

TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI RAVINTOLASSA

Case: Porvoon Rosso

Järvenpää Sanna



Tekijät Sanna Järvenpää	Ryhmä POMO
Opinnäytetyön nimi Työyhteisön hyvinvointi ravintolassa Case: Porvoon Rosso	Sivu- ja liitesivumäärä 31 + 12
Ohjaajat Reetta Lampinen ja Hannele Hillu-Kuitunen	
<p>Opinnäytetyö järjestetään toimeksiantona Osuuskauppa Osla Handelslagiin. Opinnäytetyön tavoitteena on järjestää Porvoon ravintola Rossos henkilökunnalle työhyvinvointia ylläpitävä ja kehittävä päivä. Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe ja Osuuskauppa Osla Handelslagiin kuuluvassa ravintola Rossossa se on ollut tärkeä osa toimintaa jo aiemmin.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin projektina. Opinnäytetyön toteutusosa keskittyy pääosin toiminnalliseen osuuteen ja edesauttamaan työntekijöiden päivittäistä työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Opinnäytetyön kirjallinen osa käsittelee teoriaa työhyvinvoinnista ja taustatietoa yrityksestä. Pääpaino on kuitenkin toiminnallisessa osuudessa.</p> <p>Työhyvinvointi on ollut ajankohtainen asia viimeisten kymmenen vuoden ajan. Työhyvinvointi on kuitenkin hankala asia käsitellä, sillä se ei ole konkreettinen asia, vaan jokainen työyhteisön jäsen kokee sen hyvin eri tavalla. Työhyvinvointi on ihmisten ja työyhteisön kehittämistä siihen suuntaan, että jokainen voi olla onnistuja ja kokea työn iloa.</p> <p>Työhyvinvointipäivä toteutettiin lokakuussa 2007. Päivän ohjelma oli monipuolinen. Ohjelma alkoi ravitsemusluennolla. Sen jälkeen oli Shindon aika, jonka jälkeen lähdimme sauvakävelemään. Sauvakävelyn etappi oli kahden kilometrin päässä sijaitseva keilahalli. Keilailun jälkeen sauvakävelimme takaisin Porvoon keskustaan. Päivä päättyi terveydenhoitaja Tiina Katajan tietoisuuteen ja palautteen keräämiseen.</p> <p>Kaikki osallistujat täyttivät kyselyn, jonka avulla saatiin tietoa päivän onnistumisesta. Osallistujilta kerättyssä palautteessa ilmeni, että kaikki olivat innostuneita päivästä ja että siitä oli hyötyä työhyvinvoinnin kannalta. Kaikkien kiinnostus omaa työhyvinvointiaan kohtaan näkyi ja kaikki olivat innostuneita päivästä. Kaikilla oli mukavaa yhdessä ja toivottiin, että jatkossa järjestettäisiin samantapaista yhteistä ohjelmaa. Palautteista tuli myös esille, että työntekijöille päivä oli toivottu huomiointi työnantajan puolelta ja osoitti, että työntekijöitä arvostetaan. Palautteissa parhaimman arvosanan ohjelmasta sai keilailu ja heikoimman sauvakävely. Kokonaisarvosana päivälle oli asteikolla 1-5 kuitenkin 4,2. Jatkossa työhyvinvointia tulisi kehittää ja pitää yllä suunnitelmallisesti yrityksen johdon ja esimiesten voimin.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, projektit, toimeksianto, osuusliikkeet, Porvoo	

Authors Sanna Järvenpää	Group POMO
The title of thesis Working Community Wellbeing at a Restaurant Case: Restaurant Rosso in Porvoo	Number of pages and appendices 31 + 12
Supervisors Reetta Lampinen ja Hannele Hillu-Kuitunen	
<p>This thesis was a commission from Osuuskauppa Osla Handelslag and was carried out in project form. The main goal of the thesis was to arrange a day that would maintain and improve the working community's wellbeing at restaurant Rosso, which is part of Osuuskauppa Osla Handelslag. The topic has been current in this working community already for a longer period of time.</p> <p>The thesis comprises two parts: firstly, the functional part which concentrates on improving the daily wellbeing of the employees and secondly, the theoretical part which focuses on work wellbeing theories and background information about the company. The main emphasis is on the functional part.</p> <p>Wellbeing at work has been discussed in the working community of Rosso for past ten years. Anyhow, it is still quite a difficult topic to handle, because it is not concrete, but every member of the community experiences it in a different way. Wellbeing at work means improving the working community so that every member can feel being successful and experience joy at work.</p> <p>The wellbeing day at Restaurant Rosso was implemented in October 2007 with a diverse programme. The day started with a lecture on nutrition, after which it was time for Shindo. After that, Nordic walking via a bowling alley to the centre of Porvoo followed. At the end of the day, there was an info session hosted by nurse Tiina Kataja and finally, feedback was gathered.</p> <p>Every participant filled out a questionnaire concerning the success of the day. The feedback showed that the participants were happy with the day and felt that it improved wellbeing at work. In addition, the employees would like to have similar days in the future. In addition, the employees would like to have similar days in the future. The highest grade was given to bowling and the lowest to Nordic walking. In total, the event received a grade of 4.2 on a scale 1-5.</p>	
Key words Wellbeing at work, projects, commission, cooperative business, Porvoo	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 TYÖHYVINVOINTI.....	4
2.1 Taustat.....	4
2.2 Nykypäivän tilanne	5
2.3 Tukeminen ja edistäminen	6
2.4 Seuranta.....	7
2.5 Tulevaisuuden haasteet	8
3 TOIMEKSIANTAJAN ORGANISAATION KUVAUS	11
3.1 Ravintola Rosson liikeidea ja toiminta-ajatus.....	11
3.2 Porvoon Rosso	11
3.3 S-ryhmä ja Osuuskauppa Osla Handelslag	13
3.4 Henkilöstö	14
4 PROJEKTIN PERUSTEET	16
4.1 Projektin vaiheet	16
4.2 Toiminnallinen projekti.....	19
4.3 Johtaminen projektissa.....	20
4.4 Projektin päättäminen	22
5 TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ-PROJEKTI.....	23
5.1 Projektin tausta.....	23
5.2 Kohderyhmä.....	23
5.3 Projektin tavoite	24
5.4 Projektin toteutus	24
5.5 Työhyvinvointipäivän tulokset	29
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	31

Liite 1 Projektisuunnitelma

Liite 2 Projektin palautelomakkeen runko

Liite 3 Projektin loppuraportti

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnista on puhuttu paljon viime vuosina. Se on ollut ajankohtainen aihe mediassa sekä työpaikoilla. Työpaikoilla puhutaan paljon työssä jaksamisesta sekä henkilökunnan työhyvinvoinnista. Yhtenä puheenaiheena on myös, kuinka työhyvinvointia voidaan edistää ja kuinka henkilökunta saadaan voimaan paremmin. Työhyvinvointi voidaan määritellä monin eri keinoin, mutta Evita määrittelee työhyvinvoinnin näin: ” Työhyvinvointitoiminta on työn, työyhteisön ja työntekijän laaja-alaista kehittämistä. Ensisijaisesti pitäisi kehittää jokapäiväisiä käytäntöjä ja toimintatapoja yksittäisten tapahtumien tai tempausten sijaan. Parhaimmillaan työhyvinvointi- tai tyky-toiminta on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja tavoitteellista ja kohdistuu koko henkilöstöön.” (Työterveyslaitos 2007.)

Toteutan opinnäytetyöni toimeksiantona Osuuskauppa Osla Handelslagille, joka on Itä-Uudellamaalla toimiva monialainen osuuskauppa. Oslan arvoja ovat vastuullisuus, tuloksellisuus ja ihmisläheisyys. Arvot näkyvät myös Oslan henkilöstöpolitiikassa, sillä esimerkiksi henkilökunnalla on mahdollisuus yhtenä henkilöstöetuna hankkia liikuntaseteleitä, joista Osla maksaa puolet. Henkilökuntaa Oslassa on noin 400 ja sitä kautta myös työhyvinvointi on tärkeä asia myös Osuuskauppa Osla Handelslagissa ja siitä syystä halusin järjestää yhdelle sen yksiköistä ravintola Rossolle mahdollisuuden aktiiviseen työhyvinvointipäivään. Päivän ideana oli järjestää henkilökunnalle yhteistä mukavaa tekemistä sekä lisätä heidän tietouttaan, miten he voivat itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa.

Ravintola Rossossa on henkilökuntaa noin 25 henkilöä. Osa työskentelee salin ja osa keittiön työtehtävissä. Varsinkin kesäisin työpäivät saattavat olla pitkiä, ja taukoja ei aina ehditä eikä pystytä pitämään. Kaikki rossolaiset työskentelevät siis vaativissa työolosuhteissa. Tästä syystä on hyvä kasvattaa heidän tietämystään työhyvinvoinnista ja miten omilla pienilläkin teoilla voi vaikuttaa omaan jaksamiseen töissä.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada työyhteisö voimaan paremmin ja selvittää, miten yrityksessä voidaan käyttää voimavaroja työyhteisön työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Tavoitteena on myös saada työntekijöiltä mielipiteitä siitä, mitä heidän mielestään on hyvä työhyvinvointi ja miten sitä voidaan parantaa, pitää yllä ja kehittää.

Opinnäytetyön toteutusosa keskittyy pääosin toiminnalliseen osuuteen ja edesauttamaan työntekijöiden päivittäistä työhyvinvointia. Opinnäytetyön kirjallinen osa käsittelee teoriaa työhyvinvoinnista ja taustatietoa yrityksestä. Pääpaino on kuitenkin toiminnallisessa osuudessa eli projektissa. Projektin tyypillisiä pääpiirteitä ovat määräaikaisuus ja kertaluonteisuus. Näitä käsitteitä voisi avata kertomalla määräaikaisuuden tarkoittavan sitä, että ennalta sovitussa määräajassa projekti asetetaan, toteutetaan ja päätetään. Kertaluonteisuus projektin kohdalla tarkoittaa sitä, että projektia ei koskaan toisteta sellaisenaan. Toistuminen on projektille mahdollista vain merkittävästi muuttuneissa olosuhteissa. (Stenlund 1999, 13.)

Opinnäytetyössä käytetään taustateoksina alan kirjallisuutta sekä internet-sivustoja. Toiminnallinen päivä toteutetaan yhteistyössä Osuuskauppa Osla Handelslagin sekä Porvoon työterveyden kanssa. Porvoon työterveys on yksityinen lääkäripalveluita tarjoava yritys, jolta yritykset voivat ostaa palveluita työntekijöilleen. Porvoon työterveyden edustaja, terveydenhoitaja Tiina Kataja tulee mittamaan halukkaiden osallistujien verenpaineita sekä tekemään arviointeja kakkostyyppin diabeteksestä. Lisäksi osallistujat vastaavat kyselylomakkeeseen ja kertovat oman näkökulmansa työhyvinvoinnin parantamisesta ja päivän onnistumisesta.

Luvussa 2 esitellään lyhyesti työhyvinvoinnin pääpiirteitä sekä historiaa. Luvussa 3 esitellään toimeksiantajatahon organisaatiokuvaus. Luvussa 4 käsitellään toiminnallisen opinnäytetyön taustat ja projektin teoria. Luvussa 5 raportoidaan projekti ja sen toteutus. Luvussa 6 käsitellään johtopäätökset ja kehittämisehdotukset.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia on ollut kautta aikojen vaikea käsitellä, sillä se ei ole konkreettinen asia, kuten esimerkiksi työpaikan koneet ja laitteet. Työhyvinvoinnilla on niin monta määritelmää kuin on työntekijöitä työpaikalla. Jokainen kokee työhyvinvoinnin eri tavalla. Työhyvinvointi tarkoittaa toisaalta yksilön hyvinvointia ja toisaalta taas, mikä on koko työyhteisön yhteinen vireystila. Ennen kaikkea kuitenkin työhyvinvointina voidaan pitää ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä siihen suuntaan, että sen jokaisella yksilöllä on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa. (Ahonen & Ojala 2003, 19 – 20.)

2.1 Taustat

Rauramon (2004, 13) mukaan Suomessa kehitettiin useiden tutkijoiden ja työpaikkojen edustajien toimesta 1990-luvun alussa niin sanottu työkykyä ylläpitävän toiminnan malli, jonka tavoitteena on ylläpitää ja kehittää työntekijöiden työkykyä. Kattavan mallin mukaan työhyvinvointia ylläpitävä toiminta pitää sisällään kehittämisen, osaamisen, terveyden ja turvallisuuden. Kaikki tutkimustulokset ovat jo osoittaneet, että laaja-alaisella toiminnalla, jota kutsutaan enenevässä määrin myös työhyvinvoinnin edistämistoiminnaksi (TYHY), voidaan parantaa kaikenikäisten terveyttä, työkykyä ja osaamista.

Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla työterveyshuollon valtakunnallisesti teettämien kokeilujen aikana vuosina 1995–1998 viisikymmentä työterveysyksikköä kehitti yhdessä asiakkaidensa kanssa ja heidän tuekseen uusia toimintamalleja. Niiden avulla on pyritty vaikuttamaan työntekijöiden terveyteen ja työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen. Näiden yhteydessä kehitettiin lomakkeita, joilla vastuiden jakaminen, seuranta ja arviointi helpottuivat. Tyky-toiminnan todettiin myös toimivan parhaiten, kun se suunnitellaan kullekin yritykselle aina yrityksen oman tarpeen mukaan ja suunnittelussa on moniammatillinen tiimi yrityksestä ja työterveyshuollosta. Yrityksen johdon sitouttaminen toimintaan on myös välttämätöntä jatkuvuuden takaamiseksi. (Työterveyslaitos 2008)

1990-luvun alusta lähtien on työyhteisöjen kehittämistoiminta lisääntynyt Suomessa selvästi. Monissa työpaikoissa on perustettu toimikuntia valvomaan ja vahvistamaan ihmisten työhyvinvoinnin kehittämistä ja toteutumista. Tähän ovat osaltaan antaneet mahdollisuuden valtakunnalliset sekä kansainväliset työelämän kehittämisen rahoitusohjelmat ja Euroopan sosiaalirahaston tuki. Näistä on ollut suuresti apua erityisesti pienille ja keskisuurille pk-yrityksille. (Leppänen & Lindström 2002, 10.)

Vuonna 2006 Työterveyslaitoksen ja teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus TEKES tekivät esiselvityksen aiheeseen: ”Työturvallisuus liiketoimintana”. Kyseisessä esiselvityksessä on työturvallisuuskäsitteen alle sisällytetty myös työsuojeluviranomaisten käyttämä käsite työhyvinvointi. Selvityksestä käy ilmi, että rahoittajia osa-alueella on useita muun muassa Euroopan aluekehitysrahasto, Euroopan sosiaalirahasto, Työsuojelurahasto sekä Valtion työsuojelurahasto. Suomi on saanut myös keskimääräistä enemmän tutkimusrahaa Euroopan unionilta. (Työturvallisuus liiketoimintana esiselvitys 2006.)

2.2 Nykypäivän tilanne

Suurin osa nykypäivän hotelli- ja ravintola-alan työsuhteista tehdään määräaikaistena. Työntekijöiltä odotetaan yhä enemmän joustavuutta ja paineensietokykyä. Ihmisten ostovoima on lisääntynyt, joka taas omalta osaltaan vaikuttaa tuotteiden ja palveluiden menekkiin. Tästä kaikesta on osittain seurausta se, että yli puolet työssä käyvistä kokee jonkinasteisia työuupumuksen oireita. Merkittävä osa lääkäri- ja sairaaläkävijöistä ja poissaoloista liittyvät stressiin ja joka viides kokee masennukseen viittaavaa voimakasta väsymystä työssään. Kehityksen aikana ja myötä masennuslääkkeiden käyttö maassamme lisääntyy Kansaneläkelaitoksen mukaan noin kymmenen prosentin vuosivauhtia. Suomessa noin 165 000 työntekijää, esimiestä ja johtajaa kärsii vakavan työuupumuksen oireyhtymästä. Myös alkoholi- ja huumeongelmat ovat lisääntyneet jonkin verran. Näiden asioiden lisäksi myös lasten mielenterveysongelmista on jo olemassa olevaa tutkimusnäyttöä. Nämä tosiasiat huomioon ottaen tulevaisuus ei vaikuta kovin valoisa tällä sektorilla. (Rauramo 2004, 12 – 13.)

Merkittäviä työelämässä esillä olevia lakeja, joilla on vaikutusta myös työhyvinvointiin ja jotka säätelevät sitä ovat työturvallisuus-, työterveyshuolto- ja työsopimuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, työaikalaki, vuosilomalaki, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, ammattitautilaki sekä tapaturmavakuutuslaki. Rauramon (HS 14.1.2008) mukaan työelämässä taloudellisten arvojen rinnalla yhä tärkeämpiä ovat ympäristöä sekä ihmisten hyvinvointia koskevat arvot. Tärkeintä asiassa on, että esimiestä valittaessa kiinnitetään huomiota sopivuuden ja pätevyyden lisäksi myös riittävään ja esimiestehtävän kannalta merkittävään osaamiseen. Erityisesti esimiehen henkinen johtaminen on työpaikoilla asia, jota työpaikoilla tarvitaan. On uskallettava puuttua epäkohtiin ja tehdä ratkaisuja, jotka eivät ole mieluisia kaikille.

2.3 Tukeminen ja edistäminen

Työpaikalla työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu organisaation johdon, esimiesten ja työntekijöiden hyvässä yhteistyössä. He saattavat tarvita tukea ja opastusta ajoittain tässä tehtävässä, jolloin heidän tukenaan toimivat henkilöstöhallinto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet sekä työterveyshuolto ja muut ulkopuoliset työterveyteen tai työn ja organisaatioiden kehittämiseen erikoistuneet yksiköiden ja työyhteisöjen kanssa työskentelevät asiantuntijat. On muistettava, että vastuu työyhteisöjen toimivuudesta ja työntekijöiden työhyvinvoinnin edellytyksistä on aina johdolla, esimiehillä ja työnantajalla. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 91.)

Rauramon (2004, 31) tutkimuksessa onnistunut tyky-toiminta perustuu ennen kaikkea yhteistyöhön. Oma roolinsa siinä on niin työnantajalla kuin työntekijälläkin. Työpaikalla voidaan perustaa erillisiä työkyvyn ylläpitoryhmiä tai jo olemassa oleva ryhmä voi vastata tyky-toiminnan organisoinnista. On kuitenkin tärkeää, että ryhmässä olisi mukana henkilöitä myös ulkoisista yhteistyötahoista esimerkiksi Työeläkelaitoksesta tai työsuojeluhallinnosta, tätä kautta saadaan asioihin ulkopuolista näkökantaa ja ulkopuolisten ollessa mukana asiat ovat usein varmemmin toteutuvia. (Rauramo 2004, 31.)

Työnantajilla on monia kanavia hakea tietoa ja lähteä kehittämään toimintaa. He voivat olla yhteydessä esimerkiksi työsuojeluhallintoon tai terveys-, liikunta- ja koulutuspalvelujen tuottajiin. Yritykset voivat pyytää ulkopuolista apua työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Toinen vaihtoehto on perustaa ryhmä oman työyhteisön tai yrityksen sisältä. Työnantajan tehtäväksi jäävät silloin antaa tarvittavat eväät ja ohjeistus. (Rauramo 2004, 31.)

Yksi merkittävimmistä organisaatioista Suomessa on mainittava Työterveyslaitos. Sen tarkoitus on ylläpitää laaja-alaista tutkimustoimintaa. Tutkimusten ja kaikenlaisen kehitystyön avulla tuotetaan uutta tietoa, jolla voidaan parantaa työntekijöiden työoloja, työssäjaksamista sekä kehittää työyhteisöjen hyvinvointia. Valtaosa tutkimuksista ovat niin kutsuttuja soveltavia tutkimuksia, jolloin niistä saatua tietoa voidaan nopeasti siirtää työelämän käyttöön. (Työterveyslaitos 2008.)

2.4 Seuranta

Aina, kun ollaan tekemisissä työkykyä ylläpitävän tai työelämää kehittävän toiminnan kanssa, on myös sen vaikuttavuutta kyettävä arvioimaan. Toiminnan vaikutusta on siis pyrittävä arvioimaan järjestelmällisesti ja tasaisin väliajoin esimerkiksi kyselyn avulla, jotta pystytään vertaamaan tilannetta aiempaan. Systemaattisen seurannan avulla saadaan kirkas kokonaiskuva henkilöstön kokonaistilanteesta. Kokonaistilanne kertoo sen, miten henkilöstö voi, eli silloin ei tarkastella yksittäisen ihmisen tilannetta, vaan koko työryhmän kokonaisuutta. Kehittämishankkeiden kohdalla voidaan käyttää helposti tehtävissä olevia tarvekartoituksia ja seuranta-arviointeja. Käytössä voivat myös olla yksittäiset mittarit ja menetelmät, mutta niiden lisäksi organisaatiossa voidaan käyttää myös työilmapiirimittauksia ja työtyytyväisyyskyselyjä. (Rauramo 2004, 31 – 32.)

Työyhteisön tilaa voidaan tutkia esimerkiksi TSK-työstressikyselyn avulla tai Työministeriön jaksamisohjelmassa yhtenä osana olevan työyhteisöindeksin avulla. Jälkimmäisen avulla henkilöstötilinpäätökseen saadaan laadullinen ja määrällinen arvio työyhteisön tilasta ja toimivuudesta. Hottisen (2002, 3.) mukaan " Työyhteisöindeksi

perustuu organisaatiokäyttäytymistä ja työstressiä selittäviin teorioihin sekä näkökulmaan terveistä ja tuottavista organisaatioista (Cooper & Cartwright 1994). Terve organisaatio kykenee joustavasti sopeutumaan toimintaympäristön muutoksiin, toimii sisäisesti avoimesti ja yhtenäisesti sekä antaa mahdollisuuden palkitsevaan työhön osana kannustavaa työyhteisöä (Lindström 1994, 56). Sitoutunut, pätevä ja työkykyinen henkilöstö, hyvä esimiestoiminta ja työilmapiiri näkyvät korkeana tuottavuutena, henkilöstön hyvinvointina ja vähäisinä poissaoloina”. Indeksi koostuu kahdeksastatoista kysymyksestä ja toimii parhaiten tulevaisuuden suunnan kartoittamisessa sekä on hyvä ja tehokas toistuvaan työyhteisön kehittämiseen soveltuva työkalu. (Hottinen 2002, 2-4)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan organisaatiossa sitä, miten hyvin tuloksellisuus ja hyvinvointi ovat keskinäisessä tasapainossa. Tätä käsitettä ei siis pidä sekoittaa käsitteeseen työtyytyväisyys tai työviihtyvyys. Työhyvinvointiin liittyvät mittaukset voidaan jakaa yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareihin. Yleisimmin käytettyjä mittareita ovat esimerkiksi SWOT-analyysi, työpaikkaselvitys, työtyytyväisyyskysely ja fyysisen kunnon ja toimintakyvyn mittaukset. (Rauramo 2004, 33 – 34.)

2.5 Tulevaisuuden haasteet

Työhyvinvointi on asia, josta on puhuttu paljon viimeisen kymmenen vuoden aikana. Puheessa on kuitenkin liian usein keskitytty työpahoinvointiin, stressiin, työuupumukseen ja sairauspoissaoloihin. Työterveyslaitoksen erityistutkija Jari Hakasen (2007, 8-10) mukaan: ”On helpompi puhua ongelmista, kuin etsiä niihin ratkaisuja. Myös mediassa on huomattavasti helpompi saada läpi puhetta siitä, mikä on huonosti, kuin että keskusteltaisiin työhyvinvoinnin parantamisesta. Viimeisen viiden vuoden aikana on päästy kuitenkin tutkimaan työn myönteisten puolten vahvistamisen vaikutuksia organisaation menestykselle. Nyt voidaan jo sanoa, että hyvinvoiva työpaikka tuottaa huomattavasti parempaa tulosta.” Työhyvinvointia väitöskirjassaan Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueille tutkinut Hakanen myös painottaa keskustelun lisäämistä työpaikoilla. Hakasen mielestä: ”Työhyvinvoinnin tärkein yksikkö on työyhteisö.” Hakanen myös ennustaa, että tulevaisuuden hyvin

menestyvällä työpaikalla voidaan entistä paremmin, sillä työyhteisön hyvinvointiin panostaminen tulee olemaan avain menestykseen. (Norro 2007, 8 - 10)

Ahosen ja Ojalan (2003, 188 - 189) mukaan työmarkkinoilla kilpailu oikeista ihmisistä jatkuu. Tulevaisuudessa nuoret osaavat valikoida työnantajansa, ja sitä kautta työstä tulee nuorille tapa toteuttaa omia tavoitteitaan, kehittää itseään ja luoda omaa tulevaisuuttaan. Jatkossa yritysten tulee ymmärtää ihmisen henkisen hyvinvoinnin merkitys. Työnteossa tullaan panostamaan enemmän inhimillisempiin työoloihin ja kuunnellaan ihmisen toiveita ja kunnioitetaan biologiaa. Osittain juuri tästä syystä voidaan saavuttaa myös entistä parempia taloudellisia tuloksia. Työhyvinvoinnin arvo siten nousee entistä suurempaan asemaan verrattuna nykypäivään, myös taloudellisesti. (Ahonen & Ojala 2003, 188 – 189.)

Työhyvinvointi tullaan näkemään taloudellisena resurssina ja varallisuutena, jonka jälkeen myös vastuu sen kehittämisestä siirtyy osaksi liiketoimintavastuuta. Tämän jälkeen voitaisiin raportoida ihmisten osaamisesta ja hyvinvoinnista ja siitä, miten tehokkaasti juuri nämä investoinnit ovat tuottaneet ja tulevat tuottamaan. Tämä tulee olemaan iso haaste erityisesti johdolle ja esimiehille, sillä heidän tulisi ymmärtää, että johtaminen tavoitteellisesti ja työhyvinvoinnin ymmärtäminen yhdessä tulevat olemaan isoimpia haasteita. (Ahonen & Ojala 2003, 189.)

