



Loviisan Veikon Koneen työhyvinvoinnin parantaminen ryhmäliikunnan avulla

Viktor Kantele

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Liiketalouden koulutusohjelma

Tiivistelmä

Tekijä

Viktor Kantele

Tutkinto

Tradenomi

Opinnäytetyön nimi

Loviisan Veikon Koneen työhyvinvoinnin parantaminen ryhmäliikunnan avulla

Sivu- ja liitesivumäärä

33 + 13

Tämä opinnäytetyö suoritettiin produktina eli toiminnallisena opinnäytetyönä. Toimeksiantajayrityksenä oli Veikon Kone / Rosvall Co Oy Ab, jossa kodintekniikka on ollut pääasiallisena toimialana jo perustamisvuodesta 1963 lähtien. Opinnäytetyön tavoitteena oli järjestää ryhmäliikunta kokonaisuus Veikon Koneen henkilökunnalle, jotta heidän työhyvinvointinsa parantuisi.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on osana yrityksen menestyksen luontia. Kehittämistyön tärkeyttä ei saa väheksyä, vaan pitää ymmärtää sen vaikuttavan yrityksen kannattavuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin positiivisesti. Työhyvinvointi on kilpailuvaltti, jolla parannetaan yrityksen tuloksellisuutta, työntekijöiden jaksamista ja yrityksen brändiä työnantajana. Toimenpiteiden ei tarvitse olla suuria kehittääkseen työhyvinvointia, sillä pienilläkin muutoksilla voidaan saada merkittäviä tuloksia aikaan.

Opinnäytetyön tietoperusta muodostuu pääasiassa työhyvinvoinnista ja projektityöskentelystä. Työhyvinvointi luvussa syvennyttään työhyvinvoinnin määritelmään ja kerrotaan sen koostuvan useammasta osa-alueesta. Tämän jälkeen projekti luvussa perehdyttään projektin perustaan, vaiheisiin, hallintaan, tavoitteiden määrittelyyn ja otetaan esille toteutusprojektille tyypillisiä elementtejä.

Projektiin kuuluva ryhmäliikunta toteutettiin lokakuun aikana vuonna 2021. Projekti sisälsi neljä liikuntakertaa, jotka järjestettiin viikoittain. Liikuntalajit olivat monipuolisia ja ne vaihtelivat jokaisena liikuntakertana. Ryhmäliikunnan kohderyhmänä oli koko Veikon Kone Loviisan henkilökunta, jossa jokaiselle tarjottiin mahdollisuus osallistua järjestettyyn liikuntaan.

Projektin lopputulos oli hyvin onnistunut tavoitteisiin nähden. Ryhmäliikunnan jälkeinen palautekysely paljasti työhyvinvoinnin parantuneen ja henkilökunnan pitäneen projektia onnistuneena toiminnallisena kokonaisuutena. Projekti noudatti ennalta sovittua aikataulua ja budjettia, joka tuki projektin onnistumista.

Yhteenvedona voin todeta projektin antaneen konkreettista hyötyä minulle projektinjohtajana, toimeksiantajalle ja koko Veikon Kone Loviisan henkilökunnalle. Kehityin projektin aikana lukuisissa osa-alueissa, joita pystyn hyödyntämään tulevaisuuden työelämässä. Toimeksiantaja sai toimivan konseptin työhyvinvoinnin kehittämiseen ja kehitysehdotuksia tulevaisuutta ajatellen. Näiden pohjalta tulevia tapahtumia on helpompi suunnitella järjestettäväksi henkilökunnalle. Veikon Koneen henkilökunta sai projektin avulla mahdollisuuden parantaa työhyvinvointiaan.

Asiasanat

Työhyvinvointi, projekti, ryhmäliikunta

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Veikon Kone / Rosvall & Co Oy Ab	2
2.1	Rosvall & Co Oy Ab	2
2.2	Veikon Kone ketju	3
3	Työhyvinvointi.....	5
3.1	Mitä Työhyvinvointi on?.....	5
3.2	Yksilön työhyvinvointi	6
3.2.1	Fyysinen hyvinvointi	6
3.2.2	Psyykkinen hyvinvointi.....	7
3.2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	9
3.3	Työhyvinvointi yrityksen näkökulmasta.....	10
3.4	Työhyvinvoinnista kilpailuetua	10
3.5	Liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin.....	12
4	Projektityöskentely	14
4.1	Projektin perusta.....	14
4.2	Projektin vaiheet	15
4.3	Toteutusprojekti	16
4.4	Projektinhallinta ja johtaminen	16
4.5	Projektin tavoitteiden määrittely	18
5	Ryhmäliikunta-projekti.....	20
5.1	Projektin tausta.....	20
5.2	Projektin kohderyhmä.....	20
5.3	Projektin tavoitteet	20
5.4	Projektin toteuttaminen.....	22
5.5	Ryhmäliikunnan kyselytulokset	23
6	Pohdinta.....	25
6.1	Johtopäätökset	25
6.2	Kehitysehdotukset.....	27
6.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	28
	Lähteet	30
	Liitteet.....	34
	Liite 1. Kyselyn saatekirje.....	34
	Liite 2. Kyselylomake	35
	Liite 3. Loviisan Veikkojen ryhmäliikunta projektin toteutussuunnitelma	37
	Liite 4. Ryhmäliikunta projektin loppuraportti	42
	Liite 5. Toimeksiantajan palautelomake.....	45

1 Johdanto

Päätin valita opinnäytetyöni liittyvän työhyvinvointiin, koska koen sen olevan todella tärkeää tämän päivän organisaatioissa. Työhyvinvointi lisää työntekijöiden jaksamista, motivaatiota, sitoutumista ja samalla se ennaltaehkäisee sairaspotilaaloja. Sairaspotilaat ovat yrityksille erittäin kalliita, mutta työhyvinvointi parantaa yrityksen kannattavuutta monipuolisesti sairaspotilaalojen vähentämisen lisäksi. Työhyvinvoinnin onnistuessa työntekijät ovat huomattavasti tehokkaampia ja itsevarmempia, jolloin yrityksen myynti ja palvelu paranevat. Asiakaspalvelussa myyjän läsnäololla on suuri merkitys ja parhaimmillaan myyjä pystyy hyvällä palvelullaan luomaan aidon luottamuksen asiakkaan ja myyjän välille. Tämä on tapa, jolla taataan myyntiä myös tulevaisuutta ajatellen.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen ryhmäliikunnan ohjaus, jossa järjestän ryhmäliikuntaa kerran viikossa kuukauden ajan Loviisan Veikon Koneen henkilökunnalle. Opinnäytetyö projektin avulla luon yrityksen työntekijöille laajan liikunnallisen kokonaisuuden, jossa he pääsevät kokeilemaan erilaisia liikunnan lajeja. Opinnäytetyön päätavoitteena on työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäminen ryhmäliikunnan avulla. Alatavoitteena on onnistuneen projektin läpivieminen, jossa samalla haluan selvittää, miten työntekijät kokevat liikuntakertojen vaikuttavan heidän työhyvinvointiin. Ajankohta liikuntakertojen järjestämiselle on mielestäni hyvä, koska koronapandemia on rajoittanut työntekijöiden yhteistä tekemistä työajan ulkopuolella. Aikasempina vuosina on ollut tapana viettää yhteistä aikaa työajan ulkopuolella, mutta tämä vuosi on projektin alkamiseen asti ollut poikkeus. Kohderyhmänä ovat Loviisan Veikon Koneen kaikki työntekijät, joihin kuuluvat kauppiaat, myyjät ja asentajat. Havainnollistan saamani tulokset mahdollisimman selkeästi, jotta yritys ja sen työntekijät hyötyisivät saamastani tuloksista. Tuloksien avulla annan yritykselle tietoa yhteisen tekemisen tarpeellisuudesta ja ehdotan työhyvinvointia parantavia toimenpiteitä.

2 Veikon Kone / Rosvall & Co Oy Ab

Tässä luvussa kuvataan toimeksiantaja Veikon Kone Loviisa / Rosvall & Co Oy Ab ja esitellään Veikon Kone ketjuna. Tämän lisäksi syvennyttään yrityksen henkilöstöön.

2.1 Rosvall & Co Oy Ab

Veikon Kone Loviisa kuuluu Rosvall & Co Oy Ab yritykseen. Yrityksen pääasiallinen toimiala on kodintekniikka. Yritys on perustettu vuonna 1963, joten se omistaa pitkät perinteet kodintekniikka-alalta. Kodintekniikan lisäksi tuotevalikoimasta löytyy monipuolisesti matkapuhelimia, liittymiä, sähköpotkulautoja ja muuta pienielektroniikkaa. Tuotteet ja mallistot tulevat Veikon Koneen ketjulta, mutta yrityksellä on täysi vapaus päättää myytävistä tuotteista. Tuotevalikoima luodaan kysynnän mukaan, jolloin tietyt tuotteet poistuvat valikoimasta pienen kysynnän vuoksi ja käänteisesti uusia tuotteita tulee valikoimaan kysynnän lisääntyessä. (Bengts 12.11.2021)

Myymälä sijaitsee Kuningattarenkatu 11:sta Loviisan keskustassa ja on osa Galleria-kauppakeskusta. Myymälätila sijaitsee kauppakeskuksen alimmaisessa kerroksessa ja on ollut nykyisellä sijainnillaan kohta 20 vuotta. Kauppakeskus Gallerian katu ympäristö päivittyi vuonna 2021 nykyisellä yksisuuntaisella kadulla, jota ollaan pidetty asiakaslähtöisenä kehityksenä. (Bengts 12.11.2021)



Kuva 1. Kauppakeskus Gallerian päivitetty katu ympäristö marraskuun iltana (Kantele 2021)

Henkilökuntaa yrityksessä on tällä hetkellä kahdeksan henkilöä. Työtehtävät jakautuvat myyjiin, asentajiin/korjaajiin, toimistotyöntekijään ja itse kauppiaisiin. Myös työtehtävien sisällä roolit jakautuvat. Esimerkiksi myyjillä on omat vastualueet ja asentajat on jaettu asennettavien tuotteiden mukaan. Vastuualueilla pystytään jakamaan yrityksen ylläpitoa ja lisäämään tehokkuutta. Vastuualueiden avulla asiakas kohtaa ammattitaitoisemman myyjän ja yritys pystyy antamaan lisäarvoa myyntitapahtumassa asiakkaalle. (Bergholm 15.11.2021)

Yrityksen henkilöstöpolitiikka keskittyy työntekijöiden tehokkuuteen ylläpitämiseen. Tärkeimpiä ominaisuuksia työntekijöille on sitoutuneisuus ja ammattitaito. Henkilöstön tehokkuus ja hyvä vuorovaikutus näkyy päivittäisessä toiminnassa. Sen takana on molemminpuolinen arvostus ja vuorovaikutus kauppiaiden ja työntekijöiden välillä. Henkilöstölle järjestetään säännöllisesti koulutuksia eri aiheisiin liittyen. Myytävät tuotteet päivittyvät jatkuvasti, joten myyjien tietoa on myös parannettava koulutuksien avulla. Yrityksellä on ollut myös tapana järjestää yhteisiä tapahtumia työajan ulkopuolella henkilökunnan kesken. Tapahtumat ovat olleet mukavaa ajanvietettä, esimerkiksi illallisia, veneretkiä tai konsertteja. Yhteiset tapahtumat ovat olleet isossa osassa työhyvinvoinnin luomisessa. (Kajander 16.11.2021)

2.2 Veikon Kone ketju

Veikon Kone on Suomen suurin kotimainen kodintekniikan jälleenmyyjä. Ketju muodostuu noin 60:stä myymälästä ympäri Suomen ja verkkokaupasta, joiden myynti on yhteensä noin 100 miljoonaa euroa vuositasolla. Nykyinen Veikon Kone sai alkunsa vuonna 2014, kun Veikon Koneen tavaramerkin sai haltuunsa kauppiasosuuskunta Expert Finland. Entiset Expert-kauppiat ja alle 10 uutta kauppiasta aloittivat Veikon Kone kauppaketjuna. (Kajander 16.11.2021)

Veikon Koneen henkilökunnan ominaispiirteenä on sitoutuneisuus työhönsä. Sitoutuneisuus parantaa asiantuntemusta ja mahdollistaa pitkän uran alalla. Tämä lisää uskottavuutta asiakkaisiin, jolla on positiivinen vaikutus myyntiin. Veikon Koneen työntekijöillä on mahdollisuus kehittää itseään ja oppia uutta, jolloin syntyy pitkiä työuria. (Bengts 12.11.2021)

Veikon Koneen toiminta on vahvasti mukana pienillä ja keskisuurilla paikkakunnilla. Tämä luo tilanteen, jossa paikallinen yrittäjä on selkeästi alueen markkinajohtaja tai ainakin lähellä sitä. (Herrala 2015.) Pienemmillä paikkakunnilla on vähemmän kilpailijoita, joten asiakkaiden on helppo päätyä valitsemaan paikallinen liike. Toisaalta yrityksellä on myös potentiaalisia asiakkaita pienemmän ihmismäärän takia. Tämä tarkoittaa sitä, että

yrittäjien on pystyttävä tarjoamaan asiakkaille mahdollisimman hyvä asiakaskokemus. Ensimmäisessä Veikon Kone luo hyvän asiakaskokemuksen henkilökohtaisella palvelulla ja paljon kehua saaneilla asennus- ja kuljetuspalveluilla. (Kajander 16.11.21)

Tarjoamalla hyvän asiakaskokemuksen, asiakas tuntee itsensä tärkeäksi, jolloin syntyy positiivista kiertoa. Palvelun, tuotteen tai ongelmanratkaisun tuottama hyvä kokemus saa asiakkaan palaamaan ja kertomaan siitä muille. Hyvät asiakaskokemukset välittyvät myös pienissä kaupungeissa puskaradion ja someryhmien kautta tehokkaammin kuin suurten kaupunkien someryhmissä, sillä suurten kaupunkien someryhmät hukkuvat esimerkiksi erilaisiin riitelyketjuihin (Kiirasmaa 2021).

Veikon Kone ketju käyttää kivijalka- ja verkkokaupan yhdistävää myymäläkonseptia. Molemmat täydentävät toisiaan, verkkokaupassa tuotevalikoima on suuri ja ostosten tekeminen onnistuu etänä. Kivijalkakaupan etuna puolestaan on henkilökohtainen palvelu ja fyysinen ”shoppailukokemus”, jossa asiakas pystyy näkemään ja koskettelemaan ostettavaa tuotetta (Tuomela 2016).

3 Työhyvinvointi

Tässä luvussa pureudutaan työhyvinvointiin ja avataan mistä kaikista osa-alueista se koostuu. Lisäksi luvussa analysoidaan liikunnan tuomia hyötyjä työhyvinvointiin.

3.1 Mitä Työhyvinvointi on?

Työhyvinvointia ei ole ollut helppoa käsitellä käsitteenä, koska se ei ole konkreettinen asia, kuten koneet ja rakennukset. Ihmiset kokevat työhyvinvoinnin hyvin eritavoin, toiset arvostavat työhyvinvoinnissa työturvallisuutta, kun taas toiset työn vapautta.

