

OPINNÄYTETYÖ

Kehittämis ehdotukset Tavastian Hall of Nature - vastuullisuushankkeen jalkauttamiselle

Johanna Forsell

Kulttuurituotannon koulutusohjelma
(240 op)

10/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kulttuurituotannon koulutusohjelma 240 op

Tekijät: Johanna Forsell

Opinnäytetyön nimi: Kehittämisehdotukset Tavastian Hall of Nature-vastuullisuushankkeen jalkauttamiselle

Sivumäärä: 51 ja 10 liitesivua

Työn ohjaaja: Päivi Ruutiainen

Työn tilaaja: Helsingin Rock & Roll Oy

Tämä opinnäytetyö on jatkoa talvella 2020 alkaneelle Tavastia Hall of Nature-vastuullisuushankkeelle. Opinnäytetyön idea syntyi hankkeen käynnistäjän Maria Silveston opinnäytetyöstä Tavastia Hall of Nature 2020–2021 vastuullisemman toiminnan käynnistäjänä. Työntekijöiden keskusteluista ja tavoista toimia vastuullisesti näkyi, se ettei heillä ole riittävästi tietoa vastuullisuusteemoista, vaikka hankkeen toiminnat oli otettu käyttöön suhteellisen hyvin. Jotta vastuullisuushankkeen tavoitteet ja jalkauttaminen tavoittais kaikki Tavastian työntekijät, oli tarve selvittää, mistä lähtökohdista kehittämistyötä lähdetään tekemään.

Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeen avulla. Kyselyssä selvitettiin henkilökunnan ja työntekijöiden tietoutta vastuullisuusteemoista ja Tavastia Hall of Nature-vastuullisuushankkeesta. Lisäksi tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin benchmarkkausta. Benchmarkkaus eli vertailuanalyysi tehtiin turvallisemman tilan periaatteista sekä häirintäyhdyshenkilön toiminnasta Joensuulaisen Ravitola Kerubin ja häirintäyhdyshenkilönä toimineen Tellervo Kraftin kanssa. Kyselyn myötä huomattiin, että on tarve kouluttaa henkilökuntaa.

Opinnäytetyön aikana Helsingin Rock & Roll Oy:n henkilökunta sai koulutusta sosiaalisen vastuullisuusteeman aihepiiristä. Koulutuksessa aloitettiin luomaan yhteiset turvallisemman tilan periaatteet koko organisaatiolle ja syksyllä 2022 perustettiin häirintäyhdyshenkilön työnkuva Tavastian Lauantaidiskoihin.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda kehitysehdotuksia vastuullisuushankkeen jatkoa varten. Kehitysehdotuksiksi nousi muun muassa perehdytysmateriaalien ja vuosisuunnitelman tarve. Nämä auttavat selkeään ja johdonmukaiseen tapaan seurata hankkeen etenemistä. Hankkeen läpinäkyvyyttä ja avoimuutta auttaisi raportti, jossa olisi avattu hankkeen tavoitteet ja muutokset. Yhteistyön rakentaminen, häirintäyhdyshenkilötoiminnan seuranta ja kehittäminen ovat myös seuraavia kehittämiskohteita, kun toiminta on käynnistynyt kunnolla ja sitä päästää arvioimaan ja seuraamaan. Lisäksi toiminnan jalkauttaminen ja turvallisemman tilan periaatteiden julkistaminen koko henkilökunnalla ja Tavastian nettisivuille ovat seuraavat askeleet hankkeen etenemiselle.

Asiasanat: Vastuullisuus, yhdenvertaisuus, kestävä kehitys, sosiaalinen vastuullisuus, turvallisemman tilan periaatteet

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Cultural Management 240 ECTS

Author: Johanna Forsell

Title: Development proposals for the implementation of Tavastia's Hall of Nature responsibility project

Number of Pages: 51 and 10 attachment pages

Supervisor: Päivi Ruutiainen

Commissioned by: Helsingin Rock & Roll Oy

This thesis is a continuation of the Tavastia Hall of Nature responsibility project that started in winter 2020. The idea of the thesis was born from the thesis of Maria Silvasto, the initiator of the project, Tavastia Hall of Nature 2020–2021 as the initiator of more responsible activities. It was evident from the employees' discussions and ways of acting responsibly that they do not have enough information about the themes of responsibility, even though the project's activities had been implemented relatively well. In order for the goals and implementation of the sustainability project to reach all Tavastia employees, it was necessary to find out from which starting points the development work would be carried out.

The research material was collected using the Webropol questionnaire. The survey investigated the staff's and employees' awareness of responsibility themes and the Tavastia Hall of Nature responsibility project. In addition, this thesis utilized a benchmark period. Benchmarking, or comparative analysis, was done on the principles of a safer space and the activities of the harassment contact person with Restaurant Kerubi from Joensuu and Tellervo Kraft, who acted as the contact person for harassment. Through the survey, it was noticed that there is a need to train the staff.

During the thesis, the staff of Helsinki Rock & Roll Oy received training on the topic of social responsibility. The training started to create common principles of a safer space for the entire organization, and in the fall of 2022, the job description of a harassment contact person was established at Tavastia's Saturdaydisco.

The goal of this thesis was to create development proposals for the continuation of the responsibility project. Development proposals included, among other things, the need for orientation materials and an annual plan. These help in a clear and consistent way to monitor the progress of the project. The transparency and openness of the project would be helped by a report in which the project's goals and changes would be disclosed. Building cooperation, monitoring and developing harassment liaison activities are also the next areas of development, once the activity has started properly and it can be evaluated and monitored. In addition, launching the operation and announcing the principles of a safer space to the entire staff and to Tavastia's website are the next steps for the project's progress.

Keywords: Responsibility, parity, sustainability, social responsibility, the principles of a safer space

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	HELSINGIN ROCK & ROLL OY	8
	2.1 Yrityksen tausta	8
	2.2 Liiketoimintayksiköt.....	8
3	TAVASTIA HALL OF NATURE -VASTUULLISUUSHANKE.....	11
4	VASTUULLISUUS	14
	4.1 Kestävä kehitys	14
	4.2 Yritysvastuu	17
	4.3 Ympäristövastuullisuus eli ekologinen vastuu	18
	4.4 Taloudellinen vastuullisuus	19
	4.5 Sosiaalinen vastuullisuus	20
	4.6 Turvallisemman tilan periaatteet ja häirintäyhdyshenkilö.....	21
	4.7 Vastuullisuusviestintä	22
	4.8 Perehdyttäminen jalkauttamisen työvälineenä.....	23
5	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	25
	5.1 Kysely	25
	5.2 Benchmarking	25
	5.3 Yhteisöllinen kehittäminen	26
6	TUTKIMUSAINEISTO	28
	6.1 Kyselyn laadinta	28
	6.2 Kyselyn tulokset	29

6.3	Yhdenvertaisuuskoulutus yhteisöllisenä kehittämismenetelmänä.....	36
6.4	Vertailuanalyysin avaaminen.....	38
7	KEHITYSEHDOTUKSET	42
7.1	Hankkeen seuraavat askeleet	42
7.2	Hankkeen jalkauttaminen ja henkilökunnan sitouttaminen	43
7.3	Turvallisemman tilan levittäminen koko talon toiminnassa	43
7.4	Häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittäminen.....	44
8	POHDINTA JA ARVIOINTI	46
	LÄHTEET	48

1 JOHDANTO

Vastuullisuustyö on ollut muutaman vuoden ajan monen kulttuurialan organisaation kehittämiskohteena. Kehittämiskohteita ovat olleet muun muassa kestävämmän toiminnan kehittäminen organisaatioissa. Oman huomionsa organisaatioiden kehittämisessä ovat saaneet myös erilaiset vastuullisuusteemat, joita ovat esimerkiksi tasavertaisuus ja ympäristövastuullisuus. Kun halutaan olla ajassa mukana, ja joskus jopa edellä, täytyy toiminta- ja ajatusmalleja muuttaa sen mukana. Edellä mainitut asiat eivät sinänsä ole uusia, mutta nyt viime vuosina ne ovat saaneet isomman merkityksen ja ovat olleet tarkastelun ja kehittämisen kohteena monella eri alalla. Vastuullinen toiminta on organisaatiolle tärkeä kilpailuvaltti ja -etu. (Ratsula 2016.)

Tavastia-klubi (Helsingin Rock & Roll Oy) on perustamisestaan alkaen pyrkinyt olemaan ajan-kohtainen ja monipuolinen ohjelmatarjonnallaan livemusiikin saralla (Merimaa 2022). Se haluaa olla sitä jatkossakin, mutta enää ei riitä vain livemusiikin tarjonta. Nyt liiketoiminnassa halutaan myös kehittää toimintaa kokonaisvaltaisemmin kestävämpään suuntaan kulttuuri- ja livemusiikin alalla. Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushanke aloitettiin vuonna 2020. Yrityksen tähtäin on olla hiilineutraali liveklubi vuoteen 2025 mennessä. Tämä tarkoittaa, että toiminta on jalkautettu henkilökunnan ja sidosryhmien toimintaan siten, että se on osa työtä ja arkea eikä erillinen hanke. (Merimaa 2022; Silvasto 2022.)

Työskentelen Helsingin Rock & Roll Oy:n organisaatiossa tuottajana. Enimmäkseen työnkuvaani kuuluu talon ulkopuolisten tapahtumien anniskelu- ja ravintolapalveluiden tuottaminen, josta pääpaino on henkilöstöhallinnossa. Työhöni kuuluu myös talon yksityistilaisuuksien järjestäminen yhdessä asiakkaiden kanssa. Näiden työtehtävien lisäksi jatkan ravintola Ilveksen Artistimenun toteuttamista, joka syntyi osana Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushanketta.

Tämä opinnäytetyö sai alkuunsa kehittämis ehdotuksista, joita nousi esille Maria Silvaston Tavastia Hall of Nature 2020–2021 vastuullisemman toiminnan käynnistäjänä (2022) -opinnäytetyön pohjalta. Siinä oli useita kehittämis ehdotuksia vastuullisuusteemoittain sekä viestintään, strategiaan ja raportointiin liittyviä kehittämis ehdotuksia. Valitsin niistä itseäni innostavan ja motivoivan osa-alueen Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushankkeesta, joka oli sosiaalisen vastuullisuuden kehittäminen. Tätä kehittämistyötä aloitettiin syksyllä 2021, kun Tavastialle perustettiin tasavertaisuustyöryhmä. Tämän ryhmän tavoitteena oli kouluttaa henkilökuntaa sosiaalisen vastuullisuuden osalta. (Silvasto 2022, 64–64).

Tätä varten tässä opinnäytetyössä lähdin kyselyn avulla selvittämään, mitä henkilökunta tietää vastuullisuusteemoista ja meneillään olevasta vastuullisuushankkeesta. Webropol-kyselyn tuloksia käsittelem kappaleessa 6, tutkimusaineisto. Kyselyn lisäksi tein kaksi vertailuanalyysia häirintäyhdyshenkilötoimintaa ja turvallisemman tilan periaatteita varten. Toisen analyysin tein Ravintola Kerubin kanssa ja toisen häirintäyhdyshenkilönä toimineen Tellervo Kraftin kanssa. Vertailun avulla selvitin, mitä voisimme ottaa huomioon omassa toiminnassamme, kuten miten häirintätilanteissa olisi syytä toimia. Koulutus sosiaalisen vastuullisen teemasta ja tarkemmin turvallisemman tilan periaatteista ja häirinnästä saatiin järjestettyä tämän opinnäytetyön myötä. Koulutuksen piti Jarviera Marchant Aedo.

Selvitystyön ja tietoperustan pohjalta teen kehittämissuhteita Helsingin Rock & Roll Oy:lle sosiaalisen vastuullisuuden jalkauttamisella ravintolatoiminnan arkeen. Tavoitteena oli lisätä henkilökunnan tietoa ja perehdyttää heitä sosiaalisen vastuullisuuden osalta.

2 HELSINGIN ROCK & ROLL OY

2.1 Yrityksen tausta

Helsingin Rock and Roll Oy on yksityisomisteinen yritys, joka perustettiin vuonna 1991. Yritys tunnetaan parhaiten yhdestä sen liiketoimintayksiköistä Tavastia-klubista, jonka Hämäläis-Osakunta perusti Kampinkadulle (nyk. Urho Kekkosen katu) vuonna 1970. Vuosien aikana Tavastian toiminta on kokenut erilaisia menestyksekkäitä sekä haasteellisia hetkiä. Isoimpina haasteina olivat muun muassa raittiusliikkeen vastustaminen alkoholin anniskelusta 1980-luvulla sekä ravintolapäällikkö Pekka Görmanin ja toimitusjohtaja Juhani Merimaan irtisanomisiin vuonna 1990. (Görman 2022; Kuivalainen 2022.)

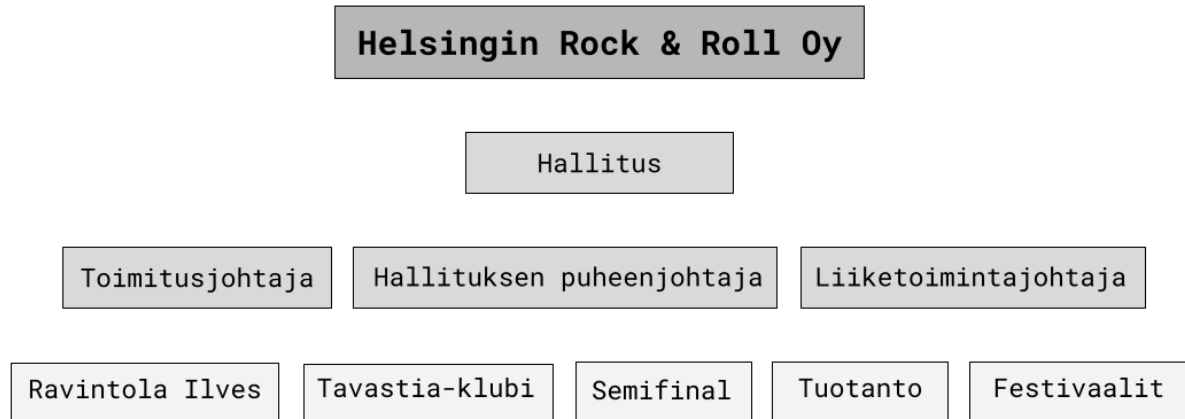
Tavastiaa johti vuoden ajan osakunnan omistama ravitलयhtiö Hämäläisten ravintolat Oy, joka koki konkurssin vuonna 1991. Tämän jälkeen Tavastian omistajiksi palasivat Juhani Merimaa ja Pekka Görman, jotka perustivat tuolloin Helsingin Rock and Roll Oy:n. He ovat molemmat edelleen toiminnassa mukana. Merimaan ja Görmanin lisäksi osakkaana on myös liiketoimintajohtaja Nina Hartikainen. HRR:llä työskentelee vakituisesti 22 henkilöä sekä useita keikkatyöläisiä eri vuodenaikojen mukaan. (Merimaa 2022.) Kesäisin tapahtumien sesonkiaikaan työntekijöitä on useita satoja. Osa työntekijöistä on alihankkijoiden kautta palkattua keikkatyövoimaan ja osa suoraan HRR OY:n palkkaamia.

HRR Oy:n omistukseen kuuluu myös osakkuusyhtiöitä, jotka ovat tarkoitettu edistämään HRR Oy:n toimintaa. Näitä osakkuusyhtiöitä ovat lippupalveluyritys Tiketti Oy, raskaan musiikin tapahtumatuottaja Finnish Metal Events Oy (FME) sekä soitin- ja vahvistinvuokraamo Backline Rental. (Merimaa 2022.) Osakkuusyhtiö tarkoittaa sitä, että se luo HRR:n ja osakkuusyhtiöiden välille pysyvän yhteyden, josta HRR Oy:llä on vähintään viidesosa yrityksen osakepääomasta (Kirjanpitolaki 1336/1997). Nämä osakkuusyhtiöiden eivät ole osana tätä opinnäytetyötä.

2.2 Liiketoimintayksiköt

Vaikka Tavastia-klubi on HRR:n tunnetuin yksikkö sen liiketoimintaan ja omistukseen kuuluvat myös pienempi klubi Semifinal sekä Ravintola Ilves (Kuvio 1.). Nämä kaikki sijaitsevat samassa rakennuksessa. Ravintolatoiminta ei rajoitu pelkästään näihin yksikköihin. HRR Oy suunnittelee, tuottaa ja toteuttaa myös anniskelu- ja ravintolapalveluita erilaisille

yleisötapahtumille ja festivaaleille ympäri Suomea. HRR Oy on toiminut yhteistyössä festivaalijärjestäjien kanssa yli 20 vuotta. Pisimpään se on ollut mukana Ruisrockissa ja Tuskassa. Viime vuosina pysyvinä kumppaneina ovat toimineet myös Provinssi ja Pori Jazz. Vuonna 2019 kaksi kolmas osaa liikevaihdosta tuli talon ulkopuolisten tapahtumien toteuttamisesta. (Silvasto 2022; Merimaa 2022.)



Kuvio 1. Helsingin Rock & Roll Oy:n organisaatiokaavio.

Liiketoiminnan kannattavuus tarkoittaa, että yrityksellä on enemmän tuloja kuin menoja (Mäenpää 2015, 67). HRR Oy on vakavarainen organisaatio, joka on voinut vuosittain kasvattaa kapasiteettiä, joko panostamalla henkilöstön palkkauksiin tai tuotteiden sekä anniskelu- ja ravintopalveluiden kehittämiseen, mikä kertoo Mäenpään (2015) mukaan siitä, että liiketoiminta on kannattavaa ja menestyksekkästä. Tapahtumien ravintolapalveluiden toteuttamisessa HRR Oy on ollut kilpailukykyinen, ja sen osoittavat monivuotiset yhteistyökuviot eri järjestäjien kanssa. Pitkäaikaisimpana kumppanina näistä on toiminut Vantaan Festivaalit Oy (VF), jotka tuottavat heinäkuussa juhlistavaa Ruisrockia sekä jo aiemmin mainittu FME, joka tuottaa Tuska festivaalia. Ankkarock järjestettiin ensimmäisen kerran 1987, mutta tapahtumien ravintola- ja anniskelutoiminta aloitettiin Ankkarockissa 1990-luvulla. Näiden vuosien aikana se on kehittynyt nykyiseen muotoonsa. (Merimaa 2022.)

Tavastia-klubi täytti 50 vuotta vuonna 2020 ja se on yksi Euroopan vanhimmista liveklubeista. Tavastia-klubin pitkäikäisyys johtuu siitä, että toiminnasta on tehty monipuolinen ja ajankohtainen. Monipuolisuuden ja ajankohtaisuuden huomioiminen ohjelmasuunnittelussa ja soitettavassa musiikissa on luonut sukupolvien Tavastia-klubin, jossa niin esiintyjät kuin asiakkaat ovat viihtyneet. Lavalla on nähty isoja nimiä ennen niiden läpimurtoa isommille lavoille. Näitä ovat olleet suomalaisista bändeistä muun muassa, Hanoi Rocks, HIM, Amorphis sekä ulkomalaisista bändeistä The Ark, Muse, Alice in Chains, Florence & The Machine ja The Sounds.

Lavalla on nähnyt myös isoja artisteja, kuten Post Malone, Lewis Capaldi, Charli XCX ja Ellie Goulding, (Kuivalainen 2022; Merimaa 2022.) Urho Kekkonen kadun tiloissa järjestetään keikkojen lisäksi asiakkaille myös erilaisia yksityistilaisuuksia, kuten seminaareja, yritysjuhlia sekä Lauantaidisko, joka on nuorten aikuisten suosima illanviettopaikka (Tavastia-klubi 2022).