Hyvään työsuoritukseen tähtäämiseksi on työpaikoille tehtävä pysyviä käytäntöjä, joiden avulla saadaan hyvinvointi toteutumaan. Näin taataan se, että ihminen kehittyy työtehtävissään eikä kulu työssään. Silloin, kun voidaan sanoa, että työntekijä hallitsee työtä eikä työ työntekijää, on työn mitoittamisessa oikein onnistuttu ja työ tukee hyvinvointia. Hyvinvointia työyhteisössä tukevat myös yhteisöllisyys ja vuorovaikutus. Vuorovaikutuksen tulisi olla avointa ja tiedonkulun riittävää. Esimiestyö hyvinvoinnin kannalta on osallistuvaa ja kuuntelevaa ja sen on oltava oikeudenmukaista ja työnjaot selkeitä. Työntekijät hyvinvointia tukevassa yhteisössä ovat aktiivisia ja kantavat vastuunsa omalta osaltaan asioiden toimivuudesta. Tärkeitä asioita ovat myös tehokkaat muutoksen hallintavalmiudet, hyvät ongelmanratkaisutaidot sekä kehittävät, tulevaisuuteen suuntautuneet ja ratkaisukeskeiset toimintatavat. Toteutuakseen tämä

kaikki tarvitsee kuitenkin myös organisaation tuen. Ravintola Rossossa tämä toimii mielestäni esimerkillisesti, sillä esimies on yleensä ollut se henkilö, joka on laittanut alulle kaikki työhyvinvointiin vaikuttavan toiminnan ja pyrkii myös tukemaan henkilökuntansa työssäjaksamista. Koko Oslan kannalta tarkastellen tilanne on hieman monijakoisempi, sillä jokaisella yksiköllä on omat esimiehensä, joille kehittäminen pääosin kuuluu. Asetelman ollessa tällainen on varmasti ensiarvoisen tärkeää, että ylin johto on tukemassa yksiköiden esimiesten toimintaa. Esimiesten ja johdon onkin oltava henkilöstön tukena ja hyvinvointiin on panostettava ja sitä on pyrittävä kehittämään säännöllisesti ja sen lisäksi tukemaan. Halu kehittää organisaation rakenteita ja toimintaprosesseja on myös tärkeä asia. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 199 – 200.)

3 TOIMEKSIANTAJAN ORGANISAATION KUVAUS

3.1 Ravintola Rosson liikeidea ja toiminta-ajatus

Bergström ja Leppänen (2003, 37) määrittelevät kirjassaan Yrityksen asiakasmarkkinointi liikeidean ja toiminta-ajatuksen seuraavasti: ”Liikeidea kertoo millä markkinoilla ja miten yritys toimii ja mitkä ovat sen tuotteet. Ennen liikeidea käsitteen syntyä yrityksissä puhuttiin toiminta-ajatuksista, jossa määriteltiin yrityksen asiakkaat ja tuotteet.”

Ravintola Rosso on yksi Suomen Osuuskaupalle kuuluva ravintolakonsepti. Rossoja on tällä hetkellä 41 kappaletta Suomessa ja lisäksi 1 Virossa. Liikeidean perusasioita ovat asiakkaat, tuotteet, palvelu, miljöö sekä tapa toimia. Toiminta-ajatuksena on kannattava liiketoiminta ja ruoka- sekä juomatuotteiden myyminen asiakkaille. Rosson tuotevalikoima on saanut vaikutteita Italiasta ja pääosassa siinä ovat pitsat ja pastat. Asiakkaina Rossossa käy kaikenlaisia ihmisiä, mutta valtaosa heistä kuitenkin perheitä. Sisustuksessa on pyritty kiinnittämään huomiota erityisesti lasten viihtyvyyteen. Rossojen sisustuksissa on käytetty paljon kirkkaita värejä, valkosipulikransseja sekä tauluja. (Rosson käsikirja.)

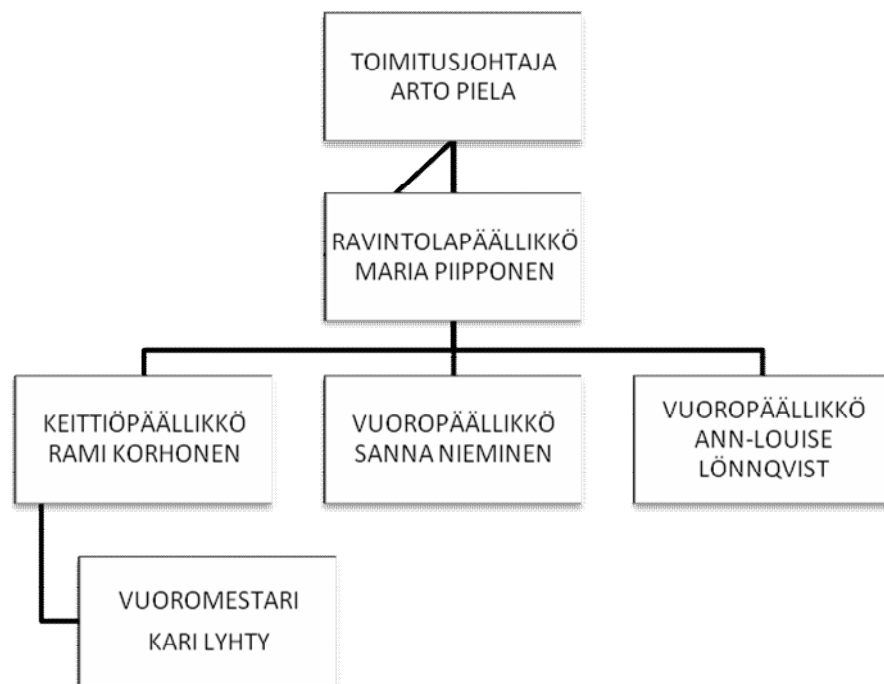
Rosson tapaa toimia ohjaa Rosson käsikirja, joka varmistaa yhtenäisen toiminnan ketjussa ja sen lisäksi kannattavuuden perustana ovat sisäinen tehokkuus sekä toimiva konsepti. Rossoissa laatua mitataan monella eri mittarilla, joista kuitenkin tärkeimpinä jokaisen työntekijän henkilökohtainen, viikoittain täytettävä minä-mittari sekä jokaisessa Rossossa viikoittain täytettävä Rosso-mittari. Näillä seurataan yhteisten pelisääntöjen toimimista sekä minä-mittareissa jokaisen henkilökohtaista työhyvinvointia yhtenä osa-alueena. (Rosson käsikirja.)

3.2 Porvoon Rosso

Porvoon Rosso sijaitsee aivan Porvoon keskustassa ja on myös osa Lundi-kauppakeskus-kokonaisuutta. Rosso on toiminut nykyisellä paikallaan yli 20 vuotta. Vuonna 2004 se sai

kauan kaipaamiaan lisäasiakaspaiikkoja. Rosson yhteydessä ollut Pub O´malley´s lopetettiin ja siten Rossoa saatiin laajennettua. Porvoon Rossossa asiakaspaiikkoja on 140. Henkilökuntaa ravintolassa työskentelee osa-aikaiset ja ekstra-työntekijät mukaan lukien noin 25 henkilöä. (M.Piipponen, 2.12.2007.)

Ravintola Rosso on yksi Osuuskauppa Oslan ravintolayksiköistä ravintola Sevillan, ravintola Amarillon, yökerho Bepopin, ravintola Rosso Expressin sekä kahvila Presson ohella. Ravintola Rosson toiminnasta ja tuloksesta on vastuussa ravintolapäällikkö Maria Piipponen. Hän vastaa ravintolan toiminnasta suoraan osuuskauppa Oslan toimitusjohtaja Arto Pielalle. Ravintolapäällikön tukena keittiön puolella toimii keittiöpäällikkö ja hänen apunaan keittiössä toimii vuoromestari. Näiden henkilöiden lisäksi salissa työskentelee kaksi vuoropäällikköä.



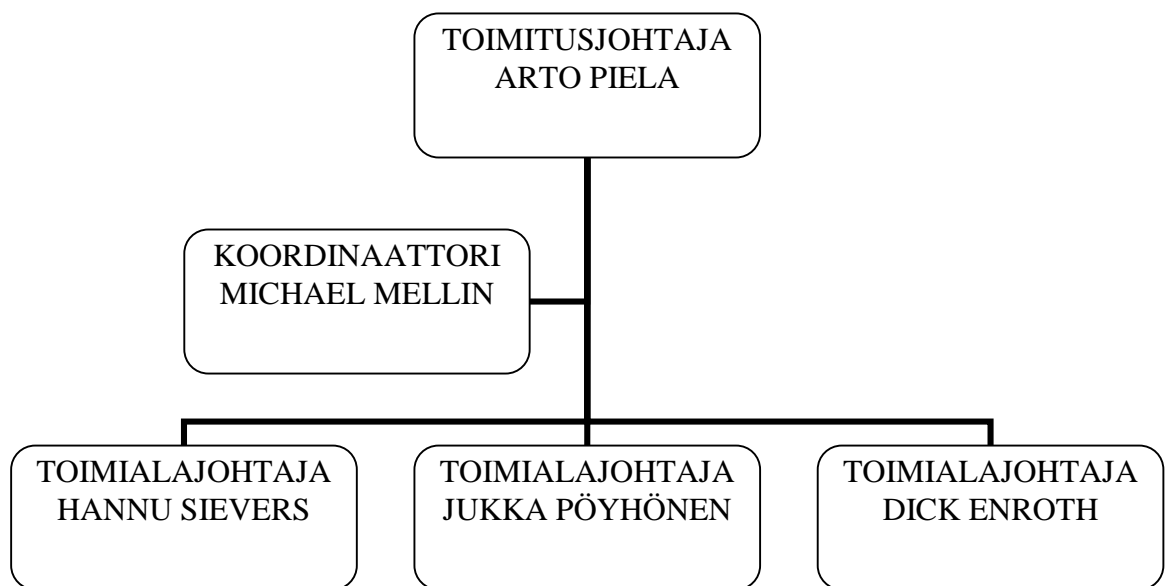
KUVIO 1. Porvoon Rosson organisaatiokaavio (M.Piipponen, 2.12.2007.)

Rossossa on muutaman vuoden ajan pyritty järjestämään yhteisiä henkilökunnan tapahtumia kolme kertaa vuodessa. Tapahtumat ovat olleet yhteistä ”kivaa” tekemistä. Usein ohjelmassa on ollut illallinen, jonkinlainen koulutus esimerkiksi tavarantoimittajien puolesta, liikuntapäivä tai yhteinen saunailta. Nämä ovat ajoittuneet kevääseen, syksyyn ja talveen. Kesällä ei ole yleensä järjestetty mitään, sillä se on myynnillisesti ravintolassa kiireisintä aikaa. Usein päävastuu niiden järjestämisestä on ollut ravintolapäälliköllä tai hän on järjestänyt tapahtumat yhdessä ulkopuolisen toimijan kanssa, joka on usein ollut tavarantoimittaja. Ennen tätä opinnäytetyönäni järjestämää työhyvinvointipäivää oli edellinen Rosson virkistysilta järjestetty 4.6.2007. Ravintola Rosso oli suljettu kyseisen illan. Ilta alkoi kokoontumisella Rosson edessä, josta henkilökunta siirtyi ryhmänä Porvoon Matkailutoimiston eteen. Henkilökunnalle oli järjestetty opastettu 1,5 tuntia kestävä Porvoon kiertokävely. Opastus oli niin kutsuttu teemaopastus, jossa opas oli pukeutunut ajan henkeen ja kertoi asiat kuin menneen aikana. Opastuksen jälkeen henkilökunta siirtyi Porvoon jokirantaan juuri avatulle Laituri-nimiselle terassille. Siellä he ruokailivat ja ohjelmassa oli lisäksi tietovisa, jossa kysymykset käsittelivät osuuskauppa Oslaa. Palkinnot olivat lahjoituksia Eckerö Lineltä ja Hartwallilta. Yhteinen illan päätteeksi henkilökunnalta kerättiin lyhyt palaute koskien illan ohjelmaa.

3.3 S-ryhmä ja Osuuskauppa Osla Handelslag

S-ryhmä on osuustoiminnallinen kaupanalan yritysryhmä. Siihen kuuluu Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta (SOK) sekä sen tytäryhtiöt, joita ovat 22 alueosuuskauppaa sekä 16 paikallisosuuskauppaa. Jäsenet siis liittyessään S-ryhmään saavat osuuden omasta osuuskaupastaan, joka omistaa SOK:n. Osuuskauppa Osla Handelslag on yksi Suomessa toimivasta 21 itsenäisestä alueosuuskaupasta. Ravintola Rosso kuuluu yhtenä ravintolayksikkönä paikalliseen osuuskauppaan Osla Handelslagiin. Osuuskauppa Oslalla on toimintaa neljällä eri toimialalla, nämä ovat marketti/tavaratalotoimiala, ravintolatoimiala, autokauppa sekä huoltamotoimiala. (Osuuskaupat 2007.)

Oslalla on toimitusjohtaja, joka vastaa kaikesta toiminnasta. Hänen lisäksi Oslan johtoryhmään kuuluvat toimialajohtajat sekä koordinaattori. Johtoryhmän lisäksi Osuuskauppa Oslalla on myös hallitus, joka koostuu toimitusjohtajan (hallituksen puheenjohtaja) lisäksi viidestä henkilöstä. Hallituksen tehtävänä on valmistella yrityksen strategiat sekä valvoa ja johtaa operatiivista liiketoimintaa. (Osla 2007.)



KUVIO 2. Osuuskauppa Osla Handelslagin johtoryhmäkaavio (Osla 2007.)

Osuuskauppa Osla Handelslag on itsenäinen alueosuuskauppa ja sen toiminnan ideana on tuottaa palveluja, etuja sekä hyvinvointia ensisijaisesti asiakasomistajilleen sekä muille asiakkailleen. Vuoden 2006 lopussa Oslalla oli 20 192 asiakasomistajaa. (Oslan toimintakertomus 2006, 4.)

