

KOSKETUSPINTOJA TYÖELÄMÄÄN

4H nuoren innostajana työelämän kynnyksellä



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Kulttuuri- ja taidetoiminta hyvinvoinnin edistäjänä

2022

Ilona Härö

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli ymmärtää nuoren elämänvaiheiden, muutosten ja haasteiden vaikutusta nuoren resilienssin kehittymiseen ja selvittää miten voidaan luovasti tukea nuorta ja nuoren resilienssin vahvistumista työelämäkynnyksellä järjestön nuorisotyössä. Taustalla innosti työn tilaajan ja opinnäytetyön tekijän vahva usko nuoriin tulevaisuuden tekijöinä ja toisaalta pieni huoli nuorten jaksamisesta alati muuttuvassa ja paineikkaassa maailmassa.

Tutkimusaineistona tässä tutkimuksessa oli Webropol-kyselytutkimuksella kerätty aineisto liittyen nuorten resilienssiin, eli vastoinkäymisistä palautumiskykyyn. Tutkimusaineistoa tarkasteltiin peilaten sitä taustateoriaan nuorista, resilienssistä, muutoksesta ja osallisuudesta.

Opinnäytetyön tuloksena muodostui kuva Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen avaintoiminnoissa mukana olevien nuorten suhtautumisesta muutokseen, muutoksista selviytymiseen ja työhön. Tutkimuksen kautta selvisi, kuinka 4H voi tukea nuoren resilienssin kehittymistä työelämän kynnyksellä koko ajan muuttuvassa maailmassa. Näitä keinoja listattiin ohjaajan muistilistoiksi, joita yhdistyksen aikuisohjaajat voivat jatkossa hyödyntää laadukkaan ja johdonmukaisen 4H-nuorisotyön edistämiseksi. Lisäksi tutkimuksen tuloksena syntyi ehdotus yhdistyksen markkinointisuunnitelmaksi.

Uutena leikkitelevänä ja luovana ratkaisuna tutkimustuloksissa tuotiin esiin luovan hulluttelun menetelmä, joka on aineeton luova mahdollisuus selviytyä haastavista tilanteista ja toteuttaa 4H-nuorisotyötä. Luova hulluus on meissä kaikissa oleva sisäinen menetelmä ja voima, joka antaa luvan kokeilla, rikkoa rajoja ja hullutella.

Johtopäätöksinä voitiin todeta, että näkyvyys on tänä päivänä äärimmäisen tärkeää ihmisten mukaan saamiseksi. Toiminnan markkinoimisen ja ihmisten tavoittamisen eteen on tehtävä töitä monikanavaisesti kohderyhmät tuntien. Uteliaisuus saa ihmiset kokeilemaan asioita kerran ja tunne sekä merkitykset saavat ihmiset sitoutumaan asioihin.

Työn toimeksiantajana oli opinnäytetyön tekijän oma työyhteisö Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistys.

Master of Culture and Arts, Degree Programme in Promoting Wellbeing Through Culture and Art Activities

Abstract

Author Ilona Härö

Year 2022

Subject Young people's connections to working life – 4H association as an inspirer at the beginning of the career

Supervisors Helena Leppänen

The aim of this thesis was to understand the impacts of different life stages on young people. This thesis aims to explore the manner in which these changes and challenges develop young people's resilience. It is looking into how creative methods could support the early career of young people and how to further engage young people with youth work of the local 4H-association. The inspiration for the thesis comes from the strong faith in young people as the creators of the future. And on the other hand, there is a small concern for their ability to survive in the ever-changing world.

The research material included a survey on young people's resilience. The data collection was carried out by using a Webropol –survey. The research material was studied in a relation to the background theory of youth, resilience, change, and participation.

The study builds a picture on young people's attitudes towards change, how to cope with change and work life. The target group of the study was young people, who are involved in the key activities within the local 4H-association. The study provided alternatives on how 4H is able to support the young people to develop resilience at the beginning of their careers in the fast changing world.

These support methods created a new marketing plan and each 4H instructor is now provided with a checklist of the alternatives to ensure consistent youth work. Creative madness was introduced as a new creative method of meeting, engaging and working together with young people.

To conclude, visibility is extremely important to get people involved. In order to reach people and to have successful marketing, the work must be carried out in a multiple different context (eg. social media, field work, events) focusing on the target groups. Curiosity makes people try things once and a sense of meaning makes people commit to things.

The thesis was done in partnership with 4H-association of Hämeenlinna area, whose also an employer of the author.

Keywords Youth, Resilience, Association work, Youth activities

Pages 63 pages and appendices 6 pages

Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	3
2.1	Työelämäyhteys	3
2.2	Tavoite ja tarkoitus	5
3	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	6
3.1	Tutkimuskysymykset.....	6
3.2	Tutkimusmenetelmät.....	6
4	TIETOPERUSTA JA TUTKIMUKSEN TAUSTA	8
4.1	Nuoriso.....	9
4.1.1	Nuorten työelämätaidot	10
4.1.2	Nuorten työttömyys ja työllistyminen	11
4.1.3	Nuorisotutkimuksen luonne ja erityispiirteet.....	13
4.2	Resilienssi	15
4.3	Keskeneräisyydessä lepääminen – Muutoksessa eläminen	17
4.4	Osallisuus, osallistuminen vai EVVK?	18
5	4H-NUORISOTOIMINNAN AVAINTUOTTEET TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ.....	19
5.1	Nuorten työllistäminen	22
5.2	Koulutukset ja 4H-yrittäjäyys	22
6	AINEISTON HANKINNASTA ANALYYSIIN JA TULOKSIIN	24
6.1	Aineistonhankinta ja rajaus.....	24
6.2	Aineiston analyysi	25
6.3	Kyselyn tulokset	25
6.3.1	Otanta ja vastaajat, tutkimusjoukko	26
6.3.2	Houkuttelevuus, uteliaisuus ja sitoutuminen – Tekemisen palo!.....	31
6.3.3	Muutosvoimaa haasteista selviytymiseen	34
7	TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	43
7.1	Resilienssitaitoja.....	44
7.1.1	Asennemuutos EVVK:sta KVVK:ksi	45
7.1.2	4H nuoren tukena työelämän kynnyksellä.....	47
7.1.3	Tulevaisuuden luovat menetelmät nuorisotoiminnan työkaluna	50

7.2	Markkinointi uteliaisuuden herättäjänä	52
7.2.1	Mitä halutaan sanoa ja kuinka erottautua?	53
7.2.2	Toimenpiteet markkinointiin	54
7.2.3	Markkinoinnin tavoitteet ja arviointi	57
8	POHDINTA.....	58
	Lähteet.....	60

Kuvat

Kuva 1	4H:n arvot (Suomen 4H-liitto, 2019)	4
Kuva 2	Resilienssi koostuu voimavararataksista	16
Kuva 3	Kolme askelta työelämään –toimintamalli (Suomen 4H-liitto, 2019)	20
Kuva 4	4H-yrittäjänuoret työssä (Rinne, 2017)	21
Kuva 5	4H-yrityskurssilaiset (Tuomi T. , 2019)	23
Kuva 6	Sanapilvi muutoksesta mieleen tulevista sanoista ja asioista	37
Kuva 7	Tulevaisuuden lukujärjestys (Pölönen, 2020a)	43
Kuva 8	Ohjaajan muistilista 1: Nuoren aktivointi	46
Kuva 9	Ohjaajan muistilista 2: Nuoreen tutustuminen ja kommunikointi.....	50
Kuva 10	Ohjaajan muistilista 3: Luova hulluttelu	52
Kuva 11	Markkinoinnin suunnittelua ohjaavat kysymykset.....	53
Kuva 12	Kerhonoahjaaja on supersankari	55
Kuva 13	Mustakin tulee isona kerhonoahjaaja	56

Taulukot

Taulukko 1 Kyselyyn vastanneiden syntymävuodet, lukumäärä ja prosentuaalinen osuus.	27
Taulukko 2 4H-toiminnot, joihin kyselyyn vastanneet nuoret ovat osallistuneet	28
Taulukko 3 4H-toiminnassa karttuneet taidot	33
Taulukko 4 Tunne-emojit, jotka kuvastavat suhtautumista muutokseen	36
Taulukko 5 Ovatko nuoret kohdanneet haasteita viimeisen vuoden aikana?	38
Taulukko 6 Elämän osa-alueet, joilla nuoret ovat kohdanneet haasteita.....	39

Liitteet

Liite 1	Opinnäytetyön kyselylomake
Liite 2	Markkinointisuunnitelma
Liite 3	Ohjaajan muistilistat 1, 2 ja 3

1 JOHDANTO

Resilienssitaitoja voi harjoitella läpi elämän! Joustavuutta, keskeneräisyyden ja epävarmuuden sietokykyä, haasteista palautumista sekä taipumista ilman katkeamista. Näiden treenaaminen ja lukijan oman resilienssin tarkkailu sopivat erityisesti tämän opinnäytetyön lukemisen oheistoiminnaksi.

Uutisotsikoissa on puhuttu vuodesta toiseen nuorisotyöttömyydestä. Vuoden 2019 lopulla kuultiin jo merkkejä nuorisotyöttömyyden eheytyemisestä ja työllisyyden kehittymisestä, kunnes jo toista vuotta maailmaa ravisteleva koronavirusepidemia alkoi aiheuttaa myös nuorille huolta ja epävarmuutta työllistymisessä sekä esimerkiksi kesätöiden, harjoittelu- ja työkokeilupaikkojen saamisessa. Epävarmuus on painanut koko koronapandemian ajan.

Kun maailman elinkeino- ja talouselämässä on epävarmuutta, on erityisesti nuorten työttömyys suurempaa, sillä koulusta ja opiskelujen parista työmarkkinoille siirtyminen ei ole itsestäänselvyys. Työtehtäviin vaaditaan yhä enemmän kokemusta sekä koulutusta ja tämän vuoksi ensimmäisten työsuhteiden solmiminen vaatiikin nuorelta paljon ponnisteluja. Nuoren työnhakijan tulee olla sinnikäs, osata tunnistaa ja markkinoida omaa osaamistaan sekä saada oma jalka työelämän oven väliin. Tämä vaatii myös verkostoitumista ja välillä ihan tuuriakin sekä oikeiden ihmisten kohtaamisia. Hankalina taloudellisina aikoina myös työvoimaa vähennetään sekä yrityksistä että julkiselta sektorilta, eikä uusia työpaikkoja juurikaan perusteta. (Lähteenmaa, n.d.)

Opinnäytetyön aiheena on tutkia, miten järjestötoiminnan järjestämän nuorisotyön kentällä työskentelevät voivat luovia menetelmiä hyödyntäen olla nuoren tukena työelämän kynnyksellä sekä olla nuorelle tärkeä verkostokumppani ja ponnistuslauta työelämään.

Tavoitteena on selvittää kuinka vahvistaa nuoren resilienssiä työelämän kynnyksellä toimeksiantajan, Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen, avaintoiminnoissa ja vaikuttaa siihen, miten nuori selviytyy muuttuvan maailman yllättävistä haasteista eteenpäin sekä palautuu vastoinkäymisistä. Ymmärtämällä, kuinka tukea nuoren resilienssin vahvistumista ja

kuinka tehdä 4H-toiminnasta houkuttelevaa, on mahdollista tavoittaa mukaan 4H-toimintaan sitoutuneempia nuoria, kehittää markkinointia kohderyhmälle sopivaksi sekä luoda uusia luovia menetelmiä nuorten kanssa työskentelyyn, heidän työelämätaitojen kehittämiseen ja näin myös työllistymiseen.

Aihe koskettaa toimeksiantajaa ja tämän opinnäytetyön tekijää, sillä nuoria työllistävällä järjestöllä on avainasema olla tukemassa nuorta aikuiseksi kasvamisessa työelämän kynnyksellä ja toimia linkkinä kohti työelämään. On tärkeää tutkia, mitkä keinot ovat toimivia nyt tässä hetkessä ja mihin kannattaa panostaa tulevaisuudessa.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön yhteistyökumppanista ja työelämäyhteydestä, joka on tutkijan oma työyhteisö Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistys. Lisäksi avataan opinnäytetyön lähtökohtia ja sen tavoitteita ja tarkoitusta.

Uusia nuorten aktivointijärjestelmiä ja nuorisotyön toimintoja tulee kehittää koko ajan muuttuvan maailman ja muuttuvien odotusten mukaisesti. Kehitystä ei voi tapahtua, jos ei tiedetä miten, missä, miksi ja mihin suuntaan kehittyä. Onkin tarpeen ja myös välttämätöntä selvittää kehittämiskohteen kohderyhmän eli käyttäjän tarpeita, odotuksia ja kiinnostuksen kohteita, jotta tiedetään miten kehittyä. Näin ollen myös tämä tutkimus on työelämäyhteydelle tarpeellinen ja edistää toimintaympäristön kehittymistä.

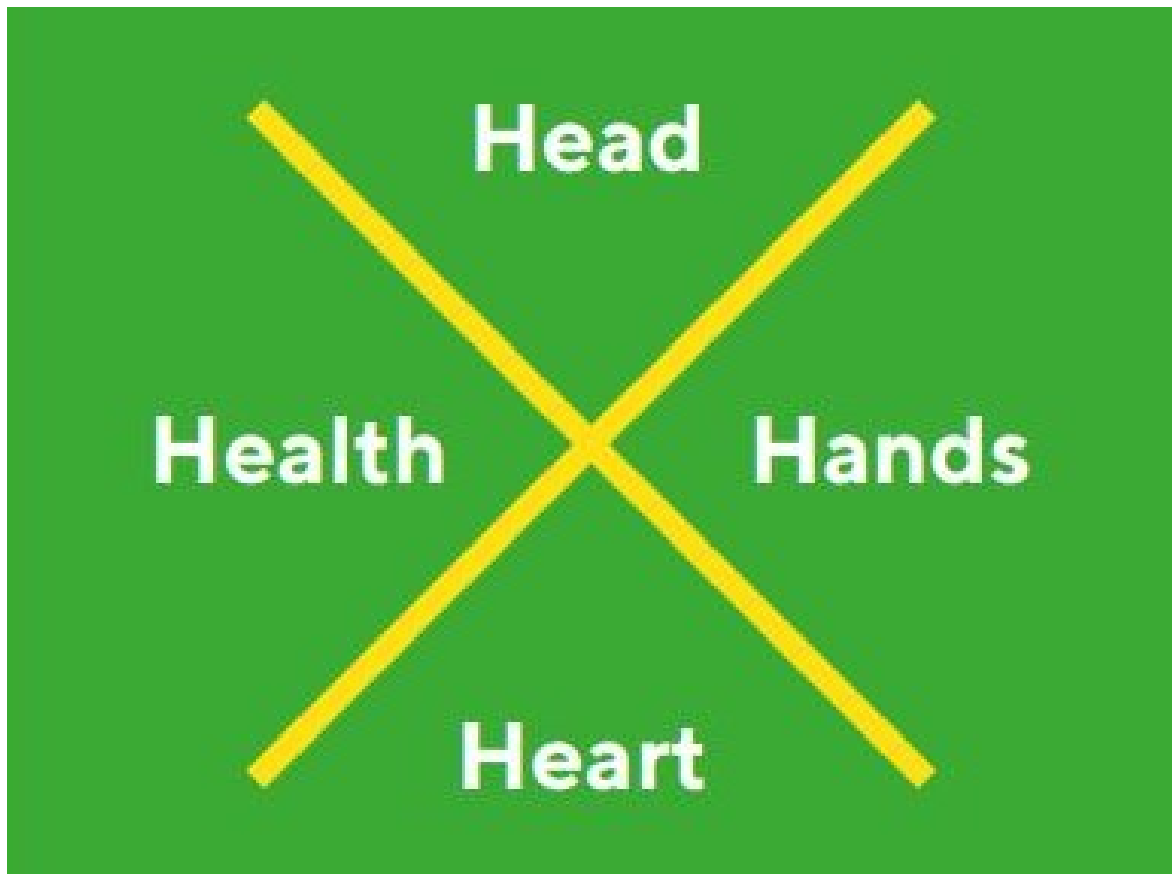
Tällä tutkimuksella pyritään keräämään tietoa ja saamaan näkökulmaa nuorilta itseltään, jotta työelämäyhteyden avaintoimintoja voitaisiin kehittää palvelemaan nuoria jatkossa entistäkin enemmän ja mukaan toimintaan tulisi yhä useampia innostuneita ja sitoutuneita nuoria. Näihin avaintoimintoihin perehdytään tarkemmin luvussa 4. Opinnäytetyöllä ei tavoitella pysyvien ratkaisujen keksimistä, vaan pyritään luomaan ymmärrystä, kuinka toimia innostavasti ja menestyksekkäästi muuttuvassa toimintaympäristössä nuorison parissa ja kehitellä joustavia toimintamalleja Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen tarpeisiin.

2.1 Työelämäyhteys

Tutkimusta toteutetaan Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen toimialueella ja niissä toimipisteissä, joissa avaintuotteita toteutetaan. Toimeksiantajana ja työn tilaajana on Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistys, joka on yksi Suomen 4H-liiton alaisuudessa toimivista paikallisyhdistyksistä. Suomen 4H-liitto puolestaan on yksi Suomen suurimmista nuorisoyhdistyksistä. 4H-nuorisotyön perustana ovat 4H:n arvot: Head – harkinta, Hands – harjaannus, Heart – hyvyys ja Health – hyvinvointi, jotka muodostavat näkemyksen lapsen ja nuorten ajattelun, taitojen ja tunne-elämän tasapainoisesta kehityksestä ja sitä kautta rakentuvasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Toiminnan lähtökohtina on aidoissa

ympäristöissä ja tilanteissa yhdessä tekemällä oppiminen ja se, että jokainen lapsi ja nuori on arvokas. (Suomen 4H-liitto, 2019).

Kuva 1 4H:n arvot (Suomen 4H-liitto, 2019)



Tämän opinnäytetyön tarkoitus ei ole yleistää tutkimustuloksia koskemaan kaikkia nuoria, vain selvittää rajatun tutkimusjoukon nuorten näkökulmaa ja käyttäytymistä ja pohtia, miten tavoittaa kenties lisää heidän kaltaisiaan nuoria mukaan toimintaan. Etsitään keinoja, kuinka rohkaistaan erilaisia nuoria mukaan ja kuinka voidaan tukea nuoria entistäkin paremmin työelämän kynnyksellä innostavalla toiminnalla. Miten tehdä järjestön tuottamaa nuorisotyötä näkyväksi ja merkitykselliseksi toiminnassa jo mukana oleville nuorille sekä mahdollisille kiinnostuneille. Nykypäivänä on tärkeää olla näkyvästi esillä ja saatavilla monien kanavien kautta. 4H-toiminta on matalan kynnyksen toimintaa, johon kaikki ovat tervetulleita tietoinensa ja taitoinensa sellaisena kuin ovat. Osallistuminen kartuttaa lasten ja nuorten tulevaisuus- ja työelämätaitoja.

Nuorten resilienssi, eli vastoinikäymisestä palautumiskyky, sekä nuorten jaksaminen ja toimintakyky puhuttavat toimeksiantajan organisaatiossa, kuten muidenkin nuorisotyön ammattilaisten keskuudessa. Nuorten hyvinvointi ja työllistyminen ovat viime vuosien aikana nousseet keskusteluihin muuttuvassa ja yhä enemmän odotuksia ja paineita lisäävässä koronan kurittamassa yhteiskunnassa. Keskustelussa ovat mukana tietysti itse nuoret, mutta suuressa määrin ovat mukana myös yhteiskunnan aikuiset, erilaiset tahot, tutkijat ja vaikuttajat, joilla on jonkinlaisia omiin kokemuksiin ja taustatietoihin perustuvia näkemyksiä nuorista tai nuorison hyvinvoinnista, toimintatavoista ja ajatuksista.

2.2 Tavoite ja tarkoitus

Tämän tutkimuksen tavoitteena on, että tuloksena syntyy uusia menetelmiä, työvälineitä, ajatuksia tai keinoja, joita käyttää hyödyksi nuorten kanssa työskennellessä. Pyritään vaikuttamaan siihen, että 4H-toiminta nousisi kohderyhmän silmissä kiinnostavaksi nuorten työllistäjäksi, kouluttajaksi ja kumppaniksi toimeksiantajan toimialueella. Tavoitteena juurruttaa ajatus siitä, että 4H voi toimia hyvänä ponnistuslautana kohti työelämää ja auttaa nuorta työllistymisessä. Toiveena on, että tutkimuksen jälkeen käytössä on keinoja tavoittaa entistä enemmän sitoutuneita nuoria mukaan toimintaan, töihin, koulutuksiin ja muihin työllistäviin toimintoihin. Lisäksi tutkimus pyrkii selvittämään uusia mahdollisuuksia, perusteluita ja toimenpiteitä toiminnan ja toimintaympäristön kehittymiseksi ja laadulliseksi parantamiseksi.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten järjestötoiminnan järjestämisen nuorisotyön kentällä voidaan vahvistaa nuoren resilienssiä ja vaikuttaa siihen, miten nuori selviytyy elämän yllättävistä haasteista eteenpäin. Ymmärtämällä miten voi tukea nuoren resilienssin vahvistumista, on mahdollisuus saada mukaan toimintaan entistäkin sitoutuneempia nuoria, kehittää markkinointia sekä luoda uusia luovia menetelmiä nuorten kanssa työskentelyyn, heidän työelämätaitojen kehittämiseen ja näin myös työllistymisen edistämiseen.

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyö on laadullinen toimintatutkimus ja tarkoituksena on analysoida yhteistyökumppanin toiminnassa mukana olevien nuorten ajatusmaailmaa ja suhtautumista muutokseen kyselylomakkeella kerättävän aineiston avulla. Tutkimuksen aikana tutkimuksen tekijä tekee myös muuta havainnointia, työskennellessään päivittäin tutkimuksen toimintaympäristössä ja nuorten kanssa. Näin kyselyn kautta saatavia tuloksia voidaan peilata myös siihen, miten ne näkyvät käytännössä. Tässä luvussa määritellään tutkimuskysymykset ja perustellaan valittuja tutkimusmenetelmiä.

