

Susanna Kauppinen

## **Henkilöstön hyvinvoinnin lisääminen henkilöstötapahtumien kautta**

Case Ponsse Oyj

Opinnäytetyö

Kevät 2019

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

2016 Kulttuurituottaja

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja Kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Kulttuurituottaja

Suuntautumisvaihtoehto: Tapahtumatuottaja

Tekijä: Susanna Kauppinen

Työn nimi: Henkilöstön hyvinvoinnin lisääminen henkilöstötapahtumien kautta

Ohjaaja: Jussi Kareinen

Vuosi: 2019 Sivumäärä: 50 Liitteiden lukumäärä:1

---

Tämän opinnäytetyön aihe on yhden maailman suurimman metsäkoneita valmistavan yrityksen henkilöstötapahtumat. Työn tavoitteena on selvittää, kuinka Ponsen henkilökunta viettää vapaa-aikaansa ja vastaako työnantajan tarjoamat henkilöstöedut- ja tapahtumat henkilökunnan tarpeisiin ja toiveisiin. Kuinka henkilöstötapahtumia voisi kehittää?

Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen perusteella laadin kehittämissuunitelman asiakkaan henkilöstötapahtumien vuosikelloon. Kysely toteutettiin sähköisesti sekä paperilomakkeilla helmikuussa 2019. Lisäksi haastattelin tutkimustani varten Ponsen hallituksen puheenjohtajaa Juha Vidgreniä.

Tämän opinnäytetyön teorettinen viitekehys koostuu henkilöstöeduista, joista keskityn eniten henkilöstötapahtumiin. Lisäksi taustoitin aihetta nykyajan työelämän, työn kuormittavuuden ja vapaa-ajan merkityksen kautta. Käsittelen työssäni myös kuinka henkilöstötapahtumat vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja tätä kautta voivat parantaa yrityksen kilpailukykyä.

Avainsanat: henkilöstötapahtuma, henkilöstöetu, työhyvinvointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Cultural Management

Specialisation: Event Management

Author: Susanna Kauppinen

Title of thesis: Increasing personnel's wellbeing through personnel events

Supervisor: Jussi Kareinen

Year: 2019      Number of pages:50      Number of appendices:1

---

The aim of this thesis was to examine how the personnel of Ponsse, one of the world's largest manufacturers of forest machines, spend their free time. It also examined how the personnel events provided by Ponsse are agreed with the personnel's wishes and needs, as well as how the company's personnel events could be developed further?

A quantitative survey was executed amongst Ponsse's personnel during February 2019. The questionnaire was sent via email and a paper form was also available for those who preferred not to use email. In addition to the questionnaire survey, the Chairman of the Board, Juha Vidgren, was interviewed. Based on the questionnaire and the interview, a plan was made to increase the personnel's well-being by improving the personnel events.

The theoretical framework was formed focusing mainly on personnel events and personnel benefits. Also, modern-day working life, pressure experienced at work, and the meaning of free time are covered. In conclusion, a theory was formed on how personnel events influence the personnel's well-being and eventually the company's competitiveness.

Keywords: personnel event, personnel benefit, well-being at work

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuvioluettelo .....	6
Käytetyt termit ja lyhenteet .....	7
1 JOHDANTO .....	8
2 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY .....	9
2.1 Ponssen henkilökunta .....	9
2.2 Ponssen tapahtumat .....	10
3 TAUSTA JA TEORIA .....	11
3.1 Työnkuvan vaikutus työssä jaksamiseen .....	11
3.1.1 Työstä palautuminen .....	12
3.1.2 Vapaa-ajan merkitys .....	13
3.2 Henkilöstöedut .....	13
3.3 Henkilöstötapahtumat osana henkilöstöetuja .....	15
3.4 Henkilöstötapahtumat yrityksen kilpailutekijänä .....	16
4 PONSSEN TARJOAMAT HENKILÖSTÖTAPAHTUMAT- JA EDUT .....	18
5 TUTKIMUSMENETELMÄT .....	20
5.1 Kyselylomake .....	20
5.2 Haastattelu .....	21
5.3 Tutkimuksen luotettavuus .....	21
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	23
6.1 Vastaaja .....	23
6.2 Vapaa-aika .....	25
6.3 Henkilöstöedut .....	26
6.4 Henkilöstötapahtumat .....	27
6.5 Muut esille nousseet asiat .....	28
7 KEHITTÄMISIDEAT .....	30

7.1 Henkilöstöedut .....	30
7.1.1 Kuntosali tehtaalle.....	31
7.1.2 Ponssen klubit / kerhot.....	31
7.1.3 Vapaa-ajan tukeminen harrastusten ulkopuolelta.....	32
7.2 Henkilöstötaphtumien vuosikello .....	32
7.2.1 Perhetapahtuma .....	34
7.2.2 Ulkoilutapahtuma / osallistavatapahtuma .....	34
7.2.3 Juhlat .....	35
7.2.4 Osallistavatapahtuma / ulkoilutapahtuma .....	35
7.2.5 Kulttuuritapahtuma.....	35
8 POHDINTA .....	36
LÄHTEET .....	38
LIITTEET .....	40

## Kuvioluettelo

Kuvio 1. Tärkeimmäksi koetut työstä palauttavat asiat .....	12
Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma. ....	23
Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden perhe. ....	24
Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden työtehtäväjakauma. ....	25
Kuvio 5. Ponsseilaisten vapaa-ajan viettotavat .....	26
Kuvio 6. Henkilöstöetujen suosio .....	27
Kuvio 7. Ponsseilaisten osallistuminen henkilöstötapahtumiin .....	28
Kuvio 8. Ponssen henkilöstötapahtumien vuosikello .....	34

## Käytetyt termit ja lyhenteet

<b>Työhyvinvointi</b>	Kokonaisuus, joka muodostuu useasta eri osatekijästä kuten työssä viihtyvyydestä, terveydestä ja johtamiskulttuurista.
<b>Yhteisöllisyys</b>	Yhteenkuuluvuuden tunne.
<b>Tyhy-toiminta</b>	Työhyvinvointia ylläpitävää ja tukevaa toimintaa.
<b>Tyky-toiminta</b>	Työkykyä ylläpitävää ja tukevaa toimintaa.
<b>Henkilöstöetu</b>	Työnantajan tarjoama etuus rahapalkan lisäksi, esimerkiksi puhelinetu tai kuntosalijäsenyys.
<b>Henkilöstötapahtuma</b>	Tapahtuma, joka järjestetään yrityksen henkilökunnalle, esimerkiksi pikkujoulut.
<b>Kvantitatiivinen tutkimus</b>	Määrällinen tutkimus.
<b>Ponsselainen</b>	Henkilö, joka on töissä Ponssella.
<b>Some</b>	Sosiaalinen media, esimerkiksi Facebook tai Instagram.

# 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tutkin ja kehitän yhden maailman johtavimman metsäko-neyrityksen, Ponsse Oyj:n, henkilöstöetuja. Työn taustatutkimukseksi selvitän miten Ponssen henkilökunta käyttää vapaa-aikaansa. Tutkimustuloksiin peilaten kehitän Ponssen henkilöstöetuja- ja tapahtumia tukemaan entistä kattavammin henkilökun- nan vapaa-aikaa. Keskeistä tässä opinnäytetyössä on saada Ponssen tehtaan työn- tekijöiden ääni kuuluville. Tämä opinnäytetyö keskittyy Vieremällä sijaitsevan Pons- sen tehtaan tapahtumiin ja henkilöstöetuihin.

Työn painopiste on henkilöstötapahtumissa, jotka ovat Ponssella merkittävä osa kattavaa henkilöstöetutarjontaa. Kyselylomakkeella, haastatteluilla ja havainnoi- malla laadin nykyiseen tapahtumien vuosikelloon muutos- ja kehittämisehdotuksia tapahtumatuottajan näkökulmasta.

Tässä työssä henkilöstötapahtumien sisällön ja tuotantokaaren kuvaamista tärke- ämpää on kokonaiskuva. Kuinka tapahtumat rytmittyvät vuoden mittaan ja kuinka ne vastaavat henkilökunnan toiveita ja tarpeita? Kuinka ne voisivat tukea entistä paremmin ja laajemmin henkilökunnan työhyvinvointia?

Lisäksi tällä opinnäytetyölläni tahdon avata kulttuurituottajien silmiä tutkimaan työl- listymismahdollisuuksia avarakatseisesti. Kulttuurialan ulkopuolisissa yrityksessä järjestetään tapahtumia, tilaisuuksia ja juhlia huomattava määrä. Varsinkin Pons- sella tapahtumien mittakaava ja määrä on jo niin suuri, että tapahtumien järjestämi- nen ei ole välttämättä enää kenellekään mielekästä tai järkevää oman työn ohella.

Olen työllistänyt itseni tapahtumatuottajana syksystä 2017 lähtien. Yksi merkittävim- mistä asiakkaistani on ollut Ponsse Oyj, jonka henkilöstötapahtumien tuotannosta olen ottanut tuotanto tuotannolta enemmän vastuuta. Tapahtumatuottaminen Ponssella on ollut tuottajalle todella kiitollista työtä. Suurin osa työntekijöistä arvos- taa järjestettyä toimintaa ja osallistuvat tapahtumiin aktiivisesti, mutta tehtaalta löy- tyy myös pieni osa ihmisiä, jotka eivät osallistuu mihinkään järjestettyyn vapaa-ajan toimintaan, eivätkä käytä henkilöstöetuja. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on myös selvittää, miksi näin on.



## 2 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Ponsse Oyj on perustettu vuonna 1970. Yrityksen kotipaikka ja ainoa tehdas sijaitsee Ylä-Savossa, Vieremällä. Vuonna 1969 Einari Vidgren ryhtyi valmistamaan metsäkonetta omaan tarpeeseen - täytyi tehdä metsäkone, joka kestää kovassa käytössä. Nykyään, lähes 50-vuotta perustamisesta, Ponsse on yksi maailman johtavista metsäkonevalmistajista. Ponsse on perheyritys, jolle on tärkeää tukea asiakkaiden liiketoimintaa kehittämällä tuotteita ja palveluita jatkuvasti vastaamaan asiakkaiden tarpeita. (Ponsse Oyj, [viitattu 5.3.2019].)

Ponsse on vahvasti arvojohdettu yritys. Sen päivittäistä toimintaa ohjaavat arvot: asiakaslähtöisyys, rehellisyys, innovatiivisuus ja Ponsse-henki. Ponsse-hengellä tarkoitetaan henkilökunnan arvostusta sekä hyvinvoinnista huolehtimista. Ponsselle on tärkeää, että henkilökunta viihtyy työssään ja voi hyvin. (Ponsse Oyj, [viitattu 17.3.2019].)

Ponssien palveluverkosto kattaa 40 maata. Eri puolilla maailmaa huoltopalvelukeskuksia on 197 kappaletta, joista 24 sijaitsee Suomessa. Henkilöstöä Ponssellalla on 1635 henkilöä, joista 59% työskentelee Suomessa ja 41% ulkomailla. Vuonna 2018 Ponssien liikevaihto oli 612M€, josta viennin osuus oli 78%. (Roth-Rönkkö 2019.)

### 2.1 Ponssien henkilökunta

Keskiverto ponsselainen on 38-vuotias perheellinen mies. Hän on syntynyt Ylä-Savossa. Harrastuksiin kuuluu alueelle tyypillisesti metsästys, kalastus, moottoriurheilu ja eräily. Tyypillinen ponsselainen asuu kaupungissa ja arvostaa vapaa-aikaa todella paljon. Ponsselaiset ovat hitaita syttymään uusille tapahtumille, he arvostavat perinteitä sekä tuttuja ja turvallisia tapahtumia. Tässä ajassa myös perhekeskeisyys on noussut tärkeäksi arvoksi ponsselalaisten keskuudessa. (Vidgren 2019.)

Ponssien työntekijät voi jakaa seitsemään eri tiimiin; tuotanto, huoltopalvelu, tuotekehitys, IT, Hallinto, osto & logistiikka sekä myynti, markkinointi ja viestintä (Ponsse Oyj. [viitattu 15.3.2019]). Näin ollen on oletettavaa, että työtehtävät ja niiden fyysi-

nen ja henkinen kuormittavuus vaihelee eri tiimien välillä. Lisäksi työajat ovat vaihtelevia. Tehtaan puolella tehdään vuorotyötä, kun taas hallinnossa työnteko tapahtuu virastotyöaikana.