”Tavastian pikkuveljenä” tunnettu Semifinal on pienempi klubi, jossa esiintyy tuntemattomampia esiintyjä. Semifinal avasi ovensa vuonna 1993, kun haluttiin tarjota ponnahduslautaa pienemmille bändeille ja artisteille. Toimintaa on pyörittänyt alusta alkaen Tomi ”Roudi” Hämäläinen, joka lopetti syyskuussa 2022 Semifinalin uudistumisen myötä. Semifinalin lavalla on nähty nimekkäitäkin yhtyeitä, kuten aiemmin mainittu HIM sekä The 69 Eyes, Zen Cafe, Egotrippi ja Maija Vilkkumaa. Semifinalin toiminnassa on ollut myös vaihtelevasti erilaisia klubi-iltoja. (Hämäläinen 2022; Kuivanlainen 2022.)

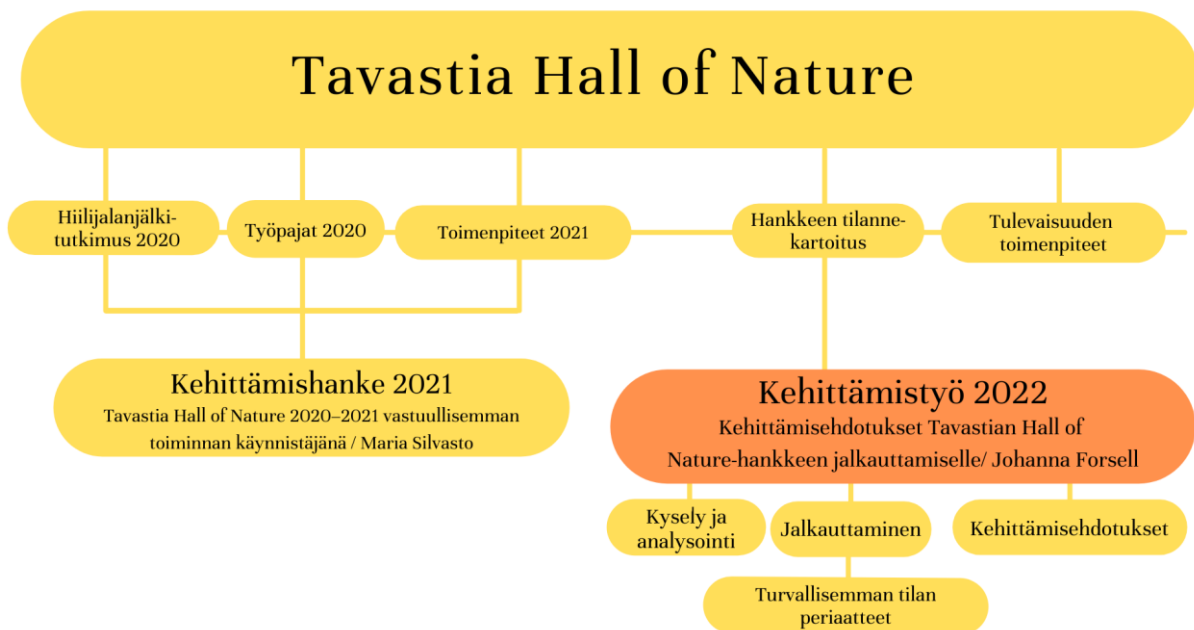
Ravintola Ilves perustettiin vuonna 1932 ja se oli Hämäläisten ravintolat Oy:n omistuksessa vuodesta 1946 aina vuoteen 1991 asti, jolloin se siirtyi Helsingin Rock & Roll Oy:n omistukseen. Nykyisessä muodossaan Á la carte-ravintolana Ilves on toiminut noin 10–15 vuotta. Sen historiaan kuuluvat muun muassa Lynx-Lynx DJ-illat ja sporttibaari. Ilves on muusikoiden ja kulttuuri- ja tapahtuma-alan ihmisten suosima ravintola. (Merimaa 2022.)

Suomen ja jopa Euroopan vanhimpiin livemusiikin klubeihin kuuluva Tavastia-klubi on pyrkinyt aina olemaan monimuotoinen, uudistuva ja ajankohtainen. Tavastian toimitusjohtajan Merimaan (2022) mukaan kyse ei ole pelkästään lavalla esiintyvien artistien ja bändien monimuotoisuudesta ja ajankohtaisuudesta, vaan myös toiminnan ja asenteiden kehittämisestä. Hall of Nature -hanke on yksi ajankohtaisuuteen ja uusiutumiseen perustuva kehittämisshanke. HRR Oy:n kehittämisshankkeen tavoitteet ja muutokset koskevat Ravintola Ilvestä, Semifinalia ja Tavastia-klubia sekä kaikkia näiden yksiköiden työntekijöitä. (Merimaa 2022; Silvasto 2022.)

3 TAVASTIA HALL OF NATURE -VASTUULLISUUSHANKE

Tavastia Hall of Nature 2020–2021 vastuullisemman toiminnan käynnistäjänä, on Maria Silvaston (2022) ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Silvaston (2022) kehittämistyö kuvaa vastuullisuushankeen kahta ensimmäistä vuotta. Hankkeen kahden ensimmäisen vuoden aikana kartoitettiin Tavastian hiilijalanjälkeä ja alettiin selvittämään vastuullisuusasioita. Kehittämistyössään Silvaston (2022) käytti vertailuanalyysia eli benchmarkingia, mikä on asian vertailua keskenään jonkun vastaavalla alalla toimivan yrityksen kanssa. Valikoidut vertailukohteet olivat Tampere -talo ja G Livelab Tampere. Vertailuanalyysissa kartoitettiin vertailukohteiden toimintoja vastuullisuustyöstä. (Silvaston 2022, 27–28.)

Hankeen aloitus vuosina työpajoja oli kaksi, joista jälkimmäisessä luotiin yksikkökohtaisia toimenpiteitä ja strategioita vastuullisen ja ympäristöystävällisen toiminnan aloittamiseksi. Vastuullisuushankkeen jalkauttaminen on vielä alussa ja opinnäytetyöni tulee olemaan jatkoa jo aloitetulle työlle.



Kuvio 2. Hankkeen kaavio 2020–2022

Helsingin Rock & Roll Oy alkoi pohtimaan ympäristö- ja vastuullisuusteemoja liveklubin ja ravintolatoiminnan kestävä kehityksen toteuttamisessa vuoden 2019 lopussa. Hanke oli tuolloin vielä alku tekijöissään, mutta se nähtiin tärkeänä ja ajankohtaisena toteuttaa kestävä kehityksen edistämiseksi. Hankkeen toteuttamiseen kaivattiin suunnitelmallista kehittämistyötä sekä asiantuntijuutta ilmastotekoihin. Vuoden 2020 alussa hankkeeseen pyydettiin mukaan

Accompany Oy. Se on vuonna 2019 perustettu ilmastoratkaisuihin erikoistunut ideatoimisto, jonka ajatuksena on saattaa eri alojen asiantuntijoita saman pöydän ympärille. Yritys on kiinnostunut tutkimaan vaihtoehtoisia tapoja yrityksille olla aktiivisia toimijoita ilmastohaasteiden parissa. (Accompany, 2021.) Accompanyn avulla HRR halusi fokusoida toimintansa vastuullisuuden ympärillä ja saada valtavan kokonaisuuden aloituksen mahdollisimman selkeäksi, jotta työskentely sujuisi mutkattomammin. Accompanyn perustaja Antti Heiskalan kanssa aloitettiin kestävä kehityksen strategiatyö, joka on oleellinen osa yritysten kestävä kehityksen toiminnan toteuttamista (Viitala & Jylhä 2019, 23).

Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushankkeen alussa määriteltiin kestävä kehityksen strategia ja tavoitteet. Päätavoitteeksi asetettiin, että vuoteen 2025 mennessä Helsingin Rock & Roll Oy, jatkossa HRR, on hiilineutraali yritys. Hankkeen alussa HRR kartoitti yksiköiden toiminnot ja lähtökohdat yrityksen päästöille. Joitakin toimenpiteitä talossa oli, mutta oli myös toimenpiteitä, joita oli tarpeen päivittää esimerkiksi jätteiden lajittelua. Hiilineutraaliuden saavuttamiseksi HRR ja Accompany Oy etsivät ja miettivät keinoja pienentää hiilijalanjälkeä-, sekä kompensoida päästöjä. Yksi kompensointikeino on Tavastian metsä, joka on Luonnonperintösäätiön kanssa aloitettu kampanja. Kampanjalla kerätään varoja Luonnonperintösäätiölle, joka etsii ja suojelee suomalaista ikimetsää. (Luonnonperintösäätiö 2021.)

Kampanjaan kertyy varoja tällä hetkellä Ravintola Ilveksessä meneillään olevasta Business Finlandin rahoittamasta Artistimenusta. Se on osa Tavastia Hall Of Nature- vastuullisuushanketta. Artistimenu syntyi ajatuksesta luoda aikaisempi Rokkimenukonsepti uudelleen. Rokkimenu oli kuukausittain vaihtuva menu, jossa artistit ideoivat ja suunnittelivat oman menunsa yhdessä Ravintola Ilveksen kanssa. Tuolloin mukana oli muun muassa Jyrki 69, Maija Vilkkumaa, Herra Ylppö ja Jonna Tervomaan. Artistimenussa ovat mukana Jesse Markin, Seksikäs-Suklaa, SoFa, Vesta, Samae Koskinen, Samuli Putro, Olavi Uusivirta, Noora Louhimo ja Ellinoora. Artistimenun suunnittelussa otettiin huomioon satokausiajatteli ja vastuullisemmat ruokavalinnat. (Ravintola Ilves 2021; Silvasto 2022.)

Tavastia Hall of Nature- vastuullisuushankkeen toinen iso tavoite on sidosryhmiin vaikuttaminen positiivisen kehityksen edistämiseksi. Sidosryhmiin kuuluvat muun muassa juomayhteistyökumppanit, artistit, muut livekentän toimijat sekä yleisö ja asiakkaat. (Silvasto 2022.) Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushankkeen myötä nousi tarve perehdyttää henkilökuntaa vastuullisuusteemojen osalta. Hanke on edennyt alkukartoituksesta toimenpiteisiin, joilla Tavastiasta luodaan vastuullisempi keikkapaikka. Toimenpiteitä on ollut painottuen ekologiseen

vastuullisuuteen. Muun muassa siirtyminen kasvisruokaluun henkilökunta- ja artistiruokailuissa sekä tarkempi jätelajittelu kuin aiemmin. Koko taloyhtiöön hankittiin muovijäte astia ja metallinkeräystä tehostettiin keräämällä pullojen korkit omiin astioihin eikä ne päädy enää sekajätteisiin.

4 VASTUULLISUUS

Yhteiskunnan jäsenet ovat perillä ympäristöstään sekä yritysten ja niiden toimintojen vaikutuksesta ympäristöön. Tietoisuuden lisääntyttyä vastuullisten toimintojen osalta ne ohjaavat ihmisten valintoja hankinnoissa ja palveluissa, joita he käyttävät. Vastuullisuus ei ole uusi käsite, mutta yritystoimintaan liittyvää vastuuta ei kuitenkaan tunnustettu kovin aktiivisesti tai laajasti kuin se nykypäivänä tunnustetaan. Vastuullisuudesta on viime vuosina tullut vakavasti otettava osa liiketoimintaa ja johtamista. (Tienari & Meriläinen 2021.) Vastuullisesti toimiva yritys toteuttaa kestävästä kehitystä aktiivisesti toiminnassaan ja tuo sitä näkyväksi ulkopuolisille tahoille (Viitala & Jylhä 2019, 318).

4.1 Kestävä kehitys

Ensimmäisen kerran kestävästä kehitystä käsiteltiin kansainvälisessä keskustelussa Yhdistyneiden Kansakuntien eli YK:n Gro Harlem Brundtlandin komissiossa vuonna 1987. Brundtlandin komission julkaisema *Our Common Future* -raportti käynnisti kestävästä kehityksen prosessin, jonka myötä YK:ssa järjestetään edelleen säännöllisesti kokouksia sekä on luotu ilmastopöytäkirjoja globaalisti. (Halonen 2017, 9–15; Ympäristöministeriö 2022.)

Kestävä kehitys on ohjattua toimintaa niin maailmanlaajuisesti kuin yhteiskunnallisella tasolla (Ympäristöministeriö 2022). Erilaisia ohjaavia tahoja ja toimintojen ympäristönlainsäädännön lisäksi ovat muun muassa YK:n ilmastopöytäkirjat sekä erilaiset standardit, mittausmenetelmät, sertifiointit ja vastuullisuusraportit. Agenda 2030 on YK:n kestävästä kehityksen (Sustainable Development Goals) tavoiteohjelma, joka astui voimaan vuoden 2016 alussa. Se sisältää seiseväntoista kestävästä kehityksen tavoitetta, jotka mahdollistavat talouskasvun ympäristön kannalta kestäväällä tavalla. Näiden lisäksi tarkoituksena on turvata ihmisten hyvinvointi ja ihmisoikeudet globaalilla tasolla. (Halonen 2017, 12–13; Suomen YK-Liitto 2022; Ympäristönsuojelulaki.)

Tässä opinnäytetyössä YK:n kestävästä kehityksen tavoitteista painottuu sukupuolten tasa-arvo, terveys ja hyvinvointi sekä eriarvoisuuden vähentäminen. Kestävä kehitys on jatkuvaa muutosta, jonka tavoitteena on mahdollistaa ihmisten hyvinvointia nykyisille ja tuleville sukupolville maapallon kantokyvyn rajoissa. Se on valintoja, joita ihmiset tekevät arjen tasolla minimoidakseen ympäristökuormituksen. Valintoja tehdään arkisten kulutustottumusten osalta, jolloin yksittäisiin päätöksiin vaikuttaa, se miten asioita tuotetaan. (Kestäväkehitys 2022;

Ympäristöministeriö 2022.) Ihmiset tulevat tietoisemmiksi valinnoistaan ja ovat kiinnostuneita eettisyydestä ja vastuullisuudesta. Tämä ei koske ainoastaan arkisia asioita ja tuotteita vaan on kiinnostuttu myös yritysten vastuullisista käytänteistä. Kyse ei ole pelkästään ihmisten kiinnostuksesta vaan kestävän kehityksen ja vastuullisten toimintakäytäntöjen edistäminen on jopa velvoitettua ja ohjattua. (Virtanen & Rohweder 2009, 18.)

Ekologisen ja taloudellisen kestävyuden tavoitteena on vähentää ilmastonkuormitusta, joita ihmistoiminnalla tuotetaan (Ympäristöministeriö 2022). Joutsenvirta, Hirvilammi, Ulvila ja Wilen (2022) kuvaavat kestävän talouden tuotantotekijöitä, joilla on merkitystä ekologiseen kestävyteen ja sen ratkaisuihin. Tuotantotekijöitä ovat energia ja luonnonvarat, teknologia, työ, aika sekä raha. Luonnonvaroja ja energiaa on käytettävä tehokkaasti, sillä ne ovat rajallisia ja niitä on säästettävä tuleville sukupolville. Nämä tuotantotekijät eivät ole ihmisten hallittavissa, vaan ne tapahtuvat luonnon ja fysiikan ehdoilla. Taloudellisen kestävyuden osalta se tarkoittaa sellaista talouskasvua, joka etsii vastuullisesti kestäviä ja uusiutuvia ratkaisuja ympäristönkuormituksen vähentämiseksi. Yritysten tulee välttää hankintoja, jotka ovat kertakäyttöisiä ja kuormittavat ympäristöä, sillä tämä ei ole taloudellisesti kannattavaa. Siinä sekä yritys menettää rahaa, että ympäristö kärsii. (Joutsenvirta, Hirvilammi, Ulvila & Wilen 2016.)

Teknologian kehitys on mahdollistanut monia kestäviä valintoja yrityksille. Sen avulla työkalut (koneet ja laitteet) ovat monipuolistuneet, työnteko on nopeutunut ja lisäksi ympäristökuormitusta on voitu vähentää muun muassa paperin tulostamisen vähennyttyä. Parhaat teknologiat kykenevät elinvoimaistamaan taloutta ja tämän lisäksi myös ekologista ja sosiaalista kestävyttä. Tuotantotekijöinä aika, raha ja työ liittyvät vahvasti toisiinsa ja etenkin taloudellisesti näkökulmasta. Kestävän talouden esteenä on tuottavuusajattelu, jossa pyritään tekemään työtä pienellä ihmisjoukolla ja se suosii perinteistä työnantajat ja palkansaajat -jaottelua. Työhön liitettävää ajankäyttöä on pyritty maksimoimaan, jotta toiminta on kustannustehokasta ja näin ollen tuottaa voittoa, mutta tämäkään ei ole taloudellisesti kestävä valinta. (Joutsenvirta ym. 2016.)

Taloudellisesti kestävä yritys kiinnittää huomiota muun muassa lähipalveluiden hyödyntämiseen, kierrätysmahdollisuuksiin sekä työntekijöiden resurssitehokkuuteen (Joutsenvirta ym. 2016; Ympäristöministeriö 2022). Taloudellinen kestävyys on edellytys ekologiselle ja sosiaaliselle kestävyydelle. Yritysten kestävään liiketoimintamalliin kuuluu pitkäjänteinen ja suunnitelmallinen taloudenhoito, joka on vakavarainen ja tasapainoinen. Taloudellisesti vakaan ja

kestävän yrityksen myötä myös sosiaalinen kestävyys on paremmin turvattu ja työntekijät ovat sitoutuneempia ja luottavaisempia yrityksen toimintaan. (Joutsenvirta ym. 2016.)

Taloudellisesti kestävä yritys luo kiireettömän työympäristön keskusteluille vaikuttamiselle ja osallistumiselle. Vaikka nämä vaativat enemmän aikaa työntekijöiltä, se lisää enemmän yhteisöllisyyttä ja toimintavalmiutta nopeasti vaihtuviin tilanteisiin työyhteisössä. (Joutsenvirta ym. 2016.) Työn mallit, joissa yhdistyvät kestävä talous ja yhteisöllisyys, mahdollistavat merkityksellisyyden ja joustavan työn kaikille heidän elämäntilanteensa mukaan. Taloudellisesti kestäviä valintoja tehdään sosiaalista kestävyyttä silmällä pitäen. Toimintaa motivoi esimerkiksi yhdessä tekeminen. Sosiaalinen kestävyys yrityksissä näkyy, jos toiminta on osallistavaa, läpinäkyvää ja vuorovaikutus on avointa. (Sitra 2013c.)

Yksilötasolla sosiaalisen kestävyuden osatekijöitä ovat perustarpeiden tyydyttäminen, hyväksyntä sosiaalisten ja kulttuuristen eroavaisuuksien osalta, tasavertainen kohtaaminen ja mahdollisuus kehittyä sekä osallistua päätöksen tekoon (James, Bronwyn, Baines & Associates 2004, 97). Taloudellinen kestävyys ja sosiaalinen kestävyys kulkevat käsi kädessä, sillä kestävä talous on sosiaalisen kestävyuden perusta (Ympäristöministeriö 2022). Esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2021) määrittelee, että ihmisten riittävä toimeentulo on sosiaalisen kestävyuden yksi edellytyksistä. Toisaalta, kun yhteiskunta on sosiaalisesti kestävä, on taloudellinen kestävyys myös vahvempaa. Esimerkiksi ihmisten elämänlaatu ja elämäntavat ovat yhteydessä terveyteen. Kun yhteiskunnan tila ja ihmisten hyvinvointi ei ole sosiaalisesti kestävä, se vaikuttaa taloudelliseen kestävyyskuormittavasti. (Valtioneuvosto 2021.)

