

OPINNÄYTETYÖ

Nuorten työntekijöiden hyvinvointi

Hyvinvoinnin Iloa – hankkeen toimintasuunnitelma Paimion-Sauvon
4H- yhdistykselle

Julia Laine

Yhteisöpedagogin koulutus

(210 op)

11/2021

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi

Tekijät: Julia Laine

Opinnäytetyön nimi: Nuorten työntekijöiden työhyvinvointi – Hyvinvoinnin iloa – hankkeen toimintasuunnitelma Paimion-Sauvon 4H-yhdistykselle

Sivumäärä: 29 ja 8 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Tiina Heimo

Työn tilaaja(t): Paimion-Sauvon 4H-yhdistys

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää nuorten työntekijöiden työhyvinvointia Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksessä. Työn tuotoksena syntyi työhyvinvointia kehittävän hankkeen toimintasuunnitelma Paimion-Sauvon 4H-yhdistykselle. Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksellä on meneillään 94. toimintavuosi, ja se työllistää kymmeniä nuoria vuosittain. Kehittämistyön menetelminä toteutettiin kaksi kyselyä Turun seudun 4H-yhdistysten nuorille työntekijöille, sekä havainnoin yhdistyksen toimintaa vuosien 2018-2021 aikana. Saadun aineiston perusteella huomattiin työhyvinvoinnissa paljon kehitettävää, jolloin tein työhyvinvointia kehittävän hankkeen toimintasuunnitelman yhdistykselle.

Hankkeen avulla pystytään toteuttamaan Turun seudun 4H-yhdistysten toimihenkilöille työhyvinvoinnista kertovia seminaareja, sekä mahdollistamaan nuorten työntekijöiden lisäkoulutustautumista. Nuorille työntekijöille toteutetaan erilaisia tapahtumia työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Hankkeen toimintasuunnitelman kohderyhmänä ovat Turun seudun 4H-yhdistykset, johon kuuluu Paimion-Sauvon, Turun, Liedon, Maskun-Ruskon-Vahdon, sekä Naantalın 4H-yhdistykset.

Tämä on ensimmäinen kerta, kun työhyvinvointiin on kiinnitetty erityistä huomiota Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksessä. Hankkeen suunnittelun ja toteutuneiden kyselyiden, sekä havainnoinnin myötä on helppoa huomata sen suuri tarve.

Asiasanat: työhyvinvointi, hankesuunnittelu, yhdistys

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community educator

Author: Julia Laine

Title: A model of young employee's well-being for Paimio-Sauvo's 4H association – The Joy of well-being at work - HYI

Number of Pages: 29 and 8 attachment pages

Supervisor(s): Tiina Heimo

Commissioned by: Paimio-Sauvo's 4H association

The purpose of this thesis was to develop the well-being of young employees at Paimio-Sauvo's 4H Association. The output of the work was the action plan of a project called Hyvinvoinnin Iloa. It is made for the development of well-being at work for the Paimio-Sauvo's 4H association. The Paimio-Sauvo's 4H Association is in its 94th year of activity and it employs dozens of young people every year. As a development methods, two surveys were conducted for young employees of the 4H associations in the Turku region, and I observed the activities of the association during 2018-2021. Based on the received material, a lot of worries was noticed in well-being at work, in which case I made an action plan for the association to get started with a project that develops young employee's well-being at work.

With the help of the project, it will be possible to carry out seminars on well-being at work for the employees of the 4H associations in the Turku region, and to enable additional training for young employees. Various events are held for young workers to promote well-being at work.

The target group of the project is the 4H associations of the Turku region, which include the 4H associations of Paimio-Sauvo, Turku, Lieto, Masku-Rusko-Vahto, and Naantali.

This is the first time that special attention has been paid to well-being at work in the Paimio-Sauvo's 4H association. With the planning of the project and the actual surveys, as well as the observation, it is easy to notice its great need.

Well-being at work is an interaction between employees and the employer. All parties just need to be heard.

Keywords: well-being at work, project planning, association

SISÄLLYS

1	Johdanto.....	5
2	Yhdistyksen toiminta ja historia.....	7
	2.1 Yhdistyksen historiaa.....	7
	2.2 Yhdistyksen toiminta nykypäivänä.....	8
3	Tietoperusta	9
	3.1 Työhyvinvointi Suomessa.....	9
	3.2 Nuori työntekijä	11
	3.3 Työhyvinvoinnin merkitys nuorille työntekijöille	11
4	Kehittämistyön menetelmät.....	13
	4.1 Kyselyt.....	13
	4.2 Havainnointi.....	14
	4.3 Aineiston analyysimenetelmät	14
5	Tulokset ja analysointi.....	16
	5.1 Työhyvinvointikysely 2019	16
	5.2 Työhyvinvointikysely Turun seudun 4H-yhdistysten nuorille työntekijöille 2021 ...	21
	5.3 Havainnointi.....	23
	5.4 Johtopäätökset.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
6	Hyvinvoinnin iloa – HYI.....	25
	6.1 Hankkeen tavoitteet	25
	6.2 Hankkeen toimintasuunnitelma	26
	6.3 Hankkeen seuranta ja vaikuttavuus.....	28
7	Lopuksi.....	29
	LÄHTEET	31
	LIITTEET	33

1 JOHDANTO

Huonot työolot ja nuoriin työntekijöihin kohdistuvat liian suuret vaatimukset ovat johtaneet pahimmillaan työntekijöiden uupumiseen (Jansson, Kaisu 2021). Työhyvinvointia koetellaan varsinkin nuorten keskuudessa jatkuvasti, kun katsotaan uutistarjontaa koronavuosien aikana. Tästä käyttäytymismallista meidän on päästävä yhteiskuntana eroon, jotta huonosta työhyvinvoinnista ei tule uusi normi, varsinkaan nuorten keskuudessa. Työhyvinvoinnin ylläpito on mielestäni vakaa panos tulevaisuuteen.

Opinnäytetyöni tilaajana toimii Paimion-Sauvon 4H-yhdistys. Tein kyseiselle yhdistykselle kaksi työharjoittelua – syventävän työharjoittelun vuonna 2018 ja kehittävän työharjoittelun vuosien 2019–2020 aikana, ja toimin tällä hetkellä toiminnanjohtajan sijaisena elokuuhun 2022 asti.

Opinnäytetyöni aiheena on nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäminen Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksessä, sekä muissa Turun seudun 4H-yhdistyksessä. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi opinnäytetyöni tuotoksena suunnittelin hankkeen, jonka rahoittaa Aluehallintovirasto. Hanke on nimeltään Työhyvinvoinnin Iloa – HYI. Hankkeeseen sisältyy työhyvinvointiseminaareja toimihenkilöille ja nuorille työntekijöille, ensiapukursseja Turun seudun 4H-yhdistysten alueella.

Nuorten työntekijöiden työhyvinvointi huolestutti minua ja yhdistyksen sen aikaista toiminnanjohtajaa kehittävän työharjoitteluni alussa. Kävimme useita keskusteluita aiheesta, ja pohdimme, voisinko työharjoitteluni aikana kehittää työhyvinvointia nuorten keskuudessa esimerkiksi työpajatoiminnalla. Kesällä 2019 toteutin usean työhyvinvointia ylläpitävän työpajan muun muassa nuorten ohjaajien kesäleireillä, ja huomasin, ettei se ollut tarpeeksi. Yhdistyksen toimihenkilöiden kanssa asiaa pohdittua havahduimme siihen, ettei yhdistyksellä ole olemassa materiaalia ja resursseja, millä työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Näin syntyi idea suunnitella oma hanke työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja tällä tavoin rahoittaa yhdistyksen toimintaa samalla nuorten työhyvinvoinnista huolta pitäen.

Olen huomannut, että kolmannella sektorilla, eli esimerkiksi yhdistyksissä ja järjestöissä, työhyvinvoinnissa on parannettavaa. Olen ollut muutamassa yhdistyksessä harjoittelussa, tai vapaaehtoisena, ja jokaisessa on yhteisiä piirteitä työhyvinvoinnin saralla. Pienten toimialojen työnantajilla ei ole samanlaisia resursseja ylläpitää työntekijöidensä työhyvinvointia, kuten esimerkiksi kunnilla ja kaupungeilla. Yhteisöpedagogin yksi merkittävimmistä työllistäjistä on

kolmas sektori (Humak 2021), joten halusin perehtyä aiheeseen tarkemmin, sillä suurella todennäköisyydellä tulen itse myös työllistymään tälle sektorille tulevaisuudessa.

Opinnäytetyössäni esittelen suunnittelemani hankkeen toimintasuunnitelman, sekä sen toteutusta varten tehtyä kehittämistyötä. Kehittämistyöhön kuului nuorille työntekijöille suunnatut kyselyt sekä havainnointi Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksessä. Kyselyt toteutettiin sähköisesti, jotta kattavia vastauksia saataisiin mahdollisimman paljon tulosten analysoimiseksi. Kyselyjä oli alun perin vain yksi, mutta kysely laajennettiin keväällä 2021, koska halusin ottaa koronapandemian vaikutukset huomioon kehittämistyössäni. Kyselyni kohderyhmänä olivat:

- 1) Leirinohjaajat
- 2) Leiripäälliköt
- 3) 4H-yrittäjät ja
- 4) muut nuoret kesätyöntekijät.

