

Fanni Kivero

TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN JÄRJESTÄMINEN ISS  
PALVELUIDEN TYÖNTEKIJÖILLE

Matkailun koulutusohjelma  
2015

# TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN JÄRJESTÄMINEN ISS PALVELUIDEN TYÖNTEKIJÖILLE

Kivero, Fanni  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Matkailun koulutusohjelma  
Joulukuu 2015  
Ohjaaja: Ruoho, Jaana  
Sivumäärä: 42  
Liitteitä: 5

Asiasanat: tapahtuma, tapahtuman järjestäminen, työhyvinvointi

---

Tämän opinnäytetyön aiheena oli suunnitella ja toteuttaa työhyvinvointipäivä ISS Palveluiden työntekijöille Yyterissä 5.9.2015. Tapahtuma on tehty toimeksiantona ISS Palveluille ja suunniteltu heidän toiveidensa pohjalta. Projektin johtajana minä olin vastuussa koko tapahtuman suunnittelusta ja toteutuksesta.

Työ toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Tämä tarkoittaa, että työssä yhdistyy teoreettinen osuus työhyvinvoinnista ja tapahtuman suunnittelusta sekä kaikki käytännön työ ja sen raportointi. Työ toteutettiin, koska sille oli kysyntää ja samankaltaista tapahtumaa ei ollut järjestetty yrityksen tässä toimipisteessä aiemmin. Työn tavoitteiksi määriteltiin työntekijöiden yhteishengen ja työssä viihtyvyyden parantaminen tapahtuman avulla. Tapahtuman kohderyhmä oli 32 henkilöä ja he olivat kaikki ammatiltaan siivoojia. Ikähaarukka vaihteli 20–63 ikävuoden välillä ja suurin osa kohderyhmästä oli naisia.

Työn alussa esiteltiin sen tavoitteet, tehtävä ja käytetyt tutkimusmenetelmät, jonka jälkeen esiteltiin toimeksiantaja. Tämän jälkeen kerrottiin ensin teoriaa työhyvinvoinnista yhteisöllisyyden kannalta ja sitten kerrottiin tapahtuman suunnittelun ja järjestämisen teoriaa. Sen jälkeen tarkasteltiin järjestettävän tapahtuman suunnittelua. Teoriassa kerrottiin myös tapahtuman suunnittelun ja toteutuksen teoriaa strategisen ja operatiivisen kolmioiden avulla, joista yhdessä muodostuu onnistuneen tapahtuman tähtimalli. Tällaisesta teoriasta saatiin opinnäytetyölle selkeä runko.

Työssä käytettiin kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä, eli oppimispäiväkirjaa, henkilökohtaisia tiedonantoja ja lomakehaastattelua. Näitä menetelmiä käytettiin tapahtuman kohderyhmän ja toimeksiantajan tarpeiden ja toiveiden selvittämiseen. Menetelmiä käytettiin myös käytännön toteutuksen dokumentoinnin avuksi. Tapahtuman lopuksi osallistujilta kerättiin lomakehaastattelun eli palautekyselyn muodossa palautetta. Tapahtumasta saadun palautteen mukaan, työlle asetetut tavoitteet täyttyivät, koska tapahtuma sain vain positiivista palautetta. Osallistujat kokivat, että tapahtumasta oli konkreettista apua yhteishengen ja työssä viihtyvyyden parantamiseksi. Työn ansiosta saatiin selville, että vastaavanlaiselle tapahtumalle olisi myös jatkossa kysyntää.

# ORGANIZING AN OCCUPATIONAL WELL-BEING EVENT FOR ISS PALVELUT EMPLOYEES

Kivero, Fanni

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in tourism

December 2015

Supervisor: Ruoho, Jaana

Number of pages: 42

Appendices: 5

Keywords: event, event management, occupational well-being

---

The subject of this thesis was to plan and organize an occupational well-being event for employees of ISS Palvelut. This event was organized 5<sup>th</sup> of September 2015 in Yyteri. The event was planned and implemented for ISS Palvelut as an assignment. As a project manager of the event I was responsible for the whole event process; Planning and implementing the event.

This thesis was implemented as a practice-based thesis. It means that this thesis combines the theory of occupational well-being and event management with operative implementation of the event. The event was organized because of demand and there had not been same kind of event ever before. The goal was to plan and implement an occupational well-being event, which would improve company's employees' team spirit and comfort at work. The target group of the event was 32 persons and all of them were professional cleaners. The age range of the target group was from 20 to 63 years and most of the target group were women.

At the beginning of the thesis the goals, motives and used research methods were introduced. Then followed the introduction of the client. After that the theory part of the thesis started. These chapters included theory about occupational well-being and event management. Then followed the chapters where all the practical implementation were opened up. In the theory part were also explained the strategic and operative triangles which together can be described as a star of successful event.

The used research methods in this thesis were qualitative which were learning diary, personal statements and survey interview. These research methods were used to help find out wishes and needs of the target group and client. These methods were also used to help documenting the thesis. In the end of the event the attendees filled out a survey interview and gave feedback. According to the given feedback the event was implemented successfully and the attendees were satisfied with the event. The attendees felt that the event helped improving their team spirit and comfort at work. Because of the thesis were found out, that there is demand for parallel event in the future.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TEHTÄVÄ .....	9
3	TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	10
3.1	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	10
3.2	Tutkimusmenetelmät .....	11
4	ISS PALVELUT OY .....	12
5	TYÖHYVINVOINTI .....	13
5.1	Terveys .....	16
5.2	Turvallisuus .....	16
5.3	Yhteisöllisyys.....	17
5.4	Arvostus .....	19
5.5	Osaaminen .....	19
5.6	Tyhy-toiminta .....	20
6	TAPAHTUMA.....	21
6.1	Tapahtuman suunnittelu.....	21
6.1.1	Kohderyhmä.....	22
6.1.2	Budjetti .....	24
6.1.3	Tapahtuman sisältö.....	25
6.1.4	Tapahtumapaikka .....	26
6.2	Onnistunut tapahtuma .....	27
7	TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN SUUNNITTELU .....	28
7.1	Työhyvinvointipäivän idea .....	29
7.2	Työhyvinvointipäivän kohderyhmä.....	30
7.3	Aikataulu .....	31
7.4	Resurssit .....	31
7.5	Riskien kartoitus .....	33
7.6	Markkinointiviestintä.....	34
8	TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN TOTEUTTAMINEN .....	35
8.1	Aktiviteetit .....	35
8.2	Ruokailu .....	38

9 TAPAHTUMAN ONNISTUMISEN TULOKSET .....	39
9.1 Palautekysely .....	39
9.2 Oma-aloitteiset palautteet .....	42
10 LUOTETTAVUUS .....	44
11 POHDINTA.....	45
LÄHTEET .....	49
LIITTEET	

## LIITELUETTELO

LIITE 1	Kutsu
LIITE 2	Palautelomake
LIITE 3	Tapahtumakäsikirjoitus
LIITE 4	Kuvia
LIITE 5	Facebook kuvankaappaukset

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite oli suunnitella ja toteuttaa Työhyvinvointipäivä ISS Palveluiden työntekijöille. Tapahtumaan osallistuneet henkilöt olivat kaikki ammatiltaan siivoojia, mutta he työskentelevät hyvin erilaisissa kohteissa keskenään. Tapahtuma sisälsi ulkoilua, yhteishenkeä kohottavia pelejä ja leikkejä sekä ravintola illallisen. Tapahtuman ajankohta oli syyskuun ensimmäinen lauantai eli 5.9.2015. Tapahtumaympäristö tälle tapahtumalle oli Yyteri, ja sen ympäristössä sijaitsevat retkeilyreitit. Tapahtuman lopuksi tapahtumaan osallistuneilta kerättiin palautetta, niiden perusteella toimeksiantaja pystyi tarkastelemaan, kannattaako tämän tyyllisiä tapahtumia järjestää uudelleen. Palautteiden pohjalta voitiin myös päätellä oliko tapahtuma onnistunut ja saavutettiin sille asetetut tavoitteet.

Olen ollut töissä ISS Palveluilla jo yli kolme vuotta ja oli loogista tehdä työ toimeksiantona juuri heille. Halusin tehdä opinnäytetyön, josta on konkreettista hyötyä yritykselle ja sen työntekijöille. Opinnäytetyön aiheen sain viime keväänä kun kuuntelin kahvihuonekeskustelua siitä miten työntekijöillä ei koskaan ole mitään yrityksen järjestämää ohjelmaa. Tästä aiheesta innostuneena ehdotin ideaa ulkoilupäivän järjestämisestä esimiehelleni ISS Palveluissa. Hän kiinnostui ajatuksesta heti, kuitenkin sillä ehdolla, että budjetti tulee olemaan pieni ja tapahtuma on minun vastuullani. Tämä sopi minulle oikein hyvin. Tapahtumaa järjestettäessä minä olin vastuussa koko tapahtumasta ja sain toimeksiantajalta suuntaviivat avuksi siihen, mitä he kyseiseltä tapahtumalta toivoivat. Järjestin tapahtuman pääasiassa yksin lukuun ottamatta pientä apua työkavereiltani ja perheeltäni.

Valitsin tapahtuman järjestämisen opinnäytetyöni aiheeksi, koska opiskelin ekologista tapahtuman tuottamista 30 opintopistettä ollessani opiskelijavaihdossa Hollannissa. Tapahtumien järjestäminen kiinnostaa minua ja mietin myös, että voisi olla myös tulevaisuuden ammattini. Lisäksi olen kiinnostunut näkemään, pystynkö panoksellani parantamaan työpaikkani yhteishenkeä ja luomaan työmotivaatiota parantavan tapahtuman, joka saattaisi toteutua myös uudestaan tulevaisuudessa.

Tässä opinnäytetyössä kuvailen kaikki tapahtuman järjestämiseen liittyvät vaiheet; suunnittelu, markkinointi- ja käytäntöönpanovaihe. Kysymykset joihin haen tällä opinnäytetyöllä vastauksia ovat: miten järjestää onnistunut tapahtuma? ja miten saada kyseisen tapahtuman avulla parannettua työntekijöiden yhteishenkeä ja työssä viihtyvyyttä? Käytän apuna tapahtumasuunnittelussa Vallo & Häyrisen onnistuneen tapahtuman tähtimallia. Vallon & Häyrisen mukaan onnistunut tapahtuma luodaan vastaamalla sekä strategisiin että operatiivisiin kysymyksiin. Vastaamalla strategisiin kysymyksiin miksi, mitä ja kenelle ensimmäisessä kolmiossa saadaan aikaan tapahtuman idea. Vastaamalla operatiivisiin kysymyksiin miten, millainen ja kuka toisessa kolmiossa saadaan aikaan tapahtuman teema. Nämä kaksi kolmiota yhdessä muodostavat tähden, jonka tarvitsee olla tasapainossa ja toimiva. (Vallo & Häyrisen 2012, 101–106). Tämän mallin pohjalta oli helppo lähteä suunnittelemaan työhyvinvointipäivää.

Seuraavassa luvussa kerrotaan opinnäytetyön tavoitteet, tehtävä ja se mitä tällä työllä haluttiin saavuttaa. Sen jälkeen kerrotaan millainen on toiminnallinen opinnäytetyö ja mitä tutkimusmenetelmiä tässä opinnäytetyössä käytettiin. Sitten esitellään opinnäytetyön toimeksiantaja, ISS Palvelut ja kerrotaan palveluista joita he tarjoavat. Viidennessä luvussa avataan käsite työhyvinvointi ja kerrotaan miksi se on tärkeää. Sen jälkeen kerrotaan tapahtuman järjestämisestä ja mitä kaikkea se sisältää. Tämän jälkeen käsitellään tapahtuman järjestämisen teoriaa. Seuraavissa kappaleissa kerrotaan tapahtuman eri vaiheista eli sen suunnittelusta ja toteuttamisesta. Lopuksi analysoidaan, palautekyselyn ja oma-aloitteellisten palautteiden pohjalta, oliko tapahtuma onnistunut ja saavutettiin sille asetut tavoitteet.



## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TEHTÄVÄ

Tämän opinnäytetyön tehtävä oli järjestää työhyvinvointipäivä toimeksi antona ISS Palveluiden yhdelle Porin tiimille, jossa työskenteli 32 henkilöä. Työn tarkoitus oli työntekijöiden yhteishengen ja työssä viihtyvyyden parantaminen järjestämällä työhyvinvointipäivä. Ideana oli, että kaikki viettävät yhdessä mukavan päivän samalla liikuen ulkona.

Työhyvinvointipäivä järjestetään yrityksen tässä toimipisteessä ensimmäistä kertaa, siksi tapahtuman tarkoitus oli myös hankkia kokemusta työhyvinvointipäivän järjestämisestä ja saada sitä kautta kehitysideoita mahdollisten tulevien tapahtumien sisällöiksi ja tavoitteiksi. On siis mahdollista, että työntekijät saisivat tämän opinnäytetyön ansiosta jatkossakin työpaikan järjestämiä vastaavia työhyvinvointipäiviä.

Tavoitteena on myös tämän tapahtuman myötä saada alkuun suurempi muutos. Järjestetty työhyvinvointipäivä ei tule korjaamaan kaikkia työyhteisön ongelmia, mutta se on hyvä alku lähteä rakentamaan parempaa ja motivoituneempaa työyhteisöä. Tähän tarvitaan sekä esimiesten kuin työntekijöiden panostusta.

Henkilökohtainen tavoitteeni oli oppia järjestämään tapahtumia. Minulla oli jo ennestään hieman kokemusta tapahtumasuunnittelusta, mutta aikaisemmin olin työskennellyt osana tiimiä, en koskaan projektin johtajana. Tavoitteeni oli oppia mitkä eri osa-alueet vaikuttavat onnistuneen tapahtuman luomiseen ja ymmärtää kokonaiskuva tapahtuman suunnitteluprosessista. Halusin myös oppia käytännössä kuinka suunnitella ja toteuttaa onnistunut tapahtuma. Tämän vuoksi halusin työskennellä koko projektin johtajana. Tämä oli erittäin hyvä keino ansaita lisää kokemusta tulevaisuuden uralleni.

### 3 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus tarkoittaa, että minä suunnittelen ja toteutan ISS Palveluiden työntekijöille työhyvinvointipäivän. Tapahtuman järjestämiseen kuuluu tapahtuman suunnittelu, toteutus sekä jälkityö. Opinnäytetyöni tulee käsittelemään erikseen jokaista tapahtuman järjestämiseen liittyvää aihealuetta, niin käytännön, kuin teoriansikin pohjalta.

Tapahtuman suunnittelussa ja toteutuksessa tulen käyttämään toteutusmenetelmiä, jotka kuuluvat toiminnallisen opinnäytetyön toteutusmenetelmiin. Käyttämäni menetelmät ovat kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimusmenetelmä on toimiva selvityksen toteuttamisessa, kun tavoitteena on ilmiön kokonaisvaltainen ymmärtäminen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 63.)

#### 3.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Se pyrkii käytännön toiminnan ohjeistamiseen, opastamiseen, toiminnan järjestämiseen tai järjeistämiseen. Tärkeää on, että toiminnallinen opinnäytetyössä yhdistyvät sekä käytännön toteutus että sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on suositeltavaa saada työlle toimeksiantaja. Kuten minun opinnäytetyöni toimeksiantaja oli ISS Palvelut Oy. Toimeksi annetun opinnäytetyön avulla pääsee ratkaisemaan työelämälähtöistä ja käytännönläheistä ongelmaa, sekä peilaamaan omia tietoja ja taitojaan työelämäänsä ja sen tarpeisiin. Toimeksi annetuissa opinnäytetöissä on myös vaarana, että työ laajenee mittavammaksi kuin aluksi opinnäytetyölle asetut alkuperäiset tavoitteet. Ammatillisen kasvun kannalta on myös hyvä miettiä jo alkuaiheessa, millaiseen mittaan työ saattaa laajeta. On myös kannattavaa miettiä onko itse valmis sitoutumaan toimeksiantoon edelleen vaikka se osoittautuisikin laajemmaksi kuin alun perin oli ajateltu (Vilkkä & Airaksinen 2003, 16–

18.) Myös minun opinnäytetyöni meinasi laajentua liian suureen mittapuuhun ja jouduin useasti selventämään itselleni työni punaista lankaa ja tekemään rajauksia.