3.1 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi valikoituivat kysymykset liittyen resilienssiin sekä nuorten tavoittamiseen ja toimintaan sitouttamiseen:

Millä luovilla keinoilla voidaan tukea nuoren resilienssin kehittymistä työelämän kynnyksellä työn tilaajan, Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdityksen, avaintoiminnoissa?

Miten tehdä 4H-toiminnasta nuorten silmissä kiinnostavaa ja kuinka houkutella mukaan toimintaan lisää sitoutuneita nuoria?

3.2 Tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö on laadullinen toimintatutkimus. Toimintatutkimusta voi luonnehtia tutkimukseksi, jossa tutkija pohtii ja analysoi taustatietojen ja -teorioiden kautta, kuinka toiminta on kehittynyt nykyiselle ja minkälaisia vaihtoehtoja voisi olla ongelmien ratkaisemiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tarkoituksena on myös tuottaa uusia teorioita tai toimintamalleja, joten tutkijan johtopäätöksillä ja reflektiolla on suuri rooli toimintatutkimuksessa. Toimintatutkimuksen isäksi voisi sanoa Kurt Lewiniä, amerikkalaista sosiaalipsykologia, jonka siteerausta ”Mikään ei ole niin käytännöllistä kuin hyvä teoria”, käytetään usein kuvaamaan toimintatutkimuksen ajatusta. Eri määritelmät korostavat

toimintatutkimuksen eri piirteitä hieman eri näkökulmista, toiset korostavat kehittämisen näkökulmaa, toiset yhteiskunnallisen tiedonmuodostuksen tehtävää tai yhteisöllisyyttä. Tässä opinnäytetyössä on näkökulmana kehittäminen. Yleisesti toimintatutkimuksen tavoitteena on saada aikaiseksi muutos tai muutoksia parempaan. Toimintatutkimuksessa tutkija voi olla toisaalta tutkija ja toisaalta osallistuja tai toimija tutkimuksessa. Tällöin tutkijan voi katsoa ratkaisevan ongelmaa kiinteästi tutkimukseen osallistuvien, esimerkiksi työyhteisön kanssa ja kehittämishanketta on mahdollista toteuttaa yhteisöllisesti, jolloin ulkopuolista tutkijaa ei välttämättä tarvita. Toimintatutkimusta on käytetty paljon työyhteisöjen, ryhmien ja ryhmädynamiikan tutkimuksissa. (Huttunen;Heikkinen;& Moilanen, 1999)

Laadullisen tutkimuksen oppaita on monenlaisia ja perinteisesti niissä laadullisella tutkimuksella viitataan tutkimukseen, jolla pyritään löytämään ymmärrystä tutkittavaa asiaa tai ilmiötä kohtaan. Tämä pyrkimys on myös tällä opinnäytetyöllä. Laadullista tutkimusta ohjaa tutkimustyyppille välttämätön teoria, mutta myös perustelut sekä kriittinen ajattelu ja sillä pyritään tuomaan esille luotettavaa tietoa. Lisäksi tutkimusta tehdessä tutkijan on hyvä määrittää tutkimuksen luonne ja tausta, jotta tietää mitä on tekemässä ja mitä ei ole. Teoria on ilmeinen osa laadullista tutkimusta, mutta niin ilmeistä ei ole mitä teoriolla tai teoreettisuudella kulloinkin tarkoitetaan, sillä sitä voidaan käyttää arkikielessä hyvin lennokkaasti verrattuna tieteelliseen puheeseen teoriasta. Tutkimuksen teoriasta puhuttaessa voisi ajatella puhuttavan tutkimuksen viitekehystä, joka puolestaan muodostuu käsitteistä ja niiden välisistä merkityssuhteista. (Tuomi & Sarajarvi, 2018)

Laadullisen toimintatutkimuksen piirteet näkyvät tässä opinnäytetyössä, sillä sen tarkoitus on ymmärtää tutkittavaa asiaa ja tehdä sen myötä kehitystyötä. Tutkimus pyrkii selvittämään uusia mahdollisuuksia ja perusteluja tutkijalle tutun toiminnan kehittymiseksi ja laadulliseksi parantamiseksi. Tutkija on siis toimintatutkimuksen luonteen mukaisesti yhteisöllisesti mukana toteuttamassa kehittämishanketta.

4 TIETOPERUSTA JA TUTKIMUKSEN TAUSTA

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu tutkimuksen kohderyhmään, eli nuorisoon liittyvästä määrittelystä ja pohdinnasta. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti nuorten työelämätaidot ja työllistyminen sekä nuorisotutkimuksen erityispiirteet, jotta selviää, minkälaisella kentällä ja missä puitteissa tutkimusta toteutetaan. Opinnäytetyössä kurkistetaan, minkälaisia ajankohtaisia tutkimuksia on tehty nuorten työllistymiseen, työkykyyn ja työelämän kiinnostuksiin liittyen. Nuorisotutkimusta on tehty Suomessa ja maailmalla kasvavassa määrin ja näin ollen myös vertailuja on tehtävissä edeltävien vuosien tutkimuksiin nähden. Saatavilla on myös monenlaisia nuorten työllisyyttä ja työelämän kiinnostavuutta kuvaavia mittareita ja tilastoja, joihin tämän tutkimuksen tuloksia voidaan peilata.

Resilienssin käsitettä avataan luvussa 3.2, sillä tutkimuksen kannalta on tärkeää avata ja purkaa vielä melko tuntematonta käsitettä helpommin ymmärrettävään muotoon. Tutkimuksen toteuttamisvaiheessa resilienssistä kysyttäessä täytyy käyttää termejä ja ilmaisuja, jotka myös kohderyhmä, eli nuoret, ymmärtävät. Tarkoituksena on siis syventyä siihen, mitä resilienssi on ja miten sen voi selittää ymmärrettävästi, mutta kuitenkin siten, että saadaan tutkimuskysymyksissä haettua tietoa ja tietoa juuri resilienssistä. Resilienssi kuvaa vastoinikäymisestä palautumiskykyä ja joskus muutokset koetaan vastoinikäymisinä. Tästä syystä tietoperustassa avataan myös muutoksen ja keskeneräisyyden sietokyvyn käsitteitä.

Tutkimuksen välillisenä tavoitteena on lisätä nuorten osallistumista ja osallisuutta sekä aktiivisuutta ja innostuneisuutta 4H-toimintaa kohtaan. Onkin syytä tarkastella hieman myös näitä termejä ja niitä ylläpitäviä tekijöitä. Mistä tulee sanonta ”tekemisen palo”, joka motivoi ihmistä tekemään asioita. Voisiko nuorten tekemisen palon saada kohdistumaan 4H-toimintaan ja saisiko sitä vielä ylläpidettyä vai eikö voisi vähempää kiinnostaa, eli EVVK?

Tämä tutkimus on osa tutkijan Kulttuuri- ja taidetoiminta hyvinvoinnin edistäjänä – koulutuksen opinnäytetyötä. Luovuus onkin vahvana taustavaikuttajana tässä tutkimuksessa, sillä se on merkittävä osa tutkijan omaa ammatillisuutta, osaamista ja kiinnostusta.

Tutkimusmatkalla kenties selviää, mitä uusia luovia menetelmiä voitaisiin hyödyntää työn tilaajan toiminnan arjessa tai mitä luovia olemassa olevia toimintatapoja tulisi vahvistaa.

4.1 Nuoriso

Nuorten kanssa toimimista ja nuorisotyötä ohjaa nuorisolaki, jonka tavoitteena on edistää nuoren osallisuutta ja kykyä toimia yhteiskunnassa. Sen sisällöllä tuetaan nuorten kasvua, itsenäistymistä ja yhteisöllisyyttä, sekä kannustetaan harrastamiseen ja aktiiviseen toimintaan kansalaisyhteiskunnassa. Tarkoituksena on parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja sekä edistää nuorten yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa sekä oikeuksien toteutumista. Jokainen alle 29-vuotias luetaan nuoreksi. (Nuorisolaki 1285/2016)

Tavoitteiden toteuttamisen lähtökohtina nuorisolaissa ovat kestävä kehitys, eli kulttuurinen, sosiaalinen, ekologinen ja taloudellinen kestävyys sekä yhteisvastuu (Nuorisolaki 1285/2016). Myös 4H-nuorisotyö edistää nuorisolain tavoitteiden toteutumista tekemällä monialaista yhteistyötä esimerkiksi kuntien nuorisotyön, oppilaitosten sekä muiden yhteisöjen kesken.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan nuoria, jotka ovat työelämän ja työllistymisen kynnyksellä ensimmäisissä työtehtävissään 4H:ssa, kokeilevat yrittäjänä toimimista 4H-yrityksen muodossa tai kouluttautuvat ja hankkivat osaamista yhdistyksen avaintuotteista. Se tarkoittaa, että pääasiassa tutkimuksen kohteena ovat alle 18-vuotiaat, sillä suurin osa 4H:n avaintoiminnoissa, eli ”työelämän kynnyksellä”, mukana olevista nuorista ovat vielä alle 18-vuotiaita. Joitakin täysi-ikäisiä on mukana näissä toiminnoissa ja on mahdollista, että tutkimukseen osallistuu myös joitakin täysi-ikäisiä nuoria.

Tarkalla iällä ei ole suurta merkitystä tutkimustulosten analysoinnissa, sillä tarkoituksena ei ole tutkia vain tietyn ikäluokan toimintaa tai näkökulmaa, vaan yleisesti ottaen nuorten, jotka tavoittelevat työllistymistä ja ovat työelämän kynnyksellä. Tässä vaiheessa elämää (nuoruus) ollaan hyvin yksilöllisesti eri ikäisinä eri elämänvaiheissa, sillä missään ei ole määritelty minkä ikäisenä töihin tai kohti työelämää pitää suunnata. Kukin etenee sinne omien tarpeiden, valmiuksien, mahdollisuuksien ja kiinnostusten mukaan. Joku voi

esimerkiksi haluta perustaa 4H-yrityksen jo 14-vuotiaana, kun joku muu tähtää ensimmäiseen kesätyöhön 17- tai 24-vuotiaana. Nuoren tekemälle työlle on asetettu joitakin rajoituksia. Yleisenä ohjeena nuorten työnteossa ja työllistämässä on, että työ ei saa olla nuorelle liian raskasta, eikä siitä saa olla haittaa nuoren terveydelle. Koulunkäynti on nuoren pääasiallinen velvollisuus aina 18 ikävuoteen saakka (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020). Työsopimuksen nuori saa itse allekirjoittaa täyttäessään 15 vuotta ja tällöinkin työsopimus voidaan huoltajan toimesta purkaa, mikäli se on tarpeellista nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993)

4H:n toiminnassa mukana olevat nuoret ovat pääasiassa yli 15-vuotiaita ja näin he ovat jo itse oikeutettuja solmimaan työsopimuksen. 4H:n koulutuksiin voivat toki osallistua nuoremmatkin ja 4H-yrityksen voi perustaa jo 13-vuotias, mutta tässä tapauksessa kysytään huoltajan hyväksyntä toimintaan. Tutkimuksessa ikää kysymällä voidaan tutkimustulosten johtopäätöksiä hyödyntää myöhemmin esimerkiksi toiminnan markkinoinnin kohdentamisessa jatkossa sopivalle ikäryhmälle. Saadaan ehkä tietoa, kenelle mitään toimintaa kannattaa markkinoida ja miten, ja näin viedään viestiä oikealle ikäryhmälle, esim. 7.-luokkalaisille, 9.-luokkalaisille tai lukio- tai ammattikouluikäisille.

4.1.1 Nuorten työelämätaidot

Järjestökentän nuorten työelämätaitoja tutkivassa opinnäytetyössä Virtanen (2016) pohtii mitä ovat työelämätaidot ja opitaanko ne pikkuhiljaa vai pitäisikö nuoren osata kaikki jo töihin mennessä. Tätä varmasti pohtii myös moni nuori ja työnantajakin. Mitä nuoren sitten tulee osata? Selvää on, ettei missään taidoissa, työelämätaidoissakaan, ole koskaan täysin valmis, vaan aina voi oppia jotain lisää ja kehittyä. Tulevaisuuden työelämätaidoista puhuttaessa voitaisiin taidot jakaa esimerkiksi seuraavasti kolmeen osioon:

1. Oman toiminnan ohjaaminen ja itsensä johtaminen
2. Viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot
3. Asiantuntijataidot

Nämä suuret taitokokonaisuudet koostuvat monista taidosta ja työelämätaitojen osa-alueista. (Helsingin yliopisto, 2019)

Oman toiminnan ohjaamisen ja johtamistaitojen voidaan ajatella muodostuvan muun muassa arjen hallinnan taidoista, aikatauluttamis- ja koordinoitaitaidoista sekä erilaisten persoonien tunnistamis- ja yhteistyöskentelytaidoista. Viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot voivat muodostua esimerkiksi medialukutaidosta, digitaalisesta viestinnästä, tilannetajasta, tunneälykkyydestä, luovan kirjoittamisen taidoista, kuuntelutaidoista, toisten huomioimisesta sekä argumentointi- ja kielitaidoista. Asiantuntijataidot puolestaan muodostuvat esimerkiksi tietotaidoista, utealaisuudesta, kyvykkyydestä omaksua uusia asioita ja ilmiöitä ja yhdistää uutta tietoa jo opittuun – tai sitten vielä jostakin ihan muusta. Taitoja on monenlaisia ja ne voidaan määritellä laajasti tai sitten hyvin yksityiskohtaisesti. Jokaisella nuorella on taitoja ja vaikeus voikin olla tunnistaa ja nimetä ne, sekä kertoa niistä oikealla hetkellä. Joku osaa senkin taidon, kun taas jollain toisella on siinä harjoituksen paikka.

Osa taidoista ja osaamisesta on selkeästi osoitettavissa, kun taas jotakin osaamista voi olla vaikeampi todentaa. Osaamisen tunnistamiseksi ja taitojen näkyväksi tuomiseksi on kehitelty erilaisia apuja, kuten vuosien 2019-20 aikana käyttöön otetut digitaaliset osaamismerkkit, joita voi saada esimerkiksi harrastuksista, internetistä, projekteista tai järjestötoiminnasta ja ne voi helposti liittää esimerkiksi digitaalisen työnhakuprofiilin yhteyteen. Tällainen osaamisen tuominen näkyväksi osaamismerkein tukee oppimispolkujen tallentamista, saavutuksista viestimistä sekä motivointia. Näin osaamismerkeillä rikotaan perinteistä ajattelua, että oppimista tapahtuu ainoastaan koulussa ja sen sijaan vahvistetaan ajatusta joustavasta ja erilaisissa toimintaympäristöissä tapahtuvasta oppimisesta.

(Karjalainen;Lindén;& Eskola, 2018, ss. 347–354)

4.1.2 Nuorten työttömyys ja työllistyminen

Työ- ja elinkeinoministeriön lokakuun 2020 työllisyyskatsauksen (2020) mukaan työttömien työnhakijoiden määrä nousi Suomessa koronakeväänä 2020 maalis-huhtikuun vaihteessa yli

100 000 työttömällä työnhakijalla. Työttömiä työnhakijoita oli kaiken kaikkiaan 312 700, joista alle 25-vuotiaita oli 36 314. Jos huomioitaisiin vielä 26-29-vuotiaat nuoret olisi luku vieläkin suurempi. Työllisyyskatsauksen mukaan työ- tai koulutuskokeiluissa oli lokakuun 2020 lopulla 6800 henkilöä, eli 2300 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna vastaavaan aikaan. Samaan aikaan avoinna olevia työpaikkoja oli 100 600, mikä on 20 400 vähemmän kuin edellisvuoden lukuihin verrattuna ja lomautettuja työntekijöitä sekä lyhennettyä työviikkoa tekeviä on huomattavasti edellisvuotta enemmän.

Kesäkuussa 2021 työttömiä työnhakijoita oli kaikkiaan 316 200, joista alle 25-vuotiaita oli 40 447 (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021). Taas, jos huomioitaisiin vielä 26-29-vuotiaat nuoret, olisi luku vieläkin suurempi. Koronan vaikutukset työhön ja työttömyyteen ovat siis todelliset ja erityisesti nuorisotyöttömyys on huolestuttavaa.

Vuoden 2019 Valtion nuorisoneuvoston Nuorisobarometrin (2020) teemana oli tähän oppinäytetyöhön sopivasti ”Hyvää työtä!”, eli työ ja yrittäjäyys. Barometrin mukaan nuorten kokema työn kuormittavuus, niin henkinen kuin fyysinenkin, on kasvanut. Nuoret pitävät kyllä työtään merkityksellisinä, kokevat pääsevänsä hyödyntämään osaamistaan ja ovat innostuneita työstään, mutta silti noin viides nuorista tuntee vapaa-aikanaan ahdistuvansa töistään. Myös yli kolmas nuorista kertoo joutuvansa venyttämään työpäivän pituutta. Nämä ovat piirteitä, joista heijastuu työn kuormittavuus. Vuoden 2019 Nuorisobarometri perustuu 1907:lle 15-29-vuotiaalle nuorelle toteutettuun puhelinhaastatteluun.

Nuorisobarometrejä on tehty vuodesta 1994 saakka hieman eri teemoja painottaen. Uusimman, vuoden 2020 Nuorisobarometrin, teemana on nuorten kokemukset heille suunnatuista palveluista. Nuorisobarometrit antaa mielenkiintoista tietoa nuorten elämästä ja kokemuksista, mutta siitä, tavoittaako barometri työn ja koulutuksen ulkopuolella olevia nuoria, keskustellaan aika ajoin. Gretschel ja Myllyniemi (2020) ovatkin toteuttaneet Nuorisobarometria vastaavan tutkimuksen kohteenaan nimenomaan työn ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret. Tutkimusta toteutettiin vuonna 2017 yhteistyössä etsivän nuorisotyön kanssa Varsinais-Suomessa, Keski-Suomessa, Helsinki-Uudenmaan alueella sekä Kainuussa ja se on verrattavissa nuorisobarometrin tutkimustuloksiin. Tutkimuksessa tehtiin haastatteluja ja syvähaastatteluja työn ja koulutuksen ulkopuolella oleville nuorille ja

tuloksista voi huomata eroavaisuuksia Nuorisobarometrin tuloksiin verrattuna. Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret suhtautuvat työhön, hyvinvointiin, palveluihin ja elämään yleisesti hieman epävarmemmin tai ei niin positiivisesti, kuin barometrin perusotoksen 15-29-vuotiaat nuoret.

4.1.3 Nuorisotutkimuksen luonne ja erityispiirteet

Nuorisosta, nuorison käyttäytymisestä ja piirteistä sekä nuorten liikkeistä ylipäättään on kautta aikain puhuttu yhteiskunnan keskusteluissa ja mediassa melko yleistetysti. Väittämät ”Nuoriso oli taas töhrimässä paikkoja” tai ”Nuoret istuvat tietokoneen äärellä ja pelaavat pelejä päivät pitkät”, eivät varmasti päde kaikkiin nuoriin, mutta silti nuorisosta puhutaan nuorisona, ikään kuin yhtenä joukkiona, jossa kaikki joukon jäsenet toimivat samoin, yhtenä nuorisona. Moni nuori voisikin olla väittämistä eri mieltä. Ne eivät siis päde kaikkien nuorten tai koko nuorison kohdalla, vaikka jokin osa nuorisoa oikeasti istuukin koneella pelaamassa päivät pitkät tai joku nuorten porukka olikin töhrimässä paikkoja.

Keskusteluihin osallistuessa ja niitä seuratessa onkin tärkeää olla kyseenalaistava sille, voiko keskustelua nuorisosta yleistää kaikkiin nuoriin vai johonkin tiettyyn nuorisojoukkoon? Onko esimerkiksi tutkimuksissa kuultavissa oikeasti kaikkien nuorten ääni vai vain tietyn nuorisoporukan, sillä nuorison sisällä on paljon erilaista yhteiskunnallista ryhmittymistä. Ryhmittymiä voi olla monenlaisia, liittyen esimerkiksi kouluun, ikäryhmään, kulttuuriin tai vaikkapa harrastuksiin ja osa nuorista kuuluu niistä useaankin. Tutkijan on huomioitava tämä myös tutkimuksessaan. Pohdittavaa on, saako tutkimusjoukosta kerätystä tutkimusaineistosta kokonaiskuvan kaikkien nuorten toiminnasta vai vain jonkin tietyn ryhmän käyttäytymisestä ja onko tutkimus monistettavissa vastaavanlaisena muualla tai yleistettävissä vastaavaan nuorisojoukkoon muualla. (Kiilakoski;Honkatukia;& Huttunen, 2018)

Tutkijalla on vastuu reflektoida ja kyseenalaistaa tutkimustietoa suhteessa taustaan ja teoriaan. Isobritannialaisen sosiologian professorin Beverley Skeggsin (2004) *Class, Self, Culture* –kirjan mukaan teoreettisesta ymmärryksestä tai sen puutteesta johtuen tutkimus

tai tutkija voi joskus lokeroida ihmisiä olemassa oleviin yhteiskunnallisiin määritelmiin sen sijaan, että olisi tarve niiden kyseenalaistamiselle. Erityisesti lapsia ja nuoria tutkittaessa on huomioitava, että lapsilla ja nuorilla on aikuisia haavoittuvaisempi asema tutkimuksen kohteena ollessaan. Lapsi- ja nuorisotutkimusta ovat nimittäin tekemässä ja käyttämässä lasten ja nuorten itsensä sijaan aikuiset, joilla voi olla tapana ohjailta, hallinnoida tai kontrolloida nuoria joko tahattomasti tai tieteen tahtoen. (Kiilakoski;Honkatukia;& Huttunen, 2018, ss. 68–71)

Lapsi- ja nuorisotutkimus on vahvalla pohjalla niin teoreettisesti kuin menetelmällisestikin, sillä lapsia ja nuoria osallistetaan ja kuullaan heitä koskevassa tutkimuksessa yhä enemmän. Eettisesti hyväksytyyn lapsi- ja nuorisotutkimuksen edistämiseksi sekä hyvien tieteellisten käytäntöjen periaatteiden noudattamista varten on Suomessa toimintansa jo vakiinnuttanut Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK), joka toteuttaa ihmistieteiden eettistä ennakoarviointia. (Nuorisotutkimusseura, 2019, ss. 9–20)

TENK on keväällä 2019 julkaissut ”Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet” – ohjeen. Nämä periaatteet turvaavat tutkimukseen osallistujan yksityisyyden suoja ja ohjaavat tutkijaa eettiseen tutkimukseen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019).

