

**KORKEAKOULUTUKSESTA LIIKUNTA-ALAN MUUTTUVILLE
TYÖMARKKINOILLE**

Liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta vuosina 2000–2014 valmistuneiden maistereiden sijoittuminen työelämään

Riina Ilmola

Liikunnan yhteiskuntatieteiden

pro gradu -tutkielma

Kevät 2015

Liikuntakasvatuksen laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Riina Ilmola (2015). Korkeakoulutuksesta liikunta-alan muuttuville työmarkkinoille. Liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta vuosina 2000–2014 valmistuneiden maistereiden sijoittuminen työelämään. Liikuntakasvatuksen laitos, Jyväskylän yliopisto, liikunnan yhteiskuntatieteiden pro gradu -tutkielma, 91s., 3 liitettä.

Moni liikunnan yhteiskuntatieteiden opiskelija joutuu opintojensa aikana pohtimaan, minkälaisiin työtehtäviin he voivat koulutuksensa myötä päätyä, ja tulevaisuuden suunta on mahdollisesti vielä valmistumisen jälkeenkin epäselvä. Myös nykyisten työmarkkinoiden luonne saattaa herättää epävarmuutta työllistymistä ajatellen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta vuosien 2000–2014 aikana valmistuneet maisterit ovat sijoittuneet työelämään. Lisäksi tutkittiin, miten liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutus vastaa työelämän vaatimuksia ja minkälaiset edellytykset koulutus on luonut liikunta-alan asiantuntijuudelle.

Tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkimusaineisto kerättiin loppuvuodesta 2014. Valmistuneilta kysyttiin heidän nykyiseen työhönsä liittyviä asioita, kuten työnantajatahoa, työn vaatimia taitoja sekä palkkausta. Lisäksi selvitettiin valmistuneiden kokemuksia koskien heidän koko työuraansa sekä näkemyksiä liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen kehittämiseen liittyen. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 87 valmistunutta vastaajaa, joiden vastausprosentti oli 82,9. Tutkimusta voidaan pitää kokonaistutkimuksena sen kattaessa riittävän suuren osan koko perusjoukosta. Analyysi pohjautui kuvailuun, vertailuun ja tulkintaan prosenttiosuuksien, frekvenssien ja ristiintaulukointien avulla.

Vastanneista 86,2 % oli vastaushetkellä työelämässä. Heistä 70,4 % työskenteli liikunta-alalla ja loput 29,6 % jollakin muulla alalla. Julkisen sektorin palveluksessa toimi 43,8 % vastanneista, kun taas kolmannella sektorilla työskenteli 29,4 % vastanneista. Yksityiselle sektorille oli puolestaan työllistynyt 26,8 % vastanneista. Valtaosa työpaikoista sijaitsi pääkaupunkiseudulla ja Keski-Suomessa. Keskimääräisen bruttopalkan tyyppiarvo oli 2 500–3 300 euroa kuu-kaudessa. Tärkeimpiä työssä vaadittavia taitoja olivat organisointitaito sekä suullinen ja kirjallinen ilmaisutaito. Tyytyväisimpiä vastanneet olivat nykyisessä työssään vaikuttamismahdollisuuksiin ja työolosuhteiden joustavuuteen. Eniten tyytymättömyyttä herättivät puolestaan etenemismahdollisuudet ja palkkaus. Koko työuraa ajatellen keskeisimpiä työllistävyyteen vaikuttavia tekijöitä olivat työkokemus, esiintyminen työhaastattelussa sekä työharjoittelupaikka. Liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen parhaana puolena pidettiin sen laaja-alaisuutta ja monipuolisuutta. Keskeisimpinä kehitysehdotuksina esiin nousivat talousosaamisen ja käytännönläheisyyden lisääminen koulutukseen.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusta. Julkisen sektorin tarjoamien työpaikkojen osuus suhteessa kolmanteen ja yksityiseen sektoriin on pienentynyt, mikä on tarpeellista huomioida myös tulevia opetussuunnitelmia laadittaessa.

Avainsanat: työllistyminen, liikunta-ala, korkeakoulutus, työura

Sisällys

1 JOHDANTO.....	2
2 TYÖLLISYYS JA TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	4
2.1 Työllistyminen ja työurat 2010-luvun Suomessa	4
2.2 Koulutuksen merkitys työelämän ovien avaajana.....	5
2.2.1 Koulutusjärjestelmän rakenne ja yliopistojen rahoitus	6
2.2.2 Korkeakoulutuksen merkitys työllisyydelle.....	7
2.3 Muut työllisyyteen vaikuttavat tekijät	10
2.3.1 Työmarkkinatilanne	10
2.3.2 Henkilökohtaiset ja sosiaaliset tekijät	11
3 LIIKUNTA-ALAN MUOTOUTUMINEN JA TYÖMARKKINAT SUOMESSA	14
3.1 Julkisen sektorin työnjako liikunta-alalla	15
3.1.1 Valtionhallinto.....	15
3.1.2 Kuntien liikuntatoimi	17
3.2 Liikuntajärjestöt	18
3.3 Kasvava liikunta-alan yrittäjäyys	22
3.4 Palkkaus liikunta-alalla.....	27
4 LIIKUNNAN YHTEISKUNTATIETEIDEN KOULUTUS	29
4.1 Koulutuksen rakenne 2010-luvulla.....	29
4.2 Aiemmat tutkimukset liikuntahallinnon koulutuksesta valmistuneiden sijoittumisesta työelämään	30
4.2.1 Vuosina 1979–1994 valmistuneet	31
4.2.2 Vuoden 2004 loppuun mennessä valmistuneet	32
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	34
6 TULOKSET	37
6.1 Taustatiedot.....	37
6.2 Nykyinen työsuhde	38
6.2.1 Työsuhteen toimiala	38
6.2.2 Työpaikan alueellinen sijoittuminen ja työsuhteen vakituisuus.....	39
6.2.3 Ammattinimikkeet.....	40
6.2.4 Palkkaus	42
6.2.5 Työtehtäväkokonaisuudet ja työssä tarvittavat tiedot ja taidot	43
6.2.6 Työtyytyväisyys ja usko uuden työpaikan löytymiseen.....	46

6.3 Työura.....	48
6.3.1 Työnhaku ja työttömyys.....	48
6.3.2 LYT-tutkinnon opintosisällöt ja koulutuksen kehittäminen.....	51
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	58
8 POHDINTA.....	66
8.1 Valmistuneiden sijoittuminen työelämään.....	66
8.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	68
8.3 Jatkotutkimusehdotukset.....	69
Lähteet	71
Liitteet.....	77

1 JOHDANTO

Moni liikunnan yhteiskuntatieteiden opiskelija on epäilemättä törmännyt kysymykseen, millaisiin töihin tällä koulutuksella voi päätyä. Kerrottaessa tulevan työn sisältävän esimerkiksi liikunta-alan johto- ja asiantuntijatehtäviä aiheuttaa se enemmänkin uusia kysymyksiä kuin vastaa niihin. Tosiasiassa kysymykseen ei edes alan opiskelijana ole kovin helppo vastata. Liikunta-alan tehtäväkenttä on laaja, ja helpompaa on nimetä eri työnantajatahoja kuin sitä, minkälaista työ itsessään voi olla. Aloittaessani opinnot liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmassa syksyllä 2010 oli yleinen käsitys se, että oppiaineestamme valmistuneille maistereille löytyy hyvin töitä jo pian valmistumisen jälkeen. Sittemmin epävarmuus niin liikunta-alan kuin yleisestään työmarkkinatilanteesta on opiskelijoiden keskuudessa kuitenkin lisääntynyt. Koska viimeisin tutkimustieto alalta valmistuneiden työllisyydestä on kymmenessä vuodessa ehtinyt vanhentua, on aihetta jälleen ajankohtaista tutkia.

Työelämän luonne on viimeisten vuosikymmenten aikana muuttunut. Kun edellinen sukupolvi saattoi toimia saman työnantajan palveluksessa koko työuransa ajan, on vastaava tilanne nykyään pikemminkin poikkeus kuin sääntö. Työurat sisältävät lukuisia siirtymiä työpaikasta toiseen ja työstä koulutukseen ja toisin päin (Karjalainen 2010, 15). Tämä lisää työurien pirstoutuneisuutta ja epävarmuutta. Niin ikään työsuhteiden määräaikaisuus on tavallista. Tämän vuoksi myös työttömyysjaksot ovat aiempaa yleisempiä koulutuksesta ja taustasta riippumatta (Viitala 2007, 19). Kun vielä korkeakoulutuksen merkitys on työmarkkinoilla heikentynyt koulututtujen määrän lisääntyttyä, voi kilpailu työpaikoista olla todella kovaa. Niinpä valmistuneiden on yhä tärkeämpää tiedostaa oma osaamisensa työmarkkinoilla ja kyetä myös osoittamaan se. Lisäksi osaamista on jo opintojen aikana syytä kehittää siihen suuntaan, että se parhaalla mahdollisella tavalla palvelee myös tulevan työelämän tarpeita.

Pro gradu -tutkielmani tarkoituksena on selvittää, miten liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta vuosien 2000–2014 aikana valmistuneet maisterit ovat sijoittuneet työelämään. Lisäksi tutkin sitä, miten liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutus vastaa työelämän vaatimuksia ja minkälaiset edellytykset koulutus on luonut liikunta-alan asiantuntijuudelle. Tutkimuksen avulla koulutuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastuussa olevat tahot saavat valmistuneilta olennaista tietoa, jonka pohjalta koulutusta voidaan tulevaisuudessa kehittää siten, että se loisi mahdollisimman hyvät edellytykset työllistyä monipuolisiin liikunta-alan tehtäviin. Lisäksi tutkimuksesta on hyötyä myös alan opiskelijoille ja valmistuneille, jotka saavat tietoa siitä, min-

käläisiin työtehtäviin voi koulutuksen myötä päätyä ja minkälaista osaamista työelämässä tarvitaan. Tutkimus on toteutettu kyselylomakkeella, jonka pohjalta on tuotettu pääasiassa kuvailtavaa tietoa valmistuneiden nykyisestä työtilanteesta sekä heidän valmistumisen jälkeisestä urastaan.

Tutkimus keskittyy liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta valmistuneiden työllisyyteen, mutta kaikki tutkimukseen osallistuneista eivät kuitenkaan ole tämän nimisestä koulutuksesta valmistuneet. Vielä 2000-luvun alussa opiskeltiin liikunnan yhteiskuntatieteiden sijaan pääaineena joko liikuntasosiologiaa tai liikuntasuunnittelua- ja hallintoa. Viimeiset ”hallintolaiset” valmistuivat keväällä 2009. Koska yhteistä nimikettä ei ole, käytetään tässä tutkielmassa jatkossa selkeyden vuoksi vain liikunnan yhteiskuntatieteiden käsitettä. Valmistuneilla viitataan siis paitsi nykyisestä liikunnan yhteiskuntatieteiden pääaineesta valmistuneisiin myös liikuntasosiologiaa ja liikuntasuunnittelua ja -hallintoa pääaineenaan opiskelleisiin henkilöihin. Niin ikään sisällöllisesti ei näiden kahden ryhmän välille ole tarpeellista tehdä eroa.

Tutkimuksen rakenne koostuu kolmesta osiosta: aiempaan tutkimukseen ja teorian tietoon pohjautuvasta kirjallisuuskatsauksesta (luvut 2–4), tulososiosta (luvut 5–6) sekä johtopäätöksistä ja pohdinnasta (luvut 7–8). Kirjallisuuskatsaus on jaettu kolmeen päälukuun. Johdannon jälkeisessä toisessa luvussa keskityn työhön liittyvien käsitteiden määrittelyyn sekä koulutuksen ja muiden eri tekijöiden merkitykseen työllistyvyyden näkökulmasta. Kolmannessa luvussa selvennän liikunta-alan muotoutumista ja työmarkkinoita niin julkisella, kolmannella kuin yksityisellä sektorilla. Luvun lopuksi tarkastelen myös palkkausta liikunta-alalla. Neljännessä pääluvussa huomio keskittyy liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen historiaan ja nykytilaan. Lisäksi esittelen kaksi aiempaa tutkimusta, joissa on tarkasteltu alalta valmistuneiden sijoittumista työelämään. Näiden tutkimusten pohjalta teen myöhemmin huomioita siitä muutoksesta, joka alalla on parin viime vuosikymmenen aikana tapahtunut.

Luvusta viisi alkavassa tulososiossa kuvaan tarkemmin tutkimustehtävän ja tutkimuksen toteutuksen. Seuraavassa luvussa esittelen kyselytutkimuksen avulla saadut tulokset kysymyskohteisesti. Tuloksissa käy ilmi esimerkiksi, minkälaisissa työtehtävissä valmistuneet toimivat, minkälaisia tietoja ja taitoja he työssään tarvitsevat ja millaisena he näkevät suoritetun koulutuksensa merkityksen työuransa kannalta. Luvussa seitsemän tuon esiin tutkimuksen keskeisimmät tulokset sekä peilaan saatuja tuloksia aiempaan tutkimustietoon. Luku sisältää myös omaa tulkintaani tutkimuksen tuloksista. Viimeinen luku pitää sisällään pohdintaa tutkimuksen päätuloksista, tutkimuksen luotettavuuden arviointia sekä jatkotutkimusehdotuksia.

2 TYÖLLISYYS JA TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Työn tekeminen on yksi merkittävimpiä yksilön identiteettiin ja itsetuntoon vaikuttavia asioita. Luonnollisesti työnteko ja työllisyys ovat avainasioita myös länsimaisen yhteiskunnan toimivuuden ja kansainvälisen kilpailukyvyn näkökulmasta. Yleinen työllisyys heijastuu kansallisesta ja globaalista taloustilanteesta nousu- ja laskusuhdanteineen, mutta yksilön tasolla on myös monia tekijöitä, jotka vaikuttavat työllistymiseen ja työn pysyvyyteen. Yksi keskeisimmistä tekijöistä on koulutus ja korkeakoulututkinnon merkitys on perinteisesti ollut korostunut työllistyvyyden kannalta. Koulutettujen määrän lisääntyessä nousevat kuitenkin myös ihmisen henkilökohtaiset ominaisuudet ratkaisevaan asemaan. Myöskään sosiaalisten verkostojen merkitystä ei voida työmarkkinoilla vähätellä.

2.1 Työllistyminen ja työurat 2010-luvun Suomessa

Suomen kielessä käytössä olevia termejä *työ*, *työllistyminen* ja *työllistyvyys* on vaikea yksiselitteisesti määrittellä. Julkusen (1998) mukaan työn käsitteen määrittely on kulttuuri- ja aikasidonnaista. Vaivannäköä ja välttämättömyyttä tarkoittavan työn sekä sen vastakohtaan, vapaa-ajan, käsitteet ovat tietynlaisten yhteiskuntien tuote. Käsite pitää kaikessa laajuudessaan sisällään paitsi ansiotyön myös esimerkiksi kotityön tai vapaaehtoistoiminnan. Modernin työn perusmuoto on palkkatyö ja myös työoikeuden mukaan työtä on se, mitä ”toinen sopijapuoli, työntekijä, sitoutuu tekemään toiselle, työnantajalle, – tämän johdolla ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.” (Julkunen 1998, 34–35.) Tässä tutkielmassa työtä tarkastellaan nimenomaisesti palkkatyön näkökulmasta. Työllistyminen taas viittaa pääasiassa hetkelliseen, aikaan sidottuun tapahtumaan (Tuominen 2012). Kyse on siis hetkestä, jolloin henkilö valitaan tiettyyn työtehtävään. Työllistyvyys voidaan puolestaan ymmärtää laajemmin; se tarkoittaa tietoja, taitoja ja henkilökohtaista osaamista, jotka edistävät töiden saamista (Yorke 2005). Se voidaan myös tulkita yksilön kyvyksi ja asenteeksi hankkia töitä ja pysyä työssä myös tulevaisuudessa (Tuominen 2012).

Työuran käsite on vieläkin monimuotoisempi. Ura on perinteisesti ymmärretty yksilön etene-
misenä organisaation hierarkiassa ylemmälle tasolle, mikä on käytännössä edellyttänyt sitoutumista yhteen organisaatioon (Karjalainen 2010, 14). Perinteisessä mielessä uran menestyksek-

kyys on riippunut yksilön asemasta ja palkkauksen tasosta organisaatiossa, ja keskeistä on ennen kaikkea ollut sitoutuminen tiettyyn työpaikkaan (Hall 2004). Nykyisin tutkimukset osoittavat, että korkeasti koulutettujen osalta ajat, jolloin siirrytään koulutuksesta suoraan pysyvään työpaikkaan tai jäädytään pysyvästi saman työnantajan palvelukseen, ovat ohi (Puhakka & Tuominen 2011, 81). Myös työttömyysjaksoilla on yhä vakiintuneempi roolinsa kaikkien ihmisten urapoluilla koulutuksesta ja taustasta riippumatta (Viitala 2007, 19). Koska työn jatkuminen on epävarmaa, sisältää työura lukuisia siirtymiä työpaikasta toiseen sekä työstä koulutukseen ja toisin päin, mikä tekee nykyajan työurista pirstaleisia (Karjalainen 2010, 15). Suomessa ovat yleistyneet määräaikaiset työsuhteet, mikä on etenkin työmarkkinoille tulevien nuorten ongelma (Julkunen 1998, 39). Perinteisen uran rinnalle on tullut niin sanottu monimuotoinen ura, jossa yksilön työuraa säätelevät niin yksilön ominaisuudet ja arvot kuin kokemus siitä, että ihminen itse määrittää työuransa sisältöjä (Hall 2004). Toisin sanoen yksilö itse on entistä enemmän vastuussa omasta urakehityksestään. Näin työnantajan ja työntekijän välinen turvallisuudelle ja vastavuoroiselle lojaalisuudelle perustunut suhde on korvautunut lyhytaikaisella ja selkeämmin taloudelliseen vaihtoon perustuvalla suhteella (Karjalainen 2010, 15).

Työurien pirstoutuessa niin työntekijät kuin työnantajatkin löytävät itsensä entistä useammin rekrytointitilanteesta. Työntekijöiden on tällöin kyettävä erottautumaan muiden hakijoiden joukosta edukseen, kun taas työnantajien on suuren hakijajoukon keskeltä löydettävä organisaatioonsa ja työtehtävien hoitoon parhaiten sopiva henkilö. On ilmeistä, että uuden henkilön palkkaaminen on työnantajan näkökulmasta aina tietoinen riski, etenkin mikäli työntekijä ei ole entuudestaan tuttu. Tästä syystä työnantaja haluaa mahdollisimman paljon näyttöjä ja todistelua siitä, että tuleva työntekijä todella osaa asiansa ja kykenee oppimaan työtehtävissä tarvittavat taidot. Työntekijä puolestaan haluaa tuoda osaamisestaan esille juuri sen, minkä uskoo vakuuttavan työnantajan.

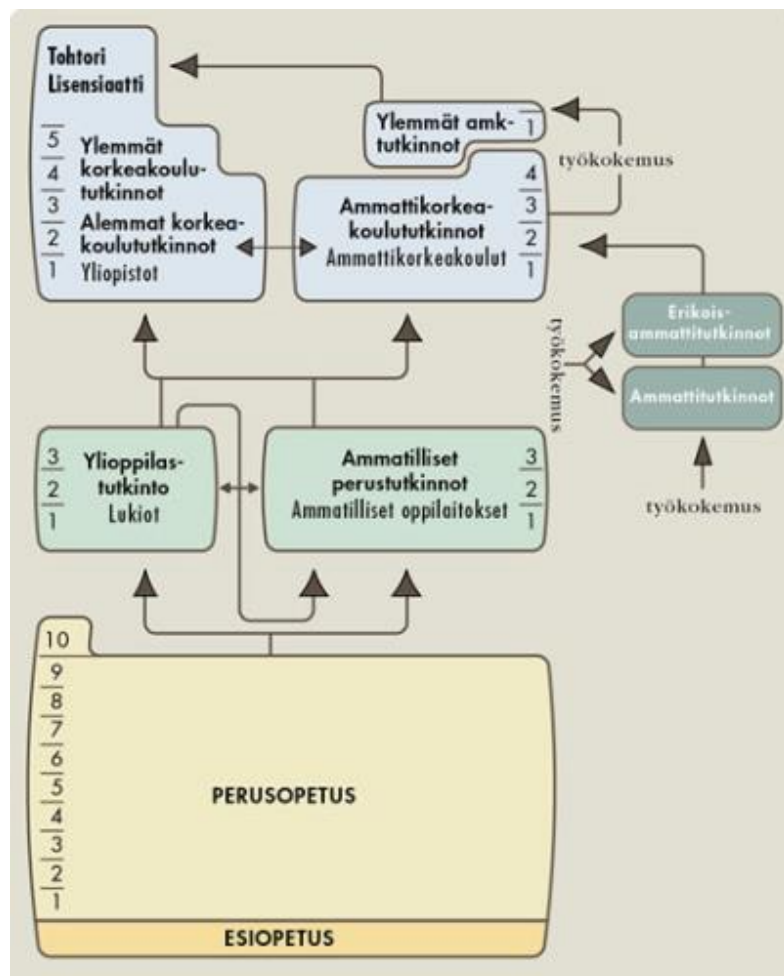
2.2 Koulutuksen merkitys työelämän ovien avaajana

Koulutusta on perinteisesti pidetty yhtenä tärkeimmistä yksilön työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Suomessa yhteiskunta luo hyvät mahdollisuudet korkeakoulutuksen hankkimiselle periaatteessa kenelle tahansa vanhempien sosiaalisesta asemasta riippumatta, mistä suomalaiset myös osaavat olla ylpeitä. Kouluttaminen ja kouluttautuminen ovat lisääntyneet merkittävästi

viime vuosikymmenten aikana sillä seurauksella, että kaikille valmistuneille ei enää löydy koulutusta vastaavaa työtä.

2.2.1 Koulutusjärjestelmän rakenne ja yliopistojen rahoitus

Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään koulutusasteisiin, joissa pääasiassa alempi taso on oltava suoritettuna ennen ylempälle tasolle siirtymistä (kuva 1). Koulutusjärjestelmä muodostuu yhdeksänvuotisesta yleissivistävästä perusopetuksesta eli peruskoulusta, jonka jälkeen on mahdollista jatkaa lukioon tai ammatilliseen koulutukseen. Korkea-asteen koulutusta voi tämän jälkeen jatkaa yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. (Opetushallitus s.a.) Suomessa on yhteensä 15 yliopistoa ja 24 ammattikorkeakoulua (Opetus- ja kulttuuriministeriö A s.a.). Jatkossa puhuttaessa valmistuneista viitataan yliopistosta valmistuneisiin maistereihin.



KUVA 1. Suomalaisen koulutusjärjestelmän rakenne (Opetushallitus s.a.)

Yliopistoissa eli tiede- ja taidekorkeakouluissa korostuu tieteellinen tutkimus ja siihen perustuva opetus. Yliopistoissa voi suorittaa alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja sekä tieteellisiä jatkotutkintoja, joita ovat lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot. Yliopistot ovat Maanpuolustuskorkeakoulua lukuun ottamatta opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnan alaisia, joskin yliopistojen päätöksentekojärjestelmä on hyvin itsenäinen. Opetus- ja kulttuuriministeriö päättää kuitenkin hallitusohjelman mukaisesti yliopistojen rahoituksesta. Rahoitusmalleja uudistetaan jatkuvasti tukemaan entistä paremmin koulutuksen tavoitteita, kuten koulutuksen läpäisyn parantamista ja jatkossa enenevässä määrin myös tehokkaampaa siirtymistä työelämään. (Opetus- ja kulttuuriministeriö B s.a.) Selvää on, että koulutuspolitiikan on entistä enemmän kyettävä palvelemaan myös työelämän tarpeita, jotta kansallista kilpailukykyä saadaan pidettyä riittävällä tasolla yllä (Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2008).

Suomessa koulutukseen panostetaan suuria määriä taloudellisia resursseja. Vastineeksi tästä toivotaan saatavan koulutettuja, hyvin ansaitsevia veronmaksajia maksamaan koulutuksensa yhteiskunnalle takaisin. Työllistymisen merkitys on aiempaa vahvemmin alettu nähdä myös yhtenä keskeisenä yliopistojen rahoituskriteerinä. Yliopistojen nykyinen rahoitusmalli pitää sisällään työssä olevien valmistuneiden määrän yhtenä rahanjakoperusteena. Työllistymisen vaikutus on ainakin toistaiseksi yksi prosentti yliopistojen saamasta perusrahoituksesta (Opetus- ja kulttuuriministeriö B s.a.). Tästä syystä on yliopistojen lisääntyvässä määrin kiinnitettävä huomiota valmistuneiden työllisyyteen, mikä on myös valmistuvien opiskelijoiden kannalta myönteistä. Tuominen (2012) nostaa kuitenkin esiin sen, ettei opetus- ja kulttuuriministeriön malli huomioi lainkaan työn laatua eli koulutuksen ja työtehtävän vaatavuustason vastaavuutta, mikä ymmärrettävästi aiheuttaa omat ongelmansa.

2.2.2 Korkeakoulutuksen merkitys työllisyydelle

Nyky-yhteiskuntaa luonnehditaan usein tieto-yhteiskunnaksi, jossa korkeatasoista asiantunteudesta vaativa tietointensiivinen työ on noussut yhä keskeisemmäksi yhteiskunnan rakenteissa. Koulutuksella on keskeinen rooli yhteiskunnassamme, ja korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työ poikkeaa perinteisestä tavaroiden ja palvelujen tuottamisesta siinä, että työn keskeisenä sisältönä on ongelmien ratkaiseminen tietoa, informaatiota ja erilaisia symboleja manipuloimalla. Kyetäkseen tähän on valmistuneella oltava paitsi oman alansa tuntemusta, myös muun muassa kykyä käsitellä tietoa, sosiaalisia taitoja sekä suullista ja kirjallista kommunikointiosaamista.

(Tynjälä ym. 2004, 91–92.) On ilmeistä, että menestyäkseen työelämässä ihminen tarvitsee monenlaista osaamista, ja yhtä selvältä tuntuu myös se, ettei yksin yliopisto kaikkea tätä osaamista pysty tarjoamaan. Korkeakoulutuksella on kuitenkin hyvin laajasti tunnustettu olevan työllisyyden kannalta ratkaisevaa merkitystä monessakin mielessä.

Yksi keskeisistä seikoista puhuttaessa valmistuneiden työllisyysnäkyistä on koulutusalan sen hetkinen työmarkkinatilanne ja se, onko suoritettu tutkinto professio- vai generalistitutkinto (Tuominen, Rautopuro & Puhakka 2011). Profiialoilta valmistuneet tietävät kohtuulliseen tarkkaan, minkälaisiin työtehtäviin koulutus antaa pätevyyden, kun taas generalistialat eivät suoraan kouluta mihinkään tiettyyn ammattiin (Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2008). Profiialoja ovat muun muassa psykologian, lääketieteen ja luokanopettajan koulutukset, kun taas generalistialat pitävät sisällään esimerkiksi yhteiskunta- ja hallintotieteen moninaiset koulutusohjelmat. Profiialotutkinnon suorittaneilla siirtyminen työmarkkinoille sujuu pääasiassa helpommin ja nopeammin kuin generalistialoilla (Tuominen, Rautopuro & Puhakka 2011). Työuran edetessä generalistit kuitenkin kokevat mahdollisuutensa edetä urallaan paremmiksi ja he ovat usein myös profiialotutkinnon suorittaneita paremmin palkattuja (Tuominen, Rautopuro & Puhakka 2008). Edellinen väite sisältää kuitenkin melko vahvaa yleistystä, koska erot eri alojen välillä ovat suuria riippumatta siitä, onko tutkinto suoritettu professio- vai generalistialalla. Vaihtelua ilmenee suuresti myös profiialojen sisällä. Esimerkiksi lääkäreiden ja sosiaalityöntekijöiden kesken vallitsee epäilemättä kohtalaisen suuria eroja niin uralla etenemis- mahdollisuuksien kuin ennen kaikkea palkkauksen suhteen.

Minkälainen merkitys generalistitutkinnon suorittamisella sitten on? Vielä 1990-luvulla yliopistossa saatu tietyn alan osaaminen oli keskiössä työnantajien palkkauskriteereissä, mutta sittemmin esiin ovat entistä voimakkaammin nousseet yleiset työelämätaidot (Harvey 2005). Tämä näkyy osaltaan siinä, että samalla koulutuksella voidaan sijoittua hyvin erilaisiin tehtäviin (Puhakka 2011, 81). Koulutuksen merkitystä onkin tutkimusten mukaan ylikorostettu työllistyvyyskeskustelussa (Tomlinson 2008; Lees 2002). Toisaalta on havaittu, että valmistuneilla on kouluttamattomia suurempi todennäköisyys omata tiettyjä yleisiä ominaisuuksia, kuten kykyä oppia uutta ja tottua muutoksiin, joita työnantajat hakukriteereissään arvostavat korkealle (Harvey 2005). Tutkimukset myös osoittavat, että mitä korkeampi koulutustaso, sitä alhaisempi työttömyys (Myrskylä 2010, 22), joten koulutuksen merkitystä ei missään nimessä voi vähätellä.

Yhtenä merkittävimmistä huomioista tarkasteltaessa koulutuksen merkitystä työllistymiseen on se, että koulutus avaa kyllä mahdollisuuksia työllistymiseen, mutta ei vielä takaa sitä (Tuominen 2012; Tomlinson 2008; Yorke 2005). Ylempien korkeakoulututkintojen määrä on viimeisten vuosikymmenten aikana lisääntynyt huomattavasti (Tuominen, Rautopuro & Puhakka 2011), ja yliopistojen massoitumisen myötä yhä useampi opiskelija suhtautuu välineellisesti yliopisto-opiskeluun tavoitellen ainoastaan työmarkkinoilla tarvittavia pätevyksiä (Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2008). Yliopistoissa ei enää opiskella vain opiskelemisen vuoksi, vaan suoritetaan tutkintoja, jotka toivotaan työelämässä tunnustettavan (Kivinen 2003). Tämä on seurausta työmarkkinoiden muutoksesta. Niin kauan kuin yliopistosta valmistuneita oli vähän, oli myös työllistyminen ymmärrettävästi helpompaa. Kun työmarkkinoille alkoi tulla enemmän valmistuneita kuin heille riitti työpaikkoja, alkoivat työnantajat vaatia entistä enemmän ja valmistuneella täytyi tutkinnon lisäksi olla muitakin ominaisuuksia (Puhakka 2011, 80). Akateeminen työttömyys onkin 2010-luvulla noussut Suomessa ennätyslukemiin (Tuominen, Rautopuro & Puhakka 2011). Korkeasti koulutettuja työttömiä oli loppuvuonna 2014 yli 40 000 (Akava s.a.).

