

LITTI –projektilla työntekijöitä urheiluseuroihin – toiminnan kehittäminen tyytyväisyystutkimuksen avulla

Matti Pöysti

Opinnäytetyö

Vierumäen yksikkö

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

Kevät 2015



Tekijä(t) Matti Pöysti	
Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko LITTI –projektilla työntekijöitä urheiluseuroihin – toiminnan kehittäminen tyytyväisyystutkimuksen avulla	Sivu- ja liitesivumäärä 30 + 7
<p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Lahden seudun LITTI – työllistämiprojektiin osallistuneiden seurojen tyytyväisyyttä työllistämistoimintaan sekä työllistettyjen kanssa toimimiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Liikunnalla Tukea Työelämään – työllistämiprojektin asiakastyytyväisyyttä ja toiminnan sujuvuutta tämän asiakastyytyväisyystutkimuksen avulla.</p> <p>Tutkimus toteutettiin 23.02.2015 – 15.03.2015 välisenä aikana Webropol -ohjelmaa käyttäen. Kysely lähetettiin henkilökohtaisena linkkinä 47:lle LITTI –projektiin osallistuneelle seuralle. Vastauksia saatiin 24 seurasta ja vastausprosentiksi muodostui siten 51 %.</p> <p>Seurat antoivat kouluarvosanan sekä projektille että sitä kautta tulleille työntekijöille. Projektille annettiin arvosanoja keskiarvolla 8,5 ja työllistetyille keskiarvolla 8,3. Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että seurat olivat tyytyväisiä LITTI – projektin toimintaan sekä sitä kautta tulleisiin työllistettyihin. Projektiin osallistumisen kautta seurojen toimihenkilöiden työtaakka oli vähentynyt ja työntekijöiden rekrytoiminen oli tullut helpommaksi.</p> <p>Keskittymällä esiin nousseisiin ongelmakohtiin, projekti pystyy tutkimustulosten avulla kehittämään toimintaansa vieläkin paremmaksi. Ongelmakohtia, joihin LITTI – projekti voisi tarttua, on esimerkiksi työllistämisen jatkuvuuden ja seurojen välisen yhteistyön parantaminen. Projekti sai tutkimuksesta arvokasta tietoa myös seuraavia työllistämiprojekteja varten.</p>	
Asiasanat Liikunta, työttömyys, työllistäminen, asiakastyytyväisyys, projekti	

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Seuratoiminta	2
2.1	Seuratoiminnan historia.....	2
2.2	Seuran johtaminen.....	3
2.3	Seurojen nykytilanne	4
3	Työttömyys	6
3.1	Palkkatuki	6
3.2	Työkokeilu.....	7
3.3	Työhönvalmennus.....	7
4	Työllistäminen	9
4.1	Työllistymistä edistävät palvelut.....	9
4.2	Työpajatoiminta.....	10
5	LITTI -työllistämiprojekti.....	11
6	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat.....	12
7	Tutkimusmenetelmät	13
7.1	Tutkimuksen kohderymä.....	13
7.2	Kyselyn järjestäminen	14
7.3	Kyselyn sisältö	14
7.4	Tilastolliset menetelmät.....	15
8	Tutkimustulokset.....	16
8.1	Seurojen ja työllistämisen taustatiedot.....	16
8.2	Tyytyväisyys työllistettyihin.....	19
8.3	Tyytyväisyys LITTI -projektiin.....	20
8.4	Parannusehdotukset ja ongelmakohdat LITTI-projektin kanssa.....	21
9	Pohdinta	22
	Lähteet.....	27
	Liitteet.....	31
	Liite 1. Kyselylomake.....	31

1 Johdanto

Koulutuksen ja ammattitaidon puute, alentunut työkyky ja heikko suomen kielen taito ovat yleisiä työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä. Työllistymisen vaikeutuminen ja työttömyyden pitkittyminen kuitenkin johtuvat yleensä monista samaan aikaan vaikuttavista tekijöistä. Erityisesti ikääntyneillä ihmisillä esiintyy koulutuksen ja ammattitaidon puutetta työllistymistä vaikeuttavissa tekijöissä. Muita asioita, jotka vaikeuttavat työllistymistä on mm. velkaantuminen, vaikea perhetilanne, päihdeongelmat ja psyykkiset vaikeudet. Erilaisilla projekteilla on keskeinen rooli heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämässä. (Ilmonen, Kerminen & Lindberg 2011, 8-13.)

Työmarkkinat ovat muuttuneet poikkeuksellisen nopeasti 2000 -luvulla. Työtehtäviä ja ammatteja on hävinnyt esimerkiksi kansainvälistymisen ja automaation seurauksena. (Lindberg, Mäkinen & Laakso 2014, 4.) Tätä myötä työllistymistä edistäviltä hankkeilta ja palveluilta vaaditaan jatkuvaa kehittymistä ja uudistautumista. Nykypäivän palveluissa pyritään ottamaan aiempaa paremmin huomioon sekä työttömien että paikallisten työmarkkinoiden tarpeet. (Lindberg ym. 2014, 4-5.)

Liikunnalla Tukea Työelämään LITTI -projekti on Päijät-Hämeen alueella vuoden 2014 alusta toiminut työllistämiprojekti, joka jatkuu aina vuoden 2016 loppuun saakka. Projekti työllistää palkkatukikelpoisia ja tarjoaa työkokeilupaiikkoja nuorille. LITTI – projekti pyrkii työllistämistoiminnan lisäksi takaamaan työllistettyjen jatkuvuuden työelämässä. (Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu 2015.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Lahden seudun LITTI – työllistämiprojektiin osallistuneiden seurojen tyytyväisyyttä työllistämistoimintaan sekä työllistettyjen kanssa toimimiseen ja ottaa selvää mitä parannusehdotuksia seuroilla on LITTI – projektille. Tavoitteena on kehittää asiakastyytyväisyyttä ja toiminnan sujuvuutta Liikunnalla Tukea Työelämään – työllistämiprojektissa tämän tutkimuksen avulla.

2 Seuratoiminta

Suomessa on tällä hetkellä noin 9000 urheiluseuraa. Seurat järjestävät nykypäivänä todella aktiivisesti liikuntaa eri kohderyhmille. Viime vuosina tietous liikunnan terveysvaikutuksista on lisääntynyt ja sen myötä seurojen rooli, myös aikuisten liikuttajana, on kasvanut. (Sport.fi.)

2.1 Seuratoiminnan historia

Ensimmäinen urheiluseura perustettiin vuonna 1856. 1800 –luvun lopussa kilpaurheilu alkoi yleistyä Suomessa. Ensimmäiset yleiset hiihtokilpailut järjestettiin tiettävästi Tyrvänällä 1879. Suomeen vakiintui yleisseuramalli 1890 –luvulla ja myös monet kansalliset järjestöt ottivat tällöin urheilun ohjelmaansa. Ensimmäisen kerran suomalaiset olivat mukana olympiakisoissa vuonna 1906. (Heikkala, Honkanen, Laine, Pullinen, & Ruuskanen-Himma 2003, 7.)

Syyskuussa 1938 Helsingille myönnettiin vuoden 1940 olympiakisojen järjestämisoikeus. Kisoja ei voitu kuitenkaan järjestää, koska toinen maailmansota syttyi. Sotien aiheuttamien vaikeuksien jälkeen 1960 -luvulla valtiolliset toimet ja kuntoliikuntajärjestöjen perustaminen nostivat kuntoliikunnan suunnittelun uudelle tasolle. Tuolloin esimerkiksi Kuntoliikuntajärjestöt oikeutettiin valtion tukeen. (Heikkala ym. 2003, 8, 13.)

Liikuntajärjestöjen valtionavun ja henkilöstön kasvaessa 1980 -luvulla uusien harrastusjärjestöjen perustaminen kiihtyi. Harrastamisen tavat monipuolistuivat ja uusia lajeja tuli jatkuvasti lisää. 1980-luvulla rekisteröitiin yli 3 700 uutta liikuntajärjestöä. Perustetuista järjestöistä huomattava osa oli kuitenkin ei-perinteisiä seuroja. 1980-luvulla yleistyivät myös kansainväliset yksilöperusteiset voima- ja taitolajit sekä erilaiset joukkuepelit. (Heikkala ym. 2003, 14.)

Järjestörakenne urheilussa ja liikunnassa uudistettiin 1990-luvun alussa ja Suomen Liikunta ja Urheilu (SLU r.y) perustettiin 1993. Suomen urheiluliike ei pystynyt kuitenkaan täydelliseen rakenneuudistukseen, koska taantuman vuoksi suuret talousongelmat kaa-

tuivat Suomen päälle. Järjestöt etsivät ja vahvistivat omaa identiteettiään 2000 –luvulla ja järjestötoiminnan yhteinen sävel oli kansalaistoiminta, joka myös yhdisti järjestöjä. Järjestötoimintaa lähdettiin siis ohjaamaan kansalaistoiminnan arvojen pohjalta. Kansalaistoiminnan arvoihin kuuluu toisten auttaminen, yhdessäolo ja keskustelut, toinen toisilleen tekeminen ja toisilta oppiminen, reilu peli sekä ihmisenä kasvu. (Heikkala ym. 2003, 17, 20.)

2.2 Seuran johtaminen

Urheiluseuran johtaminen ja kehittäminen koostuu nykypäivänä todella monesta erilaisesta seikasta. Urheiluseuran johtaminen on nykyään jaettu muutamalle eri osa-alueelle, jotta johtaminen olisi tehokasta ja helpommin hallittavissa. (Sport.fi.)

