

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

NEA-EMILIA UUTELA

TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS- TYKY-PÄIVÄ SEO:N HENKILÖKUN- NALLE

MATKAILUN TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä(t) Uutela, Nea-Emilia	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Marraskuu, 2021
	Sivumäärä 39	Julkaisun kieli Suomi
<p>Julkaisun nimi Työhyvinvoinnin merkitys- TYKY-päivä SEO:n henkilökunnalle</p>		
<p>Tutkinto-ohjelma Matkailun koulutusohjelma</p>		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda toimiva työkykyä ylläpitävä päivä eli TYKY-päivä Koski TL SEO:n henkilökunnalle. Tämä SEO kulkee myös nimellä Kosken Autohuolto Oy ja esiintyy työssäkin molemmilla nimillä. Työssä suunniteltiin ja toteutettiin työkykyä ylläpitävä päivä sekä käytiin läpi siihen liittyvää teoriaa. Päivä toteutettiin yhteistyössä työntekijöiden sekä esihenkilön kanssa. Tämä työ on toteutettu toiminnallisena opinnäytetyönä, jolloin työllä on oma tutkimustehtävänsä sekä sitä tukevia tutkimuskysymyksiä.</p> <p>Työssä avasin käsitteitä kuten työkykyä ylläpitävä toiminta, sekä työhyvinvointi ja sen ylläpito. Kerroin mitä eroa on näillä kahdella sekä kuinka niitä toteutetaan työyhteisössä. Tapahtumajärjestäminen on käyty läpi tekstissä siitä lähtien, miksi tapahtuma järjestetään, miten turvallisuudesta huolehditaan sekä mitä tapahtui tapahtumille pandemian aikana.</p> <p>Toiminnallisen työn toteutustavan lisäksi käytin laadullista tutkimusmenetelmää tiedonhakuna. Tutkin erilaisia kirjallisia lähteitä sekä paljon internetistä löytyvää tietoa, joka oli luotettavaa. Laadullisen tiedonhaun tukena käytin myös haastatteluja, jotka suoritin esihenkilölle sekä työntekijöille.</p> <p>Työ vie lukijan sisälle aiheeseen mitä vaadittiin toimivan TYKY-päivän järjestämiseen sekä mitä ylipäättään on työhyvinvointi ja kuka sitä ylläpitää. Työstä löytyy tarvittava tieto tapahtumajärjestämisen aloitukseen sekä ennen sitä vastattaviin kysymyksiin. Päivän järjestämisestä voi yritykset kuin niin työntekijätkin saada ideoita omien työkykyä ylläpitävien päivien järjestykseen. Työstä saa myös tietoa siitä millainen toiminta työyhteisössä yleensäkin kannattaa, jotta työympäristöä saadaan parannettua.</p>		
<p>Asiasanat työhyvinvointitoiminta, työkykyä ylläpitävä toiminta, TYHY-toiminta, TYKY-toiminta, toiminnallinen opinnäytetyö</p>		

Author(s) Uutela, Nea-Emilia	Type of Publication Bachelor's thesis	Date November, 2021
	Number of pages 39	Language of publication: Finnish
Title of publication The meaning of workplace wellness- TYKY-day for the staff of SEO		
Degree program Degree program in tourism		
Abstract <p>The goal for this thesis was to create working maintenance work ability-day for the workers in Koski TL SEO. The SEO of Koski TL is also known by the name of Kosken Autohuolto Oy and I have used both, of these names in my work. In this work I planned and executed working maintenance work ability-day and I did go through the theory that backs it up. This day was organized in cooperation with the workers and the supervisor. This thesis has been made and created as an functional thesis where I have my research task and research questions to back the work up.</p> <p>In this work i have opened certain concepts like how to keep up with the working ability and, also the working wellness and how to maintain it. I told what, is the difference between these two and how you implement them in the work community. How to create events is also told in this work all the way from why to organize an event how to maintain the security and what happened to events during the pandemic.</p> <p>Addition of the functional thesis, I used a qualitative research style and, on the side also interviewed the workers and the supervisor. I searched a lot of written information as in well also trustful internet sources.</p> <p>This work will take the reader inside of the subject of what is need, to plan a working maintenance working ability-day and what is a workplace wellness and who maintains it. In this work you will also find the needed information on how to start organizing an event and what questions are needed to answer before doing it. From this day that have been planned can the companies as well as the workers to have an idea how to maintain their own working ability days. You will also find out what kind of actions are usually needed to promote the working environment.</p>		
Key words workplace health promotion, events, maintenance of work ability, MWA, work ability-promoting activity, final project, thesis, practice-based thesis.		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TYKY-PÄIVÄ OPINNÄYTETYÖNÄ	7
2.1 Työn lähtökohdat	7
2.2 Työn tarkoitus ja tavoite.....	8
2.3 Työn tilaaja.....	9
3 TYÖHYVINVOINTI TYÖPAIKALLA.....	10
3.1 TYÖHYVINVOINTI.....	10
3.2 TYKY-toiminta	13
3.3 Työkyvyn edistämispäivän eli TYKY-päivän erilaiset vaihtoehdot.....	14
3.4 TYHY- ja TYKY-toiminnan erot.....	14
3.5 Työkykyjohtaminen	16
3.6 Työkyvyn mittaus.....	16
3.7 Työterveys.....	16
4 TAPAHTUMAJÄRJESTÄMINEN	17
4.1 Tapahtumajärjestämisen ABC	17
4.2 Luvat ja turvallisuus	19
4.3 Tapahtumajärjestäminen pandemian aikana	20
5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT JA TOTEUTUS	21
5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	21
5.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä	22
5.3 Haastattelu ja kysely tutkimusmenetelmänä	23
6 HAASTATTELUT JA KYSELY	24
6.1 Teemahaastattelu työntekijöille	24
6.2 Mielipidekysely Google forms:lla.....	25
6.3 Esihenkilön teemahaastattelu	26
7 TYKY-PÄIVÄ.....	28
7.1 TYKY-päivän tavoitteet.....	28
7.2 Kohderyhmä	28
7.3 Päivän suunnittelu	29
7.4 Eerikkilä outdoors & sport resort	30
7.5 TYKY-päivän kulku.....	31
7.6 Palaute TYKY-päivästä	33
8 TULOKSET	35
8.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	36
8.2 Toimeksiantajan palaute.....	36

8.3 Yhteenveto ja tutkimuksen luotettavuus tarkastelu.....	37
9 POHDINTA	39
LÄHTEET	

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on työpaikalla työnantajan, työterveyden sekä työntekijän yhteistyötä ja se rakentuu jokaisen omasta panostuksesta asiaan. Lähtökohtaisesti työnantaja on se, joka luo turvallisen työympäristön työntekijälle, mutta myös työntekijä varmistaa omalla toiminnallaan tämän käytännön toteutumisesta. Työterveys hoitaa työyhteisön terveysasioita sekä on tukena itse työterveystoimintaan. Tähän voi kuulua työpaikan työergonomia sekä muu terveyteen liittyvien asioiden hoito, kuten työpaikkatapaturmat tai rasitusvammat. (Terveystalo www-sivut 2020.)

Työhyvinvointipäivä on yksi erillinen järjestettävä päivä eli TYKY-päivä. Päivä voi sisältää alussa koulutuksen, tai sitten vain vapaata järjestettyä ohjelmaa työntekijöille. Päivän on tarkoitus motivoida sekä lisätä työntekijöiden työmotivaatiota, auttaa rentoutumaan ja lähentää vapaa-ajan merkeissä työntekijöitä. Päivä on myös tärkeä työnantajan kannalta, koska se antaa mahdollisuuden luoda paremman suhteen työntekijöihin. Päivä itsessään voi muistuttaa myös pitämään huolta tarvittavasta liikunnasta työpaikan ulkopuolella ja rentoutuksen tarpeesta. (Tykypaiva www-sivut 2021.)

Tapahtumajärjestäminen alkaa vastaamalla kysymyksiin miksi tapahtuma järjestetään sekä kenelle se järjestetään. Tapahtuman kohderyhmä selvitetään sekä näiden mahdolliset erikoistarpeet, jotka otetaan tapahtumassa huomioon. Jos tapahtumalla ei ole selkeää suuntaa tai kohderyhmää, on se huomattavasti vaikeampaa järjestää ja sen hyöty saattaa jäädä saavuttamatta. TYKY-päivän järjestäminen alkoi tutustumalla tapahtumien järjestämiseen sekä vastaamalla kysymyksiin päivän puolesta. Järjestämisessä täytyi käyttää hyväksi tapahtumajärjestämisen ohjeistuksia. (Vallo & Häyrinen 2014, 95-108.)

Opinnäytetyössä käsitellään kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia, joka toimii perustana koko TYKY-toiminnalle ja myös järjestämälleni työkykyä ylläpitävälle päivälle.

Työssä käydään läpi aiheita, jotka auttoivat TYKY-päivän rakentamisessa sekä itse tutkimustyössä. Näihin aiheisiin kuuluu tapahtumajärjestäminen, TYKY- ja TYHY-toiminta, sekä tutkimusmenetelmät. Työssä on kuvailtu myös luodun tapahtumapäivän kulku.

2 TYKY-PÄIVÄ OPINNÄYTETYÖNÄ

2.1 Työn lähtökohdat

Entisissä työsuhteissani olen huomannut työhyvinvoinnin merkitystä työyhteisölle, sekä sen luomaa kannustusta itse työhön, joten se on asia joka kiinnittää oman huomioni. Sillä on suuri merkitys, onko työpaikalla määrätty erilaisia toimia työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi, tai pidetäänkö siitä yleisellä tasolla muuten hyvin huolta. Tarve työhyvinvointipäivälle, sekä ihan perustiedoille työhyvinvoinnista syntyi siis oman työnkuvani kautta. Työskenneltyäni SEO:lla Koski TL:n yrityksen päässä, huomasin puutteita työhyvinvointiin liittyen. Tällöin keksin idean järjestää yritykselle työkykyä ylläpitävän päivän ja kysyin siihen lupaa esihenkilöltä. Sain melkein heti suostumuksen työhön ja sitä pidettiin hyvänä ideana.

Työskentelin siis SEO:lla kahvilassa Koskella vuoden 2020 syyskuusta, vuoden 2021 kesäkuuhun. Entisissä työsuhteissani on aina järjestetty TYKY-päiviä, sekä muutenkin ylläpidetty yleisellä tasolla työhyvinvointia, joten aihe oli jollain tasolla minulle ennestään tuttu. Miettiessäni työn toteutustapaa lopulta päädyin siihen, että työhöni ei tulisi vain teoriaa yleisesti työhyvinvoinnista, sekä TYKY-päivistä vaan halusin toteuttaa työni toiminnallisena ja järjestää konkreettisesti itse päivän henkilökunnalle.

Tahto tutustua myöskin aiheeseen enemmän oli vahvasti läsnä ja halusin oppia siitä lisää sekä opettaa myös uusia asioita itse työyhteisölle. Aihe on mielestäni erittäin tarpeellinen jokaisen työyhteisössä olevan tietää ja tutustua siihen, varsinkin johtotasolla olevien ihmisten. Kun tietoa löytyy työhyvinvoinnista ja sen ylläpidosta on yrityksen helpompi lähteä luomaan hyvinvoivaa työympäristöä.

Päivän suunnittelu aloitetaan tutustumalla ensin työhyvinvointiin ja siihen liittyvään toimintaan, johon kuuluu myös TYHY- ja TYKY-toiminta. Suunnittelun aloitukseen kuuluu myös tapahtumajärjestykseen tutustuminen, sekä sen lainsäädäntöjen läpikäyminen. Luodakseni hyvän työn, täytyi myös tutustua erilaisiin tutkimusmenetelmiin, sekä päättää juuri ne tutkimusmenetelmät, jotka sopivat omaan työhöni.