Hankkeen tarkoituksena on luoda Turun seudun 4H-yhdistyksille nuorten työhyvinvoinnin malli, jota voidaan tulevaisuudessa toteuttaa työtä ohjatessa. Yhdistyksillä ei ole vielä vastaavaa mallia ja hankkeen avulla pystytään kartoittamaan kehityksen todellinen tarve, sekä muokkaamaan mallia yhdistyksen näköiseksi.

Hankkeen avulla pyritään selvittämään ”Millaista on nuorten työntekijöiden työhyvinvointi Turun seudun 4H-yhdistyksissä, ja mitkä ovat yhdistysten toimihenkilöiden resurssit sen ylläpitämiseksi?”, sekä luomaan kehitysehdotuksia ja yhdistyksen tarpeita vastaava malli tulevaisuutta varten.

2 YHDISTYKSEN TOIMINTA JA HISTORIA

Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksellä on meneillään 94. toimintavuosi. Yhdistyksellä on 144 nuorisojäsentä ja 59 aikuisjäsentä. Paimion ja Sauvon kunnat ovat yhdistyksen toiminta-alueita, ja niissä toiminta on jakautunut melko tasaisesti. Paimion-Sauvon 4H-yhdistys järjestää kerhotoimintaa, sekä monipuolista kurssitoimintaa säännöllisesti. Leirit, retket ja kilpailut ovat myös suuri osuus jokavuotisesta toiminnasta. Yhdistys työllistää nuoria muun muassa kerhonojajajiksi, tarjoiluavuksi, sekä satunnaisesti piha- ja siivoustöihin. (Paimion-Sauvon 4H-yhdistys 2021.)

2.1 Yhdistyksen historiaa

1900-luvulla 4H-toiminta käynnistyi ensimmäisenä Yhdysvalloissa vastauksena muun muassa nuorison huonovointisuuteen ja työttömyyteen. 4H-toiminta on rantautunut Suomeen 1900-luvun alussa yksittäisten henkilöiden vierailtua järjestön syntysijoilla, ja ymmärrettyään toiminnan tarpeen myös Suomessa. Ensimmäiset paikalliset 4H-yhdistykset on perustettu 1920-luvun puolivälissä. Silloin kyse oli kuitenkin maatalouskerhotoiminnasta, eikä 4H-aatteita varsinaisesti yhdistetty toimintaan, vaikka samaa työtä nuorison eteen tehtiin jo silloin (Paimion-Sauvon 4H-yhdistys).

Paimion-Sauvon 4H-yhdistys aloitti maatalouskerhotoiminnan vuonna 1926 ja täytti 90 vuotta vuonna 2016. Paimio oli yksi paikkakunnista, jossa kerhotoimintaa kokeiltiin Mannerheimin Lastensuojeluliiton ja Kansainvälisen Kasvatustoimiston johdolla. MLL:n Paimion osasto valitsi maatalouskerhovaliokunnan ohjaamaan toimintaa paikallisesti.

Kerhotoiminnan alkaessa kerholaisia kertyi ensimmäisenä toimintavuotena 36 ja vuonna 1928 heitä oli jo 232. Myöhemmin perustettiin Paimion maatalouskerhoyhdistys vuonna 1938.

1930-luvulla kerhotoiminta käynnistyi Sauvon ja Karunan kunnissa. Sauvolla, Karunalla ja Angelniemellä oli yhteinen neuvontatoimikunta 1960-luvulla, mutta Angelniemi jättäytyi yhteistyöstä liittyttyään Halikkoon vuonna 1969 (Paimion-Sauvon 4H-yhdistys).

2.2 Yhdistyksen toiminta nykypäivänä

Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksellä on nykypäivänä vuosittain noin 12-15 aktiivista kerhoa. Kerhot ovat suunnattu eri-ikäisille lapsille ja nuorille monipuolisen kerhotarjonnan takaamiseksi. Yhdistys tarjoaa erilaisia kursseja ja koulutuksia nuorison työttömyyden ehkäisemiseksi. Nuorille on tarjolla myös erilaisia tapahtumia ja retkiä, joilla pyritään saamaan Sauvon ja Paimion nuoria voimaan paremmin.

4H-liitto on myös aktiivisesti mukana erilaisissa vaihto-oppilasprojekteissa muun muassa Erasmus+ - ohjelman kautta. Paimion ja Sauvon nuorilla on myös mahdollisuus osallistua kansainvälisiin projekteihin, mutta nyt koronapandemian vallitessa maailmanlaajuisesti on vaihto-ohjelmia ollut ymmärrettävästi tarjolla vähemmän.

Paimion-Sauvon 4H-yhdistys työllistää aktiivisesti nuoria molemmilla paikkakunnilla. Kerhoihin ja leireille koulutetaan nuoria töihin säännöllisin väliajoin, sekä kesäisin yhdistys on mukana erilaisissa paikallisissa nuorten kesätyöllistämiprojekteissa. Kerhotoiminnan ohjaus voi olla nuorelle ensimmäinen kosketus työelämään, ja kaiken lisäksi vielä matalalla kynnyksellä.

3 TIETOPERUSTA

Työhyvinvointi ymmärretään laaja-alaisesti koko työyhteisön toimivuudeksi. Hyvinvoiva työyhteisö työskentelee tuottavasti ja työntekijät kokevat työn mielekkääksi. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työ tukee elämänhallintaa (Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä, TTL/EU Progress -rahoitusohjelma, 2009). Niistä hyötyy niin yksilö kuin organisaatiokin yhteiskuntaa unohtamatta. Työhyvinvoinnilla on lukuisia positiivisia vaikutuksia monesta näkökulmasta. Se parantaa omaa hyvinvointia, kohentaa kokemusta terveydentilasta, sekä helpottaa henkilöstönsaantia. Työhyvinvointi on osa johtamista ja hyvä johtaminen tuottaa työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

4H-liitto huolehtii toimihenkilöidensä työhyvinvoinnista melko hyvin muun muassa tuloskeskusteluiden ja toimihenkilöpäivien muodossa. 4H-liiton ohjeistukset nuorten työntekijöiden työhyvinvointiin ovat vähäiset. Toimihenkilöille tarkoitettussa sisäisessä verkossa on tarjolla paljon materiaalia ja linkkejä työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Varsinaisia käytäntömalleja liitolla ei kuitenkaan ole tarjota, mikä hankaloittaa toimihenkilöiden tekemää nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin kehitystä.

3.1 Työhyvinvointi Suomessa

Suomessa työhyvinvointia ylläpitää työntekijäkohtaisesti työnantajat, mutta maanlaajuisesti sitä tutkii ja kehittää työturvallisuuskeskus TTK. TTK on sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuslaitos. TTK on sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuslaitos. Se tutkii ja seuraa väestön hyvinvointia ja terveyttä. TTK toteuttaa myös työhyvinvointikortti- koulutuksia joiden tarkoituksena on saada aikaan erilaisia kehittämisprosesseja sekä lisätä yhteistyötä työpaikalla (Työturvallisuuskeskus 2021).

Pääsääntöisesti olemme onnekkaita, että työhyvinvoinnin tilanne Suomessa on niin hyvä. Jokaisella työnantajalla on edes jonkinlainen käsitys työhyvinvoinnin merkityksestä sekä siitä,

mitä se tarkoittaa. Työnantajilla ja työntekijöillä on mahdollisuus kouluttautua eri tahojen kautta.

Suomessa lainsäädännöllä pystytään turvaamaan työntekijöiden terveyttä turvallisuutta ja työhyvinvointia. Työturvallisuuslaki (738/2002) pyrkii parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi. Sillä pyritään myös ehkäisemään työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. Tässä yhteydessä tarkoitan myös työntekijän henkistä terveyttä fyysisen terveyden ja turvallisuuden lisäksi. Työturvallisuuslakia sovelletaan lähes kaikkeen työhön. Lain säännökset ovat yleispäteviä sillä sitä on sovellettava niin yksityisellä, kuin julkisella sektorilla. Työsopimuslaki velvoittaa, että työnantajan on pidettävä huolta siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään. Työsopimuslaki on työsuhdetta sääntelevä keskeisin säädös. Työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle erilaisia velvoitteita ja vastuita kuten työterveyshuollon järjestäminen ja toteutus.

Työturvallisuuslain lisäksi on olemassa työsuojelun valvonta- ja yhteistoimintalaki (44/2006), sekä työterveyshuoltolaki (1383/2001). Näiden lisäksi työhyvinvointia Suomessa edistää muun muassa tasa-arvolaki, yhteistoimintalaki, sekä yhdenvertaisuuslaki.

Olemme onnekkaita, että maassamme voimme kehittää työhyvinvointia. Suomessa meillä on työehtosopimukset ja muut lailliset ehdot, joita ei kaikissa maissa todellakaan ole. Joissain maissa ei voida edes puhua työnhyvinvoinnista ihmisoikeusrikkomuksien rinnalla. Suomessa voimme sanoa, että työ on paljon muutakin kuin taloudellinen pakko ja pelkkää suoritusta. Monelle työ on tärkeä arjen rytmittäjä, sekä linkki sosiaaliseen yhteisöön. Laadullisesti ja määrällisesti hyvin toteutettu ja järjestetty työ on työntekijälle mielekästä, sekä sopivan haastavaa ja suo työntekijälle onnistumisen kokemuksia.