Järjestötoimintaa ei voi johtaa pelkästään yksityisen ja julkisen sektorin kautta opittujen arvojen ja oppien avulla, koska järjestön lainalaisuudet poikkeavat niistä. Monessa järjestössä osaamaton ja toimimaton johtokunta on muutoin toimivan järjestön heikoin lenkki. Johtokunnan ollessa osaamaton seurauksena on usein koko seuratoiminnan lamaantuminen vapaaehtoistyö mukaan lukien. (Harju 2004, 14, 114.) Laatu heijastuu johdosta ja johtamiskäytännön tulee luoda edellytykset onnistumiselle (Lecklin 2006, 61).

Järjestön johtajan tulee johtaa sekä ihmisiä että asioita. Johtajan tulee johtaa sekä työntekijöitä että vapaaehtoisia. Vapaaehtoisia johdettaessa seurajohtajan tulee käyttää erilaisia keinoja kuin työntekijöitä johdettaessa. Nöyryys vapaaehtoisia kohtaan tulee näkyä seuran johdossa. Seuran työntekijöiden johtaminen on taas siihen palkatun johdon tehtävä. (Harju 2004, 125–127.) Ihmisläheisessä järjestötyössä humanistinen johtamisote on ainoa mahdollinen tapa johtaa ihmisiä. Vuorovaikutus, tukeminen ja valtuuttaminen ovat todella tärkeitä asioita nykypäivän järjestöjohtamisessa. (Harju 2004, 126.)

2.3 Seurojen nykytilanne

Liikunnan ja urheilun kansalaistoiminta on muuttunut merkittävästi ensimmäisen urheiluseuran ajoilta. Liikunta on nykypäivänä monipuolisempaa ja moniarvoisempaa kuin koskaan aikaisemmin. Liikunta ja urheilu on maamme suurin kansanliike ja siihen osallistuu nykypäivänä yli miljoona lasta, nuorta, aikuista ja ikääntyvää ihmistä. Yli puoli miljoonaa suomalaista on mukana myös liikunnan ja urheilun vapaaehtoistyössä. (Heikkala ym. 2003, 3, 19.)

Ylivoimaisesti suosituin harrastus nykypäivän lapsilla on urheilu (Sporttipaino 2012). Harrastamisen muodot ovat jo nuorempana monipuolisempia ja harrastaminen aloitetaan nuorempana kuin aikaisemmin (Hakkarainen, Jaakkola, Kalaja, Lämsä, Nikander & Riski 2009, 24). Suosion rinnalla on noussut myös harrastamisen kustannukset, etenkin kilpaurheilun puolella. Kustannusten nousu koettelee etenkin kilpaurheilun puolella harrastavien vanhempien sietorajoja. Urheiluseurojen liikevaihto on arviolta vuositasolla noin 500 miljoonaa euroa vuodessa ja kotitalouksien osuus urheilusta on toiset 500 miljoonaa. (Sporttipaino 2012.)

Lasten ja nuorten lisäksi myös aikuisten liikkujien osuus on kasvanut seuroissa hieman viimeisen 15 vuoden aikana. 19–65 –vuotiaista liikkujista urheiluseuratoimintaan osallistui vuonna 1950 12 prosenttia ja vuonna 2009 14 prosenttia. Liikuntayritysten osuus kasvoi myös kovaa vauhtia vastaavana aikana, 7 prosentista 15 prosenttiin. (Sporttipaino 2012.)

Nykypäivän järjestötoiminnassa on värikkään historiansa ansiosta paljon hyvää ja kestävä, mutta myös paljon kehitettävää. Järjestötoimintaa tulisi kehittää jatkuvasti hyödyntäen tulevaisuuden mahdollisuuksia toiminnan uudistamiseksi ja laajentamiseksi. (Harju 2004, 12.) Urheiluseuratoiminnan ulkopuolella on arviolta noin 250 000 lasta ja nuorta, jotka olisivat kiinnostuneita seuratoiminnasta, mutta toiveet ja tarjonta eivät kohtaa. (Hakkarainen ym. 2009, 24.)

Aktiivisen järjestötoiminnan rungon muodostavat tällä hetkellä suuret ikäluokat sekä 1950-luvulla syntyneet. Suurten ikäluokkien vanhetessa kaivataan uusia toimijoita niin paikallis-, piiri- kuin liittotasollekin. Nuoria pitää innostaa mukaan järjestötoimintaan tulevaisuuden varmistamiseksi. Yksi iso haaste on saada nuoret mukaan yhdistysten vastuutehtäviin. (Harju 2004, 12.)

Vapaaehtoistyön tulevaisuus saattaa olla myös uhattuna. Tutkimukset eivät ole tätä vielä vahvistaneet, mutta järjestötoimijoiden yleinen tuntuma on, että vapaaehtoistyö olisi hiipumassa. Vapaaehtoistyön suosion laskeminen ei ole toivottua, mutta siihenkin pitää osata varautua yhdistyksen tulevaisuutta suunniteltaessa. (Harju 2004, 13.)

3 Työttömyys

Viimeisen kymmenen vuoden aikana työmarkkinat ovat muuttuneet poikkeuksellisen nopeasti. Työtehtäviä ja ammatteja on hävinnyt muun muassa automaation ja kansainvälistymisen seurauksena. Työttömyys johtuu kuitenkin usein monesta eri tekijästä, eikä aina voida osoittaa yksittäistä syytä siihen, miksi työnhakija ei löydä itsellensä sopivaa työtä. (Lindberg, Mäkinen & Laakso 2014, 4.)

Koko maassa työttömien osuus työvoimasta oli tammikuussa 2015 13,7 %. Tammikuussa 2015 työttömyysaste oli vertailtavista kaupungeista (Lahti, Tampere, Turku, Jyväskylä ja Pori) korkein Lahdessa: 19,2 %. Työttömyysaste nousi kaikissa vertailukaupungeissa edellisvuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Lahdessa työttömyysaste nousi 1,8 prosenttiyksikköä. Koko maassa työttömyys nousi 1,2 prosenttiyksikköä. (Päijät-Hämeen verkkotietokeskus 2015.)

Henkilökohtainen tuki ja erilaiset palvelut ovat usein tarpeellisia pitkään työmarkkinoilta poissa olleille henkilöille. Tukipalveluiden avulla voidaan tarjota yksilöllistä apua työttömyydestä kärsiville. Työllistymistä edistäviltä palveluilta ja hankkeilta vaaditaan jatkuvaa kehittymistä ja uudistautumista. Nykypäivän palveluissa on pyritty ottamaan aiempaa paremmin huomioon sekä työttömien että paikallisten työmarkkinoiden tarpeet. (Lindberg ym. 2014, 4-5.)

3.1 Palkkatuki

Työnantaja voi saada palkkatukea palkatessaan työttömän työnhakijan jolla on ongelmia työllistymisen kanssa. Vaikeuksia työllistymiseen voi muodostaa esimerkiksi ammattitaidon puute, vamma, sairaus tai pelkästään pitkään jatkunut työttömyys. Palkkatuki perustuu aina työttömän työnhakijan tarpeisiin. Työ- ja elinkeinotoimisto arvioi palkkatuetun työn tukea työttömän näkökulmasta. Arvioinnin kohteina on mm. avoimille työmarkkinoille siirtymisen tukeminen sekä työttömän ammatillisen osaamisen parantaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Palkkatukea voidaan myöntää työttömän henkilön työllistämiseen esimerkiksi seuralle. Palkkatuki muodostuu perusosasta ja lisäosasta. Maksimissaan työllistävä yhdistys voi saada palkkatukea 62.05€/arkipäivä ja korkeintaan vuoden ajaksi. Palkkatuella työllistetyn työntekijän työaika on maksimissaan 30 tuntia viikossa. Työnantajan tulee huolehtia palkkatuella työllistetyn perehdyttämisestä työhön, työn johtamisesta sekä terveyshuollon järjestämisestä. (Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu.)

3.2 Työkokeilu

Työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi silloin, jos henkilö suunnittelee alan tai ammatin vaihtoa tai häneltä puuttuu kokonaan ammatillinen koulutus. Tässä tapauksessa työkokeilun tavoitteena on selvittää vaihtoehtoja ammatinvalinnalle ja uralle. Työkokeilulla voi kokeilla myös olisiko esimerkiksi yrittäjyys sopiva vaihtoehto henkilölle. Henkilölle, joka on ollut pitkään poissa työmarkkinoilta, työkokeilun tavoitteena on selvittää, minkälaista tukea henkilö tarvitsee päästäkseen takaisin työn pariin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Työkokeilussa on tarkoituksena tutustua ammatteihin ja työympäristöön käytännön kautta. Työkokeilu ei kuitenkaan ole työsuhde eikä se kerrytä vuosilomapäiviä tai eläkettä. Sen ajalta ei myöskään makseta palkkaa. Työkokeilussa oleva henkilö saa kuitenkin lähes aina työttömyysetuutta ja kulukorvausta. Työkokeilussa järjestäjän vastuulla on valvoa työllistettyä ja vastata työturvallisuudesta. Järjestäjä ja työllistetty arvioivat työkokeilun toteutumista työkokeilun päätteeksi. (Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu.)

3.3 Työhönvalmennus

Työhönvalmennus on Työ- ja elinkeinotoimiston tarjoama palvelu. Työhönvalmennus auttaa työtöntä henkilökohtaisesti eteenpäin työmarkkinoilla sopivaa työpaikkaa etsiessä. Valmennus auttaa työtöntä löytämään omat vahvuudet työmarkkinoilla sekä tuomaan työttömän osaamisen esille. Työhönvalmentajalta on mahdollista saada tukea muun muassa työpaikkaa etsiessä, työpaikkahakemusta laatiessa, työhaastatteluun valmistautumisessa ja työsuhteen solmimisessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Työhönvalmentaja auttaa myös työhön liittyvissä koulutusasioissa. Valmentaja tukee työllistettyä käytännön asioissa muun muassa hänen saadessaan palkkatuetun oppisopimuspaikan. Työhönvalmentaja voi auttaa myös työpaikan löydyttyä erilaisissa työhön liittyvissä asioissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

4 Työllistäminen

Lain työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (1369/2014) 1§ mukaan ”Työllistymistä edistävällä monialaisella yhteispalvelulla tarkoitetaan yhteistoimintamallia, jossa työ- ja elinkeinotoimisto, kunta ja Kansaneläkelaitos yhdessä arvioivat työttömien palvelutarpeet, suunnittelevat työttömien työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset palvelukokonaisuudet sekä vastaavat työttömien työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta siten kuin tässä laissa säädetään.”

4.1 Työllistymistä edistävät palvelut

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistämiseen tarvitaan usein eri toimijoiden ja palvelujärjestelmien yhteistyötä. Näitä ryhmiä ovat esimerkiksi fyysisesti vaikeavammaiset, kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat, päihdeongelmaiset, ihmiset, joiden elämänhallinta ja toimintakyky ovat alentuneet sosiaalisista syistä, nuoret, joiden perus- ja/tai ammatillinen koulutus on keskeytynyt, pitkäaikaistyöttömät ja toistuvaistyöttömät, ikääntyneet työnhakijat sekä osin maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt. (Ilmonen ym. 2011, 7.)

Savolaisen (2003) mukaan työhaussa aktiivisuus kannattaa, mutta useimmille sen puute ei kuitenkaan ole työttömyyden pitkittymisen varsinainen syy. Aktiivisuus ja suhdeverkostojen rakentaminen on kuitenkin työllistymisen kannalta hyvin tärkeää ja se tulisi ottaa huomioon myös tukipalveluja suunniteltaessa.

Kolmannella sektorilla ja erilaisilla projekteilla on keskeinen rooli heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämässä (Ilmonen ym. 2011, 13). Työllistäminen oli vähentynyt vuoden 2014 tammikuusta, vuoden 2015 tammikuuhun valtiolle 37 % ja kunnille 16 % sekä lisääntynyt yksityiselle sektorille 2 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Työ- ja elinkeinotoimistojen tarjoamat palvelut, jotka edistävät työllistymistä ovat työnhakuvalmennus ja uravalmennus, työkokeilu ja koulutuskokeilu, työvoimakoulutus,

työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu, maahanmuuttajan tuettu omaehtoinen opiskelu sekä kuntouttava työtoiminta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014).

4.2 Työpajatoiminta

Työpajatoiminta on suunnattu alle 29-vuotiaille työttömille nuorille työharjoittelua varten. Työpajat ovat hyviä paikkoja nuorille esimerkiksi elämäntaitojen kehittämiseen, aikuistumiseen ja työssäoppimiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.) Nuorten työpajatoiminnassa voi helposti tutustua eri ammatteihin ja ylipäätään työelämään. Työpajajakson suunnittelu on työpajalle tulleen nuoren vastuulla ohjaajien avustamana. Pajoilla pyritään löytämään sopiva ja kiinnostava koulutuspolku nuorelle ja vahvistamaan työelämässä tarvittavia taitoja. Työpajatoimintaa tarjotaan Suomessa yhteensä 270 eri kunnassa, eri puolilla Suomea. (Nuorisotakuu.)

Työpajoilla toiminta perustuu tekemällä oppimiseen. Työpajat voi toimia esimerkiksi vaihtoehtoisena väylänä koulutukseen, mikäli koulunkäynti ei kiinnosta tai siihen ei ole edellytyksiä. Pajoilla tarjotaan nuorille sekä työvalmennusta että yksilövalmennusta. Yksilövalmennus keskittyy arjenhallinnan kehittämiseen ja toimintakyvyn säilyttämiseen ja työvalmennus pyrkii kehittämään nuoren työkykyä ja osaamista. (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2015.)

Työpajat tukevat nuorta myös elämänhallintaan liittyvissä kysymyksissä. Pajoilla toimitaan yhdessä muiden nuorten kanssa ja samalla sosiaaliset vuorovaikutustaidot kehittyvät. Nuori suunnittelee itse omaa tulevaisuuttansa, eikä pajoilla tehdä mitään päätöksiä nuoren puolesta. Työpajalle on mahdollista päästä mm. TE-toimiston, oppilaitoksen, sosiaalitoimen tai nuorisotoimen kautta. Useat työpajat tarjoavat nuorelle mahdollisuuden myös työkokeiluun. Työkokeilu toteutetaan sen järjestävän tahon työpaikalla. (Nuorisotakuu.)

5 LITTI -työllistämiprojekti

Hämeen ELY-keskus rahoittaa paljon työllisyshankkeita. Eniten työllisyshankkeita on rahoitettu Lahden seudulle. Kesäkuun lopussa 2011 Hämeen ELY-keskuksen alueella rahoitettiin yhteensä 38 hanketta. Samalla alueella toimi Vuoden 2013 kesäkuuhun mennessä yhteensä 27 työllisyyspoliittista hanketta. Hankkeiden kohderyhmänä ovat työttömät henkilöt. Keväällä 2001 hankekartoituksen alkaessa, hankkeet tarjosivat työttömille asiakkailleen työkokeilua, työharjoittelua, työelämävalmennusta sekä palkkatukea. (Ylitalo 2011–2013, 15–17)

LITTI eli liikunnalla tukea työelämään on Päijät-Hämeen Liikunnan ja Urheilun lanseeraama työllistämiprojekti, joka on alkanut vuoden 2014 alusta ja jatkuu vuoden 2016 loppuun. LITTI – projektilla on toimintaa Lahdessa, Asikkalassa Heinolassa, Hämeenkoskella, Kärkölässä Orimattilassa, Padasjoella sekä Sysmässä. LITTI – projekti työllistää palkkatukikelpoisia ja tarjoaa työkokeilupajakoja nuorille. (Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu 2015.) Projekti on tiiviissä yhteistyössä Työ- ja elinkeinotoimiston, työllistävien yhdistysten sekä työllistettävien henkilöiden kanssa (Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu).

LITTI – projekti tähtää asiakkaittensa jatkuvuuteen työelämässä ja projektilla on yksilövalmentajia, jotka tekevät henkilökohtaisen valmennussuunnitelman jokaisen palkkatukityöllistetyt ja työkokeilijan kanssa (Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu 2015).

Projekti on toiminut tämän tutkimuksen toteutukseen mennessä noin vuoden ajan ja on projektipäällikkö Arto Virtasen mukaan sopivassa vaiheessa asiakastytyväisyystutkimukselle.

6 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Liikunnalla Tukea Työelämään – työllistämiprojektia asiakastyytyväisyystutkimuksen avulla. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Lahden seudun LITTI – työllistämiprojektiin osallistuneiden seurojen tyytyväisyyttä työllistämistoimintaan sekä työllistettyjen kanssa toimimiseen. Tyytyväisyyttä pyrittiin selvittämään sekä avoimilla kysymyksillä että monivalintakysymyksillä.

LITTI –projekti oli toiminut ennen tutkimusta noin vuoden verran ja oli juuri sopivassa vaiheessa asiakastyytyväisyystutkimukselle. Seuroille oli ehtinyt muodostua selkeä kuva siitä, mihin he olivat tyytyväisiä ja mihin tyytymättömiä LITTI – projektin sekä työllistettyjen kanssa toimimisessa ja mitä parannettavaa LITTI – projektissa on. Projektilla on hyvin aikaa kehittää toimintaansa ennen kuin hanke loppuu ja tulokset antavat apua myös seuraavia projekteja varten.

Tutkimusongelmat:

1. Miten seurojen työllistämistoiminta on toteutunut?
2. Mihin asioihin seurat ovat olleet tyytyväisiä LITTI – projektin kautta työllistämisessä?
3. Mihin asioihin seurat ovat olleet tyytyväisiä työllistettyjen kanssa toimimisessa?
4. Mitä parannettavaa LITTI –projektilla on seurojen näkökulmasta?

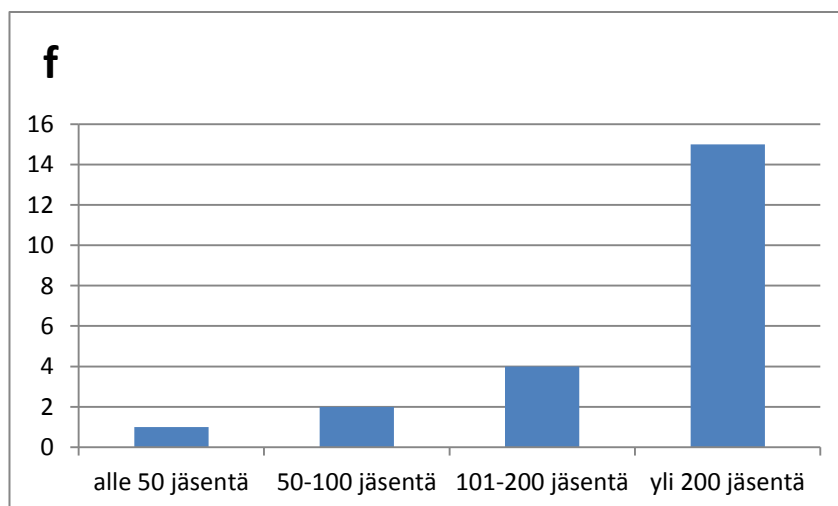
7 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmiä on erilaisia ja niitä käytetään vastauksien saamiseen tutkimusongelmista johdateltaviin kysymyksiin. Empiirisessä tutkimusmenetelmässä käytetään yleensä joko kvantitatiivista, eli määrällistä menetelmää, tai kvalitatiivista, eli laadullista menetelmää tutkia. (Heikkilä 2008, 13.)

7.1 Tutkimuksen kohderyhmä

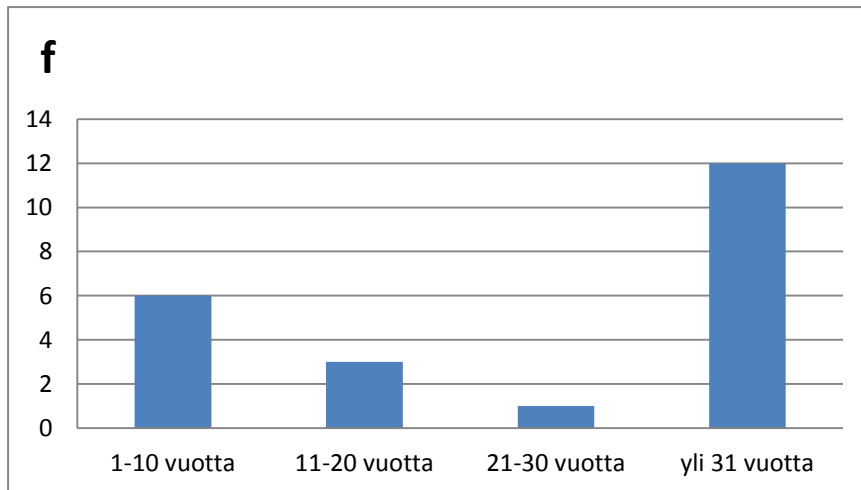
Tutkimuksen kohderyhmänä olivat ne Lahden seudun urheiluseurat, jotka olivat työllistäneet työttömiä LITTI – projektin kautta. Vastauksia kyselyyn kerättiin 21 päivän ajan ja vastauksia saatiin yhteensä 24 seurasta. Vastaajaseurat painoutuivat isoihin (kuvio 1) ja pitkään toimineisiin (kuvio 2) seuroihin.

Kyselyyn vastanneista seuroista yksi seura oli alle 50 jäsenen seuroja, kaksi oli 50-100 jäsenen seuroja, neljä oli 101-200 jäsenen seuroja ja 15 yli 200 jäsenen seuroja (kuvio 1).



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden seurojen kokojakauma (n = 22)

Seuroista alle 11 vuoden ikäisiä seuroja oli kuusi, 11-20 vuoden ikäisiä seuroja kolme, 21-30 vuoden ikäisiä seuroja yksi ja yli 30 vuoden ikäisiä seuroja 12 (kuvio 2).



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden seurojen ikäjakauma (n = 22)

7.2 Kyselyn järjestäminen

Kysely toteutettiin 23.02.2015 – 15.03.2015 välisenä aikana Webropol ohjelmaa käyttäen. LITTI – projektin projektipäällikkö Arto Virtanen kokosi LITTI – projektiin osallistuneiden seurojen sähköpostiosoitteet ja 47 seuralle lähetettiin henkilökohtainen linkki kyselyyn sähköpostitse 23.02.2015.

Vastaamattomille seuroille lähetettiin muistutusviesti Webropol ohjelman kautta 02.03.2015 sekä 12.03.2015. 47 seurasta vastauksia saatiin 24 seurasta 15.03.2015 mennessä ja vastausprosentiksi muodostui siten 51,1%.

7.3 Kyselyn sisältö

Vastaamiseen vaikuttavista seikoista tärkein on varmasti tutkittava aihe, mutta kysymysten tarkalla suunnittelulla voi tehostaa huomattavasti tutkimuksen onnistumista. Kyselylomakkeen tulisi näyttää helposti täytettävältä ja ulkoasultaan moitteettomalta. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 198.)

Kyselylomake suunniteltiin yhdessä LITTI – projektissa työskentelevän henkilöstön kanssa. LITTI – projekti ei ole aikaisemmin teettänyt asiakastytyväisyyskyselyä projektiin osallistuneille seuroille. Kysely muotoiltiin Webropol ohjelman pohjaan.

Kyselylomakkeen voi jakaa neljään osioon. Ensimmäisessä osiossa selvitettiin vastaajien eli seurojen taustatiedot. Toisessa osio selvitettiin seuroissa toteutuneen työllistämisen taustatiedot. Kolmas osio painottui tyytyväisyyden selvittämiseen työllistettyjen kanssa toimimisessa. Neljän osio selvitti seurojen tyytyväisyyttä LITTI – projektin kautta työllistämiseen.

7.4 Tilastolliset menetelmät

Tilastollisina menetelminä käytettiin keskiarvojen laskemista ja havaintoarvojen lukumäärien analysointia. Frekvenssijakaumat, eli havaintoarvojen lukumäärät on esitetty myös pylväsdiagrammein.

Aineisto käsiteltiin kokonaisuutena, jotta saatiin selville tutkimusongelmien mukaisesti, kokonaistyytyväisyyteen ja toteutukseen liittyvät vastaukset. Vastaajien määrä vaihteli jonkin verran kysymyksittäin, johtuen osittain tiettyihin kysymyksiin vastaamatta jättämisestä ja osittain kysymysten asettelusta.

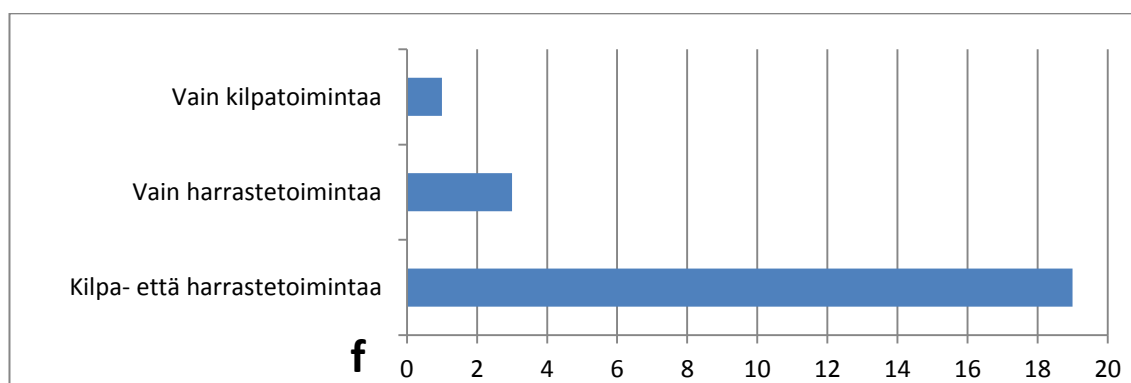
Työllistämisen sekä seurojen taustatietojen analysoinnissa käytettiin yksinkertaisesti havaintoarvojen lukumäärien analysointia ja tyytyväisyyden analysointiin käytettiin työkaluna myös keskiarvojen laskemista.

8. Tutkimustulokset

Tyytyväisyyskysely lähetettiin 47 seuralle, joista 24 vastasi. Vastausprosentti on siis 51,1 %.

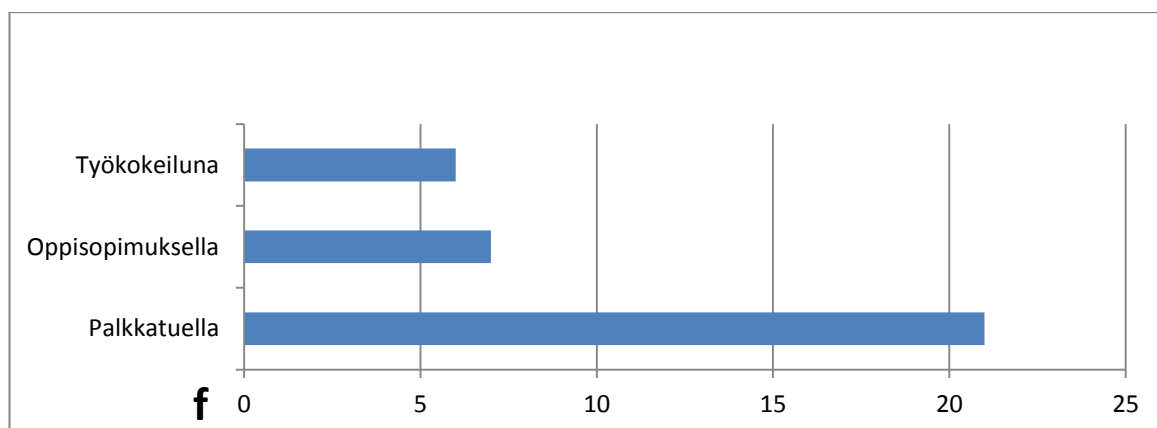
8.1 Seurojen ja työllistämisen taustatiedot

Vastanneista seuroista yhdessä seurassa oli vain kilpatoimintaa, kolmessa seurassa vain harrastetoimintaa ja 19 seurassa sekä kilpa- että harrastetoimintaa (kuvio 3).