3.4 Henkilöstö

Oslalla on henkilöstöä kaikilla neljällä toimialalla yhteensä noin 408 henkilöä. Oslan arvot ovat vahvasti mukana myös päivittäisessä työssä. Arvot, tuloksellisuus, vastuullisuus ja ihmisläheisyys näkyvät myös henkilökunnan toiminnassa. Peruspilarina

Oslan henkilöstöpolitiikassa toimii työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Tämä näkyy niin palkkauksissa kuin kehittymismahdollisuuksissakin. (Oslan toimintakertomus 2006, 29.)

Oslan henkilöstölle järjestetään paljon työtä tukevia ja ammatillista osaamista kehittäviä koulutuksia ja valmennuksia. Esimerkkinä vuoden 2007 ja 2008 aikana Oslan valmentaa kaikki ravintolahenkilökuntaan kuuluvat yhdessä Trainer's Housen kanssa. Kyseessä on myyntivalmennus, jossa keskitytään samalla yhtenä osa-alueena henkilöstön jaksamiseen ja motivointiin. Suurimmassa osassa koulutuksia on mukana myös S-ryhmän oma koulutuskeskus Jollas Instituutti, joka sijaitsee Helsingissä. Myös yhteistyötä Porvoon ammattiopiston, HAAGA-HELIAN Aleksanterinkadun yksikön, Östra Nylands Yrkesskolan sekä Porvoon kauppaoppilaitoksen kanssa on tiivistetty, jotta osaavaa henkilökuntaa olisi tulevaisuudessakin saatavilla. Moni Oslan työntekijöistä on osallistunut työpaikkaohjaajakoulutukseen, joka omalta osaltaan tukee Oslan ja yhteistyökoulujen välistä yhteistyötä. (Oslan toimintakertomus 2006, 29.)

4 PROJEKTIN PERUSTEET

Ruuskan (2005. 18) kirjassa sana projekti määritellään seuraavasti: ”Sana projekti on peräisin latinasta ja tarkoittaa ehdotusta tai suunnitelmaa. Suomen kielessä projekti-sanana synonyyminä käytetään sanaa hanke. Lyhyesti määriteltynä projekti on joukko ihmisiä ja muita resursseja, jotka on tilapäisesti koottu yhteen suorittamaan tiettyä tehtävää.”

Kun tehdään projektityö, se tehdään aina, jotta jokin tavoite saavutettaisiin. Tätä varten on suotavaa perustaa projektiryhmä. Erilaisia projekteja tarkastellaan eri näkökulmista, mutta jokaisella projektilla on pääpiirteissään samanlainen asetettu selkeä tavoite; toiminnallinen, taloudellinen, toteuttava tai toimintaa muuttava. Opinnäytetyöni Rosson työhyvinvointipäivään liittyvä projekti on toiminnallinen. Päivän tavoitteena on toiminnallisuuden kautta saada henkilökunta voimaan paremmin töissä ja ymmärtämään työhyvinvoinnin edistämisen merkityksen työssä. Tavoitteisiin pyritään pääsemään projektityöskentelyn avulla, jota ohjataan johdetusti ja suunnitelmallisesti. Tärkeää on laatia projektille aikataulu (Liite 1). Taloudelliset reunaehdot säätelevät projektia, tuloksia seurataan ja kontrolloidaan jatkuvasti projektin edetessä. (Kettunen 2003, 15.)

Nykyaikainen projektien kehityssuunta on mennyt enemmän kohti laajempaa asiayhteyttä. Projekti nähdään usein osana yrityksen koko liiketoimintaa ja yritysverkostoja. Projektit alkavat myös olla tiiviimmässä yhteydessä liiketoiminnan tavoitteiden toteuttamiseen ja liiketoiminnan kehittämiseen. (Arto, Martinsuo & Kujala 2006, 13 – 14.)

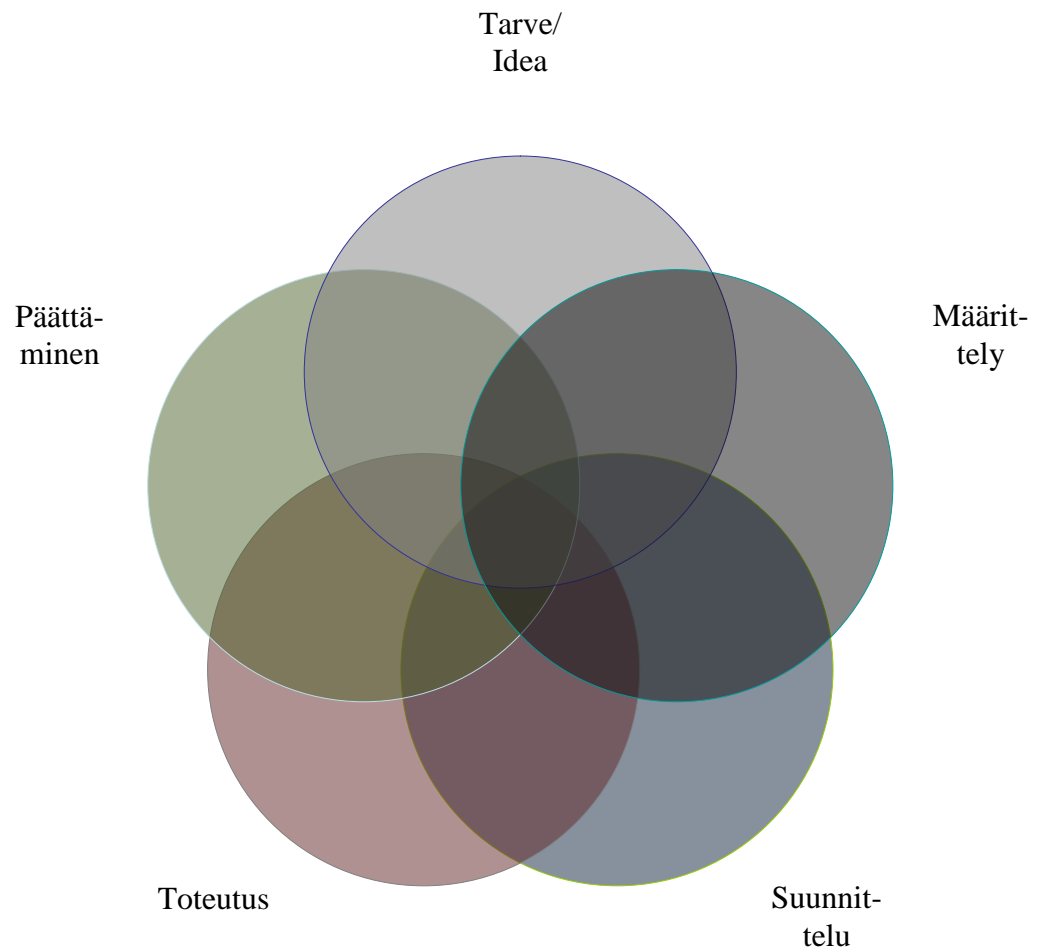
4.1 Projektin vaiheet

Projekti jakautuu aina vaiheisiin, jotka seuraavat toisiaan. Projekti lähtee liikkeelle tarpeesta tai ideasta. Projektilla on omistaja/ohjausryhmä, jolle etenemisestä raportoidaan. Seuraavana projektin vaiheena on määrittely. Tavoitteena määrittelylle on projektin lopputuloksen selventäminen ja vaihtoehtoisten toimintamallien tutkiminen. Määrittelyvaiheessa tulee esille projektin omistaja, projektin ympäristö, projektin resurssit, odotetut tulokset, projektin aikataulu, taloudelliset raamit sekä ongelmien

asettelu. Tämän vaiheen jälkeen on edessä suunnitteluvaihe, jossa tarkennetaan määrittelyvaiheen tuloksia. Suunnitteluvaiheesta tuotoksena on projektisuunnitelma, joka sisältää aikataulun, budjetin, riskianalyysin, resurssianalyysin, projektiorganisaation, työsuunnitelman sekä viestintä- ja dokumentointisuunnitelman. Suunnitteluvaiheessa käy ilmi projektin toteuttajan ja tilaajan näkemykset projektin lopputuloksesta. (Kettunen 2003, 48.)

Suunnitteluvaiheen jälkeen edessä on projektin toteutus. Toteutusvaiheessa tarkennetaan tiimin keskinäiset vastuut sekä tehtävät. Näiden tarkennusten perusteella sitten hankitaan tarvittavat resurssit sekä toteutetaan työ. Toteutus on pitkälti myös resurssien kohdistamista tavoitteiden kannalta oikeaan tekemiseen oikeaan aikaan sekä tämän lisäksi työn tarkoituksenmukaista dokumentointia. (Artto, Martinsuo & Kujala 2006, 49.)

Alla olevasta kuviosta kolme nähdään kaikki projektin päävaiheet. Projekti alkaa aina tarpeesta tai ideasta. Tämän jälkeen siirrytään projektin määrittelyyn, jossa luodaan raamit projektille. Määrittelyn jälkeen alkaa projektin suunnittelu, joka on yleensä projektin vaiheista ajallisesti isoin. Suunnittelun loppuun saattamisen jälkeen edessä on projektin toteutus. Toteutuksen jälkeen jäljellä on vielä projektin päättäminen. Yleensä tätä vaihetta seuraa uusi tarve tai idea uudesta projektista.

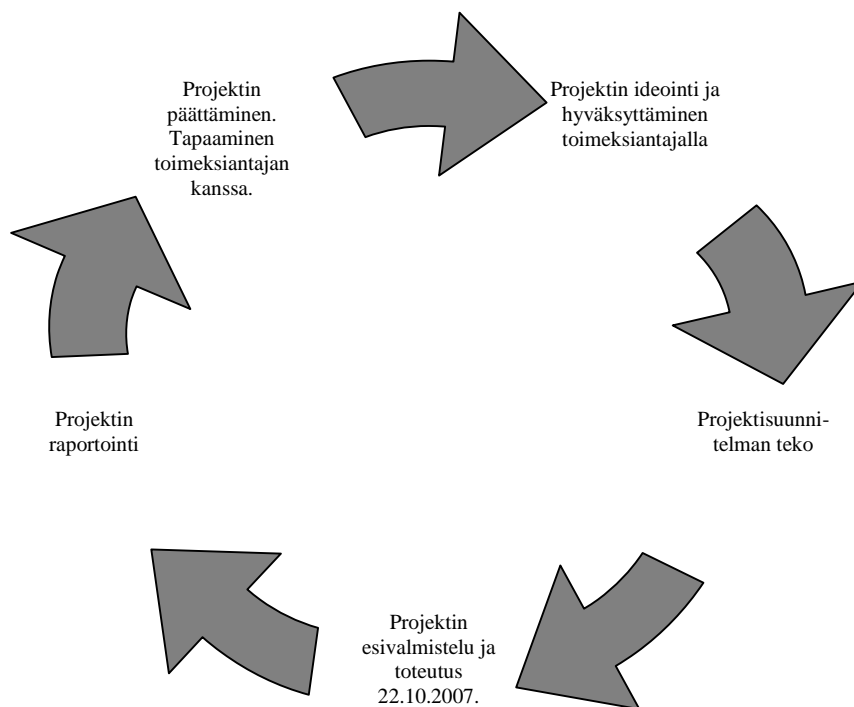


KUVIO 3. Toiminnallisen projektin vaiheet (Artto, Martinsuo & Kujala 2006, 49.)

Yksi tärkeä osa projektia on projektin päättäminen, jonka tarkoituksena on nittoa yhteen projekti ja kertoa se, miten onnistuttiin ja mitä hyötyä projektista oli tulevaisuuden kannalta. Usein käydään läpi seuraavat asiat: saavutettiin tavoitteet, mitä tehtiin hyvin ja huonosti, pitikö aikataulu, parannustoimenpiteet. Usein projektin päättämiseen liittyy myös projektin loppuraportin palauttaminen ja analysointi. (Lööv 2002, 106 – 107.)

Omassa projektityyppisessä opinnäytetyössäni on tavoitteena ensin suunnitella yksikön henkilökunnalle työhyvinvointipäivä ja suunnittelun jälkeen toteuttaa se syksyllä 2007. Tämä tehdään yhteistyössä toimeksiantajan kanssa ja tavoitteena on molempia osapuolia

tyydyttävä projektisuunnitelma, jonka mukaan sitten edetään koko projektissa. Projektin lopputuloksena toivotaan työntekijöille parempaa työssäjaksamista. Toimeksiantajalle laaditaan raportti päivän onnistumisesta. Toimeksiantajalle jää myös käyttöön runko projektista, jota he voivat halutessaan hyödyntää tulevaisuudessa.



KUVIO 4. Oman toiminnallisen projektini vaiheet

4.2 Toiminnallinen projekti

Toiminnallinen projekti saa aina alkunsa selvityksen tekemisestä ja se on iso osa projektia. Tuotoksena toiminnallisesta projektista syntyy aina jokin konkreettinen tuote. Se voi olla esimerkiksi ohjeistus, kirja tai tietopaketti. Kaikissa toiminnallisissa projekteissa on kuitenkin aina yksi yhteinen piirre. Viestinnällisiä ja visuaalisia keinoja

apuna käyttäen pyritään luomaan kokonaiskuva, josta tavoitellut päämäärät on helppo tunnistaa. (Vilka & Airaksinen 2004, 51.)

Puhuttaessa inhimillisestä toiminnasta voidaan olla varmoja, että aina syntyy myös konflikteja. Toiminnallisesta projektissa konfliktien syntyminen johtuu usein näkemuseroista. On olemassa kolmenlaisia konflikteja: rakentavia, hajottavia tai konflikteja, jotka aiheuttavat projektin paikalleen juuttumisen. On hyvin projektikohtaista, millaisia konflikteja matkan aikana tulee eteen. (Karlsson & Marttala 2001, 119.)

