



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

NICKE WÄRE

Esihenkilönä kehittyminen apulais- projektipäällikkönä

Resto-tietotaitokilpailut Porissa 2024

MATKAILUN TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Wäre, Nicke: Esihenkilönä kehittyminen apulaisprojektipäällikkönä, Resto-tietotaitokilpailu Porissa 2024

Opinnäytetyö, AMK

Matkailu- ja ravitsemisalalan ammattikorkeakoulututkinto

Toukokuu 2024

Sivumäärä: 42

Tässä päiväkirjamuotoisessa opinnäytetyössä tutustuttiin tutkijan eli kirjoittajan esihenkilönä toimimiseen ja kehittymiseen vuoden 2024 Resto-tietotaitokilpailuiden järjestäjätiimissä. Opinnäytetyön kirjoittaja oli apulaisprojektipäällikkönä projektitiimissä. Tutkimuskysymys tuli suoraan aiheen kautta ja se rajattiin vain yhteen, miten kehityksen esihenkilönä apulaisprojektipäällikön tehtävässä?

Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää opinnäytetyön kirjoittajaa esihenkilönä ja tavoitteena tutkia sitä, miten kehityksen esihenkilönä. Päiväkirjan avulla seurattiin, miten annoin ohjeita tiimiläisilleni ja mitä opin prosessin aikana. Ohjeiden antamisessa käytin hyödyn teoriälähteitä.

Projekti alkoi lokakuussa 2023 ja päiväkirjamerkintöjä tuli ajalta 8.1. – 24.3.2024, yhdentoista viikon ajan. Päiväkirjaan tuli merkintöjä erilaisista palavereista sekä itse kilpailuviikosta. Päiväkirjassa on tutkijan itse tekemiä havaintoja ja omia mielipiteitä. Teoriaperusta sisältää teoriaa esihenkilönä olemisesta ja esihenkilönä kehittymisestä. Tutkimuksen metodologia oli autoetnografia eli tutkija itse tutkimuksen kohteena.

Tutkija eli opinnäytetyön kirjoittaja sai projektin päätyttyä palautetta omalta tiimiltään, joka oli rakentavaa ja pääosin positiivista. Tutkijan omasta toiminnasta esihenkilönä löytyi kehitettävää, mutta tiimiläiset pitivät tutkijaa hyvänä esihenkilönä projektipäällikön rinnalla.

Tutkimuksen tuloksia tutkija voi käyttää hyödykseen mahdollisessa esihenkilötyössään tulevaisuudessa. Toimeksiantaja voi saada vinkkiä siihen, miten projektipäälliköt toimivat ja kehittyvät tällaisissa projekteissa. Opinnäytetyö tuottaa myös hyötyä tulevaisuudessa opinnäytetöiden tekijöille, sillä kyseessä oli ensimmäinen SAMKin restonomikoulutuksessa tehty suomenkielinen päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö.

Avainsanat: Päiväkirja, esihenkilö, autoetnografia, kilpailu, projekti

Abstract

Wäre, Nicke: Developing in supervisory work as deputy project manager in Resto 2024 competition

Bachelor's thesis

Degree programme in Tourism

May 2024

Number of pages: 42

This diary-style thesis explored the researcher's, and the author's, role, and development as a supervisor in the organizing team of the Resto competitions 2024. The research question came directly from the topic and was narrowed down to one, how did the researcher develop as a supervisor?

The purpose of the study was to develop the researcher as a supervisor and the aim was to explore how the researcher developed as a supervisor. The diary was used to explore how the researcher gave instructions to his team members and what he learned in the process. In giving instructions, the researcher made use of theoretical sources.

The project started in October 2023 and diary entries were written from 8 of January to 24 of March 2024, for a period of eleven weeks. The diary entries included entries from various meetings, as well as the week of the competition itself. The diary contains observations made by the researcher himself and his own opinions. The theoretical basis includes theories on being a supervisor and developing as a supervisor. The methodological logic of the study was autoethnography, which means that the researcher being the subject of the study.

The researcher received feedback from his team at the end of the project, which was constructive and mainly positive. There was room for improvement in the researcher's own performance as a supervisor, but the team members considered the researcher to be a good supervisor alongside the project manager.

The results of the research can be used by the researcher for possible supervisory work in the future. The commissioner can get some tips on how project managers work and develop in such projects. The thesis will also be useful for future thesis writers, as it was the first thesis from SAMK tourism line in Finnish in the form of a diary.

Keywords: Diary, supervisor, autoethnography, competition, project

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 2 PÄIVÄKIRJAMUOTOINEN OPINNÄYTETYÖ | 5 |
| 2.1 Tutkimuskysymys | 5 |
| 2.2 Tutkimuksen tavoite | 6 |
| 2.3 Tutkimuksen metodologia..... | 6 |
| 2.4 Tutkimusprosessi | 7 |
| 2.5 Yleistettävyys ja luotettavuus | 7 |
| 3 TAPAHTUMA ITSESSÄÄN JA TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY | 8 |
| 3.1 Resto-tietotaitokilpailut | 8 |
| 3.2 Toimeksiantajan esittely | 9 |
| 3.3 Projektitiimi | 9 |
| 3.4 Projektin aloitus | 11 |
| 4 TARKOITUS JA TAVOITTEET | 12 |
| 5 PÄIVÄKIRJA | 13 |
| 5.1 Viikko 1, Tiimi työn touhussa | 13 |
| 5.2 Viikko 2, Epätoivon vallassa | 16 |
| 5.3 Viikko 3, Sähköpostien viilausta ja gaalapaikan kartoitusta..... | 17 |
| 5.4 Viikko 4, Projektitiimin haasteet ja opit | 19 |
| 5.5 Viikko 5, Tiimin jäsen lähti ja uusi tuli mukaan..... | 20 |
| 5.6 Viikko 6, Kokouskäytännöt ja yhteistyötapaaminen | 22 |
| 5.7 Viikot 7 ja 8, Lomaviikko ja hostien perehdyttäminen | 23 |
| 5.8 Viikko 9, Viimeistä silausta vaille valmiina kilpailuviikkoon | 24 |
| 5.9 Viikko 10, Odotus palkitaan, on kilpailuiden aika | 26 |
| 5.10 Viikko 11, Onnistunut projekti | 31 |
| 6 YHTEENVETO..... | 32 |
| 7 POHDINTA | 37 |
| 7.1 Tutkimuksen yleistettävyys ja luotettavuus..... | 37 |
| 7.2 Hyvä tieteellinen käytäntö..... | 38 |
| 7.3 Toimeksiantajan kommentit..... | 38 |
| LÄHTEET | 41 |

1 JOHDANTO

Tämä päiväkirjaopinnäytetyö kuvaa kehittymistäni esihenkilönä apulaisprojektipäällikön roolissa. Toimin apulaisprojektipäällikkönä vuoden 2024 Resto-tietotaitokilpailun projektitiimissä. Tämä aihe nousi esiin mahdollisuudesta tehdä opinnäytetyö Resto-tietotaitokilpailujen ohella ja aihe kiinnosti minua. Kilpailut järjestettiin Porissa 12. –14.3.2024. Tästä opinnäytetyöstä on erityisesti hyötyä minulle kehityksessäni asiantuntijasta esihenkilöksi matkailualalla. Toimeksiantajana tässä toimii Satakunnan ammattikorkeakoulu, jossa suoritin restonomin tutkinnon.

Aiheen ajankohtaisuus nousee siitä, että Resto-tietotaitokilpailut järjestettiin Porissa, johon haettiin projektitiimiläisiä ja hain apulaisprojektipäällikön tehtävään. Minut valittiin tehtävään ja siinä samalla ehdotettiin opinnäytetyön aiheeksi tätä aihetta. Halusin uudenlaista esihenkilökokemusta ja jotta pääsisin mukaan toteuttamaan näitä kisoja. Aihe kiinnosti minua ja siitä voisi olla minulle hyötyä tulevaisuudessa esihenkilötehtävissä.

2 PÄIVÄKIRJAMUOTOINEN OPINNÄYTETYÖ

2.1 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyöni tutkimuskysymys on: Miten kehityn esihenkilönä apulaisprojektipäällikön tehtävässä? Tutkimuskysymys opinnäytetyöhöni tuli aiheen kautta ja siihen liittyvistä asioista.

Tutkimuskysymys rajattiin vain yhteen tutkimuskysymykseen, jotta voitiin keskittyä pelkästään kirjoittajan omaan kehittymiseen esihenkilönä. Oman kehittymiseni tutkimista helpotti päiväkirjan tekeminen.

2.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää minua mahdollisena esihenkilönä ja kasvattaa minua ihmisenä. Tavoitteena oli tutkia, miten kehityn esihenkilönä sekä miten johdan ja annan muille projektitiimiläisille ohjeita tapahtuman aikana ja miten tapahtuma lopulta onnistui antamieni ohjeiden pohjalta.

Opinnäytetyön tuloksia voin itse hyödyntää tulevaisuudessa omassa osaamissani. Tuloksia voisi myös hyödyntää myös yritykset, jotka kouluttavat esihenkilöitä, mahdollisesti lukea tästä opinnäytetyöstä missä asioissa itse kehityin. Mahdollisesti, kun minusta tulevaisuudessa tulee esihenkilö, voisin näitä oppeja ja taitoja laittaa käytäntöön. Pyrin siihen, että tämän opinnäytetyön tekemisen jälkeen olisin kehittynyt esihenkilönä ja valmis esihenkilötyöhön.

Toimeksiantaja saa tutkimuksestani tietoa, miten korkeakouluopiskelija voi kokea esihenkilöyden projektissa, jossa on mukana muita oppilaita ja opettajia. Voisiko kenties kokemaani käyttää tulevaisuudessa projektipäälliköiden etsimiseen? Miten tulevat projektipäälliköt kokevat, kun alussa tietoa on kovin vähän ja projekti etenee kuin luotijuna ja samalla rinnalla juoksee muut koulutehtävät, henkilökohtainen elämä ja mahdolliset työt? Tietoa tästä saa myös tulevaisuuden opinnäytetöiden tekijät, minkälainen vaihtoehto on päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö.

2.3 Tutkimuksen metodologia

Tutkimuksen tekemisessä käytetään laadullisen tutkimuksen menetelmää autoetnografiaa. Laadullisessa tutkimuksessa kuvataan jonkun kokemia asioita ja niiden ilmiöitä, voidaan esimerkiksi tutkia työtyytyväisyyttä tai työntekijän kehittymistä. Autoetnografiassa tutkija kirjoittaa itse omista havainnoistaan ja

tekee niistä merkintöjä. (Puusa & Juuti, 2020; Vilkkä, 2021b.) Muistiinpanoja tehdään kentällä yleensä pitkään ja näistä muodostetaan päiväkirja (Uotinen, n.d.).

Autoetnografia on tutkimusotteena haasteellinen, sillä tekijältä vaaditaan rohkeutta ja reflektiivisyyttä. Tässä tutkimusotteessa tutkija kirjoittaa omistaa havainnoistaan ja paljastaa omia henkilökohtaisia ajatuksiaan ja tekemisiään muille. Autoetnografiassa tutkitaan kirjoittajaa, josta hän kirjoittaa itse. Tarkoituksena on tuottaa helposti ymmärrettävää tekstiä. Autoetnografiassa ei ole yksioikoisia totuuksia, vaan asiat ovat tulkittavissa monin eri tavoin. (Puusa & Juuti, 2020.) Tästä syystä tutkijan kannattaa kirjoittaa hienoisella varovaisuudella, koska hän asettaa itsensä alttiiksi arvostelulle (Uotinen, n.d.).

2.4 Tutkimusprosessi

Opinnäytetyö tehtiin päiväkirjamuotoisesti, jossa oli tarkastelujaksoja 11 viikkoa 8.1. –24.3.2024, sekä yhteenveto ajalta syyskuu – joulukuu, ennen päiväkirjan kirjoittamista. Yhteenvedon halusin sisällyttää tähän mukaan, jotta lukija ymmärtää paremmin mistä projekti lähti liikkeelle ja mitä on jo tehty ennen, kun tarkastelujaksot alkoivat. Opinnäytetyötä kirjoitettiin eteenpäin joka päivä tarkastelujaksojen ajalta. Näin opinnäytetyö eteni lähes omalla painollaan eteenpäin projektin edetessä.

Opinnäytetyöni toteutettiin päiväkirjamuotoisena vuoden 2024 tammikuusta alusta aina Resto-tietotaitokilpailun päättymisestä viikko eteenpäin. Päiväkirja sisälsi joka arkipäivältä tehtyjä toimenpiteitä, omaa pohdintaa projektitiimin jäsenten ohjaamisesta, omia ajatuksia, sekä palautekeskustelun projektipäällikön ja toimeksiantajan kanssa.