Laadullisessa toimintatutkimuksessa tutkija ei ole tutkimuksen tekijänä passiivinen tai turha välikappale, vaan osa sosiaalista tutkimustapahtumaa. On tärkeää, että tutkija nauttii tutkittavien luottamusta, sillä se vaikuttaa myös siihen, kuinka totuudenmukaista tietoa tutkittava luottautuu tutkijalle antamaan. Erityisesti nuorisotutkimuksessa voi aikuisella tutkijalla mennä aikaa tutkittavien nuorten luottamuksen saamiseen, onhan aikuinen ulkopuolinen tekijä nuorten maailmassa. Luotettavuus korostuu myös haastattelututkimuksissa, joissa haastateltavan on luotettava siihen, että häntä koskevia tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja tietosuoja huomioiden. (Eskola & Suoranta, 2014, ss. 86–94)

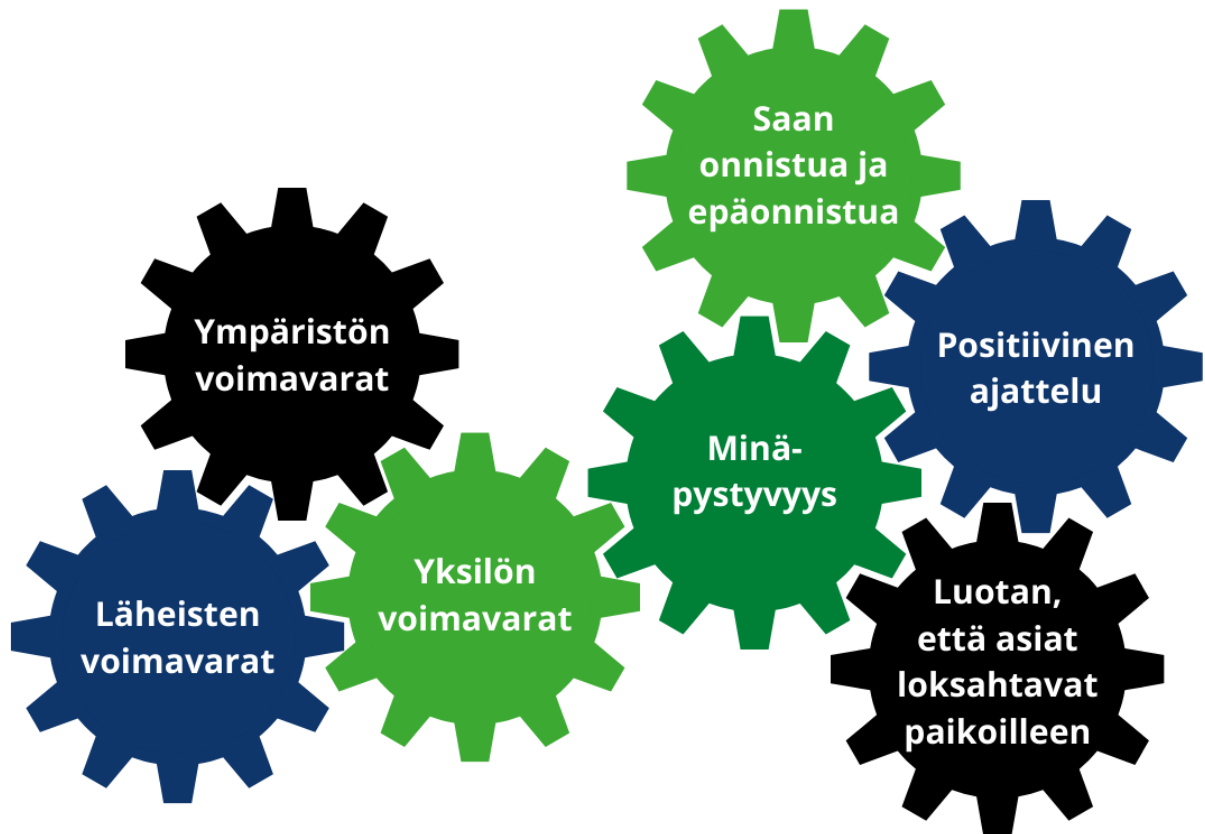
4.2 Resilienssi

Resilienssillä tarkoitetaan vastoinkäymisistä tai haastavista ja yllättävistä tilanteista palautumista ja palautumiskykyä. Ihminen, joka omaa hyvän resilienssin ei murru tai mene rikki vastoinkäymisistä, vaan voimistelijan tai kuminauhan lailla taipuu muttei katkea. (Koirikivi & Benjamin, 2020)

Epävarmoissa tilanteissa ja pettymyksiä kohdatessa hyvän resilienssin omaavat ihmiset selviytyvät ja sopeutuvat tilanteisiin paremmin. Henkisen ja fyysisen valmentamisen ammattilainen ja tietokirjailija Harri Gustafsberg kertoo Työsuojelurahaston julkaisemassa haastattelussa, että jokaisella on olemassa resilienssi, mutta se pitää saada esiin harjoittelemalla. (Huovila, 2018)

Ei ole yhtä oikeaa mallia, mistä ja miten resilienssi tulee ja muodostuu, mutta varmaksi voi sanoa, että siihen vaikuttaa moni asia. Resilienssi tulee osittain perimästä, mutta ihmisen elin- ja kasvuympäristö vaikuttaa siihen eniten. Resilientti ihminen, ryhmä tai yhteisö seisoo usean tukijalan varassa, eli jos yksi jalka katkeaa, ei ihminen tai järjestelmä sorru, vaan muut jalat kannattelevat, kun katkennut jalka korjataan. Voisi ajatella, että resilienssi koostuu erilaisista voimavaroista, kuvaan tätä voimavararataksina (Kuva 2), jossa rataukset liikuttelevat toisiaan.

Kuva 2 Resilienssi koostuu voimavararataksista



Latinan kielestä nouseva termi resilienssi (*re-salire = hypätä takaisin*) kuvaa nimensä mukaisesti joustavuutta erilaisissa muuttuvissa tilanteissa, toisaalta kestävyttä ja palautumiskykyä haastavissa ja pitkittyneissä elämäntilanteissa. Resilienssitaitoja voi kehittää ja elämän ja kokemusten kautta ne muokkautuvat pakostakin. Lasten ja nuorten resilienssitaitojen kehittymisen kannalta erityisen tärkeää on turvallinen ympäristö sekä ihmiset, vuorovaikutus ja verkostot. Itsetuntemus, tunneälykyys ja vuorovaikutustaidot kasvavat ja kehittyvät ristiriitatilanteista selviytymisen ja ongelmanratkaisun myötä. Näin syntyy kyky ajatella positiivisesti myös muutosten ja haasteiden keskellä. Minäpystyvyyden tunne, itseohjautuvuus sekä toisaalta kyky pyytää apua tarvittaessa ovat hyvän resilienssin omaavan ihmisen ominaisuuksia. (Poijula, 2020)

4.3 Keskeneneräisyydessä lepääminen – Muutoksessa eläminen

Ympäröivää maailmaa ja yhteiskuntaa tarkasteltaessa voi huomata, että maailma on jatkuvan muutoksen tilassa. Jatkuva muutos edellyttää myös jatkuvasti muuttuvia kehittymisen ja kehittämisen ajattelumalleja sekä uusia tapoja elää muutoksessa. Muutoksessa eläminen liittyy läheisesti ihmisen henkilökohtaiseen sekä organisaatioiden jatkuvaan oppimiseen, kehittämiseen ja elastisuuteen. Ei siis ole hyötyä keksiä pysyviä ratkaisuja, vaan kehittää toimintaa rohkeasti kokeillen, epäonnistuen, muokaten, kehittäen ja kokeillen taas ja välillä onnistuen, jonka jälkeen onkin jo uuden kehittämisen aika. Kokeilu-kehittämiskulttuurin tulisi siis olla jatkuvaa. Voidaan ajatella, että kehittäminen ja oppiminen on ekspansiivistä eli sykleittäin etenevää ja matkalla kasvavaa. Näin se ei ole suoraviivaista, vaan monesti voi joutua ottamaan askeleita taaksepäin, kokeilemaan ja kyseenalaistamaan sekä uudestaan kokeilemaan, kyseenalaistamaan ja arviomaan. Tällöin opitaan kirjaimellisesti jotain, mitä ei vielä ole ollut. Tavoitteena ei ole muuttaa tai kehittää vain toimintamallia vaan koko toimintajärjestelmää, joka sisältää esimerkiksi tekijän ja kohteen, yhteisön ja säännöt, sekä työnjaon ja välineet. Tarkoituksena on, että toiminnan kohde laajenee moniulotteisesti lähtökohtanaan ristiriidat, jotka tässä yhteydessä nähdään välttämättöminä kehityksen lähtökohtina, eikä kielteisinä tai torjuttavina asioina. (Engeström, 2004, ss. 10–63)

Työelämässä kaavoihin kangistuminen ei edistä muutoksessa pärjäämistä tai yksilön ja yhteisön oppimista. Myös Itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiön (Itla) blogissa Virtanen ja Hyytiälä (2019) havaitsevat, että organisaatioissa voi tapahtua muutosta, kunhan päästään yli hahmotusvääristymistä, jotka myös monesti muutosvastarinnan taustalla vaikuttavat. Ensimmäinen vääristymä heidän mukaan on, että sen jatkuvuuden sijaan muutos alkaa ja loppuu. Toinen vääristymä keskittyy liikaa kehittämisen työkaluihin itse ongelmanratkaisuun tähtäävän itsenäisen kehittämisajattelun saavuttamisen sijaan. Kolmas hahmotusvääristymä on, että pyritään jalkauttamaan muutos kaikkialle samaan aikaan, sen johdonmukaisen käyttöönoton sijaan. Hahmotusvääristymien yksinkertaisimmaksi ratkaisumalliksi voidaan tarjota organisoitua yhteistyötä. Tässä oleellisissa roolissa on johtaminen, mutta myös kehittäminen yhteistyössä työyhteisön ja asiakkaiden kanssa.

Nämä työelämän uudet haasteet ja yhteiskunnan muutos vaativat osaltaan uudenlaisia ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä positiivista ja hyväksyvää asennetta muutosta kohtaan. Tiedämme jo muutoksen olevan jatkuvaa. Tämä herättääkin kysymyksen, mistä muutosvastarinta kumpuaa? Usein mielletään, että muutos tuo tullessaan lisätoita ja kuormitusta, tämä puolestaan liittyy vahvasti ajatukseen muutoksen alkamisesta ja loppumisesta. Alun ja lopun sijaan muutoksen voisi ajatella enemmänkin jatkuvana tilana, elämänä, työnä tai toimintana.

Muutos on koko ajan meneillään eli kesken ja tästä kumpuaakin käsitteet keskeneräisyydessä lepääminen ja muutoksessa eläminen. Maailma on muutoksessa ja ihminen elää maailmassa. Koska ihminen elää maailmassa, on ihmisen elettävä myös muutoksessa. Eläminen puolestaan pitää sisällään syömisen, juomisen, lepäämisen, harrastamisen, työnteon, muutokset elämässä ja töissä sekä muut arkiset asiat. Muutoksessa tulee siis elää normaalia elämää ja sietää muutoksen keskeneräisyyden luonneta, siis hyväksyä se, että asiat kehittyvät koko ajan, eikä päämääränä ole valmius. Tämä on keskeneräisyydessä lepäämistä tämän opinnäytetyön tekijän pohdinnan mukaan.

Maailman kiihtyvä muutostahti haastaa entistä enemmän tulevaisuuden työelämän työntekijöitä, eli nuoria, olemaan joustavia, sietämään paineita ja muutosta, oppimaan uutta nopeasti ja soveltamaan opittua vanhaan, ratkomaan ongelmia ratkaisukeskeisesti ja vieläpä lepäämään keskeneräisyydessä. Hyvälle sopeutumiskyvyille, resilienssille, on taatusti käyttöä tässä muuttuvassa maailmassa elämisessä ja selviytymisessä.

4.4 Osallisuus, osallistuminen vai EVVK?

Yhtenä nuorisolain (Nuorisolaki 1285/2016) tavoitteena on edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä vahvistaa nuorten edellytyksiä toimia yhteiskunnassa. Osallisuuden edistäminen on myös osa Euroopan unionin ja Suomen hallituksen tavoitteita sekä keino ehkäistä syrjäytymistä ja torjua köyhyyttä. Eriarvoisuutta voi vähentää edistämällä osallisuutta. Osallisuuden kokemiseen vaaditaan osallistumista. Kuinka sitten saada ihmiset, etenkin nuoret osallistumaan ja kokemaan osallisuutta? Osallisuutta voidaan

tukea tarjoamalla kaikille mahdollisuus osallistua omalla tavallaan ja vaikuttaa tärkeisiin ympäristössä oleviin asioihin matalalla kynnyksellä; lisäämällä tietoutta, osallistumismenetelmiä ja mahdollisuuksia tasavertaisesti turvallisessa elinympäristössä. Tärkeitä yhteisöllisen osallistumisen muotoja ovat esimerkiksi työ, koulutus, harrastukset ja vaikuttaminen ympäristön asioihin. Työ ja ammatti määrittelevät usein ihmisen identiteettiä ja asemaa. Onkin mielenkiintoista pohtia osallisuuden kokemista, jos on pitkään työ-, koulu- tai harrastuselämän ulkopuolella. Nuorille koulu, koulutus, kaverit ja harrastukset muodostavat yleensä tärkeimmät osallisuuden kokemukset. Mikäli jää ulkopuolelle näistä isoista osallisuuden kokemuksista, voi jäädä ilman tärkeitä siteitä yhteisöihin ja yhteiskuntaan, jolloin riski syrjäytymiseen kasvaa. Tärkeää osallisuuden edistämisen kannalta on, että yhteiskunnan palvelut, kuten terveys-, sosiaali- ja työllisyyspalvelut toimivat ja tavoittavat. Myös harrasteseurat, yhdistykset, työpaikat, oppilaitokset ja muut yhteisölliset toimijat voivat edistää osallisuutta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2019)

EVVK on lyhenne sanoista ei voisi vähempää kiinnostaa ja se on asenne, mikä vaikuttaa negatiivisesti osallistumiseen ja osallisuuteen. Lausahdus on monesti rinnastettu erityisesti nuorten asenteisiin. Osallistuminen johonkin kerran vaatii ihmisen huomion, kiinnostumisen ja uteliaisuutta kokeilla. Osallistuminen useamman kerran vaatii jo sitoutumista, kiinnostuksen säilymistä ja halua osallistua, koska osallistuminen koetaan merkitykselliseksi tai sillä on jokin tarkoitus. EVVK-asenne tyrmää kiinnostumisen, eli asenteesta on päästävä eroon, jotta kiinnostus osallistumiseen voi herätä.

5 4H-NUORISOTOIMINNAN AVAINTUOTTEET TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ

4H:n avaintuotteet ovat tapa toteuttaa yrittäjyyskasvatusta 4H:n oman Kolme askelta työelämään –toimintamallin (Kuva 3) mukaisesti Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen arjessa. Malliin kuuluu kolme porrasta 1. Ryhmätoiminta – arjen taitoja, 2. 4H-akatemia – työelämätaitoja ja 3. Työpaikka ja 4H-yritys.

Kuva 3 Kolme askelta työelämään –toimintamalli (Suomen 4H-liitto, 2019)



Näitä Suomen 4H-liiton kehittämiä avaintuotteita 4H:n paikallisyhdistykset ympäri Suomen toteuttavat kukin hieman omalla tavallaan, kuitenkin samoin lähtökohdin ja päämäärin ja myös joidenkin yhdenmukaisuus. Hämeenlinnan Seudun 4H:lla on myös joitakin omia toimintatapoja tai painotuksia ja siksi tässä tutkimuksessa myöhemmin avaintuotteista käytetään nimityksiä, jotka kuvaavat ymmärrettävämmiin juuri Hämeenlinnan Seudun 4H:n toimintoja. Nämä nimitykset ovat nuorten työllistäminen, koulutukset ja 4H-yrittäjyys. Näissäkin on kuitenkin perusteena Kolme askelta työelämään –mallin toiminta-ajatus.

Kuva 4 4H-yrittäjänuoret työssä (Rinne, 2017)



Kolme askelta työelämään –mallin toiminta-ajatus perustuu kolmeen portaaseen, joista ensimmäisenä ryhmätoiminta, johon kuuluu ehkä 4H:n tunnetuin toimintamuoto, harrastekerhotoiminta. Porras 1 siis tarjoaa harrastusta lapselle ja oikeaa työelämän oppimisympäristöä, työpaikkaa, nuorelle kerhonohjaajalle, jonka toiminnan tukena on TOP-tehtäväpankki. Toisena tuleva 4H-akatemia on puolestaan porras, joka sisältää koulutusmahdollisuuksia ja erilaisia projekteja sekä niiden kautta työelämätaitojen oppimista. Kolmas porras sisältää työpaikan ja 4H-yrityksen, sillä 4H on mukana järjestämässä ensimmäisiä työkokemuksia nuorille esimerkiksi tarjoamalla työpaikkoja, kuten kesätyöt, tai harjoittelu- ja työkokeilupaiikkoja sekä toimii verkostointikumppanina työnantajien ja nuorten välillä. Lisäksi 4H tarjoaa nuorille 4H-yrityskursseja sekä tukea ja ohjausta oman 4H-yrityksen perustamiseen, joka on nuorelle turvallinen tapa kokeilla yrittäjänä toimimista, tienata omaa rahaa ja hyödyntää omaa harrastuneisuuttaan siinä. (Suomen 4H-liitto, 2019)

Nämä avaintuotteet ovat tämän opinnäytetyön toimintaympäristö ja tutkimuksen aineistoa kerätäänkin kaikilta portailta toimivilta nuorilta. Tarkoituksena on saada eri portailta toimivien nuorten ääntä kuuluviin. Luvun 5 alaluvuissa katsotaan miten 4H:n avaintuotteet näkyvät Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksessä.

5.1 Nuorten työllistäminen

Nuorten työllistäminen on yksi 4H:n Kolme askelta työelämään –mallin avaintoiminnoista ja toiminnan tavoitteista. Nuorten työllistämistä tehdään 4H-liitossa valtakunnallisesti ja paikallisyhdistyksissä paikallisesti. Paikallisesti Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksessä nuoria työllistetään kausi- ja kesätöihin, hankkeiden ja nuorten työpajan kautta esimerkiksi työkokeiluun tai kuntouttavaan työtoimintaan sekä ohjataan 4H-yrittäjyyteen. Nuorten työllistämisen edistämiseksi yhdistyksellä on omia ja yhteistyöhankkeita sekä –projekteja. Lisäksi yhteistyötä tehdään yhdistyksen toimialueen kuntien kanssa.

Puhuttaessa nuorten työllistämisestä tai työllistetyistä nuorista Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksessä tässä opinnäytetyössä, keskitytään nimenomaan kausi- ja kesätyöllistettyihin nuoriin, sekä 4H-yrittäjiin. Nämä kausityöllistetyt nuoret ovat pääasiassa nuoria kerhonojajia ja kesätyöllistetyt nuoret puolestaan toimivat pääasiassa ohjaajina 4H:n kesätoiminnoissa tai piha- ja puutarha-alan työtehtävissä IkiOmatyö-projektissa. Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistys työllisti kesällä 2020 yhteensä 82 nuorta ja lukuvuonna 2020-21 kausiohjaajana toimi reilut 30 nuorta. Suunta on ollut kasvava, sillä kesällä 2021 töissä oli jo noin 100 nuorta ja kausiohjaajina reilut 40 nuorta. Tämä opinnäytetyö ei huomioi hankkeiden tai nuorten työpajan kautta 4H-toiminnassa mukana olevia nuoria.

5.2 Koulutukset ja 4H-yrittäjyys

Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistys järjestää koulutuksia nuorten työllistämisen, työelämätaitojen ja yrittäjyyden vahvistamiseksi. Näitä ovat Osaava kerhonojaja, Ajokortti työelämään ja Työt alkavat -koulutukset sekä 4H-yrityskurssi. Koulutuksia järjestetään ympäri lukuvuoden ja ne ovat pääasiassa vapaaehtoisia. Joitain koulutuksia voidaan järjestää

yhteistyössä oppilaitosten kanssa, jolloin ne voivat olla osa opintojaksoa tai kurssia, esim. Ajokortti työelämään. Työt alkavat –koulutus puolestaan antaa nimensä mukaisesti valmennusta töiden alkamiseen. Osaava kerhonojaja koulutukset valmentavat kerhonojajastyöhön ja 4H-yrittäjäkurssi valmentaa yrittäjyyteen.

Kuva 5 4H-yrittäjäkurssilaiset (Tuomi T. , 2019)



4H-yrittäjyys on 13-28-vuotiaalle nuorelle turvallinen tapa kokeilla yrittäjänä toimimista ja lisäksi varma tapa työllistyä. 4H-yrittäjänä toimii esimerkiksi paljon koti- ja pihatyöapulaisia, eläintenhoitajia ja ulkoiluttajia sekä keittiö- ja leipuritaitureita ja pop-up kahvilan pitäjiä. 4H-yrittäjä työllistää itse itsensä ja yrittäjyys lähteekin nuoren omasta harrastuneisuudesta ja liikeideasta. 4H-yrittäjäkurssi antaa valmiudet toimia 4H-yrittäjänä yritysohjaajan avustuksella. Toiminimeä tai Y-tunnusta ei välttämättä tarvita, vaan nuori voi toimia omalla henkilötunnuksellaan ja tienata korkeintaan 8000 euroa vuoden aikana.

4H-yrittäjät ja yrittäjäkurseille osallistuneet ovat yksi tämän tutkimuksen tutkimusjoukoista. Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksessä on yli 20 aktiivista nuorta 4H-yrittäjää. Vuonna 2020

4H-yrittäjiä oli valtakunnallisesti 1600 ja 4H-yritysten liikevaihto oli yli 2 miljoonaa euroa (Suomen 4H-liitto, 2021).