Työyhteisöissäkin on paljon eroja, yhdessä yhteisössä tarkkaillaan työntekijöiden terveyttä, toisessa taas pidetään erityisen tärkeänä työyhteisön ilmapiirin kehittämistä. Ihmiset ja työyhteisöt ovat kokonaisuuksia, jotka koostuvat mielistä, tunteista ja kehoista. Kaikkien näiden osa-alueiden pitää voida hyvin, jotta kokonaisuus olisi tasapainossa. (Ojala & Ahonen 2003, 19-20.)

Työltä vaaditaan nykyään enemmän ja se on yhä keskeisempi osa ihmisten elämää. Työtä pidetään todella suurena osana ihmisten elämäkokonaisuudesta, joten on entistä merkittävämpää tutkia työhyvinvoinnissakin ihmistä kokonaisuutena. Ihminen ei ole erikseen ”työminä” tai ”yksityisminä”, vaan ihminen on kokonaisuus. Tämän takia esimerkiksi työn ulkopuolisten asioiden muutokset vaikuttavat suoraan työhön sairaspotilaisten määrinä, suorituskyvyn heikentymisenä tai toisenlaisina ongelmina. (Ojala & Ahonen 2003, 19-20.)

Sosiaali- ja terveysministeriö tiivistää työhyvinvoinnin käsitteenä taas seuraavasti:

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Työhyvinvointi on selvästi monen tekijän summa, johon kuuluu useampi osa-alue. Se on laaja kokonaisuus, jota voidaan tarkastaa monesta eri näkökulmasta. Näkökulmia voivat olla esimerkiksi yksilö, työyhteisö tai työnantajan näkökulma. Kaikki näkökulmat kuuluvat työhyvinvointiin ja pitää ymmärtää jokaisen vaikuttavan toisiinsa. Kuva 2 havainnollistaa tämän kokonaisvaltaisen tilanteen hyvin.



Kuva 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Vibemetrics 2020)

3.2 Yksilön työhyvinvointi

Kaikki ihmiset ovat yksilöitä ja heillä voi olla paljonkin yksilöllisiä eroja. Yksilön työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Yksilön työhyvinvoinnin ollessa hyvä, yksilön tuloksellisuus ja tuotteliaisuus paranevat. Hyvinvoivat työntekijät ovat sitoutuneita ja motivoituneita työhönsä. Silloin heitä voidaan kutsua aktiivisiksi organisaatiokansalaisiksi, jotka vievät monipuolisesti eteenpäin työpaikan toimivuutta ja ilmapiiriä. Tämän lisäksi hyvinvoivilla työntekijöillä on yleinen terveydentilanne hyvä. (Työhyvinvointi.fi 2021.)

Yksilön työhyvinvointi on yksilön oma kokemus eri asioista, jotka parantavat tai haittaavat työntekijää työskentelyssä. Yksilöön voi vaikuttaa monet tekijät, kuten yksilölliset ja työperäiset tekijät. Yksilön työhyvinvointiin liittyy työn viihtyvyys, palkitsevuus, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Hyvinvoiva yksilö pitää työtään kantavana voimana elämänhallintansa kannalta. Työhyvinvointiin myötävaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi hyvä työyhteisön ilmapiiri, johtaminen ja ammattitaito. (Valte 2021.)

3.2.1 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi on kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lähtökohta. Ravitseva ruokavalio, riittävä lepo ja sopiva määrä fyysistä kuormitusta ovat fyysisen hyvinvoinnin perustarpeita. Fyysinen hyvinvointi kertoo, millä tasolla yksilö pystyy suoriutumaan päivittäisistä askareista ja fyysisistä suorituksista väsymättä. Mitä parempi fyysinen kunto on, sitä paremmin ihminen selviytyy päivän kuormituksesta. Terveys ja fyysinen kunto koostuu monesta osa-alueesta, joten työhyvinvoinnin näkökulmasta ominaisuuksia pitää kehittää ja ylläpitää mahdollisimman monipuolisesti. Terveyskunnan osa-alueet ovat hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto eli kestävyyskunto, tasapaino, asennon ja liikkeiden hallinta, koordinaatio, rytmikyky ja liikenopeus eli ketteryys, lihasvoima, lihaskestävyys, notkeus, kehon koostumus ja aineenvaihdunta (Ukkinstituutti 2021).

Työpaikka ja työtehtävät vaikuttavat työn fyysiseen kuormitukseen. Esimerkiksi rakennusmaalla työskenteleminen on työnä paljon fyysisesti kuormittavampaa, kuin toimistotyötä tekevällä. Työkuvalla on siis selkeä merkitys työn fyysiseen kuormitukseen. Se ei kuitenkaan tarkoita, että fyysistä työtä tekevällä olisi huonompi tai parempi työhyvinvointi, kuin vähemmän fyysistä työtä tekevillä. Työn fyysinen vaatimus on tietysti korkeampi, jolloin työntekijältä vaaditaan parempaa fyysistä kuntoa. Liian suuri fyysinen kuormitus voi aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Vaivojen ennaltaehkäisy palvelee työntekijöiden jaksamista työssään sekä parantaa elämänlaatua (Työsuojelu.fi 2021).

Työhyvinvointiin vaikuttaa ihmisen oma käsitys fyysisestä hyvinvoinnistaan. Yksilön oma subjektiivinen kokemus voi poiketa hyvinkin paljon objektiivisesta eli puolueettomasta arviosta. Esimerkiksi diabeetikko voi pitää itseään täysin terveenä, vaikka lääketieteellisestä näkökulmasta tarkasteltuna hänellä on krooninen sairaus. Sama ajatus toimii myös toisinpäin eli ihmisellä voi olla vääristynyt kuva yleisestä hyvästä kunnosta ja tämän takia kokee itsensä huonokuntoisemmaksi mitä oikeasti on. (Tiedenaiset 24.4.2021.)

3.2.2 Psyykkinen hyvinvointi

Psyykkinen hyvinvointi tarkoittaa kykenemistä työhön, tunteisiin ja olemaan tyytyväinen omaan elämäntilanteeseen tilanteesta riippuen. Erilaiset haasteet, kuten työstressi kuuluvat ihmisten arkeen, mutta se ei saa lakkauttaa kykyä tuottaa tyytyväisyyden tunnetta. Psyykkisen hyvinvoinnin vastakohtana voidaan pitää masennusta, jolloin mielihyvän kokeneminen on vaikeampaa ja erilaisia oireita ilmenee, kuten itsetunnon heikentyminen, keskittymisvaikeudet, univaikeudet tai lukuisia muita oireita. (Silén 2019.)

Psyykkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden ylläpitäminen lähtee liikkeelle oman mielen tunnistamisesta. Asiat jotka tukevat näiden ylläpitoa tulee tunnistaa. Työyhteisössä mielenterveyden edistäminen ei ole kuitenkaan pelkästään yksilön omalla vastuulla vaan se vaatii johdon, esimiesten ja koko työyhteisön tukemista. Hyvän mielen työyhteisöissä osataan osoittaa tunteita ja arvostusta työntekijöiden välillä. Mielenterveyden tukipilareita ovat arjen rytmi ja rutiinit. Parhaimmillaan työ on edistävänä osana ihmisen rytmiä ja rutiinia, jolloin se parantaa mielenterveyttä. Arkeen pitää löytää itselleen sopiva kokonaisuus, joka sisältää riittävästi unta, lepoa, ravintoa, ihmissuhteita, tunteita, liikuntaa, harrastuksia ja luovuutta. (Lapinjärven kunta 2018.)



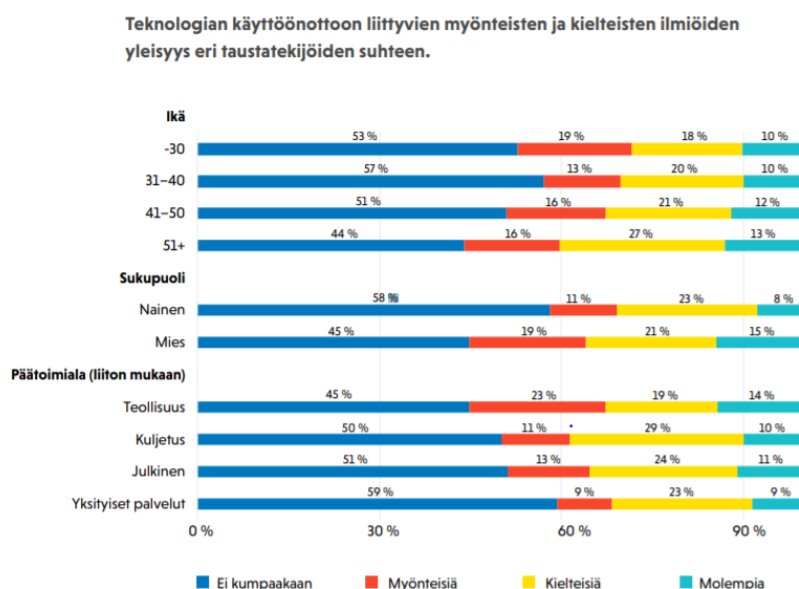
Kuva 3. Mielenterveyden käsi (Suomen mielensterveys ry 2018)

Työelämässä on meneillään muutos, jota voidaan pitää selkeänä ilmiönä. Muutoksen takana on moninaisia yhteiskunnallisia ilmiöitä kuten, maailman globalisoituminen, kansainvälistyminen, kaupungistuminen, teknologian kehittyminen sekä väestön ikääntyminen. Ominaista muutokselle pidetään erityisesti sen jatkuvuutta ja nopeutta. Muutoksen avulla yrityksille avautuu kokoajan mahdollisuuksia, mutta samalla se voi luoda epävarmuuden tunnetta. Muutoksien on havaittu tuovan selvästi lisää henkistä kuormitusta, joka vaikuttaa luonnollisesti henkiseen työhyvinvointiin. (Juntunen 2021, 9.)

Työelämän muutoksista teknologia on selvästi ihmisten puheenaiheena. Teknologian yleistyminen on megatrendi, joka on muuttanut työtehtävien työkuva ja poistanut osan työtehtävistä ihmisiltä kokonaan koneiden tehtäväksi. Teollisuuden alalla teknologia on yleistynyt eniten, mutta toimialasta riippumatta teknologian käyttö on lisääntynyt merkittävästi. SAK:n tekemän työolobarometri tutkimuksen mukaan 1202 haastateltavasta ihmisestä 72% käyttää vähintään yhtä muuta teknologiaa kännykän ja sähköpostin lisäksi. (SAK 2018, 2)

Muutoksen kokeminen on yksilöllistä, jotkut pitävät teknologian kehittymistä myönteisenä työn mielekkyyden kannalta taas toiset kielteisenä. Uuvuttavien tai pitkästyttävien työtehtävien siirtäminen ihmiseltä koneelle on mahdollista kokea positiivisena muutoksena. Toisaalta teknologian kehitys on voinut muuttaa työntekijän työtehtävän kapea-alaisemmaksi ja pakkotahtisemmaksi. (SAK 2018, 4.)

SAK:n työolobarometrin tekemän tutkimuksen mukaan ihmisten kokemat muutokset ovat hyvin ristiriitaisia. Teknologiamuutoksia läpikäyneistä työntekijöistä noin puolet pitää työn muuttuneen entiseen verrattuna kiinnostavammaksi, mikä on huomattava ja positiivinen tulos. Tämän lisäksi joka kolmannella työntekijällä on lisääntynyt turvallisuuden tunne ja vaarallisten tai fyysisesti hankalien työtehtävien määrä on vähentynyt joka neljännellä vastaajista. Myönteiset muutokset eivät ole kuitenkaan ainuita muutoksia, koska työntekijät ovat kokeneet muutoksien tuovan myös ikäviä asioita. Työntekijöistä joka kymmenes on kokenut myönteisiä ja kielteisiä asioita teknologiamuutoksen johdosta. Toisaalta 22% on kokenut muutoksien tuovan vain kielteisiä asioita työhönsä. (SAK 2018,5.)



Kuva 4. Teknologian käyttöönottoon liittyviä myönteisiä ja kielteisiä kokemuksia (SAK 2018)

3.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi on hyvinvointia, joka muodostuu työpaikalla vuorovaikutuksen ja sosiaalisen kanssakäymisen seurauksena. Työkaveriin tutustuminen, lämmin ilmapiiri ja kanssakäymiseen kannustavat tilat ovat sosiaalisen työhyvinvoinnin luojia. Kun on oppinut tuntemaan työkaverin henkilökohtaisesti paremmin, on häneltä myös helpompi kysyä työhön liittyviä kysymyksiä. (Virolainen 2012, 24.)

Työpaikalla oikeudemukaisuus ja toisesta huolehtiminen ovat avain asemassa sosiaalisen työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Ulkopuolisuuden tunnetta tai epäoikeudenmukaisuutta kokevalle voi aiheutua sosiaalista kipua. Sosiaalinen kipu on verrannollinen fyysiseen kipuun. Tämä on luonnollisesti asia, jota kukaan ei halua aiheuttaa. Pahimmillaan

toipuminen voi viedä todella kauan ja tuhota koko työyhteisön hyvinvoinnin. (Lapinjärven kunta 2018.)

Työyhteisön toimivuus vaikuttaa työhyvinvointiin. Toimivuus muodostuu työntekijöiden kyvystä toimia yhdessä, joka luo luottamuksen, sekä viihtyvän ja motivoivan ilmapiirin. Työyhteisön toimivuus ei synny itsestään, vaan jokainen työntekijä vaikuttaa sen luontiin. Onnistumisen edellytyksenä on työntekijöiden työyhteisötaidot. Työyhteisötaidot ovat kykyä työskennellä työntekijöiden kanssa yhdessä. Työyhteisötaitoihin kuuluu rakentava keskustelu, toisen kunnioittaminen ja kyky kuunnella toista. (Kämäräinen 2017.)

Sosiaalinen kuormitus ilmenee työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa. Sosiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan tilanteita, jotka liittyvät työyhteisön vuorovaikutukseen vaikuttaviin asioihin. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi: työyhteisöongelmat, yhteistyöongelmat, heikko tiedonkulku, hankalat sosiaaliset suhteet, yksintyöskentely, eristyisyys, haasteelliset asiakastilanteet, asiakasväkivalta, epätasa-arvon kokeminen, huono työkäyttäytyminen ja tyytymättömyys esimiestyöhön tai työn organisointiin. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

3.3 Työhyvinvointi yrityksen näkökulmasta

Yrityksen työnhyvinvointi muodostuu kaikkien yrityksessä toimivien jäsenten hyvinvoinnista. Samalla sen ylläpitäminen ja kehittäminen on työntekijän sekä työnantajan velvollisuus. Työntekijän asemasta riippumatta henkilöiden on tehtävä yhteistyötä, jonka avulla työhyvinvointi kehittyy. Työterveyshuollolla on myös suuri vaikutus työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Seoptimi 2022.)

Organisaation toimintatavoilla ja käytännöillä on suuri merkitys työhyvinvointiin työpaikalla, joka heijastuu suoraan työntekijöiden yksilölliseen hyvinvointiin. Samalla tavalla muutkin organisaatiotekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Niitä ovat esimerkiksi: organisaatiokulttuuri, organisaation rakenne, toimintatavat, työympäristö sekä osaamisen kehittämisen mahdollistuminen. (Työhyvinvointi.fi 2021.)