2.5 Yleistettävyyys ja luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia usein käytetään myös laadullisessa tutkimuksessa, mutta ehkä hieman virheellisesti sillä jo vuonna

1985, Lincoln ja Guban kritisoivat näiden käsitteiden käyttöä (Sarajärvi & Tuomi, 2018, luku 6.2). Laadullisessa tutkimuksessa mitataan tutkimustuloksen yleistettävyyttä ja luotettavuutta. Yleistettävyyttä mitataan saaduista tutkimustuloksista, eikä niinkään itse tutkimus prosessista. Laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena ravisuttaa vanhoja ajatusmalleja ja tuoda esiin jotakin uutta. Kun tutkimustulokset ovat linjassa odotetun päämäärän kanssa, voidaan sanoa tutkimuksen olleen hyväksyttävä. (Vilkka, 2021b, luku 7.)

Luotettavuuden mittareina toimivat teoria ja tutkitun asian yhtenäisyys. Lisäksi luotettavuuteen vaikuttaa myös aineiston keruu menetelmä, tutkimuksen kesto, miten aineistoa on analysoitu, sekä tutkijan oma suhde tutkimukseen. Tutkimusprosessin luotettavuutta voidaan katsoa siitä, miten tutkija on koonnut tutkitusta tiedot ja onko ne linjassa keskenään. Kuitenkin rehellisyydestä ja luotettavuudesta vastaa viime kädessä tutkija itse. (Sarajärvi & Tuomi, 2018, luku 6.3: Vilkka, 2021b, luku 7.)

3 TAPAHTUMA ITSESSÄÄN JA TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

3.1 Resto-tietotaitokilpailut

Resto-tietotaitokilpailut on vuonna 2002 Turussa ensimmäisen kerran järjestetty kilpailu, jossa ammattikorkeakoulujen restonomiopiskelijoista koostuvat joukkueet kisaavat toisiaan vastaan joukkueina. Kilpailuiden järjestävä ammattikorkeakoulu vaihtuu vuosittain, vuonna 2023 kilpailut järjestettiin Tampereella. Kilpailuita voidaan myös pitää restonomien SM-kilpailuina. (Resto.fi, 2023.) Tapahtuma mahdollistaa opiskelijoiden ja opettajien verkostoitumisen alan osaajien kanssa. Tarkoituksena on myös tuoda restonomitutkinnon nimeä tunnetummaksi. (Hotelli- ja ravintolamuseo, n.d.)

Kilpailut järjestävät restonomiopiskelijoista koostuva projektiryhmä. He hankkivat yhteistyökumppanit, sponsorit ja kilpailuiden mahdolliset toimeksiantajat.

Projektiryhmä on vastuussa tapahtuman yleisestä onnistumisesta ja toteutuksesta. Kilpailu järjestetään pääasiassa sponsorivaroin ja yhteistyökumppanuuksien avulla. Kilpailuiden ohelle järjestetään ohjelmaa kilpailijoille ja muille henkilöille, jotka saapuvat kilpailijoiden mukana, näitä kutsumme kollegoiksi. Ohjelmassa on muun muassa get together, verkostoitumista ja kilpailut päätävä gaalailallinen. (Resto.fi, 2023.)

3.2 Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä toimii SAMK eli Satakunnan ammattikorkeakoulu. SAMKissa opiskelee neljällä kampuksella yli 6700 opiskelijaa, jotka edustivat 80:tä kansalaisuutta. Kampuksilla työskentelee yhteensä yli 500 työntekijää. SAMKin tavoitteena on, että jokainen opiskelija työllistyisi valmistuttuaan. Vuosien 2010–2021 välillä AVOP kyselyistä voitiin huomata, että SAMK antaa keskiarvallisesti laadukkainta opetusta korkeakouluissa Suomessa. (Satakunnan ammattikorkeakoulu, n.d.-a.)

Vuonna 2022 SAMKista valmistui 1058 opiskelijaa, joista 171 oli ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoja. Erilaisia koulutuksia oli 40. SAMK profiloituu teollisuuskorkeakouluksi. SAMK tarjoaa pääasiassa tekniikan, liiketalouden, sekä sosiaali- ja terveystieteiden opintoja. (Satakunnan ammattikorkeakoulu, n.d.-a.)

3.3 Projektitiimi

Projekti on jokin tapahtuma, joka alkaa ja päättyy. Projektitiimiin koostetaan henkilöitä, joilla on riittävästi kokemusta tietyistä osa-alueista. (Keystone Education Group, 2022; Severa, 2020.) Projektitiimi tekee projektisuunnitelman, johon tulee aikataulu ja budjetti, jonka perusteella sitten projektia lähdetään työstämään. Projektin etenemistä on täten helppo seurata, jotta aikataulussa ja budjetissa pysytään. (Koulutus.fi, 2020.) Projekti helpottaa päämäärän saavuttamista ja sen onnistumisen mittaamista, mutta sen johdolla tarvitsee olla riittävä osaaminen projektien hallitsemiseen, sekä toiminnan ohjaamiseen ja

seurantaan. Kaikkien, jotka työskentelevät projektissa olisi hyvä ymmärtää periaatteet, jotka projektinhallintaan sisältyy. (Mäntyneva, 2016, s. 9–11.)

Resto-tietotaitokilpailun vuoden 2024 projektitiimiin kuului projektipäällikkö, apulaisprojektipäällikkö, kaksi teknikkoo, markkinointi- ja sosiaalisen median vastaava, asiakaskokemusvastaava sekä kaksi kumppanuusvastaavaa. Projektipäällikön tehtäviin kuuluu seurata projektin edistymistä, toimia esihenkilönä, neuvotella ja tiedottaa projektitiimillä tarvittavista asioista (Mäntyneva, 2016, s. 31). Projektipäällikkö organisoii, seuraa ja mahdollisesti raportoi projektin etenemisestä (Severa, 2020). Apulaisprojektipäällikkö avustaa projektipäällikköä, auttaa ja tukee projektitiimiläisiä. Hän myös seuraa aikataulun, budjetin ja markkinoin toteutumista. (Honkala, 2023.)

Teknikoiden tehtävänä oli rakentaa tapahtumasovellusta, eritoten luoda sinne kaikki materiaali ja tehdä siitä vuoden 2024 Resto-tietotaitokilpailuiden näköinen. Tapahtumasovelluksen alusta tuli Livetolta. Liveto on suomalainen tapahtumajärjestelmä, joka luo tapahtumaan vaikuttavuutta ja helppoutta (Liveto, n.d). Teknikoiden vastuulla oli myös tehdä lomakkeita joukkueiden, kollegoiden ja muiden henkilöiden ilmoittautumiseen get togetheriin, kilpailuihin ja gaa-laan. Heidän vastuullaan oli myös tapahtumissa käytettävien video- ja äänen-toistolaitteiden toimivuus ja niiden saaminen tapahtumiin. Teknikoiden onnistuminen tehtävässään on laajalti kiinni eväistä, jotka he ovat saaneet tehtävän suorittamiseen. Tapahtuman onnistumisen kannalta on tärkeää tuntea tekniikka ja tietää tilat, joissa tekniikkaa käytetään (Wallo & Häyrynen, 2022, luku 7).

Markkinointi- ja sosiaalisen median vastaavan tehtäviin kuului tuottaa ja julkaista materiaalia ensisijaisesti Instagramissa, mutta myös Facebookissa ja verkkosivuillamme. Hän teki myös markkinointisuunnitelman ja viestinnän vuosikellon. Markkinointisuunnitelman tarkoitus on auttaa jäsentämään markkinointia oikein ja oikealle kohderyhmällä (Huhtaniska & Tirronen, 2019, osa 2). Wallo & Häyrysen (2022, luku 1) mukaan tapahtumamarkkinoinnilla on suuri merkitys brändin, palveluiden ja tuotteiden kannalta.

Tässä tapahtumassa asiakaskokemusvastaava toimi yhdessä markkinointi- ja sosiaalisen median vastaavan kanssa, mutta eniten hänen vastuullaan oli verkkosivujen päivittäminen. Wallo & Häyrisen (2022, luku 2) mukaan tapahtuman verkkosivut ovat tapahtumasta saatavan tiedon pääpaikka, jossa kerrotaan yleisiä tietoja tapahtumasta, aikataulu, esiintyjät, uutiset ja mahdollisesti myös kuvia tapahtumasta. Asiakaskokemusvastaavan vastuulla kilpailupäivien aikana oli päivittää verkkosivuja, olla kilpailijoiden ja kollegoiden mukana katsomassa, että kaikki sujuu hyvin ja olla rekisteröitymispisteellä vastassa vieraitamme ja ottaa vastaan rekisteröityviä joukkueita ja kollegoita.

Kumppanuusvastaaviemme vastuulla oli suunnitella budjetti, luonnostella paketit, joita tarjoaisimme mahdollisille yhteistyökumppaneille, sekä yritysten kontaktointi. Budjettia tehtäessä on tärkeää ottaa huomioon mahdollisimman tarkka kustannusten laskenta ja kustannustehokkuus (Mäntyneva, 2016, s. 75).

3.4 Projektin aloitus

Päiväkirjamuotoisessa opinnäytetyössä on tarkastelujaksoja 8–11, joiden ajalta kirjoitettiin itse päiväkirjaa. Projekti kuitenkin alkoi jo syyskuussa 2023, joten sisällytin projektin alkuvaiheen mukaan tähän opinnäytetyöhön, jotta lukija tietää miten projekti alkoi.

Haku projektitiimiin aukesi syyskuun 2023 alussa ja päätin hakea apulaisprojektipäällikön paikkaa. Projekti jo itsessään kiinnosti minua, mutta erityisesti olin kiinnostunut olemaan vastuuhenkilönä. Muutaman viikon kuluttua sainkin tiedon, että minut oli valittu apulaisprojektipäällikön tehtävään. Syyskuussa kävimme keskusteluja projektipäällikön kanssa yleisesti Resto-tietotaitokilpailuista, mitä ne pitävät sisältää ja mitä meidän tulisi tehdä ennen kuin itse kisapäivät maaliskuussa 2024 tulisivat vastaan.

Lokakuussa olikin ensimmäinen projektitiimin tapaaminen, jonka sain vedettäväkseni projektipäällikön ollessa matkoilla. Olin itse kahden muun

projektitiimiläisen kanssa SAMKin Porin kampuksella ja muut olivat mukana etäyhteydellä, sillä monet tiimiläisistä asuivat muualla kuin Porissa. Kävimme läpi kaikki mitä projekti tulisi pitämään sisällään, sekä tiimiläisten omat vastuualueet. Tapaamisessa käytiin myös läpi edellisen vuoden kilpailut Tampereella, josta meille oli kertomassa siellä kilpaillut tiimiläisemme. Ideat laukkasiivat kovaa vauhtia ja suunnittelimme jo paikkoja, joita haluaisimme Porissa hyödyntää. Lokakuussa lähdimme myös tekemään listaa mahdollisista yhteistyökumppaneista ja sponsoreista. Tutkimme myös RESTO.fi verkkosivut, mitä haluaisimme sinne jo laittaa ja miten sen voisi siivota näyttämään enemmän meidän laiseltamme.

Marraskuussa teimme projektisuunnitelman yhdessä projektipäällikön kanssa. Siinä kävimme läpi projektin aikataulun, projektitiimin roolit ja vastuut, riskit, alustavan budjetin sekä viestinnän ja markkinoinnin. Päätimme ottaa tapahtumamme ajaksi tapahtumasovelluksen, josta kilpailijat ja kollegat näkisivät aikataulut ja kaiken muun tarvitsemansa tiedon. Tapahtumasovelluksen meille tuotti suomalainen Liveto. Marraskuun aikana tuli oltua mukana 14:sta erilaisessa palaverissa niin markkinoinnin, teknikoiden ja kahdestaan projektipäällikön kanssa.

Joulukuussa aloitimme kontaktoimaan mahdollisia yhteistyökumppaneita ja kävin ohjaajamme kanssa ensimmäisessä kumppanuusneuvottelussa. Kävimme läpi lisää internetsivujamme ja suunnittelimme minkälaisia julkaisuja, olisi hyvä laittaa sosiaalisen median kanaviimme. Joulukuun loppuun mennessä olimme saaneet jo muutamia isoja yhteistyökumppaneita ja olimme projektin kanssa hyvässä vauhdissa.

4 TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tavoitteena oli tutkia minua esihenkilönä Resto-tietotaitokilpailuiden projektitiimissä. Päiväkirjassa seurattiin omaa toimintaani ja kehittymistäni.

Tarkoituksena on kasvattaa minua ihmisenä ja erityisesti esihenkilönä. Näitä taitoja ja oppeja voin laittaa käytäntöön tulevaisuudessa omalla työurallani, mutta myös lukija voi saada eväitä omaan esihenkilötyöskentelyynsä.

Päiväkirjaa pidin 11 viikkoa ajalla 8.1.-24.3.2024. Kirjoitin päiväkirjaa suoraan opinnäytetyöhön päivien päätteeksi. Palavereissa otin muistiinpanoja omista toimistani. Päiväkirjassa on tietoja mitä on tapahtunut, mitä olen tehnyt ja muutamia kertomuksia, miten mielipiteitä ja päätöksiä olen tehnyt. Laajemmin oma kehittymiseni arviointi tuli yhteenvedoon. Yhteenvedossa käyn myös lävitse saamaani palautetta projektitiimiläisiltämme.

