

Iina Korhonen & Jermu Pikkarainen

Virkistyspäivä Päiväkoti Toukovakan & Päiväkoti Juustomestarin henkilökunnalle

Opinnäytetyö
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
Matkailun koulutusohjelma
Syksy 2014



Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Koulutusohjelma Matkailun koulutusohjelma
Tekijä(t) Iina Korhonen & Jermu Pikkarainen	
Työn nimi Virkistyspäivä Päiväkoti Toukovakan & Päiväkoti Juustomestarin Henkilökunnalle	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot	Toimeksiantaja Päiväkodin johtaja Minna Ahola, Päiväkoti Toukovakka & Päiväkoti Juustomestari
Aika Syksy 2014	Sivumäärä ja liitteet 37+9
<p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tehtävänä oli järjestää virkistyspäivä Päiväkoti Toukovakan ja Päiväkoti Juustomestarin henkilökunnalle. Kummatkin päiväkodit sijaitsevat Tyrnävän kirkonkylällä. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii päiväkodin johtaja Minna Ahola, joka toimii molempien päiväkotien johtajana. Päiväkodit järjestävät vuosittain yhteisen virkistyspäivän, jonka pääsimme suunnittelemaan ja toteuttamaan. Virkistyspäivän tavoitteita olivat työntekijöiden toisiinsa tutustuttaminen, omien kädentaitojen kehittäminen ja henkilökunnan virkistäytyminen. Nämä tavoitteet asetti toimeksiantaja. Virkistyspäivä järjestettiin Tyrnävällä Päiväkoti Toukovakan tiloissa lauantaina 11.10.2014.</p> <p>Opinnäytetyössämme käytimme apuna erilaista alan kirjallisuutta. Viitekehyksenä käytimme tapahtuman järjestämisen teoriaa sekä Päivi Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -mallia. Virkistyspäivän järjestämisessä käytimme myös apuna Vallon ja Häyrisen (2012) onnistuneen tapahtuman tähteä.</p> <p>Virkistyspäivä oli kirjallisen palautteen sekä toimeksiantajan suulliseen palautteen valossa onnistunut. Virkistyspäivän osallistujat tutustuivat toisiinsa yhteisen tekemisen kautta, oppivat uusia sekä kehittivät omia kädentaitojaan ja virkistäytyivät. Näin ollen saavutimme kaikki ennalta asetetut tavoitteet. Virkistyspäivän järjestämisestä hyödyimme siten, että saimme arvokasta kokemusta tapahtuman järjestämisestä sekä sen haasteista. Toimeksiantaja hyötyi opinnäytetyöstä, koska hän sai ulkopuolisen järjestämän virkistyspäivän, joka poikkesi sisällöltään aiemmista virkistyspäivistä.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Virkistyspäivä, työhyvinvointi, tapahtuman järjestäminen, varhaiskasvatus
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto



School Tourism	Degree Programme Tourism
Author(s) Iina Korhonen & Jermu Pikkarainen	
Title Recreational Day for the Staff of Kindergarten Toukovakka and Juustomestari	
Optional Professional Studies	Commissioned by Minna Ahola, director of kindergartens Toukovakka and Juustomestari
Date Autumn 2014	Total Number of Pages and Appendices 37+9
<p>The purpose of this functional thesis was to arrange a recreational day for the staff of two kindergartens, Toukovakka and Juustomestari. Both of these kindergartens are located in the town centre of Tyrnävä. The main client of the thesis was Minna Ahola, who is the director of both institutions. The kindergartens arrange a joint recreational day every year. The aims of the recreational day were to introduce the staffs of the kindergartens to one another, developing one's own handicraft skills and the overall refreshing of the staffs' spirits. These aims were set by the client. The recreational day was held at kindergarten Toukovakka on Saturday 11.10.2014.</p> <p>A variety of literature from this field of work was utilized in the thesis. As a frame of reference the theory of event management and a model from the book Työhyvinvoinnin portaat by Päivi Rauramo (2012) was used. In the organization of the recreational day advice was taken from the Successful event-figure by Vallo and Häyriinen (2012).</p> <p>Based on verbal feedback from the client, and written feedback from the staff members attending, the event was a success. The participants got to know one another through group activities, learned new handicraft skills and further developed existing ones, and felt refreshed. Thus all of the aims that were set out were accomplished. By arranging the recreational day valuable experience about event organization and its challenges was gained. The client benefitted from the thesis as well, as she received the opportunity to have a recreational day arranged by outside members of the staff, leading to an event that was different from previous years.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	Recreational day, labour wellness, event management, early childhood education
Deposited at	<input type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 PÄIVÄKOTI TOUKOVAKKA & PÄIVÄKOTI JUUSTOMESTARI	3
3 TAPAHTUMAN JÄRJESTÄMINEN	4
3.1 Onnistunut tapahtuma	4
3.2 Tapahtumaprosessi	7
4 TYÖHYVINVOINTI	9
4.1 Keskeisiä käsitteitä	9
4.2 Työhyvinvoinnin portaat -malli	12
4.3 Hyvinvointipyramidi	15
4.4 Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista	16
4.5 Päiväkotien työhyvinvointi	18
5 VIRKISTYSPÄIVÄN JÄRJESTÄMINEN	20
5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	20
5.2 Tavoitteet	21
5.3 Lähtötilanteen kartoitus	22
5.3.1 Virkistyspäivän lähtökohdat	22
5.3.2 Henkilökunnan lähtötilanteen kartoitus	23
5.4 Suunnitelma	24
5.4.1 Alkuperäiset virkistyspäivän suunnitelmat	25
5.4.2 Lopullinen suunnitelma	26
5.5 Toteutus	26
5.6 Jälkimarkkinointi	28
5.7 Virkistyspäivän palaute ja arviointi	28
6 POHDINTA	36
LÄHTEET LIITTEET	38

1 JOHDANTO

Tavoitteet työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ovat terveet ja koko työuransa ajan työkykyiset työntekijät. Työhyvinvointi on työyhteisön yhteistyön tulosta. Työhyvinvointia edistävät toimiva organisaatio, suunnitelmallinen johtaminen, omasta terveydestä huolehtiminen, hyvä ryhmähenki ja toisten työntekijöiden arvostaminen sekä toimiva palautekulttuuri. Esimiehet ovat työhyvinvoinnin ylläpitämisessä avainasemassa, mutta myös jokaisen työntekijän panos on tärkeä. (Ristioja & Tamminen 2010, 5.)

Tänä päivänä ryhmissä tehtävä työ on selvästi lisääntynyt (Kiviranta & Lindström 1995, 1). Niin sanottu keinotekoinen yhteisö vaatii selvästi enemmän työtä tullakseen hyväksi yhteisöksi. Tällaisia keinotekoisia yhteisöjä ovat esimerkiksi päiväkodit, koulut ja terveydenhuolto-laitokset, jotka eivät ole syntyneet pikkuhiljaa vapaaehtoisesti liittyvistä yksilöistä vaan sen vuoksi, että niiden palveluja tarvitaan. Näissä toimivat ennestään tuntemattomat yksilöt yhdessä. (Raina 2012, 26.)

Työhyvinvointi on ollut vahvasti esillä viime vuosina ja sen tärkeyttä on alettu vasta hiljattain ymmärtämään. Tämän vuoksi opinnäytetyössämme halusimme perehtyä syvällisemmin työhyvinvointiin, siihen vaikuttaviin tekijöihin ja sen merkitykseen. Virkistyspäivät ovat hyvä keino vaikuttaa työpaikan työhyvinvointiin ja työyhteisölle tekeekin hyvää kohdata välillä muutoin kuin työn merkeissä. Virkistyspäivien tavoitteena on kehittää työkykyä, terveyttä, osaamista, hyvinvointia sekä työntuottavuutta ja laatua.

Olemme omassa työelämässämme huomanneet kuinka vaihtelevasti työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota eri työpaikoilla. Työpaikoilla, jossa työhyvinvointiin panostetaan, on huomattavasti mielekkäänpää työskennellä sekä myös henkilökunnan väliset suhteet voivat paremmin. Opinnäytetyönämme järjestimme virkistyspäivän Päiväkotitoukovan ja Päiväkotitoukovan henkilökunnalle. Kuulimme tuttavaltamme syksyllä 2013 päiväkotien tulevasta vuoden 2014 virkistyspäivästä. Tästä saimme idean toiminnalliseen opinnäytetyöhön sekä siihen, kuka voisi olla mahdollinen toimeksiantaja.

Opinnäytetyön tavoitteena on tutustuttaa työntekijöitä paremmin toisiinsa ja antaa heille mahdollisuus kehittää omia kädentaitojaan. Nämä tavoitteet asetettiin toimeksiantajan toi-

mesta. Tavoitteiden asettamisen aikaan Päiväkoti Toukovakkaan ja Päiväkoti Juustomestariin oli tulossa sisäisiä muutoksia sekä uusia työntekijöitä. Näiden muutosten vuoksi toimeksiantaja toivoi, että työntekijät tutustuisivat toisiinsa paremmin, jotta sopeutuminen uusiin muutoksiin kävisi helposti ja työn tekeminen olisi sujuvampaa.

Opinnäytetyön viitekehyksenä käytämme tapahtuman järjestämisen teoriaa ja Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallia. Teoriaosuudessa esittelemme myös työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, päiväkotien työhyvinvointia sekä hyvinvointi pyramidin.

2 PÄIVÄKOTI TOUKOVAKKA & PÄIVÄKOTI JUUSTOMESTARI

Päiväkoti Toukovakka ja Päiväkoti Juustomestari ovat kaksi Tyrnävän viidestä kunnallisesta päiväkodista. Toukovakka ja Juustomestari sijaitsevat Tyrnävän kirkonkylällä ja päiväkotien johtajana toimii tällä hetkellä Minna Ahola.

Päiväkoti Toukovakka on 78-paikkainen päiväkotikoti. Päiväkodissa on neljä eri hoitoryhmää lapsille. Ropposet on alle 3-vuotiaiden lasten ryhmä, Sirppiset, Toukoset ja Tähdäset ovat 3-5-vuotiaiden lasten ryhmiä. Toukovakassa työskentelee 19 henkilöä. Toukovakan henkilökunta koostuu päiväkodin johtajasta, varhaiskasvatuksen johtajasta, lastentarhaopettajista, päivähoitajista sekä ryhmäavustajista. Toukovakan tiloissa toimii myös avoin päiväkotikoti. Avoin päiväkotikoti toimii kerhotoimintaperiaatteella. Siellä kukin ryhmä kokoontuu kaksi kertaa viikossa kolmen tunnin ajan. Avoimessa päiväkodissa käy 70 lasta viikossa ja siellä työskentelee kaksi työntekijää. Jyväset, Viljaset ja Riihiset ovat 2-5-vuotiaiden lasten ryhmiä ja Myllysisässä on 4-5-vuotiaita lapsia. Tällä hetkellä avoin päiväkotikoti on kokeilussa mutta sille toivotaan jatkoa, koska tällaiselle päivähoitomuodolle olisi tarvetta Tyrnävällä. Toukovakka on avoinna maanantaista perjantaihin klo 6.15- 17.00.

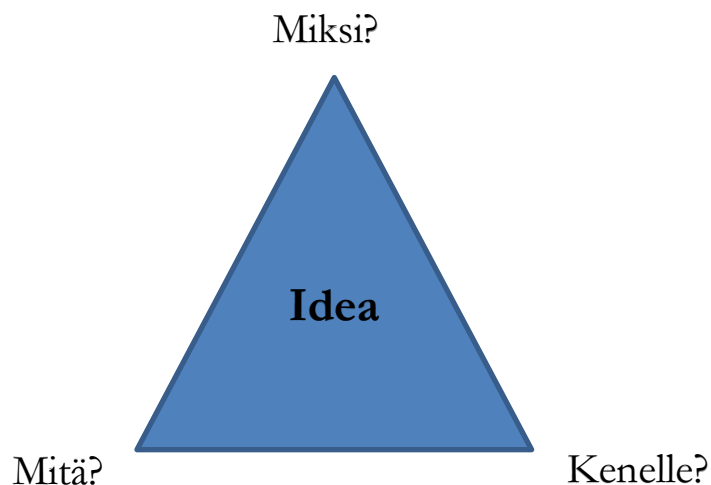
Päiväkoti Juustomestari on 42-paikkainen päiväkotikoti 5-6-vuotialle lapsille. Kappaset on 5-6-vuotiaiden ryhmä ja Vakkaset ovat ainoastaan 6-vuotiaiden ryhmä. Juustomestariissa työskentelee 7 työntekijää, joista neljä on lastentarhaopettajia, kaksi päivähoitajia ja yksi ryhmäavustaja. Päiväkodissa järjestetään myös esiopetusta päivähoitoa tarvitseville lapsille. Päiväkoti Juustomestari on avoinna maanantaista perjantaihin klo 6.15- 17.00. Esiopetusaika on maanantaista torstaihin klo 9- 13 ja perjantaisin klo 9- 12.

3 TAPAHTUMAN JÄRJESTÄMINEN

Tässä toiminnallisessa opinnäyteyössä on käytetty viitekehyksenä tapahtuman järjestämisen teoriaa ja luvussa kolme esitellään kolmivaiheinen tapahtumaprosessi. Lisäksi luvussa kerrotaan onnistuneen tapahtuman tähdestä, jota on käytetty apuna virkistyspäivän suunnittelussa.

3.1 Onnistunut tapahtuma

Onnistuneen tapahtuman mallia voidaan kuvata tähtikuvioilla. Tähtikuvio koostuu kahdesta kolmiosta: strategisesta ja operatiivisesta. Kummassakin kolmiossa on kolme kysymystä, joihin tulee osata vastata ennen kuin ryhtyy suunnittelemaan tapahtumaa. Tapahtuman järjestäjällä tulee olla vastaukset strategisen kolmion kysymyksiin (Kuvio 1). Näiden kysymysten vastauksista koostuu tapahtuman idea eli punainen lanka. Kun strateginen kolmio on tapahtuman suunnittelemista, niin operatiivinen kolmio on tapahtuman toteuttamista. Operatiivisen kolmion kysymyksistä vastaa projektipäällikkö sekä projektiryhmä. Operatiivisen kolmion vastauksista muodostuu tapahtuman teema. Teema määrittelee sekä tapahtuman ilmeen että luonteen kutsusta jälkimarkkinointiin. (Vallo & Häyrinen 2012, 102–105.)



Kuvio 1. Strateginen kolmio.

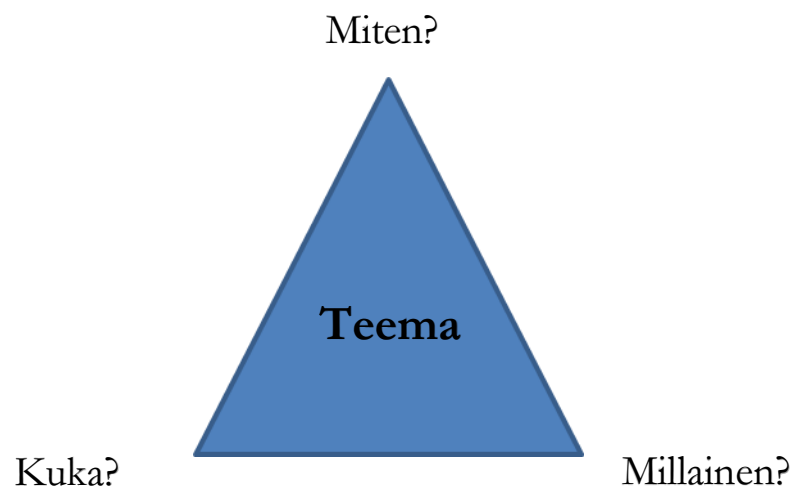
Strateginen kolmio vastaa kysymyksiin miksi tapahtuma järjestetään, kenelle tapahtuma järjestetään sekä mitä, missä ja milloin järjestetään. Tapahtuman järjestämistä on mietittävä

tarkkaan. Aluksi on syytä miettiä miksi tapahtuma järjestetään ja mitä tapahtumalla halutaan viestittää asiakkaille. Jos näihin yksinkertaisiin kysymyksiin ei ole vastausta, tapahtuman järjestäminen kannattaa unohtaa. Tapahtuman tavoitteen tulee olla selvillä heti alusta lähtien, sillä kaikki tekeminen tähtää asetettuun tavoitteeseen. (Vallo & Häyrinen 2012, 101-102.)