### 3.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössäni minä käytän laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullinen tutkimusmenetelmä on hyvä ilmiön kokonaisvaltaiseen ymmärrykseen. Se on hyvä tutkimusmenetelmä kun haluaa ymmärtää, millaiset uskomukset, halut, ihanteet ja käsitykset ihmisten toiminnan taustalla vaikuttavat. Toiminallisessa opinnäytetyössä kysymykset muotoillaan alkaviksi sanoilla mitä, miten, miksi, jotta vastaajan on helpompi kuvailla ja selittää ajatuksiaan ja näkemyksiään. Haastatteluna suositeltavia aineiston keräämisen tapoja ovat joko lomake- tai teemahaastattelu. Lomakehaastattelu on strukturoitu lomake, jossa kaikilta tutkittavilta kysytään samassa järjestyksessä ja muodoissa avoimet kysymykset. Haastattelutapa tulisi valita sen perusteella minkälaista ja miten tarkkaa tietoa toiminnallisen opinnäytetyön tueksi tarvitaan. Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetussa selvityksessä lomake- tai teemahaastattelun kysymykset ovat avoimia asiaan tai teemaan liittyen. Aineiston laatu on tärkeää, ei niinkään määrä. Laadun kriteeri on aineiston monipuolisuus ja se, miten hyvin se vastaa kohderyhmän tarpeisiin ja toiminnallisen opinnäytetyön sisällöllisiin tavoitteisiin (Vilka & Airaksinen 2003, 63–64.)

Tutkimusmenetelmiä, joita käytän on kolme; henkilökohtainen tiedonanto, oppimispäiväkirja ja lomakehaastattelu eli palautekysely. Suunnitteluvaiheen menetelmiin kuuluivat henkilökohtaiset tiedonannot, jolla selvitin sekä toimeksiantajan että kohderyhmän halut ja tarpeet. Oppimispäiväkirja, eli opinnäytetyöpäiväkirja kuten Vilka & Airaksinen sitä kutsuvat, on henkilökohtaista opinnäytetyöprosessin dokumentointia. Opinnäytetyöprosessi on laaja ja pitkälle ajanjaksolle yltävä opintokokonaisuus, joten prosessin loppuvaiheessa on vaikeaa muistaa mitä ratkaisuja on tehnyt. Tämän vuoksi on tärkeää tehdä muistiinpanoja. (Vilka & Airaksinen 2003, 19–20.)

Koko prosessin ajan pidin oppimispäiväkirjaa, jotta pysyn ajan tasalla ja muistan tärkeät asiat. Päiväkirjaan merkitsin huomioita, joita tein koko prosessin ajan. Samalla se

toimi myös eräänlaisena muistiona. Kirjasin päiväkirjaan asiat, mitä minun piti muistaa tehdä, sekä vaihtoehtoisia suunnitelmia, mikäli jokin suunnittelemani asia ei olisi onnistunutkaan. Tapahtuman lopussa järjestin osallistujille lomakehaastattelun. Sen avulla selvitin ovatko suunnittelu- ja toteutusvaiheessa käyttämäni menetelmät toimineet ja onko asioita, jotka olisin voinut tehdä toisin.

Minä käytän tutkimusmenetelmänäni yllä mainittua lomakehaastattelua, jota kutsun opinnäytetyössäni palautelomakkeeksi. Henkilökohtaisessa tiedonannossa kesäkuun alussa keskustelin esimieheni kanssa siitä mitä toimeksiantaja haluaa saada työhyvinvointipäivältä. Pääpiirteittäin tämän keskustelun pohjalta muodostuivat lomakehaastattelun kysymykset. Palautelomakkeen avulla halusin selvittää miten osallistujat kokivat tapahtuman, mitä olisi voitu tehdä toisin tai paremmin. Tämä lomake oli laadullinen ja strukturoitu haastattelulomake, joissa kaikissa kysyttiin samat avoimet kysymykset samassa järjestyksessä. Luvussa 9 avaan lomaketta ja sen tuloksia enemmän. Palautelomakkeen voi nähdä liitteessä 2.

## 4 ISS PALVELUT OY

ISS Palvelut tuottaa henkilöstövaltaisia tukipalveluita yrityksille, yhteisöille ja julkiselle sektorille. ISS:n palveluvalikoima sisältää siivouspalveluita, ruokailupalveluita, turvallisuuspalveluita, kiinteistön ylläpitopalveluita ja tukipalveluita sekä kokonaispalveluratkaisuja.

ISS Palvelut on Suomen kolmanneksi suurin yksityinen työnantaja ja Suomen johtava siivouspalveluita tuottava palveluyritys. Yrityksen työntekijät palvelevat asiakkaita ympäri maata aina Utsjoelta Hankoon. Täällä hetkellä, vuonna 2015, ISS Palveluiden siivouspalveluiden asiakkaita ovat mm. Suomenlinna, Pandan makeistehdas ja WSOYTALO. Vuonna 2014 ISS Palveluiden liikevaihto oli 517 miljoonaa euroa.

Henkilökuntaa ISS Palveluilla oli samana vuonna hieman alle 11 000. ISS Palvelut on osa isompaa kansainvälistä ISS-konsernia, joka toimii melkein jokaisessa maan osassa. (ISS Palveluiden www-sivut 2015).

ISS-konserni on perustettu Tanskassa jo vuonna 1901. Sen jälkeen siitä on kehittynyt yksi maailman johtavista kiinteistö- ja toimitilapalveluiden tarjoajista. ISS konsernin maailmanlaajuinen liikevaihto vuonna 2014 oli yli 10 miljardia euroa. ISS työllistää tällä hetkellä yli 510 000 henkilöä yli 75 maassa. ISS toimii Euroopassa, Aasiassa, Pohjois-Amerikassa, Latinalaisessa Amerikassa ja Tyynenmeren alueella, joissa ISS:llä on tuhansia julkisen ja yksityisen sektorin asiakkaita. ISS-konsernin toimitusjohtaja on Jeff Gravenhorst sekä konsernin päätoimisto sijaitsee Kööpenhaminassa Tanskassa. ISS-konserni listautui 13.3.2014 Kööpenhaminan pörssiin, joka on nimeltään NASDAQ OMX Copenhagen. ISS:n markkina-arvoksi tuli listautumismyynnissä 29,6 miljardia Tanskan kruunua eli noin 3,9 miljardia euroa. (ISS Palveluiden www-sivut 2015).

Suomeen ISS saapui vuonna 1965. Sen jälkeen yritys on laajentunut Suomen johtavaksi kiinteistö- ja toimitilapalveluyritykseksi, joka toimittaa kaikki kiinteistöjen tarvitsemat ylläpito- ja tukipalvelut. Vuonna 1971 ISS hankki osuuden Suomen suurimmasta siivous- ja ympäristöpalveluyrityksestä, ServiSystems Oy:stä. Kesäkuussa 2004 ISS Suomi Oy osti Engel-Yhtymä Oy:n, tämän jälkeen alkoi yhdistymisprosessi, jonka tuloksena syntyi ISS Palvelut Oy. ISS Palvelut Oy:n pääkonttori sijaitsee Vantaan Myyrmäessä. (ISS Palveluiden www-sivut 2015).

## 5 TYÖHYVINVOINTI

Työ tuo ihmiselle toimeentulon ja parhaimmillaan se on myös keskeinen innostuksen ja hyvinvoinnin lähde. Pahimmillaan työ voi kuluttaa terveyden ja henkiset voimavarat

aivan loppuun. Tämän vuoksi hyvinvointi työssä on erittäin tärkeää. Sen ylläpitämiseksi sekä parantamiseksi on aina nähtävä vaivaa, sillä se ei ole itsestäänselvyys. (Rauramo 2012, 8.)

Työhyvinvointi itsessään on laaja käsite ja se tarkoittaa eri yksilöille eri asioita. Toiset arvostavat turvallisuutta ja toiset taas vapautta. Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostama kokonaisuus, jonka pitää voida hyvin kaikilla näillä sektoreilla. Työn merkitys kasvaa kokoajan ja siitä muodostuu aina vain yhä suurempi ja keskeisempi osa elämää. Tämän vuoksi on entistä tärkeämpää tarkastella työhyvinvoinnissakin ihmistä kokonaisuutena. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Työhyvinvointi sekoitetaan hyvin usein työkykyyn eli lyhenteillä näitä kutsutaan, Tyhy ja Tyky. Sekaannus tapahtuu varsinkin hetkinä jolloin puhutaan Tyhy-päivästä ja Tyky-päivästä. Järjestäessäni työhyvinvointi eli Tyhy-päivää ihmiset puhuivat minulle aina Tyky-päivästä, koska tämä termi on huomattavasti vanhempi ja tunnetumpi kuin Tyhy-päivä. Näissä termeissä on kuitenkin eroa. Työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa yhdistyvät työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi on työkykyä laajempi käsite. Työkyky tarkoittaa yksilön fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja muita osaamiseen ja ikään liittyviä toiminta edellytyksiä suhteessa työn kuormittavuuteen. Työntekijän työkyky ei kuitenkaan sellaisenaan takaa työhyvinvointia. (Kehusmaa 2011, 27.) Voisin siis tiivistää asian siten, että kaikki työkyky on työhyvinvointia mutta kaikki työhyvinvointi ei ole työkykyä.

Hyvinvointitoiminnan liittäminen osaksi organisaation arkea aina strategiatyöstä lähtien edellyttää koko organisaation osallistamista. Tämä edellyttää myös yhteisöllistä johtamistapaa, jossa osataan arvostaa yksilöiden erilaisuutta sekä pyritään käyttämään hyödyksi erilaiset näkemykset, taidot ja tiedot parhaan mahdollisen lopputuloksen saavuttamiseksi. (Kehusmaa 2011, 27.)

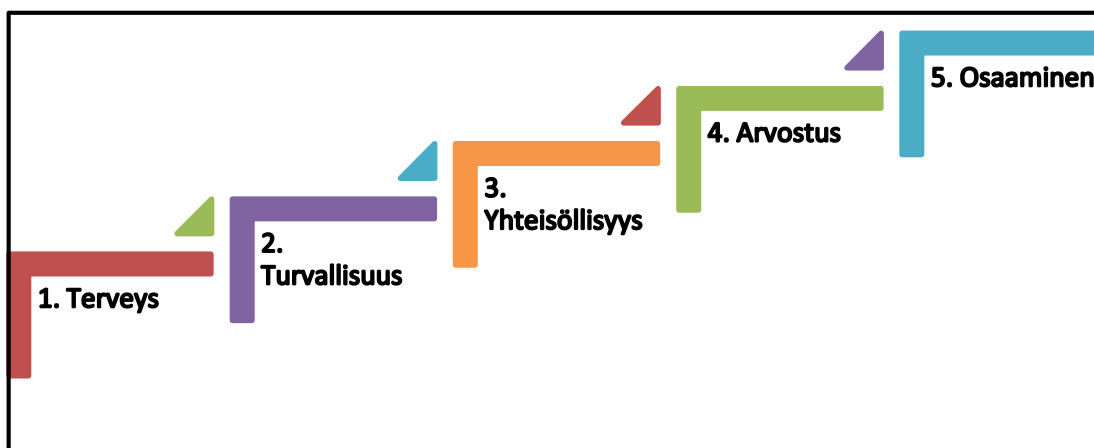
Työhyvinvointi on myös hyvin väärinymmärretty käsite. Suurimmaksi osin työhyvinvoinnin panostuksiin lasketaan vain työterveyshuollonpalvelut, ilmapiiritutkimukset ja vapaa-ajan toiminnan tukimuodot. (Kehusmaa 2011, 31.) Kirsti Kehusmaa kertoo myös kirjassaan Työhyvinvointi kilpailuetuna, että hän on usein kuullut johtajien ke-

huvan organisaationsa työhyvinvointitoimintaa, koska onhan heillä Tyky-päivät ja virikesetelit käytössään. Tämä tietysti osoittaa ainakin sen, kuinka kapea-alaiseksi työhyvinvointikäsite voi kutistua. Mikäli työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, joka muodostuu työpaikan ja sen yksilöiden hyvinvoinnista ja johon vaikuttavat työn mielekkyys ihmisiä arvostava johtamistapa ja työyhteisön yhteisen tehtävän merkityksellisyys, alkavat pelkät virikesetelit tuntua melko vaatimattomalta panostukselta. (Kehusmaa 2011, 31.)

Työyhteisön hyvinvointi muodostuu kaikkien jäsenten hyvinvoinnista. Yksilön suori-tuskykyyn voidaan vaikuttaa organisaatiossa johtamisen ja työpaikan hyvinvointiteki-jöiden avulla. Työyhteisön kannalta osaaminen muodostuu kilpailueduksi vasta, kun eri työntekijöiden osaaminen saadaan käyttöön jakamalla ja yhdistämällä se toisten osaajien kykyjen kanssa. Eikä vain tiettyjen alueiden täsmäosaaminen, vaan entistä tärkeämpää on saada myös hiljainen tieto käyttöön yhteiseksi hyödyksi. (Ojala & Aho-nen 2005, 32.)

Yhdysvaltalainen psykologi Abraham Maslow kehitti tunnetun motivaatioteorian jo 1940-luvulla. Nimeltään tämä kyseinen teoria oli tarvehierarkia, jonka pohjalla on fy-siologiset tarpeet ja huipulla itsensä toteuttamisen tarve. Edelleen tänä päivänä malli on käyttökelpoinen ja sopii hyvin työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja arvioimiseksi. Maslowin malli muodostuu viidestä eri portaasta, jotka ovat fysiologiset perustarpeet, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja itsensä toteuttamisen tarve. Seuraava tarve-hierarkian taso ei voi aktivoitua ennen kuin edelliset tasot ovat melko hyvin tyydytetyt. (Maslow 1943, 370.)

Päivi Rauramon kirjassa, Työhyvinvoinnin portaavat – viisi vaikuttavaa askelta, on hyö-dynnetty Maslowin luomaa tarvehierarkiaa. Rauramo on luonut mallin vertailemalla ja hyödyntämällä jo olemassa olevia työkykyä ylläpitäviä työhyvinvoinnin ja toimin-nan edistämisen malleja sekä määritelmiä soveltamalla niitä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Portaavat osin nimetty uudelleen, mutta tavoite on, että mallin avulla voidaan kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porras portaalta. Kuvassa 1 on kuvattuna Rauramon luomat työhyvinvoinnin portaavat (Rauramo 2012, 15.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo 2012, 15.)

### 5.1 Terveys

Työhyvinvoinnin ensimmäinen porras (kuva 1) ja kaiken perusta on terveys. Terveysten edistäminen on arvoihin perustuvaa tavoitteellista toimintaa ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin luomiseksi ja sairauksien ehkäisemiseksi. Se on toisaalta myös sairauksien ennaltaehkäisyä ja toisaalta terveyteen liittyvää aktiivista edistämistä. Kaiken tavoitteena on terveyttä suojaavien sisäisten ja ulkoisten tekijöiden vahvistuminen, elämäntapojen muutos terveellisempään suuntaan sekä terveyspalveluiden kehittyminen. Nämä vaikutukset näkyvät yksilön, yhteisön yhteiskunnan terveytenä ja hyvinvointina. Kolme tärkeintä asiaa, jotka vaikuttavat terveyteen hyvin olennaisesti, ovat liikunta, terveellinen ruokavalio sekä lepo. (Rauramo 2012, 25–26.)