2.2 Työn tarkoitus ja tavoite

Työn tarkoituksena ja tavoitteena on suunnitella ja toteuttaa onnistunut TYKY-päivä eli työkykyä edistävä päivä, Kosken SEO:n henkilökunnalle. Päivä, joka siis edistää työyhteisön toimintaa yhdessä sekä tuo uusia puolia henkilöistä esiin vapaa-ajalla. Työ antaa ideoita ja motivaatiota myös tulevaa varten, joka auttaisi sitten pitämään ylläpitämään hyvän työmotivaation.

Tavoite on myös tuoda työyhteisön tietoon enemmän työhyvinvoinnista, sekä miksi on tarpeellista sitä ylläpitää. Työhyvinvointi itsessään vaikuttaa niin moneen eri osa-alueeseen työelämässä ja tätä haluan työssäni korostaa. Pienillä asioilla voi olla suuri merkitys motivaatioon ja motivaatiolla taas suuri merkitys työn tulokseen sekä laatuun.

Työssäni selvitän työhyvinvoinnin syvempää merkitystä, sekä merkitystä juuri tälle kohderyhmälle enkä vain pelkästään TYKY-päivään liittyviä asioita. Työlläni on tutkimustehtävä, joka on toimivan ja kehittävän työkykyä ylläpitävän päivän luonti. Työlläni on myös sitä tukevia tutkimuskysymyksiä, joihin etsin vastausta. Nämä kysymykset ovat: ”Millainen on hyvä työhyvinvointipäivä?” ”Mitä sisältyy hyvään työhyvinvointiin?” ”Mitä hyvää TYKY tai TYHY-toiminta tuottaa?” Työssäni keskityn myös siihen, kuinka järjestää toimiva ja turvallinen tapahtuma eli tässä tapauksessa se on luotava TYKY-päivä.

Haastattelemalla jokaista työntekijää yksilönä, aion kartoittaa heidän toiveitaan, sekä heidän käsitystään työhyvinvoinnista ja siitä miten se heidän työpaikallaan olisi ollut

näkyvissä. Jos tämä ei ole ollut suuresti näkyvissä työyhteisössä löytyy ratkaisu siihen työstäni. Haastattelemalla työntekijöitä myös toivon kartoittavani heidän toiveensa päivästä toimiakseni myös sen mukaisesti. Esihenkilön haastattelu tulee avaamaan minulle käytettävät resurssit päivän järjestämiseen.

Työn tarkoituksena on myös nostaa esille hyvän työympäristön merkitystä, sekä antaa käsitystä siitä millainen prosessi on hyvän työkykyä ylläpitävän päivän järjestäminen. Työ voi toimia hyvänä tiedonlähteenä yrityksille, jotka miettivät TYKY-päivän järjestämistä, tapahtumajärjestäjille, sekä kaikille työhyvinvoinnista kiinnostuneille. Työ toivottavasti voisi toimia motivaattorina paremman työyhteisön luomiselle sekä auttamaan jokaista ymmärtämään että hyvä työympäristö lähtee jokaisesta itsestään mutta sen eteen täytyy myös tehdä töitä.

2.3 Työn tilaaja

Työni tilaajana on Kosken Autohuolto Oy kutsumanimeltään myös Koski TL:n SEO tai Kosken SEO. SEO sijaitsee Koski TL:n kunnassa, sekä osa yrityksestä Palikkalassa Ypäjällä. Nämä kaksi eri paikassa sijaitsevaa yrityksen osaa toimivat samojen henkilöiden omistuksessa, jotka ovat Aila Lepistö, Pekka Kanasuo ja Kai Lepistö. Yhdessä he omistavat SEO:n joka toimii kahvilana, lounaspaikkana, korjaamona sekä myös myymälänä. (henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2021.)

Koskella, sekä Palikkalassa on saatavilla arkipäivinä lounasta ja molemmat tilat sisältävät pienen huoltotarvike tarjonnan. Kahvilassa on myös myynnissä erilaisia kahvilatuotteita, kuten munkkeja, pullaa ja virvokkeita. Kahvilassa myös leivotaan ja valmistetaan ruokaa erilaisiin juhliin ja tilaisuuksiin tarpeiden mukaan. (henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2021.)

SEO Koski TL perustettiin vuonna 1995, joten yritys on ollut jo pidempään toiminnassa. Kosken Autohuolto oy on yrityksen virallinen nimitys ja sen henkilökunnan määrä vaihtelee kymmenestä, viiteentoista ihmiseen. Kuten kaikilla ravintola-alan yrityksillä myös Kosken SEO:lla on kiireisimmät sesonkiaikansa, jolloin työntekijöitä

vaaditaan enemmän auttamaan. Tällaisiin sesonkeihin kuuluu esimerkiksi kesäsesongit eli juhlat, vappu ja jouluku. (henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2021.)

Koski TL:n SEO on vielä niitä harvoja paikkoja Suomessa, joissa tarjotaan joka päivä tuoreet ja aina alusta asti leivotut pullat, munkit ja leivonnaiset. Työajatkin ovat siis hieman normaalia laajemmat ja mahdollisuus on työskennellä kolmessa eri vuorossa. Ensimmäinen vuoro on aikainen ja se kuuluu leipurille, joka saapuu töihin yleensä noin kello 3:00 yöllä. Seuraava vuoro kuuluu kokille, joka työskentelee 6:00-14:00 välisenä aikana. Lopuksi on iltavuoro kahvilatyöntekijöille, joka sijoittuu välille 10:00-18:00 vaihtelevasti. (henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2021.)

Päivän töihin kuuluu pullien, munkkien sekä donitsien teko. Leipuri tekee myös aamulla hieman leipiä ja paistaa iltavuoron tekemän pizzan. Tarjolle tulee myös usein karjalanpiirakoita sekä pasteijoita. Kokin tullessa vuoroon alkaa lounasruokien valmistus ja tämän jälkeen niiden esille laitto. Kahvilatyöntekijä hoitaa kassan, tiskit sekä leipien teon. Jokainen myös hoitaa juoksevasti kaikkien muiden töitä sekä muitakin mieleen tulevia askareita, jotka ovat esimerkiksi viikonloppua varten tehtävät valmistelut. (henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2021.)

3 TYÖHYVINVOINTI TYÖPAIKALLA

3.1 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on asia, joka ei ole työpaikalla vain johtajan tai esihenkilöiden vastuulla. Se on jokaisen henkilön vastuulla, joka työskentelee samassa työpaikassa ja työyhteisössä. Jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen ilmapiiriin, joka työpaikalla vallitsee. Kuitenkin lähtökohtaisesti esihenkilö ja johtajat luovat ensimmäisinä puitteet työhyvinvoinnille, ymmärtäessään oman vastuunsa työyhteisöstä. (TTL www-sivut 2020.)

Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu siis johtajien, esihenkilöiden, työntekijöiden, luottamushenkilöiden, työterveyden sekä työsuojeluhenkilöstön yhteistyönä (TTL-verkkosivut, 2020). Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ on fyysisesti sekä henkisesti mahdollista toteuttaa ja tätä asiaa tarkkaillaan. Työntekijällä täytyy olla turvallinen olo töissä sekä työntekijän työergonomiasta täytyy huolehtia. Kun työ on työntekijälle miellyttävää ja jaksamisesta huolehditaan, on se itse yrityksellekin kannattavampaa. Jaksava työntekijä ja toimiva työympäristö takaavat paremmat tulokset työnteossa. (Terveystalo www-sivut 2020.)

Lähivuosina työhyvinvointi on ollut koko ajan enemmän puheenaiheena ja otsikoissa. Työntekijät tiedostavat enemmän omat oikeutensa sekä yhä enemmän työnantajia keskittyy enemmän työntekijöiden hyvään oloon. Ergonominen työasento sekä yleensäkin koko työpisteen asetelut on säädelty työvoimalailla työntekijän hyväksi. Keittiötyössä täytyy taata, että työntekijä ei joudu nostelemaan huonoissa asennoissa tavaroita pitkin päivää ja näin ollen pidemmän ajan kanssa rikkoo selkensä sekä ei pysty suorittamaan työtään enää normaalilla tavalla. (Manka & Manka 2016, 9-10.)

Hyvä työympäristö on kaikin puolin kannattavaa, niin työntekijälle, kuin työnjohtajallekin. Työhyvinvointi on osa suurempaa kuvaa ja jonka tekemiseen ei suinkaan riitä se yksi TYKY-päivä vuodessa, vaan siihen pitää vaikuttaa monilla muillakin teoilla. Kuten Manka mainitsee työhyvinvointi kirjassaan, on varsinkin uusi sukupolvi mullistanut koko työhyvinvoinnin. Sukupolvi, joka koostuu ihmisistä, jotka eivät ole kokeneet sota-ajan niukkuutta, eivätkä niin sanotusti tyydy mihin vain. (Manka & Manka 2016, 10-11.)

Uusi sukupolvi vaatii työltä ja työpaikalta paljon enemmän. Työn täytyy olla tietyllä tavalla joustavaa, sekä työn täytyy olla suunniteltu niin että ihmisen vartalo sitä kulu- tusta kestää. Yhä useampi kieltäytyy työstä, joka on fyysisesti liian raskasta, tai sen tekemistä ei ole suunniteltu pidemmällä mittakaavalla. Esimerkiksi jos työntekijä nostaa liian pitkään, liian suuria painoja työssään joka päivä, vielä huonossa asennossa, näkyy se kyllä tulevaisuudessa. Tällaiset asiat myös pidemmän päälle kuormittavat yritystä sairaslomilla, työterveyslääkäri käynneillä, sekä muutenkin työn hidastumisella. (Manka & Manka 2016, 10-11.)

Työnteossa täytyy huomioida niin psyykkiset, kuin fyysisetkin tekijät. Jos työntekijä kokee, että työ stressaa jatkuvasti ja töitä pitää tehdä kovan paineen alla, sekä deadlinejen jatkuvasti paukkuessa, on todennäköistä, että työtä ei pystytä jatkamaan samalla kaavalla pitkään tai se näkyy ainakin tuloksissa. Esihenkilön tehtävä on varmistaa, että työntekijän työ ei raasta häntä loppuun, sekä työtahti on mahdollista, ilman jatkuvaa stressiä, sekä paineen tunnetta. (Manka & Manka 2016, 26-28.)

Työhyvinvointi vaatii strategista suunnittelua ja sitä täytyy mitata, monia kertoja vuoden mittaan. Työhyvinvointi parantaa työntekijöiden oloa, sekä keskittyy heidän jaksamiseensa eri tavoilla. Toimintasuunnitelma on hyvä luoda ja varmistaa, että ketään ei jätetä hirveän työtaakan kanssa yksin. Työntekijöitä ei kuormiteta töissä liikaa sekä kaikelle on luotu omat suunnitelmansa, kuinka toimitaan yhdessä. (Manka & Manka 2016, 27-29.)

Työpaikkakiusaaminen on myös yksi vakavista puheenaiheista työpaikalla ja asia johon johtoportaalta pitäisi jo heti puuttua. Työpaikan täytyy olla turvallinen alue jokaiselle työntekijälle ja siellä ei saa tapahtua mistään syystä johtuvaa syrjintää, tai puhumista selän takana. Yksi tärkeä asia on myös esimiehen oman roolinsa tiedostaminen ja sen mukaan toimiminen. Johtotasolta ei oteta samalla tasolla olevista työntekijöistä lempityöntekijöitä, tai muutenkaan kohdella saman tason työskentelijöitä millään eritavalla. (Manka & Manka 2016, 29-32.)

Seuraavaksi voimme todeta, että työhyvinvoinnin laiminlyöminen maksaa itse yritykselle lopulta enemmän, kuin siitä huolenpitäminen. On tutkittu, että työhyvinvoinnin laiminlyöminen tulee maksamaan yhtiöille paljon enemmän kuin mitä työhyvinvointiin panostaminen tulisi kustantamaan. Jos esimerkiksi Suomessa työpaikkojen panostus työhyvinvointiin on 2miljardia euroa vuodessa, on tehty arvio sairauspoissaolojen kuluista, joka olisi jopa 7miljardia euroa vuodessa. Tämä arvio on tehty bruttokansantuotteesta. Luvut ovat arvioita, mutta silti liikutaan suurissa summissa ja se osoittaa, kuinka paljon enemmän työhyvinvointiin pitäisi lisätä jokaiselta tasolta panosta. (Manka & Manka 2016, 30-34.)