Herää kysymys, millaisia yliopisto-opintojen sitten tulisi olla, jotta ne palvelisivat mahdollisimman hyvin valmistuneiden työllistymistä. Asian tarkastelussa ilmenee kuitenkin useita ongelmia. Ensinnäkin valmistuneet sijoittuvat hyvin erilaisiin työtehtäviin ja tarvittavat taidot eroavat suuresti niin työnantajittain kuin työtehtävittäin (Puhakka 2011, 81). Toiseksi monet niin sanotuista yleisistä taidoista kehittyvät suuresti yliopisto-opintojen aikana, vaikka eivät siis suoranaisesti opetusohjelmiin sisällykään. Näitä taitoja ovat muun muassa tiedonhankinta- ja raportointitaidot, viestintä- ja esiintymistaidot sekä pitkäjänteisyys, itsekuri ja kyky ajankäytön suunnitteluun. Tämän kaltaisia taitoja opitaan yliopistossa vain välillisesti, mutta niiden oppiminen on edellytys tutkinnon suorittamiselle. (Tuominen 2012.) Monien valmistuneiden kohdalla työtehtävät kehittyvät työuran edetessä, ja tätä kautta ongelmaksi nousee, pitäisikö koulutuksen pyrkiä kehittämään taitoja, joita tarvitaan uran ensimmäisinä vuosina vai vasta myöhemmin työuralla (Puhakka 2011, 82). Olennainen on kuitenkin kysymys, voidaanko työllisyyttä lähteä korostamaan akateemisten opintojen kustannuksella. Esimerkiksi Tuomisen (2012) tutkimuksen mukaan tutkimusasetelmien hallinnalla ja pro gradu -työllä ei ollut juurikaan yhteyttä valmistuneiden työllistymiseen. Gradun tekemisestä tuskin tulisi silti luopua, koska yliopistot antavat valmiuksia myös tieteellisiin jatko-opintoihin. Toisaalta tutkielman tekeminen kehittää argumentaatiota, tiivistämistä ja raportointitaitoja, jotka yleisinä taitoina ovat

arvokkaita työllistyvyydelle. (Tuominen 2012.) On syytä pohtia myös sitä, onko ylipäätään yhteiskunnan tehtävä kouluttaa täysin valmiita työntekijöitä työnantajien palvelukseen, vai tulisi siko myös työnantajien kantaa tässä oma vastuunsa (Puhakka 2011, 83).

Tiivistetysti voidaan todeta, ettei koulutuksen merkitystä työllistymisen kannalta voi vähätellä joskaan ei myös liiaksi korostaa. Nykypäivän hektisillä työmarkkinoilla on tärkeää pysyä muutoksen mukana ja kehittää itseään jatkuvasti, mihin yliopistokoulutus antaa omalta osaltaan valmiuksia. Se ei kuitenkaan vielä riitä, vaan tutkinnon lisäksi on ihmisellä oltava monia muitakin ominaisuuksia ja taitoja.

2.3 Muut työllisyyteen vaikuttavat tekijät

Valmistuneiden sijoittuminen työelämään ei ole sattumanvaraista, vaan työpaikan saaminen ja työssä pysyminen on monien tekijöiden summa. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että korkea koulutus edesauttaa työllistymistä, mutta ei kuitenkaan takaa sitä (esim. Tomlinson 2008). Yksilön työelämään siirtymiseen vaikuttavat lukuisat muutkin niin yhteiskuntaan kuin yksilöön itseensäkin liittyvät tekijät, joista tärkeimpiä ovat yleinen ja alueellinen työmarkkinatilanne sekä erilaiset henkilökohtaiset ja sosiaaliset tekijät.

2.3.1 Työmarkkinatilanne

Työllisyyteen ja sitä kautta työpaikkojen määrään vaikuttaa keskeisesti yleinen kansallinen ja kansainvälinen taloustilanne. Perinteisesti työllisyystilanne seuraa taloustilanteen kehitystä viiveellä, joka vaihtelee työnantajasektoreittain sekä koulutustason ja -alan mukaan (Sainio 2011, 25). Kehitys tapahtuu molempiin suuntiin jäykästi. Suomessa työmarkkinat eivät esimerkiksi ole ehtineet täysin toipua finanssikriisistä ja sen aiheuttamasta työttömyyden kasvusta, minkä seurauksena työttömyysaste oli taloustilanteen alkaessa kohentua jo valmiiksi korkeahko (Alatalo 2014).

Työllisyysaste on viimeisten vuosien aikana alentunut ja työttömyys kasvanut, joskin tilastojen valossa erot eivät ole kovinkaan suuret. Työllisyysasteen vähäinenkin heikkeneminen on kuitenkin merkittävää etenkin siksi, että ikärakenteen muutoksen myötä työikäinen väestö on pienentynyt. Merkille pantavaa työttömyystilastojen osalta taas on se, että aktiivisesta työhausta

on lisääntyneessä määrin luovuttu. Tämä on koskenut kaikkein eniten parhaassa työiässä olevia naisia. (Alatalo 2014.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli vuoden 2014 joulukuussa 232 000, mikä oli 27 000 enemmän kuin vuosi sitten. Työttömyysaste oli 8,8 prosenttia. Työllisiä oli puolestaan lähes saman verran kuin edellisvuoden lopulla. (Tilastokeskus s.a.)

Myöskään asuinpaikan merkitystä ei voi vähätellä työllisyyteen vaikuttavana tekijänä. Työmahdollisuudet eivät ole alueellisesti tasaisesti jakautuneet määrällisesti tai laadullisesti, mistä syystä työntekijät saattavat hyväksyä laadullisesti heikompia töitä omalta asuinalueeltaan, kun matkustuskustannukset muodostuvat liian suuriksi (Tuominen, Rautopuro & Puhakka 2011). Akateemisten työmahdollisuudet sijoittuvat Suomessa pääasiassa suurimpiin kaupunkeihin, joiden ulkopuolella ei työmahdollisuuksia juurikaan ole muille kuin opetus- ja koulutustehtävissä toimiville (Tuominen 2011, 87). Asiaa tutkittaessa on havaittu haluttomuuden muuttua työn perässä olevan toiseksi yleisin syy olla koulutusta vastaamattomassa työtehtävässä (Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2008).

2.3.2 Henkilökohtaiset ja sosiaaliset tekijät

Yksilöllä on koulutuspuhjan lisäksi lukuisia ominaisuuksia, niin synnynnäisiä kuin hankittuja, jotka vaikuttavat työelämään siirtymiseen ja myöhempään työllistymiseen. Päästäkseen osoittamaan taitonsa ja osaamisensa itse työssä, on työntekijän ensin onnistuttava vakuuttamaan työnantaja rekrytointitilanteessa. Valmistuneiden on siis kyettävä myymään itsensä ja osaamisensa sekä vakuuttamaan tuottavansa rekrytoinnin jälkeen lisäarvoa työnantajalle (Puhakka 2011, 81).

Valittaessa potentiaalisia työntekijöitä työhaastatteluun nousee muutamia asioita esiin. Won ym. (2013) ovat tutkimuksessaan havainneet koulutuksen lisäksi työkokemuksen merkityksen, ja moni työnantaja pitääkin sitä yhtenä tärkeimmistä työhönottokriteereistä. Erityisenä vahvuutena nähdään se, että työntekijä on työnantajalle jollain lailla entuudestaan tuttu (Tuominen 2012). Mikäli henkilökohtaista suhdetta ei ole, ovat joltakin ulkopuoliselta taholta tulleet suositukset vähintäänkin hyödyllisiä (Won 2013). Jos valmistunut on puolestaan esimerkiksi tehnyt työharjoittelun kyseisessä työpaikassa, on hän oppinut paitsi itse työhön liittyviä taitoja, myös tutustunut työpaikan kulttuuriin ja työntekijöihin, mikä edesauttaa henkilön palkkaamista vakituiseen työsuhteeseen (Harvey 2005).

Kun henkilö on läpäissyt ensimmäisen seulan ja päässyt työhaastatteluun, muodostuvat keskeisiksi tekijöiksi Wonin ym. (2013) mukaan henkilön ulkoinen olemus sekä motivaation ja innostuksen osoittaminen. Tässä kohtaa aletaan siis jo arvioida ihmisten henkilökohtaisia ominaisuuksia työhönoton kriteereinä. Tuominen (2012) on tutkimuksessaan tarkastellut, miten henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat työpaikan saamiseen rekrytointitilanteessa. Tärkeimpänä ominaisuutena pidettiin persoonaa eli sitä, millainen ihminen esimerkiksi luonteensa ja olemuksena perusteella sopisi työtehtävään ja -yhteisöön. Toiseksi tärkeimmäksi ominaisuudeksi ylsi jo aiemmin mainittu tuttuus, eli se että haastateltavalla oli ollut aiempi kontakti työnantajaan. Kolmanneksi tärkeimpänä ominaisuutena pidettiin sosiaalisia taitoja, joilla viitataan esimerkiksi ryhmätyötaitoihin ja kykyyn kohdata erilaisia ihmisiä. Näiden ominaisuuksien lisäksi esiin nousivat muun muassa ikä, harrastukset ja kielitaito, joilla saattaa olla merkitystä työpaikkoja täytettäessä. Henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi tutkimuksessa todettiin henkilön oman aktiivisuuden olevan yksi tärkeimmistä työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. (Tuominen 2012.)

Työnantajat arvostavat työntekijöissään lukuisia muitakin ominaisuuksia, ja selvää lienee sekin, että nämä ominaisuudet vaihtelevat paljonkin työnantajasta ja työtehtävästä riippuen. Muita eri tutkimuksissa esiin tulleita ominaisuuksia ovat muun muassa ihmissuhdetaidot (Won 2013), älykkyys ja joustavuus (Harvey 2005) sekä viestintä-, ryhmätyö-, ongelmanratkaisu- ja johtamistaidot (Lees 2002). Viime aikoina on nopeasti myös kehittynyt suuri tarve informaatioteknologiselle osaamiselle (Yorke 2005). Näitä yleisiä taitoja ei suoraan yliopistossa opeteta, mutta rekrytoinnissa ne kuitenkin nousevat esiin ja menevät tärkeysjärjestyksessä jopa koulutuksen ohi. Tämä osaltaan vahvistaa aiemmin esiin tullutta käsitystä siitä, että vaikka koulutus ja korkeakoulututkinto luovatkin mahdollisuuksia menestyksekkään työuran rakentamiselle, ei se vielä sellaisenaan riitä sitä takaamaan. Toisaalta valmistunutta tuskin pitäisikään nähdä minään valmiina tuotteena, jolla on valmistumishetkellä kaikki työhön tarvittavat tiedot ja taidot. Nykyaikana korostetaankin juuri yhtenä tärkeänä ominaisuutena kykyä oppia nopeasti ja mukautua äkillisesti muuttuviin tilanteisiin, ja nämä kriteerit korkeakoulutettu täyttää todennäköisemmin kuin kouluttamaton ihminen (Harvey 2005).

Edellä mainitut ominaisuudet liittyvät yksilökeskeiseen näkökulmaan, jonka mukaan yksilön ominaisuudet, kuten kyvyt ja persoonallisuus, ohjaavat työelämään siirtymistä. Oletuksena on työmarkkinoiden meritokraattinen järjestelmä eli se, että työelämässä vallitsee vapaa ja avoin kilpailu, jossa sijoittumisen ja pärjäämisen määrää yksilö itse osaamisellaan ja ansioillaan. Toi-

saalta on tiedostettu ihmisen sosiaalisen aseman merkitys. Esimerkiksi kahdella saman koulustaustan omaavalla saattaa olla hyvinkin erilainen asema työelämässä riippuen heidän vanhempensa sosiaalisesta asemasta. Tällaisia kontekstuaalisia tekijöitä ovat sosiaaliset verkostot ja niiden sisältämät sosiaaliset resurssit, joita tutummin kutsutaan sosiaalisiksi pääomaksi. Nämä resurssit eivät ole yksilön omassa hallinnassa samalla tavalla kuin yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet, vaan niistä päättävät sellaiset sosiaaliset verkostot, joihin yksilö kuuluu. Sosiaalisten verkostojen jäsenet voivat halutessaan myöntää resursseja yksittäiselle toimijalle. (Jokisaari 2002, 70.) Vanhempien merkitys sosiaalisen pääoman tuojana lienee monesti hyvinkin merkityksellistä etenkin uran alkuvaiheessa. Myöhemmin sosiaalisia verkostoja luodaan kuitenkin aktiivisesti itse, jolloin voidaan ajatella myös sosiaalisten resurssien olevan yksilön hallinnassa. Selvää on, että aktiivinen verkostojen luominen monien eri yhteyksien kautta tuskin ainakaan heikentää yksilön työllistymismahdollisuuksia.

3 LIIKUNTA-ALAN MUOTOUTUMINEN JA TYÖMARKKINAT SUOMESSA

Suomalaiset harrastavat vapaa-ajallaan paljon liikuntaa. Kansallisen liikuntatutkimuksen mukaan suomalaisista aikuisista 90 prosenttia liikkuu kaksi tai kolme kertaa viikossa (SLU 2010 A). Lapsista ja nuorista 92 prosenttia ilmoittaa harrastavansa liikuntaa (SLU 2010 B). Suomalaisen liikunnan harrastamista voidaan selittää vapaa-ajan lisääntyneen merkityksen, ihmisten elämäntyylin, identiteetin ja sosioekonomisen aseman kautta. Keskeinen piirre nykyaikaisessa liikuntakulttuurissa on liikunnan ja urheilun eriytyminen ja kaupallistuminen. (Vehmas 2012, 115.) Suomalaiseen liikuntakulttuuriin on perinteisesti kytkeytynyt vahva vapaaehtois- ja kansalaistoiminta (Itkonen 2012, 11). Huoli vapaaehtoistyön tulevaisuudesta on kuitenkin 2010-luvulla vahvistunut. Samaan aikaan vapaaehtoisuuden tärkeys on korostunut, sillä lapset tulevat järjestetyn liikunnan pariin aiempaa nuorempina. (Kokkonen 2013, 200.) Tästä syystä monet seurat ovatkin päättäneet palkata työntekijöitä vapaaehtoistoiminnan elvyttämiseen ja muiden toimintojen hoitamiseen.

Liikunta-ala tarjoaa hyvin moninaisia työllistymismahdollisuuksia. Suomessa liikunnasta ja urheilusta saa elantonsa suoraan arviolta noin 25 000 henkilöä. Lisäksi ala työllistää välillisesti urheiluväline-, urheiluvaate- ja muun tuoteteollisuuden kautta tuhansia ihmisiä. (Vehmas 2015, 186.) Tyypillinen ammatti liikunta-alalla on liikunnanopettaja. Yliopistosta valmistunut liikuntatieteiden maisteri voi tämän lisäksi työskennellä esimerkiksi liikuntafysiologina tai valmentajana. Lisäksi ammattikorkeakoulusta voi valmistua liikunnanohjaajaksi ja ammatillisissa opilaitoksissa liikuntaneuvojaksi. Näiden lisäksi alalla työskentelee kirjava joukko esimerkiksi erilaisten personal trainer -kurssien käyneitä ja itseoppineita toimijoita. Tässä tutkielmassa liikunta-ala rajautuu kuitenkin sisältämään vain ne kentät, joille liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksesta valmistuneet maisterit pääasiassa työllistyvät. Toisin sanoen tarkastelun ulkopuolelle jäävät ammattikuntana muun muassa liikunnanopettajat, valmentajat ja liikunnanohjaajat.

Liikuntajärjestelmä on jatkuvasti muutoksen alla niin julkisella kuin kolmannellakin sektorilla. Julkinen sektori pitää sisällään valtion-, alue- ja kunnallishallinnon eri toimijat. Kolmatta sektoria edustavat puolestaan erilaiset voittoa tavoittelemattomat yhteisöt, kuten järjestöt, seurat ja säätiöt. Yksityiset liikunta-alan yrittäjät ovat niin ikään muokanneet liikunta-alan työmarkkinoita, ja julkishallinto lienee pikkuhiljaa väistymässä liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta valmistuneiden maistereiden yleisimpänä työnantajana. Myös liikunta-alan tutkimustehtävät avaavat työpaikkoja monille valmistuneille.

3.1 Julkisen sektorin työnjako liikunta-alalla

Julkisen sektorin työnjakoa liikuntapalvelujen tarjoamisen osalta ohjaa liikuntalaki. Vuonna 1980 voimaan astunut liikuntalaki vakiinnutti vähitellen kehittyneen valtion, kuntien ja järjestöjen välisen työnjaon. Kolmikantaisessa mallissa valtio on ohjannut liikuntapolitiikkaa normeilla, rahoituksella ja tiedolla. Kunnat puolestaan ovat vastanneet liikuntamahdollisuuksien järjestämisestä rakentamalla ja ylläpitämällä liikuntapaikkoja. Järjestöjen tehtäväksi on jäänyt itse liikuntatoiminnan järjestäminen. Tämä asetelma on säilynyt aina 2010-luvulle saakka, vaikka toimijoiden väliset vaikutussuhteet ovat ajan myötä vähitellen muuttuneet. (Kokkonen 2013, 29.)

Uusin versio liikuntalaista on vuodelta 1998. Tällä hetkellä uudesta liikuntalaista on tehty esitys, joka astunee voimaan vuoden 2015 aikana. Tarkoituksena on parantaa valtion eri hallinnonalojen sekä kunnan eri toimialojen yhteistyötä liikunnan edistämiseksi. Lakiin lisättäisiin muun muassa säännökset lain soveltamisalasta sekä uudistettaisiin valtion, kunnan, alueellisen liikuntatoiminnan ja liikuntaneuvoston vastuuta liikunnasta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

3.1.1 Valtionhallinto

Valtion tehtävänä on liikuntalain mukaan yhdessä kuntien kanssa luoda edellytykset liikunnalle. Ennen toista maailmansotaa valtion liikuntapolitiikka keskittyi pääasiassa turvaamaan kilpaurheilun harrastamisen edellytykset, jotta Suomi pystyi säilyttämään asemansa yhtenä olympialaisten menestyneimpänä kansakuntana. Sotavuosien jälkeen painopiste on kuitenkin siirtynyt kansalaisten kunnan ja terveyden edistämiseen, mikä on edelleen valtion liikuntapolitiikan päätavoite. (Ilmanen 2013.)

Nykypäivänä liikunnan edistäminen valtionhallinnossa on jakautunut useiden ministeriöiden, valtion liikuntaneuvoston ja valtion aluehallinnon kesken. Valtionhallinnon kokonaisuudessa valtioneuvoston ja eduskunnan tehtäviin kuuluvat poliittisten linjausten tekeminen ja lainsäädännöstä päättäminen. Linjausten ja lainsäädännön valmistelu ja toimeenpano tapahtuu valtionhallinnossa. Valtion liikuntaneuvosto toimii opetus- ja kulttuuriministeriön asiantuntijaelimenä, kun taas aluehallinnot vastaavat nimensä mukaisesti valtionhallinnon alueellisista toiminnoista. (Opetusministeriö 2006, 11.)

Ministeriöistä keskeisimmässä roolissa on opetus- ja kulttuuriministeriö, jonka alaisuudessa myös valtion liikuntaneuvosto toimii (Opetusministeriö 2006, 11). Liikuntalain mukaan OKM vastaa liikuntatoimen yleisestä johdosta, kehittämisestä ja yhteensovittamisesta valtionhallinnossa (Liikuntalaki 1054/1998). OKM:n hallinnonalan merkittäviä toimijoita ovat opetushallitus ja Veikkaus Oy. Opetus- ja kulttuuriministeriön liikuntatehtävänä on väestön hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn edistäminen painopisteen ollessa lasten ja nuorten liikunnassa. (Huhtanen & Pyykkönen 2012, 25.)

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö tukee toiminnallaan pääasiassa terveyttä edistävää liikuntaa kuten arkiliikuntaa. Lisäksi ministeriön tavoitteena on tietoisuuden levittäminen liikunnan terveys- ja hyvinvointialan yrittäjyyden sekä luonto- ja muun vapaa-ajan matkailun toimintaedellytysten kehittämisenä. Liikenne- ja viestintäministeriössä liikunta näyttyy vastavasti kävely- ja pyöräiteiden olosuhteiden edistämiseksi. Näiden lisäksi myös muun muassa ympäristöministeriöllä, puolustusministeriöllä ja sisäministeriöllä on oma osuutensa liikunnan kehittämisessä. (Huhtanen & Pyykkönen 2012, 25–33.)

Valtion liikuntaneuvosto on perustettu vuonna 1920. Liikuntalain mukaisesti liikuntaneuvostolla on liikuntapolitiikan, erityisryhmien liikunnan ja liikuntatieteen jaosto. Neuvoston ja sen jaostojen tehtävänä on muun muassa seurata liikunnan kehitystä, tehdä aloitteita liikunnan kehittämiseksi, antaa lausuntoja liikuntamäärärahojen käytöstä sekä arvioida valtionhallinnon toimintatapojen vaikutusta liikunnan alueella. (Valtion liikuntaneuvosto s.a.)

Valtion myöntämät avustukset liikunnalle muodostuvat pääasiassa veikkausvoittovaroista. Merkittävimpänä toimijana on Veikkaus, joka on valtion omistama veikkaus- ja vedonlyöntipelejä toimeenpaneva yhtiö. Valtion liikuntamäärärahoista noin 98 prosenttia on veikkausvoittovaroja (Huhtanen & Pyykkönen 2012, 25). Varat jaetaan urheilun ja liikuntakasvatukseen, tieteeseen, taiteeseen ja nuorisotyön edistämiseen. Urheilun ja liikuntakasvatukseen osuus vuonna 2014 oli neljännes (Opetus- ja kulttuuriministeriö C s.a.). Liikunnan ja urheilun osuus jakautuu puolestaan niin, että lasten ja nuorten liikunnan painoarvo on puolet ja sekä huippu-urheilun että aikuisliikunnan osuudeksi on määritelty neljännes (Kokkonen 2013, 184).

Valtion liikuntahallinnon työnjaossa oma asemansa on myös valtion aluehallinnolla. Aluehallinto määritellään yksinkertaisesti hallinnoksi, joka on keskushallinnon ja kuntasektorin välissä

(Viinamäki & Salminen 2008, 9). Valtion aluehallintouudistuksen myötä Suomessa aloitti vuoden 2012 alussa toimintansa 15 alueellista elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusta (ELY) sekä kuusi aluehallintovirastoa (AVI) (Huhtanen & Pyykkönen 2012, 36). Alueellisesta liikuntatoiminnasta vastaavat aluehallintovirastot, joissa liikunnan asemaa vahvistetaan kunnallisena peruspalveluna (Aluehallintovirasto s.a.). Lisäksi alueelliseen liikuntatoimeen liitetään myös maakunnan liittojen asettamat alueelliset liikuntaneuvostot. Aluehallinnon tehtäviin kuuluvat liikuntalain mukaan muun muassa liikuntapaikkarakentamisen ohjaus ja tukeminen, terveysliikunnan kehittäminen sekä valtakunnallisten ohjelmien alueellinen toteuttaminen. (Huhtanen & Pyykkönen 2012, 36.)

3.1.2 Kuntien liikuntatoimi

Liikuntalain mukaan kuntien tehtävänä on luoda edellytyksiä kuntalaisten liikunnalle. Käytännössä tämä toteutuu kehittämällä terveyttä edistävää liikuntaa, tukemalla kansalaistoimintaa ja tarjoamalla liikuntapaikkoja ja -mahdollisuuksia ottaen huomioon myös erityisryhmät (Opetus- ja kulttuuriministeriö D s.a.). Se, että liikuntaa ja urheilua tuetaan julkisin varoin, ei kuitenkaan aina ole ollut itsestään selvää. Vasta 1930-luvulla saatiin ensimmäistä kertaa määräraha urheilukenttien rakentamisen (Ilmanen 1996, 94). Vuonna 1976 liikuntalakikomitea ehdotti, että kuntien liikuntapalveluille alettaisiin myöntää valtion tukea. Ajatuksena oli, että valtion ja kuntien tehtävänä on liikunnan edellytysten luominen, kun taas järjestöt vastaisivat liikuntamahdollisuuksien tarjoamisesta. (Vasara 2004, 268–269.) Komitean ehdotukset tulivat liikuntalain muodossa voimaan 1980, ja kuntien valtiontuki laajeni rakentamisen lisäksi myös muihin liikuntahallinnon menoihin, kuten viranhaltijoiden palkkaukseen, urheiluseurojen avustuksiin ja yleiseen liikuntatoimen kehittämiseen (Salmikangas 2012, 125).

2000-luvulla tehdyt valtioneuvoston linjaukset ohjaavat liikunnan sisällyttämistä peruspalveluna hyvinvointipolitiikkaan. Tämä tulisi ottaa huomioon myös kuntien hyvinvointistrategioissa, mutta vielä vuonna 2010 vain alle puolet Suomen kunnista oli käsitellyt liikunnan edistämistä kuntastrategioissaan. Kunnat tukevat liikuntatoimintaa muun muassa tukemalla liikuntapaikkarakentamista ja pitämällä liikuntapaikkoja maksuttomina. Lisäresursseja toivotaan suunnattavan erityisesti sellaisiin liikunnan peruspalveluihin, jotka tukevat ryhmiä, joiden omat edellytykset osallistua liikuntatoimintaan tai käyttää liikuntapalveluja ovat heikot. Kunnat ovat-

kin huomioineet tarjoamissaan liikuntapalveluissa etenkin ikääntyneet. Haasteita kuntien liikuntatoimille ovat muun muassa palvelutuottajien välisen yhteistyön tehostaminen, liikunta- paikkojen tasapuolinen saatavuus maan eri osissa ja arkiliikunnan olosuhteiden edistäminen. (Salmikangas 2012, 133.) Nykyään kuntien liikuntatoimessa työskentelee noin 5 000 ihmistä. Liikuntatoimi on osassa kuntia yhdistetty sivistystoimen alaisuuteen yhdessä kulttuuri- ja nuorisotoimen kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö D s.a.)

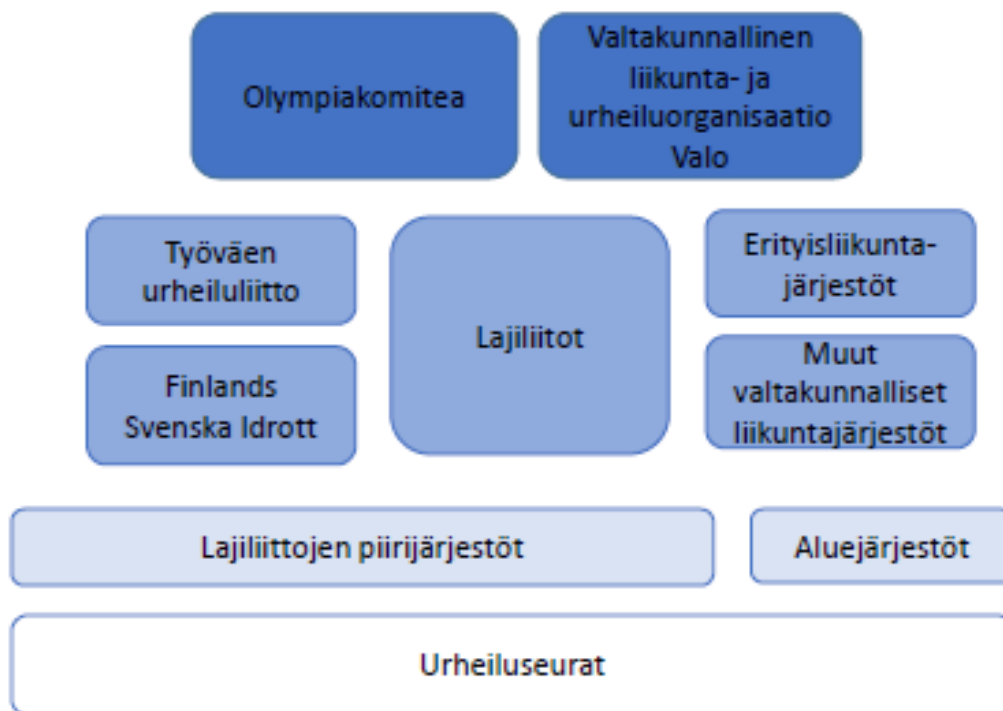
Liikuntahallinnon alalta, nykyisestä liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta, valmistuneet ovat perinteisesti sijoittuneet suurilta osin julkisen sektorin työtehtäviin, erityisesti kuntien liikuntatoimiin (Koski 1999, 180). Julkisen rahoituksen määrä on kuitenkin 2000-luvulla vähentynyt, mikä on siirtänyt liikunta-alan painopistettä aiempaa enemmän yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Myös lukuisat kuntaliitokset ovat eittämättä vähentäneet julkisen sektorin tarjoamien työpaikkojen määrää. Tästä syystä voidaan olettaa, että entistä useampi liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta valmistunut maisteri päätyy tulevaisuudessa työskentelemään kolmannelle ja yksityiselle sektorille eli järjestöihin ja yksityisiin yrityksiin.

3.2 Liikuntajärjestöt

Suomalainen liikuntajärjestökenttä on kokenut suuria muutoksia viimeisten parinkymmenen vuoden aikana, eikä muutoksilta tulla välttymään lähivuosinakaan. 1980-luvulla alkoi keskustelu urheilun kattojärjestöjen yhdistämisestä, ja marraskuussa 1993 perustettiin monien vaiheiden jälkeen uusi kattojärjestö, Suomen Liikunta ja Urheilu ry. Järjestön alkutaival ei ollut helppo, ja SLU koettiin monien ristiriitaisten intressien summana perustettuna välttämättömänä pahana. (Kokkonen 2013, 137.) Pitkän prosessin myötä Suomeen syntyi kuitenkin ihan uudenlainen urheilurakenne. SLU ei saanut aiempien keskusjärjestöjen asemaa urheilurakenteen huipulla, vaan se asemoitiin palvelu- ja edunvalvontaorganisaatioksi. Sen jäseneksi liittyivät kaikki valtakunnalliset liikuntaorganisaatiot sekä 15 itsenäistä alueorganisaatiota. Täysin uutena hallinnan muotona liikunnan ja urheilun kentälle hahmoteltiin toimialat ja niitä johtavat organisaatiot. Lasten ja nuorten liikunnan osalta tehtävän sai Nuori Suomi ry, aikuisten harrasteliikunnassa Kunto ry sekä huippu-urheilun osalta Suomen Olympiakomitea. Uuden kattojärjestön myötä Suomen Valtakunnan Urheiluliitto (SVUL) lakkautti toimintansa, mutta sekä Työväen

Urheiluliitto (TUL) että Finlands Svenska Idrott (CIF) jatkoivat edelleen aatteellisina yhdistyksinä SLU:n ulkopuolella. (Lämsä 2012, 22.) Vuonna 2012 oli kaikkiaan 130 liikuntajärjestöä, joista lajiliittoja oli 72, aluejärjestöjä 15 ja muita järjestöjä 46 (Lehtonen 2014, 7).