Toiminnallisesta projektista tunnistaa usein tasankovaiheet, piintymät sekä taantumisen merkit. Tasankovaiheet sinällään eivät ole vaarallisia, mutta niiden jatkuessa liian pitkään tulee niihin puuttua. Piintymät ovat usein merkki siitä, että ryhmän sisällä ei kaikki ole kohdallaan. Ongelma täytyy ottaa esille ja selvittää. Vaikein näistä edellä mainituista tiloista on taantuminen. Sitä voidaan kutsua myös kehityksen taaksepäin menoksi. Tämä tilanne ei ole haitaksi projektille, jos se on väliaikainen ja lyhytkestoinen, mutta jatkuessa pitkään siihen on vaikea puuttua. Ainoa ratkaisu tähän on keskustelu ja uusien toimintamallien löytäminen. Usein tässä tilassa olevia projekteja auttaa vain uusi alku. (Karlsson & Marttala 2001, 122 – 123.) Omassa projektissani lieviä tasankovaiheita oli, mutta kun piti tavoitteen selvillä, niin niistä selvittiin.

4.3 Johtaminen projektissa

Lundbergin (4.2.2008) mukaan johtaminen on kykyä saada ihmiset toimimaan tehokkaasti yhteisen päämäärän eteen, kykyä ottaa riskejä sekä kykyä motivoida ja motivoitua. Näiden lisäksi johtaminen on kykyä priorisoida asioita sekä kykyä antaa ja ottaa vastaan palautetta. Johtamisen on oltava aina oikeudenmukaista toimintaa.

Hyvään johtamiseen liittyy myös erilaisten arvomaailmojen ymmärtäminen, kuuntelu, kiinnostus, kyseleminen, käytettävissä oleminen, loogisuus, arvostaminen ja hyväntuulisuus. (A.Hiltunen, 4.2.2008.) Näin on varmaan myös projektissa, jossa kaikkia

näitä tarvitaan. Omassa projektissani olen ottanut toimeksiantajan mahdollisimman hyvin huomioon ja yrittänyt olla aina heidän käytettävissään, mikäli kysyttävää on ilmennyt.

Projektin johtaminen on aina iso asia ja sitä varten valitaankin projektipäällikkö. Hänen vastuullaan on projektin onnistuminen. Ratkaisujen tekeminen sekä ryhmän johtaminen tavoitteisiin pääsyyn kuuluu hänen toimenkuvaansa. Jokainen projektipäällikkö valitsee itse tyylin, jolla joukkoaan johtaa. (Artto, Martinsuo & Kujala 2006, 312 – 314.)

Projektipäälliköllä on viisi keskeistä tehtävää, joista hänen tulee huolehtia. Ensimmäiseksi hänen tulee suunnitella työ niin, että tavoitteet voidaan saavuttaa. Tämän jälkeen hänen täytyy organisoida projektiryhmä työn toteuttamiseen. Myös tehtävät täytyy kohdistaa toteuttajilleen niin, että kaikki tulee tehtyä. Näiden tehtävien jälkeen projektipäällikön tehtävänä on seurata etenemistä ja että kaikki tulee hoidettua ja tehtyä. Tärkein kaikista projektipäällikön tehtävistä on kuitenkin sidosryhmäyhteistyön koordinointi. Hän vastaa siitä, että muut tahot ovat tietoisia, missä mennään ja milloin. (Artto, Martinsuo & Kujala 2006, 312 – 314.)

Projektipäällikkö on aina tärkein linkki tilaajaan tai toimeksiantajaan. Hän pitää yhteyttä tilaajaorganisaatioon ja huolehtii, että heidän toiveitaan kunnioitetaan. Hän on myös yhteydessä projektin rahoittajiin, mikäli he ovat tilaajasta erillinen taho. Voidaan kuitenkin sanoa, että yksi hänen tärkeimpiä tehtäviään on tunnistaa projektiin liittyvät riskit ja hallita niitä. (Young 2003, 57.)

Projektipäällikön ominaisuuksiin kuuluvat kyky johtaa ihmisiä, hyvä neuvottelutaito päämäärätietoisuus, täsmällisyys, vahva itsetunto, ja esiintymiskyky. On myös tärkeää muistaa, että useimmissa projekteissa projektipäällikkö on myös tulostavasti vastuullinen. Projektipäälliköltä vaaditaan tehtävänsä sitoutumista. Omassa työhyvinvointipäiväprojektissä toimin projektipäällikön ominaisuudessa. (Artto, Martinsuo & Kujala 2006, 312 – 314.)

4.4 Projektin päättäminen

Ruuskan (2005, 237.) mukaan projektia voidaan kuvata työkokonaisuudeksi. Projektilla on aina selkeä alkamis- ja päättymisajankohta. Projekti on aina myös oppimisprosessi. Koskaan ei ole kahta samanlaista projektia, joten jokaisesta projektista saadut kokemukset ja opitut asiat ovat arvokkaita. (Ruuska. 2005. 242.) Projekti voidaan päättää siinä vaiheessa, kun projektin aikaansaama tulos on valmis sekä tulos on asetettujen tavoitteiden mukainen. Myös projektiin liittyvän dokumentoinnin on oltava valmis ja suunnitelman mukainen. Tässä vaiheessa siis projekti dokumentoidaan ja dokumentit arkistoidaan. (Sommermeri & Virkki 2002, 68.)

Projekti kootaan projektikansioon. Kokoamisesta huolehtii projektin projektipäällikkö. Tärkein asiakirja projektikansiossa on loppuraportti. Siinä voidaan tuoda konkreettisesti esille projektin aikana tulleet ongelmat sekä kehittämissuhteet. Samalla se toimii yhteenvetona projektista. Siitä selviää mitä projektin aikana opittiin, mikä meni hyvin ja mitä kannattaa tehdä toisin seuraavalla kerralla. Sen tehtävänä on tuoda tiiviisti esille sellainen tieto, jota voidaan hyödyntää seuraavissa projekteissa ja jonka avulla organisaation toimintaa voidaan kehittää. Loppuraportin tekee projektipäällikkö, mutta siihen tulee myös sisällyttää projektiryhmän arvio siitä, miten yhteinen projekti on mennyt. (Ruuska 2005, 242–245.) Oman työhyvinvointipäivä-projektin päättämiseen kuuluu tapaaminen toimeksiantajan edustajan kanssa ja työn luovutus hänelle. Projektipäällikön ominaisuudessa osa kokonaisuutta on projektin loppuraportti.

5 TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ-PROJEKTI

5.1 Projektin tausta

Projekti lähti liikkeellä omasta ajatuksestani. Projektit ovat opiskelun aikana tulleet minulle tutuiksi ja miettiessäni opinnäytetyötäni päätin, että tahdon toteuttaa opinnäytetyöni projektityyppisenä. Ajatus lähti liikkeelle siitä, että olen työskennellyt ravintola Rossossa vuodesta 2001 lähtien ja meillä on ollut tapana järjestää jotain yhteistä tekemistä henkilökunnalle kolme kertaa vuodessa: keväällä, syksyllä ja talvella. Ideani oli, että järjestäisin opinnäytetyönäni yhden näistä vuoden kolmesta henkilökunnan tapahtumasta. Opinnäytetyöni ajankohdan huomioon ottaen se osui sopivasti syksylle.

Tämän jälkeen keskustelin asiasta oman esimieheni ravintolapäällikkö Maria Piipposen kanssa ja hänen mielestään idea oli hyvä ja hän antoi minulle luvan alkaa suunnitella päivää tarkemmin. Hänen kanssaan tein myös toimeksiantosopimuksen. Tein opinnäytetyöstäni aiheanalyysin ja se hyväksyttiin ja tämän jälkeen alkoi kova suunnittelutyö ja teorian kerääminen. Kävin myös tapaamassa Osuuskauppa Osla Handelslagin toimitusjohtaja Arto Pielaa ja tiedustelin hänen kantaansa aiheeseen. Hänestä aihe oli hyvä, mutta pyysi palaamaan asiaan sen jälkeen kun olin saanut budjetin valmiiksi. Noin kuukausi myöhemmin kävin uudelleen hänen luonaan ja hän hyväksyi budjetin.

5.2 Kohderyhmä

Kohderyhmäksi määrittelin ravintola Rossossa työskentelevät henkilöt. Heitä oli yhteensä noin 25 henkilöä. Toivoin myös, että saisin muutaman henkilön Oslan johtoportaan osallistumaan päivään. Olin suunnitellut päivälle ravitsemusterapeutin luennon ja sen halusin tarjota kaikille oslalaisille. Olin suunnitellut luennon auditorioon, jonne kuulijoita mahtuisi yhteensä noin 80 henkilöä.

5.3 Projektin tavoite

Projektin tavoitteena oli järjestää työntekijöille työhyvinvointipäivä. Samalla oli tarkoitus nostattaa työyhteisön sisällä olevaa me-henkeä. Tärkeää oli myös saada ihmiset ajattelemaan päivän aikana yhdessä tehtyjä asioita ja kenties löytää päivän aikana tehdyistä jutuista uusia harrastuksia ja voida paremmin. Uskon, että asioista monet olivat sellaisia, joita kukaan ei ollut aiemmin kokeillut ja tätä kautta varmaan syntyi myös yhteisiä muistoja ja hauskoja hetkiä, jotka lujittavat työyhteisön me-henkeä myöhemminkin. Päivästä on tarkoitus tehdä runko, jota voidaan halutessa hyödyntää myös muihin yksiköihin tai sitä voidaan muokata myöhempää tarkoitusta varten.

5.4 Projektin toteutus

Projektin toteutus oli 22.10.2007. Päivämäärä valittiin sen mukaan, että ravintola Sevilla oli saatu jo avattua remontin jälkeen ja että projekti toteutettaisiin maanantaina, koska se on ravintolassa yleisesti viikon hiljaisin päivä. Olin keskustellut toteutuspäivästä etukäteen sekä ravintolapäällikön että toimitusjohtajan kanssa. Toimitusjohtaja antoi luvan, että ravintola sai olla kyseisen maanantain kokonaan kiinni. Tämä oli tärkeää siksi, että sain suunniteltua koko päiväksi ohjelman, joka todella tuki työhyvinvointia.

Päivä aloitettiin kokoontumalla ravintola Rossoon ja nauttimalla yhdessä ravitsevaa aamupala. Sen jälkeen lähdimme ryhmänä kohti POMO-taloa ja siellä Hanna-audioriota. Olin järjestänyt meille ravitsemusterapeutti Katri Peuhkurin luennon. Luennon aiheena oli ”Syö hyvin ja jaksat paremmin”. Luennon aikana käsiteltiin ravinnon merkitystä työssä jaksamiseen ja sitä, miten pitäisi syödä kiireisessä työympäristössä. Nykyään ja tulevaisuudessa yksi suurimmista ruokailmiöistä on ja tulee olemaan itsestään huolehtiminen, puhtaus ja terveys osana ravintoa. (A. Wahlman, 4.2.2008.) Aihe oli siitä syystä hyvä ja ajankohtainen. Luento kesti 60 minuuttia ja se oli avoin myös kaikille muille Oslassa työskenteleville. Luento osallistui meidän lisäksi myös muutama työntekijä ravintola Amarillosta. Luennon aiheet olivat hyödyllisiä, ja ihmiset jaksoivat kuunnella kärsivällisesti ja esittivät luennon jälkeen useita kysymyksiä.

Luennon jälkeen meillä oli lyhyt 15 minuutin tauko ja sen jälkeen shindo-ohjaaja Leena Kuismasen piti 1,5 tunnin shindo-opetuksen. Se oli kaikkien mielestä erittäin mukavaa ja hauskaa tuntui olevan kaikilla. Teimme erilaisia syvävenytyksiä sekä yksin että pareittain. Ohjaaja näytti meille ensin liikkeet, jonka jälkeen me teimme liikkeet perässä. (Kuva 1.)



KUVA 1. Leena Kuismasen Shindoa

Shindon jälkeen siirryimme ravintola Iriksen Linna-saliin nauttimaan lounasta. Olin tarjouspyynnössäni pyytänyt lounaaksi jotain kevyttä, joka sopi muuten päivän ohjelmaamme. Lounaaksi olikin alkusalaatti, lohikeitto tai bataattikeitto ja jälkiruuaksi marjarahka tai kahvi. Kaikki tuntuivat olevan tyytyväisiä myös lounaaseen. Lounas tuki myös aamuista luentoamme.

Kun lounas oli syöty opastin joukon ravintola Iriksen sisäpihalle, jossa Porvoon työterveyden terveydenhoitaja Tiina Kataja odotti jo meitä ison kävelysauvanipun kanssa. Lähdimme sauvakävelemään. Tiina Kataja piti meille ennen kävelyä lyhyen opastuksen, mutta ei itse pystynyt flunssasta johtuen osallistumaan itse kävelyyn. Päätimme, että ryhmällä olisi oltava henkilöt, jotka ohjaisivat määränpään sekä etupäässä että takana. Itse otin paikan edessä, sillä olin porukan ainut, joka tiesi minne olimme menossa. Ravintolapäällikkö Maria Piipponen jäi pitämään porukan perää, ettei kukaan eksy joukosta. (kuva 2.)



