



# Tiimin johtaminen kausiluontoisessa työssä

Case: Herkkä Hot Dog

Miisa Hiltunen

OPINNÄYTETYÖ  
Marraskuu 2022

Liiketalous  
Yrittäjyys ja tiimijohtaminen

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalous  
Yrittäjyys ja tiimijohtaminen

HILTUNEN, MIISA:  
Tiimin johtaminen kausiluontoisessa työssä  
Case: Herkkä Hot Dog

Opinnäytetyö 82 sivua  
Marraskuu 2022

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tapausesimerkin avulla millaiset tekijät vaikuttavat tiimin johtamiseen kausiluontoisessa työympäristössä. Tämän lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää esihenkilön työtehtäviä sekä esihenkilöltä vaadittavia ominaisuuksia, jotka mahdollistavat kausiluontoisen työn johtamisen. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli elintarvikealalla toimiva yritys, Herkkä Snacks Oy, joka laajensi keväällä 2022 toimintaansa ruokamyyntiin, joka toimii Herkkä Hot Dog nimen alla.

Opinnäytetyö on kirjoitettu päiväkirjamuodossa. Päiväkirjaopinnäytetyön tarkoituksena on kehittää esihenkilöä sekä Herkkä Hot Dog konseptia koko toimintakauden ajan, sillä päiväkirjaosioissa havainnoidaan päivä- ja viikkotasolla kausiluontoisen työn johtamiseen liittyviä tekijöitä sekä reflektoidaan esihenkilötyötä. Päivä- ja viikkotason havainnointi ja reflektointi mahdollistavat näin jatkuvan kehityksen.

Päiväkirjaraportoinnin pohjalta opinnäytetyön loppuun on koottu tapausesimerkin näkökulmasta merkittävimmät tekijät, jotka edesauttavat tiimin johtamista kausiluontoisessa työssä. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää toimeksiantoyrityksessä toiminnan jatkuessa. Työtä voivat hyödyntää myös muut kausiluontoisessa ympäristössä toimivat yritykset.

---

Asiasanat: tiimin johtaminen, kausiluontoinen työ, esihenkilötyö

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
Entrepreneurship and Team leadership

HILTUNEN, MIISA:  
Team Leadership in Seasonal Work  
Case: Herkkä Hot Dog

Bachelor's thesis 82 pages  
November 2022

---

The objective of this bachelor's thesis was to gather information about factors affecting team leadership in seasonal work environment. The information was gathered using a case example. The objective of the thesis was also to clarify the duties of an acting supervisor and required qualities for leading seasonal work. The commissioning company of the thesis is Herkkä Snacks Ltd., which has expanded its operations to sell food since spring 2022. The new concept operates under the name Herkkä Hot Dog.

The thesis was implemented as a diary format. The purpose of the diary thesis was to help supervisor's self-development and the development of the new concept, because the diary section reflects the supervisor's work and displays factors related to managing seasonal work on a daily and weekly basis.

The results of the diary reporting exposed the most significant factors that contribute to team leadership in seasonal work. The most significant factors are collected from the example of the case study. The thesis work can be used in the commissioning company while the operation continues. The work can also be used by other companies operating in a seasonal business environment.

---

Key words: team leadership, seasonal work, supervisor's work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS .....	7
3	TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS .....	8
	3.1. Toimintaympäristön termit.....	8
	3.2. Fyysinen toimintaympäristö.....	10
	3.3. Taloudellinen toimintaympäristö .....	11
	3.4. Tiimi toimintaympäristönä.....	12
	3.5. Kilpailutilanne.....	13
	3.6. Sidosryhmät.....	13
4	ESIHENKILÖTYÖ.....	16
	4.1. Oman osaamisen ja ammattitaidon arviointi.....	16
	4.2. Esihenkilötyö Herkkä Hot Dog food truckissa.....	18
5	PÄIVÄKIRJARAPORTOINTI .....	20
	5.1. Viikko 1 .....	20
	5.2. Viikko 2 .....	27
	5.3. Viikko 3 .....	32
	5.4. Viikko 4 .....	37
	5.5. Viikko 5 .....	41
	5.6. Viikko 6 .....	44
	5.7. Viikko 7 .....	47
	5.8. Viikko 8 .....	50
	5.9. Viikko 9 .....	54
	5.10. Viikko 10.....	57
	5.11. Viikko 11.....	60
	5.12. Viikko 12.....	65
6	POHDINTA .....	69
	6.1. Tiimin johtamisen kriittiset menestystekijät kausiluontoisessa työssä 69	
	6.2. Päiväkirjaopinnäytetyöprosessin ja oman kehityksen arviointi .....	75
	LÄHTEET .....	78



# 1 JOHDANTO

Pohdin ja reflektoin päiväkirjaopinnäytetyössäni tiimin johtamista kausiluontoisessa työssä, eli esihenkilön roolissani Herkkä Hot Dogin parissa. Päiväkirjamuotoisessa opinnäytetyössä kuvaan esihenkilötyöhön liittyviä työtehtäviä, pohdin ja reflektoin päivätasolla onnistumisiani ja kehityskohteitani esihenkilön roolissani, sekä analysoin kausiluontoisen työn johtamiseen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyössä näkyy lisäksi pohdinta siitä, miten liiketoimintaa ja täysin uutta konseptia voi kehittää tarkastelujakson aikana sekä tulevaisuudessa.

Toimeksiantajana toimii Herkkä Snacks Oy, elintarvikealan yritys, joka valmistaa tuotteita linsseistä. Tuotevalikoima koostuu tällä hetkellä täysin vegaanisista Herkku Linsseistä sekä Herkku Padoista. Päätoimintansa lisäksi Herkkä Snacks on laajentanut loppukeväällä 2022 toimintaansa ruokamyyntiin, joka kulkee Herkkä Hot Dog nimellä. Herkkä Hot Dog on täysin uusi aluevaltaus Herkkä Snacksille, joten valmiita raameja esihenkilötyölle tai ylipäättään koko Herkkä Hot Dog konseptin toiminnalle ei ole. Minulla on esihenkilönä vapaus luoda toiminnalle pohjaa parhaaksi kokemallani tavalla. Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö tukee uutta vastuurooliani, sillä päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö mahdollistaa oman toimintani päivittäisen sekä viikoittaisen reflektoinnin ja sen avulla kehittymisen.

Tässä opinnäytetyössä dokumentoin omaa toimintaani 12 viikon ajan, viikkoina 24–35. Jokaisen viikon päätteeksi analysoin kulunutta viikkoa, omaa toimintaani sekä työtehtäviäni. Viikkoanalyysseissä ja niiden teoriaosuuksissa analysoin esihenkilötyöhön ja kausiluontoisen työn johtamiseen liittyviä teemoja, jotka ovat viikon aikana nousseet esiin. Opinnäytetyön lopussa pohdin sitä, miten tiimiä voidaan johtaa kausiluontoisessa työssä sekä lisäksi pohdin sitä, miten tavoitteet toteutuivat ja reflektoin esihenkilötyötäni kokonaisuutena.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaiset tekijät vaikuttavat tiimin johtamiseen kausiluontoisessa työympäristössä. Tavoitteena on lisäksi selventää esihenkilön työtehtäviä, sekä esihenkilöltä vaadittavia ominaisuuksia, jotka mahdollistavat erityisesti kausiluontoisen työn johtamisen. Johdan Herkkä Snacksin alla heille täysin uutta toimintaa, joten opinnäytetyö tulee osaltaan vastaamaan myös siihen, miten Herkkä Snacksin on mahdollista organisoida kausiluontoinen työ ja sen johtaminen sekä tutkittavan ajanjakson aikana, että myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöhön kuuluu olennaisesti päiväkirjaraportointi, jonka tarkoituksena on mahdollistaa oman toiminnan jatkuva reflektointi ja reflektoinnin pohjalta tapahtuva jatkuva oman johtamisosaamisen kehittäminen. Yhtenä opinnäytetyön tavoitteena on siis päiväkirjaraportoinnin avulla oman johtamisosaamiseni kehittäminen.

Päiväkirjaraportointi alkaa kuukausi food truckin avaamisen jälkeen, sillä ensimmäiset aukioloviikkomme vaativat täyden huomioni, eikä päiväkirjamuotoiseen raportointiin vaadittavia resursseja ollut käytettävissä. Opinnäytetyön päiväkirjaraportointi tapahtuu viikkoina 24–35. Raportoitaviin 12 viikkoon mahtuu food truckin arjen pyörittämisen lisäksi useita tapahtumia, sekä kaksi viikkoa, jotka vietän ulkomailla. Tänä aikana johtaminen tulee olemaan erilaista kuin normaalissa arjessa. Näiden lisäksi raportoitaviin viikkoihin mahtuu myös food truck kauden päättymisen. Päiväkirjaraportoinnin päiväosioissa kirjaan työtehtäviäni esihenkilönä sekä analysoin viikon aikana tapahtuneita sekä mielen päällä olleita asioita. Päiväkirjaraportoinnin tarkoituksena on reflektoida omaa toimintaa joka viikko, ja näin mahdollistaa oma, sekä toiminnan kehitys.

### 3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Tässä kappaleessa avaan opinnäytetyöni kannalta keskeiset toimintaympäristön termit, sekä kuvaan tarkemmin toimintaympäristöömme vaikuttavia tekijöitä, kuten fyysistä ja taloudellista toimintaympäristöä, tiimiä toimintaympäristönä sekä kilpailutilannetta ja sidosryhmien merkitystä.

#### 3.1 Toimintaympäristön termit

Termillä kausiluontoinen työ viitataan tässä opinnäytetyössä Herkkä Hot Dogin toimintakauteen, joka kestää toukokuusta elokuuhun. Toimintakausi sijoittuu tälle välille, sillä torilla tapahtuvaan päivittäiseen ruokamyyniin pohjautuva sopimuksemme on voimassa 1.5.2022- 31.8.2022 välisen ajan.

Herkkä Snacks tarkoittaa Herkkä Snack Oy:tä, yritystä, joka toimii ruokamyynin taustalla ja mahdollistaa sen toiminnan. Herkkä Snacks Oy:n pääliiketoimintaa on vegaanisten elintarvikkeiden, kuten uppopaistettujen linssien valmistus ja myynti.

Herkkä Hot Dog kuvaa ruokamyynin konseptiamme, johon kuuluu erilaisia hot dogeja sekä ranskalaisia. Kaikki tuotteemme ovat vegaanisia ja raaka-aineemme ovat pääosin lähellä tuotettuja. Päätuotteemme ovat vegaaniset hot dogit, jotka ovat kuitenkin saatavilla myös lihanakilla. Konseptiimme yhdistyy Herkkä Snacks Oy:n tuotteet, sillä jokaiseen hot dogin täytteeseen kuuluvat uppopaistetut linssit.

Herkkä Hot Dog myyntiä tehdään pääosin Laukontorilla sijaitsevasta food truckista, eli pyörien päällä kulkevasta ruoan myyntipisteestä (kuva 1). Opinnäytetyössä food truck viittaa siis Laukontorilla koko toimintakauden ajan sijaitsevaan myyntipisteeseen.





KUVA 1. Laukontorilla sijaitseva Herkkä Hot Dog food truck

Herkkä Hot Dog konsepti on food truckissa tapahtuvan torimyyntin lisäksi monistettavissa myös tapahtumamyyntiin, jolloin Herkkä Hot Dog myynti tapahtuu tapahtumateltasta (kuva 2). Teltasta tapahtuvia myyntitapahtumia on kesän aikana joitakin, mutta myyntimme keskittyy food truckista tapahtuvaan myyntiin.



## KUVA 2. Herkkä Hot Dog tapahtumamyyntiin sopeutuva teltta

Toimeksisaaja tarkoittaa Herkkä Hot Dogin myyjiä, jotka ovat toimeksiantosuhteessa Herkkä Snacks Oy:n kanssa. Herkkä Snacks Oy:n ja toimeksisaajien välillä ei siis ole työsuhdetta, vaan toimeksianto. Toimeksisaajien työnkuvaan kuuluu muun muassa asiakaspalvelu, tuotteiden valmistus sekä myynti.

### 3.2 Fyysinen toimintaympäristö

Herkkä Hot Dogin fyysinen toimintaympäristö sijaitsee Tampereella, Laukontorilla. Laukontori on tori, jolla myyminen vaatii asiaankuuluvan luvan. Torin myyntiaikaa on määritelty tiettyihin aukioloaikoihin, joten myynnin tulee tapahtua näiden raamien mukaisesti. Herkkä Hot Dog food truck sijaitsee koko kauden ajan Laukontorilla, meille osoitetulla myyntipaikalla. Food truck on avoinna 16.5.–31.8. välillä joka päivä, säävarauksella. Fyysiseen toimintaympäristöömme vaikuttaakin merkittävimmin sää, sillä kaatosateella torilla ei ole asiakkaita, eikä food truckia tällöin ole kannattavaa pitää auki. Sää vaikuttaa myös toimintaympäristöömme toisellakin tavalla, sillä helteiset päivät nostavat työskentely-ympäristön lämpötilaa ja luovat näin rasitteen työn teolle. Olemme kuitenkin pyrkineet huomioimaan helteiset päivät esimerkiksi ohjeistamalla toimeksisaajia taukojen merkityksestä ja erilaisista tavoista, joilla viilentää itseään päivän aikana. Kuumina päivinä voimme tarvittaessa sulkea food truckin aiemmin tai tauottaa työpäivää lisätyövoiman avulla.

Fyysisessä toimintaympäristössämme on syytä huomioida toimikautemme aikaiset erilaiset kuukaudet, sillä etenkin touko- ja elokuun aikana lounasasiakkaat tekevät merkittävän osan päivän myynneistä. Näin ollen esimerkiksi lounasetusetelien vastaanottomahdollisuus voi vaikuttaa siihen, päätyykö asiakas meille, vai kilpailijalle. Kesäkuukausina puolestaan Laukontorin ympäristössä järjestettävät erilaiset tapahtumat ja festivaalit, kuten Tammerfest, Saarihelvetti ja Blockfest vaikuttavat fyysiseen toimintaympäristöömme. Festivaaleja varten Laukontoria voidaan rajata aidoin, ja näin ohjata ihmisiä kulkemaan tiettyjä reittejä. Toimintaympäristön fyysiset muutokset, kuten

esimerkiksi aidat, eivät ole selvillä etukäteen, vaan muutokset ovat nähtävissä vasta tapahtumien aikana. Näihin muutoksiin on siis torimyyjänä sopeuduttava. Tapahtumien myötä Laukontorilla vierailee normaalia arkea enemmän ihmisiä, joten mahdollisesti kasvavat asiakasmäärät on syytä ottaa huomioon varaston määrässä sekä työvoimassa.

Laukontorin lisäksi fyysinen toimintaympäristömme muuttuu täysin sijainnin puolesta, sillä voimme monistaa Herkkä Hot Dog konseptia, ja tarjota ruokamyyntiä Laukontorin lisäksi myös erilaisissa tapahtumissa esimerkiksi Pirkanmaan seudulla. Tällaisia toimintaympäristön muutoksia käsitellään tarkemmin opinnäytetyön päiväkirjaosuuksissa.

### **3.3 Taloudellinen toimintaympäristö**

Herkkä Hot Dog konseptin rahaliikenne kulkee Herkkä Snacks Oy:n alla. Tästä syystä esimerkiksi kassavirtaa tulee tarkastella suuremmassa kuvassa, kuin vain food truckin näkökulmasta. Kokonaisuudessaan talouden johtaminen on Herkkä Snacks Oy:n vastuulla, mutta samalla minulla on vastuu ottaa huomioon taloudellinen toimintaympäristömme esimerkiksi tilauksia tehdessäni. Herkkä Snacks Oy:lla puolestaan on vastuu viestiä minulle, mikäli taloudellisen toimintaympäristön kontekstissa toimintaa tulee muokata tai meidän tulee reagoida taloudellisiin muutoksiin. Oman yksikön lisäksi on elintärkeää ymmärtää myös koko yrityksen talouteen keskeisesti vaikuttavat elementit (Niskavaara 2017, 16).

Taloudelliseen toimintaympäristöömme tällä hetkellä merkittävästi vaikuttava tekijä on hintojen nousu, joka näkyy esimerkiksi meille välttämättömissä tuotteissa, kuten syväpaistoöljyn hinnassa. Raaka-aineiden nousu vaikuttaa myös joidenkin tuotteiden saatavuuteen esimerkiksi Kesprosta. Hintojen nousua ja tuotteiden saatavuutta tulee jatkuvasti tarkkailla ja ne tulee ottaa huomioon esimerkiksi tuotteiden katteissa ja varaston koossa. Tämä vaatii siis jatkuvaa tarkkaavaisuutta ja kokonaiskuvan hahmottamista.

### 3.4 Tiimi toimintaympäristönä

Toimintaympäristönä tiimi koostuu kuudesta toimeksisaajastamme, minusta heidän esihenkilönään, sekä Herkkä Snacksin omistajista, jotka toimivat pääosin vuorovaikutuksessa minun kanssani. Tiimiin kuuluvat myös muut satunnaiset toimeksisaajat, jotka auttavat esimerkiksi kiireisinä päivinä tai tapahtumissa. Tiimissä suoritetaan toimeksiantoa, jaetaan informaatiota sekä kehitetään toimintaa. Yksinkertaistetusti minä ja Herkkä Snacks muodostamme yhden tiimin, eli johtoryhmän, jonka toimiva työskentely yhdessä on Kamenskyn (2015, luku 5) mukaan kriittisintä toiminnan menestyksen kannalta. Minä ja toimeksisaajat puolestaan muodostamme yhdessä toisen tiimin, jonka tarkoituksena on pyrkiä kohti tavoitteita, joita johtoryhmä on toiminnalle asettanut. Tällaisia tavoitteita ovat muun muassa toimintakautemme myyntitavoite.

Jotta tiimi voi toimia hyvin, ovat tiimityöskentelyn perusedellytyksiä muun muassa se, että tiimillä on yhteiset tavoitteet, riittävät resurssit sekä toisiaan täydentävät ominaisuudet ja taidot. Kun nämä perusedellytykset ovat kunnossa, on tiimin mahdollista työskennellä toimivasti yhdessä. (Kamensky 2015, luku 5.) Tiimityöskentely ei kuitenkaan ole aivan näin yksinkertaista, vaan siihen vaikuttaa monet muutkin tekijät, kuten oman kokemuksen mukaan samanlaisen arvomaailman omaaminen. Patrick Lencioni on puolestaan lähestynyt toimivien tiimien määrittelyä viiden toisenlaisen elementin näkökulmasta. Hänen mukaansa toimivan tiimin jäsenet luottavat toisiinsa, eivät pelkää konflikteja, sitoutuvat päätöksiin ja toimintaan, ottavat ja vaativat vastuuta sekä keskittyvät yhteisten tulosten saavuttamiseen. (Lencioni 2002, luku 42.) Toimivalle tiimityöskentelylle on siis monia määritelmiä, sillä toimivan tiimin määritelmät ja mittarit vaihtelevat myös toimintaympäristön mukaan. Toimiva tiimi monivuotisen projektin parissa voi tarkoittaa hyvin eri asiaa, kuin toimiva tiimi kausiluontoisen työn parissa. Tiimityöskentely on taitolaji, jota tulee kehittää jatkuvasti (Kamensky 2015, luku 5). Tässä opinnäytetyössä tiimiä tarkastellaan kausiluontoisen työn näkökulmasta, jolloin toimiva tiimi tulee muodostaa suhteellisen lyhyen toimikautemme aikana. Nina Rinne (2020, 27) kuvaakin osuvasti vielä yhtä toimivan tiimin elementtiä, nimittäin psykologista turvallisuutta. Psykologinen turvallisuus tarkoittaa sitä, että jokainen saa olla oma itsensä ilman pelkoa siitä, että tulisi nolatuksi tai jätetyksi ulkopuolelle. Psykologisen turvallisuuden

omaavassa tiimissä on avoimuutta. Psykologinen turvallisuus ruokkii rohkeutta ja mahdollistaa oppimisen. (Rinne 2020, 27; Ristikangas, Lönnroth, Ristikangas, & Ristikangas 2021, 221.) Rohkeus puolestaan mahdollistaa sen, että uskalletaan antaa palautetta ja kehitysehdotuksia, jotka vievät organisaatiota eteenpäin kohti tavoitteitaan. Etenkin kausiluontoisen työn näkökulmasta tiimin sisällä jaettava palaute ja kehitysehdotukset ovat merkittävässä roolissa, jotta toimintaa voidaan muokata reaaliajassa ja näin mahdollistaa menestys.

### **3.5 Kilpailutilanne**

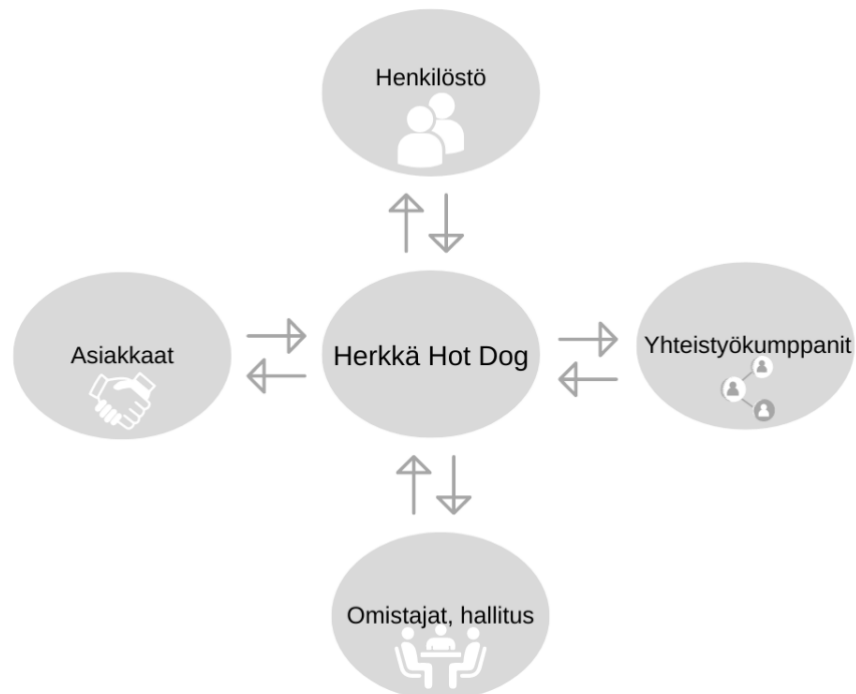
Laukontorin tarjonta vaihtelee makeasta jäätelökioskista suolaisiin hot dogeihin, kala-annoksiin, tacoihin sekä muihin vaihteleviin suolaisiin annoksiin. Herkkä Hot Dog on kuitenkin torin ainut toimija, joka tarjoaa koko menun vegaanisena. Tämä luo meille kilpailuedun, sillä vaikka muut tarjoavat yksittäisiä vegaanisia vaihtoehtoja, on meillä mahdollista valita vegaanisena mikä tahansa annos. Mitronen ja Raikaslehto (2019, 24) alleviivaavatkin, että ruokavaliomme tulee muuttumaan entistä monipuolisemmaksi, jotta ilmastonmuutosta olisi mahdollista hillitä. Keskeisimpiä keinoja tähän on lihansyönnin vähentäminen ja siirtyminen kasvispainotteisempaan ruokaan. Tämä muutos luo markkinarakoa toimijoille, jotka tekevät perinteisiä asioita uudella tavalla. (Mitronen & Raikaslehto 2019, 24.)

Herkkä Hot Dog onkin ruokamyynnin edelläkävijä, koska koko menumme on vegaaninen, mutta asiakkaan halutessa kasvisnakin voi vaihtaa myös lihanakkiin. Tällainen uudenlainen asetelma, luo meille kilpailuetua suhteessa muihin toriyrittäjiin sekä muihin ruoantarjoajiin, esimerkiksi erilaisissa tapahtumissa, sillä monet tapahtuman järjestäjät ovat myös huomanneet muuttuneet kulutustottumukset ja haluavat osaltaan vastata niihin. Tällöin ruoantarjoajiksi valitaan mieluummin toimija, joka huomioi myös vegaanisuuden.

### **3.6 Sidosryhmät**

Sidosryhmä on henkilö tai organisaatio, joka liittyy liiketoimintaan. Sidosryhmän osallistuminen liiketoimintaan hyödyttää heitä jollakin tavalla, kuten esimerkiksi taloudellisesti. Esihenkilön tehtävä on viestiä sidosryhmien kanssa oikea-aikaisesti, sillä se herättää luottamusta ja vahvistaa osapuolten osallistumista.

Vahva osallistuminen puolestaan mahdollistaa organisaation tavoitteisiin pääsemisen (Masterclass 2022.) Alla olevassa kuviossa 1 on kuvattu yksinkertaistetusti Herkkä Hot Dogin sidosryhmät.



KUVIO 1. Herkkä Hot Dog sidosryhmät.

Sisäiset sidosryhmämme koostuvat Herkkä Snacksista, eli yrityksen omistajista ja hallituksesta. Sen lisäksi henkilöstö, eli toimeksisaajamme kuuluvat sisäiseen sidosryhmään. Ulkoiseen sidosryhmään kuuluvat yhteistyökumppanimme, eli esimerkiksi tavarantoimittajamme. Herkkä Snacksin arvojen mukaisten tavarantoimittajien valitseminen ja heidän kanssaan luottamussuhteen luominen on avaintekijä siihen, että pystymme tuottamaan laadukkaan kokonaisuuden toiselle ulkoiseen sidosryhmäämme kuuluvalle osiolle, eli asiakkaillemme.

Sidosryhmien odotusten ymmärtäminen ja asioista suoraan puhuminen, ovat edellytyksiä sille, että organisaation on mahdollista päästä asettamiinsa tavoitteisiin. Onkin huomattava, että jos sidosryhmät eivät ole tyytyväisiä, ei merkittävää onnistumista ole tapahtunut, vaikka tavoitteisiin olisikin päästy. (Masterclass 2022.) Pyrinkin huolehtimaan siitä, että viestin oikea-aikaisesti sidosryhmillemme, sekä pyrin ymmärtämään sidosryhmiemme mahdollisia

odotuksia, jotta luottamussuhde voi syntyä ja jotta voimme huomioida nämä asiat päivittäisessä toimintaympäristössämme.