Toinen peruskysymyksistä suunnittelun alussa on kenelle tapahtuma järjestetään. Kohderyhmän tulee olla selvillä niin, että se pystytään määrittelemään tarkasti. Jotta pystytään määrittelemään kohderyhmä, on hyvä tuntea esimerkiksi kohderyhmän ikä- ja sukupuolijakauma, kiinnostuksen kohteet, harrastukset ja miten viestintä kohdennetaan. (Vallo & Häyrinen 2012, 102.)

Kolmannella strategisen kolmion kysymyksellä pyritään selvittämään mitä ollaan järjestämässä, missä järjestetään ja milloin järjestetään. Valinnan kirjo on laaja. Voidaan järjestää asia-, viihde- tai yhdistelmä tapahtuma tai voidaan myös pohtia kattotapahtumien eli muiden ulkopuolisten suurten tapahtumien kuten urheilukisojen tai konserttien hyödyntämistä. Tässä kohti suunnittelua tapahtuman ajankohta sekä paikka tulee päättää, mikäli kyseessä on itse järjestetty tapahtuma. Kattotapahtumia hyödynnettäessä ajankohta ja paikka määräytyvät kattotapahtuman mukaan. (Vallo & Häyrinen 2012, 102.)

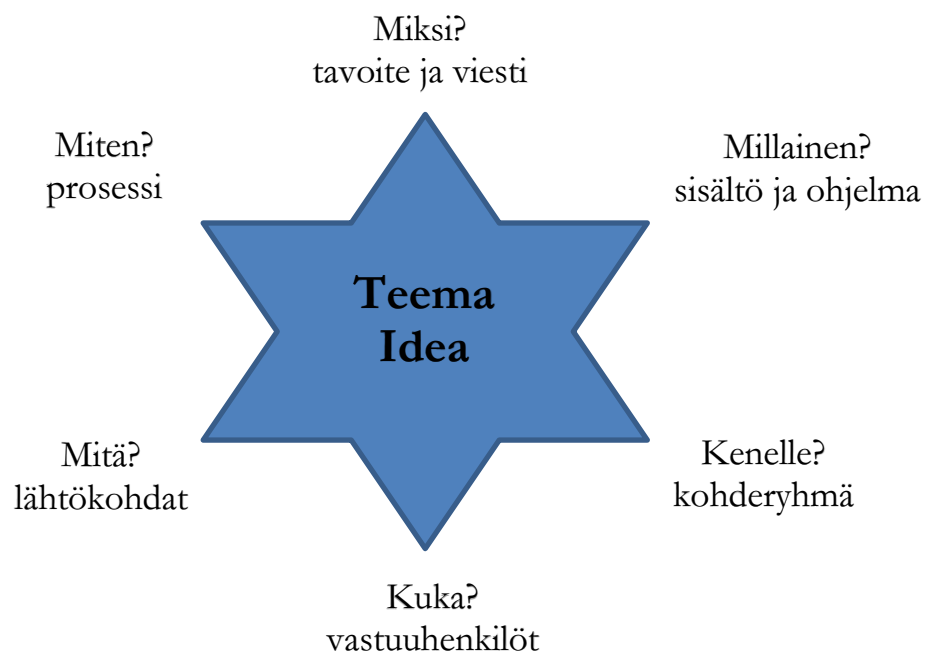
Operatiivinen kolmio vastaa kysymyksiin miten tapahtuma järjestetään, millainen tapahtuman ohjelma tai sisältö on sekä kuka toimii isäntänä (Kuvio 2). Miten- kohdassa kuvataan tapahtumaprosessi. Tapahtumaprosessi koostuu kolmesta vaiheesta, jotka ovat suunnittelu-, toteutus ja jälkimarkkinointivaihe. Näiden aikana esimerkiksi mietitään, miten idea ja tema saadaan näkymään läpi tapahtuman, käytetäänkö tapahtumassa ostettuja palveluita organisaation ulkopuolelta vai tehdäänkö tapahtumatyö itse. (Vallo & Häyrinen 2012, 103- 104.)



Kuvio 2. Operatiivinen kolmio.

Operatiivisen kolmion toinen kysymys, eli millainen, määrittelee tapahtuman sisällön ja ohjelman. Tapahtuman sisältö ja ohjelma koostuvat tapahtuman tavoitteesta, kohderyhmästä sekä halutuista viesteistä. Tarvitaanko tähän ulkopuolisia esiintyjä, puhujia, musiikkia tai muuta taidetta, vai löytyykö omasta organisaatiosta halutun kaltaisia esiintyjä. Kohderyhmän huomioonottaminen on sisällön suunnittelussa ensisijaisen tärkeää. On erittäin turhauttavaa niin osallistujan kuin esiintyjän näkökulmasta se, että ohjelman sisältö on valittu kohderyhmälle huonosti. Tässä kohtaa on tärkeä tuntee kohderyhmä tarpeeksi hyvin, jotta ohjelman sisältö on helppo suunnitella kohderyhmälle sopivaksi. (Vallo & Häyrinen 2012, 104.)

Kuka tai ketkä –kysymys määrittelee tapahtuman vastuuhenkilöt, jotka ovat vastuussa jostakin osa-alueesta tapahtuman suunnittelun ja järjestämisen aikana. Tapahtumassa suurin vastuu kuuluu tapahtumanjärjestäjälle ja organisoijalle. Tapahtuman avainhenkilö suunnittelu- vaiheessa on projektipäällikkö. Itse tapahtumassa vastuuhenkilönä toimii myös tapahtuman isäntä. (Vallo & Häyrinen 2012, 104- 105.)



Kuvio 3. Onnistuneen tapahtuman tähti.

Strategisen- ja operatiivisen kolmion kysymykset muodostavat kaksi kolmiota, joiden täytyy olla keskenään tasapainossa. Kun kumpikin kolmio on keskenään tasapainossa, syntyy onnistunut tapahtuma. Jos toinen kolmio, tai jokin kolmion kulmista on toistaan vahvempi, on seurauksena tasapainoton tapahtuma. Tällöin jokin osa-alue toimii hyvin, mutta toinen osa-alue saattaa puolestaan ontua. Yleensä asiakkaat aistivat tapahtuman toimimattomat osa-alueet.

et ja tällaiset epäkohdat heikentävät tapahtuman laatua sekä asiakkaiden mielikuvaa tapahtumasta. (Vallo & Häyrinen 2012, 105.)

3.2 Tapahtumaprosessi

Tapahtumaprosessi koostuu kolmesta vaiheesta: suunnitteluvaiheesta, tapahtuman toteutuksesta ja jälkimarkkinoinnista. Suurin, työläin ja aikaa vievin vaihe on suunnitteluvaihe. Sen osuus on jopa 75 % koko tapahtumaprosessin kulusta. Itse tapahtuman toteutus on koko prosessista vain 10 % ja jälkimarkkinointi on 15 %. (Vallo & Häyrinen 2012, 157.)

”Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty” pitää paikkaansa myös tapahtumien toteuttamisessa. Tapahtumien suunnittelu tulee aloittaa riittävän ajoissa, sillä suunnitteluvaiheessa on paljon huomioitavia asioita. Suunnitteluvaihe sisältää projektin käynnistämisen, resursoinnin, ideoinnin, vaihtoehtojen tarkistamisen, päätökset ja niiden varmistamisen sekä käytännön organisoinnin. Tapahtuman suunnitteluvaiheeseen kannattaa ottaa mukaan myös ne henkilöt, jotka ovat mukana tapahtuman toteutuksessa. Näin suunnitteluun ja toteutukseen saadaan lisää erilaisia näkökulmia ja ideoita. Hyvä idea olisi myös ottaa kohderyhmän jäseniä mukaan tapahtuman suunnitteluun. Tämä lisäisi yhteisöllisyyttä jo suunnitteluvaiheessa. (Vallo & Häyrinen 2012, 157-159.)

Tapahtuman suunnitteluvaiheeseen kuuluu myös tapahtumabrief sekä tapahtumakäsikirjoitus. Tapahtumabrief on tapahtumanjärjestäjille tehtävä kooste tapahtuman faktoista ja toiveista. Tapahtumabrief pohjautuu strategiseen ja operatiiviseen kolmioon, sillä se vastaa kysymyksiin: miksi, kenelle, mitä, miten, millainen ja kuka. (Vallo & Häyrinen 2012, 260.) Tapahtumakäsikirjoituksen puolestaan on tarkoitus antaa kokonaiskäsitys tapahtumasta työntekijöille. Käsikirjoitukseen on laadittu aikataulutettu päivän kulku, joten siitä on helppo seurata mitä tapahtuu, missä tapahtuu ja milloin tapahtuu. Käsikirjoitus alkaa siitä, kun vieraat saapuvat ja päättyy siihen, kun vieraat ovat poistuneet. Hyvä suunnittelu ja aikataulutus takaavat sujuvat tapahtumapäivän. (Vallo & Häyrinen 2012, 158- 163.)

Tapahtuman toteutus voidaan erotella kolmeen eri vaiheeseen. Nämä vaiheet ovat rakennusvaihe, itse tapahtuma ja purkuvaihe. Näistä kolmesta rakennusvaihe on kaikista työläin ja aikaa vievin osuus. Rakennusvaiheessa kaikki laitetaan valmiiksi tapahtumaa varten. Itse tapahtuma menee omalla painollaan eteenpäin pienistä vastoinkäymisistä huolimatta. Tapaht-

tuman jälkeen on purkuvaihe, joka yleensä käy nopeammin ja sujuvammin kuin rakennusvaihe. (Vallo & Häyrinen 2012, 164.)

Hyvin suunnitellussa tapahtumassa on myös pieniä yllätyksellisiä osioita. Yllätyksellisyydellä pystytään luomaan tapahtumaan elämyksellisyyttä, sekä se tuo myös elävyyttä ja piristystä. Yllätyksellisyyttä voi olla esimerkiksi esiintyjä tai ohjelma, jota ei kerrota etukäteen, tarjoilu, tilat, teema, palveluhenkisyys, perinteistä poikkeava toteutus, yhdessä tekeminen tms. Yksinkertaisuudessaan yllätyksellisyys siis on arkista huomioimista, vaivannäköä ja viitsimistä. Kun osallistujat kokevat, että heidän eteensä on nähty vaivaa, niin he tuntevat itsensä tärkeiksi ja tervetulleiksi. (Vallo & Häyrinen 2012, 163-169.)

Tapahtuman toteutuksen jälkeen tulee jälkimarkkinointivaihe. Jälkimarkkinoinnin tärkein tehtävä on kiitosten osoittaminen. Jälkimarkkinoinnin toteutus voi yksinkertaisimmillaan olla materiaalin toimitus tai kiitoskortin tai giveaway- lahjan toimittaminen osallistujille. Tällaisella pienellä muistamisella voidaan osoittaa arvostusta mukana olleille, kun he osallistuivat tapahtumaan. Jälkimarkkinointiin kuuluu myös palautteen kerääminen osallistujilta sekä omalta organisaatiolta tai toimeksiantajalta. Kerätystä palautteesta tapahtumanjärjestäjä koostaa yhteenvedon, jota pystytään käyttämään hyödyksi seuraavan kerran samankaltaista tapahtumaa järjestettäessä. Jälkimarkkinointi ei kohdistu vain osallistujiin, vaan täytyy myös muistaa kiittää puhujia ja muita esiintyjä sekä tapahtuman henkilökuntaa. (Vallo & Häyrinen 2012, 180- 187.)

Pian tapahtuman jälkeen on hyvä pitää palautepalaveri, kun tapahtuma on vielä tuoreessa muistissa. Palaverissa käydään läpi saatu palaute, arvioidaan päästiinkö tavoitteeseen sekä käydään läpi mahdollisia jatkosuunnitelmia tuleville vastaaville tapahtumille. Palautepalaverin esityslistan runkoon kannattaa panostaa, jotta asiat tulee kunnolla käsiteltyä, eikä kenelläkään jää mitään hampaankoloon. Ensin on hyvä käydä hyvät uutiset, sitten huonot uutiset ja lopuksi vielä jotain hyvää, kuten oppeja ja oivalluksia tapahtumasta. Palautepalaverin lisäksi tapahtuman yhteenveto kannattaa tehdä myös kirjallisesti. Kirjallista dokumenttia pystytään hyödyntämään myös muissa vastaavanlaisissa tapahtumissa, sillä siitä käy ilmi mikä meni hyvin, mikä toimi ja mitä kannattaisi ensi kerralla tehdä toisin. (Vallo & Häyrinen 2012, 188-189.)

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on tärkeä osa menestyvää ja tuloksellista organisaatiota. Kokonaisvaltaisella työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa muun muassa työntekijöiden työmotivaatioon, työssä viihtymiseen ja osaamiseen. Onnistuneella virkistyspäivällä voidaan edesauttaa työpaikan työhyvinvointia, jos työhyvinvoinnin perusta on työpaikalla kunnossa. Virkistyspäivän avulla ei kuitenkaan voida korjata kaikkia työpaikan ongelmia, sillä virkistyspäivällä on vain yksi päivä vuoden 365 päivästä.

4.1 Keskeisiä käsitteitä

Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössämme ovat työhyvinvointi sekä virkistystoiminta. Hyvinvointi on jokaisen ihmisen oma henkilökohtainen asia ja kokemus ja jokaisella on oikeus määritellä se omalla tavallaan. Työhyvinvointi on laaja ja moniulotteinen käsite, tämän vuoksi siitä ei löydy yhtä yksiselitteistä määritelmää.

Työllä on erilainen merkitys ihmisen hyvinvoinnissa riippuen monista muuttuvista seikoista, kuten esimerkiksi iästä, koulutustaustasta, sosiaalisesta asemasta ja asuinympäristöstä (Virtanen & Sinokki 2014, 27). Rauramo (Rauramo 2012, 10- 11) määrittelee työhyvinvoinnin työn, hyvinvoinnin ja onnellisuuden avulla. Työ on keskeinen osa ihmisen elämää sekä hyvinvointia. Työ mahdollistaa toimeentulon, luo sosiaalisia suhteita, rytmittää elämää sekä tuo mielekästä tekemistä. Työhön heijastuvat toisaalta myös yksityiselämä, ihmissuhteet, taloudellinen tilanne sekä elämäntavat. Tämän vuoksi työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista. Ihmisen persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttäminen, henkilökohtaiset arvot sekä tavoitteellinen toiminta vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin. Työssäkävien ihmisten hyvinvointi koostuu työn ja vapaa- ajan yhteisvaikutuksesta. Oleellista hyvinvoinnin saavuttamisessa on omien tarpeiden tyydyttäminen sekä eläminen omien arvojen mukaan. Onnellisuuden käsite on myös hyvin lähellä hyvinvoinnin käsitettä. Onnellisuutta voidaan pitää yhtenä elämän tarkoituksena sekä vireyttä tuovana voimana. Onnellisuustutkimusten mukaan onnelliset ihmiset ovat luovempia, ystävällisempiä, auttavaisempia, vastuullisempia sekä ovat vähemmän poissa töistä. He työllistyvät sekä menestyvät työssä keskimääräistä paremmin, heillä on yleensä onnellisempi avioliitto sekä paremmat sosiaaliset suhteet.