3.2 TYKY-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta on pitkäjänteistä toimintaa, joka parantaa työntekijän työkykyä. Toiminnalla varmistetaan toimiva työyhteisö, sekä turvallinen työympäristö. Työntekijät ovat yrityksessä niitä, jotka takaavat, että toiminta jatkuu ja pysyy kannattavana. Työkykyä ylläpitämällä on tarkoitus varmistaa, että henkilökunta on tyytyväinen, pystyy suorittamaan annetut työtehtävät ja tällä voidaan lisätä työpanosta itse työhön. Tarjoamalla pieniä harrastuksia ja mukavaa vapaa-ajan tekemistä päivän muodossa, voi varmistaa, että työympäristö voi hyvin. (Tykypäiva www-sivut 2021.)

TYKY-toiminta on lainalaista toimintaa, joka perustuu tehtyihin sopimuksiin, joita noudattavat jokainen työyhteisössä. Toiminnasta vastaamaan voidaan nimittää erikseen henkilöstöhuoltaja tai pienemmissä yrityksissä se voi olla esihenkilökin joka TYKY-toiminnasta vastaa. Kansaneläkelaitokselta on mahdollista saada korvausta työkykyä edistävästä toiminnasta, joka on toteutettu suunnitelman mukaan, jonka on laatinut työterveyshuolto. (Tykypäiva www-sivut 2021.)

Asenne työhön on merkittävässä tekijässä itse työnteon kanssa. Työntekijä, joka kokee, että häntä ei arvosteta työntekijänä ei tee niin hyvää tulosta, kuin työntekijä, joka kokee, että häntä arvostetaan. TYKY-toiminnan alaisena järjestettävä TYKY-päivä voidaan nähdä yrityksen johdon mielestä joskus pakollisena asiana ja ehkä hieman turhana. Tämä johtaa siihen, että usein järjestelyihin ei kiinnitetä sen enempää huomiota, vaikka järjestelyissä täytyisi olla mukana johtoportaa asti ja antaa kiinnostuksensa tekemiselle yhdessä. TYKY-toiminnalla keskitytään ratkaisemaan asioita, jotka vaivaavat työyhteisöä. Tällaisia voi olla esimerkiksi työntekijöiden keskeiset ongelmat, liian suuret työmäärät tai omaan hyvinvointiin vaikuttavat työtehtävät. (Tykypäivä www-sivut 2021.)

Työkykyä edistävällä toiminnalla tarkoitetaan työn epäkohtiin puuttumista, sekä pyritään koko ajan kehittämään työntekijälle parempaa työympäristöä. Työntekijän töihin paluuta tuetaan esimerkiksi sairasloman, tai kuntoutuksen jälkeen. Esihenkilö puuttuu tilanteisiin, joissa huomaa, työkyvyn heikentyneen, sekä tiedostaa, koska työntekijät työskentelevät liian kovalla tahdilla. Huolehtimalla työntekijöiden voimavaroista,

voidaan estää töistä poissaolot, sekä väsyneen työntekijän vuoksi sattuneet tapaturmat. (Manka & Manka 2016, 92.)

3.3 Työkyvyn edistämispäivän eli TYKY-päivän erilaiset vaihtoehdot

Tarkoituksena on järjestää työntekijöille rentoa yhdessäoloa, ilman liikaa velvoitteita. Päivä voi sisältää koulutuksen, mutta loppupäivän suositellaan olevan kuitenkin rentoa oleskelua ja aktiviteetteja ilman suurempaa räsitystä. Mahdollisuus on myös järjestää pelkästään asiapitoisia päiviä, esimerkiksi luentojen muodossa. Päivää suunniteltaessa täytyy miettiä osallistujia, heidän kuntoaan sekä mahdollisuutta osallistua erilaisiin aktiviteetteihin. Päivän ollessa urheilullisempi on hyvä muistaa kuitenkin, että jokaisella pysyy paikat ehjinä ja töihin on mahdollista päästä seuraavana päivänä. (Tykypäivä www-sivut 2021.)

Työkykyä voidaan ylläpitää monin eri tavoin, esimerkiksi tarjoamalla työntekijöille mahdollisuus käydä hieronnassa, järjestää yhteisiä erilaisia TYKY-päiviä liikunnallisesti tai muuten huvitellen. Myös käytössä saattaa olla erilaisia liikuntaseteleitä tai uudelleen ladattavia kortteja, joita voi käyttää erilaisissa vapaa-ajan vietoissa esimerkiksi, vaikka keilahallissa maksaessa. Jos aktiviteetteja on vaikeaa lähteä itse keksimään, löytyy esimerkiksi tykypäivän www-sivuilta siihen apua, mitä ne aktiviteetit ja tekeminen voisi olla. (Tykypäivä www-sivut 2021.)

Työhyvinvointipäivään tarjoavat monet yritykset erilaisia vaihtoehtoja, joista valita. Hyvinvointipäivänä voi lähteä vaellusretkelle kansallispuistoon, ajella pyörillä ohjattua reittiä, mennä melomaan, tai vaikka keilaamaan. Erilaisia retkiä opastuksella, järjestetään paljon luontoon ja nähtävyyksille. Työntekijät voivat jopa sopia keskenään, jonkun uuden lajin kokeilusta ja ehdottaa sitä TYKY-päiväksi. (Sportspot 2017.)

3.4 TYHY- ja TYKY-toiminnan erot

Kuten aikaisemmin mainitsin työkykyä ylläpitävä, toiminta on lainalaista toimintaa, kun taas TYHY-toimintana ei ole lainalaista toimintaa. Tämä on suurin ero näiden kahden välillä vaikka ne välillä sekoittuvatkin keskenään. Kumpikin toiminta kuitenkin keskittyy työntekijän hyvinvointiin hieman eri kautta. (Kinnunen 2017.)

TYHY on saapunut enemmän ihmisten tietoon, sekä siirtynyt TYKY toiminnan rinnalle lähiaikoina enemmän. TYHY-toiminta tosiaan tarkoittaa pitkäjänteisempää työkykyyn keskittyvää toimintaa, joka on läsnä jokapäiväisesti. Työhyvinvointiin keskitetyllä toiminnalla pyritään parantamaan esimerkiksi työntekijöiden työskentely asentoa sekä olemaan läsnä työn haasteissa jokapäiväisesti työterveys lainsäädäntöjen kautta. Monissa yrityksissä kuitenkin työhyvinvointi itsessään saatetaan jo unohtaa, ennen kuin jokin siitä muistuttaa ja se on pakollisena edessä. Kuitenkin työhyvinvointi täytyisikin olla joka päivä läsnä, kaikilla työpaikoilla ja sitä pitäisi pyrkiä kehittämään vuosittain. TYHY-toiminnalla järjestetään työntekijöille virkistätymispäiviä. (TYHY-toiminta 2021.)

TYKY-päivä useimmiten tarkoittaa tämänlaista tapahtuma päivää, jonka työssäni olen luonut ja useimmiten työkykyä edistävä toiminta ymmärretään yhtenä päivänä, joka toistuu yleensä kerran tai kaksi kertaa vuodessa. TYKY ja TYHY molemmat ovat viihdeellistä tapahtumista, kuten yhden päivän urheilutapahtuma tai virkistysreissu. TYHY-toiminnan pitäisi myös näkyä yrityksen yleisissä päätöksissä ympärivuotisesti. (TYHY-toiminta 2021.)

TYKY toiminta ei yksinään ole vain yhden henkilön vastuulla, kun taas sitten TYHY-päivän voi järjestää, vaikka vain yksi ihminen. TYKY toimintaa ylläpidetään koko organisaation voimin, johtajien ja työntekijöiden kesken, sekä mahdollisen työterveyslääkärin kanssa. Lähiesimies on aina se henkilö, jonka tehtävänä on ylläpitää alaistensa hyvinvointia ja näin ollen hän voi joko olla se, joka sitä parantaa tai huonontaa. Tämän takia henkilöstön roolit täytyisi aina olla selvillä, jotta asia voidaan toteuttaa toimivasti. (TYHY-toiminta 2021.)

3.5 Työkykyjohtaminen

Työkykyjohtaminen on pitkäjänteistä toimintaa, sekä sen avulla vaikutetaan tulevaisuuden työntekoon. Työkykyjohtamiseen on asetettu selkeitä säädöksiä, joilla voidaan seurata työntekijän työntekoa. Tällä pyritään määrittämään hyvä vuorovaikutus esihenkilön ja työntekijän kesken. Sovitaan yhteiset säännöt, ehkäistään työkyvyttömyyttä omilla toimilla ja huolehditaan itse työntekijästä. (Manka & Manka 2016, 67.)

Työkykyjohtamisessa on kyse siitä, että ymmärtää työntekijän parhaimmat toimintaajat eri työtehtäville ja luo toimivan aikataulun työntekijälle. On olemassa paljon malleja tukemaan työkykyjohtamista sekä auttavia yrityksiä, jotka huolehtivat ja auttavat tunnistamaan mahdolliset ongelmakohdat. On erittäin tärkeää tuntea omat työntekijänsä sekä ymmärtää mahdolliset rajoitteet. (Varma [www-sivut](#) 2021.)

3.6 Työkyvyn mittaaminen

Työkykyindeksillä mitataan ihmisen työkykyä. Se on kehitetty työterveyslaitoksessa ja se voidaan suorittaa haastatteluna tai itsetäytettävällä lomakkeella. Tätä indeksiä käytetään suurimmaksi osaksi yleensä ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn mittaamiseen. Se ei siis niinkään ole yleisesti enää käytössä, vaan käytetään mittaamaan yleiskuntoa, vanhemmille tekijöille. (Terveysportti [www-sivut](#) 2013.)

Nykyään enemmän käytetään TOIMIA-tietokantaa mittaamaan kaikenikäisten työntekijöiden työkykyä. Mittari on löydettävissä terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivuilta. Mittari on osa terveystietoa ja sitä käytetään, jotta voidaan mitata työkykyä. Sillä voidaan mitata esimerkiksi yleistä kuntoa. (THL [www-sivut](#) 2021.)

3.7 Työterveys

Työterveys on työpaikkojen tarjoama työterveydenhuolto, joka on lain mukaan säädelty, jos työyhteisössä on yksikin työntekijä. Työnantaja tarjoaa siis työntekijälle työterveyshuoltoa, joka sisältää tarkastuskäyntejä, jolloin tutkitaan työntekijän työkuntoa. Työntekijät, työnantajan, sekä työterveyshuollon kanssa yhteistyössä luovat työhyvinvointia. Yhdessä he varmistavat jokaiselle turvallisen ja toimivan työympäristön. Työnantaja laatii kirjallisen työterveyshuollon toimintasuunnitelman, tästä täytyy käydä ilmi tavoitteet työterveyshuollon kanssa, sekä olosuhteet, jotka vaativat erityistarpeita työpaikalla. (Manka & Manka 2016, 91-92.)

Työntekijöiden turvaksi on luotu työterveyslainsäädäntö, jotta jokainen työntekijä saa ansaitsemansa työterveyshuollon. Hyvällä työterveydenhuollolla voidaan estää tapaturmia ja näin ollen parantaa työntekijöiden toimintakykyä. (Finlex www-sivut 2001.)

4 TAPAHTUMAJÄRJESTÄMINEN

4.1 Tapahtumajärjestämisen ABC

Tapahtumajärjestämisessä ei voi aina täysin ennustaa kaikkea tapahtuvaa ja suurin osa järjestämisestäkin on ammattilaisten täytynyt oppia kantapään kautta. Paljon opitaan tekemällä virheitä ja kokeilemalla jotain uutta. Kuitenkin paljon täytyy myös tehdä sääntöjen, sekä lakien mukaisesti. Tapahtumaa suunniteltaessa, joka yleensä aloitetaan jo vuotta ennen, täytyy miettiä, miksi tapahtuma järjestetään, mistä tapahtuma järjestetään, kenelle se järjestetään ja koska se järjestetään. (Vallo & Häyrinen 2014, 95-103.)