6 AINEISTON HANKINNASTA ANALYYSIIN JA TULOKSIIN

Luvussa kuvataan aineiston hankintaa, rajausta ja analyysiä. Lisäksi pohditaan luotettavuutta ja etiikkaa. Luvussa esitellään kysely, vastaajajoukko ja kyselyn tulokset.

6.1 Aineistonhankinta ja rajaus

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat ne nuoret, jotka ovat vapaaehtoisesti mukana Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen avaintoiminnoissa: Kerhonojhaajat, koulutuksiin osallistujat, 4H-yrittäjät tai kesätyöntekijät. Nuoret ovat omasta aktiivisuudestaan ja halustaan hakeutuneet mukaan näihin nuoria työllistäviin toimintoihin. Pääasiassa tutkimusjoukon nuoret ovat 15-18-vuotiaita, mutta joukossa on muutama nuorempi ja muutama vanhempi nuori. Tutkimusaineistoa kerättiin puolistrukturoidulla kyselyllä. Tutkimuksen tekijä peilaa omaa ammatillista taustatietoa ja kokemustaan aineiston käsittelyssä osana pohdintaa.

Aineiston hankinta tapahtui kesä-heinäkuussa 2021 kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake lähetettiin kaikille Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen lukuvuoden 2020-21 kerhonojhaajille (noin 30 nuorta), aktiivisille 4H-yrittäjille (noin 20 nuorta), kevään 2021 aikana koulutuksiin osallistuneille (noin 20 nuorta) ja alkukesän 2021 kesätyöntekijöille (noin 70 nuorta). Vastausten luku, analysointi ja jaottelu alkoivat heinäkuussa kyselyn sulkeuduttua. Tavoitteena oli, että noin puolet kyselyn saaneista vastaisivat kyselyyn ja kyselyyn vastanneissa olisi nuoria tasaisesti eri 4H:n avaintoiminnoista.

Kyselyn jälkeen vastaukset käytiin läpi ja aineisto järjesteltiin tulkintaa varten.

Tutkimustuloksista tehtiin havaintoja ja johtopäätöksiä peilaten niitä tutkimuksen viitekehukseen, taustateoriaan ja pohjatietoon. Tutkimuksen tuloksia esitellään tässä opinnäytetyössä hyödyntäen visuaalisuutta, kaavioita ja mittareita, jolloin johtopäätöksiä

voidaan rajata eri tarpeiden mukaan tai kehittämistoimintoja suunnitella tietyille kohderyhmälle esimerkiksi ikäryhmittäin tai avaintuotteittain.

6.2 Aineiston analyysi

Aineistoa on tutkittu laadullisen analysoinnin menetelmiä hyödyntäen, päämääränä ymmärtää kohderyhmän ajatuksia, näkökulmia ja käyttäytymismalleja. Tutkimustulosten tulkinnassa on käytetty aineistolähtöistä analyysia, eli analyysissä on sidoksia teoriaan ja tutkimuksen viitekehykseen. Narratiivista analyysimenetelmää on käytetty, kun on pyritty tulkitsemaan kohderyhmän kertomuksia. Narratiivisen analyysin keinoja on sovellettu esimerkiksi analysoidessa haastattelulomakkeen kohtia, joissa vastaaja kertoo omista kokemuksistaan, jolloin kokemukset eli tapahtumat muodostavat tarinan ja vastaaja, eli kertoja luo tarinasta kertomuksen. (Hänninen, 2018, ss. 188–195)

Tutkimuksessa on hyödynnetty etnografiaa, joka soveltuu toimintakulttuurien, sosiaalisen vuorovaikutuksen ja erilaisten yhteisöjen toiminnan tutkimiseen. Etnografisella otteella on tässä opinnäytetyössä selvitetty tutkimuksen toimintaympäristön tapahtumia ja miten siinä mukana olevat ihmiset ovat ne kokeneet. Avataan heidän arkista ja tavallista toimintaansa sekä jäsenetään sitä päämääränä yhteisen toimintaympäristön kehittyminen. Etnografiassa tyypillistä on, että kentältä (esim. organisaatio tai yhteisö) kerätään monenlaistakin tutkimusaineistoa rinnakkain hyödynnettäväksi, esimerkiksi haastatteluja, havainnointia ja dokumentteja. Tutkimusaineistoa käsitellään taustateorian viitekehyksessä. (Paloniemi & Collin, 2018, ss. 232–238)

6.3 Kyselyn tulokset

Tässä luvussa alalukuineen käydään läpi kyselyn tulokset. Aineiston hankinta tapahtui sähköisellä kyselylomakkeella (Liite 1), joka oli tutkimusjoukon vastattavissa 1.6.2021–23.7.2021. Kysely toimi samalla Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen nuorisotoiminnan palautekyselynä, joten vain osaa kyselyn kysymyksistä hyödynnetään tässä opinnäytetyössä.

Osa kysymyksistä on kohdistettu yhdistyksen muuhun kehittämistyöhön ja raportointiin. Tämän opinnäytetyön kannalta oleellisia kysymyksiä olivat kysymykset numero 1-3 ja 13-26.

Kyselyssä oli sekä monivalintakysymyksiä, että vapaan vastauskentän kysymyksiä. Joitakin vapaan vastauskentän vastauksia on nostettu esille suoraan tähän opinnäytetyöhön, kuitenkin siten, ettei vastaaja ole tunnistettavissa vastauksesta.

6.3.1 Otanta ja vastaajat, tutkimusjoukko

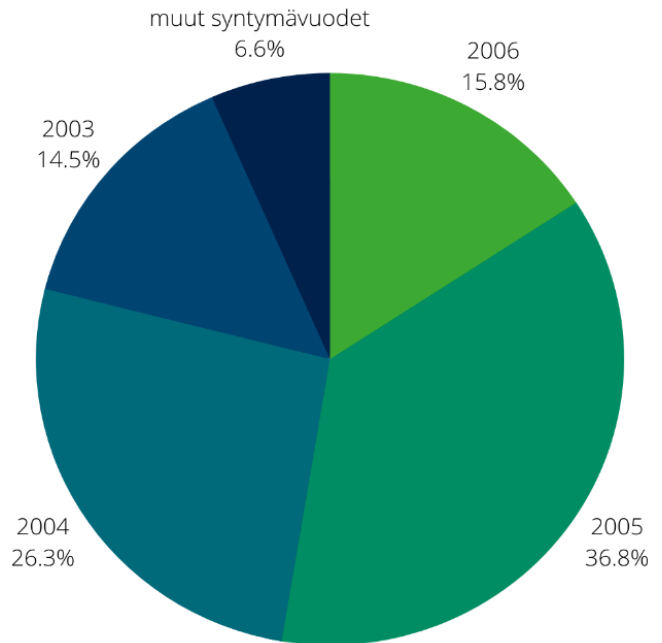
Kysely lähetettiin 140 nuorelle ja kyselyyn vastasi 76 nuorta. Kyselyyn vastaamiseen oli käytetty aikaa muutamasta minuutista puoleen tuntiin, keskimäärin vastaamiseen käytettiin aikaa noin 10 minuuttia.

Taulukosta 1 huomataan, että vastaajista suurin osa oli odotusten mukaisesti 15-18-vuotiaita, tarkemmin katsottuna 16-17-vuotiaita. Vastaajien joukossa oli myös joitakin muina vuosina (2007, 2002 tai 2001) syntyneitä nuoria. Heidän osuus on esitetty kootusti kohdassa *muut syntymävuodet*. Vastaajien ikä ei näy kyselyn muissa vastauksissa. Ainoastaan alussa, kun vastaajilta kysyttiin ikää. Tämä antaa kuvan minkä ikäisiä nuoria suurin osa 4H-toiminnassa mukana olevista nuorista on.

Taulukko 1 Kyselyyn vastanneiden syntymävuodet, lukumäärä ja prosentuaalinen osuus.

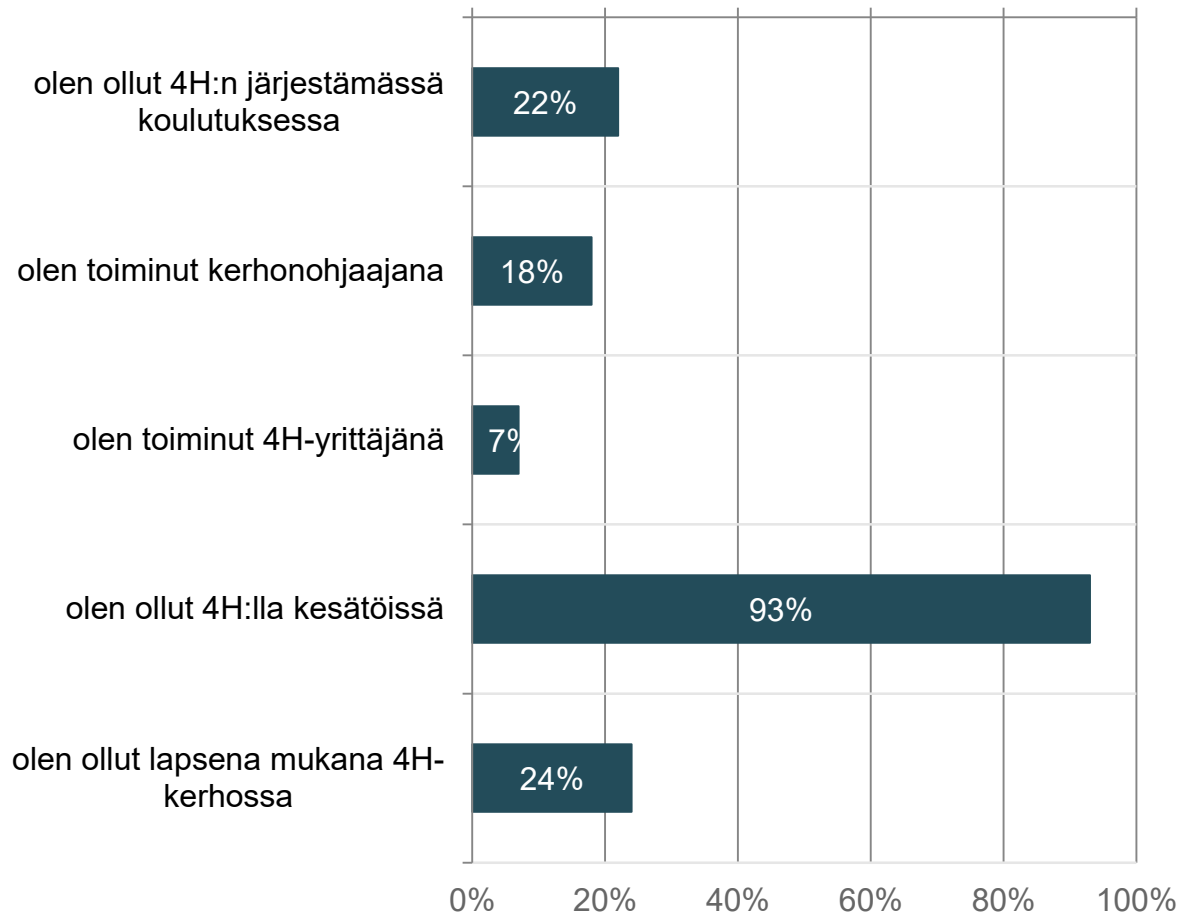
Vastaajan syntymävuosi	Vastaajien lukumäärä
------------------------	----------------------

2006	12
2005	28
2004	20
2003	11
muut syntymävuodet	5
yhteensä	76



Tutkimuskyselyyn vastaajissa oli melko tasaisesti mukana kerhonohjaajia, 4H-yrittäjiä, kesätyöntekijöitä sekä koulutuksiin osallistuneita (Taulukko 2). Vastaajan valitessa toimintoa, johon on osallistunut, hän pystyi valitsemaan useamman 4H-toiminnon. Kaikki 76 vastaajaa olivat valinneet yhteensä 125 vastausta, eli noin 60 % nuorista oli osallistunut useampaan toimintoon. Suurin osa kyselyyn vastaajista oli ollut kesätöissä 4H:lla. Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen avaintoiminnoista eniten nuoria onkin mukana kesätyöllistämisen kautta, joten oli odotettavissa, että suuri määrä vastaajista on ollut 4H:lla kesätöissä. Moni nuori oli kesätöiden lisäksi ollut mukana myös muissa 4H-toiminnoissa. Vastaajista 71 nuorta oli ollut kesätöissä, 17 nuorta mukana 4H:n koulutuksessa, 14 toiminut kerhonohjaajana ja 5 nuorta 4H-yrittäjänä. Vastaajia oli siis hyvin kerhonohjaajista, kouluttautujista ja kesätyöntekijöistä, vain 4H-yrittäjistä olisi kaivattu muutamia vastaajia lisää.

Taulukko 2 4H-toiminnot, joihin kyselyyn vastanneet nuoret ovat osallistuneet



Se, että moni vastaajista oli toiminut useammassa roolissa, voi kertoa siitä, että 4H-toiminta imaisee helposti mukaansa, kun siihen ensin jotakin kautta vähän tutustuu. Esimerkkinä nuori, joka tulee ensin omasta kiinnostuksesta tai vaikka kaverin innostamana mukaan Osaava kerhonohtaja -koulutukseen. Siellä hän kuulee mahdollisuuksista ohjata omaa kerhoa, päästä kesätöihin tai ryhtyä 4H-yrittäjiksi. Joku näistä sitten vetäisee nuoren mukaansa kohti seuraavia 4H-polkuja. Joku toiminta kiinnostaa nuorta sillä hetkellä, joku ehkä myöhemmin. 4H onkin nuorelle turvallinen ja joustava kasvualusta kokeilla monenlaisia juttuja sekä etsiä ja löytää omia vahvuuksia.

”4H antaa parhaan ensikosketuksen työelämään ja tukee aina tarvittaessa. Työt ei vie nuorelta liikaa aikaa ja 4H-yrityksessä nuori voi itse säädellä hyvin työmääräänsä.”

”Siitä saa mukavaa sivutienestiä ja siinä oppii monia tarpeellisia taitoja.”

”4H tukee jokaista nuorta valitsemallaan polulla, nuoren tarpeen mukaan. Nuoriin luotetaan.”

”4h-toimintaan esim kesätöihin on helppo hakea ja työstä/toiminnasta oppii tärkeitä elämään liittyviä asioita.”

Vaihtoehtoisesti ensimmäinen kosketus 4H-nuorisotoimintaan voi olla ensimmäinen kesätyö tai ensimmäinen työ ylipäättään. Ensimmäinen työ voi poikia verkostoja ja ohjata nuorta edelleen kohti seuraavia omia työ- ja opiskelupaikkoja.

”Varsinkin kesätyöt antavat hyvän pohjan, kun lähtee tavoittelemaan uraa työelämässä”

”Se antaa hyvän pohjan aikuistyöelämään”

”4H tarjoaa reilua palkkaa. Muut työntekijät ovat ystävällisiä ja usein heittäytyväisiä. Ne kaksi viikkoa, jotka olin töissä, olivat todella onnellisia viikkoja minulle. Sain viettää aikaa lasten ja mukavien kollegojeni kanssa ja oppia uutta. Pystyin unohtamaan työn keskellä joitakin pelkojani ja kommunikoimaan muiden kanssa vapaasti. Lisäksi on mahtavaa, että 4H tarjoaa nuorille heidän ensimmäisiä työpaikkojaan. Olen todella kiitollinen siitä ajasta, jonka sain viettää töissä.”

”Oppii millaista oikea työnteko on ja saa uusia kavereita”

”Oppii uutta ja lapsien ja nuorten kanssa on aina mukava työskennellä ja heiltäkin oppii kaiken laista uutta. 4H-toiminta on myös rentoa ja hyvä aloittaa urapolku 4H:lta.”

Kyselyn vastauksien mukaan myös koronapandemia on vaikuttanut nuorten ajatuksiin työllistymisestä tulevaisuudessa, aiheuttaen pientä epävarmuutta ja hankaloittaen

työnhakua. Yleisesti ottaen vastauksista käy kuitenkin ilmi nuorten usko siihen, että tulevaisuudessa nuorille riittää kyllä töitä:

”Tuntuu siltä, että koronan vuoksi työllistyminen on vaikeaa ja työpaikkojen saamisen eteen täytyy tehdä kovasti töitä.”

”Työllistyminen varsinkin nuorena on ollut todella hankalaa, mutta uskon, että pandemian helpottuessa alkaa taas työllistymisestä nuorillekin helpompaa!”

”Että työ on selvästi tulevaisuuden juttu.”

”Mietityttää saanko töitä 3 vuoden päästä.”

”Ei oikeastaan mitenkään, ehkä hieman pelottaa, että työllistykö tulevaisuudessa.”

”Se on motivoinut minua yrittämään enemmän. Kaikesta selviää kunhan jaksaa tehdä tarpeeksi töitä asian eteen.”

”Se on luonut hieman ahdistusta, sillä en selkeästikään pysty antamaan parastani etätöissä.”

”Se tulee olemaan vaikeaa, varsinkin kun jotkin yritykset voivat heikosti sen takia nyt. Palkkalistoille pääseminen ei olekaan niin helppoa. Onneksi olen nyt saanut ensimmäisen työkokemukseni, joten töiden saaminen voi olla helpompaa tästä lähtien.”

Viidesosalla vastaajista, tarkemmin 24 % nuorista (18 vastaajaa) oli taustalla kokemusta 4H-kerhotoiminnasta myös omassa lapsuudessa. Tietämys 4H-nuorisotoiminnasta välittyy siis myös jo omien lapsuuden kokemusten kautta. Alakoululainen kerhoikäinen (6-12-vuotias) onkin jo hyvin lähellä nuoruutta ja mahdollista kerhonohjaus- tai 4H-yrittäjäikää (13-15+ vuotta), joten kiinnostusta nuorisotoimintaan on hyvä herätellä innostavalla toiminnalla sekä

sen hetkisten 4H-aktiivinuorten hyvällä esimerkillä ja jaetuilla kokemuksilla. Tämä on syytä ottaa huomioon markkinoinnissa ja toiminnan jatkuvuutta ajatellessa.

Tutkimustulokset antavat vihiä siitä, että kerholaisista osa päätyy myöhemminkin mukaan toteuttamaan 4H-toimintaa ja hyvät kokemukset toiminnasta välittyvät heistä 4H-myönteisyytenä myöhemmin nuoruudessa ja varhaisaikuisuudessa:

”4H toiminta valmistaa elämään ja elämän haasteisiin.”

”4h-toimintaan esim. kesätöihin on helppo hakea ja työstä/toiminnasta oppii tärkeitä elämään liittyviä asioita.”

”Matalan kynnyksen työpaikka josta saa ystäviä ja kokemusta työelämään. Hyöty on rahallisesti suhteellisen pieni mutta ihmisenä kokemus on todella arvokasta!”

”Helppoa ja saa uusia kamuja ja kokemuksia sekä oppii paljon asioita mitä ei opi koulussa, esim. työelämäjutut”

”Se on kivaa ja hyödyllistä, koska voi tutustua uusiin ihmisiin ja löytää itseään kiinnostavia asioita.”

Kaiken kaikkiaan tutkimustulokset antavat melko positiivisen kuvan nuorten ajatuksista 4H-toimintaa kohtaan. Toiminta koetaan hyödylliseksi siinä opittujen taitojen myötä. Tutkimustuloksia lukiessa pääsee jyvälle nuorten ajatuksista liittyen muutokseen, tulevaisuuden kuvaan sekä ajatuksiin työllistymisestä. Niihin teemoihin pureudumme seuraavissa luvuissa.