SLU jatkoi toimintaansa aina vuoteen 2012 saakka. SLU:sta ei koskaan tullut vahvaa itsenäistä toimijaa, joka olisi johtanut suomalaista liikuntaa ja urheilua, mikä teki liikuntakentästä hajautuneen ja toiminnasta monilta osin päällekkäistä. (Kokkonen 2013, 137.) Hajautunut toimintakenttä haluttiin yhteen, minkä seurauksena kesäkuussa 2012 syntyi päätös SLU:n, Nuoren Suomen ja Kunnan toimintojen sulauttamisesta yhdeksi kattojärjestöksi, joka myöhemmin sai nimekseen Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio Valo ry. Olympiakomitea puolestaan halusi säilyä itsenäisenä, mutta yhteistyötä uuden järjestön kanssa haluttiin jatkaa. (Lehtonen 2014, 52.) Uuden järjestön perustaminen aiheutti keväällä 2013 YT-neuvottelut ja henkilöstöä vähennettiin alkuperäisestä 77 henkilöstä yhteensä 28 henkilötyövuotta (Kaleva 2014). Kuvassa 2 näkyy järjestäytyneen liikunnan organisoitumisen rakenne nykytilassa.



KUVA 2. Järjestäytynyt liikunta Suomessa (Lehtonen 2014, 9).

Uuden järjestön alkutaival ei ole perustamisen jälkeenkään ollut täysin ongelmaton. Valon saamat valtionavustukset putosivat vuoden 2014 osalta 900 000 eurolla edellisvuoteen verrattuna, minkä seurauksena Valo ja Olympiakomitea yhdistivät operatiiviset toimintansa (Yle Urheilu

2014). YT-neuvotteluiden jälkeen keväällä 2014 Valosta irtisanottiin yhdeksän ja Olympiakomiteasta viisi työntekijää (Viinikka 2014). Syksyllä 2014 Valossa ja Olympiakomiteassa työskenteli yhteensä noin 70 henkilöä.

Nykyisellään Valon päätehtävänä on omalta osaltaan edistää liikuntajärjestöjen yhteistä visiota ”Olemme maailman liikkuvin urheilukansa – 2020” synnyttämällä laadukasta liikettä paikallisella tasolla. Vastaavasti Olympiakomitea pyrkii johtamaan ja kehittämään eettisesti kestäväää ja kansainväliseen menestykseen tähtäävää suomalaista huippu-urheilua. Olympiakomitean rinnalla toimii Suomen Paralympiakomitea, joka vastaa vammaishuippu-urheilun edistämisestä Suomessa. (Sport.fi.) Muita erityisliikuntajärjestöjä ovat muun muassa Suomen Vammaisurheilu ja -liikunta ry VAU, Soveltava Liikunta SoveLi ry sekä Suomen Kuurojen Urheiluliitto ry (Mäkinen 2012, 33).

Valolla on yhteensä 65 varsinaista jäsentä sekä 21 kumppanuusjäsentä (Sport.fi). Valon ulkopuolella jatkavat edelleen TUL ja CIF omina itsenäisinä yhdistyksinään. Muita liikunnan keskusjärjestöjä ovat Suomen Latu, Suomen Uimaopetus- ja hengenpelastusliitto sekä koululaisten ja opiskelijoiden liikuntajärjestöt (Ilmanen 2013). Suurin osa lajiliitoista on liittynyt Valon jäseniksi, mutta merkittävää on, että suurimmat lajiliitot, kuten Palloliitto ja Jääkiekkoliitto, eivät toistaiseksi ole Valon jäseniksi liittyneet. Tilanteeseen lienee kuitenkin tulossa lähiaikoina muutos, kun myös suuret lajiliitot ovat ilmoittaneet halukkuudestaan liittyä Valoon (Valo 2014). Lajiliittoja on Suomessa yhteensä noin 70. Lajiliittojen päätehtävänä on pääasiassa oman lajin edunvalvonta sekä kansallisen ja kansainvälisen kilpailutoiminnan organisointi. Esimerkiksi jääkiekkoliiton toimintasäännöissä (2014) mainitaan, että: ”Liiton tarkoituksena on edistää ja kehittää jääkiekkoilua ja muita liiton toimintaan hyväksytyjä lajeja sekä toimia jäsentensä valtakunnallisena liittona, aatteellisena järjestönä ja yhdyssiteenä. Liiton toiminnan perustana ovat liikunnan eettiset arvot ja urheilun reilun pelin periaatteet.” (Jääkiekkoliitto s.a.)

Valon jäseniä ovat myös kaikki Suomen 15 aluejärjestöä. Aluejärjestöt ovat maakunnallisia liikuntajärjestöjä, jotka tuottavat ja kehittävät liikuntapalveluja tavoitteenaan edistää ja lisätä suomalaisten liikkumista. Aluejärjestöt työllistävät noin 160 henkilöä ja niillä on jäseninään yli 2 000 yhteisöä. (Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry s.a.) Aluejärjestöt syntyivät SLU:n perustamisen yhteydessä (Lehtonen 2014, 58), mutta nyt niiden tulevaisuus nähdään epävarmana. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Suomen Olympiakomitea ja Valo tilasivat alkuvuodesta 2014 KPMG Oy Ab:lta selvityksen siitä, miten järjestäytynyt liikunta tulisi tulevaisuudessa toteuttaa. Selvityksessä nousi muun muassa esiin liikuntakentän kokonaisuuden hajautuneisuus

ja toimintojen päällekkäisyys. Yhtenä kehitysehdotuksena nähtiin uuden keskusjärjestön perustamisen lisäksi lajiliittojen toiminnan tehostaminen yhdistämällä joitakin liittoja sekä aluejärjestöjen tehtävien sulauttaminen kattojärjestöön. (KPMG 2014.) Toistaiseksi aluejärjestöjen lakkauttamisen osalta ei ole kuitenkaan tehty päätöksiä.

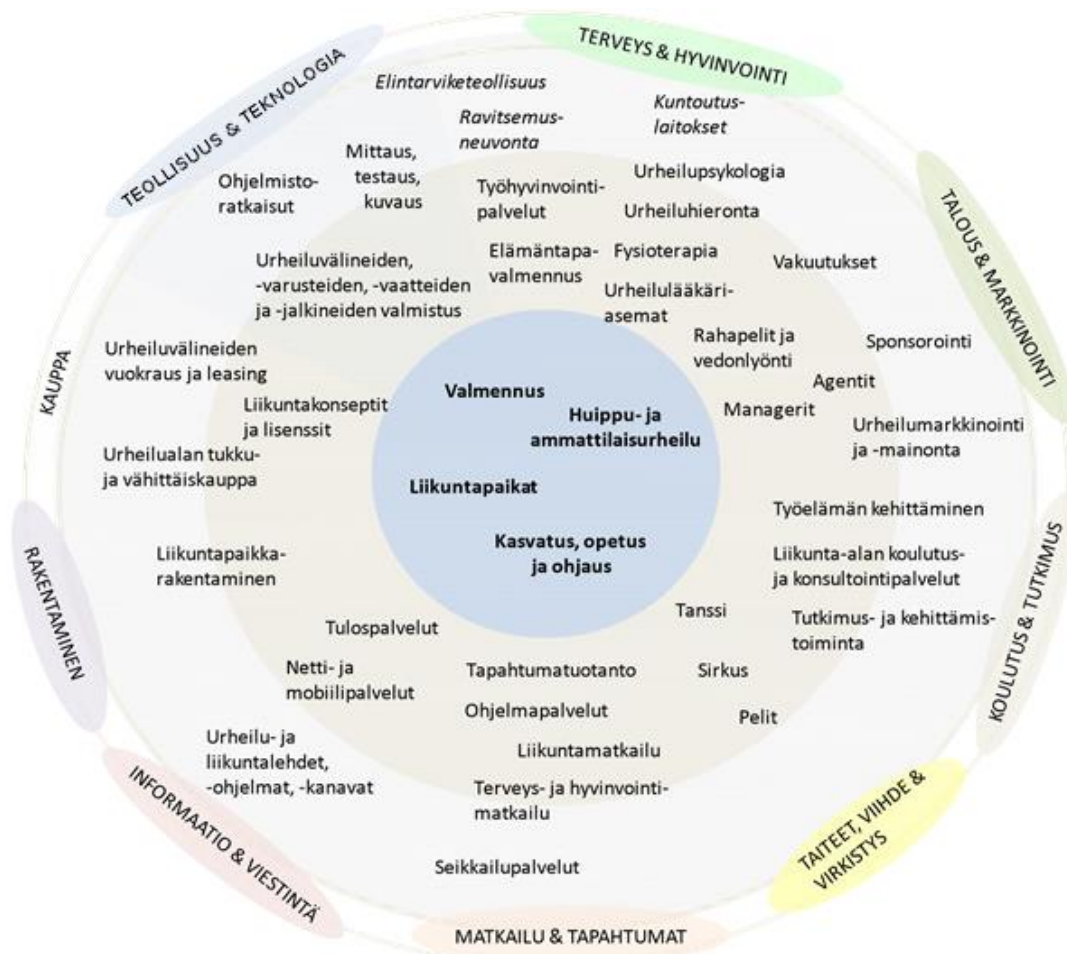
Järjestäytynyt liikunta toteutetaan edelleen pääosin liikunta- ja urheiluseuroissa. Suomessa on yhteensä arviolta 9 000 toimivaa seuraa, joista yhä useampi on keskittynyt yhteen liikuntamuotoon. Suomalaisista noin neljäsosa kuuluu urheiluseuraan. Liikuntaseuratoiminta on perinteisesti pohjautunut vapaaehtoistoiminnalle, ja liikunta ja urheilu on edelleen 2010-luvulla suosituin vapaaehtoistoiminnan alue. Pitkäaikainen sitoutuminen urheiluseuroihin on kuitenkin erityisesti viime vuosikymmenten aikana vähentynyt, ja samalla kuluttajamainen käyttäytyminen on lisääntynyt myös urheilun ja liikunnan kentällä. Muutoksen myötä vapaaehtoistoiminta seuroissa on vähentynyt ja tulee jatkossakin entisestään vähentymään. Vapaa-ajasta kilpailevat liikunnan ohella monet muut palvelut. Myös kuluttajien suhtautuminen on aiempaa kriittisempää, mikä osaltaan on vaikuttanut siihen, että monista järjestöistä on tullut liikeyritysten kaltaisia palveluorganisaatioita. Kansalaistoiminnan vähentyessä ja kilpailun kovetessa on seuroihin otettu aiempaa enemmän palkattua henkilökuntaa vapaaehtoisten rinnalle, ja suuntaus tulee todennäköisesti jatkumaan myös lähitulevaisuudessa. (Kokkonen 2013, 200, 206–207.) Tilastokeskuksen mukaan urheiluseurat ja järjestöt työllistivät vuonna 2011 suoraan noin 4 600 henkilöä. Vaikka vapaaehtoistyö onkin jonkin verran vuosien saatossa vähentynyt, toimivat useimmat seurat edelleen vapaaehtoisten varassa. Urheiluseurojen palkattoman vapaaehtoistyön laskennallinen määrä on Suomessa noin 40 000 työvuotta, ja sen arvo on yli 1,1 miljardia euroa. (Lith 2013, 2.)

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että suomalainen liikuntajärjestökenttä on toimialana hyvin moninainen ja jatkuvan muutoksen alla. Valon perustamisen sekä Valon ja Olympiakomitean operatiivisten toimintojen yhdistäminen on vienyt useita työpaikkoja liikunta-alan osaajilta. Nähtäväksi jää, millaiseksi tilanne kattojärjestössä tulevaisuudessa kehittyy. Seuratoiminnan kysyntä on sen sijaan edelleen vahvaa, ja seuroihin palkattavan henkilöstön määrä näyttäisi olevan nousussa. Yhtä lailla liikunta-alan yksityistyminen on viime aikoina lisääntynyt merkittävästi luoden näin uusia työmarkkinoita myös valmistuneille liikuntatieteilijöille.

3.3 Kasvava liikunta-alan yrittäjyys

Liikunta-alalle on noussut etenkin viimeisen vuosikymmenen aikana valtavasti uusia liikunta-alan yrityksiä ja liikuntaan kytköksissä olevaa liiketoimintaa. Siinä missä julkisen sektorin asema liikunta-alan toimijana on jossain määrin heikentynyt, on yksityisen sektorin toiminta suuressa kasvussa. Kuntien tarjotessa maksuttomia tai edullisia liikuntapalveluja kansalaisille, tarjoaa yksityinen sektori palvelujaan maksua vastaan markkinaperustein kaikille halukkaille (Ilmanen 2013). Liikunnan jalostamista osaksi yksityisiä liikuntapalvelumarkkinoita ruokkii sekä maksukykyisten asiakkaiden terveystietoisuuden kasvu että liikunnan tarjoamat mahdollisuudet elämäntavan, identiteetin ja imagon rakentajana. Samalla on korostunut kuluttajien ja asiakkuuden painottumiseen liittyvä tuotteistaminen. (Kokkonen 2013, 219.)

Liikunta-alan yrittäjyyttä voidaan kutsua myös käsitteellä liikuntaliiketoiminta, joka laajasti ymmärrettynä pitää sisällään kaiken liiketoiminnan, jonka yritystoiminnan sisällöllinen lähtökohta on liikunta ja urheilu (Kosonen 2014, 5). Kuva 3 hahmottaa liikuntaliiketoiminnan eri ulottuvuuksia, jotka sekoittuvat useisiin toimialoihin, kuten teollisuuteen ja teknologiaan, terveyteen ja hyvinvointiin sekä kulttuuriin ja viihteeseen. Kuvion ydin muodostuu liikunnalle ja urheilulle ominaisesta yrittäjyydestä. Yrittäjyys on ammattimaista urheilemista tai liikuttamista eli valmentamiseen tai ohjaamiseen liittyvää liiketoimintaa. Kuvion kehillä liikkumiskonsepti puolestaan laajenee ja väljenee pitäen sisällään moninaisen hyvinvoinnin ja elämysten maailman. (Koivisto 2010, 9.) Vaikka suomalaiset lapset liikkuvat edelleen enimmäkseen seuroissa, suuntautuu aikuisliikunta jatkuvasti enemmän kohti yksityisiä palveluja. Aikuiset liikkuvatkin vuosina 2009–2010 eniten juuri yritysten tarjoamissa palveluissa (SLU 2010). Kaupallisia liikuntapalveluja kuluttavat etenkin naiset, joita on yksityisten liikuntayritysten asiakkaista lähes 75 prosenttia (Kokkonen 2013, 218).



KUVA 3. Mitä on liikunta-alan yrittäjäys? (Koivisto 2010, 9)

Liikuntapalveluja tuottavien yritysten henkilöstö kasvoi noin 1 300 henkilöllä vuosien 2007 ja 2011 välillä, ja samanaikaisesti liikevaihto lisääntyi taantumasta huolimatta lähes 600 miljoonalla eurolla. Näyttääkin siltä, että urheilu- ja liikuntapalveluiden tuotantoon ei juurikaan ole lyhyen aikavälin suhdanteet vaikuttaneet. Tätä voidaan selittää muun muassa kansalaisten asenteissa ja vapaa-ajan kulutusrakenteessa tapahtuneilla muutoksilla ja yksityisen kulutuksen myönteisellä kehityksellä. (Lith 2013, 16.) Yksityisiä liikuntapalvelumarkkinoita ovat kasvattaneet myös työnantajien maksamat henkilöstöliikuntaedut, kuten liikuntaseteleiden myöntäminen sekä erilaisten liikunta- ja hyvinvointipäivien järjestäminen henkilöstölle. Liikunnan kulutus ei kuitenkaan jakaudu tasaisesti ympäri vuoden. Suurin kysyntä ajoittuu edelleen loppu-talveen, jolloin hiihtokeskuksia käytetään ahkerasti. (Kokkonen 2013, 218.)

Liikunta-alalla on enemmän nuoria kasvuyrityksiä kuin muilla aloilla. Kasvuyrityksellä tarkoitetaan OECD:n ja Eurostatin mukaan yrityksiä, joiden lähtötyöllisyys on vähintään kymmenen

henkeä ja seuraavana kolmena vuonna työllisyyden keskimääräinen vuosikasvu ylittää 20 prosenttia. Urheilu- ja virkistyspalveluissa kasvuyrityksiä oli Elinkeinoelämän keskusliiton teettämien laskelmien mukaan lähes prosentin enemmän kuin yritys kentässä keskimäärin. Suomalaisille kasvuyrityksille on ominaista se, että ne ovat nuoria, pieniä ja niistä 70 prosenttia on palvelualan yrityksiä. (Kosonen 2014.) Liikuntaliiketoiminnalle on lisäksi ominaista paitsi pienyritysvaltaisuus myös vähäinen verkottuminen muiden toimijoiden kanssa. Verohallinnon mukaan noin puolella yrityksistä ei ole palkattua henkilökuntaa ja lähes 30 prosenttia työllistää alle kaksi työntekijää. (Lith 2013, 19.)

Liikuntaliiketoiminnan kasvualat voidaan ryhmitellä kolmeksi alueeksi. Näitä ovat terveys ja hyvinvointi, matkailu ja tapahtumat sekä viestintä, viihde ja lifestyle (Kosonen 2014). Liikuntayritysten yhtenä selkeänä kasvusuuntana on entistä läheisempi yhteistyö hyvinvoinnin kanssa, sillä liikuntatuotteiden ja -palveluiden kehittämisessä hyvinvointi ja terveys laajentavat markkinoita (Kokkonen 2013, 218). Termeihin liikunta ja urheilu liitetään kilpailullisuuden ja vertailun kautta kielteisiä mielikuvia, mutta hyvinvoinnin positiiviset vivahteet voivat tuoda palvelujen piiriin lisää ihmisiä (Kosonen & Tiikkaja 2008). Liiketoiminnan kasvuun terveys- ja hyvinvointialalla vaikuttavat erityisesti terveystietoisuuden lisääntyminen, sosiaalisten ja henkisten tarpeiden korostuminen sekä senioriväestön lisääntyminen. Alan palveluita tarjoavat kunto- ja terveysliikuntakeskukset, hyvinvointi- ja kuntoutuskeskukset sekä urheiluopistot. Suomessa alan vahvuuksia ovat kansainvälisesti huipputasoinen liikuntatutkimus sekä muutamat kansainvälisesti menestyneet yritykset kuten Polar Electro ja Suunto, jotka auttavat nostamaan alan ja toimijoiden tunnettuutta laajemminkin. Suomalaisyritysten heikkoutena voidaan nähdä tutkimustiedon saattaminen massoja palvelemaan muotoon ja toisaalta se, etteivät suomalaiset ole perinteisesti olleet vahvoja kansainvälisten kuluttajabrändien luomisessa. (Kosonen 2014.)

Matkailu on muuttunut yhä moninaisemmaksi, mikä osaltaan on kasvattanut liikunta-alan palvelujen kysyntää. Toisaalta tämä tuo uusia mahdollisuuksia, mutta myös vaatimuksia liikunta- ja palvelujen tarjoajille. Tuotteiden ja palvelujen on oltava viimeisteltyjä ja loppuun asti mietittyjä, mutta tällaisten laadukkaiden, kokonaisvaltaisten liikuntaelämysten tarjonta ei Suomessa ole vielä kovinkaan kehittynyttä. (Kosonen & Tiikkaja 2008.) Liikuntamatkailuyritysten tuotteet voivat olla ohjelma- tai seikkailupalveluita sekä hyvinvointimatkailupalveluita ja suurten urheilutapahtumisen kaltaisia tapahtumatuotantoja. Asiakasryhmissä on kasvua erityisesti senioreissa, jotka ovat hyväkuntoisia, varakkaita ja heillä on paljon vapaa-aikaa. Suomessa mat-

kailun vahvuuksia ovat hyvät lentoyhteydet, maan turvallisuus sekä kansainvälisesti erinomaiset liikunta- ja urheilupaikat. Haasteena on puolestaan alan kova maailmanlaajuinen kilpailu ja siinä pärjääminen sekä korkea hintataso. (Kosonen 2014.)

Viestintä-, viihde- ja lifestyle -segmentin tunnusmerkkejä ovat monialaisuus, sosiaalisen median innovaatiot sekä faniyleisöihin pohjautuva liiketoiminta. Kyseisiä palveluja tarjoavat perinteisesti yritykset, joiden perustajat usein itse harrastavat niin sanottuja intohimolajeja kuten lumilautailua, parkouria tai alamäkiluistelua. Alalla tehdään elämäntavasta tai harrastuksesta liiketoimintaa. Liiketoiminta kietoutuu pääasiassa brändien, tuotemerkkien ja alan huippuosajien ympärille. Markkinat ovat kansainväliset digitaalisten sisältöjen ja sosiaalisen median kautta. Suomalaisen viestintä-, viihde- ja lifestyle -segmentin vahvuuksia ovat pitkät perinteet ja kansainvälisen tason urheilijat useissa intohimolajeissa. Heikkoutena alalla on suomalaisten ohut osaaminen aineettoman arvon suojauksessa, jolloin vaarana on se, että sisällöt voivat helposti kopioitua kilpailijoille. (Kosonen 2014.)

Kasvavalla alalla on kuitenkin myös omat ongelmansa. Lithin (2013) mukaan urheilu- ja liikuntapalvelujen kysynnän ja liikevaihdon myönteisestä kasvusta huolimatta kannattavuus on monissa liikunta-alan yrityksissä varsin alhainen. Yrityksen kasvu on tukevalla pohjalla vain, jos liiketoiminta on kannattavaa, ja pitkällä tähtäimellä myös tuottavuuden on kehityttävä (Lith 2013, 33). Keskeisenä ongelmana nähdään työntekijätasolla yritys- ja taloustaitojen puute, myynnin ja markkinoinnin osaamisen puute sekä puutteet tuotteistamisessa (Kosonen & Tiikkaja 2008). Tilastokeskuksen luokituksen mukaisella liikunta-alalla ei myöskään ole yleistä työehtosopimusta, mikä aiheuttaa kirjavaa ja toisinaan ongelmallisia työsuhteita. Alan epä-määräiset ja alipalkatut työsuhteet ovat myös tulleet julkisuuteen, mikä ei edistä alan imagoa. (Grönholm 2014.) Alan työehtojen kirjavuudesta kärsivät paitsi työntekijät, myös rehelliset yrittäjät, jotka maksavat lakisääteiset korvaukset kokonaisuudessaan. Liikunta-alalla ei myöskään ole virallista työnantajaliittoa, jolloin yrittäjä ei saa apua kuten esimerkiksi lakimiespalveluita taustalla olevalta järjestöltä. (Kosonen 2014.)

Liikunta-alan markkinoita häiritsevät kuntien ja seurojen palvelujen alihinnoittelu, joka voi johtaa siihen, että yksityisillä yrityksillä ei ole mahdollisuuksia parantaa palvelujensa laatua tai investoida liikuntatiloihin tai laitteisiin. Kilpailua voivat vääristää myös seuratoiminnan verotomuus ja avustukset. (Lith 2013, 4.) Epäterveenä kilpailuna koetaan myös se, että seurat, opilaitokset ja muut liikuntapalvelujen tarjoajat käyttävät samoja tuotenimikkeitä ja ohjaustyyliä kuin yrittäjät, mutta eivät voi taata samaa laatutasoa kuin koulutuksen saaneet yrittäjät.

Toisaalta voidaan kysyä, onko joidenkin liikunta-alan yritysten kokema kilpailu kilpailua laisinkaan, sillä palveluiden kohderyhmät ovat monesti erit. Epäterveen kilpailun kokeminen kohdistuukin nimenomaan lajeihin, joita yksityiset yritykset liikuntaseurojen ohella tarjoavat, keskeisimpinä esimerkkeinä erilaiset jooga-, jumppa- ja voimistelulajit. Kosonen ja Tiikkaja huomauttavat kuitenkin, että seuratoiminta mahdollistaa kaikkien kansalaisten liikuntaharrastuksen tulotasoon katsomatta, mistä syystä kilpailuasetelman suhteen on tuskin tarvetta ryhtyä toimenpiteisiin. (Kosonen & Tiikkaja 2008.) Aivan kaikille ei liikunnan harrastaminen seuroissa liene mahdollista, mutta joka tapauksessa seuratoiminta tarjoaa liikuntamahdollisuuksia laajemmalle joukolle kuin yksityisen sektorin palveluntarjoajat. Julkista, kolmatta ja yksityistä sektoria ei tulisikaan asettaa vastakkain, vaan pikemminkin saada ne toimimaan yhteistyössä.

Yksityisen sektorin merkitys on keskeinen myös kilpa- ja huippu-urheilun sponsorirahoin tukemisen kautta (Ilmanen 2013). Perinteisesti sponsorointi on Suomessa nähty vain urheilu- ja liikuntatoiminnan tukemisenä ja hyväntekeväisyytenä, mutta enää se ei yrityksille riitä. Urheilun sijaan yritykset haluavat nykyisin keskittyä yhteiskuntavastuullisiin kohteisiin ja tukevat mielellään esimerkiksi lapsia ja nuoria. Ongelmana on myös se, etteivät yritykset koe saaneensa riittävästi vastinetta rahoilleen tukemalla urheilua. Urheilusponsoroinnin kasvu onkin pysähtynyt viime vuosien aikana. Ratkaisuna voisi olla se, että sponsoroinnin kohteiden tulisi osata konseptoida sponsorointipaketteja, joilla yritykset voisivat erottua. (Virtanen 2014.) Koska julkisen sektorin myöntämä rahoitus urheilulle ja liikunnalle tuskin tulee tulevaisuudessa ainakaan lisääntymään, on liikunta-alalla aiempaa tärkeämpää kyetä hankkimaan rahoitusta myös yksityiseltä sektorilta. Juuri tämän kaltaisen osaamisen tarve tulleekin lähivuosina painottumaan liikunta-alan työkentässä.

Liikunnan ja urheilun yksityistyminen on todellinen ja melko väistämätönkin kehityssuunta. Alan osajia tarvitaan entistä enemmän, ja toisaalta julkisen sektorin työmarkkinoiden merkityksen kenties pienentyessä saattaa tulevaisuudessa moni liikunta-alan ammattilainen löytää työllistämästä itse itsensä oman yrityksen muodossa. Kysymys kuuluu, minkälaiset valmiudet maisterin tutkinto liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta antaa yksityisen sektorin edellyttämille taidoille. Sama kysymys herää toki niin julkisen kuin kolmannenkin sektorin osalta.

3.4 Palkkaus liikunta-alalla

Valtion ja kuntien työtehtävissä sovelletaan palkkaukseen ja muihin etuihin liittyviä työehtosopimuksia, joiden vähimmäisehtoja ei saa alittaa. Valtion palkkausjärjestelmissä kuukausipalkkaus määräytyy pääasiassa tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen mukaan. Järjestelmät ovat yleisimmin virastokohtaisia ja ne perustuvat sopimuslakohtaisiin virka- ja työehtosopimuksiin. Kunta-alan palkkausjärjestelmän taustalla on puolestaan Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES, jonka mukaista palkkausta määriteltäessä otetaan huomioon tehtävät ja niiden vaativuus, ammatin hallinta ja työssä suoriutuminen, palvelusaika sekä tuloksellinen toiminta. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto.) Oheiseen taulukkoon (taulukko 1) on kerätty esimerkkejä kunnissa liikuntatehtävissä työskentelevien henkilöiden keskimääräisistä palkoista. Tehtäväkohtainen palkka tarkoittaa palkkaa ilman mitään lisä, ja se määräytyy työn vaativuuden perusteella. Kokonaisansio tarkoittaa kuukaudessa maksettua säännöllisen työajan ansiota sekä mahdollisia työaikakorvauksia ja muita palkkioita lisä- ja ylityöajalta. (Kuntatyönantajat s.a.)

TAULUKKO 1. Keskimääräisiä palkkoja (€/kk) liikunta-alan kuntasektorilla toimivilla. (Kuntatyönantajat s.a.)

Ammattinimike	Tehtäväkohtainen palkka	Kokonaisansio
Liikuntatoimenjohtaja	3 272	3 698
Liikuntapäällikkö	3 180	3 560
Liikuntapalvelupäällikkö	3 142	3 560
Liikuntasuunnittelija	2 531	2 847
Liikuntasihtööri	2 362	2 656

Koska liikunta-alalla ei ole yleistä työehtosopimusta, voi yksityisen sektorin puolella palkkaus olla hyvinkin kirjavaa. Erityisesti uran alkuvaiheessa saattaa oman osaamisen siirtäminen palkkatoiveeseen olla haastavaa. Akavan Erityisalat AE ry ja Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry ovat kuitenkin antaneet vähimmäispalkkasuosituksen yksityisellä sektorilla, eli järjestöissä, yhdistyksissä ja yksityisissä yrityksissä toimiville liikuntatieteilijöille. Suositukset koskevat liikunnan yhteiskuntatieteistä ja liikuntabiologian koulutuksesta valmistuneita maistereita, jotka työskentelevät esimerkiksi liikunta-alan hallinto-, tutkimus-, kehittämis- ja johtotehtävissä. Palkkaus perustuu työn vaativuuteen, joka on jaoteltu kolmeen ryhmään: asiantuntijatehtävät, erityisasiantuntijatehtävät sekä johtotason tehtävät. Asiantuntijatehtävät pitävät sisällään liikunnan yhteiskuntatieteiden tai liikuntabiologian perusosaamisalueen tehtäviä kuten liikunta- ja vapaa-aikatoimialan suunnittelu- ja johtotehtäviä. Päätöksenteko perustuu annettuihin yleisohjeisiin. Erityisasiantuntijatehtävät puolestaan edellyttävät tiettyjen perusosaamisalueiden hallitsemista sekä oman tehtäväalueen koordinointi- ja johtotehtäviä. Päätökset tehdään itsenäisesti tavoitteisiin tai suunnitelmiin perustuen. Johtotason tehtävät sisältävät johtovastuuta esimerkiksi taloudesta, hallinnosta ja henkilöstöstä. Tehtävään sisältyvät päätökset tehdään itsenäisesti toiminnan suunnitteluun ja johtamiseen perustuen. Palkkaus perustuu kuukausipalkkaan ja 37,5 tunnin viikkotyöaikaan. Taulukossa 2 näkyvät vähimmäispalkkasuositukset pääkaupunkiseudun ja muun Suomen osalta. (Luomanmäki ym. 2014.)

TAULUKKO 2. Vähimmäispalkkasuositukset (€/kk) liikunnan yksityisellä sektorilla. (Luomanmäki ym. 2014.)

Työn vaativuus	Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)	Muu Suomi
Asiantuntijatehtävät	3 280 – 4 010	2 705 – 3 281
Erityisasiantuntijatehtävät	3 784 – 4 836	2 822 – 3 904
Johtotason tehtävät	4 978 – 6 032	4 104 – 4 889

4 LIIKUNNAN YHTEISKUNTATIETEIDEN KOULUTUS

Liikuntatieteellinen koulutus alkoi Jyväskylässä syksyllä 1963 silloisen Kasvatusopillisen korkeakoulun liikuntakasvatuksen opintosuuntana. Korkeakoulun muututtua yliopistoksi itsenäistyi opintosuunta liikuntatieteelliseksi tiedekunnaksi vuonna 1968. Tiedekunnan nimi muutettiin syksyllä 1998 liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnaksi, mutta syksystä 2012 lähtien nimenä on ollut jälleen liikuntatieteellinen tiedekunta. Tiedekunnan sisällä toimivat terveystieteiden laitos, liikuntabiologian laitos sekä liikuntakasvatuksen laitos, jossa myös liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutus järjestetään. (Liikuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 2014–2017.)