Ensimmäisenä mietitään, miksi tapahtuma halutaan järjestää ja onko sen järjestämiselle hyvä syy. Onko itse tapahtuma tarpeellinen, vai voisiko esimerkiksi jo asiakasta-paamisella hoitaa saman asian kuin tapahtumalla ja onko se taloudellisesti

kannattavampi vaihtoehto. Onko tapahtumalle teema ja tarkoitus, miksi se järjestetään. (Vallo & Häyrinen 2014, 103-104.)

Tapahtumalle täytyy myös olla tiedossa selkeä kohderyhmä. Kenelle tapahtuma järjestetään ja kuka voisi olla potentiaalinen asiakas tapahtumassa. Täytyy miettiä, että mistä tavoittaa oikean kohderyhmän ihmiset tapahtumaan, kuinka heille kerrotaan, että heitä kiinnostava tapahtuma on tulossa. Tapahtumassa voi käydä avoimesti kuka vain pyörähtämässä, mutta selkeä kohderyhmä täytyy löytyä, jotta tietää että tapahtuma voi tuottaa. (Vallo & Häyrinen 2014,104.)

Seuraavaksi tapahtumalla täytyy olla aihe. Mitä järjestetään ja miksi, sekä myös aika, jolloin tapahtuma järjestetään. Aiheella rajataan jo oikeaa kohderyhmää sekä tapahtuman kävijöitä tai kutsuvieraita. Onko järjestettävä tapahtuma TYKY-päivä, konsertti, messut tai mahdollisesti jotain muuta. Syy tapahtumalle, että miksi ihmiset kootaan yhteen ja mikä on sen hyöty. Oikea ajankohta tapahtumalle täytyy olla selvillä eli voisiko paras aika tapahtumalle olla kesä, syksy, tammikuu tai viikonloppu. Olisiko se kesä, vai talvi aika ja tapahtuuko sen yhteydessä jotain muuta, joka saa ihmiset kiinnostumaan enemmän ja monipuolisemmin. (Vallo & Häyrinen 2014, 104-105.)

Järjestetyn tapahtuman ja siihen mahdollisesti sisältyvän ohjelman täytyy säilyttää yleisön mielenkiinto. Järjestetty tapahtuma ei saa olla tylsä tai olla sisältämättä osallistujalle mitään mieleistä. Sisällön täytyy vastata osallistujan tarpeisiin ja tuottaa tälle jotain konkreettista. Se voi olla ostettavissa oleva palvelu, esine, tavara, laite tai tuottaa osallistujalle hyvää oloa ja rentouttaa. (Tykypaiva www-sivut 2021.)

Tapahtumilla voi olla samanlaisia tekijöitä, jotka houkuttelevat saman alan ihmisiä suuremmilla joukoilla. Esimerkiksi ruoka- ja viinimessut, keräävät yhteen saman alan ihmisiä, kuitenkin eri asioihin erikoistuneena. Täytyy miettiä voisiko tapahtumaa hyödyntää, myös koulutustilaisuutena työntekijöille ja opiskelijoille. Näin tapahtumalle voidaan löytää monia merkityksiä ja laajentaa kokonaiskuva. (Vallo & Häyrinen 2014, 104-105.)

Tapahtumaprosessi on myös mietittävä, se kuka on vastuussa mistäkin asiasta, mikä on tapahtuman budjetti, ohjelmasisältö, sekä jälkimarkkinointi. Budjetti varsinkin on

erittäin tärkeä, koska se määrittää sen mitä voidaan tehdä ja missä rajoissa. Budjetin avulla voi myös määrittää valmiiksi, voiko tapahtumasta tulla kannattavaa, järjestelyineen ja muiden kulujen ohella. Tällaisia kuluja voivat olla esimerkiksi työntekijät, vuokratilat ja välineet. (Vallo & Häyrinen 2014, 107-108.)

Budjetissa täytyy ottaa erikseen myös huomioon menojen lisäksi, onko tapahtumalla tuloja. Kun kuluihin kuuluu vuokrat, luvat, tekniikka ja rakentaminen voi tuloja tapahtumalle olla osallistumismaksut yrityksiltä, lipputulot, arpajaistuotot ja tarjoilutuotot. Nämä täytyy miettiä tarkkaan ennen tapahtuman järjestystä, ettei tapahtumasta jää miinukselle, jolloin tapahtuman järjestäminen voi olla turhaa ilman siitä saatavaa taloudellista hyötyä. Asiakastilaisuudet ja koulutukset, tapahtumana yleensä ovat tapahtumia, joista ei odoteta tuottoa vaan enemmänkin henkilökunnan koulutusta ja muuta hyötyä. Joskus odotuksena voi myös olla pelkkä ihmisten verkostoituminen. (Vallo & Häyrinen 2014, 151-152)

Budjetin lisäksi täytyy ajatella, onko tapahtumalla merkittäviä vaikutuksia yrityksen talouteen. Voidaanko tapahtuma järjestää ilman että se jättää suurta jälkeä talouteen ja että yritys kestää siihen investoinnin. Luotuun budjettiin voi aina tulla muutoksia ja koska tapahtuma usein maksetaan vasta tapahtuman jälkeen, on varauduttava pieniin muutoksiin ja mietittävä vaikuttaako se yrityksen muihin hankintoihin. Joillekin tapahtumille on myös mahdollista hakea rahallista tukea tai avustuksia. (Tapahtumajärjestäjän opas-verkkokirja 2018, 5.)

4.2 Luvat ja turvallisuus

Tapahtumaa järjestettäessä on erityisen tärkeää, ottaa selvää luvista, joita tarvitaan tapahtuman järjestämiseen, sekä tarvittavista turvallisuusjärjestelyistä. Tapahtuman luonteen mukaan vaihtelee myös luvat, joita tarvitaan. Jos tapahtumassa on tarkoitus anniskella, täytyy anniskelulupa olla kunnossa ja joistakin tapahtumista täytyy ilmoittaa myös poliisille. Maanomistajan lupa täytyy olla tapahtumilla, jos se ei sijoitu esimerkiksi messukeskukseen tai muuhun yleiseen tilaan. (Vallo & Häyrinen 2014, 153-154.)

Helsingin kaupunki esimerkiksi käyttää nykyään sähköistä asiointia tapahtumien lupasioihin liittyen, saadakseen selkeyttä ja hoitaakseen ne nopeammin. Näin ihmiset voivat hoitaa yhdellä ilmoituksella asiansa ja saada melkein kaikki tarvitsemansa luvat kuntoon. Parkkipaikkojen tilanne täytyy myös olla selvillä, sekä tarvittaessa liikenteen ohjaus. (Vallo & Häyrinen 2014, 153-154.)

Lupien lisäksi tapahtumalle sen koosta riippuen täytyy hoitaa asiaan kuuluva jätehuolto, wc-tilojen riittävyys täytyy tarkistaa, sekä turvallisuuteen liittyvät hätäpoistumistiet, ensiapuvälineet ja henkilökunta, sekä sammutuskalusto. Tarvittava turvatoimet vaativat myös useimmiten koulutettuja järjestyksenvalvoja, jotka takaavat rauhallisen ja turvallisen tapahtuman. Tapahtuman luonne yleensä määrittelee myöskin turvallisuuden tason. Jos kyse on esimerkiksi poliittisesta tapahtumasta, täytyy turvatason olla erityisen korkea. Tarkoitus on aina ennalta käydä läpi kaikki mahdolliset riskit ja asiat mitä voisi pahimmassa tilanteessa tapahtua. Näin tekemällä voidaan ennakoida ja varautua pahimpiinkin tilanteisiin. Myös vakuutuksien on hyvä olla kunnossa, siltä varalta, että tapahtumassa sattuu jotain. (Vallo & Häyrinen 2014, 184-185.)

4.3 Tapahtumajärjestäminen pandemian aikana

Tapahtumajärjestäminen muuttui koronapandemian myötä paljon ja joutui sopeutumaan täysin uuteen aikaan. Töiden siirryttyä etätöiksi täytyi myös tapahtumien tapahtua etänä ja näin keksittiin virtuaalitapahtumat. Lyyti, joka on tapahtumaviestintään erikoistunut yritys ennustaakin etätapahtumien jatkuvan niin että ne eivät välttämättä koskaan poistuisi enää käytöstä vaan jäisivät osaksi uutta normaalia. (Lyyti [www-sivut 2021](#).)

Tapahtumien alkaessa uudelleen lähikontaktina tulivat käyttöön maskisuositukset, käsisidesit ja turvavälit. Ohjeistus muuttui tarkemmaksi ja siihen oli erityisen tärkeää tutustua. Messuilla täytyi pystyä turvaamaan jokaisen turvallisuus. Tilat rakennettiin messuille uudelleen ja suunniteltiin voimassa olevien rajoitusten mukaisiksi. Kävijämääriä täytyi myös miettiä ja sitä, kuinka rajoittaa kävijöiden tulvaa alueelle, jotta turvallisuus säilyisi jokaisen kohdalla. (Tampereen messukeskus [www-sivut 2021](#).)

Turvallisuusasiat olivat ehdottomasti sellaisia asioita, jotka jouduin ottamaan huomioon TYKY-päivää järjestettäessä sekä huomioimaan oliko ajankohtaisia rajoituksia voimassa koskien pienempimuotoisia tapahtumia. Ajankohdan huomioon ottaen varautua täytyi siihen, että ajankohta mahdollisesti siirtyy vielä viime hetkelläkin.

5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT JA TOTEUTUS

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Työni on toiminnallinen opinnäytetyö, eli tarkoitus on tuottaa jotain konkreettista ja tässä kohtaa se on järjestettävä TYKY-päivä. Työssäni käyn läpi prosessia ennen järjestettyä päivää, sitä mitä sen suunnitteluun kuuluu ja miten se on toteutettu. Järjestetyn päivän jälkeen raportoin päivän onnistumisesta ja teen suunnitelman tulevaisuutta varten. Haastattelen myös työntekijöitä suunnitellakseni päivän heidän toiveidensa mukaan ja tutustutan työhyvinvoinnin saloihin.

Toiminnallisessa työssä minulla on konkreettinen tavoite siitä, mitä haluan luoda ja tehdä, sekä etsin siihen vastausta. Työssä minulla on ulkopuolinen toimeksiantaja, joka samalla on oma työnantajani menneessä muodossa, sekä hieman nykyisessäkin. Työn tilaaja voisi olla myös oma yritys, jos sellainen löytyisi. Kuitenkin toiminnallisessa työssä useimmiten on työn tilaaja. (Opinnäytetyön muodot 2021.)

Valitsin toiminnallisen opinnäytetyön, koska halusin tehdä jotain konkreettista ja järjestää ihan oikean työhyvinvointipäivän tapahtumana. Työhön olisi voinut valita erilaisenkin tutkimustyylin, mutta koska itselleni oli kiinnostavinta tutkia teoriaa ja luoda sen perusteella itse tapahtuma valitsin toiminnallisen työn. Valitsin laadullisen tutkimusmenetelmän tukemaan teorialla järjestettyä TYKY-päivää.

5.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimusmenetelmä, kuvailee tutkimusta, jota ei voi luvuilla mitata. Esimerkiksi jos halutaan selvittää, oliko jokin asia jännittävä tai ovatko vaikka tietynlaista työtä tekevät ihmiset yleisesti mukavia. Tällaista tutkimusta ei luvuilla, eli määrällisesti voisi selittää, koska tutkimusta täytyy tehdä etsien tietoa sekä järjestämällä itse tapahtuma. Tiedot perustuvat paljolti etsittyyn tietoon ja haastatteluihin. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 156-157.)

Kvalitatiivisella tutkimuksella tutkija pyrkii ymmärtämään tutkimuksen kohdetta kokonaisvaltaisesti ja yrittää saada suuremman kuvan tutkittavasta. Tutkimusmenetelmässä tutkijalla on arvot tutkimuksessa, joista ei tutkimuksen aikana voi päästää irti, vaan on toimittava niiden mukaan. Kvalitatiivinen tutkimus sisältää joukon erilaisia tutkimuksia, eli se ei siis suoranaisesti ole vain yksi suuntainen tutkimus. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157-158.)