Valtioneuvosto (2021) on julkaissut Hallituksen kestävyystiekartan, jossa tehdään näkyväksi hallituksen tavoitteet sosiaalisen, taloudellisen ja ekologisen kestävyuden osalta 2030-luvulle mentäessä. Hallituksen kestävyystiekartta (2021) julkaisussa nostettiin esiin, että taloudellisen ja sosiaalisen kestävyuden keskeisenä tekijänä on työssäkäynti. Se lisää arkeen turvallisuuden tunnetta, kohottaa ihmisen omanarvontuntoa ja ehkäisee syrjäytymistä sekä yksinäisyyttä. Tämä toki edellyttää, että työ on mielekästä, motivoivaa ja antaa mahdollisuuden työntekijöille kehittää ammattitaitoaan ja vaikuttaa työhönsä sekä palkkaus on riittävää (Sitra 2013a).

Kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseen tarvitaan laaja-alaista sitoutumista. Tämä tarkoittaa, että valtioiden ja hallitusten lisäksi kaupungit ja yritykset sitoutuvat kestäväan kehitykseen. (Halonen 2017, 14–17.) Kestävään kehitykseen ja vastuulliseen liiketoimintaan sitoutumalla yritykset viestivät sidosryhmilleen arvoistaan ja toimintatavoistaan (Ratsula 2016). Osamisen lisääminen kestäväan kehityksen osalta on osa nykypäivän työelämän asettamia haasteita

(Virtanen ym. 2009, 18). Henkilökunnan perehdyttäminen vaatii työtä ja panostusta, jotta työntekijät sisäistävät ja sitoutuvat toimimaan organisaation periaatteiden mukaisesti. Jotta kestävä kehitys ja vastuullisuus omaksutaan jokapäiväiseen toimintaan, perehdytyksessä on tärkeää henkilökunnan tietojen päivittäminen. Tämän lisäksi yrityksen vastuulla on tuoda esiin konkreettisia ja käytännönläheisiä kestävästä ja vastuullisesta toiminnasta organisaatioissa. (Ratsula 2016.)

4.2 Yritysvastuu

Yritysvastuu (Corporate Responsibility eli CR) rakentuu kestäväälle pohjalle, kun yritykset pyrkivät sopeuttamaan omaa toimintaansa ja sen vaikutuksista ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan eikä yksistään tuota omistajilleen taloudellista hyötyä. Yritykset pyrkivät vaikuttamaan ja osoittamaan vastuutaan yhteiskunnan hyvinvoinnista ja kestävästä yritystoiminnasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Yritysvastuu on osa liiketoiminnan strategiaa sekä se asettaa toiminnalleen vastuutavoitteita (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 83; Tienari & Meriläinen 2021).

Vastuullinen yritys kunnioittaa ympäristön, sosiaalisten ja taloudellisten tekijöiden tasapainoista kehitystä (Viitala & Jylhä 2019, 318). Sen lisäksi, että edellä mainitut tekijät ohjaavat yrityksen vastuutavoitteita, niiden tulee olla osa yrityksen ajattelu- ja toimintatapaa. Ekologiset, taloudelliset ja sosiaaliset tavoitteet ovat päätöksiä ja valittuja toimintatapoja, joihin yritys pyrkii sitoutumaan toteuttamalla kaikki kolme parhaalla mahdollisella tavalla. Niitä arvioidaan pitkäaikaisten vaikutusten perusteella ja tarvittaessa tehdään korjaavia toimenpiteitä. Tämä vaatii tavoitteiden toteutumisen jatkuvaa, systemaattista seuraamista. (Tienari ym. 2021.)

Yrityksen yhteiskuntavastuu on tietoista ja vapaaehtoista toimintaa, jonka tulee olla vuorovaikutuksellista ja läpinäkyvää sidosryhmille, asiakkaille ja muille ulkopuolisille tahoille (Tienari ym. 2021). Läpinäkyvän ja avoimen viestinnän lisäksi on haluttu kehittää yhdenmukaista ja vertailukelpoista yritysvastuuraportointia. Kaisa Kurittu (2018) on koonnut yritysvastuuraportointia (Global Reporting Initiative eli GRI) koskevan julkaisun, jossa on raportointiprosessin malli, joka koostuu neljästä eri vaiheesta. Ensimmäisenä on valmistautuminen, siihen mitä ollaan tekemässä. Toisena tulee tunnistaa olennaiset asiat ja fokusoida asiat tärkeysjärjestykseen. Kolmantena kerätään luotettavia tietoja ja tuotetaan sisältöä. Neljäntenä on raportin viimeistely, jonka tavoitteena on olla kiinnostava ja hyödyllinen raportti. (Kurittu 2018.)

4.3 Ympäristövastuullisuus eli ekologinen vastuu

Ympäristövastuullinen toiminta on luonnonvarojen säästeliästä käyttöä, mikä tarkoittaa yritysten osalta sitä, että valinnoilla ja toiminnoilla pyritään estämään haitallisia vaikutuksia luonnonresursseille (Kurittu 2018). Ympäristönäkökohdat otetaan huomioon jo suunnitteluvaiheessa ja ylipäätään koko tuotantoketjun toiminnassa. Tällöin ympäristövastuullinen yritys etsii ratkaisuja, joilla parantaa tuotantoprosessia vähentämättä ympäristönsuorituskykyä. Se on selvillä tuotanto- ja palveluprosessin ympäristövaikutuksista liiketoiminnassaan ja toteuttaa sitä niin, että jätteitä ja päästöjä syntyy mahdollisimman vähän. Lisäksi ympäristövastuullisesti toimiva yritys käyttää mahdollisimman tehokkaasti energiaa ja raaka-aineita tuotannossaan. (Harmaala & Jallinoja 2012.) Näistä valinnoista ja toiminnoista yritys on tietoinen ja on valmis ottamaan vastuun liiketoiminnan aiheuttamista ympäristövaikutuksista (Harmaala & Jallinoja 2012).

Ympäristönäkökulma huomioidaan hankinnoissa, jossa painotetaan ekologista kestävyyttä ja elinkaariajattelua. Yritysten vastuuta ympäristöstä ei voida enää välttää tai sitä ei voi jättää toisarvoiseksi. On siis tärkeää, että yritys on tietoinen siitä millaista kuormitusta liiketoiminta aiheuttaa ympäristölle ja millaisia luonnonresursseja toimintaan tarvitaan. (Kurittu 2018.) Sekä Viitala & Jylhä (2019) ja Kurittu (2018) kirjoittavat luonnon monimuotoisuuden turvaamista yhtenä ympäristövastuullisuuden elementtinä. Kurittu (2018) tähdentää luonnon monimuotoisuuden tärkeyttä sen lajirunsaudella ja ainutlaatuisuudella, jota voidaan suojella siten, ettei alueita tuhota tai sinne ei päästetä haitallisia aineita tai vierasperäisiä lajeja.

Yritysten ympäristövastuu voidaan jakaa välittömään tai välilliseen ympäristövastuuseen. Ympäristövastuullisesti toimiva yritys pyrkii etsimään ratkaisuja toiminnalleen, jotka aiheuttavat mahdollisimman vähän ympäristöhaittoja. Näitä välittömiä ratkaisuja ovat muun muassa jätteiden määrän vähentäminen sekä kierrätyskelpoisten tuotteiden käyttäminen (Viitala & Jylhä 2019). Tavastialla jätteiden lajittelua on parannettu. Muun muassa metalli- ja muovijäte on eritelty erikseen, mikä on vähentänyt sekajätteen määrää. Tavastialla käytetään kovamuovisia viinilaseja ja tuoppeja juomatarjoilussa. Kovamuoviset tuopit ja viinilasit ovat pitkäkestoisia ja vähentää lasijätteen syntymistä. Suurin osa kuormakirjoista ja lähetteistä on vaihdettu sähköiseen muotoon ja näin on vähennetty paperijätettä.

Välillinen ympäristövastuu koskee yrityksen luomia kumppanuuksia ja sidosryhmiä. Yrityksen ympäristövastuulliset ratkaisut on määriteltävä alihankkijoille sekä kumppaneille. Nämä määritykset voivat olla myös ratkaiseva tekijä yhteistyön kannalta. Määrittelyssä on huomioitava

yhteistyön ympäristövaikutukset, niiden hallinta ja mitä ympäristösuojelun vaatimuksia yritys vaatii. (Rohweder 2004, 99–100.) Esimerkiksi Tavastialla suomalaisten yhtyeiden osalta on siirrytty kasvisruokailuun ja tästä on informoitu ennakkoon artistien tuotannoille. Juomakumppaneiden kanssa on keskusteltu ympäristöpäästöjen vähentämisestä. Tavastian panimokumppanilla on oma tavoite olla hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä, jolloin myös heidän toiminnassansa pyritään kehittämään toimintaa ympäristövastuullisesti. (Silvasto 2022, 62–63.)

Helsingin Rock & Roll Oy on hankkeen myötä perustanut kampanjan, jolla kerätään varoja Luonnonperintösäätiölle. Varoilla on tarkoitus ostaa ikimetsää, jolla yritys voi kompensoida hiilijalanjälkeään. Varoja kerätään lipunmyynnin yhteydessä, jolloin asiakkaalla on mahdollisuus valita ympäristölippu tavallisen lipun sijaan. Lisäksi ohjelmistosuunnittelussa pyritään huomioimaan ohjelman monipuolisuus ja tasa-arvoisuus. (Luonnonperintösäätiö 2021.)

4.4 Taloudellinen vastuullisuus

Taloudellisesti vastuullinen liiketoiminta huolehtii taloudellisesta kannattavuudestaan ja kilpailukyvyvystään sekä tuo lisäarvoa ympärilleen. Vastuullisesti toimiva yritys maksaa verot, henkilöstön palkat ja muut kulut säädösten mukaisesti. (Kurittu 2018; Viitala & Jylhä 2019.) Taloudelliseen vastuuseen voidaan lukea myös kestävää kehitystä tukevat liiketoimintamallit. Näitä ovat muun muassa kiertotalous, jolloin hyödynnetään käytössä olevien tuotteita sen sijaan, että valmistetaan jatkuvasti uutta. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 18; Lehtinen 2022.) Yritys kiinnittää huomioita hankintakäytänteisiin niin omassa toiminnassaan kuin sidosryhmien toiminnassa (Kurittu 2018). Parhaimmassa tapauksessa HRR Oy vaikuttaa omien sidosryhmien vastuullisuustyöhön Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushankkeen myötä. Tämä tapahtuu silloin, kun sopimuksia päivitetään ja on tarpeen kilpailuttaa eri toimijat, jolloin HRR Oy asettaa sopimuksen yhdeksi ehdoksi vastuullisen toiminnan. (Silvasto 2022, 42.)

Jokainen yritys tavoittelee menestystä ja rakentaa liiketoimintaa siten, että se saa aikaan taloudellista hyötyä. Menestyksellä ja hyödyllä ei saa olla haitallisia vaikutuksia yhteiskunnalle vaan sen tulee olla toiminnaltaan eettistä sekä ottaa huomioon ympäristö, luonto ja erilaiset ihmiset. Taloudellisesti vastuullinen yritys tiedostaa riskit ja pystyy näin välttämään ikäviä taloudellisia yllätyksiä. Hyvin hoidettu riskienhallinta parantaa mahdollisuuksia arvioida liiketoiminnan kannattavuuden kehittymistä. (Viitala & Jylhä 2019.)

4.5 Sosiaalinen vastuullisuus

Yritysten sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluu henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus. Yritys huomioi hyvät toimintatavat, kuten henkilökunnan osaamisen ja on valmis kouluttamaan henkilöstöä. Lisäksi se on joustava henkilökunnan eri elämäntilanteissa. (Koipijärvi & Kuvaja 2020.) Yrityksen henkilökunnan työhyvinvoinnin lisäksi sosiaaliseen vastuuseen luetaan yrityksen toiminnan vaikutukset ympäröiviin yhteisöihin, kuten asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Sosiaaliseen vastuuseen liittyy myös hyvä asiakaspalvelu ja yleisen yhteiskunnallisen hyvinvoinnin luominen. Yritysten sosiaalisen vastuullisuuden käytäntöjen takana ovat yrityksen periaatteet ja arvot. (Järlström & Saru 2019.)

Sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvät ihmisoikeudet, henkilökunnan työolosuhteista aina sidosryhmien ja asiakkaan ihmisoikeuksiin. Se tukee henkilöstön tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta ja hyvinvointia sekä ottaa huomioon työntekijöidensä osaamisen. Hyvän ja sosiaalisesti vastuullisen yrityksen johdon näkökulmasta se mahdollistaa tasavertaisesti ja hyvien toimintatapojen mukaisesti joustavuutta työaikojen, perhe-elämän ja vapaa-ajan sovittamiseen. (Kurittu 2018; Viitala & Jylhä 2019.) Sosiaalisesti vastuullinen yritys huolehtii henkilöstöstään myös fyysisellä ja henkisellä tasolla ottaen huomioon nämä ja oikeudenmukaisuuden työn suunnittelussa, työturvallisuuden toteutumisessa ja palkassa. Yritys on velvollinen huolehtimaan henkilökunnan työterveydestä ja tätä ylläpitävistä toimista. Ylläpitäviä toimintoja voivat olla esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntasetelit. (Järlström & Vanhala 2014, 226.)

Vastuullinen yritys arvostaa erilaisuutta ja puuttuu epäkohtiin rakentavasti ja kunnioittavasti luoden turvallisen työilmapiirin. Tällainen toiminta sitouttaa henkilökuntaa ja luo luottamusta yritystä kohtaan. (Kurittu 2018; Viitala & Jylhä 2019.) Henkilöstöä ei nähdä yrityksessä pelkästään kustannustekijä, vaan henkilöstön osaamista arvostetaan ja kunnioitetaan pyrkien lisäämään työntekijöidensä tuottavuutta esimerkiksi koulutuksilla. Tällainen näkökulma on toimintaa, joka auttaa pitämään kiinni korkean tason työntekijöistä ja tuottaa lisäarvoa yritykselle. (Järlström & Vanhala 2014, 227.)

Sosiaalinen vastuullisuus ulottuu yrityksen sidosryhmiin, asiakkaisiin, lähiympäristöön sekä yhteiskuntaan (Kurittu 2018; Viitala & Jylhä 2019). Yrityksessä halutaan huolehtia siitä, että sidosryhmät kantavat oman vastuunsa siitä, että työolosuhteet ovat inhimilliset ja noudattavat sosiaalisen vastuullisuuden periaatteita. Kun yritys saa viestittyä sidosryhmille vastuullisesta toiminnastaan, se saattaa aiheuttaa parhailiaan vuoropuhelua tai kehitystä myös heidän toiminnassansa. Sosiaalisesti vastuullisilla päätöksillä ja valinnoilla voidaan vaikuttaa positiivisesti

yhteiskuntaa, asiakkaisiin ja sidosryhmiin. Näitä valintoja voivat olla muun muassa lahjoitukset hyväntekeväisyyteen, näkyvä työ yhdenvertaisuuden eteen sekä eettinen markkinointi ja turvalliset palvelut. (Kurittu 2018.)

4.6 Turvallisemman tilan periaatteet ja häirintäyhdyshenkilö

Turvallisemman tilan periaatteet ovat käsitteenä lähtöisin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tapahtumista. Turvallisemmilla tiloilla on haluttu varmistaa, että tapahtumissa, jokainen voi olla oma itsensä ja jokainen tuntee olonsa hyväksytyksi osana tapahtumia ja yhteisöä. Turvallisemman tilan periaatteilla on haluttu vähentää häirintää, ihmisten pelkoa syrjinnästä ja jopa väkivallasta tarkoituksenaan luoda turvallisuutta lisääviä käytäntöjä. Tapahtuman järjestäjät pyrkivät ottamaan vastuuta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja häirinnästä. Käytännössä turvallisemmissa tiloissa ei vain siedetä häirintää, asiattomuutta ja loukkaavaa käytöstä vaan sen sijaan, ne käsitellään asianmukaisesti, rakentavasti ja kaikkia kunnioittaen. Tapahtumat ja tilat tekevät turvallisemman tilan periaatteilla suunnitelman siitä, miten häirintään puututaan ja päätöksen siitä, että niihin puututaan. Täysin turvallista tilaa aivan kaikille on vaikea toteuttaa, eikä tätä voida täysin varmaksi luvata missään tapahtumissa, yhteisöissä tai tiloissa. Siksi sanaa “turvallisempi” on ehdotettu sanan “turvallinen” sijaan. (Kulttuurilla kaikille 2021.) HRR Oy on luonut omat turvallisemman tilan periaatteet (LIITE 4) yhteisessä koulutuksessa. Koulutukseen osallistui koko henkilökunta.

Häirintä on toimintaa, jonka toinen henkilö aiheuttaa toiselle epäasiallisella käytöksellään. Se voi liittyä henkilöön, asiakkaaseen tai työhön. Häirintää on muun muassa kiusaaminen, toisen sivuuttaminen ja ulkopuolelle jättäminen, uhkailu, nöyryyttäminen, henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaaminen sekä toisten suosiminen ja yhden henkilön syrjiminen. Epäasiallinen kohtelu on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta yksittäisiä, lievempiäkin tekoja voidaan pitää epäasiallisena kohteluna. Epäasiallinen kohtelu voi olla sanallista tai sanatonta. Häirintää ei tule hyväksyä missään muodossa. (Moilanen 2020.)

Häirinnän kokeminen on aina yksilöllistä, mutta on myös hyvä erottaa, mikä ei ole epäasiallista käytöstä. Erimielisyydet, kriittinen palaute, ongelmien ja epäkohtien selvittäminen, perusteltu kurinpito esimerkiksi varoitus, ja työntekijälle työnantajan määräämä tutkimus työkyvyn selvittämiseksi, eivät ole epäasiallista käytöstä. (Moilanen 2022.) Häirintätilanteisiin suhtautumisessa on syytä huomioda, että kyseessä voi olla inhimillinen virhe tai tilanteen vääränlainen tulkinta tai virhearviointi. Väärinkäsityksiä syntyy helposti, kun on stressaantunut ja asiat ovat

kasaantuneet. Tällöin sanamuodoissa ja puheen sävyistä tehdään helpommin tulkintoja, jotka johtava väärinkäsityksiin. (Marchant Aedo 2022.)

Tapahtumissa voi toimia häirintäyhdyshenkilö, joka osaa toimia empaattisesti ja neutraalisti puuttuessaan häirintää. Häirintään puuttuminen on kaikkien vastuulla, eikä yksistään kohteen vastuulla. Jokainen voi puuttua häirintään, silloinkin, kun todistaa sitä vierestä. Jos ei itsellään ole riittävästi uskallusta niin häirinnästä voi aina ilmaista eteenpäin jollekulle, jolla on kykyä puuttua tai ratkaista tilanteita. (Marchant Aedo 2022.) Helsingin Rock & Roll Oy:n tapahtumissa ja festivaaleilla on vuodesta 2019 toiminut festivaalilystävä, joka on työhyvinvointia lisäävän ja syrjintää ehkäisevä työntekijä. Olin itse mukana kehittämässä tätä toimintaa vuodelle 2020, mutta sen toiminta siirtyi kesälle 2022 koronan myötä. Festivaalilystävän myötä tätä ajatusta on haluttu kehittää Tavastian lauantaidiskoihin.

