

HENKILÖSTÖN TAPAHTUMALLA PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

Case: Oivan vuosijuhla

Laura Penkari
Emmi Vennelä

Opinnäytetyö
Lokakuu 2011

Matkailun koulutusohjelma
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala





Tekijät PENKARI, Laura	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 26.10.2011
VENNELÄ, Emmi	Sivumäärä 83	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi HENKILÖSTÖN TAPAHTUMALLA PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA		
Koulutusohjelma Matkailun koulutusohjelma		
Työn ohjaaja PAUKKU, Päivi		
Toimeksiantaja Peruspalvelukeskus Oiva, Erityispalveluiden yksikkö		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa vuosijuhla peruspalvelukeskus Oivalle. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää onnistuneen tapahtuman elementit ja niiden pohjalta järjestää mieleen painuva ja rento juhla. Tavoitteena oli myös uudistaa juhlaa, joka järjestettiin nyt neljännen kerran. Lisäksi työssä on tarkasteltu henkistä työhyvinvointia ja tämän kaltaista tapahtumaa osana sitä. Työn toimeksiantajana oli peruspalvelukeskus Oivan Erityispalveluiden yksikkö, jolle kiertävä järjestysvuoro oli tänä vuonna arvottu. Juhla suunniteltiin yhdessä vapaaehtoisista Erityispalveluiden työntekijöistä koostuvan työryhmän kanssa.</p> <p>Vuosijuhlan kohderyhmänä oli peruspalvelukeskuksen koko henkilöstö. Vuosijuhlan suunnittelussa pyrittiin ottamaan huomioon kohderyhmän monimuotoisuus ja löytämään palvelut, jotka vastaavat kohderyhmän tarpeita parhaiten. Budjetti ja organisaation asema juhlan tarjoajana määrittelivät rajat juhlan toteuttamiselle. Aiemmista juhlista poiketen valittiin teema: 1950-luku ja rock'n'roll. Juhla järjestettiin 15.4.2011, ja osallistujia oli 191. Juhlaohjelmaan kuului ruokaa, juomaa, tanssia sekä erilaisia ohjelmanumeroita, joihin myös yleisö pääsi osallistumaan.</p> <p>Vuosijuhlan onnistuneisuutta arvioitiin palautekyselyllä. Sen perusteella mahdollisuus viettää aikaa yhdessä ja tutustua työkavereihin koetaan tärkeäksi osaksi henkistä työhyvinvointia. Lisäksi työnantaja sai kiitosta henkilökunnan huomioimisesta, mikä näkyy molemminpuolisena arvotuksena. Palautteen mukaan juhlan toteutus onnistui pääosin hyvin, vaikka kehitettävääkin löytyi. Kyselyn perusteella tehtiin kehitysehdotuksia, joita voi yhdessä tulosten kanssa hyödyntää seuraavien vuosijuhlien suunnittelussa. Tulevien vuosien juhla järjestelyitä helpottamaan on kirjoitettu myös teoriaan ja käytännön kokemukseen perustuva Opas Oivan vuosijuhlan järjestämiseen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Tapahtuman järjestäminen, tapahtuman suunnittelu, työhyvinvointi		
Muut tiedot Liitteenä Opas Oivan vuosijuhlan järjestämiseen (13 sivua)		



Author(s) PENKARI, Laura VENNELÄ, Emmi	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 26.10.2011
	Pages 83	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title BETTER WELLBEING AT WORK BY STAFF EVENTS		
Degree Programme Degree Programme in Tourism		
Tutor(s) PAUKKU, Päivi		
Assigned by Oiva Center of Social and Healthcare Services, the Unit of Special Services		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of the Bachelor's Thesis was to plan and organize an annual celebration for Oiva, Center of Social and Healthcare Services. The object of the thesis was to find the key elements that lead to executing a successful event and organize an unforgettable celebration on the grounds of those elements. Another aim was to reform the celebration, held for the fourth time now. Furthermore, the mental wellbeing at work and this kind of event as part of wellbeing were examined in the thesis. Organizing the annual celebration was commissioned by the unit of Special Services of the Social and Healthcare Services which was responsible for this year's celebration arrangements. The celebration was planned together with the organizing committee which consisted of some volunteers of the Special Services unit.</p> <p>The target group for the Oiva annual celebration was the whole staff of the organization. In the planning it was important to pay attention to the versatility of the target group and to find the services that meet the needs of the target group. The limiting conditions for executing the celebration were the budget and the organization's status as an organizer. Unlike previous years, a theme of the 1950's and rock'n' roll was chosen. The annual celebration was held on April 15th 2011 and attended by 191 guests. The program included food, drinks, dance and several shows in which the guests could also participate.</p> <p>A feedback survey was carried out to evaluate the success of the celebration. According to the survey, it is important for wellbeing at work to have a possibility to spend time with colleagues and get to know them better. Furthermore, the employer was praised for taking care of the employees, which is seen as a mutual respect towards each other. The survey showed that the celebration was mainly a success, although, some improvements were found. Based on the results, improvement suggestions were made. While planning the future celebrations, attention should be paid to these suggestions. In addition, a Guide of Organizing the Annual Celebration of Oiva was written to help the planning in future. The Guide is based on both the theory of planning an event and practical experience.</p>		
Keywords Event organizing, event planning, wellbeing at work		
Miscellaneous Attached Guide to Organizing the Annual Celebration of Oiva (13 pages)		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	3
2	TYÖHYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET	6
	2.1 Työhyvinvointi yhteisö- ja yksilötasolla.....	7
	2.1.1 Työyhteisön hyvinvointi.....	7
	2.1.2 Yksilön työhyvinvointi.....	8
	2.2 Työhyvinvoinnin edistämistoimet.....	11
	2.3 Työhyvinvointi ja tuottavuus.....	14
3	ONNISTUNUT TAPAHTUMA	17
	3.1 Tavoite ja viesti.....	18
	3.2 Tapahtumamarkkinointi.....	19
	3.3 Ideasta suunnitelmaksi.....	20
	3.4 Tapahtuman peruspalvelupaketti	22
4	ONNISTUNEEN TAPAHTUMAN LÄHTÖKOHDAT	25
	4.1 Ajankohta ja kesto.....	25
	4.2 Teema	26
	4.3 Tapahtumapaikka	27
	4.4 Tarjoilut	29
	4.5 Ohjelma	30
	4.6 Henkilökunta	33
	4.7 Kutsu.....	34
	4.8 Koristelu	35
	4.9 Tapahtuman jälkityöt	36
5	TOTEUTUMA	37
	5.1 Valmistelut	37
	5.2 Juhlatilaisuus	38
	5.3 Jälkimarkkinointi	42
6	ARVIOINTI	43
	6.1 Tarjoilut	43
	6.2 Ohjelma	44
	6.3 Teema.....	45
	6.4 Juhlatila	46
	6.5 Tavoite.....	47

7 POHDINTA.....	49
LÄHTEET	54
LIITTEET	57

Liite 1. Peruspalvelukeskus Oivan vuosijuhlien juhlaohjelmat 2007–2010.....	57
Liite 2. Juhlaohjelma 2011.....	60
Liite 3. Yksityiskohtainen aikataulu.....	61
Liite 4. Kustannusarvio.....	62
Liite 5. Kutsu.....	63
Liite 6. Palautekysely.....	64
Liite 7. Juhlatunnelmaa.....	66
Liite 8. Yhteenveto palautekyselyn tuloksista.....	67
Liite 9. Opas Oivan vuosijuhlan järjestämiseen.....	70

KUVIOT

KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tunnetilat.....	9
KUVIO 2. Työhyvinvoinnin parantamisen vaikutukset.....	15

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnista puhutaan nykyään paljon. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työhyvinvointiin kuuluu myös työyhteisön tuki työntekijän työuralle sekä turvalliset ja terveyttä edistävät työolot. (Työterveyslaitos, 2011b.) Työhyvinvointi on keskeinen osa organisaation johtamista ja sen pitää olla linjassa organisaation strategian ja toimintatapojen kanssa. Työhyvinvointi organisaatiossa on kaikkien asia, ja kaikkien kannattaa kiinnittää siihen huomiota. Työhyvinvointi on erityisen tärkeää sosiaali- ja terveysalalla, jossa resurssit ovat vähäiset, asiakkaat vaativia ja työntekijöitä usein liian vähän. Lisäksi työ on fyysisesti raskasta ja palkat ovat alhaiset.

Työhyvinvoinnin ydin on työn hallinta ja työntekijän oma tunne siitä. Kun työntekijä kokee hallitsevansa työnsä ja voi hyvin, hän on sitoutunut, energinen, joustava, tehokas ja luova. Hyvinvointi synnyttää innovaatioita, ja pitkällä aikavälillä liiketoiminta uudistuu ja tuloksentelekyky organisaatiossa kasvaa. Tilastoissa työhyvinvointi näkyy lisäksi pienempinä sairaudenhoitokuluina ja työkyvyttömyyskustannuksina sekä parantuneena tuottavuutena. Hyvä työilmapiiri edistää työhyvinvointia. Kollegoiden huomioiminen ja keskinäinen arvostus työyhteisössä parantavat yhteishenkeä. Tällaisiin työyhteisöihin on helpompi rekrytoida myös uutta väkeä. Kun pidetään huolta organisaation työntekijöistä, se heijastuu heidän elämänsä ja perheidensä kautta koko ympäröivään yhteiskuntaan. (Laksola 2011, 42–43.)

Henkilöstöjuhlien perinne yrityksissä on vahva ja niiden järjestämisestä tuskin luovutaan tulevaisuudessakaan, sillä juhlat ovat erinomainen keino sitouttaa ja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta (Heiskanen 2006). Tämän hetken trendi henkilöstöjuhlien järjestämisessä näyttää olevan ulkoistaminen erillisille tapahtumatoimistoille. Tapahtumatoimistoilta odotetaan tuoreita ideoita sekä selkeää tavoitetta ja sen saavuttamista (Kiuttu, 2010, 43). Onnistuneet juhlat ovat yrityksen näköiset, ja niiden sisältö voi vaihdella kalliokiipeilystä vapaaehtoistyöhön ja teemajuhliin. Tavoitteena on kokonaisvaltainen nautinto. (Heiskanen 2006.)

Lähtökohtana tälle opinnäytetyölle oli, että sen pitää olla toiminnallinen. Tutkimuksen teko ei niinkään kiinnostanut, vaan halusimme soveltaa oppimaamme käytännössä. Kiinnostus tapahtuman järjestämiseen heräsi opinnäytetyötä edeltävänä lukuvuonna Erasmus-vaihdossa Alankomaissa, NHTV Bredassa. Siellä tapahtuman järjestäminen näkyi laajana kurssi- ja projektitarjontana aiheesta. Paitsi että kiinnostus aiheeseen heräsi, omaksuimme myös paljon aiheeseen liittyvää teoriaa. Vaihdomme palattuamme muutimme Lahteen, josta löysimme opinnäytetyön aiheen ja toimeksiantajan. Innostuimme mahdollisuudesta toteuttaa iso tapahtuma.

Opinnäytetyömme tarkoitus on suunnitella ja toteuttaa vuosijuhla Peruspalvelukeskus Oivan henkilöstölle. Työssä käsitellään tapahtuman järjestämistä ja elementtejä, joita onnistunut tapahtuma sisältää. Lisäksi tarkastellaan työnantajan tarjoamaa vuosijuhlaa osana työhyvinvointia ja keinona edistää sitä. Työn tarkoituksena ei ole luoda uutta tapahtumaa, vaan uudistaa ja toteuttaa nykyinen. Tavoitteena on järjestää rennot ja mieleen painuvat vuosijuhlat, jossa osallistujat viihtyvät. Vuosijuhla on yksi keino saavuttaa Oivan visio 2013, jossa onnistuneen henkilöstöstrategian avulla on panostettu henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin, mikä hyvän työnantajaimagon kanssa on mahdollistanut henkilöstön saatavuuden. Käytännön juhla järjestelyjen raportoinnin lisäksi työssä arvioidaan tapahtuman onnistuneisuutta sekä esitetään kehitysehdotuksia oman kokemuksen ja saadun palautteen pohjalta. Työ on osittain synkronisesti raportoitu.

Opinnäytetyön liitteenä on tulevien juhla järjestelyiden helpottamiseksi tehty Opas Oivan vuosijuhlan järjestämiseen. Opas toimitetaan Oivan työntekijöille, joiden keskuudessa vuosijuhlan järjestysvuoro kulkee. Oppaassa toistuu opinnäytetyössä esiintyvää materiaalia, sillä opas tulee sellaisten henkilöiden käyttöön, jotka eivät lue tätä opinnäytetyötä. Opinnäytetyön avulla saamme arvokasta kokemusta ja tietotaitoa tapahtuman järjestämisestä sekä teoriassa että käytännössä. Tästä työstä on hyötyä sekä omalle ammatilliselle urallemme että Peruspalvelukeskus Oivan vuosijuhlia järjestävälle taholle. Lisäksi järjestetty vuosijuhla lisää työhyvinvointia Peruspalvelukeskus Oivassa.

Peruspalvelukeskus Oiva tarjoaa sosiaali- ja perusterveydenhuoltopalveluita. Se on liikelaitos Hollolan kunnan organisaatiossa, mutta toimii viiden eri kunnan alueella: Asikkalassa, Hollolassa, Hämeenkoskella, Kärkölässä ja Padasjoella. Oivan johtajana toimii Eeva Halme. Oivassa työskentelee sijaiset mukaan lukien 820 henkilöä. Peruspalvelukeskuksen toiminta voidaan jakaa viiteen eri kokonaisuuteen: Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, Sosiaalipalvelut, Koti- ja asumispalvelut, Terveyden- ja sairanhoidon palvelut sekä Hallinto- ja talouspalvelut. Nämä kokonaisuudet jaetaan edelleen pienempiin osastoihin. (Peruspalvelukeskus Oiva, 2010.)

Oivan vuosijuhlat on järjestetty aiemmin kolme kertaa. Kaksi kertaa juhlat on pidetty Viitailan seurojentalolla Asikkalassa, ja viime vuonna vuosijuhlien pitopaikkana toimi Wanha Walimo Lahden keskustassa. Osallistujia juhlissa on ollut 180–240 vuodesta riippuen. Juhlat ovat kulkeneet lähes samalla kaavalla ja aikataululla joka vuosi. Tapana on ollut tarjota sekä ruokaa että juomaa. Ohjelmassa on ollut osallistujien itsensä valmistelemia ohjelmanumeroita sekä henkilökunnasta koottu orkesteri Julkinen Zektori. Lisäksi tapana on ollut esitellä eri yksiköiden johtajat, jotta ainakin ison organisaation johto tulisi tutuksi työntekijöille. Aikaisempien Oivan vuosijuhlien ohjelmat ovat liitteenä, ja niistä käy ilmi, että ne ovat olleet keskenään lähes identtiset (liite 1).

Järjestelyistä vastaa henkilökunta, ja järjestysvuoro kiertää niin, että se on yhdellä osastolla vuorollaan. Tapana on ollut, että seuraavien juhlien järjestysvuoro arvotaan juhlissa. (Kunttunen, 2010.) Tänä vuonna vuorossa on Erytyispalveluiden osasto, joka toimii Sosiaalipalvelujen alla. Erytyispalveluiden päällikkönä toimii Leena Kunttunen (Peruspalvelukeskus Oiva, 2010). Järjestelyt toteutetaan vapaaehtoisvoimin eikä innokkaita usein ole paljon. Juhlien järjestäminen usealle sadalle on itsessään iso työ. Juhlajärjestelyt oman päivätyön ohella vievät paljon aikaa ja vaivaa, varsinkin kun järjestäjiä on vähän. Siksi Erytyispalvelut antoi toimeksiannon juhlien järjestämisestä meille, joilla on ammattitaitoa ja aikaa paneutua juhlanjärjestelyihin.

2 TYÖHYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, työ on tuottavaa ja työolot ovat turvalliset ja terveyttä edistävät. Työhyvinvointiin kuuluu myös työyhteisön ja työympäristön tuki työntekijän työuralle. (Työterveyslaitos 2011b.) Tärkeää on myös, että työ koetaan palkitsevaksi ja osaksi työntekijöiden elämänhallintaa. Laajasti ajateltuna työhyvinvointiin liittyvät aina ammattitaitoiset työntekijät, jotka tekevät tuottavaa työtä hyvin johdetussa organisaatiossa. (Työturvallisuuskeskus 2011.)

Työhyvinvoinnin perustana voidaan käyttää ihmisen perustarpeita ja Maslow'n tarvehierarkiaa. Maslow'n mukaan ihmisen perustarpeita ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, yhteenkuuluvuuden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Keskeisiä kysymyksiä työhyvinvoinnissa on, miten hyvin tarpeet tyydyttyvät työssä ja yksityiselämässä ja miten kyetään elämään omien arvojen mukaista elämää. Työhyvinvoinnin ja yleisen hyvinvoinnin edellytyksenä on, että nämä edellä mainitut tarpeet tyydyttyvät. Myönteiset vaikutukset peilautuvat koko työyhteisöön ja liiketoimintaan. (Työturvallisuuskeskus 2011.)

Työelämän kovan kilpailun ja vaatimusten myötä ei enää riitä, että hyvällä työntekijällä ei ole paljon sairauksia ja sairauspoissaoloja. Globaalissa maailmassa ei enää pärjätä pelkällä ahkeruudella ja kuuliaisuudella, vaan työntekijältä vaaditaan myös innovatiivisuutta sekä aloitteellisuutta, luovuudesta puhumattakaan. Lisäksi työntekijältä ja työyhteisöiltä odotetaan perustyösuorituksen lisäksi sujuvaa yhteistyötä, vastuun ottamista omasta suorittamisesta ja osaamisen kehittämistä. On tärkeää, että työntekijä pystyy säilyttämään nämä ominaisuudet sekä uudistumaan ja kehittämään toimintaansa jatkuvasti. Koska osaava henkilöstö on toimivan ja kilpailukykyisen organisaation peruskiviä, on työntekijöiden motivaatiosta, sitoutumisesta, jaksamisesta ja hyvinvoinnista pidettävä hyvää huolta. Näin työyhteisö voi hyvin ja tuottaa voimavaroja organisaation käyttöön. (Työterveyslaitos 2011i.)

2.1 Työhyvinvointi yhteisö- ja yksilötasolla

Ongelmia työhyvinvoinnissa voi esiintyä sekä ryhmä- että yksilötasolla. Yksilön hyvinvoinnista puhuttaessa ongelmat ilmenevät yleensä työssä jaksamisessa. Ryhmän työhyvinvoinnin ongelmat puolestaan ilmenevät epäasiallisena kohteluna sekä konflikteina ja ristiriitoina. Työhyvinvoinnin ongelmat voivat näkyä myös sekä fyysisinä että henkisinä oireina. Tässä yhteydessä keskitytään enemmän henkiseen toimintakykyyn kuin fyysiseen jaksamiseen. (Työterveyslaitos 2011c.)

2.1.1 Työyhteisön hyvinvointi

Terveen työyhteisön tunnusmerkkejä ovat avoin vuorovaikutus, sujuva yhteistyö sekä ongelmien avoin ja rakentava käsittely. Työyhteisössä kiinnitetään huomiota ongelmien ennalta ehkäisyyn ja ratkaisu- eikä ongelma-keskeiseen ajatteluun. Kuten aiemmin on mainittu, motivoitunut henkilökunta on innostunut työstään. Terveessä työyhteisössä ei myöskään unohdeta fyysistä terveyttä, vaan työterveyshuolto ja työsuojelu ovat osa työhyvinvointia.

Hyvässä ja toimivassa työpaikassa työn järjestelyissä, johtamisessa ja työyhteisön toiminnassa sekä arjen vuorovaikutuksessa on panostettu siihen, että henkilöstö voi riittävästi kokea työssään itsenäisyyttä, yhteenkuuluvuutta sekä saada onnistumisia ja positiivista palautetta. Parhaassa tapauksessa jokainen tuntee työnsä tavoitteet ja vastuut, kokee voivansa hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan omassa työssään ja voi tehdä palkitsevaa yhteistyötä kannustavassa ja innostavassa työilmapiirissä. Tärkeää on luoda työpaikoille hyvä yhteishenki, jotta henkilöstö viihtyy ja jaksaa työssään. Parhaassa tapauksessa jokainen työntekijä voi hyödyntää vahvuuksiaan, osaamistaan ja luovuuttaan tehdessään jokapäiväistä työtään. Lisäksi työntekijät tuntevat omat vastuunsa ja tavoitteensa.

Työhyvinvoinnin edistäminen perustuu yhteistyöhön johdon, esimiesten ja työntekijöiden välillä. Tässä yhteistyössä mukana ovat myös muun muassa henkilöstötoimi, työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Joissain tapauksissa mukaan saatetaan ottaa myös asiantuntijoita organisaation ulkopuolelta. Työhyvinvoin-

nin kehittämisessä olennaista on kaikkien osapuolten sitoutuminen kehittämiseen ja toiminnan jatkuvuus. Organisaation olisi hyvä ottaa työhyvinvoinnin kehittäminen yhdeksi toiminnan muodokseen ydinprosessiensa rinnalle. Näin työyhteisöä voidaan tukea myös epävarmoina aikoina ja tilanteissa, jotka vaikuttavat työyhteisön toimintaan ja ilmapiiriin. Vaikka täydellinen työilmapiiri ja ideaalinen työyhteisö ovatkin melkein mahdottomia saavuttaa, työyhteisöä kannattaa arvioida ja kehittää jatkuvasti. (Työterveyslaitos 2011g.)

Erimielisyydet työyhteisössä

Terveen ja toimivan työyhteisön ei tarvitse olla ristiriidaton ja yksimielinen, vaan tärkeää on, että erimielisyyksistä uskalletaan puhua ja ongelmatilanteet käsitellään avoimesti ketään syyttelemättä. Usein erimielisyydet ja riidat työpaikoilla alkavat mielipide- tai näkemyseroista, joita ei ole osattu käsitellä oikein. Pitkittyessään näiden erojen aiheuttamat ristiriidat johtavat helposti yhteistyöongelmiin, joissa vaaditaan eri osapuolilta puolien valitsemista. Pahimmillaan tällainen mustavalkoajattelu ja pitkittyneet ja selvittämättömät ristiriidat voivat aiheuttaa jopa työpaikkakiusaamista. Konfliktitilanteilla on kuitenkin myös positiivisia puolia. Niitä voidaan pitää eräänlaisina viestin tuojina, jotka kertovat asioista, jotka kaipaisivat yhteistä pohdintaa ja keskustelua. Tällaisten konfliktitilanteiden ratkominen auttaa yhteisöä kehittämään ja uudistamaan toimintatapojaan.

Pyrkimyksenä tulisikin olla, että työyhteisössä syntyvät ristiriidat selvitettäisiin työpaikalla. Oleellista on, että ihmissuhdeongelmia lähdetään ratkomaan ennen kuin ne henkilöityvät keneenkään. Ongelmia pitäisi ajatella työn eikä henkilöiden näkökulmasta. Tärkeää on avoin vuorovaikutus osapuolten kesken ja kyky kompromisseihin. (Työterveyslaitos 2011j.)

2.1.2 Yksilön työhyvinvointi

Vaikka erilaiset ja –tyyppiset haasteet kuuluvat ihmiselämään ja tarjoavat hyvän mahdollisuuden oppia uutta, niiden kohtaaminen saattaa usein laukaista stressin. Pieninä annoksina haasteet ja lievä stressi edistävät tehtävistä suoriutumista, ja varsinkin haasteista selviytyminen kunniakkaasti luo hyvinvointia. Stressin avulla ihmi-

nen pyrkiikin suuntaamaan ja aktivoimaan voimavarojaan haasteiden kohtaamista varten. Jos stressi kuitenkin ilmenee hyvin voimakkaana tai pitkäkestoisena, se saattaa johtaa paitsi henkisiin myös fyysisiin terveysongelmiin.