Valitsin kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tueksi työlleni, koska jos olisimme mietineet, vaikka otannan tekemistä, olisi kohderyhmäni ollut aivan liian pieni siihen. Halusin myös luoda jotain konkreettista, joka tässä kohtaa oli se järjestettävä TYKY-päivä, joten tarvitsin työlleni tueksi teoriaa. Halusin myös tutustua aiheeseen lähemmin ja tehdä tutkimusta sen perusteella mitä olin opetellut, ja mikä olisi se valmis tuote. Kvalitatiivinen tutkimussuunta auttoi antamaan näkemystä, sekä suuntaa työlleni.

Teemahaastattelu oli viimeinen käyttämäni tiedonkeruu menetelmä ja päädyin käyttämään työssäni myös haastatteluja koska tarvitsin tietoa suoraan työntekijöiltä sekä esihenkilöiltä. Haastatteluista sain kerättyä työni kannalta tarpeellista tietoa sekä sain hyvin hyödynnettyä niitä.

Haastattelu menetelmänä voi olla strukturoitu tai puolistrukturoitu. Strukturoidulla tarkoitetaan haastattelua, joka rakennetaan valmiiksi lomakkeelle ja on tarkkaan määriteltä mitä halutaan selvittää. Puolistrukturoitu tarkoittaa teemahaastattelua, jossa on myös mietitty esitettävät kysymykset valmiiksi mutta niiden järjestys voi vaihdella sekä keskustelu on vapaamuotoisempaa. Puolistrukturoidussa haastattelijä voi myös

esittää avoimia kysymyksiä, kun taas sitten strukturoidussa vastaukset ovat tarkkaan hallittuja valmiiden kysymysten kanssa. (Kamk www-sivut 2021.)

5.3 Haastattelu ja kysely tutkimusmenetelmänä

Käytin teemahaastattelua työhöni, haastatellessani ensin alustavasti työntekijöitä TYKY-päivää varten. Halusin haastattelun olevan enemmänkin rento keskustelu ja hain sillä suuntaa siihen, millaisen päivän järjestän. Esihenkilön haastattelu oli vähän perinteisempi, koska oli läpikäytävänä monta asiaa päivään liittyen. Piti selvittää budjetti, se mitä hän päivältä haluaisi, koska se voidaan järjestää ja kuinka pitkään se voisi kestää. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, joten se on ihan erilainen tiedonkeruumenetelmä kuin muut. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 199).

Haastattelut olivat muutenkin tärkeä osa työtäni, koska tarvitsin tietoa siitä, millaista päivää muut odottivat, sekä oliko päivän järjestäminen tarpeellista. Google forms -kyselyllä, halusin kerätä vastaukset vielä tarkemmin itselleni ja niin että vastaajilla oli aikaa miettiä vastaustaan.

Haastattelu on tiedonkeruu menetelmänä todella joustava ja siinä haastatteliija saa johdatella keskustelua, sekä alustavasti päättää mitä tietoja haluaa haastateltavalta kerätä itselleen. Haastateltavilta on myös helppo kerätä aineistoa jälkeenkäin päin, tai jos halutaan tehdä seurantatutkimus. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 200-201.)

Kysely on yksi tapa kerätä aineistoa, jos halutaan nähdä kokonaiskuvaa siitä, mitä esimerkiksi suurin osa vastaajista on mieltä. Kyselyssä kysytään asioita täysin samalla tavalla vastaajilta. Käytetään siis samoja kysymyksiä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 188-189.)

Käytin työssäni kyselyä, teemahaastattelun lisäksi, koska se oli minulle helpoin tapa nähdä vastaukset kokonaiskuvana. Näin vastaajien yksimieliset mielipiteet siitä, onko esimerkiksi TYKY-päivää ennen järjestetty, tai mitä he siltä haluaisivat.

6 HAASTATTELUT JA KYSELY

6.1 Teemahaastattelu työntekijöille

Päätin tehdä teemahaastattelun työntekijöiden kanssa, saadakseni heti suuntaa sille mitä he toivoisivat TYKY-päivältä, sekä heidän käsitystään siitä. Tällä haastattelulla sain heti myös suuntaa siihen, mitä työni pitäisi sisältää. Koska työskentelin myös itse SEO:lla oli haastattelut helppo suorittaa, sekä niille löytää sopiva aika. Tämän haastattelun suoritin livenä, eli hieman vanhanaikaisemmin kynä ja paperi tekniikalla. Päätin toimia näin, koska kysymykset eivät olleet niin haastavia, että olisin pitkiä vastauksia niihin saanut tai että vastaaminen olisi vaatinut paljon aikaa.

1. Tiedätkö mitä TYKY-toiminta tarkoittaa tai mihin se viittaa?
2. Onko TYKY-päiviä aikaisemmin järjestetty työskennellessäsi Kosken SEO:lla?
3. Mitä sinä toivoisit TYKY-päivältä?

Kysymykset eivät olleet erityisesti järjestyksessä vaan kyselin niitä erikseen työntekijöiltä ja keskustelu oli vapaamuotoista. Työntekijät eivät olleet tottuneet vastailemaan kysymyksiin ja huomasin että tilanne jännitti monia, joten päädyin tekemään puolistrukturoidun avoimemman haastattelun ensin, jonka jälkeen loin vielä kyselyn saadakseni vastaukset nähtäville. Jälkeen ajateltuna kysely formsilla ei ollut välttämätön koska tarvittu tieto saatiin jo teemahaastattelussa. Lisäsin kyselyn silti työhöni tuodakseni vastauksia enemmän nähtäville.

Haastattelin näillä kysymyksillä suullisesti, kuutta eri työntekijää. Työntekijöiden kokonaismäärä työssäkäyvistä oli seitsemän mutta yhtä en tavoittanut haastattelua varten. Vastaukset olivat hyvin samankaltaisia ja asioista oltiin selkeästi yhtä mieltä. Kaikki kuusi haastateltavaa eivät osanneet kertoa TYKY-päivästä muuta, kuin että sellaisia järjestävät yritykset työntekijöilleen. Jokainen oli myös yhtä mieltä siitä, että yrityksessä ei ole ennen järjestetty TYKY-päivää. Neljä vastasi haastatteluun haluvansa olla mieluiten päivän aikana ulkona, ottaen huomioon, että työ tehdään sisätiloissa ja loput kaksi halusivat, jotain yhdessä tehtävää aktiviteettia. Näitä vastauksia käytin alustavasti päivän suunnitteluun.

Keskustelimme avoimesti myös työntekijöiden kanssa työhyvinvoinnin merkityksestä heille sekä siitä mitä vaikutuksia uskoivat työkyvyn edistämisellä olevan työntekoon. Keskustelua syntyi myös työpaikan työergonomiasta. Työntekijät uskoivat työhyvinvoinnin olevan merkittävä osa toimivaa työympäristöä sekä olivat huomanneet puutoksia työergonomiassa ja olivat huomanneet sen omassa työnteossa.

6.2 Mieliipidekysely Google forms:lla

Lomakekyselyn loin henkilökunnalle Google forms:in avulla ja jaoin sen henkilökunnan yhteiseen Whatsapp-ryhmään, jonne asetin myös vastausajan. Lomakkeen halusin luoda saadakseni vastaukset, vielä selkeämmin nähtäville ja lomakkeen muodossa. Halusin varmistaa, että jokainen sai aikaa miettiä vastaustaan kysymyksiin sekä vastata avoimesti ja ilman nimeä. Tarkistin että jokainen sai kyselyn itselleen ja mahdollisuuden siihen vastata, eli lomake myös avautui jokaiselle. Lomake sisälsi kaiken kaikkiaan 5 kysymystä ja näillä kysymyksillä halusin tehdä siitä lyhyen ja ytimekkään kyselyn, josta kävisi ilmi kaikki olennainen.

Sain lomakkeelle kahdeksalta työntekijältä vastauksen ja yhdeksälle lomake lähetettiin. Puuttuvalta yhdeltä sain vastaukset sitten erikseen haastattelussa kuitenkin. Näin varmistin, että jokaisen työntekijän ääni oli kuultu. Päätin käyttää Google forms:ia sen yksinkertaisuuden, sekä helpon vastaamisen takia. Koska työpaikalla on eri ikäistä henkilökuntaa, halusin että kysely on selkeä ja helppo käyttää iästä riippumatta.

Google forms kysymyksiin kuului ensimmäisenä kysymys, kuinka kauan henkilö on työskennellyt Kosken SEO:lla. Kysymys sisälsi neljä monivalintaa. Tähän vastasi enemmistö eli neljä henkilöä +5 vuotta, kaksi vastasi alle vuoden, yksi 1-3 vuotta ja yksi kertoi työskennelleensä alle vuoden.

Seuraava kysymys oli, että kuinka moneen TYKY-päivään työntekijä oli osallistunut ja tähän sain yksimielisesti jokaiselta vastauksen, että ei ole osallistunut yhteenkään järjestettyyn TYKY-päivään. Valintoina olivat ei yhtään, kaksi ja plus kolme.

Kolmas kysymys oli avoin kysymys, jossa halusin kuulla mitä työntekijät odottavat TYKY-päivältä. Vastauksiin kuului, että odotukset olivat työntekijöiden kesken olevaa hauskanpitoa, jotain, jolla jaksaisi työpäiviä ja tunteen, että toivotaan että oikeasti voimme pitää työhenkilökunnan kanssa hauskaa. Myöskin tuli esiin, että toivottaisiin ulkona tekemistä, sekä avointa keskustelua.

Tärkein kysymykseni oli, että mikä oli työntekijän käsitys työpaikan työhyvinvoinnista ja sen ylläpitämisestä. Tähän odotin vastauksia eniten, koska se määrittä suuresti sen, onko työni oikeasti todella tarpeellinen ja sopiva juuri tähän hetkeen. Vastaukset kuuluivat niin, että sen suurempaa käsitystä ylläpidosta tai koko työhyvinvoinnista ei ollut. Osa työntekijöistä kuvitteli, että se on asia, joita vain he itse voivat pitää yllä ja osa oli huolissaan eriarvoisista asemista, sekä huonosta työilmapiiristä.

Viimeisenä kysymyksenä oli, toivoisivatko työntekijät, että TYKY-päivä järjestettäisiin myös jatkossa, johon jokainen vastasi kyllä. Tämän tarkemman kyselyn ansiosta ymmärsin paremmin oman työni tarvetta, sekä sen tarkoitusta. Alusta alkaen oli selkeää, mitä lähtisin tavoittelemaan, mutta kysely helpotti omien tavoitteideni asettamista.

6.3 Esihenkilön teemahaastattelu

Haastatellessani esihenkilöä, piti minun selvittää tiettyjä asioita päivään liittyen. Näitä asioita olivat budjetti, paikka, kuljetus, ruokailu, aktiviteetit, sekä päivä ja aika. Ilman

haastattelua, en olisi voinut aloittaa päiväni suunnittelua, sekä tiennyt tarkasti, koska sen voisi järjestää. Päivän järjestämiseksi ajankohdan ja päivän piti olla oikea, koska jokainen päivä on työpäivä. Ajankohdan piti siis olla sellainen, että mahdollisimman moni olisi päässyt osallistumaan.

Haastattelu oli puolistrukturoitu teemahaastattelu ja sisälsi paljon avointa keskustelua aiheesta mutta kuitenkin kysymyksiä, jotka olin valmiiksi ajatellut esittäväni. Minulla oli selkeä kuva siitä mitkä asiat piti selvittää ennen päivän järjestämistä.

Lähdimme ensin liikkeelle siitä, mikä päivä olisi oikea. Päädyimme sunnuntai päivään, koska kahvila sulkeutui jo aikaisin 16:00, joka mahdollisti kaikkien pääsyn mukaan. Sunnuntai päivä valikoitui myös siksi, että sinä päivänä kenelläkään ei ollut juhlia joihin juhla-kausi sesonkina olisi pitänyt mennä. Saimme lopulta sovittua TYKY-päiväksi, 18.heinäkuuta sunnuntain.