### 5.2 Turvallisuus

Toinen porras (kuva 1) on turvallisuuden tarve. Se liittyy tasapainon ja pysyvyyden säilyttämiseen. Turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat luonteeltaan pääosin psykologisia ja ne koskettavat tavallisia yksilöitä yhteiskunnassa, työelämässä sekä sosiaalisissa suhteissa. Jokaisella pitää olla oikeus ja mahdollisuus tulla terveenä töistä kotiin, kärsimättä tapaturmista, työperäisistä sairauksista, kiusaamisesta, häirinnästä tai asiattomasta kohtelusta. Turvallisuus liittyy myös toimeentuloon ja työsuhteen pysyvyyteen. Jatkuva epävarmuus ja pelko heikentävät työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 70.)



Turvallinen työpaikka saadaan aikaan yhteistyöllä ja laajalla osallistumisella, joka kattaa organisaation kaikki tasot. Jotta turvallisuus voidaan varmistaa, jokaisen on työpaikalla noudatettava lakia, asetuksia, ohjeita ja määräyksiä sekä lisäksi kaikkien on oltava aktiivisia työturvallisuuden edistämässä ja vaarojen torjunnassa. Turvallisuuden varmistamiseksi työpaikalla on vastuiden määrittäminen, osaamisen varmistaminen, uusien yhteistyömuotojen rakentaminen sekä perehdyttäminen erityisen tärkeää. (Rauramo 2012, 70.)

### 5.3 Yhteisöllisyys

Työhyvinvointipäivän tavoitteena oli parantaa työssä viihtyvyyttä ja erityisesti työntekijöiden yhteishenkeä. Tämän vuoksi keskityn opinnäytetyöni teoriaosuudessa pääosin Kuvan 1 portaaseen kolme eli yhteisöllisyyteen ja sen merkitykseen. Yhteisöllisyyden tarve liittyy sosiaalisuuteen ja käsittää tunnepohjaiset suhteet kuten perhe-, rakkaus- ja ystävyyssuhteet. Kun edelliset portaavat terveys ja turvallisuus ovat tyydytetyt, ihmisen tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu. Tämä rakkaudentarve käsittää sekä rakkauden osoittamista että vastaan ottamista. (Rauramo 2012, 103.)

Yhteistyöstä saatavalla sosiaalisella pääomalla on työhyvinvoinnin kannalta hyvin suuri merkitys. Yhteisöllisyys on huomattava tekijä työyhteisön toimivuuden takeena. Virtasen ja Sinokin kirjassa todetaan, miten selvästi työkavereita koskeva luottamus on yhteydessä yleisempään työpaikalla koettuun luottamukseen. Yhteisöllisyys vaikuttaa siihen, miten luottamuksellisuus on yhteydessä työhön sitoutumiseen. Luottamuksellinen ilmapiiri siis myös avustaa työn tuloksellisuutta. Virtasen ja Sinokin mukaan esimiehellä on varsin keskeinen rooli luottamuksellisen ilmapiirin aikaansaamisessa: työntekijöiden luottamusta lähiesimieheen luo ennen kaikkea esimieheltä saatu tuki. Innostavaksi koettuun esimieheen luotetaan työpaikalla erittäin paljon (Virtanen & Sinokki 2014. 162–163.)

Toiminnallinen yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys muodostuvat jaetuista yhteisistä päämääristä, joihin pyritään yhdessä toimimalla. Yhteisöllisyys ilmenee toisen kanssa

jaettuina uskomuksina, tunteina ja kokemuksina. Ihmisen sosialisatioprosessi alkaa jo syntymästä ja jatkuu läpi koko elämän. Erilaisiin ryhmiin kuuluminen on ihmiselle luontaista. Perhe, ystävät, parisuhteet, harrastusseurat, poliittiset ja uskonnolliset ryhmät, ammattiliitot sekä työyhteisöt ovat täydellisiä esimerkkejä yhteisöistä ihmisen elämän varrelta. Jokainen ihminen haluaa olla rakastettu, huomattu ja hyväksytty sekä tuntea itsensä tarpeelliseksi. Yhteisö, jossa pystyy kokemaan yhteenkuuluvuuden tunteita, on henkilölle tärkeä. Työyhteisössä muodostuvat ihmissuhteet ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia. Jokaisella henkilöllä työyhteisössä on tärkeä rooli ihmisenä, omana itsenään ja jokaisella on oikeus tulla kohdelluksi oikein. Työyhteisö joka kykenee yhteistyöhön, jossa on avoimet ja luottamukselliset välit, kykenee myös tuloksekkaampaan työhön. (Rauramo 2012, 105.)

Avoim vuorovaikutus työpaikalla on toimivan työyhteisön peruspilari. Tämä avoimuus muodostuu neljästä eri näkökohdasta. Työpaikan avoimessa vuorovaikutuksessa puhutaan työasioista, puhutaan niiden kanssa, joita asia koskettaa, puhutaan rakentavasti ja varmistetaan, että viesti on ymmärretty oikein. Työyhteisön eri jäsenillä saattaa kuitenkin olla hyvin erilaisia näkökulmia avoimuudesta. Avoimuus työyhteisössä tarkoittaa tietysti työhön ja työasioihin liittyvää avoimuutta ei kuitenkaan henkilökohtaisia yksityiselämän ongelmia tai toisten luonteenpiirteiden analysointia. Ammatillinen ja työlähtöinen kanssakäyminen ei toki sulje pois oman elämän ilojen ja surujen jakamista työtovereiden kesken. Epäammattimaista sen sijaan on toisten henkilökohtaisten asioiden puiminen, työhön liittyvien ongelmien analysointi ja syiden etsiminen toisten luonteenpiirteistä, kotiongelmista tai muista motiiveista. Oikeanlainen vuorovaikutus auttaa muodostamaan yhteisöllisyyttä ja pitää sitä yllä, mutta juoruilu ja epäammattimainen käytös vain pahentaa ja estää yhteisöllisyyden muodostumista (Virtanen & Sinokki 2014. 166.)

Ilmapiiri työpaikalla voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Se on työpaikkailmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön yhdessä muodostava kokonaisuus. Yhden työpaikan sisällä voi olla erilaisia ilmapiirejä ja se ei aina tarkoita huonoa. Työilmapiiriä tulisi aina kehittää eteenpäin, eikä jäädä odottamaan kun jotain on saavutettu. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että koko työyhteisö on sitoutunut työn ja työpaikanilmapiirin kehittämiseen. (Rauramo 2012, 109.)

Eri käytäntöjä, joilla yhteisöllisyyttä voidaan edistää työnantajan puolesta, on lukuisia. Muutamia hyviä esimerkkejä ovat henkilöstökoulutukset, perehdyttäminen, sosiaaliset hetket mm. kahvitauko, tiedotustilaisuudet, liikuntapäivät, vuosittainen Tyky-määräraha sekä virkistyspäivät, -matkat, -retket, ja juhlat. Työntekijä voi myös itse edistää yhteisöllisyyttä omalla panoksellaan. Tällaisia keinoja ovat mm. aktiivinen osallistuminen, ammatillisen osaamisen ylläpito, oman kuuntelu- ja keskustelutaidon kehittäminen, vastuun kantaminen sekä puuttuminen aktiivisesti asioihin, jotka estävät tai haittaavat työn hoitamista. (Rauramo 2012, 122.)

#### 5.4 Arvostus

Neljäs työhyvinvoinnin porras (kuva 1) on arvostuksen tarpeen porras. Arvostuksen tarve voidaan jakaa kahteen eri luokkaan, alempaan ja ylempään. Alempi luokka muodostuu muilta ihmisiltä saadusta sosiaalisesta arvostuksesta ja ylempi luokka muodostuu itsearvostuksesta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyvät olennaisesti kuuluisuus, kunnia, tunnettuus, huomiointi, maine ja kunnioitus sekä jopa dominoiva käytös. Ylempi luokka taas käsittää sellaisia asioita ja tunteita kuin itseluottamus, saavutukset, johtajuus ja vapaus. Tämä luokittelu perustuu siihen, että itsearvostusta ei voi samalla tavalla tai yhtä helposti menettää kuin toisilta saatua. (Rauramo 2012, 124.)

Työyhteisön, esimiehen ja ystävien sekä läheisten osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se, miten jokainen arvostaa itseään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen yksilön ponnistelut ja työpanos otetaan huomioon ja jokaista kohdellaan arvostavasti. Yhden yksilön kannalta erityisen merkittävää on sellaisten ihmisten osoittama arvostus, joita tämä yksilö pitää tärkeänä elämässään kuten; lähin esimies, työtoverit, asiakkaat, perheenjäsenet tai ystävät. (Rauramo 2012, 124–125.)

#### 5.5 Osaaminen

Itsensä toteuttamisen tarve eli osaamisen porras (kuva 1) on viimeinen ja ylin työhyvinvoinnin porras. Tämä porras voidaan jakaa älyllisiin sekä esteettisiin tarpeisiin. It-

sensä toteuttamisen tarve rakentuu edellisten tarpeitten päälle sekä tähän liittyvät ilmenemisen muodot vaihtelevat yksilöiden välillä huomattavasti. Ihminen haluaa jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu haluun olla enemmän ja parempi, intohimoon kokeilla ja ylittää rajojaan, löytää itsestään uusia kykyjä, puolia ja ulottuvuuksia. Myös älyllisistä haasteista nauttiminen ja oivaltaminen sekä uuden oppiminen perustuvat tähän samaan. (Rauramo 2012, 146.)

Osaaminen on niin yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden kuin yhteiskunnankin kilpailukyvyn perusta. Tämä edellyttää jatkuvaa uuden tiedon kehittämistä ja asettaa näin kaikille yrityksessä toimiville haasteita. Kuitenkin yksilöiden osaamista kehittämällä organisaatio voi saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää kilpailukykyänsä jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. (Rauramo 2012, 146.)

## 5.6 Tyhy-toiminta

Tyhy-toiminta tarkoittaa työhyvinvointia edistävä toimintaa. Työhyvinvoinnin edistäminen on kokonaisvaltaista toimintaa, joka edellyttää suunnitelmallisuutta, monipuolista näkökulmaa sekä pitkäjänteisyyttä. Kyseessä ei siis ole yksittäiset satunnaiset toimenpiteet, vaan suunnitelmallinen toiminta. Käytännössä Tyhy-toiminta koetaan usein tavallisesta työnteosta erilliseksi, irralliseksi ja tempaus- ja tapahtumaluonteiseksi toiminnaksi. Satunnaisten yksittäisten toimenpiteiden, kuten liikuntapäivän järjestäminen kerran vuodessa, painoarvo jää usein hyvin pieneksi työyhteisössä. Jotta muutoksesta saataisiin pysyvämpää, me-henki kehittyisi työyhteisössä, elintavoissa tapahtuisi positiivisia muutoksia ja esimerkiksi kommunikointi kehittyisi henkilöstön kesken, vaatii tämä yleensä useita henkilöstön keskinäisiä keskustelu- ja yhdessäolopäiviä. Ei siis riitä, että henkilöstö tulee toimeen keskenään vain muutama päivänä vuodessa tai liikuntaa harrastetaan ainoastaan liikuntapäivänä. Oleellista on aikaansaada pysyviä positiivisia muutoksia. (Virolainen 2012, 150.)

Henkilökohtaisessa tiedonannossa esimieheni kanssa puhuimme juuri yllämainitusta asiasta. Järjestämäni työhyvinvointipäivä ei tule korjaamaan kaikkia työyhteisön ongelmia, mutta se voi olla hyvä alku kaikelle ja tästä olisi hyvä tilaisuus lähteä rakentamaan eteenpäin, niin esimiesten kuin työntekijöidenkin.

## 6 TAPAHTUMA

Termi ”tapahtuma” voidaan määritellä seuraavasti; järjestetty tilaisuus kuten kokous, tapaaminen, näyttely, erikoistapahtuma tai gaala jne. Tapahtuma koostuu usein erilaisista pienemmistä osista, mutta silti toisiinsa liittyvistä toiminnoista. Jokainen tapahtuma on erilainen, joka johtuu sen hallinnoinnista, ohjelmasta, ihmisistä ja muista pienemmistä osista. (Bowdin, Allen, O’Toole, Harris & McDonnell 2011, 17.)

Tapahtuma voi olla joko viihde- tai asiatapahtuma tai näiden kahden yhdistelmä. Tapahtuma voidaan toteuttaa alusta loppuun itse, se voidaan ostaa ulkopuoliselta palvelujen tarjoajalta yhteisenä kokonaisuutena tai se voidaan koota useita pienistä palasista tavoitteelliseksi tapahtumaksi. Yksi vaihtoehto on myös osallistua valmiiseen kattotapahtumaan, jonka sisään voidaan rakentaa oma pienempi tapahtuma. (Vallo & Häyri-nen 2012, 131.)

### 6.1 Tapahtuman suunnittelu

Tapahtumaa järjestettäessä tulee miettiä mitä sillä halutaan saavuttaa ja viestiä. Omat mieltymykset pitää unohtaa ja osata astua muiden saappaisiin. Tapahtuman viestiin vaikuttavat myös monet muut asiat organisaation omien tavoitteiden lisäksi. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi tapahtumapaikka, teema, tarjoilu, ohjelma, isännät ja heidän käytöksensä sekä ajankohta. Jokaisessa tapahtumassa on useita erilaisia elementtejä,

jotka kertovat itsestään, ja näiden elementtien hallitseminen on yksi keskeinen onnistuneen tapahtuman edellytys. (Vallo & Häyrinen 2012, 106.)

Edellä mainitut asiat vaikeuttivat työhyvinvointipäivän suunnittelua suuresti. Tapahtumapaikan piti olla keskeinen, jotta kaikilla osallistujilla olisi yhtäläiset osallistumismahdollisuudet. Päivän piti olla kustannukseton, lukuun ottamatta ruokailua, mutta silti ohjelmaltaan sellainen, että mahdollisimman moni osallistuisi. Ohjelma ei myöskään saanut olla fyysisesti liian raskas. Koska joukossa oli eri-ikäisiä ja fyysisesti koviin urheilusuorituksiin kykenemättömiä.

Kaikilla tapahtumilla on tavoite. Kun järjestetään tapahtumaa, pitää aina pysähtyä miettimään miksi tapahtuma järjestetään ja mikä on sen tavoite. Mikäli näihin kysymyksiin ei löydy järkevää vastausta, kannattaa tapahtuman järjestämistä miettiä uudestaan. Oleellista on, että tapahtuman järjestäjä osaa vastata kysymyksiin, miksi tapahtumaa ollaan järjestämässä ja ketkä ovat sen kohderyhmä (Vallo & Häyrinen 2012, 104.)

#### 6.1.1 Kohderyhmä

Ennen tapahtuman järjestämistä pitää olla selkeänä mielessä tapahtuman kohderyhmä. Kohderyhmä pitää tuntea riittävän hyvin, jotta osataan järjestää juuri oikean kokoinen ja näköinen tapahtuma, joka puhuttelee kohderyhmää. Huomioitavia asioita ovat; onko kutsuttava henkilö mies vai nainen, nuori vai iäkäs, perheellinen vai yksineläjä sekä on myös huomioitava, onko hän absolutisti vai maistuuko hänelle alkoholi. On myös otettava huomioon kuinka urheilullinen henkilö on saapuuko hän paikalle mieluummin yksin vai avecin kanssa. (Vallo & Häyrinen 2012, 121.)