Työssä hyvinvoivan ihmisen tunnusmerkkejä ovat yleisesti ottaen sitoutuneisuus ja tyytyväisyys työtään kohtaan, pysyvyyden tunne sekä avoin perusasenne. Lisäksi ihminen on kiinnostunut yhteisistä asioista ja osallistuu niihin mielellään. (Työterveyslaitos 2011a.)

Henkilöstön näkökulmasta työhyvinvoinnin henkisiä puolia voidaan tarkastella työn kokemiseen liittyvien tunnetilojen perusteella, joita alla oleva kuva työhyvinvoinnin ulottuvuuksista havainnollistaa (Kuvio 1.) (Työterveyslaitos 2011h).



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tunnetilat (Työterveyslaitos 2011h).

Työntekijän virittynyttä mielihyvää eli innostuneisuutta työssä kuvaa työn imun käsite. Työn imu on suuri osa työhyvinvointia, ja sillä tarkoitetaan yleistä myönteistä motivaatiotilaa työssä. Työn imu on yleinen ja suotava ilmiö työpaikoilla, toisin kuin työpahoinvoinnin oireet. Työn imussa oleva työntekijä on omistautunut tekemälleen työlle ja usein myös ylpeä työstään. Hän ei pelkää vastoinkäymisiä vaan tekee työtä tarmokkaasti ja reippaasti. Tärkeää organisaation kannalta on, että työntekijä viihtyy ja kokee tekevänsä työtä, jolla on merkitystä ja joka tarjoaa tarpeeksi haasteita. (Työterveyslaitos 2011e.)

Työn imun vastakohtana voidaan pitää työuupumusta tai kyllästymisen kokemista työssä. Kyllästymisellä viitataan tässä yhteydessä työntekijän kokemaan tyytymättömyyteen työtään kohtaan. Työhönsä kyllästynyt ihminen ei myöskään anna paras-taan työtehtävissään vaan suorittaa ne vain kaavamaisesti. Kyllästymistä ja ”leipään-tymistä” työhön voivat aiheuttaa muun muassa työn itsenäisyyden ja onnistumisen puute sekä positiivisen palautteen riittämättömyys. Näitä tekijöitä pidetään juuri työn imua ylläpitävinä, ja näihin asioihin huomiota kiinnittämällä voi parantaa henki-löston työhyvinvointia ja työn imua.

Työhyvinvoinnin yhtenä ulottuvuutena on myös lievän mielihyvän kokeminen ilman erityistä virittymisen tilaa. Tällaisia kokemuksia tarvitaan erityisesti akuutista kuormi-tuksesta palautumiseen. Akuutista kuormituksesta voi palautua rentoutumalla esi-merkiksi taukoliikunnan tai kahvitauon avulla. Tällainen tila elvyttää mieltä ja on tar-peellinen, jotta työntekijä jaksaa työskennellä päivän tehokkaasti. Jos työntekijä ko-kee työssään vain lievää mielihyvää vailla erityistä virittyneisyyttä, ei työ houkuta tekemään erityisiä ponnisteluja vaan työ suoritetaan ennemminkin rutiinimaisella asenteella.

Työssä voidaan kokea työhyvinvoinnin lisäksi myös työpahoinvointia, joka voi ilmetä työstressinä. Kuten kuvioista 1. ilmenee, työstressistä kärsivä ihminen kokee työssään mielihäpä, joka voi ilmetä ahdistuksena, hermostuneisuutena ja jopa fyysisinä oirei-na, kuten univaikeuksina. Pitkittyessään työstressi voi aiheuttaa vakavaa työuupu-musta, masennusta ja jopa työkyvyttömyyttä. Tällöin myönteiset kokemukset työstä ovat vähäiset tai puuttuvat kokonaan ja työntekijän vireystila on erittäin matala. Kun työntekijä ajattelee ja tekee jatkuvasti töitään ja työntekoa luonnehtii lähes pakko-mielteinen ”draivi” saattaa kyseessä olla työholisti. Tällöin työntekijä työskentelee huomattavasti enemmän kuin työn vaatimukset edellyttävät. Myös tähän työtapaan liittyy usein työstressin ja työuupumuksen oireita. (Työterveyslaitos 2011h.)

2.2 Työhyvinvoinnin edistämistoimet

Organisaatiossa voidaan edistää työhyvinvointia merkittävästi jo pienillä toimilla. Ensinnäkin työyhteisön tulisi sopia yhteisistä pelisäännöistä, joiden mukaan kaikki toimivat. Näin kaikki tietävät, kuinka toimia ja kaikkia kohdellaan tasapuolisesti. Tasapuolisuutta, arvostusta ja vaikuttamisen tunnetta lisää myös avoin tiedotus organisaatiossa. On tärkeää, että tieto ei kulje organisaatiossa vain hierarkkisesti ylhäältä alaspäin, vaan ideoita ja ehdotuksia otetaan vastaan ja tieto kulkee avoimesti myös alhaalta ylöspäin. (Työterveyslaitos 2011f.)

Oleellinen osa työssä viihtymisessä on työpaikan yhteishenki ja työtoverien kanssa toimeentuleminen. Yhteisöllisyyteen ja sen ylläpitämiseen työyhteisössä tulisikin kiinnittää huomiota, sillä työntekijöiden tuntema yhteenkuuluvuus on tärkeä voimavartekijä organisaatiolle. (Työterveyslaitos 2011f.) Hyvän yhteishengen ansiosta henkilöstö myös jaksaa työssään paremmin. Yhteishenkeä voi parantaa erilaisilla työyhteisön yhteisillä virkistyspäivillä, Työkyvyn ylläpito -päivillä, koulutuksilla ja rakentamalla avointa työilmapiiriä. Yhteisöllisyyteen ja viihtymiseen liittyy oleellisesti myös uusien työntekijöiden asianmukainen perehdyttäminen ja ”mukaan porukkaan” ottaminen. Uudet työntekijät perehdytetään myös yhteisiin pelisääntöihin. Näin työyhteisöön on mukava tulla uutena työntekijänä ja myös työpaikan imago paranee (Työterveyslaitos 2011f).

Tässä on keskitytty enemmän henkiseen jaksamiseen ja työssä viihtymiseen kuin fyysisiin puoliin, joita ei myöskään saisi unohtaa. Työergonomia, fyysisen rasituksen ja palautumisen huomioon ottaminen ja erilaiset työkykyä ylläpitävät toimet, esimerkiksi liikuntaetuuudet tai kuntokartoitukset, ovat myös tärkeitä työhyvinvoinnin parantamiskeinoja.

Paras keino lähteä kehittämään työhyvinvointia on ensin kartoittaa nykyinen tilanne työhyvinvoinnin suhteen; mitä toimenpiteitä on jo käytössä, miten henkilöstö arvioi työssä jaksamistaan, työilmapiiriä ja työhyvinvointiaan. Sen jälkeen voi alkaa miettiä sopivia keinoja ja työkaluja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kehitystä tulee myös

seurata jatkuvilla arvioinneilla ja seurannalla esimerkiksi vuosittaisilla työhyvinvointikyselyillä.

Työhyvinvoinnin portaat

Näiden käytännön vinkkien lisäksi työhyvinvointia voi lähestyä toimintamallien kautakin. Työhyvinvointia voi organisaatiossa edistää esimerkiksi Työhyvinvoinnin portaat – mallilla, joka perustuu Maslow'n tarvehierarkiaan sekä työhyvinvoinnin edistämismalleihin. Malli on hyödyllinen, kun organisaatiossa halutaan saada aikaan pitkäaikaisia muutoksia. Tämä kehittämisjärjestelmä on kuvattu systemaattiseksi malliksi, ja sen avulla on pyritty löytämään organisaation keskeiset prosessit, joihin halutaan vaikuttaa. Systemaattisen kuvaamisen avulla pyritään ymmärtämään eri osien vaikutus kokonaiskuvaan. (Rauramo 2008, 34.) Malli lähtee Maslow'n tarvehierarkiateorian mukaisten ihmisen perustarpeiden tyydyttämisestä. Tässä mallissa jokainen viidestä tarpeesta on käsitelty erikseen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Ensimmäinen askel - Psykofyysiset tarpeet

Työhyvinvoinnin kannalta psykofyysiset tarpeet täyttyvät, kun työ on tekijälleen sopivaa, tarpeeksi haasteellista, muttei liian raskasta. Tärkeitä ja välttämättömiä tekijöitä psykofyysisten tarpeiden tyydyttämiseen ovat myös sairauksien hoito ja niiden ehkäisy sekä riittävä lepo ja laadukas ravinto. Työn pitää mahdollistaa myös virikkeellinen vapaa-aika. Näissä tekijöissä tärkeä tukiorganisaatio on työterveyshuolto. (Mts. 35.)

Toinen askel- Turvallisuuden tarve

Kokeakseen turvallisuuden tunnetta on työntekijän ensinnäkin saatava turvallinen toimintaympäristö ja -tavat. Lisäksi turvallisuuden tarpeen – erityisesti henkisen hyvinvoinnin - tyydyttämiseksi on työntekijälle tarjottava jatkuva työsuhde kaikin puolin tasapuolisessa työyhteisössä unohtamatta riittävää palkkausta. Tukina tässä ovat aktiivinen työsuojelu, hyvin suunnitellut toimintaprosessit ja johdonmukainen riskienhallinta työelämässä. (Mts. 35.)

Kolmas askel - Liittymisen tarve

Liittymisen tarpeen tyydyttymiselle ovat tärkeitä työyhteisön yhteishenki ja yksilön vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Avoimella vuorovaikutuksella ja molemminpuolisella luottamuksella tuetaan hyvää yhteishenkeä. Vuorovaikutus on merkittävä myös toimivissa esimies-alainen – suhteissa ja työn kehittämisessä. Liittymisen tarpeen tyydyttymiselle on tärkeää myös työntekijän tunne, että työnantaja huolehtii ja välittää henkilöstöstään ja tehdystä tuloksesta. (Mts. 35.)

Neljäs askel - Arvostuksen tarve

Henkilöstön tuntemaa arvostusta lisää ja organisaation visio, missio ja strategiat, jotka tukevat hyvinvoinnin lisäämistä. Tärkeitä ovat myös eettisesti kestävät arvot, joita organisaation toiminnassa myös noudatetaan. Jokapäiväisessä työssä näkyviä arvostuksen merkkejä ovat palkka sekä muut palkitsemisen muodot lisänään oikeudenmukainen ja riittävän positiivisen palautteen antaminen. Myös toiminnan ja työtehtävien suunnittelu ja arviointi niin, että työntekijä pääsee osallistumaan kehittämiseen, on tärkeää arvostuksen tunteen kannalta. (Mts. 35.)

Viides askel - Itsensä toteuttamisen tarve

Jotta henkilöstö kokee toteuttavansa itseään, on tärkeää, että organisaatio tukee jatkuvaa oppimista ja oman osaamisen kehittämistä työssä. Jatkovaa oppimista ja kehittämislle avointa ilmapiiriä tulisi edistää ja tukea sekä yksilö- että ryhmätasolla. Tämä tukee osaltaan organisaation strategioita ja visiota sekä auttaa organisaatiota saavuttamaan asettamia tavoitteita. Työn tulisikin tarjota oppimismahdollisuuksia ja – kokemuksia sekä onnistumisia. Merkittävää on, että työntekijä tuntee hyödyntävänsä ominaisuuksiaan ja edellytyksiään työssään kokonaisvaltaisesti. (Mts. 35.)

Peruspalvelukeskus Oivan henkilöstölleen vuosittain järjestämät juhlat liittyvät läheisesti sekä liittymisen että arvostuksen tarpeisiin. Kyseisiä juhlia järjestämällä ope-roidaankin siis työhyvinvoinnin portailta kolme ja neljä ja pyrkimyksenä on tyydyttää edellä mainittuja henkilöstön tarpeita. Vuosijuhlan avulla pyritään parantamaan yhteishenkeä paitsi eri toimipaikkojen ja yksiköiden sisäisesti niin myös koko organisaation laajuisesti. Vuosijuhlalta halutaan luoda rento tapahtuma, jossa niin yksiköiden kuin myös esimiesten ja alaisten väliset rajat unohtuvat. Tapahtumalla työnantaja

haluaa myös välittää henkilöstölleen arvostuksensa sitä kohtaan. Vuosijuhlaa voidaan pitää myös yhtenä palkitsemisen muotona. Järjestämällä mieleenpainuvan juhlan henkilöstölleen työnantaja luo samalla hyvän työnantajan imagoa.

2.3 Työhyvinvointi ja tuottavuus

Organisaation tärkein voimavara on sen hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation toimintaan merkittävästi. Hyvinvoiva henkilöstö parantaa paitsi organisaation taloudellista tulosta ja kilpailukykyä niin myös sen mainetta. Panostus työhyvinvointiin siis kannattaa myös taloudellisesti, vaikka usein sitä ajatellaan vain kustannuksena. Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin panostus tuo organisaatiolle keskimääräisesti kuusinkertaisen taloudellisen hyödyn. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteet ovat siis taloudellisesti hyvinkin kannattavia. Esimerkiksi Dragsfjärdissä toteutettu Druvan -projekti oli taloudellisesti kannattava vaikka kunta laittoi työhyvinvointiin 20 kertaa enemmän rahaa kuin aiemmin. (Työterveyslaitos 2011d.)

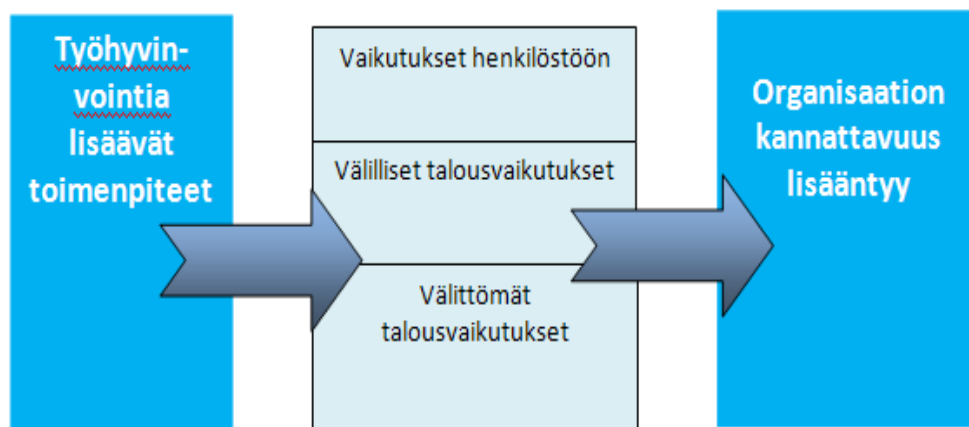
Myös Suomen Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan suomalaisen työn kilpailukyvyyn ja väestön ikärakenteen muuttumisen vuoksi on työn laatuun ja tuottavuuteen saatava huomattavia parannuksia jo lähivuosina, kun työikäisten määrä suhteessa eläkeläisiin vähenee entisestään (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2010a). Jotta työikäisten työuria voitaisiin pidentää ja siten turvata toimeentulo myös vanhemmalle sukupolvelle, on työn laatua, tuottavuutta ja työssä jaksamista parannettava ja ohjattava siihen lisää resursseja. Tämä tulee näkymään varsinkin sosiaali- ja terveysalalla, jossa työ saattaa olla henkilöstölle sekä fyysisesti että henkisesti raskasta ja asiakas- ja potilasmäärät vain jatkavat kasvuaan vuosi vuodelta.

Keskeistä myös peruspalvelukeskus Oivan toiminnalle on tehokkuus ja läpinäkyvyys (Peruspalvelukeskus Oiva 2008, 1). Liiketoimintastrategiassa Oivassa korostetaan toimintojen kannattavuutta, joten työhyvinvointi tulisin ottaa huomioon liiketoimintaa kehittäessä. Työhyvinvointiin panostamalla voitaisiin työuria pidentää ja tuottavuutta parantaa; molemmat ovat asioita, joista olisi hyötyä tällä pienistä resursseistaan tunnetulla alalla. Erityisen tärkeää tämä on myös siksi, että kyseessä on paitsi

kunnallinen liikelaitos myös sosiaali- ja terveysalan laitos, joten sen tulisi olla hyvänä esimerkkinä myös muille. Strategiassa oleellista on myös joustavuus ja ennakoiminen, joita voidaan helposti soveltaa myös henkilöstöstrategiaan ja hyvinvoinnin parantamiseen. Yhdeksi Oivan keskeisistä valinnoista luetaan liiketoimintaa tukeva henkilöstöstrategia ja peruspalvelukeskus onkin nostanut henkilöstön myös osaksi 2013 vuoden visiotaan. Vuoden 2013 visiossa Oiva on panostanut henkilökuntaansa ja sen hyvinvointiin ja ammattitaitoon ja näin luonut myös positiivista työnantajaimagoa. (Mts. 4.)

Työhyvinvoinnilla parempaan kannattavuuteen

Työhyvinvoinnin parantamisella on vaikutuksia sekä organisaation henkilöstöön että talouteen. Taloudelliset vaikutukset voidaan jakaa välittömiin ja välillisiin vaikutuksiin. Kun tuotot kasvavat ja kustannukset pienenevät, organisaation kannattavuus lisääntyy. Kuvio 2 havainnollistaa tätä prosessia.



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin parantamisen vaikutukset (Työterveyslaitos 2011d).

Kasvattamalla työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä henkilöstö sitoutuu paremmin organisaatioon ja on motivoituneempaa ja innovatiivisempaa kuin aiemmin. Lisäksi henkilökunnan jäsenet haluavat olla töissä ja ovat tärkeä voimavara yritykselle. Toisin sanoen työntekijät tuntevat työn imua.

Kun työhyvinvointi paranee niin henkilöstön sairauspoissaolot vähenevät ja näin myös sairaus- ja tapaturmakulut alenevat. Myös tehokas työaika lisääntyy, kun yksilöt ovat motivoituneempia ja innovatiivisempia, tämän seurauksena myös yksilön tuottavuus lisääntyy. Nämä ovat työhyvinvoinnin parantamisen välittömiä talousvaikutuksia. Välillisinä talousvaikutuksina työn tuottavuus ja laatu paranevat. Lisäksi palvelu- ja prosessi-innovaatiot lisääntyvät organisaatiossa, kun työntekijät jaksavat työssään paremmin ja ovat omistautuneita. Näin myös innovatiivisuus ja luovuus lisääntyvät ja toimintaa voidaan kehittää helpommin.

Työhyvinvointiin suunnattujen investointien kannattavuuden arviointiin voidaan käyttää erilaisia työkaluja. Yksi tällainen työkalu on Potentiaali-analyysityökalu, joka näyttää euroina ja havainnollistaa, kuinka työhyvinvointia edistävät toimenpiteet johtavat tuottavuuden kasvuun henkilöstön vaihtuvuuden ja sairauspoissaolojen ja muiden kulujen vähenemisen kautta. Esimerkiksi Potentiaali-mallin avulla voidaan tehdä etukäteislaskelmia toimenpiteiden suunnittelun ja muutosten vaikutusten tarkastelun avuksi. (Työterveyslaitos 2011d.)

Palkitseminen

Palkitseminen on tärkeä osa henkilöstöstrategiaa ja voidaan nähdä johtamisen välineenä. Palkitsemisen tarkoitus on houkutella organisaatioon osaavaa työvoimaa, saada heidät pysymään organisaatiossa ja motivoida heitä kehittymään työssään. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010b.)

Nykyään palkitseminen on aina vain tärkeämpi ja tärkeämpi osa esimiestyötä. Palkitseminen käsitteenä sisältää paljon muutakin kuin rahallista korvausta tehdystä työstä. Palkan lisäksi käytetään usein myös muita rahanarvoisia etuja, kuten esimerkiksi henkilökunta-alennuksia. On olemassa kuitenkin myös aineettomia palkitsemistapoja. Kokonaisuus millä tavoin organisaation henkilöstöä palkitaan, tuleekin suunnitella tarkoin ja organisaatiossa on hyvä ajatella palkitsemista laajempina kokonaisuutena kuin vain rahallisena palkan maksuna. Työtä koskevat lait ja eri toimialojen työehtosopimukset luovat puitteita palkitsemiselle, mutta loppujen lopuksi suurin työ palkitsemisessa ja sen suunnittelussa jää organisaatiolle. (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2010c.)

Peruspalvelukeskus Oivan liiketoimintastrategiassa on nostettu esiin strategisina kehittämiskohteina ja menestystekijöinä, jotka mahdollistavat vision saavuttamisen, henkilöstöetuuksien ja palkitsemisjärjestelmän rakentaminen (Peruspalvelukeskus Oiva 2008, 6). Henkilöstölle suunnattu tapahtuma onkin onnistuessaan hyvä lisä palkitsemisjärjestelmään rahapalkan ja muiden etuuksien lisäksi. Onnistunut tapahtuma antaa elämyksen henkilöstölle ja herättää tunteen arvostuksesta ja välittämisestä, jota rahallinen palkka ei pysty korvaamaan. Tämän takia henkilöstötapahtuman suunnitteluun ja järjestämiseen kannattaa työnantajan uhrata tarpeeksi aikaa ja resursseja.

3 ONNISTUNUT TAPAHTUMA

Tapahtuma määritellään moniselitteiseksi käsitteeksi, jota voidaan käyttää useissa arkielämän rutiineista eroavissa tilanteissa (Mäkinen & Sorvari 2001, 6). Tapahtumat ovat tekoja tai tekojen sarjoja, jotka tehdään ja vastaanotetaan ainakin osittain samanaikaisesti. Tapahtuma on aineeton eikä sitä voi varastoida, myydä eteenpäin tai täysin havainnollistaa etukäteen. Tapahtumasta jää osallistujalle ainoastaan tämän oma kokemus siitä ja siksi jokaisella on oma mielipiteensä tapahtuman onnistumisesta. (Iiskola-Kesonen 2004, 16.)

Tapahtumien järjestäminen kumpuaa ihmisen tarpeesta merkitä ja juhlistaa elämän tärkeitä tilanteita. Ihmisten syiksi kokoontua yhteen on listattu sekä hyötynäkökulma, esimerkiksi heimo- tai kyläkokous, että kokoontumisen tuoma yhteenkuuluvaisuuden tunne. Jo viime vuosisadalla Suomessa on tapahtunut eriasteista organisointumista ja erilaisia yhteisöjä on syntynyt. Tästä on kehittynyt vireä yhdistys- ja seuratoiminta, joka on osaltaan lisännyt tapahtumien järjestämistä merkittävästi. (Mäkinen & Sorvari 2001, 6.)

Suomessa järjestetään paljon erilaisia tapahtumia eri tavoin ja eri tarkoituksiin. Tapahtumatyyppit luokitellaan useimmiten niiden koon, tarkoituksen tai luonteen mukaan. Muita luokitteluperusteita voivat olla esimerkiksi järjestäjä, tapahtumapaikka

tai osallistujat. (Mts. 7.) Mahdollisuuksia tapahtuman toteuttamiseen on lukuisia. Tapahtuma voidaan toteuttaa joko itse alusta loppuun tai ostaa kokonaisuudessaan ulkopuoliselta tapahtumanjärjestäjältä. On myös mahdollista ostaa tapahtuman eri osat eri palveluntarjoajilta ja yhdistää ne toimivaksi kokonaisuudeksi. Neljäs vaihtoehto on hyödyntää valmista kattotapahtumaa, esimerkiksi konserttia tai urheilukilpailuja, jolloin teema ja puitteet ovat tapahtumassa valmiina. (Vallo & Häyrinen, 2008, 65.) Oivan vuosijuhla lukeutuu kolmantena mainittuun, eli se toteutetaan ostamalla osa palveluista eri palveluntarjoajilta ja yhdistämällä ne kokonaisuudeksi. Myös me toimimme tapahtumassa ulkopuolisena palveluntarjoajana: konsultteina, joilta työryhmä ostaa palveluita.