3.4 Työhyvinvoinnista kilpailuetua

Yrityksen kilpailukyky muodostuu monesta tekijästä kuten, kustannustehokkuudesta ja tuottavuudesta, asiakastyytyväisyydestä ja laadusta sekä kyvystä saada oikeanlaisia kumppanuuksia ja verkostoja. Näiden lisäksi yrityksen on houkuteltava hyviä osaajia töihin ja pystyttävä sitouttamaan heidät. Yrityksen tulee olla kilpailukykyinen työmarkkinoilla, jotta se olisi kilpailukykyinen tuote- ja palvelumarkkinoilla. Tyytyväinen ja työstään nauttiva työntekijä tekee sellaista jälkeä, josta yrityksen asiakkaatkin ovat mielissään. Juuri näihin

kilpailukykyyn vaikuttavaviin tekijöihin voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin avulla. (Ojala & Ahonen 2003, 49.)

Työhyvinvointi vähentää sairaspöissaoloja ja ennalta ehkäisee työkyvyttömyyseläkettä. Sairaspöissaoloja voidaan vähentää työhyvinvoinnin eri keinoilla kuten kehittämällä työympäristöä ja työilmapiiriä, työnkierrolla, varhaisen tuen mallilla (keskustelut), tukemalla työntekijöiden työkykyä ja terveyttä ja olemalla tiivissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus 2022).

Sairaspöissaolot ovat yrityksille erittäin kalliita. Työpanoksen puuttuminen on yleensä merkittävämpää mitä pienempi yritys on kyseessä. Yhden sairaspöissaolopäivän kustannus on keskimäärin 350€. Kustannuksen summa vaihtelee paljon alasta, palkkatasosta ja yrityksen muista kuluista riippuen (Haka 2018.) Sairaspöissaolojen kustannukset voidaan jakaa välittömiin ja välillisiin kustannuksiin. Välittömät kustannukset ilmenevät heti työntekijän pöissaolosta, jotka muodostuvat sairaspöissaoloon liittyvästä palkasta, työterveys kuluista, sairaspöissaolosta aiheutuvista ylitöistä tai korvaajasta ja pöissaoloon liittyvästä hallinnoinnista esimerkiksi rekrytointikuluista. Välilliset kulut eivät synny heti vaan ne kehittyvät ajan kanssa. Palveluille aiheutuu kustannuksia, kun työn tuottavuus pienenee tai ilmestyy toimitusvaikeuksia. Tuotannon ja palvelun laadun heikkenemisestä aiheutuu välillisiä kuluja, kuten virheiden tarkistus ja reklamaatioiden käsittely. Näiden lisäksi välillisiä kuluja voi olla työilmapiirin heikentyminen, kilpailukykyyn heikentyminen ja maineen tai imagon heikentyminen. (Keva 2017, 8-9.)

Yrityksillä voi olla sairaspöissaolojen lisäksi ongelmana työntekijöiden presenteismi. Presenteismi on aikaansaamatonta töissä olemista. Ollaan töissä, mutta työn tulos on juuri olematonta. Se voi olla lievimmillään esimerkiksi pientä päänsärkyä tai vähäisten yöunien aiheuttamaa väsymystä, taas pahimmillaan se on työntekoa täysin sairaana. Arvioiden mukaan tämä on työnantajille jopa kalliimpaa kuin sairaspöissaolojen kustannukset. Presenteismi alentaa työntekijöiden työnteon laatua, joka näkyy virheiden lisääntymisenä, luovuuden ja ideoinnin vähentymisenä tai asiakkaan tarpeiden ymmärtämisen vaikeutena. (Tenkula 2022.) Työhyvinvointi ehkäisee presenteismejä. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi edistää terveellisiä elämäntapoja ja lisää hyvinvointia monipuolisesti, jotka vähentävät presenteismejä. Näitä ovat esimerkiksi perinteisten liikuntaetujen lisäksi mahdollisuudet käydä hieronnassa, psykiatrilla tai ravintoneuvonnassa. (Udd 2021.)

Työhyvinvoinnilla ei ole pelkästään kustannuksia vähentäviä vaikutuksia, kuten sairaspöissaolojen, työtapaturmien ja ennenaikaisen eläköitymisen väheneminen. Työhyvinvointi lisää myös työntekijöiden tehokkuutta, parantaa työn tulosta, työssä

jaksamista ja tätä kautta sillä on parantava vaikutus työpaikan toimintaan ja tuottavuuteen (Murto 2017). Työssä viihtyminen on avain asemassa näitä asioita kehittäessä. Viihtyvyys muodostuu monesta osa-alueesta ja sitä voidaan parantaa monella eri tavalla. Esimerkiksi työpaikan viestintä, ilmapiiri, luottamus ja työtilan tilasuunnittelu vaikuttavat työpaikan viihtyvyyteen (Naava 2020). Lisäksi työhyvinvointi parantaa innostuksen ja sitoutumisen syntymistä, jolla on positiivinen vaikutus yrityksen imagoon ja se antaa statuksen haluttavaksi työpaikaksi. Samalla se helpottaa yhteistyökumppaneiden saamista, joka voi avata uusia markkinoita ja tämän avulla lisätä yrityksen kilpailukykyä. (Ojala & Ahonen 2003, 49.)

Työhyvinvointi sijoituksena on todettu monessa tutkimuksessa erittäin kannattavaksi. Keskimäärin euron sijoitus on todettu tuottavan takaisin kolmesta kuuteen euroa. Sijoituksen tuottavuus perustuu työhyvinvoinnin yhdistyminen niin moneen yrityksen menestymiseen vaikuttavaan tekijään kuten, työpanokseen työssä, tehokkaaseen työajan käyttöön, pidempiin työuriin ja vähentyneisiin poissaoloihin. Työntekijä, joka voi hyvin tuottaa hyvän työpanoksen, luo paremman asiakastyytyväisyyden sekä tukee organisaation kilpailu- ja uusiutumiskykyä. Tämän takia työhyvinvointi voi olla aiheellinen osa yrityksen strategista menestystä. (Tietoaakseli 2020.)

3.5 Liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin

Liikuntaa harrastaessa ollaan fyysisesti aktiivisia, jolloin ihmisen hermosto ohjaa lihaksia toimimaan, joka saa ihmisen kuluttamaan energiaa. Liikunta eroaa pelkästä fyysisestä aktiivisuudesta siten, että se on jokin tietty fyysisen aktiivisuuden muoto, jota harrastetaan tietyn syyn tai vaikutuksen takia. (Puhti 2022.)

Liikkumisen vaikutukset ovat todella monipuoliset ja ne ulottuvat kaikkiin elämän osa-alueisiin. Liikunnan avulla voi parantaa kuntoa, itsetuntoa, vuorovaikutustaitoja ja lisäksi se vähentää stressiä. Fyysisen hyvinvoinnin näkökulmasta liikunnalla on lukuisia terveyden edistämiseen ja ylläpitämiseen vaikuttavia keinoja: Lisää hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintaa, sydänlihas voimistuu, verenkierto lisääntyy ja hapen käyttö muuttuu tehokkaammaksi, alentaa verenpainetta, aineenvaihduntaa tehostuu ja tämän avulla parantaa veren insuliinitasapainoa, vaikuttaa positiivisesti veren rasva-arvoihin, lisää HDL-kolesterolin ja laskee LDL-kolesterolin arvoa veressä, vahvistaa luustoa sekä kehittää lihaksistoa. (Smart moves 2021.)

Samalla liikunta vaikuttaa ihmisen psyykkiseen käyttäytymiseen positiivisesti. Liikunnan avulla voidaan vähentää ihmisen kortisoli-stressihormonin eritystä ja samalla se vie ikävät ajatukset pois mielestä. Biologinen selitys mielihyvän synnystä on myös selvä, koska

ihmisen liikkuminen lisää hermoston välittäjäaineiden erittymistä, joka selittää mielihyvän syntymisen. Nämä tunteet parantavat ihmisen tervettä minäkuvaa ja antavat onnistumisen tunnetta, jotka mahdollistavat itsetunnon nousun. Lisäksi liikkuminen ylläpitää sosiaalista hyvinvointia. Ryhmässä liikkuminen on sosiaalista kanssakäymistä, joka ylläpitää vuorovaikutustaitoja ja opettaa ottamaan muut huomioon. Se mahdollistaa uusien kaverisuhteiden syntymisen tai nykyisien suhteiden ylläpitämisen. (Smart moves 2021.)

Säännöllinen liikunta voi ehkäistä työkyvyttömyyden. Toistuva ja rutiininomainen liikunnan harrastamisella on työkyvyttömyydeltä suojaava ja elinikää nostattava vaikutus. Liikunta ennaltaehkäisee monia sairauksia ja se toimii myös hoitona tietyille sairauksille. Ihmisten työkykyä voidaan parantaa liikunnan avulla. Työkykyä parantava vaikutus perustuu pääasiassa fyysiseen toimintakykyyn ja sairauksien ehkäisyyn. Tämän takia kannustetaan työnantajia antamaan mahdollisuus työpaikkaliikuntaan tai liikunnan harrastamista työnantajan kustannuksella. (UKK-instituutti 2020.) Liikunnan aloittamisella on vaikuttavia vaikutuksia, vaikka työntekijä ei olisi liikkunut aikaisemmin hirveästi. Olli Kettusen tekemän väitöstutkimuksen mukaan liikunnan lisäyksellä oli positiivisempi vaikutus niille, joiden työkyky on huonontunut ja stressitasot korkealla. Tutkimuksessa eri yritysten työntekijät osallistuivat liikuntaleireille 4 kertaa vuodessa ja heidän kunto parani sekä stressioireet vähenivät. (Yle 2015.)

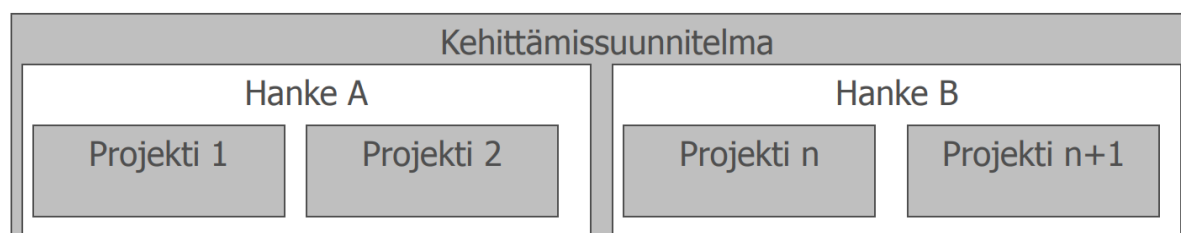
4 Projektityöskentely

Tässä luvussa havainnollistetaan projektityöskentelyä ja siihen vaadittavia elementtejä. Luku alkaa projektin perustasta, jossa kerrotaan projektin määritelmä. Tämän jälkeen luku käsittelee projektin vaiheita, toteutusprojektia, projektinjohtamista ja lopuksi projektin tavoitteiden määrittelyä.

4.1 Projektin perusta

Projekti sanana on varmasti enemmän tai vähemmän tuttu termi meille kaikille. Tarkempi määritelmä ei ole kuitenkaan itsestään selvä, vaan sen määrittäminen muodostuukin yllättävän hankalaksi. Tutkiessani projekti aiheista teoriaa huomasin, että projekti sanalle löytyi toisistaan poikkeavia määritelmiä. Selkeä ja helposti ymmärrettävä määritelmä löytyi Ruuskan (2007, 18-19) kirjasta, jossa projekti määritellään tähän tapaan: ”Lyhyesti määriteltynä projekti on joukko ihmisiä ja muita resursseja, jotka on tilapäisesti koottu yhteen suorittamaan tiettyä tehtävää. Lisäksi projektilla on kiinteä budjetti ja aikataulu.”

Puhekielessä projekti rinnaistetaan synonyymiksi hanke sanan kanssa. Sanat ovat kuitenkin hyvä erottaa toisistaan, sillä niiden merkitys sisällöllisesti on huomattavasti eriainen. Hanke-sanat sisältö on laajempi, eikä sitä ole yhtä täsmällisesti määriteltty kuin projektia. Projekti on taas aina tarkasti määriteltty, rajattu kokonaisuus, jossa on tavoitteet ja siihen kohdistuu omat työpanokset. (Anttila 2001, 17.) Huomion arvoista on myös se, että projekti on osa kokonaisuudesta. Kokonaisuuksia voivat olla hankkeet tai ohjelmat, jotka pilkotaan pienemmiksi osiksi, jolloin niistä tulee projekteja. Alla oleva kuva havainnollistaa hankkeen ja projektin suhdetta.



Kuva 5. Kehittämissuunnitelma (Huotari & Salmikangas s.a.)

Projekteja tehdään kaikkialla, niin yrityksissä, yhdistyksissä, julkishallinnon organisaatioissa ja jopa perheissä. Projektit ovat erittäin yleisiä ja tämän takia nyky-yhteiskuntaa on kutsuttu projektityhteiskunnaksi. Projektien päämäärä on saavuttaa ennalta asetettu tavoite. Tarpeen projekteihin luovat tavoitteet, joita ei pystytä lunastamaan ilman erillistä projektiryhmän perustamista. Tämän takia projektissa tehtävä työ on usein erillaista työtä työntekijöiden normaaliin työskentelyyn verrattuna. Projekteja

löytyy paljon erilaisia, mutta kaikkia projekteja yhdistää nämä asiat: tavoite (toiminnallinen, taloudellinen, toteuttava tai toimintaa uudistava tavoite), projektityöskentely (työntekoa, jolla pyritään saavuttamaan asetettu tavoite), suunnittelu, rooleistus, aikataulu, budjetti ja projektin seuranta. (Kettunen 2009, 15.)

4.2 Projektin vaiheet

Projekteissa on vaiheita, jotka toteutetaan järjestyksessä. Projekti alkaa tarpeen tunnistamisesta, jossa tunnistetaan mahdollinen ongelma tai löydetään ratkaisuidea tiettyyn asiaan. Tarpeen syntymisen takana voi olla monia erilaisia syitä. Yleisiä yrityksen projektin aloittamisen syinä ovat esimerkiksi markkinoiden vaatimus, toiminnan muutoksia vaativat uudet edellytykset, asiakkaan toivomukset, teknologian kehitys tai lain asettamat uudistukset. (Karlsson & Marttila 2001, 14-15.)

Projektin vaiheistuksessa on tärkeää erotella vaiheet toisistaan, koska jokaisella vaiheella on oma tarkoitus ja tapa lähestyä ongelmaa. Vaiheistuksen etuna on, että päätökset pystytään tekemään vaihe vaiheelta tukeutuen edelliseen vaiheeseen. Näin projekti selkeytyy ja onnistumisen mahdollisuus paranee. Eri vaiheissa syntyy myös tuloksia, joita pystytään hyödyntämään myöhemmissä vaiheissa. Ennen ensimmäisen vaiheen aloittamista on päätettävä projektin toteuttamisesta. Lisäksi on oltava projektin puitesuunnitelma, joka antaa vastaukset moneen kysymykseen. Suunnitelma paljastaa projektin taustan, ongelman, vision, rajauksen, aikataulun, voimavarat, kriteerit, yhteistyökumppanit ja toimeksiantajan. (Karlsson & Marttila 2001, 16-17.)