Työhyvinvointia ei voi koskaan kehittää liikaa. Työyhteisöistä löytyy aina jotakin kehitettävää. Työhyvinvointia kokeva työntekijä tuntee, että työhön on mukava tulla ja sieltä on mukava lähteä. Työntekijä kokee olevansa arvostettu ja tarpeellinen työyhteisössä. Kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti sekä työpaikalla ollaan tietoisia siitä, miten eri tilanteissa menetellään.

3.2 Nuori työntekijä

Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta. 13-vuotias saa olla töissä, jos täyttää samana vuonna 14. 14-vuotias saadaan ottaa sellaiseen kevyeen työhön joka ei vahingoita hänen terveyttään tai aiheuta ongelmia koulunkäynnille. (Työsuojelu.fi 2021.) Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksen nuoret työntekijät ovat nuorimmillaan 13-vuotiaita kerhohjaajia.

Kerhohjaajien kanssa on mahdollista tehdä laillinen työsopimus nuoren iän takia, jolloin yhdistykset tekevät sopimuksen kerhohjaajana toimimisesta. Kerhohjaus on käytännössä vapaaehtoistyötä, josta yhdistys maksaa pienen korvauksen.

Kun nuori aloittaa työt, sen yhteensovittaminen perheen ja muun elämän kanssa saattaa tuottaa hankaluuksia. Suhde työn ja perheen välillä kulkeutuu molempiin suuntiin: kokemukset työpaikalta heijastuvat helposti kotioloihin ja kodin kokemukset puolestaan työhön. Parhaimmillaan työ tarjoaa nuorelle onnistumisen kokemuksia samalla, kun perhe tuo iloa ja rakkautta. Molemmat suhteet tuovat nuoren elämään omaa turvallisuuttaan. (Hannukkala Marjo & Heiskanen Tarja 2017.)

3.3 Työhyvinvoinnin merkitys nuorille työntekijöille

Töiden alkaessa työnantajan on pidettävä huoli siitä, että työpaikan tavat ja käytännöt tehdään heti alusta alkaen tutuiksi. Työpaikan pelisäännöt on tehtävä selväksi huolellisesti ja tarkasti, sillä työntekijän työturvallisuus vaatii työnantajalta huolellisuutta ja varovaisuutta. Perehdytyksessä on tultava ilmi myös työpaikan työterveyshuollon toiminta, työsuojelutoiminta, sekä luotamusmiestoiminta. Monet näistä käsitteistä ovat nuorelle vielä tuntemattomia, joten perehdytyksessä on hyvä selittää kaikki työelämän avainsanat auki.

Kuten aiemmin mainittu, työnteko saattaa olla nuorelle uusi asia elämässä. Siksi on erityisen tärkeää pitää huoli nuoren työhyvinvoinnista, jotta kokemus on positiivinen tulevaisuuden töitä varten. 13-vuotias nuori on vielä murrosiän siinä vaiheessa, että kritiikki ja kommentointi saattavat olla hankalia keskusteluita. Tottakai palautetta on annettava, vaikka se olisi negatiivista-kin, mutta nuorten työntekijöiden kohdalla tulisi pyrkiä vahvistamaan positiivisia kokemuksia työstä.

Työntekijän työhön liittyvää aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa kutsutaan työn imuksi. Työn imulla on useita positiivisia vaikutuksia niin yksilölle, kuin organisaatiolle. Sitä vahvistaa

vaihtelevat tehtävät, positiivinen vuorovaikutus työyhteisössä, myönteisen palautteen antaminen ja saaminen, sekä kiitoksen antaminen itselle ja muille. Nämä ovat asioita, joiden avulla voidaan vahvistaa positiivisesti nuorta hänen ensimmäisestä työkokemuksestaan. (Hannukkala ym. 2017.)

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Keräsin kehittämistyöhön aineistoa kahdella kyselyllä ja havainnoimalla Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksen toimintaa kehittävän työharjoitteluni aikana. Kävin säännöllisesti keskusteluita työhyvinvointiin liittyen yhdistyksen sen aikaisen toiminnanjohtajan kanssa, joissa yhdessä pohdimme syitä heränneille ongelmille. Kyselyt ovat toteutettu nuorille työntekijöille Turun seudun 4H-yhdistyksissä. Havainnointi on tapahtunut työharjoittelun aikana, sekä nyt hanketta käynnistettäessä syksyllä 2021.

4.1 Kyselyt

Kyselyillä voidaan hankkia aineistoa helposti. Menetelmässä kysymykset ovat laadittu valmiiksi kirjalliseen muotoon. Kyselyllä on mahdollista tavoitella suurempaa vastaajajoukkoa tai kerätä tietoa laajemmista ilmiöistä

Kyselyllä voidaan saada määrällistä (kvantitatiivista) tietoa tai laadullista (kvalitatiivista) tietoa. Määrällistä tietoa keräävät kyselyt ovat yleensä valmiiksi strukturoituja, jolloin vastaajilta pyydetään valintoja valmiiksi laadituista valikosta. Laadullista tietoa kerätään avoimilla kysymyksillä, joihin vastaaja voi itse muotoilla vastauksen haluamallaan tavalla. (Keski-Suomen museo 2021.) Määrällinen tieto on nopeammin käsiteltävää ja analysoitavaa kuin vapaaseen kirjalliseen ilmaisuun perustuva laadullinen tieto, mutta se ei anna välttämättä yhtä todenmukaisia vastauksia tarkasteltavaksi.

Halusin suunnata kyselyt vain nuorille työntekijöille, sillä koin, että heidän työhyvinvointiaan tulisi kehittää eniten. Aloin suunnittelemaan kyselyä sen perusteella, että mitä me halusimme yhdistyksessä selvittää. Nuorille työntekijöille suunnatut työhyvinvointikyselyt toteutettiin sähköisesti, mikä yleensä helpottaa nuorten vastaamista. Kyselyt löytyvät opinnäytetyön liitteistä (Liitteet 1 & 2). Paimio ja Sauvo ovat paikkakuntina molemmat hyvin pieniä, joten halusin mahdollistaa nuorille rehellisen palautteen anonyymeillä kyselyillä. Liian helposti rehellinen palaute jätetään kertomatta, sillä työkaverit tai työnantajat ovat tuttuja keskenään.

Kyselyihin vastattiin täysin anonyymisti ja kyselyt sisälsivät suurimmaksi osaksi monivalintakysymyksiä. Monivalintakysymysten vahvuutena on niiden helppous ja varsinkin nuorten kohdalla matalakynnyksisyys.

Anonyymeilla vastauksilla mahdollistin kyselyissä mahdollisimman totuudenmukaiset tulokset. Turun seudun 4H-yhdistysten nuorille työntekijöille toteutin kaksi kyselyä työhyvinvoinnin tilanteen kartoittamiseksi yhdistyksissä. Ensimmäinen kysely koski pääsääntöisesti nuoria kesätyöntekijöitä kesällä 2019. Toinen kysely laajennettiin kaikille Turun seudun 4H-yhdistysten nuorille työntekijöille keväällä 2021. Toinen kysely päätettiin toteuttaa koronapandemian vaikutusten huomioonottamiseksi sekä tilanteen tarkistamiseksi reilun vuoden jälkeen.

Molempiin kyselyihin vastattiin ahkerasti ja nuorille lähetettiin yksi muistutusviesti vastaamisesta. Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 24 nuorta ja myöhemmin toteutettuun 44. Olin yllätynyt vastausmäärästä, sillä on kuitenkin kyse pienistä yhdistyksistä, joissa aktiivisia nuoria ei ole paljoa enempää.

4.2 Havainnointi

Havainnointi eli observointi on tiedonkeruuta aistien avulla. Käytin havainnointia menetelmänä muun muassa kesäleireillä, joissa pidin työhyvinvointityöpajaa. Havainnointia käytetään erilaisissa tutkimusasetelmissä. Sen avulla saadaan tietoja ympäristöstä, henkilön tilasta, verbaalisesta ja nonverbaalisesta viestinnästä, ja muista erilaisista toiminnoista, tottumuksista ja taidoista. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2021.) Havainnointi tukee ihmisen rehellisyyttä, sen avulla pystytään selvittämään, että toimiiko ihminen niin, kuten on sanonut. Havainnointi antaa raakaa tietoa, ellei havainnoitavan ryhmän joukossa ole erittäin taitavia näyttelijöitä.

Havainnointia tein vuonna 2019 kesäleireillä, joiden työntekijöille kyselyt kohdistettiin, sekä yhdistyksen arjessa työharjoitteluni aikana. Koin saaneeni enemmän tietoa havainnoimalla, sillä nuorten kanssa käydyt keskustelut olivat äärimmäisen arvokkaita tutkimuksen kannalta.

4.3 Aineiston analyysimenetelmät

Kyselyiden tulokset analysoin kysymyskohtaisesti ja analysoin kaikkien kysymysten vastaukset erikseen. Kokosin myös muistiinpanoja kysymysten ja teemojen perusteella. Vastauksia ei ollut paljon, ja mielipiteet olivat melko yhteneviä nuorten keskuudessa, joten aikaa analysointi sujui hyvin. Kyselyissä suurin osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä, mikä tarkoittaa sitä, että niistä saamani tieto rajoittuu antamiini vastausvaihtoehtoihin. Tämä saattaa auttaa niin

sanottua tilastoharhaa, mutta tukenani on myös havainnointimenetelmä, millä pystyn varmistamaan kyselyn tulosten johdonmukaisuuden.