3.1 Tavoite ja viesti

Jokaisella tapahtumalla on tavoite. Tavoite vastaa kysymykseen miksi ja kenelle tapahtuma järjestetään? Tavoite voi olla esimerkiksi taloudellinen, imagollinen tai kilpailullinen. Tapahtumalla voidaan myös aktivoida ihmisiä tai elävöittää paikkakuntaa. (Iiskola-Kesonen 2004, 9.) Tavoitteen pitää olla selkeä ja konkreettinen. Tapahtumaa ei pidä järjestää vain perinteen vuoksi. Jos tapahtumasta on tullut toistuva, sillä on varmasti syntyhetkellään ollut jokin tavoite. Kun ryhtyy järjestämään tapahtumaa, on mietittävä, onko tavoite muuttunut alkuperäisestäään jotenkin tai kokonaan. Omien intressien sijaan on pohdittava, mitkä asiat, ideat tai arvot ovat sellaisia, että ne saavat kohderyhmän innostumaan ja osallistumaan tapahtumaan. (Vallo & Häyrinen 2008, 103.)

Peruspalvelukeskus Oivan yhtenä tavoitteena on luoda yksi yhteinen Oiva, jossa toteutuu asiakaslähtöisyys, toimintojen tehokkuus sekä yhteistoiminta-alueen kunta-laisten oma vastuunkanto. Lisäksi vuonna 2008 tehdyssä liiketoimintasuunnitelmassa Peruspalvelukeskus Oivasta tehdyn SWOT -analyysin perusteella yhdeksi vahvuudeksi arvioidaan vahva verkostoituminen mutta samalla uhkana nähdään henkilöstön saatavuus tulevaisuudessa. Tavoite yhteisen Oivan luomiseksi, vahvan verkostoitumisen ylläpitämiseksi sekä henkilöstön saatavuuden ja vaihtuvuuden uhan minimoimiseksi nykyisestä osaavasta henkilökunnasta on hyvä pitää kiinni ja heitä tulisi arvostaa.

Vuosijuhla auttaa saavuttamaan Oivan visiota 2013, jossa henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin on panostettu onnistuneen henkilöstöstrategian toimeenpanon perusteella ja se on hyvän työnantajaimagon kanssa mahdollistanut henkilöstön saatavuuden. (Peruspalvelukeskus Oiva 2008, 4.) Vuosijuhla on oiva tapa luoda yhteishenkeä eri yksiköiden välille, palkita henkilöstöä ja lisätä molemmin puolta arvostusta, mikä lisää sitoutumista organisaatioon.

Sen lisäksi, miksi tapahtuma järjestetään, kannattaa pohtia myös, mitä sillä halutaan viestiä. Se, millaisen tapahtuman organisaatio järjestää, kertoo organisaatioista ja sen arvoista. Viestiin vaikuttavat tavoitteiden lisäksi esimerkiksi teema, tapahtumapaikka, tarjoilu ja ohjelma. Nämä erilliset elementit ovat viestejä itsessään ja niiden tulisi muodostaa hallittu kokonaisuus, jotta tapahtuma onnistuu. Tapahtuma epäonnistuu, jos viestejä on liikaa tai ne vievät eri suuntiin eikä tapahtuman tavoite käy selväksi itse tapahtumassa. (Vallo & Häyrinen 2008, 106.) Tapahtuma menee pieleen myös, jos kutsussa annettuja lupauksia ei lunasteta ja järjestelyt on huonosti hoidettu (Vallo 2009, 40.)

3.2 Tapahtumamarkkinointi

Tapahtumamarkkinoinnin tavoitteena on vuorovaikutteisella tavalla yhdistää organisaatio ja sen kohderyhmä valitun teeman ja idean ympärille tapahtumaan, joka on toiminnallinen kokonaisuus. Tapahtumamarkkinoinnin kolme kriteeriä ovat:

1. Tapahtuma on etukäteen suunniteltu.
2. Tavoite ja kohderyhmä on määritelty.
3. Tapahtumassa toteutuvat kokemuksellisuus, elämyksellisyys ja vuorovaikutteisuus.

Oleellista tapahtumamarkkinoinnissa on se, että se on osa markkinointistrategiaa – tavoitteellista toimintaa, jolla rakennetaan tai vahvistetaan yrityksen imagoa tai sen tuotteiden ja palveluiden brändiä. Jokaiselle tapahtumalle on määriteltävä kohderyhmä ja tavoite. (Vallo & Häyrinen, 2008, 19.) Peruspalvelukeskus Oivan tapauksessa

tahdotaan parantaa sekä työnantajaimagoa että henkilöstön viihtyvyyttä ja verkostoitumista järjestämällä kaikille yhteiset ja mieleenpainuvat vuosijuhlat.

Tapahtumamarkkinoinnin vahvuudet

Tapahtumamarkkinoinnin vahvuuksia ovat esimerkiksi seuraavat:

- Vuorovaikutteisuus ja henkilökohtaisuus osallistujan ja järjestäjän välillä
- Kokonaisuuden hallittavuus
- Mahdollisuus asettaa tavoite ja saada välitön palaute sen saavuttamisesta
- Mahdollisuus rajata kohderyhmä
- Elämyksellisyys, ainutlaatuisuus

(Vallo & Häyrinen 2008, 21.)

Tapahtuma on muita markkinointiviestintävälineitä, kuten Oivan tapauksessa intranetiä tai sähköpostia intensiivisempi ja henkilökohtaisempi. Parhaimmillaan tapahtuma on ihmisten syvimpiin tunteisiin vaikuttamista. Teot vaikuttavat aina voimakkaammin kuin sanat ja siksi vuorovaikutteinen tapahtuma on oiva keino yhdistää organisaatio ja kohderyhmä.

Organisaation maine on pelissä jokaisessa tapahtumassa. Tapahtuma vaikuttaa maineeseen joko positiivisesti, negatiivisesti tai neutraalisti. Onnistunut tapahtuma jää osallistujien mieliin ja puheisiin ja välittyy siten myös organisaation ulkopuolisille tahoille, mikä vaikuttaa maineeseen positiivisesti. Huonosti järjestetty tapahtuma puolestaan saa osallistujat tuntemaan ettei heitä arvosteta, koska tapahtuman järjestämiseen ei ole nähty tarpeeksi vaivaa. Tämä vaikuttaa maineeseen negatiivisesti. Kolmas vaihtoehto on se, ettei tapahtuma jätä osallistujalle juuri minkäänlaista mielikuvaa eli vaikutukset ovat neutraaleja. Silloin herää kysymys, miksi nähdä kaikki se vaiva tapahtuman järjestämisen eteen, jos se ei herätä kohderyhmässä minkäänlaista reaktiota. (Mts. 27–28.)

3.3 Ideasta suunnitelmaksi

Kun tapahtuman järjestelyitä aloitetaan, on usein vaikea hahmottaa, mitä kaikkea työhön kuuluu, missä vaiheessa mitäkin pitäisi tehdä tai mistä tulisi aloittaa. Tapah-

tuman tuottamista voidaan verrata projektin läpiviemiseen. Tapahtumajärjestäjän oppaassa (7) projekti määritellään johdonmukaisesti vaiheesta toiseen eteneväksi ”tapahtumaketjuksi”, jonka toteutuksen yhteydessä saavutetaan haluttu tulos. Projektin käynnistämiseen tarvitaan hyvä idea, projektin tuottaja, rahoitus, tekijät ja aikataulu. Jos joku näistä elementeistä puuttuu, ei ole hyvä lähteä toteuttamaan vähänkään suurempaa projektia. Tapahtuma, kuten projektikin, on yleensä kertaluonteinen. Mikäli tapahtumasta kehittyy toistuva, siitä tulee osa organisaation vakituista toimintaa. (Iiskola-Kesonen, 2004, 8.) Vaikka Oivan vuosijuhla on toistuva tapahtuma, sitä ei voi kutsua vakituiseksi toiminnaksi eikä sitä ole mainittu osana liiketoimintaa. Vuosijuhla on perinne, mutta sen toteutuminen riippuu vuosittain muuttuvista tekijöistä kuten liikelaitoksen tuloksesta ja juhlan järjestäjistä sekä heidän aktiivisuudestaan.

Projekti etenee vaiheittain. Ideoinnin tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman monta erilaista ideaa ja ajatusta, joista osa karsitaan myöhemmin pois. Ideoinnissa apuna voi käyttää esimerkiksi aivoriihi- tai mindmapping -menetelmää. Ennen kuin ideatasolta edetään suunnittelun tasolle, on hyvä tarkastella ideoita ja niiden toteuttamismahdollisuuksia kriittisesti ja realistisesti. (Tapahtumajärjestäjän opas, 7.) Hyvää ideaa seuraa tavoitteiden määrittely, suunnittelu, toteutus ja päättäminen. Vaikka tapahtumaidea olisi kuinka hyvä ja työryhmä innokas, ei kannata lähteä toteuttamaan tapahtumaa liian nopeasti, sillä hyvän idean on ensin jalostuttava konkreettiseksi tavoitteiksi. Huolellinen suunnittelu takaa suuremmat mahdollisuudet tapahtuman onnistumiseen sekä tavoitteiden saavuttamiseen. On tärkeää, että suunnitteluun käytetään riittävästi aikaa. Hyvästä suunnitelmasta löytyvät sekä lyhyen että pitkän tähtäimen näkymät. On tärkeää varautua myös muuttuviin olosuhteisiin. Huolellisella suunnittelulla voidaan jakaa työmäärä ja resurssit tasaisesti. Näin koko toiminnan tehokkuus paranee. Suunnittelua seuraavat toteutus ja päättäminen. (Iiskola-Kesonen, 2004, 9.)

Oivan vuosijuhlan 2011 suunnittelu lähti liikkeelle ensimmäisestä tapaamisesta Eri-tyispalveluiden yksikön edustajien kanssa. Palaverissa käytiin läpi vuosijuhlan tähänastinen historia, palautteet sekä toiveet siitä, minkä tyyppinen tapahtumasta haluttaisiin tänä vuonna. Alustavaksi osallistujamääräksi edellisten vuosien perusteella

arvioitiin 300 henkilöä ja budjetiksi määriteltiin ylemmän johdon taholta 10 000 euroa. Seuraavaan palaveriin koottiin juhlatyöryhmä, johon kuului meidän ja Erityispalveluiden päällikön lisäksi neljä muuta Erityispalveluiden työntekijää. Työnjako toteutettiin siten, että me ideoimme ja kartoitamme eri vaihtoehtoja sekä pidämme yhteyttä eri tahoihin, kuten mahdollisiin tilan vuokraajiin ja pitopalveluihin. Nämä ideat ja vaihtoehdot tuodaan työryhmän yhteisiin palavereihin, joissa eri vaihtoehdot punnitaan ja lopulliset päätökset tehdään.

3.4 Tapahtuman peruspalvelupaketti

Tapahtuman peruspalvelupakettiin kuuluvat ydin-, tuki- ja lisäpalvelut. Ydinpalvelu on tapahtuman olemassaolon syy eli ydin, josta tapahtuman luonne muodostuu. Jotta tapahtuma onnistuisi, tarvitaan ydinpalvelun lisäksi tuki- ja lisäpalveluita. Tukipalvelut ovat palveluita, joita ilman tapahtuma ei onnistu. Tukipalveluita voivat olla esimerkiksi lipunmyynti pääsymaksullisissa tapahtumissa tai järjestyksenvalvonta anniskelutapahtumassa, mikä on lakisääteinen palvelu. Lisäpalveluilla pyritään tuomaan lisäarvoa tapahtumalle. Näitä voivat olla esimerkiksi ravintola- ja kahviopalvelut, ottelujen selostukset tai väliaikamusiikki. (Iiskola-Kesonen 2004, 17.)

Oivan vuosijuhlan peruspalvelupaketti

- *Ydinpalvelu:* Ydinpalvelu on hyvän työilmapiirin ja yhteishengen vahvistaminen mukavalla yhdessäololla sekä tarjoamalla tilaisuus tutustua muihin työntekijöihin ja viettää aikaa muuten kuin työn merkeissä. Tapahtuman onnistumiseksi tarvitaan myös ruokaa, juomaa sekä hyvää musiikkia, jotka auttavat juhlatunnelman luomisessa.
- *Tukipalvelut:* Lakisääteisiä tukipalveluita tapahtumassa ovat järjestyksenvalvonta ja anniskelu, joista vastaa koulutettu henkilökunta. Lisäksi tarvitaan saneittilat ja muuta henkilökuntaa.

- *Lisäpalvelut:* Lisäarvoa yhdessäololle tuodaan järjestämällä ohjelmaa, sekä valitsemalla teema, jonka avulla illan eri elementit kootaan yhtenäiseksi kokonaisuudeksi.

Laajennettu palvelutarjonta

Peruspalvelupaketti kertoo, mitä osallistujalle tarjotaan tapahtumassa, mutta ei sitä, miten tarjotaan, esimerkiksi kuinka osallistujaa kohdellaan tai millaisena hän tapahtuman kokee. Jotta tapahtuma onnistuisi, on sitä tärkeää miettiä tästäkin näkökulmasta. Tämä onnistuu laajentamalla peruspalvelupakettia palveluajatuksiksi. Palveluajatus koostuu neljästä osasta: miksi tapahtuma järjestetään, mitä se tarjoaa, kenelle tapahtuma tehdään ja kuinka se toteutetaan. Palveluajatus on toiminnan punainen lanka, jonka tavoitteena on auttaa henkilökuntaa sitoutumaan tapahtuman tavoitteisiin. Siten se auttaa myös ongelmatilanteiden ratkaisemisessa. (Mts. 19.)

Oivan vuosijuhlan palveluajatus koostuu seuraavista asioista:

Miksi tapahtuma järjestetään?

Tapahtuma järjestetään, jotta yrityksen henkilökunnalla olisi tilaisuus viettää aikaa yhdessä ja tutustua muihin työntekijöihin. Lisäksi tavoitteena on uudistaa juhlia. Onnistuneilla järjestelyillä on tarkoitus kasvattaa myös tapahtuman mainetta niin, että tulevana vuosina tapahtuman suosio kasvaisi ja yhä useampi henkilökunnasta osallistuisi juhliin.

Mitä tarjotaan?

Oivan vuosijuhlat on puhtaasti viihdetapahtuma ilman niin sanottua asiaosuutta. Kaikilla on tapahtumaan vapaa pääsy eikä tapahtumalla tavoitella taloudellista voittoa. Tapahtumasta halutaan luoda hyväntuulinen tilaisuus, jossa henkilöstö voi rentoutua, pitää hauskaa ja unohtaa hierarkkisen asemansa organisaatiossa.

Kenelle tapahtuma järjestetään?

Kohderyhmän voi muodostaa suuri yleisö, jolloin tilaisuus on avoin kaikille tai kutsuvierasjoukko, joka voi olla joko avoin tai rajattu. Kohderyhmän koostumus pitää tuntea riittävän hyvin, jotta osataan tehdä juuri kyseistä kohderyhmää puhutteleva ta-

pahtuma. Tapahtuman järjestämisen ei pidä lähteä järjestäjän omista intresseistä, vaan kohderyhmän. On mietittävä, minkä ikäisistä ja tyyppisistä ihmisistä kohderyhmä koostuu ja kumpaa sukupuolta he edustavat, sekä minkälaisista kiinnostuksen kohteita ja odotuksia heillä on tapahtumaa kohtaan. On myös muistettava, että se mikä sopii yhdelle, ei välttämättä sovi kaikille.

Yrityksen omaa henkilökuntaa tulee pitää yhtä tärkeänä kohderyhmänä tapahtumalle kuin mitä tahansa muutakin sidosryhmää, kuten esimerkiksi asiakkaita tai kumppaneita (Vallo & Häyrinen 2008, 7.). Oivan vuosijuhlan kohderyhmä on koko Oivan henkilökunta, joka koostuu pääasiassa 30 - 50 - vuotiaista naisista. Työryhmä tuntee kohderyhmän hyvin, koska he työskentelevät samassa työpaikassa ja ovat osallistuneet tapahtumaan aiemmin. Aiempien tapahtumien palautteen perusteella hahmoteltiin kohderyhmän tarpeet ja pyrkimyksenä on vastata niihin paremmin kuin aiemmissa vuosijuhlissa. Kohderyhmän tarpeiksi määriteltiin yhteenkuuluvuuden tunne ja arvostuksen tunteminen. Konkreettiset tarpeet juhlaa ajatellen ovat ruoka, juoma, hyvä tunnelma ja viihdyttävä ohjelma.

Kuinka tapahtuma järjestetään?

On tärkeää, että tapahtuma toteutetaan niin, että haluttu tavoite saavutetaan ja haluttu viesti välittyy osallistujille. Tapahtuma toteutetaan itse, paitsi bändin ja pitopalvelun palvelut ostetaan ulkopuolelta. Näin säästetään kustannuksissa ja pystytään panostamaan ruokaan ja musiikkiin, joiden ajatellaan olevan tärkeimmät elementit mukavan tunnelman luomisessa. Kustannusten ehdottomaksi ylärajaksi on johdon taholta määritetty 10 000 euroa. Budjetista kustannetaan tilavuokra, ruokatarjoilut, alkupaljat, yhdet ruokajuomat henkilöä kohden sekä bändi ja muut työryhmän järjestämään ohjelmaan liittyvät kulut.

Tapahtuman sisältö ja ohjelma riippuu tapahtuman luonteesta ja erityisesti kohderyhmästä. Kohderyhmälle sopimaton ohjelma ei tyydytä kumpaakaan osapuolta. Oivan vuosijuhlissa perinteenä on ollut, että osallistujat saavat halutessaan valmistella omia ohjelmia ja esiintyä. Tämä perinne säilytetään. Omat ohjelmat sopivat hyvin myös tavoitteeseen tulla tutuksi työporukan kanssa. Lisäksi esitysten kautta on mahdollisuus tulla tutuksi myös sellaisille, keitä ei etukäteen tunne. Aiemmista juhlista

poiketen valitaan teema, joka näkyy tapahtumassa ja jonka mukaan vieraiden toivotaan pukeutuvan.

Juhlatunnelman kannalta tärkeänä pidetään hyvää bändiä. Koska suurin osa osallistujista on naisia, esiintymään ei haluta paritanssiorkesteria, vaan mielellään bändi, joka soittaa menevää musiikkia, jonka tahtiin voi tanssia ilman pariakin. Vaikka tarkoitus on varata aikaa myös seurustelulle ja vapaalle yhdessäololle, pidetään tärkeänä, että ohjelmaa on riittävästi, ettei iltaan tule ”kuolleita hetkiä”. Koska tapahtuma kestää koko illan, pidetään tärkeänä että tapahtumassa on juontaja, joka pitää ohjelman koossa ja vie tapahtumaa eteenpäin.

4 ONNISTUNEEN TAPAHTUMAN LÄHTÖKOHDAT

Tapahtumaa suunniteltaessa on muistettava, että sitä ei saa jättää kehittymään itselleen, vaan sitä voi johtaa, kehittää ja hallita. Järjestäjän on kyettävä hahmottamaan kaikki tapahtuman osa-alueet, kuinka ne liittyvät toisiinsa ja millaisilla toimenpiteillä niihin vaikutetaan. Onnistuneessa tapahtumassa kaikki osa-alueet näyttävät kuuluvan saumattomasti yhteen. Tapahtuman sisällön lisäksi monet eri asiat vaikuttavat siihen, onko osallistuja tyytyväinen. (Iiskola-Kesonen 2004, 16.) Seuraavassa on lyhyesti kuvattu, mitä suunnittelussa tulisi ottaa huomioon.

4.1 Ajankohta ja kesto

Eräs olennaisimmista seikoista, joka vaikuttaa tapahtuman osallistumisaktiivisuuteen on tapahtuman ajankohta ja kesto. Varsinkin Suomessa vuodenajat saattavat rajoittaa osallistumista. Loma-ajat ja varsinkin kesäviikonloput kuluvat mökkeillessä tai matkaillessa ja vuoden pimeimpään aikaan talvella huono ajosää saattaa rajoittaa pitkän matkan takaa tulevia. Kokemus kohderyhmästä ja aiemmista tapahtumista auttaa ajankohdan valinnassa. Myös juhlapyhät, kuten pääsiäinen ja juhannus, sekä muut mahdolliset kilpailevat tapahtumat, kannattaa huomioida tapahtuman ajankohdan suunnittelussa.

Myös tapahtuman kesto tulee suunnitella tarkkaan: kuinka pitkä tapahtuman tulisi olla, jotta se saadaan vietyä läpi sopivalla tempolla aloituksineen ja lopetuksineen mutta ilman ”kuolleita hetkiä”. Tietysti keston vaikuttaa aina myös osallistujien aikataulu sekä tapahtuman kustannukset. Liian pitkä tapahtuma saattaa muuttua helposti pitkävetoiseksi, ellei ohjelmaa ole rakennettu hyvin. Liian lyhyessä tapahtumassa puolestaan jotain tärkeää voi jäädä järjestämättä tai tapahtuma voi jättää osallistujille tunteen puolivillaisesti ja nopeasti kokoon kyhätystä tapahtumasta. (Vallo & Häyrinen 2008, 137.)

Vaikka tapahtuma järjestetään vuosittain, sille ei ole vakiintunut tiettyä ajankohtaa. Sopivaa ajankohtaa juhalle etsittiin huhti- tai toukokuusta, jotta järjestelyille olisi tarpeeksi aikaa. Suurin osa henkilöstöstä työskentelee maanantaista perjantaihin. Vaikka osa kohderyhmästä on vuorotyöläisiä, perjantain ajateltiin sopivan töiden puolesta kaikille parhaiten. Osuva ajankohta olisi Oivan päivänä 28.5, mutta tuolloin monella olisi koulunpäättäjäisiin ja ylioppilasjuhliin liittyviä kiireitä, mikä vaikuttaisi osallistumisaktiivisuuteen. Myös työntekijöiden kesälomakausi on jo tuolloin jo alkanut, mikä saattaisi myös vaikuttaa negatiivisesti osallistujamäärään. Myöskään pääsiäis-, vappu- tai äitienpäiviäviikot eivät sopisi juhlan ajankohdaksi. Lopulta ajankohdaksi sovittiin yksimielisesti perjantai 15.4.2011.

Juhlien kestoksi arvioidaan ohjelmineen ja ruokailuineen kuusi tuntia, kello 18 – 24. Juhlien alku ajoitetaan niin, että osallistujat ehtivät valmistautua juhliin työpäivän jälkeen. Toisaalta vieraiden ei uskota viipyvän yli puolenyön, vaan viimeistään tuolloin osa haluaa lähteä kotiin tai jatkamaan iltaa muualle.

4.2 Teema

Teeman määrittellään kattoajatukseksi, joka pitää tapahtuman koossa. Teeman valinnassa on käytettävä harkintaa ja valittava teema, joka sopii organisaation mielikuvan ja arvomaailmaan. Valittu teema on pohja tapahtuman perusteella luotavalle mielikuvulle. (Vallo & Häyrinen 2008, 180.) Teeman vaarana on se, että se toteutetaan vain osittain ja puolihuolimattomasti – teema näkyy esimerkiksi kutsussa ja ruo-

assa mutta ei muussa. Tapahtuman viestin ja idean täytyy näkyä teeman kautta koko toteutuksessa, aina kutsusta jälkimarkkinointiin. (Mts. 181.)

