



Henkilöstöyhdistyksen tapahtumavuosisikello - Case Yhdistys X

Nora Oksa

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Henkilöstöyhdistyksen tapahtumavuosikello - Case Yhdistys X

Nora Oksa
Liiketalous
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2022

Nora Oksa

Henkilöstöyhdistyksen tapahtumavuosikello - Case Yhdistys X

Vuosi

2022

Sivumäärä

45

Virkistys- ja vapaa-ajan toiminnalla lisätään ja tuetaan yrityksissä työntekijöiden työhyvinvointia, työkykyä sekä yhteisöllisyyttä. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli suomalaisen pörs-siyrityksen alaisuudessa toimiva henkilöstöyhdistys, joka järjestää yrityksen henkilöstölle erilaisia virkistystapahtumia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää toimeksiantajalle tapahtumavuosikello vuoden tapahtumien suunnitteluun ja aikatauluttamiseen. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin työhyvinvointia, työkykyä ja yhteisöllisyyttä sekä näiden edistämistä yrityksissä virkistystoiminnan kautta.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Tutkimuksellinen osuus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena yrityksen henkilöstölle. Jotta henkilöstön toiveet olisi jatkossa huomioitu toimeksiantajan toiminnassa, tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, jonka avulla kartoitettiin henkilöstön toiveet ja palaute yhdistyksen toimintaan liittyen. Kyselyn avulla selvitettiin eri tapahtumien suosiota, jotta tiedettiin mitä tapahtumia tulisi järjestää, jotta niihin saataisiin mahdollisimman paljon osallistujia. Kyselyn tuloksissa nousi tarve ja toiveet mahdollisimman monipuoliselle toiminnalle.

Kehittämistoiminnan tuotoksena laadittiin toimeksiantajalle tapahtumavuosikello, jonka tarkoitus on toimia henkilöstöyhdistyksen tapahtumien suunnittelun ja toteuttamisen tukena. Tapahtumavuosikelloa arvioitiin SWOT-analyysin avulla. Jatkotutkimuksena voisi selvittää, ovatko vuosikellon mukaan toteutetut tapahtumat lisänneet tapahtumien osallistujamääriä. Yrityksen henkilöstön kesken on myös vaihtuvuutta, joten säännöllinen palautekysely on edellytys vuosikellon kehittämiselle ja päivittämiselle vastaamaan henkilöstön muuttuneita odotuksia järjestettäviä tapahtumia kohtaan.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työkyky, yhteisöllisyys

Nora Oksa

Designing an annual wheel for a personnel association - Case association X

Year 2022

Pages 45

Recreational and leisure activities increase and support employees' well-being at work, ability to work and communality in companies. The client of the thesis was a personnel association, which organizes various recreational events for the company's personnel. The purpose of the thesis was to develop an annual wheel for the client to plan and schedule the events of the year. The theoretical framework of the thesis dealt with well-being at work, work ability and communality, as well as their promotion in companies through recreational activities.

The thesis was carried out as a research development work. The empirical part was carried out as a quantitative study for the company's personnel. To take into account the wishes of the personnel in the future in the client's activities, the research method used was a questionnaire to chart the wishes for and feedback on the association's activities. The survey was used to investigate the popularity of different events to know what events should be held to attract as many participants as possible. In the results of the survey, the need and wishes for as multifaceted activities as possible was raised.

As a result of the development activities, the annual wheel was drawn up for the client, the purpose of which is to support the planning and implementation of the personnel association's events. The annual wheel was assessed using SWOT analysis. As a follow-up study, it could be investigated whether the events carried out according to the annual wheel have increased the number of participants in the events. There is also turnover in the company's personnel, so a regular feedback survey is a prerequisite for developing and updating the annual wheel to meet the changed expectations of the personnel towards the events to be arranged.

Keywords: Ability to work, communality, well-being at work

1	Johdanto	6
2	Toimeksiantajan esittely ja työn tarkoitus	6
3	Työhyvinvointi, työkyky & yhteisöllisyys	7
3.1	Työhyvinvointi	8
3.2	Työkyky	10
3.3	Työkykyä ylläpitävää toimintaa säätelevät lait.....	12
3.4	Yhteisöllisyys.....	13
3.5	Yhteisöllisyyden kehystekijät työyhteisössä.....	13
3.6	Työhyvinvoinnin, työkyvyn ja yhteisöllisyyden edistäminen virkistystoiminnalla .	15
4	Tutkimusongelma ja kyselytutkimus	16
4.1	Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä	16
4.2	Tutkimusongelma	17
4.3	Kyselylomakkeen suunnittelu ja toteutus	18
5	Kyselytutkimuksen tulosten analysointi	19
5.1	Aikaisempi osallistuminen henkilöstöyhdistyksen tapahtumiin	19
5.2	Virkistystapahtumatoiveet kulttuurin osalta.....	20
5.3	Virkistystapahtumatoiveet urheilun osalta	22
5.4	Virkistystapahtumatoiveet matkailun osalta.....	23
5.5	Palaute ja kehitysehdotukset juhlatapahtumiin.....	25
5.6	Muuta palautetta tai kehitettävää henkilöstöyhdistyksen toimintaan	26
6	Tapahtumavuosikello	27
6.1	Q1, tammikuu-maaliskuu	28
6.2	Q2, huhtikuu-kesäkuu	28
6.3	Q3, heinäkuu-syyskuu	29
6.4	Q4, lokakuu-joulukuu.....	30
6.5	Muita esille nousseita huomiota ja toimenpiteitä.....	31
7	Tapahtumavuosikellon SWOT-analyysi.....	32
8	Luotettavuus ja eettisyys	34
9	Yhteenveto ja pohdinta	35
	Liitteet.....	41

1 Johdanto

Keskittetyt organisaatiot ja työyhteisöt ovat keskeisessä asemassa nykyajan työelämässä. Töitä tehdään yhä enemmän projektimaisesti sekä yhä enemmän paikasta riippumattomasti. Lisäksi etätöiden määrä on kasvanut monella alalla. Itse työssä tapahtuva työntekijöiden välinen sidonnaisuus on tämän myötä vähentynyt lisäten työntekijöiden eriytymistä toisistaan. Kaikki tämä aiheuttaa haasteita työntekijöiden väliselle yhteisöllisyydelle ja yksilön kokemalla työhyvinvoinnille. Yhteisöllisyyttä saavutetaan vuorovaikutuksella, yhdessä olemisella ja tekemisellä.

Liikkumattomuudesta ja siihen yhdistetyistä ongelmista muodostuu yhteiskunnalle huomattavia terveydenhuollon kustannuksia. Työn tuottavuus heikkenee, kun työntekijä liikkuu suosituksia vähemmän. (UKK-Instituutti 2020.) Liikunnan edistämisen voidaankin nähdä olevan tärkeänä osana terveyden edistämistä; sillä on positiivisia vaikutuksia työntekijän terveydentilan ja toimintakyvyn ylläpitämisessä.

Yrityksissä tarvitaan työntekijöitä osallistavaa yhteistä toimintaa, jonka avulla luodaan hyvää ilmapiiriä, parannetaan vuorovaikutussuhteita, edistetään kykyä tehdä yhteistyötä sekä kannustetaan liikunnallisiin aktiviteetteihin. Vapaa-ajantoiminnan tarkoituksena on tukea ja lisätä yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia, työkykyä sekä yhteisöllisyyttä. Opinnäytetyön toimeksiantaja toimii henkilöstöyhdistys, joka järjestää yrityksen henkilöstölle erilaisia virkistystapahtumia.

Opinnäytetyön viitekehys käsittelee yleisesti työhyvinvointia, työkykyä ja yhteisöllisyyttä sekä näiden edistämistä virkistystoiminnan avulla. Opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisena kehittämistyönä. Tavoitteena on huomioida jatkossa paremmin henkilöstön toiveet henkilöstöyhdistyksen toiminnassa. Tutkimusmenetelmänä käytetään kyselylomaketta, jonka avulla kartoitetaan henkilöstön toiveet ja palaute yhdistyksen toimintaan liittyen. Kyselytulosten vastausten pohjalta työn lopputuloksena luodaan tapahtumavuosisikello toimeksiantajan tapahtumien suunnitteluun ja toteuttamiseen.

2 Toimeksiantajan esittely ja työn tarkoitus

Toimeksiantaja on suomalaisen pörssiyrityksen alaisuudessa toimiva henkilöstöyhdistys, jonka toimintaan kuuluu järjestää koordinoitusti yrityksen henkilöstölle erilaisia virkistystapahtumia kulttuurista urheiluun sekä matkoja. Myös yrityksen vuosittaiset kesäjuhlat ja pikkujoulut ovat henkilöstöyhdistyksen järjestämiä. Tapahtumien ensisijaisena tarkoituksena on yhdessä tekeminen ja oleminen. Pääasiassa yhdistyksen järjestämät tapahtumat on tarkoitettu vain

henkilöstölle. Poikkeuksena joulukuussa järjestettävä lasten joulujuhla, joka on avoin työntekijöille perheineen. Henkilöstöyhdistyksen toiminnalla tuetaan niin työntekijöiden fyysisen kuin henkisen hyvinvoinnin osa-alueita sekä tarjotaan kokemuksia ja tapahtumia, joiden avulla rakennetaan yhteisöllisyyttä yrityksen työntekijöissä.

Kyseessä on rekisteröitymätön yhdistys, joka toimii yrityksen alaisuudessa, näin ollen yhdistyslaki ei velvoita yhdistystä pitämään esimerkiksi erillistä kirjanpitoa tai tekemään toimintasuunnitelmaa yhdistyksen toiminnalle. Yrityksellä on alueittain omat henkilöstöyhdistykset, jotka järjestävät toimintaa omalla alueellaan. Henkilöstöyhdistyksen jäseniksi kuuluvat automaattisesti kaikki yrityksen työntekijät ilman erillisiä jäsenmaksuja. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii pääkaupunkiseudun henkilöstöyhdistys. Tällä hetkellä sen jäseninä on noin 1700 henkilöä. Toimeksiantaja ei halua tuoda omaa nimeään julkiseen tietoon. Opinnäytetyössä yhdistys esiintyy nimellä Yhdistys X.

Henkilöstöyhdistyksen toiminnasta vastaa kokonaisuudessaan hallituksen jäsenet. Hallitukseen kuuluu yhteensä seitsemän jäsentä. Henkilöstöyhdistys saa yritykseltä käyttöönsä tietyn vuosibudjetin tapahtumien järjestämiseen. Vuosibudjetti jakaantuu yhdistyksen hallituksen päätöksellä esimerkiksi urheiluun, kulttuuriin, matkoihin ja vuosijuhliin.

Aikaisemmin yhdistyksen tapahtumia ei ole suunniteltu kovin pitkälle ja tarve tapahtumavuosikellolle on suuri. Tapahtumien suunnittelu on tapahtunut 6-8 kertaa vuodessa järjestettävissä hallituksen kokouksissa, joissa tapahtumia on suunniteltu aina muutamaksi kuukaudeksi eteenpäin. Koska suunnittelu ei ole ollut kovin järjestelmällistä, tapahtumia on järjestetty hyvin epäsäännöllisesti. Toimeksiantajan tarkoituksena on ollut kehittää jo pidemmän aikaa tapahtumavuosikello henkilöstöyhdistyksen toiminnalle, jotta toiminta olisi paremmin organisoitua.

Henkilöstöltä ei ole myöskään aikaisemmin kysytty heidän toiveitansa tapahtumien järjestämiselle, joten ei tiedetä, mitä henkilöstö toivosi henkilöstöyhdistyksen toiminnalta. Tapahtumien suunnittelu on tapahtunut tähän asti pitkälti hallitusten jäsenten näkemyksien mukaan. Kyselytutkimusta on suunniteltu useamman vuoden ajan, jotta tapahtumia osattaisiin järjestää enemmän henkilöstön toiveet huomioiden.

3 Työhyvinvointi, työkyky & yhteisöllisyys

Henkilöstöyhdistyksen kautta yrityksen henkilöstölle tarjotaan mahdollisuutta osallistua yhteiseen virkistys-, vapaa-ajan- ja harrastustoimintaan. Henkilöstöyhdistyksen tarkoituksena on edistää yrityksen työntekijöiden työkykyä, hyvinvointia ja lisätä yhteenkuuluvuutta työntekijöiden välillä. Nykypäivänä jatkuva kiireinen työtahti ja ennakoimattomat muutokset ovat työyhteisössä jokapäiväistä ja työntekijöiltä edellytetään kykyä sopeutua jatkuviin muutoksiin

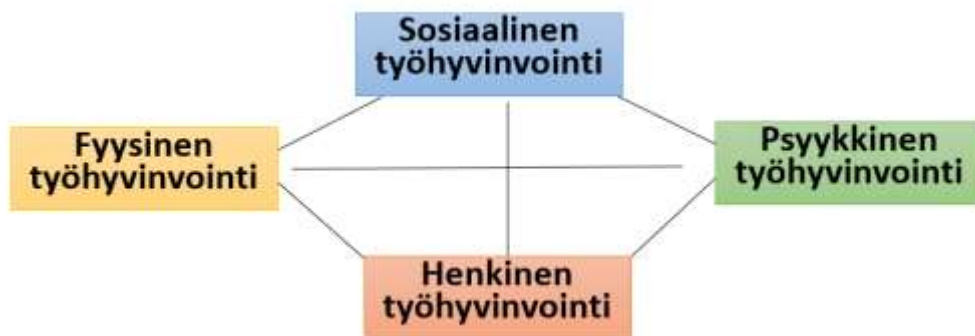
(Ojala & Ahonen 2005, 21). Organisaatiossa kiinnitetäänkin entistä enemmän huomiota henkilöstön työhyvinvointiin. Tässä luvussa käsitellään teorian kautta työhyvinvointia, työkykyä ja yhteisöllisyyttä sekä pohditaan näiden edistämistä yrityksissä virkistystoiminnan kautta.

3.1 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) määritelmän mukaan työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista muodostuu kokonaisuus, joka nähdään työhyvinvointina. Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, mutta se on jokaista työelämässä mukana olevaa henkilöä kiinnostava ja koskettava asia. Työssä viihtyminen, energinen ja iloinen olo niin työpäivän aikana kuin sen jälkeen on lähtökohta ja etu, jonka pitäisi kuulua jokaiselle työntekijälle. (Virolainen 2012, 9.) Psykologisesta näkökulmasta tarkasteltuna työhyvinvointi perustuu tunneperäiseen tuntemukseen (Luukkala 2011, 32). Työhyvinvointi ei itsessään tarkoita, että työssä ei kohdata lainkaan vastoinkäymisiä vaan osa työhyvinvointia on sietää myös epävarmuutta ja vastoinkäymisiä niitä kohdatessa (Manka 2011, 73).