On erityisen tärkeää muistaa, ettei tapahtumaa olla järjestämässä itselle vaan erikseen määritellylle kohderyhmälle. Kohderyhmä pitää analysoida tarkkaan ja muistaa, että se mikä sopii yhdelle, ei välttämättä sovi kaikille. Kohderyhmän koko ja itse ryhmä määrittävät jo usein valmiiksi sen, millaista tapahtumaa ollaan järjestämässä. (Vallo & Häyrinen 2012, 122.)

#### 6.1.1.1 Kutsu

Kutsuttavien yhteystietojen hankkiminen riippuu siitä, keitä tapahtumaan ollaan kutsussa. Yleensä kutsuttavien yhteystiedot ovat yrityksen omissa asiakashallintajärjestelmissä, mutta joskus tapahtumaan voidaan kutsua vaikka julkisella ilmoituksella lehdessä. Tekniikan kehitys on viime vuosina tuonut tullessaan oman lisänsä tapahtuman järjestämiseen. Kutsut ja ilmoittautuminen hoidetaan nykyisin yhä useammin sähköisesti esimerkiksi sähköpostin välityksellä. Tämä on aiheuttanut sähköpostikutsujen inflaation. Perinteinen postitettava paperikutsu kirjekuoressa taatusti huomataan ja avataan. Tapahtumakutsusta voidaan sanoa, että se on tapahtuman esite. Kun vastaanottaja pitelee kutsua kädessään, hänelle muodostuu odotuksia tapahtuman sisällöstä. Se saa odottamaan ja se luo mielikuvia sekä tunnelmaa (Vallo & Häyrinen 2012, 25, 123, 127.) Liitteessä 1 voi nähdä minkälainen kutsu lähetettiin tämän tapahtuman mahdollisille osallistujille.

Henkilökohtaisessa tiedonannossa keskustelin esimieheni kanssa. Oli hänen ideansa lähettää tavallisessa postissa matkaavat kutsut, jotta kaikki varmasti saavat sen ja kokevat todella olevansa tervetulleita työhyvinvointipäivään. Tämä osoittautui jälkeensä hyväksi ratkaisuksi, koska osallistujia ilmoittautui paljon enemmän kuin oli tavoitteena. Hän toimitti minulle tarvitsemi osoitteet ja niiden pohjalta tein kutsut valmiiksi ja hän postitti ne.

#### 6.1.1.2 Osallistumisprosentti ja no show

Kokenut tapahtumanjärjestäjä pystyy arvioimaan jo etukäteen osallistuvien henkilöiden määrän kutsuttavien joukosta. Joskus tätä tietoa ei ole saatavilla aiemmista tapahtumista, ja sen vuoksi pitää osallistuvien henkilöiden määrää arvioida aika suuressa skaalassa. (Vallo & Häyrinen 2012, 124.) Järjestämäni työhyvinvointipäivä oli juuri tällainen, koska samanlaista ei ollut koskaan aikaisemmin järjestetty. Minulla ei ollut minkäänlaista käsitystä osallistuvatko kaikki 32 henkilöä, joille kutsun lähetin vai ilmoittautuuko tapahtumaan vain kaksi ihmistä itseni lisäksi. Asetin kuitenkin tavoitteekseni saada kymmenen ihmistä, näistä 32 osallistumaan. Tavoitteeni onnistui oikein hyvin koska, ilmoittautuneita kertyi 16 ja he kaikki saapuivat paikalle.

Kutsu voi saada ihmisen ilmoittautumaan, mutta vielä lähdön hetkellä kyseinen henkilö voi peruuttaa tulonsa. Se ihmismäärä, joka on ilmoittautunut tapahtumaan mutta ei sitten saavukaan paikalle mitään ilmoittamatta ovat niin sanottu no show joukko. Jokainen no show – ihminen on tapahtuman tekijän ja toteuttajan kannalta hukkaan heitettyä rahaa (Vallo & Häyrinen 2012, 126.)

Vallo & Häyrisen oman kokemuksen mukaan, pääkaupunkiseudulla keskimääräinen no show – prosentti on 20 ja mikäli prosentti kipuaa yli kolmenkymmenen, on syytä miettiä mikä sen aiheutti. Järjestämässäni työhyvinvointipäivässä no show prosentti oli nolla sekä kukaan ei perunut tuloaan ilmoittautumisensa jälkeen. Koen, että tämä johtui ainakin osittain siitä, että tapahtuman mittakaava ja kutsuttujen määrä oli melko pieni. Silti tapahtuma onnistui tältä osin oikein hyvin. Sikäli mikäli pois jääntä kuitenkin tapahtuu, voi sitä yrittää vähentää lähettämällä vähän ennen tapahtumaa sähköpostin tai tekstiviestin missä muistutetaan tapahtumasta. (Vallo & Häyrinen 2012, 126.) Minä muistutin ihmisiä tapahtumasta laittamalla edellisenä päivänä Facebook julkaisun työyhteisömme yhteiselle seinälle. Kerroin julkaisussani, että säätiedotus lupaa vähäistä sadetta ja muistuttelin missä tapaamme seuraavana päivänä. Jälkikäteen kuulin, että tämä oli auttanut ainakin yhtä henkilöä, koska hän oli tapahtuman unohtanut.

#### 6.1.2 Budjetti

Jo tapahtuman järjestämistä mietittäessä tulee puheeksi raha ja kuinka paljon tallainen kaikki tulee maksamaan. Halvimmillaan tapahtuma tehdään mahdollisimman pitkälle oman henkilökunnan voimin, ja mikäli tapahtuman budjetti on suurempi, jo tilaisuuden suunnitteluvaiheessa voidaan turvautua tapahtumatoimiston apuun. (Vallo & Häyrinen 2012, 139.) Henkilökohtaisessa tiedonannossa Kirsti Ylitalon kanssa sovimme, että työhyvinvointipäivän ohjelma järjestetään aivan nollabudjetilla ja myöhemmin päätettiin, että jokaisen ruokailusta ravintolassa ISS maksaa 10 euroa sekä ISS osallistuu kilpailujen palkintojen hankintaan.



### 6.1.3 Tapahtuman sisältö

Tapahtuman sisältö tarkoittaa sitä virtaa, jonka esiintyjät, puhujat, ohjelma numerot ja catering muodostavat. Tapahtuman sisältö kertoo mitä milläkin hetkellä tapahtumaa tapahtuu ja juuri sisältö luo tapahtuman osanottajalle elämyksen. Viime kädessä elämys jonka osallistuja tapahtumasta saa, lepää tapahtuman sisällön varassa. (Bowdin ym. 2011, 494.) Tapahtuman sisältö suunnitellaan kohderyhmä ja tavoite mielessä pitäen sekä tietenkin myös teema ja halutut viestit yhteen sovittaen. Tapahtuman sisältöön vaikuttaa myös se onko se asia- vai viihdetapahtuma vai kenties niiden yhdistelmä. (Vallo & Häyrinen 2012, 193.)

Tapahtuman sisällön suunnittelussa eniten luovaa päätöksentekoa tarvitaan, kun määritellään tapahtuman teemaa. Hyvä teema auttaa tapahtumaa erottumaan joukosta. (Bowdin ym. 2011, 492–493.) Teema on kattoajatus, joka pitää tapahtuman koossa ja sen valinnassa kannattaa käyttää harkintaa. Sopiiko juuri tämä teema yrityksen mielikuvaan ja tavoitteisiin joita tapahtumalle on asetettu? Teeman valinta kertoo paljon yrityksestä ja se on kuljettava läpi koko tapahtuman. Sen on näyttävä koko tapahtuman ajan kutsusta aina jälkimarkkinointiin asti. (Vallo & Häyrinen 2012, 195.) Sen jälkeen kun tapahtuman teema on määritelty, muut pienemmät elementit voidaan helposti koota sen ympärille. Elementit jotka ympäröivät ja tukevat teemaa ovat; tapahtumapaikka, catering, esiintyjät, koristelu, ääni ja valot sekä muut efektit. (Bowdin ym. 2011, 492–493.)

Valitsin tapahtuman teemaksi syksyn, koska syyskuu oli juuri alkanut. Tapahtumapaikkana toimi Yyteri, jossa olivat juuri alkaneet näkyä syksyn värit. Yyteri luonto-kohteena sopi hyvin yhteen teeman kanssa. Päivän ohjelmassa oli ulkoilua ja yhteisleikkejä ulkona syksyisessä luonnossa, jotka sopivat myös yhteen teeman kanssa. Teema seurasi mukana alusta lähtien jo kutsuissa näkyen. Kutsussa oleva syksyisen oksan kuva toistuu myös muualla tapahtuman aikana kuten esimerkiksi rastikierroksen kysymys- ja vastauspapereissa sekä palautelomakkeissa. Kutsun voi nähdä liitteessä 1 ja palautelomakkeen liitteessä 2.

#### 6.1.4 Tapahtumapaikka

Tapahtumapaikan valinta on hyvin ratkaiseva tekijä, joka vääjäämättä määrittelee myös monet muut tapahtuman tekijät. Paikka voi olla itsestään selvä osa koko tapahtuman teemaa. Melkein mikä tahansa tila voi toimia tapahtuman tapahtumapaikkana ja se ei välttämättä vaikuta tapahtuman sisäiseen toimintaan tai hallintaan. Tapahtuman järjestäjän tulee olla tietoinen hyödyistä tai haitoista mikäli tapahtuma järjestetään tapahtumien järjestämiseen tarkoitetuissa tiloissa, kuten esimerkiksi auditoriossa. Tällaisien tilojen suurin hyöty on se, että ne luovat mahdollisuuden kontrolloida isoa osaa ympäristön muuttujista kuten ilmastointia, sisään- ja uloskäyntejä ja ääntä sekä valoa. Valmiiden tapahtumatilojen käyttö antaa tapahtumalle aina tietynlaisen kaavan ja se taas voi muodostaa tapahtumasta tylsän. Epätavallisten paikkojen käyttö tapahtumapaikkana lisää tapahtuman ainutlaatuisuutta ja tilanteen erityisyyttä ja näin paikasta muodostuu osa tapahtumaa. (Bowdin ym. 2011, 495.)

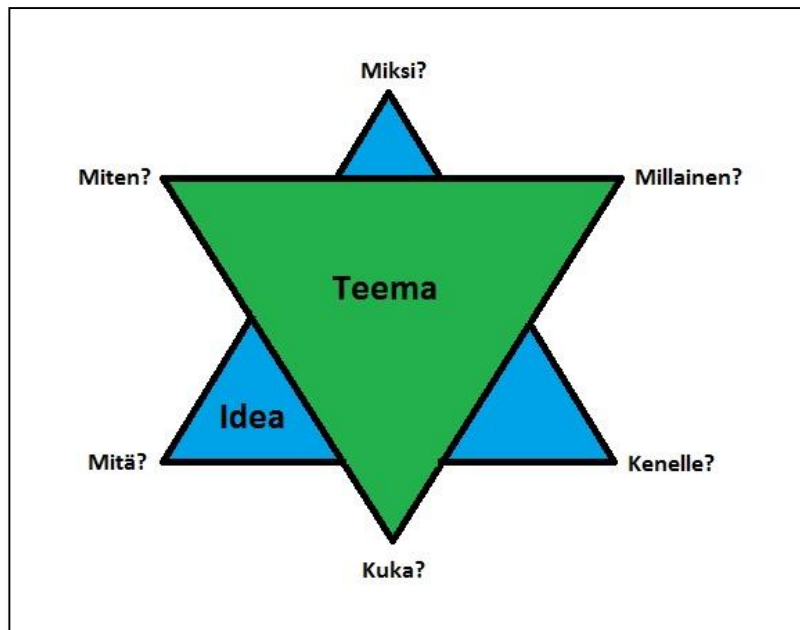
Myös Vallon ja Häyrisen mukaan tapahtumapaikkana voi toimia mikä tila tahansa, kunhan otetaan vain huomioon tilaisuuden luonne ja osallistujat. Arvokas tilaisuus ansaitsee arvoisensa tilat, rennosta tapahtumasta voi taas helposti tulla jäykkä liian prameilla tiloilla. Ulkotilaisuuksia järjestettäessä vain taivas on kirjaimellisesti rajana. Ulkona tulee kuitenkin muistaa varasuunnitelma sateen ja myrkyn varalle. Mikäli huono säätila uhkaa ulkoilmatapahtumaa, on erityisen tärkeää seurata mahdollisimman tarkkaan sääennustusta tapahtuman lähestyessä. (Vallo & Häyrinen 2012, 139–140.) Itse aloitin seuraamaan säätiedotusta noin viikkoa ennen tapahtumaa. Mitä lähemmäs tapahtuman hetkeä siirryttiin, sitä enemmän tiedotus lupasi sadetta, kuitenkin säätiedotus erehtyi ja tapahtumapäivänä Yyterissä ei satanut pisaraakaan vettä.

Tapahtumapaikka tulee tarkastaa hyvissä ajoin etukäteen ja arvioida kriittisesti sen soveltuvuus tapahtumapaikaksi. Paikkaa valittaessa on hyvä miettiä sopiiko paikka tapahtuman luonteeseen, onko se kooltaan oikeanlainen, millaiset ovat kulkuyhteydet ja paikoitusmahdollisuudet, ulkopuolinen melu tai muut häiriötekijät sekä saniteettitilat (Vallo & Häyrinen 2012, 141.) Kävin edellä mainittua listaa läpi, kun valitsin tapahtumapaikkaa. Yyteri täyttää ominaisuuksiltaan nämä kriteerit oikein hyvin lukuun ottamatta saniteettitilojen vähäisyyttä. Itse rannalla sellaisia ei ole, joten sieltä piti palata takaisin parkkipaikan tuntumaan käyttämään yleisö-WC:tä.

## 6.2 Onnistunut tapahtuma

Ihmiset ovat vuosi vuodelta kiireisempiä ja heillä on aina vain vähemmän aikaa osallistua tapahtumiin. Tämän vuoksi on tärkeää, että osallistuja kokee saavansa tapahtumalta uusia ideoita, ajatuksia tai tietoa omaan työhön tai muuhun elämään sovellettavaksi tai osallistujan on vähintäänkin saatava mieluisia elämyksiä. Tapahtuma on aina prosessi joka sisältää suunnitteluvaiheen, toteutusvaiheen ja jälkimarkkinoinnin vaiheen. Suunnitteluvaiheen tulisi kattaa suurin osa kaikesta tehdystä työstä eli noin 75 %, toteutusvaihe on noin 10 % ja jälkimarkkinointivaihe on suuruudeltaan noin 15 %. Näiden kaikkien vaiheiden yhdessä tulisi kestää ainakin kaksi kuukautta. Muuten tapahtuman laatu ja toteutus kärsii. (Vallo & Häyrinen 2012, 157, 193.)

Onnistunut tapahtuma on kuin tähti, joka loistaa lämmintä valoa ja iloa osanottajilleen. Kuten kuvasta 2 voi nähdä, tämä tähti muodostuu kahdesta kolmiosta, joista toinen on strateginen ja toinen operatiivinen. Vallon & Häyrisen mukaan onnistunut tapahtuma luodaan vastaamalla sekä strategisiin että operatiivisiin kysymyksiin. Vastaamalla strategisiin kysymyksiin miksi, mitä ja kenelle ensimmäisessä kolmiossa saadaan aikaan tapahtuman idea. On tärkeää määritellä tapahtuman tavoitteet ja miettiä mikä on tapahtuman pääviesti. Jotta tavoitteet voidaan saavuttaa, kohderyhmä ja heidän mielityksensä tarvitsevat olla hyvin tiedossa. Vastaamalla operatiivisiin kysymyksiin miten, millainen ja kuka toisessa kolmiossa saadaan aikaan tapahtuman teema. Tässä vaiheessa suunnitellaan tapahtuman sisältö ja ohjelma samalla mielessä pitäen kohderyhmä. Nämä kaksi kolmiota yhdessä muodostavat tähden, jonka tarvitsee olla tasapainossa ja toimiva. (Vallo & Häyrinen 2012, 101–103). Tämä tapahtuma suunniteltiin ja toteutettiin apuna käyttäen kyseisiä strategisia ja operatiivisia kysymyksiä ja onnistuneen tapahtuman tähtimallia.