Pesäkallio on entisöity 1950–60-luvun tyyliin. Sisätiloissa on paljon puuta ja seinillä seepiansävyisiä kuvia artisteista. Syntyy ajatus tanssilavasta 1950-luvun tyyliin. Koska suurin osa osallistujista on naisia, lisätään teemaan ripaus 1950-luvun fiftarityyliä ja rock´n´rollia. Kutsussa esitetään toive, että vieraat pukeutuisivat teeman mukaan. Valintaan vaikuttaa myös se, ettei teeman mukaisen puvustuksen hankkiminen vaadi liikaa aikaa, rahaa tai mielikuvitusta vaan siihen on helppo lähteä mukaan. Tämä teema ei myöskään vaadi luopumaan juhlaeleganssista, vaan mahdollistaa pukeutumisen ”juhla-vaatteisiin” eli hameeseen tai mekkoon ja korkokenkiin. Teeman mukaisissa vaatteissa voi myös hyvin lähteä jatkamaan iltaa muualle. Oman asun suunnittelun voi aloittaa jo aiemmin, mikä luo juhlatunnelmaa etukäteen. Yhteishenkeä nostattamaan suunnitellaan pukeutumiskilpailu, jossa eri yksiköiden työntekijät pukeutuvat keskenään yhtenäisesti teeman mukaan ja parhaiten pukeutuneet palkitaan.

4.3 Tapahtumapaikka

Ensisijaisena toiveena tapahtumalle on, että kaikki arvioidut 300 juhluvierasta mahduttavat pöytiin syömään. Tämän toiveen täyttäviä tiloja ei Lahden seudulla ole kuin muutama. Muita rajoittavia tekijöitä ovat budjetti sekä sijainti. Mieluisimpana sijainnina pidetään Lahden keskustan aluetta, jonne on hyvät liikenneyhteydet ja helppo tulla myös ympäristökunnista. Keskustan alueella on myös hyvät mahdollisuudet halukkaiden jatkaa iltaa ravintolassa. Tämä saattaa lisätä osallistumisaktiivisuutta. Potentiaalisiksi vaihtoehtoisiksi valikoituivat Sibeliustalo, Wanha Walimo, Messilä ja Pesäkallio, joista pyysimme tarjouksen. Sibeliustalo osoittautui liian kalliiksi, ja Messilässä ei olisi tilaa kaikille syödä samassa ravintolassa. Wanha Walimo puolestaan toimi juhlien tapahtumapaikkana edellisenä vuonna, eikä samaa kaavaa haluttu toistaa. Lisäksi Wanhasta Walimosta oli tullut paljon negatiivista palautetta juuri pöytien ja istumapaikkojen vähyyden vuoksi. Tämän seulonnan perusteella tapahtumapaikaksi valikoitui Pesäkallio, joka on haluttuna ajankohtana vapaana ja jonka tilavuokra sopii vuosijuhlan budjettiin. Tilan soveltuvuutta juhlapaikaksi käytiin arvioimassa vielä paikan päällä. Tilaa tarkasteltiin seuraavien asioiden valossa:

1. *Tilan sopivuus järjestävän organisaation imagoon:* Tila sopii Oivan imagoon, koska se ei edellytä erityisen arvokkaita tai prameita puitteita.
2. *Onko tila jo liian käytetty:* Tila ei ole liian käytetty, koska Oivan vuosijuhlia ei ole ennen järjestetty siellä. Pesäkallio ei myöskään ole paikka, missä aikaa vietetään usein työn tai vapaa-ajan puolesta, ellei ole tanssiharrastuksen ystävä. Siellä järjestetään yksityistilaisuuksia, ja talvisin se toimii tanssilavana. Paikka on kenties pienelle osalle tuttu tätä kautta, mutta varmasti suurimmalle osalle uusi.
3. *Kulkuyhteydet ja paikoitusmahdollisuudet:* Lähin bussipysäkki sijaitsee noin 500 metrin päässä Pesäkalliolta, ja siitä kulkevat Heinola-Lahti -väliä liikennöivät bussit sekä hieman kauempana sijaitsevalta pysäkiltä Lahden liikenteen linja 8. Lisäksi Pesäkallion pihalla on runsaasti ilmaista paikoitustilaa. Etäisyys Lahden keskustaan on kuusi kilometriä, eli matka sujuu myös taksilla. Lisäksi järjestetään omakustanteiset bussikuljetukset Lahden ympäryskunnista Pesäkalliolle ja takaisin, jos kyytiä tarvitsevia ilmoittautuu tarpeeksi.
4. *Tilan koko ja sopivuus tapahtuman luonteeseen ja osallistujamäärään nähden:* Pesäkalliolle mahtuu yhteensä 800 ihmistä, eli tila on riittävän iso, vaikka arvioitu osallistujamäärä 300 henkeä ylittyisikin. Tila sopii tapahtuman luonteeseen, sillä ei ole vaarana, että liian hienot puitteet jäykistäisivät tunnelmaa. Tila on osaksi eri tasoissa, mikä on hyvä hallimaisen tunnelman välttämiseksi. Toisaalta on hyvä, että kaikki mahtuvat samaan tilaan ja joka puolelta näkee koko tilan. Tilassa on erillinen esiintymislava ja takahuone bändiä ja ohjelmaa varten. Tilasta löytyy runsaasti pöytiä ja istumapaikkoja. Lisäksi sinne on mahdollista tuoda ylimääräisiä pöytiä, jotta mahdollisimman moni pääsee pöydän ääreen syömään.
5. *Somistusmahdollisuudet:* Tilaa on mahdollista somistaa esimerkiksi koristeilla, kukilla, kankailla ja kynttilöillä. Tilan siivous kuuluu tilavuokraan, eikä työryhmän tarvitse huolehtia siitä.

6. *Äänentoisto:* Pesäkalliolla ei ole omia äänentoistolaitteita, vaan bändin on tuotava omat äänentoistolaitteet mukanaan. Tilaan on mahdollista hankkia DJ, jonka laitteilla voi soittaa musiikkia levyiltä.
7. *Tarjoilun järjestäminen:* Tarjoilu on mahdollista järjestää joko Pesäkallion tai muun pitopalvelun kautta. Kaikki alkoholitarjoilu on toteutettava Pesäkallion kautta, jossa on A-oikeudet.
8. *Ulkopuolinen melu tai muut häiriötekijät:* Ulkopuoliset häiriötekijät ovat Pesäkalliolla minimaaliset, koska se sijaitsee hieman syrjässä, pienen hiekkatien varrella. Lähistöllä on vain rivi- ja omakotitaloja. Siksi ei ole pelkoa myöskään ulkopuolisista kuokkavieraista.
9. *Tarvittavat luvat:* Mitään erillisiä lupia ei tarvitse hakea, sillä tarvittavat luvat ovat Pesäkalliolla jo olemassa. Tapahtumaan on velvoitus ottaa Pesäkallion kautta 1 - 2 ensiaputaitoista järjestyksenvalvojaa, jotka hallitsevat myös kaikkien Pesäkallion laitteiden käytön.
10. *Yleisilme:* Yleisilme Pesäkalliolla on siisti, naulakoita on riittävästi, ja saniteetitilat on siivottu.

(Vallo & Häyrinen 2008, 133.)

4.4 Tarjoilut

Kuten muutkin osat tapahtuman sisällöstä, myös tarjoiltavat ruuat tai juomat riippuvat tapahtuman ajankohdasta, paikasta, luonteesta, osallistujista ja teemasta. Tarjoilua suunniteltaessa tulisi miettiä ensinnäkin, minkälaisia ihmisiä tapahtumaan on tulossa ja minkä pituisesta tapahtumasta on kyse. Tämä auttaa määrittelemään, tarjotaanko tapahtumassa lämmintä ruokaa, pientä purtavaa vai pelkät kahvit. Tärkeintä on, että tarjottavaa on riittävästi. Tarjoilua suunniteltaessa on myös muistettava ottaa erikoisruokavaliot huomioon. On hyvien tapojen mukaista pyytää osallistujia ilmoittamaan mahdollisista erikoisruokavaliostaan ilmoittautumisen yhteydessä. Tärkeä pohdinnan aihe on myös alkoholin tarjoilu, mikä tulee ottaa huomioon jo ta-

pahtumapaikkaa valitessa. Järjestäjän tulee selvittää, onko juhlatilassa anniskelulupa. Mikäli alkoholia tarjotaan, on mietittävä, riittävätkö miedot alkoholijuomat vai sopiiko tapahtuman luonteeseen myös drinkkien tarjoilu. Jos alkoholia päätetään tarjota, tulee muistaa myös alkoholittomien vaihtoehtojen esillepano.

Tarjoilu, kuten muutkin tapahtuman osat voidaan ostaa kokonaan tai osittain ulkopuolisilta tai toteuttaa kokonaisuudessaan itse. Jos päätetään käyttää pitopalvelua, sen puoleen kannattaa kääntyä mahdollisimman ajoissa, jotta saadaan suurin hyöty sen ammattitaidosta. Ammattitaitoisesta pitopalvelusta löytyy hyviä neuvoja sekä uusia ideoita tarjoilun toteutukseen varsinkin, jos tapahtumalla on jokin erityinen teema. (Vallo & Häyrinen 2008, 142–143.)

Tilan varmistuttua alkaa pitopalveluiden kartoitus. Tietoa pitopalveluista etsitään tuttujen kokemusten perusteella sekä netin keskustelupalstoilta. Keskustelut luovat kuvaa hinnan, palvelun ja yhteistyön tasosta. Tarjouspyynnöt lähetetään yhteensä kuuteen pitopalveluun sekä Koulutuskeskus Salpauksen catering-yksikön johtajalle. Neljästä paikasta vastataan tarjouksella.

Eräässä tarjouksessa ehdotetaan ruuaksi hot dogeja ja hillomunkkeja. Tämä perinteinen tanssilavaruoka sopisi hyvin juhlan teemaan. Samantapaisen menun hintaa kysytään myös Tolvanen Cateringilta, joka tarjouksensa perusteella vaikutti lupaavimmalta. Koska he pystyvät tarjoamaan runsaamman menun samaan hintaan ja työryhmällä on ennestään positiivisia kokemuksia Tolvasen palveluista, päädytään ruoat tilaamaan Tolvanen Cateringilta.

4.5 Ohjelma

Viihdetapahtuman ohjelma voi sisältää melkein mitä vain. Ohjelman tulee kuitenkin pystyä välittämään viesti, joka tapahtumalla halutaan välittää kohderyhmälle. Kohderyhmän lisäksi järjestäjän tulee pitää mielessä ohjelmaa suunnitellessa myös organisaation kulttuuri, arvot ja toimintatapa. Ohjelma ei saa olla ristiriidassa näiden kanssa. Monesti jo kutsu ja mahdollinen esiintyjän nimi paljastavat osallistujille paljon tapahtuman luonteesta. (Vallo & Häyrinen 2008, 195–196.)

Tapahtumaa suunnitellessa tulee harkita tarkkaan, käyttääkö ulkopuolista esiintyjää vai tuotetaanko ohjelma täysin omin voimin. Monesti ainakin osittain omin resurssein toteutettu ohjelma ajaa asiansa paremmin, mutta myös ulkopuolinen esiintyjä voi toimia. Ulkopuolista esiintyjää käyttäessä on hyvä miettiä hänen rooliaan tapahtumassa. Yritystapahtumassa myös esiintyjän on sovittava yrityksen arvoihin ja kulttuuriin ja tapahtuman tavoitteisiin. Esiintyjän valinta onkin yksi tapahtuman suurimmista haasteista. Jos esiintyjä epäonnistuu jollakin tavalla, kuten esimerkiksi myöhästyy huomattavasti tapahtumasta, voi koko tapahtuma helposti epäonnistua. Hyvä sääntö esiintyjän valintaan on, että hankkii esiintyjän, jonka joku järjestäjistä on nähnyt esiintyvän aiemmin. Tämä siksi, että ainoastaan järjestäjät voivat arvioida kyllin hyvin, sopiiko esiintyjän imago ja tyyli tapahtuman luonteeseen. (Mts. 189–190.)

Sopivan esiintyjän löydyttyä hänelle kannattaa kertoa, millaiseen tapahtumaan hän on tulossa ja häntä kannattaa ohjeistaa tapahtuman tavoitteesta ja odotuksista. Osaava esiintyjä perehtyy yleisöönsä etukäteen ja näin pystyy sovittamaan esitystään kohderyhmälle sopivaksi. Onkin molempia osapuolia, sekä järjestäjää että esiintyjää hyödyttävää, että esiintyjään otetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa yhteyttä ja häntä informoidaan yllä mainituista seikoista. Näin järjestäjä ja esiintyjä voivat yhdessä suunnitella esitystä ja sillä välitettävää viestiä. (Mts. 191–194.)

Vaikka vuosijuhlaan osallistujat työskentelevät samassa organisaatiossa, edustavat he monia eri ammatteja aina laitoshuoltajasta ja lääkäristä toimistotyöntekijöihin. Tämän vuoksi ohjelman tulee olla hauskaa ja harmitonta eikä erityisesti millekään ryhmälle suunnattua vaan kaikille sopivaa. Tärkeää on myös huomioida, että yleisö koostuu pääasiallisesti naisista. Yleisesti ottaen naiset toivovat juhliin ohjelmaa pelkän pöydissä istuskelun sijaan ja heistä löytyy myös innokkaita esiintyjiä. Lisäksi monet naiset pitävät tanssimisesta. Ohjelman ja juhlatunnelman lähtökohtana onkin hyvä bändi, jolle annetaan runsaasti esiintymisaikaa, jotta yleisö pääsee tanssimaan. Eri vaihtoehtoja kartoittaessa käy ilmi, että pelkästään 1950-luvun tyylistä musiikkia soittavaa bändiä on vaikea löytää. Lopulta löytyy sopiva bändi nimeltä Tienapojat. Bändin kanssa keskustellessa päädytään siihen, että osa kappaleista on teeman mukaisia ja loput muuta menevää tanssimusiikkia. Teeman mukaista musiikkia tärkeäm-

pänä pidetään musiikkia, jonka tahtiin ihmiset varmasti haluavat tanssia. Teeman mukaista musiikkia soitetaan taustamusiikkina.

Sopiva aloitus juhlalle on maljan nosto Oivan johtajan Eeva Halmeen tervetuliais-sanojen kera. Lisäksi ohjelmaan kuuluu bändin lisäksi muuta musiikillista ohjelmaa teemaan sopivan taustamusiikin muodossa sekä nuorista pojista koostuvan tanssiryhmän esityksessä. Taustamusiikkia on tarkoitus soittaa tietokoneen kautta Pesäkallion äänentoistolaitteilla. Käy kuitenkin ilmi, että tietokoneen yhdistäminen äänentoistolaitteisiin ei ole mahdollista ja on hankittava dj. Onneksi dj saadaan hankittua Pesäkallion kautta lyhyelläkin varoitusajalla. Taustamusiikkia varten tehdään levyjä, jotka sisältävät 1950-luvun tyylistä musiikkia ja soittamisesta huolehtii dj. Tanssiryhmä Kool Fellas puolestaan näyttää esimerkkiä naisvoittoiselle yleisölle, kuinka myöhemmin illalla tanssittaisiin.

Lähtökohtana juhlan ohjelmalle on, että myös juhluvieraat pääsevät osallistumaan sen toteuttamiseen ja ettei ohjelmaa varten tarvita kallista tai työlästä rekvisiittaa. Ohjelman tulee olla hyväntuulista ja harmitonta eikä siinä vitsailla erityisesti kenenkään kustannuksella, jottei kukaan osallistujista pahoita mieltään. Ohjelmaa etsittäessä käydään läpi juhlisiin ja leirien iltaohjelmiin tehtyjä opaskirjoja ja mietitään omia kokemuksia vastaavista tilanteista. Näistä löytyy Sankaritarina metsässä – niminen näytelmä, jonka roolien esittäjät valitaan yleisöstä. Työryhmän jäsenet valitsevat esittäjät etukäteen eri yksiköistä. Tavoitteena on valita mahdollisimman monta henkilöä esimiesasemista, jotta hierarkkinen asetelma unohtuisi juhlan ajaksi. Valituille roolien esittäjille esiintyminen tulee yllätyksenä.

Koska toivomuksena on, että mahdollisimman moni pukeutuisi juhlaan teeman mukaisesti, ajatellaan pukukilpailun kannustavan useampia ihmisiä valitsemaan teeman mukaisen pukeutumisen. Toisaalta myös yhteishenkeä tahdotaan nostaa, joten kilpailun perusajatuksena nousee työyhteisön yhtenäisen pukeutuminen. Pukukilpailuun voi osallistua työporukan kesken ja parhaiten pukeutunut porukka palkitaan. Kilpailuun ei ilmoittauduta etukäteen, vaan vasta juhlan aikana.

Ohjelmaan suunnitellaan myös toinen kilpailu, joka vaatii yleisön osallistumista. Kilpailun nimi on VALIO – kirjainkilpailu, jonka osanottajiksi tarvitaan kymmenen vapaaehtoista. Kilpailijoista muodostetaan kaksi joukkuetta ja kummallekin joukkueelle jaetaan samat kirjaimet (v, a, l, i, o), yksi jokaiselle joukkueen jäsenelle. Kilpailun idea on, että joukkueilta kysytään kysymyksiä, joiden vastaukset muodostuvat annetuista kirjaimista. Kilpailijoiden tulee sitten asettua mahdollisimman nopeasti järjestykseen niin, että yleisö pystyy lukemaan vastauksen oikein päin.

Lisäksi on tärkeää, että ohjelmaan sisällytetään seuraavan vuosijuhlan järjestäjien nimeäminen. Tämän paljastuksen yhteydessä luovutetaan pokaali, johon kaiverrutetaan jo valmiiksi tämän vuoden juhla järjestäjien yksikön nimi. Seuraavien vuosien järjestäjät kaiverruttavat oman yksikkönsä nimen pokaaliin tulevina vuosina ja pokaali luovutetaan viestikapulan tavoin aina uudelle järjestäjälle. Suunniteltu juhlaohjelma kokonaisuudessaan löytyy liitteestä 2 ja yksityiskohtaisempi aikataulu vastuuhenkilöineen liitteestä 3. Lisäksi liitteestä 4 löytyy vuosijuhlan kustannusarvio.

4.6 Henkilökunta

Henkilökunta on tapahtumajärjestäjän kivijalka – ilman osaavaa henkilökuntaa tapahtuma ei onnistu. Henkilökunnaksi voidaan määritellä kaikki, jotka jollakin tavalla osallistuvat tapahtuman järjestämiseen. (Tapahtumajärjestäjän opas, 11.) Asiakkaan tyytyväisyys on erittäin tärkeää, kun arvioidaan tapahtuman onnistuneisuutta. Tyytyväisyyteen vaikuttavat monet seikat, joista tärkeimpiä ovat vuorovaikutustilanteet henkilökunnan kanssa. Erityisen tärkeää on henkilökunnan käytös sekä palveluالتتius. Henkilökunta pystyy siis suurelta osin vaikuttamaan siihen, miten tapahtuma onnistuu. On tärkeää muistaa, että tapahtumasta jää asiakkaalle ainoastaan hänen oma kokemuksensa ja siten arviointi on henkilökohtaista. (Iiskola-Kesonen 2004, 20–22.)

Henkilökunnasta yhden tai useamman on toimittava juhlan isäntänä, joka pitää tapahtuman lankoja käsissään ja vastaa viime kädessä koko tapahtumasta. Isännän on tiedettävä tapahtuman tavoite ja sisäistettävä oma roolinsa siinä, että tavoite saavutetaan. Isännän vastuulla on myös vieraiden viihtyvyys ja opastus, jonka vuoksi hänen on oltava perillä myös käytännön järjestelyistä. (Vallo 2009, 49.) Isännän on tärkeä

erottua vieraiden joukosta sekä positiivisella käytöksellään että ulkoasullaan. Isännällä on hyvä olla jokin merkki kuten huivi, kukkaviehe tai henkilökortti, jotta vieraat voivat erottaa hänet. (Vallo & Häyrinen 2008, 219.)

Oivan vuosijuhlan henkilökunta koostuu Pesäkallion omasta henkilökunnasta sisältäen dj:n, pitopalvelun henkilökunnasta, vapaaehtoisesta narikkatyöntekijästä sekä työryhmästä. Narikkatyöntekijän lisäksi muita vapaaehtoisia ei tarvita. Työnjako on selkeä, jokainen tietää oman vastuualueensa ja kuinka sillä toimitaan. Oivan vuosijuhlan isännöisyys lankeaa luonnostaan meille, koska me olemme parhaiten perillä kaikista tilaisuuteen liittyvistä yksityiskohdista. Lisäksi on oikeutettua, että työryhmä saa juhlapäivänä keskittyä pääasiassa juhlamiseen. Isännöisyys yhdistyy luontevasti siihen, että toimimme myös tilaisuuden juontajina. Erottuaksemme juhlaväestä pukeudumme samankaltaisiin asuihin.

4.7 Kutsu

Kutsussa kerrotaan, kuka kutsuu, miksi, mihin, moneltako, saako tuoda avecin ja pitääkö saapumisestaan ilmoittaa etukäteen. Kutsussa voi olla ohjeita myös pukeutumisesta sekä juhlapaikalle löytämisestä. Kutsun tyyli luo mielikuvia vastaanottajalleen – hienolle paperille painettu kutsu antaa erilaisen kuvan juhlien luonteesta kuin tekstiviestikutsu. (Huhtaniska, Backström & Kouhia 2007, 120.) Tärkeää on kuitenkin se, ettei kutsutun odotuksia aliteta tai luvata jotakin, mitä ei pystytä lunastamaan. Tavoitteena on kutsutun odotuksien ylittäminen (Vallo & Häyrinen 2008, 179).

Kutsuprosessi toteutetaan kolmivaiheisena. Ensin tieto vuosijuhlan ajankohdasta laitetaan Peruspalvelukeskus Oivan sisäiseen verkkoon, intranettiin. Näin juhlista kiinnostuneet pystyvät järjestämään aikaa iltajuhlalle. Teema näkyy kutsuissa vanhan aikaisen fontin, teeman mukaisten lausahdusten sekä 1950 – lukuun sopivien kuvien käytössä. Vaikka kutsun on oltava informatiivinen, pyritään liikaa tekstiä välttämään. Varsinaiset kutsut lähetetään sähköpostitse viikolla yhdeksän. Bussikuljetusten tarkat reitit ja aikataulut lähetetään viikolla 13 (Liite 5).

Vuosijuhlan järjestäminen oli pitkään vaakalaudalla. Tähän vaikutti budjetti, jota johto olisi halunnut pienentää merkittävästi alkuperäisestä 10 000 eurosta. Työryhmä kuitenkin sai luvattun määrän rahaa, kun juhliin ilmoittautuneita oli tarpeeksi. Viimeinen ilmoittautumispäivä juhliin oli 25.3.2011. Osallistujamäärän jääminen melkein puoleen arvioidusta 300 henkilöstä oli yllätys. Työryhmässä arveltiin alhaisen osallistujamäärän johtuvan toiveesta pukeutua teeman mukaan. Viikolla 13 lähetettiin sähköpostiviesti, jossa painotettiin, että teeman mukainen pukeutuminen ei olisi välttämätöntä. Jälki-ilmoittautumisia tulikin reilusti, ja lopullinen osallistujamäärä nousi 191 henkilöön.

4.8 Koristelu

Isoa juhlasalia ei kannata koristella pienillä piperryksillä, jotka vain hukkuvat tilaan. Jos tila itsessään on kaunis tai budjetti on pieni, kannattaa keskittyä muutamaan isoon yksityiskohtaan, kuten juhlapaikan sisäänkäyntiin ja ruokapöytään. Myös erityiset katseenkohteet kannattaa somistaa ajatuksella. (Huhtaniska ym. 2007, 132.) Koristeluun kannattaa varata riittävästi aikaa.