## 4 ESIHENKILÖTYÖ

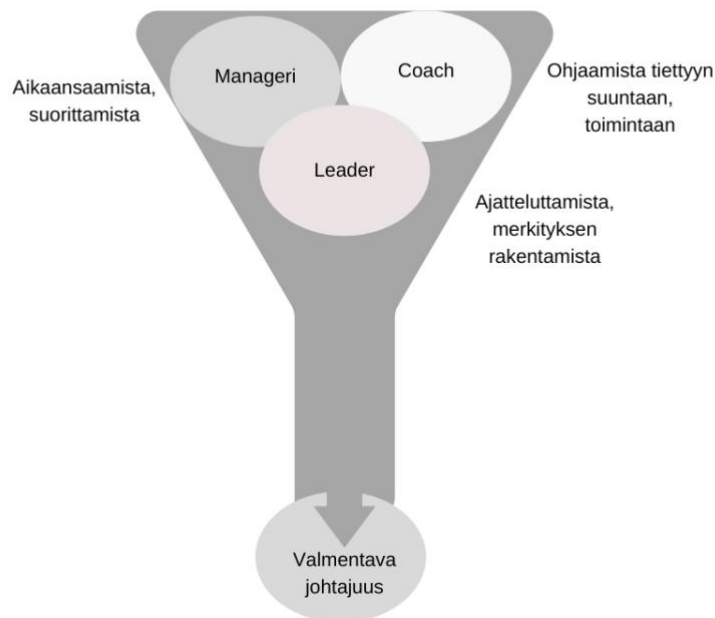
### 4.1 Oman osaamisen ja ammattitaidon arviointi

Olen toiminut kuluneiden kolmen vuoden aikana kahdessa eri projektissa projektipäällikkönä. Toinen projekti oli käynnissä lähes vuoden, mutta työ suoritettiin intensiivisempien työnjaksojen aikana, jolloin työtaakka ei kuormittanut minua käytännössä näiden jaksojen ulkopuolella. Toisessa kesäkauteen keskittyneessä projektissa toimin projektipäällikkönä loppukeväästä alkusyksyyn, eli projekti oli kausiluontoista työtä. Tämän lisäksi toinen tarttumapintani kausiluontoiseen työhön on edellinen työpaikkani, jossa teimme loppukeväästä alkusyksyyn ruokamyynsiä erilaisissa tapahtumissa sekä festivaaleilla. Kyseisessä työpaikassa opin jatkuvan paineen alla työskentelystä ja työn hoitamisesta tehokkaasti, sillä jonot ruokapaikoille olivat pitkiä, mutta asiakkaat tuli siitä huolimatta palvella hyvin ja niin, ettei asiakkaan odotusaika olisi kohtuuton. Työpaikan myötä opin myös enemmän elintarvikealasta ja ruokamyynnistä, sillä opin miten esimerkiksi sää, kävijäennusteet tai festivaalien esiintyjien aikataulutus vaikutti ruokamyynsiin. Koenkin, että kyseisestä työpaikasta on eniten hyötyä Herkkä Hot Dogin esihenkilönä toimimiseen.

Olen toiminut myös kahdessa suuremmassa johtoroolissa, joista toinen kesti kymmenen kuukautta ja keskittyi noin kuuden hengen vertaisjohtamiseen, kun taas toisessa roolissa, jossa olen tällä hetkellä toiminut kahdeksan kuukautta, olen 16 henkisen osuuskuntamme liiketoiminnan johtaja. Näiden erilaisten roolien ja projektien parissa olen toiminut kuluneiden kolmen vuoden aikana, joten johtaminen on ollut jatkuvasti vahvasti läsnä. Kaikkia johtorooleja on yhdistänyt se, ettei johtamiseen ole ollut valmiita muotteja tai ettei esimerkiksi esihenkilölle kuuluvia työtehtäviä ole listattu, vaan jokaisessa roolissa minulla itselläni on ollut vapaus muokata siitä juuri minun sekä johdettavieni tyylinen. Kokemusta onkin siis kertynyt erityisesti esimerkiksi suurten kokonaisuuksien hallinnasta sekä työtehtävien määrittelemisestä rooliin parhaiten sopivalla tavalla. Kaikissa rooleissa olen saanut kuitenkin johtaa omalla ihmisläheisellä, empaattisella tavallani.



Valmentava johtajuus –teoksessa painotetaan sitä, miten monipuolista johtaminen on. Teoksessa esitelläänkin kolme erilaista tyyliä johtaa: manageri, leader ja coach, jotka yhdessä muodostavat valmentavan johtamisen (kuvio 2).



KUVIO 2. Valmentavan johtajuuden ydinroolit (Ristikangas & Ristikangas 2017, 38).

Pohdin kuvion kuvauksesta huolimatta rooleja myös itsenäisinä osina ja havahduin siihen, ettei nykyinen roolini ole täysin valmentava, muttei perinteinen managerikään. Koen asettuvani managerin ja leaderin väliin, jolloin olen ehkä kuitenkin enemmän leader, kuten teoksessa kuvataan. (Ristikangas & Ristikangas 2017, 38–40.) Toki kirjoittajat itsekkin toteavat, ettei managerin, leaderin ja coachin väliin voi vetää tiukkoja viivoja, joilla määritellä jokainen, sillä tehtävät sekoittuvat ja elävät tilanteiden mukaan (Ristikangas & Ristikangas 2017, 38). Koen silti, että oma johtamiseni sisältää vähemmän oivalluttamista ja haastamista, jota valmentajan rooli pitäisi sisällään. Olen vapaa-ajallakin huono kysymään tarkentavia, haastavia kysymyksiä, joten luulen sen olevan pitkälti myös luonteenpiirteistäni lähtevää. Olen enemmän myötäilevä, toisia kuunteleva johtaja, joka kyllä myös tarvittaessa vetää suuntaviivoja ja luo toimintatapoja. Valmentava johtajuus on pitkälti ihmisten näkemistä ja kuulemista, aidosti. Se on kykyä olla läsnä ja halua ymmärtää. (Ristikangas & Ristikangas 2017, 41.) Näitä

ominaisuuksia minulta löytyy luonnostaankin, joten valmentava johtajuus näkyy kohdallani juuri näiden ominaisuuksien kautta, ja kyseenalaistava tai oivalluttava tapa toimia on vielä se, jossa minulla on tilaa kehittyä. Empaattinen puoli minusta siis kyllä löytyy, mutta toivoisin löytäväni työkaluja sen toisenkin puolen kehittämiseen. Alf Rehn (2018, 119) huomauttaakin, että johtajuus mielletään vieläkin hieman miehiseksi, sillä kuvaamme usein johtajuutta samoilla määritelmillä kuin miehisyyttä, kuten esimerkiksi sanoilla päättäväisyys ja voimakkuus. En silti koe, että minun tulisi täysin muuttaa tyyliäni johtaa, sillä empaattinen puoli tulee minulle luonnostaan. Minun tulisi kuitenkin valjastaa myös näitä osin miehisyyttä kuvaavia sanoja oman johtamiseni tueksi, jotta olisin johtajanakin monipuolisempi ja minulla olisi laajempi työkalupakki, jonka kanssa toimia.

#### **4.2 Esihenkilötyö Herkkä Hot Dog food truckissa**

Aiemmat kokemukseni auttavat luonnollisesti Herkkä Hot Dog esihenkilötyöhön hyppäämisessä, sillä minulla on vapaus ja vastuu johtaa toimintaa parhaaksi kokemallani tavalla, kuitenkin tiiviissä yhteistyössä Herkkä Snacksin kanssa. Herkkä Hot Dog esihenkilönä tehtäväni on siis vastata siitä, että food truck pyörii kesän ajan sekä toimeksisaajillamme on hyvä ja mukava olla töissä. Saan toiminnan pyörittämiseen apua sekä tukea Herkkä Snacksiltä, mutta pääasiallinen vastuu on minun. Vastuusiini kuuluu yleinen viestintä niin toimeksisaajien kuin Herkkä Snacksin suuntaan, tilausten ja inventaarioiden tekeminen, henkilöstön johtaminen, toiminnan kehittäminen, uusien toimeksisaajien perehdyttäminen sekä asiakaspalvelutoiminta. Vastaan myös resurssien tehokkaasta käytämisestä esimerkiksi perumalla työvuoroja tai sulkemalla food truckin, mikäli sää haittaa liiketoimintaa. Tehtäviini kuuluu olennaisesti kokonaiskuvan hallitseminen sekä oman työn suunnittelu ja itsensä johtaminen, sillä työtehtävät ovat laajoja ja vaihtelevat päiväkohtaisestikin. Minun on siis tärkeä keskittää resurssini oikein, jotta työtehtävät tulevat hoidetuiksi tehokkaasti.

Toimin suorana esihenkilönä kuudelle toimeksisaajalle, jotka ovat toimeksiantosopimuksella Herkkä Snacks Oy:n kanssa. Suunnittelen työvuorot,

huolehdin yleisestä viestinnästä ja ohjeistuksesta sekä lasken esimerkiksi toimeksisaajien tunnit kuun päätteeksi. Henkilöstöpuolen lisäksi olen vastuussa sidosryhmien, eli esimerkiksi tavarantoimittajien suuntaan viestimisestä. Tämä tarkoittaa muun muassa tilausten tekemistä riittävän ajoissa, jotta tavarantoimittajat ehtivät valmistaa tuotteet ja me ehdimme saamaan ne käyttöön toivottuna aikana.

Pääasiallinen viestintämme tapahtuu WhatsApp-ryhmässä, jossa on toimeksisaajat, minä sekä Herkkä Snacks kanssa. Jätämme työpaikalla myös muistilappuja, joiden avulla viestimme muistettavista asioista. Näiden lisäksi raportoin food truckin tapahtumista ja esimerkiksi ongelmatilanteista Herkkä Snacksille parhaalla kokemallani tavalla. Tähän yhtenä väylänä on WhatsApp-ryhmä vain minun ja Herkkä Snacks kesken. Esihenkilötyöni tukena on Herkkä Snacksin kanssa pidettävät viikkopalaverit, sekä esimerkiksi myyntikanavamme Zettlen kautta saatavat yksityiskohtaiset myyntiraportit.

## 5 PÄIVÄKIRJARAPORTOINTI

### 5.1 Viikko 1

Maanantai 13.6.

Viikko alkoi aikaisella herätyksellä, jotta ehtisin tehdä koneella hoidettavia töitä ennen food truckissa alkavaa työvuoroa. Aloitin kirjaamalla viime viikon myynnit Exceliin, jotta pystyisin laskemaan arviot tilattavien tuotteiden määriille. Toimintaa on takana nyt neljä viikkoa, mutta huomaan tilausten miettimisen silti rasittavan jonkin verran, sillä määriä on vielä hyvin vaikea arvioida. Laskemani tilausmäärät perustuvat viikon sääennusteeseen, edellisten viikkojen myynteihin ja tähän mennessä kuluneiden viikkojen keskiarvomääriin. Inhottavin tilanne olisi tilata liian vähän tavaraa, jolloin joutuisimme miettimään mistä saisimme korvaavia tuotteita, sillä esimerkiksi nakkien valmistus ja toimitus onnistuu helpoiten aina alkuviikosta. Toisaalta pelkään myös tilaavani liikaa tuotteita, sillä tällöin on riski hävikkiin, tai esimerkiksi siihen, etteivät rajalliset säilytystilamme riitä. Mietin totta kai myös tilattavien tuotteiden loppulaskua, vaikka suoraan rahasta huolehtiminen ei olekaan ainoastaan minun vastuullani. Eeva Niskavaara (2017, 207) kuvaakin, että esihenkilön tulee ymmärtää oman yksikkönsä talouden lisäksi koko yrityksen taloudellinen tilanne, sillä toiminta omassa yksikössä vaikuttaa kuitenkin koko yritykseen, esimerkiksi sen kassavirtaan. Niskavaaran pointtiin liittyen onkin siis tärkeä nähdä kokonaiskuva, vaikka keskittyminen kohdentuukin nimenomaan food truckin talouteen.

Olin käynyt edeltävänä iltana tekemässä food truckilla inventaarion, joten täydensin puutelistan yhteiseen Exceliin, jotta Herkkä Snacksin porukka tietäisi mitä ostaa tukkureissulla. Nämä hoidettuani suuntasin työvuoroon food truckille. Päivä meni kaiken kaikkiaan melko nopeasti ja vaikkei asiakkaita ollut jatkuvasti, saimme työkaverini kanssa ajan kulumaan juttelemalla niitä näitä ja siivoamalla paikkoja, sillä kiireinen viikonloppu näkyy usein food truckissa vielä maanantainakin. Päivä oli sen verran hiljainen, että päätimme sulkea food truckin aikaisemmin. Päätöksentekotilanteet, ja esimerkiksi juuri päätöksen tekeminen food truckin sulkemisesta on usein minulle vaikea. Tänäpä sitä kuitenkin helpotti jatkuva sateen uhka ja se, että muutkin toriyrittäjät sulkivat aikaisemmin.

Työpäivän jälkeen oli pitkästä aikaa helppo irtautua töistä ja luulenkin sen johtuvan siitä, että olin ollut sekä viikonlopun että maanantain töissä, joten tiesin, että food truckissa oli kaikki hyvin ja esimerkiksi tiloja oli puunattu siistiksi. Minulla oli levollinen olo, koska sain aamulla tehtyä tilaukset ja näin ollen tavara ei pääsisi loppumaan eikä tilausmäärien pohtimista tarvitsisi muutamaan päivään tehdä.

Tiistai 14.6.

Päiväni alkoi sillä, että menin food truckille vaihtamaan öljyt friteerauskeittimistä sekä avaamaan aamuvuorolle oven. Meillä ei ole jokaiselle toimeksisaajalle avaimia, joten avainten vaihtaminen tuottaa jonkin verran ylimääräistä työtä. Usein olen kuitenkin vienyt samalla food truckille vähissä olleita tuotteita, joten oven avaaminen aamuvuorolaiselle on sujunut siinä samassa. Olo oli hieman rasittunut ja levoton koko päivän, koska kuluvan viikon työt ja tulevat, pitkät työpäivät, stressaavat jo valmiiksi, sillä olemme viikonloppuna Herkkä Hot Dog konseptimme kanssa kahdessa paikassa samaan aikaan. Siihen liittyy siis paljon järjesteltävää ja sovittavaa, joka tuntuu kuormittavan yllättävänkin paljon. Tapahtuma on kuitenkin vasta kesän toinen tapahtuma, jossa myymme hot dogeja, joten liikkuvia osasia tuntuu olevan vielä melko lailla.

Päivän aikana sain kuitenkin purettua stressaantunutta oloa menemällä ystäväni kanssa kirjastoon opiskelemaan yhdessä. Vaikka unohduimme välillä opiskelun lomassa käymään läpi viimeisimpiä kuulumisia, sain silti ruksittua tiistain to do – listaltani monta asiaa pois. Koen, että to do –listat ja niiden ruksittaminen on yksi konkreettisimmista tavoista, joilla saan itselleni rauhallisemman olon. Niiden avulla tiedän, että hoidettavat asiat ovat ylhäällä ja toisaalta tehtävien yliviivaaminen konkretisoi päivän aikana hoidettuja tehtäviä. Ystävän näkeminen ja pienten asioiden eteenpäin vieminen auttoi siis rauhoittumaan ja keskittymään vain muutamiin asioihin kerralla. Luulen silti, että pidän keskiviikon vapaana, jotta saan levättyä ja kerättyä voimia loppuviikon rutistukseen.

Keskiviikko 15.6.

Tänään yritin pitää vapaapäivän, mutta koska tilanteet elävät ja olen vastuussa muun muassa siitä, että myytäviä tuotteita on, jouduin lähtemään aamulla kauppaan ostamaan loppuneita tuotteita. Yritin päivän aikana delegoida

inventaarion tekemisen toimeksisaajille, mutta he olivat unohtaneet hoitaa sen. Niinpä jouduin lähteä vielä illalla tekemään inventaarion. Ikäväkseni huomasin, että food truck oli siivottu vasemmalla kädellä, joten inventaarion tekeminen kesti, kun jäin vielä siivoamaan food truckia. Annoin kuitenkin aiheesta asiallisen palautteen, ja avopuolisoni, joka kuuli puhelimitse hoidetun palautteen annon, kehui rohkeuttani antaa palautetta ja tyyliä, jolla sen annoin. Illan päätteeksi olo oli siis tyytyväinen, koska olin uskaltanut antaa palautetta. Tämä ei nimittäin ole itsestään selvää minulle, sillä koen palautteenannon vaikeaksi, vaikka se olisikin aiheesta. Pelkään, että palautteen vastaanottaja ottaa sen henkilökohtaisesti, vaikka palaute koskisi nimenomaan toimintaa, eikä palautteensaajaa itseään. Tällä kertaa palautteenantaminen oli helpompaa luultavasti siksi, että tunnen palautteensaajan hyvin ja tiedän, miten hän toimii ja reagoi. Hän myös otti palautteen hyvin vastaan.

Palautteen antaminen sekä sen vastaanottaminen ovat molemmat tärkeitä työkaluja niin työntekijälle kuin esihenkilölle (Rinne 2021, 164). Tästä syystä yritän itsekkin ylläpitää kulttuuria, jossa on tilaa palautteille. Olen siis vastaanottavainen kuuntelemaan muiden palautetta sekä kysyn sitä aktiivisesti. Haluan myös antaa palautetta oikea-aikaisesti, joten tästäkin syystä tsemppasin itseäni kertomaan palautteen saman päivän aikana.

Perjantai 17.6.

Tänään Herkkä Snacks oli esillä kolmessa paikassa. Osa porukastamme oli Helsingissä Vegemessuilla, osa Nokialla festivaaleilla ja osa Laukontorilla food truckissa. Lähdin itse aamulla kohti festivaaleja, ja aamupäivämme koostuikin tilausten hakemisesta ja puuttuvien tavaroiden keräilystä. Festivaalialueelle päästyämme aloimme kasaamaan telttaa ja myyntipistettämme ja tässä tunsin olevani elementissäni, sillä olenhan tehnyt festivaaleilla töitä muutaman kesän ajan. Lounastauollamme autoin puhelimitse myös food truckia, sillä heillä oli hyvä myyntipäivä hyvän kelin, sekä erityisesti Aamulehden meistä julkaiseman jutun myötä. Food truckille pyydettiin tuomaan lisää ranskalaisia, mutta koska olimme toisella paikkakunnalla tämä ei ollut mahdollista. Tajusin onneksi hyödyntää ruokalähetettä, joten tilasin Foodoran kautta ranskalaisia ja tomaatteja kuljetettavaksi food truckille. Muistutin myös toimeksisaajia juomisesta ja kehuin heidän hyvää myyntipäiväänsä. Illalla autoin vielä puhelimitse sulkemiseen

liittyvässä ongelmassa, joten koen, että pystyin melko hyvin organisoimaan kahta myyntipistettä samaan aikaan. Tässä auttoi varmasti se, että food truckia on takana jo useampi viikko sekä se, että minulla on kokemusta festivaaleista ja siellä työskentelystä.

Yöllä festivaalien päättymisen jälkeen hoidin vielä inventaarion ja kirjoitin puhelimeni muistioon ylös kaikki muistettavat asiat ja puutteet, joita tulisi seuraavana päivänä hakea festivaaleille. Listojen tekeminen auttaa minua itseäni hahmottamaan kokonaisuuksia ja samalla siirtämään asiat pois mielen päältä, sillä tiedän, että ne ovat jossakin ylhäällä seuraavaa aamua varten. Otin siis päävastuun inventaariosta, samalla kun myyt keskittyivät myyntipisteen siivoamiseen.

Päivä oli kaiken kaikkiaan oikein mukava, vaikka jouduimmekin ratkomaan päivän aikana erilaisia ongelmia sekä työskentelemään uudellisessa ympäristössä. Aikaisempi kokemukseni festivaaleilta auttoi kuitenkin monessa asiassa, sillä tiesin miten päivän kulku menisi ennen festivaalien alkua ja toisaalta pystyin myös esimerkiksi ennakoimaan ruoan menekkiä myyntiaikana. En myöskään stressaannut etukäteen työn tekoa, joka ei ole itsestään selvää, sillä stressaaminen sekä jopa ahdistus olivat vahvasti läsnä aiemmassa työssäni. Luulen stressittömyyden ja hyvän olon johtuvan siitä, että nyt olen itse esihenkilön asemassa ja siten vaikuttamassa muun muassa työolosuhteisiin ja työilmapiiriin. Teen itse kaikkeni, jotta ympärilläni olevilla olisi mukavaa ja toisaalta suunnittelen alusta loppuun sen, mitä festivaalipäivinä tapahtuu, joten olen koko ajan kartalla tapahtumista ja hoidettavista työtehtävistä. Asioiden tietäminen ja järjestyksessä pitäminen luovat minulle varmuutta ja turvaa. Erik Bertrand Larssen kirjoittaa samaisesta turvan ja varmuuden tunteesta, mutta siitä näkökulmasta, miten tilanteet on mahdollista visualisoida itselleen, vaikka ne olisivatkin täysin uusia. Tapahtumien visualisointi ja toistojen tekeminen helpottaa tulevaan valmistautumista ja tilanteissa suoriutumista. (Larssen 2015, 74–75.) Turvallisuuden ja varmuuden luomiseen ei siis tarvita aiempaa kokemusta kyseisestä tilanteesta, vaan varmuus on mahdollista saavuttaa ilman sitäkin. Sen ymmärtäminen lohduttaa ja helpottaa täysin uusiin tilanteisiin, kuten vaikkapa Herkkä Hot Dogin tapahtumiin valmistautumista.

Lauantai 18.6.

Perjantai oli työtuntien puolesta todella pitkä, joten aamulla herääminen tuntui vaikealta. Heräsin aikaisin, jotta pystyin katsomaan päivän sääennusteen ja päättämään, avaisimmeko Laukontorin food truckia ollenkaan. Sääennuste näytti niin huonolta, että ilmoitin toimeksisaajalle, ettemme avaisi food truckia tänään. Tämän jälkeen ilmoitin Herkkä Snacksille, että voisin lähteä myös lauantaiksi töihin festivaaleille, sillä muuten meillä olisi ollut festivaaleilla vain kaksi tekijää paikalla, ja perjantaista oppineena tiesimme, ettemme tulisi pärjäämään kahdella. Tästä syystä oli onni onnettomuudessa, että sääennuste oli huono ja pystyin siksi lähtemään avuksi festivaaleille. Hoidimme aamulla tukkureissun ja pakkasimme uupuvia tuotteita varastolta mukaan, jonka jälkeen lähdimme festivaalialuetta kohti.

Päivä oli pitkä, ja jouduin jonkin verran tsemppaamaan itseäni, jotta jaksoin työskennellä kaatosateen keskellä ja väsyneenä edellisestä päivästä. Onneksi meillä kuitenkin oli hyvä työporukka ja vitsailimme jatkuvasti, eikä naurulta välttytty. Myös asiakkaat olivat rennolla tuulella ja vitsailimme heidänkin kanssa. Tunnelma oli siis rento, joka helpotti työntekoa.

Festivaalien loputtua otin vastuuta purkamisesta, sillä minulla oli paras tietämys siitä, mitä tavaroita tulisi viedä food truckille ja mitä puolestaan varastolle. Minä pidin siis taas listat hallussa, samalla kun muut pystyivät huolehtimaan vain tavarantoimituksesta ja niin sanotusti "suorittavasta työstä".

Kesän ajan tavoitteenamme on ollut tuoda Herkkä Snacksille lisää näkyvyyttä ja siinä koen meidän onnistuneen etenkin festivaalien toisena päivänä erityisen hyvin. Moni asiakas kävi syömässä myyntipisteellämme useita kertoja ja kehui hot dogejamme, jolloin heille oli helppo kertoa meidän Laukontorilla sijaitsevasta food truckista. Ihmiset myös kehuivat hot dogien päälle tulevia Herkku Linssejä, joten pääsimme näin kertomaan monelle tarkemmin tuotteista ja siitä, mistä niitä löytäisi.

Sunnuntai 19.6.

Tänään pitkiksi venyneet päivät festivaaleilla tuntuivat ja näkyivät. Olin todella väsynyt ja huomasin, että jouduin tsemppaamaan itseäni, jotta jaksoin pitkien



työpäivien jälkeen lähteä vielä Laukontorille avaamaan food truckia. Lähdin food truckille hyvissä ajoin ennen työvuoron alkua, sillä olimme käyneet yöllä tiputtamassa sinne festivaaleilta ylijääneitä aineksia, joten food truckissa oli melkoinen sotku, ja asiat olivat niille kuulumattomilla paikoilla. Siisteys ja järjestys ovat minulle tärkeää, etenkin kun tilat ovat valmiiksi melko pienet. Lähdin siis mieluummin hieman aikaisemmin töihin, jotta ehtisin siistimään paikat.