Liikuntahallinto on kansainvälisesti tarkasteltuna nuori, mutta nopeasti kasvava tieteenala. Suomessa alan tieteellinen koulutus on keskitetty Jyväskylän yliopiston liikuntatieteelliseen tiedekuntaan. Liikuntasuunnittelun laitos perustettiin syksyllä 1971 ja nimi säilyi aina vuoden 1986 lopulle, jolloin nimeksi muutettiin Liikunnan sosiaalitieteiden laitos. Liikuntahallinnon koulutus vakiinnutettiin laitokselle tutkinnon uudistuksen jälkeen vuonna 1978, jolloin ensimmäiset liikuntahallinnon suuntautumisvaihtoehdon opiskelijat aloittivat. Koulutuksen alkutaipaleella elettiin aikaa, jolloin rakennettiin ponnekkaasti hyvinvointivaltiota ja laajaa julkista sektoria, mikä näkyi myös liikuntahallinnon koulutuksessa. Koulutuksen tavoitteena oli kouluttaa ennen kaikkea liikuntatoimenjohtajia kuntiin ja kaupunkeihin. Taloussuhdanteiden heilahtelujen myötä on julkisen sektorin asema kuitenkin vähentynyt ja katseet on entistä enemmän käännetty niin markkinoihin perustuvan yritystoiminnan kuin kolmannen sektorinkin suuntaan. Muuttuva liikuntakenttä on luonut omat haasteensa myös liikuntahallinnon koulutuksen kehittämislle. (Koski 1999, 177–178.)

4.1 Koulutuksen rakenne 2010-luvulla

Liikunnan yhteiskuntatieteiden oppiaineita ovat liikuntasosiologia sekä liikuntasuunnittelu ja -hallinto. Koulutuksen tavoitteena on kouluttaa akateemisia ammattilaisia ja asiantuntijoita liikunta- ja vapaa-aikatoiminnan uusiutuville aloille. Liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutus koostuu liikuntatieteiden kandidaatin ja liikuntatieteiden maisterin tutkinnoista. Liikuntatieteiden kandidaatin tutkinto on laajuudeltaan 180 opintopistettä, maisterin tutkinto vastaavasti 120 opintopistettä. Kandidaatin tutkintoon kuuluvat liikunnan yhteiskuntatieteiden osalta 25 opintopisteen laajuiset perusopinnot sekä 50 opintopisteen laajuiset aineopinnot. Maisterivaiheen

syventävät opinnot ovat laajuudeltaan noin 80 opintopistettä. Opetusohjelma vuosille 2014–2017 löytyy liitteestä 3. Opintojen painopistealueita ovat liikuntasosiologian oppiaineen osalta liikunnan ja urheilun kansalaistoiminta, urheilun laji- ja yhteisökulttuurit, urheiluetiikka ja -historia, urheilumedia, liikunnan tasa-arvo, liikuntamatkailu sekä liikunnan ympäristökysymykset. Liikuntasuunnittelun keskeisiä painopistealueita ovat puolestaan liikuntasuunnittelu ja -hallinto, liikuntapolitiikka, liikuntajohtaminen ja liikunnan talous. (Liikuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 2014–2017.) Pääaineopintojen lisäksi tutkintoihin kuuluu kieli- ja viestintäopintoja, tiedekunnan yhteisiä opintoja sekä sivuaineopintoja. Sivuaineiden vähimmäismäärä on joko kolme 25 opintopisteen laajuista perusopintokokonaisuutta tai yksi perus- ja yksi 35 opintopisteen laajuinen aineopintokokonaisuus. Sivuaineiden avulla opiskelijan on mahdollista syventyä tiettyihin itseä kiinnostaviin teemoihin ja tätä kautta pystyä myös erottumaan omalla tutkinnollaan muista alan opiskelijoista. Koska liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkinnot sisältävät melko runsaasti sivuaineopintoja, lienee niillä oma merkityksensä myös työllistymisen näkökulmasta.

Liikuntahallinnon opiskeluala on pitkin historiaansa ollut erittäin suosittu koulutusala. Vuonna 2013 hakijoita oli yhteensä 616 ja vuonna 2014 yhteensä 615 (Jyväskylän yliopisto s.a.). Hakijamäärät ovat 2010-luvulla olleet pääasiassa kasvussa. Kevään 2015 yhteishaussa hakijoita oli 360. Luku ei kuitenkaan ole täysin vertailukelpoinen yhteishakujärjestelmän muutosten myötä. Ensimmäisenä hakukohteena koulutukseen haki 127 henkilöä. Aloituspaiikat ovat vuosien varrella hieman vaihdelleet kymmenestä paikasta nykyiseen 14 paikkaan, ja sisäänpääsyprosentit ovat viime vuosina olleet noin 2–3 prosentin luokkaa. Tilastoista ei kuitenkaan selviä se, kuinka moni hakijoista on pyrkinyt koulutukseen tosissaan tai valmistautunut pääsykokeisiin, mutta koulutuksen suosio ei silti liene epäselvyyttä.

4.2 Aiemmat tutkimukset liikuntahallinnon koulutuksesta valmistuneiden sijoittumisesta työelämään

Koulutuksesta valmistuneiden sijoittumista työelämään on aiemmin tutkittu muutamaan otteeseen. Vastaavanlaisia pro gradu -tutkielmia on Jyväskylän yliopiston liikuntahallinnon koulutuksesta valmistuneiden työllisyydestä tehty kaksi. Näitä tutkielmia käytetään myöhemmin vertailupohjana tarkasteltaessa alalta valmistuneiden maistereiden työelämään sijoittumisessa parin vuosikymmenen aikana tapahtuneita muutoksia. Ensimmäinen on Riikka Lahden (1997)

tutkimus, jonka kohdejoukkona olivat kaikki vuosien 1979–1994 aikana valmistuneet liikunta-hallintolaiset. Kymmenen vuotta myöhemmin aihetta tutki Kari Niemelä (2006), jonka tutki-mukseen valikoituivat kaikki vuoteen 2004 mennessä valmistuneet.

4.2.1 Vuosina 1979–1994 valmistuneet

Riikka Lahden (1997) pro gradu -tutkielma ”Missä olet hallintolainen?” suoritettiin kokonais-tutkimuksena, jossa tutkimuskohteena olivat kaikki vuoteen 1994 mennessä valmistuneet lii-kuntatieteiden kandidaatit. Tutkimuksen toteuttamiseen käytettiin kyselylomaketta, johon vas-tasi 60 henkilöä. Tutkimuksen pääongelmat olivat, miten valmistuneet ovat sijoittuneet työ-markkinoille sekä millaiseksi valmistuneiden työura on muodostunut. Tarkemmin selvitettiin muun muassa sitä, missä valmistuneet ovat töissä ja ovatko he työhönsä tyytyväisiä sekä mon-tako työsuhdetta valmistuneilla on ollut ja minkälaisia kokemuksia heillä on työnhausta. (Lahti 1997, 34–35.)

Kyselyajankohtana 88,3 % oli työelämässä. Työelämän ulkopuolella olijat olivat opiskelijoita (n=3), työttömiä (n=2) tai vanhempainvapaalla (n=2). Vastaajista liikuntahallinnon tehtävissä toimi 69,1 %, muissa liikunta-alan tehtävissä, kuten liikunnan opettajana, toimi viidennes ja täysin muulla alalla 10,9 %. Vastaajista 63,0 % oli kyselyajankohtana julkisen sektorin palve-luksessa, ja suurin työllistäjä oli kuntasektori. Yliopistoissa työskenteli 11,1 % vastaajista ja yksityisen sektorin puolella, pääasiassa yhdistyksissä ja järjestöissä 18,5 %. Alueellisesti vas-tanneet olivat sijoittuneet korostuneesti Uudenmaan ja Keski-Suomen alueille. (Lahti 1997, 37–42.)

Valtaosa vastanneista ilmoitti työnsä sisältävän paljon toteuttamistehtäviä, erityisasiantunte-musta vaativia tehtäviä sekä suunnittelu-, kehittämis- tai selvitystehtäviä. Liikuntahallinnon tehtävissä työskennelleet kokivat tiedon urheilun ja liikunnan yhteiskunnallisesta merkityksestä erittäin tärkeäksi. Muita tärkeitä työssä tarvittavia taitoja olivat muun muassa taito laatia toi-mintasuunnitelmia ja tieto ihmisten liikuntatarpeista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Myös kir-jallinen ja suullinen esitystaito koettiin tärkeiksi. Liikuntahallinnon koulutus nähtiin niin ikään merkityksellisenä liikunta-alan työtehtävissä toimijoiden piirissä. (Lahti 1997, 47–51.)

Vastanneiden työtilanne oli jo valmistumishetkellä hyvä, ja vain muutama ilmoitti olleensa val-mistumisensa jälkeen työttömänä. Työpaikan saamisessa ei muutenkaan ollut juuri ongelmia, ja vain kolmannes ilmoitti olleensa työuransa aikana työttömänä. Vastaajat olivat myös saaneet

keskimäärin noin joka toisen hakemansa työpaikan. Valtaosa työpaikoista oli löytynyt lehti-ilmoituksella tai tiedustelemalla suoraan työnantajalta. Selvitettäessä tyytyväisyyttä työhön, olivat vastaajat tyytyväisimpiä työnsä itsenäisyyteen, haasteellisuuteen ja yhteistyömahdollisuuksiin. Vastaavasti tyytymättömyyttä herättivät erityisesti palkkaus ja heikot etenemismahdollisuudet. (Lahti 1997, 52–57.)

4.2.2 Vuoden 2004 loppuun mennessä valmistuneet

Kari Niemelä (2006) tutki pro gradu -tutkielmassaan ”Liikuntahallintolaisten muuttuvat pelikentät” vuoden 2004 loppuun mennessä valmistuneiden, vähintään alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden liikuntahallintolaisten sijoittumista työelämään. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, johon vastasi 149 valmistunutta. Tutkimuksen tarkoituksena oli muun muassa selvittää, missä valmistuneet ovat töissä, mitä tietoja ja taitoja he työssään tarvitsevat ja minkälaisia asioita koulutuksessa tulisi vastaajien mielestä painottaa. (Niemelä 2006, 53–54.)

Vastaushetkellä 87,2 % vastanneista ilmoitti olevansa työelämässä. Työelämän ulkopuolella olijat olivat työttömiä (n=4), vanhempainvapaalla (n=8) ja opiskelijoita (n=2). Maantieteellisesti suurimpia työllistäviä alueita olivat Uusimaa (47,0 %) ja Keski-Suomi (22,0 %). Vastaushetkellä yli puolet vastanneista oli julkisen sektorin palveluksessa. Sekä yksityisen että kolmannen sektorin alueella työllistyi noin viidennes vastanneista. Suoranaisesti liikunta-alalla työskenteli 74,8 % vastanneista ja muulla kuin liikunta-alalla 15,6 % vastanneista. Noin joka kymmenennen vastaajan toimiala jäi epäselväksi. Yleisin palkkaluokka oli 2 501–2 850 euroa kuukaudessa ansaitsevat. (Niemelä 2006, 59–67.)

Selvitettäessä työssä tarvittavia tietoja ja taitoja, nousivat keskeisimmiksi taidoiksi viestintä- ja tiedonvälitystaidot, yleinen yhteiskunnallinen tietous sekä hallinnon ja suunnittelun tiedot ja taidot. Tyytyväisimpiä työssään vastaajat olivat työn itsenäisyyteen, henkilökohtaista asiantuntemusta vaativien tehtävien osuuteen työtehtävissä sekä tehtävien haasteellisuuteen. Tyytymättömiä oltiin puolestaan palkkaukseen sekä urakehitykseen. Valmistumishetkellä yli puolet vastanneista oli jo töissä, ja noin kolmannes oli saanut töitä heti valmistuttuaan. Työharjoittelupaikan merkitys ensimmäisenä työpaikkana oli merkittävä, kun yli kymmenes vastaajista oli työllistynyt harjoittelupaikkaan. Vastaajien mielestä merkittävin tekijä työpaikan saamisessa

oli työkokemus ja toiseksi merkittävin seikka oli persoonallisuus. Myös henkilökohtaiset suhteet työnantajaan sekä liikuntahallinnon koulutus koettiin tärkeiksi työllistymiseen vaikuttaviksi tekijöiksi. (Niemelä 2006, 69–77.)

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimustehtävänä on tarkastella liikunnan yhteiskuntatieteitä (aiemmin liikuntasuunnittelua ja -hallintoa tai liikuntasosiologiaa) pääaineenaan opiskelleiden maistereiden sijoittumista työelämään. Tutkimuksen kohdejoukkona ovat 2000-luvulla valmistuneet alan maisterit. Valmistuneilta selvitettiin, minkälaisiin työtehtäviin he ovat sijoittuneet ja kuinka liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutus on palvellut työelämän vaatimuksia.

Tutkimuskysymykset voidaan jakaa seuraavasti:

- 1) *Miten liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksesta 2000-luvulla valmistuneet maisterit ovat sijoittuneet työelämään?*
- 2) *Miten liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutus vastaa työelämän vaatimuksia ja minkälaiset edellytykset koulutus on luonut liikunta-alan asiantuntijuudelle?*

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen haetaan vastausta selvittämällä muun muassa, millä sektorilla valmistuneet ovat vastaamishetkellä töissä, ovatko valmistuneet vakituisissa vai määräaikaisissa työsuhteissa ja minkälaisia tehtäväkokonaisuuksia heidän työhönsä sisältyy. Lisäksi selvitetään koko valmistumisen jälkeisen työuran osalta esimerkiksi, mitä kautta työpaikat ovat löytyneet ja mitkä asiat on koettu merkityksellisiksi työpaikan saamisen kannalta. Toista tutkimuskysymystä lähdetään selvittämään tutkimalla muun muassa sitä, mikä merkitys liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkinnolla koetaan työllistymisessä olevan ja minkälaiset opintokokonaisuudet koetaan erityisen tärkeiksi. Lisäksi selvitetään, miten koulutusta olisi valmistuneiden näkökulmasta syytä kehittää, jotta se vastaisi paremmin työelämän vaatimuksia. Tutkimuksen tuloksia peilataan myös koulutukseen ja työllistymiseen pohjautuvaan aiempaan kirjallisuuteen.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat vuoden 2000 alusta vuoden 2014 lokakuuhun mennessä valmistuneet maisterit. Tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselylomake löytyy liitteestä 2. Kyselylomakkeeseen päädyttiin, koska se oli tutkimuskysymyksiin nähden tarkoituksenmukaisin menetelmä. Kyselymenetelmien vahva puoli on erityisesti niiden tehokkuus ja taloudellisuus silloin, kun kerätään tietoa suurten ihmismäärien toiminnasta, asenteista ja mielipiteistä (Alkula ym. 1999, 119).

Valmistuneita oli tuona ajanjaksona yhteensä 192, joista osa oli ulkomaalaisia kansainvälisen maisteriohjelman suorittaneita. Linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen lähetettiin marras-jou-

lukuussa 2014 sähköpostitse kaikille, joiden sähköpostitiedot löytyivät Liikuntatieteellisen tiedekunnan valmistuneista ylläpidettävästä rekisteristä. Osalle valmistuneista kysely lähetettiin Facebookin kautta. Kaikkiaan kysely tavoitti yhteensä 105 valmistunutta, ja siihen osallistui yhteensä 87 vastaajaa vastausprosentin ollessa näin 82,9. Palautuneet kyselylomakkeet olivat pääosin täytetty huolellisesti, joskin seitsemän vastaajaa oli jättänyt kyselyn kesken ja osa oli jättänyt avoimiin kysymyksiin vastaamatta. Vastausprosenttia voidaan pitää varsin hyvänä, sillä tyypilliset kyselytutkimuksen vastausprosentit ovat nykyisin alle 50 prosentin suuruisia (ks. Vehkalahti 2008, 44). Tuloksia tarkasteltaessa on silti hyvä pitää mielessä, että johonkin määrättyyn ryhmään kuuluvat, kuten työttömät, ovat saattaneet muita todennäköisemmin jättää kyselyyn vastaamatta.

Tutkimusta voidaan pitää kokonaistutkimuksena sen kattaessa näin suuren osan koko perusjoukosta, eli vuosien 2000–2014 aikana valmistuneista suomalaisista alan maistereista. Analyysin avulla pyritään ennen kaikkea kuvailemaan ilmiötä, eli liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksesta valmistuneiden sijoittumista työelämään. Analyysi pohjautuu kuvailun lisäksi vertailuun ja tulkintaan erityisesti prosentiosuuksien, frekvenssien ja ristiintaulukointien avulla. Aineiston vastaavuutta perusjoukkoon on tarkasteltu Khii-toiseen yhteensopivuustestin avulla. Palkkausta koskevat testaukset on puolestaan tehty Kruskal-Wallisin epäparametrisille muuttujille tarkoitetulla varianssianalyysillä. Tulosten analysoinnissa on käytetty apuna SPSS Statistics 22.0 -ohjelmaa. Tilastollisessa testauksessa on huomioitu testien oletukset ja tilastollisen merkitsevyyden rajana on pidetty 0,05:n merkitsevyytaso. On kuitenkin syytä huomata, että koska kyseessä on kokonaistutkimus, ovat myös havaitut erot todellisia, vaikkei tilastollisen merkitsevyyden taso ylittyisikään. Testausta on silti mielekästä käyttää erojen suurusluokan arvioimiseen ja todentamaan, etteivät erot ole syntyneet sattumalta.

Määrällisen analyysin lisäksi käytetään avointen kysymysten tulkitsemisessa laadullisen analyysin menetelmänä sisällönanalyysia. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan sisällönanalyysi on menettelytapa, jolla erilaisia dokumentteja voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti. Tällä analyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty aineistolähtöistä eli induktiivista aineiston analyysia. Prosessi on sisältänyt kolme vaihetta, jotka ovat aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely sekä kokoavien käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103, 108.)

Aiempaan tutkimukseen ja kirjallisuuteen pohjautuen tutkimukselle voidaan asettaa muutamia hypoteeseja. Yleinen työllisyystilanteen heikkeneminen antaa olettaa, että työelämän ulkopuolella on enemmän liikunnan yhteiskuntatieteistä valmistuneita kuin parin viime vuosikymmenen aikana. Lisäksi etukäteisoletuksena on se, että työpaikat ovat siirtyneet aiempaa enemmän yksityiselle ja kolmannelle sektorille julkisen sektorin leikkausten myötä. Liikunta-alalla viime vuosien aikana tapahtuneiden rakennemuutosten vuoksi voidaan niin ikään olettaa, että muulla kuin liikunta-alalla työskentelevien osuus on aiempiin tutkimustuloksiin verrattuna lisääntynyt.

6 TULOKSET

6.1 Taustatiedot

Kaikista vastanneista (n=87) naisia oli 71,3 % ja miehiä 28,7 %. Vastanneet olivat syntyneet vuosina 1965–1989, ja vastanneiden keski-ikä oli tutkimusajankohtana 34,5 vuotta. Opinnot oli puolestaan aloitettu vuosien 1977–2011 välisenä aikana, ja valmistumisajankohta oli tutkimuksen kohdejoukon rajauksen myötä vuosien 2000 ja 2014 välillä. Taulukot kyselyyn vastanneiden sukupuolta ja valmistumisvuotta koskevista jakaumista löytyvät liitteestä 1. Vastanneista 59,8 % oli valmistunut 2000-luvun puolella, ja loput 40,2 % olivat saaneet opintonsa päätökseen 2010-luvun aikana. Otos mukaillee perusjoukkoa sukupuolijakauman suhteen (p=0,22). Sen sijaan valmistumisvuosikymmenen osalta 2010-luvulla valmistuneiden osuus vastanneista on korostunut suhteessa kaikkiin valmistuneisiin (p=0,009).

Kyselyssä selvitettiin, mitä sivuainekokonaisuuksia (perus- ja aineopinnot) vastanneet olivat suorittaneet. Eri sivuaineita mainittiin yhteensä 54. Eniten mainintoja saivat kauppatieteiden sivuainekokonaisuudet, joiden osuus valituista sivuaineista oli 32,1 % (n=54). Tyypillisiä sivuaineita olivat markkinointi ja liiketoimintaosaamisen perusteet -opintokokonaisuus joko suomen tai englannin kielellä suoritettuna. Muiden tiedekuntien opinnoista suosituimpia sivuaineita olivat kasvatustieteet, jossa opintokokonaisuuden oli suorittanut 11,5 % vastanneista (n=10) sekä yhteiskuntapolitiikka, jota oli opiskellut 8,0 % (n=7) vastanneista. Seuraaviksi yleisimmät sivuaineet olivat journalistiikka, liikuntapedagogiikka sekä yhteiskuntatieteet. Sivuaineiden suhteen tutkinnoissa näyttäisi siis olevan suurta vaihtelua, ja monille vastauksissa mainituille sivuaineille oli löytynyt vain yksittäisiä opiskelijoita. Lisäksi vielä 2000-luvun alkupuolella oli mahdollista rakentaa tutkintonsa niin, ettei liikuntasuunnittelun ja -hallinnon sekä liikuntasosiologian lisäksi ollut pakko suorittaa muita sivuaineita, mihin vaihtoehtoon oli muutama vastanneista päätenyt.

Kysyttäessä mitä muita korkeakoulututkintoja vastanneet olivat suorittaneet, ilmoitti 25,3 % (n=24) suorittaneensa jonkin toisen korkeakoulututkinnon. Tohtorin tutkinnon oli suorittanut kaksi vastaajaa ja maisterin tutkinnon kahdeksan vastaajaa. Tohtorin tutkinnot oli suoritettu liikuntatieteistä, ja muut maisterin tutkinnot kauppatieteistä (n=5), kasvatustieteistä (n=2) ja valtiotieteistä (n=1). Kandidaatin tasoisen tutkinnon oli puolestaan suorittanut kahdeksan ja ammattikorkeakoulututkinnon kuusi vastaajaa.

Kyselyhetkellä työelämässä oli 86,2 % (n=75) vastanneista. Työelämässä oleviksi käsitettiin tässä työ- ja virkasuhteessa olevat sekä yrittäjät. Työelämän ulkopuolella olleet olivat opiskelijoita (n=3), työttömiä (n=3), vanhempainvapaalla olevia (n=2) ja virkavapaalla olevia (n=1). Työsuhteessa oli 65,5 % (n=55) ja virkasuhteessa 14,3 % (n=12) vastanneista. Yrittäjinä toimi 5,7 % (n=5) vastanneista. Kyselyajankohtana valmistuneet olivat olleet työelämässä muutamasta kuukaudesta lähes 15 vuoteen. Valmistuneet olivat ehtineet olla työelämässä keskimäärin 7,3 vuotta.

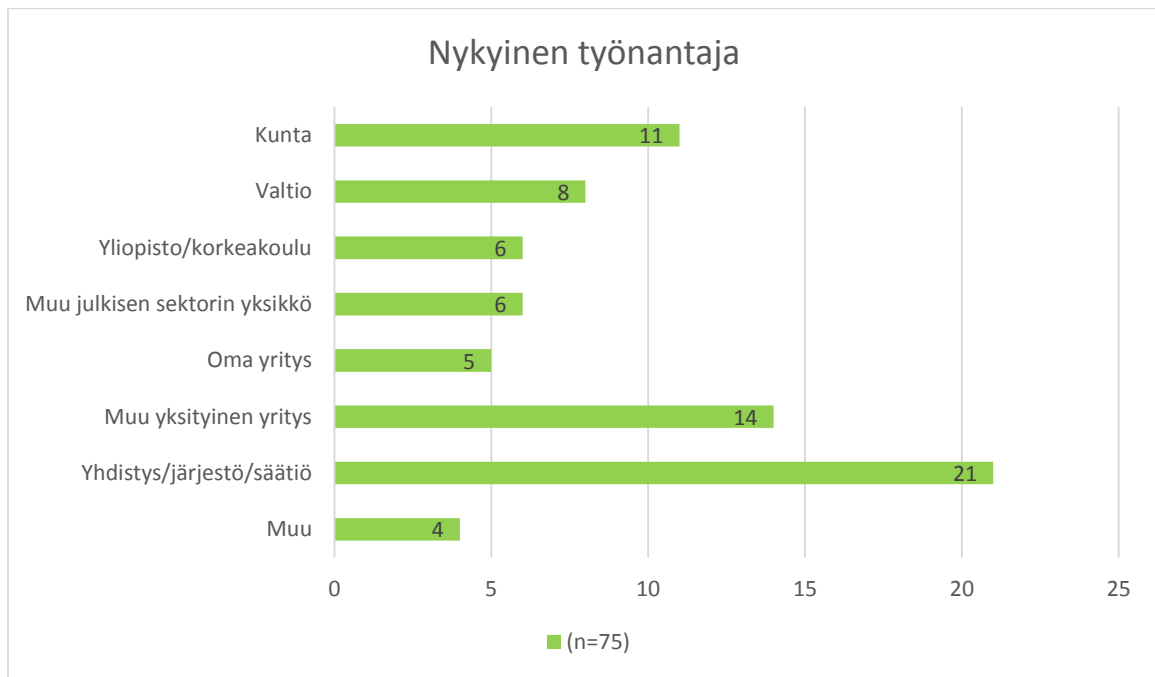
6.2 Nykyinen työsuhde

Tässä luvussa tarkastellaan valmistuneiden työtilannetta kyselyajankohtana. Osioon ovat vastanneet työ- ja virkasuhteessa olevat ja yrittäjät sekä yksi virkavapaalla ja kaksi tilapäisesti vanhempainvapaalla, vakituudessa työsuhteessa olevaa henkilöä (n=81).

6.2.1 Työsuhteen toimiala

Vastanneista 70,4 % (n=57) ilmoitti työskentelevänsä liikunta-alan työtehtävissä. Vastaavasti 29,6 % (n=24) kertoi työskentelevänsä jollakin muulla alalla. Mainitut muut alat olivat hyvin moninaisia, ja vastaajat ilmoittivat toimivansa muun muassa viestinnän, nuorisoalan, tapahtumatuotannon ja kaupallisen alan kentällä. Suurin osa muulla alalla työskentelevistä kuitenkin koki liikuntatieteiden koulutuksesta olevan hyötyä nykyisessä työssään.

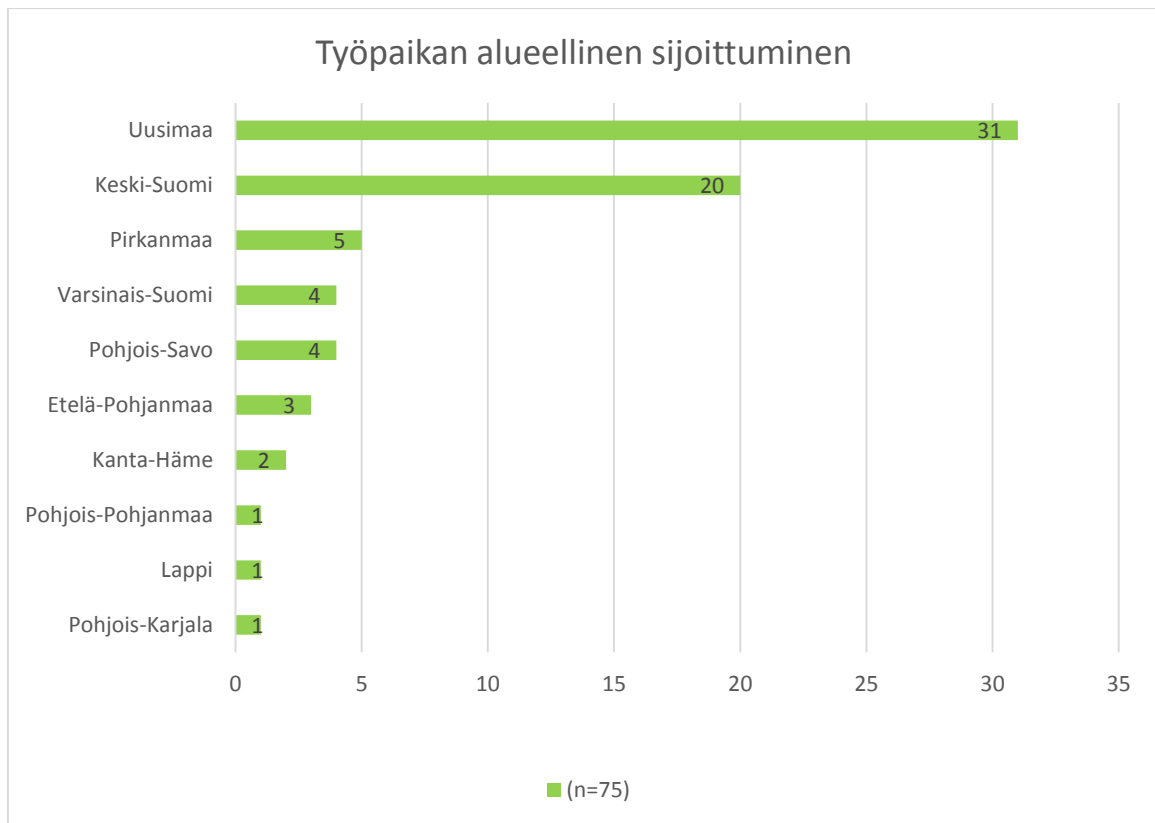
Vastaajista 43,8 % (n=31) kertoi työskentelevänsä julkisella sektorilla. Julkisen sektorin puolella työnantajiksi luettiin kunta/kuntayhtymä, valtio, yliopisto/korkeakoulu sekä jokin muu julkisen sektorin yksikkö. Kolmannen sektorin työnantajien eli yhdistysten, järjestöjen ja säätiöiden palveluksessa työskenteli vastanneista 29,4 % (n=21). Yksityisellä sektorilla, joko omassa yrityksessä tai jossain muussa yksityisessä yrityksessä, työskenteli vastanneista puolestaan 26,8 % (n=19). Kuvassa 4 työnantajatahot ovat esitettynä tarkemmin.



KUVA 4. Valmistuneiden työnantajatahot.

6.2.2 Työpaikan alueellinen sijoittuminen ja työsuhteen vakituisuus

Valmistuneilta selvitettiin työpaikan sijaintipaikkakuntaa vastaamishetkellä. Maakunnittain tarkasteltuna Uusimaa ja Keski-Suomi olivat vahvimmin edustettuna. Pääkaupunkiseudulta, johon luetaan Helsinki, Espoo ja Vantaa, on nykyisen työpaikkansa löytänyt 41,1 % (n=31) vastanneista. Keski-Suomen alueella työskentelee puolestaan 26,0 % (n=20) vastanneista. Pirkanmaalla vastanneista työskentelee 6,7 % (n=5) ja Varsinais-Suomessa ja Pohjois-Savossa kussakin 5,3 % (n=4). Tarkempi kuvaus työpaikkojen alueellisesta sijoittumisesta löytyy kuvasta 5. Näiden lisäksi kolme vastaajaa ilmoitti asuvansa ulkomailla.



KUVA 5. Työpaikan alueellinen sijoittuminen maakunnittain.