Valolla on helppo luoda tunnelmaa. Räikeän valon sijaan juhlaan sopii lämminsävyinen, hieman hämärä valaistus. Ruoasta tulisi erottaa sen oikeat sävyt, joten tarjoilu paikassa on hyvä olla tavallista, valkoista valoa. Muualla tilassa voi tarvittaessa käyttää värillistä valoa tehosteena. Varsinkin erikoisvalot tarvitsevat paljon sähköä, joten on hyvä varmistaa etukäteen, paljonko kuormitusta sähkökaappi kestää. On varmistettava myös, saako tilassa polttaa kynttilöitä. Kukat ovat toinen näkyvä keino luoda tunnelmaa. On hyvä muistaa, että yksinkertainen on kaunista. Ruokapöydässä asetelmat eivät saa peittää näkyvyyttä vastapäiseen istujaan. Noutopöydän kukkalaitteet saavat puolestaan olla näyttävämpiä. Voimakkaasti tuoksuvat kukat voivat peittää alleen ruoan tuoksun ja aiheuttaa herkille päänsärkyä tai allergisia oireita. (Mts. 135–136.)

Pesäkallio sopii ulkoasultaan teemaan sellaisenaan, eikä siksi vaadi hirveästi koristelua. Juhlatilan somistus toteutetaan lähinnä värikkäiden viirien, kukkien sekä suuren banderollin avulla. Materiaalit hankitaan ja koristeet valmistetaan itse kulujen mini-

moimiseksi. Orvokkien ajatellaan sopivan hyvin teemaan ja päätetään, että pieniä orvokkiruukkuja hankitaan koristamaan pöytiä. Lisäksi pitopalvelun pöytään hankitaan teemaan istuva isompi kukka-asetelma ja juhlapaikan portinpieliin laitetaan pajunkissoja sisältävät maitotonkat. Juhlan aikaan päivät ovat jo valoisia, joten ylimääräistä valaistusta ei tarvita. Pesäkalliolla on teemaan sopivia valoköynnöksiä, joiden kirkkautta voi tarvittaessa säätää. Näitä voidaan käyttää vuosijuhlassa.

4.9 Tapahtuman jälkityöt

Tapahtuma ei lopu siihen kun viimeiset vieraat astuvat ovesta ulos. Sen jälkeen on edessä esimerkiksi purkaminen ja siivoaminen. Kuten koko tapahtuma, myös jälkityöt on tehtävä huolella. Tapahtuman vastuuhenkilöiden onkin hyvä suunnitella ajankäyttönsä niin, että myös jälkitöihin riittää voimia. Päättämiseen kuuluu myös kiittäminen ja palautteen kerääminen. Työryhmän kiitostilaisuus on hyvä järjestää pienen hengähdystauon jälkeen, kuitenkin niin, että tapahtuman yksityiskohdat ovat vielä tuoreessa muistissa. Myös muita sidosryhmiä kannattaa kiittää pian tapahtuman jälkeen, esimerkiksi pienen muistolahjan kera. Se toimii myös hyvänä jälkimarkkinointikeinona. (Iiskola-Kesonen 2004, 12.)

Kaikki tapahtumaan liittyvä oleellinen tieto on syytä dokumentoida ja laittaa talteen, etenkin jos tarkoituksena on järjestää tapahtuma uudestaan. Tehdyt suunnitelmat ja toteutuksesta saatu palaute toimivat lähtökohtana kehittämistyölle, jonka seurauksena seuraavasta tapahtumasta tulee entistä onnistuneempi. (Mts, 12.)

Palautetta vuosijuhlasta hankitaan julkaisemalla palautekysely Digiumissa. Palautekyselyllä pyritään arvioimaan tavoitteiden saavuttamista sekä kartoittamaan osallistujien mielipiteitä juhlan onnistuneisuudesta (liite 6). Pyyntö vastata palautekyselyyn lähetetään sähköpostitse ilmoittautumislistan perusteella. Kaikilla Oivan työntekijöillä ei ole omaa sähköpostiosoitetta ja osa saattaa ilmoittaa useamman henkilön kuin itsensä juhlaan. Siksi ei voida saada varmuutta, ketkä ilmoittautuneista ovat sellaisia, joilla ei sähköpostiosoitetta ole. Kaikki Oivan sähköpostiosoitteet ovat muotoa etunimi.sukunimi@oivappk.fi, joten päätetään, että sähköpostia lähetetään jokaiselle ilmoittautumislistalla, koska siten tavoitetaan mahdollisimman paljon vastaajia. Toi-

saalta niiden, joilla sähköpostiosoitetta ei ole, viesti ei vain mene perille eikä siitä ole sinällään mitään haittaa. Lisäksi linkki kyselyyn laitetaan Peruspalvelukeskus Oivan intranettiin, jotta sellaisetkin, joilla ei työsähköpostia ole, voivat antaa palautetta.

Kyselyn liiteviestissä kiitetään juhlaan osallistumisesta. Siinä mainitaan myös, että juhlat ovat osa opinnäytetyötämme ja että onnistuneisuuden arviointi on tärkeä osa sitä. Lisäksi muistutetaan, että palautteen antaminen auttaa kehittämään tulevista juhlista entistä mieluisampia. Kyselyn lisäksi pidetään palautepalaveri työryhmän kesken mahdollisimman pian vuosijuhlan jälkeen, jotta myös heiltä saadaan palautetta sekä juhlasta että sen järjestämisestä.

5 TOTEUTUMA

Tapahtuman toteutusvaihetta, jonka osallistujat tai yleisö näkevät, on edeltänyt suuri määrä työtä, jota ilman tapahtuma ei onnistu. Kun tapahtuma alkaa, kaiken tulee olla valmista. Usein kuitenkin myös tapahtuman aikana ilmenee erilaisia tilanteita ja ongelmia. Huolellinen suunnittelu auttaa varautumaan myös yhtäkkiisiin muutoksiin. Hyvin perehdytetyt työntekijät osaavat soveltaa ja ratkaista ongelmatilanteet itsenäisesti. Ongelmatilanteet eivät saa näkyä yleisölle. Tapahtuman järjestämisestä vastaavan on säilytettävä rauhallisuutensa, oltava esikuvana muille työntekijöille ja pidettävä langat käsissään. (Iiskola-Kesonen 2004, 12.)

5.1 Valmistelut

Juhlia edeltävä ilta oli varattu juhlatilan koristeluun, johon koko työryhmä osallistui. Kartonkiviirit sekä banderolli ripustettiin paikoilleen ja kukat somistettiin sekä aseteltiin pöytiin. Työryhmän lisäksi paikalla oli Pesäkallion edustaja Kimmo Keihäs, joka tulisi toimimaan juhlassa järjestyksenvalvojana. Hänen kanssaan käytiin läpi tekniikkaan sekä muihin käytännön järjestelyihin liittyviä asioita. Työryhmän kanssa sovittiin viimeisiä ohjelman toteutukseen liittyviä seikkoja. Myös pitopalvelun edustajan kanssa käytiin läpi suunnitelmia tarjoilun toteuttamisesta. Alkuperäisessä visiossa seisova pöytä oli sijoitettu eteistilaan ulko-oven viereen. Yksimielisesti sen todettiin olevan

kuitenkin epäkäytännöllinen ratkaisu, sillä ulko-oven lisäksi vieressä olivat myös vesikatot ja naulakot, jossa liikennettä olisi paljon. Lisäksi yhdeksi vaaratekijäksi ilmeni se, että pöydät olisivat osaltaan tukkineet pelastustien. Pitopalvelulta päätettiin tiedustella vielä mahdollisuutta siirtää pöytien paikkaa peremmälle saliin, missä tilaa olisi reilusti.

Viimeisten asioiden selvittäessä illalla juhliin valmistautuminen alkoi levollisin mielin. Viimeiset koristeet valmistuivat juhliä edeltävänä iltana, jolloin myös tilaisuuden juontoihin tehtiin vielä tarvittavat muutokset. Juhlapäivän aamuna tiedusteltiin vielä pitopalvelulta mahdollisuuksista muuttaa ruuan tarjoilupaikkaa, joka ei tuottanut ongelmaa. Juhlapäivän aikatauluun kuului, että pitopalvelun väki tuli Pesäkalliolle kello 15, jolloin katsottiin pitopalvelun pöytien paikat juhlatilassa. Pitopalvelu hoiti pöytien kantamisen ja kokoamisen sekä ruokien tarjolle laitton. Myös viimeiset koristeet laitettiin paikoilleen. Epävarmaa oli ollut myös se, ehtisikö bändi tuomaan soitimensa ja äänentoistolaitteensa paikalle ennen kuin juhlat alkaisivat kello 18. Onneksi he olivat hyvissä ajoin paikalla, niin juhluvieraista ei tarvinnut häiritä laitteiston kantamisella. Bändiltä saatiin käyttöön myös kaksi mikrofonia juontoja varten.

Taustamusiikiksi oli tehty levyjä 1950-luvun hiteistä ja tarkoituksena oli testata levyjen ja mikrofonioiden toimivuutta Dj:n kanssa ennen juhlien alkua. Dj:tä ei kuitenkaan näkynyt. Viiden jälkeen Pesäkallion henkilökunta soitti kyseiselle henkilölle, joka oli juuri matkalla paikan päälle. Hetkeä myöhemmin saapuivat jo ensimmäiset vieraat. Levyjen testaamiselle ei jäänyt aikaa, mutta onneksi ne toimivat moitteettomasti.

5.2 Juhlatilaisuus

Saapuessaan vieraat käittelivät Oivan johtajan Eeva Halmeen. Samassa yhteydessä tarjottiin alkumaljat sekä jaettiin jokaiselle yksi drinkkilippu. Alkumaljatarjottimien kannattelu tuotti pieniä vaikeuksia, sillä ne olivat todella painavia ja melko kiikkeriä. Suuremmilta vahingoilta kuitenkin säästettiin.

Kättelyn jälkeen vieraat istuivat pöytiin odottelemaan illan virallista avausta. Toiveena oli, että kansa olisi ryhmittynyt tanssilattian puolelle, jotta mikrofoneja olisi voitu

käyttää avauksessa. Langatonta mikrofontia kun ei talosta löytynyt, eivätkä lavalla olevien mikrofonien johdot riittäneet pöytiin asti. Ymmärrettävästi vieraat valitsivat kuitenkin pöydissä istumisen, varsinkin kun osa vieraista tuli jo reilusti ennen kutsussa esitettyä aikaa, eli tiedossa oli vähintään puoli tuntia odottelua ennen illan virallista avaamista. Lisäksi tilassa oli kylttejä, jotka kieltävät juomien viemisen tanssilattian puolelle. Pesäkallion edustajien kanssa oli kuitenkin sovittu, että käytännön syistä alkumaljat voisi poikkeuksellisesti nauttia tanssilattian puolella. Kukaan työryhmästä ei kuitenkaan ollut kertomassa tästä ja opastamassa vieraita lattialle, joten vieraat asettuivat pöytiin.

Vierasmassan liikuttaminen pöydistä tanssilattialle vain tervetuliaissanon tähden katsottiin turhaksi ja epäkäytännölliseksi. Siksi illan avaus päätettiin hoitaa pöytien keskellä, ilman mikrofoneja, vaikkakin oli selvää, ettei puhe kuuluisi kaikille. Tervetuliaissanat lausui Oivan johtaja Eeva Halme, minkä jälkeen toivotettiin vieraat järjestäjien puolesta tervetulleiksi ja kerrottiin hieman illan kulusta sekä tilaan liittyvistä asioista, kuten vessoista ja tupakointitiloista. Suunnitelmana oli, että esiinnyimme vain osana juhlatoimikuntaa emmekä tuo esiin sitä, ettemme ole Oivan työntekijöitä. Eeva Halme kuitenkin pyysi kertomaan erikseen, että olemme olleet järjestämässä juhlaa opinnäytetyönämme.

Illan avauksen jälkeen oli ruokailun aika. Salaatit ja suolaiset piirakat olivat omassa linjastossaan ja lihapiirakat ja nakit lämpöhauteissa omassaan. Kahvit oli katettu erikseen. Näin jokainen sai ottaa ja syödä omassa tahdissaan, eikä suuria jonoja päässyt syntymään. Ruokailulle oli varattu aikaa reilu tunti. Ohjelma oli päätetty aloittaa kello 20, koska siihen mennessä suurin osa olisi syönyt. Pöydistä oli hyvä näkyvyys tanssilattialle ja lavalle, eli vaikka jollakulla olisi ollut ruokailu vielä kesken, ohjelmaa pystyi seuraamaan myös pöydästä.

Ensimmäinen esiintyjä oli lukioikäisistä pojista koostuva tanssiryhmä Kool Fellas. Ryhmän piti alun perin esiintyä vasta myöhemmin illalla, mutta esitystä aikaistettiin, jottei tanssiryhmän esiintyjien tarvitsisi odotella omaa vuoroaan koko iltaa. Ryhmä eksi matkalla Pesäkalliolle ja saapui paikalle vain puoli tuntia ennen esitystä. Myöskään heidän levynsä toimivuutta ei ehditty testata. Piti vain luottaa siihen, että kaikki

toimisi. Tanssiryhmä oli ottanut juhlien teeman huomioon sekä esityksessään että pukeutumisessaan. Esitys oli yhdistelmä eri tanssityylejä ja kestoiltaan reilut 12 minuuttia. Nuorten poikien taidokas esiintyminen sai suosiota naisvoittoisen yleisön keskuudessa ja kirvoitti raikuvat aplodit.

Seuraavaksi oli vuorossa ”Sankaritarina metsässä”. Näytelmässä oli yhteensä yhdeksän erilaista roolia, joista jokaiselle oli valmistettu roolin mukainen asuste tai tunto-merkki, esimerkiksi miehelle lippalakki ja puulle lehdet. Näytelmä oli yksinkertainen: yksi luki tarinaa ja muut näyttelivät, mitä tarinassa tapahtui. Näyttelijät antoivat kaikkensa, ja roolisuoritukset herättivät hilpeyttä yleisössä.

Näytelmän jälkeen palkittiin parhaat puvut. Oletuksena oli, ettei juhluvieraissa olisi kovin paljon teeman mukaan pukeutuneita, koska työryhmän korviin oli kantautunut kommentteja siitä, ettei teemaan sopivia vaatteita löytynyt. Vastoin ennakkoodotuksia suurin osa oli pukeutunut teeman mukaan. Joukossa nähtiin sekä 1950- ja rock’n’roll -henkisiä kokonaisuuksia että aitoja 1950-luvun mekkoja. Myös pukukilpailuun tuli yllättävän monta osanottajaa, yhteensä kymmenen. Jokainen kilpailuun ilmoittautunut henkilö tai ryhmä kutsuttiin lavalle ja heiltä kysyttiin muutamia kysymyksiä asuista. Voittaja päätettiin huutoäänestyksellä. Eniten huutoa sai aikaan pari-valjakko Elvis Presley & Marilyn Monroe, jotka innostuivat myös esittämään pätkän ”I wanna be loved by you” -kappaleesta. Palkintona heille annettiin pullo kuohuviiniä.

Tämän jälkeen oli ohjelmassa noin puolen tunnin tauko. Taustamusiikkiin tarkoitettuista levyistä yhdelle oli valittu selkeästi menevämpiä kappaleita, ja alun perin suunnitelmana oli, että tämä levy soitetaan vasta illan lopussa. Juhlakansa näytti kuitenkin jo tuossa vaiheessa olevan tanssituulella, joten dj laittoi levyn soimaan. Tunnelma kohosi, ja tanssilattia alkoi täyttyä. Kello 21 oli Tienapoikien vuoro astua lavalle. Bändin repertuaariin kuului sekä suomen- että englanninkielisiä kappaleita eri vuosikymmeniltä, kuten Ake, Make, Pera ja mä, Suspicious minds sekä Levottomat jalat. Juhlaväestä muutama esitti toivomuksen, että bändin pitäisi soittaa oikeaa 1950-luvun rockia, koska sitä oli kutsun mukaan luvassa. Työryhmässä oli kuitenkin arveltu, että oli parempi soittaa monipuolisemmin erilaisia kappaleita, joita ihmiset

varmasti innostuisivat tanssimaan, niin kuin kävikin. Juhlakansa täytti tanssilattian, ja yhteensä vajaan tunnin tanssimisen jälkeen pieni tauko olikin tervetullut.

Bändin tauolle oli suunniteltu pidettäväksi VALIO-kirjainkilpailu. Tanssilattia tyhjeni nopeasti, kun ihmiset menivät tauolle. Vapaaehtoisia jouduttiin pyytämään moneen kertaan, mutta lopulta kymmenen innokasta ilmoittautui ja kaksi joukkuetta saatiin kasatuksi. Kilpailu aiheutti hilpeyttä, sillä toinen joukkue oli huomattavasti toista nopeampi. Nopeampi joukkue voitti. Voittajajoukkue palkittiin myös kuohuviinipullolla.

Kilpailun jälkeen oli aika paljastaa, kenen vuoro on vastata juhla järjestelyistä ensi vuonna. Tosiasiassa arvontaa ei ole minään vuonna suoritettu, vaan kunkin vuoden juh latoimikunta on keskenään päättänyt, kenelle haaste seuraavaksi heitetään. Siksi myös tällä kertaa työryhmään kuuluvat Oivan työntekijät päättivät keskenään seuraavan järjestäjän. Edellisistä vuosista poiketen juh latoimikunta hankki oikean pokaalin, johon kukin juh latoimikunta voi kaiveruttaa oman nimensä. Pokaali luovutettiin juh lallisin menoin seuraaville järjestäjille eli Koti- ja asumispalveluille.

Koko juhlan aikana äänentoisto tuotti pieniä ongelmia. Ääni ei kuulunut pöytiin tarpeeksi hyvin. Tämä tuli yllätyksenä, sillä olihan mikrofonit testattu ennen vieraiden saapumista. Koska bändi oli tuonut laitteensa paikalle jo aiemmin ja asentanut äänentoistolaitteensa esitystään varten, kaiuttimet oli suunnattu suoraan tanssilattiaa kohden. Koska bändin jäsenet saapuivat paikalle vasta hieman ennen esiintymisvuoroaan, ei heidän laitteitaan saatu säädettyä ennen kuin he olivat itse paikalla.

Tämän jälkeen oli bändin vuoro jatkaa soittoaan. Valitettavasti osa juh lavieraista oli jo tässä vaiheessa lähtenyt jatkamaan iltaa kaupunkiin, mutta onneksi jäljelle jäänyt osa jaksoi tanssia. Bändi lopetti kello 23. Alun perin lopetus oli tuntunut aikaiselta, mutta bändin oli pakko lopettaa viimeistään tuolloin, koska heillä oli kiire siirtyä seuraavalle esiintymispaikalle. Juhlassa huomattiin kuitenkin, ettei tämä tuottanut ongelmaa, sillä juh lavieraita ei enää ollut kovin runsaasti.

Ensin pelkona oli, että viimeinen tunti olisi pelkkää odottelua, koska suurin osa paikalla olleista odotti bussikyytejä, jotka lähtivät kello 24. Tunti kului kuitenkin yllättä-

vän nopeasti. Menevän musiikin levy soi uudestaan ja ihmiset jaksoivat edelleen tanssia. Lisäksi oli aikaa vapaalle seurustelulle. Valomerkki tuli kello 23.30. Kello 23.45 musiikin soitto lopetettiin ja lausuttiin kiitossanat, jotta vieraat saataisiin ulos kello 24:een mennessä. Viimeinen puolituntinen menikin siihen, että ihmiset kävivät vielä vessassa, hakivat takkejaan ja valmistautuivat kotiinlähtöön. Ilta sai sikäli ikävän päätöksen, että yksi juhlavieraista kompastui pihalla ja satutti päänsä niin, että paikalle tilattiin ambulanssi tarkistamaan tilanne.

Pesäkallion edustajan kanssa oli sovittu, että koristeista otetaan talteen ne, jotka halutaan säilyttää. Loput voisi heittää roskeen siivouksen yhteydessä. Pitopalvelu oli vienyt omat tavaransa menessään, ja bändi oli sopinut hakevansa omat soittimensa seuraavana päivänä. Siivous kuului tilavuokraan, eli työryhmää ei siinä enää tarvittu. Ilta oli siis meidän osaltamme ohi. Juhlatunnelmaa kuvien muodossa löytyy liitteestä 7.

5.3 Jälkimarkkinointi

Tapahtuman jälkeen on tärkeää vielä jälkimarkkinoida tapahtumaa ainakin kiitoksella. Suuremman budjetin tapahtumissa jälkimarkkinointi voidaan hoitaa myös esimerkiksi antamalla giveaway-lahja osallistujille. Näin tapahtuman vieraille viestitetään, että heidän osallistumisestaan tapahtumaan arvostetaan. Osallistujien kiittämisen lisäksi on tärkeä muistaa kiittää myös yhteistyökumppaneita sekä muita järjestäjiä.

Myös palautteen kerääminen on tärkeä osa jälkimarkkinointia, jotta saadaan tietää saavutettiin tavoitteet ja miten osallistujat kokivat tapahtuman. Palautteen perusteella voidaan myös arvioida, mikä oli tapahtumassa parasta ja mitä voisi tehdä toisin. Palautetta voidaan kerätä joko kirjallisesti, sähköisesti tai suullisesti. Kattavan kokonaiskuvan saamiseksi palautetta on hyvä kerätä sekä järjestäjiltä että osallistujilta. (Vallo & Häyrinen 2008, 168–171.)

Maanantaina 18.4.2011 julkaistiin palautekysely Digiumissa. Kyselyyn pystyi vastaamaan hieman yli viikon ajan ja se suljettiin keskiviikkona 27.4.2011. Saateviestissä kiitettiin juhlaan osallistumisesta ja muistutettiin, että antamalla palautetta vastaajal-

la olisi mahdollisuus vaikuttaa tuleviin juhliin. Vuosijuhlan järjestämisen yhteistyökumppaneita, kuten pitopalvelun ja Pesäkallion henkilökuntaa, esiintyjä ja bussiliikennöitsijöitä kiitettiin sekä juhlapaikalla henkilökohtaisesti että myös myöhemmin sähköpostitse. Keskiviikkona 20.4.2011 pidettiin myös viimeinen palaveri työryhmän kanssa, jossa kerättiin palautetta ja kiitettiin hyvästä yhteistyöstä. Palaverissa todettiin, että juhla oli kokonaisuudessaan onnistunut; aikataulun ja budjetin (Liite 4) rajoissa pysyttiin ja vuosijuhla toteutui toivotulla tavalla.

6 ARVIOINTI

Kyselyyn sähköpostissa tulleen linkin kautta vastasi 48 henkilöä ja avoimen linkin kautta intranetissä 21 henkilöä. Vastausprosentti oli 36 %. Palautekysely sisälsi monivalinta-, arvoasteikko- ja avoimia kysymyksiä, yhteensä 14 kappaletta. Arvoasteikkokysymyksissä vastaajan tulee arvioida, kuinka samaa mieltä hän on väittämän kanssa. Analyysissä on esitetty kaksi korkeimman vastausprosentin saanutta vaihtoehtoa. Näiden lisäksi kyselyssä oli kolme avointa kysymystä, joissa vastaajia pyydettiin nimeämään mikä oli parasta juhlassa ja mitä kehitettävää juhlassa olisi. Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa muita kommentteja. Avoimissa kysymyksissä kommentoitiin runsaasti aiemmissä kysymyksissä mainittuja aiheita. Yhteenveto vastauksista löytyy liitteestä 8.

Seuraavassa on käsitelty kyselystä saatua palautetta aihealueittain. Lisäksi tulevia vuosijuhlia varten on esitetty kehitysehdotuksia, jotka perustuvat saatuun sekä suulliseen että kirjalliseen palautteeseen.