Ensimmäinen vaihe on projektin selvittäminen. Projektin eri asiat analysoidaan ja tutkitaan, eikä ratkaisuja pidä tässä vaiheessa vielä ehdottaa. Analysointi tukee päätöksiä tulevaisuuden päätöksien teossa. Toinen vaihe on suunnan valinta, jossa saadaan vaihtoehtoja luotua. Eri vaihtoehtoista valitaan se, joka ratkaisee ongelman parhaiten. Vaihtoehtojen vertailu ja arvioinnoin antama tulos toimii toiminnan pohjana jatkossa. Kolmas vaihtoehto on suunnittelu. Suunnittelussa käydään laajasti läpi päätettyä ratkaisua, jota lähdetään toteuttamaan. Suunnittelun tarkoituksena on käydä projektin yksityiskohtia läpi, jotta projektin onnistumiseen vaikuttaviin tekijöihin ollaan osattu ennakoida etukäteen. Kolmannen vaiheen lopussa projektiryhmällä on valmiina toteutussuunnitelma ja eräänlainen sopimus, jonka mukaan ihmiset ovat sitoutuneet projektityöskentelyyn. Neljäs vaihe on itse projektin toteuttaminen. Projektin onnistumismahdollisuudet paranevat kun voimavarat, henkilöt ja menetelmät ovat oikeat ja pystytään selkeästi keskittymään projektin toteuttamiseen. Viimeinen vaihe on projektin tuloksien luovuttaminen. Tulokset luovutetaan toimeksiantajalle tai asiakkaalle. Tuloksien luovuttaminen kertoo onko tavoitteisiin päästy. Projektin tilaaja pääsee tämän vaiheen

jälkeen hyödyntämään projektin tuloksesta syntyvää ratkaisua. Seuraava vaihe ei olekkaan enään osa projektia vaan sitä kutsutaan käyttäjävaiheeksi. (Karlsson & Marttila 2001, 17.)

4.3 Toteutusprojekti

Toteutusprojekti on toteutus, jossa tehdään ennaltaan määriteltyn tavan mukaan esimerkiksi tapahtuma, tilaisuus, näytelmä, koulutus tai seminaari. Toteutusprojekteissa on omat haasteensa. Isona haasteena on aikataulu, koska se on useasti toteutusprojekteissa joustamaton. Tietylle toteutukselle on sovittu etukäteen päivämäärä, joka vaatii toteutuksen lisäksi koko muuta projektia elämään tämän aikataulun kanssa. Lisäksi toteutusprojekteissa haasteita tarjoaa ulkopuoliset tekijät, jotka voivat vaikuttaa projektin onnistumiseen hyvinkin paljon. Riippuen toteutuksesta, esimerkiksi ulkona toteutetulle tapahtumalla kylmä tai sateinen sää voi aiheuttaa tapahtuman epäonnistumiseen, vaikka projektin kaikki muut osatekijät olisivat onnistuneet. (Kettunen 2009, 24.)

Toteutusprojekteissa pitää pystyä varautumaan muutoksiin. Yllätyksiä tulee lähes poikkeuksetta toteutuksen aikana, jolloin pitää olla valmiina nopeisiin muutoksiin. Muutoksiin pitää ollakin valmistautunut varautumissuunnitelmalla, jossa on eri ongelmatilanteisiin ratkaisuvaihtoehtoja. Tämä vähentää projektin riskiä epäonnistua. Yleensä toteutusprojektin onnistumista pystytään analysoimaan vasta toteutuksen jälkeen. Ennen toteutusta ei pystytä varmistamaan miten ihmiset viihtyvät tai millaiseksi he tuntevat olonsa tapahtumassa. (Kettunen 2009, 24-25.)

4.4 Projektinhallinta ja johtaminen

Projektien huomattavin haaste on päämäärän, odotusten ja vaatimusten mukainen onnistuminen. Onnistumiseen vaikuttaa useat tekniset, sosiaaliset ja taloudelliset asiat, mutta projektinhallinnan kannalta systemaattiset johtamistavat ja menetelmät ovat yhteisiä tekijöitä onnistuneessa projektissa. Projektinhallinta on projektin tavoitteiden ja päämäärän saavuttamiseen tähtäävien johtamistapojen soveltamista. (Arto, Martinsuo & Kujala 2006, 35.)

Ruuskan mukaan (2007, 29-31) projektien hallinnassa vaaditaan valvontaa ja jatkuvaa ennakkointia, jotta muutoksen aiheuttamiin paineisiin voidaan vastata ja mukauttaa projektin toimintaa uuden tilanteen synnyttämän vaatimusten mukaiseksi. Projektin hallinnalle löytyy alan kirjallisuudesta useita samansuuntaisia määritelmiä, jossa jokaiseen määritelmään sisältyy yhteisenä tekijänä valvonta. Projektin hallinta on suunnittelua,

päätöksentekoa, toimeenpanoa, ohjausta, koordinoitua, valvontaa, suunnan näyttämistä ja ihmisten johtamista.

Projektia johtaa projektipäällikkö. Projektipäällikön tehtävänä on vastata projektin onnistumisesta. Onnistumisen kannalta tärkeimpiä elementtejä on aikataulu, budjetti ja projektiin asettamiin tavoitteisiin pääseminen. Projektipäälliköllä on iso valta, joten hänen pitää osata hyödyntää sitä järkevästi. Käytännön työnteossa se voi näkyä itsepäisyytenä, käskyttämisenä, kieltäytymisenä tai tiukoista otteista neuvotteluissa. Kokonaisuutena projektipäällikkyys on vahvaa otetta projektintoimintaa kohtaan sekä uskallusta kantaa projektia asetettuihin tavoitteisiin. (Kettunen 2009, 29.)

Projektipäällikkö on henkilö tai harvakseltaan organisaatio. Projektipäälliköllä on operatiivinen vastuu projektin toteuttamisesta. Tämä tarkoittaa sitä, että projektipäälliköllä on oltava käytössään tarvittavat resurssit, realistiset olosuhteet ja niitä käytetään tavoitteen eli projektin toteuttamisen saavuttamisen hyväksi. Projektipäällikön ensisijainen tehtävä on huolehtia siitä, että projekti noudattaa projektisuunnitelmaa, resurssit jakautuvat suunnitelmallisesti ja projektiryhmän yksittäiset toimijat tekevät työnsä ajallaan ja laadukkaasti. (Hagman 2002, 32-33.)

Projektipäällikkö tarvitsee tänäpäivänä monipuolisesti erilaisia taitoja eri tilanteisiin (kuva 6). Menestymistä projektipäällikkönä ei voida enään laskea yhden vahvan taidon tai ominaisuuden varaan vaan projektipäällikön pitää osata hallita kokonaisuutta, joka vaatii useampaa taitoa.



Kuva 6. Projektipäällikön taidot (Doyle 2021)

Projektijohtaminen on dynaamista johtamista eli asioita pitää varmistaa ja ylläpitää. Työskentelyn tulee edetä päämäärätietoisesti kohti haluttua lopputulosta ja se vaatii jatkuvaa ohjeistamista ja laadun tarkastamista. Keskustelulla varmistetaan ymmärrys työnkuvasta ja toimintatavoista. Tärkeää on, että kaikki projektissa työskentelevät ymmärtävät asian samalla tavalla. Oleellisia kysymyksiä on esimerkiksi mitä, miksi, miten ja kuka tekee projektissa mitäkin. (ATR Soft 3.6.2019.)

4.5 Projektin tavoitteiden määrittely

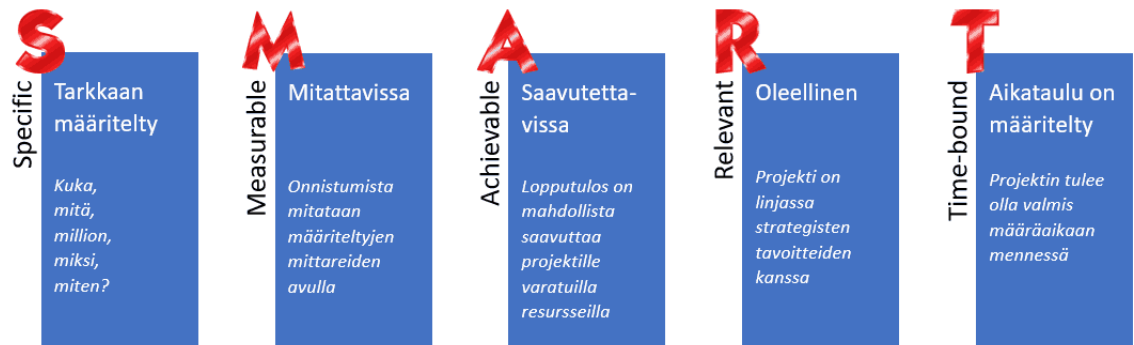
Tavoitteiden asettaminen on helppo ymmärtää. Ne motivoivat, ohjaavat ja antavat tekemiselle suunnan. Tavoitteet tukevat tuloshakuista ajattelutapaa, koska ne kohdistavat ihmisten energiaa ja mielekkyyttä tavoitteen saavuttamiseen. Kehittäminen tai muutoksen hakeminen ilman tavoitetta voi vähentää työn mielenkiintoa ja samalla se vähentää mahdollisuuksia saavuttaa mitään merkittävää. (Hosiasluoma 17.10.2021.)

Tavoitteiden pitää olla selkeitä, realistisia, haastavia ja ennen kaikkea mitattavissa. Mitattavuus on päämäärän peruskriteeri, ilman sitä ei pystytä havaitsemaan projektin tai minkä tahansa asian toteutuksen onnistumista. Mitattavuuden puute vaikeuttaa asioiden osoittamista projektin valmistuttua. Tavoitteiden mitattavuus lisää selkeästi niiden käyttökelpoisuutta. (Karlsson & Marttala 2001, 132.)

Mitattavuuden tärkeyttä voidaan havainnollistaa konkreettisella esimerkillä. Tehdään oletus, että varusmies haluaa parantaa fyysistä kuntoaan, jolloin tavoite on fyysisen kunnon parantaminen. Suppeasti muodostettu tavoite voisi olla ”Haluan parantaa fyysistä kuntoani”. Tavoitteen kehittäminen muotoon ”kehittyä varusmiehille tehdyissä kuntotesteissä, jotka mittaavat fyysistä kuntoa” kuvastaa ja kertoo tavoitteesta jo paremmin. Tätä tavoitetta tällaisenaan on kuitenkin vaikea mitata. Tämän takia tavoitetta on muokattava niin, että siitä tulee helpommin mitattava: ”Saada jokaisesta kuntotestin osiosta hyvä arvosana entisen tyydyttävän sijaan.” Tällä tavalla tavoite on selvästi mitattavissa, koska arvosanoille on tietty tulos vaatimus ja testistä saatu tulos kertoo suoraan onko tavoitteessa onnistuttu vai ei. Tarkkaan ajatellen tästäkin tavoitteesta puuttuu yksi tärkeä elementti, ajankohta. Eri komppanioilla järjestetään kuntotestit eri ajankohtina, joten ei voida tietää milloin tavoite pitää suorittaa, jos siitä ei ole mainintaa tavoitteessa. Tavoite on tämän takia korjattava vielä kerran uudestaan. ”Saada jokaisesta 16.11.2022 järjestetystä kuntotestin osiosta hyvä arvosana entisen tyydyttävän sijaan.”

Tavoitteen määrittelyssä voidaan käyttää erilaisia työkaluja sen helpottamiseksi. Niiden avulla voidaan ohjata ja analysoida tavoitetta oikeaan suuntaan, jolloin projektin edellytykset onnistumiselle paranevat. Hyvin tunnettu tapa asioiden määrittelyyn on

SMART-tekniikka, jossa jokaisella kirjaimella on oma tarkoitus auttaa asian määrittämisessä. Se helpottaa myös perustelemaan, miksi asiat tarvitsevat muutosta tai kehitystä (Sitra 2022).



Kuva 7. SMART- malli (Arter 2017)

5 Ryhmäliikunta-projekti

Tässä luvussa kerron Veikon Kone Loviisan ryhmäliikunta-projektin sisällöstä ja sen järjestämisestä.

5.1 Projektin tausta

Tämä vuosi on ollut koronapandemian takia hyvinkin poikkeuksellinen. Aikaisempina vuosina yrityksellä on ollut tapana tarjota työntekijöille yhteistä tekemistä säännöllisin väliajoin ympäri vuoden. Vuosi on ollut selkeästi passiivisempi Veikon Kone Loviisan henkilökunnan toiminnassa, jos vertaa yhteisen tekemisen määrään edellisvuosiin nähden. Projektin ideaksi muodostui toiminnallinen liikunta kokonaisuus työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Haaga-Heliassa opiskeluni ovat sisältäneet jatkuvasti erilaisia toiminnallisia projekteja, jotka varmasti edesauttoi opinnäytetyön muodon valitsemisessa. Toiminnallisella opinnäytetyöllä pystyn myös takaamaan sen, että toimeksiantajani saa jotain konkreettista hyötyä tekemästani työstä.

Idean synnyttyä esittelin opinnäytetyö ajatustani esimiehelle Kenneth Kajanderille, jonka mielestä idea oli hyvä. Hänen hyväksymisen jälkeen jätin opinnäytetyöni aihe-ehdotuksen Haaga-Helian hyväksyttäväksi. Aiheen hyväksymisen jälkeen tein projektista sopimuksen Veikon Koneen kanssa. Tämän jälkeen alkoi suunnittelutyö projektin konkreettisen tekemisen ja kirjalliseen edistymiseen liittyen.

5.2 Projektin kohderyhmä

Kohderyhmäksi muodostui Loviisan Veikon Koneen henkilöstö, joka koostuu kahdeksasta henkilöstä. Jokaisen osallistumisella oli suuri vaikutus projektin tavoitteiden onnistumisen kannalta. Lisäksi liikuntavuorot ja tilavaraukset oli laskettu koko henkilökunnan määrän mukaan.

5.3 Projektin tavoitteet

Projektin tavoitteena oli toteuttaa onnistunut ryhmäliikunta kokonaisuus, joka koostuu neljästä yhteisestä liikuntakerrasta kuukauden aikana. Samalla projektin tavoitteena oli nostattaa työntekijöiden työhyvinvointia. Liikuntakertojen avulla kohderyhmäläiset pystyivät parantamaan vointiaan kokonaisvaltaisesti. Toisaalta yhdessä tekeminen lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja me-henkeä, joka on tärkeä osa toimivaa työyhteisöä. Liikuntakertojen lajit vaihtuvat joka viikko, mutta lajeja yhdisti matala aloituskynnys ja paikalliset liikuntatilat. Näiden tarkoituksena oli osoittaa työntekijöille harrastus mahdollisuuksia Loviisan lähialueella. Projektin ensimmäinen liikuntakerta oli suunniteltu

alkavan 04.10.2021. Ensimmäisen kerran jälkeen oli aikataulutettu kolme liikuntakertaa. Kaikille päiville oli suunniteltu varapäivät mahdollisten esteiden varalta, jotka estäisivät järjestämisen alkuperäisinä päivinä.