Päivän valinnan jälkeen mietimme etukäteen paikkaa, missä TYKY-päivän voisi järjestää, koska se määrittäisi myös budjettia. Se ostaisimmeko itse tarpeita ja kävisimmekö vuokraamassa varusteita, vai ottaisimmeko kaiken samasta paikasta. Tällöin mieleeni tuli Eerikkilän sport&outdoor resort, joka erityisesti tarjoaa TYKY-päivä aktiviteetteja, sekä paketteja yrityksille. Päätimme myös yhdessä, että ulkoilma aktiviteetit olisivat paras vaihtoehto, koska työpäivät kuluvat aina sisällä. Tähän myös Eerikkilästä saimme säävarausta vaihtoehdon, jos sattuisikin huono päivä kohdalle.

Seuraavana suunnittelimme budjettia, jota ennen olin käynyt alustavaa keskustelua Eerikkilä sport&outdoor resortin kanssa siitä, paljonko mikäkin aktiviteetti maksaa. Kysyin myös ruokailun hintaa. Tällöin pystyin muodostamaan karkeasti hinnan, joka palveluilla tulisi olemaan. Esihenkilön hyväksytyä budjetin, pyysin lopullista ja valmista tarjousta Eerikkilästä. Sain heiltä toiveideni mukaisesti luodun ohjelman, ruokien kanssa, jonka hyväksytin vielä esihenkilöllä, ennen viimeistä sitoumusta.

Kuljetuksen paikan päälle, päätimme hoitaa itse ja minunkin mielestäni, huomioon ottaen kuitenkin pienen osallistujamäärän se oli järkevintä. Tämä tarkoitti siis sitä, että minä ja esihenkilö hoidimme kyyditykset paikan päälle. Kuitenkin kysyin paikalliselta kuljetusyritykseltä hintaa kuljetukselle, mutta ne eivät sopineet budjettiin enää.

Jaoin ihmiset sitten kahteen kuljetukseen ja sovimme mistä lähtisimme sitten paikan päälle.

7 TYKY-PÄIVÄ

7.1 TYKY-päivän tavoitteet

Päivän tavoitteina oli luoda toimiva ja onnistunut TYKY-päivä Kosken SEO:n henkilökunnalle. Tuoda yhteisen tekemisen, sekä urheilun kautta henkilökuntaa lähemmäs ja kehittää yhteisiä taitoja. Ryhmähengen nostatus oli erittäin tärkeässä asemassa.

TYKY-päivän tavoitteena oli myös nostattaa työhyvinvoinnin merkitystä, työyhteisössä, sekä herättää tutustumaan aiheeseen lähemmin. Päivä myös toivottavasti jää yritykselle omaksi perinteeksi ja toistuu vähintään vuosittain.

7.2 Kohderyhmä

TYKY-päivän kohderyhmänä oli Kosken Autohuolto Ky:n henkilökunta, eli Kosken SEO:n henkilökunta. Tähän kohderyhmään kuului kahvila- ja keittiöhenkilökunta. Päivään kuitenkin osallistui myös esihenkilöt, joka TYKY-toiminnan puolesta onkin erittäin suositeltavaa.

Kohderyhmä koostui eri ikäisistä työntekijöistä ja tällöin myös fyysisissä kunnoissa oli eroavaisuuksia. Huomioon piti ottaa jokaisen rakenteelliset erilaisuudet, joka tarkoitti erilaisia polvi- tai lonkkaongelmia, sekä selkäongelmia. Se vaikutti paljon päivän ohjelmavalintoihin, koska niiden piti sopia jokaiselle iästä riippumatta.

7.3 Päivän suunnittelu

Kun päätimme järjestää TYKY-päivän yritykselle ja olimme yhtä mieltä siitä, että se olisi ulkoilmassa järjestettävä päivä niin suunnittelu sai alkaa. Ulkoilman raikkaus tekee muutenkin hyvää työporukalle, joka muuten työskentelee vain sisätiloissa. Päivä sijoittui keskelle heinäkuuta, joten oli melko, että ilmakin varmasti on hyvä. Suomen säiden silti ollessa kuitenkin hieman epävakaita piti miettiä varasuunnitelma, joka täytyisi löytyä tapahtumapaikalta.

Sovin esihenkilöni kanssa ensimmäisenä päivän budjetti suuntaa, sekä mahdollisen tapahtumapaikan. Tämän jälkeen piti miettiä mille päivälle TYKY-päivä osuisi, sekä pyytää tarjousta Eerikkilän urheilupuistolta. Päädyin valitsemaan Eerikkilän urheilupuiston Tammelasta, heidän kattavan tapahtuma valikoimansa ansiosta. Eerikkilässä myöskin oli mahdollista tehdä kaikki, mitä olin jo valmiiksi hieman ajatellut.

Kävimme neuvottelua puolikkaasta päivästä, koska aamun aloitus ei ollut työpäivien takia mahdollinen. Halusin tarjota jokaiselle mahdollisuuden osallistua päivään. Päivän ohjelman halusin suunnitella niin, että se antaisi osallistujille vähän kaikkea. Leikkimielistä kilpailua, urheilua ja liikuntaa, rentoutumista, sekä ruoan. Pääajatuksena kuitenkin oli tuoda esiin ryhmähengen tärkeys, sekä liikunnan tuoma energia.

Neuvottelun aluksi kerroin mitä päivän pitäisi sisältää, mikä on aikataulumme, sekä odotuksemme. Eerikkilästä sain nopeita vastauksia ja pian jo sellaisen ehdotuksen, joka oli täysin sopiva meille. Hinnan hyväksyin vielä esihenkilöllä, ennen tarjouksen hyväksymistä. Heti tämän jälkeen oli aika kertoa henkilökunnalle, minkä päivän olimme valinneet, sekä pyysin saada mahdollisimman pian sitovan ilmoittautumisen päivään.

Saatuani sitovat ilmoittautumiset pystyin ilmoittamaan osallistujien nimet Eerikkilään ja aloittamaan opinnäytetyöni teoriaosuuden. Teoriaan tutustuin jo ennen päivän suunnittelua, koska minun piti tietää kaikki mahdollinen TYKY-toiminnasta, sekä asioita myös työterveydestä.

7.4 Eerikkilä outdoors & sport resort

Eerikkilän urheiluopisto sijaitsee Tammelassa, urheiluopistontie 138. Se tarjoilee paljon erilaisia aktiviteetteja soutamisesta, luontoretkiin ja saunomiseen. Paikka on erityisen täydellinen erilaisten aktiviteettien suunnitteluille, koska se tarjoaa olosuhteet ulkona olemiseen, mutta myös sisätiloille. (Eerikkilä www-sivut 2021.)

Paikalta löytyy kokouspaikkoja, koulutustiloja, sekä ruokala sisätiloista. Ulkona on kattava kirjo harrastusmahdollisuuksia ja paikalta löytyy jokaiselle jotakin. Yritykselle voit esimerkiksi miettiä luontoretkeä joko kävellen, tai pyöräillen fatbike polkupyörillä. Erilaisia urheilumuotoja urheilukentillä, sählyä, jalkapalloa ja koripalloa. Ruoksi voi valita sesonkiruoista valmistetun menun, sekä rentoutua saunan ja uinnin merkeissä. (Eerikkilä www-sivut 2021.)

TYKY-päivän aktiviteetti valikoimaksi, minulle ehdotettiin heti suuremman paketin valitsemista. Paketit yleensä sisälsivät ryhmäytymisleikkejä, aktiviteetteja, ruokailua ja oleskelua. Tiesin tutustuessani ohjelmavaihtoehtoihin jo etukäteen, miten aikamme halusin käyttää päivän aikana. Koska olimme vain osan päivästä paikalla, se rajoitti aktiviteettien määrää ja ryhmäytymisharjoitukset olivat minulla etusijalla. Ulkona oleskelu oli myös tärkeässä asemassa, sekä rentoutuminen. Ideoita hetken vaihdeltamme löysimme täydellisen ratkaisun juuri omalle TYKY-päivällemme, joka sisälsi hieman kaikkea. Ohjelmaan kuului liikuntaa, rentoutumista, sekä syöminen. (Eerikkilä www-sivut 2021.)

Eerikkilän tarjoamiin palveluihin sisältyi heidän räätälöimänsä aktiviteetti hetki ryhmille, johon annoin etukäteen ohjeita, sekä kerroin ryhmän rajoittuneisuuksista. Ohjelman räätälöi henkilökunta, joilla löytyy urheilutaustainen koulutus, sekä laajaa tietämystä aiheesta. Rajoittuneisuuksiin kuului muun muassa selkävaivat ja huonot polvet. Tein myös selväksi, että emme olleet mikään huippu urheilija ryhmä. (Eerikkilä www-sivut 2021.)

7.5 TYKY-päivän kulku

TYKY-päivämme lähti käyntiin 18.07.2021 kello 16:00 Koski TL:n SEOn pihalta, josta lähdimme yhteiskyydein kohti Eerikkilän urheiluopistoa. Ajoin itse toista autoa ja huolehdin muutenkin siitä, että aikataulumme pitäisi. Koska päivä oli sunnuntai ja kuitenkin työpäivä, piti odottaa loput osallistujat vielä työvuoroistaan mukaan. Tarkoitus oli saapua Eerikkilään kello 17:00 ja aloittaa heti aktiviteeteilla. Aikataulu kuitenkin oli joustava ja pystyimme odottamaan vartin verran toisen auton saapumista vielä paikalle.

Kaikkiaan meitä siis osallistui se kymmenen henkeä, joka itse ryhmä aktiviteetteihin olikin pienin vaatimus. Aloitimme ilmoittautumalla paikalle, jolloin saimme myös kartan ja ohjeet ensimmäisestä sijainnista. Aloitimme päivän heti aktiviteeteilla, joten suuntasimme urheilukentälle.

Aloitimme ensimmäisenä pelaamaan norsupalloa ja meidät jaettiin kahteen tiimiin. Tässä aktiviteetissa jo testattiin ryhmässä toimimista ja tiimihenkeä. Esiin tuli myös hieman kilpailuhenkisyttä, mutta kuitenkin hyvällä mielellä. Seuraavina oli vuorossa samoissa tiimeissä toimimista erilaisissa viestitehtävissä.

Kaikki aktiviteetit puolentoista tunnin sisällä olivat norsupallo, viesti, ryhmätehtäviä kaksi, pantomiimi ja parimölkky. Norsupallo on kuin jalkapalloa, mutta normaalin pallon sijasta käytetään suurta ilmalla täytettyä palloa. Peli oli erittäin hauska ja koominen pallon suuren koon takia. Potkiminen on vaikeaa, mutta sitäkin hausempaa on ottaa palloa kiinni koko vartalolla. Aktiviteetti oli myös kaiken ikäisille sopiva ja urheilustausta katsomatta, koska pelaaminen oli helppoa, eikä pallon osuminen sattunut.

Viestitehtävässä yksi lähtee liikkeelle kuljettaen hernepussia tietyn matkaa, kääntyen takaisin ja lähettäen seuraavan matkaan. Seuraavana teimme viestin paritehtävänä, pitäen hernepussia välissämme, takaisin piti palata peruuttaen. Tehtävät olivat helppoja, mutta samalla erittäin hauskoja ja hieman vaativiakin. Ihmiset, jotka normaalisti eivät käy tällaisissa tapahtumissa ja tehden erilaisia urheilutehtäviä, huomasivat oikeasti pitävänsä niistä.

Ryhmätehtävissä piti oppia toimimaan tiiminä. Kuljetimme hulavanteen itsemme läpi, koko ajan pitäen toistemme käsistä kiinni. Tehtävä vaati yhteistyötä, sekä muiden tiimiläisten kannustus oli erittäin positiivista. Peli oli hektinen, mutta hauska. Yritimme myös arvata, kuinka pitkä on minuutti ja aina kun luuli, että se on kulunut, piti pysähtyä. Tässä tehtävässä työpaikan kokki loisti ajantajullaan, koska käyttää omaa sisäistä minuuttikelloaan, joka päivä.