6.1 Tarjoilut

”Ruoka oli maukasta”-väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 39 % ja osittain samaa mieltä 48 % vastaajista. Tarjoiluja pidettiin myös monipuolisina. Tästä täysin samaa mieltä oli 35 % ja osittain samaa mieltä 45 % vastaajista. Osa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että lihapiirakat ja nakit olisivat sopineet paremmin myöhäisillan huikopalaksi. Avoimissa vastauksissa moni kommentoi ruoan olleen haaleaa, jopa

kylmää. Muutaman mielestä ruokailuun oli liian vähän aikaa ja ruoat korjattiin liian nopeasti pois. Joku oli jäänyt ilman jälkiruokakahveja, koska oli luullut, että olisi mahdollisuus seurata ohjelmaa ensin ja nauttia kahvit vasta myöhemmin, jolloin ne oli jo korjattu pois.

Kehitysehdotuksena tähän voisi olla lämpimän ruuan tarjoaminen alkuillasta ja hot dogit tai muu huikopala juuri ennen lähtöä, jotta juhlijat saisivat hieman energiaa loppuilltaan tai kotimatalle. Lisäksi tiedonkulkua sekä järjestäjien ja pitopalvelun että järjestäjien ja yleisön välillä tulisi lisätä. Näin esimerkiksi tieto liian kylmästä ruuasta välittyi pitopalvelulle. Lisäksi yleisölle olisi hyvä kertoa, milloin ruuat korjataan pois, jotta kaikki ehtivät syödä.

6.2 Ohjelma

”Ohjelma oli viihdyttävää”-väittämän kanssa oli täysin samaa mieltä 33 % ja osittain samaa mieltä 32 % vastaajista. Avoimissa vastauksissa keuhuttiin sekä näytelmää, kilpailua että bändiä. Vastaajat mainitsivat ohjelman hyväksi puoleksi sen, että juhlavieraat itse osallistuivat ohjelman tekoon ja toisaalta kenenkään ei ollut pakko osallistua. Hauskuus syntyi siitä, että juhlavieraat saivat laittaa itsensä likoon. ”Mitä toiveita sinulla on juhlien sisällön suhteen?”-kysymykseen sai valita useamman kuin yhden vastausvaihtoehdon. Eniten vastaajat toivoivat enemmän ohjelmaa (51 % vastaajista) sekä enemmän musiikkia (48 %). Yksi vastausvaihtoehdoista oli ”jokin muu, mikä”. Näissä kommentteissa toivottiin erityisesti teeman mukaista musiikkia sekä enemmän ohjelmaa, koska monen mielestä tyhjää aikaa oli liikaa. Viimeinen juhlan tunti oli kokonaan ohjelmaton, mitä muutama harmitteli. Lisäksi toivottiin jonkinlaista esittämiskierrosta, jotta ison yrityksen väki tulisi paremmin tutuksi toisilleen. Myös ohjelman toivottiin olevan sellaista, että juhlavieraat voisivat osallistua siihen yhdessä, mikä loisi yhteishenkeä. Arveltiin myös, että mikäli ohjelmaa olisi enemmän ja ihmisillä tieto siitä, mitä tulee illan aikana tapahtumaan, ihmiset viihtyisivät juhlassa pidempään. Avoimissa vastauksissa mainittiin useasti myös heikko äänentoisto. Parempi äänentoisto parantaisi myös ohjelman laatua ja helpottaisi sen seurattavuutta.

Ohjelman kannalta suurin ongelma oli tiedottaminen. Osallistujia olisi pitänyt informoida koko ajan, mitä seuraavaksi tapahtuu ilman pieniäkään taukoja. Palautteiden perusteella juontajat olisivat voineet olla enemmän esillä ja kertoa joka välissä, mitä seuraavaksi tapahtuu, esimerkiksi ”nyt pidämme viiden minuutin tauon”. Vasta juhlassa kuultiin, että aiempina vuosina ohjelma on kerrottu osallistujille jo ennen juhlaa. Tätä emme olleet tulleet ajatelleeksi, vaan ajatuksena oli, että ohjelma on yllätys. Ohjelman aikaisempi julkaiseminen olisi tiedottanut ihmisiä tulevasta ja tyydyttänyt heidän tiedon nälkäänsä. Näin ihmiset olisivat tienneet etukäteen, mitä tulevan pitää. Lisäksi ohjelmia olisi voinut tulostaa muutamia kappaleita ja kiinnittää niitä Pesäkallion seinille, jotta osallistujat olisivat voineet sieltä tarkistaa illan kulkua, jos eivät sitä mikrofoneilla kerrottuina kuulleet. Vaikka juontajina ja järjestäjinä meillä oli kiire, illan kulussa oli osallistujille ehkä hieman liikaa tyhjää aikaa. Osa heistä kaipasi väliaikamusiikkia. Väliaikamusiikkia oli valmisteltu etukäteen levyille, ja sitä myös soitettiin. Alkuillasta huomautettiin, että musiikki on liian kovalla. Tämän jälkeen musiikkia hiljennettiin ja ilmeisesti liikaa, koska palautekyselyssä kävi ilmi, että osa luuli musiikin puuttuvan kokonaan. Itse dj olisi myös voinut olla äänessä ja muutenkin energisempi. Nyt hänen tehtäväkseen jäi vain musiikin päälle ja pois laittaminen, silloin kun oli sovittu. Dj:lle olisi mahdollista antaa myös suurempi rooli ohjelmassa. Etenkin tällöin dj:n tapaaminen etukäteen olisi suositeltavaa. Näin myös musiikin ammattilainen voisi osallistua musiikin suunnitteluun.

6.3 Teema

Siitä, että ”1950-luvun teema näkyi selkeästi juhlissa” oli täysin samaa mieltä 41 % ja osittain samaa mieltä 29 % vastaajista. Tähän arveltiin ennen kaikkea vaikuttaneen juhlavieraiden teeman mukainen pukeutuminen, mikä teki teemasta näkyvän. Myös teemaan sopivalla ruoalla oli varmasti osansa. Sen sijaan ohjelman ja erityisesti musiikin olisi toivottu olevan enemmän teeman mukaista. Kaiken kaikkiaan oltiin tyytyväisiä siihen, että ylipäättään oli teema, ja sitä toivottiin myös tuleviin juhliin. ”On hyvä, että juhlissa on teema”-väittämän kanssa oli täysin samaa mieltä 35 % ja osittain samaa mieltä 48 % vastaajista.

Ohjelman ja musiikin tulisi olla enemmän teeman mukaista. Taustamusiikin lisäksi bändin ja tanssimusiikin tulisi noudattaa teemaa. Ohjelmaksi olisi voinut miettiä esimerkiksi jotakin kyseisen aikakauden suosituimmista peleistä tai leikeistä tai järjestää 1950-luvun rokki-aiheinen tietovisa. Juhlissa on annettu aina mahdollisuus myös osallistujille kehittää omaa ohjelmaa. Jos jatkossakin valitaan teema, ehkä tulisi harkita omien ohjelmien poisjättöä. Vaihtoehtoisesti kutsussa voisi mainita, että mahdollisen oman ohjelman tulisi olla teemaan sopiva.

6.4 Juhlatila

”Pesäkallio tilana sopi hyvin tarkoitukseen”-väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 35 % ja osittain samaa mieltä 35 % vastaajista. Suurimmaksi haitaksi mainittiin juhlatilan koko, joka oli liian iso parillesadalle hengelle. Tätä vahvisti entisestään se, että äänentoisto oli laadultaan erittäin huono. Kuuluvuus jopa lavan läheisyydessä oli melko huono, puhumattakaan salin takaosasta. Näin ajatus siitä, että ohjelmaa voisi seurata muualtakin kuin lavan edestä, ei toteutunut. Vastauksissa kommentoitiin myös sitä, että oli turhauttavaa, kun ei kuullut, mitä mikrofoneihin puhuttiin ja mitä seuraavaksi tapahtuu. Muutama kommentoi Pesäkallion olevan liian kaukana keskustasta. Käytännön järjestelyt, joista mainittiin esimerkkeinä ruoka- ja juomatarjoilu, saniteettitilat ja bussikuljetukset, toimivat vastaajien mielestä hyvin. Tästä oli täysin samaa mieltä 54 % ja osittain samaa mieltä 29 % vastaajista.

Valittu juhlatila, Pesäkallio, sopi juhlan teemaan loistavasti ja henkilökunta toimi ammattimaisesti. Juhlatila osoittautui kuitenkin hieman liian isoksi, varsinkin kun osallistujamäärä jäi arvioitua vähäisemmäksi. Suuri tanssilattia ammotti tyhjyyttään osan illasta, koska kaikki pöydät olivat ylätasanteella, josta puolestaan oli osittain huono näkyvyys esiintymislavalle. Myöskään ääni ei kuulunut kunnolla ylätasanteen perälle ihmisten rupertellessa. Näitä asioita olisi pitänyt miettiä tarkemmin tilaa valitessa. Äänentoistoakin olisi pitänyt kokeilla vielä ihmisten ollessa paikalla, mutta bändin puuttuessa tämä ei onnistunut. Pienempi tila olisi vähentänyt äänentoiston ongelmia sekä luonut entistä yhtenäisempää tunnelmaa.

Pesäkalliolta tullut palaute omien alkoholijuomien nauttimisesta ulkotiloissa sekä alkoholin antamisesta palkintona herätti kysymyksen juhlapaikan sopivuudesta. Oivan työryhmän sekä Pesäkallion henkilökunnan kokemusten perusteella omien juomien nauttiminen on ollut yleinen ongelma sekä muissa yksityistilaisuuksissa että aiemmissa Oivan vuosijuhlissa. Tästä herääkin ajatus, tulisiko juhlapaikaksi valita tila, jossa omia alkoholijuomia saisi nauttia vapaasti. Käytännössä tämä tarkoittaisi anniskeluluvatonta juhlatilaa, kuten esimerkiksi seurojentaloa tai vastaavaa.

Alkoholin antaminen palkinnoksi oli ajattelematonta. Pesäkallion henkilökuntaa olisi pitänyt informoida asiasta, ja palkintoja luovuttaessa olisi pitänyt korostaa enemmän anniskelun sääntöjä. Palkintojen luovuttaminen myöhemmin ei myöskään tuntunut hyvältä idealta. Paras ratkaisu olisi ollut, että palkinnoksi annettavien kuohuviinipullojen tilalle olisi keksitty jotakin muuta.

6.5 Tavoite

Tavoite järjestää rennot ja mieleen painuvat juhlat toteutui. Tästä oli täysin samaa mieltä 41 % ja osittain samaa mieltä 36 % vastaajista. Illan tunnelma ja mukava yhdessäolo mainittiin useasti juhlan parhaaksi asiaksi. Myös yhtenäisen puvustuksen suunnittelu ja juhliin valmistautuminen koettiin mukavaksi yhteiseksi tekemiseksi, mikä osaltaan loi yhteishenkeä. Se koettiin mukavaksi, että sai kerrankin viettää aikaa työkavereiden kanssa muun kuin arkisen aherruksen parissa. Juhlaperinnettä selkeästi arvostetaan, sillä useiden mielestä on tärkeää, että työnantaja järjestää jotakin tämän kaltaista. Vastaajia pyydettiin valitsemaan listasta kaksi adjektiivia tai ilmausta, jotka heidän mielestään kuvaavat juhlaa parhaiten. "Hauskan" valitsi 43 % ja "mukavan" 33 % vastaajista. Lisäksi oli mahdollista valita "jokin muu, mikä", mihin vastattiin virkistävä, rento ja jätti hyvän mielen. Nämä kuvaavat hyvin tavoitteen toteutumista.

Lisää rentoutta juhlaan olisi voinut tuoda järjestämällä enemmän kaikille yhteistä ohjelmaa. Pienten kuppikuntien muodostumisen olisi voinut estää muodostamalla pöydistä isompia kokonaisuuksia. Näin myös henkilökunnan sisäistä yhteishenkeä olisi voitu parantaa ja luoda tunnetta yhteisöllisyydestä. Juhlat olivat kuitenkin erilai-

set kuin aiempina vuosina, mikä oli osa tavoitetta. Tämä oli lähinnä teeman ansiota. Lisäksi juhlaa oli toteutettu aikaisemmin samalla kaavalla ja tänä vuonna kaavaa muutettiin muun muassa ohjelmaa ja sen järjestystä vaihtamalla. Myös juhlapaikka oli uusi. Mieleenpainuvuutta ja illan erikoisuutta olisi voinut tehostaa vielä selkeämmin teemaan istuvalla ohjelmalla, joka olisi jäänyt ihmisten mieleen.

Syy jättää juhlat väliin

Noin neljäsosa Oivan työntekijöistä osallistui juhliin. Vastaajilta kysyttiin, minkä he luulevat olleen syynä juhlien väliin jättämiselle. 46 % vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon ”Tämän tyyppiset tilaisuudet eivät kiinnosta” ja 35 % vaihtoehdon ”Toive pukeutumisesta teeman mukaan”. Mahdollista oli kirjoittaa myös avoin vastaus kohtaan ”jokin muu, mikä”. Näissä vastauksissa nousi esiin se, että ihmiset eivät halua juhlia oman työporukan kanssa. Myös yhteishengen ja ”oivalaisuuden” puutetta kommentoitiin. Lisäksi mainittiin liika alkoholinkäyttö juhlissa sekä erityisesti siitä johtuvat jälkipuheet työpaikalla.

Syitä jättää vuosijuhla väliin ja keinoja houkuttaa enemmän osallistujia juhlaan on käsitelty ”Pohdinnassa” luvussa 7.

Avoimien kysymysten vastaukset

Avoimiin kysymyksiin oli mahdollista kirjoittaa useampia asioita. Siksi mainintojen määrä on suurempi kuin vastaajien määrä 69. Kysymykseen ”mikä juhlissa oli parasta” annettiin yhteensä 89 mainintaa. Parasta juhlassa vastaajien mielestä oli, että niin moni oli pukeutunut teeman mukaisesti. Tämä mainittiin 24 kertaa. Muita yleisimpiä mainintoja olivat tunnelma (19 kpl), ohjelma (12 kpl) sekä mukava yhdessä olo työkaavereiden kanssa (7 kpl). ”Mitä kehitettävää juhlissa on” kysymykseen mainintoja tuli 69 kappaletta. Eniten kehitettävää palautekyselyn perusteella löytyi äänentoistosta (17 kpl). Lisäksi toivottiin teeman mukaista musiikkia ja ohjelmaa (11 kpl) ja lisää yhteishengen luomista ja mahdollisuutta tutustua muihin työntekijöihin (7 kpl).

7 POHDINTA

Työhyvinvointi on nykypäivänä pinnalla ja laajasti esillä esimerkiksi mediassa. Yksittäisten toimenpiteiden sijaan työhyvinvoinnin edistämisen tulisi olla kokonaisvaltaista ja yrityksen strategiaan nojaavaa toimintaa ja siksi sen toteuttaminen on teoriaa huomattavasti vaikeampaa. Monesti työhyvinvoinnin edistämisestä tehdään suunnitelmia, mutta harmittavan usein toteutus jää puolitiehen. Ehkä yhtenä syynä saattaa olla motivaation ja sitoutumisen puute tai työ halutaan pitää tiukasti erillään muusta elämästä. Henkilöstöjuhlat ovat eräs keino paitsi sitouttaa henkilöstöä yritykseen niin myös lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tällä parantaa hyvinvointia. Henkilöstöjuhlien järjestäminen esimerkiksi pikkujoulujen merkeissä on hyvin yleistä Suomessa. Usein pikkujouluja ja muita juhlia järjestetään perinteen vuoksi, mutta kenties ajattelua tulisi syventää ja liittää juhlat osaksi työhyvinvointia. Pelkän juhlimisen sijaan juhalla olisi määritelty tavoite sekä suurempi merkitys yrityksen arjessa.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta suurimmaksi haasteeksi Oivan vuosijuhlan järjestämiselle osoittautui suuren osallistujamäärän houkuttelevuus. Osallistujien määrä 200 henkilöä 300 sijasta oli hienoinen pettymys. Toisaalta juhlissa ei ole ikinä ollut osallistujia yli 240 henkilöä, eli tavoitteen asettaminen 300:aan ei ollut välttämättä realistista. Sille ei myöskään ollut riittäviä perusteluja – työryhmä vain oletti viime vuoden onnistuneen juhlan saavan ihmiset sankemmin joukoin liikkeelle tänä vuonna. Näin ei kuitenkaan käynyt.

Toinen merkittävä tekijä oli toivomus pukeutumisesta teeman mukaan, mikä kuulopuheiden perusteella pelästytti osan kutsutuista. Ei oltu valmiita laittamaan aikaa ja rahaa puvustuksen hankintaan, mutta toisaalta tavallisissakaan vaatteissa ei sitten kehdattu tulla. Kutsun jälkeen lähetetty sähköpostiviesti siitä, ettei pukeutumisesta tarvitsisi ottaa stressiä ja että osallistujat olisivat lämpimästi tervetulleita myös omisissa juhlavaatteissaan, välitti mielestämme tarpeeksi hyvin sen, ettei juhlaan ollut pakko pukeutua teeman mukaan. Pukeutumisesta oli myös hyvä mainita kutsussa, koska ilman sitä niin moni ei olisi varmastikaan pukeutunut teeman mukaan. Puvut puolestaan tekivät teemaa näkyväksi ja olivat niin oleellinen osa tunnelmaa, ettei teeman

mukaisesta pukeutumisesta kannattaisi jatkossakaan luopua. Pukeutumisen vapaaehtoisuutta kannattaa jatkossa painottaa kutsussa.

Tapahtuman onnistuneisuuden arvioinnissa tärkein työkalu oli osallistujille suunnattu palautekysely. Kyselyyn vastanneita oli yhteensä 69. Näin ollen vastausprosentti jäi alle 40 prosenttiin, joten tulokset saattaisivat olla erilaiset, jos kaikki osallistujat olisivat vastanneet kyselyyn. Tulokset saattaisivat olla erilaiset myös siinä tapauksessa, että palautekysely olisi toteutettu jollakin muulla tavalla, esimerkiksi postittamalla kysely, jakamalla kyselylomakkeita juhlapaikalla tai erilaisia tapoja yhdistelemällä. Tällöin myös vastausprosentti olisi saattanut olla erilainen.

Sähköisen kyselyn lisäksi saimme paljon kyselyn tuloksia tukevaa suullista palautetta, joten uskallamme pitää onnistuneisuuden arviointia luotettavana. Tärkein tavoitteemme eli rennon ja mieleenpainuvan juhlan järjestäminen kuitenkin toteutui. Sekä suullisissa että kirjallisissa palautteissa keuhuttiin erityisesti tunnelmaa. Toiminnallisen osan onnistuminen oli myös meille erityisen tärkeää, sillä kyseessä ei ollut pelkästään meidän tapahtumamme vaan vuosijuhlan onnistuminen vaikuttaa sekä työryhmään että juhlaan osallistuviin, mutta välillisesti myös koko peruspalvelukeskus Oivan työntekijöihin. Jos tapahtuma olisi epäonnistunut, se saattaisi vähentää seuraavaan vuosijuhlaan osallistujien määrää.

Työryhmältä saatu palaute juhlan järjestämisestä oli todella positiivista. He arvostivat suuresti juhlan järjestämiseen käyttämäämme työpanosta ja olivat tyytyväisiä toteutettuun tapahtumaan. Myös valittu teema sekä tila saivat kiitosta. Työryhmä oli yllätynyt ja tyytyväinen siihen, kuinka vähällä työllä he itse pääsivät. Tämä oli tarkoituskin, sillä työryhmän ajan puute oli alun perin yksi syy, miksi meidät otettiin mukaan juhla järjestelyihin.

Yhteistyö muiden osapuolten kanssa sujui myös mukavasti. Pitopalvelun sekä juhlatilan henkilökunta toimi kuten oli suunniteltu. Ainoastaan Pesäkalliolta tuli palautetta vieraiden omien alkoholijuomien nauttimisesta, mutta tämä on heidän mukaansa melko yleinen ongelma heillä järjestetyissä yksityistilaisuuksissa. Heidän mielestään ei myöskään ollut hyvä idea antaa alkoholia palkinnoksi kilpailuista, koska juhla jär-

jestettiin anniskelualueella. Työryhmälle ei tullut mieleen, että tämä saattaisi aiheuttaa ongelmia. Palkintopullojen antimia oli nautittu alueella, vaikka palkinnon saajille ilmoitettiin, ettei juomaa saanut nauttia paikan päällä. Pesäkallion henkilökunnalta tulikin neuvo, että palkinnoksi tulisi antaa jotakin muuta kuin alkoholia tai antaa pullo jälkikäteen voittajille. Jos palkinnoksi kuitenkin päätetään antaa alkoholijuomia, siitä olisi hyvä informoida juhlatilan henkilökuntaa.

Myös tavoitteet työhyvinvoinnin näkökulmasta toteutuivat: osallistujat tunsivat itsensä arvostetuiksi ja palkituiksi työnantajan taholta. Lisäksi palautteissa painotettiin yhdessäolon ja tutustumisen merkitystä. Näistä lähtökohdista on hyvä lähteä vielä jatkamaan työyhteisön yhteishengen parantamista paitsi kehittämällä juhlan sisältöä niin myös muita työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä.

Juhlaan osallistujien määrän vakiintuminen noin neljänsosaan koko organisaation työntekijöistä kertoo siitä, että tämän tyyppinen juhla kiinnostaa aika pientä osaa työntekijöistä. Tärkein kehityskohde onkin juhlan sisältö. Seuraavaksi kannattaisi kokeilla jotakin täysin erilaista sisältöä, joka saisi liikkeelle sellaiset, jotka eivät iltajuhlasta syömisineen ja juomisineen välitä. Vaihtoehtona voisi olla kahden täysin erityyppisen tapahtuman järjestäminen vuodessa, esimerkiksi syksyllä ja keväällä. Yhteen tapahtumaan osallistuminen saattaa jäädä väliin siksi, että tapahtumaille on sovittu jo jotakin muuta, on sairastunut tai ei muuten vain jaksa. Kaksi tapahtumaa vuodessa, syksyllä ja keväällä, selkeyttäisi tapahtuman asemaa osana työhyvinvointia. Silloin tapahtuma ei olisi vain yksittäinen ilta vuodessa, vaan selkeämpi virsitanpylväs, joka jakaa vuotta. Kun yksi tapahtuma olisi ohi, olisi seuraava jo muuttaman kuukauden päässä.

Tapahtumien määrän lisääminen mahdollistaisi myös sisällön vaihtelun. Erilaisilla tapahtumilla ja niiden sisällöllä voitaisiin houkutella mukaan myös niitä työntekijöitä, jotka eivät perinteeksi muodostuneista juhlista välitä. Tällä tavoin tavoitettaisiin siis laajempi osa henkilöstöä eikä vain joka vuosi samaa juhlaväkeä. Tämä edellyttäisi kuitenkin muutoksia järjestelyihin, sillä nykyisellä vapaaehtoisperiaatteella ei olisi mahdollista järjestää kahta tapahtumaa vuodessa. Lisäksi budjetti tapahtumaa kohti pienenesi varmasti.

Opinnäytetyön teko prosessina on melkoisen haastava. Varsinkin toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu paljon sellaista, joka ei päädy kirjalliseen raporttiin. Tietoperustan perusteella osasimme varautua moniin erilaisiin seikkoihin tapahtuman järjestämisessä kuten esimerkiksi suunnittelun tarpeeksi aikaiseen aloittamiseen. Käytännön järjestelyihin varattiinkin tarpeeksi aikaa, mutta kirjoitusprosessiin kului yllättävän paljon enemmän aikaa kuin odotimme. Tähän vaikutti myös samanaikainen työssä käymisemme, joka osaltaan hidasti raportointia. Opinnäytteen aikaista työntekoa olisikin vähennettävä, jotta voisi suoriutua prosessista tehokkaasti. Tapahtuman valmistelusta ja järjestämisestä saimme kuitenkin paljon arvokasta kokemusta.