6.3.2 Houkuttelevuus, uteliaisuus ja sitoutuminen – Tekemisen palo!

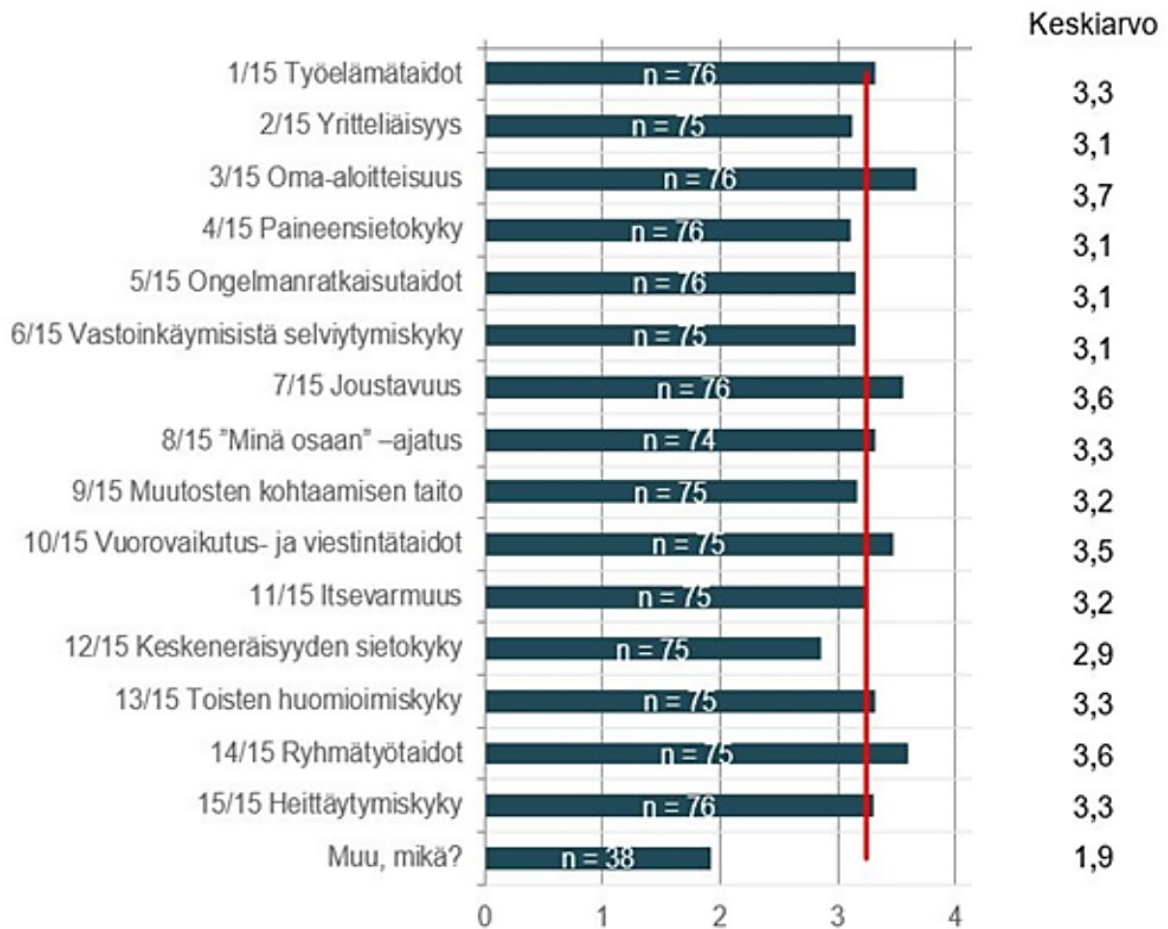
Jotta toiminta on houkuttelevaa ja saa ihmisen sitoutumaan siihen, tarvitaan uteliaisuutta ja tunnetta, kuten jo opinnäytetyön tietoperustaan tutustuessa todettiin. Ilman tunnetta

ihminen ei sitoudu asioihin. Tunnetta tuovat erilaiset merkitykset – se, että asian kokee merkitykselliseksi, tekee siitä tärkeää ja saa ihmisen sitoutumaan. Myös esimerkiksi ihastumisen, rakastumisen tai vihastumisen tunteet voivat saada ihmisen sitoutumaan asialle, tekemiselle tai toiminnalle. Ihmiset etsivät elämälleen ja toiminnalleen tarkoituksia ja niitä voi selittää merkityksellisyyden kautta. Toiminnastaan voi ajatella: ”Toiminnallani on tarkoitus, koska se on tärkeää ja merkityksellistä jollekin.” Mitä pidemmälle asiaa ajattelee sitä pidemmälle pitäisi etsiä tarkoituksia: ”Miksi toimintani on sitten merkityksellistä ja tärkeää tälle jollekin ja mikä on puolestaan hänen tarkoitus?” Monesti ihmiselle kuitenkin riittää joku tarkoitus. (Harari, 2018)

Nuorelle tekemisen tarkoitus ja merkitys voisi olla esimerkiksi edistyminen opinnoissa, tavoitteen saavuttaminen, uudet kokemukset, hauskanpito tai uuden asian oppiminen. Kyselyssä tarkoituksia ja merkityksiä lähdettiin etsimään opittujen taitojen kautta; selvitettiin, onko resilienssiin vaikuttavia taitoja voinut oppia 4H-toiminnassa ja miten. Jotta 4H-toiminta on houkuttelevaa, täytyy sen herätellä uteliaisuutta ja jotta nuoret saadaan sitoutumaan toimintaan, täytyy toiminnan synnyttää jokin tunne, tarkoitus tai merkitys, miksi olla mukana jatkossakin. Myös #kunkoululoppuu –tulevaisuusraportin mukaan nuoria yläkoululaisia, lukiolaisia ja ammattikoululaisia työelämässä houkuttelee työn kiinnostavuus ja merkityksellisyys sekä rahan ansaitseminen. Myös työssä menestyminen ja työyhteisön mielekkyys motivoivat työntekoon. (Kun koulu loppuu – Nuorten tulevaisuusraportti, 2020)

Nuorilta kysyttiin, mitkä heidän taitonsa ovat kehittyneet 4H-toiminnassa mukana ollessa. Kyselyssä keskityttiin taitoihin resilienssin näkökulmasta, joten taidot oli määritelty etukäteen. Vastaajan tuli arvioida, kuinka paljon kyseinen taito on kehittynyt, vai onko. Kyselyssä taitojen karttumista arvioitiin asteikolla 1= Vähän, 2= Jonkin verran, 3= Paljon ja 4= Erittäin paljon (Taulukko 3). Vastausvaihtoehtona oli myös kohta 0= En osaa sanoa. Kysytyjen taitojen lisäksi toiminnassa on voinut toki oppia muutakin ja joitakin muita taitoja mainittiinkin vapaan kentän vastauksissa. Näitä muita opittuja taitoja olivat lastenohjaustaidot, leikit ja luovuus, tärkeitä taitoja nekin!

Taulukko 3 4H-toiminnassa karttuneet taidot



Tämän tutkimuksen tietoperustassa resilienssi määriteltiin minäpystyvyyden, joustavuuden sekä vastoinkäymisistä palautumiskyvyn käsitteiden avulla. Näistä erityisesti joustavuus osoittautui 4H-toiminnassa mukana olleilla paljon kehittyneeksi taidoksi. Paljon koettiin kehitystä tapahtuneen myös oma-aloitteisuudessa ja ryhmätyötaitoissa, sekä vuorovaikutus- ja viestintätaitoissa. Vaikeimmin arvioitava ominaisuus oli selkeästi Keskenäisyyden sietokyky, sillä sen kohdalla oli eniten "En osaa sanoa" -vastauksia. Käsitteenä se onkin ehkä hieman vieraampi ja muita taitoja laajempi, jolloin sitä onkin vaikeampi yksiselitteisesti arvioida. Tulokseen voi myös vaikuttaa yhteiskunnan saavutus- ja suorituskeskeisyys. On paljon ympäristöjä, joissa tavoitellaan jonkun asian loppuun suorittamista, saavuttamista tai valmistumista. Näitä on esimerkiksi projektit, kurssit, koulut, hankkeet, taideteokset, treenit, kuurit, palapelit... ja niin edelleen monet muut saavutukset. Pelottava ajatus on, että nykypäivänä elämä tuntuu myös tähtäävän monessa asiassa valmiiksi tulemiseen ja asioiden

saavuttamiseen; treenaa – näytät hyvältä, opiskele ja tee töitä – luot uran, ole aktiivinen somessa – saat tunnettuutta tai saavuta tietyt asiat ennen kuin täytät 25 – sul onni on? Keskeneräisyyden sietokyky ja keskeneräisyydessä lepääminen on myös sitä, että ymmärtää ettei aina tarvitse olla valmis. On paljon asioita, joissa ei koskaan voikaan tulla valmiiksi. 4H-toiminnassa voidaan kannustaa toimintaan, jossa matka on tärkein. Täytyy myös muistaa, että matkalla kohti haaveita, unelmia tai päämääriä tapahtuu pienempiä onnistumisia ja saavutuksia, kuin itse pää-päämäärän saavuttaminen.

6.3.3 Muutosvoimaa haasteista selviytymiseen

Tutkimustuloksista näkee nuorten useimmiten positiiviset ja kiinnostuneet ajatukset muutosta kohtaan. Muutos nähdään mahdollisuutena, mutta samalla se pelottaa tai vähintäänkin jännittää. Tämä liittyy kasvamiseen - tiedetään ja osataan ennakoida, että aikuistumiseen liittyy muutosta, joka vaatii oppimista, sopeutumista ja uudistumista. Mitä muutoksesta sitten tulee nuorille mieleen?

”Uusien tilanteiden kohtaaminen ja asioiden hoitaminen uudella tavalla ja uuteen tilanteeseen sopeutuminen”

”Vanhentuminen ja aikuistuminen”

”Kehittymistä parempaan suuntaan se tulee mieleen muutoksesta ja muutokseen pitää sopeutua”

”Jännittävä, mielenkiinto, pelko”

”Vanhempien ero ja sen seuraukset”

”Ihmissuhteiden muutokset, koulun tai paikkakunnan vaihto”

”Pelottava ja ahdistava, mutta uusia mahdollisuuksia ja kokemuksia”

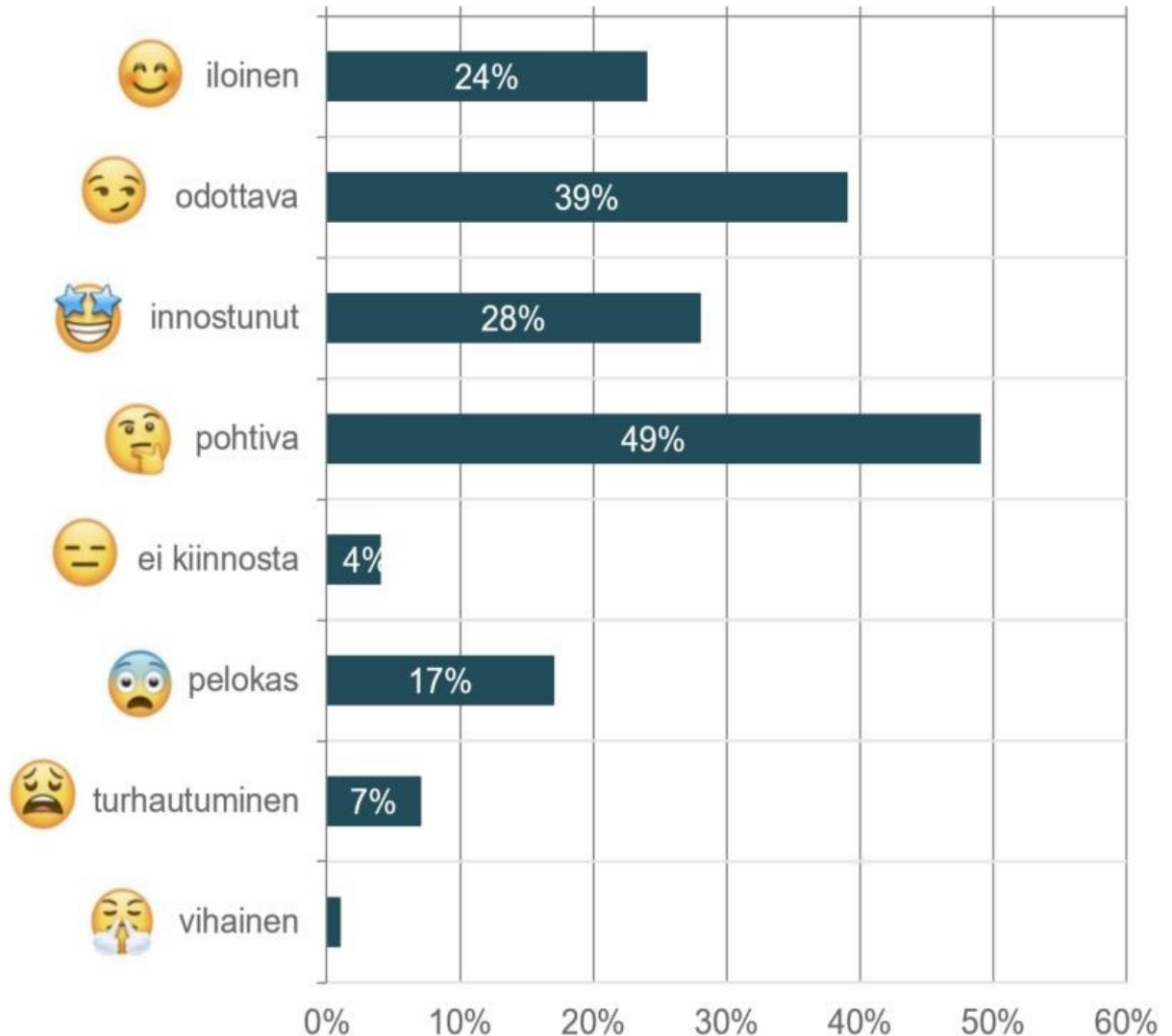
”Elämä, sillä se on jatkuvasti muutoksessa”

Vastauksista voi huomata, että nuorten elämän ominaispiirteet, ympäristöt ja tärkeät ihmissuhteet ovat osa-alueita, joilla muutosta tapahtuu nuorten elämässä paljon tai ne koetaan selkeästi merkityksellisiksi muutoskohteiksi. Nämä asiat, esim. kaverit, perhe, koulu muodostavat nuoren kasvuympäristön.

Tunne-emojien avulla kyselyyn vastaajat arvioivat, minkälaisin tuntemuksin he suhtautuvat muutokseen. Vaihtoehtoina oli 8 erilaista tunnetta, niitä kuvaavan hymiön kera. Hymiöt olivat siis nimetty esitettävän tunteen mukaisesti. Tämä selvensi mistä tunteesta kyseisissä emojiissa oli kyse. Tunteita olivat iloinen, odottava, innostunut, pohtiva, ei kiinnosta, pelokas, turhautunut ja vihainen. Vastaajat saivat valita 1-3 emojiä, jotka kuvastavat parhaiten omaa suhtautumista muutokseen. Kyselyn 76 vastaajaa valitsi tässä kohtaa 127 vastausta tähän kysymykseen, eli osa vastaajista kuvaili suhtautumistään yhdellä emojiilla, osa useammalla.

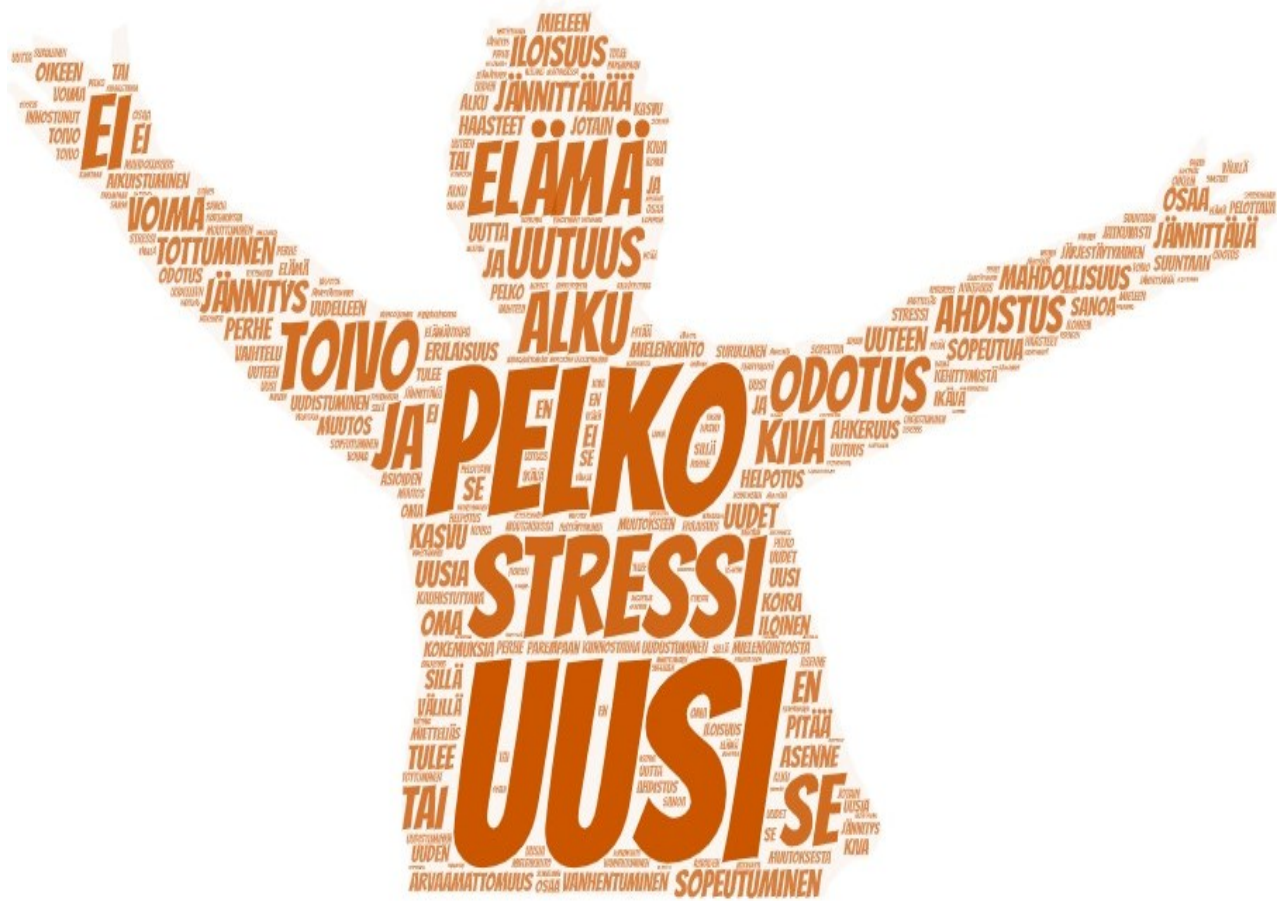
Tunne-emojien valinnoista (Taulukko 4) näkyy nuorten positiivinen suhtautuminen muutokseen. Odottavan emojiin oli valinnut 29 nuorta, innostuneen emojiin 21 nuorta ja iloisen 18 nuorta. Nämä hymiöt olivat ilmeiltään positiivisesti mielletäviä hymiöitä. Vastaavasti negatiivisemmin tai pelokkaammin mielletävistä hymiöistä pelokkaan hymiön oli valinnut 13 nuorta, turhautuneen 5 nuorta, ei kiinnosta-hymiön 3 nuorta ja vihaisen vain 1 nuori. Luulen, että jos sama kysely tehtäisiin astetta vanhemmalle sukupolvelle olisivat vastaukset muutokseen suhtautumisesta hieman erilaisia, ottaen huomioon keskustelun nykypäivän työelämän muutosvastarintalaisista. Eniten valintoja sai ilmeeltään pohtiva-emoji. Sen oli valinnut noin puolet eli 37 nuorta. Tämä on ymmärrettävää, sillä muutos on aina luonteeltaan epävarmaa ja herättää varmasti monenlaisia ajatuksia.

Taulukko 4 Tunne-emojit, jotka kuvastavat suhtautumista muutokseen



Tunne-emojien jälkeen kyselyssä kysyttiin, mikä sana tai sanoja nuorelle tulee mieleen muutoksesta. Vapaan vastauskentän yleisimmin käytetyistä ilmauksista tehdyn sanapilven sanoista voi huomata, että muutos jännittää nuoria! Sanapilvi (Kuva 6) esittää sanan sitä suuremmalla fontilla, mitä enemmän se esiintyi vastauksissa. Edelliskysymyksen vastauksista poiketen muutos myös pelottaa, sillä sana pelko oli yksi eniten vastauksissa toistuvista sanoista.

Kuva 6 Sanapilvi muutoksesta mieleen tulevista sanoista ja asioista



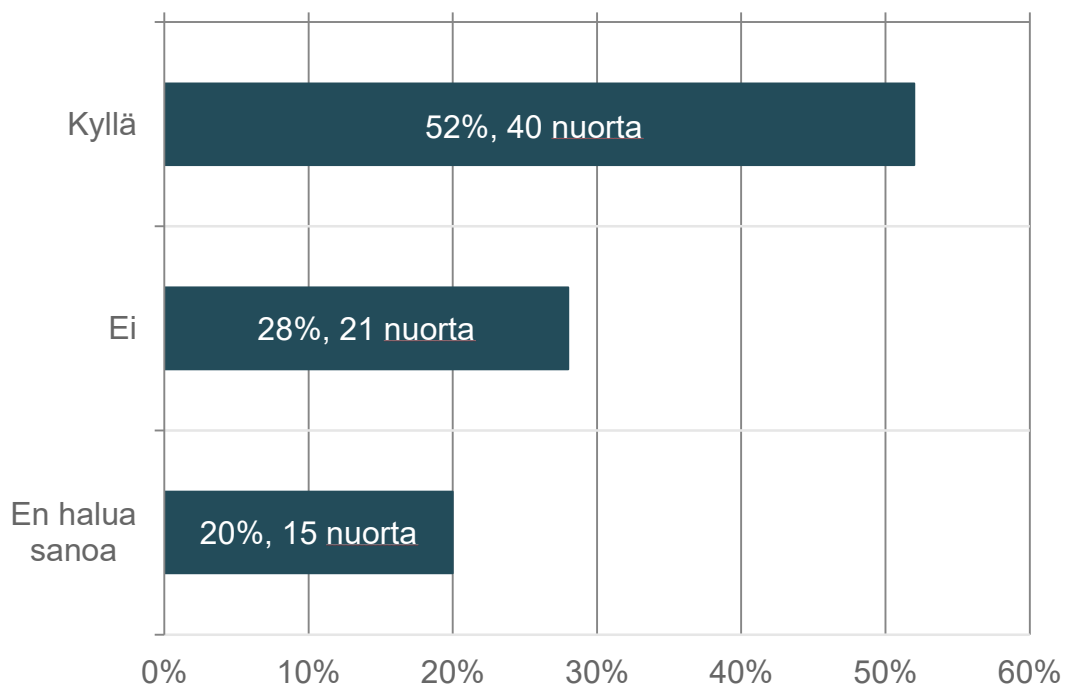
Muutosta ei ilmaistu ihan niin positiivisesti sanallistettuna, kuin se kuvallisesti tunne-emojein ilmaistiin. Mietin, korostuuko tässä ehkä nuorten tapa käyttää positiivisia emojeita ja emojeita ylipäättään herkästi sen enempiä miettimättä minkälaisia tunteita ne välittävät. Pohdin, kuvastavatko emojiit nuorille enemmän ilmeitä tai reagoimia asiaa kohtaan kuin itse tunnetta, kun taas sanallisesti asiaa kysyttäessä nimetään nimenomaan oma, itsensä kokema tunne asiaa kohtaan, saa sanoa sen omin sanoin. Resilienssin näkökulmasta mielenkiintoisina sanoja sanapilvessä ja vastauksissa ovat muun muassa mahdollisuus, sopeutuminen, uudistuminen, tottuminen, asioiden järjestäytyminen ja voima.

Kolmantena muutos-kysymyksenä nuorilta kysyttiin, mikä tapahtuma tai asia muutoksesta tulee mieleen. Tämän kysymyksen vastauksissa nousivat eniten esiin muuttaminen ja muutokset koulussa; valmistuminen, koulun vaihtaminen, luokan vaihdokset ja näiden

myötä kaveripiirien muutokset ja aikuistuminen. Esiin nostettiin myös muutokset perheessä, esim. vanhempien ero sekä yllättävien tilanteiden tuomat muutokset ja stressi, esim. korona. Näistä vastauksien teemoista huomaa yhteyden nuorten kohtaamien haasteiden teemoihin, joista kysyttiin myös kyselyssä kysymyksissä 13 ja 14.