Tarkasteltaessa työpaikan sijaintikaupunkia nousi kaksi kaupunkia selvästi yleisimmiksi. Helsingistä työpaikkansa on löytänyt 33,3 % (n=25) vastanneista ja Jyväskylästä puolestaan 25,3 % (n=19) vastaajaa. Seuraaviksi eniten mainintoja saivat Tampere (n=4), Kuopio (n=4), Turku (n=3) ja Vantaa (n=3). Vastanneista 68,0 % (n=51) ilmoitti toimivansa vakituudessa työsuhhteessa ja 5,3 % (n=4) virkasuhteessa. Määräaikaisena työskenteli puolestaan 22,6 % (n=17) vastanneista.

6.2.3 Ammattinimikkeet

Kyselyssä selvitettiin valmistuneiden ammattinimikkeitä, joiden avulla voitaisiin saada jonkinlaista kuvaa työtehtävien sisällöstä. Ammattinimikkeet on seuraavassa jaoteltu työnantajatahon mukaan.

Julkinen sektori

- **Kunta/kuntayhtymä:** hyvinvoinnin edistämisen johtaja, liikunnan ja terveystieteiden lehtori, liikuntasuunnittelija, projektikoordinaattori, suunnittelija, suunnittelupäällikkö, terveystieteiden koordinaattori, vapaa-aikapäällikkö, vapaa-aikatoimenjohtaja.
- **Valtio:** erikoissuunnittelija (2), kulttuuriasiainneuvos, nuorisotoimen ylitarkastaja, ohjaaja, projektipäällikkö, suunnittelija, ulkoasiainsihteri.
- **Yliopisto/korkeakoulu:** amanuessi (2), liikuntapäällikkö, liikuntasuunnittelija, tohtorikoulutettava, tutkijatohtori.
- **Muu julkisen sektorin yksikkö:** tutkija (2), Events and Meetings Executive, koulutus-päällikkö, ohjelmakoordinaattori, projektityöntekijä, toimittaja.

Kolmas sektori

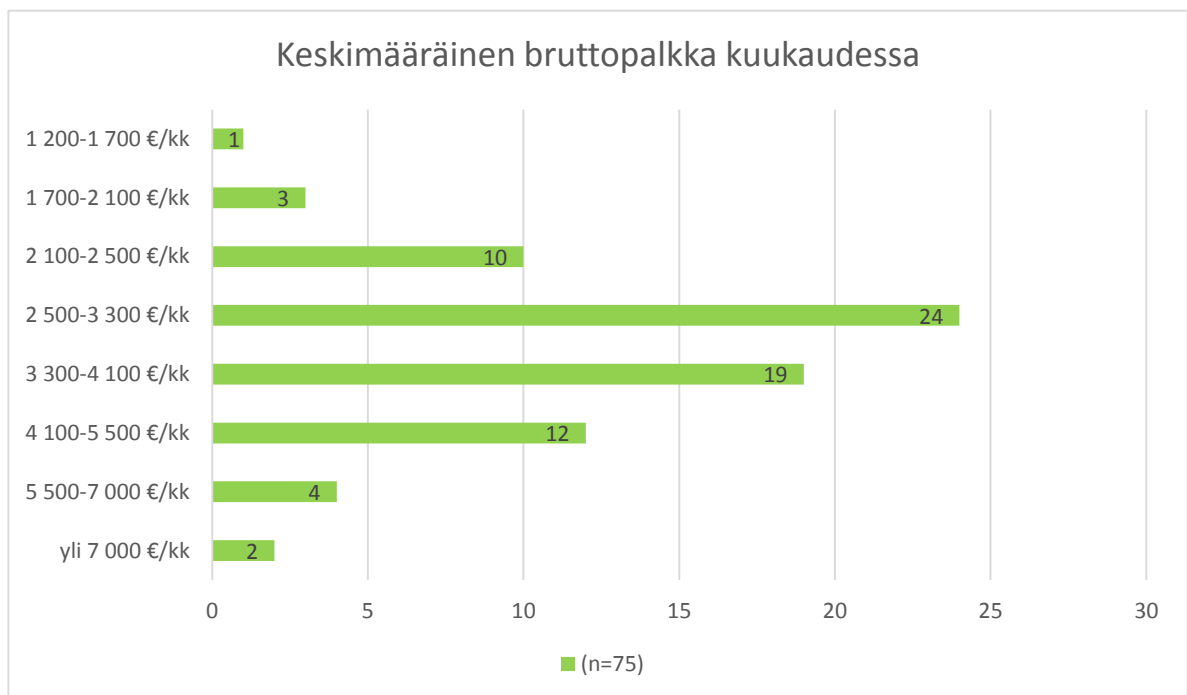
- **Yhdistys, järjestö tai säätiö:** tutkija (4), liikuntapäällikkö (2), erikoissuunnittelija, Event consultant, futsalvalmentajakouluttaja, Games Operations Manager, koordinaattori, nuorisopäällikkö, palvelupäällikkö, projektikoordinaattori, seuratoiminnan asiantuntija, taloussihteri, toiminnanjohtaja, toimitusjohtaja, viestintä- ja yhteyspäällikkö, viestintäpäällikkö, yhteysvastaava.

Yksityinen sektori

- **Oma yritys/yhtiö:** asiakkuusjohtaja (2), toimitusjohtaja, tuottaja, yrittäjä.
- **Muu yksityinen yritys:** aluemyyntipäällikkö (2), asiakaspäällikkö, asiakkuusjohtaja/partneri, johtaja, korvausneuvoja, Marketing Manager, myyntijohtaja, projektitutkija, suunnittelija, tapahtumakoordinaattori, tapahtumapäällikkö, turvatarkastaja, valmentaja, yksikön päällikkö.

6.2.4 Palkkaus

Kyselyssä selvitettiin valmistuneiden palkkausta vastaajien päätyön osalta. Vastaajilta kysyttiin kuukauden bruttopalkkaa, joka sisälsi palkkaan kuuluvat lisät ja luontoisedut. Euromäärät oli jaettu kahdeksaan palkkaluokkaan. Palkkojen tyyppiarvo sijoittui luokkaan 2 500–3 300 euroa kuukaudessa (n=24). Toiseksi eniten vastauksia sai luokka, jossa palkka oli 3 300–4 100 euroa kuukaudessa (n=19). Kuitenkin kaikki luokat 1 200–1 700 eurosta aina yli 7 000 euroon olivat edustettuna (kuva 6).

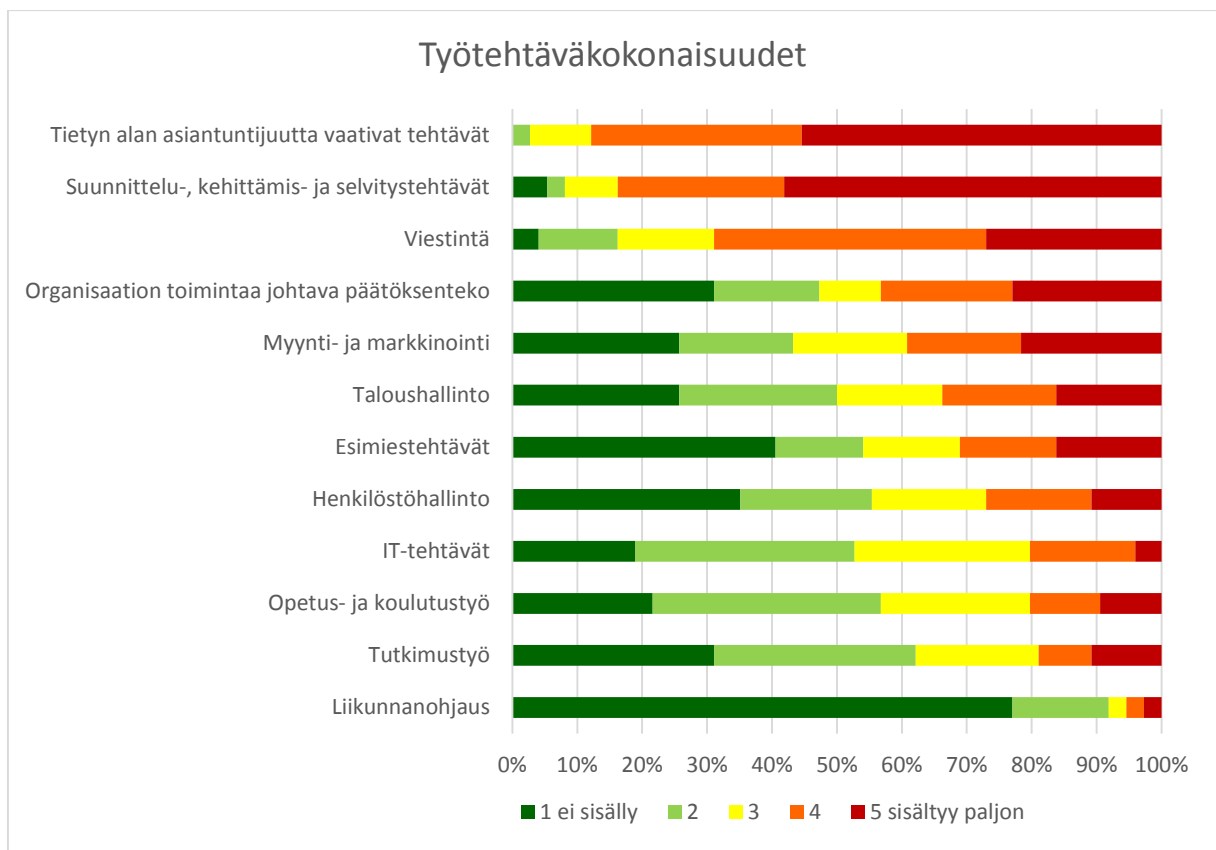


KUVA 6. Palkkaus.

Sukupuolella ja palkalla ei ollut yhteyttä tilastollisesti merkitsevällä tasolla. Sen sijaan muulla kuin liikunta-alalla työskentelevien palkat olivat korkeammat kuin liikunta-alalla työskentelevien (p=0,001). Myös valmistumisvuodella oli yhteys palkan suuruuteen melkein merkitsevällä tasolla (p=0,09). Aiemmin tutkintonsa suorittaneet saivat enemmän palkkaa kuin myöhemmin valmistuneet. Niin ikään eri sektoreiden välillä oli eroja palkkauksen suhteen. Yksityisellä sektorilla palkat olivat keskimäärin korkeammat kuin julkisella ja kolmannella sektorilla (p=0,02).

6.2.5 Työtehtäväkokonaisuudet ja työssä tarvittavat tiedot ja taidot

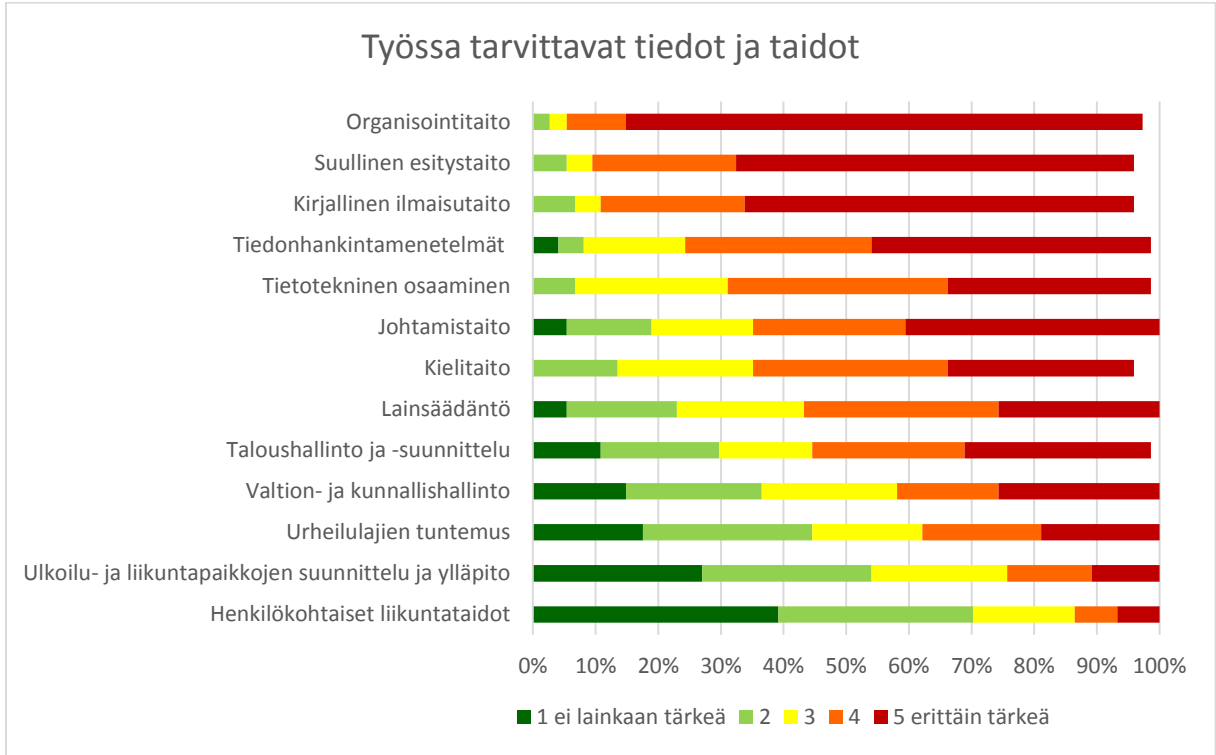
Vastaukset työtehtäväkokonaisuuksista antavat tietoa siitä, mitä työssä tehdään. Valmistuneita pyydettiin arvioimaan eri työtehtäväkokonaisuuksien osuutta heidän nykyisessä työssään viisiportaisella asteikolla (1=ei sisälly...5=sisältyy paljon). Yli 80 % vastanneista koki, että heidän työhönsä sisältyi melko paljon tai paljon (vastausluokat 4 ja 5) tietyn alan asiantuntijuutta vaativia tehtäviä sekä suunnittelu-, kehittämis-, ja selvitystehtäviä. Myös viestintää sisältyi paljon 60 %:lla vastanneista. Sen sijaan liikunnanohjausta ei työssä sisälly lainkaan tai sisältyy vähän (vastausluokat 1 ja 2) yli 90 %:lla vastanneista. Myös tutkimustyötä sekä opetus- ja koulutustyötä tekee nykyisessä työssään paljon vain harva (kuva 7).



KUVA 7. Työtehtäväkokonaisuudet.

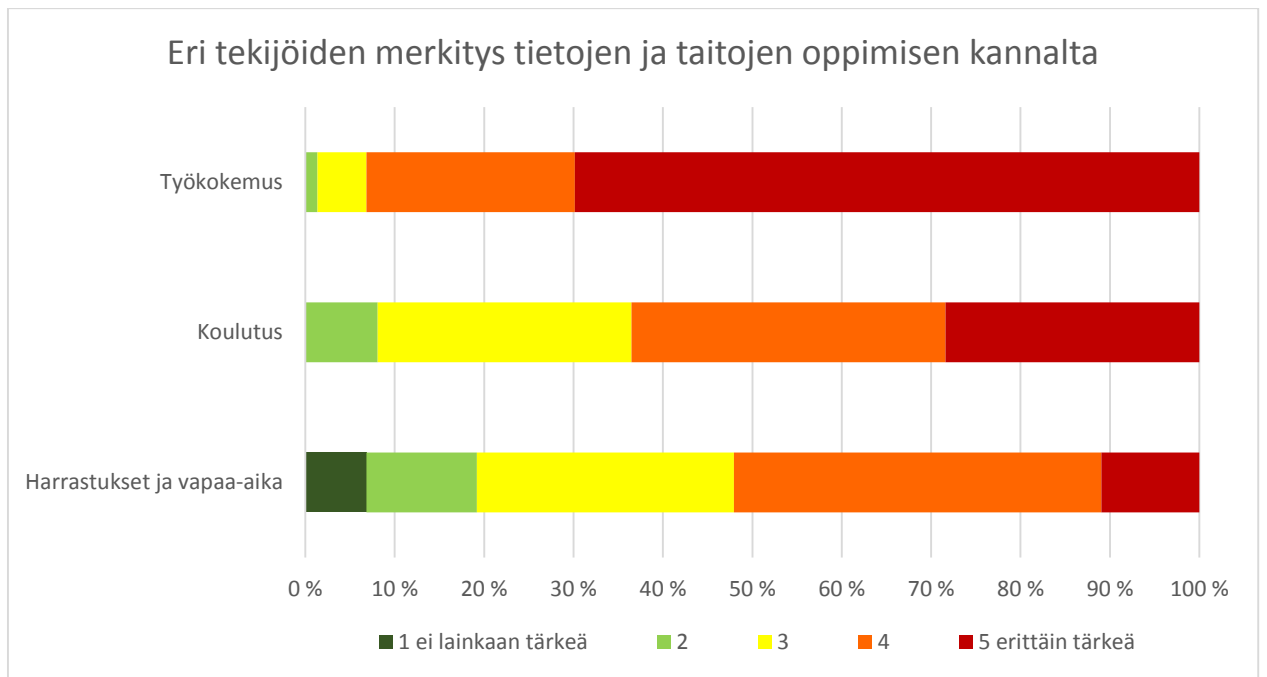
Valmistuneilta kysyttiin myös niitä tietoja ja taitoja, joita he nykyisessä työssään tarvitsevat. Yli 90 % vastanneista koki organisaatiotaidon työssään melko tai erittäin tärkeäksi. Myös suullista esitystaitoa ja kirjallista ilmaisutaitoa pitää yli 80 % melko tai erittäin tärkeänä. Vastaavasti

henkilökohtaisia liikuntataitoja ja osaamista ulkoilu- ja liikuntapaikkojen suunnittelusta sekä ylläpidosta ei pidä työnsä kannalta tärkeänä kuin muutamat vastaajat (kuva 8).



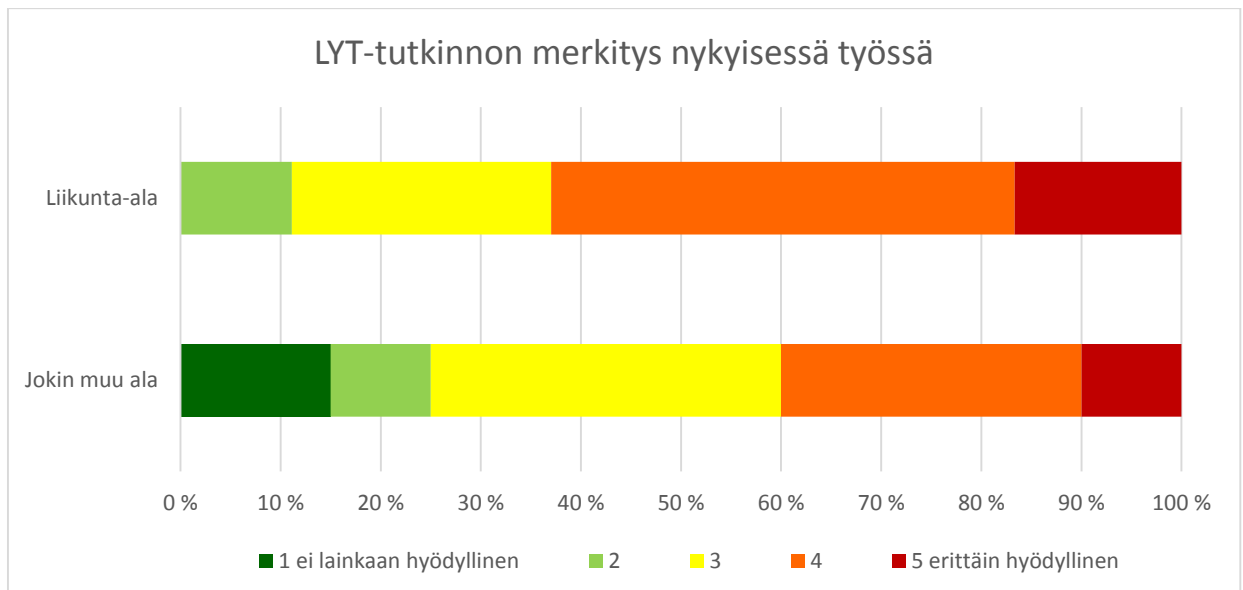
KUVA 8. Työssä tarvittavat tiedot ja taidot.

Valmistuneita pyydettiin arvioimaan, mikä merkitys koulutuksella, työkokemuksella ja vapaa-ajan harrastuksilla oli tarvittavien taitojen oppimisen kannalta. Työkokemuksen merkitys arvioitiin kaikkein keskeisimmäksi, kun yli 90 % arvioi sen melko tai erittäin tärkeäksi. Koulutuksen merkitys arvioitiin tärkeäksi yli 60 %:ssa vastauksista harrastusten ja vapaa-ajan tullessa arvioiduksi tärkeäksi yli 50 %:lla vastanneista (kuva 9).



KUVA 9. Eri tekijöiden merkitys tietojen ja taitojen oppimisen kannalta.

Erikseen selvitettiin myös liikunnan yhteiskuntatieteiden merkitystä nykyisen työn hoitamisen kannalta. Liikunta-alan työtehtävissä toimivista 63,0 % arvioi merkityksen olevan luokissa 4 tai 5 eli pitivät tutkintoa hyvin merkityksellisinä nykyisessä työssään. Sen sijaan muilla aloilla toimivista vain 40,0 % piti tutkintoa hyvin merkittävänä työnsä kannalta. Ryhmien välillä on myös tilastollisesti merkitsevä ero ($p=0,04$), joten liikunta-alalla toimivat kokevat tutkinnon merkityksen suuremmaksi kuin muilla aloilla toimivat (kuva 10).

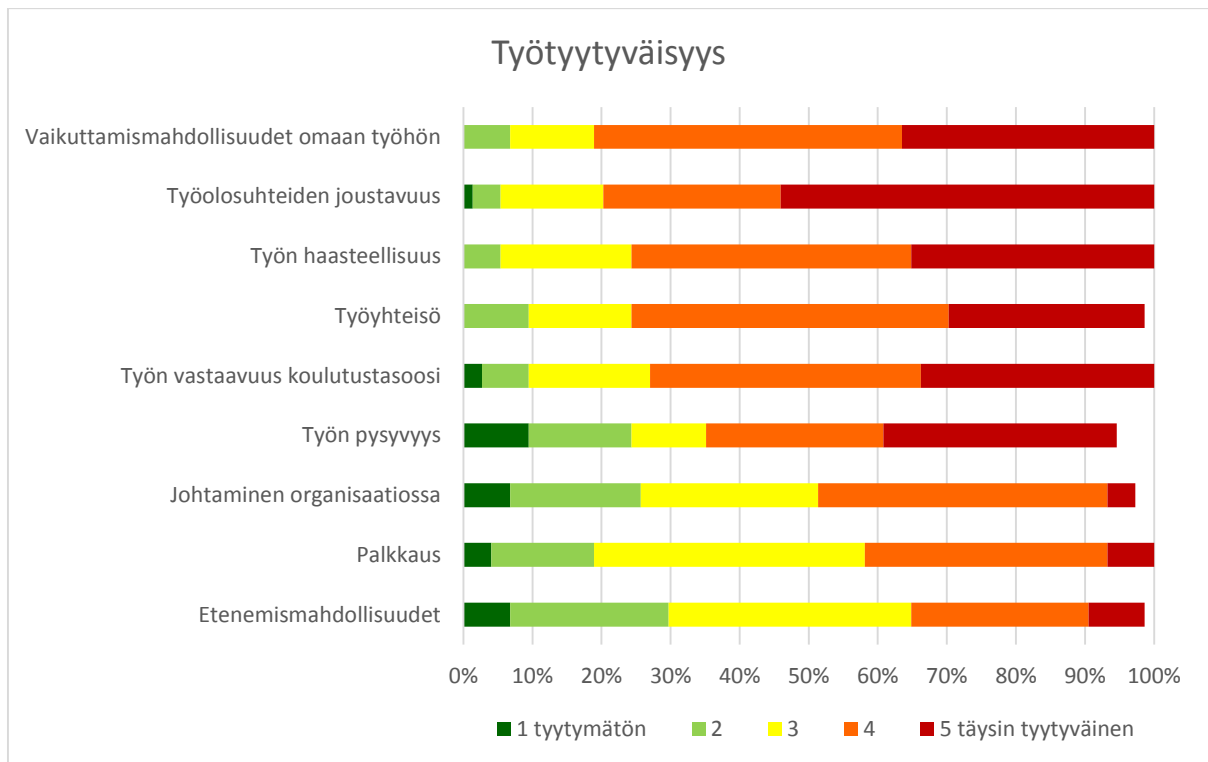


KUVA 10. Liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkinnon merkitys nykyisessä työssä.

Valmistuneista 36,8 %:lla (n=32) oli jo opintojen aikana jokin yhteys nykyiseen työpaikkaan. Suurella osalla (n=15) yhteys työnantajaan oli syntynyt opintoihin kuuluvan harjoittelun, pro gradu -tutkielman tai molempien kautta. Muutamat olivat olleet nykyisessä työpaikassaan kesätöissä ja osa oli työskennellyt organisaatiossa osa-aikaisesti jo opintojen aikana. Yhteyden oli osalla vastanneista muodostanut myös oma lajitausta sekä opintoihin kuuluva työprojekti.

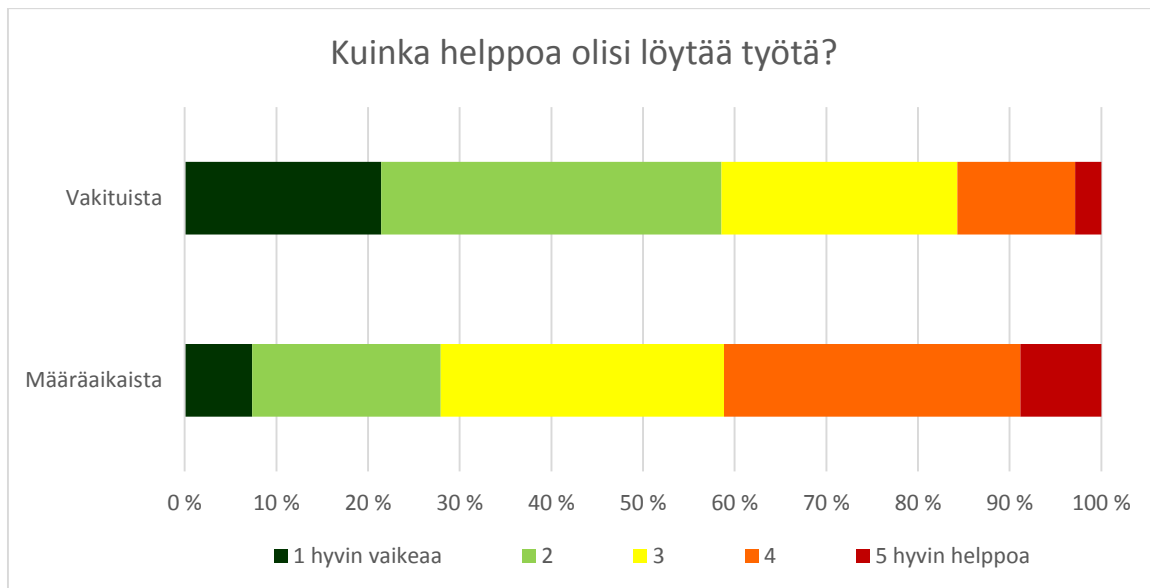
6.2.6 Työtyytyväisyys ja usko uuden työpaikan löytymiseen

Nykyisen työnsä osalta valmistuneet olivat tyytyväisimpiä vaikuttamismahdollisuuksiin omaa työtä kohtaan ja työolosuhteiden joustavuuteen, joille noin 80 % vastanneista antoi arvon 4 tai 5. Myös työn haasteellisuuteen ja työyhteisöön oltiin pääosin tyytyväisiä. Vastaavasti eniten tyytymättömyyttä herättivät etenemismahdollisuudet ja palkkaus, johon oli hyvin tyytyväisiä vain noin 40 % vastanneista (kuva 11).



KUVA 11. Työtyytyväisyys.

Valmistuneita pyydettiin myös pohtimaan tilannetta, jossa he jäisivät nyt työttömäksi ja joutuisivat etsimään uutta työtä. Heiltä kysyttiin, kuinka helppoa tai vaikeaa olisi löytää koulutusta ja työkokemusta vastaavaa, vakituista tai määräaikaista työtä. Vakituisen työn löytymistä pitää vaikeana tai hyvin vaikeana yli puolet vastaajista, ja helpoksi tai hyvin helpoksi sen kokee vain 14,9 % vastaajista. Määräaikaisen työn löytymiseen luotetaan kuitenkin enemmän, kun enää vain 25,7 % pitää sitä vaikeana tai hyvin vaikeana. Vastaavasti helpoksi tai hyvin helpoksi sen kokee 37,8 % vastanneista (kuva 12).



KUVA 12. Kuinka helppoa olisi löytää työtä.

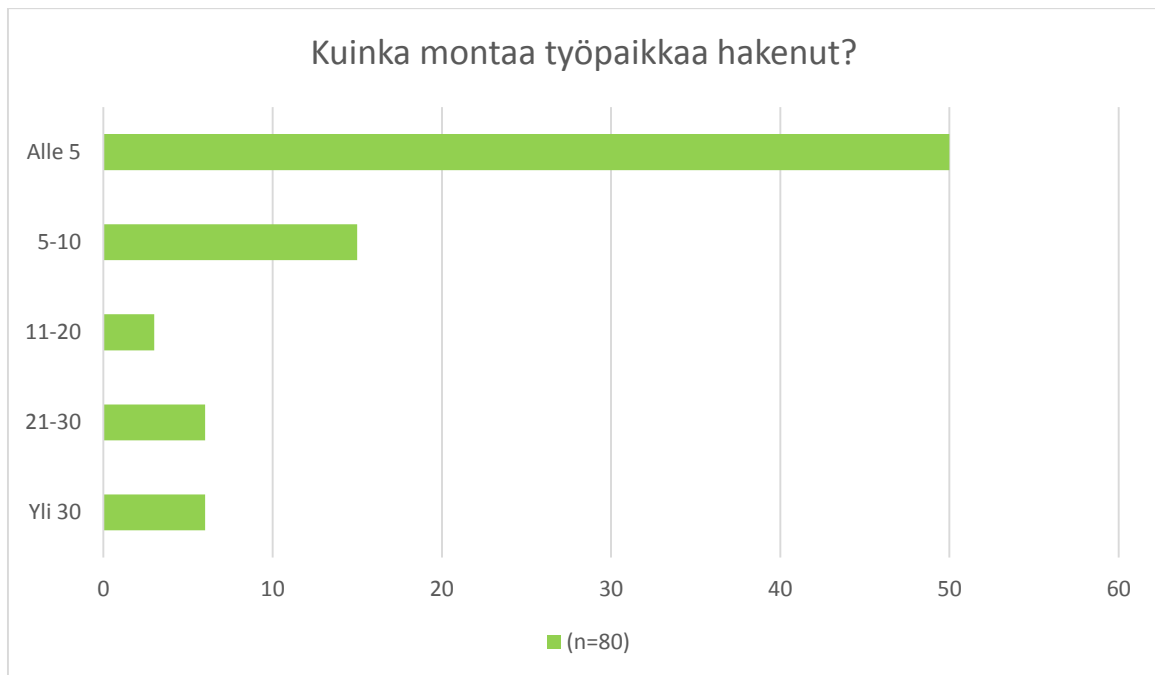
6.3 Työura

Luvussa esitellään tuloksia, jotka on saatu koskien koko valmistumisen jälkeistä työuraa. Osioon ovat vastanneet myös ne valmistuneet, jotka eivät vastaushetkellä olleet työsuhteessa. Kaikkiaan osioon vastanneita oli yhteensä 80.

