Seuratoimijoiden hyvinvoinnin tunnistaminen

Miten ohjata työntekijöiden ja vapaaehtoisten työtä seurassa?

9.4.2022 Mikkeli

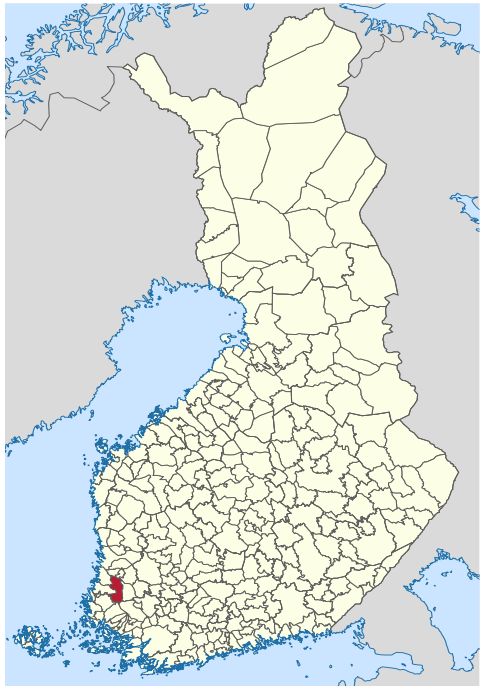
Seurojen ääni-seminaari

Eeva Åberg

Euran Pallo Ry

Euran Pallo Ry

- Perustettu 1954
- Joukkueita 13
- Lisenssipelaajia n 400
- Vapaaehtoisia toimijoita joukkueissa n 50
- EuPa-papat☺
- Junioripäällikkö + nuoriso-ohjaajat
- Kiperi



Miksi tämä aihe?

” Pitäisi olla psykologi, opettaja ja hoitaja. Ei riitä, että valmentaa.”

” Pitäisi olla enemmän valmentaja kuin entinen peluri!”

Hyvinvointi

Hyvinvoinnin osatekijät jaetaan yleensä kolmeen ulottuvuuteen:

- terveys
- materiaalinen hyvinvointi
- **koettu hyvinvointi, elämänlaatu**
  - mm. odotukset hyvästä elämästä, ihmissuhteet, mielekäs tekeminen, sosiaalinen pääoma

Hyvinvointiin kuuluu sekä yhteisön että yksilöiden hyvinvointi.

https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi

Hyvinvointia, elämänlaatua ja onnellisuutta

Erik Allardtin mukaan:

Hyvinvointi on tila, jossa ihmisellä on mahdollisuus saada tarpeensa tyydytetyksi.

Tarpeiden tyydyttäminen edellyttää arvoja, joilla perustellaan tarpeen tyydyttämisen olevan arvokasta.

Yhteiskunnaan muuttuessa tarpeet määriteltävä uudelleen.

Sosiaalisiin suhteisiin ja itsensä toteuttamiseen liittyvät tarpeet – elämänlaatua.

Onnellisuus on yksilön subjektiivinen tuntemus☺

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kokonaisuus:

- työ ja sen mielekkyys,
- terveys,
- turvallisuus ja
- hyvinvointi.

Työhyvinvointia lisäävät mm.:

- hyvä ja motivoiva johtaminen,
- yhdenvertainen kohtelu,
- työyhteisön ilmapiiri ja
- työntekijöiden ammattitaito.

https://stm.fi/tyohyvinvointi

Työhyvinvointi

- Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön **sitoutuminen kasvaa** ja sairauspoissaolojen määrä laskee.
- Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työntekijälläkin on suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä.
- Jokainen voi vaikuttaa osaltaan työpaikan myönteiseen ilmapiiriin.

https://stm.fi/tyohyvinvointi

Seuratyöntekijän hyvinvointi

Työntekijän hyvinvointi alkaa rakentua jo ennen palkkausta

- Mihin työntekijää tarvitaan? Työnkuvan ja työtehtävien suunnitelmallisuus.
- Työnkuvan rakentaminen ja siinä pysyminen
- Kuka seurassa hoitaa hakemusasiat, talouden, tiedottamisen, markkinoinnin jne.?
  - Esim. kuuluuko tiedottaminen junioripäällikölle?
- Vältetään **ristiriitaisia ja epärealistisiakin odotuksia**

Muiden seurojen kokemukset

Esimerkiksi Seura työnantajana
https://bin.yhdistysavain.fi/1595696/Hrra9QwKD1u8ycooBCkY0VjXJC/Hyv%C3%A4%20seura%20ty%C3%B6nantajana2018OK.pdf

Seuratyöntekijän hyvinvointi

Kun palkataan työntekijää:

- Seurajohdon sitoutuminen useammaksi vuodeksi
- Esihenkilön nimeäminen ja rooli selkeäksi
- Työtehtävän mahdollisimman selkeä kuvaus ja toisaalta päivittäminen tarpeen mukaan
- Tehtäviin ohjaava henkilö voi olla eri kuin esihenkilö
- Työtehtävät vain sovittua väylää ja tämä ennakoidaan toimijoillekin
- Työnantajan velvoitteet, lainsäädäntöön perehtyminen

Hyvinvointi jalkapalloseurassa

Tausta-ajatuksena Kalevi Heinilän (1986) malli *Urheiluseura sosiaalisena organisaationa*

Miten hyvin seurajohto tiedostaa ja sanoittaa sisäisen toimintajärjestelmän: aatteellinen perusta, **ihmiset seurassa**, toimintaohjelma, voimavarat ja hallinto.

Miten nykyhetken lisäksi seura-arjessa nimetään menneisyyttä ja tulevaa? Miten näyttäytyvät perinteet ja seuran kehittäminen?

Hyvinvointi jalkapalloseurassa

- Seuraidentiteetti
- **Yhteisöllisyys, kuuluminen, osallisuus**
- **Ilmapiiri, vuorovaikutus ja suhteet**
- Tekemisen suunta ja merkityksellisyys
- Osaamisen kokemus, pystyvyys
- Toimivat rakenteet ja olosuhteet
- Seurajohdon tuki
- Seuran talouden hallinta
- Seuran historian merkitys nykyisyyteen
- Kehittämistyön yhteys seura-arkeen ja läpinäkyvyys

Hyvinvointisuunnitelma?

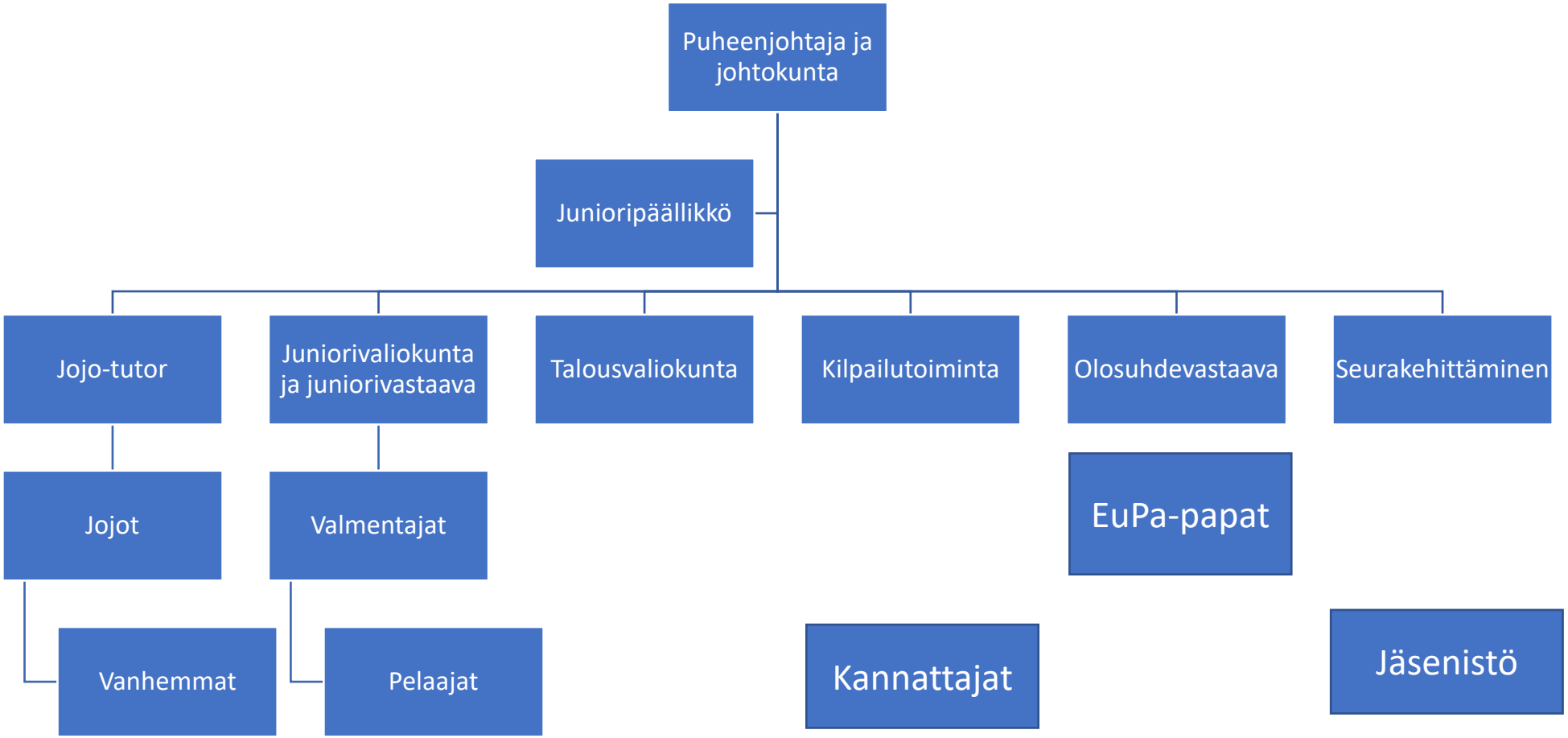
Hyvinvointi käsittäen kokonaisvaltaisesti seuratoiminnan kaikki osa-alueet suhteessa vapaaehtoisten ja työntekijöiden tarpeisiin.

Pitäisikö seurassa olla suunnitelma ja vastuuhenkilö hyvinvoinnin kartoittamiseen, seurantaan ja tarvittavien toimenpiteiden käynnistämiseen?

Kuka tekee, milloin tekee, mitä tekee, miten tekee ja mitä siitä seuraa?

Kuka vastaa seuratoimijoiden hyvinvoinnista?

Eupa organisaationa



Rakenteet toiminnan ja hyvinvoinnin tukena

- Jatkuva tuki jojo-tutorilta, juniorivastaavalta ja puheenjohtajalta
- Johtokunnan jäsenten vastuu-alueet, esim. olosuhteet ja talousasiat
- Vuosikellon mukaisesti
  - Sovitusti vertaisryhmät ja joukkueiden omat tapaamiset
  - Hyvinvointikysely sekä työntekijälle että vapaaehtoistoimijoille
  - Pienryhmissä teemahaastatteluina
  - Palkatun työntekijän kehityskeskustelu, joka kirjataan ja seuranta sovitusti
- Palkitseminen
  - Seura-asu
  - Kiitosruokailu

Mitä ja miten?

Kiinnostu – asenne ratkaisee

Kuuntele – myös sen havaitseminen, mitä ei sanota

Kartoitta, kysy ja keskustele

Tunnista oleellinen

Ole paikalla ja tee tarvittava

Ulkoista tarvittaessa:

Reflektio ja työnohjaus

Koulutukset ja konsultaatio

”Kupongit” kartoituksen ja keskustelun apuna

- Kehityskeskustelu palkatuille työntekijöille
- Kysely-lomake Likertin asteikolla
- Hyvinvointi kartoitus
  - Yleiset, esim AVIn psykososiaalinen hyvinvointi https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/5889231/Ty%C3%B6n+psykososiaaliset+kuormitustekij%C3%A4t_kysely.pdf/379ecff8-dabc-9ed2-cf58-cde9f4f6aeae?t=1568014906805

Mitä kyselyillä tunnistetaan

Esimerkiksi

- Näkemys siitä, mitä olen tekemässä ja mitä häneltä odotetaan – tarve tietää tavoite ja ymmärtää se
- Kokemus ammattitaidosta/ kyvystä suoriutua tehtävästään – osaamisen kokemus
- Kokemus aikuisten välisestä yhteistyöstä – tarve olla hyväksytty ja tehdä merkityksellisiä asioita
- Ymmärrys omasta vuorovaikutustavastaan – tarve sosiaalisiin suhteisiin ja niissä onnistuminen

Mitä keskusteluista ja kartoituksista seuraa?

Mittarit – miten reagoidaan tuloksiin:

Esim Likertin asteikolla 1-5 väittämä *seurassa on hyvä ilmapiiri*

- Mihin olemme tyytyväisiä ja jatkamme samaan malliin, 4-5?
- Mitä jos keskiarvo on keskitasoa n 3-4?
- Keskiarvo alle 3 – tarkempi kartoitus? Toimenpiteitä?
- Yksittäinen arvio 1-2 – selvitys minne tukea kohdennettava
- Muutos edelliseen myös oleellista huomioiden ajankohta suhteessa kauteen!

Välineitä ja menetelmiä

- Arvokello
- SWOT-analyysi
  - Ennalta mietitty kysymys, eri kokoonpanoilla sama kysymys
- Ryhmäkeskustelut
- Ydinaines-analyysi, Learning cafe, työpajat
- Toiminnalliset harjoitteet
- Videoavusteinen vuorovaikutuksen ohjaus VIG$^{MLL®}$, Video Interaction Guidance
- Työnohjaus, prosessikonsultaatio, reflektio

Arvokeskustelu arvokellon avulla

Johtokunnan näkemyksen selkeys seuran arvoista sekä niiden yhteydestä käytäntöön.

Kumpi määrittää seuran toimintaa – edustusjoukkue vai junioritoiminta?

Joukkuetasolla toimijoiden keskinäisen keskustelun apuna ja yhteisen tavoitteen selkiyttäminen.

Kumman valitsen jos pitää valita kilpailullisuus ja menestys tai kaikkien osallistuminen ja samanvertaisuus?

Yksilötasolla – millaisessa joukkueessa ja seurassa haluan olla mukana.

Joukkueen etu vai oman lapsen osallisuus?

SWOT- analyysia soveltaen

Seurajohto hyvinvoinnin turvaajana

Vahvuudet

Johtamisen taidot – mahdollisuus käyttää niitä

Talousosaaminen

Jojo-tutor

Heikkoudet

Johtokunnan keskinäisen työn-/vastuujaon epäselvyys

Vapaaehtoinen esihenkilönä

Mahdollisuudet

Kuka vain toimija, jolla sopiva osaaminen

Uhat

Usein vaihtuva johtokunta – kehittäminen lyhytjännitteistä

Pitkään toiminut johtokunta – paljon oletuksia miten asiat ovat

SWOT-analyysia soveltaen

Vahvuudet/ syyt osallistua	Heikkoudet/ mikä työntää pois
Mahdollisuudet/ mitä hyödyntämällä vetovoima kasvaa?	Uhat/ mikä heikentää toimijuuden houkuttavuutta?

Seuratoimijuuden vetovoima

SWOT- analyysi

Seuratoimijan hyvinvointi

Oma harrastus, ”minua tarvitaan”

Osaaminen, pystyvyyden kokemus

Yhteisö, muut aikuiset, ystävyys

Kuuluminen, hyväksyntä

Jaetut kokemukset, ilo

Lasten ilon ja kehittymisen näkeminen

Arjen kokonaisuus : Työ ja kotityöt, opiskelu tmv,, muiden lasten harrastukset, aikataulut, korostuu periferiassa

Ylikuormitus kun liian vähän toimijoita

Seurajohdon tuki

Vapaaehtoistoimijuuden status

Yhteiskunnalliset muutokset

Koulutustason nousu

Seurataso: muiden kritiikki ja ristiriidat, Seurajohdon näkymättömyys, arvostuksen puute

Yhteiskunnalliset muutokset

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Mitä teemme tiedoilla?

Pyrkimyksenä löytää asian ydin, jonka korjaamiseksi toimenpiteistä vastaa seurajohto.

Mikä on konkreettinen haitta, mikä tunnetta?

Korreloiko toimijoiden määrä suoraan kuormittuneisuuteen ja hyvinvointiin?

Oleellista myöntää heikkoudet ja tunnistettujen vahvuuksien avulla korjata niitä.

Merkityksellisintä tunnistaa vahvuudet, joiden varassa kehittyminen tapahtuu, ja hyvinvointi säilyy ja lisääntyy.

Tunteet ja kokemukset seurauksina ja vaikuttimina, välittöminä ja välillisinä

Positiiviset

- Tyytyväisyys
- Ilo, hyväntuulisuus
- Pystyvyys ja pätevyys
- Onnistumisen kokemus
- Mahdollisuus auttaa
- Kiitollisuus
- Arvostus
- Merkityksellisyys
- Hyväksyntä
- Innostus, flow
- Vastuu, velvollisuuden tunne

Kielteiset tai kuluttavat

- kuormittuneisuus, uupumus
- riittämättömyys
- kiittämättömyys
- pelko vastuusta, epävarmuus
- huoli
- kiusaamisen kokemus
- väheksyntä
- välinpitämättömyys
- turhautuminen
- häpeä
- pitkästyminen, kyllästyminen
- velvollisuuden tunne

Liian vähän toimijoita?

- Mikä pitää minut toiminnassa? Yksilöllinen motivaatio?
- Mitä tuon seuran tai joukkueen toimintaan?
- Mitä olen saanut?
- Mitä toivon ja tarvitsen seuralta?
- Muutostarpeet, jotta jaksan sitoutua?
- Seuran imago ja maine?
- Voinko itse tehdä jotain?
  - Miten puhun seurasta ja toiminnasta?

Ikävintä joukkuetoiminnassa on…

- **vapaaehtoistyöntekijöiden puute/vähyys**
- **vanhempien epätasainen osallistuminen**
- aikuisten kesken jatkuva tekemisten arvostelu (ei käy ilmi onko kyseessä joukkueen sisäinen haaste vai vanhempien osalta toimijalle)
- välillä organisoinnin puute
- jos tulee erimielisyyttä eri tahoille, riitatilanteet
- harjoituksissa keskittyminen menee ”häirikköpelaajiin”
- yleisiin tehtävänjakoihin ilmoittautuminen ja kyselyihin vastaamattomuus – joutuu kyselemään perään erikseen
- kaikki muu harrastaminen jää
- rahankeruu ja niistä huolehtiminen
- en millään keksi yhtään mitään

Vanhempien epätasainen osallistuminen

Mitä ajattelemme asioista, miten suhtaudumme asioihin?

- Vanhemman lupa olla esim. sosiaalisesti vetäytyvä?
  - Miten se mahdollistuisi?
  - Haasteena aktiivien oma sosiaalisuus?
- Keneltä on pois se, että joku muu tekee enemmän? Joustavuuden raja?
  - Erotteluna toiminnan sujuvuus vs epäreiluuden kokemus/ määrämittaisuuden tavoite?
  - Taustalla ajatus oikeudenmukaisuudesta, pelko hyväksikäytöstä?
- Vanhempien passiivisuus joukkuetoiminnan talkootöihin? Vapaaehtoistyö muuttunut pakkotalkoiksi – **kärsiikö lapsi jos vanhemmat eivät osallistu?**
- Ujojen ja epävarmojen vanhempien saaminen mukaan toimintaan? Epävarmuus oman panoksen merkityksellisyydestä haittaa osallistumista? Kokeeko osa vanhemmista aktiivisten sisäpiirin niin voimakkaaksi, että oma osallistuminen jää
- Korvaako vanhemmilla yhteisöllisyyden tarvetta mahdollisuus ”osallistua” somen ymv kautta = onko **tarve** tulla kentän laidalle vähentynyt?

Mikä auttaa hankalissa tilanteissa?

Henkilökohtaisella tasolla

- resilienssi ja itsetuntemus
- kyky ymmärtää toisen mieltä ja olosuhteita

Joukkueessa

- muiden toimijoiden tuki ja yhdessä jaettu kokemus
- pärrää hetki ja jatka eteenpäin, tunnista kuitenkin ”oikeat” vääryydet

Seuratasolla

- tuki toimijalle ja joukkueelle
- tarvittaessa sanktiot seurajohdolta

Tärkeää välttää ”läyhäämistä” ja malttaa olla leimaamatta ketään hankalaksi.

Näe ja muista positiivinen☺

Parasta joukkuetoiminnassa mukana olemisessa on…

- Yhdessäolo, yhdessä tekeminen poikien ja vanhempien kanssa, tekeminen lasten ja nuorten kanssa
- olla lasten kanssa
- lasten innostus
- kokea yhdessä iloiset ja pettymyksen hetket
- mukavaa yhdessäoloa lasten kanssa -antoisaa
- nähdä lasten ilo ja kehittyminen
- nähdä lasten onnistumisen ilo
- nähdä lasten nauttivan liikkumisesta ja onnistumisista
- tutustuu lapsen kaveripiiriin ja vanhempiin
- tutustuu pelaajiin, pelaajien vanhempiin ja valmentajiin

- joukkueen iloisuus
- toisten kannustaminen
- kulkea joukkueen mukana
- uusien paikkojen näkeminen
- opettaminen lajin pariin
- seurata lasten kehittymistä
- oman lapsen harrastuksessa mukana oleminen
- hyvän harrastustoiminnan mahdollistaminen
- toisten kannustaminen

Mitä joka tapauksessa voi ja kannattaa tehdä:

- Rakenteet, joilla mahdollistetaan asioiden pohtiminen ja käsittely
  - Itsetuntemuksen lisääminen ja itsetunnon/-luottamuksen vahvistaminen
- Kiinnostuksen välittäminen toimijoille ja työntekijälle
- Aito ja aktiivinen kuulumisten kysyminen
- Seurajohdon näkyvyys toimijoille
- Tiedottamisen avoimuus
- Seuraidentiteetin vahvistaminen
- **Yhteisöllisyyden vahvistaminen**

Toiminnalliset menetelmät

”Aikuisten ja lasten välillä tapahtuu niin paljon”
”Epäkohdan ja virheen löytäminen on maailman helpoin asia, huono suoritus helppo nähdä…”

Videoavusteinen vuorovaikutuksen ohjaus toimijoiden hyvinvoinnin vahvistajana

Videoavusteinen vuorovaikutuksen ohjaus VIG$^{MLL®}$ Video Interaction Guidance

Valmentajalle vahvistusta toimiviin keinoihin ohjata pelaajaa

Valmentajalle aikuisten keskinäisen yhteistyön näkyväksi tuleminen

Vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa pelaajaan -> toivotumpi lopputulos -> valmentajan motivaatio kasvaa kun kokemus onnistumisesta kanssakäymisessä kasvaa -> lisää hyvinvointia kun vastaa tarpeeseen tehdä merkityksellisiä asioita

Työnohjaus ja prosessikonsultaatio

- Tavoitteellinen prosessi
- Kertaluontoinen
- Yksilöllinen tai ryhmämuotoinen
- Työnohjaajan ei tarvitse tuntea substanssia
- Vastaukset löytyvät työnohjattavilta
- **Seuratoiminnassa keskiössä ihmiset ja kohtaamisen taidot**

Työnohjauksen teemoja voivat olla:

- Mihin voi vapaaehtoisen velvoittaa? Eettiset velvoitteet ja moraali?
- Yhteistyö, erilaiset persoonat
  - Kuka määrittelee yhteisen tavoitteen?
- Seuran imago tai maine?
  - Luottavatko toimijat seuraansa?
- Kun puhutaan seurasta, mitä tarkoitetaan?
- Miten sietää epämukavuutta?

Työnohjaajan näkökulmasta kyse on mm.

- Arvoista ja asenteesta
- Itsetuntemuksesta
- Kokemuksista ja tunteista
- Vuorovaikutuksesta
  - Millainen yhteistyökumppani olen?
  - Miten näen muut/Miten haluan nähdä muut
  - Miten pyrin ymmärtämään muiden näkemyksiä ja motiiveja
- Hyvinvoinnin ylläpitämisestä
- Tiedonmuodostuksen prosessi
  - Hiljainen tieto voimavaraksi

Seuratoiminta ammattimaistuu – edellyttääkö ammatillisempia tukimuotoja?

Yhteenveto

Seuratoimijoiden hyvinvointi kietoutuu

- seuran toimintakulttuuriin,
- seuran identiteettiin ja maineeseen,
- olosuhteisiin ja muihin toiminnan edellytyksiin,
- yhteisöön ja yhteistyötaitoihin sekä
- seurajohdon toimintatapaan.

Hyvinvoinnin eri ulottuvuuksien tarpeet tyydyttyvät kun ulkoiset puitteet ovat kunnossa, sosiaaliset suhteet toimivat, seuratoiminta on mielekästä ja merkityksellistä.

Millainen narratiivi Eupassa rakentuu?

Selittääkö jalkapallo yhteiskuntaa vai yhteiskunta jalkapalloa?