## 2.2 Ponssen tapahtumat

Sen lisäksi, että Ponsella järjestetään paljon messumatkoja, markkinapäivä ja yritysvierailuita, järjestetään myös henkilökunnalle henkilöstötapahtumia ja henkilöstöetuja. Henkilökunnan tapahtumien järjestämisestä vastaa Ponssen HR-osasto. Joidenkin henkilöstötapahtumien suunnittelu ja toteutus on nykyään ulkoistettu.

Ponsella on järjestetty henkilöstötapahtumia aina. Niiden järjestämisen syy on vain vuosien saatossa vaihtunut. Ponssen alkuvuosina järjestettiin saunailtoja pienellä porukalla, koska tahdottiin viettää vapaa-aikaa työkavereiden kesken. Myöhemmin yrityksen kasvaessa tapahtumien luonne ja kirjo on kasvanut sekä syyt järjestää henkilöstötapahtumia ja -etuja ovat muuttuneet. Nykyään tapahtumia järjestetään yhteisen ajanvieton lisäksi myös hyvinvoinnin näkökulmasta. (Vidgren 2019.)

Omien havaintojeni mukaan Ponssen tapahtumissa yksi tärkeimmistä elementeistä on tunnelma. Tunnelman tulee olla savolaisittain rento ja ”lupsakka”. Lisäksi tapahtumissa on jo olemassa tunnistettavia elementtejä, kuten yrityksen ilmeen mukaiset teltat, liput ja lakanat. Suomalainen taustamusiikki ja tapahtuman Isäntä vieraiden saatavilla ja ottamassa vieraat vastaan.

### 3 TAUSTA JA TEORIA

Opinnäytetyöni aiheesta aiempaa tutkimustietoa on saatavilla todella vähän. Henkilöstöetuja on tutkittu paljonkin, mutta henkilöstötapahtumien vaikutus työhyvinvointiin on toistaiseksi melko tutkimaton aihe.

#### 3.1 Työnkuvan vaikutus työssä jaksamiseen

Sen lisäksi, että Ponssen tehtaalla työskentelee päivittäin monta sataa henkilöä erilaisissa työtehtävissä valmistamassa Ponssen koneita, Vieremän tehtaalla työskentelee myös yritysjohto -ja hallinto. Työssä elämisen tutkimuksen (2019) mukaan nykyajan asiantuntija ja johtamistyössä ei enää riitä, että työssä jaksetaan, työssä täytyy nykyään myös elää. Työstä tulee saada merkitystä elämään, jonka vuoksi hyvinvointia tulee ajatella aivan uudesta näkökulmasta; myös vapaa-aika kaipaa jaksamista. Tutkimuksen mukaan nykyään ei voi erotella elämää töissä tai elämää kotona. On vain yksi elämä.

Yritysten johtamiskulttuuri vaikuttaa myös kokonaisvaltaisesti työntekijän hyvinvoinnin kokemukseen. Ihmisten kautta johdetussa yrityksessä huomioidaan työntekijöiden hyvinvointi jo työajalla. Lisäksi yrityksen työntekijä, jossa johtaminen tapahtuu ihmislähtöisesti, ei koe läheskään niin rasittavana työasioiden ajattelua vapaaajalla, kuin numerolähtöisesti johdettavan yrityksen työntekijä. (Työssä elämisen tutkimus 2019.)

Mikäli työntekijän työtehtävät ovat sellaiset, että niitä ei ole sidottu aikaan tai paikkaan olisi äärimäisen edullista niin työnantajalle kuin työntekijällekin jos työntekijä olisi mahdollisuus etätöihin. Läheskään kaikissa ammateissa tämä ei ole mahdollista, mutta varsinkin luovassa työssä ajatukset ja ideat tulevat yleensä aivan toisaalla kuin työpaikalla, virkatyöaikana. Mahdollisuus etätöihin antaa myös paremmat valmiudet sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aika. (Työssä elämisen tutkimus 2019.)

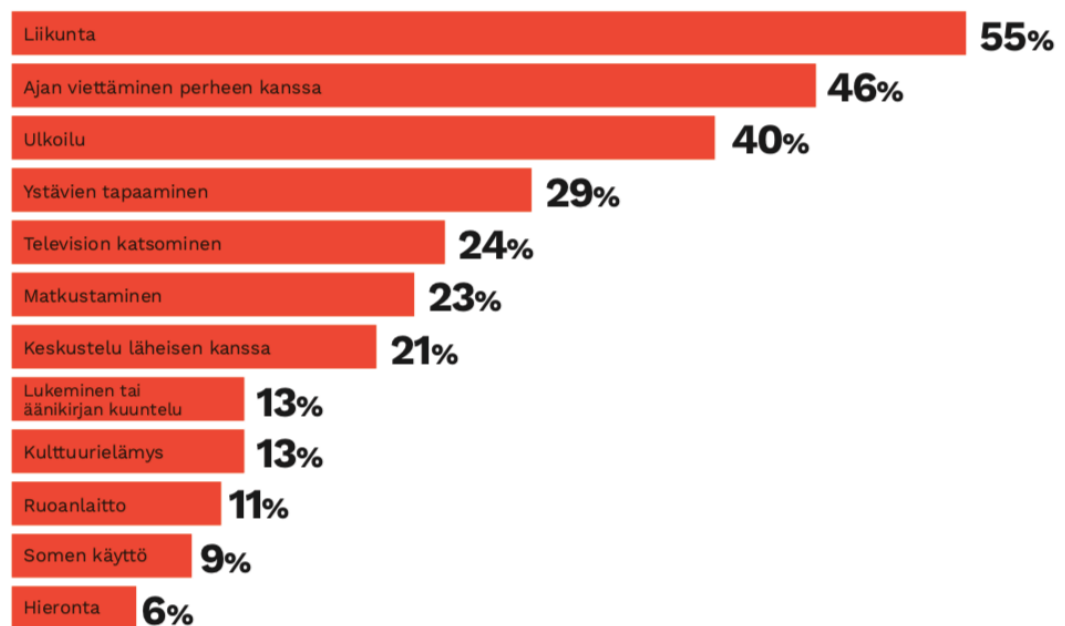
### 3.1.1 Työstä palautuminen

Rinta-Tassin (2018) artikkelissa Jaakkola toteaa, että elämän laatua rasittavaa väsymystä kokee noin puolet suomalaisista työkäisistä ihmisistä. Mikäli työ ei tunnu mielekkäältä ja motivoivalta, etenee väsymys nopeasti työuupumukseen saakka. Uupumuksen tunteen äärellä työntekijä saattaa kokea syyllisyyttä ja häpeää.

Palautumista työstä tulisi tehdä jo työpäivän aikana. Pitämällä kahvi- ja ruokataukoja, käymällä raikkaassa ulkoilmassa tai tekemällä pientä taukojumppaa, voi edistää työstä palautumista kotona vapaa-ajalla.

Työpäivän aikana tehtävien valintojen lisäksi palautuminen kannattaa ottaa osaksi jokapäiväistä arkielämää. Työpäivän jälkeen Työssä elämisen tutkimuksen (2019) mukaan työntekijät rentoutuvat parhaiten liikunnan ja läheisten ihmisten parissa. Lisäksi television katselu koetaan palautavan työstä (kuvio 1).

## Tärkeimmiksi koetut työstä palauttavat asiat



smertuni

TYÖSSÄ ELÄMISEN TUTKIMUS 2019 26

Kuvio 1. Tärkeimmiksi koetut työstä palauttavat asiat (Työssä elämisen tutkimus (2019))

### 3.1.2 Vapaa-ajan merkitys

Tilastokeskuksen tekemän ajankäyttötutkimuksen (2009) mukaan suomalaisten vapaa-aika on lisääntynyt sitten vuoden 1999. Tutkimuksen mukaan ansiotyöhön käytettävä aika on vähentynyt ja näin ollen vapaa-aika lisääntynyt. Tutkimuksesta käy myös ilmi, että kotityöt jakautuvat nykyään tasaisemmin miesten ja naisten kesken. Lisäksi huomattava muutos aiempaan ajankäyttötutkimukseen (1999) on tietokoneen, television ja pelikonsolien äärellä vietetty aika, joka on kasvanut 11 minuuttia nykyiseen 45 minuuttiin.

Työn ja vapaa-ajan väliin on nykyään vaikea vetää selkeää rajaa. (Tilastokeskus 2004). Työ ja työnteko ovat muuttuneet vuosien saatossa, jonka vuoksi työt kulkevat nykyään helposti mukana joka paikassa. Sähköposti on synkronoitu puhelimeen ja kannettava tietokone on helppo ottaa töistä mukaan kotiin. Tehdastyötä tekeville töiden jättäminen työpaikalle on helpompaa, kuin toimihenkilöille ja johtoportaalte.

Todellisen vapaa-ajan merkitys on kasvussa, sillä Työssä elämisen tutkimuksen (2019) mukaan 85% kyselyyn vastanneista miettii työasioitaan vapaa-ajalla. Kun työasiat pyörivät mielessä, ei vapaa-ajasta pysty nauttimaan tarvittavalla tavalla. Näin ollen on tärkeää, että työntekijällä on joko omatoimisesti tai työnantajan järjestämänä ohjelmaa ja toimintaa vapaa-ajalle, joka vie ajatuksia pois työasioista.

### 3.2 Henkilöstöedut

Henkilöstöeduista puhuttaessa nousee usein esiin termit tyhy ja tyky. Näillä tarkoitetaan Viitalan (2013, 232) mukaan työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Tyhy- ja tyky-toiminta ovat hänen mukaansa parhaimmillaan jatkuvaa työhyvinvoinnin tukemista, sekä sen seuraamista.

Hyvinvoinnin tukeminen on monessa yrityksessä otettu huomioon suunniteltaessa henkilöstöetuja. Tarjoamalla liikunta- ja kulttuurikortteja, maksamalla osittain liput tapahtumaan, järjestämällä liikuntavuoroja tai järjestämällä erilaisia haasteita ja kampanjoita työnantaja voi kannustaa henkilöstöä vapaa-ajalla oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen. (Viitala 2013, 232.)

Suomen palkitsemiskeskuksen toimitusjohtaja Tomi Rantamäki toteaa Taloussanomien artikkelissa, että suomalaisissa yrityksissä tarjotaan keskimäärin 20-30 eri henkilöstöetua (Kokko 2010). Hänen mukaansa etujen tunnistaminen on yleensä haastavaa, sillä suurinosa niistä sulautuu jokapäiväiseen työarkeen.

Kokon (2010) mukaan Suomen Palkitsemiskeskus Oy on listannut Suomessa yleisimpien henkilöstöetujen (käytössä 90-100% yrityksistä) olevan henkilöstötilaisuudet, liukuva työaika, liikuntasetelit ja merkkipäivien muistaminen. Yleisiä etuja (käytössä n 40-60% yrityksissä) ovat mm. alennukset muiden yritysten tuotteista, henkivakuutus, sekä pitkät vuosilomat. Alle 10% yrityksistä tarjoaa henkilökunnalleen pesulapalveluita, terveystonuksia ja päivähoitoetua.

Esimerkki kuntobonusia työntekijöille tarjoavasta yrityksestä on suomalainen nosturipalveluita myyvä yritys, Pekka Niska. Pekka Niska kannusata kuntobonusien avulla työntekijöitä noudattamaan terveellisiä elämäntapoja. Tupakoimattomuudesta, alkoholittomuudesta, työmatkapyöräilystä tai virallisen urheilukilpailun suorittamisesta voi tienata mukavan summan työstä tienattavan palkan päälle. (Pekka Niska, [viitattu 13.4.2019].)

Työssä elämisen tutkimuksen (2019) mukaan työntekijät kaipaavat työnantajalta työterveyshuollon lisäksi laajempaa tukemista henkilökohtaiseen elämään ja sen kriiseihin. Tutkimukseen osallistuneista 23% kaipasi tukea lastenhoitoon sekä talous- ja lakineuvontaa, 18% kaipasi tukea lemmikin hoitamiseen ja 16% koki parisuhdeterapian tarpeelliseksi. Henkilöstöeduista kaivataan siis kokonaisvaltaisempaa tukea elämään, fyysisen kunnon tukemisen lisäksi.