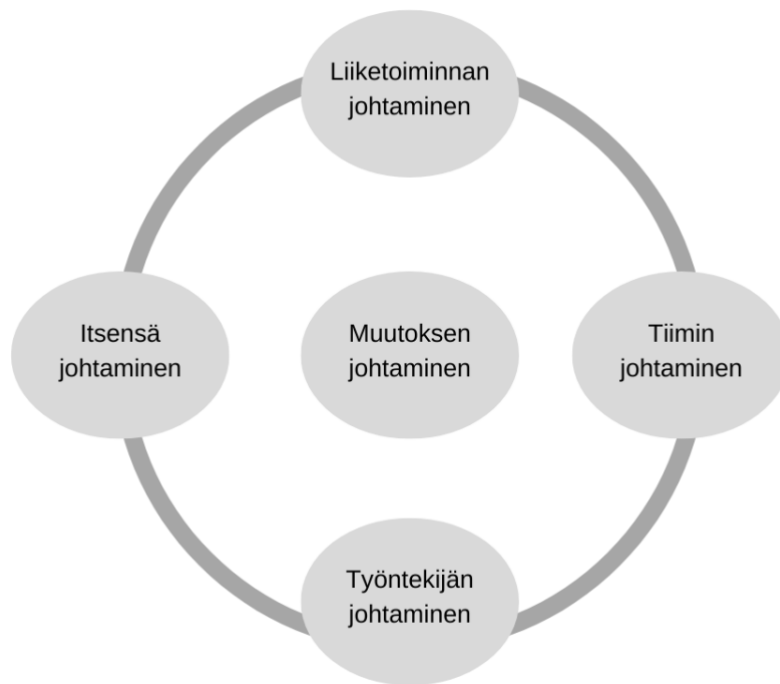
Tämän päivän agendalla oli food truckin siistimisen lisäksi uuden toimeksisaajan perehdytys sekä vielä yhdestä työpäivästä selviytyminen. Olo oli aika nuutunut ja kerroinkin perehdyttävälle tämän, jotta hän ymmärtäisi, mikäli vaikuttaisin väsyneeltä. Perehdytys meni kuitenkin hyvin, sillä selvisimme jopa hieman kiireisestä työpäivästä ilman ylimääräisiä ongelmia. Olen myös ennenkin tehnyt töitä perehdyttävän kanssa, joten tiesin jo, että työskentelisimme hyvin yhdessä, enkä tästä syystä yrittänyt edes esittää liikoja, vaan olin mieluummin rehellinen esimerkiksi väsymyksestä pitkien työpäivien jäljiltä.

#### Viikkoanalyysi 1

Kulunut viikko oli täynnä hyvin erilaisia asioita, sillä samalle viikolle sattui uuden toimeksisaajan perehdytys sekä festivaalit, jollaisia emme olleet ennen Herkkä Snacksin kanssa tehneet. Vaikka viikonloppu verottikin, tuntui silti siltä, että siitä sai samalla tarvittua energiaa työn tekoon. Asiakkaiden kohtaamiset ja hyvä palaute antavat minulle energiaa ja uskoa tekemiseen. Ennen kaikkea kulunut viikonloppu oli täynnä oppeja, joita aiomme soveltaa tuleviinkin tapahtumiin. Saimme myös laajasti näkyvyyttä Herkkä Snacksille sekä Herkkä Hot Dog konseptillemme sekä loimme suhteita muun muassa tapahtuman järjestäjiin. Tämä saattaa poikia meille tulevaisuudessakin mielenkiintoisia tapahtumia ja kohtaamisia. Näkyvyyden kannalta koko viikko oli siis erittäin onnistunut. Olen myös tyytyväinen omaan johtamiseeni siitä näkökulmasta, että pystyin organisoimaan asioita ja näin pitämään useita lankoja käsissäni samaan aikaan.

Tähänkin mennessä viikkoni ovat olleet todella erilaiset, vaikka perustyönkuvaani kuuluvat työt food truckilla sekä hallinnollisten asioiden hoitaminen. Alun perin tarkoitukseni oli tehdä vieläkin enemmän työvuoroja food truckilla, arviolta 4–5 vuoroa per viikko, mutta alkukesällä sattuneen yllättävän sairauslomani myötä ymmärsimme vähentää työvuoroni minimiin. Olen kuitenkin vastuussa koko

toiminnasta, joten päiväni koostuvat jo ilman työvuorojakin esimerkiksi erilaisten ongelmien ratkaisemisesta. Helka Pirinen (2014, 13) toteaaakin kirjassaan "Esimies muutoksen johtajana", että esihenkilön arki koostuu pitkälti juuri erilaisten muutosten johtamisesta. Pirisen (2014, 22) mukaan, jotta esihenkilö pystyisi johtamaan muutosta, tulee hänen hallita neljä muutoksen johtamisen näkökulmaa, jotka ovat itsensä johtaminen, työntekijän johtaminen, tiimin johtaminen sekä liiketoiminnan johtaminen (kuvio 3).



KUVIO 3. Muutoksen johtaminen (Pirinen 2014, 22).

Kuvio 3. havainnollistaa muutoksen johtamisen elementit. Kuvan tärkein huomio itselleni on se, miten olennaisesti itsensä johtaminen liittyy kykyyn johtaa muutosta. Oman itsensä merkityksen unohtaa herkästi, ja minäkin painotan omassa johtamisessani todella paljon muita ihmisiä. Kaavio on siinä mielessä validi myös meille, sillä koko konseptimme on uusi ja näin ollen kaikki eteen tulevat asiat ovat osa muutosta ja uuden opettelua. Yritän siis muutosta johtaessa pitää mielessä myös oman itseni johtamisen ja siihen vaadittavan itsetuntemuksen. Pirinen (2014, 157) tekee myös tärkeän huomion siitä, miten esihenkilön käytös näyttää työntekijöille sen, mikä on yleisesti hyväksyttyä ja mihin kannustetaan. Esihenkilön tulisi olla esimerkkinä esimerkiksi työn ja vapaa-ajan tasapainosta, ei siitä, miten tehdään liian pitkiä työpäiviä viikkotolkulla (Pirinen 2014, 157). Minulle on tärkeää, että toimeksisaajillamme on muutakin,

kuin työt, joten minun pitää itse näyttää tässä esimerkkiä. Tästä syystä on hyvä, että vähensimme työvuoroni minimiin, jotta minulla on aikaa hoitaa hallinnollisia asioita ja toisaalta myös reagoida niihin yllättäviin tilanteisiin, joita esihenkilön arjessa saattaa tulla vastaan. Näin en myöskään ole jatkuvasti töissä, vaan minulla on esimerkiksi koko kesän ajan maanantaisin vakiopadelduoro, josta en aio työn takia luopua.

Tällä hetkellä tärkein työkalu itseni johtamiseen onkin minun to do –listat, joiden avulla suunnittelen viikon hoidettavia asioita ja toisaalta pystyn myös priorisoimaan asialistalla olevia asioita. Ylimpänä listalla ovat kiireellisimmät asiat, listan alaosassa sellaiset, jotka olisi hyvä hoitaa, mutta joilla ei ole akuuttia kiirettä. Listoja tekemällä säilytän kokonaiskuvan, mutta samalla myös varmistan sen, että vapaapäivinä voin keskittyä lepoon, sillä asiat ovat ylhäällä muistissa eivätkä katoa mihinkään. Erik Bertrand Larssen kirjoittaa samasta aiheesta, ja hän kuvaileekin muistamisen olevan rankkaa, ja energiaa vievää, sillä silloin läsnä on epävarmuus, eli pelko siitä, onko muistanut kaiken oleellisen. Kun muistettavat asiat kirjoittaa heti muistiin, vapautuu energiaa käytettäväksi kaikkeen muuhun. (Larssen 2015, 180.) Tämän allekirjoitan täysin, ja tämän huomattuani muutama vuosi sitten, olen ollut muistilistojen suuri kuluttaja. Puhelimestani löytyy tälläkin hetkellä useita eri muistilistoja, omansa kullekin työtehtävälle tai esimerkiksi viikolle.

## **5.2 Viikko 2**

Maanantai 20.6.

Tänään oli vapaapäivä, jonka vietin nukkumalla pitkään sekä vain lepäämällä. Kävin illalla pelaamassa padelia, joten sain mahdutettua vapaapäivään lisäksi hieman urheilua. Aamulla jouduin hieman miettimään työasioita, sillä maanantain aamuvuoro oli unohtanut kokonaan työvuoron. Yritin nopeasti selvittää pääsisikö joku töihin iltavuoron kaveriksi, mutta kukaan ei ollut saatavilla. Normaalissa tilanteessa olisin itse lähtenyt food truckille, sillä viime kädessä asiat ovat minun vastuullani, mutta pitkä viikonloppu verotti sen verran, että tiesin ettei minusta olisi asiakaspalveluun vaan tarvitsisin lepoa. Siispä päätin, että food truck olisi päivän kiinni ja näin ollen minäkin pystyin keskittymään pelkästään lepäämiseen.

Ilmoitin siis iltavuorolaiselle, että en valitettavasti saanut työvuoroon ketään, emmekä haluaisi laittaa ketään yksin töihin. Hän ymmärsi asian, mutta totta kai työvuoron peruminen tuntuu harmilliselta. Tästä syystä tarjosin toimeksisaajalle vielä minun muita työvuorojani, jotta hän saisi peruuntuneet tunnit joltakin muulta päivältä. Ratkaisuehdotus sopi hänelle hyvin, joten tilanne hoitui lopulta kaikkien onneksi.

Olen jopa hieman yllättynyt, että onnistuin oikeasti pitämään vapaapäivän, enkä oikeastaan miettinyt aamua lukuun ottamatta lainkaan työasioita. Luulen, että tähän vaikutti paljon jo se, että myös muut Herkkä Snacksilta pitivät vapaapäivän, joten muutkaan eivät olleet saatavilla ja esimerkiksi WhatsApp-ryhmämme pysyi hiljaisena. Tunnistin myös, että mieleni ja kroppani vaati lepoa, joten sallin sen itselleni.

Tiistai 21.6.

Tänään oli puolikas työpäivä, sillä kävin aamulla avaamassa aamuvuorolle oven ja viemässä food truckille lisää ranskalaisia. Näiden lisäksi laskin viikonlopun luvut niin food truckin, festivaalien kuin vegemessujen osalta auki. Iltapäivällä kävin vielä uudelleen viemässä food truckille ranskalaisia, sillä myyntipäivä oli ollut todella hyvä. Näiden jälkeen keskityin vain lepoon ja läheisten kanssa ajan viettämiseen. Tämä palautti hyvin, ja olo alkoi vihdoinkin viikonlopun jäljiltä tuntua virkeämmältä.

Tiistaihin kuului myös ennakoluulojen rikkomista, joita olen huomannut kohtaavani melko paljon nuorena naisena, jolla on vielä iso vastuurooli. Keskustelin erään toisen Laukontorin food truckin pitäjän kanssa ja hän kysyi keskustelumme lomassa, olenko jonkinlainen pomo, kun viittasin keskustelussamme toimeksisaajiimme. Vastasin kysymykseen kertomalla olevani esihenkilö. Tästä hän yllättyi, omien sanojensa mukaan jopa järkyttyi ja kysyikin heti, minkä ikäinen olen. Tällaisissa tilanteissa nautin suuresti siitä, että usein kysyjä on minua huomattavasti vanhempi, usein myös mieshenkilö, joka ei osaa odottaa, että häntä nuorempi naishenkilö olisi niin merkittävässä vastuuroolissa. Tiedostan, että olen olemukseltani todella ihmisläheinen ja empaattinen, joka ei välttämättä sovi monien mieltämän perinteisen johtajan olemukseen. Tällaiset tilanteet yllättävät silti, sillä todistavat vain sitä, miten

vahvasti liitämme edelleenkin tietyt ominaisuudet johtajiin. Alf Rehn sanoittaakin ilmiötä toteamalla, ettemme ole tarpeeksi avoimia johtajuuden kaikille mahdollisuuksille, vaan olemme jumissa vanhassa tutussa; siinä, missä ajatellaan johtajuuden olevan kovaa, ei missään nimessä pehmeää, eikä ainakaan tunteellista (Rehn 2018, 131).

#### Keskiviikko 22.6.

Keskiviikkona pidimme Herkkä Snacksin porukalla ensimmäisen yhteisen palaverin reiluun kuukauteen, ja sen huomasi, sillä asialistalla oli monia asioita sekä käsittelimme muun muassa väärinymmärryksiä, joita ei luonnollisesti ollut ehditty kiireisten viikkojen lomassa selvittämään. Sovimme pitävämme seuraavalla viikolla organisaatiopäivät, jolloin voisimme todella pureutua Herkkä Snacksin toimintaan yhdessä, joten organisaatiopäivä on ensimmäinen ratkaisu roolien ja toiminnan kirkastamiseen.

Loppupäivän vietin food truckilla työvuorossa, ja päivän teema oli Herkkälle näkyvyyden tuominen. Kiinnitin erityistä huomiota siihen, että jaoin jokaisen aterian yhteydessä maistiaispusseja sekä tarjosin hiljaisina hetkinä maistiaisja tietoa Herkkä Linsseistämme. Sain asiakkaiden kanssa todella monta hyvää kohtaamista, joissa pääsin kertomaan uppopaistetuista linsseistämme sekä ylipäättänsä meidän toiminnastamme. Maistatin myös muun muassa muutamille epäileville linssejä, ja he yllätyksekseen pitivätkin linsseistä. Sain myös myytyä hot dogien lomassa yhden pussin linssejä sekä kerrottua usealle asiakkaalle, mistä he voisivat linssejä ostaa. Päivän päätteeksi myös kaksi asiakasta oli julkaissut sosiaaliseen mediaan kuvat annoksistaan, ja toinen heistä kehui myös erityisen paljon herkullisia hot dogeja sekä iloista palvelua ja totesikin tulevansa varmasti uudestaan. Näkyvyyden luomisen näkökulmasta päivä oli siis oikein onnistunut.

#### Torstai 23.6.

Tämän päivän pyhitin osittain palautumiselle ja levolle, sillä olin antanut yhdelle toimeksisaajistamme oman vuoroni, jotta hän saisi lisää työtunteja maanantain peruuntuneen työvuoron tilalle. Järjestely sopi hyvin toimeksisaajalle sekä minulle, sillä olisin koko juhannuksen yksin töissä ja ajattelin, että pieni lepo ennen sitä tekisi hyvää. Kävin kuitenkin aamulla food truckilla vaihtamassa öljyt

friteerauskeittimiin sekä hakemassa kaupasta lisää ranskalaisia. Iltapäivästä menin kirjastoon opiskelemaan ja pystyin muutaman tunnin ajan keskittymään opinnäytetyön lähteiden keruuseen. Tämän jälkeen vaihdoin vapaalle ja olin pitkästä aikaa ystäväni kanssa, mikä onnistui mukavasti viemään ajatukset pois töistä.

Perjantai 24.6.

Päivä oli melkoista tunteiden vuoristorataa. Päälimmäisenä tunteena päivästä on harmitus ja tyytymättömyys omaan toimintaan. Pidin food truckia tänään auki neljästä kahdeksaan ja kaikki meni töissä oikein hyvin. Asiakkaat olivat mukavalla tuulella ja tuntuivat olevan todella kiitollisia siitä, että food truckimme oli auki. Monet asiakkaista jäivät juttelemaan ja harmittelivat muun muassa kuumaa säätä ja sitä, että jouduin olemaan juhannuksen töissä. Kerroin kuitenkin asiakkaille, ettei se aidosti haitannut minua. Monen asiakkaan kanssa kävinkin erittäin mukavia keskusteluja ja lähes jokainen asiakas myös kiitti ruokailunsa jälkeen hyvästä ruoasta sekä palvelusta.

Vaikka päivä olikin lyhyt, helle ja kova kiire verottivat, sillä illan päätteeksi lukitsin itseni vahingossa food truckin ulkopuolelle. Sisälle jäivät siis luonnollisesti food truckin avain ja minun kotiavaimeni sekä puhelimeni. Tässä vaiheessa minuun iski pieni paniikki, mutta yritin silti pysyä rauhallisena ja kokeilla vielä, jos olisin mahtunut ujuttautumaan myyntiluukun alta sisään food truckiin. Tarkistin myös, etten vahingossakaan ollut pudottanut avainta tiskien pesupaikalle, vaikka tiesin sen olevan varmasti food truckin sisällä. Kiitin myöhemmin ongelmanratkaisutaitoani, sillä tajusin lähteä läheiseen baariin, jossa työkaverini oli töissä. Sain lainata hänen puhelintaan, jonka avulla selvitin, oliko kenelläkään food truckin vara-avainta mukana. Lähin vara-avain oli lisalmessa, joten tämän jälkeen aloin selvittämään miten saisin oman kotini vara-avaimen Tampereelle, jotta pääsisin edes kotiin yöksi.

Pääsin onneksi kotiin yöksi, mutta harmitus ja pettymys päivästä oli silti todella suuri. Olin mokannut ja ollut hajamielinen, emmekä näistä syistä saisi food truckia koko viikonlopuksi auki ja menettäisimme näin isot myynnit. Ennen kaikkea harmitti oma huolimattomuus, etenkin koska olen esihenkilön asemassa ja minun tulisi näyttää muille esimerkkiä huolellisuudellani. Pelkäsin myös, näyttäisikö

mokailuni Herkkä Snacksin suuntaan siltä, etten halunnutkaan olla juhannusta töissä.

Lauantai 25.6.

Tänään oli ekstravapaapäivä oman kämmäilyni takia. Oloni oli kuitenkin onneksi himpun verran myötätuntoisempi itseäni kohtaan, sillä kaikki tekevät virheitä johtoasemastaan huolimatta. Ymmärrän myös sen, miten kuumuus, joka oli food truckin sisällä lähempänä 40 astetta, sekä kiire vaikuttivat minuun. Yritin ottaa vapaapäivän tilaisuutena levätä ekstrapaljon, ja siinä onnistuinkin melko hyvin.

## Viikkoanalyysi 2

Viikkoni food truckin esihenkilönä eivät selvästi ole millään tapaa samanlaisia ja tämänkin viikon aikana korostui uusiin tilanteisiin reagoiminen ja ongelmanratkaisukyky. Viikkoni suunnitellusta viidestä työpäivästä tein lopulta kaksi ja näiden lisäksi jouduin perumaan yhdet työvuorot kahdelta toimeksisaajalta, molemmat inhimillisten virheiden takia. Toisen peruuntuneen työvuoron tilalle onnistuin onneksi heti tarjoamaan korvaavaa työpäivää, mutta toinen on vielä selvityksen alla. Koen, että olen hoitanut kyseiset tilanteet niin hyvin, kuin vain mahdollista, mutta aion kysyä vielä palautetta ja kehitysehdotuksia, jotta voin kehittyä kyseisissä tilanteissa. Olen myös ollut avoin työvuorojen peruuntumisista.

Viikon aikana huomasin selvästi sen, miten kiire ja pitkät päivät vaikuttavat niin minuun, kuin muihinkin sidoshenkilöihin. Viikkoon mahtui muutama inhimillinen virhe, joiden tapahtuessa huomaan jonkin verran soimaavan itseäni. Jatkuvasti täydellisyyteen pyrkivän minäni on vaikea hyväksyä hetkiä, joissa konkreettisesti näkyy omat virheet ja epätäydellisyydet. Pirinen nostaa esiin saman kompastuskiven ja muistuttaa, että usein ihmisen pahin kriitikko on hän itse. Pirinen myös alleviivaa, että usein etenkin uudet esihenkilöt vaativat itseltään liikoja ja pelkäävät häpeää sekä virheitä. Nämä taas johtavat turhaan ankaruuteen ja täydellisyyden tavoitteluun, joka saattaa helposti vaikuttaa turhalta kovuudelta. (Pirinen 2014, 154.) Usein kuitenkin pienen etäisyyden ottamisen jälkeen ymmärrän, että virheitä sattuu ja se on täysin inhimillistä. Tahtoisin myös ajatella virheiden tekemiset niin, että niitä tekemällä näytän muillekin, esimerkiksi työntekijöillemme, että minäkin mokailen, eli se on heiltäkin

täysin hyväksyttävää. Jatkuvan täydellisyyteen tavoittelun kanssa on siis vielä työnsarkaa, mutta huomaan kehittyneeni siinä jo pelkästään ammattikorkeakoulun aikana todella paljon.

Viikkoon on liittynyt myös pohdinta siitä, millainen johtaja olen ja millaisia muotteja ajattelemme johtajuudesta puhuttaessa. Olen todella empaattinen johtaja, joka, omien kokemuksieni, pohjalta tuntuu olevan vielä joillekin erikoinen yhdistelmä ymmärtää. Anu Kuistiala kuvaakin uudenlaista johtamista osuvasti teoksessaan "Johtajanaiset" (2019). Ylhäältä alaspäin johtaminen on mennyttä ja sen sijaan johtajalta odotetaan toisenlaisia asioita: empatiaa, kykyä kannustaa ja luoda turvallista ilmapiiriä. (Kuistiala 2019, 67.) Empatiaa ei pelkästään odoteta johtajalta, vaan sitä melkein vaaditaan uusilta johtajilta, sillä Miia Paakkanen kuvaa empatian olevan myös tulevaisuuden työelämän taito. Empatiakyky korostuu erityisesti teköällyn lisääntyessä, sillä sitä ei ole mahdollista korvata. (Paakkanen 2022, 15–16.) Teoksessa "Kind Leader" kerrotaan esimerkki eräästä naisjohtajasta, joka koki, että joutui yritysmaailmassa tukahduttamaan halunsa toimia empaattisesti, jotta häntä ei nähtäisi liian tunteellisenä ja feminiinisenä, jotka mielletään usein heikkoudeksi (Ross 2022, luku 1). En siis ole kokemuksieni kanssa yksin ja olen itsekin pohtinut, pitäisikö minun olla "kovempi", jotta pärjäisin yritysmaailmassa, joka tuntuu vielä katsovan alaspäin nuorta johtajaa, etenkin nuorta naisjohtajaa, joka on vieläpä empaattinen. Simon Sinek kuvailee empatian olevan ihmisen tulosten välittämisen sijaan ihmisestä välittämistä sekä kykyä nähdä huonojen tulosten taakse, eli kohdata ihminen niiden takana (Sinek 2018, 0:54). Toivonkin, että oman esimerkkini myötä muutkin uskaltavat johtaa omilla, pehmeillä tyyleillään, ja näin koko johtamisenkenttä alkaa myös muuttua.

### **5.3 Viikko 3**

Tiistai 28.6.

Tänään tein työpäivän food truckissa. Työpäivä meni mukavasti ja olin pitkästä ajasta erään toimeksisaajan kanssa samaan aikaan töissä. Kävimme läpi viimeisimpiä kuulumisia ja myös kärrillä muuttuneita käytänteitä. Kävimme lisäksi yhdessä läpi muutamia asioita, joita food truckissa voisi kehittää ja joista viestiä



vieläkin tarkemmin, joten kirjoitinkin näistä asioista työvuoron aikana infoviestin yhteiseen WhatsApp-ryhmäämme. Viestissä muistutin muutamista käytänteistä, joita food truckissa on syytä noudattaa, jotta työnteko sujuisi kaikkien puolesta paremmin ja myös laatu pysyisi tasaisena asiakkaiden suuntaan.

Päivästä jäi tyytyväinen olo, sillä oli mukava kuulla, että ensinnäkin toiminnallemme uskalletaan antaa kehitysehdotuksia ja toisekseen meillä viihdytään ja asioihin halutaan tästä syystä vaikuttaa. Aion siis jatkossakin pyrkiä siihen, että mikäli työntekijöiltä tulee kehitysehdotuksia, kuulen ne ja reagoin niihin. Aion myös viestiä jatkossa selkeästi ja ajoissa asioista, enkä vain odottaa sitä, että olen kaikkien kanssa työvuorossa, sillä niin olen tähän asti toiminut tietyissä asioissa. WhatsApp-ryhmän kautta ajoissa viestimällä näen, ketkä ovat saaneet viestin ja kaikki ehtivät rauhassa omalla ajallaan lukea viestiä sekä sisäistää sitä. Aiheistahan voi jutella vielä tarkemmin sitten yhteisissä työvuoroissa.

Keskiviikko 29.6.

Tänään oli tarkoitus pitää Herkkä Snacksin organisaatiopäivä minun ja Herkkä Snacks väen kanssa. Tarkoituksemme oli purkaa jokaisen työtehtävät osiin ja sen jälkeen purkaa Herkkä Snacksin koko toiminta osiin esimerkiksi markkinoinnin, myynnin ja tuotekehityksen osalta. Eräs toimeksisaajistamme oli kuitenkin laittanut jo yöllä viestiä, ettei välttämättä pääsisi työvuoroon huonon voinnin takia. Pakkasinkin siis organisaatiopäivään lähtiessäni mukaan myös työvaatteet siltä varalta, että minun tulisi lähteä töihin tuuraamaan. Keskiviikkoni oli siis yllättäviin tilanteisiin reagoimista, sillä kesken organisaatiopäivämme minulle tuli viesti sairastapauksesta. Teinkin siis lopulta työpäivän food truckilla.

Suljimme food truckin kuitenkin hieman aikaisemmin, sillä olimme sopineet koko työporukallamme lähtevämme viettämään virkistysiltaa. Olimme puhuneet Herkkä Snacksin porukalla, että järjestäisimme loppukesästä virkistyspäivät, mutta koin, että tarvitsimme sellaiset jo puoleessa välin kesää. Näin osoittaisimme työntekijöillemme olevamme kiitollisia heidän jo tähän asti tekemästään työstä ja antaisimme mahdollisuuden tutustua työn ulkopuolella, sillä kaikki eivät vielä olleet työskennelleet yhdessä. Olin varannut meille minigolflähdön sekä pöydän ravintolasta, joten ilta kului mukavasti yhdessä. Jouduin kuitenkin aktiviteettien

lomassa hieman selvittämään ja järjestelemään meille työvoimaa seuraavalle päivälle sairastapauksen vuoksi. Sain onneksi asian kuitenkin hoidettua, ja loppuillasta pystyin keskittymään vain paikallaolijoihin. Tämäkin päivä osoitti sen, että voin suunnitella päiviäni, mutta loppujen lopuksi ne harvoin ovat täysin sellaisia kuin olen ajatellut, sillä tilanteet muuttuvat ja minä olen esihenkilönä se, jonka kuuluu niihin reagoida.

Torstai 30.6.

