

## **1. Kirjoittakaa lyhyt kuvaus hankkeen lähtökohdista ja kertokaa mahdollisen poikkeaman syyt verrattuna alkuperäiseen lähtötilanteeseen:**

### **Prosessin tausta: yksilön ja yhteisön hyveet**

Hyveet ovat olleet keskeinen osa länsimaisessa etiikassa antiikin ajoista lähtien. Sokrates, Platon ja etenkin Aristoteles loivat aikanaan näkemyksillään pohjan, jonka varaan hyve-etiikka yhä edelleen rakentuu.

Aristoteleen mukaan hyveet ovat ne luonteenpiirteet ja ominaisuudet, jotka tekevät ihmisestä hyvän. Niiden voidaan ajatella määrittävän ihmistä joko sellaisenaan tai ilman lisämääreitä tai jossakin tietyssä tehtävässä tai roolissa. Yhtäältä hyveet, sellaiset kuin oikeudenmukaisuus, kohtuullisuus ja hyväntahtoisuus, kuuluvat samalla tavoin jokaiselle ihmiselle. Hyveet, ja niiden merkitys, voivat vaihdella sen mukaan missä roolissa kulloinkin toimimme ja vaikutamme. Vanhemman, puolison ja ystävän hyveet poikkeavat jossain määrin toisistaan, samoin talonrakentajan, huilunsoittajan ja sotilaan hyveet.

Hyveissä yhdistyy yhteisön ja yksilön etu. Kyetäkseen toimimaan tarkoituksensa mukaisesti ja täyttämään tehtävänsä yhteisö tarvitsee jäseniä, jotka ovat yhteisön ja sen tavoitteiden kannalta hyviä. Yksilön taas on oman elämänsä ja hyvinvointinsa vuoksi tärkeää saada kokea olevansa hyvä siinä, mitä on ja tekee. Käytännössä yhteisö nimeää hyveet ja määrittelee niiden mukaisen toiminnan. Yksilön vastuulle jää omaksua yhteisön omaksumat keskeiset hyveet sekä niiden noudattaminen omassa toiminnassaan.

## **2. Kirjoittakaa tiivistelmä toteutetuista työvaiheista, käytetyistä menetelmistä, hyödynnetystä tutkimuksesta ja muusta aineistoista**

Finlandia-talon henkilöstön ja yhteistyökumppanien henkilöstön yhteisen hyveprosessin tarkoituksena oli yhtenäistää yrityksen työkulttuuria. Prosessi aloitettiin vuoden 2014 alussa, kun talon ravintoloitsijan vaihtuminen toi aihetta tarkistaa työyhteisön tilannetta ja panostaa työkulttuurien vahvistamiseen.

Kehittämisen kohteeksi valittiin Finlandia-talon arvoja tukevat yhteisölliset hyveet. Hyveet tekevät työyhteisöistä hyviä yhteisöjä ja työntekijöistä toisilleen hyviä työtovereita. Työntekijöiden hyvinvoinnin, työn sujuvuuden ja asiakaspalvelun kannalta on tärkeää, että talossa työtään tekevät muodostavat yhden yhtenäisen kokonaisuuden. Katsottiin, että hyvä työilmapiiri rakentuu työyhteisön toimivuuden ja vahvan yhteisöllisyyden varaan. Yhteisöllisten hyveiden vahvistaminen luo pohjaa työhyvinvoinnille, työssä jaksamiselle ja viihtymiselle, työn kokemisen mielekkääksi samoin kuin tehokkuudelle, tuottavuudelle ja työn laadulle.

Prosessi toteutettiin portaittain:

1. päivä (19.8.2014): Koko henkilöstö kutsuttiin tilaisuuteen, jossa nimettiin kehittäväksi otettavat hyveet.