Henkilöstöedut voivat työssä viihtymisen lisäksi helpottaa uusien työntekijöiden työn aloittamista ja työpaikkaan sopeutumista. Erityisesti pölynimureiden valmistamisesta tunnettu yritys, Dyson, vie heidän uudet työntekijät hotellilomalle, jossa heidät perehdytetään uuteen työpaikkaan. Näin uudet työntekijät voivat tutustua toisiinsa rennossa ilmapiirissä. (Taylor 2018.)

Taylorin (2018) mukaan henkilöstöedut ja varsinkin henkilöstötapahtumat ovat erinomainen keino tehdä yrityksen sosiaalisen median markkinointia työntekijöiden välityksellä. Kun työntekijät julkaisevat kuvia ja tunnelmia yrityksen järjestämistä liikuntavuoroista tai tapahtumista ja merkitsevät kuviin työnantajan ja käyttävät yritykseen

yhdistettäviä tunnisteita, saattaa julkaisut tavoittaa ja toimia tehokkaammin kuin ostetut mainokset. Työntekijöiden julkaisemat julkaisut tavoittavat myös eri kohderyhmää, mitä yrityksen tekemä markkinointi.

Tämän vuoksi on tärkeää, että yrityksen juhlat ja tilaisuudet noudattavat yrityksen arvoja, jotta sosiaalisessa mediassa jaettavien kuvien kautta muodostuva työnantajakuva olisi yrityksen arvojen ja tavoitteiden mukainen.

### **3.3 Henkilöstötapahtumat osana henkilöstöetuja**

Suomessa henkilöstötapahtumilla on vaihteleva suosio työntekijöiden keskuudessa. Henkilöstötapahtumat- ja tilaisuudet voivat parhaimmillaan toimia yhteishenkeä kohoittavana ja mukavana ajanvietteenä työkavereiden ja esimiesten kanssa. Jotta tapahtuma voi olla henkilökunnalle mieluisa ja onnistunut, tulee yrityksen johdon olla sitoutunut ja motivoitunut tapahtuman järjestämiseen. (Catani 2017, 151.)

Henkilöstötapahtumia järjestetään Suomessa lähes jokaisessa yrityksessä. Tapahtumilla on välitön vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja viihtyvyyteen työpaikalla. Lisäksi työnantajalla on mahdollisuus lisätä työntekijöiden välistä yhteisöllisyyttä järjestämällä henkilöstötapahtumia. Henkilöstötapahtumissa runsaan alkoholitarjoilun sijaan tärkeää on suunnitella tapahtuma ja sen sisältö vastaamaan henkilöstön tarpeita. Henkilöstötapahtumien järjestämisessä tärkeää on perinne ja toistuvuus. Vuosittain toistuvilla tapahtumilla henkilökunta kokee arvostusta ja luottamus työntekijöiden välillä lisääntyy, kun henkilökunta pääsee viettämään aikaa työajan ulkopuolella. (Ruostesaari 2017.)

Ruostesaaren (2017) mukaan jotkin yritykset eivät järjestä henkilöstötapahtumia ollenkaan. Hänen mukaan syynä saattaa silloin olla säästöt, joita tehdään yrityksen henkilökunnan hyvinvoinnin ja viihtyvyyden kustannuksella. Syynä voi myös olla huonot kokemukset henkilöstötapahtumista ja joissain yrityksissä hänen mukaansa henkilökunta ei tahdo osallistua vapaa-ajallaan työpaikan yhteisiin tapahtumiin.

Jotta yrityksen arvot toteutuvat, tulee ne huomioida kaikessa yrityksen päivittäisessä toiminnassa. (Paasivirta & Nikkilä, 2010, 14.) Ponssen henkilöstötapahtumia

ohjaa vahvasti yrityksen arvot. Tapahtumissa kaikki ovat samanarvoisia, tietoa tapahtumista jaetaan kaikille, sekä kaikki saavat ehdottaa uusia tapahtumaideoita. (Vidgren 2019.)

### 3.4 Henkilöstötapahtumat yrityksen kilpailutekijänä

Kilpailutekijällä tarkoitetaan yrityksen kykyä tai ominaisuutta erottautua kilpailijoista vallitsevilla markkinoilla (Verkkokurssikone, [viitattu 29.3.2019]). Muita yrityksen kilpailutekijöitä voi olla esimerkiksi yrityksen brändi tai kustannustehokkuus.

Ponssella henkilöstötapahtumat ovat merkittävä osa henkilöstöetuja. Vidgrenin (2019) mukaan koko henkilökunta on tasavertaisia, sillä kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa ja ehdottaa uusia henkilöstöetuja- ja tapahtumia. Henkilökunnan toiveisiin on hänen mukaansa mahdollista reagoida nopeallakin aikataululla. Ponssen tehtaalla on n. 600 henkilöä töissä, joten aivan kaikkiin ehdotuksiin ja toiveisiin ei voi vastata. Tasavertaisuus on hänen mukaansa tässä asiassa erityisen tärkeää, ettei kukaan koe epäoikeudenmukaisuutta tai syrjintää.

Mikäli työntekijä ei ole syystä tai toisesta motivoitunut tai tyytyväinen työhönsä, saattaa hän vaihtaa työpaikkaa herkästi. Suuri työntekijöiden vaihtuvuus kuormittaa työn normaalia arkea merkittävästi. Mikäli yritys tahtoo luoda positiivisen ja luotettavan työnantajakuvan ja taata, että työntekijät pysyvät yrityksessä töissä, tulee työntekijöistä ja heidän hyvinvoinnistaan huolehtia. Nykyään yhä useammin hyvinvoiva henkilöstö määritelläänkin yrityksen tärkeimmäksi menestystekijäksi. Yritysten tuleekin tulevaisuudessa keskittyä luomaan houkuttelevaa työnantajakuva, sillä ammattimaisen työvoiman saaminen voi toisinaan olla hyvinkin haastavaa. (Viitala 2013, 8 - 9.)

Henkilöstötapahtumilla on iso merkitys koko organisaation hyvinvointiin ja tätä kautta myös liiketoimintaan. Hyvä työyhteisö ja henkilöstöä arvostava työskulttuuri ovat huipputärkeitä asioita yrityksen pärjäämisen kannalta. Strategiati jäävät helposti toteutumatta, jos henkilöstö ei koe saavansa tarpeeksi arvostusta eikä ole sitoutunut yhteiseen asiaan. (Ruostesaari 2017.)



Vidgrenin (2019) mukaan painavimmat syyt tulla ja ennen kaikkea jäädä Ponselle töihin kumpuavat jostain muualta, kuin henkilöstöeduista. Henkilöstöeduilla on kuitenkin kiistämättä hänen mukaansa vaikutusta työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Vidgrenin mukaan henkilöstöeduilla voidaan vaikuttaa siihen, mitä yrityksestä puhutaan ja millainen työnantajakuva sillä on.

Palkitsemalla henkilökuntaa voidaan tavoitella mm. onnistuneita työsuorituksia, tuottavuutta, innostusta, toiminnan kehittymistä tai hyvää työnantajakuvaa. Palkitsemalla työnantaja voi vaikuttaa myös työelämänlaadun ja arvostuksen kokemiseen. Palkitsemisellakin on kuitenkin kaksi puolta. Samaan aikaan palkitseminen saattaa näyttäytyä osalle henkilökunnasta myönteisenä ja kannustavana eleenä kun taas osa saattaa kokea sen kielteisesti. Kielteisiä vaikutuksia palkitsemista voi olla esimerkiksi kateus tai epäoikeudenmukaisuuden kokeminen. (Hakonen ym. 2014, 57.)

Koska Ponsella henkilöstötapahtumat ovat merkittävä osa yrityksen tarjoamia henkilöstöetuja, on selvää, että ne vaikuttavat myös henkilökunnan työhyvinvointiin, joka taas vaikuttaa eteenpäin työssä viihtymiseen ja työhön sitoutumiseen. Vidgrenin (2019) mukaan järjestämällä henkilökunnalle tekemistä ja toimintaa myös vapaa-ajalle, työntekijät tutustuvat toisiinsa myös työpaikan ulkopuolella. Kun työkaiverit pääsevät juttelemaan keskenään jostain muustakin kuin työasioista ja tutustumaan toisiinsa työpaikan seinien ulkopuolella, vahvistaa se luottamusta työntekijöiden välillä sekä vähentää painetta työpaikalla.

## 4 PONSSEN TARJOAMAT HENKILÖSTÖTAPAHTUMAT- JA EDUT

Työskennellessäni Ponssen henkilöstötapahtumien tuotannossa syksystä 2017 lähtien, olen huomannut, että Ponssen henkilökunnalle järjestetään vuosittain toistuvia tapahtumia, joiden lisäksi järjestetään myös vuosittain vaihtuvia tapahtumia.

Vuonna 2018 tapahtumavuosikellossa oli seuraavat tapahtumat

- koko perheen Vuokattipäivä / helmikuu
- pilkkikilpailut / maaliskuu
- Einarin ravit ja henkilökunnan kesäjuhlat / heinäkuu
- koko perheen syyspäivä / syyskuu
- Juice elokuvan ennakkonäytös / joulukuu

Vuosittain toistuvia tapahtumia ovat Vuokattipäivä, pilkkikilpailut sekä Einarin ravit ja kesäjuhlat. Vuokattipäivä on näistä kaikista uusin, se tuotiin pikkujoulujen tilalle kaksi vuotta sitten. Pikkujoulujen järjestäminen ponsselaisille alkoi olla melko haastavaa, koska lähialueelta ei löydy tarpeeksi suurta tilaa, minne koko tehtaan henkilökunta mahtuisi kerralla. Lisäksi työntekijöiden keskuudessa on huomattavissa perhekeskeisyyttä. On tärkeää, että myös työntekijöiden perheet voivat hyvin. Tämän vuoksi kerran vuodessa Ponsse tarjoaa työntekijöille ja heidän perheilleen ulkoilupäivän Vuokatissa. (Vidgren 2019.)

Vidgrenin (2019) mukaan tapahtumien vuosikello rakentuu pitkälti perinteiden ja Ponssen arvojen mukaan. Hänen mukaansa pyrkimys on siihen, että vuosittain järjestettävät tapahtumat olisivat kaikki hieman erilaisia, jotta jokaiselle olisi vuoden aikana jotain mieluisaa tapahtumaa. Sama pätee myös henkilöstöetuihin - pyritään tukemaan mahdollisimman monipuolisesti henkilökunnan vapaa-aikaa.

henkilökunnalle tarjotaan seuraavat henkilöstöedut

- liikunta- ja kulttuurikortit
- lisälmen uimahallin yrityskortti
- salivuorot (jäähkiekko, lentopallo, sulkapallo, salibandy, kuntosali)
- metsästysseura
- kausikortti Kalpa
- kausikortti IPK

- kausikortti Savo Volley
- kausikortti PK37
- Katinkullan kylpyläkortti
- Savotan Kämpä -lomahuoneisto Tahkolla
- edut ja alennukset Ponssen henkilökuntakortilla
- työpaikkaruokailu

Henkilöstöetujen tarkoitus on tukea ja helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Jokainen yritys voi itse päättää järjestettävistä eduista ja tapahtumista, mutta yleensä ne ovat vahvasti henkilökunnan terveyttä ja vapaa-aikaa tukevia. Yrityksen tapa huolehtia henkilökunnasta lisää myös hyvää mainetta työpaikasta ulospäin, sekä lisää työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikalla. On tärkeää, että henkilöstöedut ovat yrityksen henkilöstöstrategian mukaisia sekä kustannuksiltaan tehokkaita. (Kauhanen 2010, 204.)

Lähes kaikki Ponssen tarjoamat henkilöstöedut ovat työntekijöiden käytössä ympäri vuoden. Koska läheskään kaikki Ponssella työskentelevät eivät asu Vieremällä, järjestetään liikuntavuoroja Vieremän lisäksi myös lähikunnissa, jotta ne olisivat mahdollisimman monen työntekijän saavutettavissa. (Roth-Rönkkö 2019.)