Aamuni alkoi sillä, että kävin viemässä food truckille muutamat kauppaostokset. Päiväksi menin muihin töihin, joiden aikana en onnekseni miettinyt food truckia lainkaan. Työvuoroni päätyttyä jouduin kuitenkin lähtemään vielä takaisin food truckille, sillä minun oli ostettava seuraavaksi päiväksi jättesäkkejä ja kumihanskoja. Jäin tekemään food truckille vielä pikaisesti inventaarion. Päivä oli mukavan erilainen ja oli kiva saada ajatukset muualle, mutta huomaan että satunnaiset työvuorot, joita käyn tekemässä muualla rasittavat minua, sillä joudun orientoitumaan täysin erilaisen työn pariin. Usein myös muualla töissä ollessani minua kaivataan food truckilla tai joudun vähintäänkin ennen työvuoroa tai sen jälkeen käymään food truckilla. Yhdistelmänä tällaiset päivät siis lähtökohtaisesti rasittavat minua enemmän, sillä muualla tehty työ on pois Herkkä Hot Dogin esihenkilötyöstä ja etenkin minun voimistani. Usein muualla tehdyt työt ovat tämän päälle vielä pois omista vapaapäivistäni, joten viikkoni saattavat hyvin äkkiäkin olla täynnä.

Perjantai 1.7.

Perjantaita kuvailisin sanalla "ongelmanratkaisu". Päivä oli täynnä ongelmanratkaisua, eikä oikeastaan mikään mennyt täysin niin, kuin olin ajatellut. Sairastapauksen vuoksi minun oli tarkoitus olla yksin food truckissa, sillä en saanut ketään töihin kanssani. Samaan aikaan Herkkä Snacks organisoisi Hakametsässä Padeltaapahtumassa hot dogien myyntiä. Aamulla sain kuitenkin soiton, että eräs henkilö koulustamme voisikin tulla auttamaan minua, vaikkei ollut aiemmin ollut food truckissamme töissä. Otin avun silti ilomielin vastaan, sillä edessä oli kuuma päivä ja näin ollen luultavasti myös paljon asiakkaita. Avatessamme food truckin kohtasimme kuitenkin heti ongelmia, sillä maksun välittäjällämme oli maailmanlaajuisia ongelmia, josta johtuen emme pystyneet ottamaan maksuja vastaan. Emme omista pohjakassaa, joten myöskään

käteinen ei ollut vaihtoehto. Soittelin aamupäivän ajan maksun välittäjän asiakaspalveluun, mutten päässyt linjoista läpi pitkien jonojen takia. Sain kuitenkin heidän nettisivuiltaan tiedon, että ongelma oli maailmanlaajuinen ja sen selvittäminen saattaisi kestää. Kerroin näitä väliaikatieitoja eteenpäin Herkkä Snacksille, jotta Hakametsässä osattaisiin varautua samankaltaisiin ongelmiin. Lopulta kolmen tunnin aukiolon ja 0€ myynnin jälkeen totesimme yhdessä Herkkä Snacks kanssa, että minun kannattaisi sulkea food truck ja suunnata Hakametsään töihin, sillä heitä oli siellä töissä vain kaksi. Niinpä suljin food truckin, lähetin apuun tulleen toimeksisaajan kotiin ja suuntasin itse uuteen toimintaympäristöön töihin. Tässäkin tapahtui onni onnettomuudessa, sillä tapahtumassa ei olisi mitenkään pärjännyt kahdella tekijällä ja kolmellakin oli melkoisen kiire. Olimme myös varanneet hieman liian vähän tavaraa, sillä pelkäsimme, että tapahtumassa olisi hiljaista ja tuotteita päätyisi hävikkiin. Yllätykseksemme tuotteita liikkui paremmin kuin osasimme odottaa, joten haimme kesken tapahtuman lisää sämpylöitä sekä nakkeja, jotta voisimme jatkaa myyntiä. Päivä oli siis lopulta kuitenkin menestys ja myös maksulaitteet alkoivat myöhemmin illalla toimimaan.

Puhuimmekin Herkkä Snacksin Eetun kanssa, että tässä työssä, jos jossakin oppii ongelmanratkaisua, sillä tuntui, että tämäkin päivä oli kaikkea muuta kuin mitä olisi osannut odottaa. Myös paineen sietokyky kasvaa, kun joutuu ratkomaan erilaisia ongelmia ja vieläpä lyhyessä ajassa. Pahimmillaan myös valtavan taloudellisen paineen alla. Taas yhden hyvin kiireisen ja paineensietoa täynnä olleen päivän jälkeen huomaa, miten pidän minun ja Eetun yhdessä työskentelystämme, sillä täydennämme toisiamme. Minä olen järjestelmällinen ja hoidan asioiden organisoinnin, kun Eetulta löytyy taas osaamista taloudelliseen ajatteluun ja yrityksen kokonaisvaltaiseen hallintaan. Olemme myös hyvin työorientoituneita, joten aloitetut hommat hoidetaan ansiokkaasti maaliin, kuten tänäänkin. Minulla ei esimerkiksi käynyt mielessäkään, että en lähtisi Hakametsään auttamaan, vaikka päiväni venyisikin ja se olisi seuraavan päivän energiasta pois.

Lauantai 2.7.

Lauantaina ja sunnuntaina suunnitelmissa on vain vapaata, sillä lähdän viikonlopuksi muihin maisemiin. Hoidin food truckin torstain ja perjantain aikana

niin täyteen tavaraa, että siellä pärjäisi kaksi päivää ilman minua. Lauantain onnistuinkin oikeasti olemaan vapaalla, enkä katsonut myyntiraporttejakaan, kuin muutaman kerran. Myyntiraporttien vilkuilu ja päivittely on nimittäin paheeni, jota teen paljon vapaalla ollessani. Olen kuitenkin huomannut, että maisemanvaihdos auttaa tässä sekä ylipäättänsä vapaalle vaihtamisessa, sillä Tampereella ollessa on liian helppo avata kone ja touhuta jotain food truckkiin liittyvää, tai jäädä pohdiskelemaan esimerkiksi säätä ja sitä, miten se vaikuttaa food truckkiin.

### Sunnuntai 3.7.

Tänäänkin oli vielä vapaapäivä, mutta sen verran jouduin tarttumaan hommiin, että tilasin alkuviikolle meille lisää sämpylöitä sekä ohjeistin toimeksisaajia laittamaan food truckin kiinni sämpylöiden loputtua. Pyysin myös samalla inventaarion tuoreista, jotta pystyisin tekemään maanantaille tukkulistan. Aloin illalla hieman jo stressaamaan seuraavaa päivää, sillä en ollut osannut ennakoida riittävästi viikonlopun menekkiä ja tulevan viikon tilauksia, eikä meillä olisi maanantaiaamuksi sämpylöitä. En kuitenkaan voinut tehdä asialle mitään, joten laitoin aikaisen herätyksen seuraavalle päivälle, täydensin to do -listaan hoidettavat asiat ja yritin keskittyä illan ajan vielä muihin asioihin.

### Viikkoanalyysi 3

Kulunut viikko on ollut erityisen moninainen, virkistys- ja organisaatiopäiviemme sekä padeltapahtuman kulkiessa normaalien päivien rinnalla. Kulunut viikko konkretisoi erityisesti taas sitä, miten esihenkilöltä vaaditaan paineensietokykyä sekä ongelmanratkaisutaitoja, sillä eteen saattaa tulla sellaisiakin ongelmia, joita ei ole osannut odottaa. Luulenkin, että viikosta selviytymiseen auttoi valtavasti oma pystyvyysuskoni, jonka Raija Salminen ja Sirkku Ruuti kuvailevat kirjassaan "Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin" (2013, 55) tarkoittavan luottamusta omiin kykyihin ja taitoihin asiantuntijana sekä ylipäättään uskoa työssä pärjäämiseen. Tämä luottamus itseän ja pystyvyyden tunne ruokkivat esihenkilön sinnikkyyttä ja ajavat kohti tavoitteita. (Ruuti & Salminen 2013, 55.) Ilman pystyvyysuskoani, olisi minullakin varmasti mennyt sormi suuhun alkuviikon sairastapausten ja äkillisten venymisten myötä tai perjantaina maksun välittäjän ongelmien myötä. Olen ylipäättänsäkin loputon optimisti, ja luotan välillä ehkä liiankin sokeasti, että asiat kyllä hoituvat ja järjestyvät joko itsestään, tai sitten laittamalla ne järjestymään. Koen kuitenkin, että tästä jopa vähän sokeasta luottamuksestani on enemmän

hyötyä kuin haittaa, sillä en lamaannu ongelmia kohdatessa. Ongelmanratkaisukykyäni saattaa johtua myös luonteestani, joka ei malta ikuisesti odottaa ongelmien ratkeamista, vaan tartun itse mieluummin ohjaksiin, jotta tilanne saadaan etenemään.

## **5.4 Viikko 4**

Maanantai 4.7.

Tarkoitus oli pitää vielä vapaapäivä ja levätä viikonlopun festivaaleilla olon jälkeen, mutta koska food truckista oli myyty sämpylät loppuun, ehdotin Eetulle, että lähtisin sittenkin hänen kanssaan käymään tukussa ja etsimään sämpylöitä kaupoista, sillä sämpylätilauksemme valmistuminen venyisikin keskiviikolle. Sämpylöiden hakureissun jälkeen suuntasin loppupäiväksi mökille, sillä viime viikolla huomasin, että maisemanvaihto auttaa parhaiten irtautumaan töistä. Lomailin loppupäivän lopulta melko onnistuneesti. Myös se, että olimme aamulla käyneet food truckilla ja vieneet mukamme tukkukuorman auttoi vapaalle siirtymisessä, koska tiesin, että paikan päällä oli riittävästi kaikkea, eikä minua tarvittaisi fyysisesti paikan päällä.

Keskiviikko 6.7.

Turhautunut olo, sillä tuntuu, että työntekoon on vaikea orientoitua, etenkin useamman vapaapäivän myötä. To do -listalla on myös useita erilaisia asioita, joista suurin osa liittyy Herkkä Hot Dogiin, mutta listaa kuormittaa myös tulevan Bulgarian matkan valmistelut, jotka ovat vain ylimääräistä ekstraa kaiken päälle. Näiden päälle hoidettavien asioiden listalle kuuluvat vielä opinnäytetyön kirjoittaminen sekä start-up yrityksen talousasioiden hoito. On siis vaikea päättää mihin asioista ensimmäisenä tarttua, kun kaikki ovat jokseenkin akuutteja. Päätin hoitaa aamupäivällä hajanaisia asioita muutaman tunnin, eli kaikkea muuta kuin food truckiin liittyvää, ja lounaan jälkeen keskittyisin loppupäivän vain Herkkään, jotta saisin keskittyttyä siihen usean tunnin ajan ilman keskeytyksiä. Konkreettinen vinkki tehtävälistan oikeanlaiseen purkamiseen, on Brian Tracyn mukaan vastustaa halua purkaa tehtävälistan helpot ja pienet asiat ensimmäisenä. Ensimmäisenä tulisi tehdä haastavin ja suurin tehtävä, jonka

hyötyarvo on muita työtehtäviä suurempi. Suuren tehtävän alta pois hoitaminen myös motivoi jatkamaan. (Tracy 2017, luku 3.) Minusta itsestäni tuntuu, että todella usein välttelen sitä vaikeinta tehtävää ja haluan ensin keskittyä purkamaan tehtävälialta pienet asiat, jotta pystyn keskittymään suureen, energiaa vaativaan asiaan rauhassa. Myönnettäköön kuitenkin, että usein se suurin ja vaikein asia jää kuitenkin hoitamatta, joko ajan loppumisen takia tai energian loppuun kuluttamisen myötä. Minun tulee siis kiinnittää tähän huomiota tehtävälialtaani täyttäessä sekä sitä purkaessa.

Iltapäivästä kävin food truckilla tekemässä vielä inventaarion sekä vastaanotin nakkitilauksemme, sillä food truck oli sateen myötä suljettu aikaisemmin. Inventaariota tehdessäni erittäin päihtynyt henkilö tuli ovelle ja kertoi, miten voisi ostaa ”noin kauniilta tytöltä hodareita”. Kerroin ystävällisesti, mutta jämäkästi, että olimme kiinni. Tästä huolimatta hän jäi oviaukkoon mutisemaan jotakin, samalla kun minä välttelin katsekontaktia ja siirryin food truckin toiseen päähän, muka keskittyen inventaarion tekemiseen. Onnekseni nakkitilauksemme toimitettiin samalla hetkellä ja päihtynyt henkilö lähti. Tilauksen toimittaja kysyi heti, olinko kunnossa, josta tuli turvallinen ja huomattu olo. Nuorena naisena tällaista joutuu kohtamaan liiankin usein, ja hyvin usein myös yksin, jolloin turvaton olo kasvaa. Siksi pienetkin myötätunnon eleet muilta, etenkin miesoletetuilta, luovat turvaa.

Torstai 7.7.

Torstain teema pyöri yllättäen melko paljon lähivuosien parissa. Keskustelimme Eetun kanssa töiden teon lomassa siitä, miten voisimme lähteä laajentamaan Herkkä Hot Dog konseptia, sillä jo tässä vaiheessa kesää, kun uutta liiketoimintaa on takana noin seitsemän viikkoa, on olo luottavainen toiminnan jatkon suhteen. Tiedostamme kuitenkin, että toiminnan jatkuminen vaatii hyvien tekijöiden säilyttämistä, etenkin kun juuri ravintola- ja tapahtumatuotantoalaa ravistelee työvoimapula. Marjo-Riitta Ristikangas ja Vesa Ristikangas kirjoittavatkin teoksessaan ”Valmentava johtajuus” (2017, 18), että työelämää ja siten erityisesti myös johtamista muuttaa parhaillaan myös uusien sukupolvien astuminen työelämään. Oppiminen on uudelle sukupolvelle erityisen tärkeää, jolloin jatkuvia kehittymismahdollisuuksia ja palautetta arvostetaan. (Ristikangas & Ristikangas 2017, 18–19). Näiden ominaisuuksien tulee täten näkyä myös johtamisessa ja

näiden asioiden olen huomannut vaikuttavan meidänkin työntekijöihimme, sillä he aidosti haluavat antaa palautetta ja kehitysehdotuksia toimintaamme liittyen. Pohdimme Eetun kanssa paljon juuri sitouttamista; miten voisimme tarjota tulevaisuuden Herkkä Snacksissä kaikille mieluisia työtehtäviä ja siten myös mahdollisuuksia kehittyä ja löytää omia mielenkiinnon kohteita? Eräs Herkkä Snacksin alkuajoista mukana ollut toimeksisaaja puhui esimerkiksi siitä, miten haluaisi lähteä Helsinkiin, mikäli laajentaisimme toimintaamme sinne. Voisimmeko suunnitella tulevia työtehtäviä ja vastuualueita työntekijöiden toiveet ja mielenkiinnon kohteet huomioon ottaen?

Perjantai 8.7.

Pitkästä aikaa työpäivä food truckilla. Päivä meni oikein mallikkaasti, ja teimme pitkästä aikaa todella hyvän päivämyynnin, jollaisia olen talouden puolesta kaivannutkin. Päällimmäisenä päivästä jäi mieleen kuitenkin ennen sulkemista käyty keskustelu toisen Laukontorin yrittäjän kanssa. Keskustelumme ajautui jonkin mutkan kautta siihen, että kerroin, miten epämukavaa nuorena naisena food truckissa työskentely välillä on. Alkuviikosta toimeksisaajamme olivat kohdanneet kaksi epämukavaa asiakasta, jotka käyttäytyivät epäasiallisesti ja olivat päihtyneitä. Tämän lisäksi samankaltainen tilanne kävi minulle keskiviikkona food truckissa ollessani. Kerroin toiselle yrittäjälle siitä, miten hyvä on, että lähtökohtaisesti muut ympärillä olevat yrittäjät ovat miehiä, jotta saamme apua ja turvaa heiltä, mikäli food truckissa tapahtuisi jonkinlainen välikohtaus asiakkaiden kanssa. Hän oli kuulemastaan järkyttynyt ja luuli ensin, että vitsailin. Kerrottuaani tarkemmin asiasta hän kuitenkin ymmärsi asian laidan ja oli pahoillaan siitä, mitä joudumme kokemaan nuorina naisina. Hän myös teroitti, että hän auttaisi milloin tahansa, mikäli ongelmatilanteita tulisi. Vielä food truckilta lähtiessäänkin hän muistutti, että häneltä voisi aina pyytää apua. Tästä kohtaamisesta tuli itselle todella hyvä ja huomattu olo, sillä hän otti tosissaan huolestumme ja tarjosi myös tukeaan. Toisen tuntemaa oloa on hankala ymmärtää, jos ei koskaan ole joutunut samanlaiseen tilanteeseen tai ei tiedä, miten vahvasti se on läsnä etenkin nuoren naisen arjessa. Minusta nimittäin tuntuu, että olen koko työikäni kuunnellut työttömyyttä, vähättelyä siitä, että olen nuori nainen sekä kehumista, joka ei tunnu vilpittömältä. Olen kuitenkin jo kesän aikana tehnyt huomion itsestäni. Esihenkilöasemani tuo minulle jonkinlaisen turvan, tai vähintäänkin piikin itseluottamukseen ja rohkeuteen, sillä tiedän olevani

esimerkiksi huutelijaa tai vähättelijää ylempänä. Ei moni 22-vuotias ole esihenkiln roolissa, harvemmin etenkin ne epämukavat huutelijat tai vähättelijät. Tästä syystä minua alentavissa tilanteissa en enää samanlailla sorru itseni pienentämiseen, vaan pystyn seisomaan ainakin himpun verran suoremassa ja parhaimmillaan jopa sanomaan jotakin nasevaa takaisin. Hieman kasvanut rohkeus ei silti kuitenkaan poista sitä, miten inhottavaa on joutua kohtaamaan epämukavaa ja epäasiallista käytöstä lähes päivittäin. Näistä syistä olen esimerkiksi ollut hyvin paljon sitä vastaan, että toimeksisaajamme olisivat yksin food truckissa, sillä en halua, että kukaan joutuu epämukavaan tilanteeseen yksin. Voi olla, että olen tässä hieman liiankin ehdoton, mutta ainakaan tähän mennessä ajatus ei ole tuntunut hyvältä, sillä olen itsekin joutunut kohtaamaan epäasiallista kohtelua food truckilla.

Lauantai 9.7.

Rakastan asiakaspalvelua ja hyvien asiakaskokemusten tuottamista, mutta samalla nautin todella paljon koneen ääressä työskentelystä ja to do -listan purkamisesta, jota työvuoron aikana ei ole koskaan mahdollista tehdä. Pystyinkin ensimmäistä kertaa kuluneella viikolla keskittymään kunnolla hoidettaviin asioihin, sillä food truckissa oli kaikki hyvin ja takana oli hyvin nukuttu yö, joten olo oli virkeä. Uppouduin useammaksi tunniksi flow-tilaan ja hoidin monia food truckiin liittyviä asioita eteenpäin. Olo oli tyytyväinen, kun sain purettua hoidettavien työtehtävien listaa sekä sain onnistumisen tunteita pelkästään jo siitä, että pystyin uppoutumaan työtehtäviin.

Viikkoanalyysi 4

Työnteon näkökulmasta viikko on tuntunut laiskalta ja siltä, etten saa asioita hoidettua loppuun asti. Keskittymiskykyäni on herpaantunut ja toisaalta olen turhautunut, kun en ole saanut asioita aikaiseksi. Ensi viikon lopulla alkavat lomaviikot pyörivät jo hieman mielessä, joten tämä varmasti vaikuttaa viimeisiin päiviin. Tavallaan en tunne olevani akuutisti loman tarpeessa, mutta samalla tiedostan, miten hyvää maisemanvaihdos ja arjen toiminnoista irti päästäminen tulee tekemään. Takana on kuitenkin monta viikkoa ongelmanratkaisua ja uusia haasteita, jollaisista minulla ei ole ennen tätä ollut lainkaan kokemusta. Ehkäpä näistä syistä olenkin tämän viikon aikana työnteoa enemmän pysähtynyt pohtimaan tulevaisuutta Herkkä Snacksin ja Herkkä Hot Dogin kanssa. Työnteon



vähentäminen on luonut ajattelulle tilaa ja olen pystynyt myös pysähtyä miettimään omaa johtamistani ja sitä, miten viestin ja toisaalta miten motivoin ihmisiä, niin arjen parissa kuin tulevaisuudessakin. Ympärillä olevien ihmisten sitouttaminen ja toisaalta omat intressit tulevaisuuden osalta ovat siis pyörineet melko paljon mielen päällä. Sitoutuminen on etenkin kausiluontoisen työn näkökulmasta erittäin tärkeä asia huomiotavaksi, sillä olen itsekin huomannut, että jos töitä on tarjolla vain kausiluontoisesti, ja työnhakijalla olisi tarve työlle ympäri vuoden, voi olla vaikea saada häntä palaamaan. Työntekijöiden sitouttaminen, edes kausiluontoisen työn ajaksi olisi tärkeää, sillä Luukka (2019, 163–164) kuvaa, että sitoutunut työntekijä uskaltaa antaa itsestään kaiken työtehtävässä ja organisaatiossa, ja parhaimmillaan ajaa koko organisaatiota eteenpäin. Koenkin, että tällainen eteenpäin ajaminen on erityisen tärkeää etenkin nuorelle, kasvuhakuiselle yritykselle, sillä kaikkea ei voi tehdä itse. Onkin vaikea sanoa, olemmeko onnistuneet tekemään joitakin tiettyjä asioita oikein, saadessamme nykyiset toimeksisaajamme viihtymään meillä ja ainakin päällisiin puolin vaikuttamaan sitoutuneilta. Luulen, että vaikuttamisen mahdollisuus ja esimerkiksi kehitysideoiden vastaanottaminen ja oikeasti käytäntöön vieminen on yksi syy siihen, että toimeksisaajamme ovat sitoutuneita.

## **5.5 Viikko 5**

Maanantai 11.7.

Luin loppuviikosta Salmisen ja Ruudin teoksesta ”Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin” (2013, 273) vinkin alaisten tutkailuun ja positiivisen palautteen antamiseen. Teoksessa kehoitettiin tarkkailemaan alaisten vahvuuksia sekä kirjaamaan ne ylös, jotta näistä voisi antaa palautetta myöhemmin. Päätin siis sunnuntai- sekä maanantaityöpäivien aikana kiinnittää huomiota työvuorossa kanssani olleen vahvuuksiin. Maanantaina ennen työvuoroni loppua annoin palautteen, minkä toivon tuntuneen hyvältä, sillä emme aiemmin olleet työskennelleet food truckilla samaan aikaan. Ainakin palautteen antaminen tuntui hyvältä, ja toivon, että se tuntui myös palautteensaajasta merkitykselliseltä, sillä kehuin hänen hienoa asiakaspalveluaan sekä tilannetajuaan. Kiitin häntä myös food truckin siistinä pitämisestä ja ahkeruudesta.

Keskiviikko 13.7.

Tänään tarkoitus oli pitää täysin vapaapäivä, sillä halusin keskittyä viettämään aikaa perheen kanssa. Pitkälti se onnistuikin, mutta iltapäivästä minun oli oltava puhelimella, sillä selvitin tuuraajaa sairastuneen toimeksisaajan tilalle. Lähetin viestiä WhatsApp-ryhmäämme ja selvitin, pääsisikö joku vakituisista toimeksisaajistamme töihin, mutta kaikkien vastatessa kieltävästi, otin yhteyttä myös muutamiin, jotka olivat olleet yhden vuoron töissä. Ilmoitin myös voivani tehdä yhden sairastuneen vuoroista. Tiesin sen kuitenkin sekoittavan omia aikataulujani, sillä tehtävälustalla oli paljon hoidettavia asioita ennen Bulgariaan lähtöä. Siispä aloin selvittämään suoraan tekijää myös minun ilmoittamalleni päivälle, mitä en normaalisti tekisi. Olen ylpeä, että ymmärsin omat resurssini ja kerrankin pyysin apua, jotta saisin vapaata kalenteriini. Toki vielä parempi olisi ollut, että olisin sanonut suoraan ei, ja välttänyt näin ylimääräisen huolen omasta jaksamisestani ja aikatauluttamisestani. Lujana pysymistä sekä ei:n sanomista on siis harjoiteltava vielä ihan kunnolla.

Torstai 14.7.

Pidimme tänään Herkkä Snacks porukan kesken viikkopalaverin, jonka tavoitteena oli erityisesti kirkastaa tulevien viikkojen työtehtävät, sillä minä olen lähdössä sunnuntaina Bulgariaan. Monista asioista olimme jo puhuneet aiemmin sekä sopineet tiettyjä työtehtäviä, joita jokainen hoitaisi, mutta palaverissa kävimme kaiken vielä kertaalleen läpi. Näin jokainen tiesi oman tonttinsa ja myös minä pystyn myös nauttimaan Bulgariassa olosta, kun tiedän, että food truck pyörii minun poissaollessani. Sovimme myös asioista, joita alamme työstämään minun palatessa takaisin. Palaverin lisäksi torstai sisälsi viimeisten päivien to do -listojen tekoa, jotta kaikki tarvittava tulisi tehdyksi. Tämän lisäksi sovin palaverin yhden toimeksisaajamme kanssa, sillä hän tulee toimimaan työntekijöidemme lähimpänä esihenkilönä minun ollessa poissa. Torstain teema oli siis Bulgariaan lähdön valmistelu.

Perjantai 15.7.

Tämä päivä oli aamusta iltaan asioiden hoitamista ja paikasta a paikkaan b siirtymistä. Asioiden hoitaminen liittyi pitkälti Bulgariaan lähdön valmisteluun. Päivän päätehtävänä oli purkaa to do -lista, ja näin valmistella food truck viikonlopun myyntejä sekä tulevaa viikkoa varten. Tärkeimpänä hoidettavien

asioiden listalla oli perehdyttää minun sijaiseni esihenkilön rooliin. Kyseinen toimeksisaaja oli tehnyt onneksemme food truckilla paljon töitä, joten osasi automaattisesti jo joitakin käytäntöjä ja esimerkiksi inventaarioiden tekemisen. Olimme myös puhuneet vastuualueista ja hoidettavista asioista useita viikkoja aiemmin, mutta kävimme vielä rauhassa tulevien viikon ohjeet ja tärkeät päivämäärät yhdessä suullisesti läpi ja palaverin jälkeen lähetin hänelle myös kirjallisesti kaikki ohjeet ja vastuualueet. Painotin sitä, että olisin apuna ja tukena, vaikken fyysisesti olisi paikalla.

