



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
KULTTUURIALA

HUIPUN UUDET VAATTEET

Työvaatetus tarjoilijoille

TEKIJÄ: Hanna Toivanen

Koulutusala Kulttuuriala	
Koulutusohjelma Muotoilun koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Hanna Toivanen	
Työn nimi Huipun uudet vaatteet – työvaateus tarjoilijalle	
Päiväys 15.12.2013	Sivumäärä/Liitteet 49/2
Ohjaaja(t) Ulla Rytönen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Puijon Huippu Oy, Tiina Heinonen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä käsitellään Puijon Tornin ja Puijon Majan uusia työvaatteita ja niiden hankintaprosessia. Työvaatteiden uusiminen oli osa Puijon tornin 50-vuotis juhlavuotta. Työn tavoitteena oli saada Puijon ravintoloihin toimivat ja imagoa tukevat työvaatteet.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään Pirkko Anttilan realistista evaluaatiota ja tiedonhankinnan muotoina ovat myös havainnointi ja haastattelu. Työssä tutustutaan Puijoo yrityksenä ja käydään läpi nykyisten työvaatteiden kehitystarpeet. Työssä tutustutaan myös tarjoilijan ammattiin ja työnkuvaan.</p> <p>Teoriaosuudessa kerrotaan työvaatteiden luokittelusta, työvaatteiden historiasta Suomessa 1800-luvulta eteenpäin sekä työvaatteista nykyään. Osuudessa myös käydään läpi työvaateyrityksiä, jotka tekevät yksilöllisiä muutoksia valmismallistoihinsa sekä suunnittelevat yrityksille omia työvaatemallistoja. Kappaleessa kerrotaan myös työvaatteen ominaisuuksista: Lämpöviihtyvyydestä, materiaaleista ja standardeista sekä mitoituksesta.</p> <p>Imagoa käsittelevässä kappaleessa käydään läpi imagoa ja sen vaikutusta yritykseen yleisesti ja kuinka imago vaikuttaa myös ravintolan toimintaan ja varsinkin työvaatteisiin.</p> <p>Suunnitteluprosessissa käydään läpi työnkulku alusta loppuun, avataan tutkimustekniikoita ja niiden tuloksia. Kappaleessa esitellään valituiksi tulleet työvaatteet sekä kerrotaan myös juomateollisuudesta ja heidän sponsoroinnistaan.</p>	
Avainsanat Työvaateus, imago, ravintola, realistinen evaluaatio	

Field of Study Culture			
Degree Programme Degree Programme in Design			
Author(s) Hanna Toivanen			
Title of Thesis Huipun uudet vaatteet – working clothes for waitress			
Date	15.12.2013	Pages/Appendices	49/2
Supervisor(s) Ulla Rytönen			
Client Organisation /Partners Puijon Huippu Oy, Tiina Heinonen			
<p>This thesis is about the new work clothes for the waitresses at the Puijo Tower Restaurant and the Restaurant Puijon Maja and the purchasing process of the clothes. The new work clothes were part of the 50th anniversary of the Puijo Tower. The goal was to provide the Puijo restaurants with functional work clothes that support the image of Puijo.</p> <p>The research used Pirkko Anttila's realistic evaluation method and the data acquisition methods were observation and interview. This thesis examines Puijo as a company and goes through the current development needs of work clothes. The author also familiarized herself with a waiter's profession and job description.</p> <p>The theoretical part describes the classification of work clothes, the history of work clothes in Finland from the 1800s onwards, as well as work clothes nowadays. It also goes through the companies which make work clothes or make individual changes in their ready-made clothes and also design companies their own work clothes collections. Besides, it describes the qualities of work clothes: thermal comfort, materials, standards and the dimensions, as well.</p> <p>The image was discussed in one chapter. First the impact of the image on the company in general was contemplated. Then the impact of the image on the operation of the restaurant and especially the work clothes was dealt with.</p> <p>The design process deals with the workflow from the beginning to the end opening the research techniques and their results. The selected work clothes are introduced and the beverage industry and their sponsorship are described.</p>			
Keywords Working clothes, image, restaurant, realistic evaluation			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖN TAUSTA.....	6
2.1	Aiheen valinta.....	6
2.2	Realistinen evaluaatio	6
2.3	Yrityksen esittely.....	8
2.3.1	Nykyinen työvaatetus	10
2.3.2	Kehitystarpeiden esittely.....	12
2.3.3	Tarjoilijan työnkuvan esittely	12
3	TYÖVAATE.....	13
3.1	Työvaatteiden luokittelu	14
3.2	Työvaatteen historiaa Suomessa.....	17
3.3	Työvaate tänään.....	18
3.4	Työvaatteita valmistavia yrityksiä.....	19
3.5	Työvaatteen ominaisuudet.....	23
3.5.1	Lämpöviihtyvyys	23
3.5.2	Materiaalit ja standardit.....	23
3.5.3	Mitoitus	24
4	IMAGO	25
4.1	Ravintola ja imago	26
4.2	Imagon vaikutus työvaatetukseen.....	26
5	SUUNNITTELUPROSESSI	27
5.1	Havainnointi	30
5.2	Haastattelu.....	31
5.3	Valitut työvaatteet	36
5.4	kustannusarvio	39
5.5	Juomateollisuus ja sponsorointi.....	39
6	PÄÄTTÖPOHDINTA.....	42
	LÄHTEET	44
	LIITTEET:	47

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on suunnitella Puijon Huippu Oy:lle toimiva ja käytännöllinen työvaatetus. Opinnäytetyössäni olen halunnut tutustua työvaatteisiin, niiden historiaan, sekä työvaatetarjontaan Suomessa. Opinnäytetyöni sisältää työvaatehistoriaa, työvaatteiden luokittelua, sekä työvaatteiden tarjontaa nykyaikana. Opinnäytetyössäni on myös selvitetty imagon vaikutusta työvaatetukseen.

Opinnäytetyöni koostuu kirjallisesta raportista. Opinnäytetyön ohessa on myös Puijo saanut uudet työvaatteensa. Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutustua työvaatesuunnittelun ja työvaatteiden merkityksen ohella suomalaisiin työvaatteita valmistaviin yrityksiin, joista saa myös tilata työvaatteita yksilöllisin muutoksin. Halusin työssäni myös perehtyä työvaatteiden ominaisuuksiin.

Opinnäytetyössäni käytin tutkimusmenetelmänä haastattelua ja havainnointia. Työvaatesuunnittelua käsittelevän kirjallisuuden lisäksi käytin tietolähteinä markkinoinnin kirjallisuutta sekä vanhoja opinnäytetöitä. Työn strategian luomisen apuna oli Pirkko Anttilan realistinen evaluaatio ja realistisen evaluaation prosessimalli. Tarjoilijan ammatti on tullut minulle tutuksi työkokemuksena ravintolalalla yli kymmenen vuoden ajalta.

Suunnitteluprosessissa kerron työvaatteiden valinnasta ja kuinka näihin ratkaisuihin päädyttiin. Suunnitteluprosessissa käydään läpi myös tulevien työvaatteiden kustannuksia sekä juomateollisuuden tarjoamaa sponsorointia työvaatteiden hankintaa varten.

Opinnäytetyöni on rajattu koskevaksi vain tarjoilijoiden työvaatteita, koska niistä ei ole säädetty lakia tai säädöksiä. Lisäksi opinnäytetyöni osana on valita vaatteet valmiista työvaatemallistoista, jotta Puijon yrittäjä voi aina tarvittaessa tilata lisää työvaatteita. Lisäksi Puijon torni viettää vuonna 2013 50-vuotis juhliaan, minkä vuoksi uudet työvaatteet hankittiin hyvin nopealla aikataululla. Työhöni olen valinnut vain suomalaisia työvaatteita valmistavia yrityksiä, jotta työstäni ei tulisi liian laaja. Lisäksi Puijon suosiessa kotimaisuutta on luonnollista, että vaatteetkin on valittu suomalaisista yrityksistä.

2 TYÖN TAUSTA

2.1 Aiheen valinta

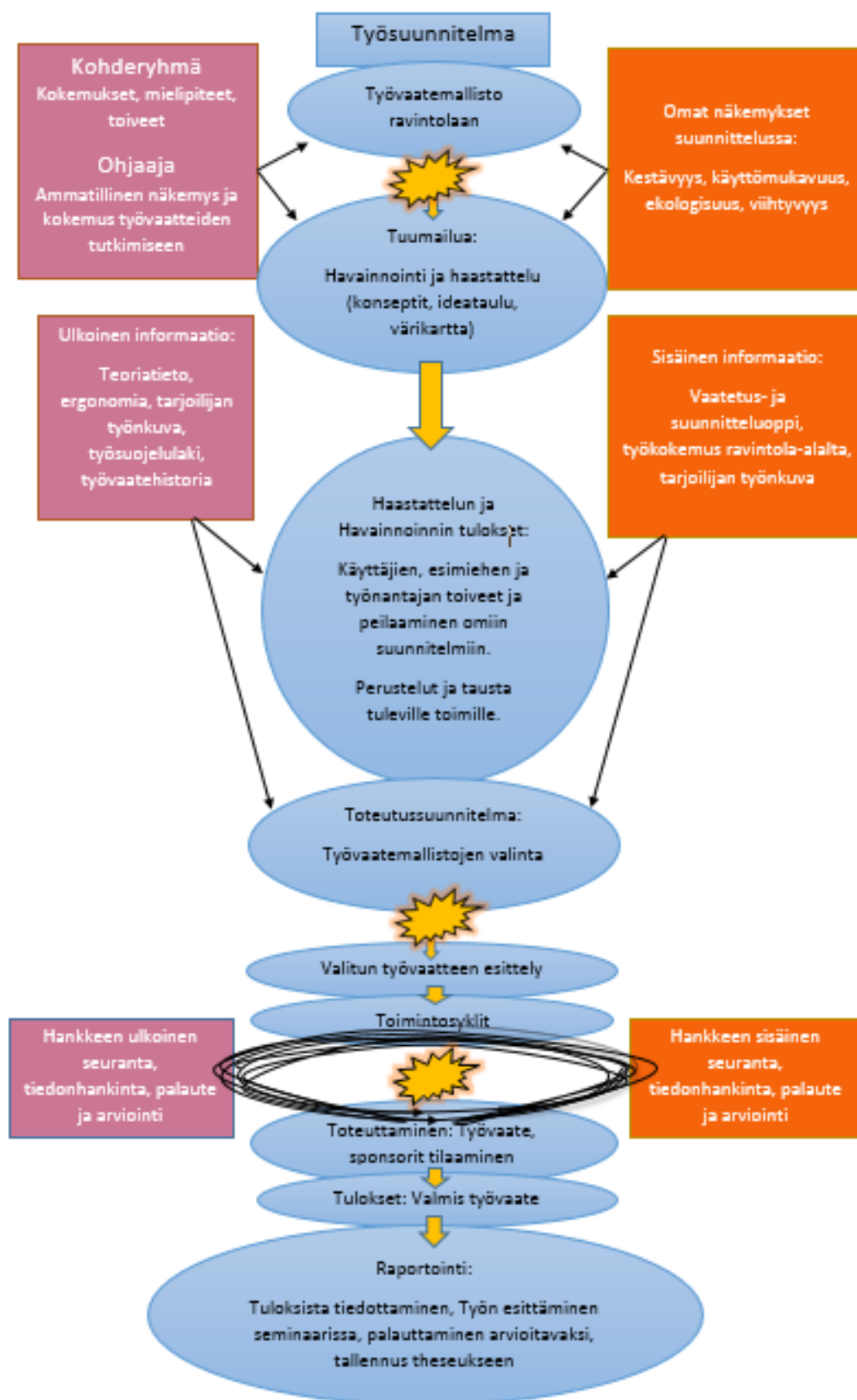
Aloitin työskentelyn Puijolla vuonna 1997, kun yritys oli osa Savon koulutuskuntayhtymää. Vuonna 2009 Puijon toiminta siirtyi uudelle yrittäjälle, Tiina Heinoselle, joka pyysi minua jatkamaan työuraani hänen palveluksessaan. Jo samana vuonna, kuullessaan minun opiskelevan vaatetusmuotoilua, yrittäjä pyysi minua harkitsemaan opinnäytetyönä työvaatemallistoa Puijon henkilökunnalle. Puijon henkilökuntaan kuuluu kahden ravintolan ja yhden kahvilan tarjoilijat ja kokit sekä Puijon tornin lipunmyyjät ja koko yrityksen siistijät. Puijon työvaatteet kaipasivat jo silloin uudistusta ja yhtenäisempää näköä. Viime vuosina aikani on kulunut enemmän työelämässä ja vasta keväällä 2011 innostuin työvaatemallisto-ideasta opinnäytetyönäni ergonomisen vaateen kurssilla. Ennen ergonomisen vaateen kurssia olin suorittanut työharjoittelut palvelumuotoilun projektissa sekä apuopettajana ammattikoulussa ja kaipasin opinnäytetyönaiheeksi jotain aivan erilaista kuin suorittamani harjoittelut. Ergonomisessa vaatteessa aloitin urakan suunnittelemalla ensimmäiset vaihtoehdot Puijon Majan uusiksi työvaatteiksi. Kurssilla pääsin myös tutustumaan vaatetusfysiologiaan, materiaaliteknologiaan sekä työvaatesuunnitteluun. Kurssin aikana pidimme myös yrittäjän kanssa tapaamisia, missä kävimme läpi hänen toiveitaan tuleville työvaatteille sekä aikataulua, kuinka paljon aikaa ja rahaa vaatemalliston suunnittelu ja valmistus veisi. Toteutin kurssin aikana yhden asun, jonka oli tarkoitus toimia työasuna Puijon Majan ravintolassa.