KUVA 2. Sauvakävelyyn lähtö

Sää oli erittäin suotuisa meille. Aurinko paistoi, ja lämpöasteita oli muutama. Oli suorastaan upea ilma ulkoiluun. Suuntanamme oli Porvoon keilahalli Teollisuustiellä. Matka sinne kesti noin 20 minuuttia. Oli erittäin positiivista huomata, että koko ryhmä oli hyvin mukana eikä tekeminen ollut kenestäkään tylsää tai vaikka olisikin ollut, he eivät tuoneet sitä esille. Tiina Kataja oli odottamassa meitä lähellä määränpäättämme ja hän piti meille lyhyen venyttelyn heti sauvakävelyn päätteeksi. (kuva 3.)



KUVA 3. Sauvakävellen keilahallille

Tämän jälkeen menimme sisään keilahalliin, jossa meitä oli opastamassa keilahallin henkilökunta. Suurin osa osallistujista ei ollut ikinä keilannut ja siksi oli hyvä, että joku auttoi hieman keilakenkien ja -pallojen valinnan kanssa. Saatuamme kaikki kuntoon menimme radoille. Olin varannut meille neljä rataa käyttöön 1,5 tunniksi. Ajattelin ennalta, että aika olisi pitkä, mutta paikan päällä huomasin, että kaksi tuntiakaan ei olisi ollut liian pitkä aika. Kaikki olivat keilauksesta erittäin innoissaan. Minut myös yllätti positiivisesti se, että meille oli järjestetty niin kutsuttu hohtokeilaus, jolloin radoilla on diskotyyppinen valaistus ja soi musiikki. (kuva 4.)



KUVA 4. Keilahallilla

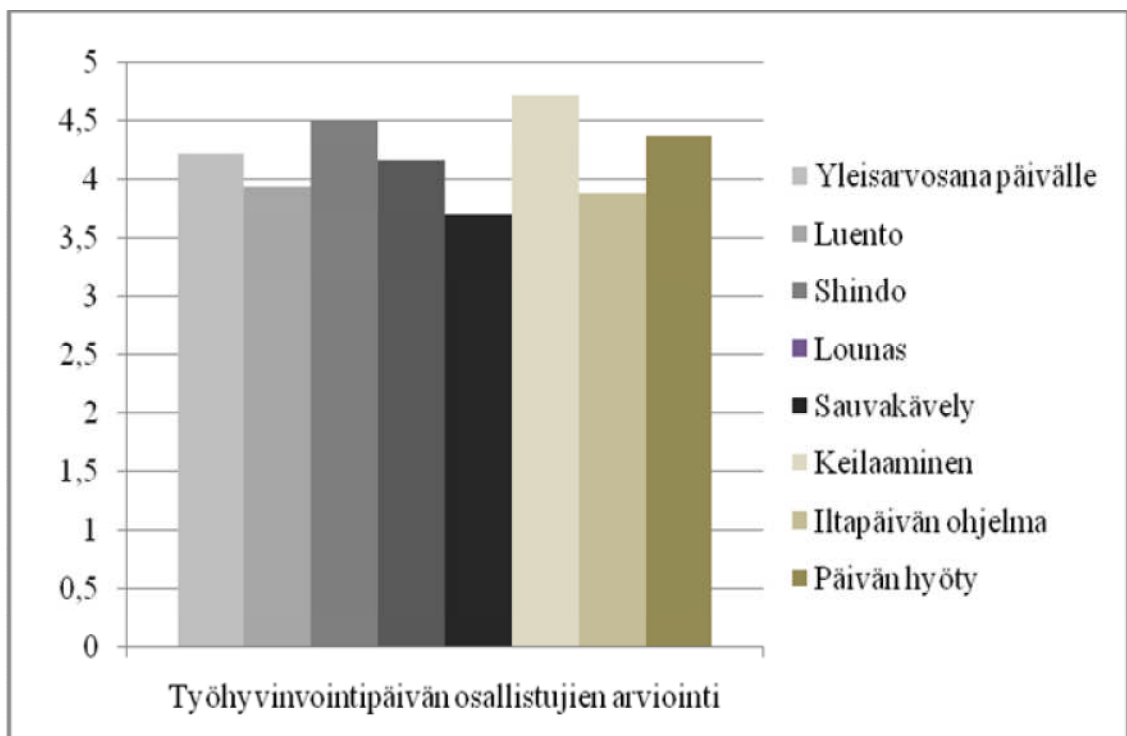
Keilauksen jälkeen kävelimme vielä takaisin keskustaan eri kautta kuin tullessamme ja kokoontuimme ravintola Bepopin tiloihin. Nautimme iltapäiväkahvin ja pientä syötävää kahvin kanssa. Tiina Kataja kertoi osallistujille lyhyesti riskeistä sairastua aikuisiän diabetekseen ja jokainen osallistuja sai täyttää aiheeseen liittyvän kysymyslomakkeen, jonka lopussa pisteet laskettiin yhteen ja siitä selvisi, mikä on oma riski sairastua. Terveystoimittaja Kataja mittasi myös kaikilta halukkailta verenpaineet ja tietääkseni kukaan ei jättänyt tilaisuutta käyttämättä.

Kun päivän ohjelma oli lopussa, otin puheenvuoron vielä hetkeksi. Olin tehnyt etukäteen kysymyslomakkeet, johon kaikki saivat vastata (liite 2). Kaikkien vastaajien kesken arvoitin muutaman palkinnon, jotka oli lahjoittanut Eckerö Line sekä Hartwall. Vastausprosentiksi sain 100 prosenttia. Kaikkien täytettyä lomakkeet oli päivä virallisesti päättynyt ja kiitin kaikkia osallistujia lämpimästi. Olin vielä varannut ravintola Sevillasta pöydän halukkaille, jotka tahtoivat vielä mennä yhdessä nauttimaan illallista.

5.5 Työhyvinvointipäivän tulokset

Työhyvinvointipäivän jälkeen ihmisten olo vaikutti erittäin positiiviselta ja hymy näkyi kaikkien huulilla. Päivä oli kaikin puolin onnistunut ja siitä jäi kaikille hyvä mieli ja hyviä muistoja ja oppeja toteutettavaksi työn ohessa.

Päivän päätteeksi keräsin osallistujilta palautteet liittyen päivään. Palautelomakkeessa (liite 2) kysyin asteikolla 1-5 arvosanaa päivän kullekin tekemiselle. Kohtia oli kuusi. Näiden kohtien lisäksi kysyin yleisarvosanaa päivälle sekä päivän hyötyä työhyvinvoinnin kannalta ajateltuna. Lisäksi jätin kaksi avointa kohtaa, jonne osallistujat saivat kirjoittaa omat mielipiteensä ja kehittämisehdotuksensa. Toisessa kysyttiin sanallisia kommentteja päivästä ja toisessa kysyttiin, mitä jatkossa toivottaisiin vastaavien päivien ohjelmaksi.



KUVIO 5. Työhyvinvointipäivän osallistujien arviointi

Kuten yllä näkyvästä kuvioista huomaa, niin keskiarvo liikkui 3,7 ja 4,7 välillä. Huonoin tulos oli sauvakävelyssä ja paras keilauksessa. Yleisarvosanaksi päivälle annettiin 4,2, joka on erittäin hyvä ja antaa kuvan siitä, että tavoitteeseen on päästy. Päivän hyöty työhyvinvoinnin kannalta sai osallistujilta arvosanakseen 4,4.

Avoimissa kommentteissa kiitettiin päivän monipuolista ohjelmaa, ulkoilua sekä sitä, että koko porukka sai olla yhdessä ja iloisina. *”Saatiin olla koko joukko yhdessä, aurinkoinen ilma, iloiset työkaverit”, ”Liikkuminen, terveydelliset elämäntavat, yhdessä oleminen kaikkien ihanien työystävien kesken. Oikein hyödyllistä asiaa. Mukavaa, Lisää!!!”* Vastaaviin tapahtumiin toivottiin lisää yhdessäoloa ja yhdessä tekemistä. *”Joskus voitais mennä ihan vaiks mökille yhdeks yöks. Urheilemaan jotain joukkuelajia. Ennenkaikeaa viettää aikaa vaan yhdessä. Haetaan vähän luottamusjuttuja.”* Liikunnan eri muotoja toivottiin myös paljon. Ehdotuksissa tulivat esille muun muassa uimahalli, joukkuepelit, tanssi sekä vaihtoehdot, joissa pitäisi luottaa kaveriin ja puhaltaa yhteen hiileen. *”Toivoisin enemmän ”yhdessä” tekemistä, eli että tosissaan joutuu luottamaan kaveriin ja puhaltamaan yhteen hiileen!”*, *”Esim. Uimahallia ja/tai muuta liikuntaa (tanssikin käy)”*.

Yhdessä palautepaperissa olleessa kommentissa toivottiin hieman lisää aikaa, mutta samalla kiitettiin monipuolista ohjelmatarjontaa. Lähes poikkeuksetta kaikista papereista tuli esiin, että oli kivaa olla yhdessä. Koettiin vahvasti, että tämä on yhteinen juttu ja päivän ajaksi kaikki olivat valmiita unohtamaan kaikki työasiat ja keskittymään päivän antiin. Yhdessä paperissa oli myös huomioitu tärkeä asia kommentin muodossa. *”Kiva päivä ”ohjelmineen” ja tervetullut huomio työnantajan puolelta työntekijöille = kannustava”*. Tämä kommentti kiteytti hyvin sen, että päivässä on onnistuttu, sillä työhyvinvointi on koko työyhteisön yhteinen asia, josta vastuu on johdolla ja esimiehillä. (kts. luku 2.3, s.6)

Työhyvinvointiin panostaminen on yrityksissä tulevaisuuden asia ja hyvään työsuoritukseen tähtäämiseksi on tehtävä pysyviä käytäntöjä, joiden avulla saadaan hyvinvointi toteutumaan. (kts. luku 2.5, s.9) Osuuskauppa Oslassa pysyvät käytännöt olisivat varmasti hyvä seuraava askel kohti parempaa työhyvinvoivaa yritystä ja työyhteisöjä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan sanoa, että palautteen ja päivän annin perusteella tällaisille päiville ja virkistäville henkilökunnan tapahtumille on ehdottomasti kysyntää. Henkilökunnalla oli päivän mukavaa yhdessä ja jokainen varmasti löysi päivän tekemisistä mieleisensä. Osan kuulin jopa puhuvan myöhemmin, että he aikovat mennä kokeilemaan keilailua uudelleenkin. Johdannossa mainitsin, että työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että kehitettäisiin jokapäiväisiä käytäntöjä ja toimintatapoja yksittäisten tempausten sijaan. Itse päivän projektipäällikkönä toimineena voin todeta, että päivällä oli merkitystä ihmisten yhteishenkeen ja sitä kautta työssäjaksamiseen.

Tavoitteena oli saada työyhteisö voimaan paremmin ja mielestäni tässä onnistuttiin hyvin. Työntekijöiltä tuli kiittelyjä myös jälkepäin ja ravintolapäällikkö Maria Piipposen kanssa käymän keskustelun mukaan: ” Kaikilla oli kivaa ja kaikki tykkäsivät kaikesta. Päivä tuli juuri oikeaan aikaan ja se sopi hyvin myös tukemaan Oslan Trainer’s Housen kanssa yhteistyössä tekemää ravintolahenkilökunnan myyntivalmennusta. Kaiken kaikkiaan päivä oli erittäin onnistunut. ”

Jatkossa yritys voisi keskittyä vastaavanlaisten päivien ja tapahtumien järjestämiseen. Varsinkin uusista jutuista jää aina jotain työntekijöille myös tulevaisuuden varalle. Jos ei esimerkiksi ole ikinä aiemmin kokeillut keilaamista, työhyvinvointipäivän kokeilusta saattaa syntyä jopa uusi harrastus. Työntekijöiden yksimielinen mielipide palautteissa oli, että enemmän tällaisia päiviä ja tapahtumia olisi saatava. On kuitenkin tärkeätä muistaa, että kokonaistilanne kertoo miten henkilöstö voi ja hyvinvointia kehittäessä ja seuratussa ei ole syytä tarkastella vain yhden ihmisen hyvinvointia, vaan laajemmalti koko työyhteisön tai yksikön hyvinvointia. Ravintola Rossossa yksi varteenotettava vaihtoehto olisi laittaa henkilökohtaisen minä-mittarin rinnalle avoin kysymys, jossa kysyttäisiin esimerkiksi miten voin tänään tai miten voin vaikuttaa omaan työhyvinvointiini? Näin jokainen voisi pohtia henkilökohtaisesti miten voi ja mikä siihen vaikuttaa ja tätä kautta esimies saisi kokonaiskuvan työyhteisön hyvinvoinnista.

Kehittämissuunnitelmana toivon, että päivästä saatua runkoa tullaan hyödyntämään jatkossa vastaavanlaisiin tarkoituksiin ja että siitä olisi mahdollisimman paljon hyötyä työhyvinvoinnin kannalta ajatellen. Siitä olen vakuuttunut keskusteltuani esimiesten ja työntekijöiden kanssa, että Oslan yksiköistä jokainen olisi varmasti halukas kokeilemaan ja viettämään vastaavanlaisen päivän yhdessä kaikkien työkavereiden kesken.