Päivän aikana sain kuulla, että minua oli kehattu eteenpäin Herkkä Snacksin yhteistyökumppanille, koska tähän mennessä tekemääni työtä on arvostettu. Tämän kuuleminen merkitsi minulle todella paljon, sillä on eri asia kehua oman porukan sisällä, mutta kun se viedään jo muihin sidosryhmiin, herättää se vieläkin vahvempaa ylpeyttä omasta tekemisestä. On myös erittäin mukava tietää, että tähänastinen työni on sujunut hyvin ja miellyttänyt Herkkä Snacksin porukkaa.

Sunnuntai 17.7.

Ehdin vielä aamulla junassa matkallani kohti Helsinki-Vantaan lentokenttää tehdä viimeiset nakkitilaukset ja informoida tavarantoimittajaamme siitä, kuka olisi asioista vastuussa minun ollessa muualla. Nakkitilauksen jälkeen yritin keskittyä lomatunnelmaan siirtymiseen, mutta väkisinkin pitkin päivää havahduin siihen, että pohdin, olinko hoitanut food truckiin liittyen kaiken mitä kuului. Seurasin myös jonkin verran Zettlen myyntejä, kunnes itsekin totesin, että nyt riittää. Välillä tuntuu hankalalta päästää irti työasioista, selvästi etenkin silloin, kun on toisaalla eikä asioihin oikeastaan voi enää itse vaikuttaa. Tämä ei ole luottamuksen puutetta, sillä olen yleisesti ottaen sellainen persoona, joka luottaa automaattisesti kaikkiin ja olettaa kaikista hyvää. Se, ettei pysty vaikuttamaan asioihin juontaa juurensa ennemminkin siihen, että päänsisäiset kelat ja pohdinta on helpompi pysäyttää, kun näkee itse konkreettisesti asiat ja esimerkiksi sen, että kaikki on kunnossa. Tässä mielessä siis etänä työskentelyssä on minulla haasteita, jotka vaikeuttavat työtäni ja kykyäni rentoutua. Minun tulee siis harjoitella epävarmuuden sietämistä, ja sitä luulen harjoittavani melko paljon tulevan kahden viikon aikana, olenhan sen kokonaan etänä ja vieläpä käytännössä sivussa toiminnasta, sillä food truckilla on tuuraava esihenkilö, jolla on kaikki päätösvalta.

## Viikkoanalyysi 5

Kulunut viikko tuntui melko kuormittavalta, sillä loman lähestyessä energiatasot alkoivat myös tippumaan, eikä työntekoon pystynyt orientoitumaan tai keskittymään samalla tapaa. Viikko oli myös jollakin tapaa melko hajanainen, vaikkakin toisaalta viikon kantavana teemana oli Bulgariaan lähdön valmistelu ja tuuraavan esihenkilön perehdytys. Tein turhan pitkiä päiviä, mikä näkyi hermoiluna ja levottomuutena. Uskon, että työt olisi voinut hoitaa myös tehokkaamminkin, mutta toisaalta, kuten kerroin, alkaa pieni väsymys jo tuntua. Siksi maisemanvaihdos tulee erittäin hyvään väliin, sillä saan etäisyyttä työhöni ja ehkä siten tilaa uusille ajatuksille. Toivon myös, että tulevien kahden viikon aikana minun ei tarvitsisi johtaa mitään, vaan saisin olla vain toteuttamassa muiden toiveita ja pyyntöjä. Toivon saavani taukoa kokonaisuuksien hallitsemisesta ja vastuunottamisesta. Koen, että se olisi paras tapa itselleni ladata akkuja, saada lisää energiaa sekä tehdä tilaa uusille ajatuksille.

## 5.6 Viikko 6

Tiistai 19.7.

Olimme jakaneet uuden esihenkilön kanssa tehtäväalueet niin, että minä hoitaisin reissusta käsin sämpylä- ja nakkitilaukset, sillä tiedän suurin piirtein tilattavat määrät tai pystyn ainakin laskemaan ne Zettleraporttien pohjalta. Tuuraava esihenkilö puolestaan huolehtisi arjen toiminnoista, kuten työvuorojen sumplimisesta, tukkulistojen tekemisestä sekä yleisesti food truckin pyörimisestä. Vastasin aamulla muutamiin sähköposteihin tuotteiden toimituksiin liittyen, sekä ohjeistin olevat vastuuhenkilöt aikatauluista. Näitä lukuun ottamatta pystyin keskittymään hetkessä elämiseen, sillä uusi maa ja uudet kulttuurit veivät huomion täysin mukanaan.

Keskiviikko 20.7.

Tänään Suomen päässä tapahtuneet asiat ovat stressanneet. Minun piti koulupäivän aikanakin olla puhelimella, sillä minua tarvittiin muutamien epäselvyyksien hoitamiseen. Mitä parempi myynti, sitä enemmän alkaa tapahtumaan asioita ja sitä enemmän on muuttujia. Epäselvän sämpyläsaldon

vuoksi jouduin kesken koulupäivän alkaa laskemaan alkuviikon myyntejä ja sämpylämääriä, jotta tarvittaessa ehtisin vielä tehdä loppuviikolle uuden sämpylätilauksen. Soittaessani Suomen päähän selvisi kuitenkin, että esihenkilön ja sämpylätoimituksen välisessä viestinnässä oli vain tapahtunut kommunikaatiokatko, joten oikeaa hätää ei ollutkaan. Aamupäivästä jäi silti stressaantunut olo, sillä on hankala auttaa, kun ei näe kokonaiskuvaa eikä saa esimerkiksi kaikkia siihen vaikuttavia tiedonpalasia. Olenkin huomannut, että päätöksenteossa minua auttaa merkittävästi hyvät taustatiedot, esimerkiksi sämpylöiden tilaamisessa kesän keskiarvoviikkomyynnit, säätiedotusten katsominen sekä muiden tekijöiden, esimerkiksi Tampereella tapahtuvien tapahtumien tiedostaminen. Tarvitsen siis päätöksien taustalle mahdollisimman paljon informaatiota ja dataa, jotta voin tehdä päätöksen, johon olen tyytyväinen ja johon luotan sillä hetkellä. Päivä oli myös hyvä esimerkki siitä, miten nopeasti johtajuutta vaaditaan. Alf Rehn (2018, 47) toteaaakin johtajuuden olevan sitä, että toimii juuri siinä hetkessä, jossa johtajuutta tarvitaan. Tällaisina hetkinä johtajuus on pienten, arkistenkin asioiden hoitamista, mutta ennen kaikkea oikeassa paikassa oikeaan aikaan toimimista. (Rehn 2018, 47.) Rehnin kuvaus johtamisesta vastaa täysin myös omaa kokemustani johtamisesta, sillä tilannetaju ja pelisilmä ovat olleet kuluneiden viikkojen aikana äärimmäisen tärkeitä elementtejä arjen sujuvuuden näkökulmasta.

Torstai 21.7.

Tänään kuulin esihenkilöltä, että yksi toimeksisaajistamme oli pyörtynyt työpäivänsä jälkeen. Pyörtymisen taustalla oli varmasti useampia syitä, kuten esimerkiksi kuumat työolosuhteet ja liian nopea paluu työnpariin sairastelun jälkeen. Oli syy pyörtymiseen mikä tahansa, minulle tuli heti olo, että pyörtyminen oli minun syytäni, sillä koen olevani esihenkilönä päävastuussa toimeksisaajista ja esimerkiksi työolosuhteistamme. Puhuin tästä tunteesta huonekavereilleni, sillä oli hankala keskittyä enää muihin asioihin. He olivat kuitenkin sitä mieltä, ettei tapahtunut voinut olla syytäni, sillä jokainen on viimekädessä kuitenkin vastuussa itsestään. Olen kertonut keinoja, joilla viilentää itseään kuuman työpäivän aikana sekä muistuttanut kuumana päivänä veden juomisesta sekä taukojen pitämisestä riittävän usein, joten muut olivat sitä mieltä, että olin kyllä pyrkinyt tekemään parhaani työoloihin vaikuttamisessa. Tapaus harmittaa silti, sillä hänen lisäkseen minä pyöräilin alkukesällä työpäivän jälkeen, joka on kaksi

pyörtymistä liikaa. Toki omalla kohdallani taustalla oli pitkä ja rankka kevät ja pari viikkoa intensiivistä uutta työtä, jotka yhdistettynä kehossa pyörivään tulehdustilaan kulminoituivat pyörtymiseen ja siitä seuranneeseen aivotärähdykseen. Tällaiset tapaukset kuitenkin herättelevät pysähtymään oman kehon pariin ja oikeasti kuuntelemaan sitä. Etenkin me tunnolliset, ahkerat persoonat sanomme liian harvoin ei, vaikka oma kehokin pyytäisi sitä. Tässä on siis opin paikka niin minulle, kuin varmasti monelle muullekin. Kiltteys ja tunnollisuus eivät saa mennä oman jaksamisen ja hyvinvoinnin edelle.

### Viikkoanalyysi 6

Alkuviikon ongelmien jälkeen olen pystynyt melko lailla irtautumaan töistä. Uusi kulttuuri, uusi ympäristö ja uudet tuttavuudet ovat auttaneet tässä merkittävästi. Uuden parissa oleminen on myös uuvuttanut aivan eri tavalla, enkä ole näin ollen edes jaksanut stressata työasioita. Lisäksi tiedän, että food truckilla sujuu kaikki hyvin ja esihenkilö pitää kyllä minua ajan tasalla, mikäli merkittäviä poikkeuksia tapahtuu. Samalla tunnistan itsestäni sen, miten vaikeaa rajoja on vetää. Vaikka Rehn (2018, 47) kirjoittaaakin siitä, miten johtajuutta saatetaan tarvita hyvin yllättäenkin, tulisi minun kyetä silti pysymään taka-alalla, etenkin nyt, kun kahden viikon ajan food truckista oikeasti huolehtii toinen esihenkilö. En oikein pysty itse oma-aloitteisesti vetämään rajoja ja sanelemaan muille esimerkiksi sitä, miten olen saatavilla. Tällöin muut tietenkin olettavat, että olen saatavilla, kun en ole toisinkaan sanonut. Usein olen myös ensimmäinen, joka ehdottaa jonkinlaista ratkaisua, johon liityn itse. "Voin tulla mukaan tukkureissulle" tai "voin hoitaa tilaukset Bulgariastakin käsin" lipsahtavat suustani enne kuin ehdin pysähtyä edes miettimään, onko se järkevää. Tähän pitää siis kiinnittää jatkossa huomiota.

Toivoin reissulta uusia ajatuksia esimerkiksi Herkkä Hot Dogin toimintaan, mutta koska kaikki on vielä niin uutta ja jännittävää, ei uusia ajatuksia ole hirveästi ponnahtanut vielä mieleen, eikä omaa työtä pysty vielä tarkastelemaan riittävän etäältä. Ehkä se kuitenkin helpottuu toisen viikon alkaessa. Samalla kuitenkin ajattelen, että reissu on ennen kaikkea myös lomaa, eli uusien ajatuksien ja ideoiden ei tarvitse nousta esiin. Pääasia, että mieli saa levähtyä ja saan energiaa arkeen paluuseen, vaikkakin Rehn (2018, 77–82) kirjoittaa siitä, miten jokaisen johtajan tulisi harjaannuttaa itseään unelmoinnissa, sillä se on johtajuuden tärkeimpiä elementtejä. Johtajaa kun tarvitaan usein uusien asioiden edessä, ja

niiden edessä toimiminen vaatii uuden ajattelua ja kykyä unelmoida. (Rehn 2018, 77–82.) Pysäyttävää, sillä olen itse todella huono unelmoinnissa. Pitäisikö minunkin siis olla siinä parempi, jotta voisin johtaa paremmin? Rehn (2018, 82) kehottaa johtajaa löytämään sellaisia asioita ympärille, jotka auttavat mielikuvituksen herättämisessä, mitä unelmointiin tarvitaan. Ehkä tämä loma ja pieni etäisyys arjesta auttavat oman mielikuvituksen virittelyssä.

## **5.7 Viikko 7**

**Maanantai 25.7.**

Maanantaina varmistin, että sämpylätilaus on muistettu noutaa ja varmistelin vielä vastuiden jakautumisen viikon osalta, sillä miehityksemme muuttui hieman. Kysyin tuuraavalta esihenkilöltä, miten kaikki oli sujunut ja tarvitsisiko hän apua jossakin. Tämän lisäksi siirsin kuluneiden kahden viikon myyntiraportit Exceliin, jotta voisin keskiviikkona nopeasti laskea sämpylätilauksen viime viikkojen myyntien sekä tulevan viikon sään perusteella. Päivän teemana oli siis ennakkointi.

**Keskiviikko 27.7.**

Food truck oli tänään taas jonkin verran mielessä, ja varmistin muun muassa muutamien tilauksien saapumisen ja tuotteiden riittävyyden. Toivon vain, ettei varmisteluni vaikuta epäluottamukselta, sillä teen niin vain oman mielenrauhani takia, sillä siten tiedän voivani keskittyä taas omiin asioihini. Haluan myös viestiä esihenkilölle, että olen läsnä, mikäli tarve tulee, sillä en halua kenenkään joutuvan tekemään töitä tai pähkäilemään yksin. Viestitellessäni tuuraavalle esihenkilölle muistin myös kehua häntä ja hienosti hoidettuja viikkoja, sillä asiat olivat sujuneet oikein mallikkaasti esimerkiksi tekijöiden vajeesta huolimatta. Kiitin siis häntä hienosti hoidetusta työstä.

Tänään food truckin lisäksi oma johtamiseni on myös ollut mielessäni. Olenko onnistunut siinä, niin kuin olen toivonut? Olenko välillä liian huolehtiva ja tuntuuko se muista siltä, etten luota heihin? Reissun aikana olen onnistunut pitämään kiinni ennakkoinnista, ja olen hoitanut kaikki tilaukset riittävän ajoissa, sillä en ole halunnut aiheuttaa muille ylimääräistä vaivaa ja selvittelyä. Työnteko etäältä ei

siis ole tuntunut lainkaan tulipalojen sammuttelulta, miltä se välillä Suomen päässä tuntuu. Täytyy pitää Suomeen palatessa kiinni siitä, että teen tilaukset ajoissa, jotta työskentely on minulle sekä Herkkä Snacksin poppoolle helpompaa, ja saamme aikaa keskittyä muihin asioihin. Pystyn kyllä työskentelemään paineen alla, mutta paineen voisi usein myös välttää omalla toiminnalla ja ennakoinnilla, joten näihin tulee ehdottomasti kiinnittää parempaa huomiota. Näin myös johtamisenikaan ei vaikuta muiden suuntaan hätiköinniltä. En tietenkään tiedä varmaksi, vaikuttaako johtamiseni sellaiselta muille, sillä en ole vielä kerännyt kunnon palautetta toimeksisaajiltamme, mutta sen asian muutan mahdollisimman pian takaisin palatessani.

Perjantai 29.7.

Oma johtaminen on taas mielessä, sillä olen Bulgariassa ollessani toiminut toisen projektin parissa kaksi viikkoa tavallaan johtajan tai ainakin vastuuhenkilön roolissa. Ajattelin ennen reissua, että haluaisin olla kerrankin taustalla, mutta samalla minulle on hyvin luonteenomaista ottaa vastuuta hoidettavista tehtävistä. Näin kävi tälläkin kertaa, ja ehkä juuri siksi muut alkavat myös automaattisesti ajatella minua vastuuhenkilönä tai johtajana. Asioiden aloittaminen ja vastuunottaminen liittyy paljolti siihen, että omaan korkean työmoraalin ja näin ollen haluan myös hoitaa annetut tehtävät hyvin. On siis vaikea pysyä sivussa ja olla ottamatta vastuuta, jos kukaan mukaan ei tee sitä.

Kävimme muiden opiskelijoiden kanssa kuluneita viikkoja läpi ja pohdimme, mitä viemme käytäntöön. Kerroin vieväni käytäntöön rohkeuden ja asenteen, joka minulla on täällä ollessa ollut tekemiseen. Suomessa välillä tuntuu, että tämä asenne unohtuu ja jään taka-alalle. Muut kuitenkin totesivat päättäväisesti, että asenteeni näkyy kyllä myös Suomessa ja että minulla on taito hoitaa asioita. Yksi opettajistamme myös kehui pehmeitä taitojani ja sitä, miten hyvin osaan olla tiimissä ja ottaa muut huomioon, myös ne yksilöt, jotka kaipaavat hieman enemmän tukea ja huomiota. Näistä palautteista tuli todella hyvä mieli ja tunne siitä, että olen todella löytänyt oman tapani johtaa ja sen lisäksi todella uskallan johtaa niin. Johdan lempeydellä ja pehmeillä taidoilla, ja koen, että on vahvuus olla empaattinen ja toimia niin, että näkee muiden tarpeet ja kohtaa muut inhimillisesti. Tällaiset johtajat luovat luottamusta, joka ei ainoastaan vähennä pelkoa organisaatiossa, vaan parhaimmillaan luo onnellisuutta (Ross 2022, luku 3). Empatia on siis tärkeä taito organisaatioita luodessa, sillä Nina Rinne (2021,



191) kuvailee rohkeita organisaatioita syntyvän silloin, kun yksilöt huomaavat muiden tunteet ja niiden takana piilevät tarpeet, eli ovat empaattisia. Koen, että onnistuimme kahden viikon aikana luomaan turvallisen oppimisympäristön, jossa myös hankelempien yksilöiden oli mahdollista olla omia itsejään ja näin tuoda myös tiimiin enemmän.

### Viikkoanalyysi 7

Tällä viikolla on ollut melko helppo jättää food truck pois mielestä, sillä luotan esihenkilöön ja siihen, että kaikki sujuu juuri niin kuin pitääkin. Tiedän myös, että minulta uskalletaan kysyä apua, jos jokin huolettaa tai on pielessä. Näin ollen on ollut helpompi myös keskittyä muihin asioihin. Kulunut viikko myös konkretisoi sitä, miten paljon helpompaa on, kun pyrin ennakoimaan tilauksien tekemistä. Ennakoimattomuus on nimittäin useina viikkoina lohkaissut ison palan arjestamme, kun olemme joutuneet esimerkiksi etsimään sämpylöitä kaupoista leipomoon liian myöhässä tehdyn tilauksen myötä. Ennakoimattomuus on näkynyt myös esimerkiksi siinä, että olen joutunut vapaapäivinäkin viemään food truckille aineksia, jotka ovat päässeet loppumaan. Kaikkea toki ei ole mahdollista ennakoida, mutta lähtökohtaisesti ennakointi säästää vain aikaa ja vaivaa. Tästä aion siis myös pitää kiinni Suomen päässä, sillä viimeisen kuukauden aikana minulla on hoidettavana food truckin lisäksi myös koulu, joten aikaa ei ole hukattavaksi.

Tein kahden viikon aikana huomion, että olen hyvinkin kärsimätön tilanteissa, joissa asiat eivät lähde heti etenemään, joten tästäkin syystä tartun sitten itse mieluummin tuumasta toimeen. Tämä kärsimättömyys on siis yksi syy sille, miksi en delegoi asioita, vaan yritän hampaat irvessä tehdä asiat itse. Tämä on kompastuskiveni, sillä oman ajan organisointi ja nimenomaan asioiden delegoiminen eteenpäin säästäisi omaa energiaani. Minun on vaikea päästää irti asioista ja keskittyä muuhun, jos en ole täysin varma ovatko asiat hoidossa. Tämä johtuu osittain virheiden pelosta, jolloin ehkäisen mahdollisia virheitä muistutteleamalla ja tarkistamalla asioita. En pelkää sitä, että muut tekisivät virheitä, vaan sitä, että virheet johtuisivat esimerkiksi minun antamistani tiedoista tai informaation puutteesta. Pelkään siis epäonnistua. Mika Sutinen ja Mikko Kuitunen toteavat teoksessaan "Mahtava moka – Uskalla, opi ja menesty" (2018, 52) jopa ärsyttävän osuvasti, että epäonnistumisen välttelyyn liittyy usein

olennaisesti halu miellyttää muita sekä se, miltä näytämme omissa silmissämme. Johtamisen näkökulmasta on todella tärkeää antaa mahdollisuus, eikä keskittyä vain kontrolloimaan riskienhallintaa. Mahdollisuuden antamisen lisäksi yrityksen kulttuuri merkitsee, sillä mitä luottavaisempi ja turvallisempi ilmapiiri organisaatiossa on, sitä helpompi on myöntää virheitä ja mahdollistaa siten oppiminen. (Sutinen & Kuitunen 2018, 97.)

Kuluneiden kahden Bulgaria viikon aikana sain ainakin tarvittavaa etäisyyttä arkeen ja food truckiin, jonka myötä on myös erilainen ja energisempi olo palata takaisin töihin. Jäljellä on viimeinen kuukausi food truckia, joten viimeiset hetket viedä asioita käytäntöön, pyytää palautetta ja kehittyä johtajana sekä markkinoida Herkkä Hot Dogia parhaalla mahdollisella tavalla. Aion itse pyrkiä olemaan paras mahdollinen versio itsestäni, ja pyrin ennakoimaan asioita entistäkin paremmin.

## **5.8 Viikko 8**

**Maanantai 1.8.**

Takaisin hommiin palattu. Maanantai alkoikin sopivasti Herkkä Snacksin porukan kanssa näkemisellä ja kuulumisten vaihtamisella, sillä jokainen on ollut enemmän ja vähemmän poissa hommista loppu heinäkuun ajan. Vaihdoimme siis kuulumiset ja puhuimme nopeasti myös tulevasta viikosta. Tämän jälkeen teimme elokuun loput työvuorolistat, joissa huomaa sen, että monella työntekijöistämme alkaa koulut. On siis hankalaa saada muutamille päiville tekijöitä, ja jo etukäteen mietityttää mahdolliset saikut, jotka sekoittaisivat pakkaa entisestään. Onneksi ympärillämme on hyviä tekijöitä, joita olemme kysyneet paikkaamaan työvuoroja, jotka vielä kaipaavat tekijöitä.

**Tiistai 2.8.**

Tänään tein pitkästä aikaa työvuoron food truckilla. Tuntui kivalta palata takaisin töihin ja asiakaspalveluun. Palautteenpyytäminen on pyörinyt mielen päällä jo hetken ja luinkin ennen töihin lähtöä hetken aikaa kirjaa, josta löysin täydellisen työkalun palautteen pyytämiseen. Salminen ja Ruuti (2013, 258–259) kirjoittavat

Joharin ikkunasta, joka koostuu neljästä alueesta: avoin alue, sokea alue, salattu alue ja tuntematon alue (kuvio 4).



KUVIO 4. Joharin ikkuna (Salminen & Ruuti 2013, 258).

Se, miten esihenkilö voi parhaiten kehittää itseään, on vastaanottamalla palautetta, joka mahdollistaa oppimisen ja siten sokean alueen pienenemisen. Tällöin esihenkilö tulee palautteen myötä tietoisemmaksi omista tavoistaan. Puhumalla avoimesti omista asioistaan, on esihenkilön mahdollista pienentää salattua aluetta, joka puolestaan luo luottamusta ympärillä olevien ihmisten parissa. Avoimuus mahdollistaa aiempaa aidommat vuorovaikutus tilanteet ja luottamuksen kasvamisen. (Salminen & Ruuti 2013, 258–259.) Tämä kyseinen Joharin ikkuna on entuudestaan minulle jo tuttu, mutta en ollut ymmärtänyt soveltaa sitä food truckin esihenkilötyöhön. Joharin ikkunassa tärkeä kehittymisen väline on palautteenanto, ja Salminen & Ruuti (2013, 260–261) esittelevätkin palautteenantoon välineeksi ominaisuuslistan. Ominaisuuslistassa on lueteltu erilaisia ominaisuuksia, joista alaisten on tarkoitus rastittaa ne ominaisuudet, jotka kuvaavat esihenkilöä. Lista tulisi täyttää myös itsearviointina, ja siten verrata alaisilta saatua palautetta omaan arviointiin. (Salminen & Ruuti 2013, 260.) Päätin siis työpäivän jälkeen käydä ottamassa kopiot ominaisuuslistasta, jotta jokainen toimeksisaajamme voisi antaa minulle

palautetta helposti lähestyttävällä tavalla. Tällainen anonyymi palautteenanto on kokemukseni perusteella todella helppo ja matalan kynnyksen tapa lähestyä palautteenantoa, joka saattaa olla osalle toimeksisaajistamme vielä vierasta. Tämä on tietenkin vain oletamus, mutta luulen, että omalle esihenkilölle ei ole kovin helppoa antaa oikeasti rakentavaa palautetta kasvotusten, joten tämä on hyvä ensiaskel. Puhuin lisäksi Herkkä Snacksin porukan kanssa, ja toivoin, että hekin voisivat täyttää lomakkeen. Puhuimme kuitenkin myös siitä, että voisimme silti käydä vielä palautteenannon kasvotusten ja ajan kanssa, jotta jokainen saisi siitä mahdollisimman paljon irti ja samalla harjoittelisi palautteenantoa.

Torstai 4.8.

Tänään työlistalla oli työpäivän lisäksi muun muassa sämpylöiden tilaus ensi viikolle sekä reklamaation lähetys. Normaalisti inhoan vaatia asioita tai nostaa esiin epäkohtia, mutta nyt reklamaation lähetys tuntui erilaiselta, helpommalta, sillä minulla oli pätevä syy. Reklamoitavat tuotteet olivat myyntikelvottomia, joka totta kai vaikuttaa meidän myynteihimme sekä myytävissä olevaan määrään. Hoidin reklamaation heti eteenpäin, enkä jäänyt vitkuttelemaan sen kanssa. Huomaan nimittäin, että minulla on usein huono tapa lykätä epämukavien asioiden hoitamista. Olen siis ylpeä, kun tartuin heti tuumasta toimeen. Taloudellinen ajattelunikin on selvästi kehittynyt, sillä tiesin, että menetetty rahamäärä on arvokas, myös jo pelkästään asiakkaiden palvelun näkökulmasta. Jos tuotteet loppuvat kesken, eivät asiakkaat välttämättä koskaan enää palaa. Tällöin rahaa on menetetty enemmänkin, kuin vain reklamoitavan tuotteen verran.