Opinnäytetyö on välillä jäänyt taka-alalle, kun olen keskittynyt itseni kouluttamiseen ja kehittämiseen ravintola-alan puolella. Kevättalvella 2013 saadessani valmiiksi ravintola-alan koulutukseni pääsin jatkamaan opinnäytetyötäni ja silloin muutin opinnäytetyön aiheen koskevaksi valmiita työvaateyrityksiä suomessa. Tutustuin valmiisiin opinnäytetöihin ja vaikka niissä oli tutustuttu työvaatteita valmistaviin yrityksiin, ei niistä käynyt kuitenkaan selville millaisia työvaatteita he valmistivat ja millaisia muokkauksin. Tämä tarjosi minulle hyvän aiheen opinnäytetyöksi.

2.2 Realistinen evaluaatio

Tutkimusmenetelmänä käytän Pirkko Anttilan realistista evaluaatiota. Anttila kertoo kirjassaan, että tieto ei aina ole vain sanallisesti ilmaistavissa olevaa vaan se voi olla myös asiansa osaavien ammattilaisten työtaitoon ja kokemuksiin kätkeytyä hiljaista tietoa, joka voidaan ottaa käyttöön ongelmien ratkaisussa ja uusien yllättävienkin tehtävien suorituksessa. Se tulee näkyviin myös ideoina innovaatioiden ja mielikuvien syntyminenä. (2007, 9) Realistinen evaluaatio tutkimusmenetelmänä sopii mielestäni opinnäytetyöhöni käytettäväksi tutkimusmenetelmäksi, koska minulla on pitkä työkokemus ravintola-alalta, ja näiden vuosien aikana olen kerännyt hiljaista tietoa käyttämällä erilaisia työvaatteita sekä työskentelemällä erilaisissa työolosuhteissa. Näiden käyttökokemusten perusteella tiedän millaisia asioita työvaatteelta odotetaan. Vuodet ravintola-alalla ovat antaneet myös minulle paljon ideoita, kuinka jokin osa työvaatteessa saadaan paremmin toimivaksi.

Olen hahmottanut työn kulkua käyttämällä Anttilan realistisen evaluaation prosessin kaaviota (KU-VIO 1). Kaavio kertoo opinnäytetyöni vaiheita ja näin ollen selkeyttää työni kulkua. Opinnäytetyöni luonnollinen kulku vastaa hyvin realistisen evaluaation mallia.



Kuvio 1: Realistisen evaluaation prosessin malli, Anttila 2007, soveltanut H. Toivanen

Ensimmäisessä vaiheessa hankesuunnitelmaa määritetään konteksti. Tämän määrittämisen jälkeen tarkastellaan kontekstin parannus- ja kehitystoiveet, kuunnellen niin sisäisiä tekijöitä kuin sidostahoja. Nämä molempien tahojen parannus- ja kehitystoiveet käydään läpi yhteisessä ”tuumailussa”, jossa sovitaan yhteiset tavoitteet. Tällöin myös täsmennetään hankkeen keskeiset kysymykset. Ensimmäisessä vaiheessa käydään läpi erilaisia vaihtoehtoja kontekstin parantamiseksi. (Anttila 2007, 90–91)

Toisessa vaiheessa ensimmäisen vaiheen tieto kootaan ja käsitellään ja niihin aletaan etsiä ratkaisua. Tutkitaan onko samanlaista ongelmaa esiintynyt ja onko niihin löytynyt ratkaisua. Tueksi otetaan sisäistä tietoa, hiljaista tietoa, tekijän tietoa, mutta myös teoreettista tietoa. Ongelmien ratkaisun tueksi voidaan ottaa erilaisia konsepteja, joita verrataan ja testataan. Hankkeen toteuttamissuunnitelmassa punnitaan käytetäänkö valinnassa sisäistä vai ulkoista arviointia vai kenties molempia. Kuka ja ketkä arviointia odottavat ja ketkä ja miten sen tuloksia käyttävät? Toteuttamissuunnitelmassa mietitään myös onko tarkoitus ottaa tulokset osaksi vakiintuvaa käytäntöä. (Anttila 2007, 92–95)

Kolmas vaihe eli kehittämiskohteen toteuttaminen. Tämän syklin on tarkoitus saattaa työkokonaisuus toteutetuksi. Sykliin kuuluu sisäinen arviointi, mutta myös ulkoista arviointia voidaan käyttää, mikäli se on järkevää ja asianmukaista. Hankkeen kehittämistyö ja käytännöllinen arviointi tapahtuu tässä syklissä. Palautteen avulla prosessia voidaan seurata ja sen avulla kootaan aineisto, joka on arvioinnin ydinkohde. Kolmannessa vaiheessa voidaan vielä tehdä tiedonhankintaa esim. haastattelulla, mikäli tarvitaan yksityiskohtaisempaa tietoa jostain työkokonaisuuden osa-alueesta. (Anttila 2007, 95–97)

Viimeisessä vaiheessa on aika koota ja analysoida tulokset. Tulokset käydään läpi sidosryhmän kanssa ja sitä verrataan asetettuihin tavoitteisiin. Tuloksia voidaan käydä läpi esimerkiksi seminaarissa, jossa palautteen saaminen ja antaminen auttavat hankkeen kriittisessä kokonaisarvioinnissa. Hanke kootaan raportiksi ja julkaistaan tarvittaessa esim. internetissä. (Anttila 2007, 97–99)

2.3 Yrityksen esittely

Puijon Huippu Oy on vuonna 2009 perustettu yritys, jonka toiminta kattaa Puijon Tornin ja Puijon Majan toimintojen pyörittämisen. Yrityksen liikevaihto oli vuonna 2012 1,5 miljoonaa euroa ja se työllistää sesongista riippuen 15–30 työntekijää. Yrityksen toimitusjohtajana toimii Tiina Heinonen. (Talouslehti [viitattu 29.11.2013])

Puijon Torni sijaitsee Puijon mäen huipulla keskellä luonnonsuojelualuetta 306 metrin korkeudessa meren pinnan yläpuolella. Puijon Torni on rakennettu vuonna 1963 ja se on viettänyt 50-vuotis juhliansa vuonna 2013. Nykyinen Puijon Torni on jo kolmas torni Puijon mäellä. Ennen sitä mäeltä löytyi nykyisen Puijon Majan paikalla ollut raatimies C. R. Dahlströmin rakentama 16-metrinen puutorni, joka valmistui 1856. Seuraava Puijon Torni valmistettiin graniitista vuonna 1906 ja sen suunnitteli arkkitehti Johan Victor Strömberg. Nykyisen tornin on suunnitellut Kyösti Helin. Puijon Tornissa si-

jaitsee Puijon Torniravintola sekä Tornikahvila. Puijon Torniravintolassa on pyörivä lattia, joka kie-
rähtää kerran tunnissa ympäri. Puijon Torniravintola on yksi Kuopion arvostetuimmista a la carte ra-
vintoloista, jonka valtteja ovat loistava ruoka, erinomainen palvelu sekä vaihtuvat maisemat Kuopion
yllä. Torniravintolan menusta on vastannut jo yli 20 vuotta keittiömestari Harri Vehviläinen. Tällä
hetkellä ravintolamaailman trendejä ovat kotimaisuus, lähiruoka ja luomu. Kerrosta ylempänä sijait-
see tornikahvila. Tornikahvila palvelee aina joulu- ja kesäsesongin, mutta muulloin kahvilapalvelut
löytyvät torniravintolasta. Alhaalla Puijon Tornin sisäänkäynnin yhteydessä sijaitsee matkamuisto-
myymälä, jossa työskentelevät lipunmyyjät. Matkamuistomyymälästä löytyy paikallisten käsityöläis-
ten töitä. Puijon Torniin on sisäänpääsymaksu ympäri vuoden. (Lipponen YM. 2013, 10–15, 66–67,

75–76)



Puijon Tornin juurelta löytyy Puijon Maja ja hotelli. Puijon
Maja eli alun perin Puijon Pirtti valmistui Puijon mäelle en-
simmäisen puutornin paikalle vuonna 1907. Puijon Pirtin
tehtävä oli palvella taukotupana hiihtäjiä ja retkeilijöitä.
Vuonna 1936 Puijon Pirtin yhteyteen laajennettiin ravintola-
sali ja sen nimeksi muutettiin Puijon Maja. Puijon Maja sai
kylkeensä hotellin vuonna 1985. Puijon Majan toimintaa
ovat arkilounas, kokoukset sekä perhejuhlat kuten häät,
syntymäpäivät, karonkat sekä muistotilaisuudet. (Vuorikari
2007, 12–13)

Kuva 1: Puijon Torni jouluvalaistuksessa



Kuva 2: Puijon vanha tiilitorni ja Puijon Maja

2.3.1 Nykyinen työvaatetus

Puijon majalla ja Puijon torniravintolassa tarjoilijoilla on tällä hetkellä käytössä Image Wearin sairaanhoitajille suunnattu työpaita (kuva 3). Työpaita on ollut käytössä kesästä 2009, jolloin ravintolat avattiin. Työpaidan malli on todettu tarpeeksi toimivaksi erilaisilla vartalotyypeillä, mikäli koko on ollut sopiva. Paidan mitoitus on reilu ja malli hieman muotoon ommeltu. Paidassa on kietaisumallinen etuosaa ylhäällä sekä vetoketju sivusaumassa helpottamassa pukeutumista. Paidan heikkous on materiaalin huono laatu. Paidan värinkestokyky on heikko, jo muutaman pesun jälkeen paita näyttää harmahtavalta ja kulahtaneelta. Myös kangas ohenee käytössä huomattavasti. Myös vetoketjun päähän ompelukohdat rispaantuvat helposti ja noin joka toisesta paidasta purkautuu tikit vetoketjun yläpäästä. Paidan materiaalina on puuvillan (58 %), polyesterin (40 %) ja elastaanin (2 %) sekoitus. Paidan kankaan paino/neliömassa on 215g /m².



Kuva 3: Työpaita, Image Wear

Alaosana käytetään pääasiassa housuja, jotka jokainen työntekijä hankkii itse. Malli on vapaasti valittavissa, jonka vuoksi työntekijöillä onkin käytössään niin erivärisiä kuin – mallisia housuja. Tarkoituksena on etsiä lähiaikoina vakituisille työntekijöille housut malliostosta, jossa on tarjolla muutama eri vaihtoehto, ja joista jokainen voisi sitten valita itselleen parhaiten sopivat housut. Nykyisiä työhousumalleja esim. Pillifarkkuja (kuva 4).

Ravintola-alan perushousumalli on suorat housut, joka on yleensä kaikille sopiva, mutta huonosti istuva. Malli on vähän vanhanaikainen ja nykyään, kun suositetaan matalempaa mallia vyötäröltä ja kun vartalonmalli on muovautunut erilaiseksi, housut eivät näiden seikkojen vuoksi istu hyvin käyttäjänsä päälle. Eri työvaatteita valmistavilla yrityksillä on myynnissä useita eri perusmalleja. Oheisen mallin on valmistanut Image Wear (housujen materiaali on villasekoitetta). Housuissa on vyönlenkit, sivutaskut ja polvisilkkit. Housuja valmistetaan koossa 32–52. (kuva 5).

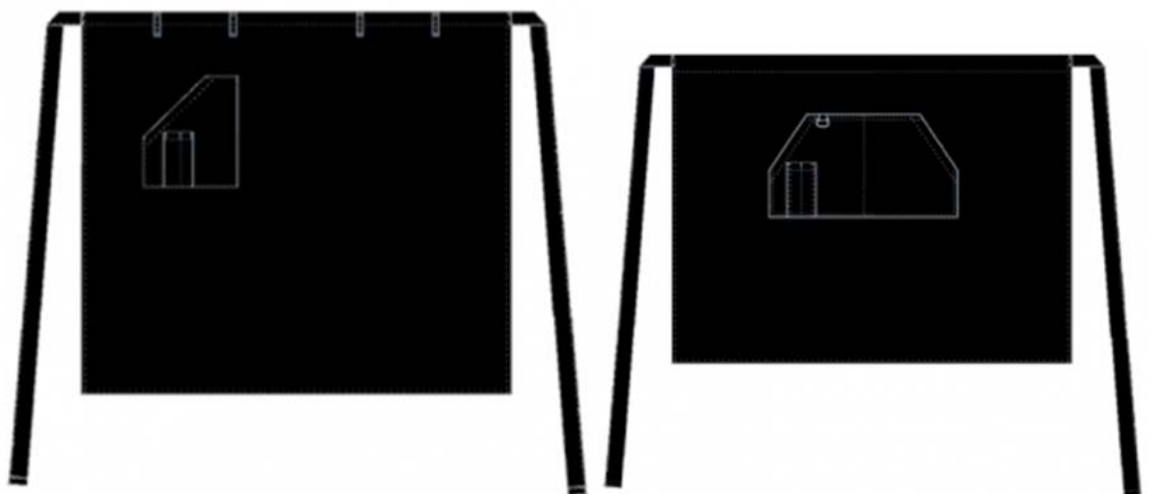


Kuva 4: Erilaisia naisten housumalleja



Kuva 5: Tarjoilijan (naisten) housut, image wear

Paidan ja housujen lisäksi osa työntekijöistä käyttää esiliinaa, jota on käytössä kahta eri mallia. Joko pieni baarityöntekijöiden essu tai virallinen tarjoilijan esiliina (kuvat 6). Essujen materiaali on 100 % puuvillaa. Työkengät on oltava mustat ja lisäksi ravintola-alalla niissä on oltava umpinainen kärki sekä remmi nilkan takana.