4.7 Vastuullisuusviestintä

Viestintä on tiedottamista ja sitä voi toteuttaa monin eri keinoin ja monien eri kanavien kautta. Vastuullisuudesta voi viestiä laajemmin raportein, mutta viestintää tapahtuu myös esitteissä, yhteistyössä sidosryhmien kanssa ja julkisessa keskustelussa sekä sosiaalisessa mediassa. Vastuullisuusviestinnän muoto ja sisältö vaihtelevat. Esimerkiksi kuluttajia kiinnostaa selkeä viesti, joka vetoaa tunteisiin, kun taas asiantuntijoita kiinnostavat yksityiskohdat ja numeeriset tiedot. (Joutsenvirta & Halme 2011, 252.) Selkeä ja luotettava vastuullisuusviestintä välittää hyödyllistä tietoa lukijalleen. Tämän lisäksi tieto on luotettavaa ja helppolukuista. (Kurittu 2018, 106.) Vastuullisuusviestintä ei saa olla epämääräistä, vaan siinä on saatava konkretisoitua yrityksen vastuullisuustoiminta ymmärrettävällä tavalla. Tämän pitäisi olla samaan aikaan kiinnostavaa ja uskottavaa, niin, että se saa kuluttajan huomion ja puhuttelee heitä. Jotta vastuullisuusviestintä olisi luotettavaa sen pitää olla avointa ja läpinäkyvää. (Joutsenvirta & Halme 2011, 252–253.) Viestinnässä on parempi tuoda näkyviin rehellisesti vastuullisuuden toimenpiteet kuin luoda vääränlainen kuva toiminnasta (Viitala & Jylhä 2019, 169).

Jos yrityksen toiminnasta ja vastuullisuudesta viestitään virheellisesti sitä, kutsutaan viherpeksuksi. Virhepesua ovat tyhjäät lupaukset ympäristön kunnioittamista tai muusta vastuun kantamisesta. Virheellisen tiedon viestimisen lisäksi virhepesussa luvataan enemmän kuin mitä voidaan loppu viimein toteuttaa. (Joutsenvirta & Halme 2011, 252.) Toiminta ei saa olla myöskään viestintävetoista, jolloin pyritään siihen, että saadaan ulospäin näyttämään toiminta paremmalta, kuin mitä se todellisuudessa on. Jotta yritys säilyttää imagonsa ja luo luottamusta se

viestii toiminnastaan monipuolisesti sekä asiantuntevasti. (Juholin 2009, 187–188.) Vastuullisuuden konkreettinen toiminta tulee näkyä yhtenevästi vastuullisuusviestinnän kanssa (Viitala & Jylhä 2019, 328). Ihmiset saattavat olla kiinnostuneita tietyistä vastuullisuusteemoista kokonaisuuden sijaan, joten viestinnän selkeyden lisäksi sen on hyvä olla tiivistettyä (Joutsenvirta & Halme 2011, 253).

Vastuullisuuden olemassaolo näkyy juuri viestinnän kautta. Parhaimmillaan vastuullisuusviestintä on vuoropuhelua sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa, josta jokainen osapuoli oppii. Ihanteellinen viestintä aktivoi sidosryhmiä ja asiakkaita ja tällöin se voi olla myös myyntiä edistävä ominaisuus. Yrityksen vastuullisuusviestintä on onnistunutta myös silloin, kun se ohjaa kuluttajia tai sidosryhmiä valitsemaan juuri heidän palvelunsa. (Joutsenvirta & Halme 2011, 265.) Kuten Silvaston (2022, 60) opinnäytetyössä todettiin, vastuullisuustyö on jatkuvaa kehitystä ja se ei pääty koskaan. Aktiivinen ja ajantasainen viestintä edistää yrityksen arvostusta sidosryhmiltä ja kuluttajilta. Avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen kuuluu tavoitteista kertominen. Viestinnässä voi tuoda esiin projektin keskeneräisyyden avaamalla suunnitelmia. (Joutsenvirta & Halme 2011, 260.)

4.8 Perehdyttäminen jalkauttamisen työvälineenä

Perehdyttäminen on uuden työntekijän tai uusiin työtehtäviin astuvan henkilön työn onnistumisen kannalta merkittävä tekijä. Työnantajalla on vastuu ja velvollisuus antaa uusille työntekijöille heidän tarvitsemansa tiedot ja taidot työhön perehdyttämällä heidät. Riittävä perehdytys ja tiedon jako työnantajan ja -tekijöiden kesken mahdollistaa tehokkaan työskentelyn. Se lisää sosiaalista kestävyyttä työyhteisössä ja työntekijöissä kuten motivaation, sitoutumisen, innostuksen ja itsetunnon kohoamisen. (Viitala & Uotila 2014.) Perehdyttämisen myötä työntekijälle tulee tunne, että häneen panostetaan ja näin ollen kokee kuuluvansa työyhteisöön. Perehdytyksessä on olennaista, että uusi työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan osana työyhteisöä ja keitä hänen lähityökaverinsa ovat. Tutustumiseen ja perehdyttämiseen on varattava aikaa ja parhaiten perehdytys onnistuu, jos on perehdytysuunnitelma tai -lista, josta voi seurata perehdytettävän etenemistä ja tarvittaessa arvioida häntä. Se toimii samalla tarkistuslistana, jonka avulla näkee, ettei mikään oleellinen ole jäänyt käymättä läpi. (Penttinen & Mäntynen 2009.)

Organisaatioissa vastuullisen johtamisen yksi tärkeimpiä tekijöitä on jokaisen työntekijän perehdyttäminen, myös silloin, kun kyseessä on organisaatiomuutokset tai organisaation toiminnan kehittäminen (Viitala & Uotila 2014). Organisaatiomuutokset edellyttävät yhteistyötä

työyhteisön muiden jäsenten kanssa ja näin ollen osa työntekijöistä saattaa joutua muuttamaan tai kehittämään uusia toimintatapoja työssään. Tämä edellyttää kykyä suhtautua muuttuviin tilanteisiin vastaanottavaisesti ja keskustelevasti vaikeivat muutokset olisikaan mieleisiä. (Penttinen & Mäntynen 2009.) Vastuullinen organisaatio on avoin keskustelulle muutosten äärellä ja antaa työntekijöilleen vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja työn tekemiseen. Organisaatio kertoo muutoksista läpinäkyvästi ja perehdyttää henkilökuntaa muutosten mukaisiin toimiin.

Perehdytys on uuden työntekijän tutustumista yritykseen ja uuteen työhönsä. Työpaikoilla voi olla suunnitelmallinen perehdytysohjelma. Perehdytyksestä huolehtivat koulutetut työntekijät. Perehdytysjaksot voivat olla pidempiä jaksoja tai niitä voi toteuttaa useammassa erässä. Perehdyttämisessä tärkeitä tietoja uudelle työntekijälle ovat omat työtehtävät ja -välineet sekä työajan ja työturvallisuuden selvittäminen. Perehdytyksessä ei saa unohtaa työyhteisön ja organisaation esittelyä eikä työkulttuuria ja -toimintatapoja. Yrityksen ja yksikön tavoitteet sekä tuotteet ja palvelut ovat myös tärkeitä asioita käydä läpi. Suunnitelmallisessa perehdytysohjelmassa voi olla mukana seurantalomake, jolla seurataan perehdytyksen etenemistä ja voidaan määrätä perehdytyksestä vastaava henkilö. Perehdytyksestä oleellista on myös kertoa yrityksessä meneillään olevat hankkeet sekä muut työn laatua ylläpitävät tekijät, joista työntekijän olisi syytä tietää. (Viitala & Jylhä 259).

Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushankkeen tuomien muutoksien sujuva siirtyminen arki-toiminnaksi onnistuu hyvällä perehdytyksellä. Toiminnan jalkauttaminen on onnistunut, jos kaikilla on yhtäläinen käsitys ja perehdytys siitä, mitä hanke pitää sisällään. Jalkauttamisessa on kyse ottaa käytäntöön toiminnat ja valinnat, joita hankkeessa tai prosessissa on syntynyt. Jalkauttamisen tavoitteena on ohjata käytännön toiminta hankkeen mukaiseksi. Muutoksiin ja toimiin sitoudutaan paremmin, kun tietoa on tarjolla riittävästi, viestintä toimii ja työntekijöitä kuunnellaan. (Waljus 2014).

Tavastian henkilökunta osallistui yhteiseen koulutukseen, jossa sosiaalinen vastuullisuus oli pääosassa. Koulutuksessa perehdyttiin henkilökuntaa turvallisemman tilan periaatteisiin ja häiritäyhdyshenkilötoimintaan. Koulutuksen myötä jokainen työntekijä sai vahvemmin kiinni sosiaalisesta vastuullisuudesta ja sen tulevista muutoksista, joita on turvallisemman tilan periaatteet sekä häiritäyhdyshenkilötoiminnan käynnistäminen.

5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Tässä luvussa esittelen kehittämistyönmenetelmiä, jotka valitsin tämän opinnäytetyön kartoitus ja selvitystyöhön. Näiden menetelmien avulla analysoin ja teen kehittämissuhteita Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushankkeen jatkoa ajatellen.

5.1 Kysely

Tätä kehittämistyötä tukevaksi menetelmäksi valittiin kysely, joka sopii tilanteeseen, jossa halutaan varmistua kehittämistyön paikkansa pitävyydestä jo tunnetun aihealueen osalta (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 40). Kysely valikoitui menetelmäksi, koska alkuun oli tärkeä kartoittaa henkilökunnan tietoutta koskien Hall of Nature-vastuullisuushanketta. Esimerkiksi Tavastian henkilökunta tietää Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushankkeesta, mutta tarve oli selvittää kuinka hyvin ja miten se on käytännössä lähtenyt käyntiin. Kysely sopii lähtötilanteen selvittämiseen, joka tässä työssä oli tärkeää selvittää, jotta pystytään varautumaan kehittämissuhteisiin, jalkauttamiseen ja jatkotoimenpiteisiin. (Ojasalo ym. 2015, 40–41.) Kysely tavoitti parhaiten eri työtehtävissä ja -vuoroissa olevat. Kysely toimii myös henkilökuntaa osallistavana tekijänä, jolloin henkilökunnalle jää tunne siitä, että heitä kuullaan tai heillä on vaikutusmahdollisuus kehittämistyössä (Ojasalo ym. 2015, 61). Kyselyn tarkoitus on antaa suuntaa opinnäytetyön etenemiseen kuunnellen henkilökunnan tarpeita ja luoda täten myös vuoropuhelua heidän kanssaan.

Avoimien kysymysten etu on, että vastausten joukosta voi nousta esille hyviä ideoita vapaamuotoisesti kirjoitetun vastauksen avulla. Avoimet kysymykset antavat mahdollisuuden vastaajan mielipiteisiin sekä kirjoittaa se perusteellisesti auki. Avointen kysymysten heikkouksia taas on, että niihin saatetaan jättää vastaamatta tai ne ovat epätarkkoja. Avointen kysymysten haaste on myös tulosten analysointi, joka vie huomattavan paljon aikaa. (Valli 2015, 45.)

5.2 Benchmarking

Benchmarking eli vertailuanalyysi on menetelmä, jonka avulla voidaan kehittää omaa työtä oppimalla toisilta. Vertailua voi tehdä joko oman alan sisältä tai sen ulkopuolelta, kunhan siinä päästään omaksumaan toisten parhaiten toimivia käytäntöjä omaan toimintaan. Vertailussa ei ole kyse toisten kopioinnista, vaan muualla kokeiltujen työtapojen soveltamista omiin

työkäytäntöihin sopivaksi. Parhaimmillaan keskustelu avaa myös vertailukohteelle uusia näkökulmia ja luo alalla yhteisiä uusia käytäntöjä. (Ojasalo ym. 2015, 43; Tuominen 2011, 3.)

Benchmarking lähtee siitä, että määritellään kehittämistä kaipaava kohde (Tuominen 2011, 11). Tässä työssä se syntyi opinnäytetyön edetessä henkilökunnan koulutukseen turvallisemman tilan periaatteista. Tällä hetkelle esimerkiksi turvallisemman tilan periaatteet on otettu kulttuurialalla käyttöön museoissa, kuten Kiasmassa ja Espoon modernin taiteen museossa (Kiasma 2022; EMMA 2022). Kulttuurialan työyhteisöissä on kirjoitettu turvallisemman tilan periaatteet ainakin seuraavilla tapahtuma- ja keikkapaikoilla, kuten Lepakkomies Helsingissä ja Joensuulaisessa Ravintola Kerubissa (Lepakkomies 2022; Kerubi 2021). Kun kohde on valikoitunut, valitaan vertailtava kohde, jolta halutaan oppia (Tuominen 2011, 11).

Tuominen (2011) esittää tämän oppaassaan siten, että opi miten me teemme sen ja opi miten he tekevät sen. Tämän menetelmän avulla tutkittiin erilaisia paikkoja, joissa Turvallisen tilan periaatteet on kirjattu. Tässä työssä vertailukohteeksi valikoitui Tavastia-klubia vastaava paikka Ravintola Kerubi Joensuussa. Ravintola Kerubi on toiminnaltaan hyvin samanlainen kuin Tavastia. Se on alueellisesti merkittävä keikkapaikka, samoissa tiloissa toimii yökerho ja ravintolatoiminta sekä he toimivat tapahtumakentällä tuottaen Ilosaari Rockia. Tuskassa ja Ruisrockissa häirintäyhdyshenkilönä toiminut Tellervo Kraft antoi myös omat kommenttinsa vertailua varten.

5.3 Yhteisöllinen kehittäminen

Henkilöstön työhyvinvointi nähdään menestystekijänä työyhteisöissä. Työntekijän omien voimavarojen ja ammattitaidon lisäksi työhyvinvointi vaatii tasapainottelua ja yhteensopivuutta työyhteisön muiden jäsenten ja heidän toimintatapojen hyväksymisessä. Sen sijaan, että työyhteisössä keskitytään yksilötyöskentelyyn, olisi syytä kääntää suunta yhteisöllisempään työskentelyyn. (Manka 2012, 18, 63.) Yhteisöllisyys parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työhön, se motivoi, sekä luo uusia toimintatapoja (Sitra 2013c).

Yhteisöllinen kehittäminen antaa työntekijöilleen kokemuksen oman työn hallitsemisesta ja kehittämisen myötä myös osallistumismahdollisuuksista tärkeisiin muutoksiin organisaatiossa. Myös organisaation johdon täytyy olla sitoutunut yhteisölliseen kehittämiseen ja mahdollistaa kaikille työyhteisön jäsenille tulla kuulluksi. Turvallinen ja luottamusta osoittava työyhteisö antaa tilaa erilaisille mielipiteille ja avaaville keskusteluille kehittämistyötä tehdessä. Jokaisen on syytä tiedostaa oma vastuu kehittämistyöstä ja nähdä oman osaamisen merkitys

kehittämistyölle. Yhteisöllinen kehittäminen syntyy yhdessä tehdyistä ja jaetuista kokemuksista. (Heikkilä, Jantunen, Kurki, Mäkelä, Naaranoja, Pekkarinen, Piippo, Saarisilta, Sankelo, Sinervo, Sulander, Suomi, Tuomivaara, Tuulaniemi & Valtanen 2015.)

Toimijoiden riittävä yhteinen ymmärrys siitä, mitä ollaan tekemässä, mitä tavoitellaan ja millä keinoilla siihen on mahdollista päästä, mahdollistaa osallistuvan innovaatiotoiminnan. Yhteisen ymmärryksen ja tahtotilan järjestelmällinen synnyttäminen vaatii rakenteiden lisäksi vuorovaikutusta suosivia toimintakäytäntöjä, jotta osapuolten välille syntyy uusia merkityksiä mahdollistava dialogi. Työntekijöiden innovatiivisen toiminnan kannalta yhteisen ymmärryksen ja tahtotilan luominen ja määrittely antavat reunaehdot, joiden varassa on mahdollista kehittää omaa sekä työyhteisön työtä. Työntekijöillä on tällöin mahdollisuus toimia itsenäisesti, mutta kohti yhdessä määriteltyä päämäärää. (Heikkilä ym. 2015.)

6 TUTKIMUSAINEISTO

Aineiston keruumenetelmänä kyselyn analysointi on hyvä aloittaa hyvissä ajoin. Siihen auttaa, että on perehtynyt aiheeseen sekä tehnyt alustavaa havainnointia ja analysointia jo aineistonkeruuvaiheessa. (Hyvärinen, Nikander, & Ruusuvuori 2010.) Tässä opinnäytetyössä kyselyn tekovaiheessa tuli keskusteluissa ilmi, että vastuullisuusasioista ollaan eri mieltä organisaation sisällä. Tämän vuoksi nähtiin tarve kyselylle ja tilanteen kartoittamiselle.

Analyysiin liittyy kolme elementtiä, joista yksi on aineiston luokittelu. Se pitää sisällään kerätyn materiaalin tuntemista, haltuunottoa ja jäsentelyä. Nämä elävät ja jäsentyvät selkeämmiksi tutkimuksen edetessä, kun niitä tuodaan yhteen analyysin edetessä. Analyysin toinen elementti on analyysi, jossa vertaillaan tutkimusongelmaa, kerättyä aineistoa ja tietoperustaa. Kolmas elementti analyysiin liittyen on tulkinta. Tulkinnalla tarkoitetaan keskustelua aineiston kanssa. Parhaimpaan lopputulokseen analyysissä pääsee, kun tuloksia käsitellään teoreettisen aineiston kanssa. Analyysin avulla tutkija voi saada uudenlaisen kuvan tai käsitteitä, joiden kautta hän ymmärtää prosessia, tutkimusta ja tutkittavia monipuolisemmin. (Hyvärinen ym. 2010.)

Työn teon lomassa huomattiin henkilökunnalla olevan puutteita sitoutua sovittuihin muutoksiin ja toimintatapoihin Hall of Nature-hankeeseen liittyen. Näitä oli muun muassa jätteiden lajitteluun liittyvää välinpitämättömyyttä ja vastarintaa kasvisruokailua kohtaan. Nämä ilmenivät keskusteluissa henkilökunnan kanssa. Tämän vuoksi haluttiin selvittää, mitä tietoa henkilökunta kaipaa ja miten muutokset on koettu työssä, jotta hankkeen tavoitteisiin olisi helpompi sitoutua. Lisäksi kyselyn avulla on helppo selvittää henkilökunnan osaamista ja ajatuksia vastuullisuusteemoista.

6.1 Kyselyn laadinta

Kyselylomake laadittiin siten, että se on anonyymi, jolloin vastaukset ovat mahdollisimman totuudenmukaisia. Kyselyn vastaajille haluttiin luoda luottavainen olo vastata avoimesti ja rehellisesti kyselyyn. Kyselyssä ei ollut pakollisia kysymyksiä. Tämä ratkaisu vaikutti siihen, että avoimiin kysymyksiin kertyi vähän vastauksia. Laadinta vaiheessa kyselyn tarkoitus oli kuitenkin kerätä vastauksi. Pakollisten kysymysten asettaminen aiheutti epävarmuutta sille, keräisikö kysely vähemmän vastauksia. Kyselyssä oli väittämiä, joihin vastaajat ottivat kanssa, joko ollen samaa mieltä, eri mieltä tai siltä väliltä. Avoimet kysymyksen rakennettiin siten, että

väittämiin saatiin selkeytystä. Esimerkiksi avoimissa kysymyksissä kysyttiin, miten kyselyn vastaaja on voinut vaikuttaa tai edistää Hall of Nature –vastuullisuushanketta.