Toteutin kyselyn Google Forms -palvelun kautta, mikä mahdollisti valmiit visuaaliset kaaviot sekä monivalintakysymysten tulokset selkeästi koottuna. Avoimien kysymysten vastauksista yritin löytää mahdollisimman paljon yhteisiä piirteitä jaottelemalla niitä ryhmiin.

Opinnäytetyöni on kehittämistyön tuloksena syntynyt nuorten työhyvinvointia kehittävä hankesuunnitelma. Koko hankesuunnittelun ajan olen kerännyt muistiinpanoja ja oivalluksia ylös, jolloin hankkeen käynnistyttyä pystymme yhdistyksessä arvioimaan työhyvinvoinnin kehitystä tarkemmin. Olen analysoinut muistiinpanoja havainnoimisestani mahdollisimman tarkasti, sillä koen, että sain niistä eniten ajankohtaista tietoa.

Olen seuraavassa luvussa jaotellut mielestäni tärkeimmät ja merkityksellisimmät kysymykset vastauksineen kyselyn mukaisessa järjestyksessä.

5 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tässä luvussa esittelen kehittämistyöni keskeiset tulokset kyselyiden ja havainnoinnin osalta erikseen.

Yhdistys on tärkeä paikallinen työllistäjä paikkakuntien nuorille. Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksessä, sekä muissa Varsinais-Suomen 4H-yhdistyksissä on huomattu työhyvinvoinnin kehittämisen tarve jo aiemmin.

Jotta työhyvinvoinnin tilanteesta on saatu kehitettävä arvio, on tehty paljon taustatyötä. Ensimmäinen nuorten ohjaajien työhyvinvointia kartoittava kysely on tehty heinäkuussa 2019. Kyselyyn vastanneet olivat nuoria ohjaajia, ja kesätyöntekijöitä Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksen viiden päivän mittaisella telttaleirillä. Kyselyyn vastattiin seitsemän vuorokauden sisällä leirin päättymisestä.

Kyselyssä kävi ensimmäisen kerran selkeästi ilmi nuorten ohjaajien työhyvinvointiin liittyviä ongelmia. Ongelmia ilmeni muun muassa työilmapiiristä, sekä työtehtävien ohjeistuksista leirin aikana.

Maaliskussa 2021 toteutettiin toinen työhyvinvointikysely Turun seudun 4H-yhdistysten nuorille ohjaajille ja työntekijöille. Kyselyyn vastasi 44 nuorta kaikista hankkeen yhdistyksistä. Kyselyn avulla kartoitettiin yhdistysten nuorten hyvinvoinnin laatua, sekä arviota heidän jaksamisestaan. Kyselyssä otettiin myös huomioon Covid 19 -pandemian vaikutus nuorten hyvinvointiin.

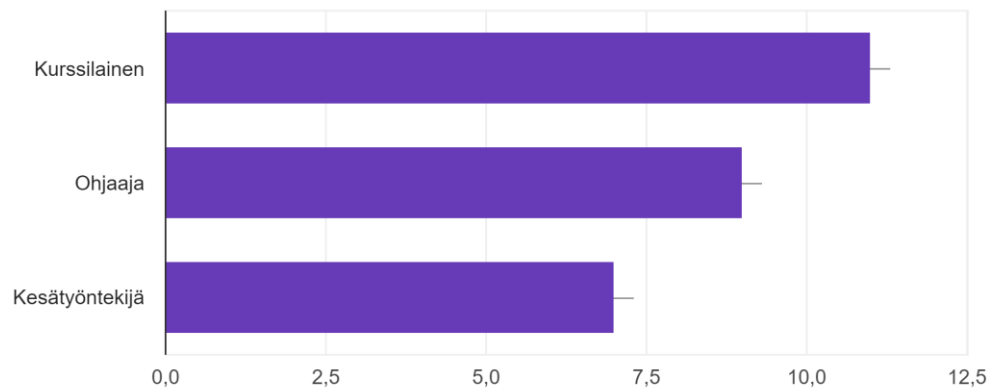
Näiden kyselyiden, sekä useiden Turun seudun 4H-yhdistysten toiminnanjohtajien kanssa käytyjen keskusteluiden nojalla päätettiin tehdä työhyvinvoinnin kehittämistä laajempi projekti suunnitteleamalla sen ympärille kattava hanke.

5.1 Työhyvinvointikysely 2019

Ensimmäisessä kyselyssä oli yhteensä 11 kysymystä, joista kaksi olivat avoimia kysymyksiä (Liite 1). Kyselyssä kurssilaisilla tarkoitetaan leirinohjaajia, jotka ovat töissä ensimmäistä kertaa.

Mikä oli roolisi leirillä?

24 vastausta



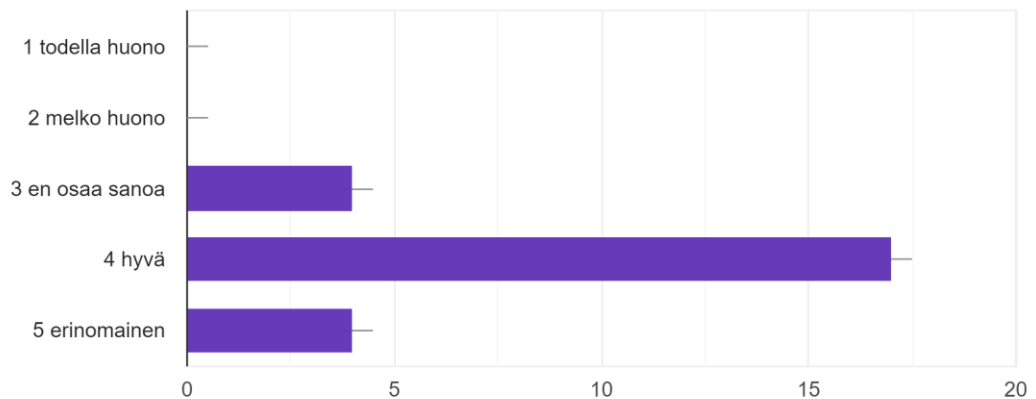
Kuvio 1. Vastaajien roolien jakauma.

Kyselyyn vastasi 24 nuorta eli lähes kaikki Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksen kesätyöntekijät tuona kesänä. Eniten oli kurssilaisia, joten suurin osa vastauksista tulivat heiltä. Koin tämän eron vain positiiviseksi asiaksi, sillä he ovat saaneet ensikäsityksen yhdistyksen työhyvinvoinnista. He ovat myös niitä nuoria, jotka olivat kyselyä tehdessä saaneet viimeisimmän perehdytyksen yhdistyksessä. Muuten vastaajien roolit jakautuivat tasaisesti.

En kokenut tärkeäksi kysyä nuorilta heidän sukupuoltaan, sillä en koe, että työhyvinvointi on kyseisellä toimialalla riippuvainen nuoren sukupuolesta. Tiedostan kyllä, että esimerkiksi naisiin kohdistuva epäoikeudenmukaisuus on ongelma joillain toimialoilla, mutta nuorten onneksi 4H-yhdistyksissä sukupuoleen kohdistuva syrjintä on olematonta.

Millaisena arvioisit leirin ilmapiirin?

24 vastausta

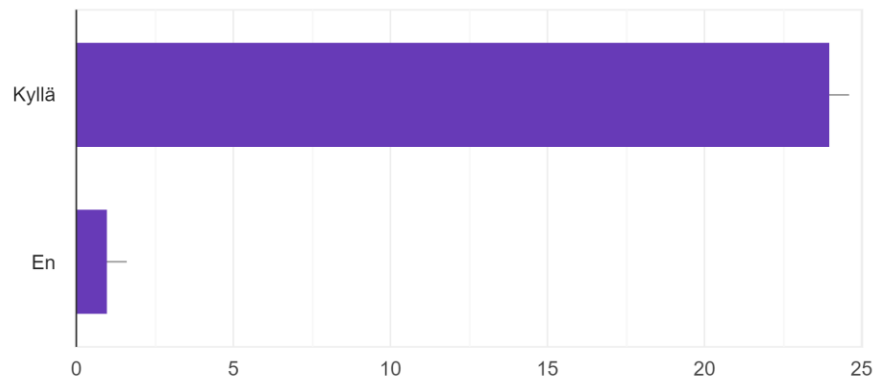


Kuvio 2. Leirin ilmapiirin arvioinnin tulokset.

Kyselyyn vastaajia pyydettiin arvioimaan ilmapiiriä siltä leiriltä, missä he olivat olleet. Tämä kysymys antoi positiivisen vaikutelman kesäleirin ilmapiiristä. Tämän kysymyksen jälkeen vastaajilla oli mahdollisuus tarkentaa vastaustaan tekstikentällä. Avoimia vastauksia tuli tähän kysymykseen yhteensä 17, joista lähes jokaisessa perusteltiin, että kesätyöntekijöiden välinen ilmapiiri oli oikein loistava, mutta ohjaajien väliset erimielisyydet vaikuttivat ilmapiiriin. Vastauksissa oli myös kommentteja aikuisten, eli yhdistysten toimihenkilöiden käytöksestä ohjaajien keskuudessa. Yhtenevät ohjeistukset, sekä vastuut eivät olleet ennalta määritettyjä, mikä hämmensi nuoria työntekijöitä huomattavasti. Osa vastanneista nosti myös esiin perehdytyksen puutteellisuuden. Nämä olivat ensimmäisiä ongelmia, mitkä herättivät kehityksen tarpeen Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksessä.