Tavoitteena oli myös saada hyvä päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö esimerkiksi mahdollisille seuraaville opinnäytetyön tekijöille, jotka miettivät erilaisten opinnäytetöiden välillä. Päiväkirjamuotoista opinnäytetyötä voin suositella ehdottomasti sellaisille, jotka tekevät jonkinlaista projektia tai sellaista, joista voidaan kirjoittaa päiväkirjamerkintöjä. Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö vauhdittaa itse itseään ja edistää sen valmistumista, koska sillä on koko ajan aikataulu, josta tutkija pitää kiinni.

5 PÄIVÄKIRJA

5.1 Viikko 1, Tiimi työn touhussa

Maanantaina joululomalta palattuamme avasin Teamsin ja lähdin käymään läpi viestejä, joita oli loman aikana tullut muutama. Lähdin jäsentämään pääsääntöjä asioita, mitä seuraavaksi tarvitsisi tehdä, tarvitseeko esimerkiksi joku tällä hetkellä apua jonkun asian kanssa. Pidimme projektipäällikön kanssa palaverin, jossa keskustelimme tulevasta projektitiimin yhteisestä palaverista ja siinä käytävistä asioista. Annoin laajalti omia mielipiteitäni ja kerroin mitä mielestäni meidän tulisi seuraavaksi tehdä. Järvisen (2020, s. 18–19, 28) mukaan esihenkilötyössä käytetään valtaa lakien ja sopimuksien pohjalta. Valtaa tulisi

myös käyttää ja näyttää alaisille olevansa johtaja, jotta päätöksiä syntyy ja alaiset tietävät kuka niitä tekee. Esihenkilön vastuulla on käyttää annettua valtaa valvomaan työntekijöiden turvallinen toiminta työpaikalla, ja samalla valvoo työn tuloksellisuutta.

Esihenkilön tehtäviin kuuluu tiimin ja työskentelyn ohjaaminen, sekä sen toiminnan suunnitteleminen tavoitteiden ja arvojen pohjalta. Esihenkilötyössä näkyvimpiä toimintoja on vuorovaikuttaminen, auttaminen ja yhteisen päämäärän saavuttaminen yhdessä. Esihenkilö näyttää suunnan ja luotsaa tiimensä kohti tavoitetta. (Aarnikoivu, 2013, luku 1, kohta Johtamisen abc ja öö; Kauhanen, 2018, s. 41.) Ensimmäisessä esihenkilötehtävässä esihenkilön tulisi ensin tutkia tiimensä toimivuutta ja toimintatapoja. Jos joku asia toimii, miksi lähteä sitä muuttamaan. Ryhmään kannattaa ensin kunnolla tutustua ja antaa alaisten tutustua uuteen esihenkilöönsä. Tunnelmaa kannattaa haistella ja mennä sen mukaan. Esihenkilöllä saattaa alussa olla haasteita uusien asioiden läpiviemisessä, mutta liian nopeasti ei kannata luovuttaa. (Kupias ym., 2014, luku 1, kohta Ensimmäinen esimiestehtävä – miten alkuun?.)

Tiistaina ei tapahtunut mitään projektiin liittyvää. Katselin Teamsissä olevaa aikatauluamme ja kävin läpi asioita, joista keskustelisimme projektitiimin yhteisessä palaverissa keskiviikkona. Valmistelin itseäni seuraavaa palaveriamme varten.

Keskiviikkona meillä oli projektitiimin yhteinen palaveri, jossa kävimme läpi kunkin osa-alueen sen hetkisen tilanteen. Eli missä vaiheessa ja minkälaisella mielellä olivat asiakaskokemus-, kumppanuus- ja markkinointivastaavat, sekä teknikot. Kumppanuusvastaavamme ottivat yhteyttä yrityksiin ja pyrkivät saamaan tapahtumaan mahdollisimman paljon yhteistyökumppaneita ja sponso-reita. Teknikot tekivät tapahtumasovellusta ja olivat vastuussa ilmoittautumisista. Markkinointivastaavat hoitivat internetsivuja ja markkinointia sosiaalisessa mediassa. Kaikilla henkilöillä oli oma vastuualueensa hoidossa ja asiat etenivät hyvää vauhtia. Annoin kommentteja tehdyistä postauksista ja tapahtumasovelluksen tilasta, mitä voisi tehdä toisin ja mikä oli mielestäni hyvää. Rohkaisin kaikkia ottamaan minuun yhteyttä, jos joku tarvitsisi apua tai haluaisi

muuten vain sparrauskaveria. Palaverin jälkeen minulle jäi hyvä tunne siitä, että kaikilla oli homma hanskassa ja saisimme vielä hyvän tapahtuman aikaan, vaikka yhteistyökumppaneita oli tässä kohtaa todella vähän. Omalla viestinnälläni pyrin luomaan tiimiin uskoa ja välittämään kaiken mahdollisen tärkeän tiedon, joka minulla oli.

Tutkimukset ovat osoittaneet, että viestinnällä on suuri merkitys työyhteisön, sekä yksilöiden onnistumisessa (Aarnikoivu, 2013, luku 2, kohta Vuoropuhelua olennaisesta tavoitteena jaettu ymmärrys). Työntekijöiden motivaatioon ja työn jälkeen vaikuttaa viestinnän määrä ja laatu. Viestinnässä tulisi huomioida alaisten kunnioitus ja arvostus. Viestin jälkeinen reaktio kertoo sen laadusta. (Kauhanen, 2018, s. 55; Kultanen, 2016, s. 138.) Esihenkilön tulisi myös reagoida nopeasti muuttuviin ja joskus jopa yllättäviinkin tilanteisiin. Jos tilanteisiin reagoidaan liian hitaasti, saattaa se vahingoittaa yrityksen imagoa ja sen korjaaminen voi tulla kalliiksi. (Kauhanen, 2018, s. 47.)

Torstaina pidimme palaverin minun ja projektipäällikön kesken. Vaihdoimme ajatuksia menneestä yhteisestä palaverista ja aloitimme tarkemman aikataulun tekemisen. Mielestämme joillakin tiimimme jäsenillä vielä takkusi tekeminen, mutta uskoimme kuitenkin sen olevan vielä alkukankeutta ja, että tilanne muuttuisi. En kuitenkaan lähtenyt tekemään sovittuja asioita kenenkään muun puolesta. Järvinen (2020, s. 34) toteaa, että ahkera esihenkilö saattaa haluta tehdä muiden töitä siinä uskossa, että ne tulisi nopeammin valmiiksi ja varmasti oikein tehdyksi. Esihenkilön tehtävä on kuitenkin johtaa eli delegoida ja antaa vapaudet muille töiden tekemiseen. Jos esihenkilö yrittäisi tehdä kaikkien työt, ei muut koskaan niitä oppisi. Sobackin (2021) mukaan johtamiskulttuurissa jokainen esihenkilö voi valita pyrkiikö alaista opettamaan onkimaan itse saaliinsa vai antaako kalat valmiina suoraan käteen. Kirjoittaja itse oli johdatellut työntekijää itseohjautuvuuteen ja näin ollen hän oppi oman tekemisen kautta ja sai tehdä asian itse parhaaksi kokemallaan tavalla.

5.2 Viikko 2, Epätoivon vallassa

Maanantaina lähetin sähköposteja muutamille mahdollisille yhteistyökumppaneille ja kerroin mielipiteeni muutamaa tarjoukseen, jotka olimme saaneet. Kävin läpi jo solmittuja yhteistyökumppanuuksia ja tarkistelin budjettimme sen hetkistä tilannetta.

Tiistaina pidimme projektitiimin yhteisen palaverin, jossa kävimme läpi viime viikon jälkeen tehdyt toimet jokaisella osa-alueella. Ilmoittautumisia ei ollut tullut lisää ja muutamat yhteistyökontaktit olivat vastanneet meille kieltävästi. Hie-man tässä kohtaa naurun pyrähdyksiä kuului, koska monilla hikikarpalot virtasivat ohimoilta epätoivon vallatessa. Vain yksi joukkue oli ilmoittautunut ja muutama kollega. Rahaa puuttui tuhansia euroja ja kisoihin olisi vain muutama kuukausi jäljellä. Pohdimme josko lähestymistapamme kontaktointiin oli väärä, oliko sähköpostiviestimme liian pitkä, vaikea ymmärrettävä vai missä oli vika. Onko yrityksillä edes halukkuutta lähteä tällaiseen mukaan vai onko vielä korona pandemian jäljiltä kukkaronnyörit tiukalla? Tätä pohdin kauan tuona päivänä, miten voisimme tilannetta muuttaa?

Kumppanuusvastaavamme lupasi pian lähteä soittelemaan yritysten edustajia lävitse ja toden teolla meidän tarvitsisi kohta aloittaa kontaktointi suuremmin myös Satakunnan ulkopuolelta vaikkakaan aluksi emme tätä ajatelleet. Tässä kohtaa ajattelin, että kaikki eurot ovat kotiin päin, koska parhaat mahdolliset kisat meidän olisi järjestettävä. Pyrin kuitenkin tsemppaamaan tiimiläisiämme ja kehotin kovasti lähteä soittelemaan yrityksiin, jotta saisimme lisää rahaa. Pyrin tässäkin kohtaan luomaan hyvää henkeä kuitenkin tiimiimme. Sobackin (2021) mukaan turvallisuudentunnetta luomalla voi hälventää muiden huolta epävarmoissa tilanteissa, osoittaa tukea ja näyttää, että esihenkilö kyllä huolehtii. Tiimissä kukaan ei ole yksin oman tilanteensa kanssa, pelkästään jo tämä tieto auttaa johdettavia olemaan huolehti. Kun epävarmoja tilanteita on horisontissa, katsovat alaiset johtajaansa ja hänen reaktiotaan. Rauhallisella otteella johtaja osoittaa kaiken olevan hyvin. Näin myös itse olen toiminut ja pyrin aina olemaan rauhallinen tilanteessa, kuin tilanteessa.

Keskiviikkona ja torstaina kävin kumppanuusneuvotteluja mahdollisen kumppanin kanssa. Keskustelimme aiemmin projektitiimin kanssa, että olisi kiva saada hiusalan opiskelijoita tekemään pikakampauksia gaalaan osallistuville. Kävimme sähköpostein keskustelua hiusalan opiskelijoiden opettajan kanssa tästä mahdollisuudesta ja sain neuvoteltua hänen kanssaan hyvän lopputuloksen. Mielessäni kyllä oli mahtaako tämä onnistua ja jos onnistuu niin millä hinnalla. Tämä olisi kuitenkin palvelu, josta gaalaan osallistuvat opiskelijat itse maksaisivat. Päädyimme siihen, että pikakampauksia tulataisiin tekemään Original Sokos Hotel Vaakunan saunatilaan. Näin kilpailijoiden olisi helppo käydä kampauksessa omasta hotellihuoneestaan. Torstaina annoimme projektipäällikön kanssa lyhyen briiffin MaRaTa-verkostolle Teamsin välityksellä. Kerroimme miten kilpailuiden järjestelyt etenevät ja annoimme pienen maistiaisen jo varmistuneista yhteistyökumppaneista.

5.3 Viikko 3, Sähköpostien viilausta ja gaalapaikan kartoitusta

Aloitimme uuden viikon projektitiimin yhteisellä palaverilla Teamsin välityksellä. Kävimme läpi edellisen viikon palaverin jälkeen tapahtuneita asioita, kuten oliko yhteistyökyselyihin vastattu ja minkä verran niitä oli lähetetty lisää. Keskustelimme mahdollisen bändin hankkimisesta gaalaan ja myös tähän käytettävästä rahasta. Kävimme läpi sen, että jos kyseisen viikon loppuun mennessä ei tulisi tarpeeksi ilmoittautumisia joukkueilta, jouduttaisiin mahdollisesti koko tapahtuma perumaan. Minua ja monia muitakin projektitiimin jäseniä tilanne hieman alkoi jännittämään. Monen kuukauden työ olisi mennyt hukkaan. Olin kuitenkin tilanteesta huolimatta optimistinen ja luottavainen, että ilmoittautumisia tulisi viime tippaan vielä.

Keskiviikkona pidimme palaverin opiskelijoiden kesken, jossa lähetimme yhteisesti sähköposteja yrityksille mahdollisesta yhteistyökumppanuudesta. Tässä ideana oli se, että saadaan koko tiimi aktivoitua yhdessä sähköpostien lähettämiseen ja tiimiläiset voisivat kysyä apua minulta ja projektipäälliköltä mahdollisissa ongelmissa. Oma ajatukseni sähköpostien lähettämässä on se, ettei ole kirjoitusvirheitä, vastaanottajan nimi on oikein, liitteet ovat mukana

ja sähköpostin lopussa on kiitos tai tervehdys. Neuvoisin muita sähköpostien lähettämisesssä, kieliasussa ja mitä virheitä ei mielellään saisi tehdä. Koulutus.fi (2023) mukaan sähköpostin tekstin tulisi olla vain yhtä fonttia ja väriä, jotta teksti on selkeää. Sähköposteissa ei myöskään tulisi liian pitkiä kappaleita tai sen ei muutenkaan tulisi olla liian pitkä, lyhyesti tarvittava asia.