Muutokset voivat olla mahdollisuuksia parempaan, mutta ne voivat tuoda mukanaan myös haasteita. Kyselyyn vastanneista nuorista yli puolet olivat kohdanneet haasteita viimeisen vuoden aikana (Taulukko 5).

Taulukko 5 Ovatko nuoret kohdanneet haasteita viimeisen vuoden aikana?



Haasteita tai vastoinkäymisiä kohdanneista 40 nuoresta suurimmalla osalla haasteet tai vastoinkäymiset olivat olleet aihealueilla kaverit ja muut ihmissuhteet, koulu sekä perhe-elämä. Liikutaan siis samoissa teemoissa mitä aiemmin nousi nuorten mieliin liittyen muutokseen. Nämä teemat ovat nuoren kasvuympäristöä; nuorille ominaisia vaiheita ja vaikutustekijöitä, maailmoja ja ympäristöjä, joissa he elävät, joten on ymmärrettävää, että haasteet ja muutkokemukset liittyvät niihin. Kyselyn vastauksista voi huomata, että olemalla läsnä ja mukana nuoren elämässä sekä tukemalla nuorta haastavissa tilanteissa

esimerkiksi juttelemalla tai ohjaamalla nuorta avun pariin on suuri merkitys nuoren kokemukselle haasteista selviytymisessä. Muilla kyselyssä esitetyillä aihealueilla, kuten terveys, harrastukset ja raha-asiat, haasteita oli jonkin verran, mutta niitä oli selkeästi vähemmän. Erityisesti positiivinen asia oli, että riippuvuudet olivat aiheuttaneet haasteita vain muutamalle kyselyyn vastanneista nuorista. On muistettava, että tämä otos kuvaa 4H:n toiminnassa mukana olevien nuorten kokemia haasteita, eikä se ole yleistettävissä kaikkiin nuoriin. Taulukosta 6 näkyy vastausten jakautuminen kysyttäessä millä elämän osa-alueilla on kohdannut haasteita tai vastoinkäymisiä. Vastaajien määrästä ja valituista osa-alueista voi päätellä, että haasteita on melkein kaikilla haasteita kohdanneilla nuorilla ollut useallakin osa-alueella. Kysymyksen 40 vastaajaa, jotka ovat haasteita viimeisen vuoden aikana kohdanneet, valitsivat nimittäin yhteensä 132 osa-aluetta, joilla olivat niitä kohdanneet. Tämä voi myös kertoa, että ongelmat voivat hetkittäin seurata toisiaan tai kasautua.

Taulukko 6 Elämän osa-alueet, joilla nuoret ovat kohdanneet haasteita.

	Oletko kokenut haasteita tai vastoinkäymisiä seuraavilla osa-alueilla? Rasti vaihtoehto, jos olet kohdannut siinä haasteita tai vastoinkäymisiä.	
	Vastauksia	Prosentti
Koulu	27	67,5%
Kaverit tai muut ihmissuhteet	30	75,0%
Työllistyminen, esim. harjoittelu tai kesätyö	12	30,0%

Perhe-elämä	21	52,5%
Harrastukset	14	35,0%
Terveys	15	37,5%
Riippuvuudet	3	7,5%
Raha-asiat	10	25,0%

Vastoinkäymisiä nuoret ovat ratkoneet ja haasteista selviytyneet yhdessä läheisten, perheen tai kavereiden tuella sekä ammattiavulla, esim. käymällä kuraattorilla tai psykologilla. Noin puolet vastaajista kertoo ajan ja asioista puhumisen auttaneen haasteista selviytymiseen. Myös positiivinen ajattelu ja tekeminen, kuten liikunta mainitaan selviytymiskeinoina.

”Kävin puhumassa ammattilaisen kanssa ja olen kehittänyt omaa ajattelu tapaaani.”

”Positiivisella ajattelulla, ”huono päivä, ei huono elämä”.”

”Osasta muiden ihmisten kanssa ja muiden avulla. Osasta on täytynyt selvittää yksin.”

”Pitää ajatella positiivisesti ja jatkaa elämässä vaan eteenpäin.”

”Yrittämällä lisää ja odottamalla / jokapäiväiset kävelylenkit yksin metsässä.”

”Olemalla oma itseni ja kestää vastoinkäymiset.”

”Aloitin terapian ja hankin koti-gymi varusteita.”

”Oman perheen ja muiden läheisten tuella ja omalla harkintakyvyllä.”

”Luja tahdonvoima ja monelta taholta on tullut apua.”

Muutoksesta puhuttaessa kuulee usein termin muutosvastarinta. Kyselyn tuloksia analysoidessa tutkimuksen tekijälle tulikin tarve perehtyä syvemmin muutosvastarinnan käsitteeseen, sillä se herättää turhautumisen tunnetta ja tuntuu olevan monen uudistuksen ja kehittämisen hidasteena.

Kirsi Piha (2020, ss. 31–71) puhuu muutosvastarinnan sijaan muutosvoimista muutoksen eteenpäin vievinä voimina. Muutosvoima on yksilön tai ryhmän luontaiseen uteliaisuuteen pohjautuvaa kyvykkyyttä jatkuvan ja nopean muutoksen maailmassa. Voimaa voi vahvistaa ja rakentaa niin yksilössä, ryhmässä kuin organisaatiossakin. Muutosvastarinnan voisi sanoa tulevan muutosvoimien puutteesta. Muutosvastarintaa esiintyy enemmän vanhemmilla ihmisillä, kuin nuorilla. Nuori on vielä kasvavassa iässä, jossa rakentaa omaa identiteettiään, ystäväpiiriään, koulutuspolkujaan, uraansa, luo verkostoja ja suhteita – eli rakentaa omaa elämäänsä, joten nuorelle muutos on luontevaa. Muutos on aikuiseksi kasvun ja kehityksen kannalta välttämätöntä. Mitä vanhemmiksi tulemme, sitä enemmän olemme jo rakentaneet elämäämme ja alamme kaivata pysyvyyttä rakentamiimme ja saavuttamiimme asioihin.

Koko ajan nopeammalla tahdilla muuttuva maailma vaatii nykypäivänä muutoskyvykkyyttä myös vanhemmilta ihmisiltä, sillä muutokset ja kehitys ovat ajankohtaisia maailman ennustamattomuuden vuoksi läpi ihmisen elämän. Pari sataa vuotta sitten pystyttiin ennakoimaan, että maailma on noin 50 vuoden päästä suhteellisen samanlainen kuin ennakoitavalla hetkellä. Tänä päivänä ei pystytä samaan. Aiemmin esimerkiksi pystyttiin ennakoimaan, että lapset kasvavat melko samanlaisiin ammatteihin kuin vanhempansa,

esimerkiksi maanviljelijöiksi. Tänä päivänä emme tiedä tulevien vuosikymmenten ammasteista juuri mitään. Muutoksen luonteen oivaltaminen onkin yksi nykyajassa selviytymisen jekuista. Sen sijaan, että opettelemme, miten jokin asia toimii tai mikä on faktaa, olisikin syytä opetella tuntemaan itsensä ja kommunikoimaan ihmisten ja yhteiskunnan kanssa. (Harari, 2018, ss. 259–296)

Tulevaisuudessa ei siis välttämättä kannata tavoitella valmista tai pysyvää, vaan hankkia taitoja ja muutosvoimia selviytyäkseen muutoksista ja elääkseen liikkuvasti muutoksen mukana. Näitä tulevaisuuden muutosvoimia ovat ehdottomasti hyvä resilienssi sekä luontainen uteliaisuus, mutta myös monet muut tulevaisuuden taidot. Se, että emme tiedä tulevaisuuden ammasteista, laittaa meidät päivittämään ajattelutapaamme myös identiteeteistä.

Futuristi Perttu Pölönen pohtii tulevaisuuden identiteettejä uusimmassa kirjassaan erilaisten taitotitteliä kautta. Usein kysyttäessä ihmiseltä ”Kuka sinä olet?” saa vastaukseksi jonkin ammatin. Tämä tuntuu kummalliselta, sillä ihminen on paljon muutakin kuin edustamansa alan tekijä, vaikka työ iso osa ihmisen elämää onkin. Ammattinimike voi tietenkin herättää jonkinlaisia ajatuksia siitä, minkälaisia taitoja ihmisellä ehkä on, mutta se ei varsinaisesti kerro kuka ihminen on. Ammatin kautta itsensä määrittely voi olla vaarallista tulevaisuudessa, sillä emme tiedä tulevaisuuden uusia ammatteja ja vanhoja ammatteja katoaa koko ajan. Pahimmillaan ihminen voi menettää oman identiteettinsä vanhan ammatin kadotessa, jos on määritellyt itsensä vain sen kautta. Ihmisen identiteettiä olisikin järkevää tarkastella osaamisen ja taitojen kautta, ne eivät katoa, vaan säilyvät ja niitä voi kehittää ja uudistaa koko ajan. Tulevaisuuden työelämässäkkin voisi käyttää osaamisen kuvaajana erilaisia taitoja kuvaavia identiteettejä. Näitä voisivat olla esimerkiksi innostaja, kirkastaja tai joustavoittaja tai mikä tahansa muu omia taitoja kuvaava taitotitteli. (Pölönen, 2020b, ss. 13–105)

Muuttuvan tulevaisuuden, ammattien ja identiteettien vuoksi on tärkeää, että lapset ja nuoret oppivat nimeämään omia taitojaan ja osaamistaan sekä pohtivat mitä haluavat vielä oppia ja osata. Tulevaisuudessa on entistä vaikeampi haaveilla tietystä ammatista tai miettiä mikä minusta tulee isona, kun ei tiedetä edes mitä kaikkia vaihtoehtoja tulevaisuudessa on.

Tulevaisuuden ammattien etsimisessä ja oman polun löytymisessä merkittäviksi tekijöiksi nousevatkin rohkeus, kokeileminen, mahdollisuuksiin tarttuminen, uteliaisuus, sopeutumiskyky, luovuus, yritteliäisyys, uudistuminen ja pitkäjänteisyys. Näitä taitoja lasten ja nuorten olisi hyvä harjoitella yhdessä muiden tulevaisuuden taitojen kanssa. Pölönen onkin pistänyt tulevaisuuden lukujärjestyksen uusiksi näiden tulevaisuuden taitojen myötä (Kuva 7 Tulevaisuuden lukujärjestys).

Kuva 7 Tulevaisuuden lukujärjestys (Pölönen, 2020a)

TULEVAISUUDEN LUKUJÄRJESTYS			
TULEVAISUUS JA TEKNOLOGIAT	UTELIAISUUS JA KOKEILU	LUOVUUS JA IMPROVISAATIO	ONGELMAN-RATKAISUTAIDOT JA SOPEUTUMISKYKY
INTOHIMOT JA LUONNE	KOMMUNIKAATIO JA TARINANKERRONTA	KRIITTINEN AJATTELU JA TULKINTA	YRITTÄJYYS JA TIIMITYÖSKENTELEY
PITKÄJÄNTEISYYS JA KÄRSIVÄLLISYYS	HYVINVOINTI JA ITSETUNTEMUS	MYÖTÄTUNTO JA REHELLISYYS	MORAALINEN ROHKEUS JA ETIIKKA
JÄLKI-ISTUNTO: RAKKAUS			

7 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen viimeisiin vaiheisiin kuuluvat tutkimustulosten analysointi, toimenpiteet ja arviointi. Toimenpiteitä, eli työn lopputuloksia ja opinnäytetyöntekijän johtopäätöksiä esitellään tässä luvussa. Luvussa vastataan tutkimuskysymyksiin, millä luovilla keinoilla voidaan tukea nuoren resilienssin kehittymistä työelämän kynnyksellä Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen avaintoiminnoissa sekä miten tehdä 4H-toiminnasta nuorten silmissä kiinnostavaa ja kuinka houkutellessa mukaan toimintaan lisää sitoutuneita nuoria?

7.1 Resilienssitaitoja

Tämä tutkimus antaa vahvistusta sille, että nuoret ovat työelämän kynnyksellä hieman erikikäisinä. Heillä on kuitenkin iästä riippumatta hyvin samanlaisia kokemuksia elämän – koulun, kavereiden ja perheen, mukanaan tuomista haasteista, muutkokokemuksista ja tästä ajasta ylipäättään. Yhtäläisyyksiä ja samaistuttavuutta voi huomata nuorten tavoista suhtautua haasteisiin ja selviytyä niistä.

Myös muualla maailmalla on huomattu erityisesti tiettyihin nuorten elämänvaiheisiin ja muutoskohtiin liittyvän enemmän haasteita ja stressitekijöitä, kuin toisiin. Esimerkiksi koulun tai luokan vaihtuminen vanhemmaksi kasvamisen myötä on nuorelle ison muutoksen paikka. Maailmalla onkin kokeiltu erilaisia resilienssin vahvistusohjelmia kouluissa nuorten eri ikävaiheissa, kuten BALANCE Jamaikalla, DeStress for Success Kanadassa tai resilienssiä edistävä lastensuojelun malli Englannissa. Tavoitteina näissä ohjelmissa ja toimintamalleissa on tarjota nuorille toimintoja, jotka edistävät itsetuntoa, myönteisiä suhteita ja minäpätevyyttä sekä vähentävät riskiä antisosiaaliseen käyttäytymiseen, masennukseen, päihteisiin ja itsemurhiin. (Poiijula, 2020, ss. 232–239)

Voisi ajatella, että 4H-toiminta olisikin itsessään yksi nuorten resilienssiä kehittävä toimintamalli, jonka lähtökohtana on tarjota nuorille järkevää tekemistä yhteisöllisesti ja näin vähentää yksinäisyyttä ja syrjäytymistä. Järkevän tekemisen kautta nuoret oppivat elämän- ja arjenhallintataitoja, jotka vahvistavat minäpystyvyyden tunnetta sekä lisäävät oma-aloitteisuutta ja yritteliäisyyttä. Onnistumiset kohottavat nuoren itsetuntoa ja epäonnistumiset ja niistä selviytyminen turvallisessa ympäristössä puolestaan vahvistavat vastoinkäymisistä selviytymiskykyä. Aikuisohjaajan välitön tuki 4H-toiminnassa on tärkeää nuoren resilienssin ja itseluottamuksen vahvistumisen kannalta:

”Kerhoa vetäessä muutamat vastoinkäymiset ovat olleet haastavia, mutta selviydyin niistä hyvin ja löysin sopivat ratkaisut, joissa tarvittiin mm. joustavuutta ja ongelmanratkaisukykyä.”

”Lasten kanssa toimimisessa heittäytyminen ja viestintätaidot ovat kehittyneet, kun olemme leikkineet erilaisia leikkejä. Joustavuutta olen myös kehittänyt kerhonohjauksessa.”

”Töissä huomasin, että pystynkin tekemään kompromisseja, eikä se ole maailmanloppu.”

”Uudet työtehtävät ja tilanteet ovat opettaneet uusia tapoja toimia ja tehdä asioita. Kesätyöstä on myös saanut arvokasta työkokemusta uusia työpaikkoja ajellen. Työtilanteissa on tullut onnistumisia mikä on parantanut itseluottamusta. Apua ja ohjeistusta on myös saanut ongelmiin.”

”Lasten kanssa on tullut paljon ongelmia, erimielisyyksiä, loukkaantumisia, riitoja, kiukuttelua yms. Näistä kaikista on jotenkin täytynyt selvitä, ja lopputulos on lähes aina ollut kaikille mieluinen.”

”Töiden lomassa taidot ovat karttuneet ihan käytännössä kun tekee töitä toisten kanssa niin esimerkiksi ryhmätyötaidot paranee.”

Seuraavissa alaluvuissa tämän tutkimuksen tekijä kokoaa yhteen tutkimustuloksia ja kirjaa niistä ohjaajan muistilistalle (Kuva 8-10) konkreettisia keinoja kohdata nuoria ja tukea nuorten resilienssiä työelämän kynnyksellä 4H:n avaintoiminnoissa.

7.1.1 Asennemuutos EVVK:sta KVVK:ksi

Nuorten aktivoinnin ensimmäinen askel on monesti loiventaa EVVK-asennetta enemmänkin KVVK, eli ”kyllä vois vähän kiinnostaa”, -asenteeksi. Asenteisiin on tämän tutkimuksen tekijän kokemusten mukaan vaikea vaikuttaa ja siksi tässä yhteydessä onkin järkevää painottaa sanoja ”vois vähän kiinnostaa”. Asennemuutoksen alussa riittää nimittäin, että saa nuorena heräämään pienen kiinnostuksen kipinän, joka saa hänet kerran kokeilemaan toimintaa. Jotta nuori tulee mukaan uudestaan, on toiminnan täytynyt herättää suurempi kiinnostus toimintaa kohtaan. Suurempi kiinnostus voi olla jokin hyöty esim. oma raha,

työkokemus, kaverien seura, koulutustodistus tai vaikkapa ensimmäinen työpaikka. Lisäksi se voi olla jokin tunne, esimerkiksi tunne siitä, että toiminta on merkityksellistä, nuori pääsee vaikuttamaan, toiminta on hauskaa tai että 4H-toiminta on hyvä polku eteenpäin elämässä.

Nuorten aktivoinnissa ohjaaja voi hyödyntää nuorten uteliaisuutta, vedota tunteisiin, perustella toiminnan hyötyjä nuorelle tai järjestää niin hauskan markkinointitempauksen ja sitä seuraavan tapaamisen, että nuoren on pakko kokeilla toimintaa ja tulla mukaan jatkossakin. Tämä tutkimus antaa viitteitä siitä, että nuorten kohtaamisissa elämän tärkeissä kokemuksissa, muutoksen paikoissa ja haasteista selviytymisessä on huomattavissa samaistuttavuutta. Tämän myötä asennemuutoksessa voi olla järkevää hyödyntää myös itse nuoria. Saada siis jo mukana olevat nuoret saamaan mukaan lisää nuoria. Tavoitteena voisi olla, että 4H-toiminta näyttäytyisi nuorille tulevaisuudessa niin haluttavana, että nuoret melkein kilpailisivat mukaan pääsystä. Avain tähän näyttäytymiseen on nimenomaan näkyvyys, jonka kehittämisestä lisää luvussa 7.2.

Kuva 8 Ohjaajan muistilista 1: Nuoren aktivointi



Ohjaajan muistilista nuoren aktivointiin:

- ✓ **Asenne:** Ei enää EVVK-asennetta, vaan KVK-innustus!
- ✓ **Samaistuttavuus:** Nuoret kuuntelee paremmin toisia nuoria kuin aikuisia. Nuoret houkuttelevat mukaan toisia nuoria.
- ✓ **Porkkana:** Toiminta hyödyttää nuorta ja se on perusteltua.
- ✓ **Näy ja kuulu nuorille:** Toiminta on niin kiinnostavaa, että mukaan pääsystä kilpaillaan.

7.1.2 4H nuoren tukena työelämän kynnyksellä

Kyselyn tuloksista voidaan todeta, että resilienssin kannalta tärkeät taidot kehittyvät 4H-nuorisotoiminnassa väistämättä. Taidot kehittyvät nimenomaan toiminnassa osallisena olemisen, itse tekemisen ja kokemisen kautta. Paras tuki, mitä 4H voi nuorelle työelämän kynnyksellä tarjota, on olla avoin, luotettava ja turvallinen kumppani, joka vie nuorta elämässä eteenpäin. Jotta tämä toteutuu, täytyy nuoren ja 4H:n välillä olla luottamussuhde ja toimivaa vuorovaikutusta. Lisäksi nuoressa tulisi saada aikaan tunne, että 4H on ihan oikeasti hyvä ponnistuslauta kohti työelämää tai vie muutoin elämässä eteenpäin. 4H:n tulee siis lunastaa tämä lupauksensa näkyvästi, jotta toiminnassa on jatkossakin mukana sitoutuneita nuoria.

Luottamussuhteen voisi kuvata tarkoittavan tässä yhteydessä osapuolten välistä yhteyttä, joka muodostuu tuntemuksesta, että toiseen osapuoleen voi luottaa. Luottamussuhde nuoren ja 4H:n välillä ei synny itsestään ja silmänräpäyksessä, vaan vaatii aikaa. Lisäksi sen muodostumiseen vaikuttaa vahvasti tietoperustassa avattu osallisuuden käsite ja sitä myötä yhteisöllisyys. Aito läsnäolo, välittäminen ja tunteminen vaikuttavat luottamussuhteen muodostumiseen. Luottamussuhteen lisäksi on rakennettava toimiva vuorovaikutussuhde. Nämä tukevat toinen toisiaan, sillä ilman luottamussuhdetta ei ole helppo ylläpitää vuorovaikutusta ja päinvastoin. Kirsi Piha (2020) nimeää yhteyden tärkeäksi palaseksi ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja luottamuksessa.

Ihminen päättää jo ensivaikutelman perusteella luottaako hän toiseen ihmiseen vai ei. Ensivaikutelmalle ei voi mitään, mutta vaikutelma toisesta ihmisestä voi muuttua niin sen kokijalla kuin kohteellakin, kun ihmisten välillä on yhteyttä. Yhteys syntyy, kun ihmiset jakavat asioita keskenään. Ihmisten ei tarvitse pitää samoista asioista tai tuntea samoin, jotta he voivat jakaa asioita. Ei ole olemassa yhteisiä asioita, jos ihmiset eivät jaa ensin jotain itsestään. Vuorovaikutus tarvitsee siis onnistuakseen vastavuoroista asioiden jakamista. (Piha, 2020)

Vuorovaikutuksella ja kommunikoinnilla on usein jokin tarkoitus tai tarve. Monesti kommunikoidaan, koska toinen osapuoli haluaa tietää jotain tai saada vastauksen johonkin.