Kuva 2. Onnistuneen tapahtuman tähtimalli. (Vallo & Häyrynen 2012, 106).

## 7 TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN SUUNNITTELU

Kuten edellisessä luvussa kerrottiin, tulisi suunnitteluvaiheen kattaa suurimman osan tehtävästä työstä. Tässä luvussa avaan suunnitteluprosessiani enemmän. Käytän avukseni Vallo & Häyrysen strategisia ja operatiivisia kysymyksiä. Vastaamalla näihin kysymyksiin tapahtuman idea ja teema selkiintyvät minulle paremmin. Suunnitteluprosessin avuksi on hyvä laatia tapahtumakäsikirjoitus, joka kertoo mitä, missä ja miten asiat tapahtuvat. (Vallo & Häyrynen 2012, 161.) Minä koin tapahtumakäsikirjoituksen hyvin hyödylliseksi kun suunnittelin aikataulutusta. Lopullinen tapahtumakäsikirjoitus, joka muuttui lukemattomia kertoja suunnitteluprosessin aikana, on nähtävillä liitteessä 3.

Aloin suunnittelemaan tapahtumaa toukokuun lopussa, heti sen jälkeen kun olin saanut aiheen. Suunnitteluprosessi kesti elokuun toiseksi viimeiselle viikolle asti. Käytyäni

henkilökohtaisen tiedonannon Kirsti Ylitalon kanssa ja selvitettyäni mitä hän tapahtumalta haluaa ja odottaa, selvensin tapahtuman idean, määrittelin kohderyhmän ja tapahtumapaikan. Seuraavaksi aikataulutin projektin ja pohdin minkälaisia resursseja tapahtuma vaatii. Sen jälkeen mietin, miten tapahtumaa aletaan markkinoida ja kartoitin riskit. Alustava ohjelma oli valmis jo heinäkuun puolessa välissä, mutta se muuttui vielä lukemattomia kertoja sen jälkeen. Kun yksi idea ei toiminut, minun oli pakko keksiä uusia ja tehdä muutoksia ohjelmaan. Suurin muutos tapahtui vielä kaksi viikkoa ennen tapahtuman ajankohtaa, koska minun oli pakko vaihtaa tapahtumapaikkaa Yyterin toiselta puolelta toiselle. Muutos johtui ensimmäisen paikan huonosta sijainnista ja vaikeasta saavutettavuudesta.

### 7.1 Työhyvinvointipäivän idea

Jokaisella tapahtumalla tulisi olla tavoite ja sen tulisi vastata kysymykseen, miksi tapahtuma on järjestetty. Tapahtuman tavoitteiden määrittämiseen tulisi panostaa, jotta niitä voidaan lopussa verrata tapahtumasta saatuun palautteeseen. Näin ollen saadaan selville toteutuivatko tavoitteet vai eivät. (Vallo & Häyrinen 2012, 112.)

Tämän tapahtuma järjestettiin ISS Palveluiden työntekijöille. Tapahtuman tarkoitus oli työntekijöiden yhteishengen ja työssä viihtyvyyden parantaminen. Ideana oli, että kaikki viettävät yhdessä mukavan päivän samalla liikkuen ulkona. Työhyvinvointipäivä oli yhdistelmä erilaisia aktiviteetteja, jotka sisälsivät ulkona pelattavia pelejä, kilpailuita ja ruokaa. Työhyvinvointipäivän suunniteltiin kestämaan yhden iltapäivän ajan, kello 13.00 alkaen. Näiden aktiviteettien oli tarkoitus laittaa osanottajat tekemään töitä yhdessä päämäärän saavuttamiseksi, jolloin myös työpaikan yhteishenki kohoaa. Yksi aktiviteetti sisälsi erään osallistujan syntymäpäivä piknikin, muut aktiviteetit olivat pelejä ja kilpailuita.

Aikaisessa vaiheessa päätin, että päivän ohjelma tulee olemaan luonteeltaan melko rentoa ja vapaahenkistä. Ohjelma tulisi sisältämään useita erilaisia pieniä kilpailua kollegoiden kesken joka kerta eri ryhmissä. Itse pelit ja leikit vaihtuivat suunnittelun aikana monesti ennen kuin lopulliset vaihtoehdot päättyivät päivän tapahtumakäsikirjoi-

tukseen. Yksi päivän ohjelmanumeroista oli myös erään kollegani syntymäpäivä piknik. Kollegani kysyi minulta muutamaa viikkoa ennen tapahtumaa, että löytyykö päivän ohjelmasta vielä aikaa noin tunti, jotta hän voisi järjestää syntymäpäiväjuhlat myös työkavereilleen. Lupasin heti katsoa hyvän ajankohdan ja paikan hänen piknikilleen. Kollegani vastasi tästä ohjelmanumerosta, kaikki muu oli taas minun vastuullani. Tapahtuman ajankohta oli lauantaina 5.9.2015.

## 7.2 Työhyvinvointipäivän kohderyhmä

Ennen tapahtuman järjestämistä sen kohderyhmän tulee olla tarkasti määritelty. Tapahtuman järjestäjän tulee muistaa, että tapahtumaa ei suunnitella itselle vaan tietylle kohderyhmälle. (Vallo & Häyrynen 2012, 121–122.)

Työhyvinvointipäivän kohderyhmä oli hyvin rajattu, mutta ominaisuuksiltaan laaja. Tapahtumaan lähetettiin 32 kutsua, mukaan lukien esimiehelleni Kirsti Ylitalolle. Kohderyhmän henkilöt olivat kaikki ammatiltaan siivoojia. Siivoojat olivat iältään 20–63 vuotiaita sekä kutsuttujen joukossa oli vain muutama mies, joten lähes koko kohderyhmä oli naisia.

Oli helppo suunnitella minkälaista ohjelmaa kohderyhmä haluaa, koska kuuluin itse samaan ryhmään sekä tunsin lähes kaikki kutsutut henkilökohtaisesti. Olin työskennellyt ISS Palveluilla tapahtuman suunnitteluhetkellä jo yli kolme vuotta ja tänä aikana olin osallistunut aikaisemmin samojen kollegoiden kanssa hieman samankaltaisiin tapahtumiin. Eri ihmisillä on erilaiset kiinnostuksen kohteet ja mielihalut, joten tämä tarvitsi ottaa huomioon.

Siivous on fyysistä työtä, joten siksi päätin ottaa ohjelmaan mukaan liikunnallisia aktiviteetteja. Kuitenkin sopivassa määrin, koska ikäjakauma oli hyvin suuri ja tiesin, että osalla osallistujista on entuudestaan vammoja, jotka saattavat rajoittaa heidän osallistumistaan.

### 7.3 Aikataulu

Sain opinnäytetyöaiheen toukokuussa, mutta ajatus tällaisesta tapahtumasta oli pyörinyt mielessäni jo koko kevään. Suunnitteluprosessi alkoi heti aiheen varmistuttua, kesäkuun alussa. Otin yhteyttä alueen eri ravintoloihin kesäkuussa ja kyselin heiltä tarjouksia. Ruokailupaikka varmistui juuri ennen kutsujen lähettämistä. Kutsut tapahtumaan postitettiin heinäkuun alussa ja viimeinen ilmoittautumispäivä asetettiin 14.8.2015, kolme viikkoa ennen tapahtumaa. Alustava ohjelma oli valmis vasta heinäkuun lopussa ja se muuttui vielä kaksi viikkoa ennen tapahtumaa totaalisesti. Työhyvinvointipäivän ajankohta oli lauantai 5.9.2015. Päätimme päivämäärästä yhdessä Kirsti Ylitalon kanssa, kesäkuun alussa. Tapahtuman jälkeen tulee jälkimarkkinointi ja arviointivaihe. Työhyvinvointipäivän lopuksi keräsin palautetta osallistujilta palautelomakkeen muodossa. Seuraavan viikon aikana keräsin osallistujilta myös suullista palautetta haastattelemalla heitä.

### 7.4 Resurssit

Resurssit tarkoittavat niitä ihmisiä, tiloja, laitteita, rahoitusta ja varusteita, joita tapahtuman järjestämiseen tarvitaan. (Bladen, Kennell, Abson & Wilde 2012, 37).

Tapahtuman järjestäjät ja ihmisresurssit, joita tapahtuman järjestämiseen tarvittiin, olivat hyvin pienimuotoiset. Minä olin vastuussa koko tapahtuman järjestämisestä ja järjestin tapahtuman yksin. Tukea ja ohjeistusta sain toimeksiantajaltani, mutta kaiken konkreettisen tein itse. Mutta kuten edellä mainittu yhtä ohjelmanumeroa minä en järjestänyt, vaan kollegani halusi järjestää työhyvinvointipäivän ohessa työkavereilleen piknik henkiset syntymäpäiväjuhlat.

Työhyvinvointipäivän tapahtumapaikka oli Yyterin sannat Porissa. Tapahtumapaikkana toimivat lähimetsä, parkkipaikka, nuotiopaikka ja itse ranta. Kaikki ohjelmanumerot olivat siis suunniteltu järjestettäväksi ulos. Kuten kaikissa ulkoilmatapahtumissa sää on otettava huomioon. Koska tapahtumalla oli lähes nollabudjetti, ei tilavuokran

maksaminen ollut vaihtoehto. Ainoa vaihtoehto oli olla ulkona säällä kuin säällä. Tämän vuoksi jo kutsussa luki, että muistathan pukeutua sään mukaan. Kutsun voi nähdä liitteessä 1.

Työhyvinvointipäivän ohjelmassa tarvittiin myös jonkin verran varusteita ja eri rekvisiittaa sen onnistumiseksi. Yritin pitää kaikki ohjelmanumerot simppeleinä, jottei minun olisi tarvinnut kantaa mukanaani paljoa erilaista tavaraa ja myös budjetin vuoksi aktiviteetit eivät saaneet vaatia liikaa hankittavaa rekvisiittaa. Esimerkiksi lakanalento-palloon tarvitsin vain pallon ja kaksi lakanaa. Rastikierrokselle vein etukäteen rastit paikoilleen ja merkitsin reitin nauhoilla, joten minun tarvitsi antaa joukkueille vain vastauspaperit ja kynät sekä lopuksi tietysti voittaja joukkueen palkinnot. Alkulämmittelyä varten olin vain kirjannut itselleni myös eri muodostelmat, joita ryhmät tekevät. Aliaksen pelaamiseen olin itse tehnyt kortit jokaiselle parille ja aikaa otin oman puhelimeni sekuntikellolla. Aliaksen voittaja pari sai myös palkinnot. Tukkihumalaan tarvitsin kummallekin joukkueelle oman ”tukin”, jona kaksi suksisauvaa toimivat oikein hyvin. Tähän aktiviteettiin tarvitsin myös pienet astiat, joilla haetaan merestä vettä ja isommat vesiastiat johon vesi kerättiin. Sokkopujotteluun tarvitsin kaksi huivia peittämään kilpailijoiden silmät sekä kuusi tötsää molemmille joukkueille pujoteltaviksi. Yhteisselfien ottamiseen tarvitsin selfietikun ja etukamerallisen puhelimen, jolla ottaa kuva. Palautekyselyä varten tarvitsin lomakkeet ja kyniä. Mukanaani oli myös pieni ensiapupakkaus siltä varalta, että jotain tapahtuisi.

Kuten aikaisemmin mainittu työhyvinvointipäivällä oli hyvin minimaalinen, lähes nol-labudjetti. Heti aluksi minulle kerrottiin, että tapahtuman rahoitus tulee olemaan hyvin minimaalista ja kustannukset tulee pitää alhaalla. Minä tein muutamia ehdotuksia, joiden perusteella toimeksiantajani teki päätöksiä. ISS Palvelut lupasi maksaa jokaisen osallistujan ruokailusta 10 euroa sekä sponsoroida kilpailujen palkintoja. Muut tarvikkeet tein itse tai minulla olivat ne jo valmiina. Hyödynsin koulun tulostinta, laminointikonetta ja kartonkia. Vietin kaksi iltaa pelkästään askarrellen Alias-kortteja ja rastikierroksen rasteja. Jouduin ostamaan itse isommat ja pienemmät vesiastiat tukkihumalaa varten, muuten sain kerättyä kaiken tarvittavan ilman kustannuksia.



## 7.5 Riskien kartoitus

Jokainen tapahtuma sisältää riskejä, jotka voivat johtaa ei toivottuun lopputulokseen. Mikäli riskit on kartoitettu etukäteen, ja riskejä hallitaan projektin aikana, niiltä voidaan suojautua. (Kettunen 2009, 75.) Seuraavat kysymykset auttavat tapahtuman järjestäjää riskien kartoituksessa. Miten mahdolliset ongelmat ilmenevät? Miksi tällaisia ongelmia esiintyy? Mitkä ovat todennäköiset seuraukset, jos ongelmien ehkäisyksi ei tehdä mitään? Jos jotain voidaan tehdä asian hyväksi, mitä se voisi olla? (Bladen ym. 2012, 40–41.)

Päätin aloittaa riskien kartoittamisen vastaamalla näihin kysymyksiin. Kuten jokaisessa ulkoilmatapahtumassa suurin riski on sade tai huono ilma ja sateelle ei ketään voi tehdä mitään. Yleensä sää on vielä hyvä syyskuun ensimmäisellä viikolla, ennen kuin syyssateet alkavat. Kuitenkin kuten aikaisemmin kerrottu työhyvinvointipäivän siirtäminen sisätiloihin oli mahdotonta. Joten vaihtoehdoksi jäi tapahtuman järjestäminen ulkona säällä kuin säällä. Kuitenkin asian hyväksi voitiin tehdä sen verran, että kutsussa kerrottiin, että kaikkien tulisi pukeutua sään mukaan.

Muita kartoittamiani riskejä olivat suunnittelun puute, aikataulutuksen pettäminen, osallistujien no show, budjetti, oma sairastumiseni sekä tapaturmat. Suunnittelu ja aikataulutus riskit voidaan välttää tarkastamalla ja kontrolloimalla tapahtuman järjestämistä koko ajan ja pitämällä aikataulu riittävän joustavana. Mikäli suunnittelua ja aikataulusta ei ole alun perin tehty hyvin on vaarana koko tapahtuman epäonnistuminen. Osallistujien no show'ta voi esiintyä ja sitä ei välttämättä pysty ehkäisemään mitenkään. Kuitenkin riskin tiedostaminen ja varasuunnitelmien teko auttaa mahdollisen ongelman ratkaisussa. Viimeinen ilmoittautumispäivä, Facebook julkaisut ja tekstiviestit olivat kuitenkin hyviä keinoja no show'n ehkäisyyn. Budjetointi riski oli lähes mitätön, koska tapahtuman budjetti oli niin pieni. Oman sairastumiseni riski oli myös olemassa, mutta terveet elämän tavat ja vitamiinit pitivät taudit onneksi loitolla. Mikäli olisin sairastunut tarpeeksi pahasti, olisi koko työhyvinvointipäivä jouduttu perumaan. Tapaturmat ja onnettomuudet olivat myös hyvin realistisia riskejä kun ohjelmassa on erilaisia liikunnallisia aktiviteetteja ja kilpailuita. Osaa tapaturmista ei pysty ehkäisemään mitenkään, mutta ne on hyvä tiedostaa ja niihin on hyvä varautua. Varauduin näihin

ottamalla mukaan pienen ensiapupakkauksen ja onneksi sattumalta iso osa osallistujista oli juuri käynyt ensiapukoulutuksen.