Saitko tarvittaessa tukea muilta ohjaajilta tai työntekijöiltä?

24 vastausta

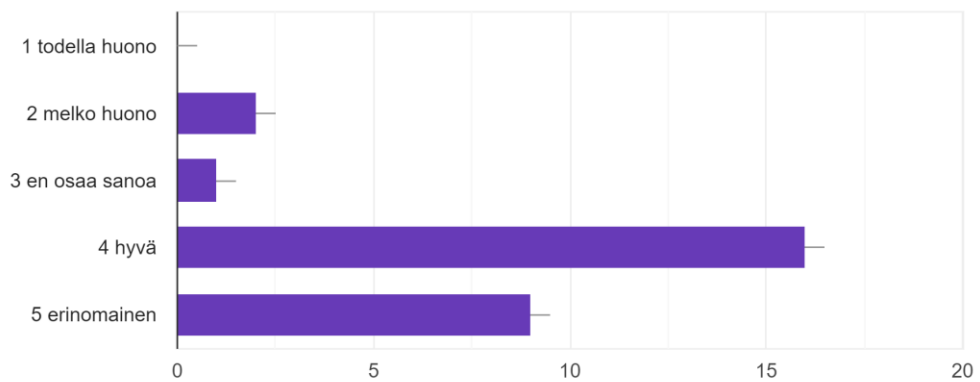


Kuvio 3. Nuorten kokemus työkavereiden välisestä tuesta. Tässä ei tarkoiteta työnantajia.

Kesätyöntekijöiltä kysyttiin motivaation ja jaksamisen tasoa leirin alussa ja leirin lopussa. Erot vastausten välillä olivat huomattavia.

Miten arvioisit oman motivaatiosi ja jaksamisesi leirin alussa?

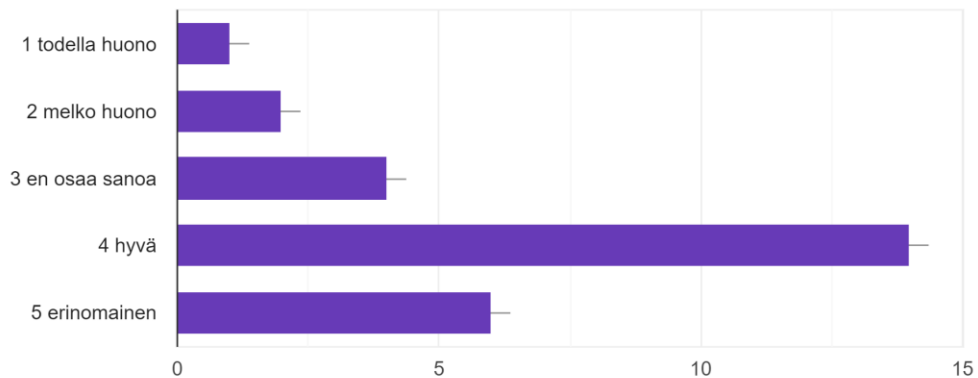
24 vastausta



Kuvio 4. Kesätyöntekijöiden motivaation ja jaksamisen arviointi leirin alussa.

Miten arvioisit oman motivaatiosi ja jaksamisesi leirin lopussa?

24 vastausta

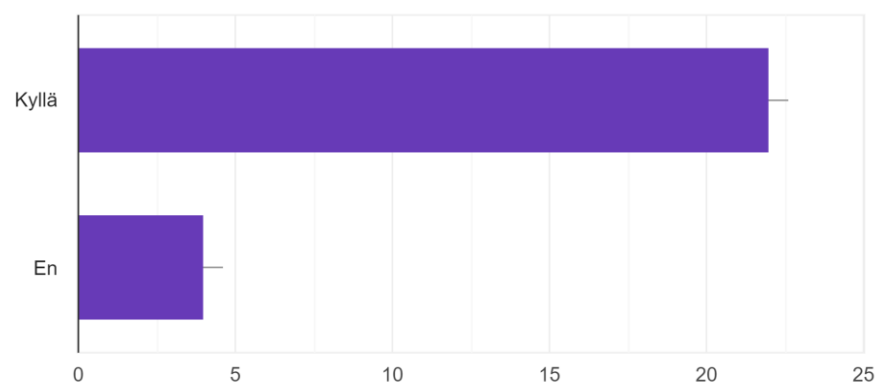


Kuvio 5. Kesätyöntekijöiden motivaation ja jaksamisen arviointi leirin lopussa.

On täysin luonnollista, että viikon mittaisen leirin jälkeen nuori saattaa olla väsynyt. Olin mukana leirillä havainnoimassa toimintaa ja huomasin, että motivaation puute johtui eri syistä. Keskusteltuani muutaman nuoren kanssa yhteiseksi ongelmaksi muodostui informaatiokatkokset sekä puutteelliset tiedot leirin vastuuhenkilöistä. Leirin alussa kerroin nuorille kesätyöntekijöille olevani tukena leirin aikana, sekä havainnoimassa toimintaa leirillä. Suurin huoli oli perehdytyksen puutteellisuus, sekä vastuutehtävien epätasainen ja epäselvä jakauma yhdistysten toiminnanjohtajien välillä.

Saitko tarpeeksi perehdytystä työtehtävääsi?

24 vastausta



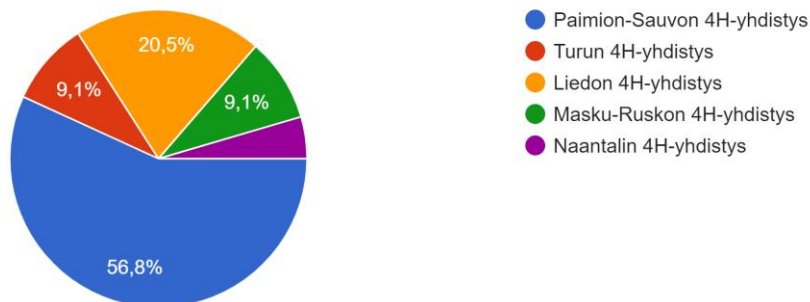
Kuvio 6. Kyselyssä kysyttiin nuorten saamista perehdytyksestä.

Kuten mainitsin aikaisemmassa luvussa, nuorten perehdytys, varsinkin ensimmäiseen työtehtävään, on äärimmäisen tärkeää. Tämän kysymyksen vastaus huoletti toimihenkilöitä suuresti. Nostin tämän esille ensimmäisessä keskustelussa, jossa kyselyn vastauksia käsiteltiin toimihenkilöiden kanssa. Keskusteluita käytiin useita, ennen kuin päätin ryhtyä suunnittelemaan yhdistykselle omaa hanketta tätä varten.

5.2 Työhyvinvointikysely Turun seudun 4H-yhdistysten nuorille työntekijöille 2021

Kevään 2021 kysely oli tarkoitettu kaikille nuorille työntekijöille Turun seudun 4H-yhdistyksissä. Kyselyyn vastasi yhteensä 44 nuorta (Liite 2).

Missä yhdistyksessä toimit pääsääntöisesti?
44 vastausta



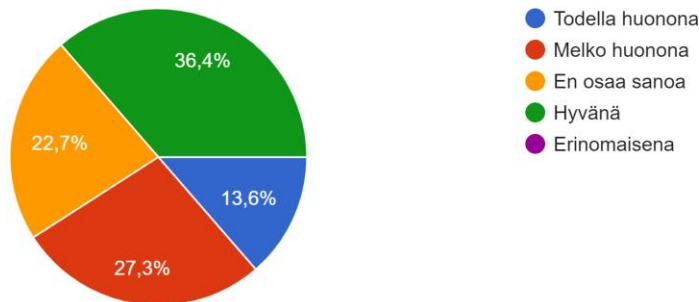
Kuvio 7. Vastanneiden nuorten jakauma kyselyyn osallistuneiden yhdistysten välillä.

Kyselyyn vastanneista nuorista työntekijöistä 72 % oli kerhonohjaajia. Kerhonohjaajia kaikissa yhdistyksissä on varmasti eniten, sillä se työllistää nuoria läpi vuoden 13-vuotaasta ylöspäin.

Nuorilta pyydettiin arvioimaan yhdistyksen ilmapiiriä, ja 40 % vastanneista koki sen erinomaisena, 40 % hyvänä ja 20 % eivät osanneet sanoa. Yhdistyksen ilmapiiri on yleensä 4H-yhdistyksissä suurin motivaattori työn jatkuvuudelle, sillä varsinkin samanikäisistä työkavereista tulee helposti todella läheisiä ystäviä.

Millaisena olet kokenut motivaatiosi ja jaksamisesi Covid 19-pandemian aikana?