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa esittelen tutkimusmenetelmät, joita käytin opinnäytetyössäni. Tutkimusmenetelmien valinta sekä tutkimuksen etenemisen suunnittelu olivat opinnäytetyöprosessin ensimmäisiä asioita.

### 5.1 Kyselylomake

Kyselylomake (liite 1) oli tutkimuksen merkittävin tiedonkeruumenetelmä. Kyseessä oli kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus. Kyselylomakkeen kysymykset olivat suurimmilta osin monivalinta- tai valintaruutukysymyksiä. Kysely oli jaettu neljään osaan. Ensimmäisessä osassa kysyttiin tietoja vastaajasta, toisessa mielipiteitä ja kokemuksia henkilöstöeduista, kolmannessa osiossa mielipiteitä ja kokemuksia järjestetyistä henkilöstötapahtumista ja viimeisessä osiossa oli avoimia kysymyksiä, joissa vastaaja pystyi jättämään toiveitaan liittyen henkilöstötapahtumiin- ja etuihin. Kyselyyn vastattiin nimettömänä.

Kyselylomakkeen laadin Google Forms -palveluun. Kysely lähti sähköisesti niille Vieremän tehtaan työntekijöille, joilla on käytössä Ponssen sähköpostiosoite. Tuotannon puolelle kysely lähti esimiesten mukana viikkopalaveriin. Kysely lähetettiin yhteensä 921 henkilölle. Kyselyn vastausaika oli 29.1.2019-8.2.2019. Sähköisesti kyselyyn tuli 112 vastausta ja paperilla vastauksia palautui 169 kappaletta. Kyselyyn vastasi 30,5% eli 281 henkilöä.

Kyselyajan päätyttyä syötin kaikki paperilomakkeet Google Forms -järjestelmään, jotta sain kattavan yhteenvedon kaikista vastauksista. Google Forms -pohja antaa automaattisesti tulokset esitettynä graafisesti, sekä listauksen avoimista vastauksista. Näiden lisäksi vein vastaukset Exceliin, josta sain muokattua tuloksia mielestäni ymmärrettävämpään muotoon.

## 5.2 Haastattelu

Haastattelun toteutin kyselylomakkeen palautumisen ja niiden tulosten analysoinnin jälkeen. Haastattelu oli avoin teemahaastattelu. Haastateltavan valinnassa minua auttoi Ponssen henkilöstöasiantuntija Teija Roth-Rönkkö. Haastateltavaksi valikoitui Ponssen hallituksen puheenjohtaja Juha Vidgren. Vidgrenillä on merkittävä rooli Ponssen henkilöstötapahtumien suunnittelussa ja järjestämisessä. Lisäksi hänellä on kokemusta ja näkemystä Ponssen tapahtumista aivan yrityksen perustamisvuosista saakka.

Ennen haastattelua suunnittelin kysymyksiä valmiiksi ja mietin asioita, joihin tarvitsen vastauksen tai mielipiteen. Äänitin haastattelutilanteen, ja tein haastattelun aikana muistiinpanoja. Haastattelun jälkeen litteroin haastattelun.

## 5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kanasen (2008, 84) mukaan tutkimuksen validiteettia, eli luotettavuutta voidaan lisätä triangulaatiolla, jolloin tutkimusongelmaa tutkitaan eri näkökulmista. Hänen mukaansa triangulaatio voi olla yksinkertaisimmillaan sturkturoidun kyselylomakkeen viimeisen vaihtoehdon jättäminen avoimeksi. Tällöin avoimeen vastauskohtaan vastaaja voi antaa vastauksen, mitä kyselyn laatija ei ole osannut ennakoida.

Tutkimuksessani kyselylomakkeessa oli monivalintakysymysten viimeisin vaihtoehto avoin. Avoimia vastauksia tuli muutamia, mutta selkeästi suurin osa vastaajista vastasi valmiin vaihtoehdon. Käytin tutkimusongelman selvittämiseksi sturkturoidun kyselylomakkeen lisäksi teemahaastattelua sekä havainnointia, jotta saisin tutkimusaineistoa mahdollisimman monesta eri näkökulmasta. Havainnointia Ponssen henkilöstötapahtumista olen tehnyt työni puolesta jo vuoden 2017 syksystä lähtien.

Tutkimustulosten analysoinnissa tulee ottaa huomioon, että paperilomakkeilla vastanneet, 169 henkilöä, pystyivät jättämään kysymyksiin vastaamatta, kun taas suoraan Google Formsiin vastanneet, 112 vastaajaa, eivät päässeet kyselyssä eteenpäin, ennen kuin kaikkiin pakollisiin kysymyksiin oli vastattu. Paperisesti kyselyyn

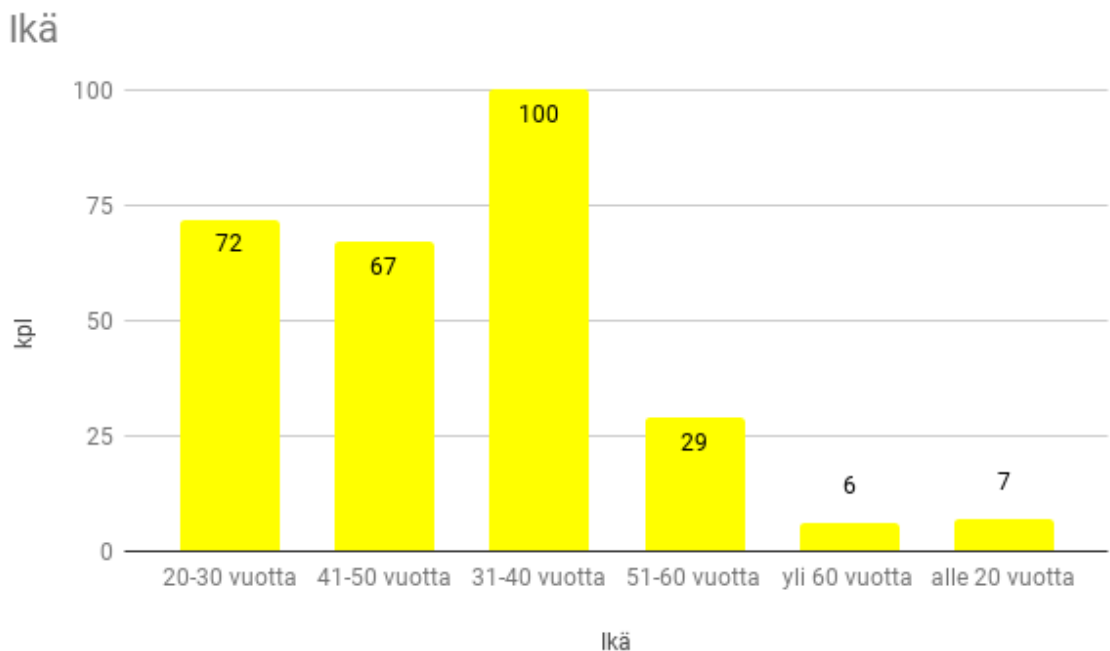
vastasi tehtaan työntekijät, joten heidän äänen kuuluminen varsinkin avoimissa kysymyksissä on selkästi heikompaa, kuin toimihenkilöiden, jotka vastasivat sähköisesti.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kuinka Ponsen henkilökunta käyttää vapaa-aikaansa ja vastaako Ponsse tarjoamillaan henkilöstöeduilla henkilökunnan tarpeisiin ja toiveisiin. Kyselyyn vastanneista 79,7% vastasi, että työnantaja tukee vapaa-aikaa riittävästi ja 74,4% vastasi, että työnantaja järjestää riittävästi henkilöstötapahtumia. Luvussa 7 esitän tutkimuksen johtopäätökset sekä kehitysideat.

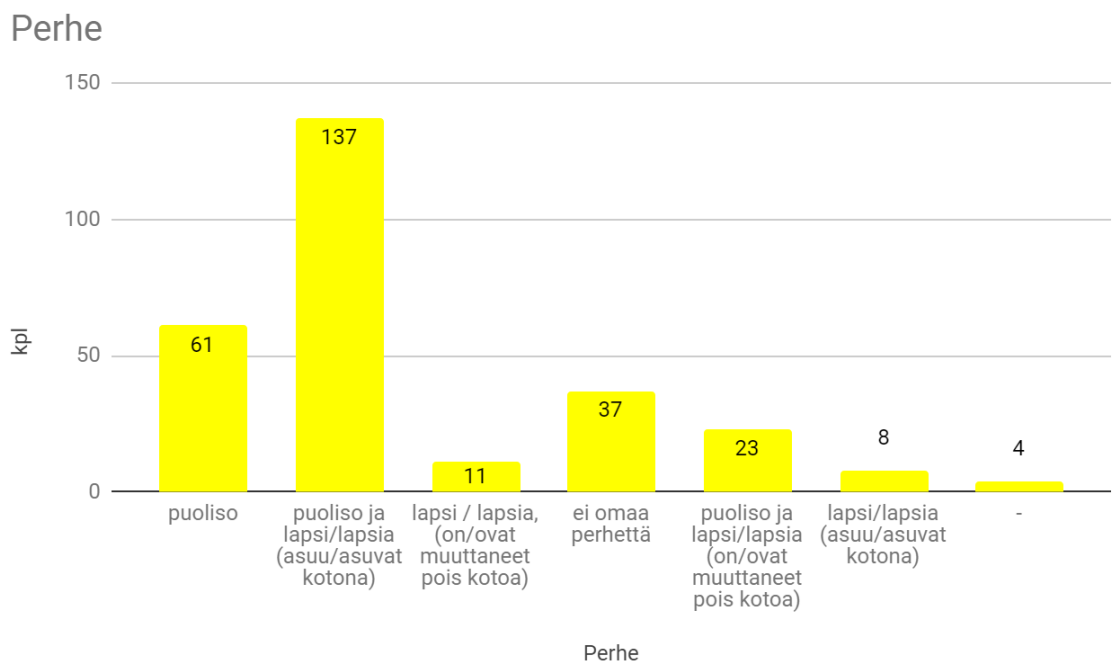
### 6.1 Vastaaja

Kyselyyn vastanneista 232 kappaletta oli miehiä ja 49 kappaletta kaikista vastanneista naisia. Vastaajista suurin osa oli 31- 40-vuotiaita (kuvio 2) ja asuivat lisalmessa (35,3%) tai Vieremällä (21,4%). Vidgrenin (2019) mukaan tehtaalla on töissä vielä muutama työntekijä, jotka ovat olleet mukana aivan tehtaan ensimmäisistä vuosista saakka. Lisäksi hänen mukaansa koko ajan rekrytoidaan uutta, nuorta työvoimaa, luomaan pitkää uraa Ponsella.



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma.

Kyselytutkimukseen osallistuneista selkeästi suurin osa vastasi perheeseensä kuuluvan puolison lisäksi lapsi tai lapsia, jotka asuvat vielä kotona (kuvio 3). Lapsiperheiden jälkeen heti seuraavaksi eniten Ponssen työntekijät elävät puolisonsa kanssa kahdestaan. Kolmantena seuraa vastaus ”ei omaa perhettä”. Nämä kaikki vastaukset on huomioitava, kun suunnittelee tapahtumien vuosikelloa. Vastaajat ovat kaikki merkittävästi eri elämäntilanteissa ja kaipaavat työnantajalta erilaista tukea vapaa-ajalla.