## 7.6 Markkinointiviestintä

Jokaisella tapahtumalla tulisi olla markkinointisuunnitelma. Tämä suunnitelma on hyvin vahvasti sidoksissa kohderyhmään. Suunnitelma sisältää yleensä organisaation sisäistä markkinointia, lehdistötiedottamista, mediamarkkinointia ja suoramarkkinointia. (Vallo & Häyrynen 2012, 55.) Koska kohderyhmä oli ikäjakaumaltaan 20–63 vuotta ja näin ollen hyvin laaja mietin, että yhtä parasta markkinointiviestintäkanavaa ei ole. Siksi lähdin lähestymään ihmisiä ensin postitettavilla kutsuilla ja jälkeen vein vielä samoja kutsuja kahvihuoneisiin. Tapahtuman kutsun voi nähdä liitteessä 1.

Mainostin työhyvinvointipäivää myös sosiaalisessa mediassa ja tekstiviesteillä. Sosiaalinen media ei tavoittanut aivan kaikkia, koska osalla ihmisistä ei ollut Facebookia, mutta se auttoi kuitenkin puskaradion toimintaa. Lähetin kutsut kaksi kuukautta ennen tapahtumaa ja noin kahden viikon välein julkaisin, jotain tapahtumaan liittyvää työyhteisömme omalla Facebook seinällä, jotta tapahtuma pysyi ihmisten mielissä ja puheissa. Facebook seinällä julkaisin tapahtuman kutsun siltä varalta, että joku oli omansa hukannut, ilmoitin ilmenneistä muutoksista, muistutin viimeisen ilmoittautumispäivän lähenemisestä sekä edellisenä päivänä tapahtumasta linkitin seuraavan päivän sää tiedotuksen ja yritin innostaa ihmisiä huomiselle. Koska työnantaja on tarjonut työntekijöilleen työkännykät ja ilmaiset puhelut yrityksen liittymiin, käytin myös tätä hyödyni ja lähetin tekstiviestejä markkinoidakseni tapahtumaa. Viesteissä kerroin samoja asioita mitä Facebookissakin; muistutin viimeisen ilmoittautumispäivän lähenemisestä ja yritin innostaa ihmisiä edellisenä päivänä.

## 8 TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN TOTEUTTAMINEN

Projektin toteutus kattaa kaiken tapahtuman tuottamisesta aina sen aloitus hetkestä viimeisen asiakkaan poistumiseen. Tärkeimmät vaiheet tapahtumasta sisällytetään tapahtuman ohjelmaan, joka sisältää tiedot kaikista aktiviteeteista ja selkeän tehtävän jaon jokaisen vastuualueista (Bladen ym. 2012, 43.) Tärkeimmät asiat, jotka vaikuttavat tapahtuman onnistumiseen ovat sujuvuus, yllätyksellisyys, pienet asiat, somistus, värit, visuaalisuus, äänimaailma, ohjelman onnistuminen ja isäntien toiminta. (Vallo & Häyrynen 2012, 242.)

Tässä luvussa kuvaan miten työhyvinvointipäivä oli toteutettu, sen sisällön ja ohjelman. Vastaan tässä luvussa myös Vallon ja Häyrysen operatiivisiin kysymyksiin, siitä miten tapahtuma järjestettiin ja millainen tapahtuma järjestettiin. Kuvaan miten tapahtuma saatiin järjestettyä niin, että sen tavoitteet täyttyivät sekä miten työhyvinvointipäivän idea ja teema näkyvät päivän aikana. Tapahtuman käytäntöön pano oli syyskuun alussa. Päivän sisältö suunniteltiin huomioon ottaen kohderyhmä ja tapahtuman tavoitteet sekä samalla mielessä pitäen teema ja idea. Päivän ohjelman voi nähdä liitteessä 3 tapahtumakäsikirjoituksen muodossa.

### 8.1 Aktiviteetit

Työhyvinvointipäivän aloituspaikkana toimi Yyterin Kylpylähotelli. Tapasimme toisemme kello yksi Kylpylähotellin edessä, jonka parkkipaikalle kaikkien oli mahdollisuus jättää autonsa. Kaikki 16 osanottajaa saapuivat paikalle melkein ajoissa ja pääsimme aloittamaan päivän vain hieman aikataulusta jäljessä.

Tästä jatkoimme matkaa kävellen Yyterin santojen parkkipaikalle, jossa oli ohjelmassa ensimmäinen aktiviteetti eli alkulämmittely. Tätä ohjelmanumeroa varten pyysin kollegoideni muodostamaan kaksi joukkuetta ja asettumaan riveihin vastakkain. Aktiviteetti oli peli nimeltään ”Riviin järjesty”. Tässä pelissä joukkueiden jäsenet jouduivat kommunikoimaan keskenään ja kilpailemaan toista joukkuetta vastaan nopeudessa. Peli toimi niin, että minä huusin mihin järjestykseen kukin joukkue muodostuu

ja nopeampi oikein järjestäytynyt joukkue voitti erän. Näitä muodostumismalleja oli kymmenen ja muutan esimerkkinä mainitakseni; pituusjärjestys, aakkosjärjestys etunimen mukaan ja työvuosien määrän ISS:llä mukaan.

Tämä peli toimii niin kutsuttuna Icebreakerina. Icebreakerit eli siis vapaasti suomennettuna jäänmurtaajat ovat hauskoja lyhyitä pelejä, jotka niin sanotusti purkavat jännitystä osallistujien välillä. Erilaiset Icebreakerit vaativat osallistujiltaan aktiivisuutta ja ne auttavat ihmisiä tutustumaan toisiinsa ja luovat tapahtumalle vapautuneemman ilmapiirin. Icebreakerit ovat tehokas tapa aloittaa koulutus tai kohottaa ryhmähenkeä. (Mindtoolsin www-sivut 2015.)

Seuraavaksi ohjelmassa oli rastikierros, jota varten ryhmän tarvitsi jakautua neljään neljän hengen joukkueeseen. Kaikki joukkueet saivat vastauspaperit ja kynät. Joukkueet lähtivät matkaan noin viiden minuutin välein parkkipaikalta. Rastikierros kiersi metsässä ja dyyneillä noin puolentoista kilometrin lenkin, jonka varrelle oli jaettu 12 rastia. Kierros oli merkitty persikan värisin nauhoin, joita oli sidottu puiden oksiin. Nämä nauhat auttoivat, ettei yksikään ryhmä eksynyt ja näitä nauhoja seuraamalla kaikki pysyivät reitillä. Jokaisella rastilla oli kysymys ja kolme vastausvaihtoehtoa, muodossa a, b ja c. Yksi näistä vaihtoehtoista oli oikein. Joukkueiden piti yhdessä päättää tai tietää minkä vastauksista oli oikein. Tämä auttoi yhteishengen parantamiseen, koska asioista piti keskustella ja vastauksista piti päästä yksimielisyyteen. Kun kaikki joukkueet olivat kiertäneet kierroksen, vaihtoivat he keskenään vastauspaperit, jonka jälkeen tarkistimme oikeat vastaukset. Voittanut joukkue sai ISS Palveluiden sponsoroimat palkinnot.

Tämän aktiviteetin jälkeen oli ohjelmassa kollegani syntymäpäiväpiknik, josta hän oli kokonaan vastuussa. Minun osuuteni oli vain järjestää piknikille paikka ja aikaa aika-aulusta. Paikkana toimi rannan ja parkkipaikan välissä oleva nuotiopaikka, jossa on penkit ja pöytä. Hän oli hankkinut juotavaa ja tehnyt pientä naposteltavaa.

Piknikin jälkeen ohjelmassa oli Alias. Peli pelattiin samalla paikalla kuin piknik. Tätä varten kaikkien osallistujien tarvitsi ottaa pari, jonka kanssa he haluavat selittää. Alias on peli, jossa pelaajien tehtävänä on selittää sanoja toisilleen. Peli jakaantui kahden minuutin mittaisiin vuoroihin. Aikaa mitattiin puhelimen sekuntikellolla. Parista toisen

tehtävänä oli selittää sanakorteissa olevia sanoja parin toiselle jäsenelle. Parin toinen osapuoli arvaa sanaa. Niistä sanoista, jotka tulivat ratkaistuiksi ennen kuin kaksi minuutti on kulunut, joukkue sai yhden pisteen. Selittämisessä ei saanut käyttää selitetävän sanan tai saman kantasanan johdannaisia. Voittaja pari palkittiin työnantajan sponsorioimilla palkinnoilla. Tällä pelillä halusin varmistaa, että kaikki pääsevät pelaamaan edes jotain ja halusin, että ohjelmassa on myös jokin pelkästään verbaalinen aktiviteetti. Tämä aktiviteetti auttoi pelaajia ymmärtämään kommunikaation tärkeyttä hausalla tavalla sekä vapautti tunnelmaa vielä entisestään.

Seuraavaksi suuntasimme rannalle seuraavan ohjelmanumeron eli Tukkihumalan pariin. Pelasimme tätä peliä rannalla, koska peli oli luonteeltaan sellainen, että kilpailija saattaa kaatua. Mikäli joku olisi sattunut kaatumaan, niin hiekka olisi ollut pehmeää ja olisi antanut periksi. Osallistujat jaettiin kahteen eri joukkueeseen. He asettuivat kahteen jonoon noin 10 metrin päähän merestä. Tukkihumala on viesti, jossa kilpailijat kiersivät oman juoksuvuoronsa aluksi suksisauvaa ympäri, toinen pää sauvasta maassa ja toinen otsassa kolme kierrosta. Muu ryhmä laskee kierrokset ääneen. Kilpailija haki sitten mahdollisimman nopeasti merestä vettä omaan pieneen vesiasastiaansa, joka hänellä on ollut mukana alusta asti. Tämän jälkeen hän palasi tyhjentämään oman astiansa isompaan astiaan. Sitten hän antoi pienen astian seuraavalle ja lähetti näin joukkueensa seuraavan kilpailijan matkaan. Ensimmäisenä ison vesiasastian täyttänyt joukkue voitti kilpailun. Tämä aktiviteetin tiesin jo entuudestaan olevan luultavasti hauskin, joten se tuli yhdeksi ohjelma numeroksi ihan vain hauskuutensa takia, mutta myös siitä syystä että se opettaa kannustamaan toisiaan ja se näin ollen luo yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Seuraavana ohjelmassa oli yhteiskuvan ottaminen. Tämän kuvan otimme selfietikulla, jottei kenenkään tarvinnut jäädä pois kuvasta. Kuva otettiin maisemien vuoksi rannalla. Kuva on hyvä muisto päivästä ja kuva auttaa myös jälkimarkkinoimaan päivää. Liitteessä 4 on nähtävillä juuri tämä yhteiskuva sekä muutama muukin kuva.

Tämän jälkeen pelasimme peliä nimeltä sokkopujottelu. Tähänkin aktiviteettiin tarvitsimme kaksi joukkuetta ja sitä pelattiin rannalla. Kyseistä peliä pelattiin niin, että joukkueet asettuivat vierekkäisiin jonoihin ja kunkin joukkueen ensimmäiseltä kilpailijalta

sidottiin silmät huivin avulla. Kilpailijan piti pyöriä kolme kierrosta ympäri ennen lähtöään. Joukkueiden tuli pujotella keskenään samanlaiset radat silmät sidottuina muiden joukkueen jäsenten ohjeiden varassa. Radalla oli kuusi tötsää, jonka jokaisen ympäri piti kiertää täysi kierros ennen kuin hän pystyi jatkamaan seuraavalle tötsälle. Kilpailijan suoritettua rata hän toi huivin seuraavalle joukkueen jäsenelle. Kilpailun voitti se joukkue, kumman kaikki jäsenet olivat pujotelleet tötsät ensimmäisenä. Tämä aktiviteetti opetti luottamaan toiseen ja näin ollen parantamaan yhteishenkeä ja sitä kautta työhyvinvointia.

Seuraava ja viimeinen aktiviteetti oli lakanalentopallo. Tätä varten tarvittiin neljä neljän hengen joukkuetta ja lentopallokenttä, joka rannalta löytyi entuudestaan. Meidän tarvitsi vain laskea verkon korkeutta, jottei pelaaminen olisi ollut liian vaikeaa. Pelin aloittivat kaksi joukkuetta ja pallon saava joukkue päätettiin perinteisellä kivi-sakset-paperi menetelmällä. Peliä pelattiin kuten tavallista lentopalloa. Kuitenkin niin että, kaikki joukkueen jäsenet pitivät yhdestä lakanan kulmasta kiinni. Pallo oli tarkoitus saada lakanan avulla verkon yli, vastustajan puolelle maahan; tästä sai pisteen. Vain lakanalla sai koskea palloon ja sitä ei saanut pudottaa maahan omalla puolella, koska siitä vastustaja sai pisteen. Peliä pelattiin kymmenestä pisteestä poikki menetelmällä siten että, ensimmäinen joukkue, joka sai kymmenen pistettä voitti pelin. Pelejä pelattiin yhteensä kuusi siten, että kaikki joukkueet pelasivat toisiaan vastaan. Voittaja joukkue palkittiin ISS:n sponsorioimilla palkinnoilla. Tämä peli toimi kuten mikä tahansa joukkuepeli ja nostatti yhteishenkeä, koska pelaajien oli pakko kommunikoida keskenään voittaakseen peli.

## 8.2 Ruokailu

Aktiviteettien ollessa ohi siirrymme pois rannalta, kello kuudeksi, Yyterin Kylpylähotelliin päivälliselle. Sinne tuli kaiken kaikkiaan 14 ihmistä kuudestatoista. Meillä oli pöytävaraus kello kuudelta. Kaikkien tilattua omat juomansa ja ruokansa a la carte listalta, jaoin osallistujille palautelomakkeet ja kynät. Kaikki vastasivat kyselyyn samalla kuin odottivat ruokaa. ISS Palvelut tarjosi kymmenen euroa kaikille ruokailuun, ylijäävän osuuden kaikki maksoivat itse. Ruokailun jälkeen alkoivat jatkot ja osallistujat hajaantuivat, mutta minun osuuteni päivästä oli tässä kohtaa ohi.

## 9 TAPAHTUMAN ONNISTUMISEN TULOKSET

Seuraavassa luvussa analysoin tapahtuman saamaa palautetta, sekä palautekyselyn muodossa saatua että oma-aloitteista. Tapahtumaan osallistui 16 henkilöä ja onnistuin keräämään palautekyselyn neljältätoista. Olen numeroinut palautelomakkeet muodossa ISS1, ISS2, ISS3 jne. aina neljääntoista asti. Palautelomakkeen voi nähdä liitteessä 4. Se sisälsi kolme avointa kysymystä ja yhden monivalintakysymyksen. Analysoin jokaisen kysymyksen erikseen ja niistä kaikista muodostui yksi tai useampi esiin nouseva teema. Oma-aloitteista palautetta sain Facebookissa ja henkilökohtaisen tiedonannon muodossa sekä palautekyselyn loppuosan tyhjään kohtaan kirjoitettuna.

Tapahtuman osallistuneilla ja palautetta antaneilla henkilöillä oli vain yksi yhteinen piirre ja se oli heidän ammattinsa. Kaikki osallistujat olivat siivoojia. Muuten he olivat hyvin erilaisia henkilöitä ja tämä varmasti myös vaikutti vastauksiin lomakkeissa. Tapahtumaan osallistuneet ja palautetta antaneet henkilöt olivat iältään 24–63 vuotiaita, joten ikäjakauma oli hyvin suuri. Sukupuolijakauma osallistujien ja vastanneiden kesken oli yksipuolinen. Vain yksi henkilö oli mies ja kaikki muut olivat naisia. Fyysisiltä ominaisuuksiltaan kaikki osallistujat olivat erilähtökohdissa, osittain ikänsä tai vain vanhojen vammojensa puolesta. Fyysiset kyvyt saattoivat myös vaikuttaa osallistujan antamaan palautteeseen, koska se vaikuttaa siihen miten haastavana kukin aktiviteetti nähtiin.