Perjantai 5.8.

Hiljainen työpäivää food truckilla, joten ehdin hoitamaan ja sopimaan asioita tulevaa viikkoa varten, sillä tulen olemaan Kolin maisemissa maanantaista torstaihin asti. Kuulin tänään, että minun sijaiseni toiminut henkilö jännitti työvuoroa kanssani, sillä hän pelkäsi, etten olisi tyytyväinen hänen suoritukseensa poissaoloni aikana. Hän myös kuvaili, että olen hieman "pelottava", koska minulta löytyy auktoriteettia, olenhan esihenkilö. Sana "pelottava" jäi silti kummittelemaan mieleeni, kun mietin, pitävätkö muutkin toimeksisaajamme minua pelottavana. Yllätyin sanasta, sillä huomaan usein ajattelevani, ettei minulta löydy auktoriteettia ja etteivät muut varmasti koe minua

johtajana, sillä olen niin ihmisläheinen. Ajattelen, ettei ihmisläheistä johtajaa mielletä samanlailla auktoriteetin omaavaksi, kuin minun vastakohtaani, hieman kylmempää johtajaa.

Esihenkilönä toimineen toimeksisaajan jännitys harmitti hieman, sillä olin poissaoloni aikana useaan kertaan kehunut hänen tekemäänsä työtä sekä olimme myös soitelleet ja keskustelleet mielen päällä olevista asioista. Aloinkin pohtimaan, enkö ollutkaan osannut pukea kiitoksia tarpeeksi hyvin sanoiksi ja olisinko voinut kehua ja kiitellä vielä enemmän.

Sunnuntai 7.8.

Tämä työpäivä oli etenkin markkinoinnin ja Herkälle näkyvyyden tuottamisen näkökulmasta erittäin onnistunut päivä. Onnistuin kertomaan monelle asiakkaalle tarkemmin Herkku Linsseistämme ja useat asiakkaat tulivat syömisen jälkeen vielä erikseen kiittämään hyvästä ruoasta sekä pirteästä palvelusta. Tästä tuli erittäin hyvä mieli, ja koko työpäivän ajan energiatasoni pysyivät positiivisten kohtaamisten ja palautteiden myötä korkealla. Hoidin työpäivän aikana myös inventaarion, jotta saisimme hoidettua tukun maanantaina ja näin varmistettua, että food truckilla olisi riittävästi tavaraa minun ollessa toisella puolella Suomea. Inventaarion lisäksi tilasin tulevalle viikolle valmiiksi nakkeja, jotta nekään eivät loppuisi kesken.

Viikkoanalyysi 8

Tuntui mukavalta palata takaisin töiden pariin. Tuntui, että monet muut Laukontorin yrittäjät vaikuttivat väsyneiltä ja hokivat, että onneksi jäljellä oli enää pari viikkoa. Minä päinvastoin tunsin olevani melko energinen ja hyvän tuulinen koko viikon ajan. Töiden pariin palaaminen tuntui melko sujuvalta, vaikka voisi ajatella, että muutaman viikon tauko vaikeuttaisi asioita. Tähän vaikuttaa varmasti se, että olin säännöllisesti yhteydessä Suomeen ja hoidin muutamia tilauksia, joten olin perillä tietyistä asioista koko ajan. Joku toki voisi nostaa esiin, millaista lomailua se sellainen oli, mutta näin kävi tällä kertaa.

Tulostin kuluneella viikolla palautelomakkeen, johon sainkin jo monelta toimeksisaajaltamme vastauksia. Odotan kuitenkin vielä viimeistenkin palautteet,

jotta voin käydä kaikki palautteet läpi kerralla. Haluan myös tehdä oman itsearviointini ennen kuin katson muiden palautteet, jotta en ota vaikutteita muilta.

## 5.9 Viikko 9

Tiistai 9.8.

Vaikka olenkin pienellä minilomalla, eivät hoidettavat hommat silti lopu. Tänäänkin olin puhelimitse saatavissa ja vastailin viesteihin food truckkiin liittyen. Pysähdyinkin heti aamulla miettimään tiimin johtamista kausiluontoisen työn näkökulmasta, sillä työssä korostuu selvästi se, ettei asioille ole muodostunut täysin selvää rutiinia. Asiat myös muuttuvat ja näin ollen rutiinitkin on luotava tyhjästä.

Keskiviikko 10.8.

Miniloman on tarkoitus jatkua vielä torstaihin asti, mutta tästä huolimatta osallistuin Herkkä Snacksin viikkopalaveriin, sillä päivien ja viikkojen ennakoinnissa on auttanut todella paljon joka viikko pidetyt viikkopalaverit. Niissä olemme käyneet läpi kuluneen viikon asiat, mutta pohtineet myös tulevien viikkojen asioita. Tämä on auttanut siinä, ettei kaikki ole ollut niin tulipalojen sammuttelua, sillä olemme pystyneet puhumaan asioista ajoissa yhdessä. Viikkopalaveri on myös auttanut siinä, että olemme paremmin kärryillä toistemme aikatauluista ja esimerkiksi mahdollisista menoista. On paljon helpompi pyytää esimerkiksi apua, kun tietää, miten toinen on saatavilla.

Perjantai 12.8.

Tänään pinnalla oli kannattavuus, sillä päivämme ovat hiljentyneet sen verran, ettei meidän kannata pitää arkisin enää kahta toimeksisaajaa työvuorossa. Pohdimme Eetun kanssa, millä keinoin voisimme hillitä kuluja, mutta silti pitää food truckia vielä viimeiset viikot auki. Päätimme kokeilla pyörittää arjen aukiolot vain yhdellä tekijällä sekä lyhentää aukioloaikoja. Olin aiemmin melko vahvasti yksin työvuorossa oloa vastaan, mutta myönnyin tähän kuitenkin, sillä takana on pitkä kesä ja monta työvuoroa, joten tiesin että pärjäisimme. Meitä ei myöskään tekisi elokuussa arkivuoroja käytännössä kuin kaksi henkilöä, ja meille molemmille työskentely on jo niin tuttua sekä muut Laukontorin yrittäjät ovat niin

tuttuja, että luotan siihen, että pärjäämme, vaikka pieniä vastoinkäymisiä tulisi vastaan. Pidin silti pintani viikonloppujen suhteen ja tein selväksi, ettei kukaan toimeksisaaja olisi ainakaan Blockfest viikonloppua yksin töissä.

Huomasin taas tänään, miten hyvin minun ja Eetun työskentely menee yhteen, sillä Eetulla on ote nimenomaan taloudelliseen puoleen, kun taas minulla on tarttumapinta arjen toimintojen pyörittämiseen ja kehittämiseen sekä ihmisten johtamiseen. Toivon pystyväni oppimaan Eetulta vieläkin enemmän talouden johtamisesta. Aloinkin pohtimaan, jos ottaisin tulevalle syksylle vielä talousosaamiseen liittyen kursseja, jotta saisin kehitettyä osaamistani vieläkin enemmän. Alf Rehn kirjoittaa teoksessaan siitä, kuinka omat heikkoudet on tunnistettava ja löydettävä tavat, joilla ne eivät aiheuta organisaatiolle ongelmia. Rehn ehdottaakin, että ympärillä olevat ihmiset valittaisiin niin, että ne täydentäisivät omia puutteita, ja näin koen meilläkin asian olevan. (Rehn 2018, 33.) Myös Jonathan Gifford (2013, 57) korostaa sitä, miten tärkeää on tunnistaa omat heikkoudet, jotta voi rekrytoida omia heikkouksia paikkaavia ihmisiä ympärilleen. Toki meidän tapauksessamme emme ole ajatelleet tiimimme muodostumista vahvuuksien ja heikkouden osalta, mutta onneksemme täydennämme kaikki toisiamme. Jokaisella on oma osa-alueensa, johon jokainen keskittyy, mutta samalla silti yhteistyö ja yhdessä tekeminen on läsnä. Tärkeää erilaisista vahvuuksista koostuvissa tiimeissä onkin delegoida sekä ennen kaikkea luottaa toiseen (Gifford 2013, 57). Olenkin huomannut, että asioiden delegoimisessa auttaa se, että olemme alkaneet pitämään säännöllisesti viikkopalavereita. Niistä tulee siis pitää jatkossakin kiinni.

Lauantai 13.8.

Tänään perehdytin uuden toimeksisaajan, sillä toimin esihenkilönä avopuolisolleni, joka tuli avuksemme henkilökuntavajeeseen. Perehdytys sujui helposti, sillä hän on aiemmin tehnyt vastaavanlaisia työtehtäviä, joten asiakaspalvelu, ruoan myynti sekä esimerkiksi laitteiden käsittely oli tuttua. Tästä syystä pääsimmekin nopeasti työn makuun, ja teimme todella hyvän myyntipäivän! Tunnesiteestä huolimatta pystyin yllättäväinkin hyvin pysymään rauhallisena ja niin sanottuna ”työminänä”, eli pyrin antamaan selkeitä ohjeita sekä myös tsemppaamaan ja kiittämään päivän aikana. Oli silti hauska huomata, että kerran päivän aikana työminäni rakoili, ja tiuskaisin hänelle, kun en saanut

itse selitettyä mieleni päällä olevaa asiaa tarpeeksi selkeästi. Muuten työnteko sujui hyvin leppoisasti kiireestä huolimatta.

### Viikkoanalyysi 9

Viikon teemana on vahvasti ollut palaute. Juha Martikainen nostaa Ilona Rauhalan podcastissa esiin, että huippujohtaja, on sellainen, joka saa runsaasti kehittävää palautetta. Kehittävän palautteen antaminen nimittäin vaatii sen, että johtaja on helposti lähestyttävä ja myös ottaa palautteen vastaan. (Rauhala 2022, 56:25.) Tapio Aaltonen, Paula Kirjavainen sekä Eeva Pitkänen (2014, 184) huomauttavat, että johtajana vaikeimpia asioita on myöntää oma haavoittuvaisuus ja epätäydellisyys. Mikäli johtaja ei kykene myöntämään tätä, kritiikkiä ei pystytä kohtaamaan, vaan se torjutaan vastaanottamisen sijaan. Tämä saattaa johtaa siihen, että johtaja koetaan etäisenä, ja luottamus heikkenee. (Aaltonen ym. 2014, 184). Olen siis tyytyväinen, että olen saanut rasti ruutuun –tavalla palautetta esihenkilötyöstäni sekä tämän lisäksi minulle on välitetty kehitysideoita myös ylipäättänsä toiminnastamme. Palautetta ei kuitenkaan koskaan voi kuulla liikaa, joten myös kasvotusten käytävät kehityskeskustelut olisivat hyvä tapa harjoitella palautteen antamista sekä sen vastaanottoa.

Tarkastellessani työntekijöiden täyttämiä palautelomakkeita, oma ajatukseni minusta johtajana kohtaa lähes täysin toimeksisaajien ajatuksien kanssa. He mieltävät minut poikkeuksesta ihmisläheiseksi ja empaattiseksi johtajaksi. Bulgariassa ollessani havahduin siihen, miten kärsimätön olen, ja esimerkiksi omalta osaltani rastitin ominaisuuden ”kärsimätön”. Kuitenkaan kukaan työntekijöistämme ei ollut rastittanut samaa ominaisuutta, joten tästä voi päätellä, ettei kärsimättömyyteni näy välttämättä ulospäin. Tämä on hyvä, sillä itse koen, että kärsimättömät henkilöt luovat ympärilleen yllättävän helpostikin levottomuutta. 16 henkisen osuuskuntamme liiketoiminnan johtajana sain kevään 2022 päätteeksi yhden palautteen, joka jäi erityisesti mieleen. Siinä kehityskohteikseni nostettiin vahvempi delegointi sekä energisöivämpi johtaminen. Energisöivämpi johtaminen oli jotakin, mitä en ollut koskaan aiemmin edes miettinyt, joten palaute avasi silmiäni. En tietoisesti miettinyt asiaa kesän esihenkilön roolissan, joten onkin erityisen mukava huomata, että nyt jokainen palautteen antanut oli rastittanut kohdat ”Johtaa innostuksellaan” sekä ”Energisoi



innostuksellaan”. Rasti ruutuun menetelmä on siitä huono, etten tiedä perusteluja rastien takana, mutta luulen, että ainakin yhteisissä työvuoroissa ja asiakaspalvelutilanteissa olen onnistunut energisoimaan muita, sillä nautin itse niin paljon asiakaspalvelusta. Asiakaspalvelu on niin keskeisessä roolissa food truckin johtamisessa, että ehkä siitä kumpuava ilo ja energia heijastuu myös tapaani johtaa. Palautteissa korostuu empaattinen puoleni, sillä palautteissa on rastitettu muun muassa kohtia “tukee muita”, “helposti lähestyttävä” sekä “ymmärtävä”. Se mistä kuitenkin yllätyin, oli, että myös toisenlaisia ominaisuuksia oli rastitettu, kuten “toimija”, “bisnesenergiaa” sekä “päättäväinen”. Pelkään nimittäin välillä, että pehmeät taitoni vievät tilan tietynlaiselta päättäväisyydeltä, joten esimerkiksi se, että vastapainona pehmeille ominaisuuksille toimeksisaajamme ajattelevat myös, että minusta huokuu silti bisnesenergiaa, tuntuu hyvältä. Etenkin, kun nostin heti alkukesästä päättäväisyyden ja lujuuden kehitettävien ominaisuuksieni listalle. Johtajana oleminen ei ole siis vain joko tai, vaan se voi olla kaikkien näiden erilaisten ominaisuuksien esiin tuomista ja hyödyntämistä niille sopivissa tilanteissa.

Ominaisuus, jonka itse rastitin, oli “sopeutuja”, mutta yksikään työntekijöistämme ei sitä rastittanut. Koen, että kesä on ollut pelkkää sopeutumista, sillä yllättävät tilanteet vaativat reagoimista, eikä ole auttanut jäädä harmittelemaan, että olisin halunnut tehdä asiat toisella tavalla. Tämä sopeutuminen vaatii myös yllättävän paljon minulta itseltäni, sillä haluaisin pitää aina kaikki langat käsissäni ja olla se, joka määrittää asioita. Kausiluontoisessa ja kiireisessä työympäristössä se vain ei aina ole mahdollista.

## **5.10 Viikko 10**

**Maanantai 15.8.**

Tänään työlistalla on todella paljon hoidettavia asioita, joita yritän hoitaa food truck työpäivän lomassa. Viime viikolla ajattelin, että minulla on paljon energiaa, mutta huomaan kuitenkin, että itsellenikin alkaa nyt iskeä otteluväsymys, sillä koko ajan olisi hoidettavia asioita, joille ei kuitenkaan tahdo löytyä riittävästi aikaa. Huomaan lisäksi olevani ärtyneempi, joten minun tulee kiinnittää viikon aikana huomiota siihen, että aikataulutan päiviäni maltillisesti ja huolehdin omasta

jaksamisestani riittävästi, etenkin, kun ensi viikolla alkaa taas myös koulu. Tämä tarkoittaa, että parin viikon ajan minulla pyörii samaan aikaan sekä food truck että koulu ja sen mukana tuomat vastuuroolit. Tämä ajanjakso vaatii siis paljon aikatauluttamista, mutta jo ennen sitä, oman ajan priorisointia.

Torstai 18.8.

Työpäivä tuntui oudolta, sillä olemme nyt arkisin työpäivät yksin. Oli outoa, ettei vieressä ollut koko ajan jotakuta, jolle jutella ja jonka kanssa pähkäillä asioita. Muiden, etenkin hyvien työkavereiden läsnäolo on itselleni todella tärkeä elementti töissä viihtymisen kannalta. Toisaalta kohtaamiset asiakkaiden kanssa etenkin tänään tuntuivat erityisen ihanilta ja lämmittivät sydäntä. Juuri ennen sulkemista alkoi satamaan vettä kaatamalla, joten muutamat asiakkaamme juoksivat luukun alle suojaan. Sade ei näyttänyt hellittävän, joten yksi vakioasiakkaistamme ehdottikin, että veisi tuolit ja pöytämme pois, sillä hänellä oli päällään sadetakki. Kieltäydyin aluksi kohteliaasti avusta, mutta hän kertoi päättäväisesti auttavansa mielellään, joten alkoi kantamaan tuolejamme pois. Tästä koko kohtaamisesta jäi niin hyvä mieli, sillä hän on käynyt meillä useasti ennenkin ja juttelimme rennosti muutenkin ennen sateen alkamista. Tämä ihana kohtaaminen ja se, että asiakas halusi auttaa minua, muistutti taas siitä, miksi rakastan asiakaspalvelua ja asiakkaiden kohtaamista. Parhaimmillaan kohtaamiset antavat energiaa ja lämmittävät sydäntä vielä työpäivän päättymisen jälkeenkin.

Perjantai 19.8.

Tänään perehdytin taas uuden toimeksisaajan, jonka saimme tällä kertaa vuokratyöfirman kautta apukädeksemme viikonlopuksi. Perehdytys sujui hyvin, sillä siihen on kesän myötä tullut hyvä tuntuma. On myös helpompaa perehdyttää uusia, kun tietää itse huomattavasti enemmän asioista ja työntekoon on tullut rutiini. Perehdyttämistä helpottaa luonnollisesti sekin, että tässäkin tapauksessa perehdytettävä olisi meillä töissä vain kaksi päivää ja nekin yhdessä koko kesän meillä olleen toimeksisaajan kanssa. Perehdytettäviä asioita oli siis helppo karsia pois, sillä kaikkea mahdollista ei tarvitse osata ja tietää kahden päivän aikana, etenkään kun food truckin avaamisen ja sulkemisen hoitaa vakituinen toimeksisaaja. Pyrinkin karsimaan perehdytyksestä suoraan joitakin asioita pois, jotta hän voisi keskittyä vain asiakaspalveluun ja annosten kasaamiseen, eikä

hänen tarvitsisi murehtia kaikesta muusta, mitä pitäisi mahdollisesti työpäivän aikana hoitaa. Karsiminen mahdollistaa sen, että käsillä oleva työ tehdään tehokkaasti, mikä on erityisen tärkeää viikonloppuisin, kun asiakasvirta on huomattavasti suurempi, kuin arkisin. Tällöin nopea ja sujuva asiakaspalvelu on erityisen tärkeää, jotta asiakkaiden odotukset toteutuvat ja heistä on mahdollista luoda pidempiaikaisia asiakassuhteita.

Sunnuntai 21.8.

Olin lauantaista sunnuntaihin Helsingissä ystäväni luona, mutta hoidin silti muutaman food truckiin liittyvän asian. Olin unohtanut tilata tukkureissulla lisää asiakaspaperia sekä talouspaperia, joten sunnuntain toimeksisaaja laittoikin viestiä ja kertoi niiden olevan hyvin vähissä. Hot dogimme ovat niin tuhteja, että niiden syömisestä on lähes mahdoton selvitä ilman paperia, joten mikäli paperit pääsisivät loppumaan, olisi food truck suljettava. Myös ranskalaiset olivat vähissä, sillä lauantain myyntipäivä oli ollut kiireinen ja varastot oli käytetty lähes loppuun. Koska olin itse Helsingissä ja olisin siellä iltaan asti, pyysin avopuolisoani viemään food truckille puuttuviin tuotteisiin täyttöä. Hän suostuikin tähän, ja näin saimme pidettyä food truckin auki iltaan asti, niin kuin oli ollut tarkoituskin. Emme siis menettäneet myyntejä tavaroiden loppumisen takia, mistä olen erityisen tyytyväinen.

Illalla Tampereelle saavuttuani kävin tekemässä vielä inventaarion, sillä viime tukkulistakin oli jäänyt puutteelliseksi, joten halusin mennä tekemään sen itse ajan kanssa. Näin maanantain tai tiistain tukkureissu olisi taas helpompi, kun olisin ehtinyt miettimään tilattavia määriä jo etukäteen.

Viikkoanalyysi 10

Kuluneeseen viikkoon on mahtunut merkittäviä toimintaympäristön muutoksia, sillä Laukontorin vieressä järjestettiin Blockfest, joka vaikutti myös food truckin toimintaympäristöön. Festivaalin yksi sisäänkäynneistä oli takanamme sijaitsevalla Ratinansillalla, jolloin myös Laukontorin ohi kulki paljon ihmisiä. Myynnillisesti viikonloppu oli kuitenkin melko samanlainen kuin muutkin elokuun viikonloput. Asiakasmäärä ei siis käytännössä kasvanut, vaikka Laukontorin ohi kulkikin valtava määrä ihmisiä. Väkijoukko vaikutti kuitenkin siihen, että alue oli huomattavasti normaalia viikonloppua levottomampi, ja levottomuuksien jäljet

näkyivät sunnuntai-iltana, sillä tori oli likainen ja esimerkiksi viereisen toriyrittäjän kalusteita oli rikottu. Osasin arvata, että viikonloppu olisi melko kiireinen ja että Laukontori olisi hyvin levoton, joten olen tyytyväinen, että festivaalipäivinä työvuorossa oli kaksi henkilöä.

Kuluneeseen viikkoon on kuulunut myös etäältä asioiden hoitaminen sekä omien tunteiden heittäminen. Oma jaksaminen huolettaa hieman, sillä tiedän, että tunteiden heittäminen ja etenkin ärtymys ovat merkkejä uupumuksesta. Jarkko Rantasen, Ira Leppäsen ja Heikki Kankaanpään teoksessa "Johda tunneilmastoa – Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali" (2020, 30) puhutaan siitä, miten tunteet vaikuttavat kaikkeen inhimilliseen toimintaan. Ne vaikuttavat esimerkiksi kykyyn ratkaista ongelmia sekä luonnollisesti motivaatioon. Edellä mainittujen lisäksi tunteet vaikuttavat kykyyn tehdä päätöksiä sekä muistaa asioita. (Rantanen ym. 2020, 30.) Tämän olen itsekin huomannut erittäin hyvin. Negatiiviset tuntemukset lamauttavat, enkä yhtäkkiä osaa tehdä yksinkertaisiakaan päätöksiä tai ratkaista ongelmia samanlailla, kuin jos energiatasoni olisivat korkeammalla. Tämä on jopa vähän pelottava huomio, sillä aiemmin helpoilta tuntuneista asioista tulee yllättäen kuormittavia. Unohtelen myös pieniä asioita ja huomaan unohdukset jälkikäteen, kuten esimerkiksi siinä, etten ollut tilannut tunkkuressuulta kaikkea sitä, mistä oli puute. Tämä taas aiheuttaa minulle lisätyötä ja vaivaa, kuten esimerkiksi tämän viikon sunnuntaina. Negatiivisista tunteista ja niiden seurauksista tulee pahimmillaan kehä, joka toistaa itseään, kun negatiiviset tunteet kasvavat. Haluaisin pystyä nauttimaan vielä viimeisistä aukioloviikoista ja haluaisin pystyä antamaan parhaani viimeisille viikoille. Yritän siis ensi viikon aikana kiinnittää huomiota siihen, että nukun riittävästi ja saan tarpeeksi aikaa palautua ennen nukkumaanmenoa, sillä se vaikuttaa merkittävästi energiatasoon ja sen myötä päivän tunteisiin.

## **5.11 Viikko 11**

**Maanantai 22.8.**

Kautemme alkaa lähenemään loppua, ja tästä syystä esimerkiksi tilausmääriin tulee kiinnittää erityistä huomiota, jotta meidän täytyy varastojamme turhaan. Tästä syystä en tilannut esimerkiksi lisää nakkia meille. En ollut ehtinyt välittää tätä

infoa vielä yhteistyökumppanillemme, kun hän jo soitti minulle maanantaiaamuna ja kyseli tilannettamme. Tämä kuvaa täydellisesti välejäme yhteistyökumppaniemme suuntaan. Meillä on käytännössä jokaisen yhteistyökumppanin kanssa hyvin rennot ja lämpimät välit, ja niin suuntaan kuin toiseenkin on helppo soittaa, jos jotakin on mielen päällä. Esimerkiksi nakkiemme toimittaja totesi puhelumme aikana, että mikäli hänellä tulisi muiden tilauksia tehdessä ylimääräistä tuotantoa, voisi hän jättää ne meille varastoon, mikäli meillä tulisikin äkillinen tarve tuotteille. Tavarantoimittajat ovat meille paljon enemmänkin kuin vain tavarantoimittajia, he ovat yhteistyökumppaneita, jotka mahdollistavat toimintamme pyörittämisen. Olen muutenkin huomannut, että Herkkä Snacksin porukalla on maaginen taito kohdata ihmiset ja luoda tuntemattomistakin tahoista vahvoja kontakteja. Näin kävi esimerkiksi alkukesän tapahtumassa. Kesän puolivälissä meitä oli suositeltu jo eteenpäin ja meitä pyydettiin myös toiseen tapahtumaan. Tällaiset asiat todistavat konkreettisesti sen, että tapahtumat ja kohtaamiset ovat parhaimmillaan todella syviä ja vilpittömiä suhteita, jotka hyödyttävät molempia osapuolia. Merkityksellisten suhteiden myötä myös verkostojen laatu kasvaa, ja parhaimmillaan juuri verkostot ovat ne, jotka ajavat positiivista sanomaa eteenpäin.

Keskiviikko 24.8.

Pidimme tänään Herkkä Snacksin poppoon kanssa viikkopalaverin, jossa kävimme läpi kuluneen sekä tulevan viikon tapahtumat. Mietimme myös, millaisia tarjouskampanjoita voisimme vielä luoda viimeiselle myyntiviikolle, jotta saisimme varastomme tyhjennettyä, eikä hävikkiä pääsisi syntymään. Myyntiä tulisi saada buustattua, jotta kattaisimme aukiolopäivistä seuraavat kulut, sekä pääsisimme kesän alussa määrittelemäämme myyntitavoitteeseen.

Tarjouskampanjoiden tekemisen lisäksi siirsin viime viikkojen myyntiraportit Zettlestä Exceliin, ja laskin auki montako hodiuma olimme myyneet kuluneella viikolla. Määrä oli tippunut aiemmista viikoista 100 kappaleella, eli myynti oli tippunut todella merkittävästi. Oli siis oikea peliliike muuttaa työvuorot viime viikolla niin, että vain yksi toimeksisaaja hoitaisi päivän työt.

Perjantai 26.8.

Tänään päivä kului työvuorossa food truckilla, mutta päivä oli harmikseni melko hiljainen. Keskityin päivän aikana siihen, että palvelin asiakkaat erityisen hyvin ja pirteästi sekä yritin saada keskiostoksen mahdollisimman korkeaksi. Tämän onneksi mahdollisti tarjous, jonka olimme tehneet, eli "osta kaksi ateriaa, saat toisen -50 %". Tarjouksen myötä moni päätyi muuttamaan hot dogin ateriaksi, jolloin keskihinta nousi. Ateriatarjouksen lisäksi meillä oli tarjous myös limsoista, joten ne, jotka eivät muuttaneet hot dogia ateriaksi ostivat kuitenkin usein tarjouslimsat.

Mainostimme viikonlopun tarjoustamme Instagramissa, mutta vaikka tarjous oli hyvä ja moni asiakas tarttui siihen, en huomannut, että kukaan olisi ollut tietoinen tarjouksesta jo ennen food truckille saapumista. Tämä tarkoittaa, etteivät Instagramin seuraajamme saapuneet paikalle hyödyntämään tarjousta. Tähän saattaa vaikuttaa se, että tarjous on voimassa koko viikonlopun tai niin kauan, kun tavaraa riittää, eli asiakkaat eivät välttämättä kiirehdi paikalle, vaan ajattelevat, että saapuvat sitten toisena päivänä. Tarjouskampanja ei siis onnistu synnyttämään riittävää painetta saapua paikalle.

Lauantai 27.8.

Viimeinen aukioloviikonloppumme, joten tavoitteenamme oli myydä varastoa tyhjäksi. Olin aiemmin päättänyt, että lauantait tekisimme jatkossakin kahdella tekijällä, sillä yleisesti ottaen lauantait ovat olleet melko kiireisiä. Meillä oli kuitenkin tekijävaje, joten pyysin taas avopuolisoni työvuoroon kanssani. Laskimme myös aamulla ennen food truckin avaamista päivän myyntitavoitteen, jonka avulla saisimme rikottua koko kesälle asettamamme myyntitavoitteen. Olin ollut jo kerran aikaisemmin avopuolisoni kanssa food truckilla töissä, joten tiesin, että myyntitavoitteemme olivat saavutettavissa, sillä työntekomme yhdessä sujuisi.

Koko päivä oli melkoista hulinaa, sillä oli todella lämmin päivä ja hieno keli, ja tuntuikin että tori oli täynnä ihmisiä. Lähes jokainen food truckille saapuneista asiakkaista hyödynsi ateriatarjouksemme ja tilausten tekemisessä olikin melkoinen kiire, sillä meillä on käytössä vain yksi friteerauskeitin. Emme pysyneet tästä syystä yhdellä friteerauskeittimellä tilausten tahdissa ja näin tilausjonon purkaminen oli todella hidasta. Kerroimme kuitenkin asiakkaille ennen tilaamista,

että jonoa oli arviolta 15–20 minuuttia, ja yllättävän moni totesi, ettei se haitannut heitä. Tilauksia huudelllessani pahoittelin silti muutamille asiakkaille pitkää odotusaikaa. Työskentelimme kovan paineen alla, mutta onnistuimme kuitenkin pysymään rauhallisina, emmekä tehneet sellaisia virheitä, joita ei olisi huomattu ajoissa. Työrytmimme sopi hyvin yhteen ja koen, että lähtökohtaisesti asiakkaat olivat tyytyväisiä. Tarjous veti todella hyvin, ja ranskalaisemme pääsivätkin loppumaan juuri ennen sulkemista. Päivän aikana loppuivat myös suolakurkut, joten saimme hyvin myytyä varastojamme tyhjiksi. Kiireisen päivän myötä pääsimme kesän myyntitavoitteeseemme, joten olimme työpäivän päätteeksi todella tyytyväisiä, vaikkakin samalla väsyneitä kiireisestä päivästä ja jatkuvasta hälinästä.

Sunnuntai 28.8.

Koska lauantai oli niin kiireinen päivä, mietin pitkään, pyytäisinkö sittenkin toista tekijää sunnuntaiksi töihin kanssani. Olin kuullut muilta yrittäjiltä, etteivät he olisi auki sunnuntaina, joten jännitin sitä, että asiakkaat kerääntyisivät meille ja näin pääsisi syntymään jonoja, joiden purkaminen yksin veisi aikaa. Päätin kuitenkin olla pyytämättä toista tekijää töihin, sillä pelkäsin samalla huonoa myyntipäivää. Huono myyntipäivä tarkoittaisi myös edellisen, hyvän myyntipäivän, myyntien ”menettämistä”, sillä tällöin olisi kaksi toimeksisaajaa, joille tulisi maksaa palkkio, vaikka päivä olisikin myynnillisesti lähempänä nollaa. Pelkäsin tätä tappiollista päivää enemmän, joten päätin hoitaa työvuoron yksin. Pärjäisin kyllä pienen kiireenkin keskellä, ja näin taloon jäisi enemmän rahaa.

Onneksi en pyytänyt toista tekijää töihin, sillä päivä oli niin hiljainen, että päädyin sulkemaan jo kahdelta. Olisin luultavasti sulkenut jo hieman aiemminkin, mutta Instagramin seuraajamme oli tiedustellut aukioloaikaamme, sillä suunnitteli syömään tulemistä. Selvyiden vuoksi, sovimmekin Herkkä Snacksin porukan kanssa, että pitäisin ainakin yhteen auki, jonka jälkeen katsoisin tilanteen uudestaan. Päivä oli siis kylmä ja sateinen, joten ohikulkijoita ei käytännössä ollut lainkaan. Asiakkaiden vähäisyydestä huolimatta kävin kuitenkin erittäin mukavan keskustelun päivän viimeisten asiakkaiden kanssa. Sateen takia he jäivät syömään hot doginsa luukkumme alle, ja juttelimme niin lihanakkien toimittajasta, kuin siitä, miten maistuvia vegenakkimme ovat. Ennen heidän lähtöään kysyin, haluaisivatko he ottaa mukaan vielä yhden juuri paistetun lihanakin, sillä olin

sulkemassa enkä halunnut heittää sitä hävikkiin. He yllättyivät positiivisesti ja kiittelivät kovasti, samalla kun minä kiitin heitä vierailusta ja kerroin, että he olivat päivän, mutta myös hyvin todennäköisesti kesämme viimeiset asiakkaat. Lähtiessään he totesivat, että palaisivat ensi kesänä, ja minä jäin miettimään tätä kohtaamista vielä siivoillessani.

Illalla aloin vielä selvittämään maanantain ja tiistain työvuoroille tekijää sairastapauksen takia. En kuitenkaan saanut ketään työvuoroon, joten laitoin jo minun ja Herkkä Snacksin väliseen WhatsApp-ryhmään viestin, kertoen, ettemme todennäköisesti saisi food truckia avattua enää.

### Viikkoanalyysi 11

Osasimme odottaa, että myynti tippuisi elokuussa, mutta emme osanneet odottaa näin jyrkkää muutosta. Edellisellä viikolla illat olivat selvästi olleet hiljaisempia, mutta lounasaikaan olimme saaneet vielä kiitettävän myyntipiikin. Kuluneella viikolla tilanne muuttui kuitenkin niin, että myös lounasajan myyntimme tippui merkittävästi. Tilanne oli tämä meidän lisäksi muillakin yrittäjillä, mikä oli hyvin yllättävää, sillä lounastarjontaa olisi kyllä ollut, ja kelikin oli vielä mitä mainioin.

Etenkin varaston näkökulmasta viimeiset aukioloviikot olivat kriittiset, sillä Herkkä Snacksin päätoimialaa on heidän omat vegaaniset tuotteensa, eivätkä hot dogit. Näin ollen, mikäli varastoa jäisi, olisi tuotteilla vaara päätyä hävikkiin. Toiminnan pyöriessä Herkkä Snacks Oy:n alla, tarkoittaisi hävikki tietenkin myös rahallista menetystä Herkkä Snacks Oy:lle. Varastoon on aina sitoutunut kiinni rahaa, joka voisi olla käytettävissä bisneksen kehittämiseen (Havia, Lappalainen & Rinta-Loppi 2014, 66). Tästä syystä koen, että oman roolini näkökulmasta varaston pienentäminen on erittäin tärkeää, jotta toiminta loppuu sille kuuluvalla tavalla. Pelisilmäni tilausten tekemiseen on onneksi kasvanut kesän aikana, joten myyntejä on jo paljon helpompi arvioida. Luulen myös, että Zettleraporttien siirtäminen ajallaan Excelliin sekä myyntien auki kirjoittaminen on auttanut huomaamaan esimerkiksi elokuun tasaisesti vähentyneet myynnit ja ottamaan sen huomioon viimeisten viikkojen tilauksissa. Käytännössä meille ei jää kesästä juurikaan ylijäämävarastoa, joka olisi vaarassa mennä hävikkiin, sillä viimeiset



jäljellä olevat raaka-aineet tulevat käytetyiksi muutaman viikon päästä yritystapahtumassa, jossa olemme Herkkä Hot Dog konseptilla.

Niin varaston, kuin ylipäättään toiminnan kannalta onneksemme viikonloppua varten tehty "Osta kaksi ateriaa, saat toisen -50 %" kävi kaupaksi, ja lauantain myyntien myötä pääsimme kuin pääsimmekin koko kesän myyntitavoitteeseemme. Tarjouskampanja oli toimiva, sillä asiakkaiden käyttämä keskiarvosumma nousi tarjouksen myötä ja keskimääräinen myyntisumma oli 13,27 €. Käytännössä tarjouskampanjan olisi kuitenkin kannattanut olla hieman erilainen, jotta asiakkaiden odotusaika olisi ollut pienempi. Jos odotusaika olisi ollut pienempi, olisimme saaneet tehtyä vieläkin suuremman myynnin, sillä osa potentiaalisista asiakkaista lähti jonostamme. Tarjouskampanjan olisi kannattanut keskittyä enemmän pelkkiin hot dogeihin, sillä niiden tekemiseen kuluvaan aikaan ei vaikuta samanlailla volyymi. Hiljainen sunnuntai harmittaa vielä hieman, sillä odotukset olivat kiireisen lauantain jälkeen korkealla. Viimeinen mukava kohtaaminen asiakkaiden kanssa kuitenkin pehmentää pettymystä myyntipäivästä.

Kesän myyntitavoitteeseen pääseminen oli omalla mittapuullani yksi tapa mitata omaa onnistumistani esihenkilön työssä ja kausiluontoisen työn johtamisessa, joten olo on tästä syystä erittäin tyytyväinen. Olo on myös siitä syystä tyytyväinen, että tein itse viikon aikana useamman työvuoron ja pääsin vielä keskustelemaan asiakkaiden kanssa sekä vaikuttamaan itse konkreettisesti viimeisiin myynteihimme. Nyt olo tuntuu siltä, että olen antanut kaiken parhaani food truckillemme, ja se johti ainakin myyntitavoitteeseen pääsyyn sekä Herkkä Snacksille näkyvyyden lisäämiseen, mutta toivottavasti myös ensi kesänä palaaviin asiakkaisiin.

## **5.12 Viikko 12**

**Maanantai 29.8.**

En saanut ketään tuuraamaan sairastunutta toimeksisaajaa, enkä pystynyt itsekään hoitamaan työvuoroa, joten päätimme yhdessä Herkkä Snacksin kanssa, että sulkisimme food truckin tältä kesältä. Arkipäivämme olivat olleet todella hiljaisia ja myyntimme oli tästä syystä tippunut huomattavasti, joten emme

uskoneet, että viimeiset tarjouskampanjat vetäisivät paikalle enää riittävästi asiakkaita, eikä toiminta olisi tällöin enää kannattavaa. Päätös tuntui hyvältä kannattavuuden näkökulmasta, mutta hieman harmitti, että jouduimme ilmoittamaan asiakkaille kolme päivää ajateltua aiemmin, että kautemme oli ohi.

Myöhemmin päivällä suunnittelimme Herkkä Snacksin ja Herkkä Hot Dogin lauantain virkistyspäivää, jonka tarkoituksena olisi vielä paketoida Herkkä Hot Dog kesä yhteisesti.

Tiistai 30.8.

Tänään työlistalla oli toimeksisaajien tuntien laskeminen ja niiden eteenpäin ilmoittaminen. Lisäksi aikataulutin jo valmiiksi viikkoa, joka tulisi olemaan todella täynnä, sillä tehtävälistalla oli muun muassa food truckin siivoaminen, virkistyspäivän valmistelu sekä apukätenä Herkkä Snacksin linssien tuotannossa toimiminen. Sovimme Herkkä Snacks porukan kanssa, että reflektoisimme vielä myöhemmin kesää sekä kävisimme ajan kanssa talousluvut läpi. Nyt prioriteettina olisi hoitaa Herkkä Snacksin yllättäen eteen tullut tuotanto sekä food truckin siivous, ja näiden jälkeen keskittyä muutama viikko pelkästään opinnäytetöihin. Saisimme näin pienen välimatkan kesään ja food truckiin, jonka myötä toivottavasti jokainen pystyy tarkastelemaan kesää ja omaa toimintaansa hieman eri näkökulmasta.

Keskiviikko 31.8.

Vietin päivän siivoten food truckia. Kävin läpi tavaroita ja lajittelin niitä sen mukaan, mitä tarvittaisiin vielä perjantain Herkkä Hot Dog myyntitapahtumassa ja mitkä puolestaan voitaisiin viedä suoraan varastolle. Olo tuntui jopa hieman haikealta, sillä food truckin siivoaminen konkretisoi sitä, että kausi todella oli ohi. Herkkä Hot Dog oli niin vahvasti osa arkeani toukokuusta alkaen, joten tuntui oudolta ajatella, että ensi viikolla en palaisi enää food truckiin.

Siivoilun lomassa kävin juttelemassa muiden Laukontorin yrittäjien kanssa. Vaihdoin kuulumisia ja ylipäättänsä ajatuksia kuluneesta kesästä sekä siitä, mitä tulevana kesänä tulisi tapahtumaan. Tuntui, että ilmassa oli yleisestikin hieman haikeutta, mutta myös kiitollisuutta siitä, että pitkä kesä oli vihdoin ohi. Oli mukava, että tutustuin kesän aikana toisiin yrittäjiin, ja saimme toisiltamme

tsemppisanoja tai esimerkiksi pitkästyneitä katseita sateisten päivien aikana. Laukontorilla työskennellessä ei siis ollut koskaan yksin. Koenkin, että kesän ansiosta myös omat, henkilökohtaiset verkostoni kasvoivat.

Torstai 1.9.

Huomasin kesän aikana, että Herkku Linseistä ja esimerkiksi niiden valmistamisesta kertominen tuntui aidolta, kun olin itse ollut tuotannossa mukana ja tiesin, miten ne valmistuivat. Näin minusta tuntui, että tunnen ja tiedän tuotteidemme koko tarinan, jolloin niistä kertominen ja niiden suosittelu oli aitoa ja vilpittöntä. Tästä syystä olikin mukavaa vaihtelua viettää työpäivä Herkkä Snacksin Herkku Linssien tuotannossa. Työ oli mukavaa vaihtelua food truck työvuoroihin, ja sen lisäksi oli mukava vaihtaa ajan kanssa kuulumisia Herkkä Snacksin kanssa. Juttelimme niitä näitä kuulumisista, mutta mietimme myös sitä, mitä tulevaisuus toisi mukanaan Herkkä Hot Dogille ja mikä potentiaali toiminnassa oli.

Perjantai 2.9.

Tänään lähetin jokaiselle yhteistyökumppanillemme kiitosviestin kesästä ja kesän aikaisesta yhteistyöstämme. Selvitin myös samalla, miten yhteistyökumppanit olisivat käytettävissä syksyn aikana, mikäli meille tulisi vielä muitakin tapahtumia, joissa olisimme Herkkä Hot Dog kanssa. Vastaukset yhteistyökumppaneiltamme lämmittivät sydäntäni, sillä keskinäisestä viestittelystä huomasi, että jokainen yhteistyökumppanimme oli paikallinen ja omalla tavallaan läheinen meille. Moni esimerkiksi kiitti yhteisestä kesästä ja siitä, että saivat olla osana matkaamme.

Päivän tehtävälistalla oli kiitosviestien lisäksi tukkulistan tekeminen illan yritystapahtuman myyntiä varten. Näiden lisäksi hoidin viimeisiä juoksevia asioita virkistyspäivää varten.

Viikkoanalyysi 12

Viikko on ollut omalla tavallaan haikea, sillä monen kuukauden rutistus tulee loppuunsa. Viikko onkin sisältänyt juuri sellaisia tehtäviä, mitä kauden lopettaminen pitää sisällään. Viikkoon on sisältynyt food truckin siivoamista, tavaroiden pakkaamista ja kiitosviestien lähetystä. Kiitosviestin lähettäminen

yhteistyökumppaneille ikään kuin konkretisoi sen, että tämän kesän osalta työmme on ohi. Luulen kuitenkin, että tulemme pitämään yhteistyökumppanimme toiminnassamme mukana tulevinakin kesinä ja kenties ennen sitäkin muiden tapahtumien myötä. Sekki ja Niemi (2016, luku 7) korostavatkin, että toimivien kumppanuussuhteiden taustalla tulee olla vuorovaikutusta ja molempien osapuolten tulee hyötyä suhteesta. Usein kahden pienen yrityksen yhteistyösuhde on kestävämpi, kuin esimerkiksi pienen ja suuren yrityksen, sillä kahden pienen yrityksen suhteessa toinen osapuoli ei pääse dominoimaan liikaa tai sanelemaan ehtoja. (Sekki & Niemi 2016, luku 7.) Käytännössä kaikki Herkkä Hot Dogin yhteistyökumppanit ovatkin olleet paikallisia, suhteellisen pieniä toimijoita, joiden kanssa on aina ollut mahdollista keskustella ja joustaa puolin sekä toisin. Olemme myös aktiivisesti pyrkineet kehittämään toinen toisiamme, ja olemme kertoneet esimerkiksi yhteistyötä helpottavista raameista, kuten siitä, milloin tilaukset tulee olla tehtynä tai miten kysyntä kasvaa tietyinä hetkenä. Sekki ja Niemi (2016, luku 7) kuvaavatkin tällaisten asioiden, kuten avoimuuden ja toiminnan kehittämisen olevan avaintekijöitä, jotta kumppanuussuhteista saadaan pitkäaikaisia ja kestäviä.

## 6 POHDINTA

Takana on yhteensä 12 viikkoa Herkkä Hot Dogin raportointia ja analysointia opinnäytetyön päiväkirjaosuuden avulla. Olo on väsynyt, sillä viikot ovat todella vaatineet ongelmanratkaisutaitoja sekä erilaisiin tilanteisiin sopeutumista ja jatkuvaa kokonaiskuvan hahmottamista. Samalla olo on kuitenkin ennen kaikkea äärimmäisen tyytyväinen, sillä odotukset kesästä ja jopa myyntitavoitteemme täyttyivät, mikä ei ole täysi itsestäänselvyys, sillä toimmehan markkinoille täysin uudenlaisen konseptin. Herkkä Hot Dog oli konseptina täysin uusi, emmekä olleet testanneet sitä markkinoilla ennen Laukontorin food truckin avajaispäivää 16.5. Tästä huolimatta meillä riitti heti avajaispäivästä lähtien asiakkaita ja jo ensimmäisen aukiolokuukauden aikana olimme saaneet vakioasiakkaita, joista monet säilyvät jopa kesän viimeisiin aukiolopäiviin asti.

Kehitettävää löytyy toki aina, mutta koen silti, että ensimmäinen toimintakautemme oli onnistunut. Pääsimme myyntitavoitteeseemme, sekä osallistuimme food truckin päivittäisen toiminnan ohella yhteensä kahdeksaan tapahtumaan Herkkä Hot Dog konseptilla. Nämä tapahtumat kerryttivät meille niin oppia kahden myyntipisteen samanaikaisesta hallinnasta, kuin myös toivat näkyvyyttä Herkkä Hot Dog konseptille sekä siten Herkkä Snacksille. Kaiken kaikkiaan koen siis tyytyväisyyttä kesästä, niin toiminnan onnistumisen näkökulmasta, kuin myös oman esihenkilötyöni näkökulmasta.

### 6.1 Tiimin johtamisen kriittiset menestystekijät kausiluontoisessa työssä

Kun tavoitteisiin päästään, on tärkeää pohtia, miksi ja miten tavoitteisiin on onnistuttu pääsemään (Oulasmaa & Pesonen 2022, 28). Tiimin johtamiseen kausiluontoisessa työssä vaikuttaa valtava määrä niin organisaation sisäisiä, kuin myös ulkoisia tekijöitä. Tässä luvussa käsittelen kuitenkin vain ne kriittiset menestystekijät, jotka Herkkä Hot Dog toimintakauden aikana vaikuttivat merkittävimmin tiimin johtamiseen ja siten onnistuneeseen kauteemme. Näiden kriittisten menestystekijöiden johtaminen ja eteenpäin vieminen on esihenkilön vastuulla, eivätkä menestystekijät ole toisistaan irrallisia osia, vaikka käsittelenkin tässä jokaisen omana osanaan. Onkin huomattava, että esimerkiksi viestinnän

toimivuus sekä esihenkilön energia vaikuttavat työilmapiiriin, ja työilmapiiri puolestaan vaikuttaa niin toimeksisaajien kuin esihenkilön motivaatioon.

#### Työilmapiiri ja sen vaikutus asiakasuskollisuuteen

Pääsimme kesän aikana myyntitavoitteeseemme, joka on yksi niistä konkreettisimmista asioista, jolla päätimme ennen kauden alkamista mitata onnistumistamme. Myyntitavoitteeseen pääsemisen lisäksi onnistumisemme mittarina on, näin jälkikäteen ajateltuna, toiminut erityisesti asiakkailtamme sekä toimeksisaajiltamme saatu palaute. Myyntiraporttiemme mukaan meillä oli joka kuukausi noin 6 % palaavia asiakkaita, joka kertoo siitä, että vakioasiakkaita ja pidempikestoisia palvelusuhteita ehti kesän aikana syntyä. Yksi tapa määritellä yrityksen menestys, on asiakasuskollisuus. Sen syntymiseen vaikuttaa asiakkaiden kokemus, eli toteutuivatko, kenties alittuivatko, vai jopa ylittyivätkö heidän odotuksensa tuotteista tai palvelusta. (Luukka 2019, 115.) Jos katsoo kesän aikana saamiamme palautteita niin palvelutilanteissa kuin sosiaalisessa mediassa, sekä Zettleraporttien mukaan palaavien asiakkaiden määrää, väitän, että kesä oli onnistunut. Kasvotusten saamamme palaute oli pääosin positiivista, välillä jopa ylistävää. Sosiaalisessa mediassa puolestaan nostettiin esiin pääosin positiivisia palautteita, tai vähintäänkin rakentavia palautteita. Monista asiakkaista syntyi vakioasiakkaita, joiden kanssa pohdittiin yhdessä, valittaisiinko lounaalla tuttua ja turvallista, vai kenties jotakin uutta. Tällaiseen asiakasuskollisuuden muodostumiseen vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden kokemus työpaikasta (Luukka 2019, 115). Toimeksisaajilta saamieni palautteiden myötä koen, että he viihtyivät meillä. Palautteiden lisäksi tätä puoltaa esimerkiksi se, että toimeksisaajamme olivat pitkin kesää kiinnostuneet kehittämään arkemme toimintoja. Minulle se kertoo sitä, että työpaikasta välitettiin ja siitä haluttiin tehdä omia tarpeita palveleva ja parempi paikka työskennellä, etenkin, kun selviä toimintatapoja ei kaikkeen ollut valmiina. Tyytyväisyys työpaikkaan ja toimintatapoihin mahdollistaa siten asiakkaiden palvelemisen paremmin, joka puolestaan vaikuttaa asiakasuskollisuuden syntymiseen. Kokemus, joka työntekijöillä on organisaatiosta, on se, jonka työntekijät tuottavat myös eteenpäin asiakkaille. (Maylett & Wride 2017, luku 1.) Kun työntekijät kokevat tulevansa kuulluiksi ja heitä arvostetaan, he jakavat empatiaa myös eteenpäin, vaikuttaen näin asiakkaisiin ja siten lopulta myös organisaation menestykseen. (Kauhanen 2012, 172; Ross 2019, 110).

## Viestintä

Kausiluontoisen työn johtamisen kannalta äärimmäisen kriittinen menestystekijä on sujuva viestintä ja kommunikaatio, jotka liittyvät kiinteästi myös yllä esiteltyyn työilmapiiriin ja siten asiakkaisiin ja menestykseen. Viestinnällä on suuri merkitys niin yrityksen sisäiseen, kuin ulkoiseen toimintaan. Sisäinen viestintä tarkoittaa viestintää, joka kohdistuu organisaation sisään, eli työntekijöihin ja muihin avainhenkilöihin. Kun sisäinen viestintä on hoidettu hyvin, tietävät kaikki organisaation jäsenet, missä mennään ja mitä tapahtuu, jolloin toimintaa on mahdollista parantaa. (Kauhanen 2012, 172.) Tämä on äärimmäisen tärkeää etenkin kausiluontoisessa työssä, sillä toimintakausi on lyhyt, jolloin sen aikana korostuu viestinnän kulkeminen ja sen myötä tilanteisiin reagoiminen reaaliajassa. Viestinnän tulee olla avointa ja kehityskohdista tai tapahtuneista virheistä tiedottamisen tulee olla mahdollista. Viestinnän tulisi kannustaa nostamaan esiin epäkohtia, jotta toiminnan kehittäminen on mahdollista. (Ratsula 2016, luku 1.) Samalla liiallinenkaan avoimuus ei ole hyvä, vaan esimerkiksi tapahtuneet virheet on ensin syytä käsitellä asianomaisten kesken, jonka jälkeen kaikkien tietoon voi nostaa muistutuksen toimintatavoista.

Meillä oli Herkkä Hot Dog tiimin kesken WhatsApp-ryhmä, jossa viestittiin reaaliaikaisesti asioista. Siellä käsiteltiin yhdessä muun muassa asiakaspalautteita ja pohdittiin, missä olimme onnistuneet tai mitä huomioida ensi kerralla tietynlaisissa asiakaspalvelutilanteissa. WhatsApp-ryhmässä jaettiin ohjeistuksia, ja niissä käytäntönä oli, että viestistä tykättiin, kun se oli luettu ja sisäistetty. Näin minun oli esihenkilönä helppo nähdä, oliko viesti ja mahdollinen uusi toimintatapa tavoittanut kaikki. WhatsApp-ryhmä oli myös hyvä väylä jakaa piristyksiä tai tsemppisanoja työpäiviin. Minun oli esihenkilönä helppo kehua toimeksisaajien hyviä myyntipäiviä tai julkaista esimerkiksi myyntihaasteita motivoimaan lisämyynnin tekemistä. Meidän kokoisemme tiimin kohdalla emme kokeneet tarvetta niin sanotusti virallisemmalle viestintäkanavalle, vaan WhatsApp-ryhmä sekä päivittäiset keskustelut food truckilla toimivat hyvin. Tästä syystä huolehdin, että kävin itse useasti food truckilla, jotta näin toimeksisaajiamme ja pystyimme vaihtamaan kuulumisia tai jakamaan huolia matalalla kynnyksellä.

## Adaptiivisuus ja ennakointi

Kausiluontoisessa työssä toimintaympäristö voi muuttua merkittävästi, esimerkiksi sään tai muiden, ennakoimattomien asioiden takia. Koen, että se on tietyllä tapaa kausityön luonne; tilanteet muuttuvat ja niihin tulee sopeutua, sillä toimintakausi on lyhyt ja siinä onnistuminen vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta. Myyntiä kun ei voi kiriä takaisin enää talvikaudella, jos toimintakauden tarkoitus on kestää vain kesäkuukaudet, kuten meillä Herkkä Hot Dogissa.

Toimintaympäristössämme tapahtuneet muutokset kauden aikana pääsivätkin yllättämään, sillä emme olleet varautuneet esimerkiksi siihen, miten helteiset päivät nostaisivat food truckin sisälämpötilaa ja siten vaikuttaisivat niin merkittävästi työolosuhteisiin. Helteisten työpäivien jälkeen olo oli nuutuneempi ja kesän aikana tapahtuneet kaksi pyörtymistä työvuoron jälkeen ovat äärimmäiset esimerkit lämpötilan vaikutuksesta työympäristöön ja ihmisiin. Pyörtymiset kuitenkin pakottivat miettimään tapoja, joilla luoda työympäristöstä parempi ja alentaa työkuormaa. Toimintaympäristön muutoksista yllättävin oli elokuun mukanaan tuomat haasteet, sillä odotimme elokuun olevan vielä melko kiireinen myyntikuukausi. Toisin kuitenkin kävi, ja tämä pakotti meidät muuttamaan aukioloaikojamme sekä työvoiman määrää. Mukauduimme ja yritimme löytää uusia tapoja hoitaa asiat. Yuval Noah Harari (2022) nostaakin adaptiivisuuden yhdeksi tulevaisuuden työelämän tärkeimmistä taidoista. Työelämä ja siellä vaadittavat taidot muuttuvat jatkuvasti ympärillämme, ja tästä syystä ihmisten on oltava valmiita sopeutumaan, eli opettelemaan esimerkiksi uusia taitoja. Harari kuvaakin, että jokaisen tulisi keskittää aikaansa oman itsensä tutkimiseen ja kehittämiseen, eli jatkuvaan oppimiseen, jotta voisimme hyödyntää piilevää potentiaaliaamme. (Harari 2022.)

Etenkin silloin, kun jotakin kehitetään kokeillen, korostuu adaptiivisuus ja ongelmanratkaisutaidot, eivätkä niinkään viimeistellyt suunnitelmat ja niissä pitäytyminen. Kyky sietää epävarmuutta ja siten löytää jotakin, jota ei ole osattu edes ajatella, jättää enemmän tilaa mahdollisuuksille. (Hassi, Paju & Maila 2015, 55.) Näin olemme tavallaan myös Herkkä Hot Dogin parissa joutuneet toimimaan, sillä toimintakautemme oli ensimmäinen testi ja kokeilu. Niin minä esihenkilöroolissa, kuin toimeksisaajamme ovat joutuneet sietämään tietynlaista epävarmuutta, sillä toimintatavat ja ohjeistukset ovat muodostuneet vasta



käytännössä asioita ensin kokeilemalla. Mikäli minulta, tai toimeksisaajilta ei olisi löytynyt tätä kykyä, koen, ettei toimintakautemme onnistuminen olisi ollut mitenkään mahdollista, sillä toimintaympäristömme muuttui jatkuvasti. Toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset vaativat meiltä nopeaa reagointia, etenkin, kun uuden toiminnan pyörittämisessä valmiita rutiineja tai kokemuksia ei ole, eikä näin ollen ennakointi ole aina mahdollista. Adaptiivisuus uusien tilanteiden ja asioiden keskellä on myös yksi rohkean johtajan ydinominaisuus (Lange & Järvinen 2019, 123). Tätä ominaisuutta tulikin harjoitettua jatkuvasti, mikä teki hyvää omalle kehitykselleni esihenkilönä, sillä jouduin haastamaan itseäni, koska olen täydellisyyteen ja ennakoimiseen pyrkivä myös esihenkilön roolissani.

Adaptiivisuuden rinnalla oli samalla tärkeää säilyttää myös kyky ennakoida, jotta toiminnan ei tarvitse olla vain tulipalojen sammuttelua ja asioihin jatkuvaa reagoimista. Ennakoiminen alkoikin onneksi helpottamaan toimintakauden loppua kohden, kun taakse kertyi riittävästi toistoja ja kokemusta sekä dataa, jonka pohjalta ennustaa asioita ja tehdä päätöksiä. Organisaatioissa puuttuu usein kyky hyödyntää dataa, vaikka sitä olisikin saatavilla. Toisaalta taas dataa saatetaan kerätä, mutta se ei ole merkityksellistä dataa organisaation kannalta. (Heikinheimo 2021, 125–129.) Meidän kohdallamme tämä datan keruu ja sen hyödyntäminen oli kuitenkin tärkeä työkalu, joka auttoi päätösten teossa. Alkukesän haasteiden pohjalta, oli helppo huomata, millainen data auttaisi esimerkiksi tilausten ennakoimisessa. Ennakointi puolestaan auttoi siinä, että omat energiatasoni säilyivät korkeammalla, ja pystyin näin keskittämään muihin asioihin.

### Esihenkilön jaksaminen

Esihenkilötyössä korostuvat dialogi, kuunteleminen, ihmisten osallistaminen ja innostaminen. Nämä asiat vaativat esihenkilöltä aikaa sekä paneutumista. (Järvinen 2014, 249.) Jos esihenkilö on uupunut, ei hän jaksakaan paneutua organisaation toimintaan tai päätöksentekoon ja tällöin esihenkilön jaksaminen vaikuttaa koko organisaatioon. On siis tärkeää huomioida, että myös esihenkilöllä on apua ja tukea saatavissa. (Järvinen 2001)

Tämän huomasimme Herkkä Snacksin kanssa kesän aikana, sillä teimme minun kohdallani virheen, kun ajattelimme, että pystyisin helposti tekemään 4–5 työvuoroa food truckilla ja sen päälle hoitamaan vielä esihenkilön tehtävät. Alkukesä ja minun sairaslomani onneksi pysäyttivät meidät tekemään heti peliliikkeitä, ja uudelleenorganisoidimme minun arkeni keskittymään nimenomaan esihenkilön tehtäviin. En kuitenkaan koskaan jäänyt yksin esihenkilötehtävien kanssa, vaan Herkkä Snacks oli koko kesän ajan saatavilla ja tukenani. Toimimme yhdessä enemmän tiiminä, kuin vain toimeksiantosuhteessa, joten vuorovaikutussuhteemme oli inhimillinen ja halusimme puolin ja toisin helpottaa toistemme työtaakkaa. Pohdimme usein asioita yhdessä, ja delegoimme hoidettavia asioita usealle ihmiselle, jotta kenenkään työkuorma ei olisi liian suuri. Tilanteiden päällä pysymisessä autoikin merkittävästi yhteiset, lähes joka viikkoiset viikkopalaverit sekä yhteinen Whatsapp-ryhmä, jossa viestintä kulki reaaliaikaisesti. Tukiverkostojen lisäksi esihenkilöltä vaaditaan kuitenkin ennen kaikkea hyvää itsensä johtamista, sillä etenkin kausiluontoisessa työssä paineet ovat kovat, sillä myyntiin sopeutuva kausi on lyhyt. Omaa työtään voi olla vaikea rajata, etenkin jos hoidettavat työt eivät ole aikaan ja paikkaan sidottuja ja esihenkilö on täydellisyyteen pyrkivä. Esihenkilön on siis opeteltava tunnistamaan itsestään merkit levon tarpeeseen ja kiinnitettävä huomiota priorisointiin. (Järvinen 2001) Hänen tulee kiinnittää huomiota omaan jaksamiseensa, sekä valita tietoisesti sellaisia keinoja, joiden avulla palautuminen ja lepo tai virkistytminen on mahdollista, sillä esihenkilön hyvinvointi heijastuu koko organisaatioon. (Järvinen 2014, 249; Järvinen 2020, 198.) Usein pelkästään jo tunne hallinnasta riittää siihen, ettei stressireaktio syty lainkaan (Järvinen 2014, 249). Olen itse huomannut täysin saman, sillä mitä paremmin tiesin food truckin varastojen määrät tai tulevien tilausten saapumispäivät sekä sääennusteet, sitä levollisempi olo minulla oli.

Vaikka minun kohdallani huomasimme, että energiani tuli keskittää esihenkilötason tehtäviin, oli äärimmäisen tärkeää, että minäkin tein työvuoroja, jotta pystyin ymmärtämään toiminnan kokonaiskuvaa ja kehittämään sitä. Työvuoroja tehdessäni olin myös lähempänä toimeksisaajiamme, ja minun oli mahdollista energisöidä ja luoda tietynlaista ilmapiiriä. Näiden lisäksi nautin itse suunnattoman paljon asiakaspalvelusta ja asiakkaiden kohtaamisesta, joten samalla työpäivät food truckilla toivat omalta osaltaan minulle myös energiaa

sekä vaihtelua pääosin koneen ääressä hoidettaviin tehtäviin. Asiakaspalvelu loi näin syvempää merkitystä hallinnollisten tehtävien hoitoon.

## **6.2 Päiväkirjaopinnäytetyöprosessin ja oman kehityksen arviointi**

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää miten kausiluontoista työtä voisi johtaa sekä miten täysin uuteen toimintaan voisi kehittää rutiineja ja toimintatapoja. Henkilökohtaisella tasolla tavoitteena oli myös kehittää omaa johtamisosaamistani pysähtymällä opinnäytetyön päiväkirjan päivä-, ja viikkotasolla pohtimaan omia esihenkilötehtäviäni ja refleктоimaan niissä onnistumista. Opinnäytetyön päiväkirjaosuuden kuluneet 12 viikkoa ovat olleet todella tapahtumarikkaat ja siten myös opettavaiset. Pääsin johtamaan omaa yksikköäni ja samalla kokemaan food truckin lisäksi usean erilaisessa toimintaympäristössä sijaitsevan toimipisteen pyörittämisen, sillä food truckin lisäksi pyöritimme samanaikaisesti useamman tapahtuman kesän aikana. Näiden lisäksi pääsin toimimaan esihenkilönä toimeksisaajillemme ja sen myötä esimerkiksi suunnittelemaan työvuorolistoja, laskemaan toimeksisaajien tehtyjä tunteja sekä perehdyttämään uusia toimeksisaajia.

Päiväkirjaopinnäytetyö sopi omaan tapaan oppia, sillä prosessoisin asioita parhaiten kirjoittamalla. Päiväkirjan myötä pysähdyin oikeasti miettimään omaa toimintaani ja siten pystyin reaaliajassa huomaamaan kehityskohteitani. Tietäen tapani toimia, olisin ilman päiväkirjaraportointia toiminut koko kauden ikään kuin automaatiolla, ja vasta kauden loputtua olisin pysähtynyt miettimään ja refleктоimaan asioita. Jos työlistalla oli paljon hoidettavia asioita, tuntui kirjoittaminen välillä kuormittavalta, sillä se oli ikään kuin lisää työtä kaiken muun päälle. Etenkin loppukesästä huomasin, että päiväkirjaosion kirjoittaminen vaikeutui, kun energiatasot alkoivat laskemaan pitkän kesän jäljiltä. Uuden työnimikkeeni näkökulmasta päiväkirjamainen tapa tehdä opinnäytetyö oli kuitenkin tähän hetkeen paras, sillä hoidettavat asiat ja kuudelle toimeksisaajalle esihenkilönä toimiminen oli täysin uutta. Asioiden kirjoittaminen mahdollisti jatkuvan refleктоimisen ja samalla varmisti sen, että ammattikirjallisuus säilyi toimintani tukena. Sainkin raportoitavien viikkojen aikana käyttööni uusia

työkaluja, sekä toisaalta vahvistettua ajatustani siitä, että minun tavalleni johtaa on tarvetta nyt sekä myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön alussa kuvasin omaa ammattiosaamistani ja sen kehityskohtia, joista yhdeksi nostin niin sanotusti maskuliinisemmat ominaisuudet, kuten päättäväisyyden, johtajuudessa. Esihenkilöltä vaaditaan jämäkkyyttä ja vallan käyttämistä, eli työn aktiivista johtamista, mutta samalla kykyä keskustella ja siten motivoida, jakaa tietoa ja ylläpitää tietynlaista ilmapiiriä (Järvinen 2001). Verratessani aloitustasoa päiväkirjaraportoinnin jälkeiseen aikaan, huomaan kehittyneeni myös tällä osa-alueella. Koen, että sain toimintakautemme aikana muun muassa päättäväisyyteni ja päätöksentekokykyni on parantunut. Tätä puoltaa myös toimeksisaajien palautteet siitä, miten he kokevat minulta löytyvän auktoriteettia. Koenkin, että olen onnistunut yhdistämään erilaisia tyylejä johtaa, ja näin olen kehittynyt entistä monipuolisemmaksi esihenkilönä ja johtajana. Toimintakautemme aikana sain lisäksi kasvatettua valtavasti omaa rohkeutta ja luottamusta omaan tekemiseeni, joka mahdollisti varmastikin juuri päättäväisyyden. Rohkeuden kasvaminen mahdollisti myös aidomman palautteenannon sekä sen, että uskalsin asettaa toiminnalle tietyn tason, ja vaatia asioita tapahduttavaksi. Samalla en kuitenkaan joutunut luopumaan millään tapaa omasta, empaattisesta tavastani johtaa, vaan koen, että olin omalta osaltani luomassa psykologista turvallisuutta tiimiin, ja siten parantamassa työilmapiirin puitteita. Juha Martikainen toteaaakin Ilona Rauhalan podcastissa, että johtajuudessa tarvittaisiin huomattavasti enemmän feminiinisiä piirteitä, kuten tunnetaitoja, eli tunteiden sanoittamista ja niistä keskustelua (Rauhala 2022, 19:09).

Kausiluontoisen työn johtaminen on kokonaisuutena erittäin laaja, ja opinnäytetyöstä jäi uupumaan monia osia, joita olisi voinut käsitellä. Toisaalta luvussa 6.1. nostetut kriittiset menestystekijät olivat juuri meidän toimintakautemme ja toimintaympäristömme osalta ne, joilla koin olleen suurin vaikutus toimintakautemme onnistumisiin niin tiimin johtamisen kuin yleisesti toiminnan johtamisen kannalta. Kausiluontoista työtä johtaessa tuleekin ymmärtää toimintaympäristö, jossa toimitaan sekä siihen vaikuttavat tekijät. Näiden lisäksi tulee hahmottaa, millaiset ominaisuudet niin esihenkilöllä kuin työntekijöillä edesauttavat kyseisessä toimintaympäristössä toimimista.



## LÄHTEET

Aaltonen, T., Kirjavainen, P. & Pitkänen, E. 2014. Kutsumusjohtaja. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 24.9.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EAJBBXXTBBAED#kohta:KUTSUMUSJOHTAJA\(\(20\)/piste:b0](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EAJBBXXTBBAED#kohta:KUTSUMUSJOHTAJA((20)/piste:b0)

Harari, Y. 2022. The Most Important Skills for the Future of Work. Luento. Nordic Business Forum. 21.9.2022. Webinaari. Helsinki.

Hassi, L., Paju, S. & Maila, R. 2015. Kehitä kokeillen. Organisaation käsikirja. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 21.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EAEBGXCTEB#kohta:Kehit\(\(e4\)\)\(\(20\)\)kokeillen/piste:t34](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EAEBGXCTEB#kohta:Kehit((e4))((20))kokeillen/piste:t34)

Havia, P., Lappalainen, V. & Rinta-Loppi, A. 2014. Erilainen ote omaan talouteen. Vapaus, onni ja hyvä elämä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 10.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/JABBBXDTEB#kohta:ERILAINEN\(\(20\)\)OTE\(\(20\)\)OMAAAN\(\(20\)\)TALOUTEEN\(\(20\)\)](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/JABBBXDTEB#kohta:ERILAINEN((20))OTE((20))OMAAAN((20))TALOUTEEN((20)))

Heikinheimo, P. 2021. Päätöksenjuoni. Miten johdan parempiin päätöksiin. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAGBDXETEB#kohta:P\(\(e4\)\)\(\(e4\)\)t\(\(f6\)\)ksen\(\(20\)\)juoni/piste:tg0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAGBDXETEB#kohta:P((e4))((e4))t((f6))ksen((20))juoni/piste:tg0)

Järvinen, P. Onnistu esimiehenä. 2001. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EABBBXXTBBAED#kohta:ONNISTU\(\(20\)\)ESIMIEHEN\(\(c4\)\)\(\(20\)\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EABBBXXTBBAED#kohta:ONNISTU((20))ESIMIEHEN((c4))((20)))

Järvinen, P. 2014. Esimiestyö ongelmatilanteissa. 8., uud. painos. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAXBBXATGBEEC#piste:t7X>

Järvinen, P. 2020. Miten johtaa ihmistä. 102 ohjetta esimiehelle. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 21.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAXBBXATHBBEXEBA#kohta:Miten\(\(20\)johtaa\(\(20\)ihmist\(\(e4\)/piste:tt](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAXBBXATHBBEXEBA#kohta:Miten((20)johtaa((20)ihmist((e4)/piste:tt)

Kamensky, M. 2015. Menestyksen timantti. Strategia, johtaminen, osaaminen ja vuorovaikutus. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/FAIBCXCTEB#kohta:MENESTYKSEN\(\(20\)TIMANTTI\(\(20](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/FAIBCXCTEB#kohta:MENESTYKSEN((20)TIMANTTI((20)

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. E-kirja. 10.-11. painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EAEBHXBTDG#kohta:HENKIL\(\(d6\)ST\(\(d6\)VOIMAVAROJEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EAEBHXBTDG#kohta:HENKIL((d6)ST((d6)VOIMAVAROJEN((20)JOHTAMINEN((20)

Kuistiala, A. 2019. Johtajanaiset. Helsinki: Alma Talent.

Lange, I. & Järvinen, K. 2019. Pelko pois. Kohti rohkeaa johtamista. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 21.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/FAFBGXDTEB#kohta:Pelko\(\(20\)pois/piste:t1](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/FAFBGXDTEB#kohta:Pelko((20)pois/piste:t1)

Larssen, E. 2015. Helvetinviikko. 7 päivää jotka muuttavat elämäsi. 2. painos. Kivelä, P. (suom.) Ruotsi: Bazar.

Lencioni, P. 2002. The Five Dysfunctions of a Team. San Francisco: Jossey-Bass.

Luukka, P. 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. Mikä, miksi, miten? E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 29.9.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/HAGBFXDTEB#kohta:\(\(20\)Yrityskulttuuri\(\(20\)on\(\(20\)kuningas/piste:t32](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/HAGBFXDTEB#kohta:((20)Yrityskulttuuri((20)on((20)kuningas/piste:t32)

Masterclass. 2022. Stakeholder Definition and Examples. Verkkosivu. Viitattu 21.9.2022. <https://www.masterclass.com/articles/stakeholder-explained>

Maylett, T. & Wride, M. 2017. The Employee Experience. How to Attract Talent, Retain Top Performers, and Drive Results. E-kirja. John Wiley & Sons. Viitattu 29.9.2022. Vaatii käyttöoikeuden. <https://learning.oreilly.com/library/view/the-employee-experience/9781119294184/>

Mitronen, L. & Raikaslehto, T. 2019. Voittajan strategia. Lyhytjärkeisyydestä kestävään menestykseen. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 14.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/HAJBFXDTEB#kohta:\(\(20\)Voittajan\(\(20\)strategia](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/HAJBFXDTEB#kohta:((20)Voittajan((20)strategia)

Niskavaara, E. 2017. Yritystaloutta esimiehille. 3. painos. Helsinki: Alma Talent.

Oulasmaa, M. & Pesonen, M. 2022. Suoraa palautetta. Viisaan keskustelun käsikirja. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/GABBXXBTABHEE#kohta:Suoraa\(\(20\)palautetta/piste:tuj](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/GABBXXBTABHEE#kohta:Suoraa((20)palautetta/piste:tuj)

Paakkanen, M. 2022. Empatian voima työssä. Helsinki: WSOY.

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum.

Rantanen, J., Leppänen, I. & Kankaanpää, H. 2020. Johda tunneilmastoa. Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Helsinki: Alma Talent.

Ratsula, N. 2016. Compliance. Eettinen ja vastuullinen liiketoiminta. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden.



[https://bisneskirjasto-almatalent-  
fi.libproxy.tuni.fi/teos/FAIBEXCTEB#kohta:COMPLIANCE\(\(20](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/FAIBEXCTEB#kohta:COMPLIANCE((20)

Rauhala, I. 2022. Vahva johtaja / Juha Martikainen. Podcast-tallenne. Ilona Rauhala. Julkaistu 6.9.2022. Viitattu 20.9.2022.  
[https://open.spotify.com/episode/53fQUpM2ZldHWwRI9PkAUb?si=0Z1-  
QhgQQpaSAi31bH-dWQ&utm\\_source=copy-link](https://open.spotify.com/episode/53fQUpM2ZldHWwRI9PkAUb?si=0Z1-QhgQQpaSAi31bH-dWQ&utm_source=copy-link)

Rehn, A. 2018 Johtajuuden ristiriidat. Jyväskylä: Docendo Oy.

Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio. Turvallinen työyhteisö menestyy. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.9. 2022. Vaatii käyttöoikeuden.  
[https://verkkokirjahylly-almatalent-  
fi.libproxy.tuni.fi/teos/DACBDXETEB#kohta:Rohkea\(\(20\)organisaatio](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/DACBDXETEB#kohta:Rohkea((20)organisaatio)

Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. 2017. Valmentava johtajuus. 4. painos. Helsinki: Alma Talent.

Ristikangas, M-R., Lönnroth, A., Ristikangas, V. & Ristikangas, V. 2021. Valmentava tiimin johtaminen. Yhdessäohjautuvuus ja systeeminen ajattelu onnistumistekijöinä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden.  
[https://verkkokirjahylly-almatalent-  
fi.libproxy.tuni.fi/teos/HACBDXETEB#kohta:Valmentava\(\(20\)tiimin\(\(20\)johtamin  
en/piste:t1ZA](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/HACBDXETEB#kohta:Valmentava((20)tiimin((20)johtaminen/piste:t1ZA)

Ross, K. 2022. The Kind Leader. E-kirja. UK: Routledge. Viitattu 22.9.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://learning.oreilly.com/library/view/the-kind-  
leader/9781000434651/html/cover.xhtml](https://learning.oreilly.com/library/view/the-kind-leader/9781000434651/html/cover.xhtml)

Ross, M. 2019. The Empathy Edge. Harnessing the Value of Compassion as an Engine for Success. Page Two.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2013. Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sekki, A. & Niemi, M. 2016. Menesty yrittäjänä. 68 käytännön ohjetta. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 14.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/IAGBHXCTEB#kohta:MENESTY\(\(20\)YRITT\(\(c4\)J\(\(c4\)N\(\(c4\)\)\(\(204\)\)\(\(204\)\)](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/IAGBHXCTEB#kohta:MENESTY((20)YRITT((c4)J((c4)N((c4))((204))((204)))

Sinek, S. 2018. Leaders practise empathy. Luento. YouTube-video. Julkaisija Simon Sinek 21.9.2018. Viitattu 24.9.2022. [https://www.youtube.com/watch?v=c\\_XZ36b\\_aDI](https://www.youtube.com/watch?v=c_XZ36b_aDI)

Sutinen, M. & Kuitunen, M. 2018. Mahtava moka. Uskalla, opi ja menesty. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 23.9.2022. Vaatii käyttöoikeuden. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/JABBXXBTABDED#kohta:MAHTAVA\(\(20\)MOKA\(\(20\)/piste:b0](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/JABBXXBTABDED#kohta:MAHTAVA((20)MOKA((20)/piste:b0)

Tracy, B. 2017. Eat That Frog. 21 Great Ways to Stop Procrastinating and Get More Done in Less Time. E-kirja. 3. painos. Oakland: Berrett-Koehler. Viitattu 21.9.2022. Vaatii käyttöoikeuden. <https://learning.oreilly.com/library/view/eat-that-frog/9781626569430/>