Pohdin jälkikäteen, oliko edellä kuvattu sähköpostinkirjoitus ohjeistus relevantti? Tulin kuitenkin tulokseen, että se oli hyödyllinen, koska selkeä ja laadukas viestintä herättää myös sidosryhmien luottamuksen. Esihenkilönä tämä oli siis minun vastuullani.

Kävimme läpi myös tulevaa vierailuamme gaalapaikassa, jonne olimme menossa koko tiimin voimin lounaalle kyseisen viikon perjantaina. Esimerkkinä mietimme gaalapaikan mahdollisuuksia ja asiakaspolkua.

Torstaina teimme ohjaajien ja projektipäällikön kanssa alustavan aikataulun kilpailupäivien ajalle. Aikataulujen tekemisessä tuli ottaa huomioon monta asiaa, kuten puheiden ja ohjelmanumeroiden pituudet, ruokailuajat, tehtävien tekemiseen ja esittämiseen tarvittava aika ja tietenkin liikkumiset paikasta toiseen. Oli hienoa oppia ajattelemaan kaikkea aikataulua tehdessä, niin monta asiaa tulee ottaa huomioon. Aikataulu myös helpottaa työskentelyä, kun jokainen tiimin jäsen tietää mitä tapahtuu suurin piirtein milloinkin.

Perjantaina tapasimme ensimmäisen kerran fyysisesti kuuden projektitiimin jäsenen kanssa. Kaksi eivät päässeet paikalle. Aloitimme lounaalla MEKANI by HUIKOOssa, joka oli myös gaalapaikkamme. Lounaan jälkeen keskustelimme henkilökunnan kanssa gaalan yksityiskohdista ja mitä kaikkea olisi odotettavissa. Meillä oli paljon kysymyksiä esitettävänämme ja olimmekin tuon käynnin jälkeen huomattavasti viisaampia. Kävimme läpi asiakaspolun gaalassa, jotta olisi helpompi hahmottaa kokonaisuus. Kaksi tuntia oltuamme, lähdimme kokeutamaan koulumme ryhmätyötilaan, jossa kävimme läpi edellisenä päivänä tehdyn aikataulun. Suunnittelimme myös vaihtoehtoisia ratkaisuja, jos joku suunnittelemamme asia ei olisikaan toteutunut. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun tapasimme kasvotusten suurimman osan kanssa ja olihan se hienoa. Näin

saimme paljon paremmin keskusteltua ja vaihdettua kaikkien kanssa ajatuksia. Itse katselin miten muut toimivat ryhmässä ja miten meidän ryhmämme teki töitä yhdessä. Kaikki tulivat hyvin toimeen toistensa kanssa, ja jokainen uskalsi sanoa oman mielipiteensä, joka tällaisessa työskentelyssä on tärkeää. Opin tästä ainakin sen, että ihmiset käyttäytyvät eri tavalla Teamsin välityksellä, kuin kasvotusten. Toiset ovat hiljaisempia ja toiset taas puheliaampia kasvotusten.

5.4 Viikko 4, Projektitiimin haasteet ja opit

Viikko alkoi taas perinteisesti projektitiimin palaverilla aamulla klo 9. Puolentoista tunnin palaverissa kävimme läpi ohjaajien kanssa vierailumme MEKANLissa ja asiat, joista keskustelimme liittyen gaalaan. Kävimme myös läpi muut vaihtoehdot mahdollisen peruuntuvan ohjelmanumeron sijaan. Sain tehtäväkseni ottaa yhteyttä mahdollisiin esiintyjiin gaalaamme ja laitoin neljälle eri esiintyjälle sähköpostia. Keskustelimme myös yhden tiimin jäsenen suoriutumisesta, joka oli ollut heikkoa. Tämä oli aiheuttanut toiselle valtavaa stressiä ja painetta. Tulisimme käymään asian lävitse tiimiläisen kanssa, joka ei ollut suoriutunut täysin annetuista tehtävistä. Opin tästä kyllä sen, että aina kaikkiin ei voi luottaa, että hommat hoituisivat helposti ja sovitussa aikataulussa. Tässä ainakin huomasin kehittymiseni siinä suhteen, että joskus tarvitsee katsoa muiden realistisia suorituksia ja tekemisiä. Tunteilleensa ei kuitenkaan saisi antaa liikaa valtaa, varsinkaan esihenkilön asemassa.

Jokainen henkilö kokee tunteita, niin myös esihenkilö. On kuitenkin mietittävä esihenkilön asemassa mitä tunteita näyttää ja kuinka vahvoina. Tunteet tarttuvat ja onkin huomattu, että kahden tunnin palaverin jälkeen työkaverilla on sama tunnetila kuin sinulla. Varsinkin johtajan tunteilla ja tunnetilalla on väliä, koska kaikki katsovat esihenkilöä ja ottavat hänestä mallia. Onnellisella esihenkilöllä on avaimet koko työyhteisön onnistumiseen. (Hougaard ym., 2018, luku 2, kohta tunteiden ymmärtäminen.)

Tiistaina sain vastauksia esiintyjiltä ja vein näistä tiedon eteenpäin. Emme vielä tuolloin enempää keskustelleet mahdollisesta esiintyjän valinnasta, mutta

kaikki saivat itsekseen miettiä mikä olisi paras ratkaisu. Budjettimme ei kuitenkaan antaisi periksi liian kalliin esiintyjän tilaamista.

Loppuviikosta käsitelimme yhden projektitiimiläisen pois jäämistä projektista projektipäällikön ja ohjaajan kesken. Projektiin mukaan lähtemisessä tulee yleisesti olla valmis siihen, että se vie aikaa ja sille antaa itsestään tarpeeksi.

5.5 Viikko 5, Tiimin jäsen lähti ja uusi tuli mukaan

Maanantai koitti ja tyypilliseen tapaan se alkoi palaverilla klo 9. Palaverin aikana kävimme läpi mitä markkinointi- ja kumppanuusvastaavamme, sekä teknikot olivat tehneet ja mitä heillä olisi seuraavaksi edessään. Saimme uuden jäsenen tiimiimme, joka otti vastuulleen Instagramin päivittämisen ja markkinointivastaavamme otti vastuulleen pelkän Facebookin ja markkinointimateriaalien tekemisen. Palaverin alussa kerroin kaikille yhden tiimiläisen pois jäämisestä vielä suullisesti. Tämän osalta opin kyllä sen, että vaikka, joku kuinka sanoisi hoitavansa jonkun asian, ei se välttämättä siltinkään hoidu. Kerroin mitä itse olin tehnyt edellisellä viikolla ja sovimme pitävämmepalaverin vielä samalla viikolla, jonka jälkeen lähtisimme soittamaan yrityksille mahdollisen yhteistyökumppanuuden perässä. Rötkin (2015, s. 177) mukaan, henkilön lähdön voi käyttää mahdollisuutena muokata työntekijöiden tehtäviä ja uudelleen organisoida, jos se koetaan tarpeelliseksi. Jokainen voisi saada itselleen uusia haasteita, kuitenkin liikaa ketään kuormittamatta.

Esihenkilön tehtävänä on huolehtia, että kaikilla on homma hanskassa, eikä tekemisessä ole häiriötekijöitä. Jokaisella alaisella tulisi olla ahkeruutta ja intoa hoitaa omat työnsä. Kaikkia asioita ei esihenkilö voi tehdä itse, pitää osata delegoida tehtäviä muille, mutta seurata kuitenkin niiden etenemistä. (Rötkin, 2015, s. 200.) Olen huomannut kehittyneeni omassani sekä muiden aikatauluttamisessa ja osaan paremmin hahmottaa asioita, joita tulisi priorisoida. Osaan jäsenellä paremmin tehtävien asioiden tärkeysjärjestyksen, jos jonkun asian voi jättää myöhemmäksi. Teen itse mielelläni sellaisia asioita, joissa voin

kehittää itseäni ja omaa osaamistani. Asiat, jotka minulta jo luonnistuvat, annan mieluummin jollekin tehtäväksi, kuka voisi oppia uutta asian tekemisessä.

Kun uusi työntekijä tulee taloon, olisi hyvä antaa aikaa perehdytykselle ja mahdollisesti varata siihen työntekijöitä auttamaan. Työnantajan on tärkeää miettiä missä järjestyksessä mitään tietoa uusi työntekijä tarvitsee. On hyvä, jos työntekijä on jo itse ottanut asioista selvää, mutta myös kysyä perehdytyksessä mahdollisimman paljon mieleen tulevia kysymyksiä. (Hyppänen, 2013, s. 183–185.) Perehdytin itse uutta tulokastamme yhdessä markkinointi- ja viestintävastaavamme kanssa ja annoin hänelle vapaat kädet kertoa uuden jäsenen tehtävistä, joista hän jo tiesikin etukäteen. Uusi otettiin hyvin tiimissämme vastaan ja toivotettiin lämmöllä mukaan. Monet hänet jo tiimistämme tunsikin entuudestaan.

Tiistaina teimme ohjaajien ja muutaman projektitiimiläisen kanssa kollegaohjelman. Oli mielenkiintoista huomata, kuinka hankalaa on ajatella minkä verran mikäkin ohjelmanumero vie aikaa, kuinka paljon tarvitsee varata aikaa siirtymiin ja mitä jos tapahtuukin jotakin odottamatonta. Mielipiteitä tapahtumien kuluista oli erilaisia ja monta asiaa tuli ottaa huomioon. Saimme kuitenkin tehtyä hyvän ohjelmarunon, josta kuitenkin moni kohta oli vielä auki.

Samalla viikolla meillä oli myös ohjaajan kanssa palaveri, kuinka lähtisimme kontaktoimaan yrityksiä soittamalla. Joillekin tämä tuntui hieman epämiellyttävältä, jonka ymmärrän kyllä, jos ei ole aikaisemmin soittanut yritykselle esimerkiksi työssään. Muutenkin jotkut mieluummin lähettävät tekstiviestejä kuin soittavat, kaikille soittaminen ei ole miellyttävää. Minulle itselle soittaminen ei ole ollut vaikeaa. Osaan mielestäni hyvin kertoa asiani, ja niin että linjan toisessa päässä oleva ymmärtää asian niin kuin se on tarkoitettu. Palaverissa kaikille jaettiin tasainen määrä soitettavia yrityksiä. Tähän annettiin viikko aikaa hoitaa soitot lävitse ja olin tästä luottavainen, että se kaikilta onnistuisi.

Kävimme perjantaina kampuksella teknikoiden ja ohjaajan kanssa palaverissa kampuksen tekniikasta vastaavien henkilöiden ja vahtimestarin kanssa. Keskustelimme tekniikkatarpeistamme, kuinka paljon vieraita on tulossa saliin,

minkälaisia somistuksia tilaan voisi laittaa ja minne tulisi mahdolliset ständit yrityksiä varten. Kävimme läpi niitä asioita, jotka tekniikan puolesta oli tärkeitä tapahtuman onnistumisen kannalta. Mitä omien teknikoidemme tarvitsee osata tapahtuman aikana ja mitä heidän tulisi ottaa huomioon?

5.6 Viikko 6, Kokouskäytännöt ja yhteistyötapaaminen

Aloitimme viikon koko projektitiimin ja ohjaajien palaverilla klo 9. Kävimme jälleen läpi viime viikon tapahtumat. Useimmat palaverimme olemme käyneet läpi vastuualueittain, joka on meille tuntunut parhaimmalta tavalta käydä asioita lävitse. Palaverin jälkeen ohjaajamme antoi ehdotuksen, että voisimme tehdä ennen palaveria pöytäkirjan, jonka pohjalta kävisimme asiat läpi ja ne merkattaisiin käsitellyiksi. Mielestäni tähänastinen tyyli on tuonut palaveriimme vapautta ja rentoutta, joka on antanut vapauden kaikille tuoda esiin oman mielipiteensä. On aina tärkeää, että jokainen voi tuoda esiin oman mielipiteensä ja mahdollisen ehdotuksensa.

Tiistaina kävin projektipäällikön kanssa läpi ajolistan, jonka hän oli tehnyt toisen projektitiimiläisen kanssa. En ennen ollut tehnyt ajolistaa, saatiikka nähnyt sellaista. Oli hienoa nähdä, kuinka paljon erilaisia asioita piti miettiä tätä tehdessä. Ajolistaan tuli melkein viiden minuutin tarkkuudella kaikkien kolmen kilpailupäivän ohjelma. Ajolistassa oli tiedot siitä, mitä kukakin tekee mitä, milloin ja missä? Ajolistassa tuli myös huomioida asioiden delegoiminen kaikkien tiimiläisten hoidettavaksi niin, että kaikki tarvittavat tehtävät olisivat jollakin hoidossa. Tiimimme oli juuri sopivan kokoinen niin, että kaikilla olisi tehtävää.

Keskiviikkona kävin ohjaajan kanssa tapaamassa yhteistyökumppaniamme ja keskustelimme heidän mahdollisesta osallistumisesta yhtenä jatkopaikkana keskiviikon kisapäivänä. Tapaamisessa saimme ehdotuksia mitä voisimme tilassa järjestää. Tapaamisessa sain antaa laajalti ehdotuksia ja tein myös päätöksiä.