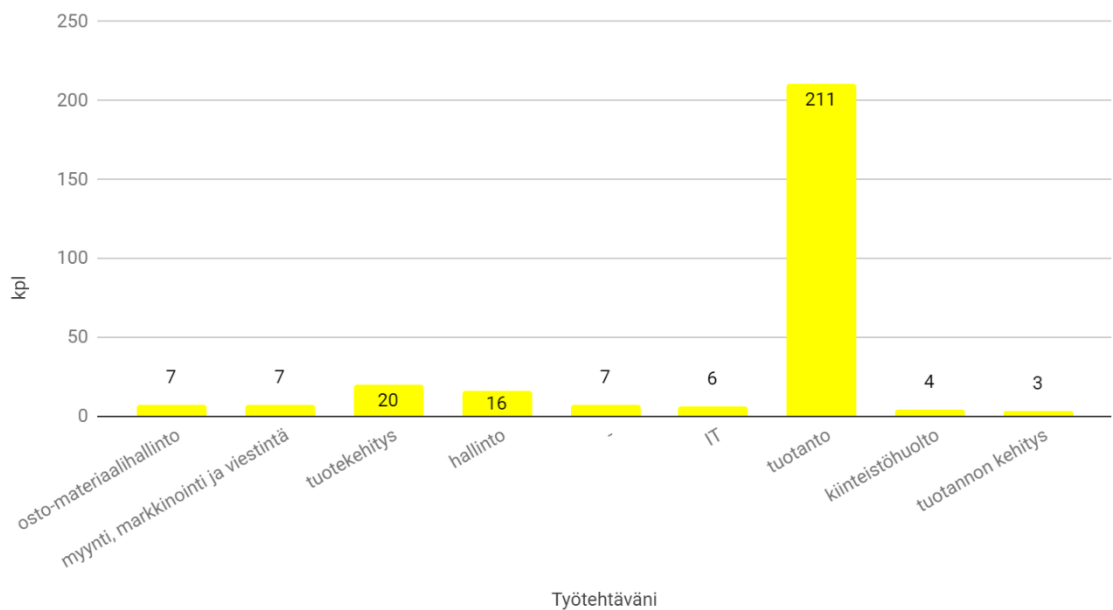


Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden perhe.

47% kyselyyn vastanneista kertoi olleensa töissä Ponsella alle viisi vuotta ja 30,2% 5-15 vuotta. 65,8% vastaajista ilmoitti tekevänsä vuorotyötä ja 31,7% noudattavansa toimistotyöaikaa. Kyselyyn vastanneista tuotannossa työskentelee 211 henkilöä, joista lähes kaikki tekevät vuorotyötä (kuvio 4). Vuorotyöläisten arki on myös huomioitava suunniteltaessa henkilöstöetuja ja tapahtumia. Vuorotyöläisten vuoksi on haastavaa järjestää tapahtumaa, jonne kaikilla olisi tasapuoliset mahdollisuudet päästä.



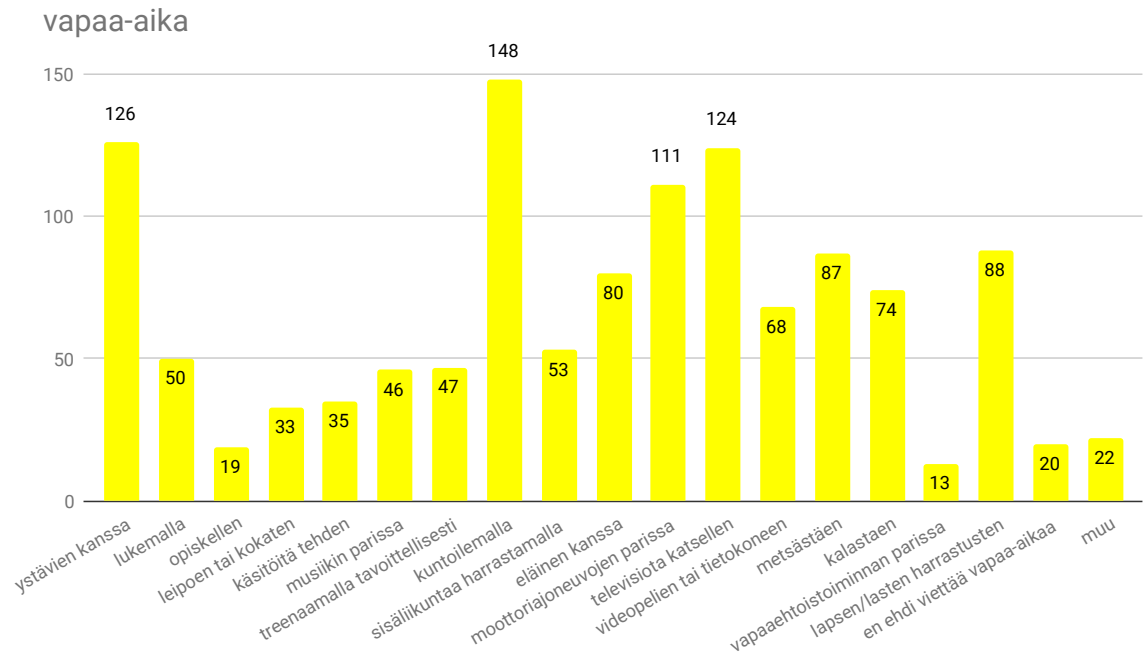
## Työtehtäväni



Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden työtehtäväjakauma.

## 6.2 Vapaa-aika

Ponsselaisten tapa viettää vapaa-aikaa on lähes täysin samanlainen kuin Työssä elämisen tutkimuksen (2019) tulokset osoittavat. Kyselyyn vastanneista 148 henkilöä viettää vapaa-aikaansa kuntoilemalla, 126 vastaajista ystävien kanssa ja 124 henkilöä televisiota katsellen. Lisäksi ”moottoriajoneuvojen parissa”, ”videopelien tai tietokoneen äärellä”, ”metsästäen tai kalastan” ja ”lapsen/lasten harrastusten parissa” saivat kaikki merkittävän määrän ääniä. (Kuvio 5). Vastanneista 133 vastasi liikkuvansa mieluiten yksin ja 95 vastaajaa suosi ryhmäliikuntaa.



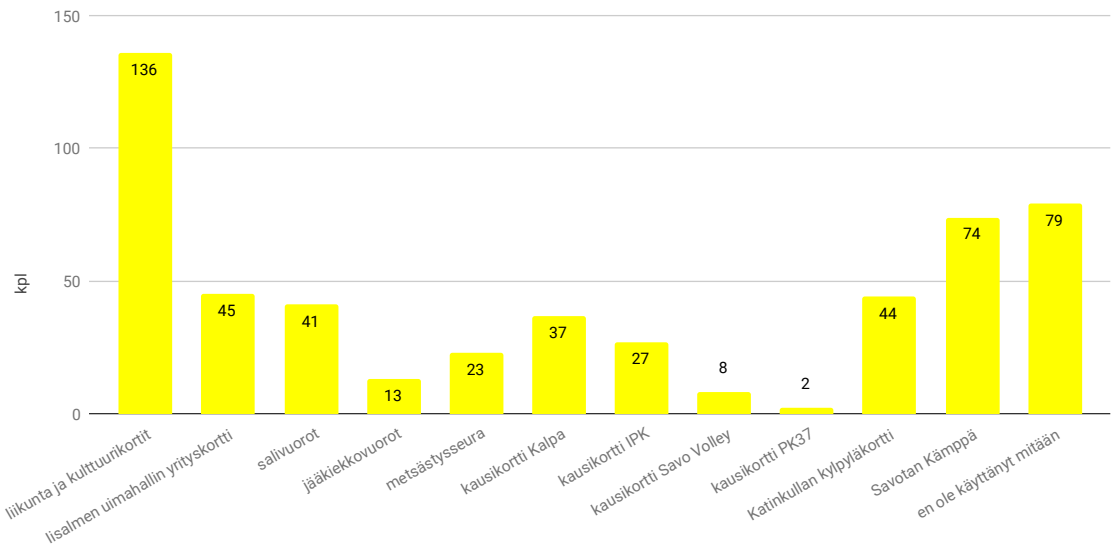
Kuvio 5. Ponsseilaisten vapaa-ajan viettotavat

### 6.3 Henkilöstöedut

Henkilöstöeduista kyselyn perusteella selkeästi suosituimmaksi nousi liikunta- ja kulttuurikortit. 48,4% vastasi käyttäneensä kyseistä etua. Seuraavaksi suosituin vastaus oli ”en ole käyttänyt mitään yllämainituista eduista”, jonka vastasi 28,1% vastaajista. Kolmanneksi suosituin henkilöstöetu kyselyn mukaan on Savotan Kämpä-lomahuoneisto Tahkolla, jota 26,3 % vastaajista kertoi käyttäneensä. Henkilöstöeduista vähiten käytössä on ollut PK37 kausikortti sekä Savo Volleyn kausikortti. (Kuvio 6).

Mikäli vastaaja vastasi ”en ole käyttänyt mitään yllämainituista eduista” seurasi kyselyssä avoin jatkokysymys, jossa kysyttiin syytä sille, ettei ole käyttänyt henkilöstöetuja. Avoimia vastauksia tuli 70 kappaletta. Avoimissa vastauksissa korostui selkeästi työntekijöiden arjen kiireys. ” En ole ehtinyt / kerennyt” oli selkeästi suosituin perustelu sille, miksei ole käyttänyt henkilöstöetuja. Lisäksi muutama perustelu koski vuorotyön aiheuttamia haasteita sekä sitä ettei edut vastaa omia tarpeita.

## henkilöstöedut



Mitä seuraavista henkilökuntaeduista olet käyttänyt? Voit valita useamman vaihtoehdon.

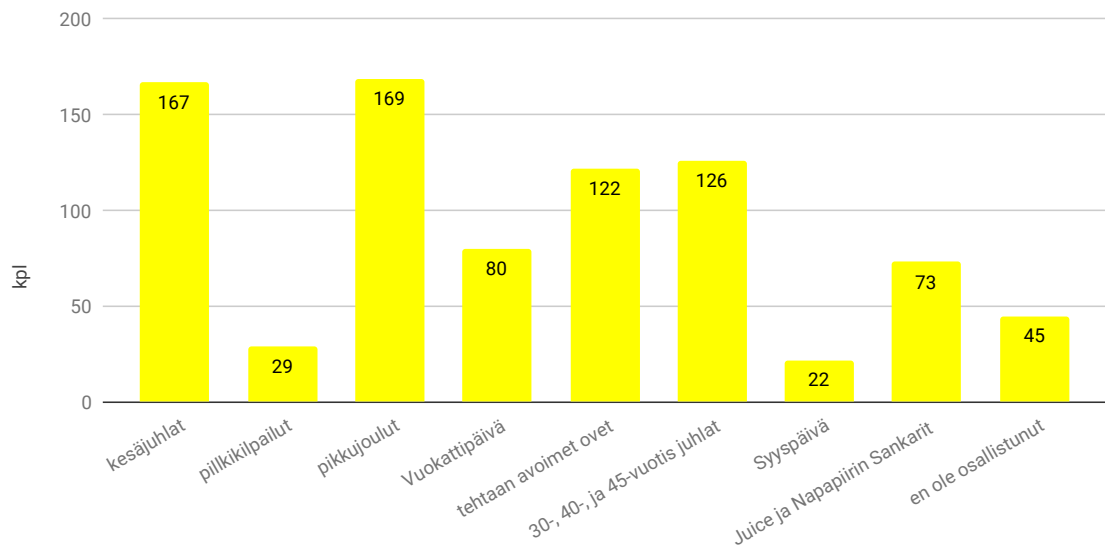
Kuvio 6. Henkilöstöetujen suosio

Työntekijöiden arjen kiireyttä selittää henkilökunnan ikäjakauma ja perhetilanne. Suurin osa ponsseilaisista on perheellisiä, joten on oletettavaa, että merkittävä aika vapaa-ajasta menee arjen pyörittämiseen. Liikunta- ja kulttuurikorttien suosio selittyy niiden monikäyttöisyydellä. Ne eivät ole sidottuja aikaan tai paikkaan ja niitä voi nykyään käyttää todella monipuolisesti omien harrastuskulujen kustantamiseen tai vaikka elokuvalippuihin. Liikunta- ja kulttuurikortit sopivat myös kiireiseen arkeen.

#### 6.4 Henkilöstötapahtumat

Järjestetyistä henkilöstötapahtumista suosituimmaksi nousi pikkujoulut ja lähes saman äänimäärän sai kesäjuhlat (Kuvio 7). Näillä tapahtumilla on pitkät perinteet, sillä niitä on järjestetty aivan Ponssen perustamisvuosista saakka. Koko tehtaan yhteisiä pikkujouluja ei enää järjestetä, vaan tilalle on suunniteltu koko perheen yhteinen ulkoilupäivä helmikuulle. Jotkut tehtaan osastot järjestävät omatoimisesti pikkujoulut osaston omasta työ-kassasta.