Hauskin tehtävä varmasti oli pantomiimi. Jokainen astui vuorollaan oman ryhmänsä eteen ja suoritti liikkeitä, jotka viittasivat urheilulajiin. Viimeistään tässä jokainen pääsi irrottautumaan kuorestaan, sekä vähän hassutella, muiden kannustaessa. Viimeisenä pelasimme hieman haastavampaa parimölkkyä, jossa puukalikka heitettiin parin kanssa yhdessä tiiminä. Tämä tehtävä vaati hyviä hermoja, koska heittäminen oli todella vaikeaa, mutta saimme ainakin hyvät naurut siitä.

Seuraavana vuorossa oli rentouttava osuus, joka oli sauna järven rannalla, josta pääsi suoraan laiturilta uimaan. Meillä kävi päivän suhteen todella hyvä tuuri ja vesi oli erittäin lämmintä sekä laiturille kajasti ilta-aurinko. Sää oli aivan täydellinen iltauinnille. Saunalla odotti myös juotavaa, joka oli erilaisia limonadeja sekä vissyä. Saunomiseen ja uimiseen varasimme aikaa sen puolitoista tuntia, jotta kaikki saisivat rauhassa olla ja rentoutua.

Saunan jälkeen kävelimme pienen matkan läheiselle grillikodalle, jossa piti odottaa meitä tuli valmiiksi tehtynä. Tässä kohtaa oli pieni ongelma, koska he olivat unohtaneet tehdä tulen, mutta se tultiin onneksi nopeasti sytyttämään. Ruoat meille tuotiin valmiina, eikä muuta tarvinnut tehdä kuin kuumentaa makkarat grillissä. Ruokaa oli paljon, sekä se oli kaikkien mieleen. Ennen päivää tarkistin tietysti allergiat, joten oli selvää, että ruoka paikalla kävi sitten jokaiselle.

Ruoan jälkeen hieman istuskelimme kodassa, joka myöskin oli järven rannalla ja ihailimme maisemia. Tässä kohtaa minä kiitin jokaista päivästä, sekä pidin pienen puheen ja mainitsin päivän tärkeydestä. Jaoin jokaiselle osallistujadiplomit, jotka ovat nähtävillä liitteenä kuvassa neljä. Tämä oli hieno lisä työntekijöiden mielestä päivään, koska diplomissa kerroin vielä, että osallistuja on kiitettävästi osallistunut päivään.

Jaoin myös kolme erityismainintaa, koska halusin tuoda esille sitä, millaiseen halutaan pyrkiä myös siellä työpaikalla. Kolme erityismainintaa olivat parhaalle tsempparille, jonka jaoin jalkapalloperusteella, koska yksi tiimiläisemme kehui myös vasta-joukkueen pelaajaa ja minusta se oli todella hieno ele. Hän ei unohtanut, että olemme loppujen lopuksi kaikki yhtä tiimiä. Seuraava oli päivän positiivisin, jonka jaoin henkilölle, joka jaksoi koko päivän hymyillä ja nauraa ihan missä vaan tilanteessa, niin itselleen, kuin vähän muillekin. Viimeinen oli parhaalle ryhmähengen ylläpitäjälle, joka tsemppasi aivan jokaista hyvään ryhmähengen koko päivän ajan. Tämän jälkeen kuitenkin vielä mainitsin, että teitte kaikki todella hyvää työtä, sekä olevani ylpeä päivän tuotoksesta. Seuraavaksi olikin, sitten kotimatkan aika.

7.6 Palaute TYKY-päivästä

Sain palautteen päivästä heti päivän päätyttyä, mutta myös myöhemmin. Halusin kysyä henkilökunnalta fiiliksiä ja mielipiteitä heti jälkeen, jotta mikään ei unohtuisi. Tällöin pystyin varmistamaan, että palautteet ovat oikeanlaisia, kysymällä niitä ensin tuoreesta muistista ja sitten vähän ajan päästä vaikutuksia huomanneena. Palaute tuli siis jo paikan päällä ja kommentteihin kiitos siitä, että lähin päivän heille järjestämään sekä näin vaivaa asian eteen. Erityisesti ruoka oli paras lopetus päivälle koska se oli todella täyttävää sekä herkullista. Työntekijät olivat myös kiitollisia luomistani diplomeista ja että halusin vähän palkita siitä, että jaksoivat päivän läpi kaikki hymyillen positiivisina.

Työntekijät olivat silminnähden onnellisia päivästä, joka oli hienoa nähdä sekä tyytyväisiä sen tarjontaan. Urheilu ei ollut liian kovaa ja sopi jokaiselle eri ikäluokalle myös huomioon ottaen työntekijöiden rajoitteet. Päivän aktiviteetit olivat hauskoja ja sellaisia, joihin jokainen pystyi osallistumaan.

Esihenkilöltä saamani palaute oli, että hänen mielestään päivä oli oikein onnistunut sekä että voisin tulevaisuudessakin organisoida ja järjestää heille TYKY-päiviä. Tällaisia myös pitäisi saada hänen mielestään lisää työpaikalle pidettäväksi.

Henkilökunnasta tuntui jo heti jälkeen, että työkavereihin pääsi tutustumaan vapaalla paremmin, sekä yhteishenki parani. TYKY-päivänä ei tullut keskusteltua työasioista, vaan keskityttyä enemmän hauskanpitoon, sekä oppimaan uutta omista työkavereista. Heti TYKY-päivän jälkeen työntekijät kertoivat viikon alkaneen jo paremmin, ja heistä tuntui ilmapiirin olevan hieman avoimempi.

Ylläpitääkseen tuloksia täytyisi varmistaa, että työhyvinvointi toteutuu kokonaisvaltaisesti kaikkien puolelta TYKY-päivän lisäksi ja niin että jokainen on sitoutunut parantamaan sitä. Suunnitelma täytyisi luoda jokaiselle vuodelle ylläpitoa varten ja tällöin tulokset näkyisivät pitkäjänteisemmin. Suunnitelmaan täytyisi myös käyttää aikaa ja se oikeasti suunnitella ajatuksella niin että vaadittavat kriteerit täyttyvät. Tähän on saatavilla neuvontaa ja tahoja, jotka voivat olla suunnittelussa apuna sekä auttaa itse toteutuksessa.

Päivän hyödyt, olisi parhaiten nähtävillä pidempi aikaisella tekemisellä parhaiten ja muutoksia voisi seurata pidemmällä aikavälillä. Hyödyt voisivat tulla selkeämmin esiin sekä yritys nähdä selkeän kattavuuden panostamisessa työhyvinvointiin.

8 TULOKSET

Tulokset päivän järjestämisestä, olivat juuri niin positiivisia kuin toivoin. Päivän vaikutuksen pystyi huomaamaan heti työympäristössä sekä työntekijöissä. Jokainen oli kaikin puolin tyytyväinen itse päivään, sekä järjestelyihin. Onnistuin suunnittelemaan teorian pohjalta onnistuneen työhyvinvointipäivän, jolla halusin vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin työpaikalla. Tämän tuloksen sain palautteen perusteella, joka tuli työntekijöiltä sekä esihenkilöltä. Senkin lisäksi, että tietysti itsestäni siltä tuntui siltä, että päivä onnistui, tarvitsin heidän mielipiteensä järjestelyistä sekä itse päivän kulusta.

Hyvä työhyvinvointipäivä opetti työntekijöille taitoja työskennellä yhdessä tiiminä, sekä näytti jokaisesta uusia puolia. Päivä antoi mahdollisuuden tutustua vapaa-ajalla niihin ihmisiin, joita työssä näkee päivittäin. Työntekijät olivat myös tyytyväisiä päivään, koska kuuntelin heidän toiveitaan ja annoin sananvaltaa suunnitteluun. Työhyvinvointi yleisellä tasolla herätti myös keskustelua ja jokainen mietti omaa panostaan, jonka työ mukaan työelämään.

Päivä opetti millaista hyvää TYKY, sekä TYHY-toiminnasta yleisesti seuraa. Keskitymällä siihen ensin johtotasolla ja siirtäen sitä työntekijöihin, voi luoda täysin erilaisen työympäristön. Työntekijät saavat enemmän energiaa, kun heidän panostaan arvostetaan, sekä huolehditaan yleisesti hyvinvoinnista.

Päivän järjestämistä toivottiin myös jatkossa, joka antaa kuvan siitä, että työntekijöillä oli hauskaa ja päivä oli heillekin kehittävä. Työhyvinvointi on asia johon jokainen voi keskittyä omalla panoksellaan, mutta kuitenkin suurin panos tulee johtoportaalta. Uskon, että päivän onnistuminen tulee näkymään myös jatkossa työpaikalla.

8.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Johtopäätöksenä voimme todeta, kuinka suuri merkitys voi pelkällä TYKY-päivällä olla koko työympäristöön. Se kuinka se yksinään voi vaikuttaa jokapäiväiseen työpanokseen, sekä työntekijöiden hyvinvointiin on suuri. Yksinään se ei riitä vaan tarvitsee muutakin tuekseen. Työhyvinvointi on osa-alue, jonka suhteen tekeminen ei koskaan lopu ja aina täytyy pyrkiä kehittämään sitä lisää ja eteenpäin niin työntekijöiden kuin esihenkilöidenkin puolesta. Koko ajan keksitään uusia tapoja, joilla luoda vielä parempaa ja hyvinvoivaa työympäristöä sekä kuinka se vaikuttaa aina paremmin itse työntekoon.

Positiivinen vaikutus on nähtävissä jo yhdenkin TYKY-päivän jälkeen, niin voimme kuvitella, mitkä vaikutukset voisivat olla pitkäjänteisemmällä tekemisellä työhyvinvoinnin suhteen sekä hyvällä suunnittelulla. Hyvällä työhyvinvoinnilla voimme luoda paremmin voivan työyhteisön ja näin houkutella lisää hyviä tekijöitä yritykseen mutta jo hyvä työkykyä tukeva päiväkin auttaa lähtökohtana parempaan tulevaisuuteen.

Ajankohta TYKY-päivälle oli hyvä ulkona liikkumiseen, mutta jos päivällä olisi ollut erilainen sisältö, olisi ajankohtakin voinut olla eri. Johtopäätöksenä voimme myös todeta, että pelkästään yksi TYKY-päivä ei riitä hyvän työhyvinvoinnin ylläpitoon, vaan se on osa suurempaa kokonaiskuvaa, jossa on mukana muutakin kuin vain esihenkilö.

8.2 Toimeksiantajan palaute

Työ on hyvin kattava sekä sisältää paljon tietoa TYKY-päivän ympäriltä sekä itse prosessista miksi päiviä järjestetään. Työ sisältää paljon tietoa, jota voimme yrityksessä hyödyntää myös tulevaisuudessa. Prosessista saimme myös apua siihen mistä seuraavaksi lähdemme liikkeelle, kun on kyse TYKY-päivän järjestämisestä. Työstä saa myös hyvin ideoita itse työhyvinvoinnin parantamiseen työpaikalla ja se tuo hyvin ilmi sen tärkeyden. (Lepistö henkilökohtainen tiedonanto 19.11.2021.)

Päivän suunnittelu sujui hyvin sekä eteni vauhdilla ilman suurempia ongelmia. Nea hoiti prosessia hyvin sekä oma-aloitteisesti varmallalla otteella. Toteutuksessa oli otettu huomioon henkilökunnan rajoitteet sekä mahdolliset urheilutaustat. Aktiviteetit olivat

hauskoja sekä loivat hyvää ryhmähenkeä henkilökunnalle. Päivä eteni hyvin ja suunnitellusti. Sertifikaatit päivästä olivat loistava lisä sekä antoivat lisäarvoa päivälle. (Lepistö henkilökohtainen tiedonanto 19.11.2021.)

Päivästä jäi heti jälkeen näkyville työpaikalla selkeästi parannuksia henkilökunnan kommunikointiin keskenään sekä työympäristön ilmapiiriin. Ilmapiiri oli positiivisempi sekä työntekijät työskentelivät keskenään sujuvammin. Aiomme ehdottomasti järjestää TYKY-päivän myös jatkossakin sekä keskittyä enemmän työntekijöiden hyvinvointiin sekä itse työympäristöön. (Lepistö henkilökohtainen tiedonanto 19.11.2021.)