44 vastausta

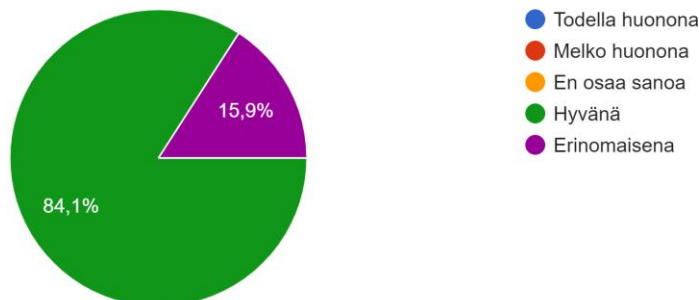


Kuvio 8. Nuorten arviointi motivaatiostaan ja jaksamisestaan koronapandemian aikana.

Koronapandemian aikana kerhoja jouduttiin lakkauttamaan rajoitusten vuoksi kaikissa yhdistyksissä. Tämä näkyi myös avoimessa kysymyksessä, jossa pyydettiin perustelemaan vastausta. Nuoret kertoivat koulun olevan ongelmallista etäyhteyksien takia, sekä karanteenit vaikuttivat kaverisuhteisiin.

Millaisena olet kokenut motivaatiosi ja jaksamisesi ennen Covid 19-pandemiaa?

44 vastausta

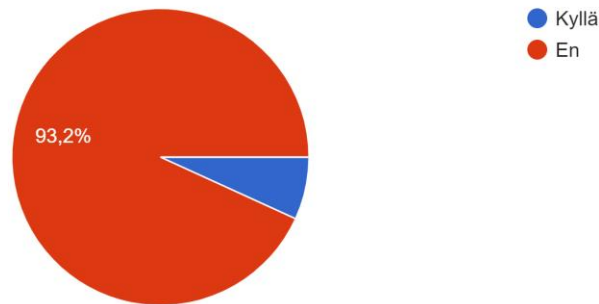


Kuvio 9. Nuorten arviointi motivaatiostaan ja jaksamisestaan ennen koronapandemiaa.

Tämä ei tullut kenellekään yllätyksenä, kun kävimme koronapandemiaan liittyviä kysymyksiä läpi. Väsymys ja turhautuneisuus näkyi nuorissa, ja myös yhdistysten toimihenkilöissäkin. Motivaatio ja jaksaminen olivat koetukselle keväällä 2021, mutta onneksi voimme nyt syksyllä jo todeta, että tilanne on yhdistyksissä helpottunut. Kerhot on saatu käynnistettyä, eikä yhdistysten taloudellinen tilanne ole enää yhtä haastava.

Oletko nähnyt, tai kokenut syrjintää työntekijöiden keskuudessa?

44 vastausta



Kuvio 10. Nuorten kokemus syrjinnästä yhdistyksissä.

Kyselyssä kysyttiin nuorten kokemusta syrjinnästä. Vastaus yllätti positiivisesti, sillä olin havaintojeni perusteella saanut eri käsityksen vuotta aiemmin. Toisaalta koronan takia yhdistyksen nuoret työntekijät eivät olleet laisinkaan tekemisissä keväällä 2021, joten syrjinnän kokemuksetkin olivat varmasti pienemmät.

Viimeisenä kysymyksenä oli ”Mitä olisi mielestäsi tärkeä kehittää 4H-yhdistysten työntekijöiden työympäristössä?” ja se sai yhteensä 18 vastausta 44:stä. Suurin osa vastauksista sisälsi toiveita yhteisistä tapaamisista, mikä on ymmärrettävää, mutta harmillista, sillä yhdistyksessä emme voineet rajoituksille tehdä mitään. Edelleen tähänkin kysymykseen vastattiin perehdytyksen puutteellisuuden nimissä.

5.3 Havainnointi

Havainnoimalla Paimion-Sauvon 4H- yhdistyksen työympäristöä sain kerättyä itselleni laajan tietoperustan hankesuunnittelua varten. Olen itse käynyt Työturvallisuuskeskus TTK:n toteuttaman työhyvinvointikorttikoulutuksen, jonka avulla pystyin kiinnittämään erityistä huomiota oikeisiin asioihin.

Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksessä nuorten työtä ohjataan hyvin, mutta perehdytyksessä ja työtehtävissä on vielä kehitettävää. Nämä asiat olivat ympyröitynä muistiinpanoissani.

Työhyvinvointi kuuluu osaksi johtamista. Töiden alkaessa nuorten työhyvinvoinnista huolehditaan kyllä kohtalaisesti, mutta yhdistyksissä ei olla perillä työhyvinvoinnin merkityksestä ennen työsuhteen alkua. Pehdytyksen tärkeyttä ei ehkä ymmärretä, ja täten se vaikuttaa monen nuoren mielestä puutteelliselta. Myöskään työhyvinvointia mitata työyhteisössä millään tavalla.

Paimion-Sauvon 4H-yhdistyksen työilmapiiri on havaintojeni perusteella hyvä. Työilmapiiriin liittyviin ongelmiin päästään siinä vaiheessa, kun Turun seudun 4H-yhdistykset alkavat teemmään tiiviimpää yhteistyötä. Suurin ongelma tässä on se, etteivät nuoret tiedä kenen ohjeita noudattaa varsinkaan silloin, kun yhdistysten toimihenkilöiden väliset ohjeistukset eroavat toisistaan huomattavasti. Tämä pystytään usein selittämään puhtaasti sillä, että toiminnanjohtajien työajat ovat todella tiukat työtehtäviin nähden. Voi olla, että toimihenkilöiden välisiin pelisääntöihin ei ole aikaa keskittyä, mutta hankkeen avulla tähän pystymme vaikuttamaan resurssien lisäämisellä.

Olin iloinen siitä, etteivät nuoret kertoneet minulle henkilökohtaisesti tilanteista, joissa olisi tapahtunut erityisemmin työyhteisön sisäistä syrjintää tai kiusaamista. Tähän puolestaan vaikuttaa varmasti se, mitä aiemmin mainitsinkin nuorten välisistä suhteista. Todella monet nuorista työntekijöistä ovat hyviä ystäviä keskenään. Ongelmat syrjinnän tai kiusaamisen suhteen nousevat esille vasta silloin, kun eri yhdistysten työntekijät kohtaavat työtehtävissään, kuten esimerkiksi leireillä.

6 HYVINVOINNIN ILOA – HYI

Opinnäytetyöni tuotoksena syntyi Hyvinvoinnin iloa- hankehakemus ja hankesuunnitelma. Hyvinvoinnin Iloa on aluehallintoviraston rahoittama työhyvinvointia kehittävä hanke Paimion-Sauvon 4H- yhdistyksessä. Sen kokonaiskesto on 18 kuukautta ja se pitää sisällään useita työnantajia kouluttavia seminaareja, sekä työhyvinvointitapahtumia nuorille.

Hankkeen kautta luodaan nuorille ohjaajille motivaation, jaksamisen, sekä työhyvinvoinnin malli, jonka avulla taataan nuorelle tasapainoinen ja hyvinvoiva työkokemus 4H-yhdistyksen työympäristössä tulevaisuudessakin.

Yhdistyksien nuorille ohjaajille on tarjottu vain vähän työhyvinvointitoimintaa resurssien puutteiden takia. Hankkeen myötä mahdollistetaan työhyvinvoinnin kehittäminen työhyvinvointitapahtuman tai -toiminnan muodossa.

Hankkeen myötä järjestetään koulutuksia ulkopuolisilla kouluttajilla, jolloin annetaan nuorille mahdollisuus oppia lisää aiheesta, tutustua omiin rajoihinsa ja työelämän haasteisiin. Se, että jokainen työyhteisön jäsen voi vaikuttaa sekä omaan, että työyhteisön hyvinvointiin, on tärkeä tieto oppia. Hankkeen kokonaiskestossa on otettu huomioon Covid-19 – pandemian vaikutukset muun muassa koulutusten järjestämiseen. Hankkeen alkuperäinen suunniteltu kesto oli 12 kuukautta, mutta venyimme sitä varmuuden vuoksi, jos rajoitukset asetetaan taas voimaan ensi keväänä.

6.1 Hankkeen tavoitteet

Hankkeen tavoitteena on luoda Paimion-Sauvon 4H-yhdistykselle toimiva nuoren ohjaajan motivaation, jaksamisen ja työhyvinvoinnin malli. Mallia käytettäisiin jatkuvasti yhdistyksessä nuorten työhyvinvoinnin takaamiseksi, ja sen myötä osallistuvat nuoret oppivat työhyvinvoinnin tärkeydestä.

Hankkeen myötä järjestettävät koulutukset ja työhyvinvointitoiminta edesauttavat nuorten oppimista. Työhyvinvointi on nuoren tulevaisuuden ja työllistymisen kannalta erittäin tärkeä aihe, josta on syytä keskustella ja kerätä lisää tietoa. Työhyvinvointiin liittyvistä ongelmista ja haasteista tulisi keskustella jo varhain työelämään siirtymisen jälkeen.

Hankkeen aikana otetaan käytäntöön sosiaalisessa mediassa toteutettava HYI-päivystys. Päivystyksiä toteutetaan kerran kuukaudessa, jolloin yhdistysten Instagram-tileillä on työntekijä paikalla kahden tunnin ajan. Yksityisviestien kautta nuoret voivat olla yhteydessä työntekijöihin ja puhua avoimesti työhönsä liittyvistä ongelmista. Nuorille tarjotaan mahdollisuus vertaistukeen ja avoimeen kommunikaatioon.