## henkilöstötapahtumat



Mihin seuraavista Ponssen järjestämistä tapahtumista olet osallistunut? Voit valita useamman vaihtoehdon.

*Kuvio 7. Ponsseilaisten osallistuminen henkilöstötapahtumiin*

Kesäjuhlien ja pikkujoulujen jälkeen vastaajista eniten on osallistunut Ponssen vuosijuhliin sekä tehtaan avoimiin oviin. Tammikuussa 2019 järjestetyssä avoimien ovien päivässä Ponsella vieraili n. 800 hlö. Seuraavat Ponssen vuosijuhlat järjestetään lokakuussa 2020, kun Ponsse täyttää 50-vuotta.

Henkilöstötapahtumista vähiten osallistujia kyselyn perusteella sai pilkkikilpailut sekä syyspäivä. Pilkkikilpailu on perinteikäs maaliskuun henkilöstötapahtuma, kun taas syyspäivä on uusi tapahtuma. Molemmat tapahtumat ovat suunnattu Ponsseilaisille, sekä heidän perheilleen.

281 vastaajasta 45 vastasi ettei ole osallistunut mihinkään henkilöstötapahtumaan. Tässäkin kohtaa merkittävin peruste osallistumattomuudelle oli, ettei ehdi osallistua ja seuraavaksi suosituin peruste, että vastaaja viihtyy yksin tai perheensä kanssa.

### 6.5 Muut esille nousseet asiat

Tehdyn tutkimuksen perusteella vahvistui käsitys siitä, miksi osa Ponssen tehtaan työntekijöistä ei osallistu mihinkään järjestettyyn toimintaan tai tapahtumaan. Tämä ilmiö on osittain selitettävissä jo aiemmin esille nousseella arjen kiireellä, mutta sen

lisäksi kyseessä on myös ihmistyyppikysymys. Kyselystä käy ilmi, että kaikki eivät edes toivo, tai oletta työntekijän järjestävän minkäänlaista tapahtumaa tai ohjelmaa vapaa-ajalle.

Lisäksi kyselystä nousee selkeästi ilmi, että viestintä tapahtumista Info-tv:n, Ponsen intranetin ja sähköpostin välityksellä on todella toimiva ja tätä käytäntöä toivotaan jatkettavan. Viestittäessä tapahtumista täytyy aina muistaa, että uusille työntekijöille tapahtumat ja niiden kulku on uutta, joten viestinnän tulee olla joka vuosi riittävän informatiivista.

## 7 KEHITTÄMISIDEAT

Tässä kappaleessa esitän kyselyn, haastatteluiden ja omien havaintojeni pohjalta kehitysideoita Ponssen henkilöstöetuihin ja henkilöstötapahtumiin.

Ponssen henkilökunta on ottanut järjestetyt henkilöstötapahtumat avoimesti vastaan ja tapahtumat ovat suurimman osan henkilökunnasta mieleen. Tapahtumilla on jo selkeästi oma paikkansa ja tarpeensa henkilökunnan keskuudessa. Jotta kiinnostus tapahtumia kohtaan säilyy myös tulevina vuosina, tulee niitä jatkuvasti kehittää palvelemaan entistä paremmin henkilökunnan tarpeita ja noudattamaan Ponssen arvoja. Tällöin puhutaan palvelumuotoilusta.

Palvelumuotoilu korostaa tunnetta ja asiakaskokemusta - asiakaskokemuksesta 2/3 on tunnetta. On edullisempaa rakentaa emotionaalista lisäarvoa (tunne) kuin funktionaalista lisäarvoa (toiminnallisuus, tekninen ominaisuus). (Kareinen 2019.)

Ponssen tapahtumia kehitettäessä on ansiokkaampaa keskittyä tapahtumakokemuksen kehittämiseen, kuin tapahtuman ohjelman tai sisällön kasvattamiseen. Tapahtumakokemusta voi kehittää esimerkiksi opasteilla ja aluesuunnittelulla tai tuomalla esiin Ponssen tarinaa, historiaa ja arvoja. Yllätyksellisyys on myös hyvä keino vaikuttaa tapahtumakokemukseen. Sen sijaan, että tapahtumakokemus alkaisi vasta kun tapahtuma-alueelle astuu sisään ja loppuisi kun alueelta poistuttaessa, voi kokemus voi alkaa jo tapahtumasta viestittäessä ja päättyä vasta kiitoksiin ja tunnelmakuviin tapahtuman jälkeen.

### 7.1 Henkilöstöedut

Henkilöstöetujen kautta vapaa-ajan tukemiseen vastaajista 79,8% oli tyytyväisiä. Ponsse tukee tällä hetkellä vahvasti liikuntalajien harrastamista sekä erilaisten joukkuelajien seuraamista.

Henkilöstöetuihin- ja tapahtumiin liittyen voisi kehittää some-haasteen. Kun työntekijä hyödyntää henkilöstöetuja ja jakaa siitä kuvan omaan sosiaaliseen mediaan sekä käyttää kuvassa Ponsseen yhdistettäviä tunnisteita, osallistuu kilpailuun, jonka

palkinto voi olla esimerkiksi uusi puhelin, hierontalahjakortti tai illanvietti ystävien kesken Ponssen vapaa-ajan tiloissa.

Osallistamalla henkilökuntaa jakamaan kuvia työstään Ponssella ja etenkin Ponssen tarjoamista henkilöstöeduista saa yritys tärkeää tietoa siitä, mitkä edut ovat tyydyttäviä ja miksi. Lisäksi henkilökunnan jakamat kuvat lisäävät yrityksen näkyvyyttä somessa sekä antavat uutta kosketuspintaa yritykseen ja sen toimintaan. #parastaponssella haasteen voisi esittää myös muiden maiden Ponssen toimipisteille. Jakamalla haasteen mahdollisimman monen Ponssen toimipisteen kesken, voi lisätä eri maiden työntekijöiden välistä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Näin myös työntekijät pääsisivät näkemään millaista arki Ponssella on toisella puolen maailmaa.

Kannustamalla ponsselaisia miettimään, mikä on parasta Ponssella ohjaa se työntekijöitä huomioimaan asioita henkilöstöeduista ja tapahtumista, jotka ovat ajan saatossa jo sulautuneet osaksi työntekijöiden arkea.

### **7.1.1 Kuntosali tehtaalle**

Kyselyssä nousi esiin, että työntekijät toivoisivat tehtaalle omaa kuntosalia, jossa voisi käydä ennen tai jälkeen työvuoron treenaamassa. Näin ollen kynnys lähteä erikseen työpäivän jälkeen urheilemaan olisi matalampi, kun urheilu hoituu samalla reissuilla töiden kanssa. Näin urheilutilat olisivat tasapuolisesti kaikkien saatavilla, kun tilat olisivat työpaikalla.

### **7.1.2 Ponssen klubit / kerhot**

Kyselyssä nousi esiin myös toiveita mm. moottoriajoneuvoihin ja eräilyyn liittyvistä aktiviteeteista ja harrastuksista. Jotta Ponsse voisi tukea mahdollisimman monen harrastustoimintaa, voisi Ponsselaisille järjestää eri harrastusalojen omia kerhoja. Kerhot olisivat henkilöstön itse vetämiä, mutta Ponsse voisi tarjota niihin tilat ja mahdollisuudet. Tästä hyvänä esimerkkinä jo toimiva Ponssen oma metsästysseura. Kerhojen toimiminen vaatisi henkilökunnasta oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta,

mutta toimiessaan kerhot lisäävät tehtaan työntekijöiden yhteisöllisyyttä ja työntekijät pääsisivät tutustumaan toisiinsa vapaa-ajalla ilman työpaikan paineita. Kerhoja voi olla melkein mistä harrastustoiminnasta tahansa: käsityöt, puutarhan hoito, siestäminen, valokuvaus, lukeminen, teatteri, moottoripyöräily, leivonta yms.

### **7.1.3 Vapaa-ajan tukeminen harrastusten ulkopuolelta**

Vaikka on selvää, että tukemalla työntekijöiden liikuntaharrastuksia, työntekijät voivat fyysisesti paremmin, mikä taas edistää työssä jaksamista. Nykyään kuitenkin myös psyykinen ja sosiaalinen puoli kaipaa tukea, jotta työntekijän hyvinvointi olisi mahdollisimman kokonaisvaltaista.

Moni työntekijä perusteli henkilöstötapahtumiin osallistumattomuuden arjen kiireellä. Tarjoamalla työntekijöille lastenhoitoetua tai siivouspalvelua voi työnantaja osaltaan helpottaa työntekijän arjen kiireen kokemusta.

## **7.2 Henkilöstötapahtumien vuosikello**

Vuosikellon tarkoituksena on luoda kokonaiskuva tulevasta tapahtumavuodesta. Vuosikellon suunnitteluun on suotavaa osallistaa henkilökuntaa mahdollisimman laaja-alaisesti (Kareinen 2019.) Vuosikellon suunnittelemiseen ja laatimiseen kannattaa ottaa mukaan kaikki, jotka osallistuvat vuosikellon tapahtumien käytännön toteutukseen. Näin tulevan vuoden suunnitelmat ja tuotantoaikataulu ovat kaikilla jo hyvissä ajoin selvillä. Selkeästi ja huolella rakennettu vuosikello mahdollistaa ennakkoinnin tapahtumien tuottamisessa. Ennakointi on taas avain onnistuneeseen ja laadukkaaseen tapahtumaan. On myös tärkeää, että vuosikello laitetaan kaikkien nähtäville. Näin sen toteutus ja seuranta ei pääse unohtumaan.

Tyypillisin vuosikellomuoto lienee ympyrä, joka on jaettu 12 eri sektoriin kuvaamaan eri kuukausia. Vuosikello on erinomainen keino suunnitella tapahtumavuodesta tasapainoinen. Sijoittamalla tapahtumapäiviä ja tuotantojen aloituspäiviä kalenteriin, pystyy helposti hahmottamaan kuinka tuotannot ja tuotantotyö jakautuu vuoden mit-

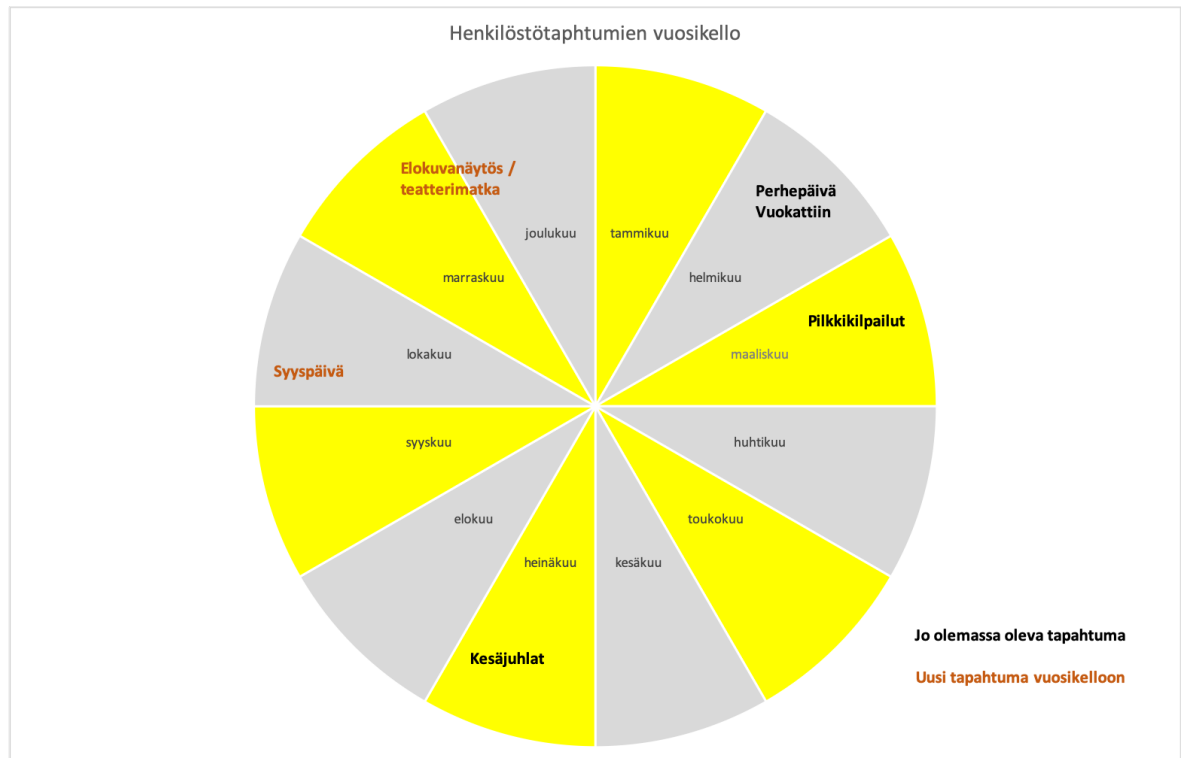


taan. Kareisen (2019) mukaan vuosikelloa tulee päivittää, kun tapahtumien tuotannot selkeytyvät. Hänen mukaansa vuosikellon ei tarvitse olla sidottu kalenterivuoteen, vaan sen voi rakentaa esimerkiksi tilikauden mukaan.