Osuuskauppa Osla Handelslagin toimitusjohtajalta sekä johtoryhmältä toivon jatkossakin yhtä myönteistä suhtautumista kaikkeen työhyvinvointia kehittäväan ja ylläpitävään toimintaan, koska todistettua on, että sillä on myönteistä vaikutusta tulevaisuudessa. Yksi tärkeistä tehtävistä työnantajan puolelta on myös antaa eväät ja ohjeistus työhyvinvoinnin edistämiseen. Jatkossa tätä voisi kehittää myös Oslassa, jotta mahdollisimman moni yksikkö saisi irti hyödyn työhyvinvoinnin kehittämisestä ja ymmärtäisi työhyvinvoinnin merkityksen. Voitaisiin antaa ohjeistus siitä minne ottaa yhteyttä, jos haluaa järjestää työyhteisölle työhyvinvointia edistävää toimintaa ja sen lisäksi yksiköiden esimiehille voitaisiin antaa ohjeistus, mitkä ovat käytettävissä olevat resurssit esimerkiksi vuositasona. Asiasta voitaisiin tehdä vaikka työhyvinvointikansio tai perustaa Oslan oma työhyvinvoinnin kehittäminen työryhmä, jonka tehtävänä olisi toimia työhyvinvointiin liittyvien asioiden ylläpitävänä linkkinä yrityksen johdon, esimiesten ja työntekijöiden välillä.

LÄHDELUETTELO

Kirjalliset lähteet

Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy.

Ahonen, G. & Ojala, L. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo; WS Bookwell Oy.

Arto, K., Martinsuo, M. & Kujala, J. 2006. Projektiliiketoiminta. Helsinki; WSOY.

Bergström, S. & Leppänen, A. 2003. Yrityksen asiakasmarkkinointi. Helsinki; Edita Prima Oy.

Hottinen, V. 2002. Työyhteisöindeksi. Työterveyslaitos.

Karlsson, Å & Marttala, A. 2001. Projektikirja. Tampere; Tammer-Paino Oy.

Kettunen, S. 2003. Onnistu Projektissa. Juva; WS Bookwell Oy

Leppänen, A. & Lindström, K. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy.

Löow, M. 2002. Onnistunut projekti. Helsinki; WS Bookwell Oy.

Norro, N. 2007. Hyvinvoiva työpaikka-työhyvinvoinnista tulevaisuuden kilpailuvaltti. Tradenomi News tradenomien ammattilehti 6/2007.

Oslan toiminta 2006. 2006. Mainostoimisto Kling Oy.

Rauramo, P. 2008. Esimieheltä vaaditaan uskallusta puuttua työilmapiirin ongelmiin. Helsingin Sanomat 14.1.2008, C4.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki; Edita Prima Oy

Rosson käsikirja

Ruuska, K. 2005. Pidä projekti hallinnassa. Tampere; Tammer-Paino Oy.

Silfverberg, P. 1998. Ideasta Projektiksi. Helsinki; Oy Edita Ab

Somermeri, A. & Virkki, P. 2002. Projektityö kehittämisen moottori. Helsinki; Edita Prima Oy.

Stenlund, H. 1999. Projektijohtamisen perusteet. Helsinki; Hakapaino Oy.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä; Gummerus Kirjapaino Oy.

Young, T. 2003. The handbook of project management.

Sähköiset lähteet

Evita. Viitattu 28.7.2007

<http://www.varma.fi/Varma/fiFI/Left/Faq/Tyoelamassa/Evita.htm>

Osuuskauppa Osla. Viitattu 8.11.2007. <http://www.osla.fi/>

S-kanava, osuuskaupat. Viitattu 18.11.2007. <http://www.s-kanava.fi/osuuskaupat.do>

Suomen Osuuskauppa. Viitattu 18.11.2007.

<http://www.s-kanava.fi/osuuskaupat.do>

Työterveyslaitos. Viitattu 10.1.2008.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1998-02/05.htm>

Työturvallisuus liiketoimintana esiselvitys. Viitattu 10.1.2008.

http://akseli.tekes.fi/opencms/opencms/OhjelmaPortaali/ohjelmat/Turva/fi/Dokumenttiarkisto/Viestinta_ja_aktivointi/Julkaisut/Tyoturvaluus_liiketoimintana.pdf

Suulliset lähteet

Keittiömestari Aki Wahlman, luento 4.2.2008

Kirjailija Tom Lundberg, luento 4.2.2008

Pääjohtaja, SOK Arto Hiltunen, luento 4.2.2008

Ravintolapäällikkö Maria Piipponen, haastattelu 2.12.2007

LIITE 1

ROSSOLAISTEN TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ; PROJEKTISUUNNITELMA

Projektisuunnitelma laaditaan aina ja se toimii samalla sopimusasiakirjana, josta tulee ilmi projektin sisältö ja eri osapuolten roolit toteutuksessa. Se on tarkoitettu sekä johdon että toteuttajien käyttöön. Projektisuunnitelma kuvaa projektin taustaa ja tarvetta, kohderyhmiä ja hyödynsääjiä, tavoitteita ja lopputuloksia, riskejä, ympäristöä, toteutusstrategiaa, työsuunnitelmaa, resursseja, projektiorganisaatiota sekä budjettia. (Silfverberg. 1998, 47-48)

Opinnäytetyön projekti

Tarkoitukseni on järjestää opinnäytetyönäni työhyvinvointia edistävä päivä. Päivä järjestetään ravintola Rosson henkilökunnalle. Ravintolassa työskentelee yhteensä noin 25 henkilöä. Olen lisäksi ajatellut, että kutsuisin päivään mukaan joitain henkilöitä myös hallinnolliselta puolelta. Näin saataisiin päivästä hyvä esimerkki, miten voitaisiin päiviä järjestää jatkossa ja millainen päivä on käytännössä.

Projektin tausta

Alun alkaen idea järjestää ravintola Rosson henkilökunnalle työhyvinvointipäivä lähti omasta aloitteestani. Olen opiskellessani ollut mukana muutamissa kouluprojekteissa, joten ne ovat minulle sitä kautta tuttuja. Uskon, että myös se omalta osaltaan vaikutti päätökseeni toteuttaa toiminnallinen opinnäytetyö.

Ajatus lähti liikkeelle siitä, että olen työskennellyt ravintola Rossossa vuodesta 2001 lähtien ja meillä on ollut tapana järjestää jotain yhteistä tekemistä henkilökunnalle kolme kertaa vuodessa; keväällä, syksyllä ja talvella. Ideani oli, että järjestäisin opinnäytetyönäni yhden näistä vuoden kolmesta henkilökunnan tapahtumasta. Opinnäytetyöni ajankohdan huomioon ottaen se osuu sopivasti syksylle.

Idean saamisen jälkeen keskustelin asiasta ensin koulumme opinnäytetyökoordinaattori Raisa-Liisa Moilasan kanssa ja hän hyväksyi ideani. Tämän jälkeen keskustelin asiasta

oman esimieheni ravintolapäällikkö Maria Piipposen kanssa ja hänenkin mielestään idea oli hyvä ja hän antoi minulle luvan alkaa suunnitella päivää tarkemmin. Hänen kanssaan tein myös toimeksiantosopimuksen.

Tein opinnäytetyöstäni aiheanalyysin ja se hyväksyttiin ja tämän jälkeen alkoi kova suunnittelutyö ja teorian kerääminen. Kävin myös tapaamassa Osuuskauppa Osla Handelslagin toimitusjohtaja Arto Pielaa ja tiedustelin hänen kantaansa aiheeseen. Hänestä aihe oli hyvä, mutta pyysi palata asiaan sen jälkeen kun olin saanut budjetin valmiiksi.

Budjetin valmisteltuani kävin uudelleen tapaamassa toimitusjohtajaamme Arto Pielaa ja hän hyväksyi sen pienillä muutoksilla. Sovimme hänen kanssaan myös jatkoraportoinnista.

Päivän toimeksiantajana on Osuuskauppa Osla Handelslag ja yhteyshenkilönä toimii Rosson ravintolapäällikkö Maria Piipponen. Työhyvinvointipäivän ajankohta tulee olemaan lokakuussa.

Aikaisemmin järjestetyt henkilökunnan yhteiset tapahtumat ovat olleet myös yhteishenkeä omalla tavallaan kohottavia, mutta erilaisia suhteessa omaan opinnäytetyöhöni. Ne on aina järjestetty ravintolapäällikön tai työntekijän toimesta ja niihin on aina liittynyt yhtenä osana alkoholi. Itse yksi kriteerini päivän järjestämiseen oli, että siihen ei liitetä alkoholia missään muodossa.

Tehtävä ja tavoite

Tehtävänäni on ensisijaisesti järjestää toimeksiannon mukainen työhyvinvointi päivä ravintola Rosson henkilökunnalle. Tehtävääni kuuluu teorian pohtiminen ja itse päivän järjestäminen. Projektin tavoitteena on ensisijaisesti vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen sekä motivoida työhön ja nostattaa työyhteisön kesken me-henkeä. Yhtenä tehtävänä on myös Number One-valmennuksen tukeminen ja yhteen linkittäminen.

Yhtenä tehtävänä on luoda toimiva työhyvinvointipäivän runko, jota olisi mahdollista hyödyntää myöhemmin vastaavissa tilanteissa joko samanlaisena tai pienillä muutoksilla. Tehtävänä on päivän järjestämisen jälkeen raportoida onnistumisesta toimeksiantajalle. Päivän päätteeksi osallistujat täyttävät päivää koskevan kyselylomakkeen, jossa kysytään heidän mielipiteitään arvosanoin ja sanallisin kommentein päivän onnistumisesta ja näiden perusteella tehdään yhteenveto, joka liitetään raporttiin ja toimitetaan toimeksiantajalle. Yksi kopio raportista toimitetaan myös henkilökunnan taukotiiloihin, jotta he voivat tutustua siihen myöhemminkin ja palauttaa mieleensä päivän annin ja yhdessä koetut asiat.

Rajaaminen

Opinnäytetyöni tarkoituksena on järjestää onnistunut työhyvinvointipäivä ravintola Rosson henkilökunnalle. Minun tehtäviini kuuluu suunnitella ja toteuttaa päivän ohjelma. Päivä alkaa kello 8.00 tai 8.30 ja loppuu viimeistään kello 17.00. Illan ohjelman suunnittelemisen ei enää kuulu opinnäytetyöni puitteisiin.

Aikataulu

8.30 Kokoontuminen, ravintola Rosso

9.15 ravitsemusterapeutti Katri Peuhkurin luento Hanna-Auditorio, POMO-talo

10.15 tauko

10.30 Shindo-kouluttaja Leena Kuismasen shindo-tuokio

12.00 Lounas, ravintola Iris

12.30 Sauvakävely keilahallille (jos on huono ilma, kuljetus autoilla)

13.00-14.30 Keilailu

noin 15.00 paluu kaupunkiin sauvakävellen (huonon ilman sattuessa autoilla)

Kokoontuminen ravintola Bepop

Iltapäivän ohjelma yhdessä Tiina Katajan kanssa

Ohjelmassa iltapäiväkahvi, verenpaineen mittaamista ja sokeriarvolomakkeen täyttöö.

Yhteinen osuus päättyy noin 16.00.

Riskianalyysi

Riskejä päivän onnistumiseen nähden ovat Porvoon työterveydestä tulevan henkilön sairastuminen, henkilökunnan vähäinen innostuneisuus tai luennoitsijan peruminen. Yhtenä riskinä on todella huono ilma.

Riskit olen selvittänyt seuraavasti. Ilman ollessa todella huono olemme varautuneet siirtymään kaupungista keilahallille autoilla. Luennoitsijan perumiseen emme voi varautua, näin käydessä aloitamme päivän myöhemmin ja venytämme hieman muille varattuja aikoja. Porvoon työterveyden kanssa olemme sopineet, että Tiina Kataja sairastuessa hänen tilalleen tulee joku toinen henkilö.