Odotimme ammattimaista toimintaa kokeneilta yhteistyökumppaneiltamme, mutta aina näin ei käynyt. Itsekin tarjouksen tekemistä Jyväskylän Ammattikorkeakoulussa opetelleina meitä hämmästytti, kuinka huolimattomasti tehtyjä tarjouksia saimme: häthätää kirjoitettuja sähköpostiviestejä täynnä kirjoitusvirheitä. Tarjousten anti oli myös melko mielikuvituksetonta. Toisaalta meidän puoleltamme lähetetyt tarjouspyynnöt saattoivat olla liian ympäröityjä, eikä niistä siten välittynyt, minkälaista tarjoilua haluamme. Jos tarjouspyynnössä esimerkki lämpimästä ruoasta oli kiusaus, tarjous sisälsi vain kiusauksen hintoineen. Olisimme toivoneet monipuolisempia tarjouksia menuvaihtoehtoineen. Toisaalta on ymmärrettävää, että jos kiusausta pyydettiin, sitä myös tarjottiin.

Ylipäättään prosessissa hankalinta oli olla itse sekä ammattilaisen että asiakkaan roolissa. Teimme yhteistyötä itseämme kokeneempien ammattilaisten kanssa ja välillä luotimme heidän sanaansa ehkä liikaakin. Joissain tilanteissa olisimme voineet olla jämäkempiä ja vaatia vahvemmin sitä, mitä halusimme. Toisaalta yhteistyö ei aina sujunut saumattomasti ja huomasimme myös, ettei pitkäkään kokemus alalta ole välttämättä tae hyvästä asiakaspalvelusta tai siitä, että tilatut palvelut hoidetaan kunnolla.

Kaiken kaikkiaan tapahtuman suunnittelu ja järjestäminen antoivat meille paljon arvokasta kokemusta, josta on varmasti hyötyä tulevilla työurillamme. Vaikka tuleviin työtehtäviin ei kuuluisikaan tapahtumanjärjestämistä, on prosessi opettanut paljon resurssien hallinnasta ja organisointikyvystä. Nykyään näiden taitojen hallinnasta on

hyötyä tehtävässä kuin tehtävässä. Luonteenpiirteistä prosessi on kasvattanut varsinkin kärsivällisyyttä ja stressin hallintaa.

LÄHTEET

- Elinkeinoelämän Keskusliitto. 2010a. Työelämä. Työhyvinvointi. Viitattu 14.5.2011. <http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/tyohyvinvointi/index.php>.
- Elinkeinoelämän Keskusliitto. 2010b. Työelämä. Työhyvinvointi. palkitseminen. Viitattu 14.5.2011. <http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/tyohyvinvointi/palkitseminen.php>.
- Elinkeinoelämän Keskusliitto. 2010c. Työelämä. Palkat. Palkitseminen ja palkkausjärjestelmät. Viitattu 14.5.2011. http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/palkat/palkitseminen_palkkausjarjestelmat.php.
- Heiskanen, M. 2006. Kesäjuhlista emme luovu! Talouselämä 20.6.2006 klo 9:40. Viitattu 25.8.2011. <http://www.talouselama.fi/tyoelama/kesajuhlista+emme+luovu/a170428>
- Huhtaniska, T., Backström, N. & Kouhia, L. 2007. Pieni juhlakirja. Jyväskylä: Atena Kustannus.
- Iiskola-Kesonen, H. 2004. Mitä, miksi, kuinka? Käsikirja tapahtumajärjestäjille. Suomen Liikunta ja Urheilu ry. SLU-julkaisusarja 10/04.
- Kiuttu, E. 2010. Yritysten toiveet ja odotukset tapahtumatoimistoille. Opinnäytetyö. Laurea -ammattikorkeakoulu, Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Viitattu 25.8.2011. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/26540/Opinnaytetyo_Elina_Kiuttu.pdf?sequence=1.
- Kokkonen, E., Kunttunen, L., Ritvanen, J., Salo, M., Vuorenpää, A. Oivan vuosijuhlan työryhmä. Palaverit 7.12.2010, 19.1.2011, 9.2.2011, 23.2.2011, 25.3.2011, 20.4.2011.
- Kunttunen, L. 2010. Erityispalveluiden päällikkö. Peruspalvelukeskus Oiva. Haastattelu 7.12.2010.
- Laksola, M. 2011. Työhyvinvoinnin nojaututtava strategiaan. Ässä 6-7, 42–43.
- Mäkinen, V. & Sorvari, J. 2001. Tapahtuman järjestämisen opaskansio. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Matkailu-, ravitsemis- ja kuluttajapalveluiden koulutusohjelma.
- Peruspalvelukeskus Oiva. 2008. Peruspalvelukeskus Oiva-liikelaitoksen liiketoimintasuunnitelma 2008–2015.
- Peruspalvelukeskus Oiva. 2010. Organisaatio. Viitattu 5.4.2011 ja 30.11.2010. <http://www.oivappk.fi/fi/organisaatio>.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Tapahtumajärjestäjän opas. N.d. Julkaisu: C. 57. Etelä-Pohjanmaan Liitto.

Työterveyslaitos. 2011a. Terveys ja työkyky. Työkuormituksen hallinta. Henkinen toimintakyky ja hallinta. Päivitetty 29.12.2010. Viitattu 11.5.2011.

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/henkinen_kuormituminen/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2011b. Työhyvinvointi. Päivitetty 30.5.2011. Viitattu 10.5.2011.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.

Työterveyslaitos. 2011c. Työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin ongelmat. Päivitetty 3.11.2010. Viitattu 10.5.2011.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/ongelmat/sivut/default.aspx>.

Työterveyslaitos. 2011d. Työhyvinvointi. Työhyvinvointi ja tuottavuus. Päivitetty 18.3.2011. Viitattu 13.6.2011.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/Sivut/default.aspx>.

Työterveyslaitos. 2011e. Työhyvinvointi. Työn imu. Päivitetty 7.6.2011. Viitattu 11.6.2011. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/Sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2011f. Työhyvinvointi. Työn imu. Mitä työpaikoilla voidaan tehdä. Mitä organisaatio voi tehdä. Päivitetty 17.6.2010. Viitattu 14.6.2011.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/mita_tyopaikoilla_voidaan%20tehda/mita_organisaatio_voi_tehda/Sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2011g. Työhyvinvointi. Työyhteisön työhyvinvointi. Päivitetty 28.1.2011. Viitattu 11.5.2011.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2011h. Työhyvinvointi. Yksilön työhyvinvointi. Päivitetty 7.3.2011. Viitattu 11.5.2011.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2011i. Työyhteisö ja esimiestyö. Innovatiivinen työyhteisö. Päivitetty 18.5.2010. Viitattu 10.5.2011.

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/innovatiivinen_tyoyhteiso/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2011j. Työyhteisö ja esimiestyö. Työyhteisön ristiriidat ja ratkaisut. Päivitetty 6.6.2011. Viitattu 12.6.2011.

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/sivut/default.aspx.

Työturvallisuuskeskus. 2010. Työelämän kehittäminen. Työhyvinvoinnin portaat. Viitattu 10.5.2011.

http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat.

Vallo, H. & Häyrinen, E. 2008. Tapahtuma on tilaisuus. Helsinki: Tietosanoma.

Vallo, H. 2009. Isännyyden ihanuus. Helsinki. Infor.

LIITTEET

Liite 1. Peruspalvelukeskus Oivan vuosijuhlien juhlaohjelmat 2007-2010

Juhlaohjelma - Oivan vuosijuhla 2007

16.11.2007

Eeva Halmeen tervehdyssanat

Yhteislaulu

Maljannosto

Ruokailu

Julkinen Zektori

Kahvi ja kakku

Oivalliset esiintyjät

Julkinen Zektori

27.3.2009

Eeva Halmeen tervehdyssanat

Yhteislaulu

Maljannosto

Pikku-Oivan keväthuumaus

Ruokailu

Julkinen Zektori

Kahvi ja kakku

Oivalliset esiintyjät

*Seuraavien juhlien järjestäjien
arvonta*

Julkinen Zektori

Juhlaohjelma – Oivan vuosijuhla 2010

OIVAN JUHLAT 7.5.2010 klo 19
WANHA WALIMO, LAHTI
(Vesijärvenkatu 25)
ohjelmassa:
Ruokailu
Sketsejä
Arvontaa
Dj. Rautsi
Julkinen Zektor
Virve Rosti ja Menneisyyden vangit
show

TERVETULOA VIIHTYMÄÄN!

Ilmoittautumiset ja bussikuljetuksen
(omakustanteinen) tarve 9.4 mennessä
piija.passila@oivappk.fi , p. 8802233 tai
varpu.lahtinen@oivappk.fi

Liite 2. Juhlaohjelma 2011

Let's rock around the clock!

TERVETULLIAISSANAT

ALKUMALJAT



EVÄSTAUKO

MUNKKIKAHVIT



TANSSISHOW

SANKARITARINA

PARHAIDEN PUKUJEN PALKITSEMINEN



KANNAT KATTOON TIENAPOIKIEN TAHDISSA!

SEURAAVIEN JUHLIEN JÄRJESTÄJIEN NIMEÄMINEN



Liite 3. Yksityiskohtainen aikataulu

Aika	Mitä tapahtuu	Paikka	Vastuuhenkilö	Tarvikkeet
torstai-ilta	Koristelu	Pesäkallio	Työryhmä	
	Aikataulun läpikäyminen	Pesäkallio	Työryhmä	
perjantai-iltapäivä	Tilan järjestely	Pesäkallio	Emmi + Laura + Pitopalvelu	
	Kukkien laitto	Pesäkallio	Emmi + Laura	
	Koristeluiden viimeistely	Pesäkallio	Emmi + Laura	
18.00	Saapuminen	Eteinen		
	Bussit saapuvat	Parkkipaikka	Mobus Ky	
	Takit narikkaan	Narikka	Narikan hoitaja	
	Kättely	Narikan jälkeen	Eeva Halme + muut	
	Alkumaljojen tarjoilu	Narikan jälkeen	Emmi ja Laura	
	Drinkkilippujen jako	Narikan jälkeen	Emmi ja Laura	
	Taustamusiikki soi		Dj	
18.30	Illan avaus	Ylätasanne	Emmi ja Laura	
	Tervetuliaissanat	Ylätasanne	Eeva Halme	
	Illan esittely	Ylätasanne	Emmi ja Laura	
	Pukukisa -ilmoittautumisohjeet	Ylätasanne	Emmi ja Laura	Ilmoittautumisohjeet
	Taustamusiikki	Ylätasanne	Dj	Levyt
19.00	Ruokailu	Ylätasanne	Pitopalvelu	Pitopalvelun omat astiat + pöydät
20.00	Näytelmä	Lava	Työryhmän jäsen + Emmi ja Laura	Lavasteet
	Pukukilpailu	Lava	Työryhmän jäsen + Emmi ja Laura	Palkinnot
21.00	Bändi alkaa soittaa	Lava	Jaska Teuri	Bändi tuo omat äänentoistolaitteensa
21.30	Bändi pitää tauon		Jaska Teuri	
	Breakdance -esitys	Tanssilattian etuosa	Emmi ja Laura	Tanssiryhmä tuo levyn, dj hoitaa soiton
22.00	Bändi soittaa	Lava	Jaska Teuri	Bändi tuo omat äänentoistolaitteensa
22.45	Bändi lopettaa soiton		Jaska Teuri	
	Kirjain -kisa	Tanssilattian etuosa	Emmi ja Laura	Kirjaimet + kysymykset + palkinnot
23.20	Oiva -pokaalin luovutus	Lava	Leena	Pokaali
23.30	Levyt alkaa soida	Lava	Dj	Levyt
23.45	Viimeiset sanat	Lava	Emmi ja Laura	
24.00	Juhlat päättyvät			
	Bussit lähtevät	Parkkipaikka	Mobus Ky	

Liite 4. Kustannusarvio

Mitä	á	kpl	Yhteensä
Tilavuokra	900	1	900
Järjestyksenvalvoja	22,14	6	132,84
Ruokapalvelut	16,5	205	3382,5
Ruuan kuljetuspalvelut	95	1	95
Pöytäliinat	7	5	35
Alkumaljat	2,5	200	500
Drinkkiliput	4	205	820
Bändi	1000	1	1000
Tanssiryhmä Kool Fellas	50	1	50
Dj	130	1	130
Koristeet	67,85	1	67,85
Pöytäkukat	1,5	35	52,5
Kukka-asetelma	30	1	30
Oiva-pokaali	25	1	25
Palkinnot	10	2	20
Bussikuljetukset / Mobus Ky	740	1	740
YHTEENSÄ			7980,69

Liite 5. Kutsu



On taas aika juhlia Oivan koko
henkilökunnan voimin!



Perjantaina 15.4.2011 klo 18-24
Pesäkallion tanssilavalla

Let's rock around the clock! 🎵

Heittäydy mukaan 1950-luvun rock'n'roll - tunnelmaan ja kaiva nahkarotsisi, kellohameesi ja tanssikenkäsi esiin! Pukeudu työporukkasasi kanssa yhtenäisesti ja erotu joukosta. Parhaiten pukeutunut porukka palkitaan!

Sitovat ilmoittautumiset Jonna Ritvaselle jonnaritvanen@oivappk.fi / puh. 044 780 2209 25.3. mennessä. Ilmoitathan mikäli sinulla on erityisruokavalio tai tarvitset bussikuljetusta. Mikäli sinulla on suunniteltuna omaa ohjelmaa, ilmoitathan myös siitä ja sen kestosta.

Bussien reitit

Reitti 1:
Kärkölä – Hämeenkoski – Hollola – Pesäkallio
Reitti 2:
Padasjoki – Asikkala – Pesäkallio

Kuljetuksen hinta edestakaisin 10€/hlo.
Yksityiskohtaisemmat reitit ilmoitetaan myöhemmin.



Liite 6. Palautekysely

RUOKA

1. *Arvoasteikko-kysymystyyppi:* Ruoka oli maukasta
1 täysin eri mieltä, 2 hieman eri mieltä, 3 hieman samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä
2. *Arvoasteikko-kysymystyyppi:* Tarjoilut olivat monipuoliset
1 täysin eri mieltä, 2 hieman eri mieltä, 3 hieman samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä

OHJELMA

3. *Arvoasteikko-kysymystyyppi:* Ohjelma oli viihdyttävää
1 täysin eri mieltä, 2 hieman eri mieltä, 3 hieman samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä
4. *Monivalinta-kysymystyyppi:* Mitä toiveita sinulla on juhlien sisällön suhteen?
(Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon)
enemmän musiikkia
enemmän ohjelmaa
vähemmän musiikkia
vähemmän ohjelmaa
enemmän vapaata seurustelua
vähemmän vapaata seurustelua
muuta: mitä?

TEEMA

5. *Arvoasteikko-kysymystyyppi:* 1950-luvun teema näkyi juhlissa selkeästi
1 täysin eri mieltä, 2 hieman eri mieltä, 3 hieman samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä
6. *Arvoasteikko-kysymystyyppi:* On hyvä, että juhlissa oli teema
1 täysin eri mieltä, 2 hieman eri mieltä, 3 hieman samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä

PAIKKA

7. *Arvoasteikko-kysymystyyppi:* Pesäkallio tilana sopi hyvin tarkoitukseen
1 täysin eri mieltä, 2 hieman eri mieltä, 3 hieman samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä
8. *Arvoasteikko-kysymystyyppi:* Käytännön järjestelyt toimivat hyvin (esimerkiksi ruoan tarjoilu, juomatarjoilu, saniteettitilat, bussikuljetukset)
1 täysin eri mieltä, 2 hieman eri mieltä, 3 hieman samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä

YLEISTUNNELMA

9. *Arvoasteikko-kysymystyyppi*: Tavoite järjestää rennot ja mieleenpainuvat juhlat toteutui
1 täysin eri mieltä, 2 hieman eri mieltä, 3 hieman samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä
10. *Monivalinta-kysymystyyppi*: Mitkä 2 adjektiivia/ilmausta kuvaavat juhlia mielestäsi parhaiten?
hauska
hulvaton
tylsä
jäykkä
rokkaava
mukava
neutraali
punainen lanka puuttui
huonosti järjestetty
hyvin järjestetty
juhlava
viihtyisä
joku muu, mikä?
11. *Monivalintakysymys*: Mitä luulet/kuulit työkavereiltasi olevan syy siihen ettei osallistunut juhliin?
Ajankohta
Paikka
Teema
Toive pukeutumisesta teeman mukaan
Tämän tyyppiset tilaisuudet eivät kiinnosta
Joku muu, mikä?
12. *Avoin kysymys*: Mikä oli parasta juhlissa?
13. *Avoin kysymys*: Mitä kehitettävää juhlissa mielestäsi on?

Liite 7. Juhlatunnelmaa



Liite 8. Yhteenveto palautekyselyn tuloksista

Palautekysely Oivan vuosijuhlasta

Yhteenvetoraportti, N=69, Julkaistu: 18.4.2011

Vertailuryhmä: Kaikki vastaajat

Ruoka oli maukasta

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	27	39,13%					
2.	Osittain samaa mieltä	33	47,83%					
3.	Osittain eri mieltä	8	11,59%					
4.	Täysin eri mieltä	1	1,45%					
	Yhteensä	69	100%					

Tarjoilut olivat monipuoliset

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	24	34,78%					
2.	Osittain samaa mieltä	31	44,93%					
3.	Osittain eri mieltä	12	17,39%					
4.	Täysin eri mieltä	2	2,90%					
	Yhteensä	69	100%					

Ohjelma oli viihdyttävää

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	23	33,33%					
2.	Osittain samaa mieltä	22	31,88%					
3.	Osittain eri mieltä	18	26,09%					
4.	Täysin eri mieltä	6	8,70%					
	Yhteensä	69	100%					

Mitä toiveita sinulla on juhlien sisällön suhteen? (Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Enemmän musiikkia	33	47,83%					
2.	Vähemmän musiikkia	1	1,45%					
3.	Enemmän ohjelmaa	35	50,72%					
4.	Vähemmän ohjelmaa	2	2,90%					
5.	Enemmän vapaata seurustelua	3	4,35%					
6.	Vähemmän vapaata seurustelua	2	2,90%					
7.	Jotain muuta, mitä	24	34,78%					
	Yhteensä							

1950-luvun teema näkyi selkeästi juhlassa

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	28	40,58%					
2.	Osittain samaa mieltä	20	28,99%					
3.	Osittain eri mieltä	13	18,84%					
4.	Täysin eri mieltä	8	11,59%					
	Yhteensä	69	100%					

On hyvä, että juhlissa on teema

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	24	34,78%					
2.	Osittain samaa mieltä	33	47,83%					
3.	Osittain eri mieltä	9	13,04%					
4.	Täysin eri mieltä	3	4,35%					
	Yhteensä	69	100%					

Pesäkallio tilana sopi hyvin tarkoitukseen

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	24	34,78%					
2.	Osittain samaa mieltä	24	34,78%					
3.	Osittain eri mieltä	16	23,19%					
4.	Täysin eri mieltä	5	7,25%					
	Yhteensä	69	100%					

Käytännön järjestelyt toimivat hyvin (esimerkiksi ruoan tarjoilu, juomatarjoilu, saniteettitilat, bussikuljetukset)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	37	53,62%					
2.	Osittain samaa mieltä	20	28,99%					
3.	Osittain eri mieltä	11	15,94%					
4.	Täysin eri mieltä	1	1,45%					
	Yhteensä	69	100%					

Tavoite järjestää rento ja mieleenpainuva juhla toteutui

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	28	40,58%					
2.	Osittain samaa mieltä	25	36,23%					
3.	Osittain eri mieltä	9	13,04%					
4.	Täysin eri mieltä	7	10,14%					
	Yhteensä	69	100%					

Mitkä kaksi adjektiivia/ilmausta kuvaavat juhlaa mielestäsi parhaiten?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Hauska	30	43,48%					
2.	Hulvaton	4	5,80%					
3.	Työvä	6	8,70%					
4.	Jäykkä	3	4,35%					
5.	Rokkaava	17	24,64%					
6.	Mukava	23	33,33%					
7.	Neutraali	10	14,49%					
8.	Punainen lanka puuttui	13	18,84%					
9.	Huonosti järjestetty	4	5,80%					
10.	Hyvin järjestetty	18	26,09%					
11.	Juhlava	0	0,00%					
12.	Viihtyisä	15	21,74%					
13.	Jokin muu, mikä	5	7,25%					
	Yhteensä							

Noin neljäsosa Oivan työntekijöistä osallistui vuosijuhlaan. Minkä luulet olevan syytä juhlan väliin jättämiselle? (Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Ajankohta	15	21,74%					
2.	Paikka	18	26,09%					
3.	Teema	11	15,94%					
4.	Toive pukeutumisesta teeman mukaan	24	34,78%					
5.	Tämän tyyppiset tilaisuudet eivät kiinnosta	32	46,38%					
6.	Jokin muu, mikä	15	21,74%					
	Yhteensä							

Mikä juhlassa oli parasta?

Mitä kehitettävää juhlassa mielestäsi on?

Muita kommentteja

Liite 9. Opas Oivan vuosijuhlan järjestämiseen

OPAS

OIVAN VUOSIJUHLAN

JÄRJESTÄMISEEN

Sisältö

Johdanto.....	3
Mistä lähdetään liikkeelle?.....	3
Miksi vuosijuhla järjestetään?.....	4
Ideatasolta suunnitelmaksi.....	4
Tapahtuman peruspalvelupaketti.....	5
Laajennettu palvelutarjonta.....	6
Onnistuneen tapahtuman lähtökohdat.....	6
Ajankohta ja kesto.....	6
Teema.....	7
Tapahtumapaikka.....	7
Tarjoilut.....	8
Ohjelma.....	10
Kutsu.....	11
Koristelu.....	11
Henkilökunta.....	12
Toteutus.....	12
Päätäminen.....	13
Lähteet.....	13

JOHDANTO

Onnea, teille on suotu kunnia olla Oivan vuosijuhlan järjestelytoimikunta! Vuosijuhlan järjestäminen monelle sadalle ihmiselle oman päivätyön ohella on työlästä ja vaatii melko paljon aikaa. Tämän opaskirjan tarkoituksena on auttaa hahmottamaan, mitä kaikkea juhla järjestelyissä on otettava huomioon. Tässä tarjotaan vinkkejä sekä tapahtuman järjestämiseen yleensä että juuri tämän tapahtuman järjestämiseen.

MISTÄ LÄHDETÄÄN LIIKKEELLE?

Mahdollisuuksia tapahtuman toteuttamiseen on lukuisia. Tapahtuma voidaan toteuttaa joko itse alusta loppuun tai ostaa kokonaisuudessaan ulkopuoliselta tapahtumanjärjestäjältä. On myös mahdollista ostaa tapahtuman eri osat eri palveluntarjoajilta ja yhdistää ne toimivaksi kokonaisuudeksi. Oivan vuosijuhlassa budjetti saattaa tulla vastaan siinä, kuinka paljon voidaan ostaa palveluita. Itse tekemällä säästää. Toki luovuutta käyttämällä saa pienenkin budjetin riittämään vaikka mihin!