Ponssen henkilöstötapahtumien vuosikelloa suunnitellessa otin erityisesti huomioon tapahtumien jakautumisen tasaisesti vuoden mittaan. Vuoden kaksi suurinta tapahtumaa ovat puolen vuoden välein, jotta niiden molempien tuotantoon jää riittävästi aikaa. Pienemmät tapahtumat sijoittuvat tasaisesti suurempien tapahtumien väliin. Vuosikelloon (kuviot 8) on merkattu vuosittain toistuvien tapahtumien ajankohta. Tähän pohjaan on vaivatonta lisätä tapahtumapäivät vuosittain toistuvien tapahtumien kohdalle, sekä lisätä tarvittaessa pienempiä tapahtumia ja tempauksia vuoden mittaan.

Yksi kyselyn viimeisen osion avoimista kysymyksistä oli ”Minkälaisia tapahtumia toivoisit järjestettävän?”. Tähän kysymykseen moni vastasi toivovansa yhteistä ulkoilua, lajikokeiluja ja perheen yhteisiä tapahtumia. Lisäksi toivottiin kulttuuritapahtumia; yhteisiä reissuja teatteriin tai elokuvanäytöksiä. Moni vastasi myös, että nykyinen tapahtumatarjonta on riittävä.

Uudessa vuosikellossa on viisi vuosittain toistuvaa tapahtumaa. Näistä tapahtumista tuotannoltaan ja kustannuksiltaan suurimmat ovat perinteiset Vuokattipäivä sekä Kesäjuhlat. Näiden lisäksi vuosittain voi järjestää erilaisia haasteita, teemaviikkoja, perhepäiviä ja muita pienempiä tapahtumia. Jotta ponsselaisista muodostuvat kaikki kohderyhmät ja heidän toiveensa tulee huomioitua vähintään kerran tapahtumavuoden aikana, tulee tapahtumakalenterissa olla vuosittain ainakin perhetapahtuma, ulkoilutapahtuma, juhlat, kulttuuritapahtuma ja osallistava tapahtuma.



Kuvio 8. Ponssen henkilöstötapahtumien vuosikello

### 7.2.1 Perhetapahtuma

Helmikuun tapahtuma on koko perheen Vuokattipäivä. Tapahtuma sopii koko perheelle, pariskunnille sekä yksinasuville. Päivän sisältö on osallistavaa ja aktiivista. Päivä järjestetään kahtena peräkkäisenä lauantaina, jotta mahdollisimman moni pääsee osallistumaan. Vuokattipäivään järjestetään kuljetukset Ylä-Savon kunnista Vuokattiin ja takaisin, jotta kenelläkään osallistuminen ei jäisi kyytiongelmiensä vuoksi. Vuokattipäivä järjestetään nykyään pikkujoulujen tilalla. Vuokattipäivä on varsinkin perheellisten ja pariskuntien suosiossa.

### 7.2.2 Ulkoilutapahtuma / osallistavatapahtuma

Maaliskuussa järjestetään perinteiset pilkkikisat. Pilkkikisat on Vuokattipäivää merkittävästi pienempi tapahtuma. Tapahtumalla on pitkät perinteet ja sen tarkoituksena on olla mukava ajanviette yhdessä työkavereiden ja perheen kesken. Pilkkikilpailuissa painopiste on ulkoilussa ja vapaassa ohjelmassa.

### **7.2.3 Juhlat**

Heinäkuun viimeisenä perjantaina järjestetään Kesäjuhlat. Kesäjuhlat ovat kaksiosaiset. Tapahtuma alkaa Vieremän raviradalta, jossa on Ponnsselaisille oma alue, missä tarjoillaan ruokaa ja juomaa. Raveissa on yksi lähtö nimetty Ponssen perustajan, Einari Vidgrenin, mukaan. Ravien jälkeen on kesäjuhlien jatkot, missä tarjoilu jatkuu ja tunnelma on rento. Jatkoilla on myös tyypillisesti ollut esiintyjä. Kesäjuhlat ovat se juhlat vuodessa, joissa nautitaan virvokkeita firman piikkiin ja vietetään aikaa rennosti työkavereiden kanssa. Näissä juhlissa painopiste on siis tarjoiluissa ja työkavereissa. Kesäjuhlat ovat varsinkin nuorten työntekijöiden suosiossa.

### **7.2.4 Osallistavatapahtuma / ulkoilutapahtuma**

Lokakuussa järjestetään koko perheelle suunnattu Syyspäivä. Syyspäivän ohjelma on osallistavaa, koko perheelle sopivaa. Ohjelmassa voi olla esimerkiksi erilaisia kuntotestejä, lajikokeiluja, sienestysretki, ammuntaa, vaellusta. Osallistava tapahtuma voi olla myös esimerkiksi syksyisin hyväntekeväisyystempaus.

### **7.2.5 Kulttuuritapahtuma**

Joulukuussa tapahtumavuosi päättyy Elokuvanäytökseen tai teatterimatkaan. Joulukuussa järjestetään Ponnsselaisille mahdollisuus lähteä yhdessä teatteriin tai elokuvaan. Teatteri- tai elokuvaretken järjestäminen on melko vaivatonta. Lisäksi tämän tapahtuman voi järjestää kahtena peräkkäisen viikkona, jotta myös vuorotyöläiset pääsevät osallistumaan tapahtumaan.

## 8 POHDINTA

Kun vertaa kyselyssä esiintyneitä asioita, joiden parissa Ponsse työntekijät viettävät vapaa-aikaansa, kuvioon 1, voi todeta tulosten olevan hyvinkin normien mukaiset. Lisäksi vapaa-ajan merkityksen tutkiminen, sekä sen tukemisen kehittäminen eri keinoin ovat tämän hetken ajankohtaisia aiheita. Mielestäni Ponsse on esimerkiksi ajanhermolla kiinnittämässä huomiota näihin asioihin.

Näin opinnäytetyön loppumetreillä voin todeta, että sen lisäksi että olen innostunut henkilöstöeduista ja niiden vaikutuksista työntekijöihin ja yrityskuvaan voin myös todeta olevani todella kiinnostunut aiheesta. Luulen, että tämä aihe ja sen vaikutukset tulevat korostumaan työelämässä lähitulevaisuudessa. Henkilöstötujen merkitys korostuu varsinkin alueilla ja aloilla, joissa työntekijöiden löytäminen on haastavaa. Minulle oli suuri etu, että tunsin yrityksen entuudestaan ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista.

Opinnäytetyöprosessi oli työskentelytavalleni tyypillisesti sopivan napakka. Sain toimeksiannon Ponssesta marraskuussa 2018, tutkimus tapahtui tammi-helmikuun vaihteessa. Tutkimuksen jälkeen ryhdyin analysoimaan tutkimustuloksia ja aloin kirjoittamaan havaintojani ylös. Suurin osa työhön käytetystä ajasta kului tutkimuksen toteuttamiseen ja kehittämisideoiden suunnitteluun. Lisäksi taustamateriaalin ja teoriaosuuden suunnittelu ja tiedonhankinta vievät merkittävän paljon aikaa.

Kuten AMK-tutkinnon opinnäytetyöohjeessakin (2018, 4) todetaan, opinnäytetyön tekeminen kehittää mm. ongelmanratkaisukykyä, projektityöskentelyä sekä itsenäistä tiedon hankintaa. Työn tekemiseen ja loppuun saattamiseen kunnialla ei riittänyt pelkästään oma opiskelun aikana kertynyt ammattitaito, vaan työn tekemiseksi täytyi todella poistua omalta mukavuusalueelta ja kehittää varsinkin omia tiedon hankintataitoja.

Opinnäytetyön tulee myös ilmentää opiskelijan mielenkiintoa alaa kohtaan, sekä tuoda esiin omaa suuntautuneisuutta alalle (AMK-tutkinnon opinnäytetyöohje 2018, 5). Työstäni käy selkeästi ilmi varsinkin oma suuntautumiseni alalle. Yritys- ja henkilöstötapahtumat ovat työllistäneet minua jo opiskeluideni aikana ja näkymät työllistymiselle jatkossa ovat myös valoisat.

Omien oppimistavoitteiden lisäksi opinnäytetyön tutkimukselliset tavoitteet saavutettiin. Tuloksista käy ilmi, kuinka Ponsen henkilökunta viettää vapaa-aikaansa ja mitä henkilökunta on mieltä tarjotuista henkilöstöeduista- ja tapahtumista. Lisäksi kyselyn tuloksista syntyi kehittämissuhteita niin henkilöstöetuihin kuin henkilöstötapahtumiinkin. Tutkimuksesta myös selvisi, että osa Ponsen henkilökunnasta ei kaipaa vapaa-ajalleen työnantajan järjestämää toimintaa, mikä selittää joidenkin työntekijöiden osallistumattomuuden.

Jatkona tälle tutkimukselle voisi tehdä toiminnallisen työn ja käynnistää Ponsen henkilökunnan kerhotoimintaa, mikäli se koetaan toimivaksi ideaksi. Lisäksi mikäli tilaaja kokee opinnäytetyössä esitetyt kehitysideat tarpeellisiksi, on niiden käyttäntöön laittaminen kannattavaa mahdollisimman pian, kun ajatukset ja ehdotukset ovat vielä tuoreena mielessä.

Kulttuurituottajan työpaikoiksi kuvaillaan Ammattinetissä [viitattu 8.4.2019] mm. kuntien ja valtion kulttuurihallintoa, musiikki- ja matkailualan yrityksiä sekä mainos- ja media-alaa. Ammattinetin mukaan kulttuurituottajat työskentelevät usein yrittäjänä.

Itse kulttuurituottajayrittäjänä koen, että alasta ja työllistymisestä alalle puhuttaessa pitäisi jättää pois eri alojen nimeäminen. Oman kokemukseni mukaan kulttuurituottaja voi työllistyä laajasti eri alojen yrityksiin. Kulttuurialan ulkopuolisissa yrityksissä riittäisi töitä päteville kulttuurituottajille, kunhan vaan tuottaja osaa myydä itsensä ja osaamisensa yritykselle. Alan ulkopuoliset yritykset eivät välttämättä edes tiedä, että joku ulkopuolinen, alan ammattilainen voisi hoitaa heidän henkilöstötapahtumien tuotannon, eikä kenenkään tarvitsisi tehdä sitä oman päätyön ohella.