Liikuntakertojen jälkeen työntekijöille lähetettiin liikuntakerroista kysely, jossa he pääsivät vastaamaan erilaisiin kysymyksiin. Kysely olikin tärkein projektin onnistumisen mittarina käytetty työväline. Vastaukset kertoivat työntekijöiden kokemuksista ja näiden avulla pystyttiin tekemään johtopäätöksiä erilaisten muutoksien ja kehityksien suhteen. Kyselyn avulla mitattiin projektin onnistumista. Kyselyn kysymyksiin luotiin ihannetulokset, jonka avulla pystyttiin arvioimaan projektin onnistumista. Ilman kyselyyn luotuja tavoitteita projektin onnistumista olisi ollut huomattavasti vaikeampi mitata. Kuvassa 8 näkyy projektiin asetetut tavoitteet, jotka ovat kyselyn avulla mitattavissa. Kysely löytyy liitteenä liite 2 tiedostona.

Projektin tavoitteet

Liikuntakertojen hyöty työhyvinvointisi kannalta? (arviointi: 1-5)
1= negatiivinen vaikutus 3= ei vaikutusta 5= erittäin hyödyllinen

1)

Koetko työpöydän kanssa yhteisen tekemisen työajan ulkopuolella tärkeäksi? Mikä? (1-5)
1= ei ollenkaan 3= siltä välillä 5= todella tärkeä

3)

Liikuntakertojen yleisarvosana:
1 (erittäin surkea) 2 (huono) 3 (siltä välillä) 4 (hyvä) 5 (erinomainen)

1 kerta kellaus:	1	2	3	4	5
2 kerta sukkapallo:	1	2	3	4	5
3 kerta lenkkipetätkki:	1	2	3	4	5
4 kerta kuntosäilyt:	1	2	3	4	5

2)

Lisäksi liikuntakerrat liikuntaa viikkojen aikana normaaliin viikkoon verratuna? (1-5)
1= ei ollenkaan 3= vähäsen 5= todella paljon

4)

1) Kysymyksen keskiarvoksi < 4. Jolloin työntekijät kokevat liikuntakertojen parantaneen työhyvinvointia.

2) Liikuntakertojen yleisarvosanan keskiarvoksi < 4. Jolloin liikuntakertojen järjestäminen ja organisointi olisivat onnistuneet.

3) Kysymyksen keskiarvoksi < 4. Jollon työntekijät olisivat sisäistäneet projektin tarpeellisuuden.

4) Kysymyksen keskiarvoksi 3 - 4,5. Jolloin työntekijöiden liikunta olisi lisääntynyt, mutta ei liian paljon.

Kuva 8. Projektin kyselylomakkeen tavoitteet (Kantele 2021)

Projektin taloudellinen tavoite oli noudattaa toimeksiantajalta saatua budjettia. Projektin kokonaisbudjetti oli 500 euroa, jonka avulla liikuntakertojen tilat ja kaikki muutkin olosuhteet tuli olla järjestettyinä. Budjetti jaettiin jokaiseen liikuntakertaan ja yllättäviin kuluihin, jotta budjettia pystyttiin tarkkailemaan projektin aikana. Tarkemmat budjetoinnit löytyvät projektin toteutussuunnitelmasta liite 3.

5.4 Projektin toteuttaminen

Projekti aloitettiin, kun suunnittelu ja ideointi sisällöstä olivat valmiina. Ensimmäinen liikuntakerta toteutettiin 04.10.2021, jonka jälkeen liikuntaa järjestettiin viikoittain seuraavat kolme viikkoa eteenpäin. Liikuntakerrat toteutettiin työajan ulkopuolella, joka vaati aktiivista keskustelua aikataulujen sovittamisesta yhteen niin työkavereitten ja ulkopuolisten toimijoiden kanssa.

Ensimmäisenä lajina oli keilaus. Keilaus järjestettiin Loviisan keilahallissa, joka oli suurimmalle osalle työntekijöistä ennestään tuttu paikka. Olin varannut keilaradat 60 minuutin ajaksi, jolloin jokainen ehti pelaamaan useamman sarjan. Keilailun jälkeen kokoonnuimme vielä yhteen ja kävimme läpi ensiviikon aikataulun.

Toisena liikuntakertana kävimme pelaamassa sulkapalloa. Järjestämispaikkana toimi Agricolahalli, joka sijaitsee noin 20 kilometrin päässä Loviisan keskustasta. Halli ei ollut osallistujille yhtä tuttu kuin keilailuhalli, jopa osalle työporukasta liikuntakertamme oli ensimmäinen käynti hallissa. Se herättikin ihmetystä, että Loviisasta löytyy hyviä sisäliikunta mahdollisuuksia useamman hallin voimin. Meillä oli kahden tunnin vuoro, joten aikaa pelaamiseen oli erittäin runsaasti. Aloitimme lämmittelyllä ja pallottelulla pareittain, jonka jälkeen pelasimme 10 pisteen pelejä toisiamme vastaan. Pelien jälkeen pidin yhteisen huoltavan venyttely hetken, jotta palautuminen lähtisi heti liikkeelle.

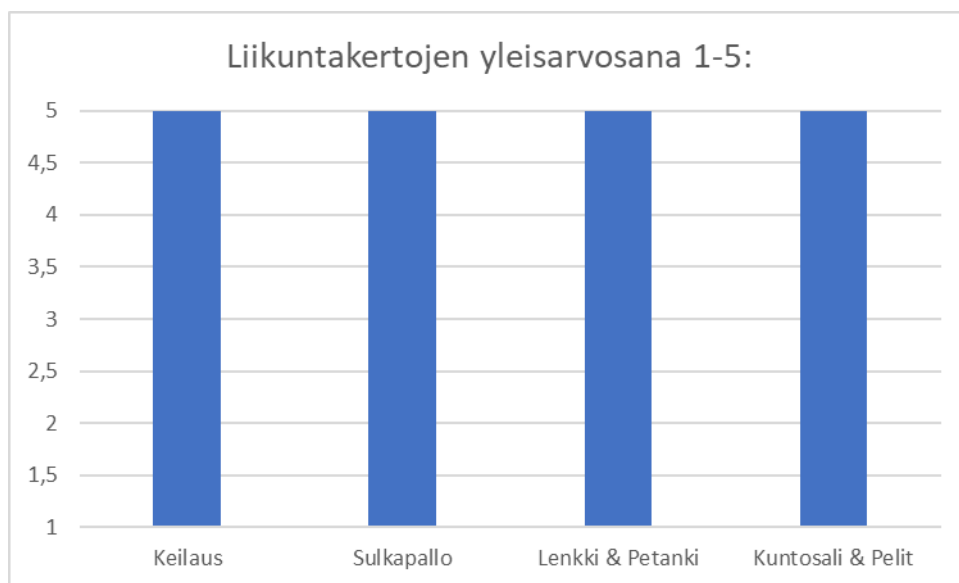
Kolmannella viikolla järjestettiin kävelylenkki ja petankin pelailua. Kokoontumispaikkana toimi Loviisan kirkko, josta suuntasimme harjulle kävelemään. Kävelylenkki kesti noin 40 minuuttia, jonka jälkeen rupesimme pelaamaan petankkia. Työntekijöiden positiivinen asenne havaittiin, vaikka kävely oli tekemisenä aika yksinkertaista. Petankki pelailut sopi yllättävän hyvin kävelylenkin kanssa yhteen, sillä pelkän kävelyn olisi voinut kokea nopeasti tylsäksi, jolloin liikunnasta olisi jäänyt negatiivinen vaikutus työntekijöihin.

Viimeisellä liikuntakerralla tutustuttiin kuntosaliharjoitteluun, pelattiin biljardia ja dartsia. Järjestämispaikkana oli ensimmäiseltä viikolta tuttu keilahalli. Ensiksi tutustuttiin keilahallin kuntosalitiloihin, jotka sijaitsevat keilahallin yläkerrassa. Tämän jälkeen esiteltiin päivän ohjelma, joka alkoi kuntopiiri harjoituksella. Kahdeksaa erilaista liikettä toistettiin 30 sekunnin ajan. Kuntopiiri sisälsi laajasti erilaisia liikkeitä, jotka kuormittivat monipuolisesti kehon eri lihasryhmiä. Kuntopiirin jälkeen järjestettiin pareittain biljardi ja darts turnaukset, jotka muodostivat tiukkoja ja vaiherikkaita pelejä työkavereiden välille. Kokonaisuutena viimeinen kerta kesti noin kaksi tuntia, joten liikuntaa tuli ajallisesti yllättävän paljon.

5.5 Ryhmäliikunnan kyselytulokset

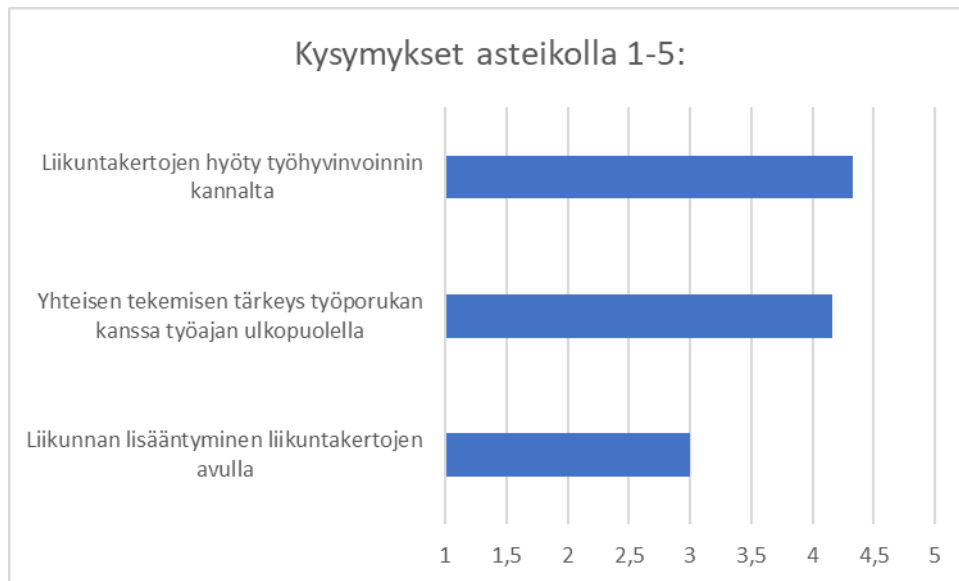
Jokaisen ryhmäliikunta kerran jälkeen työntekijöiden olo vaikutti todella energiseltä ja positiiviselta. Ryhmäliikunta antoi kaikille hyvän mielen ja se loi jopa työpaikan kahvihuone keskusteluille aiheita. Viimeisen liikuntakerran jälkeen projektista kerrottiin hyvää palautetta, joka koettiin onnistumisena.

Neljännen ja viimeisen liikuntakerran jälkeen liikuntakerroista lähetettiin kysely työntekijöille heidän sähköpostiinsa. Kyselylomakkeessa (liite 2) kysyttiin yleisarvosanaa liikuntakerroista asteikolla 1-5. Tämän lisäksi kysyttiin samaa arviontiaskeikkoa käyttäen liikuntakertojen hyötyä työntekijöiden työnhyvinvoinnin kannalta, yhteisen tekemisen tärkeyttä työajan ulkopuolella ja lisäksi liikuntakerrat työntekijöiden liikuntaa normaaliin viikkoon verrattuna. Kyselylomakkeessa oli myös sanallisia kysymyksiä, joiden avulla pystytään saamaan tärkeitä havaintoja projektista.



Kuva 9. Liikuntakertojen yleisarvosana 1-5. (Kantele 2021)

Havainnot liikuntakertojen onnistumisesta osoittautui yllä olevan kuvan 9 mukaan oikeaksi. Työntekijät antoivat jokaisesta liikuntakerrasta täyden arvosanan, joka kertoo työntekijöiden viihtyvän ja pitävän ryhmäliikunta projektista. Sanallinen palaute liikuntakerroista oli pääsääntöisesti pelkästään positiivista. "Oli erittäin mukavaa viettää työporukan kanssa aikaa ja kokeilla erilaisia liikunnan lajeja." "Yhdessä tekeminen työajan ulkopuolella on kivaa ja samalla kipinä urheiluun kasvoi." Liikuntakerroista harva keksi mitään huonoa palautetta, mutta osa kertoi negatiivisena asiana olevan lihaksien jumiutumisen ja lihassäryn seuraavana päivänä.



Kuva 10. Keskiarvot työntekijöiden vastauksista kysymyksiin asteikolla 1-5. (Kantele 2021)

Kyselyn avulla saatiin monipuolisesti tietoa työntekijöiden ajatuksista ja liikunta tottumuksista. Yllä olevasta kuviosta näkee työntekijöiden vastauksien keskiarvot eri kysymyksiin. Kuvan 10 alimmalla rivillä näkyy työntekijöiden vastauksien asettuminen keskiarvoon kolme. Tämä tarkoittaa liikunnan lisääntyneen työntekijöiden normaaleihin liikuntatottumuksiin verrattuna vähän.

Toinen rivi kertoo kuinka tärkeäksi työntekijät pitävät työporukan yhteistä tekemistä työajan ulkopuolella. Vastauksien keskiarvo 4,16 osoittaa, että työajan ulkopuolella vietettyä aikaa pidetään tärkeänä. Tämän pystyy aistimaan työntekijöiden sanallisista vastauksista kysymykseen. ”Pidän tämmöistä tai vastaavaa tekemistä erittäin tärkeänä, koska tutustun työkaveriini aivan uudella tavalla ja osaan nauttia työnteosta heidän kanssaan myös tämän avulla paremmin.” ”Todellakin on tärkeää, koen että kuulun paremmin ryhmään, joka boostaa myös työnteokoani.”

Kuvan 10 ylin rivi käsittelee työntekijöiden näkemystä siitä, miten liikuntakerrat vaikuttivat heidän työhyvinvointiinsa. Työntekijät pitivät liikuntakertoja erittäin hyödyllisinä työhyvinvoinnin kannalta, mikä paljastuu työntekijöiden vastauksista. Jokainen työntekijä koki liikuntakerroista hyötyä työhyvinvointiinsa lukuunottamatta yhtä työntekijää joka vastasi, että liikuntakerroilla ei ole vaikutusta työhyvinvointiinsa. Vastaukset muodostivat erittäin positiivisen tuloksen juuri tämän takia, koska kukaan ei havainnut haittavaikutusta työhyvinvointiinsa liikuntakerroista. Vastauksien keskiarvo 4,33 muodostui erinomaisen korkeaksi, josta projektin vetäjä voi olla todella ylpeä.

6 Pohdinta

Tässä opinnäytetyön viimeisessä luvussa opiskelija kertoo aluksi projektista tulleet johtopäätökset ja kehitysehdotukset. Tämän jälkeen luvussa käydään läpi opinnäytetyöprosessia ja omaa oppimista, jossa selviää opiskelijan kokemat haasteet ja projektin avulla vahvistetut taidot.