8.3 Yhteenveto ja tutkimuksen luotettavuus tarkastelu

Osana työhyvinvointia voimme todeta, että TYKY-päivä on yrityksille erittäin tärkeä ja työhyvinvoinnista pitäisi kokonaisvaltaisesti pitää huolta. Järjestäessä yhteistä työkyvyn ylläpito päivää täytyy ottaa erilaisia tekijöitä huomioon ja tutustua siihen mitkä ovat lähtökohdat tapahtumien järjestämiseen. Järjestykseen ei mene mahdollisesti aikaa, mutta ajatuksella se on silti tehtävä sekä toimia yhteistyössä työntekijöiden kanssa.

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja ja ei ole ihme, että usein yritykset tarvitsevat myös ulkopuolelta apua tämän oikeanlaiseen toteutukseen. Apua myös olisi hyvä osatakin hakea sekä ottaa vastaan. Kiinnittämällä huomiota työntekijän hyvinvointiin sekä hyvinvoivaan työympäristöön voi yritys tehdä suuria säästöjä.

Reliabiliteetti ilmaisee tutkimuksen luotettavuuden. Tämä voidaan tutkimuksissa varmistaa sillä, että olisiko tulokset samoja, vaikka mittaaja tai tutkija vaihtuisi. Voiko tutkimuksen tuloksia toistaa vai olisiko tulokset aina erilaisia. Jos tutkimustulokset ovat toistettavissa tutkijasta huolimatta on tutkimus erittäin luotettava. (Hiltunen 2009, 13-15.)

Työssä järjestettiin henkilökunnalle yksi työkykyä ylläpitävä päivä ja koska päivän ohjelma ja kulku on järjestäjästä kiinni, voivat tulokset vaihdella sen mukaan kuka päivän suunnittelee ja järjestää. On siis mahdollista, että vaikutukset olisivat hieman erilaisia tai tulokset voisivat olla vähemmän tai enemmän näkyvissä riippuen päivän sisällöstä.

Saadut palautteet päivästä voivat myös vaikuttaa tutkimuksen reliabiliteettiin, jos palautteen antajat eivät ole uskaltaneet vastata rehellisesti mitä olivat päivästä mieltä ja näin ollen vaikuttaa valheellisesti tuloksiin. Nämä tekijät saattavat vaikuttaa työn reliabiliteettiin ja heikentää sitä.

Validiteetti luo tutkimukselle arvoa ja lukija voi tietää tämän perusteella voiko tutkimukseen luottaa ja onko se totta. Esimerkiksi käydyt haastattelut täytyisi pystyä tekstissä perustelemaan niin että lukija tietää varmaksi, että nämä haastattelut ovat oikeasti tapahtuneet. Ilman perustelua tuloksille ei lukija voi tietää tuloksia oikeiksi. (Hiltunen 2009, 4-5.)

Tutkimuksen validiteetti mitataan työssä kuvailluilla palautteilla sekä annetuilla haastatteluilla. Koska työstä ei ole antaa konkreettisia numeroita täytyy tulokset mitata eri tavalla ja tässä työssä tulokset tuodaan ilmi henkilökunnan ja esihenkilön palautteilla. Annetuissa haastatteluissa on se riski, että haastattelija on tulkinnut haastateltavan väärin ja on tällöin saanut valheellisen vastauksen, mutta tämä voidaan estää perusteellisella tulkinnalla sekä vastauksien oikealla arvioinnilla.

Työssä on suoritettu esihenkilön sekä työntekijöiden haastattelut, joka kasvattaa työn validiteettia ja tekee tutkimuksesta näin ollen pätevämmän. Kuitenkin lisää pätevyyttä toisi haastattelujen tarkempi kuvailu, paikka ja aika. Kun lukija tietää tarkalleen koska haastattelut tai kyselyt on suoritettu tuo se enemmän pätevyyttä itse tutkimukseen. Työssä on perusteltu sekä kerrottu pohja sille, miten voimme määritellä onko luotu päivä tuonut toivottuja tuloksia. Työssä käytetyt menetelmät tukevat tutkimustulosta joten näin ollen tutkimus on validi.

9 POHDINTA

Työn tavoite tuli saavutettua mielestäni hyvin mutta jälkeinpäin asiaa tarkasteltuna olisi suunnittelun voinut aloittaa aikaisemmin sekä käyttää siihen enemmän aikaa. Päivä lyötiin niin nopeasti lukkoon, että päätöksiä täytyi tehdä nopeasti. Tulevaisuudessa TYKY-päivää suunnitellessani tiedän, paljonko aikaa se vaatii, sekä kuinka paljon aiemmin päivä olisi hyvä lyödä lukkoon. Työpaikasta myös riippuen voisi miettiä olisiko päivään osallistuminen pakollista, että saisiko sillä tavalla jokaisen tulemaan varmasti paikalle. Nyt kun tuntui siltä, että muutama ihminen jätti tulematta koska tuleminen oli ehdollista ja näin jäi kokonaisvaltainen hyöty hieman saavuttamatta.

Tehtävä työssä oli laatia onnistunut TYKY-päivä henkilökunnalle ja siinä mielestäni onnistuin hyvin. Päivä oli onnistunut ja kaikilla oli hauskaa. Uskon että päivällä oli jälkeen päin myös pientä vaikutusta työilmapiiriin. Itsessään työhyvinvointi vaatii tietysti muutakin kuin sen yhden päivän mutta sekin tietysti on lähtökohta mistä aloittaa.

Prosessi opetti itsessään taas lisää tapahtumanjärjestämisestä sekä sen koordinoimisesta. Opin paljon työhyvinvoinnista, sen tuomista positiivisista vaikutuksista työyhteisöön sekä enemmän siitä kuinka koko työyhteisön täytyisi pelata yhteen. Päivän järjestäminen myös toi lisää vuorovaikutustaitoa henkilökunnan kanssa. Olen itse erityisen kiinnostunut työympäristön vaikutuksesta työntekijöihin ja pyrin aina parantamaan sitä, joten tämä oli erittäin opettavainen työ.

Tapahtumajärjestämisessä oli tärkeää ajatella yrityksen investoimaa budjettia tapahtumaan, sekä sitä voisiko se vaikuttaa tuleviin hankintoihin. Rajoitukset piti myös ottaa koronapandemian kannalta huomioon sekä miettiä jokaisen osallistujan turvallisuutta. Selvitin etukäteen alueella olevat siirtymäetäisyydet sekä tutustuin alueen karttaan. Oli tärkeää myös miettiä mahdollisia tapaturmia sekä sitä, kuinka ne hoidettaisiin paikan päällä.

Työ on mielestäni täynnä tärkeää tietoa tapahtumajärjestämisestä ja informaatiota niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Työtä olisi voinut vielä jatkaa jälkihuollolla eli tulevaisuuteen olisi voinut jo suunnitella toisen TYKY-päivän sekä tehdä suunnitelmaa

yritykselle, kuinka ylläpitää hyvää työhyvinvointia enemmän yrityksessä. Myös kehitys suunnitelman olisi voinut laatia tulevaa varten yritykselle. Työssä olisi paljon potentiaalia laajempaankin tutkimukseen sekä tehdä hieman intensiivisempää ja pitkäjänteisempää tarkkailua työntekijöiden kehityksestä, kun työhyvinvointiin alettaisiin panostaa kunnolla sekä TYKY-toimintaan.

LÄHTEET

Eerikkilä sport & outdoor resort. 2021. Eerikkilä. Viitattu 10.10.2021
<https://eerikkila.fi/eerikkila/>

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011. Työkykyjohtamisen malli. Viitattu 1.10.2021
<https://ek.fi/wp-content/uploads/Työkykyjohtamisenmalli.pdf>

Finlex. 2020. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 04.10.2021
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Fogelholm, M. & Vuori, I. 2006. Terveysliikunta. Helsinki. Viitattu 15.09.2021

Hiltunen, Leena. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 20.11.2021

Hirsijärvi, S & Remes, P & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Tammi. Viitattu 02.10.2021

Kamk. 2021. Haastattelu. Viitattu 02.11.2021
<https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu>

Karelia ammattikorkeakoulu. 2021. Opinnäytetyön muodot. Viitattu 3.5.2021
<https://libguides.karelia.fi/c.php?g=679019&p=4901221>

Lepistö, A. 2021. Esihenkilö, Kosken Autohuolto Oy. Henkilökohtainen tiedonanto 19.11.2021.

Lepistö, A. 2021. Esihenkilö, Kosken Autohuolto Oy. Henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2021.

Lyyti. 2021. Tapahtuma-ala suuntaa koronan jälkeiseen aikaan. Viitattu 1.11.2021.
<https://www.lyyti.com/fi/blogi/tapahtuma-ala-suuntaa-koronan-j%C3%A4lkeiseen-aikaan>

Manka, M & Manka M-L. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. Viitattu 1.10.2021

Rajoitukset ja suositukset koronaepidemian aikana. 2021. Valtioneuvosto. Viitattu 17.08.2021
<https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>
Sportspot. 29.09.2017. TYKY-päivä ideat- mitä ohjelmaksi TYKY-päivään? Viitattu 1.11.2021

Suvi Kinnunen, 9.8.2017. Mistä on tehty onnistunut TYHY-päivä? Viitattu 20.10.2021

<https://messukeskus.com/blogs/mista-tehty-onnistunut-tyhy-paiva/?WPACFall-back=1&WPACRandom=1636341438643>

<https://sportspot.fi/blog/tyky-paiva-ideat-mita-ohjelmaksi-tykypaivaan/>
Tampereen messut. 2021. Tampereen messut valmistautuu tapahtumasyksyyyn turvallisuustoimin. Viitattu 20.09.2021

https://www.tampereenmessut.fi/tiedotteet/Tampereen_Messut_valmistautuu_tapahtumasyksyynturvallisuustoimin_4374.html

Terveyden ja työhyvinvoinnin laitos. 2021. Koronaepidemia: alueiden tilanne, suositukset ja rajoitukset. Viitattu 2.11.2021

<https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tilannekatsaus-koronaviruksesta/koronaepidemia-alueiden-tilanne-suositukset-ja-rajoitukset>

Terveyden ja työhyvinvoinnin laitos. 2021. TOIMIA-tietokanta. Viitattu 5.10.2021

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/etusivu/toimia-tietokanta#soveltuvuusarviot>

Terveysportti. 2013. Työkykyindeksi. Viitattu 03.10.2021

https://terveysportti.mobi/dtk/hpt/avaa?p_artikkeli=tmm00099

Työterveys ja kuntoutus. 2007 Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyshuollon, työpaikkojen ja kuntoutuksessa toimivien yhteistyö. Viitattu 11.09.2021

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/72891>

Työhyvinvointi lisää motivaatiota ja tuottavuutta. 2021. Terveystalo. Viitattu 08.09.2021

<https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Tyoterveyden-yleiset-kasitteet-ja-kaytannot/Tyohyvinvointi-lisaa-motivaatiota-ja-tuottavuutta/>

Työhyvinvointi. 2021. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.09.2021

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

TYKY-päivä. 2021. TYHY-toiminta. Viitattu 2.5.2021

<https://www.tykypaiva.net/tyhy-toiminta>

TYKY-päivä. 2021. TYKY-toiminta. 02.10.2021

<https://www.tykypaiva.net/tyky-toiminta/>

Vallo, H & Häyrynen, E. 2014. Tapahtuma on tilaisuus. Viitattu 01.10.2021

Varma. 2021. Työkykyjohtaminen. Viitattu 21.10.2021

<https://www.varma.fi/tyonantaja/tyokykyjohtaminen/>

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
Viitattu 15.5.2021

Visit Tampere. 2018. Tapahtumajärjestäjän opas-verkkokirja. Viitattu 1.11.2021
https://visittampere.fi/wp-content/uploads/2018/09/Tapahtumajarjestajan_opas_verkko.pdf