### 9.1 Palautekysely

Palautelomakkeen ensimmäinen kysymys oli ”Mitä pidit päivän ohjelmasta?”. Osallistujien vastauksien perusteella voidaan esiin vetää ainakin kolme erilaista teemaa. Nämä teemat olivat tyytyväisyys päivän ohjelmaan ja itse tapahtumaan, osallistujat pitivät päivän ohjelmaa rentona ja heidän mielestään tapahtuma teki hyvää yhteishengelle ja oli sitä nostattava.

Ensimmäinen ja vastauksien vahvin teema on tyytyväisyys tapahtuman ohjelmaan ja koko tapahtumaan. Kaikki osallistujat pitivät työhyvinvointi päivän ohjelmaa onnistuneena ja olivat tyytyväisiä siihen. ISS Palveluiden työntekijät tykkäsivät päivän ohjelmasta ja vastasivat ensimmäiseen kysymykseen muun muassa näin: *”Oikein kiva päivä! Ihana. Hyvä ilma ja kivat aktiviteetit.”* [ISS3], *”Pidin tosi paljon.”* [ISS4] ja *”Päivän ohjelma oli monipuolinen ja hauskaa oli.”* [ISS6] sekä *”Ohjelma oli todella kiva ja aktivoiva!”* [ISS14]. Työhyvinvointipäivä nähtiin onnistuneena tapahtumana ja se oli paljon kiitosta. Tapahtumaan osallistuneet ISS Palveluiden työntekijät kuvasivat tapahtumaa toistuvasti sanoilla: *”Kiva ja mukava.”* [ISS3, ISS5, ISS9, ISS14].

Toinen selkeästi esiin noussut teema ensimmäisen kysymyksen pohjalta oli heidän mielipiteensä tapahtuman rentoudesta. Työhyvinvointipäivän ohjelma koettiin vapaana eikä liian muodollisena. ISS Palvelun työntekijät kuvasivat työhyvinvointipäivän vapautunutta ilmapiiriä seuraavasti: *”Erittäin leppoisa ja mukavan rento.”* [ISS2], *”Mukava ja rentoutunut ilmapiiri.”* [ISS3] ja *”Liian kiire ei ollut ja silti riitti ohjelmaa.”* [ISS13]. Osallistujien mielestä päivän ohjelma oli suunniteltu hyvin ja joustavasti, joka vaikutti tapahtuman rentoon luonteeseen.

Kolmas selkeästi esiin noussut teema oli tapahtuman yhteishenkeä nostattanut luonne, joka nähtiin erittäin positiivisena asiana ja sen koettiin myös vaikuttavan yhteishenkeen työpaikalla myönteisesti. ISS Palveluiden työntekijä kuvasi työhyvinvointipäivän auttavan työilmapiiriä myös jatkossa. *”Teki varmasti hyvää myös työilmapiirille.”* [ISS3]. Toisen työntekijän mielestä oli tärkeää olla yhdessä myös muualla kuin työpaikalla *”Hienoa olla yhdessä muuallakin kuin töissä.”* [ISS12].

Palautelomakkeen toinen kysymys oli *”Täytyivätkö odotuksesi? Miksi?”*. Tähän kysymykseen löytyi yksi hyvin selkeä teema ja se oli tyytyväisyys. Kaikkien osallistujien vastaukset olivat hyvin samanlaisia ja ytimekkäitä. *”Kyllä täytyivät.”* [ISS1], *”Päivä täytti odotukset.”* [ISS6], *”Kyllä täyttyi.”* [ISS11]. Kysymyksen ”miksi?” vastauksiin löytyi myös eri teemoja. Osallistujien mielestä odotukset täytyivät hienon sään takia. *”Ilma oli loistava.”* [ISS4] ja *”Päivää suosi hyvä sää.”* [ISS6]. Kyseille päivälle oli luvattu sadetta, mutta loppujen lopuksi sadetta ei tullut ja koko päivän paistoi vain aurinko. Odotukset täytyivät myös ohjelman vuoksi. ISS13 kertoo miksi hänen odotuksensa täytyivät ja ylittyivät: *”Itseasiassa oli vielä odotettua kivampaa. En muista*



*koska olisi ollut viimeksi yhtä hauskaa*". Ohjelmaa pidettiin hyvänä erityisesti siitä syystä että se oli monipuolinen ja eikä sitä ollut liikaa *"Erittäin hyvä ettei ollut liikaa ohjelmaa."* [ISS2] ja *"Vaihtelevaa ohjelmaa ja jokaiselle löytyi jotain."* [ISS8].

Myös seuran voidaan päätellä olevan yksi syy miksi osallistujien odotukset täyttyivät. Osallistujat olivat sitä mieltä, että muut osanottajat vaikuttivat heidän odotuksiensa täyttymiseen. *"Seura hyvää."* [ISS4], *"Hyvässä porukassa viihtyy."* [ISS5] ja *"Työporukan kanssa yhdessä oloa → onnistui hyvin."* [ISS7].

Palautelomakkeen kysymys kolme oli "Osallistuisitko jatkossa samankaltaisiin tapahtumiin?". Tämä kysymys oli monivalintakysymys ja sen vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei ja ehkä. Kaikki 14 palautelomakkeeseen vastannutta vastasivat *"kyllä"* joten esiin nouseva teema on hyvin selkeä. Kaikki osallistujat osallistuisivat myös jatkossa samankaltaisiin tapahtumiin. Tästä voidaan päätellä, että tällaiselle tapahtumalle olisi myös jatkossa kysyntää ja näin ollen yksi tapahtuman tavoitteista, selvittää onko tällaisille tapahtumille kysyntää jatkossa, saa selkeän vastauksen ja se on kyllä.

Palautelomakkeen viimeinen kysymys oli "Mitä toivoisit jatkossa samanlaisilta päiviltä?". Vastauksista nousi esiin yksi moneen kertaan toistuva vastaus ja se oli, että osallistujien mielestä samankaltainen päivä tai samanlaista ohjelmaa sisältävä tapahtuma olisi heidän mieleensä. Yhdeksän neljästätoista osallistujasta oli sieltä mieltä, että seuraava tapahtuma voisi olla konseptiltaan samantyylinen. *"Samantyylistä ohjelmaa ja kilpailuja."* [ISS1], *"Samanlaista menoa!"* [ISS3], *"Samanlaista touhua."* [ISS9]. Myös muutama vastaaja oli sieltä mieltä, että Yyteri voisi olla myös jatkossakin otollinen paikka järjestää samanlainen tapahtuma *"Samaa linjaa noudattaen. Paikka voisi olla sama jatkossakin."* [ISS2] ja *"Samaa linjaa noudattaen. Paras paikka Yyteri"* [ISS6].

Kahdessa lomakkeessa annettiin myös kehitysehdotuksia ja toivottiin työnantajan panostavan jatkossa enemmän tämän kaltaisiin tapahtumiin. *"ISS voisi panostaa enemmän vastaaviin."* [ISS13] ja *"Toivoisin, että firma järjestäisi tällaisia enemmän ja vaikka tarjoisi aterian. Se olisi kuitenkin hyvä osoitus siitä, että johto arvostaa työntekijöitään ja haluaa heidän viihtyvän ja jaksavan töissä."* [ISS14]. Juuri näiden kehitysehdotuksien myötä ja palautteen pohjalta on helppo lähteä työstämään jossakin

vaiheessa uutta työhyvinvointipäivää, mikäli sellaisen järjestämiseen vielä jatkossa päädytään. Mutta ainakin siitä on nyt olemassa todistusaineistoa, että tällaiselle päivälle olisi todella kysyntää.

Yhdessäkään palautelomakkeessa ei ollut minkäänlaista negatiivista palautetta. Kaikki tapahtuman saama palaute oli positiivista, joten tästä voidaan päätellä, että tapahtuma oli menestys ja se onnistui ohjelmaltaan. Positiivisesta palautteesta voidaan myös päätellä, että kohderyhmä todella piti tapahtumasta. Koska osallistujat antoivat positiivista palautetta voidaan katsoa, että tapahtuma oli onnistunut.

Neljästä palautelomakkeesta löytyi myös oma-aloitteista palautetta, jota ei erikseen kysytty vaan se oli spontaanisti kirjoitettu lomakkeen tyhjään tilaan alareunassa. Palautteet olivat lähinnä kiitoksia minulle tapahtuman järjestämisestä. Tapahtumaan osallistujat kiittivät minua seuraavan laisesti: *"Kiitos Fannille! =D"* [ISS3] ja *"Kiitti Fanni"* [ISS5]. Kaksi annetuista kiitoksista oli myös allekirjoitettu, jotta tietäisin keneltä kiitokset henkilökohtaisesti tulivat *"Fannille KIITOS t:....."* [ISS12] ja *"Kiitos Fanni! <3 -....."* [ISS13].

Yhteen vetona kaiken kaikkiaan osanottajien antamasta palautteesta voidaan päätellä, että he pitivät tapahtumasta, koska he kuvailivat sitä muun muassa seuraavasti: *"mukava ja rentoutunut ilmapiiri"* [ISS3], *"teki varmasti myös hyvää työilmapiirille"* [ISS3] sekä *"oli mukavaa yhdessäoloa"* [ISS9]. Juuri tällaisten palautteiden myötä tapahtuman tavoitteen, eli *"työntekijöiden yhteishengen ja työssä viihtyvyyden parantaminen"* voidaan katsoa täyttyneen.

## 9.2 Oma-aloitteiset palautteet

Henkilökohtaisessa tiedonannossa heti tapahtuman jälkeen sain palautetta esimieheltäni. Hän oli juuri ennen tapahtuman alkua allekirjoittanut sopimuksen opinnäytetyön tekemisestä toimeksiantona ISS Palveluille. Tapahtuman jälkeen hän vitsaili, että *"Sinun tarvitsee sittenkin järjestää tapahtumaketju, että me haluamme joka kuukausi vuoden loppuun asti tällaisen päivän. Emme me tyydy sittenkään vain yhteen päivään, koska tämä oli niin hienoa viettää aikaa yhdessä."* Tästä spontaanista palautteesta ja

vieläpä suoraan toimeksiantajalta saadusta, voidaan päätellä, että hän aidosti piti tapahtumasta. Myös tästä samasta palautteesta voidaan päätellä, että tapahtuma oli onnistunut koska toimeksiantajan yhteyshenkilö piti tapahtumasta ja koki itse sen onnistuneen.

Toisessa henkilökohtaisessa tiedonannossa kollegani kanssa, hän kertoi tapahtuman olleen hänelle mieleen todella paljon. *”Kiitos Fanni, kun järjestit meille sellaisen päivän. Minä niin pidin siitä ja oli kivaa olla työkavereiden kanssa yhdessä myös työajan ulkopuolella.”* Sama henkilö kiitteli minua myös monta kertaa jälkeenpäin ja kertoi, että häntä harmittaa kun kyseisiä tapahtumia ole useammin.

Tapahtuma sai myös paljon palautetta spontaanisti eli ilman sen keräämistä. Omaaloitteista palautetta tapahtuma sai sekä Facebookissa että henkilökohtaisena tiedonantona. Liitteessä 5 voi nähdä tapahtuman ja minun saamaa kiitosta Facebookissa. Ensimmäisessä kuvankaappauksessa on minun itseni tekemä Facebook julkaisu, jossa kiitän osanottajia ja kerron kuinka hienoa tapahtuma oli järjestää. Tähän Facebook julkaisuun kommentoitiin paljon kiitoksia ja tästä voidaan päätellä, että osallistujat pitivät tapahtumasta ja olivat mielissään, että sellainen oli järjestetty.

Toisessa kuvankaappauksessa on erään tapahtumaan osallistujan tekemä julkaisu. Siinä hän kiittää minua ja kaikkia muita tapahtumaan osallistuneita. Hän kehui päivän olleen mahtava ja että hänen kollegansa ovat ihania. Myös tästä voidaan päätellä, että hän todella piti työhyvinvointipäivästä, koska vaivautui tekemään päivityksen Facebookiin. Tapahtuma sai kehuja ja kiitoksia Facebookissa yhteensä yhdeksältä eri henkilöltä. Tämä tarkoittaa, että kaikki henkilöt jotka osallistuivat tapahtumaan ja ovat Facebookissa, antoivat palautetta myös sosiaalisessa mediassa.

Tapahtuma ei saanut minkäänlaista negatiivista palautetta myöskään henkilökohtaisesti keneltäkään eikä sosiaalisessa mediassa. Sain kuitenkin kehitysehdotuksia seuraavien tapahtumien varalle, joista on varmasti hyötyä mikäli, samanlainen tapahtuma päätetään järjestää uudelleen. Kehitysehdotuksia käydään läpi enemmän kappaleessa 11. Kaiken kaikkiaan tapahtuma keräsi paljon kiitosta, se koettiin hyvin positiivisena ja tällaisia päiviä toivottiin lisää.

## 10 LUOTETTAVUUS

Tämän opinnäytetyön tulokset voidaan katsoa luotettaviksi hyvän dokumentoinnin vuoksi koko prosessin ajan. Seurasin työhyvinvoinnin ja tapahtuman järjestämisen teoriaa koko tapahtuman suunnittelun ja toteutuksen ajan. Kirjoitin oppimispäiväkirjaa prosessin alusta loppuun, joka auttoi minua itse opinnäytetyön kirjoittamisvaiheessa. Halusin, että lukija saa paremman käsityksen tapahtumasta ja pääsee ikään kuin osaksi sitä. Tämän vuoksi lisäsin liitteisiin esimerkiksi tapahtuman kutsun ja valokuvia.

Etsin luotettavia ja tuoreita lähteitä teoria osuuteeni. Melkein kaikki käyttämäni lähteet olivat 2010-luvulta ja vain muutama oli sitä vanhempi. En käyttänyt yhtäkään yli kymmentä vuotta vanhaa lähdetä, lukuun ottamatta yhtä lähdetä vuodelta 1943. Tämän lähteen käyttäminen perustuu siihen, että se on vielä tänä päivänä tunnettu tutkimus ja koko työhyvinvoinnin perusta. Käytin vain kymmenen vuotta vanhaa lähdeaineistoa, jotta se on ajankohtaista ja luotettavaa vielä opinnäytetyön valmistumishetkellä. Se riippuu aiheesta kuinka vanhaa käytettävä aineisto voi olla, että se säilyttää silti realiteettinsa. Esimerkiksi tapahtuman järjestämisen aineisto vanhentuu huomattavasti nopeampaa tahtia kuin työhyvinvointiin liittyvä kirjallisuus. Teknologia menee kovaa vauhtia eteenpäin kokoajan ja koska tapahtuman järjestäminen liittyy vahvasti tähän, myös se muuttuu. Toki myös työhyvinvoinnista saadaan kokoajan uusia tutkimuksia, mutta sen perusaineisto on säilynyt samanlaisena jo kauan.

Halusin luotettavaa palautetta tapahtumaan osallistuneilta. Tämän vuoksi keräsin heiltä palautetta nimettömien palautelomakkeiden muodossa. Halusin niiden olevan nimettömiä syystä, että vastaukset olisivat mahdollisimman rehellisiä ja näin luotettavia. Koin, että kasvokkain käydyssä palautteenannossa en olisi välttämättä saanut niin rehellisiä vastauksia vaikkakin henkilökohtaiset tiedonannot olivat myös yksi hyväksi osoittautunut käyttämäni menetelmä. Tämä palautelomake jaettiin tapahtuman lopussa 14 osallistujalle, joten kahden osallistujan palaute jäi saamatta. Laadullisissa tutkimusmenetelmissä tärkeintä ei ole otannan määrä vaan sen laatu ja runsaus, joten tästä syystä pyrin muotoilemaan kysymykset niin, että niihin ei pystynyt vastaamaan vain yhdellä sanalla.