## LÄHTEET

- AMK-tutkinnon opinnäytetyöohje. 2018. Seinäjoen Ammattikorkeakoulu. [Viitattu 11.4.2019]. Saatavana, vaatii kirjautumisen: <https://intra.seamk.fi/loader.aspx?id=690ddbd7-9b23-463c-8b37-0d6af109d8d7>
- Ammattinetti. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu] Kulttuurituottajan työnkuva. [Viitattu 8.4.2019]. Saatavana: <http://www.ammattinetti.fi/ammattit/de-tail/d2322bc10a65344601b744a28b20826c>
- Catani, J. 2017. Onnistunut yritystapahtuma: Järjestäjän käsikirja. Helsinki: Alma Talent Pro.
- Hakonen, N. Hakonen, A. Hulkko-Nyman, K & Ylikorkala, A. 2014. Palkitse taitavammin -palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineenä. 2. uud. painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Kananen, J. 2008. Kvantti:kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino.
- Kareinen, J. 2019. Lehtori. SeAMK Liiketoiminta ja Kulttuuri. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Susanna Kauppinen. [Viitattu 11.4.2019].
- Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10 painos. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kokko, O. 29.12.2010. 1000 euron edut – kerää kaikki töistä. [Verkkolehtiartikkeli]. Taloussanomien. [Viitattu 17.3.2019]. Saatavana: <https://www.is.fi/taloussanomien/oma-raha/art-2000001693561.html>
- Kun on niin kiire. 25.11.2004. [Verkkojulkaisu]. Tilastokeskus. [Viitattu 8.4.2019]. Saatavana: [https://www.stat.fi/tup/tietoaika/ta\\_11\\_04\\_kiire.html](https://www.stat.fi/tup/tietoaika/ta_11_04_kiire.html).
- Paasivirta, L. Nikkilä, S. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. 1.painos. Helsinki; Kotimaa/kirjapaja.
- Pekka Niska. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 13.3.2019]. Saatavana: <http://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/kuntobonukset/>.
- Ponsse Oyj. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.3.2019]. Saatavana: <https://www.ponsse.com/fi/ponsse>.
- Puolet työkäisistä ei palaudu arjessaan riittävästi: ” Työntekijät tekevät enemmän kuin olisi tarve ja kuormittavat itsensä turhaan”. 26.9.2018. [Verkkojulkaisu] YLE. [Viitattu 8.4.2019]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-10422069>.

- Roth-Rönkkö, T. 2019. Henkilöstöasiantuntija. Ponsse Oyj. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Susanna Kauppinen. [Viitattu 15.3.2019].
- Ruostesaari, A. 9.2.2017. Evento: Henkilöstötapahtumat – ilmaista viinaa ja toraisia työtovereita? [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 2.4.2019]. Saatavana: <https://eventolehhti.fi/artikkelit/henkilostotapahtumat-ilmaista-viinaa-ja-toraisia-tyotovereita/>.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Ajankäyttö. [Verkkojulkaisu]. Muutokset 1979-2009.2009. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 2.4.2019]. Saatavana: [http://tilastokeskus.fi/til/akay/2009/02/akay\\_2009\\_02\\_2011-02-17\\_fi.pdf](http://tilastokeskus.fi/til/akay/2009/02/akay_2009_02_2011-02-17_fi.pdf).
- Taylor, G. 10.4.2018. Eventbrite Blog. The Top Benefits of corporate Events. [Blogi-kirjoitus] [Viitattu 8.4.2019]. Saatavana: <https://www.eventbrite.co.uk/blog/benefits-of-corporate-events-ds00/>.
- Työssä elämisen tutkimus. 2019. [Verkkojulkaisu]. Smartum. [Viitattu 8.4.2019]. Saatavana: [https://assets.smartum.fi/Smartum\\_Työssä\\_elämisen\\_tutkimus\\_2019.pdf?utm\\_campaign=Työssäelämisseminaari&utm\\_medium=email&\\_hsenc=p2ANqtz-8-28oTY3pipLKmXIQKph8qPqllkzeckbvfgFyl-Jfjcb14-nAo09SIbvPvmGrCkYdFBz5umGAtJOjPo9UNPdVOI6S-sXlou60OF4GDlexAZRYg0EA&\\_hsmi=70684777&utm\\_content=70684777&utm\\_source=hs\\_automation&\\_hsCtaTracking=b68f2870-cc1f-45ce-9fb2-f26483c77acf%7Cf635493c-a7f7-426b-b120-de1494df6373](https://assets.smartum.fi/Smartum_Työssä_elämisen_tutkimus_2019.pdf?utm_campaign=Työssäelämisseminaari&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-8-28oTY3pipLKmXIQKph8qPqllkzeckbvfgFyl-Jfjcb14-nAo09SIbvPvmGrCkYdFBz5umGAtJOjPo9UNPdVOI6S-sXlou60OF4GDlexAZRYg0EA&_hsmi=70684777&utm_content=70684777&utm_source=hs_automation&_hsCtaTracking=b68f2870-cc1f-45ce-9fb2-f26483c77acf%7Cf635493c-a7f7-426b-b120-de1494df6373)
- Vidgren, J. 2019. Hallituksen puheenjohtaja. Ponsse Oyj. Haastattelu 13.3.2019.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. 4.uud.painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Verkkokurssi.fi. Termit & määritelmät. [Viitattu 29.3.2019]. Saatavana: <http://verkkokurssikone.fi/wp-content/uploads/2015/11/Termit-ja-määritelmät-pdf.pdf>

## LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslomake



**Liite 1. Tutkimuslomake**

# Kehitetään Ponssen vapaa-ajantoimintaa!

Tässä kyselyssä selvitetään Ponssen tehtaan henkilökunnan mielipiteitä, ajatuksia ja toiveita työnantajan järjestämästä vapaa-ajan toiminnasta sekä henkilöstötapahtumista. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Vastaaminen vie aikaa noin viisi minuuttia. Kyselyn lopussa voit halutessasi täsmentää vastauksiasi tai kertoa toiveitasi aiheeseen liittyen. Kiitos ajastasi!

**\*Pakollinen**

**Olen \***

- mies
- nainen

**Ikä \***

- alle 20 vuotta
- 20-30 vuotta
- 31-40 vuotta
- 41-50 vuotta
- 51-60 vuotta
- yli 60 vuotta

**Asuinpaikkakunta \***

Oma vastauksesi

**Perhe \***

- puoliso
- puoliso ja lapsi/lapsia (asuu/asuvat kotona)
- puoliso ja lapsi/lapsia (on/ovat muuttaneet pois kotoa)
- lapsi/lapsia (asuu/asuvat kotona)
- lapsi / lapsia, (on/ovat muuttaneet pois kotoa)
- ei omaa perhettä
- Muu:

**Kuinka kauan olet ollut Ponsella töissä? \***

- alle 5 vuotta
- 5-15 vuotta
- 16-25 vuotta
- 26-35 vuotta
- 36-45 vuotta
- yli 45 vuotta
- Muu:

**Työtehtäväni \***

- myynti, markkinointi ja viestintä
- tuotanto
- hallinto
- osto-materiaalihallinto
- tuotekehitys
- IT
- laitoshuolto
- Muu: \_\_\_\_\_

**Työaikani on \***

- päivätyö (virastotyöaika)
- vuorotyö
- Muu: \_\_\_\_\_

## Vapaa-aika

Miten vietät vapaa-aikaasi arkisin? Voit valita useamman vaihtoehdon. \*

- ystävien kanssa
- lukemalla
- opiskellen
- leipoen tai kokaten
- käsitöitä tehden
- musiikin parissa
- treenaamalla tavoitteellisesti
- kuntoilemalla
- sisäliikuntaa harrastamalla
- eläinten kanssa
- moottoriajoneuvojen parissa
- televisiota katsellen
- videopelien tai tietokoneen äärellä
- metsästäen
- kalastaen
- vapaaehtoistoiminnan parissa

- lapsen / lasten harrastusten parissa
- En ehdi viettää vapaa-aikaa, kaikki aika menee arjen pyörittämisessä
- Muu: \_\_\_\_\_

**Harrastan / liikun mielelläni \***

- yksin
- ryhmässä
- Muu: \_\_\_\_\_

**Mitä seuraavista henkilökuntaeduista olet käyttänyt? Voit valita useamman vaihtoehdon. \***

- liikunta- ja kulttuurikortit
- lisälmen uimahallin yrityskortti
- salivuorot (lentopallo, sulkapallo, salibandy, kuntosali)
- jääkiekkovuorot
- metsästysseura

- kausikortti Kalpa
- kausikortti IPK
- kausikortti Savo Volley
- kausikortti PK37
- Katinkullan kylpyläkortti
- Savotan kämppä- lomahuoneisto Tahkolla
- en ole käyttänyt mitään yllä mainituista
- Muu:

**Jos vastasit aiempaan kysymykseen "en ole käyttänyt mitään yllämainituista", miksi et ole käyttänyt?**

Oma vastauksesi

---

**Tukeeko työnantaja vapaa-aikaasi mielestäsi riittävästi? \***

- Kyllä
- Ei
- Muu: \_\_\_\_\_

TAKAISIN

SEURAAVA

 Sivu 2 / 4

## Tapahtumat

Mihin seuraavista Ponsen järjestämistä tapahtumista olet osallistunut? Voit valita useamman vaihtoehdon. \*

- kesäjuhlat
- pilkkikilpailut
- pikkujoulut
- koko perheen Vuokattipäivä
- tehtaan avoimet ovet
- Ponsen 30-, 40-, 45-vuotis juhlat
- syyspäivä Einarin puistossa
- elokuvanäytökset ( Napapiirin Sankarit ja Juice)
- En ole osallistunut mihinkään yllämainituista tapahtumista
- Muu: \_\_\_\_\_

Jos vastasit aiempaan kysymykseen "en ole osallistunut mihinkään yllä mainituista tapahtumista" , miksi et ole? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- tapahtumista ei tiedoteta tarpeeksi
- viihdyn yksin tai perheeni kanssa
- en ehdi osallistua
- tapahtumien ajankohta on huono
- tapahtumien ohjelma ei kiinnosta minua

en tarvitse vapaa-ajalleni työnantajan järjestämää toimintaa

Muu: \_\_\_\_\_

**Mikä saa sinut lähtemään Ponssen järjestämiin tapahtumiin?  
Voit valita useamman vaihtoehdon.**

ohjelma

esiintyjä

ilmapiiri

työkaverit

tarjoilu

perinne

"virman piikkiin"

mukava tavata muidenkin toimipisteiden työntekijöitä

Muu: \_\_\_\_\_

**Järjestääkö työnantaja mielestäsi tarpeeksi  
henkilöstötapahtumia? \***

kyllä

ei

Muu: \_\_\_\_\_

TAKAISIN

SEURAAVA

Sivu 3 / 4



## Toiveet vapaa-ajan toiminnasta ja tapahtumista

Tässä osiossa voit kertoa omia ideoitasi ja toiveitasi toiminnasta ja tapahtumista, jotka tukisivat sinun vapaa-aikaasi paremmin.

**Mikäli työnantaja ei järjestä mielestäsi tarpeeksi tapahtumia ja vapaa-ajan toimintaa, millaista toimintaa kaipaisit lisää? Voit valita useamman vaihtoehdon.**

- alennuksia / tarjouksia henkiökuntakortille
- henkilökunnan yhteisiä tapahtumia
- oman osaston kesken yhteistä tekemistä
- liikunta- ja kulttuurikortteja
- henkilökunnan ja perheiden yhteisiä tapahtumia
- Muu: \_\_\_\_\_

**Miten Ponsse voisi tukea sinun vapaa-aikaasi paremmin? \***

Oma vastauksesi

---

**Miten toivoisit saavasi tietoa henkilöstöeduista- ja tapahtumista? \***

Oma vastauksesi

---

## Toiveet vapaa-ajan toiminnasta ja tapahtumista

Tässä osiossa voit kertoa omia ideoitasi ja toiveitasi toiminnasta ja tapahtumista, jotka tukisivat sinun vapaa-aikaasi paremmin.

**Mikäli työnantaja ei järjestä mielestäsi tarpeeksi tapahtumia ja vapaa-ajan toimintaa, millaista toimintaa kaipaisit lisää? Voit valita useamman vaihtoehdon.**

- alennuksia / tarjouksia henkiökuntakortille
- henkilökunnan yhteisiä tapahtumia
- oman osaston kesken yhteistä tekemistä
- liikunta- ja kulttuurikortteja
- henkilökunnan ja perheiden yhteisiä tapahtumia
- Muu: \_\_\_\_\_

**Miten Ponsse voisi tukea sinun vapaa-aikaasi paremmin? \***

Oma vastauksesi

---

**Miten toivoisit saavasi tietoa henkilöstöeduista- ja tapahtumista? \***

Oma vastauksesi

---

---

## Kehitetään Ponssen vapaa-ajantoimintaa!

Vastauksesi on nyt tallennettu onnistuneesti. Kiitos!