Schaupp, Koli, Kurki ja Ala- Laurinaho (Schaupp, Koli, Kurki & Ala- Laurinaho 2013, 37-38) käsittelevät työhyvinvointia työhyvinvoinnin ikkunat –mallin avulla. Malli kuvaa työhyvinvointia kolmesta eri näkökulmasta, joita ovat kokemus, kuormitus ja kehittyvä toiminta. Taulukossa 1 on esitetty kolme työhyvinvoinnin näkökulmaa. Näkökulmat eroavat toisistaan sen suhteen, mitä työhyvinvoinnin ajatellaan olevan, millaista tietoa työhyvinvoinnin edistämässä hyödynnetään sekä kuka työhyvinvointia käytännössä edistää ja miten.

Taulukko 1. Työhyvinvoinnin katseluikkunat.

	Kokemuksen ikkuna	Kuormituksen ikkuna	Kehittyvän toiminnan ikkuna
Mitä työhyvinvointi on?	Työntekijän oma kokemus työn merkityksestä ja omasta työhyvinvoinnista	Työtehtävän vaatimusten ja työntekijän edellytysten tasapainoa	Onnistumista yhteisessä työtoiminnassa ja tämän seurauksena vahvistuvaa työmotivaatiota
Millainen tieto on keskeistä työhyvinvoinnin edistämässä?	Henkilökohtainen tieto ongelmiksi koetuista asioista ja niiden herättämistä tunteista	Tutkimustieto työn kuormitustekijöistä ja työn myönteisistä piirteistä sekä havainnot työntekijöiden yksilöllisistä voimavaroista	Työyhteisökohtainen havaintoaineisto työn muutoksista ja muutoksen aiheuttamista häiriöistä työyhteisön toiminnassa
Miten työhyvinvointia edistetään?	Asioiden kokemuksellisen työstämisen avulla, ottamalla huomioon henkilöiden näkemykset työstä	Kehittämällä hyviä käytäntöjä, joilla kuormitustekijöitä voidaan poistaa tai niiden haitallista vaikutusta vähentää; yksilön voimavaroja lisäämällä	Analysoimalla yhdessä työn muutosta ja häiriöitä sekä kehittämällä työhön toimintatapoja, jotka ratkaisevat toiminnan häiriöitä ja edistävät työn sujuvuutta

Kokemusikkunassa keskitytään työntekijän henkilökohtaiseen tyytyväisyyteen työn suhteen. Avainasemassa ovat työntekijöiden henkilökohtaiset kokemukset ja tunteet työstä. Kun työntekijä kokee asioiden olevan hyvin, niin työntekijä voi työssään hyvin. Esimiehen tulee tuntee työntekijänsä, jotta hän voi päästä kiinni heidän hyvinvointiin. Kokemusikkunassa keskeistä tietoa työhyvinvoinnin edistämisen kannalta ovat henkilöstön mielipiteet ja näkemykset. On tärkeää kuulla erilaisia mielipiteitä, mutta mielipiteiden vaihtelevaisuuden vuoksi on hankala sanoa, kenen mielipide antaa todenmukaisimman kuvan vallitsevasta tilanteesta ja keneen sanaan tulisi luottaa. Työhyvinvointia edistetään erilaisilla työkaluilla kuten työnohjauksella ja valmentamisella. Työkalujen avulla pyritään auttaa työntekijöitä ymmärtämään pa-

remmin työhön liittyviä kokemuksia ja tuntemuksia sekä muuttamaan omaa suhtautumista työhön. Työhyvinvointi vahvistuu asenteita ja ajattelumalleja työstämällä. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala- Laurinaho 2013, 38-39.)

Kuormitusikkunassa arvioidaan työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten välistä tasapainoa. Tämän mukaan työn rasittavuus ei saa ylittää työntekijän voimavaroja, silloin työntekijän ja työn välinen tasapaino saattaa järkkäytyä. Jotta työhyvinvointia pystytään edistämään, täytyy esimiehellä olla tietoa työn kuormitustekijöistä sekä työn myönteisistä piirteistä. Myös työntekijöiden omat voimavarat ovat tässä keskeisessä roolissa. Kuormitusikkunassa työhyvinvointia voidaan edistää lisäämällä yksilön voimavaroja sekä kehittämällä käytäntöjä, joilla kuormitustekijöitä voidaan vähentää tai jopa poistaa. Kuormitustekijöitä ovat erilaiset fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. (Schaupp ym. 2013, 39-41.)

Kehittyvän toiminnan ikkunan perusta on työn jatkuva kehittäminen. Tässä ikkunassa työhyvinvointi syntyy tehdyn työn tuloksena. Työmotivaatio ja työhyvinvointi vahvistuvat, kun työt sujuvat ongelmitta ja työntekijä onnistuu työn tärkeillä osa- alueilla. Uhkaavia työhyvinvoinnin tekijöitä ovat epäonnistumisen tunteet sekä työn sujuvuuden ongelmat. Työyhteisökohtaisen havaintoaineiston pohjalta voidaan analysoida työn muutosta ja tämän aiheuttamista häiriöistä työyhteisön toiminnassa. Työhyvinvointia pyritään edistämään kehittämällä toimintatapoja, jotka ratkaisevat muutoksen aiheuttamia häiriöitä sekä edistävät työn sujuvuutta. (Schaupp ym. 2013, 44-45.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli TYKY- toiminta on määritelty seuraavasti Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -kirjassa (Rauramo, P. 2008. 24) ”Laaja-alainen TYKY- toiminta sisältää työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön kohdistuvia toimenpiteitä, joiden tavoitteena on kehittää työkykyä, terveyttä, osaamista, hyvinvointia sekä työntuottavuutta ja laatua.” TYKY- toiminta edellyttää työyhteisön eri osapuolten aktiivista sitoutumista ja osallistumista (Manka 2011). Lisäksi TYKY- toiminnan kuuluu olla osa organisaation jokapäiväistä toimintaa, jota voidaan aktivoida erilaisilla hankkeilla. Onnistunut TYKY- toiminta tukee työntekijöiden työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 24-25.)

Virkistystoiminta muistuttaa monilta osin paljon TYKY-toimintaa. Virkistystoiminnan tarkoituksena on edesauttaa työntekijöiden työhyvinvointia (Nuutinen 2013, 13). Työyhteisölle ja työilmapiirille tekee silloin tällöin hyvää kohdata muutenkin kuin pelkästään työn merkeissä. Virkistystoiminta on koko työyhteisön mukavaa ja virkistävää yhteistä tekemistä. (Vi-

sioliikunta 2012.) Yritykset ja organisaatiot tukevat ja rahoittavat työyhteisön virkistystoimintaa monin eri keinoin sekä kannustavat työntekijöitä osallistumaan aktiivisesti tähän.

4.2 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Yksi keino selittää työhyvinvoinnin saavuttamista on työhyvinvoinnin portaat –malli. Työhyvinvoinnin portaat –malli perustuu teoreetikko Abraham Maslowin tarvehierarkiaan. Työhyvinvoinnin portaat –mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön. Viidelle portaalille on koottu erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta. Kokonaishyvinvoinnin edellytys on, että nämä kaikki tarpeet tyydyttyvät ihmisen elämässä. (Rauramo 2008, 9, 34.) Työhyvinvoinnin portaat –mallin avulla voidaan kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia saavuttamalla portaat askel kerrallaan. Mallin avulla pyritään löytämään työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja ja näiden avulla voidaan kehittää suunnitelmallisesti työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 12- 13.)



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat –malli (Rauramo 2012, 15).

Kuviossa 4 on esitetty Päivi Rauramon (2012. 15) Työhyvinvoinnin portaat –malli. Portaat on nimetty ensimmäisestä askelesta lähtien seuraavasti: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen.

Työhyvinvoinnin portaat –mallissa ensimmäinen porras on terveys. Terveystarkastaminen on kannattavaa oman terveyden ja hyvinvoinnin aikaansaamiseksi sekä sairauksien ehkäisemiseksi. Psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät kun työkuormitus on mahdollisimman so- piva ihmisen ominaisuuksiin nähden. Työ sekä vapaa-aika muodostavat yhdessä kokonais- kuormituksen. Jotta työntekijä pystyy viettämään virikkeellistä vapaa-aikaa, tulee hänen toi- pua työn rasituksesta työpäivän aikana tai pian sen päätyttyä. Organisaatio on velvollinen huolehtimaan terveellisestä työpaikkaruokailusta, sopivasta työkuormituksesta sekä työterve- yshuollosta. Työntekijällä on yksilönä suurempi vastuu omasta terveydestä, jota edistävät riit- tävä ja laadukas ravinto, lepo, monipuolinen ja kohtuullinen liikunta, tupakoimattomuus ja vähäinen alkoholin käyttö. Perustarpeita arvioidaan kyselyillä, terveystarkastuksilla, fyysisen kunnan mittauksilla, kuormittumisen arvioinnilla sekä työpaikkaselvityksillä. (Rauramo 2012, 15.)

Toinen porras on turvallisuus. Siihen liittyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, psy- kologinen ja moraalinen turvallisuus sekä terveyteen, omaisuuteen ja rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus. Pääosin turvallisuuden tarpeet ovat psykologisia ja ne koskettavatkin meitä niin yhteiskunnassa, työelämässä kuin perheessä sekä kaikissa muissa sosiaalisissa suh- teissa. Jokainen yksilö kokee turvallisuuden sekä turvattomuuden tunteen omalla henkilö- kohtaisella tavallaan. (Rauramo 2012, 69.) Organisaatio luo yksilölle turvallisuutta työsuhteen sekä työolojen kautta. Näitä turvallisuutta tuottavia tekijöitä ovat esimerkiksi vakituiset työ- suhteet, riittävä tieto ja tuki liittyen omaan työhön sekä työsuhteen jatkumiseen ja irtisano- misten vähentäminen. Työntekijän osalta turvallisuuteen vaikuttavat turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat. Oikeanlaiset työ- ja toimintatavat pystytään luomaan perus- teellisella perehdytyksellä ja riittävällä koulutuksella. Työpaikan turvallisuutta pystytään arvi- oimaan muun muassa auditoinneilla, riskien arvioinneilla, terveystarkastuksilla sekä työpaik- kaselvityksillä. (Rauramo 2008, 85, 120.)

Kuviossa 4 kolmas porras on yhteisöllisyyden tarve. Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat ihmiselle tärkeitä. Erilaiset yhteisöt kuten työyhteisö ovat ihmiselle tärkein voimanlähde. Yhteenkuu- luvuuden tunteen muodostaa yhteinen jaettu päämäärä, johon esimerkiksi työyhteisö pyrkii yhdessä toimimalla. Tätä kutsutaan toiminnalliseksi yhteenkuuluvuudeksi. Symbolinen yhtei- söllisyys on puolestaan jaettuja uskomuksia, tunteita sekä kokemuksia. Nykyään symbolisia yhteisöjä ilmenee tietoteknisissä verkostoissa. Työyhteisössä jokaisella työntekijällä on tärkeä rooli. Yhteisöllisyys työpaikalla vaikuttaa työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen sekä on osa

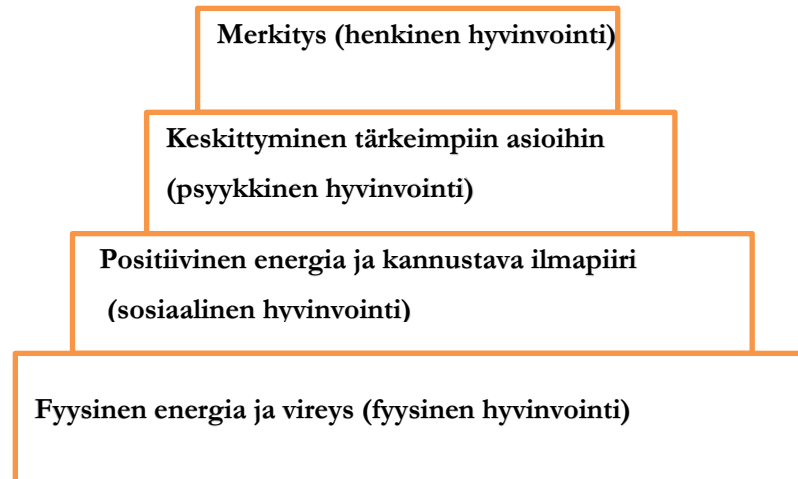
työhyvinvointia. Organisaatio pystyy edistämään yhteisöllisyyttä työpaikalla johdon mukaisella johtamisella, sujuvilla työjärjestelyillä, henkilöstöstä huolehtimalla, ongelmakohtien poistamisella, työolojen kohentamisella sekä huolehtimalla työn tuloksesta ja laadusta. Myös työvirepäivillä sekä erilaisilla yhteishenkeä tukevilla toimilla on tärkeä osa yhteisöllisyyden kohentamisessa. Yksilö pystyy omalta osaltaan vaikuttamaan yhteisöllisyyteen olemalla joustava, hyväksymällä erilaisuuden sekä sitoutumalla työolojen kehittämiseen. Yhteisöllisyyttä pystytään arvioimaan kehityskeskusteluilla, työilmapiirimittauksilla sekä työtyytyväisyys ja työyhteisön toimivuuskyselyillä. (Rauramo 2012, 103-105.)

Neljäs porras on arvostuksen tarve. Hyvä lähtökohta tälle portaalle on itsensä sekä työnsä arvostaminen. Tämän myötä pystyy saavuttamaan työyhteisön, esimiehen sekä läheisten arvostuksen. Yksilön kannalta sellaisten henkilöiden osoittama arvostus on tärkeää, joita hän pitää merkittävänä. Organisaatio vaikuttaa arvostuksen tarpeeseen eettisesti kestäväillä arvoilla ja toiminnalla, oikeudenmukaisella palkalla sekä muulla palkitsemisella, palautteen antamisella sekä kehityskeskusteluilla. Yksilön näkökulmasta hyvät käytöstavat, ongelmiin puuttuminen, rehellisyys, avun tarjoaminen sekä sen pyytäminen ja työpaikan arvoihin sitoutuminen ovat tärkeitä arvostuksen saavuttamisen kannalta. Tätä voidaan arvioida kehityskeskusteluiden, työilmapiirimittausten sekä työtyytyväisyyskyselyiden avulla. (Rauramo 2012, 123-124, 143.)

Viimeinen ja ylin porras on itsensä toteuttamisen tarve, joka rakentuu edellä olevien portaiden päälle. Itsensä toteuttamisen tarve jakautuu älyllisiin sekä esteettisiin tarpeisiin. Tämä tarve pohjautuu siihen, että yksilö haluaa olla enemmän ja parempi, etsiä, löytää sekä ylittää rajojaan, löytää itsestään uusia asioita, haastaa itseään älyllisesti, oppia uutta ja kehittyä ihmisenä. Kun kaikki viisi porrasta ja tarvetta on tyydytetty, oletetaan yksilön voivan hyvin sekä olevan luova. Organisaation tulee hallita osaamista, tarjota mielekästä työtä, mahdollisuutta olla luova sekä riittävää vapautta. Tällä organisaatio pystyy saavuttamaan tavoitteensa sekä säilyttää kilpailukykyänsä alati muuttuvassa ympäristössä. Yksilön tulee hallita oma työnsä sekä ylläpitää tätä osaamista. Tätä arvioidaan kehityskeskusteluilla, osaamisprofileilla, innovaatioilla sekä tieteellisillä että taiteellisilla tuotoksilla. (Rauramo 2012, 145-146.)