5.7 Viikot 7 ja 8, Lomaviikko ja hostien perehdyttäminen

Hiihtolomaviikko alkoi ja perinteistä projektitiimin ja ohjaajien palaveria ei tällä kertaa ollut. Keskiviikkona aamulla pidimme opiskelijoiden kesken vapaamuotoisen palaverin, jossa teimme loppuun nimikylttien materiaalit, sekä kollega- ja verkostoitumisbingolaput. Palaverista riensin tapaamaan yhteistyökumppaniamme, jonka kanssa kävin lävitse vielä auki olleita asioita. Tämä viikko oli muuten rauhallinen projektin osalta.

Kahdeksannen seurantaviikon maanantaina lähetin sähköpostimuistutuksia mahdollisille yhteistyökumppaneille. Kiinnitin huomiota siihen, että kuinka moni yritys jättää vastaamatta sähköposteihin. Omasta mielestäni tällainen on ihmeellistä ja surullista, ettei sähköposteihin viitsitä vastata. Projektissamme on kuitenkin mukana seitsemän tulevaisuuden matkailualan työntekijää ja monet yritykset ovat jättäneet tiimiläisiimme huonon vaikutelman itsestään.

Maanantaipäivä jatkui ja yhteinen palaveri koitti klo 13. Projektipäällikkömme oli sairastunut, joten otin vetäkseni tämän kokouksen. Kävimme läpi yritykset ja yhdistykset, jotka olivat tulossa järjestettävälle ständeille. Katsoimme budjetin ajantasaisuuden, keskiviikon kilpailupäivän jatkopaikan tilanteen ja tehdyt materiaalit, jotka lähetettäisiin pikimmiten yritykselle tulostusta varten. Oli mukava pitkästä ajasta vetää kokous. Pysin itse aina pyytämään kaikilta kommentteja ja mahdollisuuksien mukaan pyydän niitä osallistujilta suoraan. Pidän siitä, että kaikki saavat äänensä kuuluviin ja annan mahdollisimman paljon muille tilaa tuoda ilmi omia näkemyksiä ja ajatuksia. Näin saadaan mahdollisimman monta ideaa ja näkökulmaa. Päätösten tekeminen ei kuitenkaan tuota minulle hankaluuksia. Osaan tehdä kiperiäkin päätöksiä nopeasti. Kokouksen jälkeen sain palautetta projektipäälliköltä omasta toiminnastani. Palaute oli positiivista, joka antoi minulle voimaa puskea eteenpäin.

Keskiviikkona kokoustimme asioista, joita emme ehtineet maanantain kokouksessa käymään läpi. Juttelimme siitä, mitä tehtäviä oli vielä tekemättä, kuten tarvittaisiinko tekniikkaa tehtävien esityksissä. Gaalaan oli aikataulutettu yksi kymmenen minuutin ohjelmanumero, joka vielä puuttui. Tässä kokouksessa

suurin osa oli läsnä kampuksella ja olikin mukavaa nähdä niin moni kasvotusten. Kokouksen jälkeen aloimme valmistelevaan tilaa, jossa pidimme tuleville hosteille perehdytyksen. Hostit olivat SAMKin opiskelijoita, jotka toimivat kilpailijoille oppaina kampuksella ja joka paikassa muuallakin apuna tilanteessa, kuin tilanteessa. Jokainen kilpaileva joukkue sai itselleen yhden hostin, jolta he pystyivät kysymään tarvittaessa apua, mutta host myös valvoi kilpailutehtävien suorittamista sääntöjen mukaan. Perehdytyksessä projektitiimiläiset esittelivät itsensä hosteille ja juontajille. Perehdytyksessämme oli esittäytymässä edellisissä kilpailuissa ollut entinen host, joka nyt oli yhden kilpailevan joukkueen valmentaja. Hän kertoi laajasti omista kokemuksistaan hosteille heidän toimenkuvastaan ja vinkkejä tehtävän suorittamiseen. Perehdytyksessä pyrin itse mahdollisimman paljon pyytämään hosteja kysymään meiltä kaikista, mitä vain mieleen juolahti. Koin olleeni helposti lähestyttävä ja kaikki huomioon ottava. Olisin toivonut itse esittelyssäni kertoneeni hieman enemmän itsestäni, mutta jotenkin vain sanat jäivät tulematta suustani ja esittelyni jäi varsin lyhyeksi. Aika meni todella nopeasti, enkä kauan perehdytyksessä ehtinyt ollakaan, kun minun jo piti kiittää töihin.

Torstaina ja perjantaina toimet olivat lähinnä Teams-viesteihin vastaamista, sekä kommenttien ja mielipiteiden antamista. Kyselin projektipäälliköltä, josko voisinkin jossakin asiassa auttaa tai mitä voisinkin tehdä. Sain tehtäväkseni alkaa luonnostelemaan kollegoille ja kilpailijoille lähetettävää infopakettia. Tässä kohtaa kilpailuihin olisi aikaa enää puolitoista viikkoa ja oli outoa ajatella, kuinka nopeasti aika oli mennyt. Odotin jo oikein kovasti kilpailuviikkoa. Huomasin kehittyneeni siinä, että osasin itse jo paremmin ajatella mitä seuraavaksi tulisi tehdä ja miten aikatauluttaa omaa tekemistä niin, että sovitut asiat tulisi hoidetuksi ennen sovittua ajankohtaa.

5.8 Viikko 9, Viimeistä silausta vaille valmiina kilpailuviikkoon

Viimeinen viikko ennen kilpailuja lähti käyntiin. Maanantain palaverissa kävimme läpi vielä kerran, että kaikki ruokailut ovat sovittuna oikeisiin ajankohtiin ja varmistimme, että kaikki ylipäättään on kunnossa. Keskustelimme

seuraavalla viikolla olevasta haastattelusta Radio Porissa ja siellä huomioitavaista asioista. Päätimme tapahtumaan häirintäyhdyshenkilöt, jotka tulisivat olemaan minä ja yksi toinen tiimimme jäsen, joka on kanssani käynyt koulutuksen häirintäyhdyshenkilönä olemiseen. Lopuksi vielä kävimme läpi tapah-
tumasovelluksen tilanteen. Mielestäni olimme hyvässä vauhdissa ja kaikilla oli hommat hanskassa. Palavereissa olen antanut mielipiteitäni ja kertonut jos jonkun asian voisi tehdä mielestäni toisin.

Kyseiselle viikolle olimme suunnitelleet kolme palaveria pidettäväksi, jotta varmasti kaikki tarvittava tulee hoidettua ennen kilpailuviikon alkua. Olin tämän palaverin klo 13–15 junassa. Oli hankalampaa osallistua, kun verkkoyhteys ei ollut kovinkaan stabiili. Sain kuitenkin hyvin kuunneltua ja kerrottua asiani. Onneksi olin vaunussa yksinäni, niin pystyin myös vastailemaan kysymyksiin ja kertomaan asioita. Kävimme läpi koko tilaisuuden ajolistan eli tiedoston, johon oli merkattu kohta kohdalta likimain viiden minuutin tarkkuudella mitä tapahtuu ja kenen vastuulla mikäkin on. Otin vastuulleni kollegoiden kuljettamisen autolla paikasta toiseen, sillä tunsin parhaiten Porin paikat ja reitit. Sain myös vastuulleni ständeille tulevista yritysten edustajista huolehtimisen, eväiden ja muiden mahdollisten tavaroiden noutamisen. Työni kautta olen tottunut huolehtimaan asioiden hoitamisesta ja siitä, että kaikilla vierailamme on kaikki hyvin. Lopuksi teimme vielä valmiiksi lähetettävät infopaketit kilpailijoille ja kollegoille. Lähetin nämä sähköpostilla niiden tultua illalla valmiiksi. Sähköpostia kirjoittaessani mietin kieliasua, mutta päädyin kirjoittamaan sen Porin murteella, jotta kilpailijoita ja kollegoita saadaan hieman viritettyä tunnelmaan ja toivotin heidät lämpimästi tervetulleeksi Poriin.

Torstaina aloin tekemään gaalaan istumapaikkakarttaa. Olen aikaisemminkin tehnyt istumapaikkakarttoja, joten tämä oli minulle tuttua. Tein tämän Exceliin, koska sillä se on mielestäni mielekkäintä tehdä. Vaikeinta tässä oli saada paljon tietoa samaan kohtaan niin, että tärkeät tiedot ovat helposti nähtävillä, kuten nimi, organisaatio ja erityisruokavaliot. Tarvitsi myös miettiä kaikille sellainen istumapaikka, että jokainen pääsee verkostoitumaan, tärkeät vieraat saavat henkilökuntaa seurakseen ja kilpailijat olisivat sekoitettu toistensa kanssa. Tämä oli aikaa vievää, mutta opin tästä paljon. Tällaista tehdessä tulee miettiä

sitä, miten kukin paikaltaan näkee, jos tilassa ei ole lavaa ja miten kaikilla olisi mahdollisimman hyvä paikka, myös kuitenkin tasavertaisesti tuttuja henkilöitä istumassa vieressä.

Perjantaina lähdin hakemaan Ulvilasta yrityksen tekemät nimikyltit, pöytäkolmiot, verkostoitumisbingon ja kollegabingon. Tämän jälkeen menin kampukselle, jonne olimme sopineet tapaamisen suurimman osan projektitiimin ja ohjaajien kanssa. Tehtävänäimme oli pussittaa yrityksiltä saadut tuotteet tervetulo-kasseihin. Tämä oli nopeasti valmiina, jonka jälkeen kävimme läpi Powerpointit, joita tulitaisiin näyttämään kisapäivinä. Annoin näihin parannusehdotuksia ja korjasimme kirjoitusvirheitä. Illalla kävimme syömässä yhdessä tiimiläisten ja ohjaajien kanssa. Olimme kaikki äärettömän innoissamme tulevista kilpailuista ja melkein kaikki asiat olivat hoidossa. Aloimme olemaan valmiita kilpailuiden alkamiseen.

5.9 Viikko 10, Odotus palkitaan, on kilpailuiden aika

Kilpailuviikko lähti käyntiin. Menimme jo aamulla kampukselle tiimin kanssa. Aloin tekemään istumakarttaa get togetheriin, joka olisikin jo seuraavana päivänä. Tässäkin niin kuin gaalan istumajärjestyksessä sai miettiä kollegoille sellaiset istumapaikat, että heidän vieressään olisi mahdollisesti tuntemattomia, mutta myös heidän työkavereitaan. Tärkeintä kuitenkin oli istuttaa joukkueet keskenään, mutta myös toisen joukkueen viereen, jotta syntyisi ryhmähenkeä ja verkostoitumista. Tähän minulla meni hyvä tovi. Tällä välin kaksi tiimiläistämme lähti Radio Poriin haastatteluun. Heidän jännityksensä huomasi, mutta tsemppasin heitä parhaani mukaan. Olimme sopineet, että menisimme klo 14 katsomaan yhdessä jatkopaikkaa, jonne menisimme torstaina gaalan jälkeen. Saimme sovittua, että muutamat hostit valmistelisivat jatkopaikan meille torstai-iltana gaalan aikana. Tässä samalla kävimme katsomassa Original Sokos Hotel Vaakunassa Vihta saunatilan, jossa olisi saatavilla pikakampauksia ennen gaalaa. Tämän jälkeen näytin tiimiläisille vähän Poria ja kävimme katsomassa missä oli Rosenlew museo, joka oli kollegoiden ja joukkueiden käyntikohteena keskiviikon kisapäivänä.

Tiistaina menimme kampukselle aikaisin aamulla. Kukin jäsen teki omia jäljellä olevia hommiaan. Kumppanuusvastaavamme hoiti lisäperehdytystä hosteille ja muutenkin tarvittavia tietoja heille, markkinointi- ja asiakaskokemusvastaavat tekivät tulostettavia opasteita ja laittoivat vielä puuttuvia logoja nettisivuille. Projektipäällikkö kävi läpi ajolistaa ja aikataulua, että kaikki on kunnossa tuleville päiville ja auttoi kumppanuusvastaavaa houstien perehdytyksessä. Itse olin ohjaavanopettajan ja juontajien kanssa palaverissa. Kävimme läpi aikataulun, mitä juontokorteissa olisi hyvä olla ja mitä ylimääräistä juontajat voisivat kertoa mahdollisissa tyhjiissä kohdissa, jos aikataulumme ei pitäisi. Meillä oli kova luotto juontajiimme, sillä he ovat tehneet esiintymisiä ennenkin ja molemmat olivat äärettömän supliikkeja. Omassa toiminnassani huomasin kuinka hyvin muistin asioita ulkoa, enkä niinkään tarvinnut vahvistusta projektipäälliköltä tai opettajalta. Palaverin jälkeen menimme kampuksen Agora-saliin katsomaan kuntoon järjestelyitä seuraavan päivän kilpailuiden avausta varten. Lähdimme kampukselta viiden hengen voimin kohti Original Sokos Hotel Vaakunaa, jossa pitäisimme rekisteröitymispistettä saapuville joukkueille ja kollegoille. Rekisteröitymispisteellä laitoimme tiedon saapumisesta henkilön nimen kohdalle Excel tiedostoon, annoimme hänelle tervetuliaiskassin sekä toivottimme lämpimästi tervetulleeksi Poriin.