Kuva 6, Tarjoilijan essut, Image Wear

2.3.2 Kehitystarpeiden esittely

Puijon henkilökunta on ilmaissut erilaisia mielipiteitä nykyisistä työvaatteista, kuten paidan mallin, joka on pienemmille ihmisille säkkimäinen, mutta ei kuitenkaan jouta tarpeeksi hartiaseudusta. Lisäksi yrittäjän ja henkilökunnan välillä on tullut keskustelua soveliaista työhousuista. Ala carte ravintolaan ei oikeastaan kuulu tiukat farkut, vaikka ne mustat olisivatkin. Ravintolapäällikkömme mielestä jokaisen tarjoilijan tulisi käyttää esiliinaa suojaamassa vaatteita, mutta nykyisten muodottomien essujen käyttö on epämukavaa, koska essulla on tapana nousta ylös jo pienen liikkeen suorittamisen seurauksena. Myös vaatteen helppohoitoisuuteen on pyydetty kiinnittämään huomiota. Tarjoilijat huolehtivat itse työvaatteiden pesusta ja muusta huollosta, joten on toivottu, että tuleva työpaita olisi ns. itsestään siliävää materiaalia, joka säästäisi näin ollen aikaa työvuoron alussa.

2.3.3 Tarjoilijan työnkuvan esittely

Tarjoilija on ravintoloissa, kahviloissa, baareissa ja hotelleissa toimiva henkilö. Tarjoilija on suorittanut hotelli- ja ravitsemusalan koulutusohjelman ammattioppilaitoksessa. Tarjoilijoina toimii myös henkilöitä, joilla ei ole alan koulutusta, mutta yleensä heillä on alalta työkokemuksena hankittu ammattitaito. Tarjoilijan varavastaavan pätevyys saa suorittamalla anniskelupassin sekä kahden vuoden työkokemuksella anniskeluravintolassa. (Koulutuskeskus Sedu, koulutusohjelman kuvaus [viitattu 7.10.2013])

Ammattitaitoinen tarjoilija hallitsee anniskeluravintolan perustehtävät eli tarjoilu-, myynti-, kassa- ja asiakaspalvelutehtävät. Ammattitaitoinen tarjoilija osaa anniskella lain asettamissa määreissä ja osaa neuvoa asiakasta ruoka- ja juomavalinnoissa. Tarjoilijan työhön kuuluu myös kattaminen, ruokien ja juomien esittely ja suosittelu. Hän myös vastaanottaa tilauksen ja toimittaa sen keittiöön, tarjoilee ruoan ja kaataa juomat lasihin sekä hoitaa asiakkaan laskutuksen. (Koulutuskeskus Sedu, koulutusohjelman kuvaus [viitattu 7.10.2013])

Työpaikkana voi olla erilaiset hotellit, ravintolat, kahvilat, pikaruokapaikat sekä juhla- ja pitopalveluyritykset. Tarjoilijan ammatti vaatii ulospäinsuuntautuneisuutta, ystävällisyyttä, palveluallttiutta ja joustavuutta, tilanneherkkyyttä, myyntihenkisyyttä, hyvää muistia, järjestelykykyä ja mahdollisesti kielitaitoa. Hyvä tarjoilija muistaa fraasin "Asiakas on aina oikeassa". Tarjoilijan työ on usein kaksi vuorotyötä ja työrytmi saattaa vaihdella työpaikan mukaan. Vastuun määrä vaihtelee työpaikan sekä työtehtävien mukaan. Tarjoilijan työssä ergonomia on erittäin tärkeää, koska jo usein kymmenen työvuoden jälkeen alkavat toispuoleiset selkä- ja hartiaongelmat. Tarjoilijan työssä kannetaan raskaita taakkoja sekä nykypäivänä työtahti on yleensä hyvin vauhdikas. Tarjoilija altistuu myös työssään uhkatekijöille kuten päihtyneille asiakkaille, jotka voivat olla myös väkivaltaisia. (Koulutuskeskus Sedu, koulutusohjelman kuvaus [viitattu 7.10.2013])

Ravintolasalilla voi työskennellä myös muita salihenkilökuntaan kuuluvia kuten blokkari, hovimestari ja sommelier. Blokkarin pääsääntöinen tehtävä on kerätä astioita pöydistä, kattaa ja tiskata. Hovimestari ottaa asiakkaat vastaan ovella ja ohjaa heidät heille varattuun pöytään. Nykyaikana vain

harvoissa paikoissa on enää töissä hovimestaria. Sommelier puolestaan on viinin ammattilainen. Sommelier voi joko toimia yhdessä tai useammassa ravintolassa ja hänen pääsääntöinen tehtävänsä on suositella viinejä, suunnitella viini- ja menu kokonaisuudet sekä tietysti toimivan viinilistan luominen.

3 TYÖVAATE

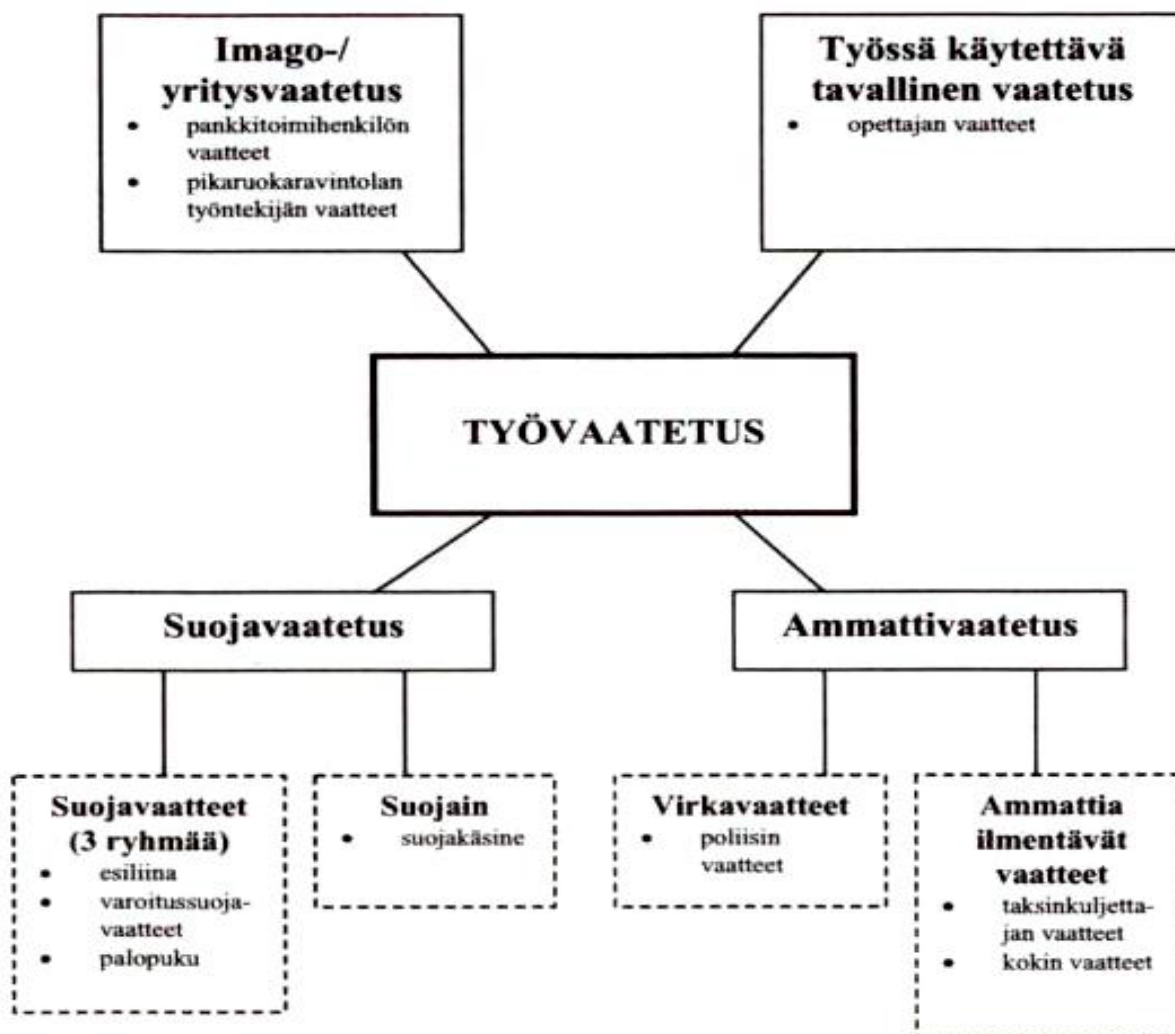
Työvaatteiden valinnassa on tärkeää kiinnittää huomiota oikeanlaisiin materiaaleihin, väreihin, malleihin ja huoltoon. Yleinen markkinatilanne sanelee suurilta osin, kuinka paljon eri yritykset satsaavat työvaatetukseen. Markkinatilanteiden mukaan joko satsataan tai panostetaan työvaatteisiin. Kun ravintolalla menee hyvin, myös työvaatteisiin halutaan panostaa. Suomessa toimii paljon erilaisia pieniä työvaateyrityksiä, jotka suunnittelevat työvaatteita yrityksille alusta loppuun. Eräs näistä on 15 vuotta työvaatteita suunnitellut Kirsimaria Kärkkäinen. Kärkkäisen käsialaa ovat esimerkiksi uudet naispappien asut. Kärkkäinen sanoo, että työvaatesuunnittelussa tärkeintä on käytännöllisyys ja sen jälkeen tulevat estetiikka ja brändinäköisyys. Työvaatteita suunniteltaessa on hyvä koota työryhmä, joka etsii optimaaliset ratkaisut niin työntekijöiden kuin esimiestenkin puolelta. Kärkkäisen mukaan seuraava askel työvaatteissa on vastuullisuus, tulevaisuudessa panostetaan enemmän yrityksen arvomaailmaan niin työvaatemateriaalien kuin valmistus olosuhteidenkin puolesta. (Aromi-lehti, Hyvä työvaate tukee yrityksen brändiä, Eero Lehtinen [viitattu 27.10.2011])

Työvaatteen ominaisuuksiin tulisi myös kiinnittää huomiota. Hyvä työasu on miellyttävä käyttää, se kohottaa itsetuntoa sekä lisää yhteenkuuluvuutta muiden työntekijöiden kanssa. Työvaatteen tulisi myös tukea yrityskuvaa. Useiden työvaatteiden, varsinkin virkavaatteiden kompastuskivi on se, että ne on suunniteltu miehille, kuten poliisien ja linja-auton kuljettajien asut. (Särkikoski-Pursiainen 2001, 16)

Suomessa työvaatetus on pitkään pysynyt samanlaisena ja ihmisten mielikuvat ammasteista määräävät miltä työntekijän täytyy näyttää. Työvaatteissa on kuitenkin paljon pelivaraa ja viime vuosina erikoisemmat työvaatteet ovat vihdoin saaneet jalansijaa Suomen ravintoloissa. Mallia on katsottu Suomen rajojen ulkopuolelta, jossa ravintoloiden valkoiset liinat eivät enää tarkoita tarjoilijan mustavalkoista vaatetusta. Tämä kuitenkin on johtanut siihen, että tänä päivänä ravintolat menevät ostamaan työvaatteet tavallisista vaatekaupoista, jolloin ehkä vaate näyttää erikoisemmalta, mutta ei täytä työvaatteelle asetettuja laadullisia ominaisuuksia, joka näkyy esimerkiksi siinä, että vaatteet kestävät vain puolet työvaatteen eliniästä. Hyvä työvaate kestävät esimerkiksi toistuvat 60 asteen pesut, joissa rasvatahrat ja bakteerit kuolevat, kun arkivaatteet vaativat yleensä matalamman pesulämpötilan.

3.1 Työvaatteiden luokittelu

Työ määrittelee käytettävän työvaatteen. Työvaatteet jaetaan eri ammattialojen mukaan yritys- ja imago- ja yritysvaateeseen, suoja- ja ammattivaateeseen sekä tavalliseen vaateeseen. (Tabell 2005) Vaatteen malliin ja materiaalin vaikuttavat esimerkiksi työolosuhteet ja työn hygieenisuus. Edustavat ja hyvin valmistetut työvaatteet ovat tärkeitä tekijöitä työturvallisuudessa ja työiihtyvyydessä. Ne myös vahvistavat oikein valittuina yrityksen visuaalista ilmettä, toimivat yrityksen käyntikorttina ja luovat oikeanlaista kuvaa yrityksestä. (Tabell 2005, 13 ja Ylkänen 2012, 12)



Kuvio 3: Työvaatteiden luokittelu (TABELL, 2005)

Ravintola-alan vaatteet yhdessä muiden asiakaspalvelualojen vaatteet luetaan **imago- ja yritys-vaateetukseksi**, koska näille aloille ei ole säädetty lakia, joka pakottaisi työntekijät pukeutumaan tiettyihin vaatteisiin. Usein kuitenkin asiakaspalvelualoilla käytetään tietyn tyyppisiä työvaatteita, koska näin ollen ne vahvistavat yrityksen imagoa ja ovat osana yrityksen markkinointia. Työvaatteet luovat myös osan yrityksen ensivaikutelmasta, yhdessä asiakaspalvelun ja yrityksen sisustuksen

kanssa (Kuva 9). Yhtenäiset työvaatteet tukevat myös työntekijöiden hyvinvointia, työntekijän joutuessa asiakaspalvelutilanteessa hankalaan tilanteeseen asiakkaan kanssa. Myös henkinen kuormitus voi vähentyä, kun asiakkaan odotukset ja paineet kohdistuvat työpaikkaan eikä yksittäiseen henkilöön. (TTL 1996, 19)



Kuva 7: Viikinkiravintola Haraldin työvaatteet

Suomessa **suojavaatteita** käytetään esimerkiksi teollisuuden alalla sekä paloalalla. Suojavaatteet kuuluvat suojadirektiivin piiriin ja sen tulee olla EY-tyyppitarkastettu ja CE-merkitty. Suojavaatetus koostuu yleensä alusvaatetuksesta, välivaatetuksesta sekä päällysvaatetuksesta. Lisäksi suojavaatetusta käytävillä päällysvaatetus voi olla vaihteleva, erityyppisten työtehtävien mukaan. (TTL, työturvallisuus ja riskien hallinta [viitattu 27.10.2013]).