4.3 Hyvinvointipyramidi

Jotta yksilöllä riittää energia hänelle tai organisaatiolle tärkeisiin asioihin, tulee hänen tietoisesti pitää huolta omista voimavaroistaan sekä kokonaisvaltaisesta jaksamisesta. Iina Rytikangas on kirjassaan *Kehity ja jaksaa tiimissä* (2011, 29) kuvannut kokonaisvaltaista hyvinvointia hyvinvointipyramidilla (Kuvio 5).



Kuvio 5. Hyvinvointi-/energiapyramidi (Rytikangas 2011, 29).

Koko yksilön toiminta perustuu fyysiseen energiaan. Ilman fyysistä energiaa ei ole mahdollista toimia, vaikka olisi kuinka virikkeellistä tekemistä. Yksilö pystyy pitämään yllä toimintakykyään riittävällä hapen, veden ja ravinteiden määrällä. Myös levolla, aktiivisella palautumisella ja arjesta irrottautumisella on tärkeä rooli yksilön energiatason nostajina. (Rytikangas 2011, 28- 31.)

Työpäivän aikana on tärkeää huolehtia omasta fyysisestä hyvinvoinnista. Työn riittävillä tauottamisella on iso rooli energiatason ylläpitämisessä työpäivän aikana. Lounas- ja kahvitaukojen lisäksi on hyvä pitää useita lyhyitä muutaman minuutin mittaisia taukoja, jonka aikana esimerkiksi voi pyöritellä olkapäitä, nilkkoja ja ranteita sekä venyttellä koko kehoa. Pieni levähdys tuo lisäenergiaa ja estää tehokkaasti uupumista. Pieniä lepotaukoja tärkeämpää on huolehtia oikeanlaisesta työergonomiasta. Omaan työergonomiaan kannattaa kiinnittää tietoisesti sekä säännöllisesti huomiota. Oikeanlainen työergonomia lisää turvallisuutta sekä omaa jaksamista työssä. (Rytikangas 2011, 33.)

Toinen porras on sosiaalinen hyvinvointi. Positiiviset tunteet vahvistavat sosiaalista hyvinvointia sekä tekevät elämästä ja työnteosta nautinnollisempaa. Työpaikalla positiivinen ilmapiiri lisää yksilöiden viihtyvyyttä, työtehoa, luovuutta sekä motivoi päätöstentekoon. Tämä vaikuttaa vahvasti organisaation menestykseen. Puolestaan negatiiviset tunteet, kuten loukkaantuminen, turhautuminen, suuttuminen, syyttely jne. kuluttavat turhaan yksilöiden sekä organisaation energiaa. Tällainen negatiivinen toiminta heikentää organisaation kannattavuutta. (Rytikangas 2011, 34.) Rytikangas (2011, 35- 36) määrittelee riittävän hyvän työyhteisön seuraavasti: sovittaa yhteen yksilön kyvyt ja työyhteisön vaatimukset, iloitsee onnistumisista, tukee vaikeuksissa, kunnioittaa erilaisuutta, antaa mahdollisuuden tehdä työnsä niin hyvin kuin osaa ja antaa mahdollisuuden kehittyä siinä sekä antaa kaksisuuntaista avoin ja rehellistä palautetta.

Kolmas porras on psyykinen hyvinvointi. Yksilöllä on käytössä keskittymistä 100 prosenttia, joka voidaan antaa yhdelle tai esimerkiksi kymmenelle asialle. Keskityttäessä useampaan asiaan keskittymisen määrä vähenee, joka esimerkiksi heikentää työtehoa ja työn laatua. Annettaessa 100 prosenttia yhdelle asialle saadaan enemmän aikaan vähemmällä. Keskittyminen tärkeisiin asioihin tuo ”flow-kokemuksia”, joissa energia ja sitä kautta onnellisuus ja tuottavuus moninkertaistuvat. Asioiden priorisointi on tärkeää tuloksen ja tavoitteiden saavuttamisessa sekä myös yksikön tulevaisuuden kannalta. (Rytikangas 2011, 29, 37.)

Henkinen hyvinvointi kuvastaa jokaisen yksilön tunnetta siitä, että hänen elämällään on merkitys. Kun yksilö tuntee, että omalla työllä on muita ihmisiä palveleva merkitys se lisää positiivista energiaa sekä halua auttaa muita. Yksilön sisäistäessä hänellä merkitykselliset asiat, tämä auttaa kohdistamaan näihin asioihin. (Rytikangas 2011, 29.)

4.4 Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista

Hyvinvointi voidaan jaotella fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Fyysinen hyvinvointi tarkoittaa yksilön terveyttä, fyysistä kuntoa ja jaksamista ylipäättänsä. Siihen sisältyy myös työpaikan fyysinen turvallisuus sekä työsuojelu. Sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa työtovereita, tiimissä toimimista sekä erilaisia työpaikan yhteisöllisyyden muotoja. Organisaatiossa sosiaalista hyvinvointia voidaan mitata työpaikan henkisen ja sosiaalisen ilmapiirin avulla. Psyykinen hyvinvointi käsittää muun muassa yksilön osaamisen arvostamisen, oman työn arvostamisen sekä jatkuvan kehittämisen. Työpaikoilla psyykkisestä hyvinvoinnista ker-

toivat esimerkiksi luottamus sekä erilaiset psykologiset sanattomat tai verbaalisesti julkkilausutut sopimukset. (Virtanen & Sinokki 2014, 29.)

Organisaatiossa työtulos on saatava aikaan turvallisesti vahingoittamatta työntekijän voimavaroja sekä työ- ja toimintakykyä. Tällä tavoin varmistetaan työntekijän mahdollisimman pitkää työura. Oikeanlaisen ergonomian tavoitteena on edistää työntekijän fyysistä hyvinvointia. Tällaisia ergonomisia keinoja ovat esimerkiksi sopiva työkuormitus ja työtahti, työympäristön ja työvälineiden sopivuus työntekijälle sekä työn ajallisten puitteiden, kuten työskentelyjaksojen, taukojen sekä työn järjestelyiden määrittely. (Työterveyslaitos, 2010.) Fyysisen työhyvinvoinnin perustana ovat riittävä liikunta yhdistettynä monipuoliseen sekä terveelliseen ruokavalioon, riittävä lepo ja vähäinen päihteiden käyttö (Nguyen & Peura 2011, 14-20).

Psyykkiselle hyvinvoinnille on hyvät edellytykset, kun työntekijän on mukava tulla työpaikalle sekä lähteä sieltä ilman huolia hyvällä mielin kotiin työpäivän päätyttyä. Työpäivän aikana työntekijä tekee itseään kiinnostavaa ja kykyjään vastaavaa oikeudenmukaisesti palkattua työtä, jota hän itse sekä muut arvostavat. Työ on organisaation asettamiin tavoitteisiin sitoutunutta. Työntekijä, organisaatio sekä työterveyshuolto rakentavat yhdessä psyykkisen hyvinvoinnin työpaikalla. Tästä ensisijaisesti vastuussa ovat esimies, johto ja henkilöstöhallinto. Myös laki asettaa omat velvoitteet työhyvinvoinnin toteuttamiseen. Työntekijän psyykkistä hyvinvointia eniten tukevat asiat työelämässä ovat ammattitaito sekä oman työn hallinta. (Suomen Mielenterveysseura 2006, 8, 11.)

Organisaatio muodostuu ihmisistä ja heidän monimuotoisista suhteistaan. Työntekijät luovat vuorovaikutuksellaan, valinnoillaan ja toiminnallaan työorganisaatiosta työntekijöidensä näköisen. Tässä sosiaalisessa organisaatiossa esimiehillä, joilla on enemmän valtaa, pystyvät vaikuttamaan muita enemmän työyhteisöön. Sosiaalinen työhyvinvointi on ihmisten välistä vuorovaikutusta sekä verbaalista ja non-verbaalista viestintää. Tällaista viestintää ovat esimerkiksi päämäärät ja tavoitteet, tavat, käytännöt, tottumukset, periaatteet, menettelytavat, erilaiset asenteet, oletukset sekä uskomukset. (Tarkkonen 2012, 92- 96.) Positiivisessa, kannustavassa ja tukevassa työyhteisössä työntekijät ovat pääsääntöisesti sosiaalisesti hyvinvoivia.

4.5 Päiväkotien työhyvinvointi

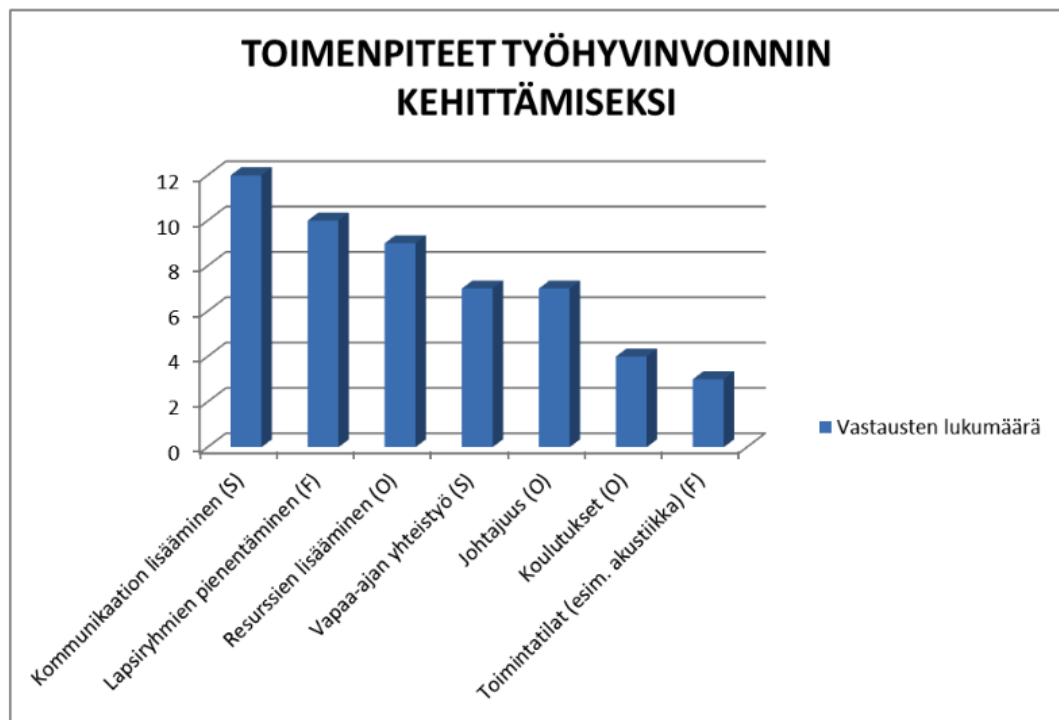
Laura Pekkarinen esittelee Pro gradu- tutkielmassaan (Pekkarinen 2013, 18) Lastentarhaopettajaliiton (LTOL) vuonna 2011 teettämän laajamittaisen tutkimuksen lastentarhaopettajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksesta ei ole saatavilla julkista raporttia, vaan Pekkarinen on saanut koonnin tutkimustuloksista LTOL: n tiedottajalta Rille Repolta. Kyselyyn vastasi 1126 LTOL: n jäsentä, jotka olivat ammatiltaan lastentarhanopettajia, erityislastentarhanopettajia sekä päiväkodin johtajia. Lastentarhanopettajista 76 % oli melko tyytyväisiä työhönsä ja työpaikkaansa ja vain yksi kuudesosa oli hyvin tyytyväisiä.

LTOL: n työhyvinvointitutkimuksessa eniten työtä kuormittavia tekijöitä ovat palkkaus, lapsivaikutusten arviointi, työtehtäviin varattu aika, sijais- ja varahenkilöjärjestelmän toimimattomuus, päiväkodin johtajan mahdollisuudet käyttää aikaa pedagogiseen johtamiseen sekä työtilojen riittämättömyys palavereihin ja suunnittelutehtäviin. Lapsivaikutusten arvioinnilla tarkoitetaan sitä, kuinka erilaiset yhteiskunnalliset päätökset ja toimenpiteet vaikuttavat lapsiin ja lapsiperheisiin. Vaikutusten arvioinnissa arvioidaan myös sitä, kuinka lapset otetaan huomioon päätöksiä tehtäessä. (Pekkarinen 2013, 18- 19.)

LTOL: n työhyvinvointitutkimuksessa puolestaan työtyytyväisyyttä synnyttäviä tekijöitä ovat lastentarhaopettajan kyvyt ja mahdollisuudet vastata lapsiryhmän pedagogisesta toiminnasta, vaikutusmahdollisuudet oman työn suunnitteluun, mahdollisuudet kehittyä työssä sekä mahdollisuudet kantaa vastuu lasten turvallisuudesta. Kymmenen suurinta yksittäistä työtyytyväisyyteen vaikuttavaa tekijää ovat: työn arvotus, työtä koskevien parannusehdotusten huomiointi, esimiehen tuki, työrauhan toteuttaminen, mahdollisuus vaikuttaa oman työn suunnitteluun, mahdollisuus tehdä työ hyvin, avoin ilmapiiri, suunnitelmallinen johtaminen, ristiriitojen ratkominen rakentavasti sekä lastentarhanopettajan pedagogisen osaamisen arvostaminen. (Pekkarinen 2013, 19- 20.)

Pekkarinen on omassa Pro gradu- tutkielmassaan toteuttanut myös oman survey- tutkimuksen päiväkotien työhyvinvoinnista, voimavaroista sekä kuormitustekijöistä. Tutkimuksen kohdejoukkona on ollut 15 päiväkotia Helsingistä, Jyväskylästä, Kotkasta, Kuopiosta ja Oulusta, eli yhteensä 75 päiväkotia. (Pekkarinen 2013, 31.) Koska tutkimukseen on osallistunut lukuisia päiväkoteja niin Etelä-, Keski- ja Pohjois-Suomesta, uskomme, että kyseisen tutkimuksen tulokset antavat melko todenmukaisen ja luotettavan kuvan päiväkotien työhyvinvoinnin tilanteesta Suomessa.

Työn voimavaroiksi Pekkarisen (2013, 60) tutkimuksessa nousevat lapset, työyhteisö ja työilmapiiri sekä vanhemmat ja perheet. Työn kuormittavina tekijöinä puolestaan pidetään suuria lapsiryhmiä, melua, kiirettä ja ajanpuutetta sekä resurssien niukkuutta. Haastavat asiakkaat eli lapset ja perheet sekä lisääntynyt työmäärä kuten paperityöt nousivat myös esille työtä kuormittavina tekijöinä. Pekkarisen (2013, 60) mukaan voidaan todeta, että varhaiskasvatustyön voimavarat löytyvät työhyvinvoinnin sosiaaliselta sekä psyykkiseltä osa-alueelta. Puolestaan työtä kuormittavat tekijät ovat joko fyysisiä tai organisatorisia.



Kuvio 6. Toimenpiteet työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseksi (Pekkarinen 2013, 63).

Kuvio 6 kertoo tutkimuksessa esille nousseita toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi varhaiskasvatustyössä. Tärkeimmiksi kehittämistoimenpiteiksi vastaajat ovat kokeneet kommunikaation ja keskustelun lisäämisen työyhteisössä, lapsiryhmien pienentämisen sekä resurssien lisäämisen. Myös tässä yhteydessä nousee esille vapaa-ajan yhteistyön merkitys työyhteisön työhyvinvoinnin tekijänä. Esille nousseet toimenpiteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi ovat hyvin verrattavissa työn kuormittaviin tekijöihin. Esimerkiksi liian suuret lapsiryhmät koetaan kuormittavuustekijänä ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi toivotaan pienempiä lapsiryhmiä tai resurssien lisäämistä. (Pekkarinen 2013, 61-63.)