Hotellin yläkerrassa Satakunta Salissa olisi illalla get together, josta odotin henkilökunnalta tietoa, milloin voisimme mennä laittamaan pöytiin nimikyltit, avainnauhat ja kynät. Esihenkilönä annoin ohjeita mihin kohtiin istumapaikkakartat olisivatärkevin laittaa, miten pöydät aseteltaisiin ja annoin vielä viimeisiä ohjeita juontajille, mitä ainakin olisi kerrottava tilaisuuden aikana. Ovet avattiin klo 17:45 ja get together päästiin polkaisemaan käyntiin hieman klo 18 jälkeen. Illan aikana juontajat esittelivät itsensä kattavasti ja miksi juuri he olivat tapahtumamme juontajat. Esittelimme myös tapahtumasovelluksemme, josta löytyi koko tapahtuman tarkempi aikataulu, ohjeita ja yhteistyökumppaneidemme esittelyt. Edellisen vuoden voittajajoukkue toi pokaalin Poriin, ja he luovuttivatkin sen näytösluontoisesti juontajillemme, jotka sitten pääsisivät antamaan sen uusille voittajille gaalassa. Illan aikana lanseerasimme kollega- ja verkostoitumisbingon, joita vieraat lähtivät heti innolla tekemään. Get

togetherin päätyttyä osa lähti vielä jatkoille, mutta tämä apulaisprojektipäällikkö oli aivan katki ja lähti kotiin ottamaan lisää virtaa seuraaville kahdelle päivälle.

Keskiviikkona herätys oli klo 06:00 ja olimme sopineet tapaavamme tiimin kesken klo 07:00 aamupalan merkeissä Kampuksella. Kaikkia hieman jännitti, miten seuraavat kaksi päivää tulevat menemään, mutta kaikilla oli toisiinsa vahva luotto. Minulla itselläni esihenkilön roolissa en oikein osannut olla huolissani, koska sisimmissäni tiesin, että kaikki tulee menemään hyvin ja kaikki projektiitiimimme jäsenet tietävät omat vastuunsa. Meillä oli yrityksiä ständeillä Agorasalin toisessa päässä ja siellä pääsin itsekkin pyörähtämään. Vastuualueeni hieman muuttui lennosta aamupäivän aikana, kun kävin hakemassa meille annettuja pullia ja lihapasteijoita Porin Leivältä. Olimme sopineet laittavamme tauolle esille hieman jotain pientä purtavaa. Pöydässä oli konjakkiplareja, Nams-tomaatteja, Pori Leivältä pullaa ja lihapasteijoita, sekä K-Supermarket kampuksen tarjoamia hedelmiä. Kokosin tämän snäkkipöydän ja pidin huolen tavarain riittävydestä, sekä pöydän siisteydestä. Ensimmäinen kilpailutehtävä esiteltiin Original Sokos Hotel Vaakunan toimeksiantona, jossa kilpailijoiden tuli luoda majoituspaketti, johon liittyisi teollisuusmatkailu ja olisi myytävissä lapsiperheillä, että myös senioreille. Huomasin, että monia joukkueita tehtävänanto ilahdutti ja olihan se kieltämättä mielenkiintoinen tehtävä. Tehtävän esittelyn jälkeen joukkueet lähtivät hostien johdolla tekemään tehtävää ja kollegat lähtivät omaan ohjelmaansa kampuskierrokselle. Tässä vaiheessa alkoi teknikoiden yksi tärkeimmistä tehtävistä, sillä joukkueille annettiin muistitikut, joihin he latasivat tekemänsä tehtävät ja nyt teknikoiden tehtävänä oli siirtää ne esitystä varten tietokoneelle yhteen Powerpoint esitykseen, josta ne pystyisivät helposti esittämään yleisölle. Tästäkin tehtävästä teknikkomme suorituivat oikein mallikkaasti. Tehtävien teon ja kollegoiden ohjelman jälkeen joukkueet pitivät myyntipuheet omista matkapaketeistaan.

Esitysten jälkeen lähdimme lounaalle kampuksen ravintolaan. Ihmettelimme projektipäällikön kanssa, miksi oli vain yksi linjasto auki, vaikka olimme ilmoittaneet, että meitä olisi yli 80 henkilöä tulossa lounaalle. Kaikille vieraille ei tarjottu jälkiruokaa, joka meille kuului ja tätäkin ihmettelimme. Kuulin sivukorvalla

jonkun sanovan, että meitä oli odotettu saapuvan vain 20 henkilöä, josta tietenkin hämmennyin. Lähdin asiaa selvittämään, että mistä tällainen johtui. Kumppanuusvastaavamme, joka oli järjestänyt ruokailumme olikin jo asiasta keskustelemassa ja loppujen lopuksi selvisi, että hän oli lähettänyt oikeat henkilömäärät ja muut tiedot, mutta ravintola oli jotenkin asiassa sekaisin eikä tieto ollut kaikille ilmeisesti kulkeutunut. Kehotin tässä kohtaa kumppanuusvastaavamme soittamaan ravintolaan, jonne olisimme illalla menossa päivälliselle ja varmistamaan heidän kanssaan, että heillä on varmasti kaikki tarvitsemansa tieto.

Lounaan jälkeen alkoi toinen tehtävänanto, joka tuli Pori Jazzilta. Tehtävänä oli luoda täysin uusi festivaali konsepti, joka ei sijoittuisi Porin Kirjurinluotoon. Festivaalin tulisi palvella eritoten nuoria ihmisiä, jotka ovat kuitenkin yli 18-vuotiaita. Tehtävänä oli myös suunnitella markkinointi kyseiselle festivaalille. Pori Jazzia on vuosien varrella juhlittu muun muassa pienemmässä mittakaavassa muun muassa vanhassa tehdashallissa, josta kilpailijat saivat hieman osviittaa siihen, mitä tehtävässä haetaan takaa. Pori Jazzin edustaja kertoi laajasti festivaalin historiasta ja miten se on muuttunut vuosien varrella. Tehtävänannon jälkeen joukkueet lähtivät taas hostien johdolla tekemään tehtävää, johon heille annettiin aikaa puolitoista tuntia. Kollegoille oli suunniteltu omaa ohjelmaa tehtävän tekemisen ajaksi, ja he lähtivätkin linja-autoilla tutustumaan ennakkotehtävän toimeksiantajaan eli Rosenlew-museoon opastetulla kierroksella. Joukkueiden ohjelmassa oli myös vierailu Rosenlew-museossa, jonne he lähtivät tehtävän tekemisen jälkeen. Kollegoilla oli ohjelmassa museovierailun jälkeen kävellä takaisin hotelleille opastetusti, mutta minun ja projektipäällikön tehtävänä oli kuljettaa autoilla kollegoita, jos heistä joku näin haluaisi. Päivän aikana huomasin miettiväni usein tiimiläisiämme, että onko heillä kaikki hyvin, tietävätkö he oman vastualueensa ja mitkä olivat heidän tehtäviään. Tarjosin apuani kaikille ja olin valmis auttamaan ja tekemään mitä vain mikä helpottaisi muiden työkuormaa. Huomasin kyllä, että kun kaikki oli niin hyvin suunniteltu jo alusta alkaen, ei meillä ollut tällaisia ongelmia ollenkaan. Olin äärettömän onnellinen ja ylpeä koko meidän porukastamme.

Kollegat ja osa opiskelijoista menivät vielä iltapäivällä tutustumaan Porin yliopistokeskukseen, jonka jälkeen menimme päivälliselle ravintola Sofiaan. Siellä aloitettiin joukkueiden esityksillä. Joukkueet esittelivät tuotoksensa ja pyrkivät niitä myymään mahdollisille kuluttajille, mutta myös samalla toimeksiantajalle. Monet joukkueet esittivät omat tuotoksensa näytelmän muodossa, mikä olikin hauska keksitty. Omasta mielestäni tällaiset näytelmämuotoiset esitykset olivat myyvämpiä ja niistä ymmärsi hyvin, minkälaisen konseptin he olivat suunnitelleet. Esitysten jälkeen söimme ja lähdin tämän jälkeen nukkumaan. Osa kilpailijoista lähti vielä jatkoille keilaamaan ja osa kollegoista lähti tutustumaan porilaiseen pienpanimoon.

Torstaina lähti käyntiin kilpailuiden viimeinen päivä käyntiin ja lähdimmekin projektipäällikön kanssa ajamaan klo 8:00 Porista kohti kolmannen tehtävänannon toimeksiantajan tiluksia eli Ahlströmin ruukille Noormarkkuun. Joukkueet ja kollegat saapuivat paikanpäälle linja-autokuljetuksilla ja melkein heti aloitettiin tehtävänannolla. Tehtävänä oli tehdä sosiaaliseen mediaan alle 50 sekunnin mainosvideo ruukin alueelta ja sen palveluista. Mielestäni tämäkin tehtävä oli mielenkiintoinen, jossa kaikki joukkueiden jäsenet pääsivät todellakin haastamaan itseään ja ajattelemaan boksen ulkopuolelta. Sää tuona päivänä oli harmaa ja sateinen, mutta se ei menoa haitannut. Kollegat lähtivät tehtävien työstön ajaksi tutustumaan Ahlström Voyage näyttelyyn, joka oli läpileikkaus Ahlströmin suvun ja yhtiöiden historiasta. Tiimin kanssa kävimme läpi päivän kulkua ja illan gaalaa. Katsoimme myös, miten pisteytämme verkostoitumisbingon, jonka joukkueet tulisivat pian palauttamaan. Esitysten jälkeen monesta joukkueesta huomasin helpottumista ja moni innolla jo odottikin illan gaalaa. Kuitenkin ensin oli aika lounaalle.

Lähdimme lounaan jälkeen kohti Poria ja menimme ravintola Mekaniin laittamaan iltaa varten valmiiksi valoja, sekä muokkasimme hieman pöytäjärjestystä, jotta kaikki varmasti näkisivät esityksen valkokankaalta. Hetken Mekanissa oltuamme lähdimme projektipäällikön kanssa palauttamaan autot, ja samalla kävin hakemassa pokaalin kaiverruksesta, jonka projektipäällikkö oli edellisenä päivänä sinne toimittanut. Tässä vaiheessa en vielä halunnut tietää kilpailun voittajaa, joten pyysin, että pokaali peitettäisiin niin, ettei kenelläkään

tulisi kiusausta katsoa voittajaa pokaalista. Ei aikaakaan, kun olimme taas Me-kanissa ja nyt itse olin laittamassa itseäni valmiiksi ja pukua päälleni. Olin erittäin onnellinen ja helpottunut, että kaikki oli sujunut niin kuin oli pitänytkin.

Gaalavieraita alkoi saapumaan hieman ennen kuin gaalan aloitusaika oli klo 18. Katsoin vielä, että palkintopöydässä on kaikki kunnossa ja varmistin, että juontajat tietävät mitkä palkinnot menevät kenellekin. Otin vieraita vastaan projektipäällikön kanssa ja yhdessä hujauksessa gaalakin jo alkoi. Nautimme ruoasta, puheista, taikurin esityksestä ja ennen kaikkea palkitsemisista. Oman tiimin kova ja pitkä työ oli vihdoinkin tullut päätökseen, saimme huokausta helpotuksesta. Illan pimentyessä lähdimme vielä jatkoille, jonka muutamat hostit olivat meille laittaneet hienosti valmiiksi ja saimme sielläkin vielä hieman juhlia voittajia. Kilpailuviikko oli tullut päätökseensä.

5.10 Viikko 11, Onnistunut projekti

Päiväkirjan viimeisellä seurantaviikolla koko projektitiimimme lepäsi ja keräsi voimia paljon vaatineen viikon jälkeen. Keskiviikkona tapasimme Teamsin välityksellä projektitiimin ja ohjaajien kesken. Kävimme läpi jokaisen osa-alueen, miten projekti heidän mielestään meni, mitä olisi voinut tehdä paremmin ja oliko vielä tekemistä jäljellä. Markkinointi- ja viestintävastaavalla työtehtävät jatkuivat vielä kilpailuidenkin jälkeen jälkimarkkinoinnilla, sekä palautelomakkeen lähettämällä. Palaverissa tulimme yhteiseen lopputulokseen siitä, että kilpailut järjestettiin onnistuneesti ja jokainen onnistui omalla osa-alueellaan. Olimme iloisia saadessamme projektin melkein päätökseen. Vielä myöhemmin kevään aikana olisi tapaaminen seuraavan vuoden järjestäjän kanssa, jossa vaihdetaan tietoa ja annetaan ohjat seuraavalle.

6 YHTEENVETO

Siirtyessään asiantuntijasta esihenkilön rooliin vaatii se oman mielenmaise-
man muutosta ja erilaista ajattelutapaa. Esihenkilön rooli on kaikkia suurempi
ja hän opettaakin muille osaamiaan asioita. Hänen tulee miettiä muita ja miten
tehtäviä tehdään yhdessä. Esihenkilö tietää onnistuneensa, kun koko tiimi on-
nistuu ja oma tekeminen on vakaalla pohjalla ja osaa ottaa huomioon erilaiset
ihmiset. (Rötkin, 2015, s.193, 204.)