6.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli parantaa Loviisan Veikon Koneen työntekijöiden työhyvinvointia ryhmäliikunnan avulla ja selvittää kyselyn avulla toteutunut tulos. Kyselyyn olin asettanut tavoitteet, jonka avulla projektin onnistuminen olisi helpommin mitattavissa. Jokaisen kysymyksen tavoitteet täyttyivät, josta voi todeta projektin olevan onnistunut kokonaisuus. Kysymyksistä tärkein oli kysymys, joka kysyi liikuntakertojen hyötyä työntekijöiden työhyvinvointiin. Tavoitteena oli saada kysymyksen keskiarvoksi vähintään numero neljä, joka tarkoittaisi työhyvinvoinnin parantuneen. Tämä ylittyi reilusti, josta voidaan päätellä työntekijöiden työhyvinvoinnin parantuneen. Kyselylomakkeen sanalliset vastaukset tukivat työhyvinvoinnin parantumista, jossa työntekijät kertoivat projektin olevan hyödyllinen heidän hyvinvoinnin kannalta.

Kyselyn muut kysymykset vahvistavat omalla tavallaan projektin hyödyllisyyttä ja onnistuneisuutta. Jokainen liikuntakerta sai täyden arvosanan eli keskiarvoksi muodostui maksimaalinen arvosana viisi. Tavoitteena tähänkin oli saada keskiarvoksi vähintään neljä, joka ylittyi todella selkeästi. Se osoittaa työntekijöiden viihtyvän jokaisella liikuntakerralla erinomaisesti. Viihtyvyys on isossa osassa työhyvinvoinnin kehittämisessä, jonka takia tälläkin kysymyksellä on iso merkitys projektin onnistumiseen. Työntekijöiden huono viihtyvyys olisi voinut heikentää työhyvinvointia tai ainakin parantumisen mahdollisuuksia.

Liikunnan aktiivisuus kysymyksessä vastauksista ilmeni liikuntakertojen lisäävän työntekijöiden liikuntaa normaaliin viikkoon verrattuna vähän. Tämäkin osui tavoitteiseen arvosanalla kolme, joten sen voi päätellä edesauttaneen projektin onnistumiseen. Projektini onnistumisen kannalta vähäinen liikunnan lisääntyminen oli suotuisa vaihtoehto. Liikunnan lisääntyminen on hyvä asia sillä, jos liikuntakerrat eivät olisi lisänneet työntekijöiden liikuntaa niin liikunnan tuomat hyödyt eivät olisi toteutuneet samalla tavalla työntekijöille. Liiallinen liikunnan lisäys olisi voinut kuormittaa työntekijöitä liikaa. Liian iso rasitus voi vaikuttaa negatiivisesti uneen, palautumiseen ja vastustuskykyyn. Nämä taas lisääisivät huomattavasti riskiä työntekijöiden työhyvinvoinnin alentumiseen, joka olisi projektini tavoitteen onnistumisen kannalta erittäin huono vaihtoehto.

Edellä mainittujen kysymysten lisäksi minulla oli tavoite vielä yhteen kyselyn kysymykseen. Se oli kysymys työntekijöille, että kokevatko he yhteisen tekemisen tärkeäksi työajan ulkopuolella. Tähän olin asettanut vastauksien keskiarvo tavoitteeksi yli neljä. Tavoite ylittyi tässäkin kysymyksessä, joka tarkoitti työntekijöiden pitävän yhteistä tekemistä tärkeänä työajan ulkopuolella. Tavoitteena tämä on sen takia, jotta pystyn toteamaan työntekijöiden sisäistäneen projektin ja työhyvinvoinnin kehittämistyön tarpeellisuuden. Työntekijöiden mielipiteet projektin liikuntapäivistä antavat vahvistuksen organisaation kehitysehdotusten tarpeellisuudesta. Jos yhteistä tekemistä ei koettaisi tärkeänä olisi kehitysehdotukset muuttuneet toiseen suuntaan.

Lisäksi muista avoimista kysymyksistä pystyi löytämään paljon positiivisia vastauksia työhyvinvointiin liittyen. Useampi työntekijä kertoi vastauksissaan viihtyneen töissä paremmin liikuntaa järjestetyillä viikolla. Syinä kerrottiin olevan lisääntynyt energia liikunnan avulla ja sosiaalisuus työpaikalla. Työntekijät kertoivat tutustuneensa työkavereihin paremmin ja oppineen heistä uusia asioita. Pääasiassa kaikilla on monen vuoden kokemus yrityksessä työskentelystä, joten tutustuminen ja työkaverista uusien asioiden oppiminen ei ole itsestään selvyys. Näillä edellä mainituilla asioilla on myönteinen vaikutus työhyvinvointiin, jonka avulla pystyn havaitsemaan projektin onnistumisen entistäkin paremmin.

Projektin alatavoitteena oli saada järjestettyä ja läpivietyä onnistunut ryhmäliikunta kokonaisuus. Tämä sujui mielestäni hyvin, koska noudatin etukäteen suunniteltua aikataulua ja budjetissa pysyminen ei tuottanut ongelmia. Käytännön järjestelyt ja työporukan ohjaaminen ei ole itsestään selvä tapahtumaketju, vaan se vaatii suunnitelmallista ja tarkkaa työtä, jossa onnistuin omasta mielestäni hyvin. Onnistumisesta ja hyvästä työstä sain suullisia kehuja työkavereilta ja kirjallisena toimeksiantajan palautelomakkeesta. Toimeksiantajan palautelomake löytyy liitteestä numero viisi.

Täyttä varmuutta ja takuuta projektin onnistumisesta ei ole, vaikka kyselylomakkeen tulokset ovat tavoitteen mukaiset. Kysely on vahvasti subjektiivinen eli työntekijöiden oman mielipiteen varassa. Työntekijöiden arviointikyky omasta hyvinvoinnista on harvoin täydellistä, vaan virhe arvioita syntyy kaikille. Arviointiin voi vaikuttaa monia erilaisia syitä, kuten arviointi ajankohta, vertailu muihin ja tiedostamaton tai tiedostettu valheellinen tiedonanto. Projektin onnistumisen mittauksesta puuttuu objektiivinen data, jolloin työntekijöiden mielipiteellä ei olisi merkitystä tulokseen. Esimerkiksi älykellon syke ja sykevälimittauksilla voitaisiin mitata fyysistä kuormitusta ja palautumista. Toisaalta henkistä hyvinvointia näiden avulla olisi erittäin haastavaa mitata, vaikka monesta älykellosta tai rannekkeesta löytyy esimerkiksi stressitason mittaus. Psykyllisen

hyvinvoinnin mittaaminen sykevaihteluiden avulla ei anna täyttä varmuutta ja johtopäätöksien tekeminen sen avulla olisi hyvin kyseenalaista. Tunne tason mittaukseen tarvittaisiin laboratoriotarvikkeet, jos luotettavuutta haluttaisiin nostaa paremmaksi. Tämmöiseen järjestelyyn olisi tarvittu huomattavasti isompi budjetti ja tämän tasoiselle datalle ei tässä projektissa olisi ollut tarvetta.

Työntekijän kokema työhyvinvointi onkin hyvin henkilökohtaista ja kyseessä on vahvasti työntekijöiden kokema mielipide asiaan. Toisin sanoen työhyvinvointia voidaan pitää subjektiivisena kokemuksena, jonka takia projektin onnistumisen mittaamisen paras tapa on kysely. Tämän avulla saatiin riittävä tieto työntekijöiden kokemuksesta projektin aikana ja sen jälkeen heräävistä ajatuksista. Kyselyn tavoitteisiin pääsemistä pidän merkittävänä onnistumisen merkinä ja työntekijöiden sanalliset kommentit tukevat sitä hyvin vahvasti.

6.2 Kehitysehdotukset

Kirjoittajan mielestä työhyvinvoinnin tärkeys on korostunut nykyajan yritystoiminnassa. Kilpailu eri aloilla on kasvanut huomattavasti, jonka takia yritysten on tehtävä entistäkin huolellisempaa työtä erottuakseen kilpailijoista. Yritysten tuloksen ja menestyksen takana on hyvinvoiva henkilöstö. Kilpailukyvykkyyden säilyttäminen vaatii panostusta työntekijöiden työhyvinvointiin, sillä huonosti voivan työntekijän työpanos on selvästi heikompi hyvinvoivaan työntekijään verrattuna. Tämän takia yrityksille on ehdottoman tärkeää huolehtia henkilöstöstään nyt ja tulevaisuudessa.

Tämän takia työhyvinvoinnista ei voida joustaa Loviisan Veikon Koneella. Yrityksen on pidettävä hyvinvoivasta henkilöstöstä huolta ja säilytettävä hyvä vuorovaikutus työntekijöiden ja kauppiaiden välillä. Kysyin liikuntakertojen kyselylomakkeessa työntekijöiltä miten he kehittäisivät yrityksen työnhyvinvointia. Vastaukset olivat erittäin samankaltaisia ja työhyvinvoinnin kehitysehdotukset pystyttiin jakamaan selkeästi kolmeen ehdotukseen. Työntekijät toivoivat liikuntakerroille jatkoa, yhteisiä liikuntapäiviä ja liikuntamahdollisuuksia yrityksen kustantamana. Uskon projektini vaikuttaneen työntekijöiden vastauksiin juuri tähän suuntaan. Ennen projektiani kaikki työntekijät tuskin olisivat vastanneet liikunta aiheisia kehitysehdotuksia. Nyt jokainen kehitysehdotus liittyi liikuntaan, joka kertoo työntekijöiden olevan kiinnostuneita liikunnasta ja välittävän omasta hyvinvoinnista. Tämä on työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta edistävä asia, sillä sen ansiosta heistä voi tulla oma-aloitteisesti myös aktiivisempia liikkujia.

Projektin avulla sain vastauksen, että yhteiselle tekemiselle työajan ulkopuolella löytyy yrityksessä kysyntää. Kehittämisehdotus yritykselle on aktivoituminen ja aktiviteettien järjestäminen työntekijöille jatkossa entistä useammin työajan ulkopuolella. Vastuu

työhyvinvointia tukevaan toimintaan ei pidä jättää pelkästään työnantajille vaan he voivat antaa ohjeistusta ja ideoinnin mahdollisuutta työntekijöille. Näin saataisiin kaikkien mielipide kuuluviin ja osattaisiin valita oikea aktiviteetti koko työyhteisölle. Tästä voitaisiin järjestää yrityksessä erikseen oma aamupalaveri, jossa luodaan vuosisuunnitelma aktiviteettien sisällöstä ja määrästä. Työhyvinvointipäivien onnistuminen paranee systemaattisella ja hyvällä suunnittelulla. Sen avulla saadaan enemmän näkökulmia järjestämiselle, jolla taataan aktiviteettien oikea-aikaisuus ja sisällön mielekkyys. Riski resurssien hukkaan menemisestä voidaan välttää tämän kaltaisilla kokoontumisilla. Yhdessä aamupalaverissa ei välttämättä saada kokonaista suunnitelmaa laadittua, mutta mahdollistetaan työntekijöiden kuuluksi tuleminen. Tämän avulla saadaan erilaisia ajatuksia esille, jonka avulla voidaan jatkaa työhyvinvoinnin suunnittelua ja löydetään oikea ratkaisu yhteisen hyvinvoinnin rakentamiseen.

6.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Kirjoittaja ei tiennyt ennen projektin alkua kuinka suuresta projektista on kysymys. Opinnäytetyö loi paljon uusia ja opettavia haasteita, eikä väsymyksestä ja ongelmista voinut välttyä. Vaikeuksista huolimatta kirjoittaja oppi tuntemaan itsensä paremmin ja huomasi toimivansa paremmin pienen paineen alla.

Suurin haaste opinnäytetyössä oli työn aikatauluttaminen ja sen noudattaminen. Alunperin tarkoituksena oli saada työ valmiiksi jo 2022 tammikuussa, mutta hyvin äkkiä projektin aloituksesta kirjoittaja havaitsi sen tavoitteen olevan yli-optimistinen. Projektin osa-alueiden laajuus ja määrä selvensi kirjoittajalle työn vaativuudesta, jonka jälkeen aikataulua oli siirrettävä selkeästi eteenpäin. Opinnäytetyön viivästymiselle oli muitakin selkeitä tekijöitä, kuten henkilökohtainen elämä, osa-aikainen työ ja urheilijan arki.

Toisena suurena haasteena kirjoittaja koki teoriaosuuden kirjoittamisen. Vaikeudet muodostui haasteeksi työhyvinvoinnin käsitteen laajuuden vuoksi. Teoriaosuuden aiheajauksien tekeminen ja kohdentaminen juuri omaan työhön osottautui hankalaksi. Tämän takia tekijän ajatukset heittelivät eri suuntiin, jolloin projekti ei tahtonut edetä laisinkaan. Suurimpana tukena ajatuksen löytämisessä oli opinnäytetyöohjaajan ohjeistus ja neuvot, joiden avulla opinnäytetyön kirjoittaminen eteni oikeaan suuntaan.

Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessi oli todella opettavainen ja kehittävä tulevaisuutta ajatellen. Liikuntaprojektin vetäjänä pääsi hyödyntämään tietotaitoa liikunnasta ja liikuntakertojen vetäminen oli todella mielekästä. Tilojen varaaminen ja työntekijöiden kontaktoiminen liikuntakertojen järjestämisessä oli helppoa, mutta samalla vastuu liikuntakertojen onnistumisesta aiheutti jännitystä. Ymmärrys siitä, että ilman

suunnitelmallisuutta liikuntakertojen järjestäminen olisi voinut epäonnistua. Kirjoittaja kehittyi omassa työssään, koska hän tutustui työkavereihin paremmin ja yhteishenki heidän kanssaan kasvoi projektin aikana huomattavasti.

Työhyvinvoinnista oppi monipuolisesti erilaista teoriaa ja sen kuinka hyödyntää resursseja yrityksen toiminnoissa työhyvinvoinnin avulla. Työhyvinvoinnilla voidaan saada merkittäviä tuloksia aikaan, mutta ennen konkreettisia toimia pitää pystyä havaitsemaan muutoksien oikeat hyödyt ja haitat, sekä analysoidaan syy-seuraus suhteita. Toisaalta kirjoittaja oppi ymmärtämään, että pienillä teoilla kuten asiallisella käyttäytymisellä ja kannustamisella voidaan vaikuttaa toisen hyvinvointiin työpaikalla.

Lopuksi kirjoittaja voi todeta työhyvinvointiin syventymisen parantavan omaa ammatillista osaamista ja luovan vakaan pohjan tulevaisuuden työuralle. Kirjoittaja pystyy kokemansa perusteella analysoidaan ja kehittämään omaa työhyvinvointiaan, sekä arviomaan työyhteisöjen kokemusta työhyvinvoinnista. Opinnäytetyöprosessi on parantanut samalla kirjoittajan itsensä johtamista, josta on erityisen paljon hyötyä työelämän tulevilla haasteilla.

Lähteet

Anttila, P. 2001. Se on projekti – vai onko?. Akatiimi Oy. Hamina.

Arter. 21.11.2017. Viisaiden projektien valinta. Luettavissa: <https://www.arter.fi/viisaiden-projektien-valinta/>. Luettu: 23.3.2022

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

ATR Soft. 3.6.2019. Onnistuneen projektijohtamisen avaimet. Luettavissa: <https://www.atrsoft.com/blogi/yhteistyö/onnistuneen-projektijohtamisen-avaimet>. Luettu: 29.4.2021.

Bengts, R. 12.11.2021. Kauppias. Veikon Kone Loviisa. Haastattelu. Loviisa.

Bergholm, J. 15.11.2021. Myymäläpäällikkö. Veikon Kone Loviisa. Haastattelu. Loviisa

Doyle, A. 2021. Project Manager Skills List and Examples. Luettavissa: <https://www.thebalancecareers.com/essential-project-manager-skills-2062461>. Luettu: 9.4.2022.

Hagman, U. 2002. Projektarbete i lärande organisationer. Svenska Förlaget liv & lederskap ab. Stocholm.

Haka, T. 2018. Näin paljon sairausloma maksaa – lyhyenkin poissaolon kustannukset pienyrityksen taloudelle suuri kolaus. Luettavissa: <https://www.op-media.fi/tyohyvinvointi/nain-paljon-sairausloma-maksaa--lyhyenkin-poissaolon-kustannukset-pienyrityksen-taloudelle-suuri-kolaus/>. Luettu: 26.2.2022.

Herrala, O. 2015. Henkiin herätetty Veikon Kone paisuu. Kauppalehti. Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/henkiin-heratetty-veikon-kone-paisuu/ab935772-01d9-3aac-ace8-14f9ba6e156f>. Luettu: 4.10.2021.

Hosiasluoma, E. 2021. Tavoitteellisuus kannattaa aina. Luettavissa: <https://www.hosiasluoma.fi/blogi/liiketoiminnan-kehittaminen/tavoitteellisuus-kannattaa-aina/>. Luettu: 19.9.2022

Huotari, J & Salmikangas, E. s.a. Projektihallinnan perusteet Johdanto, määritelmät. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Luettavissa:
https://homes.jamk.fi/~huojo/opetus/IIZT4010/IIZT4010_2.pdf. Luettu: 1.5.2022.

Juntunen, R. 2021. Henkinen kuormitus työpaikoilla. SAK. 1/2021. s. 9. Luettavissa:
<https://www.sak.fi/serve/henkinen-kuormitus-tyopaikoilla>. Luettu: 25.1.2022

Kajander, K. 16.11.2021. Kauppias. Veikon Kone Loviisa. Haastattelu. Loviisa.

Karlsson, Å. & Marttala, A. 2001. Projektkirja. Kauppakaari. Helsinki.

Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. WSOYpro. Helsinki

Keva 2017. Työkyvyttömyyden hinta. Työsuojelun teemaseminaari 7.11.2017.
 Luettavissa:
https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/luentomateriaali/2017/hanna_joensuu3_tyokyvyttoyden_hinta_id_9548.pdf. Luettu: 26.2.2022.

Kiirasmaa, K. 2021. Yrittäjänä Mänttä-Vilppulassa – pienen paikkakunnan edut liiketoiminnalle. Luettavissa: <https://katikiirasmaa.fi/ensimmainen-artikkeli/>. Luettu: 4.10.2021.

Kämäräinen, T. 2017. Työyhteisötaidot ovat päivän sana. Human Datum. Luettavissa:
<http://www.humandatum.fi/tyoyhteisotaidot-paivan-sana/>. Luettu: 31.1.2022.

Lapinjärven kunta 2018. Intranet. Työhyvinvointi. Luettu: 16.11.2021

Murto, K. 2017. Työhyvinvointi on kannattava sijoitus. Luettavissa:
<https://www.businessopas.fi/terveena-tyossa/tyohyvinvointi-on-kannattava-sijoitus/>.
 Luettu: 11.3.2022.

Naava 2020. Parempi työhyvinvointi: viisi vinkkiä viihtyvyyteen. Luettavissa:
<https://www.naava.io/fi/editorial/parempi-ty%C3%B6hyvinvointi-viisi-vinkki%C3%A4-viihtyvyyteen>. Luettu: 11.3.2022.

Otala, L & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY. Helsinki.

Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus 2022. Sairauspoissaolot. Luettavissa: <http://xn--tyhyvinvoinninarvio-r6b.fi/yrityksen-tyohyvinvoinnin-info/tyoyhteiso/8-sairauspoissaolot/>. Luettu: 24.2.2022.

Puhti 2022. Liikunta: liikunnan terveysvaikutukset ja liikuntasuositukset. Luettavissa: <https://www.puhti.fi/tietopaketti/liikunta/#liikkumalla-terveeksi>. Luettu: 1.4.2022.

Ruokojoki, M. 2020. Työhyvinvoinnin kehittäminen – ongelmista ratkaisuihin. Vibemetrics. Luettavissa: <https://www.vibemetrics.com/uutiset/tyohyvinvoinnin-kehittaminen-ongelmista-ratkaisuihin/>. Luettu: 27.11.2021.

Ruuska, K. 2007. Pidä projekti hallinnassa. Talentum. Helsinki.

SAK 2018. Miten uusi teknologia muuttaa palkansaajien työtä? SAK:n työolobarometri 2018. Luettavissa: http://data.yle.fi/dokumentit/Uutiset/SAK_tutkimus.pdf. Luettu: 25.1.2022.

Seoptimi 2022. Työhyvinvointi ratkaisee yrityksen menestymisen. Luettavissa: <https://www.seoptimi.fi/tyohyvinvointi/>. Luettu: 24.2.2022.

Silén, E. 2019. Psyykkinen hyvinvointi. Katsottavissa: <https://www.hyvakysymys.fi/video/psyykkinen-hyvinvointi/>. Katsottu: 11.1.2022.

Sitra. 2022. LATU-toimintamalli. SMART-tavoite. Luettavissa: <https://www.lupatehdatoisin.fi/tyokalut/smart-tavoite/>. Luettu: 1.10.2022

Smart moves 2021. Liikkumisen vaikutukset hyvinvointiin. Luettavissa: <https://smartmoves.fi/liikkumisen-puheeksiotto/liikkumisen-vaikutukset-hyvinvointiin/>. Luettu: 12.11.2021

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 11.11.2021

Tenkula, T. 2022. Presenteismi – Kuinka kitkeä tuhansien eurojen rahareikä? Luettavissa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/presenteismi-rahareika-vaan-ei-perseilya/>. Luettu: 1.3.2022.

Tiedenaist. 24.4.2021. Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi? Luettavissa: <https://www.tuumakustannus.fi/artikkelit/kokonaisvaltainen-hyvinvointi>. Luettu: 7.12.2021.

Tietoakseli 2020. Kannattaako työhyvinvoinnin kehittäminen? Luettavissa:
<https://www.tietoakseli.fi/blogi/liiketoiminnan-kehittaminen/kannattaako-tyohyvinvoinnin-kehittaminen/>. Luettu: 11.3.2022.

Tuomela, E. 2016. Kaupan tulevaisuus – verkko ja kivijalka yhdistyvät. Kauppalehti.
 Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/kumppanisisaltoa/tietoevry/kaupan-tulevaisuus-verkko-ja-kivijalka-yhdistyvat/2d0e6e00-194b-5bf3-aecd-92014d25b164>. Luettu: 6.10.2021.

Työhyvinvointi.fi 2021. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Luettavissa:
<https://www.tyohyvinvointi.fi/>. Luettu: 8.12.2021

Työsuojelu.fi 2021. Fyysinen kuormitus. Luettavissa:
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>. Luettu: 7.12.2021.

Työturvallisuuskeskus 2022. Psykososiaalinen kuormitus. Luettavissa:
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#aa389a47. Luettu: 2.2.2022.

Udd, T. 16.12.2021. Presenteismi eli vajaakuntoisena työskentely. Luettavissa:
<https://blogi.savonia.fi/tanjaudd/2021/12/16/presenteismi-eli-vajaakuntoisena-tyoskentely/>. Luettu: 1.3.2022.

UKK-instituutti 2021. Kunnan osa-alueiden harjoittaminen liikuntaryhmissä. Luettavissa:
<https://ukkinstituutti.fi/elintapaohjaus/aloittelevan-ryhmaliikunnanohjaajan-tietopaketti/kunnan-osa-alueiden-harjoittaminen-liikuntaryhmissa/>. Luettu: 6.12.2021.

UKK-instituutti 2020. Säännöllinen liikunta voi suojata työkyvyttömyydeltä. Luettavissa:
<https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-tyokyky/>. Luettu: 1.4.2022

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.
 Valte 2021. Yksilöllinen hyvinvointi. Luettavissa:
<https://valte.fi/wiki/tyontekija/yksilollinenhyvinvointi.html>. Luettu: 8.12.2021

Yle 2015. Liikunta vaikuttaa dramaattisesti työhyvinvointiin – työnantajan ei kannattaisi pihistellä kuntoilukuluissa. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-7847158>. Luettu: 1.4.2022.

Liitteet

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Hei,

Olen Haaga-Helian ammattikorkeakoulun viimeisen vuoden liiketalouden opiskelija, joka tekee opinnäytetyötä Loviisan Veikon Koneelle. Projektin tarkoituksena oli järjestää ryhmäliikuntaa, joka kehittäisi työhyvinvointia. Kyselyn avulla haluan selvittää projektin onnistumista.

Kysely ei ole pitkä, mutta toivon omistautuneisuutta vastauksiin. Jokaisen vastaus on tärkeä, jotta saadaan mahdollisimman kokonaisvaltainen tulos projektista. Vastaathan kyselyyn viimeistään 23.11.2021 mennessä.

Vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaukset käsitellään täysin anonyymisesti. Vastaukset kerätään vain tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään työn valmistuttua.

Kyselyyn koskevia kysymyksiä voi tiedustella minulta.

Iso kiitos jo etukäteen vastaajille!

Ystävällisin terveisin,

Viktor Kantele

0440501101

Kysely on liitetiedostona tässä viestissä.

Liite 2. Kyselylomake

Liikuntakertojen kyselylomake

Liikuntakertojen yleisarvosana:

1 (erittäin surkea) 2 (huono) 3 (siltä väliltä) 4 (hyvä) 5 (erinomainen)

1 kerta keilaus: 1 2 3 4 5

2 kerta sulkapallo: 1 2 3 4 5

3 kerta lenkki&petankki: 1 2 3 4 5

4 kerta kuntosali&pelit: 1 2 3 4 5

Liikuntakertojen hyöty työhyvinvointisi kannalta? (arviointi: 1-5)

1= negatiivinen vaikutus 3= ei vaikutusta 5= erittäin hyödyllinen

Liikuntakertojen hyödyt sanallisena:

Sanallinen poiminta liikuntakerroista. Mitä hyvää/huonoa?

Koetko työporukan kanssa yhteisen tekemisen työajan ulkopuolella tärkeäksi? Miksi? (1-5)

1= en ollenkaan

3= siltä väliltä

5= todella tärkeä

Lisäsikö liikuntakerrat liikuntaasi viikkojen aikana normaaliin viikkoon verrattuna? (1-5)

1= ei ollenkaan

3= vähäsen

5= todella paljon

Muuttiko liikuntakerrat näkemystäsi liikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin? Miten?

Muuttuiko työsi mielekkäämmäksi liikuntakertojen avulla? Jos muuttui, miten huomasit sen?

Oliko liikuntakerroilla vaikutusta työn viihtyvyyteen? Opitko tuntemaan muita työntekijöitä paremmin?

Muuttuiko työmotivaatiosi liikuntakertojen avulla?

Jos saisit itse päättää, miten kehittäisit työpaikkasi työhyvinvointia?

Liite 3. Loviisan Veikkojen ryhmäliikunta projektin toteutussuunnitelma

Toteutussuunnitelma toimii projektipäällikön ja ohjausryhmän välisenä sopimuksena. Suunnitelma antaa kuvauksen projektin toteuttamisesta ja sen eri vaiheista. Samalla se on tähän astisesta tehdystä työstä syntynyt tulos, joka auttaa projektin onnistuneeseen läpivientiin. Mitään tarkkaa määräystä suunnitelman oikeanlaisuudesta ei ole, mutta se on hyvä räättälöidä projektin tavoitteen ja laajuuden mukaan. (Karlsson & Marttala 2001, 61.)

Opinnäytetyön projekti

Opinnäytetyön päämääränä oli toteuttaa opinnäytetyö, jossa edistän Veikon Kone Loviisan henkilökunnan työhyvinvointia ryhmäliikunnan avulla. Tämän avulla pystyttäisiin selvittämään vastaavien aktiviteettien tarpeellisuus ja kysyntä henkilökunnan näkökulmasta. Samalla rakentuisi toimiva pohja ryhmäliikunnalla ja selviäisi, miten vastaavia päiviä voitaisiin organisoida tulevaisuudessa.

Projektin tausta

Projektin idea syntyi omasta aloitteestani. Aiheen valikoitumisen takana on havainto yrityksestä sekä oma mielenkiinto liikuntaa kohtaan. Havaitsin, että yrityksen aktiivisuus erilaisten aktiviteettien järjestämisen osalta on vähentynyt selkeästi edellisvuosiin nähden koronapandemian takia. Mielestäni tällaiselle olisi Veikon Koneen henkilökunnalta kysyntää ja tarvetta passiivisen vuoden jälkeen. Samalla ajatus siitä, että korona voisi laskea asiakkaiden määrää ja vaikuttaa myymälän kannattavuuteen pidin erittäin tärkeänä sitä, ettei henkilökunnan työtehokkuus saa missään nimessä vähentyä tällaisena ajankohtana.

Projektin tehtävät & tavoitteet

Projektin tehtäväni oli suunnitella ja järjestää Veikon Koneen henkilökunnalle ryhmäliikuntaa viikottain kuukauden verran. Suunnittelu ja toteutus on kokonaan projektipäällikön vastuulla, joten se vaatii tarkkaa ja suunnitelmallista työtä. Lajien on oltava kaikille soveltuvia, eikä niissä saa olla liian suurta loukkaantumisen riskiä. Lisäksi aikataulu on suunniteltava niin, että mahdollisimman moni henkilökunnasta pääsee paikanpäälle. Kaikkien liikuntakertojen jälkeen annan henkilökunnalla liikuntakertoista kyselylomakkeen, jossa he pääsevät vastaamaan ja kertomaan mielipiteen projektin toteutuksesta ja sen annista.

Projektin tärkein tavoite on parantaa organisaation työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin parantaminen voi parantua monilta osin ja vaikuttavana tekijänä voi olla erilaiset asiat. Kaikki mikä edistää työssä jaksamista, työmotivaatiota ja työporukan ilmapiiriä on toivottua projektin aikaansaannosta. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden liikuntaa ja saada heidät viihtymään liikuntakerroilla erityisen hyvin yhdessä, jolloin työhyvinvoinnin paranemiselle annetaan todella hyvä mahdollisuus. Projektin alatavoitteena on onnistuneen ryhmäliikunta projektin järjestäminen ja läpivieminen. Se tarkoittaa toteutussuunnitelmaan kirjattujen asioiden noudattamista, kuten aikataulussa ja budjetissa pysymistä. Tavoitteen onnistumisen mittausta varten olen asettanut kyselylomakkeeseen tavoite vastaukset, jolloin tavoitteen onnistuminen on paremmin mitattavissa.

Ryhmäliikunnan aikataulu:

1 kerta: Keilaus. Loviisan keilahalli. 04.10.2021.

Kello:

18.45 kokoontuminen

19.00 Keilauksen aloitus

20.00 Lopetus & informointi

2 kerta: Sulkapallo. Agricola halli. 15.10.2021.

Kello:

19.00 Kokoontuminen

19.15 Alkulämmittely

19.40 Sulkapallon pelaaminen

20.20 Loppu venyttely

20.40 Lopetus & informointi

3 kerta: Lenkki & petanki. Loviisan kirkko. 21.10.2021

Kello:

18.45 Kokoontuminen

19.00 Lenkki

19.40 Petanki turnaus

20.20 Lopetus & informointi

4 kerta: Kuntosali & pelit. Loviisan keilahalli. 29.10.2021

Kello:

18.45 Kokoontuminen

19.00 Alkulämmittely

19.15 Kuntopiiri

19.45 Biljardi & Darts turnaus

20.45 Lopetus & kiitospuhe

Projektin rajaus

Opinnäytetyö sisältää liikuntakertojen suunnittelun ja toteutuksen järjestämisen.

Tarvittavat liikuntavälineet työntekijät saavat minulta. Liikuntaan sopiva vaatetus pitää löytyä työntekijöiden omasta takaa. Vastuullani ei ole myöskään työntekijöiden saapuminen ja poistuminen liikuntakertoihin.

Riskianalyysi

Projektissa on monta riskitekijää, joka voi haitata projektin onnistumista. Liikuntakertojen onnistumisen estävät riskit ovat henkilöiden sairastuminen, muut henkilökohtaiset esteet osallistumiselle, loukkaantuminen liikuntakerroilla ja työntekijöiden alhainen kiinnostavuus. Yhdellä liikuntakerralla riskinä on myös ilma, joka voisi estää liikuntakerran onnistumisen.

Riskeistä olen kuitenkin pyrkinyt suojautumaan seuraavasti. Aikataulusta olen ilmoittanut hyvin etukäteen, jolloin työntekijät eivät ehdi sopimaan muita menoja ryhmäliikunta päiville. Tämän lisäksi olen suunnitellut, jokaiselle liikuntakerralle varalle toisen vaihtoehtoisen päivän, jos äkillisiä poissaoloja tulisi merkittävä määrä. Henkilökunnan loukkaantumisia ja liikuntavammoja pyrin ehkäisemään niin, että pidän liikunnan määrän kohtuullisena ja lajivalikoimaan olen suunnitellut sisältävän erityisen turvallisia lajeja. Toisen liikuntakerran lajina on sulkapallo, joka on nopeatempoinen palloilulaji ja se on selkeästi lajeista loukkaantumisherkin. Tämän takia pidänkin ennen lajin aloittamista laajan alkulämmittelyn, jonka tarkoituksena on vähentää riskiä liikuntavammoille. Kolmannen liikuntakerran riskinä on huono ilma ja siinä on huomioitu huonon ilman sattuessa, että liikuntakerran päivä vaihtuu.

Toteutusympäristö

Jokainen liikuntakerta järjestetään Loviisassa. Tarkoituksena on saada työntekijät huomaamaan lähistöllä olevat liikuntapaikat, jolloin he pystyvät hyödyntämään liikuntamahdollisuuksia vapaa-aikanaan. Liikuntapaikkoina toimii Loviisan keilahalli, Agricolahalli ja harjun kävelypolku.

Organisaatio

Liikuntakertojen suunnittelu- ja järjestämisvastuu on projektipäällikkö Viktor Kanteleella. Toimeksiantajan edustajana on Veikon Koneen Kenneth Kajander. Projektin taloudellisessa vastuussa on yritys Veikon Kone Loviisa / Rosvall & Co Oy Ab.



Kuva 1. Opinnäytetyön organisaatiokaavio (Kantele 2021)

Projektin Budjetti

Projektin budjetiksi sovittiin 500 euroa toimeksiantajan kanssa. Se tekee 125 euroa yhtä liikuntakertaa kohden. Kahdeksan hengen ryhmänä se tarkoittaa, että yhdelle liikuntakerralle on keskiarvona budjetoitu reilu 15 euroa henkilöä kohti.

<i>Liikuntakerrat</i>	<i>Budjetti</i>
Keilaus	125.00€
Sulkapallo	125.00€
Lenkki & Petanki	50.00€
Kuntosali & Pelit	100.00€
Yllättävät kulut	100.00€
YHTEENSÄ	500.00€

Kuva 2. Projektin budjettisuunnitelma. (Kantele 2021)

Projektin aikataulu

Projektin aikataulu kertoo milloin työ suoritetaan, mitä siitä suoritetaan ja samalla se hahmottaa koko projektin laajuuden. Aikataulutuksen avulla projektin eri osa-alueisiin on helpompi ennakoida ja työn tehokkuus paranee kirkkailla tavoitteilla. Kuitenkaan en ole asettanut itselleni tiukkaa aikataulua aktiivisen elämäntyylini vuoksi.

PROJEKTIN AIKATAULU

Tapahtuma	Päivämäärä
Opinnäytetyön aiheen mietintä	1.8-27.8.2021
Aiheen ilmottaminen Konto-järjestelmään	27.8.2021
Ensimmäinen opinnäytetyö zoom intro	09.09.2021
Ryhmäliikunnan lajien suunnittelu	27.8.-27.9.2021
Projektin toteutussuunnitelman teko	27.9-04.10.2021
Projektin / Liikuntakertojen läpivienti	04.10-29.10.2021
Kyselylomakkeen viimeistely	04.10-29.10.2021
Projekti teorian etsintä ja teorian kirjoittaminen	29.10-01.12.2021
Kyselylomakkeen lähetys työntekijöille	01.11.2021
Kyselyjen vastauksien analysointi	23.11-01.01.2022
Työhyvinvoinnin teorian aiheen etsintä ja kirjoittaminen	01.01.-01.03.2022
Opinnäytetyö seminaari	01.02-01.03.2022
Johdannon ja pohdinnan kirjoittaminen	01.03.-01.05.2022
Opinnäytetyö seminaari	01.04-01.05.2022
Kesätyöt ja projekti tauolla	01.05-01.08.2022
Tiivistelmän teko, loppuraportin teko ja opinnäytetyön viimeistelyä	01.08-01.09.2022
Viimeinen läpikäynti ja visuaalinen muokkaus	01.09-01.10.2022
Projektin päätös	01.10-01.11.2022

Kuva 3. Projektin aikataulu. (Kantele 2021)

Liite 4. Ryhmäliikunta projektin loppuraportti

Projektin kuvaus

Loviisan Veikon Kone oli projektiin toimeksiantaja. Minä olin vastuussa projektin toteutuksesta ja toimin projektipäällikkönä. Projektin tehtävänantona oli ideoida ja toteuttaa ryhmäliikunta kokonaisuus Loviisan Veikon Koneen henkilökunnalle. Ryhmäliikunta projekti aloitettiin 04.10.2021 ja se sisälsi neljä liikuntakertaa kuukauden ajanjaksossa, jossa tehtiin monipuolisesti erilaisia liikuntalajeja. Lajeina oli keilaus, sulkapallo, lenkki, petankki, kuntopiiri, biljardi ja darts. Projektin sisällöstä lisää tietoa (kts. s.23 luku 5.4)

Projektin tarve

Projektin tarpeellisuuden pystyi havainnoimaan ennen projektin aloittamista. Henkilökunnan yhteinen ajanvietto työajan ulkopuolella oli selkeästi vähentynyt viimeisen vuoden aikana koronan aiheuttamasta rajoiteista ja samalla kaikki hyöty henkilökunnan aktivoimiseksi olisi hyvä tehdä, jotta työntekijöiden aktiivisuus ja työtehokkuus ei laskisi koronapandemian keskellä. Koronan vaikutus myymälälle voisi olla suuri, kuten asiakkaiden vähentyminen, kauppatavaran saatavuuden vähentyminen tai muu vastaava haitta, jonka takia työntekijöiden aktiivisuuden tärkeys korostuisi entisestään.

Projektin aikataulu

Aikataulun tekeminen ja hahmottaminen oli yllättävän haastava tehtävä. Projektin laajuus yllätti ja sen sisällön ymmärtämiseen meni todella pitkä aika. Tämän takia aikataulua venytinkin hyvin pitkälle, kun totuus työn määrästä paljastui. Aluksi suunnitelmissa oli paljon nopeampi aikataulu, mutta elämäntilanteeseeni nähden se oli selvästi yli optimistinen. Ryhmäliikunnan aikataulun teko sujui hyvin eikä sen läpiviennissä ilmennyt ongelmia. Ryhmäliikunnan aikataulun onnistumisen takana oli hyvissä ajoin tehty aikataulu ja henkilökunnan aikainen informointi. Henkilökuntaa oli helppo kontaktoida ja he ilmaisivat omat aikataulunsa hyvin avoimesti, joka helpotti päivien valitsemisessa. Ryhmäliikunta kerroille olin varmuuden vuoksi suunnitellut varapäiviä, jos yllättäviä muutoksia tai etukäteen ajateltuja riskitekijöitä olisi henkilökunnan esteeksi osallistumiselle tullut. Kuitenkaan mitään haittaavaa muutosta ryhmäliikunnan järjestämiselle ei tullut, jonka takia läpivienti osottautuikin hyvin helpoksi tehtäväksi.

TOTEUTUNUT RYHMÄLIIKUNTA AIKATAULU			
04.10.2021	15.10.2021	21.10.2021	29.10.2021
Keilaus	Sulkapallo	Lenkki & petankki	Kuntosali & Pelit

Kuva 1. Toteutunut ryhmäliikunta aikataulu. (Kantele 2021)

Projektin budjettitarkkailu

Projektin budjetista sovittiin ennen projektin aloittamista toimeksiantajan kanssa. Ryhmäliikunta projektiin asetettiin budjetin ylärajaksi 500 euroa. Tein budjetin ylärajan mukaan, mutta hyvissä ajoin ohjelman valikoitua oli selvää, ettei tämän ylittäminen olisi vaarana. Lopullinen toteutunut summa projektille oli 299,80 euroa, joka alittaa alkuperäisen budjetin yli 200 eurolla.

Projektin budjettitarkkailu

Ryhmäliikunta kerrat	Budjetoitu	Toteutunut	Poikkeama
Keilaus	125.00€	80.00€	- 36%
Sulkapallo	125.00€	98.00€	- 21,6%
Lenkki & petankki	50.00€	31,80€	- 36,4%
Kuntosali & pelit	100.00€	58.00€	- 42%
Yllättävät kulut	100.00€	32.00€	- 68%
Yhteensä	500.00€	299,80€	- 40%

Kuva 2. Projektin budjettitarkkailu (Kantele 2021.)

Projektin lopputulos

Projektia voidaan pitää menestyneenä ja toimivana työhyvinvointia parantavana konseptina. Ryhmäliikunnan jälkeen lähettämät palautekyselyt toivat projektin onnistumisen hyvin ilmi. Olin asettanut ennalta kyselylomakkeen vastauksiin tavoitteet, joihin päästiin jokaisen kysymyksen kohdalla. Kyselylomakkeen tavoitteet oli tärkein projektin onnistumisen mittari. Kysely osoitti työntekijöiden havainneen työnhyvinvoinnin parantumista, liikunnan lisääntyneen ja he olivat erittäin tyytyväisiä järjestetystä ryhmäliikunnasta. Työntekijät kertoivat tutustuneen ja oppivan tuntemaan toisensa paremmin, jonka avulla työporukan ryhmähenki parani.

Jatkotoimenpide-ehdotukset

Jatkotoimenpide-ehdotuksena pidän vastaavaa ryhmäliikuntaa tai yksittäisiä liikuntapäiviä. Projekti oli hyvä esimerkki yritykselle, että työhyvinvoinnin parantaminen ei vaadi valtavaa budjettia vaan jo pienellä investoinnilla voidaan tehdä merkittäviä vaikutuksia henkilökunnan työhyvinvointiin. Tämän kaltainen tapahtumapäivä on erinomainen tilaisuus

yriykselle osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan. Kun työntekijät kokevat itsensä arvokkaaksi ja välitetyksi heidän työpanoksensa laatu ja määrä nousevat.

Yhteenveto

Kokonaisuudessaan voin todeta, että projektin antama hyöty minulle, toimeksiantajalle ja Veikon Koneen henkilökunnalle ylitti omat odotukseni. Pystyin toimimaan projektipäällikön asemassa ja sain oppia teorian ja käytännön puolelta. Projekti antoi toimeksiantajalla oikeasti toimivan konkreettisen esimerkin millä pystyy osoittamaan työntekijöille arvostusta ja samalla lisäämään työntekijöiden työhyvinvointia. Samalla työhyvinvoinnin kohottaminen ja tämän avulla tavoitteisiin pääseminen tuntuu erittäin hyvältä.

Liite 5. Toimeksiantajan palautelomake



Toimeksiantajan palautelomake

Liiketalouden koulutusohjelma
Porvoon toimipiste

Opinnäytetyön tekijä	Viktor Kantele
Opinnäytetyön otsikko	Loviisan Veikon Koneen työhyvinvoinnin parantaminen ryhmäliikunnan avulla
Toimeksiantajayritys tai -yhteisö	Veikon Kone Loviisa / Rosvall & Co Oy Ab
Toimeksiantajan yhteyshenkilö ja yhteystiedot	Kenneth Kajander kenneth.kajander@veikonkone.fi
Ohjaavan opettajan nimi ja sähköpostiosoite	Johan Dromberg johan.dromberg@haaga-helia.fi

1. Oletteko jo nyt hyödyntäneet opinnäytetyön tuloksia/tuotoksia jollain tavoin?

Havaitsimme ja saimme varmistuksen, että jo näinkin pienellä panostuksella pystyy vaikuttamaan työporukan yhteisöllisyyteen ja jaksamiseen työn arjessa.

Hyödyt olivat merkittäviä alusta alkaen. Työntekijät aktivoituivat sosiaalisesti ja tutustuivat toisiinsa entistä paremmin. Yksinkertaisesti yhteisön työhyvinvointi nousi uudelle tasolle liikuntakertojen ansiosta.

2. Millä tavoin aiotte hyödyntää opinnäytetyön tuloksia/tuotoksia toiminnassanne?

Saimme tästä paljon oppia. Työhyvinvointi rakentuu pienistä palasista, josta saimme hyvän esimerkin Viktorin projektista. Tämän takia aiomme jatkossa lisätä työhyvinvointi päiviä ja olemme entistä avoimempia yhteiselle tekemiselle.

3. Arvioikaa, missä määrin opinnäytetyö on teille hyödyllinen:

Erittäin vähän ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ Erittäin paljon
Merkitse laatikkoon x

4. Arvioikaa, missä määrin opinnäytetyö on hyödyllinen antaen lisäarvoa toimialalle (esim. tuottamalla uuden innovaation, toimintatavan, produktin tai uutta tietoa).

Erittäin vähän ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ Erittäin paljon
Merkitse laatikkoon x

5. Vapaamuotoista palautetta opinnäytetyöprosessista:

Eipä juuri. Itsenäinen työprosessi, jossa me saatiin vain nauttia.

6. Muuta vapaamuotoista palautetta opiskelijalle tai Haaga-Helialle:

Isot kiitokset. Opinnäytetyö oli hyvin hyödyllinen ja viihdyttävä .
 Oli mukava tehdä asioita yhdessä myös vapaa-aikana.

Lomake palautetaan sähköpostitse opinnäytetyön ohjaajalle.
 Sähköpostin muoto on etunimi.sukunimi@haaga-helia.fi

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, puh. (09) 229 611,
www.haaga-helia.fi