5 VIRKISTYSPÄIVÄN JÄRJESTÄMINEN

Virkistyspäivän järjestämisen apuna käytimme onnistuneen tapahtuman tähteä. Onnistuneen tapahtuman tähti muodostuu strategisesta ja operatiivisesta kolmiosta. Strateginen kolmio vastaa kysymyksiin miksi, mitä ja kenelle ja nämä muodostavat tapahtuman idean. Operatiivinen kolmio muodostaa puolestaan tapahtuman teeman ja vastaa kysymyksiin millainen, miten ja kuka.

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Vaihtoehtona ammattikorkeakoulun tutkimukselliselle opinnäytetyölle on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on ohjeistaa, opastaa, järjestää tai järjeistää käytännön toimintaa, eli käytännössä tuottaa jokin produkti. (Vilka & Airaksinen 2004a, 9.) Alasta riippuen produkti voi olla esimerkiksi esine, opas, ohjekirja, tapahtuma, näyttely, kokous, kongressi, portfolio tai kuten tässä tapauksessa virkistyspäivä (Vilka & Airaksinen 2004b, 6). Vaikka toiminnallinen opinnäytetyö on käytännön toteutus, niin silti sen raportointia ei saa unohtaa. On tärkeää, että nämä kaksi osa-aluetta yhdistyvät toiminnallisessa opinnäytetyössä. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on syventää opiskelijan taitoja ja tietoja sekä kehittää opiskelijaa ammatillisesti. (Vilka & Airaksinen 2004a, 9.)

Toiminnalliselle opinnäytetyölle on eduksi, että sille löytyy toimeksiantaja. Toimeksiannetun opinnäytetyön avulla opiskelija pääsee näyttämään osaamistaan, herättämään työelämän kiinnostusta, luomaan suhteita ja mahdollisesti hän voi jopa työllistyä. Opinnäytetyön aihe, joka on saatu työelämästä, tukee opiskelijan ammatillista kasvua. Näinä päivinä työelämän muutokset ovat nopeita ja sen vuoksi on tärkeää, että toimeksiannetun opinnäytetyön avulla opiskelija pääsee peilaamaan tietojaan ja taitojaan sen hetkiseen työelämään sekä sen tarpeisiin. (Vilka & Airaksinen 2004a, 16-17.)

Sekä toiminnallisessa että tutkimuksellisessa opinnäytetyössä tärkeää on aiheen valinta. Aiheen valinnassa on hyvin tärkeää, että aihe kiinnostaa opiskelijaa. Vilka ja Airaksinen (2004, 24) neuvovat teoksessaan Toiminnallinen opinnäytetyö valitsemaan aiheen alueelta, jossa on itse hyvä ja motivoitunut lisäämään tietoja ja taitoja. Opinnäytetyön aiheen tulisi tukea myös urasuunnitelmaa.

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä tiedonhankintamenetelminä käytimme tapahtuman järjestämisen tähtenä, haastatteluja sekä kirjallista palautekyselyä. Tapahtuman järjestämisen tähden avulla saimme järjestettyä toimivan ja onnistuneen virkistyspäivän, jossa kaikki osalliset oli huomioitu. Lähtötilanteen kartoitus tapahtui haastatteleamalla Päiväkoti Toukovan henkilökuntaa. Virkistyspäivän palautteet kerääminen henkilökunnalta tapahtui kirjallisesti palautekyselyn avulla, mutta päiväkodinjohtajan kanssa kävimme suullisen palautekeskustelun.

Haastattelumuodoksi olimme valinneet teemahaastattelun. Teemahaastattelu on keskustelua, jolla on etukäteen päätetty tarkoitus. Haastattelun teemat tulee olla etukäteen tarkoin mietitty ja haastattelutilanteessa on tärkeää, että haastattelun rakenne pysyy haastattelijan hallinnassa. Teemahaastattelun etuna on, että kerättävä aineisto pohjautuu haastateltavan omiin kokemuksiin. (Tilastokeskus 2014.)

Päädyimme käyttämään palautteen keräämiseen kirjallista palautekyselyä. Kirjallinen palautekysely voidaan pitää suurelle joukolle yhtä aikaa, joka nopeuttaa palautteen keräämistä. Vastaaajien on helppo antaa totuuden mukaista palautetta kirjallisesti, sillä palautteet ovat nimettömiä.

5.2 Tavoitteet

Tyrnävän päiväkodin henkilökunnan virkistyspäivän päätavoitteina ovat työyhteisön ryhmäytyminen, työntekijöiden omien kädentaitojen kehittäminen sekä virkistäytyminen. Lisäksi päivän aikana tehtävillä eri aktiviteeteilla on jokaisella omat yksilölliset tavoitteensa.

Jo ensimmäisessä tapaamisessa toimeksiantaja asetti tärkeimmät tavoitteensa, jotka olivat työyhteisön ryhmäytyminen sekä työntekijöiden tutustuttaminen paremmin toisiinsa. Toimeksiantaja asetti tällaiset tavoitteet, koska työntekijät työskentelevät suurimmaksi osaksi vain oman hoitoryhmän työntekijöiden kanssa niin tutustuminen muihin työntekijöihin on jäänyt vähäiseksi. Päiväkodin jakautuminen kahteen eri toimipisteeseen on myös jakanut työyhteisön kahtia. Lisäksi syksyllä oli tulossa muutoksia hoitoryhmiin, joka aiheuttaisi tuttujen työkavereiden vaihtumisen uusiin ihmisiin talon sisäisesti. Kesän lopulla oli tulossa kaksi uutta työntekijää, jotka toimeksiantaja halusi mukaan virkistyspäivään, jotta heidän tutustuttaminen muuhun henkilökuntaan olisi mahdollisimman nopeaa. Virkistyspäivän suunnittelun

edetessä toimeksiantaja asetti toiseksi tavoitteeksi työntekijöiden omien kädentaitojen kehittämisen.

Virkistyspäivän jokaiselle aktiviteetille on asetettu omat tavoitteet (LIITE 2). Piirakkakurssilla leipomisen tavoitteena on uuden oppiminen sekä omien kädentaitojen kehittäminen. Jakamalla henkilökunnan joukkueisiin ja kurssin aikana järjestettävällä pienellä kilpailulla pyritään kehittämään tiimityöskentelyä sekä edesauttamaan tutustumista uuteen ryhmään yhteisen tekemisen kautta. Toiminnalliset harjoitukset ja yhteinen tekeminen ovat hyvä keino kehittää erilaisten ryhmien toimintaa. Näiden avulla voidaan jopa ratkoa ryhmän sisäisiä ongelmia, joita ei ole muutoin saatu ratkaistuksi. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 9.) Lounaalle kävelemisen aikana tapahtuvan kilpailun voittamisperusteiden keksimisen tavoitteena on yhteishengen kehittäminen, positiivisten asioiden löytäminen itsestä ja muista sekä muiden kannustaminen. Lounaan tavoitteena on rentoutuminen ja päivän päättäminen mukaviin merkkeihin.

5.3 Lähtötilanteen kartoitus

Lähtötilanteen kartoitus alkoi virkistyspäivän yleisten lähtökohtien selvittämisellä, joita olivat aikataulu, osallistujamäärä, budjetti sekä mahdolliset toiveet. Tämän jälkeen tehtiin lähtötilanteen kartoitus henkilökunnalle, jonka avulla pyrittiin selvittämään kuinka hyvin henkilökunta tuntee toisensa ennen virkistyspäivää.

5.3.1 Virkistyspäivän lähtökohdat

Virkistyspäivän alkuperäinen ajankohta oli elo-syyskuun vaihteessa 2014, jokin lauantaiapäivä. Päivän keston tulee olla viisi tuntia, jotta se lasketaan yhdeksi työpäiväksi. Päivän toivottu aloitus tulisi olla kahdeksalta tai yhdeksältä aamulla, sillä henkilökunnalle on tärkeää päästä ajoissa kotiin. Päivä järjestetään Tyrnävällä, Oulussa tai muissa lähikunnissa.

Päiväkodin henkilökunnan määrä on 27 henkilöä ja heidän kaikkien oletetaan osallistuvan virkistyspäivään. Päivä on kuitenkin työntekijöille vapaaehtoinen, joten on mahdollista, että muutama osallistuja jää pois. Henkilökunnan ikähaarukka on 24 ikävuodesta 59 ikävuoteen. Heistä 26 on naisia ja yksi mies. Päivän budjetti on 34 euroa per henkilö.

Virkistyspäivään saattaa sisältyä Tyrnävän palokunnan järjestämä alkusammutuskoulutus, sillä henkilökunnan tulee suorittaa se vuoden 2014 aikana. Toimeksiantajan toiveena on, että virkistyspäivän alussa olisi joitain tutustumisleikkejä ja päivän aikana voisi olla pieni jumppa. Aktiviteetteina ei saa olla mitään extremeä, sillä jotkut henkilökunnan jäsenistä eivät halua astua oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Aktiviteettien tulee olla sellaisia, että kaikki pystyvät osallistumaan niihin täysillä. Aikaisempina virkistyspäivinä on käyty muun muassa teatterissa, askartelemassa, sauvakävelemässä, syömässä ja vierailtu Maalaiskartano Pihkalassa.

5.3.2 Henkilökunnan lähtötilanteen kartoitus

Henkilökunnan lähtötilannetta lähdettiin kartoittamaan teemahaastattelun avulla, joka toteutettiin nimettömänä. Teemahaastattelun avulla haluttiin selvittää kuinka hyvin henkilökunta tuntee toisensa. Haastatteluun osallistui kahdeksan henkilöä, joista yksi oli esimies ja loput lastentarhanopettajia sekä päivähoitajia. Teemahaastattelu suoritettiin Päiväkoti Toukovakan tiloissa henkilökunnan työaikana.

Teemahaastattelussa oli apuna 11 kysymystä, jotka ohjasivat haastattelun kulkua (LIITE 3). Haastateltavilta kysyttiin muun muassa omaa arviota siitä, kuinka hyvin he tuntevat työkaverinsa, tuntevatko he kaikki nimeltä, onko jotain erityisiä syitä miksi jotkut ovat tutumpia kuin toiset, hakeutuvatko he aina samojen työkavereiden seuraan sekä kuinka tärkeäksi he kokevat, että he tuntevat työkaverinsa.

Teemahaastatteluun osallistuneiden työhistoria Päiväkoti Toukovakassa vaihteli aina 1.5 kuukaudesta viiteen vuoteen. Haastateltavien ikähaarukka oli 25 vuodesta noin 40 ikävuoteen. Kaikki haastateltavat olivat naisia. Yksi haastateltavista oli kiertävä päivähoitaja, eli hän työskentelee sekä Päiväkoti Toukovakassa että Päiväkoti Juustomestarissa. Kaikki muut haastateltavat työskentelevät Päiväkoti Toukovakassa.

Oman arvionsa perusteella työntekijät arvioivat tuntevansa työkaverit melko hyvin, poikkeuksena kuitenkin uudet työntekijät. Vastauksissa korostui toistuvasti se, että työntekijät kokevat tuntevansa oman ryhmänsä aikuiset muita työntekijöitä paremmin. Työskentely omissa ryhmissä on hyvin intensiivistä ja jopa kiireistä, jonka vuoksi työntekijöillä ei ole joutoaikaa jutella muiden työntekijöiden kanssa. Yksi haastateltavista kertoi, että saattaa kulua jopa viikko ettei hän kerkeä käymään henkilökunnan yhteisissä taukutiloissa. Päiväkoti Toukovakassa

ryhmäjako isojen ja pienten lasten välillä vaikeuttaa myös työntekijöiden yhdessäoloa, sillä ryhmät ovat jaoteltu eri puolille taloa. Ryhmäjako hidastaa erityisesti uusien työntekijöiden tutustumista ryhmän ulkopuolisiin työkavereihin.

Vain kolme kahdeksasta haastateltavasta tuntee Päiväkotitoukovakan ja Päiväkotijuustomestarin kaikki työntekijät nimeltä. Oman yksikkönsä työntekijät tunnetaan nimeltä suurimmaksi osaksi, mutta toisen yksikön työntekijät ovat jääneet vieraammiksi. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat, että yksikköjen välillä on pieni kuilu. Työnteon kannalta ei kuitenkaan ole kovin merkityksellistä tuntea toisen yksikön työntekijöitä vai ei. Päiväkotitoukovakan ja Päiväkotijuustomestarin työntekijät eivät käytännössä tee töitä yhdessä, vaan he näkevät toisiaan ainoastaan koulutuspäivinä, tuurauksissa sekä henkilökunnan yhteistapahtumissa. Haastattelusta voidaan todeta, että työn sujumuuden ja helppouden sekä työssä viihtymisen kannalta on tärkeää tuntea oman yksikkönsä työntekijät ja erityisesti oma ryhmä hyvin.

Yllätykseksi useat päiväkodin työntekijät ovat vetäneet selkeän rajan työn ja kodin välille. Tällaiset henkilöt eivät mielellään jaa kodin tai vapaa-ajan asioitaan työkavereidensa kanssa vaan keskittyvät ainoastaan työhönsä eli lapsiin. Nämä työntekijät ovat jääneet hieman vieraammiksi työyhteisössä, koska he eivät päästä muita työntekijöitä niin lähelle itseään.

Viimeiseksi haastattelussa kysyttiin miten haastateltavat kuvailisivat Päiväkotitoukovakan sekä Päiväkotijuustomestarin työyhteisöä. Vastaukset mukailivat pääpiirteittäin samaa linjaa, jossa työyhteisöä kuvattiin muun muassa mukavaksi, motivoituneeksi, ammattitaitoiseksi, samanhenkiseksi sekä yhteistyökykyiseksi. Muutamissa vastauksissa nousi esille joidenkin työntekijöiden välillä oleva kitka, kuppikunnat, yhteisen tekemisen vähäisyys sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin laiminlyönti.

5.4 Suunnitelma

Suunnitteluvaihe on tapahtumaprosessin työläin ja aikaa vievin vaihe. Tämän vaiheen oletetaan olevan jopa 75 % koko tapahtumaprosessista. Suunnitteluvaiheessa koimme muutamia takapakkeja, joiden vuoksi jouduimme suunnittelemaan kolme virkistyspäivää.

5.4.1 Alkuperäiset virkistyspäivän suunnitelmat

Alkuperäinen suunnitelma oli järjestää virkistyspäivä lauantaina 30.8.2014 Tyrnävän Kotiseututalolla klo 9-14. Päivän oli tarkoitus alkaa Päiväkoti Toukovakan pihasta, josta henkilökunta olisi päiväkodinjohtajan johdolla kävellyt Kotiseututalolle. Henkilökunnan saapuessa Kotiseututalolle heille olisi tarjottu aamukahvit sekä täytetyt croissantit. Aamukahvien jälkeen vuorossa olisi ollut tutustumisleikit. Tutustumisleikeiksi oli valittu ”vessapaperileikki” ja ”järjestäytymisleikki”. Vessapaperileikissä kukin osallistuja ottaa niin monta palaa vessapaperia, kun arvelee tarvitsevänsä päivän aikana. Kun vessapaperi on jaettu, joutuu jokainen kertomaan itsestään niin monta asiaa muille, kun on ottanut vessapaperipalaa. Järjestäytymisleikissä henkilöitä pyydetään järjestäytymään esimerkiksi syntymäpäivän, pituuden tai työvuosien perusteella riviin. Järjestäytymisen aikana henkilökunta ei saa puhua toisilleen, vaan ainoastaan nonverbaalinen kommunikaatio on sallittua.

Tutustumisleikkien jälkeen vuorossa olisi ollut kevyt ulkojumppa, jonka olisi vetänyt Katariina Porthan-Ylimäinen Taito liikuttaa –yrityksestä. Jumpan jälkeen olisi ollut lounas Kotiseututalon sisätiloissa. Lounas oli tilattu tyrnäväläisestä ravintola Pömilästä, josta olisi tullut myös aamukahvit. Lounaan jälkeen Tyrnävän Kotiseutuyhdistyksen jäsen olisi tullut esittelemään historiallisen Kotiseututalon. Päivän loppuksi henkilökunnalta olisi kerätty kirjallinen palaute päivästä. Tämän jälkeen henkilökunta olisi kävellyt takaisin Päiväkoti Toukovakkaan, jonne virkistyspäivän oli määrä päättyä.

Tämä alkuperäinen virkistyspäivän suunnitelma ei kuitenkaan toteutunut. Virkistyspäivää jouduttiin siirtämään päiväkodin henkilökunnan koulutusten ja muiden pakollisten lauantai-työpäivien vuoksi. Uudeksi päivämääräksi sovittiin 11.10.2014.

Lauantaille 11.10 meidän suunnitelmamme oli järjestää virkistyspäivä Ala-Temmeksen kylätalolla. Siellä ohjelmaan olisi kuulunut tutustumisleikkejä, asiantuntijaluento terveellisistä elämäntavoista, jumppa, lounas sekä näytelmiä, jotka osallistujat olisivat itse tehneet annettuihin raameihin. Tästä suunnitelma ei loppujen lopuksi toteutunut, sillä henkilökunnalla oli jo ollut vastaavanlainen luento sekä kaikki osallistujat eivät olisi välttämättä halunneet osallistua näytelmien tekoon.

5.4.2 Lopullinen suunnitelma

Virkistyspäivä järjestetään lauantaina 11.10.2014 klo. 9-14 Päiväkoti Toukovakassa. Päivä aloitetaan yhteisesti klo 9.00 päiväkodin pihalla sään salliessa. Päivän aloituksessa opinnäytetyön tekijät esittelevät lyhyesti itsensä, kertovat hiukan opinnäytetyöprosessista, esittelevät päivän sisällön ja tekevät ryhmäjaon piirakkakurssia varten. Tämän jälkeen alkaa Pohjois-Pohjanmaan Marttojen vetämä piirakkakurssi. Piirakkakurssin aikana opinnäytetyöntekijät järjestävät leikkimielisen kilpailun. Kilpailussa arvioidaan muun muassa joukkueiden kommunikaatiota, yhteistyötaitoja, hygieniaa, hymyn määrää, toisten kannustamista ja kilpailuhenkisyyttä (LIITE 4).

Piirakkakurssin jälkeen joukkueet siirtyvät kävellen lounaalle ravintola Pömilään. Kävelyn aikana joukkueille annetaan tehtäväksi pohtia, miksi heidän juuri heidän joukkueen tulisi voittaa piirakkakurssin aikana järjestetty leikkimielinen kilpailu. Joukkueiden saapuessa ravintola Pömilän pihalle, käydään läpi joukkueiden perustelut, kilpailun tulokset ja valitaan voittaja. Jos kaikki joukkueet ovat tasaväkisiä, niin voittaja arvotaan ja voittajajoukkueen jäsenille on luvassa pieni palkinto. Voittajajoukkueen selvittyä siirrytään lounaalle sisätiloihin. Lounaan yhteydessä opinnäytetyöntekijät keräävät osallistujilta kirjallisen palautteen. Lounaan jälkeen henkilökunta siirtyy vapaamuotoisesti kävellen takaisin Päiväkoti Toukovakkaan, jonne päivä päättyy. Virkistyspäivän jälkeen opinnäytetyöntekijöillä on palautekeskustelu päiväkodin johtajan kanssa, jossa käydään läpi päivän kulku ja onnistuminen.

5.5 Toteutus

Virkistyspäivä toteutettiin lauantaina 11.10.2014 klo 9.00- 13.45 Tyrnävällä. Päivään osallistui 16 henkilökunnan jäsentä, joista yksi oli päiväkodin johtaja. Neljä osallistujista oli Päiväkoti Juustomestarista ja loput Päiväkoti Toukovakasta. Kaikki osallistujat olivat naisia.

Saavuimme Päiväkoti Toukovakkaan valmistelemaan päivää klo. 8.30. Samaan aikaan paikalle saapuivat päiväkodin johtaja sekä viisi Pohjois-Pohjanmaan Marttaa. Päivän valmistelu sujui ongelmitta, sillä olimme katsoneet käytettävät tilat jo etukäteen ja Marttoilla oli oma selkeä työnjakonsa piirakkakurssin valmistelussa.

Päivä alkoi klo 9.00 poikkeuksellisesti päiväkodin sisätiloissa. Alun perin päivänaloituksen piti tapahtua ulkona, mutta sateisesta ja kylmästä säästä johtuen olimme sisällä. Päivänaloituksessa päiväkodin johtaja sanoi muutaman alkusanan, jonka jälkeen päivän vetovastuu siirtyi meille. Aluksi esittelimme itsemme, kerroimme opinnäytetyöstämme ja opinnoista Kajain ammattikorkeakoulussa. Tämän jälkeen kerroimme päivän sisällöstä sekä piirakkakurssin aikana järjestettävästä kilpailusta ja sen arviointikriteereistä. Ennen ryhmäjaon tekemistä, kerroimme henkilökunnalle opinnäytetyömme tavoitteista, joista tärkein on ryhmäytyminen. Tämän vuoksi teimme joukkuejaon ”jako neljään” menetelmällä, jottei samaan ryhmään tulisi oman työryhmän työkavereita. Päiväkodin johtaja tarkasti vielä joukkueet, jotta ne koostuvat sellaisista henkilöistä, jotka eivät ole paljon tekemisissä keskenään. Päivän aloituksen jälkeen siirryimme aamukahville ennen piirakkakurssin alkua. Näin varmistimme, että päivä saa mukavan ja rauhallisen alun.

Piirakkakurssi alkoi klo 9.20 yhteisellä alkuinfolla. Alkuinfossa Martat jakoivat osallistujille kurssikansiot, joissa oli päivän aikana tarvittavat reseptit sekä näyttivät, kuinka karjalanpiirakoita leivotaan. Tämän jälkeen Martat ja joukkueet jakaantuivat kahteen eri tilaan leipomaan perinteisiä karjalanpiirakoita sekä puolukkaporkkana täytteisiä piirakoita. Leipomisen aikana kiersimme joukkueiden luona juttelemassa heidän kanssaan ja samalla arvioimme heidän toimintaansa piirakkakilpailun arviointilomakkeen pohjalta. Leipomisen aikana joukkueiden toiminnassa oli havaittavissa pientä kilpailuhenkisyttä, sillä he pyysivät meitä tarkastelemaan muun muassa työpisteen siisteyttä, hygieniää ja piirakoiden ulkonäköä. Lisäksi joukkueiden jäsenet auttoivat ja kannustivat toisiaan piirakkakurssin aikana.

Piirakkakurssille oli varattu aikaa klo 12.15 saakka, mutta jo klo 10.30 alkoi näyttää sille, ettei piirakoiden leipominen kestäisi millään siihen saakka. Tämän vuoksi jouduimme muokkaamaan päivän aikataulua, jottei tulisi turhaa odottelua ennen lounaalle siirtymistä. Soitimme ravintola Pömilään klo. 10.43 ja kysyimme mahdollisuutta lounaan aikaistamiseen. Onneksenne tämä oli mahdollista ja lounas olisi valmiina jo klo. 12.10.

Piirakoiden paistaminen ja työpisteiden siivoaminen oli tehtynä klo. 11.30. Tämän jälkeen kokoontuimme vielä kaikki yhteen ja alkuperäisestä ohjelmasta poiketen kävimme piirakkakilpailun tulokset läpi ja arvoimme voittajan jo tässä vaiheessa päivää. Tämän lisäksi kiitimme Marttoja neilikoilla sekä suklaalevyillä ja otimme kaikista osallistujista yhteiskuvan jälkimarkkinointia varten. Vielä ennen lounasta keitimme kahvit ja maistelimme leipomiamme piirakoita munavoin kera.

Lounaalle siirtyminen alkoi klo. 12.15, joka tapahtui suunnitellusti kävelen. Tässä vaiheessa olimme aikataulua edellä noin 15 minuuttia. Olimme suunnitelleet kävelyn ajaksi, että joukkueet pohtivat perusteluja miksi juuri heidän tulisi voittaa piirakkakurssin aikana järjestetty kilpailu. Koska voittajajoukkue oli jo valittu, kävelyn aikana henkilökunta sai vapaasti seurustella keskenään. Vapaa seurustelu osoittautuikin hyväksi vaihtoehdoksi, sillä suurin osa henkilökunnasta kulki joukkueittain ja näin he pystyivät jatkamaan tutustumista.

Syötyämme maittavan lounaan Pömilässä keräsimme kirjallisen palautteen osallistujilta. Palautteen keräämisen jälkeen, joimme vielä tuoreet munkkikahvit. Kahvien jälkeen siirryimme takaisin Päiväkoti Toukovakkaan, jonne virkistyspäivä päättyi.

5.6 Jälkimarkkinointi

Onnistuneen tapahtuman järjestämiseen kuuluu olennaisesti myös jälkimarkkinointi ja me toteutimme sen keräämällä kirjallisen palautteen ja kiittämällä kaikkia osallistujia sekä yhteistyökumppaneita virkistyspäivän jälkeen. Keräsimme kirjallisen palautteen työntekijöiltä virkistyspäivän päätteeksi ja pidimme palautekeskustelun päiväkodin johtajan kanssa virkistyspäivän jälkeen tiistaina 21.10.2014.

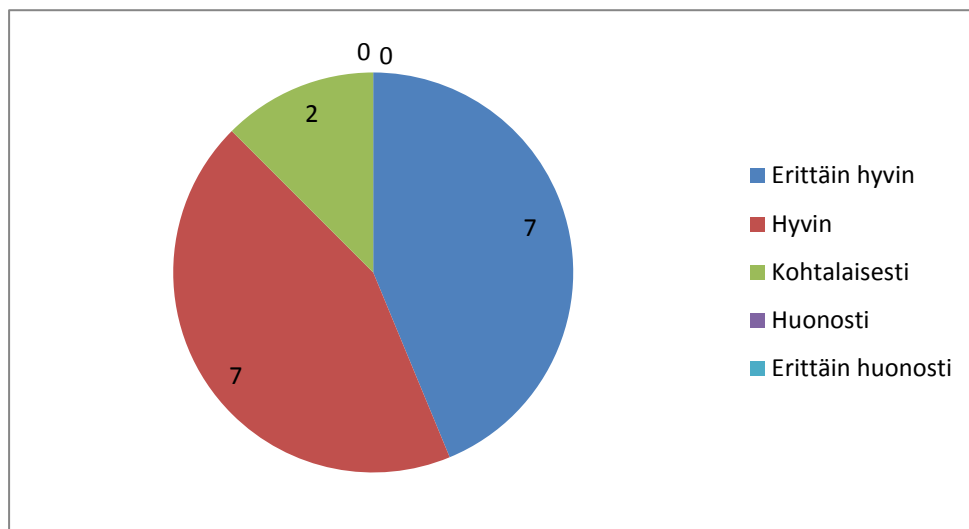
Lähetimme virkistyspäivän jälkeisellä viikolla päiväkodin johtajalle sähköpostitse kiitosviestin (LIITE 5) ja hän lupasi välittää tämän viestin sähköpostitse kaikille virkistyspäivään osallistuneille työntekijöille. Liitimme kiitosviestiin yhteiskuvan, jonka otimme virkistyspäivänä työntekijöistä ja Pohjois- Pohjanmaan Martoista.

Kiitimme Marttoja jo virkistyspäivänä Neilikoilla sekä suklaalevyillä. Virkistyspäivän jälkeen lähetimme vielä heidän toiminnanjohtajalle, joka organisoi piirakkakurssin, kiitosviestin sähköpostitse. Kiitimme myös ravintola Pömilää maittavasta lounaasta ja munkkikahveista.

5.7 Virkistyspäivän palaute ja arviointi

Teimme kirjallisen palautekyselyn (LIITE 6) osallistujille, jonka he täyttivät virkistyspäivän päätteeksi. Tämän lisäksi pidimme myös palautekeskustelun toimeksiantajan eli päiväkodin johtaja Minna Aholan kanssa.

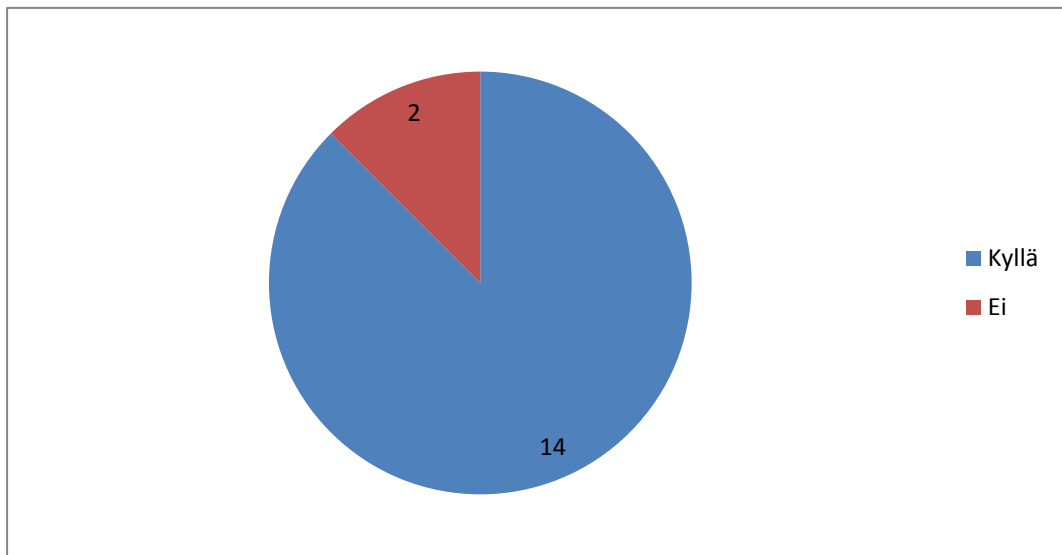
Kirjallisessa palautelomakkeessa oli kahdeksan kysymystä. Osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä ja osa avoimia. Monivalintakysymyksissä pyysimme myös perusteluita vastauksille. Palautekyselyyn vastasi kaikki 16 osallistujaa. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyimme päivän onnistumista. Vastausvaihtoehdot olivat erittäin hyvin, hyvin, kohtalaisesti, huonosti tai erittäin huonosti.



Kuvio 7. Päivän onnistuminen henkilökunnan mielestä (n=16).

Kuviossa 7 44 % vastaajista oli sitä mieltä, että päivä onnistui erittäin hyvin. Myös toiset 44 % oli sitä mieltä, että päivä onnistui hyvin. 13 % vastaajista puolestaan koki, että päivä onnistui kohtalaisesti. Kukaan ei ollut sitä mieltä, että päivä olisi onnistunut huonosti tai erittäin huonosti.

Toisessa kysymyksessä kysyimme oppivatko osallistujat päivän aikana uusia kädentaitoja. Tässä kysymyksessä vastausvaihtoehtoina olivat kyllä tai ei. Lisäksi pyysimme myös vapaata palautetta Marttojen piirakkakurssista.



Kuvio 8. Uusien kädentaitojen oppiminen virkistyspäivän aikana (n=16).

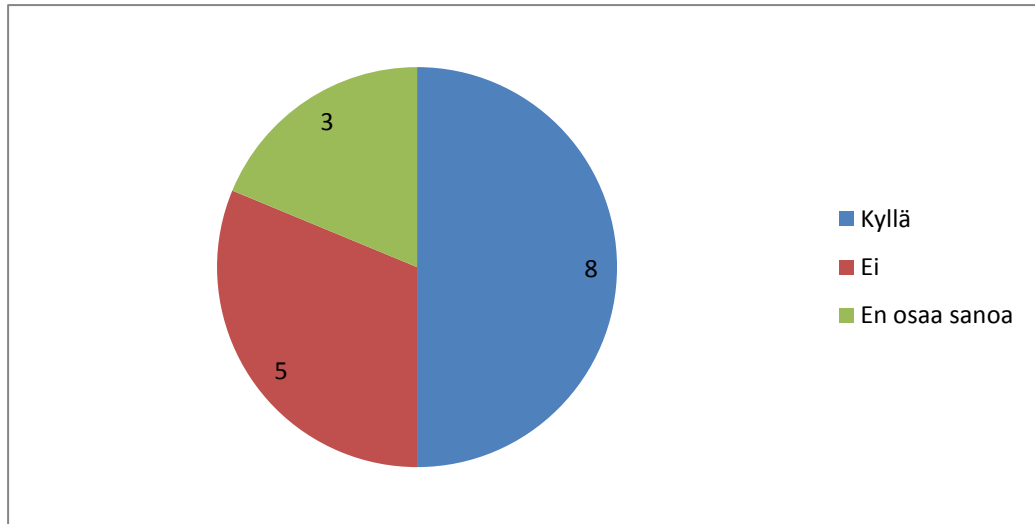
Kuviossa 8 käy ilmi, että 88 % osallistujista oppi virkistyspäivän aikana uusia kädentaitoja. 13 % osallistujista osasi jo ennestään leipoa karjalanpiirakoita, joten he eivät oppineet uusia kädentaitoja. Vapaaseen palautteeseen piirakkakurssista tuli pääasiassa erittäin positiivista palautetta. Palautteissa keuhuttiin myös Marttoja ja heidän hyvää ohjausta sekä piirakkakurssin aikana järjestettyä kilpailua pidettiin mielekkäänä. Muutamassa palautteessa tuli ilmi, että osallistujilla oli ollut hieman ennakkoluuloja piirakkakurssia kohtaan. Piirakkakurssi oli osoittautunut kuitenkin heille positiiviseksi yllätykseksi.

”Oli hyvä, että ryhmät olivat erit kuin omat työtiimit. Aikaa oli sopivasti leivontaan. Marttojen opastus oli hyvä ja riittävä. Iloinen tunnelma.”

”Mielenkiintoinen, yhteishenkeä kohottava kurssi. Yhteistyö Marttojen kanssa sujui hyvin. Opiskelijat mukavasti mukana.”

”Kilpailuidea oli hauska, harmi kun ainekset loppui kesken. Olisi ollut kiva, jos olisi saatu käyttöön jotkut muut kuin päiväkodin tilat, ettei olisi liikaa työpaikkaafüilis. Tunnelma oli rento ja uusiin työkavereihin tuli tutustuttua. Martat neuvoivat asiantuntevasti.”

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin tutustuivatko osallistujat paremmin työkavereihinsa virkistyspäivän aikana. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei tai en osaa sanoa. Tähän kysymykseen pyysimme perusteluita, että miten he tutustuivat tai miksi eivät tutustuneet työkavereihin päivän aikana.



Kuvio 9. Tutustuminen työkavereihin päivän aikana (n=16).

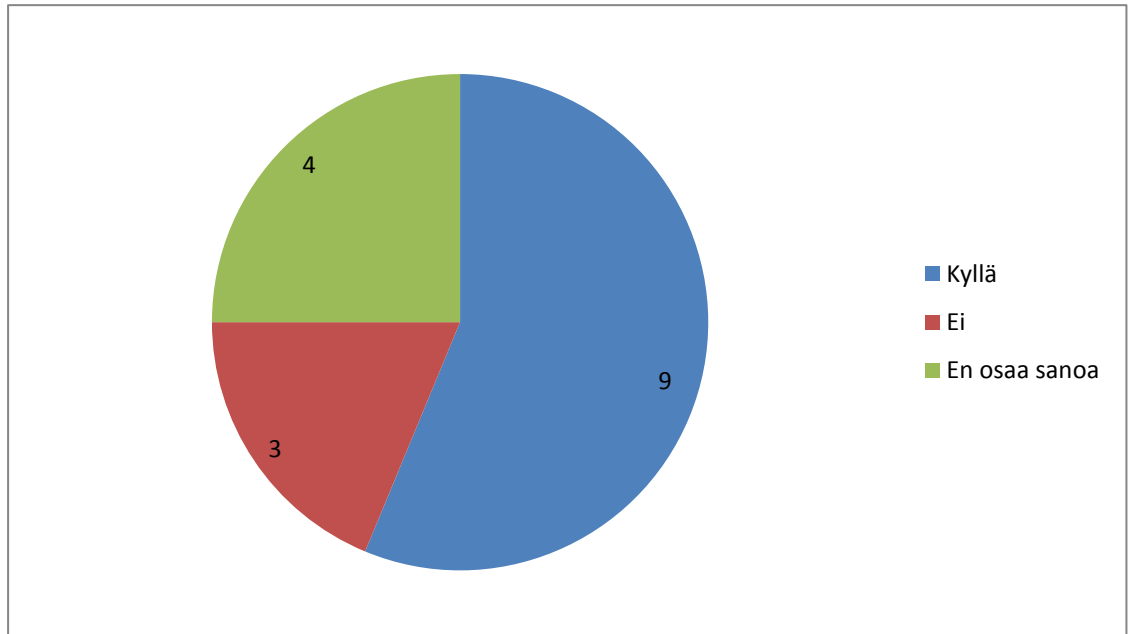
Kuvio 9 osoittaa, että 50 % vastaajista koki tutustuneensa virkistyspäivän aikana paremmin työkavereihinsa. 31 % vastaajista ei tutustunut paremmin työkavereihinsa ja 19 % ei osannut sanoa. Suurin osa, jotka eivät tutustuneet paremmin työkavereihinsa, tunsivat kaikki jo ennestään.

”Pöörakkaryhmässä uusia ihmisiä ja pöörakan leivonnan aikana oli aikaa puhua, työpäivän aikana ei usein ole. Myös ruoalla oli kiiva, kun tuli istuttua eri ihmisten seurassa (ei oma ryhmä, eikä pöörakkapöörä).”

”Oli mahdollista jutella ja viettää aikaa sellaistenkin työkavereiden kanssa, joita ei muuten näe päivittäin. Tekemisen ja syömisen ohessa on hyvä jutustella.”

”Töimissä juteltiin leipomiseen liittyen ja työasioista. Mitään uutta ei tullut työtovereista esille. Tunsin tiimin työtoverit ennestään, vaikka ovat eri lapsiryhmän työntekijöitä.”

Neljäntenä kysymyksenä kysyimme paransiko päivä osallistujien mielestä työporukan yhteishenkeä. Vastausvaihtoehtoina olivat kyllä, ei tai en osaa sanoa. Tässä kysymyksessä oli myös avointa tilaa perusteluille.



Kuvio 10. Työporukan yhteishengen paraneminen (n=16).

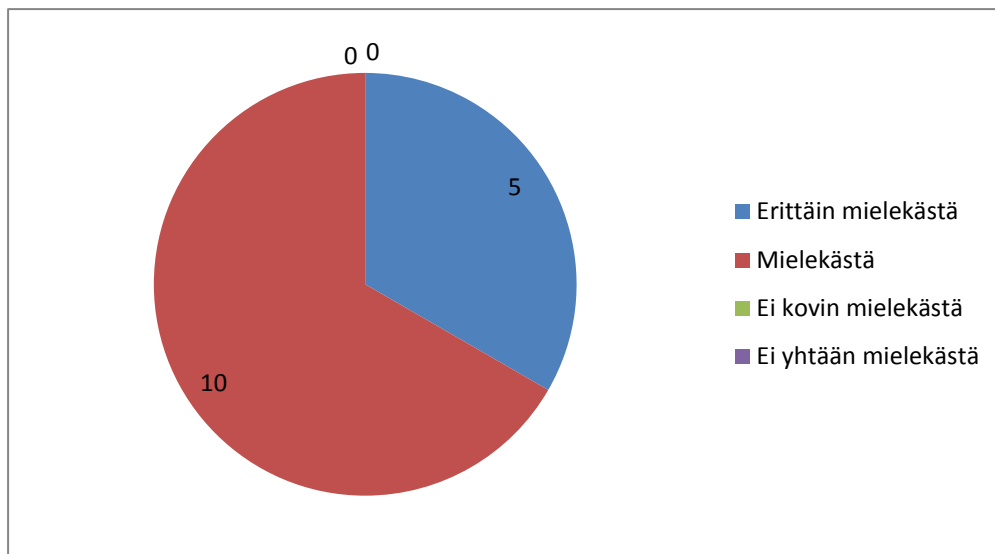
Kuviossa 10 on kuvattu työporukan yhteishengen paranemista päivän aikana. 56 % vastaajista koki, että päivä paransi työporukan yhteishenkeä. 19 % vastaajista oli sitä mieltä, että päivä ei parantanut yhteishenkeä ja 25 % ei osannut sanoa.

”Kaikki työyhteisön jäsenet eivät osallistuneet päivään.”

”Kilpailumielisyys paransi yhteishenkeä.”

”Hauskaa yhteistä ajanviettoa. Ei tarvinnut yhtään miettiä työasioita, unohdettiin työminä. Tutustuttiin aidosti toisiimme enemmän.”

Viidentenä kysymyksenä kysyimme kokevatko työntekijät Päiväkoti Toukovakan ja Päiväkoti Juustomestarin yhteiset virkistyspäivät mielekkäiksi. Monivalintakysymyksen vastausvaihtoehdot olivat erittäin mielekästä, mielekästä, ei kovin mielekästä tai ei yhtään mielekästä. Lisäksi tilaa oli myös vapaille perusteluille.



Kuvio 11. Päiväkoti Toukovakan ja Päiväkoti Juustomestarin yhteisten virkistyspäivien mielekkyys (n=15).

Kuvio 11 osoittaa, että 33 % vastaajista kokee päiväkotien yhteiset virkistyspäivät erittäin mielekkäiksi ja 67 % vastaajista kokee ne mielekkäiksi. Lähes kaikki vastaajat perustelivat yksimielisesti, että on tärkeää myös tunkea toisen päiväkodin työntekijät.

”Toisen talon väkeä oppii tuntemaan, koska joskus voi olla samassa ryhmässä töissä.”

”Koskaan ei taas seuraavasta muodosta tiedä kuka kenenkin kanssa työskentelee. Hyvä siis oppia kaikki tuntemaan.”

”Ollaan samaa työporukkaa vaikka työpiste on eri.”

Kuudennessa kysymyksessä pyysimme osallistujia kuvailemaan virkistyspäivää kolmella adjektiivilla. Kaikki vastaukset yhtä paperia lukuun ottamatta olivat positiivisia. Yhteenvetona adjektiiveista voidaan todeta, että päivä oli rento, mukava, iloinen, puuhakas, opettavainen ja herkullinen.

”Syksyinen, piirakantuoksuinen, mukava.”

Seitsemännessä kysymyksessä kysyimme meidän onnistumista virkistyspäivän suunnittelussa ja toteutuksessa. Suurimmaksi osaksi osallistujat olivat tyytyväisiä päivään ja antoivat meille

paljon kiitosta onnistuneen päivän järjestämisestä. Muutamassa vastauksessa oli aiheellista rakentavaa palautetta, koskien muun muassa aikataulun muutoksia ja mielikuvituksen puutetta.

”Aikataulut meni hiukan mönkään, niin niihin olisi voinut olla jotain varaohjelmaa takataskussa. Muuten olitte hienosti järjestäneet ja mukana päivän touhuissa.”

”En ole ennen viettänyt virkistyspäivää työpaikalla. Olisin toivonut hiukan mielikuvitusta lisää päivän suunnittelussa.”

”Hyvin oli suunniteltu, olemus reipas ja itsekin innostuneet asiasta. Hyvä selkeä puhe.”

”Täydet kymmit ohjauksesta ja toteutuksesta.”

”Iinalla ja Jermulla oli homma hyvin hanskassa. Hyvin suunniteltu ja toteutettu.”

Kahdeksas kohta oli avoin, jossa osallistujat saivat antaa risuja ja ruusuja virkistyspäivästä. Ainoastaan neljä osallistujaa antoi palautetta.

”Marttoille kiitos, Iinalle ja Jermulle hyvää matkaa työelämään. Työkavereille kiitos myös.”

”Onnea opinnäytetyön loppuun asti viemiseen.”

”Plussaa olivat kilpailuidea, uudet taidot sekä ryhmäjako neljään. Miinuksena virkistyspäivässä käytetty tila eli päiväkotit.”

Kävimme palautekeskustelun päiväkodin johtajan kanssa tiistaina 21.10.2014. Palautekeskustelussa keskustelimme muun muassa päivän onnistumisesta, tavoitteiden täyttymisestä, mitä päivästä on keskusteltu jälkeenpäin sekä meidän onnistumista niin päivän suunnittelussa kuin toteutuksessa.

Onnistuimme päiväkodin johtajan mukaan hyvin päivän suunnittelussa ja toteutuksessa, johon tuotti hankaluuksia aikataulujen muuttuminen. Hän oli erittäin tyytyväinen, että valitsimme päivän aktiviteetiksi Pohjois-Pohjanmaan Marttojen piirakkakurssin. Piirakkakurssin

ansiosta saavutimme tavoitteet, joita olivat omien kädentaitojen kehittäminen, uuden oppiminen ja tutustuminen työkavereihin yhteisen tekemisen kautta. Virkistyspäivään osallistuneet ovat töissä kertoneet leipovansa karjalanpiirakoita myös kotona. Marttojen toiminta sekä piirakkakurssi ovat synnyttäneet paljon positiivista keskustelua työpaikalla. Päiväkodin johtaja oli tyytyväinen tekemäämme ryhmäjakoon, koska näin saimme vieraammat työntekijät toimimaan ja keskustelemaan yhdessä.

Vaikka virkistyspäivänä aikataulu aikaistui, niin päiväkodin johtajan mukaan se ei haitannut ollenkaan, koska reagoimme nopeasti muutoksiin ja muokkasimme päivän aikataulua uudelleen. Kaiken kaikkiaan toimeksiantaja oli tyytyväinen järjestämäämme virkistyspäivään ja sanoi, että opiskelijat ovat vastaisuudessakin tervetulleita järjestämään virkistyspäiviä.

6 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli järjestää virkistyspäivä Päiväkoti Toukovakan ja Päiväkoti Juustomestarin henkilökunnalle, jossa työntekijät tutustuvat toisiinsa yhteisen tekemisen kautta, pääsevät harjoittamaan ja kehittämään omia kädentaitojaan sekä samalla virkistäytyvät. Meidän tavoitteena oli oppia työhyvinvoinnista, siihen vaikuttavista tekijöistä, sen tärkeydestä sekä tapahtuman suunnittelusta ja toteutuksesta.

Mielestämme virkistyspäivä onnistui hyvin ja tätä tukee myös saamamme kirjallinen palaute sekä toimeksiantajan kanssa käyty palautekeskustelu. Ennakkoluuloista huolimatta osallistujat olivat tyytyväisiä virkistyspäivän sisältöön ja toteutukseen. Tämän lisäksi suurin osa päivään osallistuneista kokivat tutustuneensa paremmin työkaverihinsa, oppivat uusia kädentaitoja sekä kokivat, että päivä paransi työporukan yhteishenkeä. Saavutimme virkistyspäivälle asetetut tavoitteet.

Aloitimme virkistyspäivän suunnittelun tutustumalla onnistuneen tapahtuman tähteen. Aloituspäivästä toimeksiantajan kanssa pyrimme löytämään vastaukset strategisen kolmion kysymyksiin. Kävimme läpi tapahtuman tavoitteet ja mitä haluamme virkistyspäivän avulla viestiä osallistujille, kävimme tarkasti läpi kohderyhmän ja selvitimme yleisesti virkistyspäivän lähtökohdat. Lisäksi määritimme virkistyspäivän vastuuhenkilöt. Aloituspäivän jälkeen, kun idea oli selvillä, aloimme suunnitella tapahtuman teemaa. Kävimme läpi tapahtumaprosessin, mietimme käytämmekö virkistyspäivässä ostettuja palveluita sekä suunnittelimme sisältöä ja ohjelmaa. Onnistuneen tapahtuman tähti auttoi meitä hahmottamaan mitä kaikkea tulee ottaa huomioon tapahtuman järjestämisessä.

Virkistyspäivän suunnittelu osoittautui odotettua haasteellisemmaksi. Aloitimme virkistyspäivän suunnittelun loppukeväästä 2014 aloituspäivällä päiväkodin johtajan kanssa. Ajankohta oli haastava, sillä niin päiväkodin johtaja kuin opinnäytetyön ohjaajamme jäivät kesälomalle. Ennen lomalle jäämistään sovimme päiväkodin johtajan kanssa virkistyspäivän ajankohdaksi lauantain 30.8.2014. Kesän aikana suunnittelimme virkistyspäivän sisällön, varasimme tarvittavat tilat sekä ulkopuolisilta ostettavat aktiviteetit ja pyysimme tarjoukset aamukahvista ja lounaasta. Elokuun alussa päiväkodin johtaja ilmoitti, että lauantai 30.8 ei sovi virkistyspäivän ajankohdaksi, sillä syksyn ohjelmaan oli tullut hänestä riippumattomia muu-

toksia. Onneksemme virkistyspäivän ajankohta siirtyi 1,5 kuukaudella eteenpäin, jonka vuoksi meillä oli vielä hyvin aikaa suunnitella täysin uusi virkistyspäivä.

Vaikka virkistyspäivä onnistui kokonaisuudessaan hyvin, olisi tässä prosessissa joitakin asioita voinut tehdä toisin. Olisi ollut hyvä päästä haastattelemaan päiväkotien henkilökuntaa aikaisemmin, jotta olisimme voineet kysyä henkilökunnan toiveita virkistyspäivän suhteen ja ottaa nämä huomioon päivää suunniteltaessa. Tällä olisimme saavuttaneet todennäköisesti suuremman osallistujamäärän virkistyspäivään. Kirjallisen palautteen perusteella olisi ollut mielekkäämpää jos virkistyspäivä olisi järjestetty jossain muualla kuin Päiväkoti Toukovakan tiloissa. Mietimme tilojen valintaa suunnitteluvaiheessa ja osasimmekin odottaa tämän kaltaista palautetta. Tulimme siihen tulokseen, että virkistyspäivän järjestäminen Tyrnävällä on kaikin puolin helpoin ja edullisin vaihtoehto. Virkistyspäivän järjestäminen esimerkiksi Oulussa olisi ollut haastavaa sillä kaikilla henkilökunnan jäsenillä ei olisi välttämättä ollut kyytiä Ouluun, parkkipaikkojen etsiminen keskustan alueelta koko päiväksi on haastavaa ja kallista sekä lounaalle siirtyminen ei olisi käynyt niin jouhevasti. Lisäksi virkistyspäivän aikana meidän rooli olisi voinut ollut jollain lailla näkyvämpi.

Aluksi suunnittelimme, että haluamme opinnäytetyön avulla edistää Päiväkoti Toukovakan ja Päiväkoti Juustomestarin henkilökunnan työhyvinvointia. Yhden virkistyspäivän mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin, on kuitenkin hyvin rajallista, sillä työhyvinvointi koostuu niin monista eri osa-alueista. Jos virkistyspäivällä halutaan edistää työntekijöiden työhyvinvointia, tulisi virkistyspäivän sisällön antaa siihen konkreettisia apuvälineitä. Tällaisia ovat esimerkiksi ammattilaisluennot terveellisestä ruokavaliosta sekä erilaisiin liikuntamuotoihin tutustuminen.

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli erittäin opettavainen prosessi. Luulimme, että opinnäytetyössä helpoin osuus tulisi olemaan itse virkistyspäivän suunnittelu ja toteutus, mutta käytäntö osoitti luulomme täysin vääriksi. Emme osanneet varautua siihen, että tapahtuman järjestämisessä sovitut aikataulut voisivat muuttua näinkin radikaalisti, joka johtaa suunnitelmiensa jatkuvaan uudistamiseen. Tärkeimmät asiat, joita opinnäytetyön tekeminen meille opetti, ovat: sovitut asiat ja aikataulut eivät aina pidä, varaudu takapakkeihin, varaa riittävästi aikaa suunnitteluun, ole joustava ja ota vastuuta. Tämä opinnäytetyö oli oiva tilaisuus siirtää koulussa oppiamme asioita käytäntöön.

LÄHTEET

- Kataja, J., Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle!. Juva. Bookwell Oy.
- Kiviranta, J & Lindström, K. 1995. Työryhmät ja tiimit. Ryhmän toimivuus ja jäsenten hyvinvointi. Helsinki. Työterveyslaitos, Työministeriö.
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. WSOYpro Oy.
- Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere. Arator Oy.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo. Bookwell Oy.
- Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. Työturvallisuus keskus.
- Rytikangas, I. 2011. Kehity ja jaksaa tiimissä. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy.
- Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A. & Ala-Laurinaho, A. 2013. Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Keuruu. Otavan kirjapaino.
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIPress.
- Vallo, H & Häyrinen, E. 2012. Tapahtuma on tilaisuus. Tapahtumamarkkinointi ja tapahtuman järjestäminen. Helsinki. Tietosanoma Oy.
- Vilka, H & Airaksinen, T. 2004a. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, H & Airaksinen, T. 2004b. Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Tampere. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virtanen, P & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki. Tietosanoma Oy.

SÄHKÖISET LÄHTEET

Nguyen, S & Peura, K. 2011. Opinnäytetyö: Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajien mahdollisuudet vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35493/Nguyen_Sofia.pdf?sequence=1 (Luettu 22.7.2014)

Nuutinen, E. 2013. Opinnäytetyö: TYKY- ja virkistystoiminnan vaikutus työyhteisön hyvinvointiin Saarikassa. Satakunnan ammattikorkeakoulu. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64080/nuutinen_emilia.pdf.pdf?sequence=1 (Luettu 24.9.2014)

Pekkarinen, L. 2013. Pro gradu- tutkielma: Päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42883/URN%3ANBN%3Afi%3Ajyu-201401281149.pdf?sequence=1> (Luettu 26.9.2014)

Suomen Mielenterveysseura. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf (Luettu 22.7.2014)

Tilastokeskus. 2014. Teemaahaastattelu. <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/> (Luettu 27.11.2014)

Työterveyslaitos. 2010. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä. http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon_fyysisia_kuormitustekijoita/sivut/default.aspx (Luettu 22.7.2014)

Visioliikunta. 2012. Virkistäytyminen ja työyhteisö. http://www.visioliikunta.fi/fi/%E2%80%A2_Virkist%C3%A4ytyminen_ja_ty%C3%B6yhteis%C3%B6 (Luettu 24.9.2014)

PK Toukovakan sekä PK Juustomestarin virkistyspäivä Tyrnävällä

Lauantaina 11.10.2014 klo 9.00- 14.00

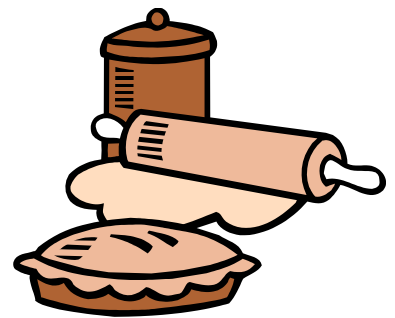
Päivän aikataulu:

9.00 Päivän aloitus Toukovakassa

9.15 Pohjois- Pohjanmaan Marttojen piirakkakurssi

12.30 Siirtyminen lounaalle kävelen

13.00- 13.45 Lounas, jonka jälkeen siirtyminen takaisin pk Toukovakkaan



AIKA: 11.10.2014	PAIKKA: Päiväkotiki Toukokuu, Tyrnävä	ASIAKKAAT: Tyrnävän päiväkodin henkilökunta	JÄRJESTÄJÄT: Iina Korhonen & Jermu Pikkarainen	
PÄIVÄN PÄÄTAVOITTEET Päivän tavoitteena on ryhmäytyminen, omien kädentaitojen kehittäminen sekä virkistäytyminen.				
TAVOITTEET	AKTIVITEETTI	AKTIVITEETIN TOTEUTUS	AIKA	ARVIOINTI JA PALAUTE
Päivän aloittaminen, ryhmä-jako		Järjestäjät esittelevät itsensä, kertovat päivästä sekä opinnäytetyöstään. Henkilökunta jaetaan piirakkakurssia varten neljään ryhmään. Päiväkodin johtaja tekee ryhmäjaon. Jokainen ryhmä keksii omalle joukkueelleen nimen. Pöytäryhmät muodostavat joukkueet.	9.00-	

<p>Kädentaitojen kehittäminen, uuden oppiminen, tutustuminen työkavereihin yhteisen tekemisen kautta, tiimityöskentelyn kehittämien</p>	<p>Marttojen järjestämä piirakkakurssi</p>	<p>Kurssin aikana toteutetaan leikkimielinen kilpailu joukkueiden kesken. Virkistyspäivän järjestäjät arvioivat mm. joukkueiden tiimihenkeä, kommunikointia, toisten kannustamista, hygieniää, kilpailuhenkisyttä, kurssin piirakkatuotosten ulkonäköä, hymyilevien työntekijöiden määrää jne.</p>	<p>9.15–12.15</p>	<p>Teemme silmämääräistä arviointia henkilökunnan toimimisesta ja viihtymisestä kurssilla. Leikkimielinen kilpailu arvioidaan antamalla joukkueille hymynaamoja hyvistä suorituksista.</p>
<p>Yhteishengen kehittäminen, positiivisten asioiden löytäminen itsestä sekä muista, muiden kannustaminen</p>	<p>Kävely lounaalle</p>	<p>Kävely lounaalle tapahtuu joukkueittain. Kävelyn aikana joukkueet pohtivat, miksi juuri heidän tulisi voittaa kilpailu.</p>	<p>12.30–12.55</p>	<p>Arviointi tapahtuu, kun joukkueet kertovat omat perustelunsa ennen lounasta</p>
<p>Voittajan selvittäminen & kilpailun päättäminen</p>	<p>Perusteluiden purku & palkintojen jako</p>	<p>Joukkueet kertovat perustelunsa miksi heidän tulisi voittaa. Perusteluista ja hymynaamoista huolimatta voittajajoukkue arvotaan. Jälkimarkkinointia varten henkilökunnasta otetaan yhteiskuva.</p>	<p>12.55-13.00</p>	<p>Kirjaamme ylös joukkueiden perustelut. Voittajajoukkue kuitenkin arvotaan.</p>
<p>Rentoutuminen sekä päivän päättäminen mukaviin merkkeihin</p>	<p>Lounas & palautteen kerääminen</p>	<p>Ruokailu ja sen lomassa palautteen keräys. Ennen ruokailua emäntä esittelee tarjoiltavat.</p>	<p>13.00–13.45</p>	<p>Keräämme osallistujilta kirjallisen palautteen</p>
<p>Päivän päättäminen</p>	<p>Kävely takaisin Päiväkoti Toukovakkaan</p>	<p>Vapaamuotoinen kävely</p>	<p>13.45-14.00</p>	

ALKUKYSELY

Henkilöstökysely 1

Asema:

Yksikkö:

1. Kuinka kauan olet työskennellyt Tyrnävän päiväkodissa?
2. Oma arvio, kuinka hyvin tunnet työkaverisi?
3. Kuinka monta työkaveria tunnet nimeltä?
4. Miksi tunnet toiset työkaverit huonommin tai paremmin kuin toiset? (2 eri yksikköä?)
5. Keskusteletko työkavereidesi kanssa muistakin kuin työasioista? (esim. harrastukset, perhe, kiinnostuksen kohteet, vapaa-aika.)
6. Pyritkö aina samojen työkavereiden seuraan vai oletko kaikkien kanssa?
7. Vietätkö vapaa-aikaa työkavereiden kanssa?
8. Koetko avun pyytämisen kynnyksen matalaksi?
Esimieheltä:

Työkavereilta:
9. Kuinka hyvin tunnet esimiehesi/alaisesi?

10. Kuinka tärkeäksi koet, että tunnet työkaverisi?

11. Miten kuvailisit Tyrnävän päiväkodin työporukkaa?

Muuta:

Arvioitava osa-alue	Joukkue 1	Joukkue 2	Joukkue 3	Joukkue 4	Joukkue 5	Joukkue 6
Hygienia						
Piirakoiden ulko- näkö						
Joukkuekavereiden kannustaminen & auttaminen						
Kommunikointi						
Tiimihenki						
Hymyilevien työn- tekijöiden määrä						
Kilpailuhenkisyys						
Leikkimielisyys						
Työpisteen siisteys						

KIITOSVIESTI PÄIVÄKOTIEN HENKILÖKUNNALLE

Hei!

Kiitos kaikille, jotka osallistuite järjestämäämme virkistyspäivään. Toivottavasti nautitte päivästä, opitte uusia kädentaitoja ja tutustuite paremmin työkavereihinne.

Mukavaa loppuvuotta koko henkilökunnalle!

Ystävällisin terveisin,

Iina Korhonen & Jermu Pikkarainen

Virkistyspäivän palautekysely

Rastita mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto sekä vastaa avoimiin kysymyksiin

Päivä onnistui

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- Erittäin huonosti

Opitko päivän aikana uusia kädentaitoja?

- Kyllä
- En

Vapaa palaute piirakkakurssista

Tutustuitko paremmin työkavereihisi päivän aikana?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Perustele, miten tutustuit/ miksi et tutustunut työkavereihisi päivän aikana

Paransiko päivä mielestäsi työporukan yhteishenkeä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Perustele, miksi päivä paransi/ei parantanut yhteishenkeä

Koetko mielekkääksi PK Toukovakan ja PK Juustomestarin yhteiset virkistyspäivät?

- Erittäin mielekästä
- Mielekästä
- Ei kovin mielekästä
- Ei yhtään mielekästä

Perustele, miksi yhteiset virkistyspäivät ovat mielekkäitä/eivät ole mielekkäitä

Kuvaile päivää kolmella adjektiivilla:

Miten koet opinnäytetyöntekijöiden (Iinan ja Jermun) onnistuneet virkistyspäivän suunnittelussa ja toteutuksessa?

Risut ja ruusut

KIITOS PALAUTTEESTASI!