Esihenkilö kehittyy, kun hän antaa itselleen vapauden oppia uutta. Olosuhteita,
joissa työskentelemme ei välttämättä voi muuttaa, mutta omia toimintatapoja
ja asennoitumista voi. Omaan kehittymiseen vaikuttaa itsensä reflektointi ja
oppiminen omasta käytöksestä, mitä voisi muuttaa ja mihin keskittyä enem-
män. Palautteen saamisella on suuri merkitys esihenkilön itsensä arvostami-
seen ja uuden oppimiseen. Jos oma ajattelumalli on positiivinen, on helpom-
paa hallita mahdollisia esteitä ja hankaluuksia. (Sydänmaanlakka, 2010, luku
9.3; Aaltonen ym, 2014, s. 166)

Oma toimintani esihenkilönä oli mielestäni hyvää ja olin asemassa luonteva.
Annoin tiimillemme ohjeita ja johdattelin heitä kohti toivottua lopputulosta. En
halunnut antaa kenellekään suoraan vastausta vaan pyrin johdattelemaan
muita eteenpäin, tekemään ja oppimaan itse. Koen, että itse tekemällä oppii
parhaiten, kunhan työn tekemiseen vaadittavat eväät ovat kunnossa. Ohjaajat
ohjasivat meitä eteenpäin projektin aikana ja pystyimme heiltä kysymään, jos
jokin meitä askarrutti. Projektin aikana emme oikein saaneet projektipäällikön
kanssa palautetta tekemisestämme ohjaajilta, jota toisaalta olisimme kaivan-
neet. Tai siltä se meistä ehkä tuntui. Esihenkilöinä meidän olisi pitänyt pyytää
palautetta rohkeammin. Palaute olisi ehkä auttanut meitä projektipäälliköitä toi-
mimaan paremmin projektin ja tiimin kannalta, mutta varmaksi sitä ei voi tietää.
Palaute olisi voinut olla esimerkiksi systemaattista kerran muutamassa vii-
kossa tapahtuvaa palautteenantoa yhteisesti projektipäälliköille.

Olen työskennellyt asiakaspalvelutehtävissä jo yli kuuden vuoden ajan, joten olen jo ennen projektia oppinut olemaan tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa, lukemaan heitä ja mukautumaan heidän tunnetiloihinsa. Kun jollakin työntekijällä on vaikeaa, on syytä antaa hänelle tukea tilanteessa, jos se vain on mahdollista. Huomasin muutamia kertoja, että tiiminjäsenemme kipuivat muutamina kertoina omien tehtäviensä parissa. Pyrin auttamaan heitä parhaani mukaan, mutta kuitenkin tekemättä mitään suoraan heidän puolestaan. Huomasin kehittyneeni tunnistaessani erilaisia tilanteita, joissa apuani kaivattiin ja osasin miettiä minkä verran ja minkälaista apua annan heille.

Kehittymistäni esihenkilönä on hankala mitata, mutta koen kehittymistä tapahtuneen. Viimeisten viikkojen aikana olin paremmin perillä siitä mitä tapahtui, mitä oli tuleman päällä ja mitä kenenkin vielä tulisi tehdä. Projektin alkuvaiheissa en ollut kovinkaan tietoinen mitä tulisi tehdä, mutta koko ajan eteenpäin mentäessä ymmärsin paremmin oman vastuuni ja sen tuomat velvoitteet. Joissakin tilanteissa olisin saanut olla jämäkämpi ohjeissani, mutta ymmärsin tämän ja huomasin sen itsekin, joten koen siinäkin kehittyneeni. Kilpailupäivien aikana osasin paremmin hahmottaa kokonaistilanteen ja pystyin antamaan ohjeita sosiaalisen median tekijällemme ja juontajille. Projektin loputtua sain palautetta omasta toiminnastani esihenkilönä projektitiimiläisiltämme. Palautteet ovat suoria lainauksia tiimiläistemme antamista palautteista. Seuraavankertaisesti sain palautetta:

”Apulaisprojektipäällikkö toimii projektipäällikön apuna. Nicke toimi mallikkaasti yhteistyössä minun, Roosin kanssa. Lähtökohteisesti tutustuimme projektinaikana enemmän toisiimme, joka helpotti avoimuutta välillämme. Välillä tuntui että, emme kumpikaan olleet perillä mitä seuraavaksi sillä, tapahtuman runko ja ohjelmat muuttuivat viimeisille viikoille asti. Se vaikutti meidän yhteistyöhömmä ja vaati paljon muuntautumiskykyä, tällaisissa tilanteissa olisin toivonut enemmän oma-aloitteisuutta asioiden selvittämiseen ja kokonaiskuvan hahmottamiseen. On vaikeaa yrittää jakaa tehtäviä, kun ei tiedä miten asiat tulevat tapahtumaan. Mutta epätietoisuus kuuluu varmasti jokaiseen tapatumaan. Meillä oli

projektin aikana vain muutama ohjauspalaveri ohjaajien kassa, joka vaikutti tapahtuman kokonaisuuteen ja tapahtuman kokonaisvaltaiseen hahmottamiseen.

Olen ylpeä siitä, että toit omat vahvuutesi esille ja hyödynsit niitä ammattitaitoisesti. Kokonaisuudessa olimme kumpikin ensimmäistä kertaa asemissamme. Toit omat mielipiteet hyvin esille ja perustelit näkökulmat. Toivon että, myös sinulla oli tunne että, sait tilaa omille näkökulmille. Pääsimme hyvin yhteisymmärrykseen ja pystyimme ratkaisemaan ongelmia tiiminä. Tulevaisuudessa, pyri erottamaan arkielämä ja koulu toisistaan. Joskus asioiden priorisoinnissa olimme erimieltä, mutta jokainen persoona arvottaa tiettyjä asioita. Koen, että sain hyvän ystävän projektin myötä, sillä pystyimme jakamaan työtehtäviä luontevasti ja ammattimaisesti, mikä viittaa hyvään yhteistyöhön persoonien välillä. Ymmärrämme toisiamme sekä kunnioitamme toisia.”

...

”Nicken hyvät myyntipuheet siitä, miksi lähdin mukaan tähän projektiin. Nicke oli alusta asti todella hyvä tuki tiimiläisille, ymmärtäväinen ja auttavainen. Hyvä organisointikyky ja johtamisen taidot.”

...

”Nicke, kuten Roosa, onnistui saamaan minut uskomaan, että pystyn tähän ja he molemmat varmistelivat, että kukaan ei tuntenut oloaan liian rasittuneeksi. Nicke, kuten Roosa auttoivat aina tarvittaessa. Nicken apua tarvitsimmekin moneen otteeseen, etenkin Pori ”asioissa” kuten murteessa.”

...

”Pehmeä mutta asiantunteva ote työskentelyyn. Osaa lukea ihmisten mielialoja ja rohkaisee ammattimaisesti tiimiläisiä. Kehittyi esimiehenä projektin edetessä paljon. Jonkinlaista jämäkkyyttä ehkä jossain kohdissa olisi kaivannut. Molemmilta projektipäälliköiltä loistosuoritus! Siihenkin nähden, että he eivät saaneet juuri ollenkaan palautetta tekemiseensä.”

...

”Tasaista ja auttavaa työskentelyä.”

...

”Hyvää: Nicke toimi hyvin Roosin tukena, heillä selkeästi kemiaat kohtasivat. Hyvin osasi myös hypätä Roosin kenkiin, kun Roosa ei ollut paikalla. Kuunteleva ja kannustava.

Kehitettävää: Paineen alla työskentelyssä helposti tunteet kuumentuivat, jolloin tiimin sisällä oli ehkä hieman turhautuneisuutta. Tämä on sellainen taito, jossa kaikilla meistä on kehitettävää.”

...

”Nickin rauhallinen olemus toi hälinän keskellä selkeyttä tilanteisiin. Osaa ottaa tilanteen tarvittaessa haltuun, mutta hyvin antoi tilaa Roosalle toimia Päällikkönä. Osaa olla oikeassa tilanteessa neutraali ja samalla riittävän informatiivinen muuta tiimiä kohtaan. Selkeämpi tehtävän jako muille tiimiläisille tai olisi jokaisen kanssa voinut pohtia erikseen mikä on kenenkin vastuualue missäkin tilanteessa. Nickestä tulee hyvä johtaja tai esihenkilö.”

Olen iloinen saamastani palautteesta. Palautteista huomaa sen, että olen selvästi tehtävään sopinut ja olen samalla kehittynyt tehtävässäni. Yhdestä palautteesta nousee esille paineen alla työskentely ja siihen reagoiminen. Olen tässä asiassa vuosien varrella jo kehittynyt, mutta aina on parannettavaa ja siihen pyrin tulevaisuudessa kiinnittämään paremmin huomiota. Kiitän kaikkia tiimiläisiäni lämpimästi mukavista palautteista.

Jotta esihenkilö menestyisi ja kasvaisi, vaatii se periksiantamattomuutta ja kovaa työtä. Esihenkilön tulisi kestää kritiikkiä ja oppia saamastaan palautteesta, oli se hyvää tai huonoa. Ihmisen ei tulisi menettää toivoaan, jos tulee takaiskuja tai kuoppia matkan varrella, juuri ne kasvattavat meitä (Huhtala, 2015, s. 25–26.) Chamorro-Premuzicin (2019, luku 8, kohta 4) mukaan palautteen saaminen auttaa jokaista esihenkilöä kehittymään. Esihenkilöille suunnatuissa valmennuksissa on pääosin kyse annetusta järjestelmällisestä palautteesta, jotka auttavat esihenkilöitä itsensä refleктоimisessa. Palautetta tulisi pyytää rohkeammin ja sen pitäisi olla rakentavaa. Vaikka palautteen pyytäminen

saatetaan kokea joissakin kulttuureissa heikkoutena, tulisi sitä kuitenkin rohkeammin pyytää. Pelkkä positiivinen palaute ei esihenkilön suoritusta muuta suuntaan tai toiseen.

Koen myös olleeni tietyissä asioissa liian lepsu. Joissakin tilanteissa olisi tarvinnut sanoa hieman jäməkämmin ja ohjata enemmän tekemistä. Koen, että halusin nähdä muiden tekevän itse ja oivaltavan tarvittavat asiat, jotka tulisi tehdä. Annan mieluummin siimaa tehdä asiat omalla tavalla kuin, että itse kertoisin miten asiat tulisi tehdä. Kuitenkin jos tiimiläinen tuntee olevansa hukassa, eikä saa ohjausta, silloin voi olla esihenkilö epäonnistunut.

Koen onnistuneeni tehtävässäni apulaisprojektipäällikkönä. Oma työurani matkailualalla ja ammattikorkeakoulussa opiskellut asiat yhdessä tekivät minusta sellaisen esihenkilön, kuin olin. Kuunteleva, auttava, johdatteleva ja ennen kaikkea johdonmukainen. Pysin aina perustelevaan kantani ja kertomaan muille syy-seuraussuhteen vaikutuksen päätöksiini. Haluan, että kaikilla on työpaikalla mukavaa ja jokainen on tasavertainen toisiinsa nähden. Samalla nimikkeellä työskentelevät saavat itse päättää miten asiat tekevät ja miten jakavat vastuut. Oman alaisen kehittyminen on ihailtavaa katsottavaa, joka myös kehittää itse esihenkilöä ja laittaa miettimään omaa opetustapaansa. Olin iloinen nähdessäni omien tiimiläisteni kehittymisen omassa tehtävässä. Pysin heitä jokaista puskkemaan itseään eteenpäin vaikeuksista huolimatta, sillä kova työ palkitaan aina.

Tulevaisuudessa toivon olevani esihenkilö, joka kuuntelee, auttaa ja ohjaa alaisiaan kohti onnistumisia. Kaikkien onnistuminen lähtee esihenkilön oman toiminnan kautta ja erityisesti hänen esimerkillään. Onnistumisten kautta myös esihenkilö saa uutta voimaa omaan toimintaansa ja tietää johtavansa oikein. Toivon myös pystyväni pyytämään palautetta useammin ja rohkeammin, joka auttaisi minua toiminnassani. Olen kuitenkin positiivisella mielellä saamaani hyvään palautteeseen ja otan oppiakseni kehitysehdotuksista, joita tiimiläisiltäni sain. Olen kehittynyt ja jatkan kehittymistä, se kun ei koskaan lopu.

7 POHDINTA

Opinnäytetyö oli mielenkiintoinen ja pitkä prosessi. Tutkimusta tehdessä oli vaikeaa palaverien aikana olla läsnä, mutta myös tehdä muistiinpanoja. Mielestäni esihenkilön kasvua on hankala mitata tiettyjen päivien aikana eli kehityinkö minä jonain tiettyinä päivinä ja jossakin tilanteessa enemmän kuin muissa. Mielestäni on parempi katsoa kehittymistä tietyltä ajanjaksolta niin kuin vaikka nämä päiväkirja merkinnöin tehdyt 11 viikkoa. Tuona aikana kehitystä tapahtui ja sen muutkin tiimissämme huomasit ja siitä mainittiin myös palautteissa.

Tämän tekeminen oli minulle luontevaa, jotenkin juuri päiväkirjamuodon vuoksi sillä tutkimuksen ja opinnäytetyön oli edettävä koko ajan. Olen iloinen saadesani hyvää palautetta tiimiläisiltämme ja ohjaajilta. Kirjoittamisessa olen myös kehittynyt aivan hurjasti prosessin aikana, ennen kirjoittamisen aloittamista oli minulle vaikeaa, mutta nykyään tekstiä tulee jo luontevammin. Opin koko prosessin aikana paljon uutta itsestäni, joka olikin koko prosessin tarkoitus. Muutamia asioita, joita olen itsestäni oppinut, että sovin esihenkilötyöhön, autan paljon muita ja ajattelen muiden etua ensin, sekä haluan antaa muille tilaa ilmaista itseään. Opin itsestäni lisäksi sen, että haluan myös muiden oppivan uutta ja mielelläni autan muita itseohjautuvaan oppimiseen.

7.1 Tutkimuksen yleistettävyys ja luotettavuus

Oman tutkimukseni tulokset eivät ole yleistettäviä, eli eivät ole myöskään luotettavia. Tällaisessa tutkimuksessa, jossa tutkitaan tutkijaa itsessään ja hänen kokemiaan asioita, tulokset eivät voi olla yleistettävissä. Tutkimuksesta voidaan kuitenkin huomata se, että tutkija kehittyi tutkimuksen aikana ja päästiin päämäärään eli esihenkilönä kehittymiseen, joka ei koskaan kuitenkaan pääty.

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole yksioikoisia totuuksia vaan monenlaisia tulkintoja ja tässä opinnäytetyössä on tulkittu tutkijan näkökulmasta. Lupaan

kuitenkin olleeni tutkimuksessani rehellinen ja kertoneeni vain itse näkemiäni ja kokemiani asioita, niin kuin ne itse olen kokenut.

7.2 Hyvä tieteellinen käytäntö

Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohjeistus on luotu vuonna 1994 malliksi korkeakouluopiskelijoille ja tutkijoille. Ohjeen on luonut Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Yliopistot ja korkeakoulut noudattavat ohjetta arvioidessaan tutkimusten mahdollista loukkaavuutta. Hyvän tieteellisen käytännön ohjeen avulla pyritään läpinäkyvyyteen ja estämään mahdolliset loukkaukset. Hyvän tieteellisen käytännön ohjeisiin kuuluu muun muassa, että tutkimus on luotettava, se on tehty rehellisesti, ja siinä osoitetaan arvostusta ja vastuunkantoa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 3, 6, 12.)

Opinnäytetyön eettisyyttä tulisi arvioida ennalta, varsinkin jos opinnäytetyössä tulee esille henkilöiden nimiä tai muita tunnistetietoja. Tätä arvioidaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan erillisellä Ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin ohjeella. (Satakunnan ammattikorkeakoulu, n.d.-b.)

Omassa opinnäytetyössäni tein tietoisin valinnan, etten päiväkirjassa tuo esille kenenkään nimiä, enkä kerro kenestäkään niin, että niistä olisi kenellekään haittaa. Autoetnografisessa tutkimuksessa tutkitaankin kirjoittajaa itseään, joka asettaa itsensä alttiiksi arvostelulle ja paljastaa omia, sekä muiden ajatuksia itsestään. Halusin opinnäytetyöhöni sisällyttää saamaani palautetta projektitiimiläisiltämme, joten pyysin jokaiselta luvan, saako palaute olla mukana opinnäytetyössäni. Tuodessani ilmi saamiani palautteita, jätin tietoisesti pois palautteiden antajien nimet ja otin ne suorina lainauksina.

7.3 Toimeksiantajan kommentit

Toimeksiantajan edustajan palaute, matkailuliiketoiminnan lehtori Heini Korvenkangas.

Opinnäytetyö esihenkilönä kehittymisestä opiskelijan toimiessa apulaisprojektipäällikkönä on erittäin kiinnostava ja tarjoaa arvokasta näkemystä opiskelijoiden johtamistaidoista ja heidän ammatillisesta kasvustaan. Opinnäytetyö tarjoaa oivaltamisen mahdollisuuksia myös opiskelijoille, jotka pohtivat opiskelijavetoisiin projekteihin projektipäälliköksi ryhtymistä. Toisaalta on hyvä muistaa, että Resto-tietotaitokilpailut on laajuudeltaan (niin ajan, työmäärän, kuin budjetin osalta) poikkeuksellisen iso projekti, eikä siten suoraan verrattavissa tavanomaisimpiin opiskelijaprojekteihin. (Korvenkangas, 2024.)

Opinnäytetyö on hyvin organisoitu ja selkeästi esitetty. Vaikka työ keskittyikin käytäntöön, tarkastellaan projektipäällikön työhön liittyviä asioita myös teorian kautta. Tämä osoittaa hyvin sen, miten ammattikorkeakoulutus tarjoaa mahdollisuuden soveltaa teoriaa käytäntöön jo opintojen aikana – kunhan vain tarttuu annettuihin mahdollisuuksiin ja lähtee mukaan silloinkin, kun asioita tehdään ensimmäistä kertaa. Esitetyt havainnot ja pohdinnat antavat hyvän katsauksen siihen, miten opiskelijat kehittyvät ja oppivat toimiessaan esihenkilöroolissa projektin aikana, ohjaajien toimiessa projektin johtoryhmänä. (Korvenkangas, 2024.)

Yksi opinnäytetyön vahvuuksista on se, miten siinä käsitellään haasteita, joita opiskelijat kohtaavat projekteissa ja toimiessaan projektijohdossa. Yllättävää oli toisaalta huomata, miten vähän esihenkilötyötä tarkasteltiin etäjohtamisen näkökulmasta huomioiden kiinnittyessä enemmän siihen, miten projektia on viety kokousten kautta eteenpäin ja miten kasvokkaiset tapaamiset ovat vaikuttaneet projektin etenemiseen. Viestintäsovelluksilla, erityisesti Teamsilla ja WhatsAppilla, on kuitenkin ollut iso rooli käytännön projektijohtamisessa, ja työelämän monimuotoisuus, kuten monipaikkatyö, on ollut arkea myös tässä projektissa. Myös sidosryhmäjohtamisesta olisi ollut mielenkiintoista kuulla enemmän apulaisprojektipäällikön näkökulmasta. (Korvenkangas, 2024.)

Projektin onnistumisen näkökulmasta apulaisprojektipäällikkö lunasti paikansa ja häneen kohdistuneet odotukset. Jaettu projektipäällikkyyys osoittautui toimivaksi ratkaisuksi. Yhteenvetona haluaisin vielä kiittää Nickeä projektin

hyväksi tehdystä työstä ja toivottaa menestystä tuleviin tehtäviin projektipäällikkönä ja esihenkilönä! (Korvenkangas, 2024.)

Toinen toimeksiantajan palaute tuli vuoden 2024 Resto-tietotaitokilpailuiden projektipäällikkö Roosa Honkalalta.

Esihenkilönä toimiminen vaatii rohkeutta itsetuntemuksen merkityksen ymmärtämiseen, vasta sitten voi kehittyä tunnistaen heikkoudet, vahvuudet ja kehityskohteet. (Honkala, 2024.)

Saimme olla mukana tässä poikkeuksellisessa projektissa projektipäälliköiden roolissa, jonka ydin projektitiimi muodostui eri ikäryhmistä ja eri taustoista olevista henkilöistä. Projektipäällikkönä oli hieno seurata Nicken kehittymistä esihenkilönä tapahtuman elinkaaren aikana. Hän reflektoi opinnäytetyössään omaa työskentelyä projektin edetessä. (Honkala, 2024.)

Mielenkiintoinen päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö, joka kuvaa kronologisesti projektin haasteita ja sen aikana syntyneitä huomioita lukijalle todella realistisesti. Työssä teoreettinen viitekehys oli tuotu lukijalla helposti lähestyttäväksi ja ymmärrettäväksi. Mitä mielestäni opinnäytetyössä olisi voinut enemmän painottaa on viestintä. Onnistuneen tapahtuman lähtökohtana on onnistunut viestintäprosessi koko projektin aikana. Esihenkilönä sisäisen ja ulkoisen viestinnän merkitys on oleellista, myös esihenkilönä kehittymiseen ja muuttuneiden työskentelytottumusten näkökulmasta. Joka tapauksessa, työstä nousee ajatuksia ja ratkaisuja, jotka ovat relevantteja kysymyksiä kehittyvälle johtajalle. (Honkala, 2024.)

Ylipäätään on hienoa olla osana tätäkin vuoden 2024 Resto-tietotaitokilpailusta syntyvää opinnäytetyötä, joka järjestettiin onnistuneesti ammattimaisella johtajuudella. Kiitos Nickelle tuesta ja ammattitaidosta läpi projektin ja myötä-tuulia tulevaisuuden esihenkilölle! (Honkala, 2024.)

LÄHTEET

- Aaltonen, T & Kirjavainen, P & Pitkänen, E. (2014). Kutsumusjohtaja. Alma Talent.
- Aarnikoivu, H. (2013). Keskity olennaiseen esimies. Talentum Media.
- Chamorro-Premuzic, T. (2019). Miksi niin monesta epäpätevästä miehestä tulee johtaja? Vastapaino.
- Honkala, R. (18.10.2023). Palaveri projektipäälliköiden kesken. Henkilökohdainen tiedonanto Resto-tietotaitokilpailuiden projektipäällikkö Roosa Honkalla.
- Honkala, R. (12.5.2024). Vuoden 2024 Resto-tietotaitokilpailuiden projektipäällikön sähköposti.
- Hougaard, R & Kalajo, T & Ora, H. (2018). Ajatteleva johtaja. Alma Talent.
- Hotelli- ja ravintolamuseo. (n.d.) Resto-tietotaitokilpailu. Haettu 17.1.2024 osoitteesta <https://hotellijaravintolamuseo.fi/museosta/yhteistyö/resto-tietotaitokilpailu/>
- Huhtala, M. (2015). Asennejohtaja. Helsingin seudun kauppakamari.
- Huhtaniska, T & Tirronen, J. (2019). Fakta ja fiilistä tapahtumatuottajalle. Edita publishing.
- Hyppänen, R. (2013). Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Edita Publishing.
- Järvinen, P. (2020). Miten johtaa ihmistä. 102 ohjetta esimiehelle. Alma Talent.
- Kauhanen, J. (2018). Esimies tuottavuuden kehittäjänä. Helsingin seudun kauppakamari.
- Keystone Education Group (28.10.2022). Mitä on projektinhallinta ja mitä projektipäällikkö tekee? Haettu 29.10.2023 osoitteesta <https://www.koulutus.fi/oppaat/projektinhallinta/mita-on-projektinhallinta-19228>
- Keystone Education Group (4.5.2023). Vältä yleisimmät sähköpostimokat – 10 vinkkiä. Haettu 7.2.2024 osoitteesta <https://www.koulutus.fi/artikkelit/sahkopostin-kirjoittaminen-12307>
- Korvenkangas, H. (2.5.2024). Wihin kautta saatu toimeksiantajan palaute lehtori Heini Korvenkankaalta.
- Kultanen, T. (2016). Esimies ongelmien aiheuttaja ja ratkaisija. Helsingin seudun kauppakamari.

Kupias, P & Peltola, R & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Sanoma pro.

Liveto.io (n.d.). Etusivu. Haettu 6.2.2024 osoitteesta <https://liveto.io/fi/>

Mäntyneva, M. (2016). Hallittu projekti. Helsingin seudun kauppakamari.

Puusa, A & Juuti, P. (2020). Autoetnografia. Teoksessa Puusa, A & Juuti, P (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. 4. Laadullisen tutkimuksen lähestymistavat. Gaudeamus.

RESTO.fi. (2023). Etusivu. Haettu 29.10.2023 osoitteesta <https://resto.fi/>

Rötkin, L. (2015). Terveisiä pomolle. Alma Talent.

Sarajärvi, A & Tuomi, J. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Satakunnan Ammattikorkeakoulu. (n.d.-a). Samk. Tietoa Meistä. Haettu 16.4.2024 osoitteesta <https://www.samk.fi/samk/tietoa-meista/>

Satakunnan Ammattikorkeakoulu. (n.d.-b). Ohjeita tutkimusetiikan noudattamisesta. Haettu 16.4.2024 osoitteesta <https://www.samk.fi/tutkimus/tutkimus-samkissa/tutkimusetiikka/>

Severa by Visma. (5.2.2020). Projektinhallinta-opas – näin teet projektinhallinnasta helppoa. Haettu 29.10.2023 osoitteesta <https://severa.fi/materiaalit/opas-projektinhallinta/>

Soback, D. (2021). Valmentava johtajuus. Opas voiman, viisauden ja myötätunnon herättämiseen. Basam books.

Sydänmaanlakka, P. (2010). Älykäs itsensä johtaminen. Alma Talent.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Haettu 16.4.2024 osoitteesta https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Uotinen, J. n.d. Autoetnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [yläpitäjä ja tuottaja]. Haettu 29.11.2023 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>

Vilkka, H. (2021a). Näin onnistut opinnäytetyössä. PS-kustannus.

Vilkka, H. (2021b). Tutki ja kehitä. PS-kustannus.

Wallo, H & Häyrinen, E. (2022). Tapahtuma on tilaisuus. Tietosanoma.