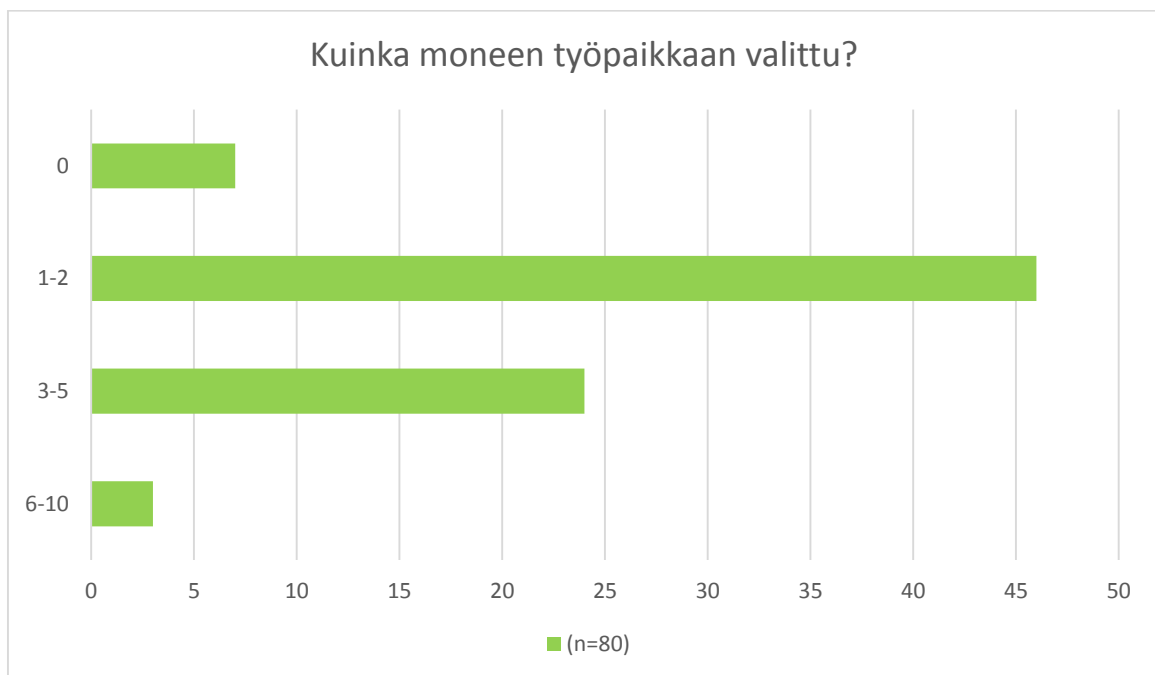
6.3.1 Työnhaku ja työttömyys

Vain 8,8 % (n=7) oli pitkittänyt valmistumistaan tarkoituksella vallitsevan yleisen työllisyystilanteen vuoksi. Aiheeseen liittyen selvitettiin myös, olivatko vastanneet olleet mukana työelämässä jo valmistumishetkellä. Vastanneista 65,0 % (n=52) ilmoitti olleensa työsuhteessa valmistuessaan, mikä selittää osittain sitä, ettei tarvetta opintojen pitkittämiselle ole ollut.

Vastanneista 62,5 % (n=50) oli hakenut alle viittä työpaikkaa ja yli kymmentä paikkaa vain 18,8 % (n=15) vastanneista. Valtaosalle eli 87,5 %:lle vastanneista oli tarjottu 1–5 työpaikkaa, kun mukaan laskettiin myös työtarjoukset, joita ei ollut otettu vastaan (kuva 13 & kuva 14).



KUVA 13. Kuinka montaa työpaikkaa haettu valmistumisen jälkeen.



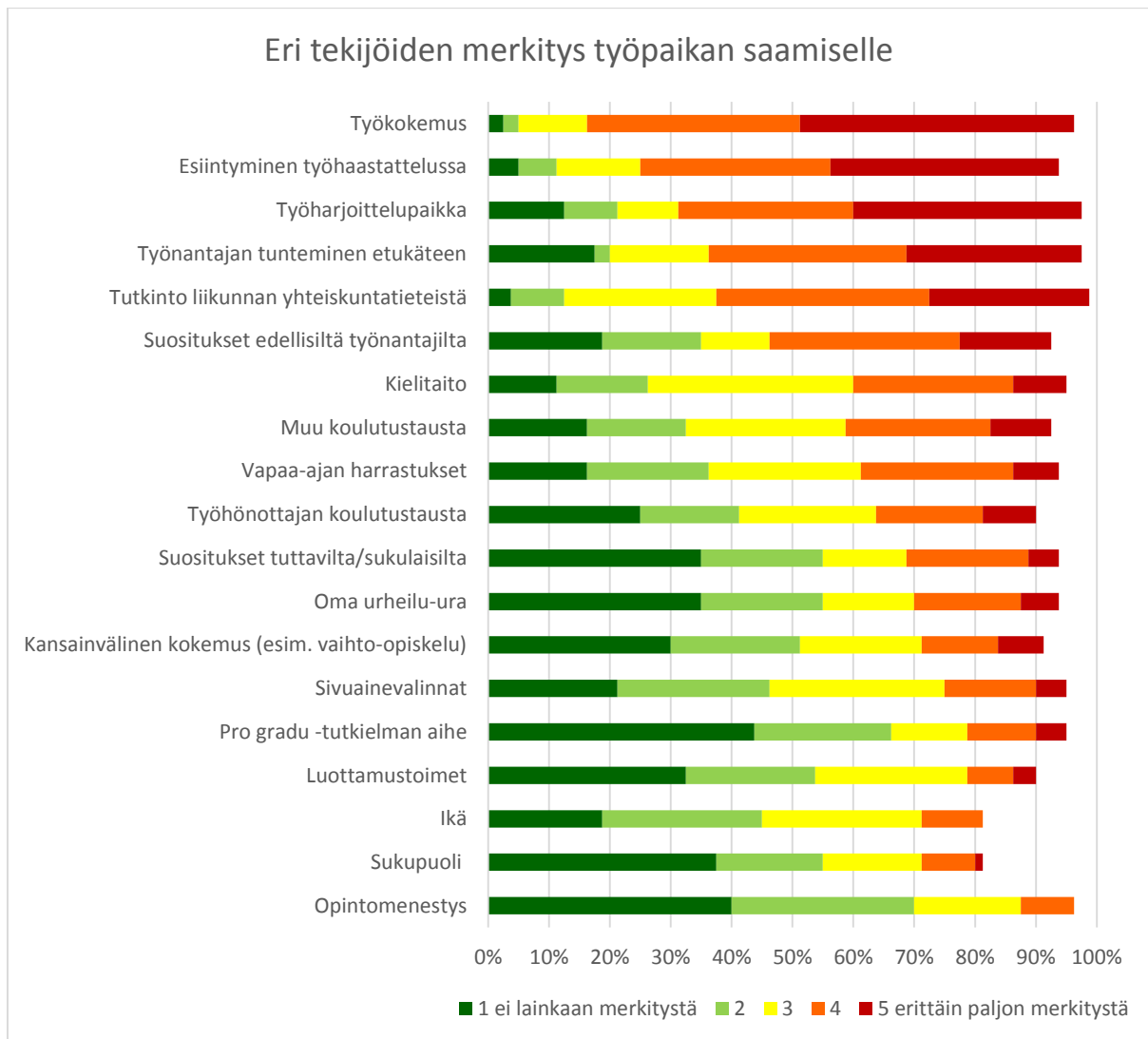
KUVA 14. Kuinka moneen työpaikkaan valittu valmistumisen jälkeen.

Kyselyssä selvitettiin, mitä kautta työpaikat oli pääasiassa saatu. Valmiita vaihtoehtoja oli annettu kahdeksan, ja vastaajat saivat valita enintään kolme tärkeimmäksi kokemaansa vaihtoehtoa. Mainituin työnsaantikeino oli lähettää työhakemus auki olevaan työpaikkaan, jonka vastaaja oli löytänyt avoimia työpaikkoja kokoavalta internet-sivustolta (n=30). Moni vastanneista

oli saanut työpaikan työharjoittelun kautta (n=28) ja moneen oli myös työnantaja ottanut suoraan yhteyttä (n=28). Tuottavaa monen kohdalla oli ollut myös töiden tiedustelu suoraan työnantajalta (n=24).

Vastaajista 67,5 % (n=52) ilmoitti, ettei ollut ollut uransa aikana työttömänä kuukauttakaan. Työttömyyskuukausien vaihteluväli oli yhdestä kuukaudesta 22 kuukauteen, ja keskimääräinen työttömyysaika oli 2,2 kuukautta. Työttömyyttä selvitettiin myös heti valmistumisen jälkeiseltä ajalta, ja 81,6 % (n=62) oli siirtynyt valmistumisesta työelämään ilman työttömyyskuukausia. Valmistumisen jälkeiset työttömyyskaudet kestivät yhdestä kuukaudesta kahdeksaan kuukauteen keskiarvon ollessa 0,7 kuukautta.

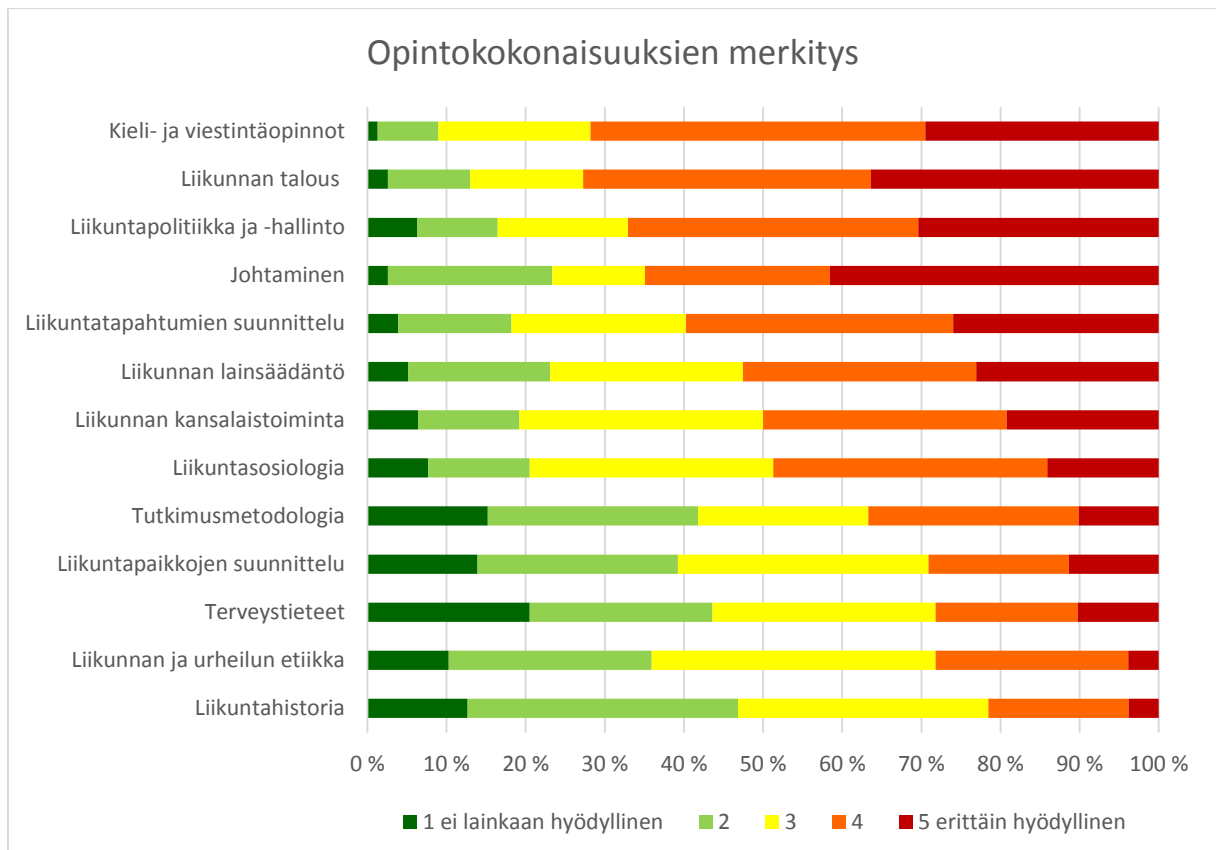
Valmistuneilta kysyttiin myös, minkä tekijöiden he arvelevat olleen keskeisiä tilanteissa, joissa heidät on valittu hakemiinsa työpaikkoihin. Suurimman merkityksen vastaajat antoivat työkokemukselle, kun 80 % vastaajista arvioi sillä olevan paljon tai erittäin paljon merkitystä. Myös esiintyminen työhaastattelussa ja työharjoittelupaikka nähtiin keskeisinä tekijöinä. Hyötyä oli myös työnantajan tuntemisella etukäteen sekä liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkinnolla. Sen sijaan opintomenestykselle, sukupuolelle ja iälle annettiin vain vähän arvoa työpaikan saamisen kannalta (kuva 15).



KUVA 15. Eri tekijöiden merkitys työpaikan saamiselle.

6.3.2 LYT-tutkinnon opintosisällöt ja koulutuksen kehittäminen

Valmistuneita pyydettiin pohtimaan liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkintoon nykyisellään kuuluvien opintosisältöjen merkitystä koko työuraa ajatellen. Vastaajista 70,0 % piti kieli- ja viestintäopintoja sekä liikunnan talouteen liittyviä opintoja hyödyllisinä tai erittäin hyödyllisinä. Yli 60 % vastanneista arvotti korkealle myös liikuntapolitiikan ja -hallinnon sekä johtamisen opinnot. Vastaavasti vähiten merkitystä annettiin liikuntahistorian sekä liikunnan ja urheilun etiikan opinnoille (kuva 16).



KUVA 16. Opintokokonaisuuksien merkitys koko työuran aikana.

Valmistuneilta pyydettiin myös näkemyksiä siitä, miten liikuntakenttä on heidän valmistumisensa jälkeisenä aikana muuttunut ja mihin suuntaan liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusta tulisi heidän mukaansa kehittää, jotta se parhaalla mahdollisella tavalla vastaisi nykypäivän työelämän vaatimuksia. Tietoa kerättiin neljällä avoimella kysymyksellä, joihin vastasi kuhunkin yli 60 valmistunutta.

Ensimmäisenä kysyttiin, miten valmistuneet kokevat liikunnan ammattikentän muuttuneen työuransa aikana. Selkeimmin vastauksissa nousi esiin liikunta-alan yksityisen sektorin kasvu ja kunta-alan supistuminen.

”Kunnallinen kenttä on supistunut, köyhtynyt, ja kaupallinen laajentunut.”

”Liikunta- ja hyvinvointiasiat ovat kaupallistuneet, mikä tuo uuden ulottuvuuden kentälle.”

”Julkisella sektorilla, kuntien ja kaupunkien liikuntatoimissa on karsittu työpaikkoja ja tehty organisaation sisäisiä muutoksia yhdistämällä mm. kulttuuri-, vapaa-ajan ja liikuntatoimen työtehtäviä.”

Monissa vastauksissa viitattiin taloudellisiin ongelmiin paitsi julkisella sektorilla myös järjestöpuolella. Hankala taloudellinen tilanne on johtanut liikuntajärjestöjen toimintojen tehostamiseen ja rakennemuutoksiin. Yleinen työtilanne nähdään huonona, minkä vuoksi myös liikunta-alalla ei ole enää niin paljon tarjolla olevia töitä. Epävarmuus on lisääntynyt, kun myös liikunta-alan koulutuksen saaneita on työmarkkinoilla entistä enemmän tarjolla.

”LYT-koulutus valmistaa parhaiten julkisen liikuntahallinnon ja liikunnan kattojärjestöjen tehtäviin, mutta juuri nämä tehtävät ovat vahvasti vähenemään päin. Lisäksi tällaisiin tehtäviin on tarjolla jos jonkinmoista liikunnanohjaajaa ja ylempään AMK:n suorittajaa.”

”Avoimet työpaikat ovat vähentyneet ja vakisuhde on lähes mahdoton. Valon syntyminenkin johti työpaikkojen vähenemiseen.”

Muutammat vastaajat kokevat kuitenkin liikunta-alan myös ammattimaistuneen ja sen merkityksen kasvaneen. Niin ikään uudet työmahdollisuudet urheiluseuroissa ja kaupallisella puolella on havaittu. Liikunta-alan koko kenttä nähdään myös monipuolistuneen ja sektorien välisen yhteistyön lisääntyneen.

”Seuroihin ja 3. sektorille palkataan yhä enemmän liikunta-alan asiantuntijoita seuratuena ja seurojen oman rahoituksen turvin. Myös yrittäjyys ja freelancertyöt ovat mielestäni kasvussa.”

”Liikunta-ala on kasvanut ja kaupallistunut. Kilpailu on kovaa joka sektorilla. Toisaalta liikuntasektori esim. mediassa otetaan koko ajan vakavammin. Liikunnan merkitys kasvaa koko ajan, joten työt eivät varmasti häviä, muuttuvat ehkä.”

Seuraavaksi selvitettiin, mitkä ovat valmistuneiden mielestä liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen parhaat puolet. Lähes kaksi kolmesta vastaajasta mainitsi parhaiksi puoliksi lukeutuvan koulutuksen laaja-alaisuuden ja monipuolisuuden. Koulutus antaa kattavan kokonaiskuvan liikunta-alasta ja liikuntakulttuurista, monista eri näkökulmista. Monipuolisuus luo mahdollisuuden suunnata usealle työuralle.

”Monipuolisuus, opettaa katsomaan maailmaa yhteiskuntatieteilijän silmin.”

”Kattava kokonaiskuva liikunta-alasta, sen toimijoista ja toimintamekanismeista. Hyvä yleissivistävä koulutus liikunta-alalle ja erityisesti järjestösektorille ja julkiselle puolelle.”

Monet vastaajat toivat esiin myös liikuntakasvatuksen laitoksella vallinneen hyvän ilmapiirin, yhteisöllisyyden ja opiskelijoiden keskeisen hyvän ryhmähengen. Koulutuksen aikana tutustuttiin alan ihmisiin ja luotiin verkostoja. Tämän nähtiin mahdollistaneen vähäinen sisäänottomäärä ja pienet ryhmäkoot. Myös opiskelijaa lähellä oleva henkilökunta sai kiitosta. Myönteistä palautetta koulutus sai niin ikään työharjoittelusta ja mahdollisuudesta valita useita sivuaineita oman kiinnostuksen mukaan.

Kolmas avoin kysymys koski valmistuneiden hankkimaa lisäkoulutusta ja ehdotuksia liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen kehittämiseksi. Selvittämällä mahdollista lisäkouluttautumista pyrittiin jäljittämään sitä, mitä sellaista osaamista työelämässä on tarvittu, jota kuitenkin LYT-koulutus ei ole ainakaan riittävässä määrin pystynyt tarjoamaan. Valtaosa vastaajista oli kouluttautunut jollain tavalla lisää, mutta koulutusten sisällöt olivat niin moninaisia, ettei niiden perusteella voi vetää kovinkaan yksityiskohtaisia johtopäätöksiä. Tavallisimmin lisäkoulutus keskittyi kuitenkin erityisesti johtamisen, viestinnän ja markkinoinnin sisältöihin.

Koulutuksen kehittämiseen liittyen kumpusi hyvin monenlaisia näkemyksiä. Eniten mainintoja sai liiketaloudellisen näkökulman eli talouden, markkinoinnin, taloushallinnon ja yrittäjyyden opintosisältöjen lisääminen koulutukseen. Myös viestintään liittyviä opintoja kaivattiin lisää. Opintojen lisäämisen tarvetta perusteltiin juuri työelämälähtöisyydellä. Yksittäisempinä kehitysehdotuksina opintoihin toivottiin myös projektihallintaa, laajemman vapaa-aika- ja hyvinvointisektorin mukaan ottamista ja tietoteknisen taidon, erityisesti Excelin käytön, opettamista.

”Toivoisin, että liikunnan yhteiskuntatieteissä olisi keskitytty enemmän talouteen, myyntiin, markkinointiin ja viestintään. Nämä osa-alueet ovat erittäin tärkeitä todella monessa työssä, mm. seuran toiminnanjohtajana, tapahtumien järjestäjänä tai kunnan liikuntatoimessa.”

”Opintojen näkökulmaa voisi mielestäni laajentaa pelkästä liikunnasta yleisemmin hyvinvoinnin edistämiseen ja hyvinvointijohtamiseen. Tällöin myös opiskelijoiden mahdollisuudet työmarkkinoilla laajenisivat.”

”Nykyään tulee LYT:ltä harjoittelijoita, jotka eivät osaa käyttää perustyössä tarvittavia ohjelmistoja, Word, Excel, PP, tai esim. Outlookia. Ilman näitä taitoja on nykyajan työelämässä vaikea toimia, eikä niitä pitäisi alkaa opettelemaan vasta töihin tullessa.”

Keskeisenä kehitysehdotuksena nostettiin myös selkeämpi työelämälähtöisyys opintoihin. Käytännössä kaivattiin lisää valmistuneita puhumaan työstään, lisää työharjoittelumahdollisuuksia, yhteistyöprojekteja liikunta-alan toimijoiden kanssa, vierailuja työpaikoilla ja tietoutta yleisestä työtilanteesta. Yleisesti haluttiin viedä opintoja käytännönläheisempään suuntaan ottaen nykyiset työelämän uudet vaatimukset huomioon. Laitoksen myös toivottiin markkinoivan koulutusta enemmän, jotta koulutuksen tunnettuus lisääntyisi.

”Suhteiden kehittämisen laajasti tuleviin mahdollisiin työpaikkoihin tulisi olla systemaattista ja aktiivista.”

”Kehittäisin suuntaan, jossa opiskelijat sidotaan enemmän käytännön kautta alaan. Lisää Case-tutkimuksia ja harjoituksia sekä tutustumista yrityksiin ja alan toimijoihin. Harjoittelun osuutta vielä suuremmaksi.”

”Laitoksen tulisi aktivoitua eri suuntiin, ja tehdä tunnetuksi liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusta ja tehdä yhteistyöprojekteja monien eri tahojen kanssa.”

Lopuksi valmistuneita pyydettiin vielä lähettämään terveisiä liikunnan yhteiskuntatieteiden ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille. Kysymyksen avulla pyrittiin nostamaan esiin sellaisia asioita, joita ei ollut kyselyssä aiemmin tullut esiin. Terveisten sisällöt olivat hyvin moninaisia. Selvästi keskeisin ohjeistus opintojensa alkuvaiheessa oleville opiskelijoille oli kuitenkin monipuolisen työkokemuksen kerääminen jo opintojen aikana sekä työharjoitteluun ja harjoittelupaikan valintaan panostaminen.

”Mieti mihin haluat töihin ja mitä haluat tehdä työksesi, mene kesätöihin tai tee projekteja haluamaasi työpaikkaan ja suunnittele opintosi tukemaan tavoitettasi.”

”Verkostoitukaa jo opiskeluaikana, tehkää vaikka palkattomia harjoitteluja jotta saatte jalkaa oven väliin eri paikkoihin.”

”Kaikista pienistäkin mahdollisuuksista, joista voi saada työkokemusta tai muuta kokemusta, on otettava hyöty irti, sillä niillä taidoilla ja tiedoilla on suuri merkitys työelämässä verrattuna koulutuksen tarjoamaan hyötyyn. Myös harjoittelupaikan valintaan kannattaa kiinnittää huomiota ja etsiä paikka ehkäpä tiedekunnan listan ulkopuolelta.”

Valmistuneet kehottivat myös opiskelemaan monipuolisesti eri sivuaineita ja luomaan kontakteja ja verkostoja jo opiskeluaikana. Niin ikään opiskelijavaihtoon lähtemistä suositeltiin. Muutamat valmistuneet toivat esiin myös opintojen ja sitä seuraavan työuran mahdollisen haasteellisuuden. Heikon taloustilanteen vuoksi mielekkäitä oman alan töitä ei välttämättä ole tarjolla siinä määrin kuin niitä toivoisi olevan. Myöskään alan vaihtoa ei muutamien vastaajien näemyksen mukaan ole syytä pitää täysin pois suljettuna vaihtoehtona.

”Kouluttaudu monipuolisesti, ota erilaisia ja monipuolisia sivuaineita ja valmistaudu uudelleen kouluttautumiseen tai alan vaihtoon.”

”Verkostoja kannattaa rakentaa jo opiskeluaikana, se palkitsee.”

”Vielä ehdit vaihtaa alaa, liikuntahallinnon rakennemuutos ja taloustilanne eivät todennäköisesti ole puolellasi työelämään siirryttäessä.”

”Harkitse TODELLA tarkkaan, kannattaisiko kuitenkin opiskella jotain muuta... Liikunnan opiskelu on kivaa ja työskentely liikunta-alalla on todella mukavaa, mutta työmarkkinat ovat äärimmäisen kapeat ja rajoittuneet. Suurin ongelma on se, että liikunta(hallinnon-)-alan töitä voi tehdä millä koulutuksella tahansa...”

Moni valmistunut näki kuitenkin liikunnan yhteiskuntatieteiden opinnot myös täysin päinvas-
taisella tavalla. Ala on kiinnostava ja eri suuntautumisvaihtoehtoja on paljon. Myös itse opiskeluaikasta kehoitettiin nauttimaan ja seuraamaan omia mielenkiinnonkohteita. Opiskeluajan todettiin olevan hyvin ainutlaatuista aikaa elämässä, ja siitä suositeltiin ottamaan kaikki irti.

”Olet valinnut erittäin mielenkiintoisen alan. Liikunta-ala on houkutteleva ja hyvämaineinen koulutussuunta. Työnantajat pitävät liikunta-alan ihmisiä avoimina, sosiaalisina, reippaina ja pärjäävinä. Suuntautumisvaihtoehtoja löytyy varmasti. Tsemppiä!”

*”Tsemppiä. Uskon, että liikunta- ja hyvinvointialan työmarkkinat tulevat parane-
maan tulevina vuosina.”*

*”Onneksi olkoon - olet tehnyt loistovalinnan! Koulutuksesi tulee antamaan sinulle
hienon pohjan ja avaamaan ovia joka suuntaan työmarkkinoilla. Onnea mat-
kaan!”*

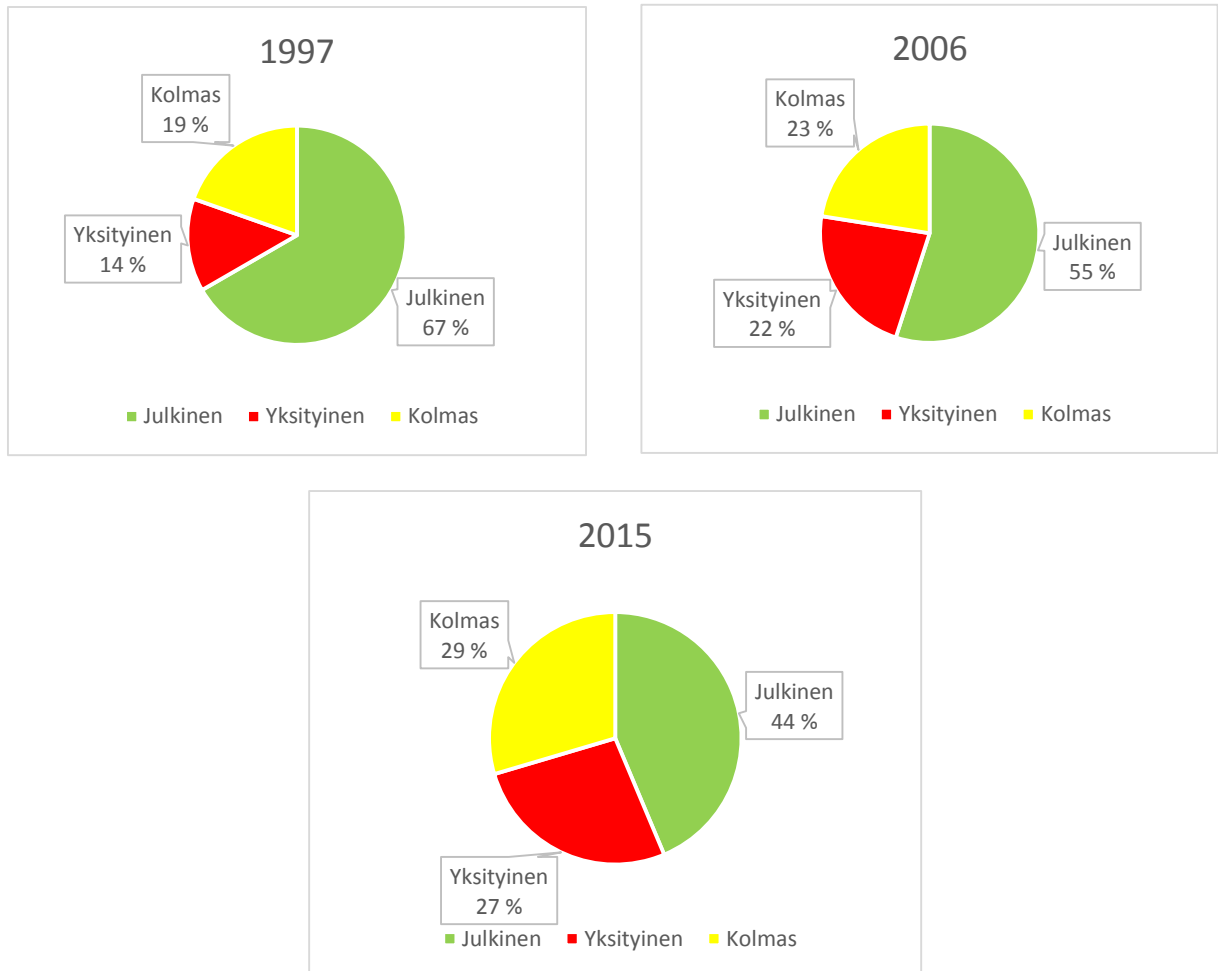
7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyhetkellä lähes kaikilla oli jonkinlainen yhteys työelämään. Työelämän ulkopuolella oli ainoastaan kolme työtöntä ja kolme opiskelijaa. Vaikka vaikeaan työllisyystilanteeseen viitataan toistuvasti avointen kysymysten vastauksissa ja arvioissa uuden työpaikan löytymisen vaikeudesta, ei tämä tulos juurikaan näitä käsityksiä tue. Verrattuna vuoden 1997 (Lahti 1997, 37) ja 2004 (Niemelä 2006, 59) vastaaviin tuloksiin ei tilanne ole juurikaan muuttunut; molemmissa tutkimuksissa työelämässä olevien osuus oli noin 90 prosenttia. On kuitenkin mahdollista, että kyselyyn vastaamatta jättäneissä on suhteellisesti ollut enemmän esimerkiksi työttömiä kuin vastanneiden joukossa, mutta varmuutta asiasta on mahdotonta saada. Joka tapauksessa tämän prosenttiosuuden valossa ei johtopäätöksiä vaikeasta työllistymisestä voida tehdä.