Vuorovaikutuksen tulisi nimensä mukaisesti olla vastavuoroista, eli kommunikointi vaatii molempien osapuolien osallistumista. Tämän tutkimuksen tekijän kokemukset 4H-toiminnassa nuorten kanssa kommunikoinnista ovat osoittaneet, että joiltakin nuorilta on joskus vaikeaa saada vastauksia kysymyksiin, tai he eivät ehkä uskalla tai halua ottaa asioita puheeksi, jos ei niistä erikseen kysytä. Mitä parempi luottamussuhde ja tuttuus nuoren ja 4H:n aikuisen välillä on, sitä helpompaa on keskustelun aloittaminen puolin ja toisin. Kommunikointi on tuttavallisempaa, jos ohjaaja ottaa yhteyttä joskus vain antaakseen välitöntä palautetta tai toivottaakseen esimerkiksi hyvää viikonloppua ilman, että odottaa toiselta muuta kuin kiitosta vastaukseksi. Palautetta voi olla esimerkiksi kehuminen ja tsemppaaminen. Pyyteetön vuorovaikutus vahvistaa kommunikoidijien välistä vuorovaikutussuhdetta.

Vuorovaikutuksen odotuksista on hyvä puhua suoraan nuorten kanssa. Voi esimerkiksi keskustella, minkälaista viestintää 4H odottaa kerhonoahjaajilta tai kesätyöntekijöiltä, miten viesteihin tulisi vastata tai minkälaisia asioita tulee aina ottaa puheeksi 4H:n aikuisohjaajan kanssa. Tämä on samalla harjoitusta nuorten tulevaisuuden työelämän viestintätaitoihin. Jos nuori oppii jo varhain vastaamaan työnantajan puheluihin sekä viesteihin asiallisesti ja ottaa itse rohkeasti yhteyttä työnantajaan, on nuoren tulevaisuudessa todennäköisesti helpompi kommunikoida työnantajien kanssa, kun se on jo tuttua.

Hyvän vuorovaikutus- ja luottamussuhteen muodostuttua nuoren kanssa toimiminen on sujuvaa ja tuotteliasta. Tätä on hyvä arvioida yhdessä nuoren kanssa pohtimalla, mitä 4H-toiminta nuorelle merkitsee ja mitä nuori siitä saa. On tärkeää kysyä palautetta nuorilta ja nostaa positiivisia kokemuksia, tarinoita ja palautteita esille yleisellä tasolla. Nämä ovat onnistumiskertomuksia siitä, että 4H vie nuoria kohti työelämää ja toimii nuoren tukena työelämän kynnyksellä. Myös tässä opinnäytetyössä kysyttiin nuorilta mikä on ollut tärkeintä mitä he ovat 4H-toiminnassa oppineet:

”Yhteistyökykyä ja sitä, että pitää kysyä jos ei tiedä jotain.”

”Se että oon saanut erilaisia ja monipuolisia kokemuksia työelämästä. Niiden aikana tulleet onnistumiset ja vastoinkäymiset on ollut tärkeää oma kasvun ja oppimisen kannalta kokonaisuutena.”

”Olen oppinut luottamaan itseeni ja siihen, että kaikki kyllä lutviutuu.”

”Olen oppinut olemaan ihmisten kanssa (muidenkin kuin tuttujen) ja työskentelemään heidän kanssaan.”

”Sopimuksista kiinni pitäminen ja aikataulujen noudattaminen, työ-yhteisössä vastuullisesti toimiminen ja uudet taidot.”

”Että sovin työhön juuri tällaisena kuin olen.”


”Ensimmäinen työkokemus joka valmistaa aikuiselämän työnteon haasteisiin. Oma-aloitteisuus ja itsenäinen vaikuttaminen sekä ryhmässä toiminta.”

”Muiden ihmisten kanssa työskentely on minulle ollut arvokas kokemus, ja tässä tapauksessa erittäin positiivinen sellainen. Se tulee auttamaan minua varmasti tulevaisuudessakin, kun kamppailen sosiaalisten pelkojen kanssa.”

”Ryhmätyöskentely onkin ihan kivaa.”

Nämä kommentit osoittavat, että nuoret saavat vahvistusta omalle osaamiselleen onnistumisen kokemuksista yhdessä toimiessa.

Kuva 9 Ohjaajan muistilista 2: Nuoreen tutustuminen ja kommunikointi



Ohjaajan muistilista nuoreen tutustumiseen ja kommunikointiin:

- ✓ **Tutustuminen:** Tutustu nuoreen ja anna nuoren tutustua sinuun (henk.koht. rajat muistaen), jolloin kommunikointi on helpompaa.
- ✓ **Muistaminen:** Muista jotain henkilökohtaisempaa kaikista nuorista, joiden kanssa olet usein tekemisissä.
- ✓ **Kohtaaminen:** Isossa ryhmässä huomioi jokainen osallistuja vähintään kerran.
- ✓ **Kommunikoi monipuolisesti:** Kysymisen lisäksi, kehu, kannusta ja toivota (esim. hyvää viikonloppua).
- ✓ **Merkitykset näkyville:** Keskustele ja arvioi toimintaa nuorten kanssa, kysy palautetta sekä nosta esille nuorten oppimista, yhteistyötä ja onnistumisia. Esim. some ja yhteistyökumppanit.

7.1.3 Tulevaisuuden luovat menetelmät nuorisotoiminnan työkaluna

Luovista menetelmistä puhuttaessa, usein ensimmäisenä tulee mieleen erilaiset kädentaidot, ilmaisu, musiikki ja muut konkreettiset menetelmät. Ne ovat toki arvokkaita kaikessa ihmisten kohtaamisessa hyödynnettäviä työkaluja, mutta haluaisin lisätä tähän luovien menetelmien työkalupakkiin jotain näkymätöntä luovuutta, nimittäin nimeämäni termin ja menetelmän, luovan hulluttelun. Luova hulluttelu on menetelmä, joka antaa luvan rikkoa sääntöjä luovuuden nimissä positiivisella tavalla. Se voi olla ilottelua, hassuttelua, kyseenalaistamista tai kokeilua. Luovan hulluttelun nimissä voi joustaa ohjeissa ja säännöissä, mutta se ei saa satuttaa tai aiheuttaa pahaa mieltä kenellekään. Luovaa hulluttelua on syytä tehdä silloin, kun soveltamalla ja tekemällä toisin voi saada aikaan paremman, hauskemman tai yllätyksellisemmän lopputuloksen. Luova hulluttelu on avointa uteliaisuuden toteuttamista, joka vie uusiin löydöksiin ja ilman uteliaisuutta ei syntyisi

mitään. Tätä ajatusta vahvistaa myös elokuvatuottaja Walt Disneyn lausahdus: ”Jatkamme eteenpäin, availemme uusia ovia ja teemme uusia asioita. Uteliaisuus johtaa meitä jatkuvasti uusille poluille” (Hakala, 2021).

Luova hulluttelu on aineeton menetelmä, joka on meillä kaikilla, mutta toiset käyttävät sitä herkemmin kuin toiset. Se on myös itsensä likoon laittamista, ominta itseyttä, uutta itseyttä, tulkintaa, pelisilmän käyttöä, leikkelyä, soveltamista ja heittäytymistä. Sitä voi ruokkia erilaisilla virikkeillä, se ruokkii uteliaisuutta ja usein sen kautta oppii jotakin itsestään tai ympäristöstään. Luova hulluttelu on kaikilla erilaista ja siksi olisikin hienoa, että jokaisen ihmisen luova hulluus pääsisi esille. Luovaa hulluutta voi nähdä myös Perttu Pölösen (2020a) tulevaisuuden lukujärjestyksessä.

4H:n toimintaympäristössä voi toteuttaa ohjaajana luovaa hulluttelua lasten ja nuorten kanssa ja lisäksi voi kannustaa lapsia ja nuoria luovan hulluttelun käyttöön edelleen. Luovuutta on vaikeaa opettaa tai ohjata, mutta siihen voi tarjoilla virikkeitä, joiden kautta luovuus tulee helpommin esiin.

Luovan hulluttelun voisi ajatella olevan myös yksi resilienssin kehittämisen ja vahvistamisen työväline. Kun uskaltaa heittäytyä, tehdä eri tavalla, kokeilla, hullutella, soveltaa ja heittäytyä, myös resilienssitaidot, kuten joustavuus ja vastoinkäymisistä selviytymiskyky kasvavat. Kun heittäytyy kerran, on helpompi heittäytyä seuraavankin kerran ja aina uudestaan seuraavan kerran, haastavassakin tilanteessa. Näin ei jää toimeettomaksi vaikeissa tilanteissa vaan selviää luovasti soveltaen kohti seuraavia haasteita. Luovaa hulluttelua voisikin käyttää ikään kuin täsmäaseena haastavien tilanteiden kohtaamisessa ja niistä selviytymisessä. Luovassa hulluttelussa on tärkeää luoda turvallinen ilmapiiri osallistujille. Kaikkien ei ole helppo heittäytyä riehakkaasti, tapoja on monia ja jokainen saa heittäytyä tavallaan.

Kuva 10 Ohjaajan muistilista 3: Luova hulluttelu



Ohjaajan muistilista luovaan hullutteluun:

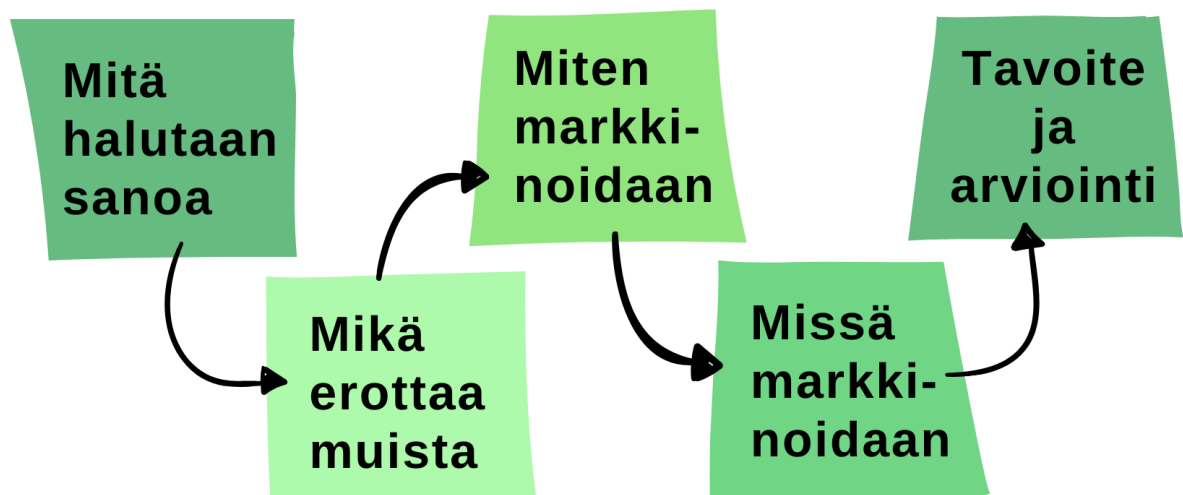
- ✓ **Ruoki uteliaisuutta:** Yllätä ryhmä ja ylläty itsekin.
- ✓ **Riko rajoja:** Sovella ohjeita positiivisesti ja parasta (eli varasta hyviä ideoita ja ohjeita ja tee paremmaksi).
- ✓ **Ole esimerkki:** Löydä oma luova hulluutesi, tuo se esiin ja hyödynnä sitä heittäytymällä luovan hulluttelun vietäväksi.
- ✓ **Naura:** Moka on lahja! Kukaan ei halua mokata, mutta kaikki mokailee. Mokiin voi suhtautua monella tavalla. Joillekin mokille nauretaan, joitakin hävetään, joitakin puidaan ja syy-seuraussuhteita punnitaan. Mietitään, miten ehkäistä vastaavaa mokaa tulevaisuudessa. Tärkeää on, että oli suhtautuminen mikä hyvänsä, pääsee mokasta eteenpäin, elämä jatkuu ja uusia mokia tapahtuu.

7.2 Markkinointi uteliaisuuden herättäjänä

Tämän opinnäytetyön yksi kulmakivi oli kehittää markkinointia, jotta mukaan Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen toimintaan saadaan jatkossakin entistä enemmän sitoutuneita nuoria. Jotta 4H-toimintaan saadaan mukaan lisää nuoria, täytyy toiminnan olla kohderyhmälleen näkyvää. Nuorten tulee siis tietää mikä on 4H ja mitä se heille tarjoaa. Tutkimus osoitti, että moni nuori tietää 4H:n siitä, että on itse ollut lapsena mukana 4H-toiminnassa. Toiminnan markkinointia onkin syytä kohdistaa jatkossakin nuorten lisäksi myös lapsiin. 4H-kerholaisissa on potentiaalia tuleviksi kerhonohjaajiksi, kesätyöntekijöiksi ja 4H-yrittäjiksi. Nuorista ja lapsista puhuttaessa, ovat avainasemassa myös vanhemmat, sillä he kускаavat harrastuksiin, kustantavat harrastuksen sekä kannustavat nuorta osallistumaan koulutuksiin tai hakemaan töihin. Markkinointia tulee siis toteuttaa ja suunnata lapsille ja nuorille sekä heidän vanhemmilleen.

Pohdin kohdennettua markkinointia kohderyhmä kerrallaan. Vastasin jokaisen kohderyhmän osalta seuraaviin markkinointiin liittyviin kysymyksiin (Kuva 11), joiden kautta sain täsmennettyä markkinoinnin tarkoitusta ja suunnitelmaa. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tämän tutkimuksen tulosten perusteella syntyneitä kehittämissuunnitelmia markkinoinnin kirkastamiseksi. Näiden ehdotusten pohjalta syntyi myös markkinointisuunnitelma (Liite 2), joka on ehdotus toimista Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistykselle markkinoinnin kehittämiseksi.

Kuva 11 Markkinoinnin suunnittelua ohjaavat kysymykset



7.2.1 Mitä halutaan sanoa ja kuinka erottautua?

Lapsille toimintaa markkinoidessa täytyy lapsia innostaa mukaan. Pääsanoma lapsille markkinoinnissa onkin tuoda värikkäästi esille, miten kivaa 4H-harrastus on, sieltä saa kavereita ja siellä pääsee itse tekemään ja kokeilemaan. Lapsiin voi tehotta enemmän kuvat kuin teksti. Nuorille houkutteleva sanoma on, että 4H-toiminnassa on mahdollisuuksia työllistyä, tienata omaa rahaa, saada työkokemusta, työelämätaitoja ja opintopisteitä sekä tietenkin kavereita. Vanhemmille markkinoinnissa on tärkeää tuoda esille, että 4H on turvallinen toimija ja tarjoaa monipuolisia harrastusmahdollisuuksia lapsille ja nuorille polkuja työelämään.

Markkinoinnissa on tärkeää tunnistaa, kuinka erottautua markkinoilla. Mikä siis erottaa markkinoitavat palvelut muiden toimijoiden vastaavanlaisista palveluista. 4H-yhdistyksen valttikortteja erottautumisessa ovat lasten näkökulmasta monipuoliset ja laadukkaat ohjatut toimintasisällöt, joihin ei ole alkutaito- tai välinevaatimuksia ja joita voi harrastaa lyhyen matkan päässä kodista, esim. tutun koulun yhteydessä. Harrastuksen läheisyys on valttikortti myös vanhemmalle. Jos lapsi pääsee kulkemaan itsenäisesti harrastukseen, ei vanhemman tarvitse olla kuskaamassa. Monet harrastustoimijat ovat keskittäneet toimintaansa kaupunkikeskustoihin, sillä siellä on monesti eniten harrastustoiminnoille soveltuvia tiloja, ohjaajia ja käyttäjiä. 4H:n toiminnoissa voi kuitenkin edelleen harrastaa myös pitäjissä ja syrjemmillä alueilla paikallisesti, ei vain kaupunkikeskustoissa. Tämä mahdollistaa myös nuorille töitä heidän omilta asuinalueiltaan, esim. kerhonojauksen parissa. Edullisuus on myös 4H:n valttikortteja. Nuorten näkökulmasta 4H voisi erota muista nuorten työllistäjistä tai muista nuorisjärjestöistä siinä, että 4H:ssa on monenlaisia nimenomaan nuorelle tarkoitettuja tapoja hankkia työkokemusta. Näitä ovat esimerkiksi kesätyöt, harjoittelu, työkokeilu, työelämään tutustuminen, kerhonojauksen parissa, koulutukset, projektit ja 4H-yrittäjyys. Jokaiselle on jotakin.

7.2.2 Toimenpiteet markkinointiin

Markkinoinnin lähtökohtana ja ensimmäisenä onnistuneena askeleena on lasten ja nuorten kohtaaminen, heihin tutustuminen ja toiminta heidän kanssaan. Tällä tarkoitan sitä, että tehokasta olisi, jos jo itse toiminnan markkinointi sisältäisi jonkun pienen yhdessä tekemisen ja kohtaamisen kokemuksen, pienen palan itse toimintaa, jota markkinoidaan. Aina tämä ei ole mahdollista, mutta silloin kun se on mahdollista, on se tehokkainta markkinointia. Lapsille 4H-toimintaa voi markkinoida esim. julisteilla ja vierailevilla harrastepajoilla kouluissa tai tapahtumissa. Toiminnassa jo mukana olevat lapset ovat myös hyödyllisiä markkinoijia itsessään, sillä näkyvä ja iloinen toiminta vetää puoleensa uusia osallistujia ja lapset voivat houkutella kavereitakin mukaan, esimerkiksi ”tuo kaveri mukaan toimintaan” -kerhokerralla.

Tutkimuksesta selvisi, että moni nuori on saanut innostuksen 4H-toimintaan jo lapsena, ajatusta voisi hyödyntää markkinoinnissa kerhonohjaajia hakiessa vaikkapa ”Kerhonohjaaja on supersankari” -rekrykampanjalla (Kuva 12). Kampanjaan voisi hyödyntää oikeita kerholaisia, jotka kertoisivat kivoja ja positiivisia juttuja omista kerhonohjaajistaan. Joku nuori voisi saada innostuksen olla supersankari-kerhonohjaaja, jolle vielä maksetaan siitä palkkaa (Kuva 13).

Kuva 12 Kerhonohjaaja on supersankari



Positiivinen 4H-näkyvyys eri kanavissa ympäri vuoden on avainasemassa, kun toimintaa markkinoidaan lasten ja nuorten vanhemmille. Jos vanhemmat tietävät jo jotain 4H:sta, esim. positiivisen lehtijutun, somepäivityksen, uutisen, tarinan yms. kautta, täytyy heillä olla jo jonkinlainen positiivinen kuva 4H:n toiminnasta. Näin he herkemmin ohjaavat lastaan tai nuortaan mukaan toimintaan. Vanhempien tavoittamisessa hyödynnettäviä markkinapaikkoja ovat yhteistyökumppanien verkostot, koulut, vanhempainhdistykset, puskaradio, Wilma, some ja muu media.

Nuorten tavoittaminen ja nuorille markkinointi on tämän tutkimuksen kannalta merkittävin osa-alue. Nuorten tavoittaminen on tämän tutkimuksen kokemusten mukaan monesti vaikeinta, sillä heillä on monesti jo omat vakiintuneet harrastuksensa, kaveripiirinsä, seuraamansa kanavat, koulukiirensä ja kiinnostuksen kohteensa. Tutkimuskyselyn vastauksista kävi ilmi, että nuorten kokemat haasteet liittyvät useasti samankaltaisiin teemoihin ja nuorten tärkeissä asioissa sekä heidän suhtautumisessa muutokseen on yhtäläisyyksiä. Tästä lähti ajatus hyödyntää samaistumista ja halua samaistua markkinoinnissa. Tutkimus osoitti, että useat nuoret ovat oppineet 4H-toiminnasta ja ovat kokeneet mukana olon hyödyllisenä ponnistuslautana työelämää ponnistaessa. Tämä viesti olisikin syytä saada näkyväksi nuorille, nuorten kertomana.

Kuva 13 Mustakin tulee isona kerhonohjaaja



Nuorisolle markkinoinnin kehittämis ehdotuksena ehdotankin 4H-nuorten tarinat –videoita yhdistyksen toimintojen markkinoinnin edistämiseksi. Aktiivisista 4H-toiminnassa mukana olevista nuorista siis kuvattaisiin heidän luvallaan lyhyitä videohaastatteluja, joissa he kertoisivat omasta 4H-matkastaan ja opeistaan. Videoita julkaistaisiin heidän ja heidän

vanhempiensa luvalla Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen sosiaalisen median kanavissa tai niitä voisi näyttää nuorille koulutusten tai kohtaamisten yhteydessä. Videoiden lisäksi voisi myös tehdä kirjallisia haastatteluja ja julkaista pieniä nuorten sanomia palautteita kuvan kera sosiaalisessa mediassa, jos nuori ei halua videokuvaa.

Nuorten tavoittaminen aktiivisiksi seuraajiksi sosiaalisen median kanavissa ja 4H-nuorisotyön tarinoiden näkyvä lisääminen ovat nuorille markkinoinnin tärkeitä lähtökohtia. Nuorten tavoittamisessa hyödynnettäviä markkinapaikkoja ovat nuorisotilat, some, tapahtumat, kouluvierailut ja työnhakusivustot ja hyödynnettäviä markkinointimenetelmiä perinteisten lisäksi luova hulluttelu ja huumori.

7.2.3 Markkinoinnin tavoitteet ja arviointi

Markkinoinnin tavoitteena voisi olla ympärivuotinen laaja näkyvyys, joka tavoittaa toiminnan asiakaskuntaa ja tuo mukaan toimintaan vanhoja sekä uusia lapsia ja nuoria. Tätä voitaisiin mitata someaktiivisuudella, kuinka paljon julkaisuja on vuoden aikana julkaistu mihinkin avaintoimintaan liittyen ja onko niistä tykätty, niitä jaettu tai niihin regoitu. Lisäksi voitaisiin mitata, kuinka paljon uusia lapsia ja nuoria on tullut mukaan toimintoihin ja kuinka suuri osa on jo vanhoja tuttuja. Vanhemmilta, lapsilta ja nuorilta tulisi kysyä palautetta vuoden aikana ja lisäksi tulisi muistaa palautteen palaute, eli reagoiminen kehittämisehdotuksiin ja kehittämistoimien näkyväksi tekeminen.