Minusta olisi ollut myös mielenkiintoista järjestää palautekysely niille henkilöille, jotka eivät osallistuneet tapahtumaan. Olisin halunnut tietää miksi he eivät lähteneet mukaan ja oliko tähän joku syy, mikä liittyi itse tapahtuman luonteeseen. Minua olisi kiinnostanut suuresti tietää mikä olisi ollut sellainen asia joka olisi saanut heidätkin innostumaan ja lähtemään mukaan. Kuitenkin tämä kysely olisi poikennut ja karannut liikaa aiheen rajauksen ulkopuolelle.

## 11 POHDINTA

Minulle oli alusta asti selvää, että haluan tehdä toiminnallisen opinnäytetyön toimeksiantona jollekin yritykselle. Opiskelin vaihdossa ollessani tapahtumantuottamista, mutta kuitenkin en aiemmin ollut tapahtumaa itsenäisesti järjestänyt, joten tahdoin oppia siitä lisää, sekä hankkia tulevaisuuden varalle kokemusta tapahtuman järjestämisestä. Tämän vuoksi halusin järjestää tapahtuman ja kuullessani kahvihuoneessa keskustelun, siitä miksi työnantaja ei koskaan järjestä työntekijöille ohjelmaa vapaaajalla, lähti opinnäytetyöni aihe kehittymään. Tapahtuman suunnittelu ja toteutus tuntui jo ennakkoon mukavalta aiheelta, joten päätin ottaa selvää lähtisikö ISS mukaan tapahtumaan. Idea ulkoilupäivästä sai todella positiivisen vastaanoton ja sitä oli juuri tämän vuoksi kiva lähteä työstämään.

Aivan ensimmäiseksi aloittaessani suunnittelemaan tapahtumaa vastasin Vallo & Häyrisen strategiaan kysymyksiin. Nämä kysymykset mitä, miksi ja kenelle auttoivat minua ymmärtämään työhyvinvointipäivän idean. Jatkoin suunnittelua vastaamalla operatiivisiin kysymyksiin miten, millainen ja kuka. Nämä kysymykset veivät minulta enemmän aikaa ja minun tarvitsi punnita erilaisia vaihtoehtoja. Edellä mainitut kysymykset muodostavat yhdessä onnistuneen tapahtuman tähtimallin, jonka voi nähdä kuvassa 2.

Työni lopuksi vastaan vielä lyhyenä koosteena tähtimallin strategiaan ja operatiivisiin kysymyksiin. Strategisen kysymyksen mitä vastaus kertoo tapahtuman lähtökohdat eli

työhyvinvointipäivän järjestäminen. Kysymyksien miksi ja kenelle vastaukset kertovat tapahtuman tavoitteen ja viestin sekä kohderyhmän. Tapahtuman tavoite oli järjestää työhyvinvointipäivä ja sen kohderyhmä oli ISS Palveluiden työntekijät. Operatiivisen kysymyksen miten vastaus kertoo tapahtuman järjestämisen prosessista. Tapahtuman järjestämisen prosessi kattoi kaikki vaiheet suunnittelun aloittamisesta kesäkuussa, toteutus- ja jälkimarkkinointivaiheeseen asti syyskuun. Kysymys millainen kertoo tapahtuman sisällön ja ohjelman. Siihen en nyt enää tässä kohtaa mene tarkemmin mutta yksityiskohtainen selostus löytyy kappaleesta 8. Viimeinen operatiivinen kysymys kuka kertoo tapahtuman vastuuhenkilöt. Tähän on helppo vastata, koska olin yksin vastuussa kaikesta, joten vastaus on minä.

Ennen varsinaisen suunnittelun aloittamista perehdyin aiheeseen jonkin aikaa. Minulla oli olemassa jonkinlainen aavistus siitä, mitä kaikkea tapahtuman suunnitteluun ja järjestämiseen kuului. En kuitenkaan ollut koskaan aiemmin perehtynyt alan teorialietoon ja yllätyinkin siitä, miten paljon hyvää kirjallisuutta oli saatavissa. Tämä tosin aiheutti itselleni ongelman, että miten käsittelen kaikkea tapahtuman järjestämiseen liittyvää opinnäytetyössäni mutta kuitenkin pidän tiedon ja sivujen määrän suhteellisenä. Tämän vuoksi päätin ensin listata kaikki tapahtuman osaset sisällysluetteloon lähteä siitä liikkeelle. Tämä selvensi itselleni huomattavasti asioita ja näin kokoajan mihin olin menossa ja mitä olin saanut aikaan. Työhyvinvoinnin lähdeaineisto ei yllättänyt minua siinä mielessä, että osasin odottaa sen olevan hyvin runsasta. Asia mistä kuitenkin tuli ongelma jo melko varhaisessa vaiheessa oli se, että mihin kohtaan vedän rajan ja miten pysyn sen rajan sisäpuolella. Päätin vetää rajan siihen, että käsittelen työhyvinvointia yhteisöllisyyden kannalta ja mikä on sen merkitys työyhteisössä. Rajan vetäminen juuri tähän kohtaan oli mielestäni onnistunut päätös, koska näin aihe pysyi tarkkana eikä päässyt leviämään. Opinnäytetyössäni käytin kvalitatiivisia menetelmiä, kuten henkilökohtaista tiedonantoa ja oppimispäiväkirjaa. Ongelmakseni tosin muodostui taas se, miten saan liitettyä keräämäni tiedon tekstiin, niin että opinnäytetyöstä tulisi kokonaisuus. Muokattuani työtäni monta kertaa, olen vihdoinkin tyytyväinen sen sisältöön.

Itse tapahtuman järjestäminen sujui hyvin, vaikka olin jossain vaiheessa hyvin epävarma tapahtuman toteutumisesta kaiken vastuun tullessa itselleni. Suurimmaksi haas-

teeksi koin sen, että huomasin olevani yksin tapahtuman suunnittelussa. Toimeksiantajani antoi minulle vapaat kädet, sillä heillä ei ollut mitään erikoisempia vaatimuksia muun kuin budjetin puolesta. Minua kuitenkin hieman pelotti, että mitä jos tapahtumasta ei tule yhtään sellainen, kun toimeksiantaja olisi halunnut, vaikka heillä ei suurempia vaatimuksia ollutkaan. Päätin kuitenkin lähteä liikkeelle kaikki tai ei mitään asenteella ja loppujen lopuksi tapahtumasta tulikin erittäin onnistunut.

Analysoidessani saamaani palautetta esiin ei noussut minkäänlaista negatiivista palautetta, mutta kehitysehdotuksia ilmeni kyllä. Nämä kehitysehdotukset liittyivät lähinnä tapahtuman budjettiin ja osallistujien mielestä työnantaja voisi jatkossa osallistua maksuihin enemmän. Olen itsekkin tästä asiasta täysin samaa mieltä. Mikäli työnantaja kustantaisi edes koko ruokailun, olisi osallistujamäärä varmasti suurempi ja näin samankaltaisista tapahtumista saataisiin laajemmin hyötyä. Omasta mielestäni, mikäli tällainen tapahtuma järjestetään jatkossa, työnantaja voisi olla vähän anteliaampi työntekijöitään kohtaan. Tällainen anteliaisuus palkitaan kuitenkin hieman motivoituneemmilla ja työssä viihtyneemmillä työntekijöillä. Enkä puhunut nyt suurista summista vaan esimerkiksi siitä, että työnantaja olisi valmis maksamaan yllämainitun ruokailun. Toimeksiantajalta saatu palaute oli myös hyvin positiivista. Esimieheni mielestä tapahtuma oli yksittäisistä palasista hyvin yhteen sidottu kokonaisuus. Hän koki, että kaikki osallistujat viihtyivät todella hyvin ja ohjelmasta oli niin monipuolinen, että kaikille löytyi jotain. Hän myös kuvasi tapahtumaa seuraavan laisesti: *”Olen varma ettei tämä päivä jättänyt ketään kylmäksi”*. Hänen mielestään olin onnistunut niin hyvin, että voisin myös jatkossa järjestää tällaisia tapahtumapäiviä.

Opinnäytetyön alussa asetin kaksi kysymystä joihin lähdin tällä opinnäytetyöllä hakemaan vastausta. Nämä kysymykset olivat miten järjestää onnistunut tapahtuma ja miten saada kyseisen tapahtuman avulla parannettua työntekijöiden yhteishenkeä ja työssä viihtyvyyttä. Sain huomata jo työn alku vaiheessa, että määritelmä onnistunut on hyvin häilyvä, koska miten jokin voidaan määritellä onnistuneeksi, kun kaikilla on kyseisestä termistä oma mielipide ja se voidaan ymmärtää monella eri tavalla. Kuitenkin minun mielestäni tapahtuman saama runsas positiivinen palaute tekee siitä onnistuneen. Tapahtumasta tekee myös onnistuneen se, että sen tavoitteet täyttyivät koska osallistujat kokivat tapahtuman luoneen arvoa työssä viihtyvyydelle ja yhteishengelle.

Tämä vastaa jo osittain kysymykseen miten saada kyseisen tapahtuman avulla parannettua työntekijöiden yhteishenkeä ja työssä viihtyvyyttä. Tapahtuman avulla yhteishenkeä ja työssä viihtyvyyttä voidaan parantaa asettamalla sille tavoitteita, joiden tulee täyttyä. Vaikutuksen aikaansaamiseksi tapahtuman myötä näihin kahteen asiaan tulee kiinnittää huomiota ja ohjelma pitää suunnitella huolella sekä tarkoituksellisesti. Ohjelman tulee olla sellainen, missä osallistujat joutuvat tekemään asioita yhteistyössä ja näin ollen tämä parantaa niin työssä viihtyvyyttä kuin yhteishenkeä.

Opin paljon uutta perehtyessäni lähdeaineistoon ja suunnitellessani tapahtumaa. Tämä on ollut hyvin opettavainen ja mielenkiintoinen prosessi. Omasta mielestäni työni tavoitteet täyttyivät erinomaisesti, koska positiivista palautetta tuli niin osallistujilta kuin toimeksiantajalta. Myös tapahtumalle asetut tavoitteet eli työntekijöiden yhteishengen ja työssä viihtyvyyden parantaminen onnistuivat, koska osallistujat kokivat, että tapahtuma teki varmasti hyvää myös työilmapiirille ja koko tapahtuma oli mukavaa yhdessäoloa. Joten tapahtuma oli kaiken kaikkiaan hyvin onnistunut.



## LÄHTEET

- Bladen, C., Kennell, J., Abson, E. & Wilde, N. 2012. Events Management; an introduction. Abingdon: Routledge.
- Bowdin, G., Allen J., O'Toole, W., Harris, R., McDonnell., 2011. Events Management – Third Edition. Oxford: Elsevier.
- ISS Palveluiden www-sivut 2015. Viitattu 1.9.2015. [www.fi.issworld.com](http://www.fi.issworld.com).
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki. Helsingin kamari Oy.
- Kettunen, S. 2009. Onnistu Projektissa. Juva. WSOYpro Oy.
- Maslow, A, 1943. Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, 370-396.
- Mindtoolsin www-sivut 2015. Viitattu 25.9. [www.mindtools.com/pages/article/newLDR\\_76.htm](http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_76.htm)
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki. WSOY.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo. Bookwell Oy.
- Vallo, H & Häyrynen, E. 2012. Tapahtuma on tilaisuus; tapahtumamarkkinointi ja tapahtuman järjestäminen. Helsinki. Tietosanoma.
- Vilkkä, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand. Helsinki.
- Virtanen, P & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin kehittymisen, perusta ja käytännöt. Helsinki. Tietosanoma Oy.



## KUTSU TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄÄN YYTERIIN

**LAUANTAINA 5. SYYSKUUTA  
KELLO 13.00 ETEENPÄIN**

---

Hei!

Opiskelen ammattikorkeakoulussa matkailua ja järjestän opinnäytetyönäni työhyvinvointipäivän kaikille Kirstin työntekijöille. Luvassa on kokonainen iltapäivä ulkoilua, rentoa yhdessäoloa ja hauskanpitoa sekä tietysti hyvää ruokaa ja juomaa, joten nyt kaikki mukaan! Tavataan Yyterin kylpylähotellin pihalla osoitteessa Sipintie 1 28840 Pori, josta siirrymme yhdessä retken aloituspaikkaan. Iltapäivän aikana patikoimme Yyterin luontopolkuja muutaman kilometrin matkan, samalla viettäen laatuaikaa työtovereiden kanssa erilaisten aktiviteettien lomassa. Ulkoilun päätteeksi siirrymme illalliselle klo 18.00 Yyterin Kylpylähotelliin, johon voi halutessaan jäädä myös jatkoille. Kylpylähotellissa järjestetään samaan aikaan valtakunnan karaokemestari 2015 – kilpailun finaali, joka on meille ilmainen. Ainoastaan ravintolailallinen on omakustanteinen. Niin ja muistathan pukeutua sään mukaan!

Kesäterveisin,  
Fanni

TERVETULOA!

LISÄTIEDOT JA ILMOITTAUTUMINEN 14.8. MENNESSÄ  
FANNI KIVERO PUH.

**Työhyvinvointipäivä Yyterissä 5.9.2015****Palautelomake**

1. Mitä pidit päivän ohjelmasta?

---

---

---

---

2. Täyttyivätkö odotuksesi? Miksi?

---

---

---

3. Osallistuisitko jatkossa samankaltaisiin tapahtumiin?

☐

Kyllä

☐

En

☐

Ehkä

4. Mitä toivoisit jatkossa samanlaisilta päiviltä?

---

---

---

---

---

Kiitos palautteestasi!



## TAPAHTUMAKÄSIKIRJOITUS

<b><u>Aktiviteetti</u></b>	<b><u>Aika</u></b>	<b><u>Paikka</u></b>	<b><u>Tarvikkeet</u></b>
<b>Aloitus</b>	klo 13.00	Yyterin Kylpylä-hotellin edessä	-
<b>Alkuverryttely</b>	klo 13.20	Uimarannan parkkipaikka	lista jonomuodoista
<b>Rastikierros</b>	~	Lähtö parkkipaikalta → metsään → takaisin parkkipaikalle	Etukäteen: Rastit ja nauhat puissa Nyt: Vastauspaperit ja kynät + Palkinnot
<b>Piknik</b>	~	Parkkipaikan nuotio-paikka	Synttärisankari hoitaa
<b>Alias</b>	~	Parkkipaikan nuotio-paikka	Sanakortit ja sekuntikello + Palkinnot
<b>Tukkihumala</b>	klo 15.00	Rannalla	Suksisauvat, pienet astiat ja isot astiat
<b>Yhteiskuva</b>	~	Rannalla	Selfietikku ja kamera
<b>Sokkopujottelu</b>	~	Rannalla	Huivit ja tötsät
<b>Lakanapallo</b>	klo 17.00	Rannalla, lentopallokenttä	Pallo ja lakanat + palkinnot
<b>Ruokailu</b>	klo 18.00	Yyterin Kylpylähotelli	Palautelomakkeet ja kynät
<b>Minun järjestäni osuus loppu ruokailuun</b>	~klo 19.00		



KUVIA



LIITE 5





Tapahtuman Facebookissa saamaa palautetta.



Tapahtumaan osallistujan Facebookissa antama oma-aloitteinen palaute.