Kysely toteutettiin Webropol -kyselylomakkeella, jonka kävin läpi opinnäytetyöni tilaajan kanssa. Opinnäytetyön tilaajalta saamien kommenttien perusteella tein kyselyyn muutamia täsmennyksiä esimerkiksi tarkentamalla kysymystä tai muokkaamalla sitä helpommin vastattavaksi. Kysely (LIITE 1) ja tiedote (LIITE 2) kyselyn sisällöstä ja sen analysoinnista lähetettiin sähköpostitse 43 henkilölle, joista 28 henkilöä vastasi. Kyselylomake oli auki 17.–29.3 välisen ajan. Kyselyn avulla kartoitettiin henkilökunnan tietämystä Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushankkeesta ja vastuullisuusteemoista, joita hankkeessa edistetään. Lisäksi kyselyn avulla analysoitiin, mitkä voisivat olla lähtökohdat kehittämistyön suhteen ja mihin suuntaan tämän hankkeen kehittämisehdotuksia lähdetään viemään.

Kyselyssä kysyttiin vastaajien työvuosikokemukset ja, mihin liiketoimintayksikköön kyselyn vastaaja kuuluu Helsingin Rock & Roll Oy:ssä. Jos kyselyn vastaaja työskenteli tekniikan tai Tavastian eteispalveluyrityksessä StadinDörtsissä, heiltä poistui muutama kysymys. Tavastian teknikot ja eteispalveluyritys Stadin Dörtsi toimivat alihankintana Tavastia-klubilla. Tiimien kysymykset olivat tarkentavia kysymyksiä organisaation omille liiketoimintayksiköille. Työvuosien merkitys vastausten osalta on oleellinen. Samalla kun haluttiin selvittää, ovatko uudet työntekijät tietoisia hankkeesta, haluttiin tarkentaa, mitä vaikutuksia eri työkokemuksilla on hankkeen tuomien muutosten osalta.

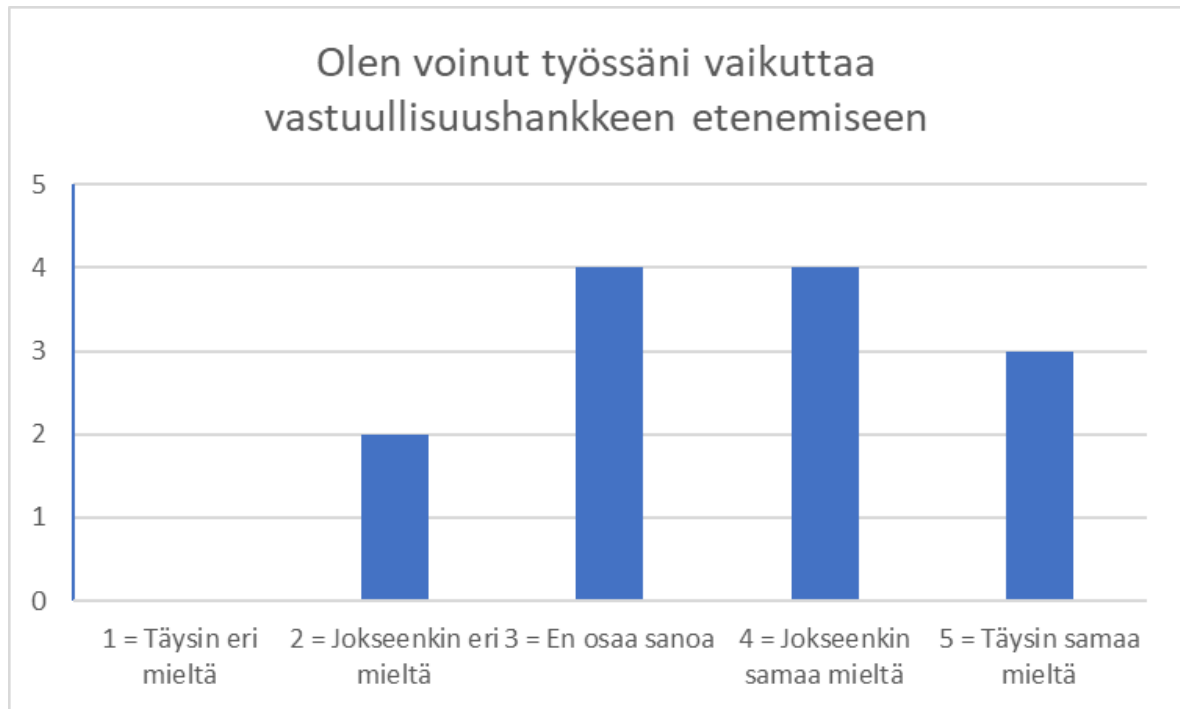
6.2 Kyselyn tulokset

Tavastia-klubilla suurimmalla osalla eli yhdeksälle vastaajista työkokemusta (Kuvio 3.) on yli 15 vuotta. Kahdeksalla vastaajista oli alle kaksi vuotta työkokemusta. Kyselyn tulokset eivät yllättäneet sillä talossa on pitkään työskennelleitä, mutta paljon uusia. Talon toimintatavat ovat hyvinkin tuttuja osalle, mutta vastuullisuushanke on kuitenkin tuore. Kyselyyn vastaajista 13 työskenteli Tavastia-klubilla ja viisi ravintola Ilveksessä. Tavastian järjestyksenvalvonta- ja eteispalveluyritykseltä Stadin Dörtsiltä sekä festivaali- ja tapahtumapuolelta vastauksia oli kolme molemmista. Tekniikan ja hallinnon osalta oli kaksi vastausta molemmista ryhmistä. Se, miksi oli olennaista eritellä liiketoimintayksiköt, oli halu selvittää, miten missäkin yksikössä vastuullisuushanke on otettu vastaan ja millä tavoin se toteutuu kyseisessä yksikössä.



Kuvio 3. Tavastian henkilökunnan työvuosikokemukset.

Eniten vastuullisuushankkeen koko talon sekä tiimien tavoitteista olivat selvillä ne työntekijät, jotka ovat olleet pidempään töissä Tavastiassa. Tämä voi johtua myös siitä, että he ovat esihenkilöasemassa ja ovat viikoittaisissa palavereissa. Tavastiassa alle seitsemän vuotta työskennelleiden osalta oltiin enemmän perillä tiimien omista tavoitteista kuin koko talon tavoitteista. Tämä johtuu muutoksista ja tavoitteista, jotka ovat jääneet pysyvämmäksi osaksi tiimien toimintaa. Pysyvämmät muutokset koko organisaation toiminnassa nähdään, mutta vastaukset jakautuvat, eikä osa työntekijöistä osaa sanoa onko näin tapahtunut. Useat vastasivat edistäneensä vastuullisuustavoitteita työtehtävissään. Esimerkiksi jätteiden lajittelu on helppo omaksua, kun se on osa arkipäivää. Tiimien työnjako oli lähes kaikille selkeä, mutta yksittäisiä vastauksia työnjaon epäselvyydestä oli sekä uusilla että kokeneemmilla työntekijöillä. Työnjako on selkeää siltä osin, että työntekijät tietävät työnkuvansa, mutta työtehtävät voivat olla laajoja ja niitä ei ole jaettu selkeästi työntekijöiden kesken.



Kuvio 4. Vastaukset vaikuttamismahdollisuuksiin vastuullisuus hankkeessa.

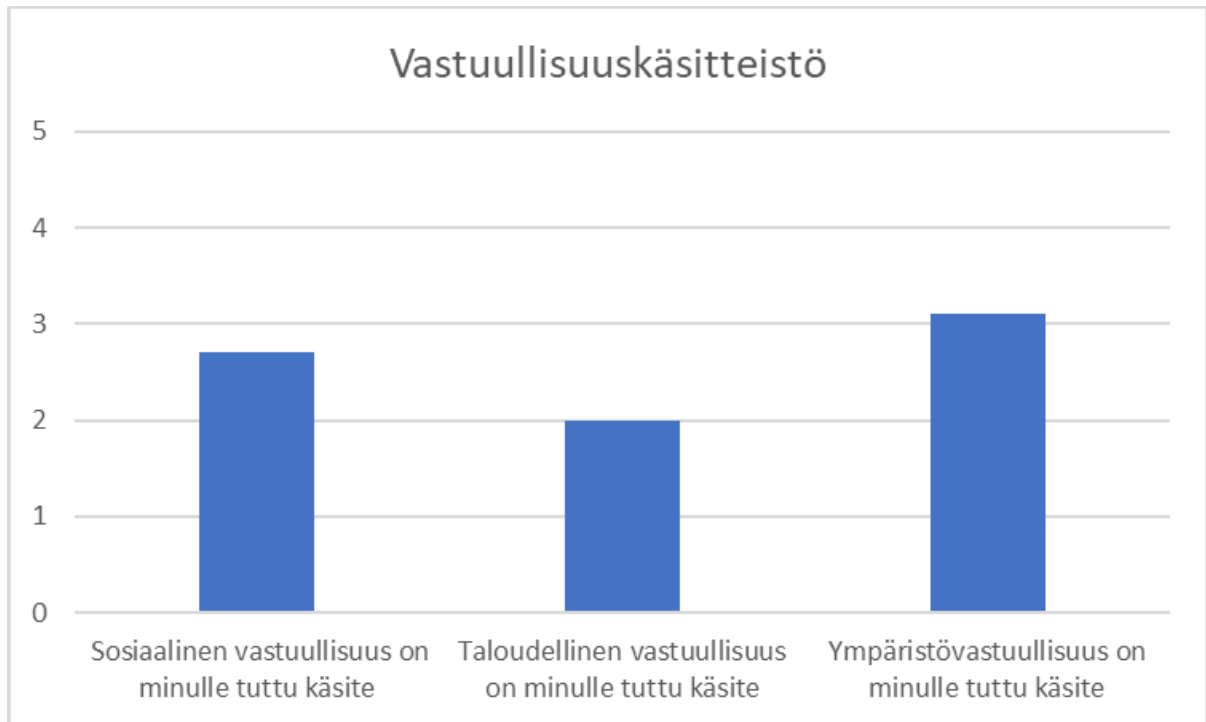
Suurin osa vastaajista ei osannut sanoa, ovatko he työssään voineet vaikuttaa vastuullisuushankkeen etenemiseen (Kuvio 4.), mutta kuitenkin he kokevat, että ovat voineet edistää tai tehdä Tavastiasta vastuullisemman (Kuvio 5.). Avoimissa vastauksissa tulee ilmi, että työntekijät eivät välttämättä osaa tai tiedä riittävästi, jotta he voisivat edistää ja vaikuttaa Tavastian vastuullisuusasioihin. Vastoin opinnäytetyön alussa huomioitua sitoutumattomuutta, lähestulkoon kaikki kyselyn vastaajat vastasivat, että ovat sitoutuneita noudattamaan hankkeen tavoitteita. Jotkut työntekijät ovat jopa yhdessä työkavereiden kanssa suunnitelleet, miten he voisivat osaltaan työskennellä vastuullisemmin ja ottaa nämä suunnitelmat käytäntöön. Vastuullisuushankkeeseen vaikuttaminen on vastausten perusteella ollut enimmäkseen jätteiden lajitteluun ja hävikin minimoimiseen liittyvää. Tekniikan ja elintarvikkeiden osalta on tehty vastuullisempia valintoja ja tekniikan osalta mietitty myös pitkäkestoisuutta.



Kuvio 5. Vastuullisuustavoitteiden edistäminen työtehtävissä.

Pääosin Tavastian henkilökunta oli sitä mieltä, että heillä on riittävästi aikaa työtehtävilleen, mutta muutamat vähiten työkokemusta omaavat kokivat, ettei työaika riitä heidän työtehtävilleen. Uusille työntekijöille työajanhallinta voi tuntua, siltä ettei aika riitä etenkin, kun on vasta perehtymässä uusiin työtehtäviin ja työpaikkaan. Opeteltavaa on paljon ja samalla pitäisi omaksua ja suorittaa työtehtävät. Työvuosikokemuksesta riippumatta moni työntekijä oli kiinnostunut tietämään vastuullisuushankkeesta lisää ja näkee hankkeen tärkeänä. Hankkeeseen kohdistuu mielenkiintoa, koska työmaailmassa vastuullisuusteemat ovat isossa osassa ihmisten valinnoissa ja arvoissa. Noin puolet vastaajista haluavat tietää lisää koko hankkeesta ja sen seuraavista askelista. Vastaajista kolmelle kaikki oli hyvin selvää.

Hanke on muokannut suurimman osan käsityksiä vastuullisuudesta. Vastuullisuuskäsitteistö (Kuvio 6.), joka pitää sisällään ekologisen, taloudellisen ja sosiaalisen vastuullisuuden, on enimmäkseen tuttua koko henkilökunnalle. Vähiten tuttua oli taloudellinen vastuullisuus, kun taas ekologinen vastuullisuus oli eniten tuttua. Tämä johtuu siitä, että hanke on aloitettu ekologisuutta silmällä pitäen. Hankkeen edetessä on todettu, että taloudellinen ja sosiaalinen vastuullisuus ovat yhtä tärkeää ottaa tarkasteluun. Edellä mainituista vastuullisuusteemoista haluttiin vastausten perusteella tietää eniten.



Kuvio 6. Henkilökunnan tieto vastuullisuuskäsitteistä.

Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä, joiden avulla saatiin tarkemmin tietoa henkilökunnan ajatuksista vastuullisuushankkeesta. Avoimilla kysymyksillä saa myös täydennettyä auki jääneitä kysymyksiä, joita väittämässä ei noussut esille (Valli, 2015, 45). Esimerkkinä kysymys 4. väittämä, Minun on ollut vaikea sopeutua muutoksiin, saa täydennystä avoimesta kysymyksestä 6. Jos koet, että sinun on ollut vaikea sopeutua vastuullisuushankkeen muutoksiin, niin kerro minhin ja miksi?

Kolmasosa vastaajista koki muutoksiin sopeutumisen vaikeana (Kuvio 7.), vaikka työkokemuksesta tai liiketoimintayksiköstä riippumatta useampi on ollut avoin hankkeelle. Sopeutumisen suurimmat vastarinnat kohdistuivat kasvisruokaluun. Kasvisruokailuun siirtyminen on aiheuttanut sen, ettei hanketta koeta miellyttäväksi ja se koetaan harmillisena tai pakottamisena kasvisruokailuun. Tämän lisäksi kasvisruokailu koettiin osittain kaksinaismoralistisena, koska kasvis- ja vegaaniruoka ei ole täysin ekologista, toisin kuin kuvitellaan. Yksi vastaajista kirjoitti, ettei ole ollut hankkeen konkreettisessa työssä ja kokee, että oma osuus on ollut niin pieni, että on vähän pudonnut kärryiltä. Lisäksi yksi vastaaja kertoi, että uusien toimintatapojen käyttäminen on saattanut kiireessä unohtua, mutta hän oli positiivisin mielin, kun lisäsi, että toiston kautta helpottaa.



Kuvio 7. Henkilökunnan sopeutuminen hankkeen tuomille muutoksille.

Mikä auttaisi sinua toimimaan vastuullisuushankkeen tavoitteiden mukaisesti sai yhteensä 10 kappaletta avoimia vastauksia. Vastarintaa hankkeen tuomia muutoksia kohtaan oli tulkittavissa vastauksista. Yksi vastaajista toivoi, ettei kaikkia ajettaisi aina samaan muottiin, koska on henkilöitä, jotka osallistuvat jo omalla tahollaan vastuullisuushankkeisiin. Vastauksissa nousi ilmi, että kaivattiin lisää tietoa ja selkeyttä muun muassa siitä, mitä on tehty, mitä tehdään ja mitä tullaan tekemään tulevaisuudessa. Tavoitteita eri työtehtävissä haluttiin tarkentaa ja, että näitä seurattaisiin säännöllisemmin. Edeltäviin vastauksiin liittyy vahvasti, se että yksi vastaajista tähdensi, että vastuullisuushanke kaipaa selkeämpää suunnitelmaa ja mittareita sekä hankkeelle varattua aikaa. Yksi vastaajista kokee, että tavoitteissa pysymisen on helpompaa/motivoivampaa, jos kaikki ympärillä ovat myös sitoutuneita tavoitteisiin.

Näiden syiden takia on tärkeää perehdyttää henkilökunta näihin teemoihin ja tavoitteisiin. Perehdytys ei pelkästään, tuo lisää uutta tietoa, mutta samalla lisää keskustelua aiheesta. Tässä on mahdollisuus osallistua kehittämistoimintaan koko työyhteisön voimin. Koulutuksessa näkee, keitä on paikalla ja ketkä ovat saaneet koulutusta ja perehdytystä. Näin myös tiedetään, ettei joku voi vedota siihen, ettei tietäisi tavoitteista tai yhteisesti sovituista toiminnoista.

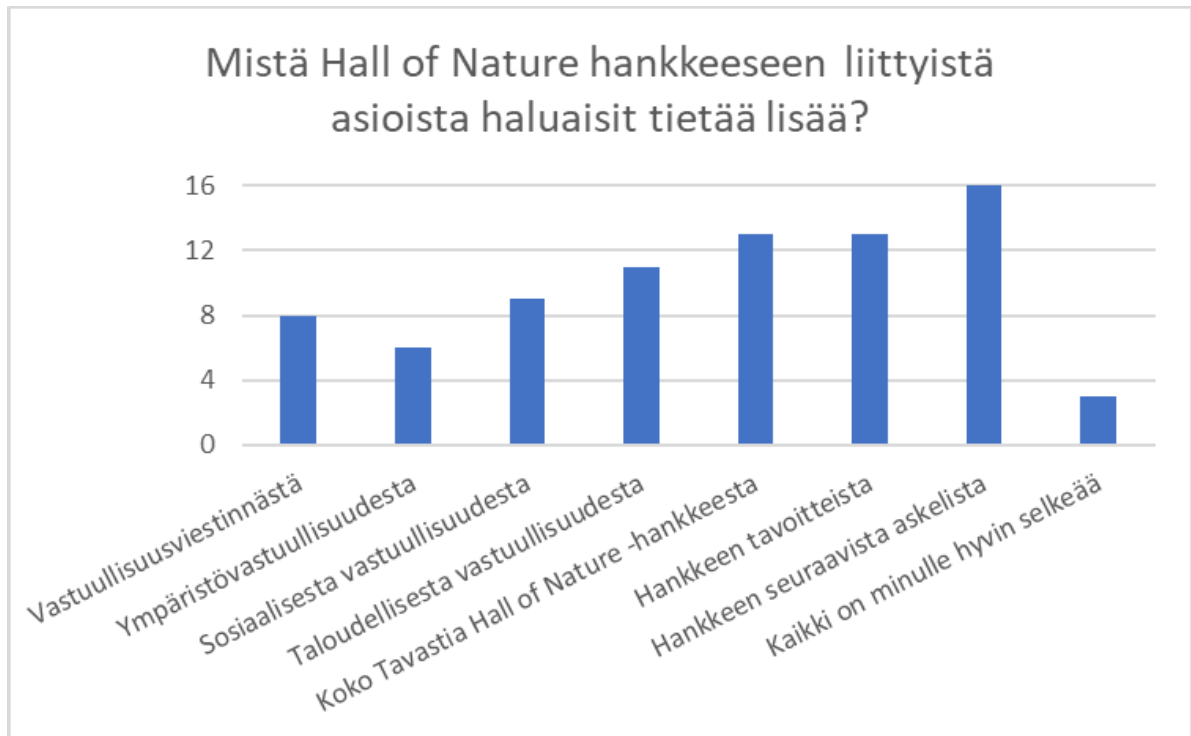
Pääosin hankkeen tuomat muutokset (Kuvio 8.) eivät ole tuoneet suuremmin haasteita henkilökunnan työhön. Tämä saattaa olla henkilökunnan vaikeaa arvioida ja vastata. Etenkin, kun vastauksista ilmeni, että kaikilla ei ole riittävästi tietoa hankkeen tavoitteista. Toinen vaihtoehto

voi olla, ettei haasteita tunnisteta. Keittiössä haasteita on kuitenkin nähty ruokahävikin lisääntymisenä, kun hankkeen myötä siirryttiin artisti- ja henkilökuntaruokailussa kasviruokaan. Vastauksissa ilmeni, että ajoittain on varsin haastavaa saada tarvittavat raaka-aineet ja ettei hanketta ole riittävästi avattu yhteistyökumppaneille, jotka voisivat myös osaltaan olla tukena hankkeen onnistumiselle. Baareihin toivottiin kierrätysastioita, jotka olisi paremmin suunniteltu, siten etteivät astiat olisi tiellä. Tämä nähtiin käytännön tasolla haastavana ja samalla se on kehitysehdotus.



Kuvio 8. Hankkeen tuomien muutosten vaikutus työn vaikeutumiseen.

Kyselyssä selvitettiin mistä Hall Of Nature -vastuullisuushankkeeseen liittyvistä asioista haluaisit tietää lisää (Kuvio 9.) ja millaisia kehittämissuhteita vastaajilla on. Eniten kiinnostusta oli tietää hankkeen seuraavista askelista, tavoitteista ja koko hankkeesta ylipäätään. Kehittämissuhteita ja toiveita esitettiin keittiön osalta muun muassa ruokahävikin minimointia koskien, johon ehdotettiin tarkempaa kontrollia, ja ohjeistusta myös ruokaileville artisteille ruokailusta. Lisäksi muistutettiin, että kaikki raaka-aine hankinnat eivät ole ekologisia vaikkakin ovat kasvis- tai vegaanituotteita, sillä näistä osan tuotanto rasittaa enemmän luontoa jo pelkästään toimitusketju huomioiden.



Kuvio 9. Mistä vastuullisuushankkeen teemoista henkilökunta haluaa lisätietoa.

Kehittämissideoihin toivottiin muun muassa häirinnän tietoisuuden lisäämistä sekä sen esiin tuomista niin, että asiakkaille olisi selvää, että esim. järjestyksenvalvonta puuttuu näihin. Tähän saatiin koulutusta koko henkilöstölle ja seuraavaksi tarkoitus on tiedottaa Tavastialla käyttöön otetut turvallisemman tilan periaatteet sekä häirintäyhdyshenkilötoiminta Tavastian nettisivuille. Vastauksissa toivottiin myös ajantasaisen infon saamista tai että hanketta voisi seurata säännöllisemmin yhteisillä infokatsauksilla siitä, missä mennään ja mitä tullaan tekemään. Hankkeen vastuuhenkilöistä ja HRR Oy:n organisaatiokaaviosta enemmän on perillä kokenut henkilökunta. Työvuosikokemuksella ei ole merkitystä sen osalta, että useampi ei tiedä hankkeen vastuuhenkilöitä.

6.3 Yhdenvertaisuuskoulutus yhteisöllisenä kehittämismenetelmänä

HRR:n henkilökunnalle järjestettiin yhdenvertaisuuskoulutus 30.5. Koulutuksen piti yhdenvertaisuuskouluttaja Javiera Marchant Aedo. Hän on aktivisti, äiti, kouluttaja, koomikko ja juontaja. Kouluttajana Marchant Aedo keskittyy epäkohtien näkyväksi tekemiseen omien kokemusten ja asiantuntijuutensa avulla. Hänen koulutuksissaan käsitellään yhteiskunnan normatiivisuutta ja normikriittisyyttä ja mikroaggressioita, joita monet vähemmistöön tai aliedustettuun ryhmään kuuluvat kokevat (Marchant Aedo 2022).

Koulutus sisälsi ryhmäkeskusteluja ja tehtäviä ja toi näin ollen yhteisöllisen kehittämisen mahdollisuuden kaikille Tavastian työntekijöille. Marchant Aedo kertoi, mitä ovat turvallisemman tilan periaatteet. Hän oli luonut kyselyn (LIITE 6) 28–29.5. oman Instagramin tarinoihin seuraajilleen, joita hänellä on 8575. Kyselyyn vastasi keskimääräisesti noin 1500 seuraajaa. Avoin kysymyksiin kertyi vastauksia myös hyvin laajasti keskimäärin 100. Hänen kyselyssään oli avoimia kysymyksiä sekä valmiita vaihtoehtoja, joista seuraajat voivat valita sopivan. Kysely oli Marchant Aedon seuraajille toteutettu eritoten Tavastian henkilökunnan koulutusta varten. Kysely käytiin läpi yhdessä ja aiheista keskusteltiin aina siinä kohtaa, kun joku halusi kommentoida tai tuoda omia näkemyksiään esille. Näistä keskusteltiin myös pienryhmissä seuraavia apukysymyksiä käyttäen. Mitä ajatuksia sinulla herää näiden materiaalien pohjalta? Miten nämä mainitut asiakkaiden kokemukset ja toiveet toteutuvat nyt Tavastialla? Missä asiassa Tavastia voisi toimia paremmin?

Kyselyä läpikäydessä Tavastian henkilökunta esitti kysymyksiä muun muassa siitä kuka voi olla häirintäyhdyshenkilö. Henkilökunnalla nousi huoli, ettei kyseistä työtehtävää suorittava voi toteuttaa järjestyksenvalvontaa. Tätä avattiin enemmän ja käytiin läpi, ettei sellainen ole tavoitteena. Marchant Aedon kyselyssä kysyttiin luottavatko ihmiset järjestyksenvalvontaa ja baarihenkilökuntaan. Useimmat vastaajista pyytäsivät apua molemmilta tahoilta siinä uskossa, että saavat apua tilanteeseensa. Enemmän kuitenkin luotettiin baarihenkilökuntaan, kuin järjestyksenvalvontaan. Tämä selittyy varmasti sillä, että yhteisessä keskustelussa oltiin pääosin yhtä mieltä siitä, että järjestyksenvalvonnassa työntekijät ovat pääosin miehiä ja samaistumis pintaa ei ole naisasiakkaisiin samalla tavoin. Toki sillä oletuksella, että häirintää kokevat enemmän naiset kuin miehet.

Marchant Aedon kyselyssä ilmeni se, että jos turvallisemman tilan periaatteet ovat näkyvillä, se lisää turvallisuuden tunnetta merkittävästi ja saattaa olla yksi kriteeri, kun valitaan baaria, keikka- tai tapahtumapaikkaa. Häirintätilanteissa lähestyttäisiin todennäköisimmin häirintäyhdyshenkilöä ja tämän jälkeen toisia asiakkaita. Järjestyksenvalvonta ja baarihenkilöstä lähestyttäisiin vähiten. Marchant Aedon seuraajat lähettivät terveisiä Tavastialle, toivoen, että koko henkilökunta saisi koulutuksen turvallisemman tilan periaatteista. Vastauksissa painotettiin sitä, että ilmoitukset otettaisiin vakavasti ja, että toimintaa selkeytettäisiin siten, että häirinnän käsittely ja seuraamukset olisivat kaikille selkeitä ja tasapuolisia.

Koulutus jatkui häirinnästä, häirintään puuttumisesta ja häirintäyhdyshenkilön toiminnasta työpaikalla tai tapahtumissa. Alustuksen, yhteisen keskustelun ja yksilö- ja/tai ryhmätehtävien

avulla käytiin läpi tapoja toimia yhdenvertaisuutta edistävällä tavalla. Koulutuksessa aloitettiin tekemään turvallisen tilan periaatteet Tavastialle. Tehtävässä jokainen sai tutustua turvallisemman tilan periaatteisiin joltain valitsemaltaan taholta (<https://linktr.ee/turvallisemmattilat>). Tämän jälkeen käytiin yhteistä keskustelua toimisiko jokin periaate sellaisenaan Tavastialla vai miten periaate muokattaisiin Tavastialle sopivaan muotoon. Turvallisemman tilan periaatteet, kirjoitetaan vielä puhtaaksi ja tullaan käymään läpi koko henkilöstön kanssa sekä julkaistaan myöhemmin Tavastian nettisivuilla.

Vastuullisuushanketta Tavastialla on lähdetty kehittämään, koska vastuullinen toiminta haluttiin pysyväksi osaksi Tavastian toimintaa. Yhteistoiminnallinen kehittäminen tässä työssä toteutuu koko henkilöstön yhteisellä yhdenvertaisuuskoulutuksella. Koulutuksessa jokaisella oli mahdollisuus tuoda omia ajatuksiaan esille ja vaikuttaa. Näiden myötä jokainen saattoi nähdä oman vastuunsa omaksua ja hyväksyä sosiaalisenvastuullisuuden muutokset. Jotta toimintamallit jalkautuvat, niitä on hyvä pohtia yhdessä. Yhteisöllinen kehittäminen mahdollistaa uusien ajatus- ja toimintamallien käyttöönottoa laajemmin. Muutos työntekijöiden toiminnassa ja ajattelussa tapahtuu, kun kaikki ovat tietoisia vastuullisuusteemoista ja mitä ne tarkoittavat Tavastialla.

6.4 Vertailuanalyysin avaaminen

Benchmarking-menetelmän avulla kerättiin tietoa siitä, millaisia toimintamalleja ja käytäntöjä Kerubilla on ja miten turvallisemman tilan periaatteisiin päädyttiin joensuulaisessa ravintolassa. Toinen vertailukohde oli häirintäyhdyshenkilötoiminnan käynnistämistä varten. Benchmarkkauksessa haastateltiin Tellervo Kraftia, joka toimi Tuskassa ja Ruisrockissa häirintäyhdyshenkilönä.

Kerubin markkinointipäällikölle Jarno Pitkolle sekä ohjelmistosta vastaavalle Panu Hattuselle kysymykset lähetettiin sähköpostitse (LIITE 3). Kerubilla oli keskusteltu Turvallisen tilan periaatteiden tarpeesta jo alkuvuodesta 2021 muun muassa SETA:n työntekijän kanssa ja kun #punktoo nousi esille, prosessia nopeutettiin ja Kerubi julkaisi toiminnalleen sopivat säännöt. Säännöt syntyivät EU:n ihmisoikeusjulistuksen pohjalta ja parin suomalaisen toimijan vastaavista säännöistä. Prosessin aikana Kerubin työntekijöiden kesken on pyritty lisäämään dialogia asiasta ja etsimään vastauksia heitä askarruttaviin asioihin.

Kerubin vakituinen henkilökunta sekä Kerubilla työskentelevä alihankintana tuleva järjestyksenvalvonta on perehdytetty ja koulutettu turvallisemman tilan periaatteisiin. Lisäksi Kerubissa

vakituisesti soittamassa käyvät DJ:t ovat olleet koulutuksessa. Heille koulutuksen on pitänyt Pohjois-Karjalan SETA. Tapahtumahenkilökunnalle ei varsinaista koulutusta ole vielä järjestetty, mutta kaikki työntekijät ohjeistetaan tutustumaan turvallisemman tilan periaatteisiin ennen työvuoroon saapumistaan. Prosessi on Kerubilla vielä kesken ja toiveena heillä on seuraavaksi saada artistit perehtymään ja allekirjoittamaan turvallisemman tilan periaatteet.

Kerubissa turvallisemman tilan periaatteet on otettu hyvin vastaan niin henkilökunnan kuin asiakkaiden osalta. Turvallisemman tilan periaatteet on nostettu esille säännöllisesti sosiaalisessa mediassa, Kerubin omilla nettisivuilla ja talon sisällä screeneillä sekä julistein. Osana turvallisemman tilan toimenpiteitä Kerubissa muutettiin suurin osa vessoista sukupuolineutraaleiksi. Tämä aiheutti paikallisesti keskustelua Facebookissa. Kommentit olivat osaltaan pöyristyttäviä varsinkin ryhmissä, johon päivitys oli jaettu. Kerubin markkinointipäällikkö Jarno Pitko moderoi keskustelua koko illan ja poisti epäasialliset kommentit, jotta keskustelu säilyisi turvallisempaan tilaan.

Koulutusten ja periaatteiden kirjaamisen jälkeen ravintola-alalle tutuista roiseista puheista ja tilanteista on Kerubin henkilökunnan kanssa saatu aikaan keskustelua, joka on auttanut vähentämään sellaista keskusteluilmapiiriä, joka saattaisi tuntua ahdistavalta. Vaikka muutos ei ole ollut täysin kivuton ja välitön, on sitä kuitenkin selkeästi tapahtunut. Periaatteet auttavat muun muassa siinä, että jos joku haluaa huomauttaa jotain toisen käytöksestä, on heillä nyt olemassa selkeä dokumentti, johon on sitouduttu ja johon voi vedota. Suurimmat paikalliset yökerhokilpailijat Joensuussa seurasivat Kerubin perässä ja tämä pakotti muita ajattelemaan aihetta, mikä on pelkästään positiivinen asia.

Julki tulleisiin häirintätapauksiin Kerubilla on puututtu jo tilanteessa henkilökunnan ja järjestyksenvalvonnan toimesta. Ilmoituksia jälkikäteen ei ole tullut, eikä Pitko usko, että häirintää ei tapahtuisi, vaan asiakkaat eivät vain ole ilmoittaneet. Hän uskoo, että työtä on sen osalta tehtävä, jotta ilmoituksia tapahtuneesta häirinnästä tehtäisiin. Haasteena Pitko näkee sen, voivatko he tarjota tukea välittömästi tapahtumien jälkeen, jos esimerkiksi häirinnän kohde ei syystä tai toisesta ole kyennyt pyytämään tukea tapahtuman aikana. Toistaiseksi he ovat ohjeistaneet olemaan yhteydessä rikosuhripäivystykseen. Häirintään puuttuminen on käyty läpi järjestyksenvalvonnan ja työntekijöiden kanssa. Pitko lisää, että prosessi pitäisi kirjoittaa auki ja tehdä paremmin selväksi.

Kerubilla ei ole nimetty erillisiä häirintäyhdyshenkilöitä, vaan he ohjaavat häirintätilanteissa olemaan yhteyksissä sähköpostiin tai puhelinnumeroon. Käytännössä häirinnän käsittely

jatkuu, joko ravintolapäällikön (she) tai toimitusjohtajan (he) kanssa. Heillä on muutamia Joensuun SPR:n kouluttamia häirintäyhdyshenkilöitä. Tapahtumiin Kerubi haluaa erikseen nimeytyä laajemman koulutuksen saaneet häirintäyhdyshenkilöt, jotka eivät ole aktiivisessa tapahtumatyössä (vrt. tuottaja). Joensuun SPR:n kautta Kerubin tapahtumissa oli viime kesänä häirintäyhdyshenkilö ensimmäistä kertaa.

Häirintäyhdyshenkilö toimintaa varten kontaktoitiin Tuskassa ja Ruisrockissa häirintäyhdyshenkilönä toiminutta Tellervo Kraftia sähköpostitse sekä puhelinkeskustelulla. Kraft (2022) painottaa, että häirintäyhteyshenkilö ei ole virallinen ammattinimike. Hän on työskennellyt noin 30-vuotta hoitoalalla ja saanut sosiaali- ja terveysalan koulutuksen. Työvuosien aikana hän on kouluttautunut seksuaalineuvojaksi. Tämän koulutuksen myötä seksuaaliseen häirintään ja ahdisteluun liittyvät asiat ovat hänen osaamisalaansa. (Kraft, 2022.)

Kraft (2022) on havainnut häirintäyhteyshenkilönä, että osaamisen tulisi olla melko laaja-alaista. Täytyy olla uskallusta ja rohkeutta kohdata hyvinkin erilaisia tilanteita ja etenkin se kohtaamisen taito on ammatillisuuden lisäksi ensiarvoisen tärkeää. Periaatteessa kuka tahansa voi toimia häirintäyhteyshenkilönä, kuten monissa oppilaitoksissa esimerkiksi valitaan oppilaiden joukosta, joku oppilas sellaiseen tehtävään. (Kraft 2022.) Kraft (2022) ei vertaisi omaa työtään tapahtumien häirintäyhdyshenkilönä, kouluissa valittuihin vertaisryhmän jäseniin. Hän näkee tämän toiminnan enemmänkin tutortoimintana. Hän lisää, että työ vaatii paljon pohjatyötä ja suunnittelua. Oletettavasti ravintolaympäristöön on hyvä suunnitella omat ohjeistukset ja pohtia, miten siellä voi vastata parhaiten asiakkaiden tarpeisiin. Kraft on sitä mieltä, että on parempi kouluttaa tai perehdyttää Tavastian kaltaisessa ympäristössä järjestyksenvalvonnan henkilöstä kohtaamaan häirintää.

Viime kesän kokemuksen myötä Kraft on sitä mieltä, että kullekin festarille pitäisi räätälöidä heidän tarpeisiinsa sopiva toimintamalli. Tämän hän selittää sillä, että festarit ovat hyvin erityyppisiä. Esimerkiksi Tuskalla suunnittelutyö aloitettiin jo hyvissä ajoin viime syksyllä 2021. Tämä sisälsi perehdyttämisen ja turvallisuusohjeiden laatimisen. Tämän vuoksi Kraft näkee, että kaikki toimi hyvin Tuskassa. Ruisrockissa asiakkaat ovat ikähaarukaltaan nuoria ja tämä vaatii toisenlaista lähestymistä ja sensitiivisyyttä. Kraft kertoi, että pääosin ilmoitukset tulivat hänelle sähköpostilla tai puhelimella. Paikan päällä kohtaamisia oli vähemmän. Kraft pitää kiinni vaihtolovelvollisuudestaan, eikä halua kertoa millaisia häirintätilanteet ovat olleet. Hän kertoi kuitenkin, että tilanteita on selvitelty vielä pitkään tapahtumien ja kesän jälkeen.

Tavastia on perustanut tämän hankkeen aikana häirintäyhdyshenkilö toiminnan Lauantaidiskoihin. Toiminta on ollut suunnitelmissa jo 2021 syksyllä. Häirintäyhdyshenkilöt ovat kokoontuneet 7.9. toiminnan käynnistämisen merkeissä ja ovat olleet työssään yhtenä viikonloppuna.

Toiminnan käynnistämispalaverissa käytiin läpi häirintäyhdyshenkilön työnkuva ja työaika. Työvuoroihin varataan aina kaksi häirintäyhdyshenkilöä, jotta toiminta olisi turvallista myös häirintäyhdyshenkilöiden näkökulmasta. Häirintäyhdyshenkilön työnkuvaa kuuluu olla tukea antava ja opastava sekä kaikkia osapuolia kuunteleva. Tilanteita ei tarvitse osata ratkoa, mutta niihin pyritään puuttumaan. Häirintäyhdyshenkilöiden tulisi olla helposti lähestyttäviä ja helposti löydettäviä, jotta asiakkaat lähestyisivät heitä. Illan aikana on tärkeää, että kommunikointi on avointa iltavastaavien ja järjestyksenvalvonnan kanssa.

7 KEHITYSEHDOTUKSET

7.1 Hankkeen seuraavat askeleet

Opinnäytetyön alkuperäinen tavoite vuosisuunnitelman tekemisestä ja sen tarpeesta vahvistui kyselyn myötä. Vastauksissa toivottiin lisää tietoa ja selkeyttä muun muassa siitä, mitä on tehty, mitä tehdään ja mitä tullaan tekemään tulevaisuudessa. Lisäksi suunnitelmallisuus ja toiminnan seuranta nähdään tarpeellisena. Hanke kaipaa johdonmukaisuutta ja ratkaisuna sille on aloittaa pohtimaan mitä on jo tehty ja mitä seuraavaksi halutaan saada aikaan. Tätä varten olisi hyvä perustaa työryhmä, jolla on yksi vetäjä. Työryhmän sisällä asioita voisi jakaa ja varata tähän työaikaa riittävästi. Kyselyn myötä eniten kiinnostavat asiat henkilökunnan vastauksista jatkoa ajatellen, oli tietää hankkeen seuraavista askelista, tavoitteista ja koko hankkeesta ylipäätään. Hankkeesta on hyvä kirjoittaa raportti, mitä tähän mennessä on tehty ja mitä tullaan tekemään. Tämä vaatii enemmän resursseja, jotta raportti ja perehdytysmateriaali henkilökunnalle saataisiin luettavaksi.

Kyselyn myötä vahvistui perehdyttämisen tarve, sillä selvisi, että henkilökunta toivoi lisää perehdyttämistä ja kouluttamista vastuullisuusteemoihin liittyen. Tavastia hyötyy henkilökunnan kouluttamisesta, koska se tukee Hall of Nature- vastuullisuushankkeen etenemistä vahvemmin aina artistien ja yleisön tietoisuuteen. Henkilökunta voi koulutuksen myötä vastata itsevarmemmin hankkeen tavoitteista, etenemisestä sekä seistä Helsingin Rock & Roll Oy:n asettamien vastuullisuusperiaatteiden mukaisesti. Koulutuksia varten on tarpeen avata hankkeen tavoitteet, joita HRR haluaa jalkauttaa koko henkilökunnalle ja mitkä olisivat yksikkökohtaisia koulutus-tarpeita. Esimerkiksi koko henkilökunta ei tarvitse koulutusta elintarvikkeiden valintojen vastuullisuudesta tai taloudellisen vastuullisuuden osalta, joka taas koskettaa enemmän esihenkilöitä ja hallintoa.

Opinnäytetyön edetessä sekä kyselytuloksista että henkilökunnan puheista nousi esille se, että vastuullisuushanke ei olisi enää hanke tai siitä ei puhuttaisi hankkeena vaan se on osa arkea. Se, onko se kaikille arkea vielä tässä kohtaa, on arvoitus. Keskusteleavuuden sijaan mentäisiin toimintoihin.

7.2 Hankkeen jalkauttaminen ja henkilökunnan sitouttaminen

Kun avoimia vastauksia ei ollut riittävästi, vastauksia ei voi yleistää muutamien yksittäisten henkilöiden kommenteilla. On kuitenkin tärkeää tuoda esille, myös ne, jotka eivät ole tietoisia vastuullisuusteemoista. Erimielisyys ei tarkoita koko Tavastia Hall of Nature -vastuullisuus-hankkeen vastustamista, mutta muutoksen hyväksyminen voi viedä aikaa. Tämän vuoksi on hyvä perehdyttää ja kouluttaa henkilökuntaa. Tiedon myötä ihmisten on helpompi olla avoimempia muutoksella ja sitoutuneisuus lisääntyy. Joissakin asioissa oli toivottu, että kaikkia kuunneltaisiin, kun muutoksia tehdään.

Jalkauttamiseen helpottavia tekijöitä on tiedon kulku. Sisäisen viestinnän tulee olla vahvaa ja suunnitelmallista, jotta esimerkiksi tieto jaetaan ajoissa tai kun tieto on valmis muille jaettavaksi. Organisaation strategiaan olisi hyvä kirjata ylös vastuullisuushankkeen arvot, josta ne jalkautuvat henkilökunnalle tiedotteen myötä. Toimintaa on tärkeää pystyä seuraamaan, joten tätä varten pitää miettiä ja rakentaa mittareita tai seurantamenetelmiä. Esimerkiksi osa kyselyn kysymyksistä kannattaa kysyä uudelleen henkilökunnalta, kun hanke on edennyt ja henkilökunta on saanut lisää koulutusta vastuullisuusteemoista.

Vastauksista tarkentui, se että vastarintaa hankkeelle löytyy, mutta samalla osa on kiinnostuneita oppimaan lisää hankkeesta. Avoimet vastaukset olivat osittain informatiivisia. Joistakin avoimista kysymyksistä olisi voinut tehdä pakollisia, jotta mielipiteitä olisi ollut monipuolisemmin. Avoimista vastauksista sai vahvistuksia, sille miksi tätä opinnäytetyötä lähdettiin tekemään.

7.3 Turvallisemman tilan levittäminen koko talon toiminnassa

Turvallisemman tilan periaatteet on alustavasti luotu, mutta ennen kuin ne voidaan julkaista, on periaatteet käytävä läpi koko henkilöstön kanssa. Periaatteiden läpikäymiseen tarvitaan koulutuspäivä, joka on ilmapiiriltään keskusteleva. Koulutuksen tulee tarjota mahdollisuus kaikenlaisille mielipiteille ja siinä on annettava tilaisuus kaikille vaikuttaa periaatteiden luomiseen. Kun periaatteet on käyty yhtenäisesti läpi on tärkeää, että kaikki osoittavat sitoutumisensa turvallisemman Tavastian ylläpitämisessä. Tätä varten on hyvä luoda jonkinlainen pohja tiimiso-pimukselle turvallisemman tilan periaatteiden noudattamisesta. Tarpeen on myös miettiä ja kirjata ylös, mitä seuraa, jos periaatteita ei noudateta, miten tilanteessa edetään ja mihin häirintä-tilanteista tai rikkomuksesta raportoidaan.

Myöhemmin turvallisemman tilan periaatteet tullaan julkaisemaan Tavastian nettisivuilla. Koska hankkeen aikana on ollut puhetta myös sidosryhmien vaikuttamisesta, nämä periaatteet tulevat koskemaan myös asiakkaita ja artisteja. Asiakkaat tavoitetaan parhaiten sosiaalisen media kautta, mutta on hyvä, jos turvallisemman tilan periaatteet saavat huomioita myös muussa mediassa. Hyvä markkinointisuunnitelma ja ulkoisen viestinnän suunnittelu tavoittaa mahdollisimman monen ja tämän julkaiseminen ei jäisi vain tekstiksi Tavastian nettisivuille.

Artistien osalta tiedottaminen vaatii vielä suunnitelmaa, mutta uskon, että vastaanotto keikkamyijiltä ja artisteilta on positiivinen. Turvallisuus ja häirintävapaa yhteistyö artistin ja keikka paikan osalta on jo osa artistien raidereita. Näihin on lisätty yhteyshenkilö, jos häirintää ilmenee keikan aikana.

7.4 Häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittäminen

Häirintäyhdyshenkilötoiminnan ollessa vielä alkuvaiheessa sen tietää jo nyt, että kehittämistä tämä toiminta tulee vaatimaan. Javiera Marchant Aedon yhdenvertaisuuskoulutuksessa keskusteltiin seuraamuksista, joita häiriköille mietitään. Tämä on edelleen tarpeen ja vaatii pidemmän jakson tutustua häirintäyhdyshenkilötoimintaan ja Tavastialla sattuneisiin häirintätilanteisiin. Selkeää kaikille osapuolille on se, että järjestyksenvalvonta on ainoa taho, jolla on oikeus poistaa asiakkaita Tavastian tiloista. Pohdinnassa on ollut, että häirintää toteuttanutta ei poisteta suoraan Tavastian tiloista, vaan on hänelle tärkeää antaa myös mahdollisuus oppia virheistään. Tilanteiden arvioimiseen ja purkamiseen on hyvä suunnitella jokin seurantalomake.

Häirintäyhdyshenkilön toiminta tarvitsee oman perehdytysmateriaalin, jossa on avattu työkuva, työaika, seurantalomake sekä mitä häirintäyhdyshenkilö tekee ja miksi Tavastialle on tällainen henkilö nähty tarpeelliseksi. Tavastian häirintäyhdyshenkilö toiminnan käynnistäminen on vasta alkutekijöissä. Prosessin kirjoittaminen auki ja toiminnan selventäminen koko henkilökunnalle on tärkeää ja tulee tehdä, kun toimintaa on jonkin aikaa seurattu ja löydetään hyviä toimintatapoja. Häirintäyhdyshenkilöiden käynnistyspalaverissa mietittiin, että on hyvä tehdä seurantalomake, jonka avulla voi seurata seuraavia asioita: Montako häirintätilannetta illan aikana tapahtui? Mitä tapahtui? Miten toimittiin? Ketkä olivat osanottajat kyseissä tilanteissa? Minkälainen tunnelma oli? Päästiinkö tilanteessa sopuun? Oliko häirintäyhdyshenkilöillä tarvetta purkaa tilannetta keskenään? Mikä tilanteen ratkaisussa oli vaikeaa? Miten voisi jatkossa ratkaista tilanteen paremmin?

Aika ajoin on tarpeen kokoontua iltavastaavien, järjestyksenvalvonnan ja häirintäyhdyshenkilöiden kanssa ja käydä läpi erilaisia häirintätilanteita yhdessä. Näin ollen keskustelujen kautta syntyy ratkaisuja ja oppimiskokemuksia siitä, miten tilanteissa olisi parhaiten kannattanut toimia. Jokaiseen tilanteeseen on syytä lähestyä sensitiivisesti ja ketään suoraan syyttämättä tai nöyryyttämättä. Tätä varten on hyvä kerrata häirintätilanteen rooleja ja heidän kokemuksiaan tilanteista ja miten heitä voisi tilanteissa lähestyä. Esimerkiksi uhrin kokemus voi olla järkytys, jolloin voisi pohtia miten sellaista asiakasta lähestytään ja tuetaan. Toisaalta syyllistynyt tekijä voi olla myös järkyttynyt, koska on saattanut ymmärtää tilanteen vääriin. Selvittäjän eli häirintäyhdyshenkilön rooli on myös varteenotettava huomioida. Jokaisella on oma kyky vastaanottaa henkistä kuormitusta, ja tämän vuoksi purkamiseen on varattava aikaa häirintäyhdyshenkilölle. Prosessia on syytä pohtia myös siitä näkökulmasta, miten keskustelua ja rivejä tiivistetään järjestyksenvalvonnan, iltavastaavien ja häirintäyhdyshenkilöiden välillä, jotta heidän välillään pysyy kunnioitus ja yhteistyö.

8 POHDINTA JA ARVIOINTI

Kehittämistyön tarkoitus oli selvittää henkilökunnan ja työntekijöiden lähtökohdat ja tiedot vastuullisuusteemoista. Kehittämistyön kannalta oli tärkeää selvittää lähtökohdat, jotta pystyin tuottamaan kehittämis ehdotuksia. Kun kaikilla on riittävästi tietoa tavoitteista ja yhteisistä linjauksista, koskien vastuullisuusteemoja, jokainen voi omalla toiminnallaan paremmin vaikuttaa ja jakaa tietoutta eteenpäin organisaation ulkopuolelle.

Tämän työn painotus on sosiaalisen vastuullisuuden teemoissa. Sosiaalisen vastuullisuuden kehittäminen oli aiheena kiinnostava, sillä olin aiemmin kehittämässä tapahtumien ja festivaalien festivaaliystäväkonseptia. Kehittämistyön myötä tulin varmemmaksi siitä, että opinnäytetyöni on tärkeä sekä Tavastialle että koko alalle. Puhuessani opinnäytetyöstäni ja Tavastia Hall of Nature-vastuullisuushankkeesta kulttuurialan ihmisten kanssa, moni oli sitä mieltä, että työ on tärkeää ammattialan kannalta. Ala on kokenut suuren muutoksen sosiaalisesta vastuullisuudesta erilaisten alaa ravistuttavien häirintäkokemusten myötä. Muutos on hidasta, mutta se vaatii myös rohkeita esiintuloja.

Tämän opinnäytetyön aikana Tavastialla tehtiin muutoksia luoden turvallisemman tilan periaatteet. Henkilökunta sai tätä varten koulutusta, jossa mahdollistettiin yhteisöllinen kehittäminen. Koulutus loi hyvää keskustelua työyhteisössä ja antoi ajattelemisen aihetta kaikille. Jalakauttamista ajatellen koulutuksella oli merkitystä ajatusten muokkaamisen myötä. Koulutukseen osallistui koko Tavastian henkilökunta, jolloin koulutuksen teemat ovat kaikkien tiedossa. Sosiaalinen vastuullisuus on paremmin sisäistettyä henkilökunnalle koulutuksen myötä, mutta tämä tarvitsee vielä tarkennusta ja mielestäni kirjallisen sitoutumisen.

Haastavinta opinnäytetyön tekemisessä oli tulosten avaaminen sekä aikataulut. Tulosten avaamiseen haasteina olivat se, miten niitä pitäisi avata ja rajata tulokset siihen, mitä tuoda esille ja mitä jättää pois. Aikataulutuksen haaste oli enemmänkin siinä, etten asettanut tavoitteellisia aikatauluja kovinkaan tiukoiksi. Aikataulutuksen haaste oli joustavaa ja asioiden tekeminen saattoi jäädä viime hetkille. Lisäksi oma haaste on, ettei opinnäytetyöni edennyt johdonmukaisesti suunnitelmasta toteutukseen.

Menetelmät olivat monipuolisia ja antoivat hyvää pohjaa Tavastian toiminnan tarkastelulle. Kyselylomakkeeseen sain mielestäni riittävän suuren otannan, mutta avointen kysymysten osalta toivoin enemmän vastauksia. Osa avoimista kysymyksistä oli vaikeita ja laajoja.

Vastaajat eivät välttämättä olleet rohkeita vastaamaan, sillä hanke on edelleen tuore asia ja näin ollen mielipiteitä ei ole välttämättä muodostunut.

Tämä oli ennalta arvattavissa, ettei avoimiin kysymyksiin saada sataprosenttisesti vastauksia. Avoimiin kysymyksiin saatiin hyviä vastauksia haasteellisuudesta riippumatta. En halunnut asettaa kyselystä pakollista, koska halusin antaa vapaat kädet vastaukselle ilman paineita. Anonymiteetti osaltaan vaikutti siihen, että vastaukset olivat monipuolisia ja rehellisiä.

Turvallisemman tilan periaatteiden ja häirintäyhdyshenkilön vertailu Kerubin ja Tellervo Kraf-tin kanssa sekä yhteisöllinen koulutus Javieran toimesta antoivat mahdollisuuden pohtia vaihto-
toehtoja Tavastian toimintaa ajatellen. Kyselyn vastauksista ja koulutuksesta huomattiin, että Tavastia on hyvässä vauhdissa sosiaalisen vastuullisuuden toteuttamisessa. Tavastialla on esteettömiä tiloja, mutta kehitettävää on esimerkiksi tarjota esteetön näky lavalla, jossa on myös turvallista olla. Tavastialla on sukupuolineutraaleja wc-tiloja. Turvallisemman tilan periaatteet ovat käytännössä jalkauttamista ja julkaisemista vaille valmiita ja häirintäyhdyshenkilön toiminta on saatu käynnistettyä.

Jotta vastuullisuushankkeen teemat ja tavoitteet voidaan jalkauttaa henkilökunnalle, on niiden olemassaolosta keskusteltava henkilökunnan kanssa. Toinen haaste on henkilökunnan sitouttaminen ja noudattaminen sovittuihin toimintatapoihin sekä arvoihin. Työ tämän osalta tulee jatkumaan. Jotta päästään tavoitteelliseen vastuullisuuteen sen ehdoton edellytys, on että tietoa ja koulutusta lisätään.

LÄHTEET

- Accompany, 2021. Viitattu 26.3.2022 <https://www.accompany.fi/>
- Baines James, Morgan Bronwyn, Taylor Baines & Associates 2004. Sustainability Appraisal: A Social Perspective. Viitattu 10.9.2022 <https://pubs.iied.org/sites/default/files/pdfs/migrate/G02181.pdf>, 97
- EMMA 2022. Espoon modernin taiteen museo. Turvallisemmän tilan periaatteet EMMAssa. Viitattu 12.9.2022 <https://emmamuseum.fi/vieraile/turvallisemmän-tilan-periaatteet-emmassa/>
- Görman, Pekka 2022. Opinnäytetyö - HRR Oy:n esittely. E-mail pekka.gorman@tavastiaklubi.fi 30.3.2022
- Harmaala, Minna-Maari & Jallinoja, Niina 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta (E-kirja) Helsinki: Alma Talent.
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. (E-kirja) Helsinki: Edita.
- Heikkilä, Johanna, Jantunen, Sami, Kurki, Anna-Leena, Mäkelä, Tapio, Naaranoja, Marja, Pekkarinen, Laura, Piippo, Jukka, Saarisilta, Jaana, Sankelo, Merja, Sinervo Timo, Sulander, Juhani, Suomi, Asta, Tuomivaara, Seppo, Tuulaniemi, Juha, Valtanen, Elisa. 2015. Yhteenveto. Teoksessa Heikkilä, Johanna & Saarisilta, Jaana (toim.) Yhdessä innovoimaan -osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 260–262.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2015. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. (E-kirja) Helsinki: Gaudeamus.
- Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvoori, Johanna 2010. Haastattelun analyysi. (E-kirja) Tampere: Vastapaino
- Hämäläinen, Tomi 2022. VS: Tavastia Hall of Nature-hanke. E-mail tomi.hamalainen@tavastiaklubi.fi 29.3.2022
- Joutsenvirta, Maria & Halme, Minna 2011. Yritysten vastuuviestintä. Teoksessa Joutsenvirta, Maria & Halme, Minna & Jalas, Mikko & Mäkinen, Jukka (toim.) Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa. (E-kirja) Helsinki: Gaudeamus, 251–267.
- Juholin, Elisa 2009. Communicare! kasva viestinnän ammattilaiseksi. 7. painos. Helsinki: Infor
- Juutinen, Sirpa 2016. Strategisen yritysvastuun käsikirja. Helsinki: Talentum
- Järnlström, Maria & Vanhala, Sinikka 2014. Vastuullisuus henkilöstöjohtamisessa. Teoksessa Viitala, Riitta & Järnlström, Maria (toim.). Henkilöstöjohtaminen uuden edessä Vaasan yliopiston julkaisuja tutkimuksia 302. Viitattu 27.3.2022 https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf, 221–240
- Järnlström, Maria & Saru, Essi 2019. Näkemyksiä ja käytänteitä vastuullisesta henkilöstöjohtamisesta. Teoksessa Collin, Kaisa & Lemmetty, Soila (toim.) Siedätystä johtamisallergiaan! - vastuullinen johtajuus itseohjautuvuuden ja luovuuden tukena työelämässä. Helsinki: Edita.