Noin 70 prosenttia vastanneista toimi liikunta-alan työtehtävissä. Loput 30 prosenttia oli siis päätyneet jollekin muulle alalle liikuntatieteiden tutkinnosta huolimatta. Parin vuosikymmenen aikana tapahtunut muutos on nähtävissä näissä luvuissa. 1990-luvun puolivälissä vain noin kymmenen prosenttia valmistuneista toimi jollakin muulla kuin liikunta-alalla (Lahti 1997, 39). Kymmenessä vuodessa näiden valmistuneiden osuus oli noussut noin 15 prosenttiin (Niemelä 2006, 66). Kokonaan toiselle alalle päätyminen on luonnollisesti voinut johtua yksinkertaisesti siitä, että jollakin toisella alalla on tarjoutunut mielenkiintoinen mahdollisuus ja siihen on haluttu tarttua, vaikkei ala suoranaisesti omaan koulutusalaan liitykään. Toisaalta se on kuitenkin voinut olla myös seurausta siitä, että niin sanottuja oman alan työtehtäviä ei ole ollut tarjolla, mistä syystä on lähdetty suuntaamaan toiselle alalle. Kun muulle kuin liikunta-alalle päätyneiltä kysyttiin, miten he ovat alalleen päätyneet, ei kukaan kuitenkaan ilmoittanut syyksi vaikeutta saada liikunta-alan töitä. Muilla aloilla toimivat kokevat liikunta-alan tutkinnosta olevan hyötyä nykyisessä työssään. Tämä viestii kenties juuri siitä, että oma osaaminen on kyetty näkemään laajemmin kuin vain liikunta- ja urheilukentän hallitsemisessa. Samalla koulutuksella on siis mahdollista päätyä hyvinkin erilaisiin työtehtäviin, kun omaa katsantokantaa pystyy laajentamaan. Siihen, kuinka vapaaehtoista toiselle alalle siirtyminen on ollut, ei tämän tutkimuksen puitteissa kuitenkaan pystytä ottamaan kantaa.

Hypoteesina oli, että julkisen sektorin osuus työnantajasektorina on pienentynyt ja yksityisen sektorin osuus kasvanut verrattuna kymmenen ja 20 vuoden takaisiin tilanteisiin. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että julkinen sektori työllistää edelleen eniten liikunnan yhteiskuntatieteistä

valmistuneita, mutta suhde muihin sektoreihin on tasaantumassa. Oheisessa kuviossa 17 näkyy eri sektoreiden välillä tapahtunut muutos kahden vuosikymmenen aikana.



KUVA 17. Työnantajasektoreiden osuudet eri vuosikymmeninä.

Työmahdollisuudet eivät ole etenäkään monilla akateemisilla aloilla jakautuneet alueellisesti taiseisesti (Tuominen, Rautopuro & Puhakka 2011). Asia näkyy hyvin myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Lähes 60 prosenttia vastanneista työskentelee joko Uudellamaalla tai Keski-Suomessa, pääasiassa Helsingissä tai Jyväskylässä. Tilanne on aiempiin tutkimuksiin verrattuna pysynyt lähes muuttumattomana (Lahti 1997, 42; Niemelä 2006, 61). Muuttaminen erityisesti pääkaupunkiseudulle työn perässä ainakin jossain vaiheessa työuraa on tavallista. Tulevaisuudessa voi kuitenkin olla, että urheiluseurojen palkkalistoilta löytyy enenevässä määrin myös liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen suorittaneita. Tämä saattaa hajauttaa valmistuneita

laajemmin ympäri Suomea. Toisaalta etenkin pienemmissä kunnissa tunnutaan vähentävän virkoja, jolloin kunta-alan työpaikat siirtyvät korostuneesti suurempiin kaupunkeihin, jos sinnekään. Joka tapauksessa työllistymismahdollisuudet etenkin koulutusta vastaaviin työtehtäviin kasvanevat huomattavasti, mikäli töiden perässä on valmis muuttamaan tai edes tinkimään lyhyestä työmatkasta.

Liikunnan yhteiskuntatieteiden maistereille kaavaillun vähimmäispalkkasuosituksen mukaan tulisi alalta valmistuneen maisterin ansaita palkkaa vähintään 2 700 euroa kuukaudessa, pääkaupunkiseudulla noin 500 euroa enemmän (Akavan Erityisalat AE ry ja Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry, 2014). Tämän suosituksen alapuolelle palkka jää noin viidenneksellä vastanneista. Myönteistä on kuitenkin se, että palkka näyttää nousevan työvuosien myötä, joten työkokemuksen merkitys heijastuu siis paitsi työllistymiseen myös palkkaukseen. Merkille pantava, joskin myös melko odotettu havainto oli niin ikään se, että yksityisellä sektorilla palkat ovat selvästi korkeammalla tasolla kuin julkisella tai kolmannella sektorilla.

Mitä valmistuneet sitten tekevät työssään? Lähes 90 prosenttia vastanneista on paljon tekemisissä tietyn alan asiantuntijuutta vaativien tehtävien parissa. Tämä on tietysti hyvä lähtökohta akateemisen tutkinnon omaavalle henkilölle, vaikkei ala välttämättä juuri liikunta-ala olisikaan. Valtaosa hoitaa työssään myös suunnittelu-, kehittämis- ja selvitystehtäviä, mistä ei kuitenkaan tehtäväkokonaisuuden laajuuden vuoksi voi juuri tehdä päätelmiä työn todellisesta luonteesta. Vastaavat työtehtävät olivat vahvasti edustettuna myös vuoden 1997 otoksessa (Lahti 1997, 47). Merkille pantavaa on myös se, että vaikka liiketaloudellisen osaamisen merkitys on hyvin vahvasti vastauksissa esillä monissa eri yhteyksissä, eivät myynti- ja markkinointi, taloushallinto sekä henkilöstöhallinto kuitenkaan nousseet työtehtäväkokonaisuuksien listauksessa kuin keskikastiin. Lopulta siis vähemmistössä ovat ne, jotka näiden kokonaisuuksien kanssa ovat työssään paljon tekemisissä. Silti niiden merkitystä tuskin lienee syytä lainkaan vähätellä, sillä liikunta-alan yksityistymisen myötä on tämän tyyppinen osaaminen etenkin tulevaisuudessa hyvin keskeistä. Tutkimustyön parissa on paljon tekemisissä vain noin viidennes, mitä tukee Tuomisen (2012) tutkimustulos siitä, ettei tutkimusasetelmien hallinta ollut keskeisimpiä ominaisuuksia valmistuneiden työllisyydessä. Esimerkiksi pro gradu -tutkielman tekeminen kehittää kuitenkin myös paljon muita tärkeitä ominaisuuksia ja luo keskeisen eron muihin korkeakoulututkintoihin nähden, mistä syystä tutkimusmetodologisista opinnoista tuskin on syytä tehdä karsintaa.

Työssä tarvittavista taidoista keskeisimmiksi nousivat organisointitaito, suullinen esitystaito ja kirjallinen ilmaisutaito. Nämä ovat juuri hyviä esimerkkejä yleisistä taidoista, joita yliopisto-opintojen aikana opitaan välillisesti (ks. Tuominen 2012). Toisaalta yliopisto-opinnot eivät kuitenkaan ole minkäänlainen tae näiden taitojen oppimiselle. Sen sijaan neljänneksi tärkeimmäksi taidoksi nousivat tiedonhankintamenetelmät, mikä puhuu nimenomaisesti akateemisten opintojen puolesta. Monissa asiantuntijatehtävissä tarvitaan siis osaamista tiedonhankinnasta, mitä on syytä korostaa vertailtaessa yliopistosta saatua osaamista esimerkiksi ammattikorkeakoulu-opintojen antiin. Niin ikään tietotekniikan hallitsemista ei nykypäivänä voi vähätellä, ja sen merkitys todennäköisesti tulee vain korostumaan tulevaisuudessa. Excelin ja muiden tavallisten ohjelmien käytön opetteluun lienee siis järkevää uhrata aikaa, mikä tuotiin myös useissa kyselyn avoimissa vastauksissa esiin.

Yleisesti työtyytyväisyyttä synnyttäviä tekijöitä ovat työn varmuus, myönteinen työilmapiiri ja hyvät oppimis- ja kehittymismahdollisuudet (Viitala 2007, 15). Työn varmuuteen tai kyselyssä käytettyyn työn pysyvyyteen oli hyvin tyytyväisiä hieman yli puolet vastaajista, mitä voidaan pitää korkeintaan kohtuullisena tuloksena. Työn jatkuminen herättää siis epävarmuutta melko monien vastaajien piirissä. Yhä kielteisemmäksi asian tekee se, että uuden, etenkin vakituisen, työn löytymistä pidetään melko vaikeana. Työilmapiiriin ja työyhteisöön oltiin kuitenkin pääosin hyvin tyytyväisiä, eikä kukaan maininnut olevansa siihen suoranaisesti tyytymätön. Myös työn haasteellisuuteen ja vaikuttamismahdollisuuksiin oltiin yleisesti hyvin tyytyväisiä, mitkä voidaan ainakin osaltaan rinnastaa hyviin oppimis- ja kehittymismahdollisuuksiin. Sen sijaan tyytymättömyyttä herättivät eniten etenemismahdollisuudet ja palkkaus. Huomionarvoista on etenkin se, että samat kaksi tekijää ovat olleet tyytyväisyyslistan pohjalla niin vuoden 1997 kuin vuoden 2006 vastaajienkin keskuudessa (Lahti 1997, 52; Niemelä 2006, 71). Herää kysymys, ovatko palkat liikunta-alalla systemaattisesti matalammat kuin mitä niiden tulisi olla suhteessa työn vaativuuteen, vai onko palkka vain asia, jonka lähtökohtaisesti aina toivoisi olevan korkeampi palkkatasosta huolimatta. Huolestuttavampaa on kuitenkin se, että vain kolmannes vastaajista on tyytyväinen etenemismahdollisuuksiin työssään. Jos siirtymistä ylemmän tason tehtäviin organisaatiossa pidetään vaikeana, saattaa motivaation säilyttäminen vuodesta toiseen olla haastavaa. Oppimisen ja kehittymisen työssä toivoisi palkitsevan työuralla etenemisenä, mutta itsestään selvää se ei eittämättä ole. Kenties tunne heikoista etenemismahdollisuuksista viestii myös työn nykyisestä pirstoutuneesta luonteesta; saman työnantajan palvelukseen ei odoteta jäätävän vuosikymmenten ajaksi, vaan kehitystä uralla haetaan hakeutumalla uudelleen tyotehtäviin jossakin toisessa organisaatiossa.

Vaikka monessa yhteydessä käy ilmi jokseenkin haastava liikunta-alan työllisyystilanne, lopulta hyvin harva säilytti opiskelijastatustaan tarkoituksella pidempään kuin olisi ollut tarvetta. Täytyy kuitenkin huomioida, että 65 prosenttia vastanneista oli jo työsuhteessa opintojen päättymishetkellä, joten mitään syytä opintojen pitkittämiseksi ei monen kohdalla olisi ollutkaan. Merkillä pantavaa oli myös se, että vastanneista yli 60 prosenttia oli valmistumisensa jälkeen hakenut yhteensä alle viittä työpaikkaa. On tosin mahdollista, että ainakin osa vastaajista on ilmoittanut määrän ainoastaan työpaikkailmoituksiin vastaamisten perusteella, eikä esimerkiksi ole huomioinut tiedusteluja työnantajilta mahdollisista työtehtävistä. Niin tai näin, kun vielä yli puolet vastanneista on valittu yhdestä kahteen työpaikkaan, voidaan lähetettyjen hakemusten ja saatujen työtarjousten suhdetta pitää varsin hyvänä. Myöskään työttömyyttä ei ole kokenut lainkaan lähes 70 prosenttia valmistuneista, joten pääosin ainakin jotain työtä näyttää löytyneen kohtuullisen helposti. Tämän perusteella ei kuitenkaan voida tehdä päätelmiä siitä, kuinka moni on paremman puutteessa päätenyt tekemään jotakin täysin koulutusta ja kykyjä vastaamatonta työtä ainoastaan toimeentulonsa turvaamiseksi.

Merkittävimpinä asioina työpaikan saamisen kannalta pidetään muun muassa työkokemusta, työntekijän tuntemista etukäteen, henkilön olemusta ja asenteita työhaastattelussa sekä erilaisia sosiaalisia taitoja (Won 2013; Tuominen 2012; Harvey 2005). Kyseiset tekijät saavat vahvasti tukea myös tämän tutkimuksen kohdejoukon kokemuksista. Myös tutkintoa liikunnan yhteiskuntatieteistä sekä suosituksia edellisiltä työnantajilta pidettiin keskeisinä työpaikan saamisen kannalta. Samat teemat toistuvat aiemmissa aiheesta tehdyissä tutkimuksissa (Lahti 1997, 58; Niemelä 2006, 78). Sen sijaan opintomenestys jäi tärkeysjärjestyksessä viimeiselle sijalle, joten suoranaista hyötyä hyvillä arvosanoilla ei näytä työllistymiseen olevan. Tosin opintoihin panostaminen saattaa kuitenkin olla kannattavaa työelämässä menestymisen kannalta, jos tietoa ja osaamista on heti uran alkutaipaleella paljon. Asiaan ei kuitenkaan tämän tutkimuksen tulosten puitteissa voida ottaa kantaa. Niin ikään sukupuolella ja iällä ei koettu olevan merkitystä työpaikan saamisen kannalta. Arvailun varaan jää kuitenkin se, olisiko näiden tekijöiden merkitys noussut korkeammalle, mikäli vastaajien joukossa olisi ollut selvästi iäkkäämpiä henkilöitä tai jos olisikin kysytty syitä, miksi työpaikkaa ei ole saatu. Sukupuolen merkitys ei kuitenkaan noussut esiin kyselyyn vastanneilla missään yhteydessä, joten työmarkkinoita voidaan tässä suhteessa pitää hyvin tasa-arvoisina.

Tärkeimpinä opintokokonaisuuksina nähtiin kieli- ja viestintäopinnot. Aiheisiin liittyviä pakollisia kursseja pidetään kenties opintojen aikana pikemminkin välttämättömänä pahana, mutta selvästi niiden merkitys korostuu vahvasti työelämään siirryttäessä. Toiseksi tärkeimmäksi

opintokokonaisuudeksi valikoituivat liikunnan talouteen kytkeytyvät opinnot. Näitä opintoja ei kuitenkaan nykyisellään sisälly kovinkaan paljon tutkintovaatimuksiin, minkä monet vastaajat toivat esiin myös avointen kysymysten kohdalla. Talousosaamisen merkitys on nousemassa selvästi korkeammalle, kun työpaikat siirtyvät entistä enemmän yksityiselle sektorille ja urheiluseuroihin. Myös nykyisessä kurssitarjonnassa vahvasti esillä olevat liikuntapolitiikan ja -hallinnon opintosisällöt koetaan tärkeiksi. Tämä kuvastaa hyvin sitä, että vaikka julkisen sektorin työpaikat ovatkin parin viime vuosikymmenen aikana vähentyneet, on julkishallinnon puolella edelleen suuri joukko liikunnan yhteiskuntatieteistä valmistuneita. Listauksen toisesta päästä löytyvät sen sijaan liikuntahistorian sekä liikunnan ja urheilun etiikan opinnot. Näiden opintojen anti ei kenties kytkeydy suoraan työelämän tarpeisiin, mutta niitä on kuitenkin mahdotonta liikunta-alan asiantuntijuudesta erottaa. Nykyistä liikuntakulttuuria olisi hyvin vaikea syvällisesti ymmärtää ilman tietoa historiasta. Samoin eettisten kysymysten äärellä joudutaan painimaan myös työelämässä, vaikkei niitä varsinaisesti etiikan teorioihin peilattaisikaan. Niinpä myös nämä opintokokonaisuudet epäilemättä puoltavat paikkaansa opinnoissa, vaikkei niiden merkitystä työelämässä niin konkreettisella tavalla tunnistettaisikaan.

Liikunta-alan yksityistyminen ja julkisen sektorin hiipuminen nähtiin merkittävimpänä tekijänä, joka on muuttanut liikunta-alan ammattikenttää. Asia nähtiin paitsi mahdollisuutena myös huolenaiheena, koska suoritettu liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkinto on valmistanut niin vahvasti juuri julkisen liikuntahallinnon suuntaan. Myös järjestöpuolen työpaikat koetaan vähentyneen, eikä vähiten Valon syntymisen ja sen viime aikoina läpikäymien muutosten vuoksi. Toisaalta uudet työmahdollisuudet urheiluseuroissa herättävät toivoa. Haasteena pidetään kuitenkin muun liikunta-alan koulutuksen lisääntymistä viime vuosien aikana. Ylempi ammattikorkeatutkinto aletaan tunnistaa entistä enemmän työnantajien keskuudessa ja yliopistosta valmistuneiden ”etuoikeus” hakea ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneille suunnattuja työpaikkoja häviää. Kaiken kaikkiaan vastauksissa välittyy epävarmuuden lisääntyminen. Työsuhteet ovat entistä enemmän määräaikaista ja kilpailu työpaikoista kovenee, koska koetaan, että liikunta-alan töitä voi tehdä millä koulutuksella tahansa. Toisaalta nähdään, että liikunta linkittyy tulevaisuudessa enemmän terveyteen ja hyvinvointiin, jotka ovat jatkuvassa nousussa olevia aloja. Työmahdollisuuksia siis on, mutta omaa osaamista on kyettävä kehittämään laajemmin kuin vain keskittymällä tarkkarajaisesti liikunta-alaan.

Liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen parhaaksi puoleksi valikoitui sen laaja-alaisuus ja monipuolisuus. Kattavan pohjan kääntöpuolena voidaan kuitenkin nähdä se, ettei koulutus lo-

pulta valmista juuri mihinkään työtehtävään itsessään. Toisaalta sen ei kenties pitäisi koulutuksen ainoa päätavoite ollakaan, vaan myös työnantajien on syytä kantaa vastuunsa työntekijöidensä spesifimmästä kouluttamisesta (ks. Puhakka 2011, 83). Kehittämisehdotukset linkittyvät puolestaan vahvasti paljon esillä olleeseen taloudelliseen osaamiseen ja siihen liittyvien sisältöjen lisäämiseen koulutukseen. Tämä on epäilemättä väistämätön suunta, johon opintojen on tulevaisuudessa aiempaa enemmän tähdättävä. Kehitysehdotuksissa ei kuitenkaan noussut yhtäkään opintojaksoa, joka nähtiin tarpeettomana ja jonka voisi siirtää poistolistalle. Karsintaa nykyisistä kursseista tulisi kuitenkin tehdä, jotta kaivatuille talousopinnoille olisi opetussuunnitelmassa tilaa. Kevääksi 2016 on kurssitarjontaan tulossa uusi Akateeminen yrittäjyys -kurssi, joka ainakin jossain määrin tulee vastaamaan havaittuun tarpeeseen. Markkinointia ja viestintää on sen sijaan vielä ainakin toistaiseksi tyydyttävä opiskelemaan sivuaineiden muodossa, mutta kenties asiaan saadaan vielä lähivuosien aikana muutosta aikaiseksi. Toinen keskeinen kehitysehdotus oli käytännönläheisyyden lisääminen opintoihin. Haasteeksi tässä saattaa kuitenkin muodostua resurssien vähyys. Lisäksi yhteistyö ulkopuolisten organisaatioiden kanssa vaatii myös opiskelijalta erilaista sitoutumista ja joustoa kuin vapaaehtoinen luennoilla istuminen. Työllisyyden näkökulmasta tämän kaltainen case-tyyppinen opiskelu olisi kuitenkin epäilemättä palkitsevaa, mikäli myös yhteistyöorganisaatiot olisivat omalta osaltaan asiaan valmiita panostamaan.

Selkein yksittäinen viesti valmistuneilta liikunnan yhteiskuntatieteiden ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille oli monipuolisen työkokemuksen kerääminen. Tähän osaltaan liittyi myös panostaminen harjoittelupaikkaan. Ilman minkäänlaista liikunta-alan työkokemusta voi työelämään siirtyminen olla haastavaa. Pakollinen harjoittelu kuitenkin pitää huolen siitä, että työkokemusta on saatu edes jonkin verran jo opintojen aikana, mistä syystä sen merkitys työllistymiselle on keskeinen. Toki lähes jokainen opiskelija mieluusti päätyisi juuri oman alan kesätöihin, mutta niitäkin voi olla vaikea saada ilman työkokemusta ja ennen kaikkea suhteita. Voi siis olla viisasta tehdä esimerkiksi palkattomia harjoitteluita, jos vain taloudellinen tilanne sen mahdollistaa.

Osa vastauksista voitiin tulkita myös katkeransävytteisiksi. Opiskelu itsessään oli mukavaa, mutta työelämään siirtymisen myötä on huomattu, ettei koulutus tuonutkaan työllisyysrintamalla sitä mitä oli toivottu. Liikunta-alalle työllistyminen nykypäivänä koetaan vaikeaksi, mutta täytyy muistaa, että taantuma on vienyt työpaikkoja lähestulkoon kaikilta aloilta. Vaikka alan vaihtoa pohtisikin, on hyvä tiedostaa työllisyshaasteet muuallakin kuin vain liikunnan

kentällä. Toisen tutkinnon suorittamista ei ole myöskään taloudellisesti tehty opintotukien leikkaussuunnitelmien myötä kovin helpoksi. Kun opiskelupaikka on jo saatu, saattaisi olla rakentavampaa miettiä, mihin kaikkeen omaa osaamista voisi tulevaisuudessa hyödyntää ja suunnata esimerkiksi sivuaineiden kautta kohti omia tavoitteita. Niin ikään kontaktien luomiseen olisi tarpeen panostaa jo heti opiskelujen alusta lähtien, minkä toi esiin myös moni valmistuneista. Työllisyydestä ei monien valmistuneiden mukaan kuitenkaan tulisi ottaa liikaa paineita ja stressiä vielä opintojen alkutaipaleella. Tilanteet ja suhdanteet voivat muuttua nopeastikin, ja vaikka uran alkuvuodet olisivat kivikkoisia, on menestystä aina mahdollista ennen pitkää saavuttaa. Moni valmistunut kehottikin ensisijaisesti juuri nauttimaan opiskeluajasta, uuden oppimisesta ja ainutlaatuisesta ajanjaksosta elämässä.

8 POHDINTA

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää, miten liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta valmistuneet maisterit ovat sijoittuneet työelämään, ja minkälaiset edellytykset he kokevat koulutuksen luoneen työllistävyyteen. Tutkimuksen kohdejoukkona olivat vuosien 2000–2014 aikana valmistuneet alan maisterit. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen avulla. Saatuja tuloksia peilattiin erityisesti työllisyyttä ja liikunta-alan työmarkkinoita käsitelleeseen aiempaan tutkimukseen ja kirjallisuuteen.

8.1 Valmistuneiden sijoittuminen työelämään

Tutkimuksen ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli, miten valmistuneet ovat sijoittuneet työelämään. Kyselyhetkellä työelämässä oli yli 80 prosenttia vastanneista. Selvä enemmistö vastanneista työskenteli liikunta-alalla, kun muille aloille oli työllistynyt vajaa kolmannes vastanneista. Reilu 40 prosenttia valmistuneista työskenteli julkisen sektorin palveluksessa, ja loput jakaantuivat melko tasaisesti yksityisen ja kolmannen sektorin organisaatioiden palvelukseen. Työpaikat sijoituivat korostuneesti Helsingin ja Jyväskylän seuduille. Keskeisimpiä työssä vaadittavia taitoja olivat organisointitaito sekä suullinen ja kirjallinen ilmaisutaito. Tyytyväisimpiä vastanneet olivat työnsä vaikuttamismahdollisuuksiin sekä työolosuhteiden joustavuuteen. Tyytymättömyyttä herättivät erityisesti etenemismahdollisuudet ja palkkaus.

Tarkasteltaessa parin viime vuosikymmen aikana tapahtunutta muutosta voidaan todeta, että asetetun hypoteesin mukaisesti julkisen sektorin osuus työnantajatahona on vähentynyt ja vastaavasti yksityisen ja kolmannen sektorin osuudet ovat kasvaneet. Sen sijaan yleinen työllisyysaste vastanneiden keskuudessa on heikentyneestä taloustilanteesta huolimatta säilynyt suunnilleen ennallaan. Hypoteesina oli myös, että muilla kuin liikunta-alalla työskentelevien määrä on lisääntynyt, mikä osoittautui niin ikään paikkaansa pitäväksi.

Toisen tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin sitä, miten hyvin liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutus oli valmistanut tulevaan työelämään. Työkokemuksella nähtiin olevan suurin vaikutus työssä tarvittavien tietojen ja taitojen oppimisen kannalta, mutta koulutuksen merkityksen koki myös suureksi selvästi yli puolet vastanneista. LYT-tutkinnon merkitys nähtiin keskeiseksi paitsi liikunta-alalla toimivien, myös muille aloille sijoittuneiden keskuudessa. Tutkinnon opintokokonaisuuksista tärkeimmiksi koko työuraa ajatellen koettiin kieli- ja viestintäopinnot, liikunnan talous sekä liikuntapolitiikka ja -hallinto. Avointen kysymysten vastauksissa kävi ilmi,

että työpaikkoja niin kunnissa kuin liikuntajärjestöissä on aiempaa vähemmän tarjolla. Osittain tästä syystä koulutukselta toivottiin enemmän yksityiselle sektorille valmistavia, erityisesti liiketalouteen liittyviä opintoja. Niin ikään vahvempi työelämälähtöisyys oli monien vastaajien mielestä tärkeimpiä koulutuksen kehittämissuuntia.

Edellä kuvattuja tutkimustuloksia voidaan käyttää hyödyksi erityisesti kehitettäessä liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusta. Liikunnan yksityisen sektorin vahvempaa mukaan ottamista osaksi tutkintoa voidaan tulosten valossa pitää perusteltuna. Lisäksi käytännön työkokemuksen saaminen jo opintojen aikana on epäilemättä jatkuvasti tärkeämmässä roolissa työllistyvyyden näkökulmasta. Muiden liikunta-alan tutkintojen suorittaneet kilpailevat aiempaa enemmän liikunnan yhteiskuntatieteilijöiden kanssa samoista työtehtävistä. Niinpä laitoksen luomat yhteistyöverkostot potentiaalisten työnantajien kanssa edistäisivät osaltaan varmasti myös valmistuneiden työelämään siirtymistä.

Tutkimus antaa olennaista tietoa myös alan opiskelijoille. Monille on erityisesti opintojen alkuvaiheessa vaikeaa hahmottaa kokonaisuudessaan sitä kenttää, jolle tällä tutkinnolla voidaan tulevaisuudessa työllistyä. Lisäksi valmistuneiden näkemykset antavat vihjeitä siitä, miten oma tutkinto saattaisi olla tarkoituksenmukaisinta koostaa. Sivuainevalintoja pohdittaessa kauppätieteiden ja viestinnän opintojen suorittamista lienee järkevää pitää ainakin hyvinä vaihtoehtoina. Niin ikään erilaisiin käytännön työmahdollisuuksiin on aina hyödyllistä mahdollisuuksien mukaan tarttua. Toisaalta tämän tutkimuksen tulokset antavat myös selviä viitteitä siitä, että valmistuneiden tilanne työmarkkinoilla ei anna syytä kielteisiin tulevaisuudenkuviin, sillä vain kohtalaisen harva valmistuneista oli ollut työttömänä kuukauttakaan valmistumisensa jälkeen.

Selvää on, että myös valmistuneet voivat tehdä paljon sen eteen, että alan maistereiden työllisyystilanne säilyy tulevaisuudessakin valoisana. Tiivis alumniyhteistyö on hyvä lähtökohta sille, että valmistuneet voivat edesauttaa työllisyyttä. Oma tutkinto täytyy voida arvostaa niin paljon, että auki oleviin työpaikkoihin voi huoletta suositella toista liikunnan yhteiskuntatieteistä valmistunutta maisteria. Myös viestinnän lisääminen erilaisista työ-, harjoittelu- ja opinäytetyömahdollisuuksista opiskelijoiden ja valmistuneiden kesken olisi varmasti paikallaan. Alan opiskelijoiden keskuudessa vallitsee selvä yhteisöllisyys, ja sitä olisi epäilemättä palkitsevaa pitää yllä myös valmistumisen jälkeen.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta on perinteisesti kuvattu kahdella termillä, reliabiliteetilla ja validiteetilla. Reliabiliteetin sisältö viittaa pääasiassa tutkimuksen toistettavuuteen. Tarkastelun kohteena on siis se, kuinka yhteneväisiä tulokset olisivat, jos samaa ilmiötä mitattaisiin monta kertaa samalla mittarilla. Validiteetin keskeinen luotettavuussisältö on puolestaan se, mitataanko todella sitä, mitä on tarkoitus mitata. Usein validiteetti jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa sitä, onko kyseinen tutkimus yleistettävissä ja jos on, niin mihin ryhmään. Sisäisellä validiteetilla viitataan puolestaan tutkimuksen omaan luotettavuuteen. (Metsämuuronen 2005, 57, 64–65.)

On selvää, että kyselytutkimusmenetelmällä saatavan tiedon luotettavuutta on syytä pohtia. Usein on kritisoitu kerätyn tiedon pinnallisuutta. Kyselytutkimuksissa erilliset vastaajat vastaavat valmiiksi muotoiltuihin kysymyksiin, ja yleensä valittavissa on vain yksi vastaus valmiiden vastausvaihtoehtojen joukosta. Vastatessaan he saattavat ajatella hyvin erilaisia asioita. Ihmisillä ei myöskään aina ole selkeitä käsityksiä asioista, joita kysytään, mutta siitä huolimatta he usein valitsevat jonkin vastausvaihtoehdon. Kerätyn tiedon luotettavuus riippuukin paljolti tarvittavan tiedon luonteesta. On selvästi helpompaa kerätä luotettavaa tietoa sellaisista asioista, joista vastaajat ovat kiinnostuneita ja jotka liittyvät heidän arkiseen toimintaansa ja kokemuksiinsa. (Alkula 1994, 121.) Koskaan ei ole myöskään varmuutta siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen tai ovatko he vastanneet kysymyksiin rehellisesti. Niin ikään vastausvaihtoehdot ovat saattaneet aiheuttaa väärinymmärryksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Tämän tutkimuksen vastausprosentti oli yli 80, mikä antaa hyvän pohjan tutkimuksen luotettavuudelle. Vastanneita oli kaikkiaan noin 80, joten vastanneet kattoivat suurin piirtein puolet koko perusjoukosta. On toki mahdollista, että vielä suuremmalla otoksella olisi saatu entistä luotettavimpia tuloksia. Voidaan kuitenkin olettaa, että otoksen ollessa näinkin kattava ei otoskoon kasvattamisesta olisi ollut myöskään hyötyä. Niinpä tutkimuksen tulokset lienevät varsin hyvin yleistettävissä koskemaan kaikkia 2000-luvulla liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta valmistuneita maistereita.