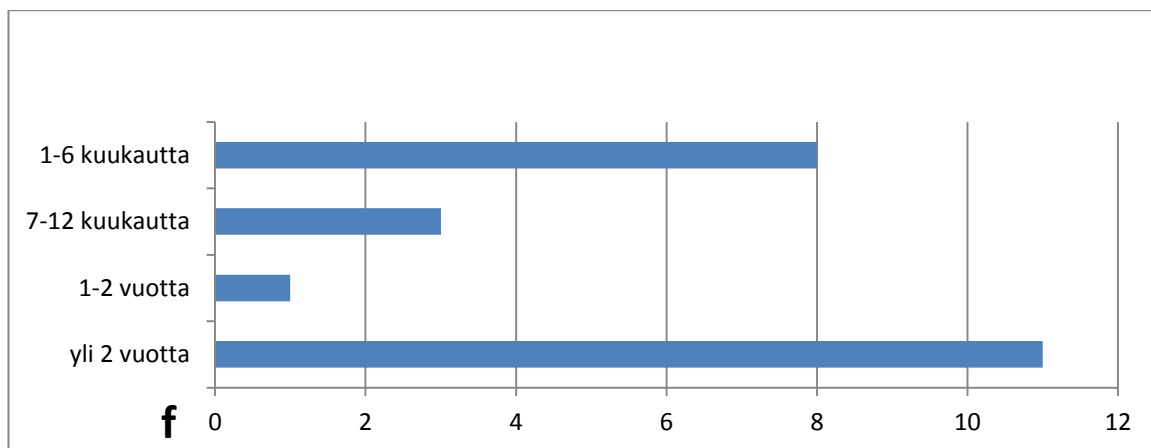
Kuvio 3. Toiminnan jakautuminen seuroissa (n = 23)

Työllistäminen on tapahtunut seuroissa työkokeiluna, oppisopimuksella sekä palkkatuella. Selkeästi suosituin työllistämismuoto on ollut palkkatuella työllistäminen. Vastanneista 21 seuraa oli työllistänyt työttömiä palkkatuella (kuvio 4).



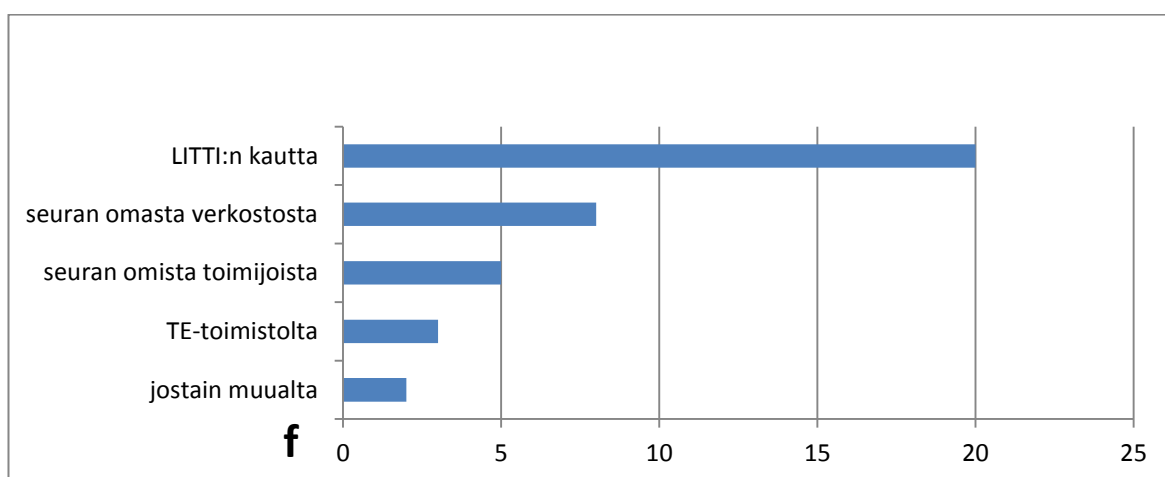
Kuvio 4. Työllistämisen toteutuminen seuroissa (n = 24)

Suurin osa seuroista on työllistänyt työttömiä PHLU:n työllistämiprojektien kautta jo yli kahden vuoden ajan. Toiseksi suurin osa seuroista on kuitenkin työllistänyt työllistämiprojektien kautta vasta 1-6 kuukauden ajan (kuvio 5).



Kuvio 5. Aika, jonka seurat ovat työllistäneet PHLU:n työllistämiprojektien kautta (n = 23)

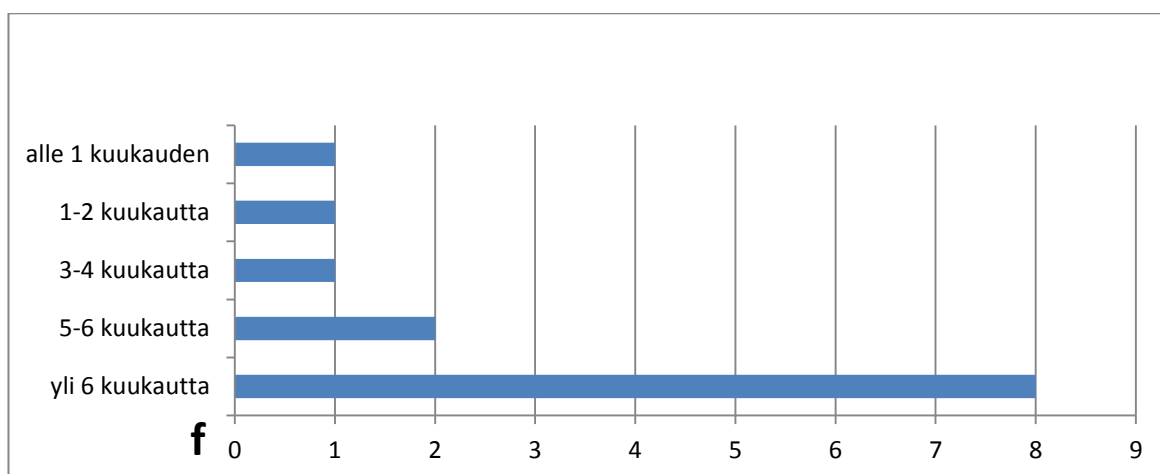
Suurin osa seuroista on saanut työllistettyjä suoraan LITTI – projektilta ja toiseksi suurin osa seuran omasta verkostosta. Seuran omista toimijoista työllistettyjä oli saanut viisi seuraa ja TE-toimistosta kolme seuraa. Muita paikkoja, joista työllistettyjä oltiin saatu, olivat kunta ja LiTY ry. (kuvio 6.)



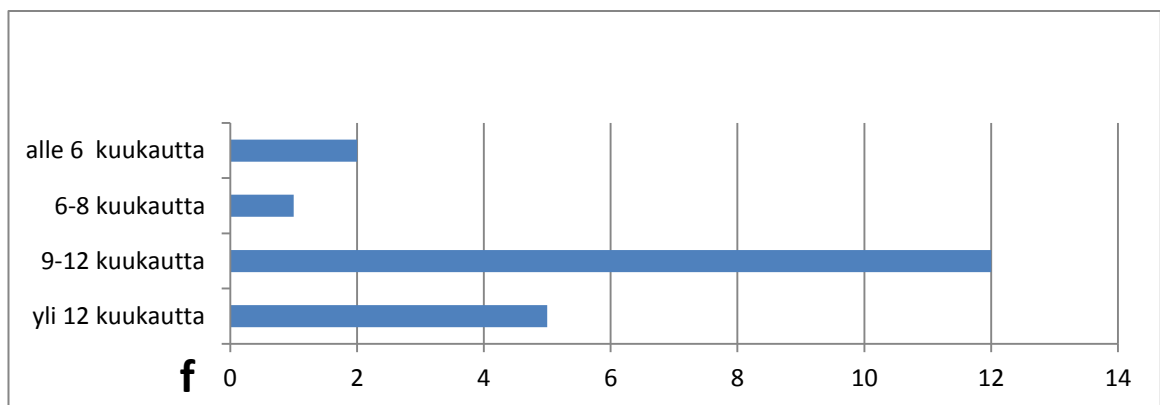
Kuvio 6. Työllistettyjen rekrytointikanavat (n = 23)

Jopa 22 seuraa 24 vastanneesta oli saanut tiedon LITTI -projektista suoraan LITTI – projektilta. Yksi seura oli saanut tiedon PHLU:lta ja yksi oli ottanut itse omatoimisesti selvän projektista.

Työkokeilussa olleiden työllistettyjen työsuhteet ovat olleet pääsääntöisesti yli 6 kuukauden mittaisia (kuvio 7) ja palkkatuella työllistettyjen työsuhteet 9-12 kuukautta (kuvio 8).



Kuvio 7. Työkokeilussa olleiden työsuhteiden pituudet (n = 13)



Kuvio 8. Palkkatuella työllistettyjen työsuhteiden pituudet (n = 20)

Työtehtävinä työllistetyillä on ollut seuroissa mm. toimistotöitä, ohjaus ja valmennustöitä, huoltotöitä, myyntitöitä, siivoustöitä sekä monipuolisesti erilaisia seuratyöntekijän töitä. Suosituin työtehtävä työllistettäessä on ollut toimistotyö. Työtehtäväkysymykseen vastanneista 21 seurasta, 12 seurassa on työllistetty toimistotyöllä, yhdeksässä seurassa ohjaus ja valmennustyöllä ja kuudessa seurassa huoltotöillä.

8.2 Tyytyväisyys työllistettyihin

Tyytyväisyyttä työllistettyihin kysyttiin työpanoksen, täsmällisyyden sekä työn tuloksen osalta. Asteikolla 1 = erittäin tyytymätön, 2 = jonkin verran tyytymätön, 3 = melko tyytyväinen ja 4 = erittäin tyytyväinen, keskiarvo liikkui 3,1 ja 3,3 välillä jokaisella osa-alueella. Keskimäärin seurat olivat hieman tyytyväisempiä työllistettyjensä työpanokseen kuin täsmällisyyteen ja työn tulokseen. (Taulukko 1.)

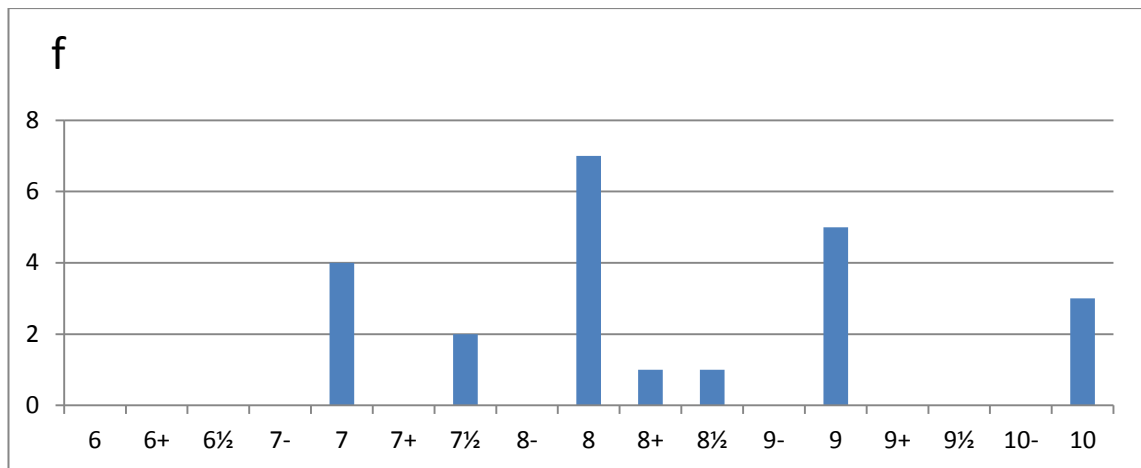
Tyytyväisyyden kokonaiskeskiarvoksi työllistettyjen osalta muodostui 3,2. Työllistettyjen työn tulokseksi 6 seuraa oli antanut arvosanaksi 2 (= jonkin verran tyytymätön) ja 8 seuraa oli antanut arvosanaksi 4 (= erittäin tyytyväinen) (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Seurojen tyytyväisyys työllistettyjen ominaisuuksiin (n =22)

1 = erittäin tyytymätön, 2 = jonkin verran tyytymätön, 3 = melko tyytyväinen ja 4 = erittäin tyytyväinen

	1	2	3	4	Keskiarvo
työpanos	0	2	12	8	3,3
täsmällisyys	0	4	10	8	3,2
työn tulos	0	6	8	8	3,1
Yhteensä					3,2

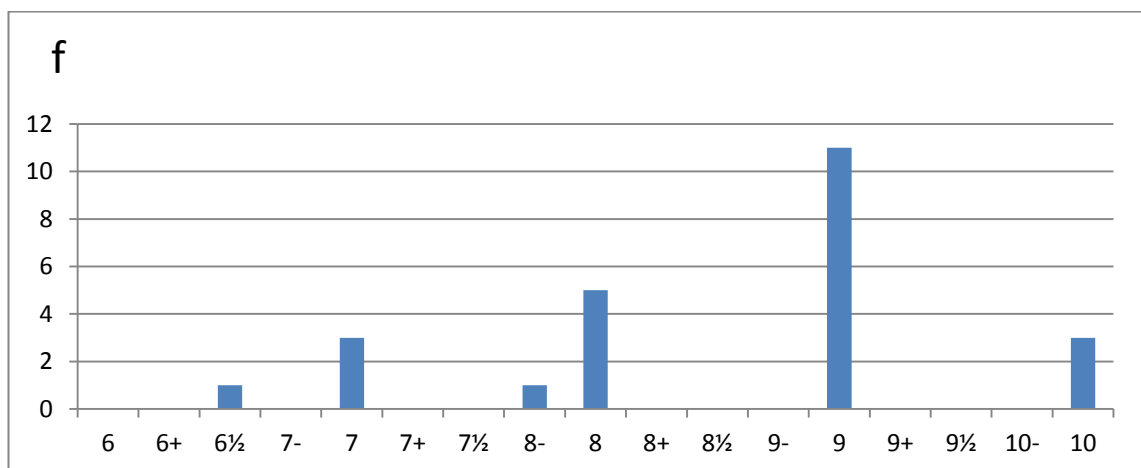
Seurat antoivat kouluarvoasana-asteikolla (4-10) arvosanan työllistettyjen tekemästä työstä. Keskiarvoksi muodostui 8,3 ja huonoin annettu arvosana oli 7. Arvosanan 10 oli antanut kolme seuraa ja arvosanan 7 oli antanut neljä seuraa. Eniten oli annettu arvosanaa 8. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Seurojen tyytyväisyys työllistettyjen tekemään työhön kouluarvosana-asteikolla (n = 23)

8.3 Tyytyväisyys LITTI –projektiin

Seuroilta kysyttiin tyytyväisyyttä LITTI –projektiin yksinkertaisesti kouluarvosana-asteikolla (4-10). Keskiarvoksi muodostui 8,5 ja 6,5 oli huonoin arvosana, mitä yksikään seura oli antanut. Arvosanan 10 oli antanut kolme seuraa ja yksi seura oli antanut arvosanan 6,5. Eniten oli annettu arvosanaa 9. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Seurojen tyytyväisyys LITTI –projektiin kouluarvosana-asteikolla (n = 24)

Tyytyväisyys kokonaisuuden sujumiseen työntekijän hakuprosessissa, yksilövalmennuksessa ja jälkihoidossa oli keskiarvollisesti 3. Kaikkein tyytyväisimpiä seuroissa oltiin

työntekijän hakuprosessin sujumiseen ja vähiten tyytyväisiä oltiin jälkihoidon sujumiseen. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Seurojen tyytyväisyys kokonaisuuden sujumiseen

1 = erittäin tyytymätön, 2 = jonkin verran tyytymätön, 3= melko tyytyväinen, 4 = erittäin tyytyväinen

	1	2	3	4	Keskiarvo
työntekijän hakuprosessi (n=23)	0	5	9	9	3,2
yksilövalmennus (n=20)	0	6	9	5	3
jälkihoito (n=22)	0	11	6	5	2,7
Yhteensä					3

8.4 Parannusehdotukset ja ongelmakohdat LITTI -projektin kanssa

Ongelmakohtia käsittelevän kysymyksen vastauksista nousi selkeästi esille kaksi ongelmaa. Ongelmat olivat jatkuvuuden puute sekä työllistettyjen henkilöiden välityksen vaikeus. Muita ongelma-kohtia olivat esimerkiksi seurojen välisen yhteistyön puuttuminen ja yhteisten koulutusten puuttuminen. Sopivien henkilöiden löytäminen työtehtäviin oli myös yksi esille noussut ongelma-kohta.

Parannusehdotuksia käsittelevän kysymyksen vastauksista nousi esille ongelma-kohtiin pureutuvia asioita. Parannusehdotuksia oli muun muassa seurojen välisen yhteistyön parantaminen ja pidemmän työllistämisen mahdollisuus. Parannusehdotuksia oli myös onnistuneiden työllistämiprojektien näkyvyyden esille tuominen ja tiedon jakaminen aktiivisesti seuroille.

LITTI –projektin tuomista myönteisistä asioista nousi selvimmin esille seurojen omien toimihenkilöiden työtaakan helpottuminen sekä työntekijöiden rekrytoimisen helppous. Muita myönteisiä asioita olivat muun muassa seuran positiivisen näkyvyyden saaminen, tietoisuuden lisääminen työllistämismahdollisuuksista ja kehitysideoiden saaminen uusien työllistettyjen kautta.

9 Pohdinta

Tämän tutkimuksen päälöydöksenä voidaan pitää sitä, että LITTI –projektiin osallistuneet seurat ovat olleet tyytyväisiä LITTI –projektin kautta tapahtuneeseen työllistämistoimintaan sekä projektin kautta saatuihin työllistettyihin. Tärkeitä asioita, joita seurat saivat projektiin osallistumisen kautta olivat seurojen toimihenkilöiden työtaakan helpottuminen ja työntekijöiden rekrytoimisen helppous. Tärkeimmiksi parannuskohteiksi tutkimuksessa nousi esille työllistämisen jatkuvuuden kehittäminen ja seurojen välisen yhteistyön parantaminen.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, koska tarkoituksena oli tutkia lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusongelmat pyritään ratkaisemaan tiedolla. Määriteltävä tarvittava tieto, keskitytään siihen, miten tieto kerätään ja mistä. (Kananen 2008, 11.)

Kvantitatiivisella tutkimuksella pyritään selvittämään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja siihen on hyvä saada mahdollisimman iso otanta (Heikkilä 2008, 16). Kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen ja sillä on tarkoitus tuottaa perusteltua ja luotettavaa tietoa. Määrällisen tutkimuksen tuloksia analysoidaan tilastollisin menetelmin. (Kananen 2008, 10.)

Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden ollessa hyvä, otoksen tulisi edustaa tutkittavan kohteen perusjoukkoa ja otoksen tulisi olla kooltaan riittävä. Otos ei kuitenkaan koskaan kuvaa täydellisesti perusjoukkoa. Tulokset, jotka otoksesta saadaan, pätevät vain tietyllä todennäköisyydellä perusjoukkoon. (Vilkkä 2007, 57,152.)

Tutkimuksen kokonaisluotettavuus muodostuu tutkimuksen reliabiliteetista ja validiteetista (Vilkkä 2007, 152). Reliabiliteettia voisi kuvailla suomalainen sana tutkimuksen toistettavuus ja validiteettia tutkimuksen pätevyys. Nämä sanat eivät kuitenkaan kuvaa täydellisesti tutkimuksen reliabiliteettia tai validiteettia. (Vehkalahti 2008, 40.)

Tutkimuksen ollessa reliabeli, tutkimus ei saisi antaa sattumanvaraisia tuloksia. Reliabeli tutkimus ei saa olla riippuvainen tutkijasta ja sen pitää antaa aina samanlainen tulos toistuvassa mittauksessa. Tutkimuksen reliabiliteettia tarkastellessa tulee siis kiinnittää huomiota tutkimuksen toteutuksen tarkkuuteen. Tarkkuuteen vaikuttavat muun muassa otoskoko ja -laatu, vastausprosentti ja mittausvirheet. (Vilka 2007, 149.)

Otoskoko tässä tutkimuksessa oli tarpeeksi iso, jotta tutkimusta voidaan kutsua reliabeliksi. Vastausprosentti oli myös kohtalainen ja mittausvirheet minimoitiin yksinkertaisilla analysointimenetelmillä.

Validiteettiä tutkitaan mittaamalla sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata. Tutkimuksen validiteettiä tarkastellessa pitää kiinnittää huomiota valitun asteikon toimivuuteen sekä kysymysten ja vastausvaihtoehtojen muotoiluun ja sisältöön. Validissa tutkimuksessa tutkija ei saa johtaa vastaajaa harhaan millään tavoin. (Vilka 2007, 150.)

Tutkimuksen kysymyksiä ei muotoilu harhaanjohtavasti eikä puolueellisesti. Kysymysten asteikot laadittiin tarkkaan ja vastausvaihtoehdot muotoiltiin selkeiksi. Tätä tutkimusta voidaan siis pitää myös validina.

Määrällisessä tutkimuksessa tulee käyttää mahdollisimman standartoituja lomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot (Heikkilä 2008, 16). Kysymykset tulee harkita todella tarkasti, jotta välttyttäisiin virhetulkinnoilta. Lomakkeen tulee olla myös ulkoisesti houkutteleva sekä vastaajaystävällinen. Ennen lomakkeen lähettämistä kohderyhmälle, tulee lomake esitellä kirjoitusvirheiden sekä muiden virheiden varalta jollain ”ulkopuolisella” taholla. Vastausten ollessa valmiit, tulee tuloksille tehdä vielä ns. koeajo, jolla tarkastetaan mahdolliset näppäilyvirheet sekä muut muuttujat. Näiden vaiheiden ja korjausten jälkeen voidaan aloittaa tulosten raportointi. (Kananen 2008, 12–13)

Kysely esiteltiin yhdellä ulkopuolisella henkilöllä ennen kyselyn lähettämistä seuroille. Esitelluksen olisi voinut tehdä vielä laajemmin tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi.

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa käytettiin kvalitatiivisen tutkimuksen omaisesti paljon monivalintakysymyksiä. Monivalintakysymykset eli suljetut kysymykset helpottivat tulosten tulkitsemista ja niihin oli nopea ja helppo vastata. Tosin varjopuolena monivalintakysymyksissä on se, että vastauksen pystyy helposti antamaan harkitsematta kysymystä kunnolla (Heikkilä 2008, 51).

Kyselyyn vastanneista seuroista valtaosa oli yli 200 jäsenen seuroja, eli melko isoja seuroja. Tästä voi vetää johtopäätöksen, että suuret seurat ovat aktiivisempia työllistämistoiminnassa.

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että työllistämisvaihtoehdoista palkkatuella työllistäminen on selkeästi suosituin vaihtoehto. Tämä saattaa johtua siitä, että työllistävä seura saa taloudellista tukea työllistämiseen ja palkkatuella työllistetyt saattavat olla sitoutuneempia työhön kuin esimerkiksi oppisopimuksella tai työkokeilulla työllistetyt.

Vastauksista kävi ilmi, että suurin osa LITTI –projektiin osallistuneista seuroista oli työllistänyt työttömiä yli kahden vuoden ajan. Samalla kuitenkin toiseksi suurin osa vastanneista oli työllistänyt vasta 1-6 kuukauden ajan. LITTI- projektilla on siis selkeästi enemmistö juuri työllistämistoiminnan aloittaneita seuroja sekä pitkään työllistäneitä seuroja.

Selkeästi valtaosa oli saanut tiedon LITTI –projektin toiminnasta suoraan LITTI –projektilta. Tämä peilaa siihen, että LITTI –projektissa oma markkinointi on toiminut hyvin, mutta myös siihen, että seurojen välisiä verkostoja voisi parantaa ja yleistä näkyvyyttä lisätä.

Tyytyväisyys LITTI –projektiin kokonaisuutena oli hyvällä tasolla. Kouluarvosanaasteikolla (4-10) projekti sai tyytyväisyyden keskiarvoksi 8,5. Hajonta ei ollut kovin suurta, mutta silti yksi vastaus oli jopa kaksi numeroa alle keskiarvon ja kolme vastausta oli täydet 10. Ristiintaulukoinnilla ja tarkemmalla tutkimuksella olisi voinut selvittää vielä, mitkä tekijät olivat hajonnan takana.

Työllistettyjen työtehtäviä tarkastellessa käy ilmi, että seurat laittavat työllistetyn useimmiten toimistotöihin, kuten esimerkiksi sihteeriksi. Ohjaus- ja valmennustyöt sekä huoltotyöt olivat myös suosittuja työllistämisen kohteita. Kaikki seurat eivät kuitenkaan kokeneet, että työllistetyille olisi ollut tarjolla juuri hänelle sopivaa työtehtävää. LITTI – projektissa voisi huolehtia jatkossa siitä, että työllistetyn työttömän tarpeet ja seurassa olevat työtehtävät kohtaisivat paremmin.

Tarkasteltaessa seurojen tyytyväisyyttä työllistettyjen työpanoksen, täsmällisyyteen ja työn tulokseen, voidaan todeta, että seurat olivat tyytyväisempiä työllistettyjensä työpanokseen kuin työn tulokseen. Tämä saattaa peilata työllistetyn huonoon perehdyttämiseen tai huonoon valvontaan. Tosin työn tuloksissa vastausten hajonta oli suurinta. Kuitenkin kaikkiin osa-alueisiin oltiin keskiarvallisesti melko tyytyväisiä. Hajonta oli melko suurta myös tyytyväisyydessä työllistettyjen työn tulokseen. LITTI –projektissa voisi selvittää jatkotutkimuksilla syyn työn tulosten vastausten hajontaan ja kehittää työllistämistoimintaansa sen avulla.

Työntekijän hakuprosessin, yksilövalmennuksen ja jälkihoidon osalta kaikkein tyytymättömämpiä kokonaisuuden sujumiseen oltiin jälkihoidon osalta. Peräti 11 seuraa vastasi olleensa jonkin verran tyytymätön jälkihoidon sujumiseen. LITTI –projekti ei ole pitänyt huolta työllistettyjen jälkihoidon takaamisesta ja tässä asiassa projektilla olisi selkeästi kehittämisen varaa.

LITTI –projektissa voisi jatkossa kiinnittää paremmin huomiota seurojen yhteisten verkostojen luomiseen ja yhteisten koulutusten järjestämiseen, koska niiden puuttuminen nousi esille selkeänä ongelmakohtana. Yhteisten koulutusten järjestäminen korjaisi varmasti molemmat ongelmakohdat, jos seurat olisivat koulutuksissa itse aktiivisia luomaan uusia verkostoja.

Työllistettyjen näkökulmasta projektissa voitaisiin kehittää jälkihoitoa ja työllistettävien tarpeiden suhteuttamista tarjontaan. Työllistetyn jälkihoitoa voitaisiin parantaa selkeyttämällä seuroille vielä paremmin, mikä merkitys jälkihoidolla on työllistetyille ja miten jälkihoito tulisi toteuttaa. Tarpeiden suhteuttaminen tarjontaan on varmasti haastavaa

projektille, mutta sitäkin voisi parantaa esimerkiksi aktiivisella yhteistyöllä seurojen ja työllistettyjen välillä ennen työllisyystoiminnan aloittamista.

Jatkotutkimuskohteena voisi toimia tämän tutkimuksen laajempi analysointi ja ristiintaulukointi tyytyväisyyden hajonnan selvittämiseksi. Työllistettyjen tyytyväisyyskysely LITTI –projektiin ja työllisyystoimintaan voisi olla myös antoisa aihe projektille. Vertaillaessa työllistävien seurojen sekä työllistettyjen tyytyväisyyttä, voitaisiin saada mielenkiintoista ja arvokasta tietoa LITTI –projektin sekä yleisen työllistämisen kannalta.

Lähteet

Hakkarainen, H., Jaakkola, T., Kalaja, S., Lämsä, J., Nikander, A. & Riski, J. 2009. Lasten ja nuorten urheiluvalmennuksen perusteet. VK-Kustannus. Lahti.

Harju, A. 2004. Järjestön kehittäminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi. Kokemäki.

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Edita. Helsinki.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos.

Tammi. Helsinki.

Ilmonen, K., Kerminen, P. & Lindberg, E. 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:4. Luettavissa:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3320152&name=DLFE-15421.pdf. Luettu: 18.03.2015.

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kustaa, Y., Hildén, P. & Mannisenmäki, E. 2011–2013. Otetta elämään. Työttömyydestä työllistymiseen. Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu. Lahti.

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (1369/2014). Luettavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369>. Luettu: 18.03.2015.

Lecklin, O., 2006. Laatu yrityksen menestystekijänä. 5 uudistettu painos. Talentum. Helsinki.

Lindberg, E., Mäkinen A. & Laakso M. 2014. Työllisyyden keittokirja. Suomen Kuntaliitto. Helsinki.

Nuorisotakuu. Nuorten työpajat. Luettavissa:

http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/jotain_muuta/tyopajalla_kiinni_toimintaan
. Luettu: 15.04.2015.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Nuorten työpajat. Luettavissa:

http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/tyoepajat/?lang=fi. Luettu: 15.04.2015.

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu. Liikunnalla tukea työelämään – LITTI projekti. Luettavissa: <http://www.phlu.fi/@Bin/427655/LITTI+esite+A5.pdf>. Luettu 15.03.2015.

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu 2015a. Työllistäminen. Luettavissa:

<http://www.phlu.fi/tyollistaminen/>. Luettu 15.03.2015.

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu 2015b. Yksilövalmennus. Luettavissa:

<http://www.phlu.fi/tyollistaminen/yksilovalmennus/>. Luettu: 15.03.2015.

Päijät-Hämeen verkkotietokeskus 2015. Lahti ja vertailukaupungit. Luettavissa:

<http://www.verkkotietokeskus.fi/index.php/tyomarkkinat/75-tyoettoemyysaste/261-lahti>. Luettu: 15.03.2015.

Savolainen, J. 2003. Yksilölliset palvelut edistäisivät työllistymistä. Luettavissa:

<http://retro.tek.fi/tek-lehti/TEK-TA303/303s4-5.pdf>. Luettu: 18.03.2015.

SLU. Heikkala, J., Honkanen, P., Laine, L., Pullinen M. & Ruuskanen-Himma, E. 2003. Liikunnan ja Urheilun Maailma. 17/2003, erikoispainos. Liikunnan ja urheilun tarina.

Luettavissa:

http://web.archive.org/web/20060117102742/http://www.slu.fi/mp/db/file_library/x/IMG/17059/file/Liik_ja_urh_tarina_72_dpi.pdf. Luettu: 14.03.2015.

Sport.fi. Aikuisten seuratoiminta. Luettavissa:

<http://www.sport.fi/urheiluseura/aikuisten-seuratoiminta>. Luettu 08.04.2015.

Sport.fi. Johtaminen, kehittäminen. Luettavissa:

<http://www.sport.fi/urheiluseura/seuratoiminta/johtaminen-kehittaminen>. Luettu 14.03.2015.

Sporttipaino Oy 2012. Urheiluseurat 2010-luvulla. Ajatuksia seurojen kehittymisestä ja kehittämisestä. Luettavissa:

<http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTQvMDQvMTcvMTRfMjlfMTZfNDI1X1VyaGVpbHVzZXVYXRfMjAxMF9sdXZ1bGxhLnBkZiJdXQ/Urheiluseurat%202010-luvulla.pdf>. Luettu 14.03.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a. Työhönvalmentajan tuella työhön tai koulutukseen.

Luettavissa: [http://www.te-](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyohonvalmentaja/index.html)

[palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyohonvalmentaja/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyohonvalmentaja/index.html).

Luettu: 15.03.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b. Työllistymistä edistävät palvelut ja kulukorvaus. Lu-

ettavissa: http://te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/palvelut_ja_kulukorvaus/index.html.

Luettu: 18.03.2015

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015a. Palkkatuki. Luettavissa: [http://te-](http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/)

[palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/](http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/). Luettu: 15.03.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Luettavissa:

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html.

Luettu: 15.03.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015c. Työllisyyskatsaus. Luettavissa:

http://www.tem.fi/files/42276/TKAT_Tammi_2015.pdf. Luettu: 18.03.2015.

Valtakunnallinen työpajayhdistys 2015. Työpajatoiminta Suomessa. Luettavissa:
<http://www.tpy.fi/tyopajatoiminta-suomessa/>. Luettu: 15.04.2015.

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

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake



Tyytyväisyyskysely LITTI -työllistämiprojektiin osallistuneille seuroille

Kiitos kun osallistut LITTI -työllistämiprojektin asiakastyytyväisyyskyselyyn!

Ohjeet:

- Työllistettyjä ollessa useampia, vastaa keskiarvotulosten pohjalta.
- Henkilötietosi eivät käy ilmi vastauksistasi.
- Täytä kysely huolellisesti! Kyselyn tuloksia käytetään liikunnanohjaajaopiskelijan opinnäytetyössä.

Seuran taustatiedot

1. Montako jäsentä seurassanne on tällä hetkellä?

- alle 50 jäsentä
- 50-100 jäsentä
- 101-200 jäsentä

yli 200 jäsentä

2. Minkä ikäinen seuranne on?

3. Minkälaista toimintaa seurassanne on?

vain harrastetoimintaa

vain kilpatoimintaa

sekä kilpa- että harrastetoimintaa

Työllistämisen taustatiedot

4. Miten työllistäminen on tapahtunut seurassanne?

työkokeiluna

oppisopimuksella

palkkatuella

5. Kuinka pitkään seuranne on työllistänyt työttömiä PHLU:n työllistämiprojektien kautta?

1-6 kuukautta

7-12 kuukautta

- 1-2 vuotta
- yli 2 vuotta

6. Mistä olette saaneet työllistettyjä?

- seuran omista toimijoista
- TE-toimistosta
- seuran omasta verkostosta
- LITTI:n kautta
- jostain muualta, mistä?

7. Kuinka pitkiä työkokeilussa olleiden työllistettyjen työsuhteet ovat seurassanne pääsääntöisesti olleet?

- Alle 1 kuukauden
- 1-2 kuukautta
- 3-4 kuukautta
- 5-6 kuukautta
- yli 6 kuukautta

8. Kuinka pitkiä palkkatuella työllistettyjen työsuhteet ovat seurassanne pääsääntöisesti olleet?

- alle 6 kuukautta
- 6-8 kuukautta

- 9-12 kuukautta
- yli 12 kuukautta

9. Mitä työtehtäviä seuranne työllistetyillä on ollut?

10. Kuinka hyvin tiedätte työllistettyjenne jatkosta?

1 2 3 4

1 = ei tiedossa, 2 = jonkin verran tiedossa, 3 = hyvin tiedossa, 4 = erittäin
hyvin tiedossa

11. Kuinka paljon olette yrittäneet auttaa työllistettyjenne eteenpäin suuntautumista?

1 2 3 4

1 = ei lainkaan, 2 = jonkin verran, 3 = melko paljon, 4 = erittäin paljon

Tyytyväisyys työllistämiseen

12. Kuinka tyytyväinen olette olleet työllistettyjenne seuraaviin ominaisuuksiin?

1 = erittäin tyytymätön, 2 = jonkin verran tyytymätön, 3 = melko tyytyväinen, 4 = erit-

täin tyytyväinen

1 2 3 4

työpanos ○○○○

täsmällisyys ○○○○

työn tulos ○○○○

13. Kuinka tyytyväinen olette olleet kokonaisuuden sujumiseen seuraavien asioiden osalta?

1 = erittäin tyytymätön, 2 = jonkin verran tyytymätön, 3 = melko tyytyväinen, 4 = erittäin tyytyväinen

1 2 3 4

työntekijän hakuprosessi ○○○○

yksilövalmennus ○○○○

jälkihoito ○○○○

14. Minkä kouluarvosanan (asteikolla 4-10) antaisitte työllistettyjenne tekemästä työstä?

Tyytyväisyys LITTI -työllistämiprojektiin

15. Minkä kouluarvosanan (asteikolla 4-10) annatte LITTI -työllistämiprojektille?

16. Mitä myönteistä on ollut seurallenne työllistämistoiminnasta LITTI:n kanssa?

17. Onko LITTI:n kanssa yhteistoiminnassa ollut ongelmakohtia, joihin haluaisit kiinnitettävän huomiota? Jos on, niin mitä?

18. Mistä olette saaneet tiedon LITTI -työllistämiprojektista?

- työvoimatoimistolta
- toiselta seuralta
- suoraan LITTI -projektilta
- kunnan liikuntatoimelta
- jostain muualta, mistä?

19. Parannusehdotuksia tai toiveita LITTI -työllistämiprojektiin liittyen?

Kiitos vastauksistasi!

Muista painaa "Lähetä" painiketta loppuksi.

Matti Pöysti

matti.poysti@gmail.com, Liikunnanohjaajaopiskelija

Arto Virtanen

arto.virtanen@phlu.fi, Projektipäällikkö