- Kestävakehitys 2022. Mitä on kestävä kehitys? Viitattu 22.3.2022 <https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys>
- Kerubi 2021. Turvallisen tilan tapahtumat ja periaatteet. Viitattu 27.9.2022 <https://www.kerubi.fi/ajankohtaista/?s=turvallisen-tilan-tapahtumat-ja-periaatteet>
- Kiasma 2022. Turvallisemman tilan periaatteet. Viitattu 12.9.2022 <https://kiasma.fi/tietoa-meista/turvallisemman-tilan-periaatteet/>
- Kirjanpitolaki 1336 / 1997 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1997/19971336>
- Kuivalainen, Antti 2022. Sitten ajat muuttuivat. Illume Oy. Viitattu 3.3.2022 <https://areena.yle.fi/1-61335773>
- Kulttuuria kaikille 2021. Turvallisemman tilan periaatteet. Viitattu 11.8.2022 https://www.kulttuuriakaikille.fi/tietoa_meista_turvallisemman_tilan_periaatteet
- Kurittu, Kaisa 2018. Yritysvastuuraportointi - Kiinnostavan viestinnän käsikirja. Helsinki: Alma Talent.
- Koipijärvi, Terhi & Kuvaja, Sari 2020. YRITYSVASTUU 2.0 – Johtamisen uusi normaali (E-kirja) Kauppakamari.
- Kokkonen, Anne 2011. Taitokorttelin tapahtumien vuosisuunnitelma ja markkinointisuunnitelma. Pohjois-karjalan ammattikorkeakoulu. Matkailun koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011120917890>
- Kraft, Tellervo 2022. VS: Kysymyksiä häirintäyhdyshenkilön työstä. E-mail tellervo.kraft@tuska.fi 9.9.2022
- KvantiMOTV, 2007. Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet. Viitattu 27.3.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html#likert>
- Lehtinen, Antti 2022. Uusi käsikirja kiertotalousliiketoiminnan kehittämiseen – sopii kaikille suomalaisyrityksille! Utinen 9.2.2022. Sitra. Viitattu 26.3.2022. <https://www.sitra.fi/uutiset/uusi-kasikirja-kiertotalousliiketoiminnan-kehittamiseen-sopii-kaikille-suomalaisyrityksille/>
- Lepakkomies 2022. Turvallisempi tila. Viitattu 12.9.2022 <https://www.lepis.fi/turvallisestiyhdessa/>
- Lindroos, Juha & Teriö, Jaana 2012. Vastuullisen ja kestävä tapahtumatuotannon elementit. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Julkaisu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-241-7>
- Luonnonperintösäätiö, 2021. Tavastian metsä. Viitattu 26.3.2022 <https://luonnonperintosaa-tio.fi/kampanjat/tavastian-metsa/>
- Manka, Marja-Liisa, 2012. Työnilo. (E-kirja) Alma Talent Oy.
- Marchant Aedo, Javiera 2022. Viitattu 29.8.2022 <https://javieramarchantaedo.fi/>
- Moilanen, Seija 2020. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 29.9.2022 [Häirintä ja epäasiallinen kohtelu - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://www.tyoturvallisuuskeskus.fi/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu)
- Mäenpää, Keijo, 2015. Tulos syntyy teoista. Suomen Liikekirjat.

- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. (E-Kirja) Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. 2. painos. Työhön perehdyttäminen ja opastus: ennakoivaa työsuojelua Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 11.9.2022. <https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suhde/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20kehitt%C3%A4minen/Ty%C3%B6h%C3%B6n%20perehdytt%C3%A4minen%202009%20TTK.pdf>
- Ratsula, Niina 2016. COMPLIANCE - Eettinen ja vastuullinen liiketoiminta. (E-kirja) Alma Talent Oy.
- Ravintola Ilves, 2021. Artistimenu. <https://www.ravintolailves.fi/artistimenu/>
- Rohweder, Liisa 2004. Yritysvastuu. Kestävää kehitystä organisaatiotasolla. Porvoo: WSOY.
- Silvasto, Maria 2022. Tavastia Hall of Nature 2020–2021 vastuullisemman toiminnan käynnistäjänä. Metropolian ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinnäytetyö (YAMK). <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202201131245>
- Sitra 2013a. Kestämätön käy kalliiksi 10 teesiä kestävään talouteen. Viitattu 10.9.2022 https://www.sitra.fi/app/uploads/2017/02/Kestamaton_kay_kalliiksi.pdf
- Sitra 2013b. Yhteisöllisyys ruokkii uusia toimintatapoja. Toim. Mero, Pia & Sjöstedt, Tuula. Viitattu 30.8.2022 <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteisollisyys/#yhteisollisyys-ruokkii-uusia-toimintatapoja>
- Suomen YK-liitto. Viitattu 20.3.2022 <https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/kestavan-kehityksen-tavoitteet>
- Tavastia-klubi 2022. Viitattu 19.10.2022 <https://tavastiaklubi.fi/info/>
- Tienari, Janne & Meriläinen, Susan 2021. Johtaminen ja globaali talous. (E-kirja) Helsinki: Alma Talent
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. painos 2018. (E-kirja) Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuominen, Kari 2011. Benchmarking pähkinässä. Benchmarking Ltd Oy.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Yhteiskuntavastuu. Viitattu 26.3.2022 <https://tem.fi/yhteiskuntavastuu>
- Valli, Raine 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. (E-kirja) Jyväskylä: PS-kustannus
- Viitala, Riitta & Jylhä, Eila 2019. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. (E-kirja) Helsinki: Edita
- Viitala, Riitta & Uotila, Timo-Pekka 2014. Osaamisen uhkana tehokkuusajattelu. Teoksessa Viitala, Riitta & Järnlström, Maria (toim.) Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 302. 98–113
- Virtanen, Anne & Rohweder, Liisa 2009. Tietopohjahankkeen tausta ja tavoitteet sekä julkaisun sisältö. Teoksessa Virtanen, Anne ja Kaivola, Taina (toim.) Globaalivastuu ja kestävä kehitys koulutuksessa. Opetusministeriön julkaisuja 2009:55. Viitattu 20.3.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75632/opm56.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Waljus, Emilia 2014. Coaching-konstruktio strategian jalkauttamisessa. Pro-gradu. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. 12-13

Ympäristöministeriö 2022. Mitä on kestävä kehitys? Viitattu 10.9.2022 <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>

Ympäristönsuojelulaki 527/2014 <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140527>

LIITTEET

LIITE 1. Webropol-kyselyn kysymykset



Vastuullisempi Tavastia

1. Missä liiketoimintayksikössä työskentelet?

- Ravintola Ilves
- Tavastia-klubi
- Stadin Dörtsi
- Tekniikka
- Festivaalit ja Tapahtumat
- Hallinto

2. Olen työskennellyt Tavastia-klubilla?

- 0–2 vuotta
- 3–6 vuotta
- 7–10 vuotta
- 11–15 vuotta
- yli 15 vuotta

3. Vastaa alla oleviin kysymyksiin

(1 = Kyllä, 2 = En osaa sanoa, 3 = Ei)

	1 	2 	3 
Koetko, että tarvitset lisää tietoa vastuullisuushankkeesta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedätkö, mitkä ovat vastuullisuushankkeen tavoitteet koko talossa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedätkö, mitkä ovat vastuullisuushankkeen tavoitteet tiimissäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko tiimissäsi selkeä työnjako?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko sinulla riittävästi aikaa työtehtävillesi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Ota kantaa seuraaviin väittämiin koskien Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushanketta.

(1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)

	1 	2 	3 	4 	5 
Olen tietoinen käynnissä olevasta hankkeesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hanke on mielestäni tärkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalinen vastuullisuus on minulle tuttu käsite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloudellinen vastuullisuus on minulle tuttu käsite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ympäristövastuullisuus on minulle tuttu käsite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen voinut työssäni vaikuttaa vastuullisuushankkeen etenemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Olen edistänyt vastuullisuustavoitteita työtehtävissäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hanke on tuonut mukanaan pysyviä muutoksia koko organisaatiossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut avoin hankkeen tuomille muutoksille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hankkeen tuomat muutokset ovat vaikeuttaneet työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on ollut vaikea sopeutua muutoksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen sitoutunut työssäni noudattamaan hankkeessa asetettuja tavoitteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin edistää tai tehdä Tavastiasta vastuullisemman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hanke on muokannut käsityksiä vastuullisuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän hankkeen vastuuhenkilöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HRR Oy:n organisaatiokaavio on minulle tuttu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Jos koet vaikuttaneesi tai edistäneesi hankkeen toteutumista niin kerro miten?

6. Jos koet, että sinun on ollut vaikea sopeutua vastuullisuushankkeen muutoksiin, niin kerro mihin ja miksi?

7. Mikä auttaisi sinua toimimaan vastuullisuushankkeen tavoitteiden mukaisesti?

8. Ovatko hankkeen tuomat muutokset tuoneet haasteita työhösi? Jos on niin mitä.

**9. Mistä Hall of Nature hankkeeseen liittyistä asioista haluaisit tietää lisää?
(voit valita useamman kohdan)**

- Vastuullisuusviestinnästä
- Ympäristövastuullisuudesta
- Sosiaalisesta vastuullisuudesta
- Taloudellisesta vastuullisuudesta
- Koko Tavastia Hall of Nature -hankkeesta
- Hankkeen tavoitteista
- Hankkeen seuraavista askelista
- Kaikki on minulle hyvin selkeää

**10. Millaisia kehittämissideoita sinulla on vastuullisemman talon toimintaan?
(tiimissäsi tai yleisesti Tavastialla)**

11. Minkä asioiden koet olevan hyödyllistä hankkeen jatkuvuuden ja toiminnan kannalta?

12. Mitä mahdollisuuksia ja hyötyjä näet Tavastia Hall of Nature -hankkeesta?

LIITE 2. Tiedote kyselystä henkilökunnalle

Vuosisuunnitelma vastuullisemman Tavastian kehittämiseksi

Kyselyn tarkoitus ja pyyntö osallistua kyselyyn

Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa henkilökunnan tietoja koskien Tavastia Hall of Nature -hanketta. Kyselyn tuloksien myötä hankkeen seuraavana askeleena kehitetään henkilökunnan perehdyttämistä vastuullisuusteemoissa sitä mukaan kuin tarvetta ilmenee.

Tavastia Hall of Nature -hanke koskettaa kaikkia talossa työskenteleviä ja siksi pyydänkin sinua osallistumaan kyselyyn, jotta hanke tavoittaa koko henkilöstön. Kysely on anonyymi ja tulokset käsitellään opinnäytetyössänini nimettöminä.

Opinnäytetyön toteuttajat

Opinnäytetyön tilaaja on Helsingin Rock & Roll Oy ja työn toteuttaa Johanna Forsell. Tämä opinnäytetyö on jatkoa Maria Silvaston kehitysehdotuksesta hänen opinnäytetyöstään Tavastia Hall of Nature 2020–2021 vastuullisemman toiminnan käynnistäjänä. Opinnäytetyöni on osa Tavastia Hall of Nature -hanketta.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Liiketoimintayksikköänne koskevista kyselytuloksista voin halutessanne keskustella, mutta tiedot käsitellään toisistaan erillään eikä niitä vertailla opinnäytetyössä. Kyselyyn vastanneita ei arvoteta vastausten perusteella. Tärkeää hankkeen kannalta on yhtenäinen linja hankkeen toteutumiselle ja sen arvolupauksille. Kun opinnäytetyö on valmistunut työntekijä hävittää kyselyn tulokset asianmukaisesti.

Opinnäytetyön hyödyt

Kyselyn pohjalta pyritään perehdyttämään koko henkilöstö vastuullisuusteemojen tiimoilta.

Opinnäytetyöstä tiedottaminen

Opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa ja tästä tiedotetaan henkilökuntaa.

Lisätiedot

Tarvittaessa voit esittää opinnäytetyöhön liittyviä kysymyksiä työntekijälle.

Yhteystiedot

Opinnäytetyötekijä
Nimi: Johanna Forsell
Puh. 040 5479116
Sähköposti: johanna.forsell@tavastiaklubi.fi

Opinnäytetyön tilaaja/ Helsingin Rock & Roll Oy

Titteli: Liiketoiminnanjohtaja
 Nimi: Nina Hartikainen
 Puh. +358 40 7788 730
 Sähköposti: nina@tavastiaklubi.fi

Opinnäytetyön ohjaaja / Humanistinen ammattikorkeakoulu
 Titteli: Lehtori
 Nimi: Päivi Ruutiainen
 Puh. +358 400 349 205
 Sähköposti: paivi.ruutiainen@humak.fi

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa noudatetaan voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä (EU:n yleinen tietosuoja-asetus, 679/2016 ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö).

Tutkimuksessa / opinnäytetyössä ei tarvita tietosuojaselostetta, mikäli tiedonkeruu suoritetaan täysin anonymisti:

Anonymisoidut tiedot

Anonymisointi tarkoittaa henkilötietojen käsittelyä niin, että henkilöä ei enää voida tunnistaa niistä. Tiedot voidaan esimerkiksi karkeistaa yleiselle tasolle (aggregoida) tai muuttaa tilastolliseen muotoon siten, etteivät yksittäistä henkilöä koskevat tiedot ole enää tunnistettavassa muodossa. Tunnistamisen täytyy estyä peruuttamattomasti ja siten, että rekisterinpitäjä tai muu ulkopuolinen taho ei voi enää hallussaan olevilla tiedoilla muuttaa tietoja takaisin tunnistettaviksi.

Anonymisoinnissa on otettava huomioon kaikki kohtuudella toteutettavissa olevat keinot, joiden avulla tiedot voitaisiin muuttaa takaisin tunnistettaviksi. Rekisterinpitäjän on varauduttava myös siihen, että kerran tehty anonymisointi voi heiketä ajan ja teknisen kehityksen myötä.

Anonymisoinnin yhteydessä on huomioitava, että henkilö voi olla tunnistettavissa muutoinkin kuin nimen perusteella. Kerättävä aineisto voi sisältää henkilöstä yksityiskohdista tietoa (esim. harvinainen sairaus) siten, että hän välillisesti tunnistettavissa. Anonymisoituja tietoja ei enää katsota henkilötiedoiksi eikä niihin näin sovelleta tietosuojasäännöksiä.

Muussa tapauksessa tutkimuksen / opinnäytteen liitteeksi tulee tehdä tietosuojaseloste. Humak on toteuttanut valmiin, helposti täytettävän pohjan tätä varten. Selostetta tehdessä voi kääntyä Humakin tietosuojatoimiston puoleen security@humak.fi.

LIITE 3. Haastattelukysymykset Turvallisemman tilan periaatteista Ravintola Kerubissa

Miten päädyitte tekemään Kerubille Turvallisen tilan periaatteet?

Millaisen prosessin olette käyneet ennen periaatteiden tekoa ja sen aikana?

Onko teidän henkilökuntanne saanut tähän perehdytyksen/koulutuksen? Jos, niin millaisen?

Miten tämä on otettu teillä vastaan henkilökunnan ja asiakkaiden osalta?

Miten Turvallisen tilan periaatteet näkyy teillä ja onko ne olleet onnistuneet?

Onko ollut tilanteita, että TT-periaatteita on rikottu tai onko tullut ilmoituksia häirintä tilanteista?

Miten niihin on puututtu tai onko teillä suunnitelmaa, miten puututaan, jos tällainen tilanne tulee?

LIITE 4. Turvallisemman tilan periaatteet

TAVASTIAN, ILVEKSEN, SEMIFINAALIN JA FESTIVAALITOIMINNAN TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET 2022

Työyhteisössä, keikoilla ja tapahtumissa emme hyväksy syrjintää ja häirintää missään muodossa.

Ketään ei kohdella huonosti henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten iän, sukupuolen, ulkonäön, terveydentilan tai taustan perusteella.

Oikeus osallistua

Jokaisella on oikeus osallistua tapahtumiin omana itsenään. Tapahtumamme on julkinen tila, jonne jokainen voi rakentaa omalla toiminnallaan hyvän ilmapiirin.

Annamme tilaa kaikille.

Huomioimme toistemme erilaiset rajat ja kunnioitamme niitä.

Arvostamme yksilöiden erilaisuutta, suhtaudumme kaikkiin arvostavasti.

Jokainen keho on hyvä keho—>kehorauha.

Oletukset:

Pyrimme välttämään oletusten tekemistä. Koska olemme ihmisiä, ja teemme väistämättä oletuksia, siksi pyrimme välttämään, ettemme toimi näiden oletusten mukaan.

Emme määrittele toisen identiteettiä hänen puolestaan.

[Toiminta]

Toimimme Tavastialla mahdollisimman esteettömästi (ja saavutettavasti).

Yhdessä mahdollistamme sen, että kaikki näkevät, kuulevat ja voivat nauttia ohjelmasta.

Kunnioitamme toinen toisemme henkilökohtaista tilaa ja fyysistä koskemattomuutta.

Huolehdimme siitä, että kaikilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun, tulla kuulluksi ja sanoa mielipiteensä. / Kuuntele ja anna tilaa erilaisille mielipiteille.

Pidämme huolta, ettemme mielipiteellämme syrji tai väheksy muita.

Puutemme aktiivisesti syrjintään, häirintään ja asiattomaan käytökseen

Tunnista omat etuoikeutesi. [Muista, että se, että yhteiskunta on sinulle reilu ei tarkoita, että se on reilu yhteiskunta kaikille.]

Kaikki mokaavat joskus. Älä vähättele omaa käytöstäsi. [Muista, että tarkoitus ja vaikutus ovat kaksi eri asiaa. Siksi] Pyydä anteeksi ja korjaa toimintaasi.

Edellytämme myös yleisön puuttuvan epäasialliseen käytökseen

Yhteys henkilökuntaan tai häirintäyhdyshenkilöön, mikäli kohtaat epäasiallista käytöstä tai todistat syrjintää.

[Osallistumalla keikalle sitoudut noudattamaan näitä turvallisemman tilan periaatteita.]

[Mikäli et noudata yllä olevia periaatteita tai toista vähättelevä/syrjivä/loukkaava käytös jatkuu, Tavastia klubilla on oikeus poistaa sinut tapahtumasta/festivaalista /velvollisuus käydä asia kanssasi läpi]

Näin toimimalla varmistamme, että kaikki osallistuvat kokevat olonsa tervetulleeksi ja turvalliseksi.

LIITE 5. Haastattelukysymykset häirintäyhdyshenkilö Tellervo Kraftille.

Miten sä olet päätenyt tällaiseen työtehtävään?

Ootko saanut tähän jonkinlaisen koulutuksen? Jos niin millaisen?

Millainen kokemus sulla on tästä työstä viime kesän osalta?

Miten näkyvyys tai kuinka helposti olit tavoitettavissa?

Oliko työ enemmän liikkuvaa vai oliko sinulle jokin ns. tukikohta, mistä sinut löysi?

Mitä sun mielestä on hyvä ottaa huomioon häirintäyhdyshenkilönä? (esim. henkinen kuormittavuus, vaaratilanteet tms.)

Paljonko näitä tapauksia oli?

Millainen suunnitelma teillä on häirintätilanteisiin puuttumiseen?

Tuleeko sulle vielä jotain mitä haluaisit lisätä?

LIITE 6. Marchant Aedon kysely hänen omassa Instagraminsa tarinassa 28–29.5.

Tiedätkö mitkä ovat turvallisemman tilan periaatteet? (kysymys)

Mikä vaikutus turvallisemman tilan periaatteella on, kun menet baariin/ keikalle? (kysymys)

Mikä merkitys turvallisemman tilan periaatteella on sinulle henkilökohtaisesti? (avoin kysymys)

Oletko kokenut häirintää keikkapaikoilla tai baarissa? (kysymys)

Oletko kokenut häirintää keikoilla baarissa tai tapahtumissa missä käytössä on turvallisemman tilan periaatteet? (kysymys)

Terveiset baareille keikkapaikoille festareille liittyen turvallisemman tilan periaatteisiin. (avoin kysymys)

Luotatko järjestyksenvalvontaan? (kysymys)

Luotatko baari henkilökuntaan? (kysymys)

Minkälainen vaikutus sillä on, että turvallisemman tilan periaatteista on tiedotettu kaikkialla? (kysymys)

Minkälainen vaikutus sillä on, että turvallisemman tilan periaatteista on tiedotettu vain yksi paikassa? (kysymys)

Kuka on turvallisin henkilö keneltä pyytää apua häirintätilanteissa? (kysymys)