Kun lähdetään miettimään uuden vuosijuhlan sisältöä, kannattaa ottaa yhteyttä edellisten juhlien järjestäjiin ja osallistujiin. Edellisistä juhlista saatu palaute ja järjestäjiltä saadut vinkit toimivat hyvänä lähtökohtana uuden, entistä mielisemmän juhlan suunnittelulle. Oivan tähän astiset vuosijuhlat on järjestetty melko samanlaisella kaavalla. Myös osallistujamäärä on kaikissa juhlissa ollut noin neljäsosa koko organisaation työntekijöistä. Kannattaa miettiä, voisiko juhlan sisältö olla tällä kertaa jotakin aivan erilaista. Koska juhla on muodostunut perinteeksi, on varaa tehdä vuosittain erilaisia muutoksia –järjestetäänhän juhla taas vuoden kuluttua uudestaan. Lisäksi kannattaa muistaa, että lähtökohtana on juhla kaikille Oivan työntekijöille. Sisältöä vaihtelemalla saadaan mukaan ihmisiä myös siitä kolmesta neljäsosasta, jotka eivät tähän mennessä ole vuosijuhlasta välittäneet. Lahden seudulla on esimerkiksi liikuntaan ja kulttuuriin liittyviä aktiviteetteja, jotka sopivat myös isoille ryhmille.

MIKSI VUOSIJUHLA JÄRJESTETÄÄN?

Jokaisella tapahtumalla on tavoite. Tavoite vastaa kysymykseen miksi ja kenelle tapahtuma järjestetään? (Iiskola-Kesonen 2004, 9.) Tavoitteen pitää olla selkeä ja konkreettinen. Tapahtumaa ei pidä järjestää vain perinteen vuoksi. Jos tapahtumasta on tullut toistuva, kuten Oivan vuosijuhlas-ta, sillä on varmasti syntyhetkellään ollut jokin tavoite. Kun ryhtyy järjestämään tapahtumaa, on mietittävä, onko tavoite muuttunut alkuperäisestään jotenkin tai kokonaan. Omien intressien si-jaan on pohdittava, mitkä asiat, ideat tai arvot ovat sellaisia, että ne saavat kohderyhmän innos-tumaan ja osallistumaan tapahtumaan. (Vallo & Häyrinen 2008, 103.)

Peruspalvelukeskus Oivan yhtenä tavoitteena on luoda yksi yhteinen Oiva. Lisäksi vuonna 2008 tehdyssä liiketoimintasuunnitelmassa Peruspalvelukeskus Oivasta tehdyn SWOT-analyysin perus-teella yhdeksi vahvuudeksi arvioidaan vahva verkostoituminen mutta samalla uhkana nähdään henkilöstön saatavuus tulevaisuudessa. Tavoite yhteisen Oivan luomiseksi, vahvan verkostoitumi-sen ylläpitämiseksi sekä henkilöstön saatavuuden ja vaihtuvuuden uhan minimoimiseksi nykyisestä osaavasta henkilökunnasta on hyvä pitää kiinni ja heitä tulisi arvostaa. Vuosijuhla on oiva tapa luo-da yhteishenkeä eri yksiköiden välille, palkita henkilöstöä ja lisätä molemmin puolista arvostusta, mikä lisää sitoutumista organisaatioon.

IDEATASOLTA SUUNNITELMAKSI

Tapahtuman tuottamista voidaan verrata projektin läpiviemiseen. Tapahtumajärjestäjän oppaassa (7) projekti määritellään johdonmukaisesti vaiheesta toiseen eteneväksi ”tapahtumaketjuksi”, jon-ka toteutuksen yhteydessä saavutetaan haluttu tulos. Projektin käynnistämiseen tarvitaan hyvä idea, projektin tuottaja, rahoitus, tekijät ja aikataulu (Iiskola-Kesonen 2004, 8).

Projekti etenee vaiheittain. Ideoinnin tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman monta erilaista ideaa ja ajatusta, joista osa karsitaan myöhemmin pois. Ideoinnissa apuna voi käyttää esimerkiksi aivoriihi- tai mindmapping-menetelmää. (Tapahtumajärjestäjän opas, 7.) Ennen kuin ideatasolta

edetään suunnittelun tasolle, on hyvä tarkastella ideoita ja niiden toteuttamismahdollisuuksia kriittisesti ja realistisesti. Hyvää ideaa seuraa tavoitteiden määrittely, suunnittelu, toteutus ja päättäminen. Vaikka tapahtumaidea olisi kuinka hyvä ja työryhmä innokas, ei kannata lähteä toteuttamaan tapahtumaa liian nopeasti, sillä hyvän idean on ensin jalostuttava konkreettisiksi tavoitteiksi. Huolellinen suunnittelu takaa suuremmat mahdollisuudet tapahtuman onnistumiseen sekä tavoitteiden saavuttamiseen. On tärkeää, että suunnitteluun käytetään riittävästi aikaa. Hyvästä suunnitelmasta löytyvät sekä lyhyen että pitkän tähtäimen näkymät. On tärkeää varautua myös muuttuviin olosuhteisiin. Huolellisella suunnittelulla voidaan jakaa työmäärä ja resurssit tasaisesti. Näin koko toiminnan tehokkuus paranee. Suunnittelua seuraavat toteutus ja päättäminen. (Iiskola-Kesonen 2004, 9.)

TAPAHTUMAN PERUSPALVELUPAKETTI

Tapahtuman peruspalvelupakettiin kuuluvat ydin-, tuki- ja lisäpalvelut. Ydinpalvelu on tapahtuman olemassaolon syy eli ydin, josta tapahtuman luonne muodostuu. Jotta tapahtuma onnistuisi, tarvitaan ydinpalvelun lisäksi tuki- ja lisäpalveluita. Tukipalvelut ovat palveluita, joita ilman tapahtuma ei onnistu. Tukipalvelu on esimerkiksi järjestyksenvalvonta anniskelutapahtumassa, mikä on lakisääteinen palvelu. Lisäpalveluilla pyritään tuomaan lisäarvoa tapahtumalle. Näitä voivat olla esimerkiksi ravintola- ja kahviopalvelut tai väliaikamusiikki. (Iiskola-Kesonen 2004, 17.)

Oivan vuosijuhlan

1. ydinpalvelut: _____
2. tukipalvelut: _____
3. lisäpalvelut: _____

LAAJENNETTU PALVELUTARJONTA

Peruspalvelupaketti kertoo siitä, mitä osallistujalle tarjotaan tapahtumassa, mutta ei sitä, miten tarjotaan, esimerkiksi kuinka osallistujaa kohdellaan tai millaisena hän tapahtuman kokee. Jotta tapahtuma onnistuisi, on sitä tärkeää miettiä tästäkin näkökulmasta. Tämä onnistuu laajentamalla peruspalvelupakettia palveluajatuksiksi. Palveluajatus koostuu neljästä osasta: miksi tapahtuma järjestetään, mitä se tarjoaa, kenelle tapahtuma tehdään ja kuinka se toteutetaan. Palveluajatus on toiminnan punainen lanka, jonka tavoitteena on auttaa henkilökuntaa sitoutumaan tapahtuman tavoitteisiin. Siten se auttaa myös ongelmatilanteiden ratkaisemisessa. (Mts. 19.)

<i>MIKSI?</i>	<i>MITÄ?</i>
<i>KENELLE?</i>	<i>MITEN?</i>

ONNISTUNEEN TAPAHTUMAN LÄHTÖKOHDAT

Ajankohta ja kesto

Eräs olennaisimmista seikoista, joka vaikuttaa tapahtuman osallistumisaktiivisuuteen on tapahtuman ajankohta ja kesto. Varsinkin Suomessa vuodenajat saattavat rajoittaa osallistumista. Lomaajat ja varsinkin kesäviikonloput kuluvat mökkeillessä tai matkaillessa ja vuoden pimeimpään aikaan talvella huono ajosää saattaa rajoittaa varsinkin pitkän matkan takaa tulevia. Kokemus koh-

deryhmästä ja aiemmista tapahtumista auttaa ajankohdan valinnassa. Myös juhlapyhät, kuten pääsiäinen ja juhannus, sekä muut mahdolliset kilpailevat tapahtumat kannattaa huomioida tapahtuman ajankohdan suunnittelussa.

Myös tapahtuman kesto tulee suunnitella tarkkaan: kuinka pitkä tapahtuman tulisi olla, jotta se saadaan vietyä läpi sopivalla temmolla aloituksineen ja lopetuksineen mutta ilman ”kuolleita hetkiä”. Tietysti keston vaikuttaa aina myös osallistujien aikataulu sekä tapahtuman kustannukset. Liian pitkä tapahtuma saattaa muuttua helposti pitkävetiseksi ellei ohjelmaa ole rakennettu hyvin. Liian lyhyessä tapahtumassa puolestaan jotain tärkeää voi jäädä järjestämättä tai tapahtuma voi jättää osallistujille tunteen puolivillaisesti ja nopeasti kokoon kyhätystä tapahtumasta. (Vallo & Häyrinen 2008, 137.)

Teema

Teeman määrittely on kattoajatuksena, joka pitää tapahtuman koossa. Teeman valinnassa on käytettävä harkintaa ja valittava teema, joka sopii organisaation mielikuvaan ja arvomaailmaan. Valittu teema on pohja tapahtuman perusteella luotavalle mielikuvalle. Teeman vaarana on se, että se toteutetaan vain osittain ja puolihuolimattomasti – teema näkyy esimerkiksi kutsussa ja ruoassa mutta ei muussa. Tapahtuman viestin ja idean täytyy näkyä teeman kautta koko toteutuksessa, aina kutsusta jälkimarkkinointiin. (Vallo & Häyrinen 2008, 180- 181.)

Tapahtumapaikka

Tilan soveltuvuutta vuosijuhlan pitopaikaksi voi tarkastella seuraavista näkökulmista:

1. Tilan sopiminen Oivan imagoon
2. Onko tila jo liian käytetty?
3. Kulkuyhteydet ja paikoitusmahdollisuudet
4. Tilan koko ja sopivuus vuosijuhlan luonteeseen ja osallistujamäärään nähden
5. Somistusmahdollisuudet
6. Äänentoisto
7. Tarjoilun järjestäminen
8. Ulkopuolinen melu tai muut häiriötekijät

9. Tarvittavat luvat, esimerkiksi anniskeluluvat

10. Tilan yleisilme

(Vallo & Häyrinen 2008, 133.)

Mahdollisia tiloja Lahden seudulla:

Tila	Osoite	Puhelin	Kotisivut/sähköpostiosoite
Lahti-halli	Salpausselänkatu 7 15110 Lahti	(03) 525 820	www.lahdenmessut.fi/tilat/lahti_halli sami.ahonen@lahdenmessut.fi
Messilä	Messiläntie 308 15980 Messilä	(03) 860 11	www.messila.fi helena.maattola@messila.fi
Pajulahti	Pajulahdentie 167 15560 Nastola	(03) 885 511	www.pajulahti.com/yritykset-ja-ryhmat asiakaspalvelu@pajulahti.com
Pesäkallio	Hepolammintie 41 15230 Lahti	040 178 5517	www.pesakallio.fi info@pesakallio.fi
Sibeliustalo	Ankkurikatu 7 15140 Lahti	050 398 5809 (Anna Vainionpää, tapahtumakoordinaattori)	www.sibeliustalo.fi myynti@sibeliustalo.fi
Vierumäki	Urheiluopistontie 373 19120 Vierumäki	(03) 842 411	www.vierumaki.fi/yritykset-ja-ryhmat myynti@vierumaki.fi
Wanha Walimo	Vesijärvenkatu 25 15140 Lahti	020 1441 452 (Markku Kyyrönen, toimitusjohtaja)	www.wanhawalimo.fi info@wanhawalimo.fi

Tarjoilat

Kuten muutkin osat tapahtuman sisällöstä niin myös tarjoiltavat ruuat tai juomat riippuvat tapahtuman ajankohdasta, paikasta, luonteesta, osallistujista ja teemasta. Tarjoilua suunniteltaessa tuli-

si miettiä ensinnäkin sitä, minkälaisia ihmisiä tapahtumaan on tulossa ja minkä pituisesta tapahtumasta on kyse. Tämä auttaa määrittelemään sen tarjotaanko tapahtumassa lämmintä ruokaa, pientä purtavaa vai pelkät kahvit. Tärkeintä on että tarjottavaa on riittävästi. Tarjoilua suunniteltaessa on myös muistettava ottaa erikoisruokavaliot huomioon. On hyvien tapojen mukaista pyytää osallistujia ilmoittamaan mahdollisista erikoisruokavalioidensa ilmoittautumisen yhteydessä. Tärkeä pohdinnan aihe on myös alkoholin tarjoilu, mikä tulee ottaa huomioon jo tapahtumapaikkaa valitessa. Järjestäjän tulee selvittää onko juhlatilassa anniskelulupaa. Mikäli alkoholia tarjotaan, on mietittävä, riittävätkö miedot alkoholijuomat vai sopiiko tapahtuman luonteeseen myös drinkkien tarjoilu. Jos alkoholia päätetään tarjota, tulee muistaa myös alkoholittomien vaihtoehtojen esillepano.

Tarjoilu kuten muutkin tapahtuman osat voidaan ostaa kokonaan tai osittain ulkopuolisilta tai toteuttaa kokonaisuudessaan itse. Jos päätetään käyttää pitopalvelua, sen puoleen kannattaa kääntyä mahdollisimman ajoissa saadakseen suurimman hyödyn heidän ammattitaidostaan. Ammattitaitoisesta pitopalvelusta löytyy hyviä neuvoja sekä uusia ideoita tarjoilun toteutukseen varsinkin, jos tapahtumalla on jokin erityinen teema. (Vallo & Häyrinen, 2008, 142-143.)

Mahdollisia pitopalveluita Lahden seudulla:

Pitopalvelu	Puhelin	Kotisivut/sähköpostiosoite
Cafe Charlotta	(03) 733 0313	www.cafecharlotta.fi myynti@cafecharlotta.fi
Kotikokki Simpaset	(03) 751 6958	-
Pito-Alma	(03) 766 0555	www.pitoalma.fi myynti@pitoalma.fi
Pikku-Eetu	044 363 3820	www.pikku-eetu.com eija.heikkila@pikku-eetu.com
Rokkikokki	040 084 0757	www.rokkikokki.fi harri.volanen@pp.inet.fi
Ruokakolmio	(03) 871 100	www.ruokakolmio.fi ruokakolmio@ruokakolmio.fi
Tolvanen Catering	050 049 5186	www.tolvanen.fi

Ohjelma

Viihdetapahtuman ohjelma voi pitää sisällään melkein mitä vain. Ohjelman tulee kuitenkin pystyä välittämään viesti, joka tapahtumalla halutaan välittää kohderyhmälle. Kohderyhmän lisäksi järjestäjän tulee pitää mielessä ohjelmaa suunnitellessa myös organisaation kulttuuri, arvot ja toimintatapa. Ohjelma ei saa olla ristiriidassa näiden kanssa. Monesti jo kutsu ja mahdollinen esiintyjän nimi paljastavat osallistujille paljon tapahtuman luonteesta. (Vallo & Häyrinen 2008, 195–196.)

Tapahtumaa suunnitellessa tulee harkita tarkkaan käyttääkö ulkopuolista esiintyjää vai tuotetaanko ohjelma täysin omin voimin. Monesti ainakin osittain omin resurssein toteutettu ohjelma ajaa asiaansa paremmin, mutta myös ulkopuolinen esiintyjä voi toimia. Ulkopuolista esiintyjää käyttäessä on hyvä miettiä hänen rooliaan tapahtumassa. Yritystapahtumassa myös esiintyjän on sovittava yrityksen arvoihin ja kulttuuriin ja tapahtuman tavoitteisiin. Esiintyjän valinta onkin yksi tapahtuman suurimmista haasteista. Jos esiintyjä epäonnistuu jollakin tavalla, kuten esimerkiksi myöhästyy huomattavasti tapahtumasta, voi koko tapahtuma helposti epäonnistua. Hyvä sääntö esiintyjän valintaan on, että hankkii esiintyjän, jonka joku järjestäjistä on nähnyt esiintyvän aiemmin. Tämä siksi, että ainoastaan järjestäjät voivat arvioida kyllin hyvin sopiiko esiintyjän imago ja tyyli tapahtuman luonteeseen. (Mts. 189–190.)

Sopivan esiintyjän löydyttyä, hänelle kannattaa kertoa millaiseen tapahtumaan hän on tulossa ja häntä kannattaa ohjeistaa tapahtuman tavoitteesta ja odotuksista. Osaava esiintyjä perehtyy yleisönsä etukäteen ja näin ollen pystyy sovittamaan esitystään kohderyhmälle sopivaksi. Onkin molempia osapuolia, sekä järjestäjää että esiintyjää hyödyttävää, että esiintyjään otetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa yhteyttä ja häntä informoidaan yllä mainituista seikoista. Näin järjestäjä ja esiintyjä voivat yhdessä suunnitella esitystä ja sillä välitettävää viestiä. (Mts. 191–194.)

Kutsu

Kutsussa kerrotaan, kuka kutsuu, miksi, mihin, moneltako, saako tuoda avecin ja pitääkö saapumisesta ilmoittaa etukäteen. Kutsussa voi olla ohjeita myös pukeutumisesta sekä juhlapaikalle löytämisestä. Kutsun tyyli luo mielikuvia vastaanottajalleen – hienolle paperille painettu kutsu antaa erilaisen kuvan juhlien luonteesta kuin tekstiviestikutsu. (Huhtaniska ym. 2007, 120.) Tärkeää on kuitenkin se, ettei kutsutun odotuksia aliteta tai luvata jotakin, mitä ei pystytä lunastamaan. Tavoitteena on kutsutun odotuksien ylittäminen (Vallo & Häyrinen 2008, 179). Kutsuprosessin voi toteuttaa kolmivaiheisena. Kun vuosijuhlan ajankohta on päätetty, sen voi laittaa tiedoksi esimerkiksi intranettiin, jotta asiasta kiinnostuneet tietävät varata päivän. Kutsut kannattaa lähettää niin, että ilmoittautumiselle on aikaa muutama viikko. Samoin viimeisen ilmoittautumispäivän ja juhlan väliin on hyvä jättää pari viikkoa. Viimeistä ilmoittautumispäivää edeltävällä viikolla on hyvä lähettää vielä muistutusviesti esimerkiksi sähköpostitse, jotta kaikki halukkaat muistavat ilmoittautua.

Koristelu

Isoa juhlasalia ei kannata koristella pienillä piperryksillä, jotka vain hukkuvat tilaan. Jos tila itsessään on kaunis tai budjetti on pieni, kannattaa keskittyä muutamaaan isoon yksityiskohtaan, kuten juhlapaikan sisäänkäyntiin ja ruokapöytään. Myös erityiset katseenkohteet kannattaa somistaa ajatuksella. (Huhtaniska, Backström ja Kouhia 2007, 132.) Koristeluun kannattaa varata riittävästi aikaa.

Valolla on helppo luoda tunnelmaa. Räikeän valon sijaan juhlaan sopii lämminsävyinen, hieman hämärä valaistus. Ruoasta tulisi erottaa sen oikeat sävyt, joten tarjoilupaikassa on hyvä olla tavalista, valkoista valoa. Muualla tilassa voi tarvittaessa käyttää värillistä valoa tehosteena. Varsinkin erikoisvalot tarvitsevat paljon sähköä, joten on hyvä varmistaa etukäteen, paljonko kuormitusta sähkökaappi kestää. On varmistettava myös, saako tilassa polttaa kynttilöitä. Kukat ovat toinen näkyvä keino luoda tunnelmaa. On hyvä muistaa, että yksinkertainen on kaunista. Ruokapöydässä asetelmat eivät saa peittää näkyvyyttä vastapäiseen istujaan. Noutopöydän kukkalaitteet saavat puolestaan olla näyttävämpiä. Voimakkaasti tuoksuvat kukat voivat peittää alleen ruoan tuoksun ja aiheuttaa herkille päänsärkyä tai allergisia oireita. (Mts. 135-136.)

Henkilökunta

Henkilökunta on tapahtumajärjestäjän kivijalka – ilman osaavaa henkilökuntaa tapahtuma ei onnistu. Henkilökunnaksi voidaan määritellä kaikki, jotka jollakin tavalla osallistuvat tapahtuman järjestämiseen. (Tapahtumajärjestäjän opas, 11.) Asiakkaan tyytyväisyys on erittäin tärkeää, kun arvioidaan tapahtuman onnistuneisuutta. Tyytyväisyyteen vaikuttavat monet seikat, joista tärkeimpiä ovat vuorovaikutustilanteet henkilökunnan kanssa. Erityisen tärkeää on henkilökunnan käytös sekä palvelualttius. Henkilökunta pystyy siis suurelta osin vaikuttamaan siihen, miten tapahtuma onnistuu. On tärkeää muistaa, että tapahtumasta jää asiakkaalle ainoastaan hänen oma kokemuksensa ja siten arviointi on henkilökohtaista. (Iiskola-Kesonen 2004, 20–22.)

Henkilökunnasta yhden tai useamman on toimittava juhlan isäntänä, joka pitää tapahtuman lankoja käsissään ja vastaa viime kädessä koko tapahtumasta. Isännän on tiedettävä tapahtuman tavoitte ja sisäistettävä oma roolinsa siinä, että tavoite saavutetaan. Isännän vastuulla on myös vieraiden viihtyvyys ja opastus, jonka vuoksi hänen on oltava perillä myös käytännön järjestelyistä. (Vallo 2009, 49.) Isännän on tärkeä erottua vieraiden joukosta sekä positiivisella käytöksellään että ulkoasullaan. Isännällä on hyvä olla jokin merkki kuten huivi, kukkaviehe tai henkilökortti, jotta vieraat voivat erottaa hänet. (Vallo & Häyrinen 2008, 219.)

TOTEUTUS

Tapahtuman toteutusvaihetta, jonka osallistujat tai yleisö näkevät, on edeltänyt suuri määrä työtä, jota ilman tapahtuma ei onnistu. Kun tapahtuma alkaa, kaiken tulee olla valmista. Usein kuitenkin myös tapahtuman aikana ilmenee erilaisia tilanteita ja ongelmia. Huolellinen suunnittelu auttaa varautumaan myös yhtäkkiisiin muutoksiin. Hyvin perehdytetyt työntekijät osaavat soveltaa ja ratkaista ongelmatilanteet itsenäisesti. Ongelmatilanteet eivät saa näkyä yleisölle. Tapahtuman järjestämisestä vastaavan on säilytettävä rauhallisuutensa, oltava esikuvana muille työntekijöille ja pidettävä langat käsissään. (Iiskola-Kesonen 2004, 12.)

PÄÄTTÄMINEN

Myös tapahtuman päättämiseen tulee kiinnittää huomiota. Purkaminen, siivoaminen ja muut lopputyöt on tehtävä huolella. Tapahtuman vastuuhenkilöiden onkin hyvä suunnitella ajankäyttönsä niin, että myös lopputöihin riittää voimia. Päättämiseen kuuluu myös kiittäminen ja palautteen kerääminen. Työryhmän kiitostilaisuus on hyvä järjestää pienen hengähdystauon jälkeen, kuitenkin niin, että tapahtuman yksityiskohdat ovat vielä tuoreessa muistissa. Myös muita sidosryhmiä kannattaa kiittää pian tapahtuman jälkeen, esimerkiksi pienen muistolahjan kera. Se toimii myös hyvänä jälkimarkkinointikeinona.

Kaikki tapahtumaan liittyvä oleellinen tieto on syytä dokumentoida ja laittaa talteen, etenkin jos tarkoituksena on järjestää tapahtuma uudestaan. Tehdyt suunnitelmat ja toteutuksesta saatu palaute toimivat lähtökohtana kehittämistyölle, jonka seurauksena seuraavasta tapahtumasta tulee entistä onnistuneempi. (Iiskola-Kesonen 2004, 12).

LÄHTEET

Iiskola-Kesonen, H. 2004. Mitä, miksi, kuinka? Käsikirja tapahtumajärjestäjille. Suomen Liikunta ja Urheilu ry. SLU-julkaisusarja 10/04.

Vallo, H. & Häyrinen, E. 2008. Tapahtuma on tilaisuus. Helsinki: Tietosanoma.