Markkinointikanavia on arvioitava jatkuvasti. Toimintaan tulleilta voisi esimerkiksi kysyä mistä he ovat kuulleet 4H:sta tai missä näkivät mainoksen toiminnasta. Näkikö nuori kesätyönhakuilmoituksen esimerkiksi Instagramissa, Facebookissa, verkkosivuilla, lehdessä vai työnhakusivustolla tai vinkkasiko vanhempi/kaveri toiminnasta. Joku kanava voi toimia yhtenä vuonna, mutta joku toinen seuraavana. Markkinointia voisi tulevaisuudessa julkaista eri kanavissa hieman eri aikaan, jolloin voisi seurata aina kyseisen markkinoinnin jälkeen tavoitettujen henkilöiden määrää. Esimerkiksi lehdessä olleen kesätyönhakuilmoituksen jälkeen tulee tietty määrä työhakemuksia, Instagramissa olleen mainoksen jälkeen tietty

määrä ja rekrytapahtuman aikaan taas oma joukkonsa laittaa hakemuksen. Näitä lukuja seuraamalla saisi kuvaa, mikä kanava tavoittaa kesätyönhakijoita minkäkin verran.

8 POHDINTA

Tämä opinnäytetyötutkimus onnistui kuvaamaan laajasti Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen toiminnassa mukana olevien nuorten ajatuksista liittyen 4H-toimintaan, muutokseen ja haasteisiin. Tutkimuksen aineisto oli kattava ja loi positiivisen kuvan nuorten suhteesta työhön – he pitivät työtä merkityksellisenä. Hieman huolta aiheutti nuorten kohtaamien haasteiden määrä; monella nuorella oli elettyyn elämään nähden koettuna ja käsittelyn alla suuriakin murheita, jotka voivat säteillä koulussa jaksamiseen tai työn kokemiseen kuormittavana. Näiden ennaltaehkäisyyn Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen avaintoiminnot ovat oiva ympäristö, joka tarjoaa nuorille iloa ja yhteisöllisyyttä, aikuisen tukea ja läsnäoloa sekä arjen-, elämän- ja työelämätaitoja nuoren aikuiseksi kasvamisen tiellä resilienssin kasvaessa.

Tutkimustulokset antoivat vaihtoehtoja, kuinka tukea nuoren resilienssin kehittymistä työelämän kynnyksellä. Näitä keinoja koottiin tässä tutkimuksessa ohjaajan muistilistoiksi, joita voi jatkossa hyödyntää esimerkiksi 4H:n aikuisohjaajien tapaamisissa koulutusmateriaaleina. Niiden pohjalta voi arvioida, toteutuvatko kyseiset asiat jo toiminnassa ja jos eivät vielä toteudu, kuinka toimintaa voitaisiin kehittää, jotta ne toteutuisivat.

Johtopäätöksinä tutkimuksen tekijä kuvasi, että ensimmäinen askel nuorten aktivoinnissa on saada nuoret mukaan, eli muuttaa EVVK-asetus KVVK-innostukseksi. Toinen on luoda toimiva luottamus- ja vuorovaikutussuhde nuorten ja 4H-yhdistyksen aikuisohjaajien välille. Kolmas on toimia nuoren tukijana ja kumppanina arjen haasteissa, iloissa ja suruissa. 4H on nuorelle monipuolinen ympäristö löytää tekemisen palo ja toimia nuoren innostajana työelämän kynnyksellä.

Muutosvoimat ja niiden kasvattaminen, kehittäminen ja hyödyntäminen ovat tärkeä oppi, jonka opinnäytetyöntekijä sai tästä työstä. Muutosvoimia vahvistamalla vahvistetaan samalla resilienssiä ja muutosvoimia käyttämällä ihminen ja ympäristö kehittyy. On aika luopua muutospeloista ja vastarinnasta ja avata syli koko ajan kehittyvälle maailmalle ja muutosvoimille. Nuoria tulee kannustaa elinikäiseen oppimiseen ja muuttuvassa maailmassa toimimiseen. Pienistä onnistumisista ja tavoitteiden saavuttamisesta tulee iloita, sillä maailmassa ollaan koko ajan matkalla, eikä kukaan ole koskaan täysin valmis. Tässä voi hyödyntää luovan hulluttelun menetelmää.

Tulevaisuuden avainsana voisi tämän tutkimuksen perusteella olla näkyvyys, jos pohditaan keinoja uusien lasten ja nuorten mukaan toimintaan saamisessa. Jos ennen vanhaan on touhuttu omissa piireissä ja harrastettu suljetuin ovin, niin tänä päivänä se ei enää ole kannattavaa. Ihmiset eivät tule mukaan toimintaan, jos se ei ole näkyvillä eivätkä tiedä mistä on kyse. Toiminnan tulee olla näkyvää ja vastata sitä kuvaa, mitä toiminnasta luvataan. Toiminnalta odotetaan laadukkuutta.

Tämä tutkimus kuvastaa Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen toimintaa ja kehittämisajatukset ovat suunniteltu kyseisen paikallisyhdistyksen käyttöön. Tutkimustuloksissa voi olla samaistuttavuutta muiden 4H:n paikallisyhdistysten toimintoihin, joten käytänteitä ja kehitysehdotuksia voi hyödyntää myös muissa yhdistyksissä tai muualla nuorten kanssa toimiessa.

Lähteet

- Engeström, Y. (2004). *Ekspansiivinen oppinen ja yhteiskäsittely työssä*.
- Eskola, J.;& Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* (10 p.).
- Gretschel, A.;& Myllyniemi, S. (2020). *Kuulummeko yhteiskuntaan?* Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hakala, J. (2021). *UTELIAISUUS Miksi "miksi" on tärkeä kysymys?* Helsinki: Alma Talent.
- Harari, Y. (2018). *21 Lessons for the 21st Century*.
- Helsingin yliopisto. (2019). *Tulevaisuuden työelämätaidot henkilöstön kehittämisen tueksi*. Haettu 16.1.2021 osoitteesta HY+ koulutus- ja kehittämispalvelut: <https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2019/09/Tulevaisuuden-tyoelamataidot.pdf>
- Huovila, L. (2018). *Jokainen voi kehittää resilienssiään*. Haettu 31.12.2020 osoitteesta Tiedonsilta: <https://tiedonsilta.fi/jokainen-voi-kehittaa-resilienssiaan/>
- Huttunen, R.;Heikkinen, H.;& Moilanen, P. (1999). *Siinä tutkija missä tekijä: toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja*. (H. Heikkinen;R. Huttunen;& P. Moilanen, Toim.)
- Hänninen, V. (2018). Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa R. Valli (Toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2* (5 p.). PS-kustannus.
- Karjalainen, H.;Lindén, J.;& Eskola, J. (2018). Tulevaisuustaidot ja Open Badgea -osaamismerkkit. Teoksessa J. Eskola;l. Nikanto;& S. Virtanen (Toim.), *Aikamme kasvatus: vain muutos on pysyvää* (ss. 347–372). Haettu 1.1.2021 osoitteesta https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105000/tulevaisuustaidot_ja_open_badges_osaamismerkkit.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kiilakoski, T.;Honkatukia, P.;& Huttunen, R. (2018). Teoria nuorten ja nuorisotyön tutkimuksessa. Teoksessa T. Kiilakoski;& P. Honkatukia (Toim.), *Miten tutkia nuoria ja nuorisotyötä* (ss. 68–71).
- Koirikivi, P.;& Benjamin, S. (2020). Mitä resilienssi on? *Artikkeli*. Haettu 17.1.2021 osoitteesta <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>

- Kun koulu loppuu – Nuorten tulevaisuusraportti. (2020). (ss. 77–92). T-Media toteuttanut tutkimuksen TAT Talous ja nuoret ry:n toimeksiannosta. Haettu 1.1.2021 osoitteesta https://www.tat.fi/wp-content/uploads/2020/08/TAT-Nuorten-tulevaisuusraportti-2020-tutkimus_verkkojulkaisu.pdf
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993. (1993). Haettu 16.1.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>
- Lähteenmaa, J. (n.d.). *Työllistyminen ja työllisyys*. Haettu 31.12.2020 osoitteesta Nuortenlinkki: <https://nuortenlinkki.fi/tietopiste/tietoartikkelit/koulutus-tyo-ja-raha/tyollistyminen-ja-tyottomuus>
- Nuorisolaki 1285/2016. (2016). Haettu 31.12.2020 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>
- Nuorisotutkimusseura. (2019). *Tutkimuseettisestä sääntelystä elettyyn kohtaamiseen. Lasten ja nuorten tutkimuksen etiikka II*. (N. Rutanen;& K. Vehkalahti, Toim.)
- Oppivelvollisuuslaki 1214/2020. (2020). Haettu 21.12.2021 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201214>
- Paloniemi, S.;& Collin, K. (2018). Etnografi työssä - kokemuksia organisaatiotutkimuksesta. Teoksessa R. Valli (Toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2* (5 p.). PS-kustannus.
- Piha, K. (2020). *Muutosvoimaa - Tutkimusmatka moderniin muutosjohtamiseen*. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Pojjula, S. (2020). *RESILIENSSI Muutosten kohtaamisen taito* (4. p.). Helsinki: Kirjapaja.
- Pölönen, P. (2020a). *Tulevaisuuden lukujärjestys*. Helsinki: Otava.
- Pölönen, P. (2020b). *Tulevaisuuden identiteetit*. Helsinki: Otava.
- Rinne, T. (2017). *Kuva 4H-yrittäjät työssä*. Suomen 4H-liiton kuvapankki. Noudettu osoitteesta <https://suomen4hliitto.kuvat.fi/kuvat/>
- Skeggs, B. (2004). *Class, Self, Culture*. Haettu 1.1.2021 osoitteesta <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.hamk.fi/lib/hamk-ebooks/detail.action?docID=1543047>
- Suomen 4H-liitto. (2019). *Kestävää kasvua tekemällä oppien - Strategia 2020-2022*. Haettu 1.1.2021 osoitteesta Suomen 4H-liitto: https://4h.fi/wp-content/uploads/2020/01/Strategia_4H-2020-2022.pdf

- Suomen 4H-liitto. (2021). *4H lukuina*. (M. Pöyhtäri, Toim.) Haettu 24.7.2021 osoitteesta <https://4h.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/4hn-vuosi-2020-koronasta-huolimatta-5000-tyollistettya-nuorta-ja-ennatysmaara-4h-yrittajia/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2019). Osallisuus. Haettu 22.8.2021 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- Tuomi, J.;& Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Teoksen uudistettu painos, vuonna 2002 1. p.). Noudettu osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>
- Tuomi, T. (2019). *Kuva 4H-yrityskurssilaiset*. Suomen 4H-liiton kuvapankki. Noudettu osoitteesta <https://suomen4hliitto.kuvat.fi/kuvat/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Noudettu osoitteesta https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). *Työllisyyskatsaus Lokakuu 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Noudettu osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162549/TKAT_Loka_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). *Työllisyyskatsaus kesäkuu 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Noudettu osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163335/TKAT_Kes%c3%a4_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valtion nuorisoneuvosto. (2020). *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Teoksessa L. Haikkola;& S. Haikkola (Toim.). Haettu 1.1.2021 osoitteesta <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>
- Virtanen, H.-K. (2016). *Järjestöt nuorten työelämätaitoja edistämässä, Työelämätaito-opas Kansallisen Lastenliiton Espoon aluejärjestö ry:lle*. Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Haettu 16.1.2021 osoitteesta

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/105776/Virtanen_Hanna-Kaisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Virtanen, P.;& Hyytiälä, H. (2019). *Keskeneräisyyden sietäminen ja organisoitu yhteistyö*.
Haettu 5.1.2021 osoitteesta Itla: <https://itla.fi/keskeneraisyyden-sietaminen-ja-organisoitu-yhteistyö/>

Liite 1: Opinnäytetyön kyselylomake

Tämä kysely on suunnattu 4H:n avaintoiminnoissa (4H-yritys, koulutukset, nuorten työt) mukana olleille/oleville nuorille. Tarkoituksena on selvittää heidän kokemustensa kautta, mikä houkuttelee ja sitouttaa nuoria mukaan nuorisojärjestön toimintaan ja minkälaisia kokemuksia heillä on toiminnasta.

Kysely on samalla palautekysely ja siitä saatavia tuloksia on tarkoitus hyödyntää myös Hämeen ammattikorkeakoulun, kulttuuri- ja taidetoiminta hyvinvoinnin edistäjänä -ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyössä. Tavoitteena on löytää vastauksia siihen, miten Hämeenlinnan Seudun 4H-yhdistyksen toiminnassa mukana olevia nuoria voidaan tukea ja ohjata entistäkin paremmin työelämän kynnyksellä. Kuinka 4H voi olla kiinnostava kumppani ja kuinka saada lisää sitoutuneita nuoria mukaan toimintaan.

Kyselyyn vastataan nimettömänä eikä vastaajien henkilöllisyys käy ilmi missään vaiheessa kyselyä, tutkimusta tai lopullista opinnäytetyötä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10-20 minuuttia.

Opinnäytetyöraportti on luettavissa Theseuksesta sen valmistuttua.

Kiitos, kun kerrot kokemuksistasi ja annat näkökulmaa aiheeseen. Näin toiminta voi kehittyä!

Lisätietoja, ilona.haro@4h.fi

1. Minä vuonna olet syntynyt?

2. Valitse 4H:n toiminnot, joihin sinä olet osallistunut

- a) olen ollut 4H:n järjestämässä koulutuksessa
- b) olen toiminut kerhonojajana
- c) olen toiminut 4H-yrittäjänä

- d) olen ollut 4H:lla kesätöissä
- e) olen ollut lapsena mukana 4H-kerhossa

3. Mihin koulutukseen/-siin olet osallistunut?

4. Kesätöihin oli helppoa hakea

5. Kesätyöhaastattelu jäi mieleen positiivisena kokemuksena

6. Ymmärsin työsopimuksen sisällön

7. Tiedotus kesätöihin liittyen oli selkeää

8. Työtehtäväni olivat mielenkiintoisia

9. Viihdyin työyhteisössäni

10. Saitko sopivasti ohjausta?

11. Saitko palautetta työskentelystäsi?

12. Minkä kokonaisarvosanan antaisit kesätyökokemukselle?

13. Mitä taitoja sinulle on karttunut 4H-toiminnassa? Arvioi kuinka paljon kyseinen taito on karttunut 4H-toiminnassa? (16 taitoa/kohtaa)

Kuinka paljon on karttunut: Työelämätaidot, yritteliäisyys, oma-aloitteisuus, paineensietokyky, ongelmanratkaisutaidot, vastoinikäymisestä selviytymiskyky, joustavuus, ”minä osaan” –ajatus, muutosten kohtaamisen taito, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, itsevarmuus, keskeneräisyyden sietokyky, toisten huomioimiskyky, ryhmätyötaitot, heittäytymiskyky, muu, mikä?

14. Tähän voit avata tarkemmin, missä tilanteissa taidot ovat karttuneet ja miten?

15. Mikä on ollut tärkeintä mitä olet oppinut 4H-toiminnassa?

16. Oletko kohdannut haasteita tai vastoinkäymisiä elämässä viimeisen vuoden aikana?

Kyllä / Ei / En halua sanoa

17. Oletko kokenut haasteita tai vastoinkäymisiä seuraavilla osa-alueilla? Rasti vaihtoehto, jos olet

kohdannut siinä haasteita tai vastoinkäymisiä.

18. Millä tavoilla selviydit edellisistä haasteista tai vastoinkäymisistä?

19. Olisitko kaivannut enemmän tukea haasteista tai vastoinkäymisistä selviytymiseen, minkälaista ja keneltä?

20. Mikä sana tai mitä sanoja sinulle tulee mieleen muutoksesta?

21. Mikä asia tai tapahtuma sinulle tulee mieleen muutoksesta?

22. Valitse hymiö tai hymiöt (1-3), jotka kuvastavat parhaiten suhtautumistasi muutokseen?

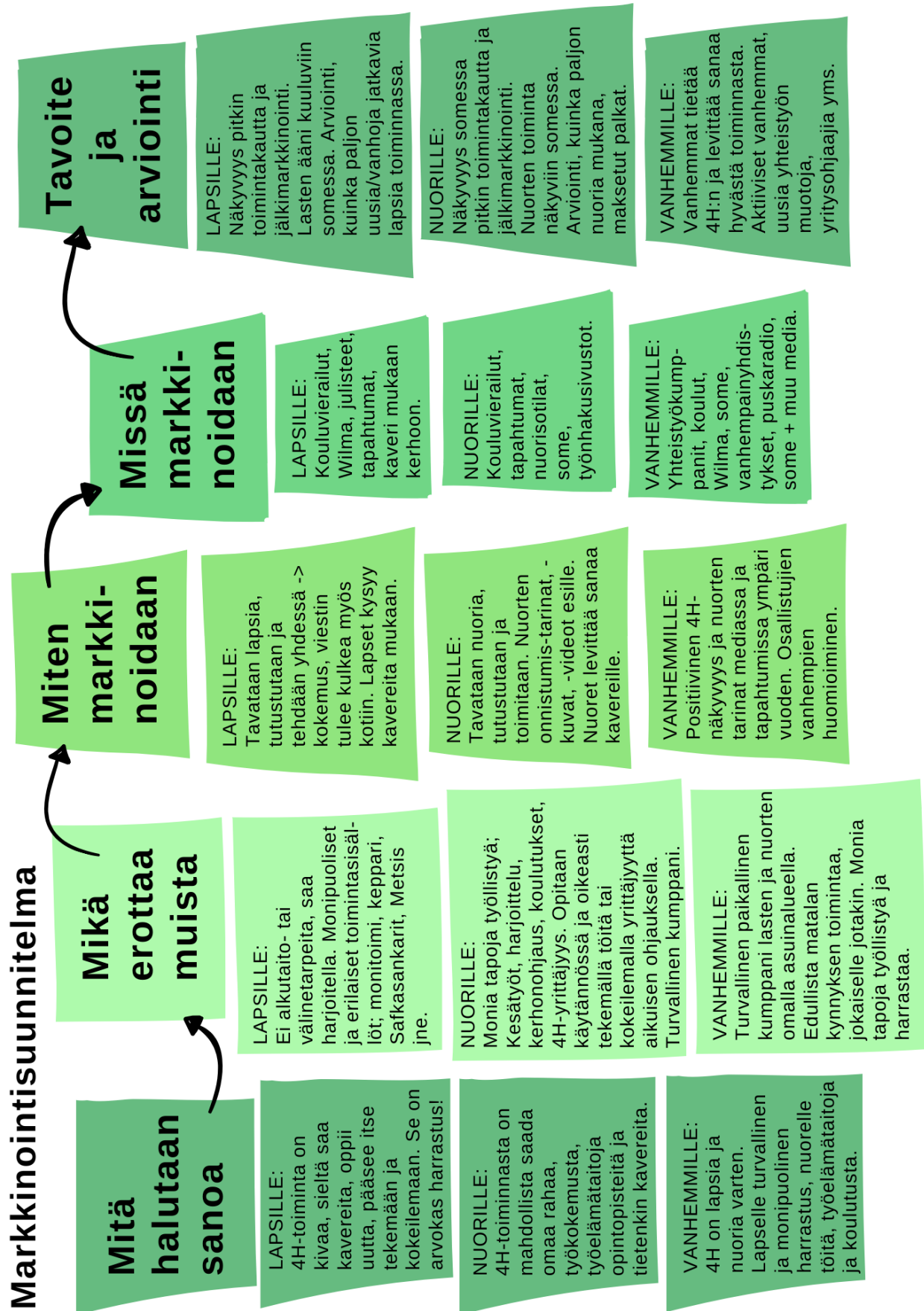
23. Kirjoita tähän 5-10 sanaa, jotka kuvaavat mielestäsi 4H-toimintaa?

24. Suositteletko 4H-toimintaan ryhtymistä ystävällesi?

25. Miksi nuoren kannattaa tulla mukaan 4H-toimintaan?

26. Miten poikkeustila (korona-aika) on vaikuttanut ajatuksiisi työllistymisestä tulevaisuudessa?

Liite 2: Markkinointisuunnitelma



Liite 3: Ohjaajan muistilista 1, 2 ja 3





Ohjaajan muistilista nuoren aktivointiin:

- Asenne:** Ei enää EWK-asennetta, vaan KWK-innostus!
- Samaistuttavuus:** Nuoret kuuntelee paremmin toisia nuoria kuin aikuisia. Nuoret houkuttelevat mukaan toisia nuoria.
- Porkkana:** Toiminta hyödyttää nuorta ja se on perusteltua.
- Näy ja kuulu nuorille:** Toiminta on niin kiinnostavaa, että mukaan pääsystä kilpaillaan.

Ohjaajan muistilista nuoreen tutustumiseen ja kommunikointiin:

- Tutustuminen:** Tutustu nuoreen ja anna nuoren tutustua sinuun (henk.koht. rajat muistaen), jolloin kommunikointi on helpompaa.
- Muistaminen:** Muista jotain henkilökohtaisempaa kaikista nuorista, joiden kanssa olet usein tekemisissä.
- Kohtaaminen:** Isossa ryhmässä huomioi jokainen osallistuja vähintään kerran.
- Kommunikoi monipuolisesti:** Kysymisen lisäksi, kehu, kannusta ja toivota (esim. hyvää viikonloppua).
- Merkitykset näkyville:** Keskustele ja arvioi toimintaa nuorten kanssa, kysy palautetta sekä nosta esille nuorten oppimista, yhteistyötä ja onnistumisia. Esim. some ja yhteistyökumppanit.

Ohjaajan muistilista luovaan hullutteluun:

-  **Ruoki uteliaisuutta:** Yllätä ryhmä ja ylläty itsekin.
-  **Riko rajoja:** Sovella ohjeita positiivisesti ja parasta (eli varasta hyviä ideoita ja ohjeita ja tee paremmaksi).
-  **Ole esimerkki:** Löydä oma luova hulluutesi, tuo se esiin ja hyödynnä sitä heittäytymällä luovan hulluttelun vietäväksi.
-  **Naura:** Moka on lahja! Kukaan ei halua mokata, mutta kaikki mokailee. Mokiin voi suhtautua monella tavalla. Joillekin mokille nauretaan, joitakin hävetään, joitakin puidaan ja syy-seuraussuhteita punnitaan. Mietitään, miten ehkäistä vastaavaa mokaa tulevaisuudessa. Tärkeää on, että oli suhtautuminen mikä hyvänsä, pääsee mokasta eteenpäin, elämä jatkuu ja uusia mokia tapahtuu.