Päivä aloitettiin luennolla hyve-etiikasta, joka avasi mitä hyveet ovat ja mihin niitä tarvitaan elämässä ja työelämässä. Tämän jälkeen keskusteltiin aiheesta ja jakauduttiin pienryhmiin. Ryhmien tehtävänä oli valita 25 hyveen listasta ensin viisi tärkeintä olemassa olevaa hyvettä, jotka tekevät Finlandia-talon työyhteisöstä hyvän työyhteisön, ja sen jälkeen valita vielä kaksi hyvettä, jotka tekisivät siitä vieläkin paremman. (Liite 1. Ehdokkaat yhteisöllisiksi hyveiksi)

Ryhmien työskentelyn perusteella äänet jakautuivat seuraavasti:

Huumorintajuisuus 7  
 Yhteistyöhakuisuus 7  
 Joustavuus 5  
 Palvelevuus 5  
 Avuliaisuus 4  
 Luotettavuus 4  
 Vastuullisuus 4  
 Rehellisyys 3  
 Rentous 3  
 Aloitteellisuus 2  
 Innostavuus 2  
 Suvaitsevuus 2  
 Yhteenkuuluvuus 2

Alkuperäisen hyvelistan ulkopuolelta nostettiin keskusteluun vielä positiivisuuden hyve. Yhteisiksi hyveiksi valittiin avuliaisuus, innostavuus, positiivisuus, suvaitsevuus, vastuullisuus sekä yhteenkuuluvuus.

2. päivä (22.8.2014 ja 1.9.2014): Yhteisöllisten hyveiden määrittely

Toisena projekti päivänä toteutettiin hyveiden määrittely. Työntekijät jaettiin kahteen ryhmään, jotka kokoontuivat määrittelemään kehittämiskohteiksi valittuja hyveitä 22.8 Ja 1.9 pidetyissä työpajoissa.

Työpajoissa henkilöt jaettiin vielä kuuden hengen ryhmiin, joissa kukin sai määriteltäväksi vielä yhden valituista hyveistä. Tarkoitus oli koota ajatuksia siitä, mitä yksittäinen hyve tarkoittaa tai voi tarkoittaa työyhteisön arjessa. Tärkeintä oli kuvata sitä mitä tapahtuu käytännössä, kun tietty hyve toimii arjessa tai voisi tapahtua päivittäin tai viikoittain. Ryhmien saatua omat hyveet määriteltyä, sai jokainen ryhmä täydentää vielä muiden ryhmien hyveiden määrittelyä. Päivien loppuun määritelmät käytiin läpi ja niitä hiottiin vielä yhteisesti.

### Viikko 37: Kysely hyveiden toteutumisesta

Hyveiden määrittelyn jälkeen laadittiin niistä kysely henkilöstölle. Kyselyn runkona toimi 48 väitettä (Liite 2. henkilöstökysely hyveistä), joiden toteutumista omassa toiminnassa jokainen vastaaja sai arvioida viisiportaisella asteikolla: (toteutuu) aina, lähes aina, usein joskus, ei koskaan. Kysely toteutettiin verkkokyselynä, vastausaikaa oli viikko 37 eli 8.-12.9.2014.

Kyselyyn vastasi 54 vastaajaa 80:stä. Kyselyn mukaan kuuden hyveen 48 alakohdasta 39 (81,25 %) oli hyveen tasolla (toimi aina tai lähes aina). Loput 9 alakohtaa toimivat usein (Liite 3 Hyvekysely syyskuu). Kyselyn tulos kertoi hyveiden kehittämisen lähtötilanteen. Kyselyn mukaan työyhteisön hyveet olivat erinomaisella mallilla, sen sijaan hyveiden kehittämisprosessin kannalta tulosta voitiin perustellusti pitää haastavana: hyveet toimivat jo valmiiksi niin hyvin, ettei kehittämisen varaa juuri enää ollut.

### 3. päivä (3.10.2014 ja 6.10.2014): Kyselyn tulosten esittely ja analysointi

Toteutetun kyselyn tulokset käytiin läpi projektin kolmantena työpäivänä, tilaisuus järjestettiin kahtena eri päivänä, jotta mahdollisimman moni pääsi osallistumaan. Päivien aikana henkilöt jaettiin taas kuuden hengen ryhmiin joissa jokainen ryhmä sai käsiteltäväkseen yhden kehitettävistä hyveistä ja tehtäväkseen keksiä ideoita, joiden avulla hyveiden toteutumista voidaan tulevien viikkojen aikana edesauttaa. Ideoiden vieminen käytäntöön jäi työyhteisön ja johtoryhmän vastuulle. (Liite 4 Ideat hyveiden kehittämisjaksolle).

### Viikot 42–47: Kehittämisjakso

Kehittämisjakson aikana tehtävänä oli normaalin arjen keskellä pitää mielessä kehitettävät hyveet ja niiden konkreettiset määritelmät. Jakson aikana jokaisella hyveellä oli oma viikkonsa, jolla keskityttiin erityisesti kyseisen hyveen toteuttamiseen. Tavoitteena oli vahvistaa hyveitä arjessa siten, että hyveiden mukaiset toimintatavat muodostuvat vähitellen automaattisiksi ja itsestään selviksi.

Kehittämisjakson aikana työntekijöillä oli mahdollista täyttää hyvepäiväkirjaa. Jokaisen viikon alussa prosessin osallistujat saivat sähköpostiin kyseisen viikon hyveen kehittämiseksi keksityt ideat sekä koosteen edellisen viikon hyveeseen liittyvistä päiväkirjamerkinnöistä (Liite 5 kooste hyvepäiväkirjoista).

### Viikko 48: Uusinta kysely hyveiden toteutumisesta

Kehittämisjakson tulokset saatiin selville marraskuussa viikolla 48 toteutetulla henkilöstökyselyllä. Uusi kysely oli identtinen aikaisemmin toteutetun henkilöstökyselyn kanssa. Jälkimmäiseen kyselyyn vastasi 32 vastaajaa 81:stä. Suurimpana syynä siihen, miksi vastaajia oli 22 vähemmän kuin ensimmäisessä kyselyssä, lienee ollut uusinta kyselyn osuminen vuoden kiireisimpään aikaan.

Uusitakyselyn mukaan kuuden hyveen 48 alakohdasta hyveen tasolla olevien määrä oli kehittämisjakson aikana noussut 39:stä 46:n (95,83 %). Loput 2 alakohtaa toteutuivat usein. Huomattavaa oli, että myös 48 alakohdasta 41 oli kehittynyt myönteiseen suuntaan (Liite 6

Hyvekysely marraskuu).

Viikko 3/2015: Työterveyslaitoksen uusintakysely ja haastattelut

Työterveyslaitos toteutti uusintakyselyn ja haastattelut hyveistä. Haastatteluihin valittiin edustaja jokaisesta yksiköstä ja ravintolalta erikseen, ja ne toteutettiin yksilöhaastatteluina.

4. päivä (26.1.2015): Prosessin tulosten esittely ja hyveiden julkaiseminen

Uusintakyselyn tulokset ja koko prosessin tulokset käytiin läpi tammikuun lopussa pidetyssä työpajassa. Tulosten esittelyn ja niistä käydyn keskustelun jälkeen jakauduttiin vielä kerran ryhmiin ideoimaan keinoja, joiden avulla prosessin kuluessa saavutetuista hyvistä käytännöistä kyetään jatkossa pitämään kiinni ja hyveitä voidaan edelleen tulevaisuudessa kehittää. Lopuksi käytiin vielä palautekeskustelu koko prosessista (Liite 7 Ideat hyveiden jatkokäsittelyyn)

### **3. Tiivistäkää lyhyesti hankkeen tulokset ja vaikutus työyhteisön toimintaan.**

Onnistumisen ensimmäinen edellytys on, että mukana olevat työyhteisön jäsenet sitoutuvat työyhteisön yhteiseen prosessiin. Hyveellisellä tasolla olevien alakohtien määrän nousu kyselyssä 39:stä 46:een oli merkittävä saavutus erityisesti ottaen huomioon hyveiden toteutumisen kiitettävän lähtötason. Kokonaiskuvaa prosessin tuloksesta vahvistaa se, että 48 alakohdasta 41 kehittyi parempaan suuntaan.

Kyselyiden tulokset ovat sinänsä vain yksi ja parhaimmillaankin suuntaa antava tapa arvioida prosessin toteutumista. Vähintään yhtä suuri merkitys on sillä, miten työntekijät lähtevät mukaan prosessiin ja mitä hyvepäiväkirjat ja muu matkanvarrella saatu palaute kertoo prosessin etenemisestä. Kaikki mainitut indikaattorit viittasivat samaan suuntaan, ja voidaan päätellä että yhteisöllisten hyveiden prosessi onnistui tavoitteiden mukaisesti.

Arvokkaaksi prosessista tekee se, että henkilöstö itse valitsi määriteltävät hyveet, ja niiden sisällön sekä ilmaisi kyselyssä oman kokemuksensa niiden toteuttamisesta. Jolloin henkilöt osallistuivat yksilöinä ja työyhteisönä hyveiden kehittämiseen. Hyveiden kehittäminen yhteisesti edesauttaa sitä, että hyveet tulevat osaksi työyhteisön arkea.

### **4. Kirjoittakaa lyhyt kuvaus hankkeen aikana toteutusta yhteistoiminnasta työpaikalla eri henkilöstöryhmien kanssa**

Hankkeen aikana yhteistoiminta koko talon henkilökunnan kanssa lisääntyi. Yhteistoimintaa lisäsi lähinnä yhteisesti toteutetut työyhteisöpäivät, jolloin uudet ja vanhat työntekijät ehtivät tutustua toinen toisiinsa.

Hankkeesta ulkopuolella toiminut Finlandia-talon oma työhyvinvointiryhmä, joka järjestää henkilökunnan virkistystoimintaa, laajennettiin niin, että yhteistyökumppaneiden henkilöstö pääsi mukaan osallistumaan ja järjestämään omalle henkilökunnalle suunnattuja tilaisuuksia. Tämä lisäsi

entisestään yhteisöllisyyttä eri yritysten henkilökunnan kesken.

#### **5. Kertokaa, kuka oli ulkopuolinen asiantuntija ja mikä oli sovellettava tutkimus**

Ulkopuolisena asiantuntija toimi Syfron Oy:n kouluttaja, kirjailija eetikko ja uskonnonfilosofi Antti Kylliäinen. Tutkimus toteutettiin toimintatutkimuksena. Itse Hyveprosessi pohjautui Antti Kylliäisen kirjaan Paksunahkaisuudesta suurisieluisuuteen – hyveet työssä ja elämässä (Otava 2012).

#### **6. Luetteloikaa hankkeen toteuttamiseen liittyneiden osallistuneiden henkilöiden nimet ja henkilötyökuukaudet:**

Hankkeeseen osallistui yhteensä 83 henkilöä, joista Finlandia-talon omia työntekijöitä oli 33, Finlandia-ravintolan työntekijöitä 22 ja muita työntekijöitä 28 henkilöä. Kaikki nämä henkilöt olivat mukana koko tutkimuksen ajan yllä kuvatun prosessin mukaisesti. (Henkilökuntaluettelo liitteenä.)

#### **7. Kirjoittakaa arvioi hankkeen työskentelyn onnistumisesta: työsuunnitelman toteutuminen, aikataulussa pysyminen ja suunniteltujen tulosten saavuttaminen**

Työsuunnitelma toteutui odotusten mukaisesti. Työn tuloksena yhteistyö eri palveluntuottajien kesken parani. Työyhteisön hyveet muodostuivat osaksi Finlandia-talon arvoja tukeviksi toimintatavoiksi.

Tutkimuksen hyvä lähtötaso mahdollisti entistä paremman toimintakulttuurin luomisen työyhteisöön. Tutkimuksen läpivientiä helpotti myös se, että Finlandia-talon arvot oli aikaisemmin määritelty samalla logiikalla.

#### **8. Ilmoittakaa hankkeesta lisätietoja antavan henkilön yhteystiedot: nimi, puhelin, sähköposti**

Johanna Tolonen, 09 40241, [johanna.tolonen@finlandiatalo.fi](mailto:johanna.tolonen@finlandiatalo.fi)

Antti Kylliäinen, 050 531 1233, [antti.kylliainen@syfron.fi](mailto:antti.kylliainen@syfron.fi)