Kyselylomake pilotoitiin muutamalla kohdejoukkoon kuuluvalla valmistuneella sekä muutamilla opiskelijoilla. Tätä kautta pyrittiin jäljittämään kyselylomakkeen mahdollisia epäselvyyksiä ja monitulkintaisuuksia. Siitä, miten vastaajat ymmärtävät kyselylomakkeen kysymykset, on kuitenkin mahdotonta saada koskaan täyttä varmuutta. Tutkimuksessa selvitettiin ihmisille

hyvin omakohtaisia, arkisia asioita, joten voidaan olettaa vastanneilla olleen selkeitä näkemyksiä tutkittavista ilmiöistä. Kaikilla vastanneilla oli kokemuksia paitsi opiskelusta myös työelämästä, mikä lienee vaikuttanut vastaajien motivaatioon myönteisellä tavalla. Korkea vastausmotivaatio näkyi erityisesti avoimissa kysymyksissä, joihin oli vastannut yli kolme neljästä vastaajasta.

Kaiken kaikkiaan tutkimusta voidaan pitää luotettavana erityisesti kattavan otoksen ja tutkimuksen omakohtaisuuteen perustuvan luonteen vuoksi. Tietenkin on aina syytä muistaa, että kyseessä on vain yksi tutkimustulos, jonka perusteella ei vielä voida todeta, että asiat todella olisivat juuri niin, kuin on raportoitu (ks. Metsämuuronen 2005, 40). Jonkinlaisen kuvan todellisuudesta tutkimus kuitenkin luo, ja sellaisenaan antaa ainakin viitteitä liikunnan yhteiskuntatieteistä valmistuneiden maistereiden tilanteesta työmarkkinoilla.

8.3 Jatkotutkimusehdotukset

Vastaavanlaisia tutkimuksia olisi tarpeellista tehdä säännöllisesti myös tulevaisuudessa. Sopiva väli tutkimuksille voisi olla suunnilleen viisi vuotta, jolloin kaikille opiskelijoille olisi vuosikursista riippumatta tarjolla ajankohtaista tietoa valmistuneiden työllisyydestä. Selvää on, että liikuntakenttä ja sen luomat työmahdollisuudet ovat jatkuvassa muutoksessa. Niinpä tieto myös vanhenee nopeasti, eikä tutkimustieto kymmenen vuoden takaa enää anna täysin luotettavaa kuvaa nykytilanteesta ja sen mahdollisista haasteista. Säännöllisin väliajoin toteutettuna tutkimuksista saataisiin myös tärkeää tietoa opetussuunnitelmien rakentamiselle ja edelleen kehittämiseksi. Tätä kautta opintojen sisällöt pysyisivät kenties paremmin myös muutoksessa mukana, ja opinnot tarjoaisivat mahdollisimman hyvät edellytykset työelämään sijoittumiselle.

Tässä tutkimuksessa pääpaino oli yleiskuvan saaminen valmistuneiden työllisyystilanteesta ja näkemyksistä koulutuksen kehittämiseksi. Aihetta olisi kuitenkin mielenkiintoista ja hyödyllistä tarkastella myös laadullisia menetelmiä käyttäen. Muutamilla haastatteluilla tai esimerkiksi esseekirjoituksia apuna käyttäen voitaisiin saada yleisen tiedon tueksi myös syvällisempää ja yksityiskohtaisempaa tietoa. Kiinnostavaa olisi niin ikään selvittää opiskelijoiden ajatuksia tulevasta työelämään siirtymisestä ja jopa myöhemmin tutkia näitä samoja henkilöitä ja heidän kokemuksiaan opintojen päättymisen jälkeen.

Tutkimuksen kohdejoukkona olivat tässä tutkimuksessa alalta valmistuneet maisterit, mutta yhtä lailla voitaisiin tarkastella heitä, jotka ovat opintonsa keskeyttäneet tai päätyneet vaihtamaan kokonaan alaa. Näiden tutkittavien avulla voitaisiin saada olennaista tietoa koulutuksen ongelmakohdista ja niistä syistä, minkä vuoksi koulutusta ei tullut suoritettua loppuun. Vaikka opintonsa keskeyttäneiden joukko ei ole suuri, voisivat heidän kokemuksena kuitenkin avata uusia näkökulmia koulutukseen ja työllisyyteen liittyvissä kysymyksissä.

Kiintoisa näkökulma olisi niin ikään se, että tutkimuksen kohdejoukkona olisivat ne tahot, joihin liikunnan yhteiskuntatieteistä valmistuneet maisterit pääasiassa työllistyvät. Tutkimus voitaisiin kohdistaa esimerkiksi kuntiin, liikuntajärjestöihin, urheiluseuroihin ja vastaaviin organisaatioihin. Näiltä potentiaalisilta työnantajilta olisi mahdollista saada tietoa koulutusohjelman tunnettuudesta sekä niistä tiedoista, taidoista ja ominaisuuksista, joita erilaisissa työtehtävissä vaaditaan ja mitä rekrytoinnissa arvostetaan. Tämän tyyppinen tutkimus olisi myös yksi keino saada liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusta markkinoitua keskeisille työnantajille.

Lähteet

Kirjalliset lähteet

- Ahola, S. 2004. Korkeakoulutus ja työelämä - lähtökohtia ilmiöön ja sen tutkimiseen. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Jyväskylä: PS-kustannus, 15–36.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.
- Hall, D. T. 2004. The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior* 65 (1), 1–13.
- Harvey, L. 2005. Embedding and integrating employability. *New Directions for Institutional Research* 128 (1), 13–28.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Huhtanen, K. & Pyykkönen, T. 2012. Valtion liikuntahallinto terveyttä edistävän liikunnan kokonaisuudessa. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 1.
- Ilmanen, K. 1996. Kunnat liikkeellä. Kunnallinen liikuntahallinto suomalaisen yhteiskunnan muutoksessa 1919–1994. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Itkonen, H. 2012. Liikuntasosiologia urheilun, liikunnan ja ruumiillisuuden jäljillä. Teoksessa K. Ilmanen & H. Vehmas (toim.) Liikunnan areenat. Yhteiskuntatieteellisiä kirjoituksia liikunnasta ja urheilusta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Tutkimuksia 1/2012, 7–20.
- Jokisaari M. 2002. Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 67–83.
- Julkunen, R. 1998. Työn käsite. Teoksessa E. Saksala (toim.) Muutoksen sosiologia. Helsinki: Yle-opetuspalvelut, 34–43.
- Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 388.
- Kivinen, O. 2003. Unifying higher education for different kinds of europeans. *Higher education and work: a comparison of ten countries. Comparative Education* 39 (1), 83–103.
- Koivisto, N. 2010. Liikunta-alan yrittäjyyden kehittämisstrategia 2020. Helsinki: Diges ry.

- Kokkonen, J. 2013. Liikuntaa hyvinvointivaltiossa. Suomalaisen liikuntakulttuurin lähihistoria. Helsinki: Suomen Urheilumuseo.
- Koski, P. 1999. Liikuntahallinnon koulutus ja sen muuttuvat haasteet. Teoksessa K. Suomi (toim.) Vaajan virran vuolteesta - kirjoituksia liikunnasta ja yhteiskunnasta. Jyväskylä: Liikunnan kehittämiskeskus, 173–189.
- Kosonen, H. 2014. Liikuntaliiketoiminnan ekosysteemin muutokset. Tem raportteja 20/2014.
- Kosonen, H. & Tiikkaja, A. 2008. Liikunta-alan yritys- ja seuratoiminnan selvitys - Loppuraportti. Helsinki: Diges ry.
- Lahti, R. 1997. Missä olet hallintolainen? Tutkimus liikuntasosiologia tai liikuntasuunnittelu ja -hallinto pääaineinaan valmistuneiden liikuntatieteilijöiden sijoittumisesta työmarkkinoille. Jyväskylän yliopisto. Liikunnan sosiaalitieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Lehtonen, K. 2014. Onks yhteistä todellisuutta? Liikuntajärjestöjen rakenneuudistus 2009–2012. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 283.
- Liikuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 2014–2017. Jyväskylän yliopisto.
- Lith, P. 2013. Urheilu- ja liikuntaklusteri. Raportti liikuntapalveluiden kysynnästä ja tarjonnasta, yritystoiminnasta ja yritysten taloudellisesta asemasta. Ilmiöselvitys 5/2013. Verohallinto. Harmaan talouden selvitysyksikkö.
- Lämsä, J. 2012. Urheiluliikkeestä liikuntakonserniksi. Teoksessa J. Mäkinen (toim.) Liikuntajärjestöjen toimialaselvitys. Valtion liikunta-neuvoston julkaisuja 6, 14–23.
- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Myrskylä, P. 2010. Taantuma ja työttömyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 57.
- Mäkinen, J. 2012. Järjestökentän toimialoittuminen. Teoksessa J. Mäkinen (toim.) Liikuntajärjestöjen toimialaselvitys. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 6, 24–37.
- Niemelä, K. 2006. Liikuntahallintolaisten muuttuvat pelikentät. Tutkimus liikuntahallinnon koulutusohjelmasta valmistuneiden sijoittumisesta työelämään. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2006. Strategisen tiedolla johtamisen kehittäminen liikunnan valtionhallinnossa. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 20.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Esitys uudesta liikuntalaista. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 14.
- Puhakka, A., Rautopuro, J. & Tuominen, V. 2008. Maistereiden ylikoulutusta kartoittamassa. Tiedepolitiikka 33 (2), 7–16.

- Puhakka, A. 2011. Maistereiden työssään tarvitsemia taitoja kartoittamassa. Teoksessa A. Puhakka & V. Tuominen (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 61–86.
- Puhakka, A. & Tuominen, V. 2011. Uraseuranta - selvityksistä tutkimuksiksi. Teoksessa A. Puhakka & V. Tuominen (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 11–22.
- Sainio, J. 2011. Valmistuneiden työmarkkinatilanteen vaikutus maistereiden työuraan viisivuotistarkastelussa. Teoksessa A. Puhakka, & V. Tuominen (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 23–42.
- Salmikangas, A-K. 2012. Kunnalliset liikuntapalvelut hyvinvointivaltion peruspalveluina. Teoksessa K. Ilmanen & H. Vehmas (toim.) Liikunnan areenat. Yhteiskuntatieteellisiä kirjoituksia liikunnasta ja urheilusta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Tutkimuksia 1/2012, 121–136.
- SLU 2010 A. Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010. Aikuisliikunta. Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n julkaisusarja 2010:7.
- SLU 2010 B. Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010. Lapset ja nuoret. Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n julkaisusarja 2010:6.
- Tomlinson, M. 2008. 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal Of Sociology Of Education* 29 (1), 49–61.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. painos. Helsinki: Tammi.
- Tuominen, V. 2011. Paluu Nokian taakse. Maistereiden asuin- ja työpaikkojen sijainti viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Teoksessa A. Puhakka, & V. Tuominen (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 87–110.
- Tuominen, V. 2012. Henkilökohtaiset ominaisuudet maistereiden työllistymisessä. *Tiedepoliitikka* 37 (1), 33–42.
- Tuominen, V., Rautopuro, J. & Puhakka, A. 2008. Perustutkinnon jälkeen - Itä-Suomen yliopistosta työmarkkinoille. Joensuun ja Kuopion yliopistoista vuosina 2001 ja 2002 valmistuneet viisi vuotta myöhemmin. Joensuun yliopisto.
- Tynjälä, P., Slotte V., Nieminen J., Lonka K. & Olkinuora E. 2004. Yliopistosta valmistuneet työelämässä. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: PS-kustannus, 91–107.
- Vasara, E. 2004. Valtion liikuntahallinnon historia. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu nro 157.

- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Vehmas, H. 2012. Mikä suomalaisia liikuttaa? Teoksessa K. Ilmanen & H. Vehmas (toim.) Liikunnan areenat. Yhteiskuntatieteellisiä kirjoituksia liikunnasta ja urheilusta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Tutkimuksia 1/2012, 105–120.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen : strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Business.
- Viinamäki, O-P. & Salminen, A. 2008. Aluehallintojen mosaiikki. Kansainvälisiä vertailevia huomioita aluehallintojen nykytilasta ja uudistuksista. Hallinnon kehittäminen 8/2008. Valtiovarainministeriö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Won, D. 2013. Careers in collegiate athletic administration: hiring criteria and skills needed for success. *Managing Leisure* 18 (1), 71–91.
- Yorke, M. 2005. Graduate attributes and their development. *New Directions for Institutional Research* 28 (1), 41–58.

Elektroniset lähteet

- Akava. Korkeasti koulutettujen työttömyys. Viitattu 15.11.2014. http://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset_tyoelamassa/tyottomyystilastot/1._korkeasti_koulutettujen_tyottomyys
- Alatalo, J. 2014. Onko viime aikojen taantuma heikentänyt tilannetta työmarkkinoilla paljon vai vähän? Vuosi 2013 työmarkkinatilastojen valossa. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2014. Viitattu 20.11.2014. <http://www.tem.fi/files/39033/alatalo.pdf>
- Aluehallintovirasto. Liikunta. Viitattu 29.4.2015. <https://www.avi.fi/web/avi/liikunta#.VUCdbY4YGIg>
- Grönholm, P. 2014. Kuntosaleilla on villit työehdot – ”kukaan ei uskalla valittaa”. Helsingin Sanomat 25.2.2014. Viitattu 2.12.2014. <http://www.hs.fi/kotimaa/a1393280352990>
- Ilmanen, K. 2013. Liikuntapalvelujen muotoutuminen ja työnjako Suomessa. Viitattu 27.11.2014. <http://tutka.jyu.fi/tutka/julkaisut/64057>
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Palkat kunta-alalla (KVETS). Viitattu 28.11.2014. http://www.jhl.fi/portal/fi/sopimukset/kunta-alan_sopimukset/kvtes_-_kunta-alan_sopimus/kunta-alan_palkat/
- Jyväskylän yliopisto. Hakijamäärät 2010–2014 (yhteishaku). Viitattu 13.4.2015. <https://www.jyu.fi/yliopistopalvelut/tilastot/tilastoja/opiskelijavalinta>
- Jääkiekkoliitto. Suomen Jääkiekkoliitto Ry:n toimintasäännöt. Viitattu 27.11.2014. <http://www.finhockey.fi/info/toimintasaannot/>

- Kaleva. 2014. Urheilun ja liikunnan Valo aloittaa yt-neuvottelut. Kaleva 27.2.2014. Viitattu 26.11.2014. <http://www.kaleva.fi/urheilu/urheilun-ja-liikunnan-valo-aloittaa-yt-neuvottelut/657660/>
- Lees, D. 2002. Graduate employability - literature review. Viitattu 10.11.2014. <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/advancedsearchresults.php?cx=partner-pub-7884627850013975%3Ay1231esjw3q&cof=FO-RID%3A11&ie=ISO-8859-1&q=lees&sa=Search>
- Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry. Liikunnan aluejärjestöt. Viitattu 28.11.2014. <http://www.liiku.fi/liiku/liikunnan-aluejarjestot/>
- Luomanmäki, S., Torvela T., Pietilä, M. & Piirainen, M. 2014. Liikuntatieteilijät. Vähimmäispalkkasuositus yksityiselle sektorille 1.6.2014–31.3.2016. Akavan Erityisalat & Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat. Viitattu 27.11.2014. <https://koppa.jyu.fi/kurs-sit/172605/materiaalikansio/nuoli-ry-vahimmais-palkkasuositus>
- KPMG. 2014. Liikunnan ja huippu-urheilun rakenteiden arviointi ja tavoitetilan määrittäminen Suomessa. Viitattu 20.11.2014. <http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjI-wMTQvMDQvMDQvMTRfMTNfMTIfO-DUyX0tQTUdfdXJoZWlzdW5fcmFrZW50ZWV0X3NlbHZpdHlzLnBkZiJdXQ/KPMG>
- Kuntatyönantajat. Palkat ja ammatit 2013. Viitattu 25.11.2014. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/kunta-tyonantajana/palkat-ammattit-ja-tutkinnot/palkat-2013/Sivut/default.aspx>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö A. Ammattikorkeakoulut. Viitattu 14.11.2014. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulut/?lang=fi>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö B. Yliopistojen hallinto, ohjaus ja rahoitus. Viitattu 14.11.2014. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/yliopistokoulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahointus/?lang=fi
- Opetus- ja kulttuuriministeriö C. Veikkausvoittovaroista tukea urheilulle, taiteelle, tieteelle ja nuorisotyöhön. Viitattu 29.11.2014. http://www.minedu.fi/OPM/Linjaukset_ja_rahointus/veikkausvoittovarant/?lang=fi
- Opetus- ja kulttuuriministeriö D. Kuntien liikuntatoimi. Viitattu 27.11.2014. http://www.minedu.fi/OPM/Liikunta/kuntien_liikuntatoimi/?lang=fi
- Sport.fi. Viitattu 27.11.2014. <http://www.sport.fi/>
- Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 26.11.2014. <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>
- Valo. 2014. Suuret lajiliitot liittymässä Valoon. Viitattu 5.12.2014. <http://www.sport.fi/uutiset/uutinen/suuret-lajiliitot-liittymassa-valoon>
- Valtion liikuntaneuvosto. Valtion liikuntaneuvoston tehtävät. Viitattu 26.11.2014. http://www.liikuntaneuvosto.fi/valtion_liikuntaneuvosto/mika_on_valtion_liikuntaneuvosto

Viinikka, P. 2014. Valo ja Olympiakomitea: potkut 14 henkilölle. Yle Urheilu 9.5.2014. Viitattu 26.11.2014. http://yle.fi/urheilu/valo_ja_olympiakomitea_potkut_14_henkilolle/7231379?ref=leiki-urheilu

Virtanen, A. 2014. Urheilun sponsorointi vähenee – yhteiskuntavastuu kiinnostaa enemmän. Helsingin Sanomat 26.3.2014. Viitattu 1.12.2014. <http://www.hs.fi/urheilu/a1395720685601>

Yle Urheilu. 2014. Olympiakomitea ja Valo yhdistävät operatiiviset toiminnot - henkilökuntaa vähennetään ainakin 12:lla. Yle Urheilu 23.4.2014. Viitattu 26.11.2014. http://yle.fi/urheilu/olympiakomitea_ja_valo_yhdistavat_operatiiviset_toiminnot_-_henkilokuntaa_vahennetaan_ainakin_12lla/7203693

Liiteluettelo

Liite 1. Taulukot

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Liikunnan yhteiskuntatieteiden opetusohjelma 2014–2017

Liite 1 Taulukot

Taulukko 1. Valmistumisvuosi

Valmistumisvuosi	Vastanneet	Lähetetyt	Vastausprosentti	Kaikki valmistuneet
2000	8	8	100,0 %	14
2001	7	8	87,5 %	13
2002	5	7	71,4 %	20
2003	7	7	100,0 %	11
2004	5	7	71,4 %	17
2005	1	3	33,3 %	7
2006	5	6	83,3 %	17
2007	0	1	0,0 %	7
2008	10	13	76,9 %	24
2009	4	4	100,0 %	8
2010	5	6	83,3 %	11
2011	8	10	80,0 %	16
2012	6	6	100,0 %	7
2013	12	15	80,0 %	15
2014	4	4	100,0 %	4
Yhteensä	87	105	82,9 %	191

Taulukko 2. Sukupuoli

Sukupuoli	Vastanneet	Lähetetyt	Vastausprosentti	Kaikki valmistuneet
Mies	25	31	80,6 %	67
Nainen	62	74	83,8 %	124
Yhteensä	87	105	82,9	191

LIITE 2. Kyselylomake

Hyvä Lyttiläinen

Olen Jyväskylän yliopiston liikunnan yhteiskuntatieteiden (LYT) opiskelija ja teen pro gradu -tutkimusta liikunnan yhteiskuntatieteiden (ent. liikuntasosiologia ja -suunnittelu) koulutuksesta valmistuneiden maistereiden sijoittumisesta työmarkkinoille. Tutkimuksessa ovat mukana kaikki 2000-luvulla valmistuneet.

Tutkielman tarkoituksena on saada tietoa valmistuneiden työllisyydestä ja siitä, minkälaiset edellytykset liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutus on niin työllistymiseen kuin työssä pärjäämiseenkin luonut. Tutkimus toteutetaan kyselylomakkeella. Vastaamalla kyselyyn annat arvokasta tietoa laitoksen koulutuksesta vastaaville, alan nykyisille opiskelijoille sekä jo valmistuneille. Samalla Sinulle tarjoutuu mahdollisuus pysähtyä hetkeksi pohtimaan tähänastista työuraasi.

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti. Yhteystietosi olen saanut Liikuntatieteellisestä tiedekunnasta valmistuneista ylläpidettävästä rekisteristä, Liikuntakasvatuksen laitoksen johtaja Kalervo Ilmasen luvalla. Olen sitoutunut käyttämään yhteystietojasi ainoastaan tämän tutkimuksen toteuttamiseen.

Toivon, että vastaat kyselyyn viimeistään keskiviikkona 26.11.2014. Kyselylomakkeen täyttäminen kestää noin 20 minuuttia. Tutkielma valmistuneeksi ensi kesään mennessä ja julkaistaan kaikille avoimena sähköisenä opinnäytteenä.

Linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen:

<http://MRINTERVIEW2.ad.jyu.fi/mrIWeb/mrIWeb.dll?I.Project=ALUMNI2014>

Välitän lisäksi tiedoksesi, että olemme 5.-vuosikurssin voimin perustaneet LYT:iltä valmistuneiden keskinäistä verkostoitumista edistävän Facebook-ryhmän, *Liikunnan yhteiskuntatieteilijät (LitM)*. Käythän liittymässä myös siihen.

Ystävällisin terveisin,

Riina Ilmola

Liikuntatieteiden kandidaatti

Kalervo Ilmanen

Liikuntakasvatuksen laitoksen johtaja

Kyselylomake

Sukupuoli

- Mies
- Nainen

Syntymävuosi

Siviilisäät

- Naimaton
- Eronnut tai leski
- Avio- tai avoliitossa

Lasten lukumäärä

Minä vuonna aloitit liikunnan yhteiskuntatieteiden opiskelun?

Minä vuonna valmistuit?

Mitä sivuainekokonaisuuksia (perus- tai aineopinnot) sisältyi liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkintoon?

Mitä muita korkeakoulututkintoja olet suorittanut? Milloin?

Mikä on työtilanteesi tällä hetkellä?

- Virkasuhde
- Työsuhde
- Virkavapaa
- Vanhempainvapaa
- Lomautettu
- Työtön
- Opiskelija
- Yrittäjä
- Muu, mikä?

Työskenteletkö tällä hetkellä liikunta-alalla?

- Kyllä
- En

Jos ET työskentele liikunta-alalla, millä alalla työskentelet ja miten olet alalle päätynyt?

Jos ET työskentele liikunta-alalla, millaista hyötyä liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksesta on nykyisessä työssäsi?

Mikä on nykyinen työnantajasi?

- Kunta/kuntayhtymä
- Valtio
- Yliopisto/korkeakoulu
- Muu julkisen sektorin yksikkö, mikä?
- Oma yritys/yhtiö
- Muu yksityinen yritys
- Yhdistys/järjestö
- Muu, mikä?

Nykyisen työpaikkasi nimi ja sijaintipaikkakunta.

Mikä on nykyinen ammattinimikkeesi?

Millainen on nykyinen työsuhteesi?

- Vakainainen
- Virkaa tekevä/viransijainen
- Määräaikainen
- Tilapäinen
- Osa-aikainen
- Muu

Mikä on keskimääräinen bruttopalkkasi nykyisen päätyösi osalta kuukaudessa (sis. palkanlisät ja luontoisedut)?

- alle 1200 €/kk
- 1200-1700 €/kk
- 1700- 2100 €/kk
- 2100-2500 €/kk
- 2500-3300 €/kk
- 3300-4100 €/kk
- 4100-5500 €/kk
- 5500-7000€/kk
- yli 7000 €/kk

Kuinka tärkeäksi arvioit seuraavien tekijöiden merkityksen työssä tarvitsemiesi tietojen ja taitojen oppimisen kannalta? Asteikko: 1=ei lainkaan tärkeä 5=erittäin tärkeä 6=en osaa sanoa

	1	2	3	4	5	6
Koulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkokemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastukset ja vapaa-aika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Onko sinulla ollut opintojen aikana jokin yhteys (esim. harjoittelu, kesätyö, pro gradu -tutkielma) nykyiseen työpaikkaasi?

- Ei
- Kyllä, millainen?

Arvioi liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen merkitys nykyisen työsi hoitamisen kannalta. Asteikko 1=ei lainkaan hyötyä 5=erittäin hyödyllinen

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Arvioi tyytyväisyyttäsi seuraaviin asioihin nykyisen työsi osalta. Asteikko: 1=tyytymätön 5=täysin tyytyväinen 6=en osaa sanoa

	1	2	3	4	5	6
Palkkaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn haasteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etenemismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtaminen organisaatiossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolosuhteiden joustavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn vastaavuus koulutustasoosi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn pysyvyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mikäli nyt jäisit työttömäksi, kuinka helppoa olisi löytää koulutustasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä? Asteikko: 1=hyvin vaikeaa 5=hyvin helppoa 6=en osaa sanoa

	1	2	3	4	5	6
Vakinaista työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Määräaikaista työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Luettele valmistumisen jälkeiset päätoimiset työpaikkasi, tehtävänimikkeesi sekä työsuhteiden kestot aikajärjestyksessä.

Pidensitkö tarkoituksella valmistumisaikaasi vaikeaksi kokemasi työllisyystilanteen vuoksi?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Kuinka montaa työpaikkaa olet hakenut valmistumisen jälkeen?

- Alle 5
- 5-10
- 11-20
- 21-30
- Yli 30

Kuinka moneen hakemaasi työpaikkaan sinut on valittu (sisältäen myös työtarjoukset, joita et ottanut vastaan)?

- 0
- 1-2
- 3-5
- 6-10
- Yli 10

Mitä kautta olet pääasiassa työpaikkasi saanut? Voit valita useita.

- Hakemuksella työpaikkaan, jonka olet löytänyt avoimia työpaikkoja kokoavalta internet-sivustolta
- Hakemuksella työpaikkaan, jonka olet löytänyt joltakin muulta internet-sivustolta
- Tuttavien tai sukulaisten välityksellä
- Tiedustelemalla suoraan työnantajalta
- Työvoimatoimiston kautta
- Työnantaja otti itse sinuun yhteyttä
- Sosiaalisen median kautta
- Työharjoittelun kautta
- Muu, mikä?
- Muu:

Olitko valmistumishetkellä työsuhhteessa?

- Kyllä
- En

Kuinka monta kuukautta olit heti valmistumisesi jälkeen työttömänä?

Kuinka monta kuukautta olet kaikkiaan ollut työttömänä valmistumisesi jälkeen?

Arvioi seuraavien opintokokonaisuuksien merkityksellisyyttä koko työuraasi ajatellen? Asteikko 1=ei lainkaan hyödyllinen 5=erittäin hyödyllinen 6=en osaa sanoa

	1	2	3	4	5	6
Liikuntasosiologia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan kansalaistoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveystieteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntahistoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan ja urheilun etiikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan lainsäädäntö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntahallinto ja -politiikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan talous	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntatapahtumien suunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kieli- ja viestintäopinnot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimusmetodologia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten koet liikunta-alan ammattikentän muuttuneen työurasi aikana?

Mitkä ovat liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen parhaat puolet?

Millaista ja minkä alan lisäkoulutusta olet työelämässä hankkinut? Miten kehittäisit liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusta?

Millaisia terveisiä haluaisit lähettää liikunnan yhteiskuntatieteiden 1. vuosikurssin opiskelijalle?

LIITE 3. Liikunnan yhteiskuntatieteiden opetusohjelma 2014–2017

Liikuntatieteiden yhteiset opinnot	22 op
Johdatus liikunta- ja terveystieteisiin	2 op
Kasvatus- ja käyttäytymistieteellinen näkökulma 1	3 op
Kasvatus- ja käyttäytymistieteellinen näkökulma 2	2 op
Liikuntabiologian perusteet	5 op
Liikunta ja terveys	3 op
Terveyden edistäminen eri väestöryhmissä I	2 op
Perusopinnot	27 op
Liikuntakulttuurin historia	3 op
Liikunta yhteiskunnassa	5 op
Liikunnan ja urheilun historia	3 op
Liikuntasosiologian perusteet	3 op
Liikuntasosiologiseen tutkimukseen perehtyminen	6 op
Liikuntasuunnittelun perusteet	3 op
Liikuntahallinto ja -politiikka	4 op
Aineopinnot	50 op
Urheilu, media ja julkisuus	4 op
Vapaa-ajan sosiologia	4 op
Etiikka ja urheilu	2 op
Liikkumisen filosofia	3 op
Liikunta ja lainsäädäntö	5 op
Yhteiskuntatieteellinen kirjallisuus	2 op
Liikunnan taloushallinto	3 op
Liikunnan talous	4 op
Liikunta-alan asiantuntijaksi kasvaminen	3 op
Päätöksenteko kunnallishallinnossa	3 op
Johtaminen, hyvinvointi ja liikunta	3 op
Liikunnan yhteiskuntatieteiden metodiharjoitukset	4 op
Kandidaatinseminaari	3 op
Kandidaatintutkielma	7 op
Maturiteetti (kandidaatti)	0 op

Syventävät opinnot	79 op
Liikkumisen ympäristösuhteet	4 op
Liikuntamatkailu	4 op
Liikuntasosiologian teoria ja metodologia	4 op
Akateeminen yrittäjäyys	4 op
Kaunokirjallisuus urheilun tulkkina	3 op
Liikunta-alan asiantuntijaksi kasvaminen	2 op
Työssä oppiminen	17 op
Liikuntapaikan suunnittelu	6 op
Muuttuvat kansalaistoiminnat ja liikuntaorganisaatiot	6 op
Pro gradu -seminaari	4 op
Pro gradu -tutkielma	33 op
Maturiteetti (maisteri)	0 op

Liikunnan yhteiskuntatieteiden valinnaiset opinnot

Työssä oppiminen	4-10 op
Liikunnan yhteiskuntatieteiden vapaavalintaiset opinnot	1-10 op
Liikuntasuunnittelun ja -hallinnon syventävä opintokokonaisuus	5 op
Tapahtumien suunnittelu ja toteutus	6 op

Viestintä-, kieli- ja metodiopinnot

Svenska för samhällsvetare inom idrott, skriftlig	1 op
Svenska för samhällsvetare inom idrott, muntlig	2 op
Academic Reading (for sport and health sciences)	2 op
Communication Skills (for sport and health sciences)	2 op
Puheviestinnän perusteet	2 op
Johdatus seminaarityön tekemiseen	3 op
Tieteellisen toiminnan perusteet	3 op
Tutkimusprosessi ja tutkimusasetelmat 1	3 op
Tutkimusaineiston kvantitatiivinen analyysi	3 op
Tutkimusaineiston kvalitatiivinen analyysi	2 op
Tieteellisen kirjoittamisen perusteet	2 op
Liikunnan yhteiskuntatieteiden metodiharjoitukset	4 op