Ammattivaatetusta käytetään erityisesti palvelualoilla kuten terveydenhuolto-, hotelli- ja ravintola-alalla sekä siivousalalla. Vaatteella ei ole erityistä suojausominaisuutta, vaan se on työpaikkakohmainen sekä ilmentää yleensä ammattia. (YLKÄNEN 2012, 14) Virkavaatteet, esim. poliisin uniformu, kuuluu ammattivaatetukseen. Virkavaatteita saa käyttää vain kyseisen alan edustaja ja esimerkiksi poliisin asun osittainenkin koptioiminenkin on kiellettyä. Poliisipäällikkö voi antaa luvan käyttää samankaltaista asua esimerkiksi teatteriesityksessä. (Poliisi, poliisin virkavaatteet [viitattu 11.12.2013])

Kuva 8: Poliisin virka-asu: Kenttäasu



Työvaatteisiin voidaan myös laskea **muu työssä käytettävä vaatetus** kuten historialliset asut, uskonnolliset vaatteet, koululaisten käyttämät koulupuvut sekä esimerkiksi urheilijoiden olympialaisissa käyttämät edustusasut (Ylkänen 2012, 11), sekä tietysti monien ammattiryhmien käyttämät omat vaatteet. Esimerkiksi opettajat käyttävät pääsääntöisesti vapaasti omia vaatteitaan luoden oppilaille mukavan kodinomaisen tunnelman kouluissa.



Kuva 9: Australian olympiajoukkueen edustuspuvu

Suomessa on myös pitkä historia kansapuvuissa. Perinteiset kansapuvut olivat rahvaan käytössä 1700–1800-luvulla, ja niillä haluttiin erottaa rahvas porvaristosta ja herrasväestä. Nykypäivän kansallispuvut ovat kopioita näistä kansapuvuista. (Keski-Uusimaa, Kansanpuku ei ole kansallispuvu [viitattu 11.12.2013])

3.2 Työvaatteen historiaa Suomessa

Suomen työvaatehistorian voi katsoa alkaneen nahkaesiliinoista, joita sepät käyttivät jo 1500-luvulla. 1800-luvun puolivälin jälkeen työssä alettiin käyttää pyhävaatteiden sijaan suorja molskihousuja ja siniaivinakankaisia, paitamallisia puseroita. Ensimmäiset työsuojelua koskevat asetukset säädettiin Suomessa vuonna 1889, jotka koskivat lähinnä teollisuusammateissa toimivien työntekijöiden suoje-
lua ja vuonna 1908 säädettiin laki työvaatetuksesta, jonka mukaan leipomotyöntekijän tuli pukeutua puhtaaseen valkoiseen, pesunkestävään pukuun, jota sai käyttää ainustaan töissä. Työturvallisu-
teen puolestaan säädettiin laki vuonna 1914, jonka asetus ammatinvaaroilta suojelemisesta ja ase-
tus työpaikkojen puku- ja pesutiloista, alkoi erottaa työ- ja arkivaatteet toisistaan omiksi pukeutu-
miskulttuureikseen. (TTL 1996, 12–14) Suomessa ensimmäiset virka-asut otettiin käyttöön 1920-
luvulla, jolloin sitä käytettiin lähinnä valtion ammateissa kuten puolustusvoimissa ja poliisin työssä. Kaupunkilaistumisen myötä virkapuvut levisivät muillekin aloille, kuten ravintoloihin. Virkapukujen suosio perustuikin tarpeeseen yhdenmukaistaa vaate sekä erottaa työntekijät asiakkaista. (Mäenta-
ka, Turunen 2013, 5). Uusin työturvallisuuslaki säädettiin vuonna 1958, jonka jälkeen siihen on teh-
ty lukuisia muutoksia, kuten eurooppalaisten direktiivien lisäys 1989. 1990-luvulla otettiin käyttöön
myös erityisesti suojavaatteita koskevat standardit. (TYÖTERVEYSLAITOS 1996, 19)

Tarjoilijan työvaatteen historiaan on vaikuttanut vuosien saatossa monet asiat, kuten raittiusliikkeen
valta ja kieltolaki 1919–1932. Kieltolain aikaan alkoholia sai käyttää ainoastaan lääkinnällisiin, teknil-
lisiin ja tieteellisiin tarkoituksiin eli sen anniskelu ravintoloissa oli kiellettyä. Ensimmäiset suomenkie-
liset oppaat ravintolahenkilökunnan vaatetuksesta on julkaistu 1930-luvulla. Tällöin tarjoilijoiden työ-
vaatetus koostui miehillä frakista ja naisilla asiakkaista poikkeaviin vaatteisiin kuteen valkoiseen tar-
joilijan takkiin sekä hameeseen. Tarjoilijoilla tuli olla käytössä myös lyijykynä sekä korkkiruuvi. (Mä-
entaka, Turunen 2013, 7)

Jo 1930-luvulla kirjoitetuissa oppaissa käy selväksi, että korut ovat salin henkilökunnalla kiellettyjä,
sekä kenkien ulkonäköön kiinnitettiin huomiota. Poikkeuksen tähän tekee Artikkelit Suomen Hotelli-,
ravintola- ja kahvilalehdessä kirjoitettu artikkeli, jossa kirjoittaja kannustaa pukemaan tarjoilijat ra-
vintolan väreihin ja sisustukseen sopiviin vaatteisiin. Artikkelissa mainitaan Kestilän Pukimo Oy, joka
vastaa artikkelin työvaatteiden suunnittelusta. Jos 1930-luvulla on otettu huomioon työvaatteen käy-
tännöllisyys, rypistymättömyys sekä helppo puhtaanapito. Suomessa miestarjoilijan frakki pysyi työ-
vaatteena aina 1960-luvulle saakka, naistarjoilijat erotettiin asiakkaista esim. essulla. Työvaatteen
kehityksen pysähdykseen 1940–1960-luvulla vaikutti suurelta osin sota- ja pula-aika. Tällöin myös
alasta muovautui naisvaltainen, vaikka ravintolassa käyminen oli kielletty naisilta ilman miesseura-
laista aina 1970-luvulle saakka. (Mäentaka, Turunen 2013, 7)

Siirryttäessä 1960-luvulle ravintola-ala koki muutoksia grillien ja diskojen rantautuessa Suomeen. Li-
säksi uuden alkoholilain myötä 1969, keskioluen myynti vapautettiin. Ravintolan henkilökunnan asut
kokivat myös muutoksia, kun frakki siirtyi historiaan ja salihenkilökunnan työvaatteiksi muovautuivat
mustat suorat housut tai musta hame, valkoinen paita sekä musta solmuke. (Mäentaka, Turunen
2013, 10)

Ravintolaruokailu yleistyi Suomessa 1970-luvulla, jolloin myös naiset pääsivät ravintoloihin ilman miesseuralaisia. Vuosikymmenellä avattiin paljon ravintoloita, kuten pizzerioita ja itsepalveluravintoloita. Alan koulutus lisääntyi ja 1977 alalla työskentelevistä 60 % oli alan koulutus. (Mäentaka, Turunen 2013, 11)

Hampurilais- ja kebabravintoloiden rantaantuminen Suomeen 1980-luvulla johti ravintoloiden erikoistumiseen. Ravintolat saivat uusia asiakaskuntia nuorista sekä uudesta kaupunkilaisesta keskiluokasta, jolloin illan istumisesta ravintoloissa tuli uusi tapa. Alan koulutukseen hakeutui myös entistä enemmän miehiä ja 1980-luvulla alalla työskentelevien miesten osuus oli noin 30 %. Työvaatteina käytettiin edelleen mustavalkoista asua, mutta työvaatetta saatettiin piristää erilaisilla asusteilla kuten huiveilla, liiveillä sekä esiliinoilla. Työvaatteisiin tuli myös määräyksiä terveydenhuoltolaissa ja -asetuksissa annetuissa ohjeissa ja määräyksissä. (Mäentaka, Turunen 2013, 11)

Laman iskiessä Suomeen 1990-luvulla ja työttömyyden vallitessa, suomalaisilla ei ollut enää varaa käydä ravintoloissa, jolloin ravintolat joutuivat laskemaan hintoja ja irtisanomaan henkilökuntaa. Pikaruokaravintolat nousivat suosituiksi. Suomen liittyessä EU:hun vuonna 1995, alkoholilainsäädäntö muuttui ja ravintolat saivat uusia vapauksia. Laman vaikuttaessa ravintoloiden hankintoihin, työvaatteisiin ei enää panostettu samalla tavalla kuin aiemmin ja näin tarjoilijoiden asut alkoivat muistuttaa yhä enemmän asiakkaiden vaatteita. (Mäentaka, Turunen 2013, 12)

3.3 Työvaate tänään

Uudelle vuosituhannele siirryttäessä työvaatteet ovat siis olleet jokaisen yrityksen itse päätettävissä. Työvaatteen kustantaa työnantaja, mikäli hänellä on erityisiä vaatimuksia työvaatteen väriin, malliin tai yhteneväisyyteen. (PAM, Mara-alojen työehtosopimus [viitattu 27.20.2013]). Myös Eviralla on tiettyjä vaatimuksia työvaatteen suhteen: Ravintolan työntekijän on huolehdittava henkilökohtaisesta hygieniastaan niin, että elintarvikkeet tai niiden kanssa kosketuksissa olevat pinnat eivät saastu. Lisäksi työntekijän on käytettävä työhön soveltuvia puhtaita vaatteita sekä tarvittaessa suojavaatteita. Työvaatteiden tulee olla myös helposti puhtaana pidettäviä sekä kestäviä. Henkilökunta voi pestä ja huoltaa työvaatteensa kotona. Arvosteluun vaikuttavat myös esimerkiksi työntekijät käyttämät korut. Ravintola-alalla ovat lävistyksiset useissa ravintolaoissa kiellettyjä. Evira lanseerasi uuden OIVA-järjestelmän elintarvikealalle vuoden 2013 aikana. Järjestelmässä elintarvikealanyrityksissä kiertävät tarkastajat, jotka raporttien perusteella antavat yritykselle arvosanan: Oivallinen, Hyvä, Korjattavaa tai Huono. Arvosanaan vaikuttaa se kuinka yritys noudattaa elintarvikelakia. Yrityksen arvosana määräytyy huonoimman tarkastetun kohdan mukaisesti. (Elintarvikevirasto, hygieniaosaaminen [viitattu 27.10.2013]). Oivan arvosanaan vaikuttaa myös se, jos työntekijän työvaatteet ovat likaiset.



Kuva 10, Oiva-arvosanat

3.4 Työvaatteita valmistavia yrityksiä

Standa on työvaatteita valmistava yritys, joka ottaa huomioon asiakkaidensa yksilölliset toiveet ja tarpeet. He tekevät tarvittaessa mallistossa oleviin vaatteisiin yksilöllisiä muutoksia sekä tuotteita voidaan profiloida asiakkaan yrityskuvan mukaiseksi. Kuopiossa toimii Standan toimisto Männistössä, Tiihottarentie 4. Standalta on mahdollista saada myös työvaatteiden vuokrauspalvelu, jolloin he huolehtivat, että yrityksessä on aina käytössä siistit ja toimivat työvaatteet.

Standan vaatteisiin saa yksilöllisiä muutoksia muuttamalla vaatteiden pituuden mittoja, värien avulla sekä lisäämällä esimerkiksi taskuja, tai muita koristeita kuten purjerenkaita.

Standan vaatteissa on noin kuuden viikon toimisto aika ja niihin on mahdollista saada brodeerattua yrityksen logo sekä sponsoreiden logoja. (Standa, yrityksen esittely [viitattu 15.3.2013])



Kuva 11: Standan Lilli-paita ja Halterneck-essu

E. Laiho on lohjalainen perheyrittäjä, joka on perustettu vuonna 1954. E. Laiho on ainoa työvaatteita valmistava yritys, jonka tuotanto valmistetaan kokonaan Suomessa. E. Laiholla on lupa käyttää tuotteissaan kotimaisuudesta kertovaa Avainlippu-tunnusta. E. Laiholla on valmis työvaatemallisto ja heiltä on mahdollista myös tilata työvaatemallisto, joka suunnitellaan yhdessä suomalaisten työvaatesuunnittelijoiden kanssa. Kaikki työvaatteissa käytettävät kankaat tarkistetaan. Kankaat testataan hankauksen, värinkestävyyden ja pesunkeston osalta.

E. Laihon kuvastosta löytyviin vaatteisiin saa muutoksia esimerkiksi brodeeraamalla tai valitsemalla mieluisan väri vaihtoehdon. Lisäksi tilauksesta vaatteisiin saa esimerkiksi lisätaskuja. Suomessa toimivista yrityksistä esimerkiksi Citymarketin työvaatteet ovat E. Laihon käsialaa. (E. Laiho, Yritys esittely [viitattu 15.3.2013])



Kuva 12: E. Laihon Ninni-paita

Image Wear on valmistanut työasuja jo vuodesta 1959. Se panostaa työvaatteissaan laatuun ja sen tavoitteena on olla edelläkävijä kaikilla työvaatetuksen osa-alueilla. Image Wear toimii edelleen perheomistuspohjalla. Image Wearin päämaja toimii Tampereella, myymälöitä Image Wearilla on 26:ssa eri kaupungissa sekä tytäryhtiö Image Wear AS Virossa.

Image Wearin vaatteisiin saa tilauksesta tehtyä lahkeiden ja hihojen pidennyksiä ja lyhennyksiä. Näiden hinnat lähtevät 15 eurosta ylöspäin. (Image Wear, yrityksen esittely [viitattu 15.30.2013].)



Kuva 13: Image Wearin kokinasuja

Pajunen Oy on Kankaanpäässä sijaitseva vaatealan yritys. Yritys on perustettu vuonna 1932, jolloin Emil ja Eevi Pajunen perustivat nykyiselle Aselinaukiolle räätälinliikkeen. Yritys on erikoistunut ammattiasuihin, virkapukuihin ja yritysvaatteisiin. Pajusen valikoimiin kuuluvat laadukkaan Clement Designin sekä Egochefin vaatteet. Puijon keittiöhenkilökunnalla on käytössä yrityksen kokintakit, jotka ovat osoittautuneet laadultaan parhaimmiksi. Lisäksi yritys toimittaa ammattikeittiöille laadukkaita ruoanvalmistustarvikkeita.

Pajunen toteuttaa vaatteisiinsa yksilöllisiä muutoksia asiakkaan toiveiden mukaisesti. Pyysin esimerkiksi kahdesta eri vaatteesta kahdella eri muokausvaihtoehdolla. (Pajunen, etusivu [viitattu 15.3.2013])



Kuva 14: Clement-designin tarjoilijan asuja

P&M design on vuonna 1972 perustettu työvaatteiden suunnitteluun ja valmistamiseen erikoitunut yritys. Yritykseltä löytyy valmiita työvaatemallistoja sekä lisäksi heidät on mahdollista palkata suunnittelemaan yritykselle yksilölliset työvaatteet. Valmiit työvaatteet tulevat Brook tavernilta, Gourmet BP:ltä ja Hotelli ja ravintola segersiltä. P&M designilta saa myös tilattua yrityksen liikelahjat.

P&M design valmistaa projekteina yksilöllisiä työvaatteita. Työvaateprojektissa he paneutuvat asiakkaan imagoon (logo, värikieli, sisustus). Yli 1000 hengen yrityksille suunniteltaviin työvaateprojekteihin varataan aikaa kuudesta kuukaudesta ylöspäin. Keskisuuriin projekteihin eli työvaatteet 200–1000 hengelle, työvaatemallistot valmistetaan osittain valmiista mallistosta tietyin muutoksin ja projektiin varataan aikaa 2-6 kuukautta. Alle 200 hengen työvaateprojektit toimitetaan pääasiassa valmiista mallistosta, joihin ei muutoksia voi tehdä. Poikkeuksena paidat ja puserot, joita teetetään valituista materiaaleista aina 50 kappaletta ylöspäin/malli. Hinnat ovat aina tapauskohtaisia. Yksi suurimmista P&M designin asiakkaista on s-ryhmän työvaatteet. (P&M Design, yrityksen esittely [viitattu 15.3.2013].)



Kuva 15: Gourmet BP:n mallistoa

3.5 Työvaatteen ominaisuudet

Hyvän työvaatteen on täytettävä monia erilaisia ominaisuuksia. Onnistuneen työvaatteen tulee olla toimiva, käyttäjän hyvinvointia, työssä viihtymistä ja yrityksen asemaa markkinoilla vahvistavia asu. Työvaatteet voivat olla myös yksilöllisiä, itselle mieluisia, tärkeitä ominaisuuksia korostava sekä epämiellyttäviä piirteitä peittävä. Hyvän työvaatteen pukee myös mielellään päälleen, se herättää hyvän tunteen aloittaa työn teon, joka puolestaan vaikuttaa työtahokkuuteen ja motivaatioon. Työpuku voi helpottaa työhön syventymistä, mutta se voi myös alkaa kyllästyttämään jatkuvassa käytössä. (Särkikoski-Pursiainen 2001, 15–16)

3.5.1 Lämpöviihtyvyys

Lämpöviihtyvyys on olotila, jossa ihminen on tyytyväinen ympäristön lämpöolosuhteisiin. Tällöin ihminen kokee olonsa lämmön osalta viihtyisäksi, ja kaikki kehon osat ovat tasalämpöisiä. Lämpöviihtyvyyteen vaikuttavat myös vuorokaudenaika, motivaatio ja vireystila. (Risikko ja Marttila-Vesalainen 2005, 25) Lämpöviihtyvyyteen vaikuttaa myös ihmisten tottumukset. Kylmätyötä tekevät ihmiset viihtyvät keskimäärin 1 asteen alemmassa lämpötilassa kuin muut. Miesten ja naisten välisiin eroihin lämpöviihtyvyydessä vaikuttaa lähinnä se, että naiset ovat tottuneet pukeutumaan kevyemmin kuin miehet. (TTL 1982, 29–30) Puijolla lämpöviihtyvyys on haasteena lähinnä Puijon Majalla. Ravintola sijaitsee vanhassa hirsirakennuksessa, jossa talvisin on liian kylmä ja kesäisin on liian kuuma. Lämpötilan vaihteluja on yritetty tasoittaa esimerkiksi ilmalämpöpumpulla, mutta toimivin ratkaisu on löytää tarpeeksi kevyt työvaate käytettäväksi kesällä, ja talvisin käyttää pitkähihaista aluspaitaa työpaidan alla ja tarvittaessa vielä esim. fleece- tai collegetakkia työpaidan päällä.

3.5.2 Materiaalit ja standardit

Työturvallisuuslain (nro 738/2002) mukaan työtä pitää voida suorittaa turvallisesti. Työvaatetusta koskevia määräyksiä ja standardeja koskevassa laissa on määrätty velvoitteita niin työnantajalle, työntekijälle, työvaatteiden valmistajille, maahantuojille sekä myyjille. Työnantajan velvollisuus on katsoa, että työntekijällä on käytettävissä määräysten mukaisia työvaatteita ja suojaimia sekä valvottava, että työntekijä käyttää niitä. Työntekijän velvollisuus on käyttää näitä suojaimia määräysten ja ohjeiden mukaisesti. Valmistaja puolestaan vastaa siitä, että suojaimet on valmistettu, tarkastettu ja merkitty määräysten mukaisesti ja huolehtii, että suojaimien mukana tulevat riittävän tarkat käyttöohjeet. (Risikko ja Marttila-Vesalainen 2005, 112)

Henkilösuojaimia ja niihin liittyviä asioita valvoo EU:n alueella kaksi henkilöduojadirektiiviä. Lisäksi on käytössä suuri määrä EN-direktiivejä, jotka määrittelevät vielä tarkemmin suojaimille asetettuja vaatimuksia. EU:n alueella myytävistä tuotteista on löydyttävä CE-merkintä, joka kertoo että tuote on vaatimusten mukainen. (Risikko ja Marttila-Vesalainen, 2005, 114)

Materiaalin valinnassa tulee ottaa huomioon työolosuhteet. Esimerkiksi palovaarallisissa töissä on materiaaliksi hyvä valita luonnonkuituja, kuten villa, silkki ja puuvilla, jotka eivät pala vaan hiiltyvät. Tekokuidut eivät puolestaan sovi, koska esimerkiksi polypropeeni ja polyesteri ovat molemmat sula- via synteettisiä kuituja. ((Risikko ja Marttila-Vesalainen, 2005, 119) Tarjoilijoiden vaatteissa suositetaan luonnonkuitu-tekokuitu yhdistelmää, materiaalin ominaisuuksien parantamiseksi.

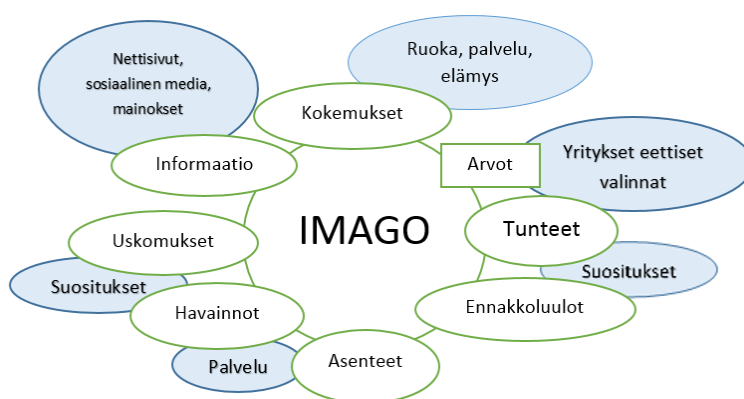
3.5.3 Mitoitus

Käyttötarkoitus määrää vaateen mallin ja mitoituksen, joka taas vaikuttaa siihen, kuinka toimiva ja miellyttävä vaate on. Vaateen tulisi olla käyttäjänsä kokoinen ja muotoinen. Vaateen mitoitus perustuu mittataulukoihin. Pitkään käytössä ollut PASSELI-mittataulukko uudistettiin vuonna 2001, jonka tuloksena syntyi suomalainen N-2001 naisten mittataulukko. Mittataulukossa on useita eri pituusluokkia sekä vartalotyypppejä. Vartalotyyppi määräytyy lantion- ja rinnanympäryksen mittaerolla. (Risikko ja Marttila-Vesalainen 2005, 96)

Työvaatteita suunniteltaessa otetaan huomioon työliikkeet, jotka määrittelevät työvaatteeseen tarvittavat väljyydet. Huomiota kiinnitetään erityisesti staattisiin ja dynaamisiin liikkeisiin. Staattisissa tarkoittavat henkilön pituus- ja leveysmittoja. Dynaamisten mittojen perusteella määritetään riittävät väljyydet kaavoihin, jotka tekevät mahdolliseksi esteettömän kurkottamisen, kumartumisen ja kyykistymisen. Dynaamisissa mitoissa keskitytään erityisesti ääriasentoihin. Työvaatteiden kaavoituksessa väljyyksiä lisätään paikkoihin, joissa sitä tarvitaan. (Anttalainen 2000, 186–188)

4 IMAGO

Imago on ihmisen tai yrityksen itsestään antama mielikuva. Imago kertoo arvion mitä yritys herättää muiden ihmisten keskuudessa. Tähän luotuun mielikuvaan ei aina pystytä vaikuttamaan, mutta suunnittelulla, markkinoinnilla ja viestinnällä voidaan yrittää muovata asiakkaan mielikuvaa haluttuun suuntaan. Imagon muodostumiseen vaikuttavat odotukset, tunteet, arvot, asenteet, kokemukset ja tiedot (Kuvio 2). Hyvästä imagosta on hyötyä varsinkin silloin, kun yritys kohtaa negatiivista julkisuutta. Monien kansainvälisten yritysten imagoihin ovat vaikuttaneet skandaalit, jotka ilman yrityksen luotettavuutta, asiantuntevuutta ja innovatiivisuutta olisivat voineet johtaa yrityksen kaatumiseen. Suuryritysten skandaaleista tunnetuin lienee Nestlen äidinmaidonkorvikekohu, joka sai alkunsa kun Nestle markkinoi äidinmaidonkorvikejauhetta Afrikassa. Markkinoinnilla oli saatu aikaan kuva, että korvike olisi parempaa kuin äidinmaito. Korvike taas valmistettiin likaiseen juomaveteen ja näin lapsikuolleisuus kääntyi nousuun. Jos yrityksen arvot ovat väärät voi näistä skandaaleista seurata pahoja tahroja yrityksen imagoon ja näin yritykset joutuvat joko maksamaan kovan hinnan virheistään tai jopa lopettamaan liiketoimintansa. Kuitenkin jos yrityksen imago ja arvot ovat kunnossa, nämä rosot eivät vaikuta yrityksen toimintaan ja yritys voi selvitä negatiivisista kolhuista näiden avulla. (Nieminen 2004, 27–28)



Kuvio 2: Rope & Metherin imagon psykologiset vaikuttajat (Soveltanut H. Toivanen)

Imagoa muokatessa markkinallisin keinoin on hyvä tietää ne tekijät, joita voidaan muokata. Kuluttajan tunteisiin voidaan vaikuttaa käyttämällä emotionaalisia tekijöitä, jotka puolestaan ohjaavat ihmisen käyttäytymistä. Lisäksi on hyvä tietää ihmisen piilevät tarpeet. Kuluttajan asenteisiin voidaan taas vaikuttaa tekemällä ostopäätöksestä positiivinen ennen rationaalisia ajatuksia. Kaikkein vaikuttaa myös asiakkaan saama tieto, jota asiakas saa esimerkiksi tiedotusvälineistä. Kun asiakkaan mielikuva on muodostunut, on tärkeää, että asiakkaan kokemus tuotteesta pysyy positiivisena. Jos tuote ei vastaa sitä, mikä mielikuva markkinoinnilla tuotteesta on saatu, tuhoaan tuote kokemusvaiheessa. (Rope & Mether 2001, 87–88)

4.1 Ravintola ja imago

Nykyaikana ravintolat ovat alkaneet paneutumaan merkittävästi imagoon. Ravintolat tarvitsevat imagoa, jotta ne pystyisivät erottumaan toisistaan. Hyvä imago saa asiakkaat sitoutumaan yritykseen ja näin ollen ostamaan niiden palveluja. Hyvän imagon pohjalla on aina myös henkilökunnan sitoutuminen yritykseen. Kun asiakkaan kokemukseen vaikuttavat ravintolassa tarjottavat ruoka ja juoma, niin yhtä paljon asiakkaaseen vaikuttaa myös vuorovaikutus tarjoilijan kanssa. Kaiken tämän lisäksi on otettava huomioon myös ravintolan ympäristö. Tämä onnistunut elämys kokonaisuudessaan saa asiakkaan tyytyväiseksi, mahdollistaa ravintolan kannattavuutta ja saavuttaa kilpailuetua. (MÄENTAKA, TURUNEN 2013, 35)

Yrityksen imagoa rakentaessa ja suunniteltaessa päätehtävänä on löytää yrityksen identiteettiä vahvistava profiili. (NIEMINEN 2004, 42) Profiloituminen ravintola-alalla voi olla esimerkiksi suuntautuminen pikaruokapaikaksi, fine dining-ravintolaksi tai lounasravintolaksi. Puijolla toimivista ravintoloista Puijon torniravintola on profiloitunut juuri fine dining-ravintolaksi eli ravintolalta voidaan odottaa menukokonaisuuksia, jotka on valmistettu hyvistä raaka-aineista ja annokset ovat niin maultaan kuin ulkonäöltään näyttäviä, erinomaista palvelua, eli henkilökuntaa, joka on korkeasti koulutettua ja osaavat kertoa tarjoiltavista eli juomista ja ruuista tarvittavan valmistustapoja myöten asiakkaalle. Fine dining-paikoissa oletetaan myös asiakkaan tuntevan etiketin. Puijon Majan ravintola voidaan taas luokitella lounasravintolaksi, jossa ravintolan imagoon kuuluu ystävällinen asiakasläheinen palvelu ja hyvä kotiruoka.

Tarjoilijoiden työ on pitkään ollut ala-arvostettua, mutta pientä nousua on havaittavissa monien reality-sarjojen seurauksena. Televisiossa on joka kanavalla tarjolla jokin kokki-ohjelma, joissa suuressa osassa ovat myös salin puolen työntekijät. Realitysarjat ovat nostattaneet ravintola-alan suosiota ja aloille hakeutuu vuosi vuodelta enemmän uusia opiskelijoita. Myös alan koulutus itsessään kehittyi. Useassa ravintolassa toimii tänä päivänä tarjoilijoiden ja hovimestareiden rinnalla myös viinin asiantuntijoita eli sommelierejä. Kaiken kääntöpuolella on kuitenkin se, että nykypäivänä alan ammattilaisia on vaikea löytää. Osalla ravintolan työntekijöistä saattaa olla täydellinen koulutustausta, jota he eivät osaa hyödyntää käytännössä. Lisäksi suurin osa Suomen huippuravintoloista pääkaupunkiseudulla, minne alan parhaimmat työntekijät myös menevät. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella ammattilaisia on harvassa, joka on näkynyt työntekijäpulana jo useamman vuoden.

4.2 Imagon vaikutus työvaatetukseen

Imagovaatteilla haetaan työvaatteen imagollista vaikutusta yrityksen kuvan parantamiseksi. Tällöin yritys on tarkoituksella ottanut työvaatteen osaksi yrityksen markkinointia. Ravintola-alalla käytettiin pitkään tietyn kaavan mukaisia työvaatteita, mustat housut tai hame ja valkoinen paita. Pikaruokapaikkojen myötä kaavasta alettiin poiketa ja nykyään vain vanhoissa ravintoloissa ja ravintolakoulujen paikoissa käytetään perinteistä työasua. Työvaatteen ulkonäön lisäksi on tärkeää, että työvaatteet ovat huolitellun ja siistin näköiset. Onnistunutta imagovaatetusta käyttävät esimerkiksi Viikinki-ravintola Harald sekä Koivuniemen kartano.

5 SUUNNITTELUPROSESSI

Suunnitteluprosessi on saanut alkunsa jo ergonomisen vaatteet kurssilta keväällä 2011. Prosessin työstäminen jatkui työsuunnitelmaseminaarissa tammikuussa 2013 ja keväällä alkoi muhia idea tutustua suomalaisiin työvaateyrityksiin ja heidän tarjoamiin työvaatekokoelmiin. Samalla halusin myös tutustua yritysten tarjoamiin palveluihin tehdä valmismallistovaatteesta yksilöllisempi pienin muutoksin. Työvaatteiden valintaan halusin myös selvittää Puijon työntekijöitä ajatuksia ja ideoita tulevista työvaatteista.

Opinnäytetyössä käsitellään myös imagoa ja ihmisten mielikuvia, joten tutkimustekniikoiksi on valittu havainnointi ja haastattelu. Haastattelun järjestäminen ryhmäkeskusteluna antaa hyvän mahdollisuuden analysoida henkilökunnan ajatusmaailmaa, varsinkin kun kyseessä on pieni yritys. Haastattelun apuvälineinä käytän ideataulua, väritaulua sekä kuvatauluja eri yritysten työvaatemallistoista. Kuvakollaasimenetelmässä pyritään herättämään vastaajien emotionaaliset mielikuvat tutkitusta yrityksestä tai tuotteesta. Kuvakollaasin materiaalina voi käyttää kaikenlaista materiaalia, jonka kyseinen tuote tuo mieleen. Kuvakollaasia voidaan myös täydentää piirroksilla, teksteillä jne. (Rope & Methner 2001, 145–148)

Ideatauluun olen kerännyt kuvia erilaisista vaatteista, joista itse olen saanut ideoita tulevaan työhön. Ideataulun pitäisi myös saada haastatteluun osallistujat oikeaan tunnelmaan. Ideataulusta löytyy esimerkiksi Tekstiilipalveluyhtiö Lindströmin järjestämän työvaatesuunnittelukilpailun voittajan asu. Kyseisessä kilpailussa oli tehtävänä suunnitella työvaatteet ravintola-alalle. Lisäksi olen kerännyt tauluun keittiöön soveltuvia vaatteita, kuten esiliinoja, jotka kuitenkin poikkeavat ravintolan työvaatteista, jotta saisin haastatteluun osallistujat pois turva-alueeltaan. Väritaulu puolestaan sisältää värejä, joita olen nähnyt Puijon yrittäjän suosivan yrityksen markkinoinnissa, sisustuksessa sekä kattauksissa. Värit ovat myös hyvin luonnonläheisiä ja kuvista voi aistia myös niissä esiintyvien asioiden muita aisteja kutkuttavia ominaisuuksia. Kuvataulut työvaatemallistojen asuista on valittu osittain ideataulun ja väritaulun innoittamina.



Ideat aulu



Kuva 16: Ideataulu

Värimaailma

Puijon maja



Puijon torni



Kuva 17: Värimaailma

5.1 Havainnointi

Olen työskennellyt hotelli- ja ravintola-alalla yli 15 vuotta, jonka aikana olen hankkinut kokemusta ravintola-alan eri puolista. Käytän tässä opinnäytetyössäni pohjana tuota tietotaitoa sekä havaitsemiani asioita työn aikana. Havainnoinnin suurimpana etuna on ollut se, että olen pystynyt keräämään tietoa minulle luonnollisessa ympäristössä enkä ulkopuolisena havainnoitsijana. Tohtori Henrik Räsänen mukaan tällaisessa havainnoinnissa haittana on se, havainnoitsija ei pysty kääntämään tapahtumia hyödyllisiksi informaatioiksi. Myös jokapäiväiset tapahtumat voivat vaikuttaa havainnoitsijaan niin, ettei asioihin ja tapahtumiin pystytä ottamaan neutraalia kantaa. (RÄSÄNEN 2009, 11–12). Uskon kuitenkin, että havainnointi tässä tapauksessa on onnistunutta, koska työvaatteita ja niiltä vaadituista ominaisuuksista on hyvä kuulla eri vartalomallin omaavilta ihmisistä.

Puijon ravintoloissa työ on hyvin hektistä kausittain, ja näin ollen on tärkeää, että työvaate tuntuisi mahdollisimman mukavalta eri tilanteissa. Tarjoilijan työnkuva on myös hyvin laaja ja vaateen on sovelluttava kaikkiin näihin tilanteisiin. Yleisin tilanne on tietysti tarjoilu. Tarjoilussa vaateen on annettava periksi, kun ruokaa tarjoillaan asiakkaalle. Vanhoissa työvaatteissamme ongelmana oli paidan lyhyt helma. Torniravintolassa pöydät sijaitsevat lähellä toisiaan, sekä asiakkaiden välinen tarjoilualue on ahdas. Lisäksi torniravintolan pöydät ovat matalat, jonka vuoksi asiakkaat istuvat kaukana pöydästä ja tarjoilija joutuu kurottumaan annosta tarjoillessaan. Lyhyt helma on myös ongelma baarin puolella. Torniravintolassa on pieni baari, jonka vuoksi tilaa on jouduttu lisäämään korkeussuunnassa. Tällöin jälleen tarjoilija joutuu kurottamaan laseja ylähyllyltä ja näin ollen helma nousee liian ylös. (Kuva 19) Puijon tarjoilijoiden toimenkuvaan kuuluu myös tavaroiden kuljettaminen, erilaiset siivoustyöt kuten roskien vieni, likaisten astioiden keruu sekä tiskaus.



Kuva 18: Kuva baarista

5.2 Haastattelu

Ryhmähaastattelussa haastattelija aloittaa keskustelun kyseessä olevasta aiheesta, eli tässä tapauksessa työvaatetuksesta. Haastattelija kerää tietoa haastattelukysymysten pohjalta sekä aiheen herättämästä keskustelusta. Kertynyt informaatio analysoidaan haastattelun jälkeen. Ryhmähaastattelu eroaa kahden keskisestä haastattelusta siten, että vuorovaikutus on myös vastaajien välistä eikä vain haastattelijan ja haastateltavan välistä. Ryhmähaastattelu on halpa ja kätevä tapa kerätä tietoa monilta vastaajilta yhtä aikaa. Ryhmähaastattelun suurin riski on se, että mielipiteistä voi tulla faktoja. Haastattelu on myös hyvä tallentaa nauhurille, joka tukee kirjattuja muistiinpanoja. (Hämeen ammattikorkeakoulu, opetusmateriaali, Dr. Henrik Räsänen [viitattu 11.1.2013].)

Toteutin haastattelun Puijon ravintoloiden esimiehelle ja työntekijöille huhtikuussa 2013. Haastattelussa minulla oli mukana ideataulu, tunnelmataulu sekä koosteita eri työvaateyritysten tarjonnasta ravintolasalin henkilökunnalle. Lisäksi olin valmistellut kysymyksiä, joilla sain selville työntekijöiden mielipiteitä käytössä olleista työvaatteista sekä mitä he odottavat tulevilta uusilta työvaatteilta. Haastattelussa tuli ilmi myös paljon eriäviä mielipiteitä. Osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että nykyinen työvaate on hyvä sellaisenaan ja sopii kaikille ja osa taas oli sitä mieltä, että työasumme muistuttaa liikaa sairaanhoitajien asua, eikä se sen vuoksi sovellu esimerkiksi Puijon torniravintolaan. Puijon Majan tarjoilijoilta tuli puolestaan toiveita, että majalle tulisi työvaatteet, jotka sopivat paremmin hirsiseen sisustukseen ja majan luomaan kotomaiseen tunnelmaan. Uusilta työvaatteilta toivottiin myös helppohoitaisuutta. Vanhan työpaidan huolloksi riitti pesu ja kuivumaan ripustaminen henkärissa ja paita oli jälleen valmis käyttöön. Työntekijät toivoivat työvaatteelta myös muuntautumisen ominaisuutta esim. raskauden ajalle. Esimieheltä suurimmat toiveet olivat, että asu olisi siisti ja huoliteltu, että se sopisi eri vartalotyypin omaaville työntekijöille ja tietysti myös työasun hinta on oleellinen asia. Esimies myös toivoi työasuun kuuluvaksi esiliinaa, jotta työvaate pysyisi siistimmän näköisenä pidempään. Puijon ravintoloiden tarjoilijat ovat tällä hetkellä kaikki naisia, mutta opinnäytetyössä on syytä ottaa myös huomioon mahdolliset miestarjoilijat. Aiemmin he ovat käyttäneet työvaatteinaan mustaa paitapuseroa, suoria housuja sekä mustaa esiliinaa. Kokonaisuudessaan haastattelun kulku oli vauhdikas, koska haastattelu piti suorittaa työaikana, ja aina välillä jonkun työntekijän oli siirryttävä palvelemaan asiakkaita.



Kuva 19: Clement-design



Kuva 20: Clement-design (2)



Kuva 21: Egochef



Kuva 22: Standa-design

5.3 Valitut työvaatteet

Työvaatemalliston suunnittelu alkoi jo keväällä 2011, kun tein koeasun Puijon yrittäjän valitsemasta mallista. Ergonomisessa vaatteessa suunnittelemani mekko sopisi Puijon Majalle mallinsa puolesta. Asun laaja kellotettu helma tekee kuitenkin asusta hyvin raskaan päällä sekä tekee asun huollosta työlästä. Asun materiaaliksi oli valittu puuvilla/polyesteri/elastaani-sekoitekangas, mitä kevyempi vaihtoehto olisi ollut pellavakangas, mutta siinä esteeksi tuli materiaalin rypistyvyys sekä huono liansietokyky. Materiaali olisi näin ollen lisännyt huolto- ja pesukuluja. Eikä mallin lopullinen ulkoasu ollut enää loppuvaiheessa yrittäjälle mieluisa.

Työvaatteiden suunnittelu jatkui palaverilla ravintolapäällikön, yrittäjän ja ohjaavan opettajan kanssa. Syksyn 2012 aikana kävi selväksi, kun olin tutkinut kustannuksia tehdä ja toteuttaa yritykselle oma työvaatemallisto, että pieni yritys ei voi sijoittaa työvaatteisiin suuria summia ja työvaatteiden suunnittelun ja valmistelun kannalta minun resurssini eivät riitä suunnittelemaan, kuosittelemaan ja kaavoittamaan vaatteita puhumattakaan vaatteiden valmistuksesta, joita pitäisi olla kesään 2013 mennessä 30 kappaletta koissa 32–46. Alihankkijoidenkin käyttö olisi vaatinut huomattavat valmistelut kankaiden, kaavojen ja ompelijoiden ohjeistuksen lisäksi. Yrityksen kannaltahan uusien työvaatteiden hankintaan ja suunnitteluun ei voida laittaa joka vuosi paljoa aikaa ja näin olisi enemmän kuin suotavaa saada uusia työvaatteita tilattua samanlaisena kuin edelliset aina kun niille on tarvetta.

Näin ollen päädyimme valitsemaan työvaatteet markkinoilla jo olevista mallistoista, joihin saa tehtyä budjetin sisällä yksilöllisiä muutoksia. Työvaatteiden saaminen tilauksesta valmiiseen tuotteeseen on noin kuusi viikkoa, joten työvaatteet olisi oltava valmiiksi valittuina ja yksilöllisillä muutoksilla tilattuna viimeistään maaliskuun puolessa välissä. Näin ollen työvaatteet saataisiin käyttöön juuri kesäkaudeksi joka starttaa vappuna.

Tutustuttuani mahdollisiin vaatemallistoihin tammi-helmikuussa 2013 tein meidän yrityksemme soveltuvista työvaatteista ideatauluja, joihin olin kerännyt meidän yrityksemme soveltuvia työvaatteita. Pidimme palaverin helmikuun lopulla ravintolapäällikön ja muutaman yrityksen työntekijän kanssa. Aluksi esittelin Puijon Torniin ja Puijon Majalle soveltuvan tunnelmataulun (liite 2), jotta sain työkaverini oikeaan mielialaan, sen jälkeen aloimme käydä ideatauluja läpi. Työkavereitteni mielestä parhaimmat vaihtoehdot löytyivät Pajuselta ja Standalta. Palaverin jälkeen otin yhteyttä Standan Itä-Suomen edustajaan, jonka kanssa sovimme tapaamisen heti samalle iltapäivälle heidän toimistonsa. Kävimme ravintolapäällikön kanssa tutustumassa valitsemiimme malleihin toimistolla, jossa Standan edustaja esitteli eri vaihtoehtoja. Lopulta päädyimme sovittamaan Ellen-paitamekkoa (malli 4240), Rengasessua (malli 5955) sekä Siisti-essua (malli 5675).



Kuva 23: Rengasesseu ja Siistiessu



Kuva 24: Ellen-paitamekko

Samalla tutustuin myös yrityksen tarjoamiin yksilöllisiin muutoksiin ja hinnastoon. Budjetin ollessa rajattu päädyimme kuitenkin ottaa kokeiluun kyseiset mallit ilman ommeltavia muutoksia, koska muutokset olisivat nostaneet vaatteet hinnan liian korkeaksi ja lisäksi vaatteiden valmistusaika olisi venynyt varattua kuutta viikkoa pidemmäksi. Materiaaliksi Ellen-paitamekkoon otimme edustajan suosittelemalla kankaan, jossa on puuvillaa 60 %, polyesteria 37 % ja elastaania 3 %. Essujen materiaali on 100 % puuvillaa. Meillä on ollut molemmissa ravintoloissa alusta alkaen käytössä täysin mustat työvaatteet, joten päätimme jatkaa samalla värillä. Alun perin, kesällä 2009, mustaan päädyttiin, koska musta väri oli tarjoilijoiden vaatteissa suosittua avaamisvuonna. Musta väri ei myöskään ole laisinkaan huomiota herättävä ravintoloissamme, jossa haluamme työskennellä niin huomaamattomasti, ettemme häiritsisi asiakkaitamme yhtään enempää kuin on mahdollista.





Kuva 25–28: Valitut työvaatteet

5.4 Kustannusarvio

Työpaidan hinnat liikkuvat 50–100 € välillä. Valitun Ellen-paitamekon hinta on 64,10 € alv 0 %, Ren-gasessun 27,40 € alv 0 % ja siistiessu 32,35 € alv 0 %. Paitamekkoja tilasimme 22 ja essuja 16 eli kustannusarvio paitamekoille tulee olemaan 1410,20 € ja essuille 478 €. Yhteensä siis 1888,20 € ja alvin 24 % kanssa 2341,35 €. Ohessa lopullinen lasku Standalta (Liite 3). Brodeerauskulut paitamekoille olivat seuraavat: Puijo-logo 8,80 €/kpl ja logojen ohjelmointi-maksu 105 €, Yalumba- ja Hart-wall-logot 2,80 €/kpl ja logon ohjelmointi-maksut 45 €/kpl eli brodeerauskulut yhteensä 442,20 €. Juomateollisuuden sponsorirahoja saimme yhteensä 800 €, joten kokonaiskustannukset uusille työ-paidoille olivat siis 2783,55 € - 800 € = 1983,55 €.

5.5 Juomateollisuus ja sponsorointi

Suomessa juomateollisuus näkyy monissa eri paikoissa yhtiöiden logoilla tai juomilla varustettuna. Juomateollisuusyritykset maksavat eri seuroille ja yrityksille näkyvyydestä ja tällä sponsorirahalla on suuri merkitys esimerkiksi eri seurojen toimintaan. Näkyvänä esimerkkinä voisi mainita Jääkiekon SM-liigan Helsingin IFK:lla paistaa paidassa Koff eli Sinebrychoffin olutmerkki kun KalPalla on iso sponsorisopimus Olvin kanssa. Myös anniskeluravintolat hyötyvät sponsorirahoista. Isoilla panimoilla on varaa antaa rahaa, mikäli vastineeksi he saavat näkyvyyttä.

Saimme idean kysyä sponsorirahaa keittiömestariiltamme, joka oli saanut kokeille sponsorirahaa paikalliselta tukkuliikkeeltä ja tämä sponsoriraha puolitti työvaatekustannukset puoleen. Luonnollinen vaihtoehto oli tietysti isoimmat toimittajamme Hartwall ja Heino-juomat.

Hartwall osa isoa Tanskalaista Heineken-yhtiötä. Hartwall on tällä hetkellä yksi Suomen suurimmista panimoista ja sen menestyksestä kertoo esimerkiksi Helsingissä sijaitseva Hartwall-areena. Hartwallin valikoimaan kuuluu esimerkiksi Lapin kulta sekä Jaffa. Ravintolapäällikkömme otti yhteyttä Hartwallin Kuopion edustajaan, joka pidemmittä puheitta lupasi meille sponsorirahaa 400 €. Vastapalveluksena pysymme Hartwallin uskollisen asiakkaana sekä brodeeraamme heidän logonsa tulevaan työvaatteeseemme. Hartwall sponsoroi lisäksi yritystämme erilaisilla kausituotteilla, kuten omien tuotteiden mainospaidoilla, joita käytämme kesäsesonkina esimerkiksi Puijon tornin kahvilassa.

Heino-juomat on vuonna 2006 perustettu juomiin erikoistunut yhtiö, joka on osa vuonna 1899 perustettua Heino-konsernia. Heino Juomien toimialaan kuuluu alkoholijuomien maahantuonti ja jakelu. Yritys auttaa myös ravintoloita viinilistan luonnissa. Heino-juomien tunnettuja tuotemerkkejä ovat Magners, Yalumba ja Casa Silva. Myös Heino-juomat lähti mukaan sponsorimaan työvaatteitamme samalla 400 euron summalla logoa vastaan.



Kuva 29: Yalumba-logo (Heino-juomat)
Logon sijoituspaikka 15 cm olkasaumasta suoraan langansuuntaan alaspäin.



Kuva 31: Logojen sijoituspaikat

HARTWALL

Kuva 30: Hartwall-logo, Logon sijoituspaikka siistiessun oikea yläkulma, 10 senttiä sivu- ja yläsaumoista, rengasessussa 10 senttiä sivu- ja helmasaumasta



Kuva 32: Logojen sijoituspaikat essuun



Kuva 33: Puijo-logo, Logon sijoituspaikka rengasessussa edessä olevassa rintataskussa keskellä, siisessussa vasemmassa sivussa, 10 senttiä sivu- ja helmasaumasta mitattuna

6 PÄÄTTÖPOHDINTA

Opinnäytetyöni tärkeimmät tehtävät oli saada tietoa suomalaisista työvaatevalmistajista sekä uudet työvaatteet Puijon ravintoloiden työntekijöille. Yrityksistä sai vaihtelevasti tietoa, osalla yrityksistä oli valmiit hinnastot ja taulukot tehtävistä muutoksista, kun taas osaa ei oikein kiinnostanut edes vastata kyselyihini. Moni yritys myös lupasi enemmän yksilöllisiä työvaatteita kuin sitten todellisuudessa tarjosi.

Työvaatteista on paljon tietoa saatavilla, mutta suurin osa kirjallisuudesta käsittelee suoja- ja ammattivaatetusta. Palveluammattien työvaatetusta koskevaa tietoa sai lähinnä jo julkaistuista opinnäytetöistä. Tähänkin asiaan vaikuttaa paljon se, että vasta viime vuosina työvaatteisiin on alettu panostaa. Työvaatehistoriaa olisin halunnut tutkia laajemminkin opinnäytetyöhöni, mutta sitten työ olisi lähtenyt laajenemaan väärään suuntaan.

Puijon työntekijöiden haastattelut olisivat voineet sujua paremmin. Meillä on paljon kovapäisiä työntekijöitä, joka vaikeuttaa omien mielipiteiden kertomista. Haastatteluissa haastavaa on myös, että jokainen on mielestään oikeassa, mitä tulee uusien työvaatteiden valintaan. Olisin ehkä saanut enemmän mielipiteitä irti, jos haastattelun ohella olisi ollut täytettävä lomake eri työvaatteita koskevista seikoista. Lisäksi esimiehen läsnäolo haastattelussa aiheutti työntekijöiden vaikenemista.

Työvaatteiden lopullinen valinta tapahtui todella nopeasti haastattelujen pidon jälkeen. Puijon virallinen kesäkausi alkaa huhtikuun viimeinen päivä vapun aattona ja viimeistään kesäkuun alkuun mennessä Puijon henkilökunnan määrä on kasvanut viidestätoista kolmeenkymmeneen. Uusille työntekijöille täytyi saada työvaatteet, ja koska entisten työvaatteiden toimittaja Image Wear oli lopettanut vanhan työpaidan tuotannon, päätettiin uudet työvaatteet tilata saman tien, jotta ne olisivat käytössä heti kesäkuun alussa. Nopean aikataulun vuoksi monet muut toimittajat tippuivat pois vaihtoehdoista. Pidemmällä aikataululla myös muihin konsepteihin olisi ehtinyt tutustua paremmin.

Työvaatteiden hankinnalle ei ollut määrätty erillistä budjettia, mutta jälkepäin siis liian myöhään sain kuulla Puijon keittiömestarilta, että he olivat saaneet huomattavasti enemmän sponsorirahaa, jolla he olivat kattaneet puolet työvaatteiden hankinta kuluista. Heidän tukkutoimittajansa oli sponsoroinut heille kokintakin kokonaisuudessaan ja kustannuksia oli näin siis tullut vain kokinhousuista. Lisäksi saimme kuulla, että brodeerauskulut olisi voitu laskuttaa sponsoriyrityksiltä.

Näin jälkepäin, nyt kun Puijon työntekijät ovat käyttäneet uusia työvaatteitaan jo puoli vuotta, olen saanut kuulla myös palautetta vaatteista. Työasun ulkonäkö ja malli ovat miellyttäneet suurinta osaa työntekijöistä. Kuitenkin Ellen-paitamekko ei sovellu kaikille, vaan se vaatii työntekijöiden mielestä melko hoikkaa kantajaa, vaikkakin paitamekon mallin puolesta itse pystyin käyttämään omaa paitaani ihan raskauden loppumetreille asti. Myös paitamekon materiaali ovat osoittautuneet vääräksi, koska materiaalin värinkestävyys on huono ja materiaali rypistyy helposti. Olemme reklamoineet paitojen huonosta kestävyydestä Standalle, josta paidat lähetetään tutkittavaksi laboratorioon.

Uskon, että työstäni on hyötyä muillekin pienille ja keskikokoisille yrityksille, jotka etsivät uusia työvaatteita ja ehkä suunnittelevat niihin yksilöllisiä muutoksia. Työstäni oli hyötyä myös Puijon ravintoloiden esimiehelle, koska juhluvuoden kiireiden vuoksi hän ei olisi ehtinyt perehtyä uusien työvaatteiden hankintaan. Tästä eteenpäin hän myös osaa etsiä työvaatteille sponsoria, ja näin ollen voimme uudistaa työvaatteitamme useammin kuin neljän vuoden välein.

Oman osaamisen kehittymistä työ tukee vahvasti tiedonhankinnan puolelta. Työn tekemisessä sain huomata jälleen, että minua eniten kiinnostaa tiedon hakeminen aiheesta ja vaatetuksesta yleisesti, eikä niin suunnittelupuoli. Toivon tulevaisuudessa, että voin käyttää työn teossa hankkimaani tietoa hyödyksi. Haaveissani on myös löytää yhdistävä tekijä tarjoilijan ja muotoilijan ammattien välille.

LÄHTEET

Kirjalliset Lähteet:

- ANTTILA, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Hamina: AKATIIMI Oy.
- KOSKENNURMI-SIVONEN, R. ja RAUNIO, A-M, TOIMITTAJAT 2000. Vaatekirja. Helsinki: Yliopistopaino.
- LIPPONEN, K., VEHVILÄINEN, H., FINNILÄ, J. 2013. Makuja ja näköaloja, Puijon Tornin puoli vuosisataa. Kuopio: Offsetpaino L. Tuovinen Ky.
- MÄENTAKA, M., TURUNEN, R. 2013. Ravintolan Salihenkilökunnan työvaatteiden merkitys brändin, elämyksen ja palvelumuotoilun näkökulmista. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- NIEMINEN, T. 2004. Visuaalinen markkinointi. Helsinki: Werner Söderström Oy
- ROPE, T., METHER, J. 2001. Tavoitteena menestysbrändi. Helsinki: Werner Söderström Oy
- TABELL, R., 2005. Asiantuntijuus työvaatetusallalla. Jyväskylä: Jyväskylän ammatti-korkeakoulu. Opinnäytetyö.
- TYÖTERVEYSLAITOS, 1982. HELSINKI
- TYÖTERVEYSLAITOS, 1996. HELSINKI: Painotalo Miktor.
- VUORIKARI, O. 2007. Puijon tornien tarina. KUOPIO: Kopijyvä.
- YLKÄNEN, A. 2012. Työvaatekonsepteja Miedon päiväkotiin, Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Muotoilun koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Internet:

- Aromi-lehti, Hyvä työvaate tukee yrityksen brändiä, Eero Lehtinen [verkkosivu]. [viitattu 27.10.2013]. Saatavissa: <http://aromilehti.fi/aromi-lehti/2011/09/hyva-tyovaate-tukee-yrityksen-brandia/>
- E. Laiho, Yritys esiteltynä [verkkosivu]. [viitattu 15.3.2013]. Saatavissa: http://www.elaiho.fi/epages/elaiho.sf/fi_FI/?ObjectPath=/Shops/20120830-11092-141312-1/Categories/Yritys
- Elintarvikevirasto, hygieniaosaaminen [verkkosivu]. [viitattu 27.10.2013]. Saatavissa: <http://www.evira.fi/portal/fi/elintarvikkeet/hygieniaosaaminen/tietopaketti/henkilokohtainen+hygienia/>
- Hämeen ammattikorkeakoulu, opetusmateriaali [verkkosivu]. [viitattu 11.1.2013]. Saatavissa: http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/koulutus/Ylempi_AMK_tutkinto/kudos/menetelmat/4_Kvalitatiiviset_tutkimusmenetelmaet.pdf
- Image Wear, yrityksen esittely [verkkosivu]. [viitattu 15.30.2013]. Saatavissa: <http://www.imagewear.eu/image-wear-oy/>
- Keski-Uusimaa, Kansanpuku ei ole kansallispuku [verkkosivu]. [viitattu 11.12.2013]. Saatavissa: <http://www.keski-uusimaa.fi/artikkeli/22517-kansanpuku-ei-ole-kansallispuku>
- Koulutuskeskus SEDU, koulutusohjelman kuvaus [verkkosivu]. [viitattu 7.10.2013]. Saatavissa: <http://www.sedu.fi/Koulutuskeskus-Sedu/Hae-opiskelemaan/Koulutustarjonta/Hotelli-,ravintola--ja-catering-ala/Asiakaspalvelun-koulutusohjelma>
- Pajunen, etusivu [verkkosivu]. [viitattu 15.3.2013] Saatavissa: <http://www.pajunen.fi/index.html>

PAM, Mara-alojen työehtosopimus [verkkosivu]. [viitattu 27.20.2013]. Saatavissa:

<https://www.pam.fi/fi/tyo/tessit/Tyehentosopimukset/Marava%20ty%C3%B6ntekij%C3%A4t%20tes%202012-2014.pdf>

P&M Design, yrityksen esittely, [verkkosivu]. [viitattu 15.3.2013]. Saatavissa: <http://pmdesign.fi/10>

Poliisi, poliisin virkavaatteet [verkkosivu]. [viitattu 11.12.2013]. Saatavissa:

<http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/1E989E36D88C94C6C2256B870046420D?OpenDocument>

Standa, yrityksen esittely [verkkosivu]. [viitattu 15.3.2013]. Saatavissa:

<http://www.standa.fi/fi/tyovaatteet/>

Talouslehti, Yrityshaku [verkkosivu]. [viitattu 29.11.2013]. Saatavissa:

<http://yritys.taloussanommat.fi/y/puijon-huippu-oy/kuopio/2263949-7/>

Työterveyslaitos, työturvallisuus ja riskien hallinta [verkkosivu]. [viitattu 27.10.2013]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/henkilonsuojaimet/kaytto/suojavaatetus/sivut/default.aspx

Wikipedia, työsuojelu [verkkosivu]. [viitattu 31.10.2013]. Saatavissa:

<http://fi.wikipedia.org/wiki/Ty%C3%B6suojelu>

KUVALUETTELO:

KUVIO 1. Realistisen evaluaation prosessi-malli (Anttila 2007, 88). Soveltanut H. Toivanen.

KUVIO 2. Imagon psykologiset vaikuttajat (Rope & Methner 2001, 87). Soveltanut H. Toivanen

KUVIO 3. Työvaatteiden luokittelu (Tabell, 2005)

Kuva 1. Rytönen, I 2001. Puijo jouluvalaistuksessa. [verkkosivu] [viitattu 30.9.2013]. Saatavissa:

http://www.ilkansivu.net/Winter2001/page_01_fin.htm

Kuva 2. Kuvanottaja tuntematon, Puijon Maja ja tiilitorni, sijainti Kuopion kulttuurihistoriallinen museo

Kuvat 3, 5, 6, 13. Image Wear. [verkkosivu]. [viitattu 15.3.2013]. Saatavissa:

<http://www.imagewear.eu/tuotteet/ravintola-alan-vaatetus/>

Kuva 4. Kuvanottaja tuntematon. [verkkosivusto]. [viitattu 15.3.2013]. Saatavissa:

<http://allaboutfashionnn.blogspot.fi/>

Kuva 7. Kuvanottaja tuntematon, Viikinkiravintola Harald. [verkkosivusto]. [viitattu 2.12.2013]. Saatavuus:

https://www.facebook.com/pages/Viikinkiravintola-Harald/155101811167539?id=155101811167539&sk=photos_stream

Kuva 8. Kuvanottaja tuntematon, Poliisi [verkkosivusto]. [viitattu 31.10.2013]. Saatavuus:

<http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/F7439D59533022F6C2256B95003900AD>

Kuva 9. Kuvanottaja tuntematon, Olympialaiset [verkkosivusto]. [viitattu 31.10.2013]. Saatavuus:

http://olympics.time.com/2012/07/13/olympic-uniforms-the-best-the-worst-and-the-just-plain-weird/?iid=op-main-mostpop1#slide/new-zealand/?&_suid=138321136762708379905153947176

Kuva 10. Kuvanottaja tuntematon, Oiva-taulukko, EVIRA. [verkkosivusto]. [viitattu 31.10.2013].

Saatavuus:

<http://www.evira.fi/portal/fi/elintarvikkeet/hygieniaosaaminen/tietopaketti/henkilokohtainen+hygienia/>

- Kuvat 11, 22, 23, 24. Kuvanottaja tuntematon, Standa. [verkkosivu]. [viitattu 1.12.2013]. Saatavuus: <http://www.standa.fi/fi/tyovaatteet/>
- Kuva 12. Kuvanottaja tuntematon, E. Laiho. [verkkosivu]. [viitattu 1.12.2013]. Saatavuus: http://www.elaiho.fi/epages/elaiho.sf/fi_FI/?ObjectPath=/Shops/20120830-11092-141312-1/Categories/Mallisto/Mallisto_ammattiryhmittaerin/%22Keitti%C3%B6%20ja%20Ravintola%22
- Kuva 14. Kuvanottaja tuntematon, Pajunen. [verkkosivu]. [viitattu 1.12.2013]. Saatavuus: http://www.pajunen.fi/images/esitteet/CLEMENT_2013.pdf
- Kuva 15. Kuvanottaja tuntematon, P&M Design. [verkkosivu]. [viitattu 1.12.2013]. Saatavuus: https://www.shop.bp-feelthedifference.de/flipcatalog/flipcat_gourmet_de_en/flipcatalog.html
- Kuva 16. Ideataulu, koonnut Hanna Toivanen, 2012.
- Kuva 17. Väritaulu, koonnut Hanna Toivanen, 2012.
- Kuva 18. Kurula, S. 2013, Jenna poseeraa, sijainti: Salla Kurulan älypuhelin.
- Kuvat 19, 20. Kuvanottaja tuntematon, Pajunen. [verkkosivu]. [viitattu 1.12.2013]. Saatavuus: http://www.pajunen.fi/images/esitteet/CLEMENT_2013.pdf
- Kuva 21. Kuvanottaja tuntematon, Pajunen. [verkkosivu]. [viitattu 1.12.2013]. Saatavuus: http://www.pajunen.fi/images/esitteet/egochef_2013.pdf
- Kuvat 25, 26, 27. Toivanen, H. 2013. Puijon työvaatteet. Sijainti: Älypuhelin.
- Kuva 28. Kurula, S. 2013, Jenna poseeraa 2. Sijainti Salla Kurulan älypuhelin.
- Kuva 29. Yalumba-logo. Sijainti: Heino-juomat logo-arkisto.
- Kuva 30. Hartwall-logo. Sijainti: Hartwall-logopankki.
- Kuva 31. Kurula, S. 2013. Jenna poseeraa 3. Sijainti Salla Kurulan älypuhelin.
- Kuva 32. Toivanen, H. 2013. Puijon työvaatteet 2. Sijainti: Älypuhelin.
- Kuva 33. Puijo-logo. [verkkosivu]. [viitattu 15.3.2013]. Saatavissa: www.puijo.com

LIITTEET

LIITE 1: Työvaatteiden lopulliset kustannukset

STANDA

YKSILÖLLISIÄ TYÖASUJA AMMATTILAISILLE

Standa Oy

Laskutusosoite
Puijon Huippu Oy
Puijon Torni ja Maja
Puijontie 135
70300 KUOPIO

Asiakkaan osoite Toimitusosoite
Puijon Huippu Oy Puijon
Puijontornintie
70300 KUOPIO

WebDafo viite:
SchenkerVapaasti varastossamme

tuotekoodi	tuote	Määrä	a-hinta	Ale-%	Veroton	Verollinen	Alv-%
4240161 16	Lähetys 54057, Tilausnumero 41030, ToimitusPvm 27.6.2013 Ellen-paitamekko 1616 Asiakk.tilaus: Kirsi Vänninen 742= Yalumba-logo paidan oikeaan hihaan käsivarteen (ei tarvitse olla)	22	0.00		0.00	0.00	0.00%
0	EST ja 1849 kirjoitusta)	1	1410.20		1410.20	1748.65	24.00%
5675010 50	EST ja 1849 kirjoitusta) Siisti-essu 506 Asiakk.tilaus: Kirsi Vänninen 747= Hartwall-logo helmaan oikealle taskun päälle sekä Puijon Torni- n Torni- go helmaan vasemmalle taskun päälle	8	0.00		0.00	0.00	0.00%
0	go helmaan vasemmalle taskun päälle	1	258.80		258.80	320.91	24.00%
5955010 50	go helmaan vasemmalle taskun päälle Rengasessu 506 Asiakk.tilaus: Kirsi Vänninen 746=Hartwall-logo helmaan oikeallepuolelle taskun päälle sekä Puijon	8	0.00		0.00	0.00	0.00%
0	Torni-logo essuun eteen. Torni-logo essuun eteen.	1	219.20		219.20	271.81	24.00%
9021 LO	Logoveloitus LOGO	22	2.80		61.60	76.38	24.00%
9999021 LO	Asiakk.tilaus: Kirsi Vänninen Logoveloitus LOGO	8	2.80		22.40	27.78	24.00%
9999021 LO	Asiakk.tilaus: Kirsi Vänninen Logoveloitus LOGO	8	8.80		70.40	87.30	24.00%
9999021 LO	Asiakk.tilaus: Kirsi Vänninen Logoveloitus LOGO	8	2.80		22.40	27.78	24.00%

Eräpäivä 11.07.2013	Viitenumero 84896 92112	YHTEENSÄ EUR	2906.45
------------------------	----------------------------	--------------	---------

Pankkitili IBAN BIC	510400-20085340 FI9451040020085340 OKOYFIHH
Standa Oy	
Katajatie 2 36200 KANGASALA	Puhelin: 010 387 1600 Telefax: 010 387 1601
	Y-tunnus: 0303794-1 Kotipaikka: KANGASALA



Lasku		Sivu 1
Laskun pvm 27.06.2013	Laskun numero 69211	
Asiakkaan Y-tunnus	Asiakasnumero 8489	
Tilaus-/sopimusnumero	Toimituspäivä/-jakso 27.06.2013	
Eräpäivä 11.07.2013	Viitenumero 84896 92112	
Huomautusaika 8	Valuutta EUR	
Maksuehto 14	Viihästyskorko 8.0 %	
Kassa-alennus	Kassa-alennus pvm	
Myyjän yhteyshenkilö	Ostajan yhteyshenkilö	
Toimitusehto	Toimitustapa	
Myyjän viite		
Filaajan viite Kirsi Vänninen		
Lisätietoja		

LIITE 2: ERGONOMISEN VAATTEEN KURSSILLA SUUNNITELTU TYÖASU