Toteutusympäristö

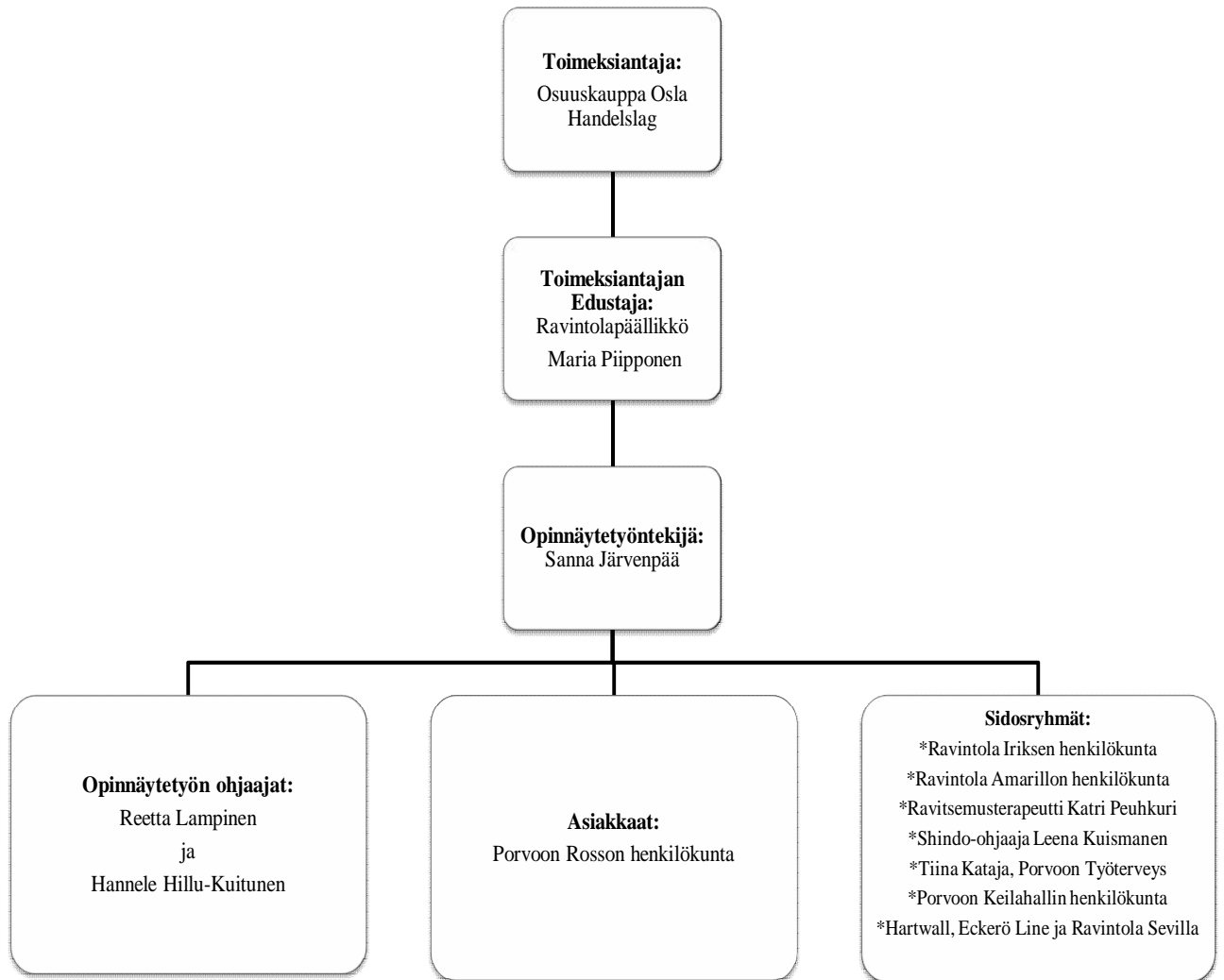
Toteutus on jaettu päivän mittaan eri tiloihin. Päivä aloitetaan ravintola Rossossa, josta siirrymme yhtenä porukkana POMO-talolle. Luento, aamupäivän ohjelma ja lounas järjestetään POMO-talossa ravintola Irikseltä vuokratuissa tiloissa. Lounaan jälkeen lähdemme ulos ja suuntaamme keilahallille. Sieltä palattuamme menemme ravintola Bepopin tiloihin, jossa meillä on iltapäiväkahvi ja iltapäivälle suunniteltu muu ohjelma.

Organisaatio

Päävastuu työhyvinvointipäivästä on projektipäällikkö Sanna Järvenpäällä.

Ravintola Rossosta vastaavana henkilönä on ravintolapäällikkö Maria Piipponen.

Osuuskauppa Osla vastaa päivän taloudellisesta onnistumisesta.



KUVIO 1. Opinnäytetyön organisaatiokaavio

Budjetti

Alla olevasta taulukosta näkyy miten työhyvinvointipäivän kustannukset jakaantuvat päivän tekemisten kesken. Päivän arvioitu budjetti on 938,75 euroa ja mikäli sen jakaa maksimaalisella osallistujamäärällä eli 25 henkilöllä tulee kustannuksia per henkilö 37,55 euroa.

OHJELMA	BUDJETOITU
Katri Peuhkurin luento	250,00
Hanna-auditorion vuokra (60min)	36,25
Shindo-opetus(75min)	100,00
Luokkatilan vuokra(75min)	40,50
Lounas, ravintola Iris	172,50
Kävelysauvojen vuokra	40,00
Keilaus	118,00
Tiina Katajan opetus	82,00
Iltapäiväkahvi	0,00
Yllättävät kulut	100,00
Yhteensä	938,75

TAULUKKO 1. Projektin alustava budjetti

Projektin aikataulu

Olen tehnyt projektille aikataulun, jonka mukaan on tarkoitus edetä ja jonka avulla kaikki työt tulevat varmasti hoidettua. Alla on projektin viikkokohtainen aikataulu.

vko 17 Ohjaajan kanssa ensimmäinen tapaaminen ja sopimusten teko. Lähteiden hankkiminen ja teorian kirjoittaminen.

vko 18 Lähteiden hankkiminen ja teorian kirjoittaminen

vko 20 Työn ensimmäinen versio ohjaajille ennen ONT1:stä. Viimeistelyä ja esitykseen valmistautumista.

vko 21 ONT1 22.5 klo.16.00

vko 22 Asioiden selvittäminen (mm.mahdolliset sponsorit, raaka-aineet, tilat.ym..)

vko 23 Palaveri toimeksiantajan kanssa. Alustavan budjetin läpikäyminen.

vko 27 Raportin kirjoittamista ja asioiden selvittelyä.

vko 33 Palaveri ohjaajan/ohjaajien kanssa.

vko.43 Työhyvinvointipäivän toteutus maanantai 22.10.2007

vko.44-46 Raportin kirjoittamista

vko.47 Väliraportin palauttaminen

vko.49 ONT 2

LIITE 2. Projektin palautelomakkeen runko

TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN ARVIOINTI

TÄYTÄ LOMAKE. MIKÄLI HALUAT OSALLISTUA ARVONTAAN, LAITA MYÖS NIMI, KIITOS.

	Surkea	Huono	Ei huono, Ei hyvä	Hyvä	Todella Hyvä
Työhyvinvointipäivän yleisarvosana	1	2	3	4	5
Ravitsemusluennon sisältö ja tarpeellisuus	1	2	3	4	5
Shindo rentoutus	1	2	3	4	5
Lounas	1	2	3	4	5
Sauvakävelyn alkeet	1	2	3	4	5
Keilaaminen	1	2	3	4	5
Iltapäivän ohjelma (Bepop)	1	2	3	4	5
Päivän hyöty työhyvinvoinnin kannalta	1	2	3	4	5

Sanalliset kommentit päivästä. Mitä hyvää/huonoa? Mitä kehitettävää ? Mitä pitäisi säilyttää?

Mitä toivoisit jatkossa vastaaviin päiviin/tapahtumiin ohjelmaksi?

Kiitos vastauksestasi ja mukavaa syksyä!

LIITE 3. Projektin loppuraportti

Projektin toimeksianto

Toimeksiantajana projektissa oli Osuuskauppa Osla Handelslag. Minä toimin projektissa toteuttajan ja projektipäällikön roolissa. Projektin tarkoituksena oli suunnitella ravintola Rosson henkilökunnalle työhyvinvointipäivä ja toteuttaa se. Toteutus tapahtui 22.10.2007. Työhyvinvointi tuli esille projektiin siitä, että se on ollut erittäin ajankohtainen aihe viime vuosina ja yrityksen ovat alkaneet ymmärtämään sen merkityksen.

Projektin sisältö

Projektin suunnittelu aloitettiin toukokuussa 2007. Toteutus oli 22.10.2007. Toteutus sujui hyvin (kts. s.24 luku 5.4).

Aikataulu ja resurssit

Aikataulun suunnittelu oli helppoa, mutta siinä pysyminen osoittautui yllättävän hankalaksi. Itse päivän suunnittelu sujui ongelmitta ja se olikin hoidettu suhteellisen nopeassa aikataulussa, mutta kirjallisen töiden kanssa koettiin sitten suurempia ongelmia. Itse toteutuspäivän aikataulu piti erittäin hyvin, vaikka se olikin suunniteltu melko tiukaksi.

8.30 Kokoontuminen, ravintola Rosso

9.15 ravitsemusterapeutti Katri Peuhkurin luento Hanna-Auditorio, POMO-talo

10.15 tauko

10.30 Shindo-kouluttaja Leena Kuismasen shindo-tuokio

12.00 Lounas, ravintola Iris

12.30 Sauvakävely keilahallille (jos on huono ilma, kuljetus autoilla)

13.00-14.30 Keilailu

n.15.00 paluu kaupunkiin sauvakävellen (huonon ilman sattuessa autoilla)

Kokoontuminen ravintola Bepop

Iltapäivän ohjelma yhdessä Tiina Katajan kanssa

Ohjelmassa iltapäiväkahvi, verempaineen mittaamista ja sokeriarvolomakkeen täyttöö.

Yhteinen osuus päättyy noin 16.00.

Tuloslaskelma

Budjetista sovittiin etukäteen Oslan toimitusjohtaja Arto Pielan kanssa ja hän hyväksyi budjetin sen jäädessä alle 1000 euron. Tässä onnistuttiin hyvin, sillä jo etukäteen tehty budjetti jäi reilusti alle sovitun. Toteutunut laski vielä lisää, sillä mitään yllättäviä kuluja ei tullut. Lopullinen toteutuma oli siis 776,45 euroa. Työhyvinvointipäivään osallistui yhteensä 23 henkilöä, joten kun toteutuneen tuloslaskelman jakaa henkilöä kohden on se 33,80 euroa.

OHJELMA	BUDJETOITU	TOTEUTUNUT	YHTEENSÄ
Katri Peuhkurin luento	250,00	250,00	250,00
Hanna-auditorion vuokra (60min)	36,25	36,25	286,25
Shindo-opetus(75min)	100,00	92,00	378,25
Luokkatilan vuokra(75min)	40,50	40,50	418,75
Lounas, ravintola Iris	172,50	158,70	577,45
Kävelysauvojen vuokra	40,00	40,00	617,45
Keilaus	118,00	118,00	735,45
Tiina Katajan opetus	82,00	41,00 (Kela korvaa 41,00)	776,45
Iltapäiväkahvi	0,00	0,00	776,45
Yllättävät kulut	100,00	0,00	776,45
Yhteensä	938,75	776,45	776,45

TAULUKKO 1. Projektin tuloslaskelma

Projektin tulos

Projekti onnistui hyvin ja kaikki siihen osallistujat täyttivät palautelomakkeen (liite 2) päivän päätteeksi. Päivän yleisarvosana asteikolla 1-5 ylsi 4,2 asti ja muutenkin kaikkien mielialat olivat erittäin korkealla ja koettiin, että päivä lisää yhteenkuuluvuutta (kts. s. 26 luku 5.5). Vastaavanlaisia päiviä toivottiin järjestettäväksi vastaisuudessakin.

Arvio projektin onnistumisesta

Mielestäni projekti onnistui hyvin. Perusteena siitä ovat sekä budjetissa että aikataulussa toteutuspäivänä pysyminen ja näiden lisäksi palautelomakkeista tullut informaatio. Kaikki kokivat päivän erittäin positiivisena asiana ja uskon vahvasti sillä olevan merkitystä myös työssä viihtymiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Koko työn kannalta projekti oli erittäin opettavainen ja etenkin kirjalliset työt opettivat tekijälleen paljon. Aikataulu oli suunniteltava tarkkaan ja sen lisäksi oli runsaasti yhteydenpitoa yhteistyötahoihin kuten Porvoon liikuntatoimeen, Porvoon keilahalliin sekä terveydenhoitaja Tiina Katajaan.

Projektin aikataulussa hankalinta oli varmasti se, että se oli tehty vain viikkokohtaisesti. Olisi varmasti ollut hyödyllisempää, että olisi ainakin osasta tarvittavia toimia lyönyt lukkoon jo etukäteen tarkan päivän. Näin jälkikäteen viikkokohtaista aikataulua katsellessani siitä suurin osa ei ole pitänyt paikkaansa. Tärkeintä kuitenkin mielestäni on se, että projekti toteutettiin 22.10.2007 aivan kuin se on alkuperäiseen projektisuunnitelmaankin kirjattu. Tämä päivämäärä on siis ollut ja pitänyt alusta asti.

Projektin hankalina asioina koin kirjallisten töiden aikataulun pitämisen. Ongelma tässä oli varmaan se, että koska niiden palautuksesta en ollut laatinut mitään päivätarkkaa aikataulua, niin aikataulu lipsui melko pahastikin. Kirjallisten töiden

osalta myös oma kokoaikainen päivätyöni asetti omat haasteensa, sillä monesti töistä tultua ei enää saanut itsestään irti aloittaa kirjoittamista.

Jatkotoimenpide-ehdotukset

Jatkotoimenpide-ehdotuksia olen miettinyt ja listannut sivulle 29 lukuun 6. Tärkeimpänä jatkotoimenpiteenä samanlaisia tapahtumia ja päiviä toivotaan järjestettäväksi jatkossakin. Niille on ja tulee varmasti olemaan kysyntää kaikissa yksiköissä ja ne ovat mielestäni hyvä osoitus henkilökunnalle siitä, että yritystä kiinnostaa henkilökunnan hyvinvointi ja siihen ollaan valmiita panostamaan.

Yhteenveto

Kaiken kaikkiaan voinen sanoa, että oma projektini ylitti omat odotukseni. Sitä oli upeaa toteuttaa. Teoriasta opin paljon uutta ja käytännössä pääsin testaamaan omia taitojani ja miten pitkälle ne kantavat. Päivä oli kaikilta osin onnistunut ja projektin tarkoitus ylittyi kaikilta osin. Kuten johdannossa (kts. luku 1, s.2) kirjoitan: ”Päivän ideana oli järjestää henkilökunnalle yhteistä mukavaa tekemistä sekä lisätä heidän tietouttaan, miten he voivat itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa”. Mielestäni tämä idea täyttyi ja henkilökunnan tietous omasta työhyvinvoinnistaan lisääntyi merkittävästi päivän antina. Henkilökunta sai myös uusia hyviä ideoita kokeiltavakseen miten he voivat yhdessä viettää aikaa myös vapaalla ja miten saada työyhteisön hyvinvointi pysymään ylhäällä.