Hankkeen tavoitteita ovat työhyvinvoinnin merkityksen tietoisuuden lisääminen, jatkuvan kommunikoinnin ja vertaistuen mahdollisuus sosiaalisen median kautta sekä työhyvinvointiin liittyvien ongelmien ehkäiseminen tulevaisuudessa. (Sosiaali – ja terveysministeriö 2021.)

6.2 Hankkeen toimintasuunnitelma

Nuoren mielenterveys on työkyvyn ja tulevaisuuden kannalta erityisen tärkeä asia, joten sitä tulisi yhdistyksissä kehittää.

Yhdistyksessä olevat nuoret työntekijät ovat keskimäärin 14–17-vuotiaita. Tuossa iässä koulu on suurimpana osana arkea, sekä nuoren mielenterveys on murrosiän myötä koetuksella, eikä heillä ole välttämättä vielä paljoa kokemusta työelämästä eikä koulutustakaan alalle. Mikä tahansa, pienikin, ylimääräinen koulun lisäksi suoritettava työ kuormittaa nuoren jaksamista huomattavasti.

Hyvä perehdyttäminen onkin erityisen tärkeää, jotta työt sujuvat turvallisesti ja tuottavasti ja työstä muodostuu kaikille osapuolille hyvä kokemus. Joillekin ohjaajan työ saattaa olla ensimmäinen palkallinen tehtävä, mitä elämässään tekee. Ensimmäinen työkokemus on nuorelle työelämään siirtymisen kannalta todella tärkeää. Positiivinen kokemus vaikuttaa nuoren tulevaisuuteen työllistymisen kannalta positiivisesti, ja negatiivinen kokemus tietenkin negatiivisesti. Tällä hetkellä yhdistyksellä ei ole varsinaisia käytäntöjä nuorten ohjaajien työhyvinvoinnin takaamiseen.

Hankkeella on neljä painopistettä, joihin keskitytään 18 kuukauden aikana. Nämä ovat työhyvinvoinnin merkityksen kasvattaminen nuorten keskuudessa Turun seudun 4H-yhdistyksissä, nuorten vapaaehtoisen kouluttautumisen lisääminen työhyvinvoinnin teemalla, työhyvinvoinnin laadun takaaminen tulevaisuudessa Turun seudun 4H-yhdistyksissä sekä vertaistuen ja kommunikoinnin lisääminen kehittämällä yhdistyksien toimintaa nuorten kanssa.

Hanke käynnistyy lokakuussa 2021 ohjausryhmän järjestäytymiskokouksella. Syksyn 2021 agendana on pääosin yhteistyösopimusten laatiminen sekä hankkeen sisällön suunnittelu. Yhteistyösopimukset on solmittava heti hankkeen alussa yhteistöiden takaamiseksi. Yhteistyökumppaneita voi mahdollisesti olla alustavien neuvottelujen mukaan Suomen Mielenterveysseura, Suomen Punainen Risti tai historiaa kunnioittaen Mannerheimin Lastensuojeluliitto.

Kuten mainittu, varsinainen toiminta käynnistetään lokakuussa 2021 ohjausryhmän ensimmäisellä kokouksella. Kokouksessa kartoitetaan hankkeen käynnistysvaiheen tilanne toteutukseen osallistujien ja aikataulun tiimoilta, sekä pohditaan pandemian vaikutuksia yhdistyksissä. Lokakuun aikana aletaan myös suunnittelemaan konkreettista sisältöä tuleviin henkilökunnan koulutuksiin.

Lukuvuoden 2021–2022 aikana tarkoitus on kouluttaa yhdistysten henkilökuntaa, jotta hankkeen myötä valmistuva toimintamalli olisi mahdollisimman ammattitaitoinen. Ensimmäinen työhyvinvointiin liittyvä koulutus yhdistysten henkilökunnalle järjestetään alkuvuodesta vuonna 2022, joten koulutuksen suunnittelu on suuressa roolissa koko syksyn ajan. Toinen henkilökunnalle suunnattu koulutus toteutetaan talven aikana sisältäen nuorilta työntekijöiltä syksyllä esille tulleita teemoja. Nuorten työntekijöiden kouluttaminen käynnistyy vasta toukokuussa 2022.

Kevään aikana kerätään myös palautetta henkilökunnan koulutuksen osallistuneilta työntekijöiltä toiminnan kehittämiseksi - mitä ajatuksia ensimmäinen koulutus on herättänyt?

Tammikuussa 2022 aloitetaan nuorten työhyvinvointikoulutusten suunnittelu. Maaliskuussa 2022 ohjausryhmä kokoontuu toisen kerran. Kokouksessa kartoitetaan hankkeen tilanne, sekä käydään läpi palautteita koulutuksista. Ohjausryhmä kirjoittaa yhdessä väliraportin toiminnan kehittämiseksi, sekä hankkeen toiminnan seuraamiseksi.

Kevään 2022 aikana suunnitellaan ja toteutetaan kesätyöntekijöiden työhyvinvoinnin takaamista koulutusten tai työhyvinvointitapahtumien muodossa. Toukokuussa kerätään myös henkilökunnalta palautetta hankkeen vaikutuksiin ja sisältöön liittyen. Toukokuussa järjestetään nuorille muun muassa kaksipäiväinen työhyvinvointiseminaari leirimuodossa, allekirjoitetaan työ sopimuksia sekä aloitetaan kesätyöhön perehdyttäminen.

Ensimmäiset kesätyöt alkavat kesäkuussa 2022, ja täten myös kerätään palautetta nuorilta työntekijöiltä kyselyn muodossa, kuten ennen koronapandemiaa järjestetyillä leireillä. Kesällä keskitytään ohjaamaan kesätyöntekijöitä.

Elokuussa 2022 panostetaan palautteen keruuseen kesätyöntekijöiltä. Syksyllä järjestetään työhyvinvointitapahtuma kaikille kesän työntekijöille. Elokuussa keskitytään siis työkokemuksesta saatuun palautteeseen, sekä työhyvinvointitoiminnan toteutukseen.

Loka-marraskuussa ohjausryhmä tekee yhteenvetoa vuoden tapahtumista, sekä laatii raportin hankkeesta kokonaisuudessaan. Hankkeen kesto, toiminnan sisältö, sekä hankkeesta saatu hyöty ovat keskeisimpiä teemoja raportissa. Raportissa mitataan myös työhyvinvointimallin vaikutusta yhdistysten työntekijöihin hankkeen aikana vertailemalla muun muassa hankkeen aikana saatuja kyselytuloksia. Ohjausryhmä kokousta kolmannen ja viimeisen kerran loppuvuoden aikana, sekä pohtii yhdistysten ja hankkeen jatkoa työhyvinvoinnin kannalta.

Joulukuussa järjestetään hankkeen lopetustapahtuma.

6.3 Hankkeen seuranta ja vaikuttavuus

Hankkeen aikana toteutetaan useita kyselyitä toiminnan vaikuttavuuden seuraamiseksi. Näkökulmaa otetaan niin henkilökunnalta, kuin nuorilta työntekijöiltäkin. Vastaukset tullaan myös kirjaamaan hankkeen päätyttyä ohjausryhmän laatimaan raporttiin.

7 LOPUKSI

Kehittämistyön jälkeen voidaan todeta, että suunniteltu hanke tulee yhdistyksissä tarpeeseen. Hankkeen aikana toteutetaan lisää kyselyitä kehityksen kartoittamiseksi sekä kyselyt suunnataan myös toimihenkilöille. Hankkeen aikana ohjausryhmä pitää huolen siitä, että hanke etenee suunnitellusti.

Kolmannen sektorin työllistävä vaikutus on viime vuosina kasvanut huomattavasti. Kolmas sektori työllistää erityisesti nuoria ja työttömänä olleita työntekijöitä. Työsuhteet kestävät pääasiassa sen aikaa, kun toimiva järjestö saa siihen tarvittavaa rahallista tukea, eli työsuhteet ovat määräaikaista. (Kansalaisyhteiskunta.fi 2021.) Sektorin toiminnassa varsinkin 4H-yhdistyksissä on mukana paljon vapaaehtoisia palkattomia työntekijöitä, joiden työhyvinvointi on aivan yhtä tärkeää. Työhyvinvointi on työnantajan ja työntekijän yhteistyötä. Hyvinvoinnin iloa – hankkeella annetaan Turun seudun 4H-yhdistyksille työvälineet työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tuloksellinen työyhteisö on monen tekijän summa. Siihen vaikuttaa muun muassa työyhteisön ilmapiiri, vuorovaikutus ja muut sovitut toimintatavat. (Työterveyslaitos 2021.) Hyvinvoivassa työyhteisössä ilmapiiri on kannustava ja myönteinen, sekä erilaiset näkemykset työstä ovat rikkautta.

Hankkeen avulla toteutetaan useita koulutuksia ja seminaareja. Osaamisen kehittäminen on mielestäni yksi suurimmista organisaation tärkeimmistä inhimillisistä menestystekijöistä. Lisäkoulutautumisen avulla tuomme yhdistykseen uusia resursseja sekä ydinosaamista, mitä vaaditaan kaikilta työntekijöiltä ja varsinkin kaikilta esihenkilöiltä.