Työhyvinvointia voidaan tutkia ja sen kehitystä seurata yrityksissä erilaisilla työkaluilla, kuten esimerkiksi sairauspoissaolojen määrällä, henkilöstövaihtuvuuden seurannalla, työtyytyväisyyskyselyillä ja työvahinkojen tilastoinnilla. Yritysten tulisi seurata työhyvinvointia järjestelmällisesti näitä työkaluja hyödyntäen. (Pyöriä 2012, 21.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää niin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen kuin henkisen työhyvinvoinnin. Kuviossa 1 on havainnollistettu, miten nämä osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat vahvasti toisiinsa. Työhyvinvoinnissa kokonaisuus onkin merkittävässä roolissa eikä näitä yksittäisiä osa-alueita tule tarkastella irrallisesti vaan yhtenä kokonaisuutena. Puute jossain osa-alueessa ilmenee helposti toisissa osa-alueissa. Jos työ on esimerkiksi psyykkisesti stressaavaa, näkyy tämä helposti fyysisessä terveydessä sairastumisen muodossa. (Virolainen 2012, 11-12.)



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen 2012, 12)

Fyysinen työhyvinvointi on hyvin näkyvässä osassa työhyvinvoinnissa ja se korostuu etenkin fyysisessä työssä. Esimerkiksi työn fyysinen kuormitus sekä ergonomiset ratkaisut (työasennot, työpöytä - ja tuoli) sisältyvät fyysiseen työhyvinvointiin. Vaikka työ itsessään ei olisi fyysisesti kuormittavaa esimerkiksi toimistotyössä paljon istumatyötä tekevän henkilön kehon kuormitus saattaa olla todella yksipuolista ja rasittaa kehoa pidemmällä aikavälillä. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykkisen työhyvinvointiin kuuluu esimerkiksi työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ on merkittävässä roolissa psyykkisen työhyvinvoinnin edistämässä. Kiire on yksi eniten psyykkistä kuormitusta myötävaikuttava tekijä. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää niin yksilön kuin työnantajan toimesta. Työnantajan keinoja edistämiseen ovat esimerkiksi työntekijöiden tukeminen ja töiden jakaminen henkilöstön kesken. Huolehtimalla riittävästä tasapainosta niin työn, vapaa-ajan kuin levon suhteen yksilö voi edesauttaa omaa psyykkistä työhyvinvointiaan. (Virolainen 2012, 18.)

Sosiaalinen työhyvinvointi mahdollistaa sosiaalisen kanssakäymisen työyhteisön eri jäsenten kesken, työkavereihin tutustutaan myös ihmisinä. Näin luodaan toimivat välit työkavereiden kesken ja työkaveria on helppo lähestyä esimerkiksi apua tarvittaessa. Yhteiset kahvi- ja lounashetket työkaverin kanssa tai esimerkiksi yhteinen virkistystoiminta ovat hyvä tapa lisätä sosiaalisia kanssakäymisiä. Kun sosiaaliset kanssakäymiset ovat lämminhenkisiä, rakentuu positiivinen työilmapiiri työntekijöiden välille ja näin saadaan lisättyä yksilön sosiaalista työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 24.) Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu myös lupa esittää kriittisiä näkökantoja (Jabe 2012, 30).

Henkinen työhyvinvointi yhdistetään usein psyykkisen työhyvinvointiin. Oleellinen osa henkistä työhyvinvointia ovat käytännön toimenpiteet arjessa, eivät vain pelkät koru- ja juhlapäivinä; miten toinen työkaveri kohdataan, yhteistyön sujuminen ja asiakkaiden kohtelu, ihmiset ovat iloisia sekä työkavereista että asiakkaista välitetään. Tällöin työpaikalla näkyy ja tuntuu arvostus ja tukeminen työkavereiden kesken. (Virolainen 2012, 24.)

Kuviossa 2 on esitetty työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Nämä voidaan jakaa tiivistettynä seuraaviin viiteen kategoriaan: Organisaatio, yksilö, yhteisö, työ ja johtaminen (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022).

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät



Kuvio 2: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022)

Kun tarkastellaan työhyvinvoinnin kehittymistä työpaikalla, organisaation rakenteella ja toiminnalla on tärkeä rooli. Merkittävässä osassa yksilön työhyvinvoinnin kokemuksessa on organisaation henkilöstökäytännöt. Organisaatiokulttuuri ja organisaation rakenne, toimintatavat ja käytännöt sekä mahdollisuus osaamisen kehittämiseen vaikuttavat oleellisesti työhyvinvointiin. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on huomattava merkitys organisaation tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Kun työntekijät ovat motivoituneita ja tyytyväisiä, he ovat tuotteliaita, heidän sairauspoissaolonsa ja halu vaihtaa työpaikkaa ovat vähäisiä. Hyvinvoivilla työntekijöillä on myös edesauttava vaikutus organisaation onnistuneisiin asiakaskokemuksiin. (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022.)

Yksilöllä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Erilaiset yksilölliset tekijät vaikuttavat siihen, kuinka yksilö pitää huolta omasta fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnistaan. Työhyvinvoinnilla on huomattavia vaikutuksia yksilötasolla esimerkiksi tuloksellisuudessa ja tuotteliaisuudessa. Kun yksilö on hyvinvoiva, hänen terveydentilansa on hyvä, hän on motivoitunut sekä sitoutunut työpaikkaansa sekä monin tavoin halukas kehittämään työyhteisön toimivuutta ja ilmapiiriä. (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022.)

Työyhteisö on yhdessä keskeisessä asemassa yksilön kokemassa työhyvinvoinnissa. Työhyvinvointi lisääntyy muilta saadulla tuella ja tällä vähennetään oleellisesti yksilön tuntemaa uupumuksen tunnetta. Vastaavasti työhyvinvointia kuormittavat ja heikentävät asiat työyhteisössä ovat erilaiset konfliktit ja huono työilmapiiri. (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022.)

Työssä itsessään on työhyvinvointiin vaikuttavia erilaisia voimavara- ja kuormitustekijöitä. Kuormitustekijöiksi voidaan lukea esimerkiksi kiire sekä ristiriidassa olevat vaatimukset. Sen sijaan voimavaroihin kuuluvat esimerkiksi selkeät tavoitteet sekä mahdollisuus vaikuttaa työssä tarvittaviin ja tehtäviin tapoihin. (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022.)

Työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa esihenkilöiden sekä yritysten muiden johtajien johtamistyyllillä sekä organisaatiossa tapahtuvien työhyvinvointiin panostettavien päätösten avulla. Johtamisella on merkittävä vaikutus esimerkiksi työntekijöiden oikeudenmukaisuuden kokemukseen, työilmapiiriin sekä työn hallintaan. Vuorovaikutteisella, palvelevalla ja positii-visella johtajuudella on tutkimusten mukaan myötävaikuttava vaikutus työhyvinvointiin. (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022.)

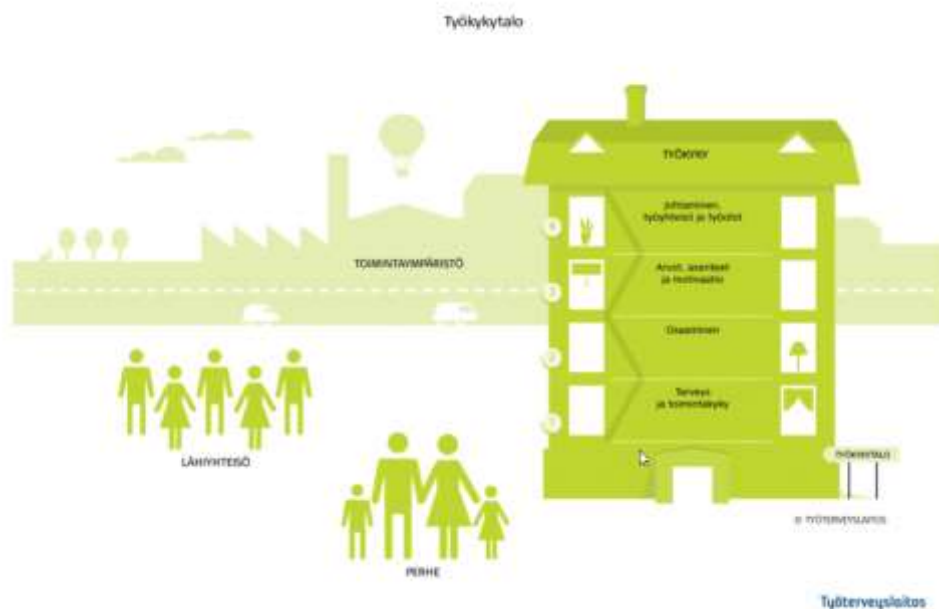
3.2 Työkyky

Käsitteenä työkyvyllä ei ole olemassa vain yhtä yhtenäistä ja hyväksyttävää määritelmää. Työkyky ei ole myöskään staattista tai pysyvää vaan työkyvyssä voi tapahtua muutoksia. Osa muutoksista johtuu yksilön oman terveydentilan tai muiden henkilökohtaisten edellytysten muutoksista ja osa puolestaan itse työssä tai työympäristössä tapahtuvista muutoksista. (Paatenoja 2021, 8.) Työkyvyn käsite riippuu siitä, mistä näkökulmasta sitä katsotaan. Työkykyä

on monesti lähestytty sen ongelmien, kuten sairastavuuden, sairauspoissaolojen kuin työkyvyttömyyden kautta. Viime vuosina on kuitenkin alettu nostaa esille myös sen positiivisia ilmenymiä esimerkiksi osaamista, motivaatiota sekä yhteistyökykyä.

Työkykytalo-mallin avulla on usein kuvattu työkyvyn eri ulottuvuuksia (Paatenoja 2021, 7). Malli perustuu ajatukseen, että ihmisen voimavarojen sekä työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta muodostuu työkyky. Työkykytalo pysyy pystyssä, kun kaikkia kerroksia kehitetään jatkuvasti koko työelämän ajan. (Työterveyslaitos 2022a.)

Professori Juhani Ilmarisen vuonna 2006 kehittämä Työkykytalo-malli (kuvio 3) pohjautuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty tekijöitä, jotka vaikuttavat työkykyyn. Työkykytalo sisältää neljä kerrosta. Näistä kolme alimmaista kuvailevat voimavaroja, jotka ovat yksilön henkilökohtaisia. Vaikka päävastuu omista voimavaroistaan on yksilöllä itsellään, työnantajan on mahdollista tukea monin eri tavoin yksilöä näiden kehittämisessä. Ylin kerros kuvaa työtä itsessään sekä työoloja, päävastuu tästä kerroksesta kuuluu työnantajalle ja esihenkilöille. Koska yksilön työkykyyn vaikuttaa oleellisesti myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt, työkykytalon ympärillä on niin perheen kuin sukulaisten ja ystävien ympäröivät verkostot. Yksilön työkyvyn voidaankin nähdä jakaantuvan niin yksilön, yrityksen kuin yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos 2022a.)



Kuvio 3: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2022a)

Työkykytalon ensimmäisessä kerroksessa sijaitsee terveys ja toimintakyky. Talo seisoo perustustensa varassa. Myös työkyvyn perustukset rakennetaan terveyden ja toimintakyvyn avulla. Työkyvyn perustan rakentavat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja toimintakyky.

(Työterveyslaitos 2022a.) Paanetojan (2021, 7) mukaan vahvalla perustalla luodaan edellytys työkyvyn kestämiseen läpi työuran.

Talon toiseen kerrokseen on sijoitettu osaaminen. Osaamisen merkityksen tärkeys on korostunut kaikilla toimialoilla viime vuosien aikana uusien työkykyvaatimusten ja osaamisen alueiden jatkuvan kasvamisen vuoksi. Osaaminen perustuu niin peruskoulutukseen kuin myös ammatillisiin tietoihin ja taitoihin ja näiden jatkuvaan päivittämiseen. (Työterveyslaitos 2022a.) Elinikäisestä oppimisesta onkin tullut niin sanottu uusi normaali.

Kolmannessa kerroksessa ovat niin arvot, asenteet kuin motivaatio. Tähän kerrokseen sijoituu myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Työkykyyn vaikuttaa vahvasti oma asenne työntekoon niin hyvässä kuin pahassa. Työkykyä vahvistaa, jos yksilö kokee työn mielekkääksi ja sopivan haasteelliseksi. Jos taas yksilö kokee, että työ ei vastaa odotuksia ja se on vain pakollinen osa elämää, työkyky heikentyy. Niin työ- kuin eläkeasenteet voivat vaihtua iän myötä ja tästä voi olla seurauksena työelämästä luopuminen tai yksilön ennenaikainen syrjäytyminen. (Työterveyslaitos 2022a.)

Ylin neljäs kerros kuvastaa konkreettisesti työpaikkaa ja sen sisällä tapahtuvia toimintoja, kuten johtamista, työyhteisöä ja työoloja. Esihenkilötyö sekä johtaminen ovat isossa osassa, sillä esihenkilöillä ja johtajilla on niin vastuu kuin myös velvollisuus työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisessä ja kehittämisessä. (Työterveyslaitos 2022a.) Yksilön työkyky säilyy yleensä hyvänä, kun hänen henkilökohtaiset voimavaransa ovat tasapainossa neljänteen kerrokseen kuuluvan työn kanssa. Mikäli nämä eivät ole keskenään tasapainossa, seuraamuksena on usein työkyvyn heikentyminen. (Paanetoja 2021, 8.)

3.3 Työkykyä ylläpitävää toimintaa säätelevät lait

Alahautalan ja Huhdan (2018, 26) mukaan terveyden johtaminen kuuluu osaksi johtamista ja työnantajan toimintaa työpaikalla. Työturvallisuuslain (738/2002) ja Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöille työkyvyn ylläpitämää toimintaa.

Työturvallisuuslain (738/2002) 9§:n 3 momentissa mainitaan, että työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma turvallisuuden ja terveellisyysedistämiseksi. Toimintaohjelman tulee sisältää työpaikan työoloihin suuntautuvat kehittämistarpeet ja työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa on otettava huomioon tavoitteet turvallisuuden kuin terveellisyysedistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) työterveyshuollon sisältöä määrittelevässä 12§:n 8 momentissa mainitaan, että hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työterveyshuollon tulee omalta osaltaan toteuttaa toimia, joilla ylläpidetään ja edistetään työkykyä.

3.4 Yhteisöllisyys

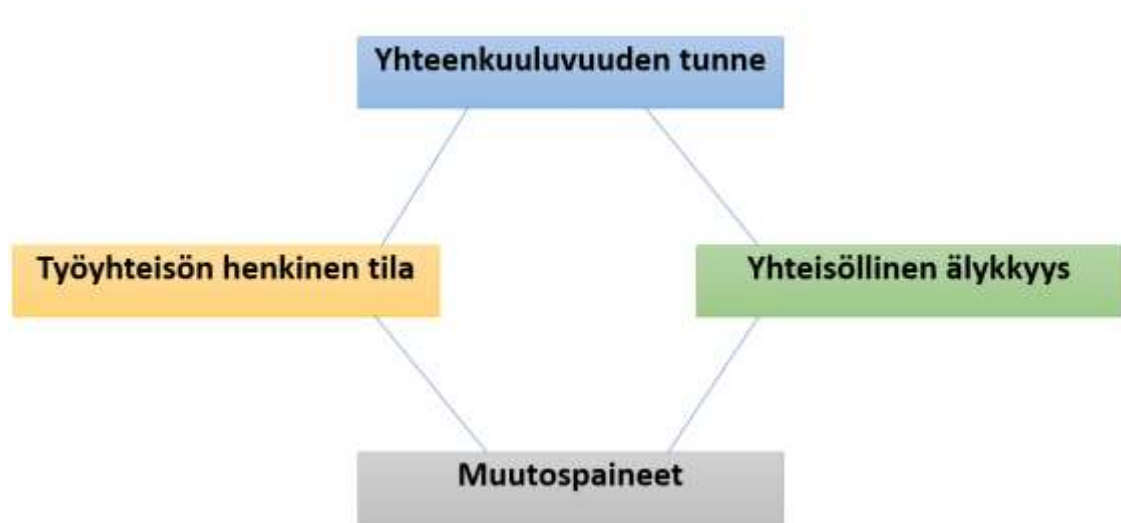
Yhteisöllisyys rakentaa yhteenkuuluvuutta, se tarjoaa turvaa yhteisön jäsenille ja mahdollistaa ympäristön hahmottamisen. Yhteisöllisyyttä rakennetaan vuorovaikutuksella, yhdessä olemisella ja tekemisellä ja sen merkitystä ei voi korostaa liikaa. Yhteisöllisyys syntyy, kun yksilöt kykenevät toimimaan yhteisön jäseninä. Näin saadaan aikaan jotain uutta sujuvalla yhdessä tekemisellä ja toimimisella. Yhteisöllisyydellä tuetaan hyvinvointia, terveyttä, oppimista ja tuloksellisuutta työelämässä. Yhteisöllisyyttä ei voi pitää pysyvänä tilana vaan se on jatkuvan muutoksen alla. Puutteet yhteisöllisyydessä näkyvät esimerkiksi sanomattomina sanoina ja tekemättöminä tekoina. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11.)

Käsitteenä yhteisöllisyydelle ei ole olemassa vain yhtä oikeaa tulkintaa. Ihmisellä on usein tarve olla osa jotain kokonaisuutta. Tämä luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tuo turvaa. Suhde yksilön ja yhteiskunnan välillä perustuu yhteisyyden tunteelle (Sitra 2022). Yhteisöllisyyden on selvitetty tuovan positiivisia tuloksia sekä organisaation jäsenten hyvinvointiin että koko organisaation toimintaan (Koivumäki 2008, 205). Työpaikan ihmissuhteilla sekä ilmapiirillä on suuri vaikutus yksilön kokemaan työmotivaatioon, tuloksellisuuteen sekä yksilön työhyvinvointiin (Rauramo 2008, 31, 122).

Kiinteistä työpaikoista etäällä tehtävä työ eli etätyö on ollut yksi viime vuosina yleisesti työelämää koskeva muutos erityisesti keväällä 2020 alkaneen COVID-19 pandemian myötä (Kuisma & Sauri 2021, 9). Koronaepidemian myötä ihmisten sosiaaliset kanssakäymiset vähenivät. Tämä aiheutti monessa yksinäisyyden tunnetta. (Kestilä, Härmä & Rissanen 2020, 4.) Etätyö on haaste yhteisöllisyydelle, sillä etäyhteyksien avulla ei synny vastaavaa vuorovaikutusta ihmisten välille mitä kasvokkain tapahtuu. Kun vuorovaikutus vähenee, heikkenee yksilöiden mahdollisuus verkostoitumiseen ja tuen saamiseen. Sillä on myös haittavaikutuksia yksilön jatkuvaan oppimiseen. (Haverinen 2022, 34.) Moni työpaikka mahdollistaa koronaepidemian myötä myös tulevaisuudessa työntekijöilleen joko etätyön tekemisen tai hybridityön eli etätyön sekä päätyöpaikalla tehtävän läsnätyön yhdistelmän (Palta 2021). Tämän vuoksi yhteenkuuluvuuden tunteen ylläpitämisessä säännöllisten tapaamisten ja kokoontumisten merkitys korostuu jatkossa.

3.5 Yhteisöllisyyden kehystekijät työyhteisössä

Paasivaara ja Nikkilä (2010, 31) nimeävät työyhteisön yhteisöllisyyden kehystekijöihin työyhteisön henkisen tilan, yhteenkuuluvuuden tunteen, yhteisöllisen älykkyyden sekä muutospaineet (kuvio 4).



Kuvio 4: Yhteisöllisyyden kehystekijät työyhteisössä (Paasivaara & Nikkilä 2010, 31)

Työyhteisön muodostavat eri yksilöt, joilla jokaisella on omat tunteensa, ajatuksensa ja uskomuksensa, jotka ohjaavat yksilön käyttäytymistä. Työyhteisössä yksilöt ovat kuitenkin jollain tapaa riippuvaisia toisistaan, yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa yksilöt tarvitsevat toisiaan. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys tuleekin nähdä ulottuvuuksina, jotka tukevat toisiaan eivätkä ole toisiaan poissulkevia. Yhteisöllisyyden voidaan siis nähdä tarkoittavan työyhteisön henkistä tilaa, joka määrittää ihmisten välisiä sosiaalisia suhteita. Henkinen tila voi ilmetä niin kielteisenä kuin myönteisenä ja se näkyy ja kuuluu äänenkäytössä, vaitiolona, liikkeinä ja eleinä, välittämisenä tai välinpitämättömytenä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 16.) Keskeinen työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä on työpaikan ilmapiiri, joka muodostuu ihmissuhteiden toimivuudesta. Asiallinen käyttäytyminen ja toisten kunnioittaminen ovat hyvän yhteistyön peruslähtökohtia. Toimintatavat, joilla tuetaan keskustelua, yhteistyötä sekä oppimista rakentavat hyvinvointia työyhteisöön. (Nummelin 2013, 54-56.)

Yksilön tärkein voimavara muodostuu yhteisöllisyydestä ja yhteenkuuluvuuden tunne on yhteisön merkittävin koossapitävä voima. Yksilöt muodostavat työyhteisön, joten jokaisella yksilöllä on vastuu työyhteisön toimivuuteen ja ilmapiiriin. Usein työyhteisö koostuu eri-ikäisistä ja kulttuuritaustaltaan erilaisista ihmisistä, joten onkin luontaista, että toisten työkavereiden kanssa tulee paremmin toimeen kuin toisten. Vaikkei kaikkien kanssa tulisi läheistä suhdetta, oleellista onkin tulla kaikkien kanssa toimeen. Yhteenkuuluvuuden tunne muodostuu työyhteisössä, jossa yksilöt välittävät toisistaan, auttavat ja tukevat muita. Myös hyvässä työyhteisössä kohdataan ongelmia ja toimimattomuutta, mutta olennaista on, että työyhteisöllä on yhteinen arvomaailma ja luottamus toisiinsa. Näiden avulla pystytään yhdessä ratkaisemaan ongelmat ja edetään yhtenäisenä työyhteisönä eteenpäin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 21-22.)

Yhteisöllinen älykkyys syntyy yksilöiden sosiaalisesta älystä ja tunneälystä. Jotta työyhteisön yksilö pystyy ilmaisemaan tunteitaan ja on kykeneväinen vastuulliseen päätöksentekoon, hän tarvitsee sosiaalisia taitoja. Hänellä on oltava niin sanottua sosiaalista älyä eli kykyä tiedostaa omat tunteensa sekä tietoista sosiaalisuutta. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 23.) Sosiaalista älykkyyttä voidaan pitää myös taitona ohjata omaa sosiaalista käyttäytymistä erilaisissa tilanteissa, kuten toisten huomioiminen, kykyä työskennellä yhdessä ja toimia vastuullisesti niin yksin kuin ryhmässä (Paasivaara & Nikkilä 2010, 27). Yksilön kokemilla tunteilla on vaikutusta käyttäytymiseen, työhön sitoutumiseen ja luottamuksen kehittymiseen. Yksilöä, joka on kykeneväinen tunnistamaan ja ilmaisemaan tunteensa, voidaan pitää tunneälykkäänä. Työyhteisön jäsenten tunteista ja tunteiden rakentavasta käsittelystä muodostuu hyvä työilmapiiri. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 24.) Yhteisölliseen älykkyteen yhdistyy myös sosiaalisen vastuuntunto eli yksilön kyky olla yhteistyöhaluinen, osallistuva ja rakentava ryhmän jäsen. Sosiaalisesti vastuuntuntoinen yksilö auttaa muita eikä jätä ikäviä tehtäviä muiden tehtäväksi. (Saarinen 2001, 117-118.)

Yhteisöllisyys ei ole pysyvä tila vaan siihen kohdistuu jatkuvasti muospaineita. Hyvin toimivalla työyhteisöllä on tietty perustehtävä. Työyhteisön tulee ennakoida muutoksia ja uudistaa omaa sisäistä toimintaansa vastaamaan toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Onnistunut muutos muodostuu muutosherkkydestä sekä muutosvalmiudesta. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 30-31.)

3.6 Työhyvinvoinnin, työkyvyn ja yhteisöllisyyden edistäminen virkistystoiminnalla

Työntekijöiden hyvän työkyvyn ylläpitämistä sekä tukea heikentyvään työkykyyn voidaan tukea monin eri keinoin työpaikoilla (Työterveyslaitos 2022b). Työpaikka, joka haluaa edistää työntekijöidensä terveyttä, kannustaa ja tarjoaa osaltaan työntekijöille mahdollisuuksia niin liikuntaan, kulttuuriin kuin sosiaaliseen kanssakäymiseen (Työturvallisuuskeskus 2022). Toimeksiantajayrityksen kestävä kehityksen ohjelmassa kannustetaan henkilöstöä niin työssä kuin vapaa-ajallakin pitämään huolta omasta hyvinvoinnistaan. Yrityksen henkilöstöyhdistyksen toiminta on tukemassa tätä asiaa. Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen. Pääasiassa yrityksissä virkistystoiminnalla edesautetaan ja tuetaan työntekijöiden työhyvinvointia ja työkyvyn ylläpitämistä. Virkistystoiminnalla voidaan nähdä olevan erityinen ja tärkeä rooli yrityksen työhyvinvoinnissa. (Ojala & Ahonen 2005, 23.) Henkilön omilla toimintatavoilla, valinnoilla ja asenteilla on vaikutus omaan fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä työyhteisön ilmapiiriin ja tätä kautta omaan jaksamiseen työssä (KEVA 2022).

Aikaisemmin työpaikoilla on ollut ajatus, että työntekijöiden elintapoihin vaikuttaminen ei kuulu työnantajien velvollisuuksiin. Kun on huomattu, että elintapatekijöillä on suora vaikutus työntekoon ja sairaspöissaoloihin, ajatukset ovat muuttuneet. Esimerkiksi liikunnallisesti

aktiivisilla henkilöillä on todettu olevan vähemmän sairauslomapäiviä kuin liikunnallisesti passiivisilla henkilöillä. Tämä on saanutkin monet työpaikat edistämään työntekijöiden terveellisten elintapojen tukemista esimerkiksi erilaisten liikuntamuotojen ja harrastusten tukemisella. Näillä on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 166-168.)

Työhyvinvointia ja työkykyä ei muodostu esimerkiksi kerran vuodessa järjestettävillä työpäivillä vaan se vaatii jatkuvaa ja pitkäjänteistä toimintaa (Manka & Manka 2016, 10). Työyhteisössä tulisikin olla säännöllisessä käytössä järjestelmä, jonka avulla motivoidaan, mahdollistetaan ja tuetaan henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä.

Useimmiten yksilöllä on halua tuntea kuuluvansa osaksi työyhteisöä. Yhteisöllisyyden edistämisen kannalta merkittäviä tekijöitä ovat työyhteisön jäsenten yhdessä vietetty vapaa-aika sekä järjestetyt yhteiset tilaisuudet, erilaiset virkistystilaisuudet kuten pikkujoulut, kulttuuri- ja urheilutapahtumat (Työterveyslaitos 2022b). Yhteisöä vahvistaa asioiden tekeminen yhdessä sekä kokemukset osallisuudesta (Opetushallitus).

Jokaisella yrityksellä on omat käytäntönsä virkistystoimintansa järjestämisessä eikä ole olemassa tutkittua yksiselitteisiä malleja, mitä virkistystoiminnan tulisi sisältää, jotta sillä olisi suora tai välillinen vaikutus myös yrityksen tuottavuuteen.

4 Tutkimusongelma ja kyselytutkimus

Jotta toimeksiantajan toiminta olisi jatkossa enemmän henkilöstön toiveet huomioivaa ja tapahtumavuosisikellon suunnittelu tapahtuisi henkilöstön toiveet huomioiden, tutkimuksellinen osuus toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena kyselytutkimuksen avulla. Koska henkilöstöä on paljon ja kaikille haluttiin antaa mahdollisuus vastata, kyselylomake oli paras ja tehokkain tapa toteuttaa kyseinen tutkimus.

4.1 Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä

Kyselylomake on mittausväline, joka sopii monenlaiseen eri tarkoitukseen. Sen avulla voidaan toteuttaa niin yksinkertainen mielipidetiedustelu kuin laaja kyselytutkimus. Kyselytutkimuksen avulla saadaan kerättyä ja tarkasteltua tietoa esimerkiksi ihmisten toiminnasta, mielipiteistä tai asenteista. (Vehkalahti 2008, 11.) Kysely on yksi yleisimmistä tutkimusmenetelmistä haastattelun ohella ja se sopii käytettäväksi erityisesti silloin, kun vastaajajoukko on suuri. Kysely on tarkoitettu ensisijaisesti määrälliseen tutkimukseen. Kyselyn avulla saadaan tyypillisesti tuloksia, jotka perustuvat numeroihin ja joita on helppo käsitellä tilastollisesti. Vaikka kysely on haastattelua nopeampi ja helpompi toteuttaa, saattaa kerätty tieto jäädä haastatteluun verrattuna pinnallisemmaksi. Vastaaaja saattaa täyttää kyselyn hätäillen tai muuten

vaan ymmärtää kysymykset toisella tavalla kuin oli tarkoitettu, joten kyselylomakkeista saatavat tiedot eivät välttämättä pidä aina paikkaansa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 121.)

Kyselytutkimukset voidaan toteuttaa monella eri tapaa. Useimmiten kyselyt lähetetään kaikille vastaajille joko postitse tai sähköpostitse, jolloin lomakkeen täyttäminen tapahtuu itse vastaajan toimesta. Kyselyjä voidaan toteuttaa myös esimerkiksi puhelimitse tai kasvokkain, tällöin haastattelija täyttää lomakkeen haastateltavan vastausten perusteella. (Ojasalo ym. 2014, 121.) Puhelimitse ja kasvokkain toteutettavat kyselytutkimukset vievät enemmän aikaa, mutta tällöin tietojen validius voi olla parempi.

Jotta kyselytutkimus voidaan toteuttaa, tutkittavasta ilmiöstä on oltava riittävästi tietoa. Vain riittävän tiedon avulla tiedetään mitä pitää tai voi kysyä ja kyselylomakkeen kysymykset osataan laatia tämän mukaan. (Ojasalo ym. 2014, 122.)

Kyselytutkimuksen kysymykset voivat olla joko avoimia tai suljettuja. Avoimissa kysymyksissä vastaukset annetaan vapaamuotoisesti ja suljetussa kysymyksessä vastaaja valitsee valmiiksi annetuista vastausvaihtoehdoista itselleen sopivimman vaihtoehdon. (Vehkalahti 2008, 24.) Kysymyksestä riippuen suljetussa kysymyksessä vastaaja voi valita joko yhden tai useamman vastausvaihtoehdon.

Kyselytulokset analysoidaan havainnollistamalla tulokset yleensä esimerkiksi piirakkakaavion tai pylväskaavioin avulla (Jyväskylän yliopisto 2018). Piirakkakaaviossa ympyrä jaetaan vastausten osuuksia kuvaaviin sektoreihin, joiden avulla pystytään havainnollistamaan osuuksien suhteita toisiinsa sekä kokonaismäärää. Pylväskaaviossa havainnollistetaan piirakkakaavioon tapaan vastausten osuuksia, mutta ympyrän sijaan ne näytetään pylväspalkkeina.

Havainnointi auttaa tuloksien tarkastelussa ja sen perusteella saadaan tehtyä laskutoimituksia sekä johtopäätöksiä raportin muodossa. Riippumatta kyselyn toteuttamistavasta, tuloksia tarkastettaessa virhemarginaali on aina otettava huomioon (Ojasalo ym. 2014, 124). Virhemarginaali eli otostutkimuksissa esiintyvä epävarmuustekijä syntyy satunnaisvaihtelusta johtuen. Määritelmän mukaan virhemarginaali tarkoittaa luottamusvälin pituuden puolikasta. (Tilastokeskus 2022.)

4.2 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tutkimusongelma: Henkilöstön toiveet henkilöstöyhdistyksen toiminnalle? Tutkimuksen avulla halutaan selvittää mitä tapahtumia kulttuurin, urheilun ja matkojen osalta toivotaan jatkossa järjestettävän. Kyselyssä haluttiin selvittää myös mitä muuta palautetta/kehitettävää henkilöstöllä on yhdistyksen toiminnalle.

4.3 Kyselylomakkeen suunnittelu ja toteutus

Kyselylomakkeen (liite 1) kysymykset on laadittu selvittämään, mille tapahtumille on kysyntää niin kulttuuriin, urheilun, matkojen kuin juhlien osalta. Kysymyksiä valikoitui mukaan kymmenen kappaletta. Mukana oli neljä suljettua monivalintakysymystä, johon yhteen oli mahdollista vastata vain kyllä tai ei ja kolmeen muuhun pystyi vastaamaan halutessaan useamman vaihtoehdon. Vastaaajalle kerrottiin kysymyksen alussa, jos hänellä oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto. Lisäksi vastaaajalle kerrottiin monivalintakysymyksen alussa, että hänellä on mahdollisuus seuraavassa kysymyksessä avata tarkemmin vastausta. Avoimia kysymyksiä oli yhteensä kuusi kappaletta, joista kolme oli jatkokysymyksiä monivalintakysymyksille. Kahdella muulla avoimella kysymyksellä kysyttiin ehdotuksia henkilöstöyhdistyksen järjestämien juhlien ohjelmiin, esiintyjiin tai muita kehitysideoita juhliin liittyen. Kuudennella avoimella kysymyksellä kysyttiin vastaaajilta palautetta tai muuta kehitettävää yhdistyksen toimintaan.

Toimeksiantajan toiveet huomioiden mukana oli monivalintakysymyksiä aikaisemmin järjestettyjen tapahtumien osalta tai sellaisten tapahtumien, joita olisi realistista järjestää. Näissä kysymyksissä pystyi valitsemaan yhden tai useamman vaihtoehdon. Kysymyksissä oli myös Muita tapahtumia -vastausvaihtoehto sekä monivalintakysymyksen jälkeen avoin kysymys, jossa pyydettiin kertomaan tarkemmin aihealueen tapahtumiin liittyviä toiveita. Monivalintakysymyksellä haluttiin tietoisesti tarkat vastaukset eri tapahtumista, jotta vastausten vertailu säilyi ja tätä kautta saatiin analysoitua dataa eri tapahtumien suosiosta. Jos kysymykset olisi jätetty avoimiksi, vaarana olisi ollut vastausten liian suuri hajonta ja tätä kautta analysointi olisi ollut haasteellista. Monivalintakysymyksen Muita tapahtumia -vastausvaihtoehdolla ja seuraavalla avoimella kysymyksellä haluttiin kuitenkin jättää vastaaajalle mahdollisuus myös kertoa vastausvaihtoehtojen ulkopuolisista häntä kiinnostavista tapahtumista.

Kyselyn saatesanoissa henkilöstölle kerrottiin, mitä varten kysely järjestetään. Saatesanoissa korostettiin, että kyselyllä halutaan kuulla henkilöstön mielipide henkilöstöyhdistyksen toimintaan liittyen, jotta jatkossa tiedetään mille tapahtumille on kysyntää ja toiminta voidaan suunnitella paremmin vastaamaan henkilöstön toiveisiin. Lisäksi mainittiin, että henkilöstöyhdistyksen toiminta on tarkoitettu koko henkilöstölle, joten toiveet ja palaute on erityisen tärkeää toiminnan kannalta.

Kyselyssä ei kysytty vastaaajien taustakysymyksiä (ikä, paikkakunta, sukupuoli), koska henkilöstöyhdistyksen toiminta on tarkoitettu koko henkilöstölle eikä niiden kysymisellä olisi saatu lisäarvoa tähän tutkimukseen.

Kyselytutkimuksen kysymykset suunniteltiin vuoden 2022 maaliskuun aikana ja kyselyn vastausaika oli 1.-30.4.2022. Kyselytutkimus toteutettiin anonyymisti Teamsin Forms-kyselyllä. Yrityksellä on käytössä Teams, joten tällä varmistettiin, että kaikilla on mahdollisuus täyttää kyselylomake. Kyseinen kysely on helppo täyttää myös mobiililaitteella.

Henkilöstöyhdistyksellä on käytössä oma sähköpostijakelulista, johon on lisätty kaikki yhdistyksen jäseniksi kuuluvat työntekijät. Linkki kyselylomakkeeseen ja tutkimuksen saatesanat lähetettiin tällä sähköpostijakelulistalla. Noin viikko ennen vastausajan päättymistä laitettiin muistutusviesti kyselystä samalla jakelulla.

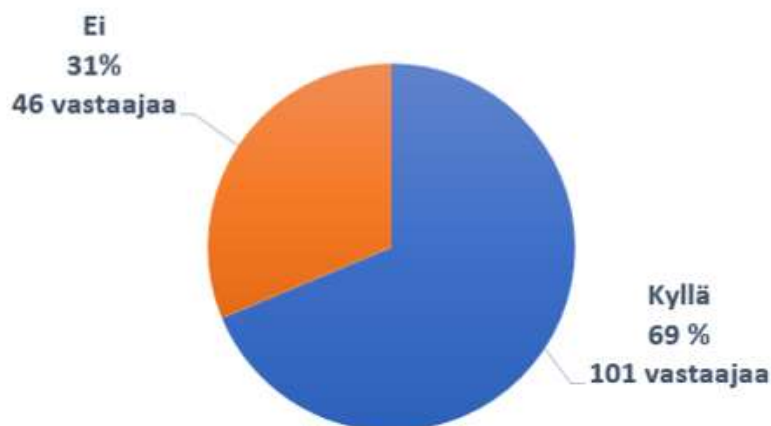
5 Kyselytutkimuksen tulosten analysointi

Vastauksia saatiin yhteensä 147 kappaletta. Kysely lähetettiin yhteensä noin 1700:lle henkilölle, joten tähän verrattuna vastausprosentti (11,56) jäi matalaksi. Vastausaikaa oli kuitenkin kuukausi, joten todennäköisesti jokainen, joka halusi vaikuttaa henkilöstöyhdistyksen toimintaan, vastasi kyselyyn. Luultavasti yrityksessä on myös paljon henkilöstöä, jotka haluavat erottaa työelämän ja vapaa-ajan toisistaan eivätkä halua olla vapaa-ajalla tekemisessä työpaikkaan tai työkavereihin liittyvissä tapahtumissa. Näin ollen he eivät ole todennäköisesti myöskään jatkossa kiinnostuneet henkilöstöyhdistyksen toiminnasta, joten he jättivät myös vastaamatta kyselyyn.

5.1 Aikaisempi osallistuminen henkilöstöyhdistyksen tapahtumiin

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, oliko vastaaja osallistunut aikaisemmin henkilöstöyhdistyksen järjestämiin tapahtumiin. 147:sta vastaajasta 101 vastaajaa eli 69 %:ia vastaajista oli osallistunut ja vastaavasti 46 vastaajaa eli 31 %:ia ei ollut osallistunut (kuvio 5).

Oletko osallistunut aikaisemmin yhdistys X:n järjestämiin tapahtumiin? Vastausmäärät 147:stä vastaajasta



Kuvio 5: Aikaisempi osallistuminen yhdistys X:n järjestämiin tapahtumiin

Kyselyyn toivottiin vastauksia sekä tapahtumiin aikaisemmin osallistuneilta henkilöiltä kuin myös henkilöiltä, jotka eivät ole aikaisemmin osallistuneet tapahtumiin. Aikaisemmin osallistuneilta saatiin kokemuksiin pohjautuvaa tietoa, miten järjestettäviä tapahtumia voitaisiin kehittää vastaamaan enemmän odotuksia ja toiveita. Yrityksessä on myös paljon henkilöitä, jotka eivät ole aiemmin osallistuneet henkilöstöyhdistyksen järjestämiin tapahtumiin. Kyselyssä haluttiin myös heidän äänensä kuuluviin, jotta saataisiin aktivoitua lisää henkilöitä osallistumaan tapahtumiin järjestämällä toivottuja tapahtumia.

Vastausmäärän perusteella kyselyyn vastasivat enemmän jo aikaisemmin tapahtumiin osallistuneet henkilöt. Tämä oli odotettavissa, koska he ovat muutenkin kiinnostuneet henkilöstöyhdistyksen järjestämistä tapahtumista. Ilahduttavaa oli, että vastauksia saatiin myös 46:lta henkilöltä, jotka eivät olleet aikaisemmin osallistuneet tapahtumiin. Tämä osoittaa, että heillä on kiinnostusta henkilöstöyhdistyksen järjestämiin tapahtumiin, mutta vielä ei ole järjestetty tapahtumaa, johon he olisivat halunneet osallistua.

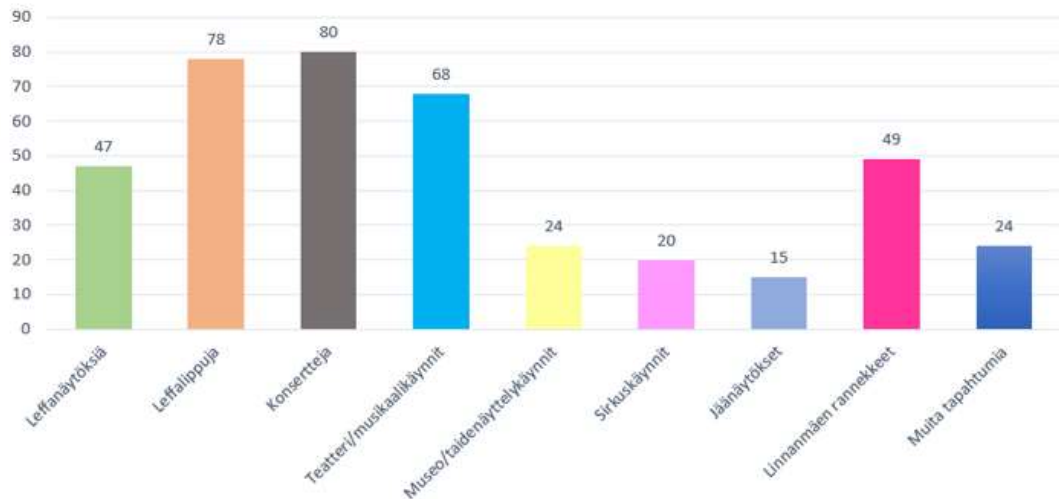
5.2 Virkistystapahtumatoiveet kulttuurin osalta

Toisessa suljetussa monivalintakysymyksessä kysyttiin, mitä virkistystapahtumia kulttuurin osalta toivottiin järjestettävän. Vastausvaihtoehdot nousivat esille toimeksiantajan kanssa käydyistä keskusteluista. Näitä tapahtumia on järjestetty vuosien saatossa tai ne olisivat realistista järjestää. Kyselyn avulla haluttiin saada tietoa näiden eri tapahtumien suosiosta.

Kuviossa 6 on esitetty vastausmäärät eri tapahtumien osalta. Eniten kannatusta sai konsertit (80 vastausta). Toiseksi eniten vastauksia (78 vastausta) sai leffaliput ja kolmanneksi eniten teatteri/musikaalikäynnit (68 vastausta). Muiden tapahtumien osalta toiveet jäivät alle 50:een vastaajaan: Linnanmäen rannekkeet (49 vastausta) sekä leffanäytökset (47 vastausta), museo/taidenäyttelykäynnit (24 vastausta), muita tapahtumia (24 vastausta), sirkuskäynnit (20 vastausta) sekä jäänäytökset (15 vastausta).

Leffaliput-vaihtoehto oli suosituin vastaus henkilöiden osalta, jotka eivät olleet osallistuneet aikaisemmin henkilöstöyhdistyksen järjestämiin tapahtumiin, keräten näiltä henkilöiltä yhteensä 23 vastausta. Vastaavasti aikaisemmin tapahtumiin osallistuneet henkilöt toivoivat eniten konsertteja 62:lla vastauksella.

Mitä virkistystapahtumia kulttuurin osalta toivoisit järjestettävän? Vastausmäärät 147:stä vastaajasta



Kuvio 6: Kulttuurin virkistystapahtumatoiveet

Seuraavassa avoimessa kysymyksessä vastaajalla oli mahdollisuus kertoa tarkemmin toiveistaan virkistystapahtumista kulttuurin osalta. Vastauksissa erottui erityisesti toive stand up -esityksistä sekä lipputoiveet eri näytöksiin ja tapahtumiin. Toiveita tuli myös esimerkiksi viinimaisteluun, drinkkikouluun sekä kokkaukseen liittyvistä tapahtumista. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että myös korkeakulttuuritapahtumille on kysyntää, erityisesti mainittiin ooppera- ja balettiesitykset.

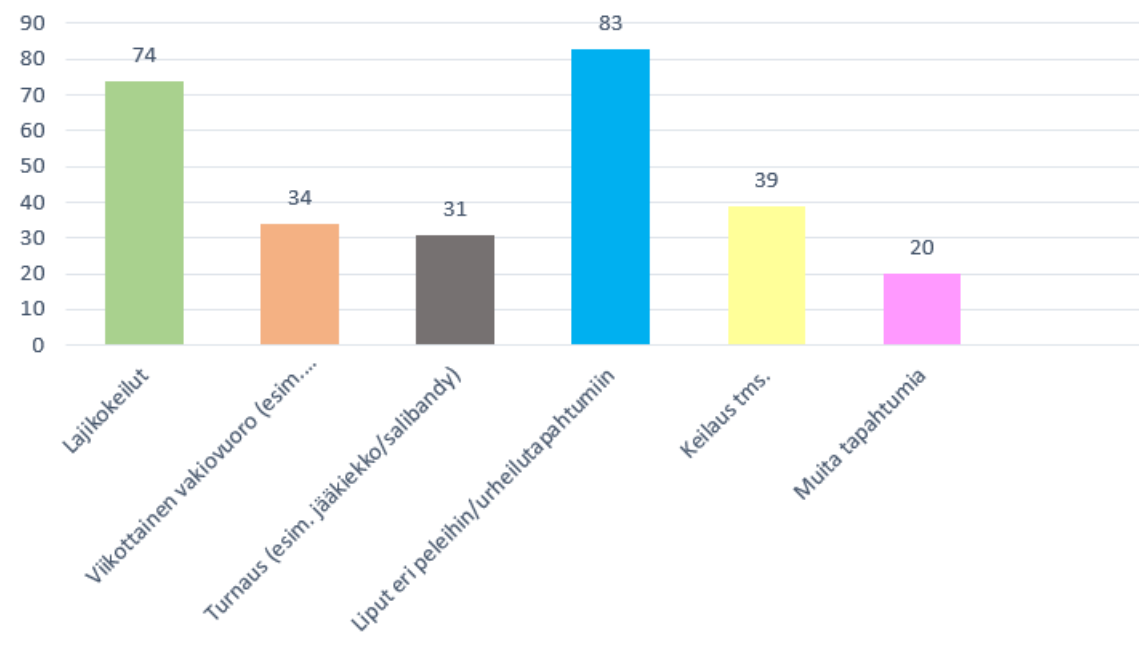
Niin suljetun kysymyksen kuin avoimen kysymyksen vastauksista voidaan päätellä, että monen on vaikea osallistua tiettyyn aikaan ja paikkaan sidottuun tapahtumaan. Esimerkiksi leffalippuja on helpompi käydä elokuvissa itselle sopivana aikana, kun taas järjestetty elokuvanäytös tiettyinä aikoina ja paikassa rajaa heti monet kiinnostuneet pois, jos kyseinen aika ja paikka ei sovi. Varsinkin perheellisillä pienten lasten vanhemmilla ei ole välttämättä mahdollisuutta osallistua tapahtumiin, vaikka kiinnostusta olisi. Aikaisemmin suurin osa tapahtumista on ollut järjestettyjä näytöksiä ja tapahtumia, lippuja tapahtumiin on ollut tarjolla melko harvoin. Yhteisöllisyyden edistämisen kannalta liput eivät ole ideaali vaihtoehto. Yhteisöllisyyttä ei synny yrityksen henkilöstössä, jos jokainen käy perheensä tai ystäviensä kanssa eri näytöksissä ja tapahtumissa henkilöstöyhdistyksen kautta saaduilla lipuilla. Yritys tarjoaa työntekijöilleen myös henkilöstöetuja Epassin kautta, jota voi käyttää henkilökohtaiseen liikunta- ja kulttuuri-tapahtumien maksamiseen. Koska kyselyssä nousi lipputoiveet vahvasti esille, todennäköisesti osa henkilöstöstä ei tiedä tästä edusta.

Henkilöstöyhdistyksen toiminnassa tulisikin huomioida jatkossa tapahtumien järjestämisessä niin yhteiset näytökset kuin myös tapahtumat lippujen kautta, jotka henkilö voi käyttää itselle sopivana aikana. Ensisijaisesti järjestettyjä näytöksiä, näin yhteisöllisyyden näkökulma ei jäisi toteutumatta. Kuitenkin myös lippujen avulla henkilöt, jotka eivät pääse osallistumaan tiettyyn aikaan ja paikkaan sidottuihin näytöksiin tai tapahtumiin, pystyvät hyödyntämään henkilöstöyhdistyksen toimintaa.

5.3 Virkistystapahtumatoiveet urheilun osalta

Seuraavaksi suljetulla monivalintakysymyksellä kysyttiin virkistystapahtumatoiveet urheilun osalta. Myös tässä kysymyksessä vastausvaihtoehdot valikoituivat aikaisemmin järjestetyistä tapahtumista tai mitä olisi realistista toteuttaa. Kuviossa 7 on esitetty vastausmäärät eri tapahtumien osalta. Eniten vastauksia (83 vastausta) sai liput eri peleihin tai urheilutapahtumiin. Toiseksi suosituin oli lajikokeilut (74 vastausta) ja kolmanneksi eniten vastauksia sai keilailu tai muu vastaava (39 vastausta). Viikoittainen vakiovuoro esimerkiksi salibandyyn oli neljänneksi suosituin vastaus (34 vastausta). Viidenneksi eniten ääniä sai yrityksen sisäinen turnaus eri paikkakuntien kesken (esimerkiksi jääkiekko/salibandy), yhteensä 31 vastausta. Muita tapahtumia-vastausvaihtoehto jäi kuudennelle sijalle (20 vastausta).

Mitä virkistystapahtumia urheilun osalta toivoisit järjestettävän? Vastausmäärät 147:stä vastaajasta



Kuvio 7: Urheilun virkistystapahtumatoiveet

Henkilöt, jotka eivät olleet osallistuneet aikaisemmin henkilöstöyhdistyksen järjestämiin tapahtumiin, toivoivat eniten lippuja eri peleihin tai urheilutapahtumiin 20:llä vastauksella. Myös aikaisemmin tapahtumiin osallistuneiden henkilöiden toivotuin tapahtuma oli liput, yhteensä 58 vastausta.

Avoimella kysymyksellä vastaajan oli jälleen mahdollista kertoa tarkemmin toiveistaan. Vastauksissa korostui erityisesti toive lippuihin Suomen eri maajoukkueiden peleihin. Näissä tapahtumissa on muutenkin jo valmiiksi hyvä yhteishenki, joten näillä tapahtumilla koettiin olevan hyvä vaikutus yhteisöllisyyden ja me-hengen rakentumiseen.

Henkilöstöyhdistys on järjestänyt eri lajikokeiluja ja vastauksissa tuli esille monta eri lajia, joita toivottiin mukaan esimerkiksi miekkailu, seinäkiipeily, padel, jousiammunta, ratsastus, jooga ja melonta. Lajitoiveista voidaan päätellä, että toiveissa on päästä kokeilemaan sellaisia lajeja, joita ei muuten tulisi kokeiltua.

Henkilöstöyhdistyksellä on ollut aikoinaan käytössä viikoittainen vakiovuoro jääkiekkoon, mutta siitä on luovuttu. Kyselyssä vakiovuoro sai hyvin kannatusta ja avoimessa kysymyksessä moni olikin kirjoittanut, että toivoisi jälleen vakiovuoroa ohjelmaan. Vakiovuoro on erinomainen tapahtuma niin yhteisöllisyyden, työhyvinvoinnin kuin työkyvyn kannalta, kun isolla porukalla kokoonnutaan säännöllisesti yhteen fyysisen aktiviteetin muodossa.

Vastauksissa korostui jälleen tarve ja toiveet mahdollisimman monipuoliselle toiminnalle. Joidenkin aikatauluun sopii viikoittainen vakiovuoro, kun taas toinen ei pysty sitoutumaan aikataulutettuun toimintaan. Kyselyssä nousi esille monta eri lajitoivetta ja tulevaisuudessa olisi-kin hyvä kartoittaa säännöllisesti lajitoiveita, joita haluttaisiin järjestettävän.

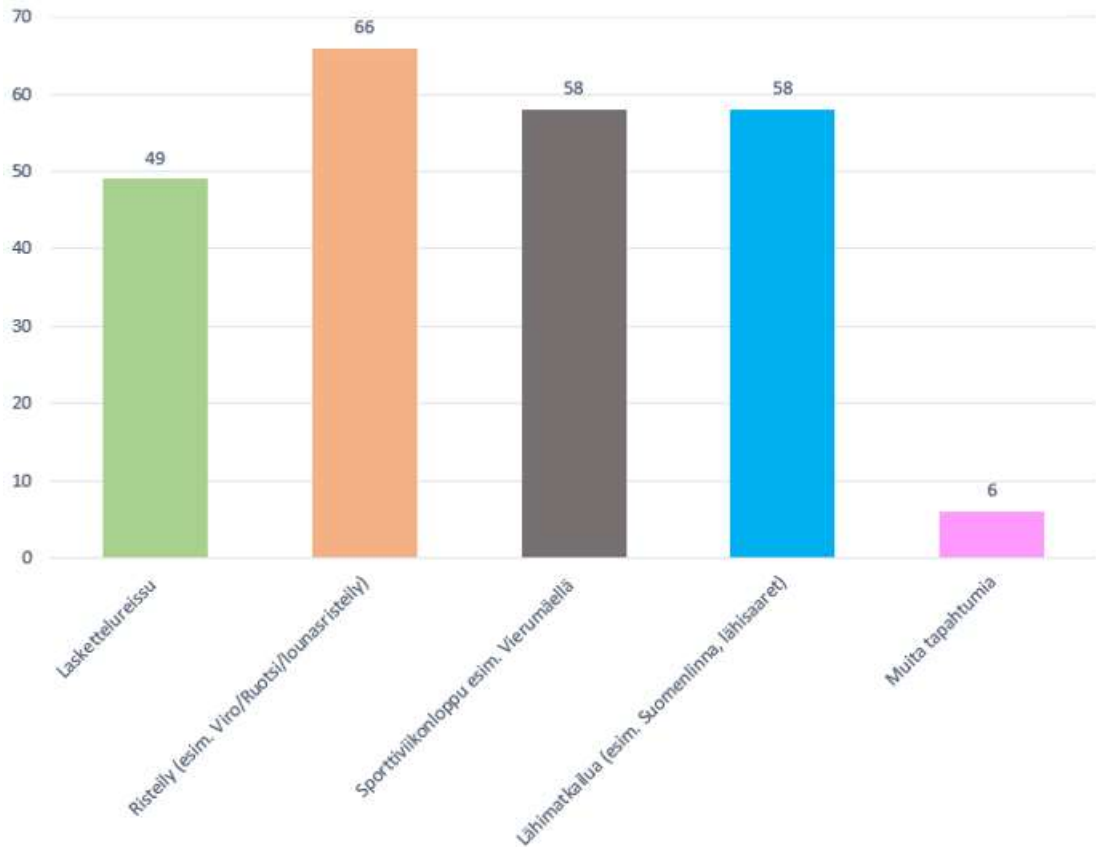
Vastauksissa tuli esille myös toive osallistua henkilöstöyhdistyksen kautta joukkueena Yritysmaratonviestiin tai muuhun yhteiseen hiihto-, soutu-, juoksu- tai kävelytapahtumaan. Yrityслиikuntatapahtumilla tuetaan monesti jotain hyväntekeväisyyskohdetta, joten myös koko yrityksen julkisuuskuvan näkökulmasta osallistumisella tuotaisiin positiivista vaikutusta koko yritykselle.

5.4 Virkistystapahtumatoiveet matkailun osalta

Myös virkistystapahtumatoiveet matkailun osalta kysyttiin suljetulla monivalintakysymyksellä. Kuviossa 8 on esitetty vastausmäärät. Risteily-vastausvaihtoehto nousi suosituimmaksi tapahtumaksi (66 vastausta). Jaetulle toiselle sijalle sijoittuivat sporttiviikonloppu sekä lähimatkailu, (molemmilla 58 vastausta). Näiden jälkeen neljännelle sijalle sijoittui laskettelureissu (49 vastausta) ja viidenneksi muita tapahtumia-vastausvaihtoehto (6 vastausta).

Mitä virkistystapahtumia matkailun osalta toivoisit järjestettävän?

Vastausmäärät 147:stä vastaajasta



Kuvio 8: Matkailun virkistystapahtumatoiveet

Risteily-vaihtoehto oli suosituin sekä henkilöiden osalta, jotka eivät olleet osallistuneet aikaisemmin henkilöstöyhdistyksen järjestämiin tapahtumiin (20 vastausta) että aikaisemmin tapahtumiin osallistuneiden henkilöiden osalta (46 vastausta).

Myös matkailun osalta vastaajan oli mahdollista kertoa avoimella kysymyksellä tarkemmin toiveistaan. Toiveita tuli niin lyhyisiin tapahtumiin ja retkiin, joissa ei olla yön yli, mutta vastavasti myös tapahtumiin ja matkoihin, joissa ollaan vähintään yksi yö. Lyhyitä retkiä toivottiin esimerkiksi lähialueiden luontoalueilla, joissa voitaisiin järjestää oheistoimintaa esimerkiksi makkarapaistoa. Toiveita tuli myös järjestää kulttuurimatkoja toisiin kaupunkeihin esimerkiksi teatterimatka Tampereelle.

Risteilyyn liittyen avoimessa kysymyksessä tuli hyviä ehdotuksia yhdistää kulttuuri ja matkailu niin sanotulla keikkaristeilyllä eli risteily esimerkiksi Tallinnaan ja Tallinnassa käytäisiin kuuntelemassa jokin konsertti. Myös Ahvenanmaalle toivottiin kulttuurimatkoja. Lisäksi lyhyitä

Helsingin lähisaariin suuntautuvia risteilyjä toivottiin järjestettävän. Näille lyhyemmille risteilyille pääsisi osallistumaan myös henkilöt, jotka eivät pysty osallistumaan yön yli meneville reissuille.

Henkilöstöyhdistys on järjestänyt vuosittaisen perinteisen laskettelureissun. Aikaisemmin ei ole mietitty, olisiko laskettelureissulle muuta vaihtoehtoa, joka kiinnostaisi henkilöstöä. Kyselyn avulla lähdettiin kartoittamaan olisiko henkilöstöllä kiinnostusta vastaanlaiseen reissuun ja yhdeksi vastausvaihtoehdoksi valikoitui sporttiviikonloppu esimerkiksi Vierumäellä. Tämä vastausvaihto saikin enemmän kannatusta kuin laskettelureissu. Myös laskettelureissu sai hyvin ääniä, joten toimeksiantajalle ehdotettiin, että laskettelureissu ja muu sporttiviikonloppu järjestettäisiin jatkossa vuorovuosittain, koska budjetti ei mahdollista järjestää molempia reissuja joka vuosi.

5.5 Palaute ja kehitysehdotukset juhlatapahtumiin

Avoimilla kysymyksillä kysyttiin kehitysehdotuksia henkilöstöyhdistyksen järjestämien juhlien ohjelmaan tai muuta palautetta näihin juhliin liittyen. Järjestetyt juhlat saivat kiitosta siitä, että näissä juhlissa pääsee näkemään vuosittain sellaisia työkavereita, joita ei muuten näkisi. Yhteisöllisyyden kannalta sekä kesäjuhlat että pikkujoulut ovatkin merkittävimmät henkilöstöyhdistyksen järjestämistä tapahtumista. Yrityksen työntekijät työskentelevät usealla eri konttorilla, joten näkemisiä työn merkeissä eri konttorilla työskentelevien henkilöstön kanssa ei välttämättä tapahdu ollenkaan vuoden aikana.

Koska mukana on toisilleen tuntemattomia ihmisiä ja vuoden aikana yritykseen tulee uusia työntekijöitä, toivottiin juhlien alkuun yhteistä, osallistavaa ohjelmaa, jonka avulla pääsisi tutustumaan itselle vieraisiin ihmisiin. Tästä voidaan päätellä, että moni kokee hankalaksi tutustumisen itselle vieraisiin ihmisiin ilman järjestettyä toimintaa.

Vastauksissa oli myös ehdotus järjestää teemajuhlat esimerkiksi elokuvateemalla. Idea teemajuhlusta on hyvä ja toisi varmasti vaihtelua juhliin, kunhan juhlan teema on hyvin mietitty eikä se ole liian rajaava. Kun juhliin osallistuu paljon ihmisiä, liian erikoinen teema tai esimerkiksi pukeutumisen osalta liian rajaava pukukoodi jättää varmasti osan juhlijoista tulematta juhliin.

Aikaisemmin juhlien ohjelmassa on ollut vaihtelevasti joko DJ, bändi tai karaoke. Bändi koettiin DJ:tä ja karaokea paremmaksi ohjelmaksi, koska bändin koettiin nostattavan juhlien tunnelmaa enemmän kuin DJ:n. Kyselyssä nousi esille myös toive viihdyttävästä ohjelmasta. Aikaisemmin kulttuuritapahtumien toiveissa nousi esille toive stand up -esityksistä, joten tämä toive olisi helppo yhdistää juhlien ohjelmanumeroksi.

Henkilöstöyhdistyksen järjestämiin lasten joulujuhliin kysyttiin kyselylomakkeella ehdotuksia esiintyjästä. Eniten ehdotuksia keräsivät nimekkäät esiintyjät, kuten Hevisaurus ja Fröbelin Palikat. Vaikka nimekkäät esiintyjät toimisivatkin varmasti hyvinä juhlien vetonauloina, ovat ne monesti budjetin kannalta liian kalliita ainakin joka vuosi käytettäväksi esiintyjäksi. Ehdotuksia tuli myös taikureista ja nukketattereista, jotka varmasti mahtuvat henkilöstöyhdistyksen budjettiin ja näitä ehdotuksia on tarkoitus hyödyntää jatkossa, kun juhlien esiintyjää aletaan suunnittelemaan.

Juhlapaikan sijainnista esitettiin myös toiveita, ettei juhlapaikan tarvitse sijaita aina Helsingin keskustassa. Juhlia on järjestetty myös keskustan ulkopuolella, mutta viime aikoina juhlapaikat ovat keskittyneet Helsingin keskustaan. Tämä olisikin hyvä huomioida jatkossa juhlapaikkaa suunnitellessa, jotta sijaintiin tulisi säännöllisesti vaihtelua.

5.6 Muuta palautetta tai kehitettävää henkilöstöyhdistyksen toimintaan

Avoimella kysymyksellä kysyttiin muuta palautetta ja kehitettävää henkilöstöyhdistyksen toimintaan liittyen. Moni esitti kiitoksensa henkilöstöyhdistykselle tapahtumien järjestämisestä. Henkilöstöyhdistyksen toiminnan koettiin tukevan henkilöstön yhteisöllisyyttä sekä työhyvinvointia.

Tapahtumia toivottiin järjestettäväksi myös pääkaupunkiseudun ulkopuolelle. Haasteena muilla paikkakunnilla järjestettäviin tapahtumiin on kyytien järjestäminen, käytännössä bussikuljetus, jolloin tapahtumalle tulee lisähintaa. Kuitenkin myös kohtuullisen matkan päässä pääkaupunkiseudulta sijaitsevista kaupungeista on paljon tarjontaa tapahtumien järjestämiselle, joten mahdollisuuksien mukaan on hyvä järjestää vaihtelevuutta sijaintiin.

Henkilöstöyhdistykseltä toivottiin enemmän näkyvämpää esilletuloa. Tällä hetkellä henkilöstöyhdistyksellä on käytössä sähköpostijakelulista tapahtumien mainostamiseen sekä omat sivut yrityksen intranetissä, joita ei päivitetä aktiivisesti. Henkilöstöyhdistykselle on perustettu myös Teamsiin oma ryhmä, johon kuka vain voi liittyä. Tästä ryhmästä ei ole paljoa mainostettu eikä moni välttämättä tiedä sen olemassaoloa. Lisäksi ryhmään ei ole aktiivisesti päivitetty tulevia tapahtumia, joten kehitysehdotuksena onkin ryhmän aktivointi sekä sen mainostaminen henkilöstölle.

Toivetta tuli myös siitä, että henkilöstöllä olisi mahdollisuus esittää toiveitaan henkilöstöyhdistyksen toiminnalle useammin. Henkilöstölle on viestitty niin sähköpostilla, Teams-ryhmässä kuin intranetissä, että henkilöstöyhdistys ottaa mielellään vastaan ehdotuksia tapahtumista tai muuta palautetta sähköpostilla. Mahdollisesti osa kokee, että ei halua omalla nimellä jättää ehdotuksia tai palautetta. Teamsin Forms-kyselyn kautta on mahdollista avata palautekanava, jota kautta voi jättää anonyymisti viestiä. Näin ollen myös henkilöt, jotka eivät halua

omalla nimellä jättää ehdotuksia tai palautetta, saivat jätettyä viestinsä henkilöstöyhdistykselle.

6 Tapahtumavuosikello

Kun kyselytutkimuksen avulla henkilöstön toiveet oli saatu kerättyä ja analysoitua, seuraavaksi alkoi vuosikellon kehitys. Vuosikellon kehitykseen liittyen toimeksiantajan kanssa käytiin kyselytutkimuksen tulokset läpi sekä henkilöstöyhdistyksen budjetti, jotta tiedettiin mitä on mahdollista järjestää. Kyselytutkimuksessa nousi esille paljon toiveita eikä niitä kaikkia saatu mukaan. Mukaan pyrittiin saamaan suosituimpia tapahtumia budjetin sallimissa rajoissa.

Koska yrityksessä on paljon työntekijöitä, toiminnan halutaan painottuvan yhteisöllisyyden ympärille. Kuten teoreettisessa osuudessa kävi ilmi, yhteisöllisyys ei synny itsestään vaan se vaatii vuorovaikutusta, yhdessä olemista ja tekemistä. Myös työntekijöiden työhyvinvointia sekä työkykyä edistäviä aktiviteetteja haluttiin mukaan. Näillä halutaan kannustaa työntekijöitä aktiiviseen liikkumiseen. Henkilöstöyhdistys tähtää jatkuvaan ja pitkäjänteiseen toimintaan, myös tämän tärkeys nousi esille teoreettisessa viitekehityksessä.

Tämän opinnäytetyön julkiseen versioon ei tuoda esille budjettiin liittyviä asioita. Toimeksiantajan käyttöön on luovutettu oma versio tapahtumavuosikellosta, jossa on mukana tapahtumiin varattu budjetti.

Vuosikello on esitetty kokonaisuudessaan kuviossa 9. Alaluvuissa käsitelty erikseen tarkemmin joka kvartaalin tapahtumat, tavoitteet ja muut huomioitavat asiat.



Kuvio 9: Tapahtumavuosikello

6.1 Q1, tammikuu-maaliskuu

Q1:ellä järjestettävät tapahtumat ovat keilausilta, kulttuuritapahtuma, laskettelureissu tai sporttiviikonloppu sekä salibandyn vakiovuoro. Seuraavassa esitelty tarkemmin tapahtuma, sen tavoite ja mahdolliset järjestämisessä huomioon otettavat asiat:

Keilausilta: Yhdessä vietetty ilta yhteisöllisyyden lujittamiseksi. Paikkana vaihtelevasti pääkaupunkiseudun keilauspaikat (esimerkiksi Kamppi, Flamingo, Sello).

Kulttuuritapahtuma: Q1:llä järjestettävä kulttuuritapahtuma valikoituu ohjelmassa olevan tarjonnan mukaan, vaihdellen vuosittain konsertin, teatterin, baletin ja oopperan välillä. Sijaintina esimerkiksi Helsinki, Hämeenlinna, Lahti, Tampere, Turku, jotta saataisiin toivottua vaihtelua tapahtumapaikkakuntiin. Jos tapahtuma järjestetään Helsingin ulkopuolella, järjestetään yhteiskuljetus (bussi) tapahtumaan. Tapahtuman tarkoituksena on viettää aikaa yhdessä ja näin kehittää yhteisöllisyyttä työntekijöiden välillä.

Laskettelureissu tai sporttiviikonloppu: Koska näitä molempia tapahtumia ei ole mahdollista järjestää budjetin puolesta joka vuosi, järjestetään nämä tapahtumat vuorovuosittain. Reissun kesto perjantai - sunnuntai, tapahtumapaikalla järjestettyä fyysistä aktiviteettia sekä yhteisruokailua. Reissussa tarkoituksena on vahvistaa yhteisöllisyyttä sekä fyysisten aktiviteettien kautta työhyvinvointia sekä työkykyä.

Salibandy-vakiovuoro: Salibandyn vakiovuoro kerran viikossa. Fyysinen, säännöllinen aktiviteetti edistää yrityksen työntekijöissä niin yhteisöllisyyttä, työhyvinvointia kuin työkykyä.

6.2 Q2, huhtikuu-kesäkuu

Q2:lla järjestetään kesäjuhlat, lajikokeilu, Linnanmäen tai Särkänniemen rannekkeet sekä liiput urheilutapahtumaan. Tällä kvartaalilla on huomioitava kesälomakausi, joka alkaa toukokuusta. Tästä johtuen yhteiset tapahtumat järjestetään huhtikuussa sekä toukokuun alkupuolella. Seuraavassa esitelty tarkemmin tapahtuma, sen tavoite ja mahdolliset järjestämisessä huomioon otettavat asiat:

Kesäjuhlat: Kesäjuhlat ovat pikkujoulujen jälkeen kävijämäärältään isoimmat henkilöstöyhdistyksen järjestämistä tapahtumista, juhliin kuuluu oleellisesti yhteisöllisyys. Henkilöstön toiveiden mukaisesti juhlapaikan sijaintiin vaihtelua Helsingin keskustan sekä muun pääkaupunkiseudun välillä esimerkiksi Vantaalla tai Espoossa. Kesäjuhlien ohjelmaan bändi ja mahdollisesti myös muuta helposti järjestettävää ohjelmaa kuten bingo.

Lajikokeilu: Ulkotiloissa tapahtuma lajikokeilu. Fyysinen aktiviteetti, jonka avulla rakennetaan lisäksi yhteisöllisyyttä. Lajin valinnassa hyödynnetään palautteista tulleita lajiesityksiä. Lisäksi myös jatkossa kartoitetaan säännöllisesti työntekijöiden toivomuksia lajivalintoihin liittyen.

Linnanmäki/Särkänniemi: Linnanmäelle tai vaihtoehtoisesti Särkänniemeen rannekkeita, käytettäväksi omalla ajalla. Koska kaikki eivät pysty osallistumaan järjestettyihin tapahtumiin, huvipuiston rannekkeen pystyy käyttämään itselle sopivana aikana. Yrityksen käytössä olevalla Epassilla ei pysty ostamaan huvipuiston rannekkeita, joten henkilöstöyhdistyksen kautta tarjotaan työntekijöille tätä etuutta. Kyselyssä esille nousseen toiveen mukaan tapahtumien järjestämisestä myös pääkaupunkiseudun ulkopuolelle, joten Linnanmäen lisäksi vaihtoehtona on myös Tampereella sijaitseva Särkänniemi.

Liput urheilutapahtumaan: Lippuja vaihtelevaan urheilutapahtumaan, joko seurajoukkueiden peleihin tai mahdollisuuksien mukaan maajoukkuepeleihin. Lajeina vaihdellen esimerkiksi jääkiekkoa, jalkapalloa, koripalloa, salibandyä ja lentopalloa. Tarjolla olevan ohjelman mukaan, erityisesti maajoukkuepelien kohdalla, liput tiettyyn peliin, jolloin edistetään ja tuetaan työntekijöiden välistä yhteisöllisyyttä. Jonain vuotena liput voivat olla myös vaihtoehtoisesti seurajoukkueiden peleihin. Tällöin tarjolla voi olla lippuja useampaan eri peliin, jolloin jokainen voi valita omaan aikatauluun sopivan ajankohdan.

6.3 Q3, heinäkuu-syyskuu

Q3:lla järjestettävät tapahtumat ovat kulttuuritapahtuma, lähimatkailu, risteily sekä salibandyn vakiovuoro. Myös tälle kvartaalille osuu kesälomakausi. Tästä johtuen salibandyn vakiovuoroa lukuun ottamatta heinäkuussa sekä elokuun alkupuolella ei järjestetä yhteisiä tapahtumia vaan ne sijoittuvat kvartaalin loppupuolelle alkusyksyyn, kun suurin osa henkilöstöstä on palannut kesälomilta töihin. Salibandyn vakiovuorolla halutaan kannustaa ihmisiä liikkumaan myös loman aikana. Lisäksi isossa pörssiyrityksessä moni on myös heinäkuussa töissä, tämän vuoksi salibandyn vakiovuoro on mukana koko kvartaalin ajan. Jos huomataan, että osallistujamäärä vähenee huomattavasti kesäkuukausien viikkoina (heinäkuu-elokuu), tulee miettiä uutta ajankohtaa. Jos kesäkuukausina järjestettäviin tapahtumiin ei ole osallistujia, ei näinä kuukausina ole järkevää järjestää tapahtumia. Seuraavassa esitelty tarkemmin tapahtuma, sen tavoite ja mahdolliset järjestämisessä huomioon otettavat asiat:

Kulttuuritapahtuma: Kuten Q1:llä, Q3:n kulttuuritapahtuma vaihtelee ohjelmassa olevan tarjonnan mukaan konsertin, teatterin, baletin ja oopperan väliltä. Tämä tapahtuma järjestetään mahdollisuuksien mukaan risteilyn yhteyteen esimerkiksi konserttimatkalla ulkomaille tai suuntaamalla risteilylle Ahvenanmaalle, jossa on järjestetty jokin kulttuuritapahtuma. Tapahtuman tarkoituksena yhdessä vietetty aika yhteisöllisyyden edistämiseksi.

Lähimatka: Lähiretkiä, joissa ei yövytä. Vaihteleviin kohteisiin esimerkiksi pääkaupunkiseudun lähiristeilyjä ja lähisaariin tutustumista, retkiä lähiseudun luontokohteisiin, joissa luontokävelyä sekä esimerkiksi makkarapaistoa. Myös päiväretkiä ruukkikyliin tai muihin kohtuullisen matkan päässä sijaitseviin mielenkiintoisiin kohteisiin esimerkiksi Porvoo, Fiskars, Loviisa sekä Mathildedal. Ensisijaisesti tarkoituksena viettää aikaa yhdessä ja näin kasvattaa yhteisöllisyyttä. Lisäksi kohteissa fyysistä aktiviteettia kävelyn muodossa.

Risteily: Yhteisöllisyyttä nostattava yhteinen risteily vaihdellen Ruotsiin, Viroon tai Ahvenanmaalle. Lähtö joko Helsingistä tai vaihtoehtoisesti Turusta. Mahdollisuuksien mukaan matkaan yhdistetään kulttuuritapahtuma, jos kohdemaassa on aikatauluun sopivaa ohjelmaa tarjolla.

Salibandy-vakiovuoro: Q1:n tapaan salibandyn vakiovuoro kerran viikossa. Fyysinen, säännöllinen aktiviteetti edistää yrityksen työntekijöissä niin yhteisöllisyyttä, työhyvinvointia kuin työkykyä.

6.4 Q4, lokakuu-joulukuu

Q4:llä järjestetään lajikokeilu, lasten joulujuhla, leffaliput tai leffanäytös sekä pikkujoulut. Seuraavassa esiteltä tarkemmin tapahtuma, sen tavoite ja mahdolliset järjestämisessä huomiioon otettavat asiat:

Lajikokeilu: Sisätiloissa tapahtuva lajikokeilu. Lajikokeilujen kautta yrityksen työntekijöille tarjotaan mahdollisuutta fyysiseen aktiviteettiin. Kuten ulkotiloissa tapahtuvassa lajikokeilussa, myös tässä lajin valinnassa hyödynnetään palautteista tulleita lajiejdotuksia. Lisäksi myös jatkossa kartoitetaan säännöllisesti työntekijöiden toivomuksia lajivalintoihin liittyen.

Lasten joulujuhla: Lasten joulujuhla on avoin kaikille yrityksen työntekijöille perheineen. Juhla on suunniteltu lapset huomioiden. Tähän juhlaan kuuluu oleellisesti yhteisöllisyys, sillä juhlassa työntekijöiden perheet pääsevät tutustumaan toisiinsa. Juhlien ohjelmanumerona lapsille kohdentuvaa ohjelmaa. Kyselyssä tuli hyviä ehdotuksia ohjelmanumeroon, joita hyödynnetään ohjelman suunnittelussa. Myös jatkossa kartoitetaan kyselyn avulla ehdotuksia. Jonain vuotena voidaan satsata nimekkäämpään esiintyjään budjetin salliessa, mutta joka vuosi tähän ei ole mahdollisuutta.

Leffaliput/leffanäytös: Vuoden viimeisenä kvartaalina järjestetään joko leffanäytös tai vaihtoehtoisesti tarjotaan leffalippuja. Ensisijaisesti valitaan näytös, jotta yhdessä kokoontuminen ja näin ollen yhteisöllisyys toteutuu. Tunnettu elokuva, jotta sopii mahdollisimman monelle. Jos ohjelmassa ei ole sopivaa näytöstä, tilalle leffalippuja, joilla jokainen voi käydä elokuvissa itselle sopivana aikana. Paikkana vaihtelevasti pääkaupunkiseudun elokuvateatterit (esimerkiksi Kamppi, Flamingo, Sello, Itäkeskus ja Iso Omena).

Pikkujoulut: Osallistujamäärältään vuoden suurin henkilöstöyhdistyksen järjestämä tapahtuma. Yhteisöllisyyden kannalta merkittävä tapahtuma. Järjestettävä tapahtuma on kävijämäärältään niin iso, että se rajaa itsessään tapahtumapaikkoja pois. Koska sopivan kokoisia juhlatiloja on rajallisesti tarjolla, paikka on valittava ja varattava hyvissä ajoin, heti vuoden alussa kuluvan vuoden tammikuussa. Toiveita tuli viihdyttävämpään ohjelmaa, joten jatkossa ohjelmanumerona stand up -esitys tai vastaava. Juhliin toivottiin myös ohjelmaa, jonka kautta tutustuisi itselle vieraisiin ihmisiin. Tätä ideaa lähdetään jalostamaan niin sanotun speed dating tutustumisleikin muodossa. Kesäjuhlien tapaan juhlapaikan sijainti vaihdellen Helsingin keskustan sekä muun pääkaupunkiseudun välillä.

6.5 Muita esille nousseita huomiota ja toimenpiteitä

Henkilöstöyhdistys ei ole yrityksen ainut henkilöstöetuja tarjoava paikka. Yrityksen työntekijöillä on käytössä Epassi, jota voi hyödyntää henkilökohtaisten liikunta- ja kulttuuripalveluiden ostamisessa. Lisäksi yritys tarjoaa muita hankintaetuja ja alennuksia esimerkiksi vapaa-ajan matkatarjouksia sekä alennettuja hintoja Suomessa sijaitseviin lomakohteisiin. Koska kyselyssä nousi myös kommentteja, joissa toivottiin tukea niin henkilökohtaiseen matkustamiseen kuin henkilökohtaiseen kuntosaliharjoitteluun, ilmeisesti kaikilla ei ole tietoa näistä etuuksista. Työntekijöiden kesken on vaihtuvuutta, varsinkaan uudet työntekijät eivät saa välttämättä tietoa näistä eduista, jos tieto ei ole helposti saatavilla. Toimeksiantajan kautta tullaan tiedottamaan ja muistuttamaan myös näistä muista etuuksista. Lisäksi viedään tieto yrityksen sisällä näistä asioista vastaaville henkilöille, jotta he ovat myös tietoisia, että näihin liittyen tiedottamista voitaisiin vielä tehostaa.

Kyselyssä nousi erinomainen idea yritystapahtumaan osallistumiseen joukkueena. Toimeksiantajan kanssa todettiin, että tapahtumaa olisi hyvä ideoida ja viedä eteenpäin yhdessä yrityksen markkinointiosaston kanssa, jotta joukkueelle saataisiin esimerkiksi yhteneväiset asut yrityksen logolla. Tapahtumaa ei ole vielä merkattu tapahtumavuosikelloon, mutta sitä kehitetään taustalla. Jos tapahtumaan päätetään osallistua, lisätään se tapahtumavuosikelloon.

Henkilöstöyhdistyksen toivottiin olevan enemmän esillä tapahtumien kanssa. Sähköpostitse tapahtuvan viestinnän lisäksi jatkossa henkilöstöyhdistyksen avoin Teams-ryhmä tullaan aktivoimaan ja siitä tullaan viestimään, jotta se tulee ihmisten tietoisuuteen.

Jotta henkilöstö voi jättää jatkossa ympäri vuoden ehdotuksia ja palautetta henkilöstöyhdistyksen toimintaan myös nimettömänä, avataan Teamsin Forms-kyselyn avulla tähän mahdollisuus. Halutessaan palautteeseen saa jättää myös oman nimen. Lisäksi muistutetaan, että sähköpostilla tai Teams-ryhmässä on myös mahdollista jättää palautetta.

7 Tapahtumavuosikellon SWOT-analyysi

Koska tapahtumavuosikellon testaamiseen käytännössä ei jäänyt aikaa opinnäytetyön prosessissa, käytetään SWOT-analyysia (kuvio 10) sen arvioimiseen. SWOT-analyysi on nelikenttämenetelmä, jonka avulla voidaan arvioida ja tarkastella tutkittavana olevaan asiaan vaikuttavia vahvuuksia (Strengths) ja heikkouksia (Weaknesses) sekä tulevaisuuden mahdollisuuksia (Opportunities) ja uhkia (Threats). Nämä ovat sekä sisäisiä että ulkoisia tapahtumia, joilla on vaikutusta toimintaan niin positiivisesti kuin negatiivisesti. On tärkeää selvittää sekä nykytilaan että tulevaisuuteen vaikuttavat asiat, jotta osataan ennakoida ja kohdistaa huomiota oleellisiin asioihin. (Viitala & Jylhä 2013, 43-44.)



Kuvio 10: SWOT-analyysi yhdistys X:n tapahtumavuosikellosta

Vuosikellon tarkoituksena on toimia toimeksiantajan toiminnan ja suunnittelun tukena sekä kokonaisuuden hahmottamisen apuna. Suunnittelulla varmistetaan, että kaikki toimeksiantajan tapahtumista vastaavat tietävät mitä ja milloinkin tapahtuu. Tapahtumavuosikellon vahvuutena on tapahtumien aikatauluttaminen. Kun tiedetään mitä ja millä aikavälillä järjestetään, itse tapahtumien suunnittelu voidaan aloittaa ajoissa. Näin pysytään ajan tasalla

järjestettävistä tapahtumista sekä pystytään varaamaan tarpeeksi aikaa tapahtumien valmisteluihin ja vältetään kiireen tuntu. Toimeksiantajan on myös helpompi koordinoida omaa toimintaansa, kun tiedetään ajoissa järjestettävät tapahtumat. Kun tapahtumat on aikataulutettu, niitä järjestetään myös tasaisemmin. Aikaisemmin henkilöstöyhdistyksen toiminnassa on ollut haasteita juuri epäsäännöllisen tapahtumajärjestämisen kanssa. Tapahtumavuosikello on rakennettu henkilöstön toiveiden pohjalta. Henkilöstöyhdistyksen toiminta on tarkoitettu koko henkilöstölle, joten toiveet ovat tärkeä huomioida toiminnassa, jotta tapahtumiin saadaan mahdollisimman paljon osallistujia ja toiminta vastaamaan kysyntään.

Heikkoutena voidaan pitää kyselytutkimuksen matalahkoa vastausprosenttia. Moni jätti vastaamatta kyselyyn, joten heidän toiveita ei ole pystytty huomioimaan tapahtumavuosikellon suunnittelussa. Lisäksi heikkoutena voidaan pitää tapahtumien muuttuvia kustannuksia. Vuosikello on laadittu tämänhetkisten hinta-arvioiden mukaan sekä tämänhetkiseen budjettiin sopivaksi. Jos tapahtumien kustannukset nousevat huomattavasti, ei budjetti riitä enää näiden kaikkien tapahtumien järjestämiseen vaan jotain on jätettävä pois.

Tapahtumavuosikello mahdollistaa suunnittelulla ennakoimaan tulevat tapahtumat. Isojen tapahtumien liput myydään monesti nopeasti loppuun, joten liput on ostettava nopeasti myyntiin tulon jälkeen. Samoin suosituimmat juhlapaikat täyttyvät nopeasti varauksista, mutta ennakoimalla voidaan olla ajoissa liikkeellä. Kun tapahtumat järjestetään toiveiden pohjalta, on odotettavissa enemmän osallistujia tapahtumiin. Lisäksi kun tapahtumat on hyvin suunniteltu, on mahdollista seurata tarkemmin niiden syy-seuraussuhdetta. Esimerkiksi jos tapahtuma A järjestetään paikkakunnalla B, saako se enemmän osallistujia kuin paikkakunnalla C järjestettynä.

Uhkana voidaan pitää tapahtumavuosikellon säännöllistä päivitystarvetta. Henkilöstö vaihtuu, jonka vuoksi tapahtumien suosioihin voi tulla muutoksia ja järjestettävien tapahtumien osallistujamäärät voivat tämän vuoksi jäädä pieniksi. Myös käytössä olevaan budjettiin voi tulla muutoksia vuositasona. Kaikki nämä voivat aiheuttaa tarvetta päivittää tapahtumavuosikelloa säännöllisesti. Jos toimintaa ei tarkastella säännöllisesti ja kriittisesti vaan tuudittaudutaan vanhaan tietoon, tapahtumavuosikello ei vastaa enää muuttuneisiin tarpeisiin. Koska kerran vuodessa järjestettävä yksi palautekysely ei välttämättä saavuta kovin suurta vastaajamäärää, toimeksiantajan kanssa on nähty järkevämmäksi mahdollistaa ympäri vuoden oleva palautekanava. Teamsin Forms-kyselyn avulla tarjotaan jatkossa mahdollisuutta jättää myös nimettömästi palautetta ja kehitysehdotuksia ympäri vuoden. Näitä palautteita ja ehdotuksia hyödynnetään jatkossa tapahtumavuosikellon suunnittelussa ja päivittämisessä. Tapahtumien osallistujamääriä tullaan myös jatkossa seuraamaan. Määrien perusteella reagoidaan tarvittaessa esimerkiksi jättämällä pois tai korvaamalla jollain muulla tapahtumalla, johon ei ole paljoa osallistujia.

8 Luotettavuus ja eettisyys

Lähtökohta tutkimustyölle on ihmisarvon kunnioittaminen. Itsemääräämisoikeus toteutuu, kun ihmisille annetaan itse mahdollisuus päättää haluavatko he osallistua tutkimukseen vai eivät. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23.) Eettisen ajattelun avulla pohditaan sekä omien että yhteisön arvojen kautta millaiset teot ovat oikein tai väärin (Kuula 2011, 17). Hyvään tieteellisen käytäntöön kuuluu muun muassa noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyön tekemisessä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä arvioidessa tutkimuksen tuloksia (Kuula 2011, 25). Jotta tutkimuksen eettisyys toteutuu, kyselyyn osallistuvan henkilön on saatava tietoonsa mistä syystä ja mihin tarkoitukseen kysely järjestetään. Kun vastaajia ei yksilöidä ja heidän anonymiteettinsa toteutuu, odotettavissa on todellisia sekä rehellisiä vastauksia. Vastaajien tulee olla tietoisia, mikäli vastaaminen tapahtuu anonymisti. (Ojasalo ym. 2014, 48.)

Opinnäytetyön tutkimuskyselyyn vastaaminen tapahtui vapaaehtoisesti. Opinnäytetyössä eettisyyteen kiinnitettiin huomiota kyselytutkimuksessa kertomalla henkilöstölle mihin kerättyä aineistoa käytettiin ja kysely laadittiin niin, että vastaaminen tapahtui täysin anonymisti, sillä vastaajan henkilötietoja ei kerätty missään vaiheessa. Koska tutkimuksen kannalta vastaajien taustatiedoilla (ikä, sukupuoli, paikkakunta) ei ollut merkitystä, niitä ei kysytty kyselylomakkeessa. Tällä haluttiin myös korostaa tutkimuksen anonymiteettiä. Saatesanoissa kerrottiin, että vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti. Tutkimuksesta saatu aineisto käsiteltiin asianmukaisesti ja luottamuksellisesti eikä ulkopuolisilla ei ollut pääsyä aineistoon. Opinnäytetyön julkisessa osiossa ei tuotu julki toimeksiantajan budjettiin liittyviä asioita, koska ne ovat toimeksiantajan luottamuksellista tietoa. Vaikka tapahtumavuosisikello rakentui oleellisesti budjetin ympärille, vain toimeksiantajalle luovutetussa versiossa on avattu tarkemmat budjettiin liittyvät asiat.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden muodostavat validiteetti eli pätevyys ja reliabiliteetti eli luotettavuus. Validiteetilla ilmaistaan, miten tutkimuksessa käytätetyllä mittaus- tai tutkimusmenetelmällä mitataan juuri sitä asiaa, mitä oli tarkoituskin mitata. Onnistumiseen vaikuttaa huolellinen suunnittelu sekä miten onnistuneita kysymyksiä tutkimuksessa esitetään. Kysymysten avulla tulee saada ratkaistua tutkimusongelma. Validin tutkimuksen onnistumista edesauttavat mitä korkeampi vastausprosentti ja edustavampi otos tutkimuksesta saadaan. (Heikkilä 2014, 27.) Reliabiliteetilla tarkoitetaan miten luotettavasti, huolellisesti ja toistettavasti käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa haluttua asiaa eli johtuuko tutkimustulos sattumasta vai kyetäänkö tulokset riippumattomasti toistamaan. Tutkimuksen otoksen tulee edustaa koko kohderyhmää. Reliabiliteettia on mahdollista mitata esimerkiksi toistomittauksilla. (Heikkilä 2014, 28.)

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen kysymykset laadittiin selvittämään halutut tutkimuskysymykset. Kysymyksistä laadittiin selkeät, jotta vastaajan on helppo ymmärtää ne oikein. Kysely koostui sekä monivalintakysymyksistä että avoimista kysymyksistä. Monivalintakysymyksessä vastaajan tuli valita valmiiksi rajatuista vastausvaihtoehdoista sopivat vaihtoehdot. Koska tämä rajaa osaltaan vastaajan vastausmahdollisuuksia ja saattaa vääristää tuloksia, pystyi vastaaja halutessaan valita myös muu -vaihtoehdon ja seuraavassa avoimessa kysymyksessä sanallisesti avata vastaustaan. Tällä haluttiin parantaa kyselytutkimuksen luotettavuutta. Kyselylomake lähetettiin koko kohderyhmälle. Vaikka vastausprosentti jäi matalaksi, vastausaika oli kuukausi ja todennäköisesti vastaukset saatiin kaikilta, jotka kokivat halukkuutta vaikuttaa tuleviin tapahtumiin. Oletettavasti näiltä vastaajilta saatiin todellisia mielipiteitä heitä kiinnostavista tapahtumista, vastaaja ei valinnut tapahtumia, jotka eivät kiinnostaneet häntä.

9 Yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työkalu toimeksiantajan tapahtumien suunnittelun ja toteuttamisen avuksi. Aikaisemmin haasteena on ollut tapahtumien epäsäännöllinen järjestäminen, koska suunnittelua ei ole tehty kerralla kuin muutamaksi kuukaudeksi eteenpäin. Jatkossa tapahtumat ovat tiedossa ja aikataulutettu etukäteen, näin myös toimeksiantajan on helpompaa selkeyttää ja roolittaa omaa tekemistään.

Opinnäytetyön prosessi alkoi vuoden 2021 lopulla tutustumalla ja kartoittamalla toimeksiantajan toimintaa, tarpeita sekä työn aihetta. Maaliskuun 2022 alussa tehtiin työlle suunnitelma, teoreettisen viitekehyksen kirjoitus alkoi ja laadittiin kyselytutkimuksen kysymykset. Huhtikuun alussa alkoi kyselytutkimuksen vastausaika, kestäen kuukauden loppuun. Huhtikuussa kirjoitettiin myös teoreettinen viitekehys loppuun. Toukokuun alussa, kyselytutkimuksen sulkeuduttua, tapahtui kyselyn tulosten analysointi ja tämän pohjalta tapahtumavuosisikellon laadinta. Opinnäytetyö esitettiin toukokuun lopulla ja viimeisteltiin kesäkuun aikana.

Työn tutkimuksen kohteena oli selvittää yrityksen työntekijöiden odotukset henkilöstöyhdistyksen järjestämiä tapahtumia kohtaan ja selvittää mille tapahtumille on kysyntää. Kyselytutkimuksen tulosten avulla saatiin yrityksen henkilöstön toiveet huomioitua tapahtumavuosisikellon suunnittelussa. Kun toiveet on otettu huomioon tapahtumien suunnittelussa, tavoitellaan jatkossa lisää osallistujia järjestettäviin tapahtumiin.

Opinnäytetyön kysely laadittiin sekä suljetuista monivalintakysymyksistä että avoimista kysymyksistä. Monivalintakysymyksillä saatiin selvitettyä selkeitä tilastoja eri tapahtumien suosiosta. Näistä saatiin vedettyä johtopäätöksiä, mitä tapahtumia tulisi järjestää, jotta niihin saataisiin mahdollisimman paljon osallistujia. Lisäksi avoimien kysymysten vastauksilla saatiin

oleellisia ja tarkentavia yksityiskohtia tapahtumiin liittyen. Vastausten hajontaa tutkimalla oli selvää, että toimintaa tarvitaan laidasta laitaan. Koska yrityksellä on paljon henkilöstöä, suunnittelussa jouduttiin tekemään useita kompromisseja, kaikkia tapahtumia ja toiveita ei saatu mukaan vuosikalenteriin. Keskeiseksi asiaksi muodostuikin löytää kultainen keskitie. Tutkimuksessa nousi esille myös muita kehitysehdotuksia toimeksiantajan toimintaan liittyen. Muun muassa näkyvyyttä haluttiin lisää yrityksen sisällä, palautekanavaan kehitystä sekä tapahtumia pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Näitä esille tulleita asioita ja ehdotuksia hyödyntäen, toimeksiantajan on helppo kehittää toimintaansa pienillä toimenpiteillä.

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantajan tarpeisiin, siinä on huomioitu kyseisen organisaation henkilöstön toiveet sekä toimeksiantajan budjetti. Tämän vuoksi tapahtumavuosikello ei ole suoraan käytettävissä muiden yhteisöjen tarpeisiin vaan tapahtumat tulee suunnitella vastaamaan kysyntä ja käytettävissä oleva budjetti huomioiden. Myös toimeksiantajan henkilöstössä on vuosittain vaihtuvuutta ja budjettiin saattaa tulla muutoksia. Jatkossa palautteen kerääminen ja saaminen ovatkin ensisijaisen tärkeitä, jotta vuosikelloa voidaan kehittää sekä päivittää vastaamaan henkilöstön muuttuneita odotuksia järjestettävien tapahtumien osalta.

Virkistystoiminnalla on tärkeä rooli yrityksissä niin yhteisöllisyyden, työhyvinvoinnin kuin työkyvyn rakentamisessa. Kyselyssä toimeksiantaja sai henkilöstöltä kiitosta juuri näiden asioiden toteutumisesta, joten voidaankin nähdä, että sillä on tärkeä rooli yrityksen sisällä. Selvää on, että yhteisöllisyyttä tarvitaan entistä enemmän ja sen tarve korostuu vaikeina aikoina. Varsinkin viime vuosina koronan myötä yhteisöllisyys on noussut keskusteluihin entistä enemmän, kun fyysisiä kohtaamisia on ollut normaalia vähemmän. Etätyö ja hybridityö ovat tulleet jäädäkseen moneen työpaikkaan. Myös toimeksiantajan toiminnassa työntekijöillä on mahdollista tehdä hybridityötä. Tämän vuoksi virkistystoiminnalla on myös jatkossa tärkeä rooli työntekijöiden tapaamisissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä.

Niin yrityksissä kuin esimerkiksi urheilujoukkueessa, yhteishengen kasvaessa yksilöt ovat valmiita tekemään työtä koko yhteisön tai joukkueen parhaaksi. Tällöin muodostuu auttamisen ilmapiiri, toisia autetaan onnistumaan ja tuetaan virheiden sattuessa. Kun osaamme toimia yhtenä rintamana, olemme mahdollistajia jokaisen onnistumiseen.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja: voitko hyvin työssäsi? Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...: työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Manka, M-L. 2011. Työn iloa. Helsinki: WSOYpro Oy.

Otala, L & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. painos. Helsinki: WSOY.

Paanetoja, J. 2021. Työkyky työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Saarinen, M. 2001. Tunne älysi, älyä tuntevasi. Juva: WS Bookwell Oy.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Sähköiset

Alahautala, T. & Huhta, H-R. 2018. Johda terveyttä: Työnantajan opas. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Haverinen, E. 2022. Yhteisöllisyyttä tukevat vuorovaikutuskäytänteet etäjohtamisessa. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto, YTK, hallintotiede.

https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64946/Haverinen_Ester.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Heikkilä T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9.painos. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Jyväskylän yliopisto. 2018. Kyselyiden analysointi. Viitattu 13.4.2022.

https://www.jyu.fi/digipalvelut/fi/ohjeet/korppi-ohjeet/kyselyt/kysely_analysointi

KEVA 2022. Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasasi. Viitattu 14.3.2022.

<https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>

Kestilä, L., Härmä, V., Auero, M. & Rissanen, P. 2020. Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen: Asiantuntija-arvio, syksy 2020. E-kirja. Tampere: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67847/978-951-44-7314-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kuisma, J. & Sauri, P. 2021. Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Helsinki: KAKS - Kunnallisan alan kehittämissäätiö.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 9.painos. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro.

Nummelin, T. 2013. Stressi haastaa työkyvyn. E-kirja. Helsinki: WSOYpro Oy.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus. Yhteisöllisyys. Viitattu 13.4.2022.

<https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>

Palta 2021. Työnantaja - joko teillä on luotu työnteon hybridimalli? Viitattu 12.6.2022.

<https://www.palta.fi/artikkelit/tyonantaja-joko-teilla-on-luotu-tyonteon-hybridimalli/>

Sitra 2022. Yhteisöllisyys. Viitattu 13.3.2022.

<https://www.sitra.fi/aiheet/yhteisollisyys/>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 14.3.2022.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tilastokeskus 2022. Viitattu 13.4.2022.

<https://www.stat.fi/meta/kas/index.html?V>

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022. Tampereen yliopiston ja Tampereen ammatti-
korkeakoulun työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. Viitattu 27.3.2022.

<https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Viitattu 27.3.2022.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos 2022a. Työhyvinvointi ja työkyky. Viitattu 15.3.2022.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos 2022b. Työksinäisyyttä vai yhdessä tekemistä? Vahvista yhteisöllisyyttä, esi-
mies. Viitattu 3.4.2022.

<https://hyvatyo.ttl.fi/tyoelaman-selviytymistarinoita/artikkelit/ty%C3%B6yksin%C3%A4isyytt%C3%A4-vai-yhdess%C3%A4-tekemist%C3%A4-vahvista-yhteis%C3%B6llisyytt%C3%A4-esimies>

Työturvallisuuskeskus 2022. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. Viitattu 27.3.2022.

https://ttk.fi/opaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 27.3.2022.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P9>

UKK-instituutti 2020. Liikkumattomuuden kustannukset Suomessa. Viitattu 30.4.2022.

<https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumattomuuden-kustannukset/liikkumattomuuden-kustannukset-suomessa/>

Viitala, R. & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. 6.-
7. painos. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing.

Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen 2012, 12)	8
Kuvio 2: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022) .	9
Kuvio 3: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2022a)	11
Kuvio 4: Yhteisöllisyyden kehystekijät työyhteisössä (Paasivaara & Nikkilä 2010, 31)	14
Kuvio 5: Aikaisempi osallistuminen yhdistys X:n järjestämiin tapahtumiin	19
Kuvio 6: Kulttuurin virkistystapahtumatoiveet	21
Kuvio 7: Urheilun virkistystapahtumatoiveet	22
Kuvio 8: Matkailun virkistystapahtumatoiveet.....	24
Kuvio 9: Tapahtumavuosisikello	27
Kuvio 10: SWOT-analyysi yhdistys X:n tapahtumavuosisikellosta.....	32

Liitteet

Liite 1: Henkilöstöyhdistyksen kysely	42
---	----

Liite 1: Henkilöstöyhdistyksen kysely

1. Oletko osallistunut aikaisemmin [REDACTED] järjestämiin tapahtumiin?

Kyllä

Ei

2. Mitä virkistystapahtumia kulttuurin osalta toivoisit järjestettävän? (voit valita useamman vaihtoehdon ja seuraavassa kysymyksessä voit halutessasi avata tarkemmin vastausta)

Leffanäytöksiä

Leffalippuja

Konsertteja

Teatteri/musikaalikäynnit

Museo/taidenäyttelykäynnit

Sirkuskäynnit

Jäänäytökset

Linnanmäen rannekkeet

Muita tapahtumia (voit eritellä tarkemmin seuraavassa kysymyksessä)

3. Kerro tarkemmin toiveistasi kulttuuritapahtumiin liittyen?

4. Mitä virkistystapahtumia urheilun osalta toivoisit järjestettävän? (voit valita useamman vaihtoehdon ja seuraavassa kysymyksessä voit halutessasi avata tarkemmin vastausta)

- Lajikokeilut
- Viikoittainen vakivuoro (esim. salibandy)
- Turnaus (esim. jääkiekko/salibandy, ██████████ sisäinen eri paikkakuntien kesken)
- Liput eri peleihin/urheilutapahtumiin
- Keilaus tms.
- Muita tapahtumia (voit eritellä tarkemmin seuraavassa kysymyksessä)

5. Kerro tarkemmin toiveistasi urheilutapahtumiin liittyen?

6. Mitä virkistystapahtumia matkailun osalta toivoisit järjestettävän? (voit valita useamman vaihtoehdon ja seuraavassa kysymyksessä voit halutessasi avata tarkemmin vastausta)

- Laskettelureissu
- Risteily (esim. Viro/Ruotsi/lounasristeily Helsingissä)
- Sporttiviikonloppu esim. Vierumäellä tai vastaavassa paikassa
- Lähimatkailua (esim. Suomenlinna, lähisaaret)
- Muita tapahtumia (voit eritellä tarkemmin seuraavassa kysymyksessä)

7. Kerro tarkemmin toiveistasi matkailutapahtumiin liittyen?

8. [REDACTED] järjestää sekä kesäjuhlat että pikkujoulut. Mitä ohjelmaa/muuta kehitettävää ehdottaisit näihin tapahtumiin?

9. Ehdotuksia lasten joulujuhlien esiintyjästä?

10. Muuta palautetta tai kehitettävää [REDACTED] toimintaan liittyen?