Tulevaisuuden haasteet ja toimintaympäristön muutokset tulevat johtamaan uusiin tarpeisiin yhdistyksissä. Silloin toimintaa tulee arvioida uudelleen ja soveltaa tätä työhyvinvoinnin mallia sen mukaisesti. Osaamista tulisi kehittää yhdistyksessä tavoitteellisesti sekä tunnistaa ongelmia työhyvinvoinnissa herkemmin. Muutokset ovat osa työpaikan arkea ja ne voivat olla organisaation sisäisiä, tai toimintaympäristön muutoksia. Koronapandemia on tällä hetkellä loistava esimerkki tällaisesta muutoksesta.

Perehdyttäminen on työnantajan vastuulla mutta hän tarvitsee myös tukea omalta organisaatiolta onnistuakseen työssään ja voidakseen hyvin. Hyvinvoiva työnantaja pystyy perehdyttämään uudet työntekijät perusteellisesti.

Jokaisen työyhteisön työhyvinvointia voi aina kehittää vielä paremmaksi, mitä se tällä hetkellä on. Jokaisella toimijalla on erilaiset tehtävät kehityksessä, ja niitä kaikkia tulisi hyödyntää kehittämisen suunnittelussa ja vastuiden määrittämisessä. Työyhteisön kaikki jäsenet voivat edistää tai haitata yhteishenkeä omalla toiminnallaan. Yksilö voi vaikuttaa monin tavoin oman työn hyvinvointiinsa sekä hyvinvointiinsa vapaa-ajalla.

Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa. Työyhteisön työhyvinvointia ja ilmapiiriä voi kehittää monella tavalla, kuten luomalla yhteisiä ja vuorovaikutusta helpottavia pelisääntöjä. Työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseksi ei tarvitse olla valmis suunnittelemaan kokonaista hanketta vaan sitä voi kehittää myös pienin askelin. Kehittämällä työn sujumisen perustekijöitä voidaan vaikuttaa huomattavasti työyhteisön toimivuuteen varsinkin yhdistyksissä, joissa työllistetään paljon nuoria työntekijöitä. Näitä perustekijöitä ovat muun muassa toimenkuvien selkeys ja perustehtävän sujuvuus, työjärjestelyt sekä palautteen antaminen.

LÄHTEET

- Mäkinen, Rätty 2016. Työhyvinvointikortti-koulutuksesta suuntaa kehittämiseen - koulutusaineisto (4. painos). Helsinki: Painojussit Oy.
- Nikkilä, Matti 2013. Avaimet työelämään. Oulu: Veltor Oy
- Hannukkala Marjo & Heiskanen Tarja ym. 2017. Mielenterveys elämäntaitona – mielenterveyden ensiapu 1 (3. painos). Tallinna: Suomen mielenterveysseura
- Paimion-Sauvon 4H-yhdistys 2021. Yhdistyksen historiaa. Viitattu 15.10.2021. <https://paimio-sauvo.4h.fi/yhdistys/yhdistyksen-historiaa/>
- Suomen 4H-liitto. Järjestön toiminta. Viitattu 19.10.2021. <https://4h.fi/4h-jarjestona-2/jarjeston-toiminta/>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Mikä on THL? Viitattu 19.10.2021. <https://thl.fi/fi/thl/mika-on-thl>
- Työturvallisuuskeskus 2021. Näin toimimme. Viitattu 15.9.2021. <https://ttk.fi/tieto-meista/nain-toimimme>
- Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä, TTL/EU Progress -rahoitusohjelma, 2009
- Työturvallisuuslaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Yhdenvertaisuuslaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Tasa-arvolaki <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Nuori työntekijä. Viitattu 12.11.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/nuori-tyontekija>
- Työturvallisuuskeskus 2021. Johtaminen ja esimiestyö. Viitattu 12.11.2021. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu/tyoturvallisuuden-perusteet/johtaminen-ja-esimiesty#24b6f9f7>
- Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 13.11.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyoohyvinvointi/>
- Kansalaisyhteiskunta. Kolmas sektori Suomessa. Viitattu 16.11.2021 <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/kolmas-sektori-suomessa/>
- Jansson, Kaisu 2021. Jasmin Ristolainen ja 11 muuta nuorta kertovat karuista työoloista Helessä – hampurilaisketjun mukaan joskus ei ole pidetty taukoja. Yle 26.8.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12073762>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak 2021. Yhteisöpedagogi on yhteisöllisyyden ja ohjaamisen asiantuntija. Viitattu 17.11.2021. <https://www.humak.fi/koulutus/yhteisopedagogi-amk/>
- Keski-suomen museo 2021. Kysely. Viitattu 12.11.2021 <https://www.jyvaskyla.fi/keski-suomenmuseo/tietopalvelu/ohjeita-nykydokuun/tallennusmenetelmat/kyselyt>

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2021. Havainnointi. Viitattu 12.11.2021
<https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Havainnointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 17.11.2021. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

LIITTEET

Liite 1. Ensimmäinen kysely.

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointi näkyy ulospäin työyhteisöstä. Hyvinvoivassa työpaikassa työt sujuvat, ja häiriöt ovat hallinnassa. Tavoitteet toteutuvat ja työ tuottaa iloa.

Kiitos kun vastaat kyselyyn :)

*Pakollinen

1. Mikä oli roolisi leirillä? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Kurssilainen
- Ohjaaja
- Kesätyöntekijä

2. Millaisena arvioisit leirin ilmapiirin? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- 1 todella huono
- 2 melko huono
- 3 en osaa sanoa
- 4 hyvä
- 5 erinomainen

3. Perustelu ilmapiirin arvioinnille:

-
-
-
4. Saitko tarvittaessa tukea muilta ohjaajilta tai työntekijöiltä? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Kyllä
 En

5. Miten arvioisit oman motivaatiosi ja jaksamisesi leirin alussa? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- 1 todella huono
 2 melko huono
 3 en osaa sanoa
 4 hyvä
 5 erinomainen

6. Koitko, että sinulla oli mahdollisuus lepoon, silloin, kun sitä tarvitsit? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Kyllä
 En

7. Miten arvioisit oman motivaatiosi ja jaksamisesi leirin lopussa? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- 1 todella huono
- 2 melko huono
- 3 en osaa sanoa
- 4 hyvä
- 5 erinomainen

8. Saitko tarpeeksi perehdytystä työtehtävääsi? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Kyllä
- En

9. Koitko, että leirin ohjaajilla oli toimiva, avoin ja vuorovaikutuksellinen ilmapiiri? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Kyllä
- En

10. Näitkö tai koitko syrjintää ohjaajien keskuudessa leirin aikana? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Kyllä
- En

11. Mitä sinun mielestäsi olisi tärkeää kehittää leiriohjaajien työympäristössä? *

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms

Liite 2. Toinen kysely.

Työhyvinvointikysely Turun seudun 4Hyhdistysten nuorille ohjaajille/työntekijöille

Tämä kysely on tarkoitettu Turun seudun 4H-yhdistysten nuorille työntekijöille työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kysely on osa Hyvinvoinnin Iloa (HYI) -hanketta, ja kaikki sen kautta saadut vastaukset ovat täysin anonyymejä ja suuri apu yhdistysten kehitykselle. Kysymysten pohjalta luodaan yhdistysten nuorille työntekijöille tarkoitettu työhyvinvoinnin malli, joka otetaan aktiiviseen käyttöön kaikissa Turun seudun yhdistyksissä.

Kiitos kun olet osana työhyvinvoinnin kehittämistä, ja vastaat kyselyyn!

*Pakollinen

1. Missä yhdistyksessä toimit pääsääntöisesti? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Paimion-Sauvon 4H-yhdistys
- Turun 4H-yhdistys
- Liedon 4H-yhdistys
- Masku-Ruskon 4H-yhdistys
- Naantalin 4H-yhdistys

2. Mikä on roolisi yhdistyksessä? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Kerhonohjaaja
- Kesätyöntekijä
- 4H-yrittäjä

Muu: _____

3. Millaisena arvioisit yhdistyksesi nuorten työntekijöiden ilmapiirin? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Todella huono
- Melko huono
- En osaa sanoa
- Hyvä
- Erinomainen

4. Perustelusi ilmapiirin arvioinnille?

5. Millaisena olet kokenut motivaatiosi ja jaksamisesi Covid 19-pandemian aikana? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Todella huonona
- Melko huonona
- En osaa sanoa
- Hyvänä
- Erinomaisena

6. Millaisena olet kokenut motivaatiosi ja jaksamisesi ennen Covid 19-pandemiaa? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Todella huonona
- Melko huonona
- En osaa sanoa
- Hyvänä
- Erinomaisena

7. Koetko, että sinulla on tarpeeksi vapaa-aikaa töiden ohella? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

8. Oletko saanut riittävästi perehdytystä työtehtäviisi yhdistyksessä? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

9. Koetko että yhdistyksen henkilökunnan ja nuorten työntekijöiden välillä on toimiva, avoin ja vuorovaikutuksellinen ilmapiiri? * *Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä
- En

10. Oletko nähnyt, tai kokenut syrjintää työntekijöiden keskuudessa? *

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

En

11. Mitä olisi mielestäsi tärkeää kehittää 4H-yhdistysten työntekijöiden työympäristössä?

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms