

<http://www.jyu.fi/library/tutkielmat/257/>

## **MISSÄ OLET HALLINTOLAINEN?**

Tutkimus liikuntasosiologia tai liikuntasuunnittelu ja -hallinto pääaineinaan valmistuneiden liikuntatieteilijöiden sijoittumisesta työmarkkinoille.

Riikka Johanna Lahti

Liikuntasuunnittelun ja -hallinnon  
pro gradu -tutkielma  
Kevät 1997  
Liikunnan sosiaalitieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Tulevaisuuden suunta on monelle liikuntahallinnon opiskelijalle opiskeluaikana ja vielä valmistumisen jälkeenkin epäselvä. Opiskelijat kokevat usein kysymyksen *mikä sinusta tulee 'isona'* kiusalliseksi. Yleissivistävän koulutuksen ongelmaksi koetaan syntyvien kvalifikaatioiden epämääräisyys sekä selkeän sijoittumiskohteen puute. Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää liikuntahallinnon suuntautumisvaihtoehdosta valmistuneiden liikunta-alan ammattilaisten sijoittumista työmarkkinoille, heidän työuraansa sekä liikuntahallinnon koulutuksen merkitystä heidän työurallaan.

Tarkoituksen toteuttamiseksi "hallinnolta" valmistuneilta kysyttiin heidän työllisyystilannettaan sekä nykyiseen työhönsä liittyviä tekijöitä kuten työnantajatahoa, palkkausta, työn vaatimia tietoja ja taitoja sekä tyytyväisyyttä. Lisäksi selvitettiin heidän kokemuksiaan tähänastisesta työurasta työnhakuprosesseineen ja uraodotuksineen.

Kohderyhmän muodosti kaikki vuoden 1979 tutkinnonuudistuksen jälkeen Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisessä tiedekunnassa liikuntasosiologia tai liikuntasuunnittelu ja -hallinto pääaineinaan opiskelleet ja vuoden 1994 loppuun mennessä valmistuneet 77 henkilöä. Tutkimusaineisto kerättiin helmi-maaliskuussa 1995 kyselylomakkeella. Kyselyllä pyrittiin tavoittamaan kaikki valmistuneet. Lomakkeita lähetettiin 74 henkilölle, ja niitä saatiin kahden karhukirjeen jälkeen takaisin 81 %. Aineiston analyysin päämenetelminä käytettiin suoria jakaumia ja ristiintaulukointia. Valmistumisvuosikymmen, sukupuoli sekä nykyisen työsuhteen vakituisuus, työnantajataho ja tulot olivat apuna vertailuja tehtäessä ja eroja etsittäessä.

Kyselyajankohtana vastanneista 88 % oli työelämässä. Loput olivat joko opiskelijoita, työttömiä tai vanhempainlomalla. Työelämässä olleista liikuntahallinnon tehtävissä toimi 69 %. Muissa liikunta-alan tehtävissä toimi 20 % ja täysin muulla alalla toimi 11 % vastaajista.

Vastaajista 63 % oli julkisen sektorin palveluksessa; 80-luvulla valmistuneista 74 % ja 90-luvulla valmistuneista 42 %. "Hallintolaisten" työpaikat olivat keskittyneet Uudenmaan- ja Keski-Suomen lääneihin; lähinnä Helsinkiin ja Jyväskylään. Vakituinen työsuhte oli kaikkiaan 55 %:lla vastanneista; 80-luvulla valmistuneista 75 %:lla ja 90-luvulla valmistuneista 37 %:lla. Vastanneet ansaitsivat keskimäärin 9 500 - 11 000 markkaa kuukaudessa. Heidän työhönsä sisältyi paljon itsenäisiä toteuttamistehtäviä, erityisasiantuntemusta sisältäviä tehtäviä sekä suunnittelu-, kehittämis- ja selvitystehtäviä. Tiedot urheilun ja liikunnan yhteiskunnallisesta merkityksestä, yhteiskuntaelämästä yleensä, vapaa-ajan ongelmista ja käytöstä sekä liikuntatarpeista koettiin tärkeiksi työssä tarvittaviksi tiedoiksi. Kirjallinen ja suullinen esitystaito, kiinnostus alan kehittämiseen ja kyky tulla toimeen muiden kanssa koettiin tärkeiksi työssä tarvittaviksi taidoiksi. Tiedot ja taidot kerrottiin opitun pääasiassa työelämässä tai elämässä yleensä, lähinnä kokemuksen kautta. Vastanneet olivat kaiken kaikkiaan melko tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Tyytyväisimpiä oltiin työn itsenäisyyteen. Etenemismahdollisuuksiin, palkkaukseen ja urakehitykseen oltiin tyytymättömiä.

Työurallaan vastanneilla oli ollut keskimäärin 2,7 työsuhdetta. Yhden työsuhteen kesto oli ollut keskimäärin 1 vuosi ja 11 kuukautta. Vastanneet olivat saaneet lähes joka toisen hakemansa työpaikan. Työpaikkoja oli haettu pääasiassa lehti-ilmoitusten perusteella. 90-luvulla valmistuneet olivat lehti-ilmoitusten lisäksi itse tiedustelleet työpaikkoja työnantajilta, kun puolestaan 80-luvulla valmistuneet olivat päässeet töihin työnantajien yhteydenottojen myötä. Työnhaussa tärkeimmiksi myötävaikuttaneiksi kriteereiksi mainittiin kommunikointitaidot, asenne ja liikuntahallinnon koulutustausta. Työkokemuksen puute ja nuoruus arvioitiin yleisimmiksi

# SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	TYÖMARKKINAT JA KOULUTUSJÄRJESTELMÄ YHTEISKUNNAN AVAININSTITUUTIOITA .....	4
2.1	Yhteiskunnan koulutusjärjestelmän kokonaisuus .....	5
2.2	“Normaali” -biografioiden ja -työsuhteiden hallinta väistymässä .....	6
2.3	Työmarkkinateorioista .....	9
2.3.1	Neoklassinen työmarkkinateoria .....	9
2.3.2	Työpaikkakilpailuteoria .....	10
2.3.3	Työmarkkinoiden lohkoutuminen .....	12
2.4	Koulutuksen rooli työmarkkinoilla .....	15
2.4.1	Koulutuksen taso ja ammattispesifisyys eriyttävät .....	16
2.4.2	Kvalifikaatiodiskurssi .....	17
2.4.3	Koulutus selkiyttää työnhakuprosessia .....	19
	<i>Työnantajan näkökulma</i>	
	<i>Työntekijän näkökulma</i>	
3	SUOMALAINEN LIIKUNTAJÄRJESTELMÄ - LIIKUNTAHALLINNON TYÖ- MARKKINAT .....	23
3.1	Järjestösektori .....	24
3.1.1	Keskusjärjestöstä .....	24
3.1.2	SLU:n jäsenjärjestöistä .....	25
3.1.3	Urheilu- ja liikuntaseuroista .....	26
3.2	Kunnallinen liikuntatoimi .....	26
3.3	Valtion liikuntahallinto .....	28
3.3.1	Opetusministeriön liikunta- ja nuoriso-osastosta .....	28
3.3.2	Läänien liikuntalautakunnista .....	29
3.4	Tutkimustoiminta tarjoaa mahdollisuuksia .....	29
4	LIIKUNTAHALLINNON KORKEA-ASTEEN KOULUTUS .....	31

5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA ONGELMAT .....	34
6	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN .....	35
7	TULOKSET .....	36
	7.1 Taustatiedot .....	36
	7.2 Nykyinen työsuhde .....	38
	7.2.1 Työsuhteen "toimiala" .....	38
	7.2.2 Työnantajataho .....	40
	7.2.3 Alueellinen sijoittuminen .....	42
	7.2.4 Ammattinimikkeet .....	42
	7.2.5 Työsuhteen vakituisuus .....	43
	7.2.6 Palkkaus .....	45
	7.2.7 Työtehtäväkokonaisuudet .....	46
	7.2.8 Tarvittavat tiedot ja taidot .....	48
	7.2.9 Aikaisemmat suhteet työpaikkaan .....	50
	7.2.10 Liikuntahallinnon koulutuksen merkitys .....	51
	7.2.11 Työtyytyväisyys .....	52
	7.2.12 Työpaikanvaihtosuunnitelmat ja usko uuden työn löytymiseen .....	53
	7.3 Työoura .....	55
	7.3.1 Työllisyys .....	55
	7.3.2 Työsuhteet .....	56
	7.3.3 Kokemukset työnhausta .....	57
	7.3.4 Uraodotukset ja niiden toteutuminen .....	59
8	POHDINTA .....	61
	LÄHTEET .....	67
	LIITELUETTELO .....	72
	LIITTEET .....	73

# 1 JOHDANTO

Liikunnan yhteiskunnallinen merkitys on muutama vuosi sitten tutkimuksin todistettu ja merkittäväksi todettu (ks. Liikunta lisää voimavaroja 1993). Raportista voidaan "rivien välistä" lukea, että liikunta-alalla on paljon tärkeää ja vastuullista työsarkaa. Hallinnon suuntautumisvaihtoehdon tavoitteena on valmistaa liikunta-alan asiantuntijoita liikuntakulttuurin palvelukseen johto-, suunnittelu- ja kehittämistehtäviin. Tavoite sisältää tänä päivänä valtavan haasteen koulutukselle, sillä liikunta-alan koulutuksen saaneet ovat edelleen vähemmistönä alan johto-, suunnittelu- ja kehittämistehtävissä.

Liikunta-alan ammattilaisten on itse opittava uskomaan niin liikuntaan, yhteiskunnallisesti merkittävänä asiana, kuin myös omaan ammattitaitoonsa. Otollisen kanavan uskottavuuden luomiseen antaa alan koulutus. Tämän vuosikymmenen alku oli suurta muutoksen aikaa niin koko yhteiskunnassa kuin myös liikunta-alalla. Työelämän tarpeet ovat viime vuosien myllerryksissä muuttuneet. Koulutuksen on pystyttävä vastaamaan työmarkkinoiden tarpeisiin, ja tuotettava asiantuntevia ja osaavia sekä itseensä ja asiaansa uskovia ammattilaisia niin liikunta-alan ammattiarvostus nousee ansaitsemalleen tasolle.

Tarve ja mielenkiinto tämän tutkimuksen tekemiseen lähti liikunnan sosiaalitieteiden laitoksen halusta tietää, miten valmistuneet ovat sijoittuneet työmarkkinoille ja millaisen merkityksen koulutus on saanut heidän työurallaan. Aikaisempia liikunta-alan ammattitutkimuksia on tehty vähän. Näissä tutkimuksissa on selvitetty mm. liikunnanopettajien, liikunnanohjaajien, kuntien liikuntaviranomaisten ja naisten asemaa liikuntakulttuurissa (liite 1). Tutkimukset ovat kuitenkin kohderyhmiltään hajanaisia, ja selkeän käsityksen saaminen "hallintolaisten" työmarkkinoiden luonteesta on vaikeata. Lisäksi suuri osa tiedoista on jo vanhentunut.

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää liikuntahallinnon suuntautumisvaihtoehdosta valmistuneiden liikunta-alan ammattilaisten sijoittumista työmarkkinoille, heidän työuraansa sekä liikuntahallinnon koulutuksen merkitystä heidän työurallaan. Kiinnostavia kysymyksiä tutkimuksen tarkoituksen kannalta ovat mm. Missä valmistuneet ovat töissä? Mitä tietoja ja taitoja he tarvitsevat työssään? Ovatko he tyytyväisiä työhönsä? Tämän lisäksi on mielenkiintoista saada tietoa työuran aikaisten työsuhteiden lukumäärästä ja kestosta sekä mahdollisista työttömyysjaksoista sekä työnhakuun ja uraodotuksiin liittyvistä kysymyksistä. Tutkimuksen toivotaan antavan

vihjeitä koulutuksen mahdollisuuksista niin alan korkeakoulutusta kehitettävälle tahoille kuin myös nykyisille ja tuleville opiskelijoille.

Tutkimuksen kohderyhmän muodosti kaikki vuoden 1979 tutkinnonuudistuksen jälkeen Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisessä tiedekunnassa liikuntasosiologia tai liikuntahallinto ja -suunnittelu pääaineinaan opiskelleet ja vuoden 1994 loppuun mennessä valmistuneet 77 henkilöä. Analysointi perustuu kuvailuun, vertailuun ja tulkintaan aritmeettisten keskiarvojen frekvenssien, prosenttiosuuksien ja ristiintaulukointien avulla. Kvantitatiivisen analyysin lisäksi käytetään paikoin myös kvalitatiivista analyysia. Tutkimus on luonteeltaan kuvaileva yleiskartoitus, eikä sen tarkoitus ole testata mitään teoriaa, vaan siinä pyritään kuvailun ohella tulkitsemaan empiirisiä ilmiöitä viitekehyksen pohjalta.

Kyselyajankohtana vastanneista 88 % oli työelämässä. Heistä liikuntahallinnon tehtävissä toimi 69 %, muissa liikunta-alan tehtävissä toimi 20 % ja täysin muulla alalla toimi 11 %. Vastaaajista 63 % oli julkisen sektorin palveluksessa; 80-luvulla valmistuneista 74 % ja 90-luvulla valmistuneista 42 %. "Hallintolaisten" työpaikat olivat keskittyneet Uudenmaan- ja Keski-Suomen lääneihin, lähinnä Helsinkiin ja Jyväskylään. Vakituinen työsuhde oli 80-luvulla valmistuneista 75 % :lla ja 90-luvulla valmistuneista 37 % :lla. Vastanneet ansaitsivat keskimäärin 9 500 - 11 000 markkaa kuukaudessa. Heidän työhönsä sisältyi paljon itsenäisiä toteuttamistehtäviä, erityisasiantuntemusta sisältäviä tehtäviä sekä suunnittelu-, kehittämis- ja selvitystehtäviä. Tiedot urheilun ja liikunnan yhteiskunnallisesta merkityksestä, yhteiskuntaelämästä yleensä, vapaa-ajan ongelmista ja käytöstä sekä liikuntatarpeista koettiin tärkeimmiksi. Taidoista tärkeimmiksi koettiin kirjallinen ja suullinen esitystaito, kiinnostus alan kehittämiseen ja kyky tulla toimeen muiden kanssa. Nämä tiedot ja taidot kerrottiin opitun pääasiassa työelämässä tai elämässä yleensä, lähinnä kokemuksen kautta. Yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, että liikuntahallinnon koulutuksesta ei olisi hyötyä heidän nykyisessä työssään. Hallinnon töitä tehneet olivat kaiken kaikkiaan melko tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Tyytyväisimpiä oltiin työn itsenäisyyteen. Etenemismahdollisuuksiin, palkkaukseen ja urakehitykseen oltiin tyytymättömiä.

Vastanneet olivat olleet työelämässä keskimäärin 5 vuotta ja 4 kuukautta. Työurallaan heillä oli ollut keskimäärin 2,7 työsuhdetta. Yhden työsuhteen kesto oli ollut keskimäärin 1 vuosi ja 11 kuukautta. Vastanneet olivat saaneet lähes joka toisen hakemansa työpaikan. Työpaikkoja oli haettu pääasiassa lehti-ilmoitusten perusteella. 90-luvulla valmistuneet olivat 80-luvulla

valmistuneita useammin itse tiedustelleet työpaikkoja työnantajilta. Työnhaussa tärkeimmiksi myötävaikuttaneiksi kriteereiksi mainittiin kommunikointitaidot, asenne ja liikuntahallinnon koulutustausta. Työkokemuksen puute ja nuoruus arvioitiin yleisimmiksi syiksi valitsematta jättämiseen. Suurella osalla vastaajista oli ollut opiskelujen alkuvaiheessa mielessään ura liikunnan johtotehtävissä joko julkishallinnossa tai järjestökentällä. Vastanneet arvioivat tähänastisen työuransa vastanneen uraodotuksia keskinkertaisesti.

Tutkimuksella on merkitystä lähinnä koulutusta suunnitteleville ja kehittäville tahoille sekä nykyisille ja tuleville opiskelijoille. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin niitä "selviytyjiä", jotka ovat LitK -tutkinon suorittaneet. Jatkotutkimuksin olisi mielenkiintoista hankkia tietoa ja mielipiteitä niiltä, jotka ovat keskeyttäneet liikuntahallinnon opintonsa. Myös koko liikunnan korkea-asteen koulutuksen saaneiden tutkiminen olisi varmasti antoisaa.

## 2 TYÖMARKKINAT JA KOULUTUSJÄRJESTELMÄ YHTEISKUNNAN AVAININSTITUUTIOITA

Nyky-yhteiskunnassa työelämään sijoittuminen tapahtuu pääasiassa työmarkkinoiden välityksellä. Työmarkkinat ovat se yhteiskunnallinen areena, jolla työvoiman ostajat ja myyjät kohtaavat toisensa, se on paikka jossa työvoimaa ostetaan ja myydään (Kivinen & Rinne 1993, 21). Työmarkkinat muodostuvat työvoiman ostajien (yritykset ja organisaatiot) ja työvoiman myyjien (työvoima) lisäksi työmarkkinoita säätelevistä instituutioista (lait, sopimukset, ay-liike, julkinen valta). Keskeisiä prosesseja työmarkkinoilla on työvoiman allokaatio (kohdentaminen), sijoittuminen tuotannollisiin asemiin (työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaaminen) ja hinnoittelu (palkanmuodostus ja tulonjako). (Kalleberg & Sorensen 1979, 351-352.)

Työikäen tultuaan tai muuten töitä vailla ollessaan ihmiset hakevat työpaikkoja muun muassa lehti-ilmoitusten, työvoimatoimistojen ja erilaisten epävirallisten tiedotuskanavien kautta. Työvoimaa tarvitsevat tahot puolestaan etsivät samoja kanavia käyttäen tarpeisiinsa soveltuvia ihmisiä. Se, miten nämä pyrkimykset kulloinkin kohtaavat, saattaa vaikuttaa ratkaisevasti ihmisten myöhempiin elämänkohtaloihin. Työmarkkinat kuuluvat nyky-yhteiskunnan keskeisimpiin instituutioihin. (Kasvio 1994, 94.)

Peruskoulutuksen pitenemisen ja yhtenäistymisen sekä kaikenlaisen koulutuksen volyymin kasvun myötä myös koulutuksesta on tullut yksi yhteiskunnan keskeisimpiä instituutioita. Koulutuksen tärkeimmiksi julkilausutuiksi funktioiksi erotetaan usein yhteiskuntaan sopeutuvien kansalaisten ja oikealla tavalla kvalifoidun työvoiman tuottaminen. Koulutus on saanut tehtäväkseen varustaa ja merkitä erilaisista lähtökohdista tulevat ihmiset erilaisilla ja eritasoisilla kvalifikaatioilla ja pätevyyksillä. (Kivinen, Rinne, Ahola & Kankaanpää 1989, 184, 188.) Kivinen ja Rinne (1993, 21) sanovat koulutuksen olevan väline työn kysynnän ja tarjonnan yhteen sovittamisessa.

Seuraavassa selvitetään yhteiskunnan koulutusjärjestelmän kokonaisuus -mallin sekä yksilöiden elämänuraa kuvaavan normaalibiografian avulla työelämän ja koulutuksen yhteyksiä toisiinsa sekä yksilöiden eri elämänvaiheisiin. Tämän jälkeen pohditaan epätyypillisten työsuhteiden yleistettyä tapahtunutta perinteisten elämänura- ja työuramallien väistymistä. Lopuksi tarkastel

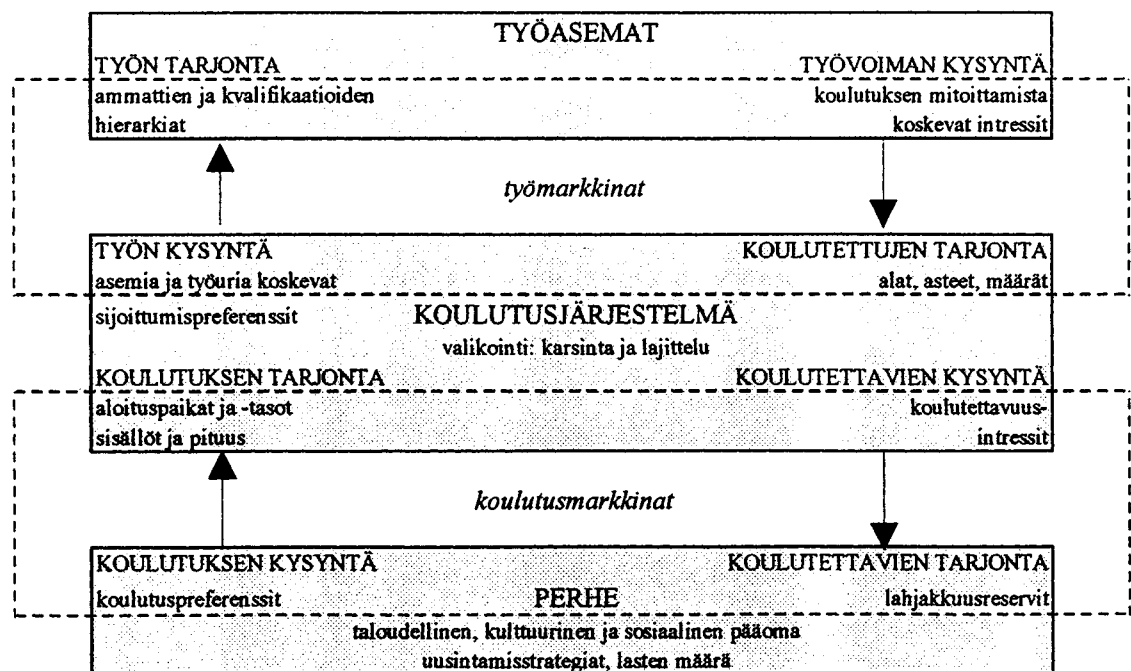


laan työmarkkinateorioiden, koulutuksen työmarkkinaominaisuuksien ja työttömyyden tarkastelun kautta koulutuksen erilaisia vaikutuksia yksilön toimimiseen työmarkkinoilla.

## 2.1 Yhteiskunnan koulutusjärjestelmän kokonaisuus

Yhteiskunnan koulutusjärjestelmän kokonaisuudeksi kutsumassaan asetelmassa (kuvio 1) Ahola, Kivinen ja Rinne (1991, 42) esittävät perheen, koulutuksen, työelämän sekä niitä yhdistävien markkinoiden järjestelmän. Koulutettavien sijoittumista työelämään voidaan tarkastella kaksivaiheisesti: ensin koulutettavat ja koulutuspaikat kohtaavat koulutusmarkkinoilla, ja sitten koulutetut ja työpaikat kohtaavat työmarkkinoilla. Koulutuksen sanotaan kvalifioivan ensisijaisesti työmarkkinoille ja vasta toissijaisesti käytännön työtehtäviin. (Kivinen & Rinne 1993, 21.) Tätä pohditaan tarkemmin kvalifikaatiodiskurssin yhteydessä kappaleessa 2.4.2.

Koulutettavilla on koulutusta ja työtä koskevia preferenssejä; työnantajilla ja koulutuksesta vastaavalla julkisella hallinnolla on vastaavasti omat koulutusta ja koulutettavia koskevat intressinsä. Niin koulutusjärjestelmä kuin työmarkkinatkin ovat osaltaan riippuvaisia näiden intressien ja preferenssien yhteen osuvuudesta. (Ahola ym. 1991, 42.)



KUVIO 1. Yhteiskunnan koulutusjärjestelmän kokonaisuus (Ahola ym. 1991, 43).

Kuvion 1 oikeassa laidassa kulkevat työnantajien koulutusjärjestelmään, koulutettuihin ja koulutettavaan välittyvät intressit. Työvoiman kysyntään liittyvät intressit välittyvät erityisesti määrälliseen koulutussuunnitteluun. Työvoiman kysyntä välittyy koulutusjärjestelmään myös koulutettavien kysyntää jäsentävinä intresseinä, joista kuviossa on mainittu väestön koulutettavuuteen liittyvät intressit. Koulutettavien tarjonnan lähtökohtaa kuvaa lähihistoriassakin tärkeänä pidetty "lahjakuusreservin" -käsite. Meritokraattisen ideaalin mukaan koulutusjärjestelmän tulisi tarjota kaikille yhtäläiset mahdollisuudet, ja nostaa lahjakkaimmat ja yritteliäimmät huipulle. (Ahola ym. 1991, 43.)

Kuvion 1 vasemmassa laidassa kulkevat koulutettavien ja koulutettujen koulutusjärjestelmään ja työhön liittyvät preferenssit. Koulutuspreferensseinä jäsentyvä koulutuksen kysyntä ja mm. aloituspaikkoina esiintyvä koulutuksen tarjonta kohtaavat toisensa koulutusmarkkinoilla. Koulutukseen sijoittumista ja valikoitumista jäsentävät ennen kaikkea perheen pääomat ja niiden sallima uusintamisstrategia. Työmarkkinoilla kohtaavat työtä ja työhönsijoittumista koskevat preferenssit ja työn tarjonta. Sijoittumispreferenssit muotoutuvat osin koulutuksessa ja osin perheessä sen sosiaalisen aseman myötävaikuttamana. (Ahola ym. 1991, 42.)

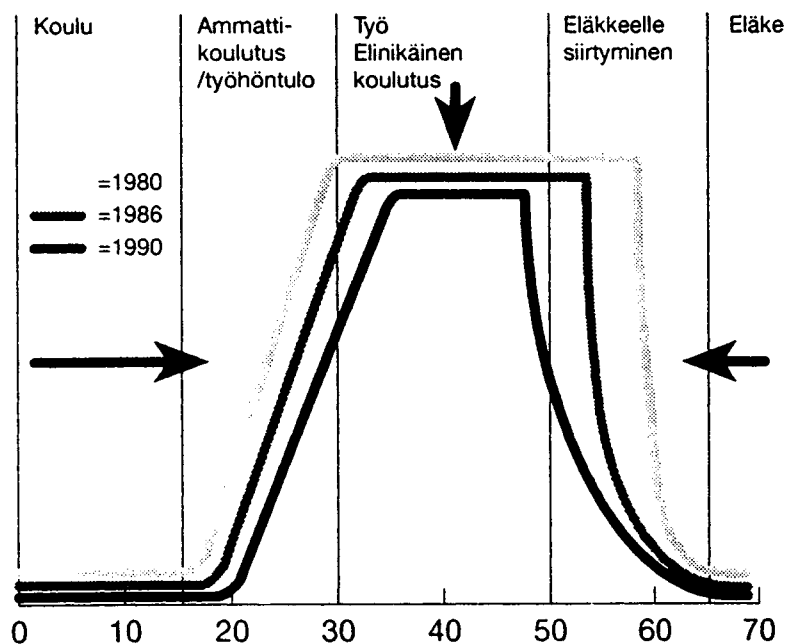
Kuvatun asetelman ihanteellisuuden tuhoaa se, että aina on olemassa joukko yksilöitä, joka ei saa koulutustaan vastaavaa työtä. Koulutus- ja työmarkkinoilla vallitsee tietty tasapainottomuus, sillä perheiden koulutuspreferenssit ja työnantajaintressit eivät täysin osu yhteen (Kivinen & Rinne 1993, 23). Työmarkkinoiden kehittymistä, työhönsijoittumista, työttömyyttä sekä muita työmarkkinailmiöitä selittämään on kehittynyt oma teoriaperinteensä, jota tarkastellaan lähemmin kappaleessa 2.3.

## 2.2 Normaalibiografioiden ja -työsuhteiden hallinta väistymässä

Erilaiset, muuttuvat työllistymismahdollisuudet ja -muodot viestivät työmarkkinoilla ja elinkeinoelämässä tapahtuneita rakennemuutoksia. Lisääntyvä työurien monimuotoisuus ja työsuhteiden epätyypillisuus muovaavat tänä päivänä yksilöiden elämänuria.

Yhtenä modernin palkansaajayhteiskunnan kehittymisen olennaisena piirteenä on pidetty yksilön elämänsä mukautumista nk. normaalibiografian määrittämiin institutionaalsiin puitteisiin. Ihmisten odotetaan yleisesti koulun päättymisen jälkeen hankkivan itselleen jonkin ammatin, hakeutuvan omalle ammattialalleen töihin, perustavan perheen viettävän koko

aikuisikänsä työelämässä sekä vetäytyvän eläkeikään tultuaan pois työelämästä. Odotukset yhtämittaisesta työelämään osallistumisesta ovat viime vuosikymmeninä alkaneet kohdistua myös naisiin. Normaalibiografia ei ole staattinen malli, vaan se mukautuu ajan myötä yhteiskunnan rakennemuutosten seurauksena. (Kasvio 1994, 196.) (kuvio 2.)



KUVIO 2. Normaalibiografian mukaiset siirtymät Suomessa 1980-1990 (Kasvio 1994, 197).

Perinteinen työmarkkinoilla toimimista kuvaava elämäнкаari on 1990-luvulla muuttumassa. Mm. nuorten työelämään siirtyminen on vaikeutunut ja aikuisten keskuudessa työurat ovat alkaneet muuttua katkoksellisemmiksi. Lisäksi ihmiset itse ovat alkaneet haluta lisää vaihtelua ja valinnanvaraa niihin tapoihin, joilla opiskelu, työ ja vapaa-aika rytmittyvät heidän omassa elämässään. (Kasvio 1994, 196.)

Työssäkäyntimahdollisuuksia koskevaa kirjallisuutta tutkiessa ei voi välttää törmäämästä joustavuuden ja epätyypillisten työsuhteiden käsitteisiin. Työmarkkinoiden joustavuus tuli kansainvälisen keskustelun puheenaiheeksi 1970-luvulla koettujen taloudellisten vaikeuksien myötä. Turvautuminen tavanomaisista poikkeaviin, epätyypillisiin, työsuhdemalleihin - osa-aikaisiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin - on ollut eräs keino helpottaa työpanoksen sopeuttamista muuttuviin olosuhteisiin. (Santamäki-Vuori & Sauramo 1990, i.)

Työelämän joustoihin perehtynyt Nyyssölä (1994) toteaaakin, että yleisesti ollaan samaa mieltä siitä, että työmarkkinoiden joustavuutta tulee lisätä. Sen sijaan joustavuuden muodoista ja reunaehdoista käydään kiivasta keskustelua eri intressiryhmien välillä. Joustavuuden lisääminen koetaankin ainoana oikeana keinona parantaa työllisyyttä, mutta näkökulma jää usein kapeaksi, eli käsittämään lähinnä vain palkanalennuksia. Joustavuus sen tarjoamine mahdollisuuksineen tulisi ymmärtää hyvin laaja-alaisesti. Esimerkiksi työn jakaminen, itsensä työllistäminen, liikkuvuuden tehostaminen, osa-aikatyön lisääminen sekä työn ja koulutuksen lomittaminen toisiinsa ovat palkanalennuksien ohella keskeisiä joustavuuden osatekijöitä. (Nyyssölä 1994, 2.)

Kasvio (1994, 98) toteaaakin, että uusia joustavampia työvoiman käyttötapoja omaksuttaessa mm. sellaiset normaalityösuhteesta poikkeavat työsuhdemuodot kuin esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet, osa-aikatyö, itsensä työllistäminen, freelancerina toimiminen jne. tulevat nopeasti yleistymään. Normaalityösuhteiden vastakohtia kutsutaan usein yhteisesti epätyypillisiksi tai eityypillisiksi työsuhteiksi (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Normaalin ja epätyypillisen työsuhteen keskeisimpiä piirteitä (Nätti 1990, 94).

OMINAISPIIRRE	NORMAALITYÖSUHDE	EPÄTYYP. TYÖSUHDE
Työmarkkina-asema	Työnteko toiselle palkkaa vastaan	Yrittäjäyys
Työnantaja	Yksi	Useita (työvoiman vuokraus)
Työn suoritus	Työnantajan tiloissa	Muually (kotityö, etätyö)
Työsuhde	Oletus jatkuvuudesta	Määräaikainen
Työaika	Normaali kokoaikatyö	Osa-aikainen tai -vuotinen työ

Epätyypillisissä työsuhteissa työ on usein keskimääräistä huonommin palkattua ja vähäisempää ammattitaitoa vaativaa kuin normaalityösuhteissa. Epätyypillisten työsuhteiden kesto on normaalia lyhyempi, ja niihin liittyy normaalia suurempi epävarmuus. (Santamäki-Vuori & Sauramo 1990, 35-36.) Määräaikaisessa työsuhteessa olevalla on pysyvässä työsuhteeseen verrattuna nelinkertainen riski päätyä työttömäksi (emt. 57). Myös osa-aikatyö osoittautui epävakaaaksi; sekä liikkuvuus että työttömäksi tulo on osa-aikatyössä kaksinkertainen

Edellisen perusteella epätyypillisiä työsuhteita voidaan helposti pitää yksinomaan huonoina työsuhteina. Tällainen johtopäätös olisi kuitenkin liian hätiköity, sillä epätyypillisissä työsuhteissa olemisen saattaa olla yksilölle tietyssä elämäntilanteessa juuri sopiva. Epätyypilliset työsuhteet voivat tarjota mm. joustavan tavan yhdistää ja lomittaa palkkatyötä muihin toimintoihin (esim. opiskelu, lastenhoito). Ne voivat toimia myös siltana yksilöiden siirtymiselle elämänvaiheesta toiseen esim. pehmeä lasku eläkkeelle lyhyempien työpäivien/-viikkojen myötä. (Santamäki-Vuori & Sauramo 1990, 35-36.)

Työsuhteiden epätyypillistyminen tulee lähivuosina läntisten teollisuusmaiden työmarkkinoiden kehitystä sävyttävänä piirteenä korostumaan. Näin ei tapahtune välttämättä korkean työttömyyden vallitessa. Silloin organisaatiot saneeravat pois muita kuin ydinhenkilöstönsä kuuluvia työntekijöitä, ja ydinhenkilöstöön kuuluvat ovat useimmiten vakinaisissa kokopäiväisissä työsuhteissa. Mutta kun uutta työvoimaa jälleen aletaan palkkaamaan, normaalityösuhteista poikkeavat järjestelyt lisääntyvät merkittävästi. (Kasvio 1994, 100.)

### 2.3 Työmarkkinateorioista

Suuri osa yhteiskuntamme työvoimasta toimii tänä päivänä palkkatyöntekijöinä. Heidän mahdollisuutensa mm. ansaita rahaa, harjoittaa valtaa, nauttia työn antamasta arvonnasta, oppia uusia asioita sekä käyttää niitä määräytyvät hyvin pitkälle juuri työmarkkinoilla. Näitä ja muitakin työmarkkinailmiöitä selittämään on kehittynyt oma teoriaperinteensä. (Nevanto 1987, 4.) Seuraavassa esitetään kolme keskeistä työmarkkinateoriaa: perinteinen palkkakilpailuun perustuva neoklassinen työmarkkinateoria, työpaikkakilpailuteoria ja työmarkkinoiden segmentaatioteoria. Työmarkkinat ovat kiinnostaneet lähinnä koulutuksen taloustieteilijöitä ja työn sosiologeja.

#### 2.3.1 Neoklassinen työmarkkinateoria

Koulutuksen taloustieteilijöiden kehittämän neoklassisen työmarkkinateorian lähtökohtana on oletus työnhakijoiden ja -tekijöiden täydellisestä informaatiosta, vapaasta ja joustavasta työmarkkinoilla liikkumisesta sekä rationaalisesta valintojen tekemisestä. Heidän oletetaan tekevän työsopimuksen silloin, kun työstä saatavan palkan rajahyöty ylittää ne rajakustannukset, jotka työsuhteessa edellytetty työpanos tekijälleen aiheuttaa. Teoria olettaa työmarkkinoilla olevan yrityksiä, jotka palkkaavat uutta työvoimaa niin kauan kunnes lisätyn työvoiman

käytöstä saatava rajahyöty ylittää yritykselle lisätyöllistämistä aiheutuneet rajakustannukset. Molempien osapuolten mieltymykset määrittelevät täten sekä sen miten olemassa olevat työvoimavarat kohdentuvat, että myöskin sen, mille tasolle työttömyys kulloinkin asettuu. (Kasvio 1994, 95-96.)

Neoklassinen malli toimii edelleen talous- ja yhteiskuntatieteellisen työmarkkina-analyysin yleisenä teoreettisena lähtökohtana, joskaan kukaan ei oleta, että tämä työmarkkinoiden hypoteettinen ideaalimalli sellaisenaan käytännössä toteutuisi (Kasvio 1994, 96). Taloustieteilijät ovat parhaansa mukaan paikkailleet neoklassisessa työmarkkinateoriassa ilmenneitä puutteita ja kehitelleet uusia malleja työmarkkinoiden toiminnasta. Teoriaan kohdistuneen kritiikin vastauksena muodostui 1960-luvun alussa ns. inhimillisen pääoman teoria, joka hylkää aiemman oletuksen työvoiman homogeenisuudesta. Inhimillisen pääoman teorian mukaan yksilön asema työmarkkinoilla määräytyy hänen tuottavuutensa mukaan, joka puolestaan riippuu investoidun inhimillisen pääoman määrästä. Inhimillinen pääoma karttuu mm. kasvatuksen, koulutuksen ja työssä tapahtuvan harjoittelun myötä. (Nätti 1985, 12-14.)

Myöskään inhimillisen pääoman teoria ei ole säästynyt kritiikiltä. Sen olettamuksia on väitetty kehäpäätelmiksi, joka ilmenee siten, että investoinnit inhimilliseen pääomaan näkyvät palkar nousuna ja samalla myöhempää palkannousua pidetään todisteena aikaisemmin havaitsemattomasta investoinnista. Teoria jättää myös huomioimatta koulutusinvestointipäätökseen vaikuttavat muut tekijät, kuten sosiaalisen taustan, diskriminoinnin (sukupuoli, ikä, rotu), tuloerot, puutteellisen informaation ja muut työmarkkinoiden epätäydellisyydet. (Räisänen 1992, 17.)

### 2.3.2 Työpaikkakilpailuteoria

Neoklassisen työmarkkinateorian ja kappaleessa 2.3.3 esiteltävien työmarkkinoiden segmentaatioteorioiden raja on häilyvä. Niiden väliin asemoituakin työpaikkakilpailuteoria, jonka kehittelijän Lester Thurown ajatuksia esitellään seuraavassa.

Työpaikkakilpailuteoriassa neoklassisen työmarkkinateorian oletus palkkakilpailusta on korvattu teorialla työpaikkakilpailusta. Suurin osa kognitiivisesta ammattitaidosta opitaa teorian mukaan vasta työpaikalla, ja työmarkkinat eivät olekaan erilaisten taitojen kysynnän ja tarjonnan kohtauspaiikka, vaan siellä kohtaavat koulutettavat yksilöt ja uralla etenemisen mahdollistavat koulutustikapuut. (Thurow 1977, 328-329.)

Työntekijät asetetaan koulutettavuudesta viestivien taustamuuttujiensa perusteella työvoimajonoon, ja parhaiten sijoittuvat saavat parhaimmat työt parhaine palkkoineen. Työhönnotossa karsintakriteerinä on pääasiassa työntekijän koulutettavuus. Työntekijän tulot määräytyvät työpaikan eivätkä henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan. Palkat ovat siis jäykkiä, ja rajatuottavuus liittyykin käsitteenä paremmin työhön ja työpaikkaan kuin työntekijään itseensä. (Thurow 1975, 76, 85). Henkilön työpaikka tuloineen määräytyy (a) hänen suhteellisesta asemastaan työvoimajonossa sekä (b) avoimina olevien työpaikkojen jakaantumisen mukaan (Thurow 1977, 328).

Avointen työpaikkojen jakaantumiseen vaikuttavat 1) teknisen kehityksen luonne, joka esimerkiksi luo tietynlaisia työpaikkoja tietyn määrän, 2) palkkojen sosiologia eli erilaisten sosiaalisten ja poliittisten tekijöiden (mm. ammattiyhdistysliikkeen, vaikutukset palkkojen muodostumisessa) sekä 3) koulutuskustannusten jakaantuminen eli työvoimajonon muodostaman jakaantumisen muoto (Thurow 1975, 76).

Tällaisessa järjestelmässä, joka on riippuvainen epävirallisesta työssä tapahtuvasta tiedon ja taitojen siirrosta, suoran palkkakilpailun puuttuminen ja työpaikkakilpailun rajoittuminen sisääntulotyöpaikkoihin on äärimmäisen tärkeää. Työpaikkakilpailuteoria koulutusmuotoineen edellyttää olosuhteita, jossa 1) ketään ei kouluteta ellei hänelle tosiaan ole työtä tarjolla, 2) missä vahva 'seniority provision' on olemassa ja 3) missä työntekijät eivät vaikuta alentavasti toistensa palkkoihin. Kun nämä ehdot täyttyvät työntekijät voivat vapaasti siirtää tietojaan ja taitojaan toisilleen, ja myös avomieliin hyväksyä uudet tekniikat mahdollisuuksina eikä uhkina. (Thurow 1977, 329.)

Työpaikkakilpailuun perustuvilla työmarkkinoilla työnantajat joutuvat käyttämään erilaisia valintakeinoja asettaessaan työnhakijat paremmuusjärjestykseen koulutuskustannusten suhteen. Työhön otetaan ne hakijat, joiden arvioidut koulutuskustannukset ovat alhaisimmat. Koska kustannuksia ei voida suoraan ja yksiselitteisesti arvioida, työnantajat joutuvat käyttämään työnhakijoiden taustatietoja välillisinä mittoina niistä kustannuksista, jotka ovat työnantajan näkökulmasta välttämättömiä halutun yhtenäisen työpaikkakäyttämisen tuottamiseksi. (Thurow 1977, 329.) Tällaisia taustatietoja ovat esimerkiksi työnhakijan ikä, sukupuoli, koulutussaavutukset, työkokemus ja menestyminen erilaisissa testeissä. Erityisesti uusien työntekijöiden kohdalla, eli sisääntulotyöpaikoissa, taustatiedot muodostavat painavimman ja usein ainoan valintakriteerin. Mitä pienemmät ovat työnhakijoiden todelliset erot koulutuskus-

tannuksia arvioitaessa, sitä suuremman merkityksen työnantajien subjektiiviset mieltymykset voivat saada työnhakijoiden lopullisessa valinnassa. (Thurow 1975, 86-88.)

Kuten neoklassista työmarkkinateoriaa myös tätä Thurow'n työpaikkakilpailuteoriaa voidaan kutsua eräänlaiseksi ideaalimalliksi, joka ei käytännössä sellaisenaan toimi. Todellisilla työmarkknoilla neoklassisen työmarkkinateorian mukainen palkkakilpailumalli ja tämä työpaikkakilpailun malli eivät Thurow'n mielestä ole toisiaan poissulkevia vaihtoehtoja vaan pikemminkin toisilleen vaihtoehtoisia työmarkkinamekanismeja. Seuraavassa tarkasteltavaa työmarkkinoiden segmentoitumista muodostuukin juuri sen seurauksena, että toisilla työmarkkinoilla vallitsee neoklassinen työmarkkinateorian mukainen palkkakilpailu, kun taas toisilla, ns. sisäisillä työmarkkinoilla vallitsee työpaikkakilpailuteorian mukainen tilanne eikä allokaatio tapahdu markkinoiden ohjauksessa. (Nevanto 1987, 8.)

### 2.3.3 Työmarkkinoiden lohkoutuminen

Työmarkkinoiden segmentaatioteoriat ovat sosiologisia selitysmalleja työmarkkinoiden kehittymiselle ja työttömyyden synnylle, ja niitä voidaan pitää kritiikkinä neoklassisen teorian työmarkkinoiden homogeenisuus -käsitykselle. Segmentaatioteorioiden mukaan työmarkkinat ovat jakaantuneet eri lohkoihin, jotka poikkeavat toisistaan sekä työpaikkojen että työntekijöiden laadun suhteen. Näille lohkoille valikoidutaan tiettyjen yhteiskunnallisten prosessien kautta, ja liikkuvuus eri lohkojen välillä on rajoitettua. (Nyyssölä 1994, 49.)

Sorensenin (1983, 272) mukaan keskeisiä työntekijän vapaata liikkuvuutta estäviä rakenteellisia tekijöitä ovat mm.

- rajoitettu pääsy ammatillisille työmarkkinoille
- rajoitettu pääsy yritysten sisäisille työmarkkinoille
- segmenttien sisäinen liikkuvuuden erilaisuus
- ammattiliittojen liikkuvuutta estävät toimet.

Se, mille segmentille työntekijä markkinoille tullessaan päätyy, merkitsee paljon hänen tulevalle liikkuvuudelle mm. mahdollisuuksiin vaihtaa työpaikkaa. (Kivirauma & Silvennoinen 1989, 46)

Työmarkkinoiden lohkoutuminen osatyömarkkinoiksi ei tapahdu itsestään; tosin yhtä yleispätevää selitystä lohkojen synnylle ei ole. Lohkoutumisen syitä tarkasteltaessa tulee huomioida miten lohkoutuminen ko. yhteydessä käsitetään (esim. prosessi vai tila). Segmentaatioteorioissa



lohkoutumisen syitä on etsitty sekä työvoiman kysynnän että tarjonnan suunnasta. Teoriat pitävät kuitenkin ensisijaisena työvoiman kysyntää eli yritysten toimenpiteitä. Keskeinen vaikutus työmarkkinoiden lohkoutumiseen on yritysjohdon valitsemilla strategioilla, joilla se pyrkii vastaamaan ympäristöstä asetettuihin ehtoihin. (Sorensen 1983, 272.)

Yleisin työmarkkinoiden segmentaatioteoria on duaalityömarkkinamalli. Työmarkkinoiden dualismi syntyy kahden ulottuvuuden seurauksena: sisäiset vs. ulkoiset työmarkkinat ja sekundaariset vs. primaariset työmarkkinat. Ulkoisilla työmarkkinoilla taloudelliset muuttajat ohjaavat hinnoittelu-, allokaatio- ja koulutus päätöksiä. Sisäisten työmarkkinoiden, jotka toimivat selvimmin suuryhtiöiden sisällä, toimintaperiaatteet käsittävät lähinnä hallinnollisia sääntöjä ja toimintatapoja. (Doeringer & Piore 1971, 1-2.) Primaarisegmentin töissä palkat ja työolosuhteet ovat hyvät, työntekijöiden ylennys- ja valintakriteerit hyvin määritellyt sekä työturva hyvä. Sekundaarisegmentillä palkkaus on heikko, työolosuhteet ja arvostus huonot, työllisyys on suhteellisen epävakaa, eikä ylenemismahdollisuuksia ole liiemmin tarjolla. Työntekijät voivat siirtyä vain yhdestä "umpikujatyöpaikasta" toiseen, ja tätä liikettä rikkovat korkeintaan työttömyyden tuottamat katkot. (McNabb 1987, 159.)

Työvoiman eriytynyt kysyntä ja tarjonta kohtaavat toisensa sillä seurauksella, että ominaisuuksiltaan erilaiset työntekijät sijoittuvat eri lohkoille erilaisiin ja eritasoisin töihin. Yritykset käyttävät työvoimassa valmiina olevia jakoja hyväkseen työvoiman sijoittelussa ja palkitsemisessa. Näin työntekijäryhmien erilainen kohtelu näyttää hyväksyttävältäkin. (Nätti 1989, 34-35.) Primaarisegmentti on pitkälle koulutettujen ja suuria investointeja vaatineen muodollisen ammattipätevyyden hankkineiden, yhteiskunnan parempiossaisten markkina-alue. Vähän koulutettujen työpaikat sijaitsevat sekundaarisegmentillä, jossa työ ei usein vastaa työntekijän mahdollista ammatillista koulutusta. Sekundaarisegmentille sijoittuvat tyypillisesti ilman työkokemusta olevat nuoret, diskvalifioituiksi katsotut ikääntyneet ja muut vähänkin korkeammista asemista käytävästä kilpailusta syrjäytyneet. Naiset joutuvat miehiä useammin sekundaarisegmentille. (Kivirauma & Silvennoinen 1989, 48.)

Sijoittumista työmarkkinalohkoille voidaan lähestyä myös työntekijöiden ominaisuuksien suunnalta. Lutzin ja Sengenbergerin teoriassa (1974) lohkoutumisen syynä nähdään inhimillisen pääoman investointien eriytyminen. Työmarkkinat ovat lohkoutuneet osatyömarkkinoiksi sermukaan kuinka erikoistuneita työntekijöiden taidot ovat ja millainen soveltamisalue niillä on. Mallissa painotetaan työvoiman tarjontaa ja etenkin työvoiman erilaisia kvalifikaatioita

Teoriassa erotetaan kolme työmarkkinatyyppiä:

- jokamiehen työmarkkinat, joilla toimivilla työntekijöillä on ainoastaan yleisiä valmiuksia (esim. naiset ja vierastyöläiset)
- ammatillisilla työmarkkinoilla työntekijöillä on tietyn ammatin tai toimialan vaatimat taidot (esim. rakennustyöntekijät)
- yrityskohtaisella työmarkkinoilla työntekijöillä on eritysspesifejä taitoja, joita ei voi siirtää kilpaileviin yrityksiin.

(Lutz & Sengenberger 1974, 49.)

Kymmenen vuotta myöhemmin Sengenberger (1984) kuvaa työmarkkinoiden makrorakennetta kahden ulottuvuuden, ja niistä muodostuvan neljän työmarkkinalohkon avulla (kuvio 3). Ensimmäinen ulottuvuus koskee työn kysynnän vakautta (the stability in the demand of labor), ja siitä johdettua työtyyppiä (employment pattern) voidaan kutsua joko primaariksi tai sekundaariksi riippuen siitä onko työllisyys vakaa vai epävakaa. Kysynnän vakaudella on yhteys myös työntekijän koulutettavuuteen, sillä koulutus on kannattavaa vain siinä tapauksessa, että työntekijällä on vakaa ja jatkuva mahdollisuus käyttää oppimiaan taitoja. Toinen ulottuvuus koskee yrityksen sisäistä työnjakoa, ja se on suhteessa yrityksen kokoon. (Sengenberger 1984, 32-34.)



KUVIO 3. Työmarkkinalohkot Sengenbergerin mukaan (Sengenberger 1984, 33).

Nämä kaksi ulottuvuutta, työn kysynnän vakaus ja sisäinen työnjako, yhdistämällä päädytään neljään osatyömarkkinatyyppiin. Kahdella niistä, primaareilla, vallitsee korkea osaaminen ja vakaa työn kysyntä, ja kahdella muulla, sekundaareilla, alhainen osaaminen ja epävakaa työn kysyntä. (Sengenberger 1984, 32-34.)

Ammattispesifeille työmarkkinoille (A) on tyypillistä työntekijöiden liikkuvuus yritysten välillä, mutta omalla ammatti- tai teollisuusalalla. Yritysspesifeillä (B) työmarkkinoilla puolestaan työntekijät ovat kiinteästi liittyneitä tiettyyn yritykseen, mutta liikkuvuus yrityksen työkategorioiden välillä on tyypillistä. Nämä primaariset työmarkkinat ovat hyvin strukturoituja, organisoituja ja institutionalisoituja lakien ja sopimusten nimissä. Sekundaarilohkolla työntekijöillä on vähän ammattitaitoa ja työt ovat heikosti strukturoituja. Lohkon työmarkkinat voidaan jakaa nk. jokamiehen työmarkkinoihin (C), missä pienet yritykset ovat yleisiä ja kysyntä on epävakaa, ja (D) "reuna" (fringe) työmarkkinoihin, jotka perustuvat jaksolliseen ja kausiluonteiseen epävakaaseen työn kysyntään. (Sengenberger 1984, 33-34.)

Muista segmentaatioteorioista mainittakoon radikaaliteoriat, jotka eroavat jo aiemmin mainituista duaalityömarkkinateorioista pääasiassa työmarkkinasegmentaation syntymiseen vaikuttavien syiden analyysissä. Radikaaliteoriat korostavat työmarkkinoiden lohkoutumisessa poliittisia aspekteja. (Edwards, Reich & Gordon 1975, xxi.)

#### 2.4 Koulutuksen rooli työmarkkinoilla

Koulutuksella pyritään lisäämään työn tuottavuuden ohella myös työvoiman sopeutuvuutta sekä edistämään sen joustavaa käyttöä. Yhteiskunnan modernisoitumisen myötä jo pelkästään lukutaitoinen sopii useampaan tehtävään kuin lukutaidoton. Lukutaitoinen pystyy esim. auttamaan monissa töissä itse itseään. Palveluyhteiskunnassa työt edellyttävät yhä useammin kaikille yhteisessä peruskoulussa opetettuja kansalaisvalmiuksia ja sosiaalisia taitoja. (Silvennoinen 1992, 27.)

Ihmisen liikkuvuutta ja sopeutumista edistäviä funktionaalisia perustaitoja, jotka kasvattavat inhimillistä pääomaa ovat esimerkiksi seuraavat:

- 1) Nykyistä korkeammat matemaattiset ja luonnontieteelliset perustaidot, joihin liittyy tietokonesovellusten ja tilastomateriaalin hyväksikäyttö.

- 2) Suullinen, kirjallinen ja kuvallinen viestintätaito. Tähän ryhmään kuuluvat luonnolliset kielet, esim tärkeimpien kauppa- ja kulttuurikumppaniemme puhumat kielet sekä tekokielet kuten ohjelmointikielet.
- 3) Henkilösuhteiden taidot sekä hyvä johtaminen ja yhteistyökyky.
- 4) Yleiset järjely- ja päätelmientekotaidot, joita tarvitaan mm. ennusteiden teossa, vaihtoehtojen ja etusijojen määrittelyssä, tiedonhankinnassa ja kerätyn aineiston analyysissä.
- 5) Luovuus ja kädentaidot.

(Lehtisalo & Raivola 1992, 48-49.)

Lehtisaloon ja Raivolan (1992) esittämiä perustaitoja ei opita yhdessä paikassa, tiettyä ajankohdana, vaan niitä hankitaan elämän varrella elämäkokemuksen ja koulutuksen myötävaikutuksella. Jokainen käy elämänsä aikana läpi vähintään yhden koulun. Perustaitojen lisäksi opitaan lukuisia muita tietoja ja taitoja koulutuksen alasta riippuen. Koulutus on omiaan merkitsemään ihmisiä, ja näitä merkkejä työnantaja käyttää etsiessään tarpeisiinsa sopivia ihmisiä.

Koulutuksen työmarkkinaominaisuuksiin kuuluvat läheisesti koulutuksen taso ja ammattispesifisyys, jotka ohjaavat "koulutusputkista" valmistuneita työmarkkinoilla kysynnän mukaan. Kvalifikaatiodiskurssi puolestaan pohtii koulutuksen ja työelämän kvalifikaatioiden yhteensovittamista, missä koulutuksen tasolla ja ammattispesifisyydellä on keskeinen asema.

#### 2.4.1 Koulutuksen taso ja ammattispesifisyys eriyttävät

Jako yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen liittyy koulutuksen työmarkkinaominaisuuksiin. Ammatillinen koulutus antaa selkeitä ammatillisia valmiuksia ja selvän sijoittumiskohteen, mutta on herkkä työelämän nopeille muutoksille ja ammattialakohtaiselle työttömyydelle. Yleissivistävää koulutusta on puolusteltu paremmilla sijoittumismahdollisuuksilla, joustavuudella rakennemuutoksessa ja paremmalla suojalla ammattialakohtaista työttömyyttä vastaan. Ongelmaksi on puolestaan koettu syntyvien kvalifikaatioiden epämääräisyys ja selkeän sijoittumiskohteen puute. (Ahola 1986, 27-28.) Myös mm. teknisten ja sosiaalisten kvalifikaatioiden tuottamisessa jako yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen tuo esiin eroja. Ammattispesiifinen koulutus painottaa selvästi enemmän teknisten kvalifikaatioiden tärkeyttä yleissivistävään koulutuksen keskittyessä sosiaalisten kvalifikaatioiden tuottamiseen. (Ahola ym. 1991, 46).

Koulutuksen ja työelämän suhteita voidaan tarkastella koulutustason ja koulutuksen ammattispesifisyyden mukaan (kuvio 4). Koulutustaso, korkea tai matala, on koulutuksen yhteiskuntakytkentöjen kannalta primaaritekijä ja helposti määriteltävissä. Koulutuksen ammattispesifisyydessä on kyse lähinnä siitä, miten asianmukaisesti ja tarkasti koulutus tiettyihin ammatteihin valmistaa. (Kivinen & Rinne 1993, 23.)

		AMMATTISPESIFISYYS	
		suuri	pieni
KOULUTUSASTE	korkea	Professio- ammattit	"Yleis- akateemiset" ammattit
	matala	Perinteiset ammatti- työntekijät	Yleis- (sivistyneet) työntekijät
		Ammattitaidottomat	

KUVIO 4. Typologia koulutustason ja ammattispesifisyyden mukaan (Kivinen & Rinne 1993, 24)

Koulutuksen ja ammattien kytkeytymisen määrittelyn kannalta on huomioitava koulutuksen tason ja ammattispesifisyyden lisäksi myös työnantajasektori. Julkisella sektorilla muodolliset kvalifikaatiot ovat täsmällisemmin määritellyt kuin yksityisellä sektorilla. Ammattiryhmät jakautuvat myös eri tavoin eri sektoreille. Keskeiset professiot kuten lääkärit, opettajat ja juristit sijoittuvat pääosin julkiselle sektorille. Teollisuus- ja palvelutyöntekijöiden enemmistö on sen sijaan yksityisellä sektorilla, mikä on omiaan vahvistamaan professionalismia ja ammattien sulkeutumista. (Ahola ym. 1991, 51.)

#### 2.4.2 Kvalifikaatiodiskurssi

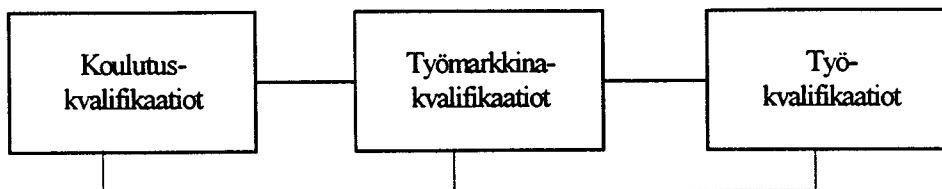
Yksi juonne koulutuksen ja työn suhteita jäsentävästä keskustelusta on nimetty kvalifikaatiodiskurssiksi. Se liittyy koulutuksen tuottamien ja työssä vaadittavien kvalifikaatioiden yhteensovittamiseen. Alunperin se on koskenut pääasiassa ammatillista koulutusta, mutta nyttemmin se on laajentunut myös aikuis- ja korkeakoulutukseen. Millaisia kvalifikaatioita työ edellyttää?

Miten niitä voidaan ja kannattaa tuottaa? Miten ja missä määrin koulutuksella tuotetut kvalifikaatiot ovat käännettävissä työmarkkina-aseman määreiksi ja miten koulutuksen ja työn lopullinen yhteensovittaminen tapahtuu? Edelliset ovat keskeisiä koulutus- ja ammattirakenteiden kytkeytymiseen liittyviä kysymyksiä. (Kivinen & Rinne 1993, 21.) Kysymyksiin vastaaminen ei liene kovinkaan helppoa ja yksioikoista.

Koulutus tuottaa kahdenlaisia kvalifikaatioita: (a) tosiasiallisia kvalifikaatioita ovat koulutuksessa omaksutut tiedot, taidot ja asenteet; (b) muodolliset kvalifikaatiot käsittävät todistuksia, tutkintoja, oppiarvoja ja nimikkeitä. Tosiasiallisia kvalifikaatioita käytetään työpaikalla työtehtäviä suoritettaessa. Sen sijaan muodollisia kvalifikaatioita kysytään ja käytetään haettaessa työtä työmarkkinoilla. (Silvennoinen 1992, 29.)

Kivinen ja Rinne (1993) kutsuvat puolestaan työtehtävien suorittamisen tosiasiallisesti edellyttämiä tietoja ja taitoja teknisiksi kvalifikaatioiksi. Muodollisten kvalifikaatioiden kohdalla koulutuksen ja työn vastaavuus ei ensisijassa ole koulutuksella hankittujen tieto-taitojen vastaavuutta työtehtävien vaatimusten kanssa, vaan koulutuksellisten tutkintohierarkioiden ja yhteiskunnallisten asemien hierarkioiden vastaavuutta. (Kivinen & Rinne 1993, 23.)

Koska ammatillinen koulutus on selkeästi työelämästä erillään, koulutuksessa tuotetut kvalifikaatiot ovat ensisijaisesti työmarkkinakvalifikaatioita ja vasta toissijaisesti varsinaisia työkvalifikaatioita. Koulutus tuottaa nimenomaisesti koulutustitteleitä, muodollisia kvalifikaatioita, joita työnantajat erilaisissa työmarkkinatilanteissa tulkitsevat omien tarpeittensa ja tietojensa mukaan (kuvio 5). (Kivinen, Rinne, Kankaanpää, Haltia & Ahola 1993, 32.)



KUVIO 5. Kvalifikaatioiden eriytyminen ja kvalifikaatiotyypit (Kivinen ym. 1993, 32).

Koulutus kvalifioi ensisijaisesti työmarkkinoille ja vasta toissijaisesti todelliseen työelämään. Koulutukseen ei sisälly mitään institutionaalista lupaus työpaikan saannista, eikä koulujen ja työpaikkojen välillä ole institutionaalisia suhteita. (Ahola ym. 1991, 46.)

### 2.4.3 Koulutus selkiyttää työnhakuprosessia

Työttömyyden ja työpaikoilla tehtävien työntekijävähennysten aikana tuntuu usein siltä, että työnantajat ovat yhä useammin työmarkkinoilla toimivien työntekijöiden elämänmahdollisuuksien ja hyvinvoinnin portinvartijoita. Työmarkkinoilla toimimismahdollisuuksien kautta määräytyy sekä toimeentulon lähde että työmarkkina-asema. (Suikkanen 1995.)

Työhönsijoittuminen on vuorovaikutusprosessi, jossa Thurow (1977) erottaa kolme osatekijää 1) työnhakijan, 2) työn ja työnantajan sekä 3) näiden sovittumisen toisiinsa eli "matching" -prosessin. Töiden ja työntekijöiden määreiden yhteensovittuminen tapahtuu luonnollisesti kulloinkin työmarkkinoiden rakenteellisten määreiden asettamissa rajoissa. (Thurow 1977, 325.) Työnhakijan mahdollisuudet riippuvat niin työpaikkojen tarjonnasta kuin kysynnästäkin: yksittäisten henkilöiden mahdollisuudet eivät riipu ainoastaan hänen omista määreistään, vaan myös kaikkien muiden työmarkkinoilla olevien henkilöiden määreistä (Coleman 1991, 4-5).

Työpaikkaa täytettäessä työnantaja ja työnhakija pelaavat monivaiheista sosiaalista peliä, jossa kumpikin osapuoli pyrkii maksimoimaan omat päämääränsä. Työnantajan näkökulmasta työhönottamisen ydinkysymys on se, kuinka valita työtehtävään sopivin työntekijä. Työnhakijan tavoitteena on puolestaan löytää hyvin palkattu ja mielenkiintoinen työympäristö, jossa hän viihtyy. (Suikkanen 1995.)

#### *Työnantajan näkökulma*

Vaikka työnantajat eivät välttämättä välitä onko työvoima koulutettua tai kouluttamatonta, niin työntekijöitä valikoidessaan he ovat oppineet ja olleet osin myös laein velvoitetut käyttämään hyväkseen koulutusjärjestelmän suorittamaa työvoiman merkitsemistä tutkinnoilla ja oppiarvoilla. Kattava ja järjestelmällinen koulutusinstituutio mahdollistaa työnhakijoiden tehokkaan valikoinnin ja keskinäisen vertailun työmarkkinoilla. Koulutuksen voidaan sanoa olevan nyky-yhteiskunnassa palkkatyöhön pääsyn yleinen edellytys, ja pitkä koulutus on usein suoranainen vaatimus useisiin nk. "hyviin" työpaikkoihin. (Silvennoinen 1992, 27-28.)

Koska työnantajilla ei usein ole riittäviä tietoja työnhakijan todellisesta osaamisesta ja valmiuksista, he joutuvat tukeutumaan erilaisiin kriteereihin valinnoissaan. Työnantajien käyttämät rekrytointikriteerit voidaan lajitella mm. seuraavasti:

- Kognitiiviset kriteerit, joihin kuuluu koulutus, kokemus, vieraiden kielten taito ja mahdollisten testien tulos.
- Ulkoiset kriteerit kuten sukupuoli, ikä, aviosääty ja terveys, ehkä myös rikosrekisteri.
- Persoonallisuuteen liittyvät kriteerit kuten asenteet ja erilaiset persoonallisuuspiirteet.

Näiden lisäksi kriteereinä voivat toimia suositukset edellisiltä työnantajilta tai muilta luotettavilta henkilöiltä. (Hallak & Caillods 1980, 13-14.)

Työnantajalle työhönotto on investointipäätös. Mikäli työhönotto osoittautuu työnantajan näkökulmasta myöhemmin epäonnistuneeksi ratkaisuksi, on tapahtunut hukkainvestointi. Työnantajan on järkevää pyrkiä nojautumaan muihin rekrytointimenetelmiin kuin toistuviin yrityksiin ja erehdyksiin. (Spence 1974, 14.)

Suikkanen (1995) erottelee rekrytointikriteerit virallisiin ja epävirallisiin. Virallisia työhönottamisen kriteerejä ovat ammatillinen pätevyys eli työkokemus ja suoritettut tutkinnot. Epävirallisia työhönottamisen kriteerejä ovat työnhakijoiden ulkoinen olemus, ikä, perhesuhteet, epäviralliset informaatiokanavat (esim. aikaisemmat työnantajat ja työkaverit).

Yleisesti ajatellaan, että pitkä kouluttautuminen edellyttää yksilöltä tiettyä kunnianhimoa ja etenemishalua, itsekuria, halua itsensä kehittämiseen jne. Hankittu tutkinto ei olekaan työnantajalle välttämättä ensisijainen signaali ammattitaidosta, vaan yksilön niistä ominaisuuksista, joita pitkän koulutuksen läpivieminen on edellyttänyt. (Silvennoinen 1992, 29.)

Moore (1989) on erotellut koulutuksen merkityksen työvoiman rekrytoinnissa viiteen ryhmään seuraavasti:

- 1) Koulutuksella on määräävä tehtävä. Parhaiten koulutettu valitaan. Muut tekijät ovat koulutuskriteeriin nähden alisteisessa asemassa.
- 2) Koulutuksella on karsiva tehtävä. Vain tietyn koulutuksen tai koulutustason työnhakijat siivilöidään tehtävään potentiaalisesti valikoitavien joukkoon, josta sopiva valitaan muilla kuin koulutuskriteereillä.
- 3) Koulutuksella on suuntaa-antava tehtävä. Työnhakijan ei-koulutukselliset



määreet voivat olla rekryointikriteerinä ratkaisevia.

- 4) Koulutus on tarpeeton. Työhönotto perustuu hakijan persoonallisuuteen, fyysisiin ominaisuuksiin yms., joilla ei ajatella olevan mitään tekemistä koulutuksen kanssa.
- 5) Koulutuksella on negatiivinen tehtävä. Koulutuksella hankittu pätevyys on työnhakijalle dismeriitti, joka diskvalifioi hakijan. Koulutetun työnhakijan uskotaan helposti kyllästyvän tehtävään, pitävän työpaikkaansa vain tilapäisenä ratkaisuna tai aiheuttavan hankaluuksia työpaikalla.

(Moore 1989, 209.)

Mooren yllä esitetyn listan viidenteen kohtaan viitaten koulutus voi olla epäedullinenkin, ja koulutus voi syy valitsematta jättämiseen. Ikävät ja yksitoikkoiset työt edellyttävät tekijältään paremminkin ns. negatiivisia kvalifikaatioita (Takala 1983, 10). Tätä käsitystä tukee Silvennoisen (1992) pohdinta siitä, että lisääntyneen koulutuksen myötä työntekijän vaatimuksilla on ominaista kasvaa lunastamaan koulutuksen antamia lupauksia. Tyytymättömien työntekijöiden tehtäviään, palkkaansa ja työoloja koskevat vaatimukset ovat työnantajan kannalta häiriö työpaikalla. (Silvennoisen 1992, 30-31.)

Rekryointistrategiat eroavat työelämän hierarkian eri tasoilla. Hierarkian huipulla pätevyys katsotaan usein papereista. Keskitasolla todistuksia ei aina vaadita, mutta tarvittaessa niillä pyritään takaamaan tehtävissä edellytetty yleinen kehityskelpoisuus. Hierarkian alapäässä todistukset ovat useimmiten tarpeettomia. (Ashton, Maguire & Spilsbury 1987, 169.)

### *Työntekijän näkökulma*

Suikkanen (1995) puhuu työntekijän työmarkkinakelpoisuudesta, jolla hän tarkoittaa työntekijän työkokemuksen, opiskelu- ja työhistorian tuomaa ammatillista osaamista. Työnhakutilanteessa työntekijän onkin pystyttävä vakuuttamaan työnantaja hänen työmarkkinakelpoisuudestaan. Työmarkkinakelpoisuuden lisääntyessä myös toiminta- ja pärjäämismahdollisuudet työpaikassa paranevat, ja työntekijän mahdollisuus onnistua työpaikan vaihdossa tai siirtymisessä koulutuksesta työelämään paranevat. Työntekijälle työmarkkinakelpoisuus luo mahdollisuuksia kehittyä ja löytää juuri hänen ominaisuuksilleen sopiva työ. (Suikkanen 1995.) Työntekijän kannalta hyvään työhön kuuluvat lähinnä hyvä palkka, jatkuvuudeltaan turvattu työsuhte etenemismahdollisuudet ja antoisat työtehtävät (Silvennoinen 1992, 17).

Koulutuksen myötä työnhakijan suhteellinen kilpailuasema työvoimajonossa paranee. Mitä korkeampi koulutus työnhakijalla on, sitä vankempi asema hänellä on työvoiman myyjänä. Työntekijän kannalta on välttämätöntä, että työnantaja havaitsee hankituista määreistä viestivät merkit, ja tunnistaa ne merkeiksi soveliaisuudesta juuri haettuun tehtävään. Mitään oikotietä tähän ei ole, mutta työnhakija voi tarvittaessa pyrkiä parantamaan asemaansa työmarkkinoilla muokkaamalla määreitään sellaisiksi, jotka työnantaja näkee toivottavina. Nykyään työvoima muokkaa määreitään juuri koulutuksen avulla. (Silvennoinen 1992, 16-17.)

### 3 SUOMALAINEN LIIKUNTAJÄRJESTELMÄ - LIIKUNTAHALLINNON TYÖ- MARKKINAT

Liikunta on suomalaisten suosituin vapaa-ajan viettotapa. Runsaasta viidestä miljoonasta suomalaisesta ulkoilua harrastaa kolme miljoonaa, kuntoilua harrastaa 1,4 miljoonaa ja kilpaurheilussa on mukana 600 000 ihmistä. Vähintään kolme kertaa viikossa aikuisista kuntoilee joka kolmas, ja vain joka kymmenes on liikunnallisesti passiivinen. Liikunnan parissa ansaitsee "leipänsä" noin 20 000 ihmistä. Suurimmat työllistäjät ovat julkinen sektori, liikuntaorganisaatiot ja yritykset. Kuntien liikuntatoimi työllistää noin 5 000 ja liikunnan opettaminen koululaitoksessa noin 2 000 ihmistä. Urheilujärjestöt maksavat palkkaa noin viidelle sadalle ja urheiluseurat noin tuhannelle suomalaiselle. Näiden lisäksi liikunta työllistää välillisesti matkailun ja majoituksen kautta noin 30 000 ihmistä. (Liikunta lisää voimavaroja 1993, 8, 15.) Liikunnan parissa työskentelee valtava määrä ihmisiä, ja edellisten lisäksi mukana on suuri vapaaehtoisten työntekijöiden joukko.

Suomalainen liikuntajärjestelmä muodostuu toisaalta monimuotoisesta 1800-luvun loppupuolella kehittymään alkaneesta järjestö- ja seuraverkostosta, ja toisaalta 1920-luvulla käynnistyneestä ja 1960-luvulla vahvistuneesta julkisesta hallintoverkostosta. Sekä järjestö- että julkinen sektori toimivat valtakunnallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. (Kom 1990, 179.) Vuonna 1980 voimaan astunut liikuntalaki (2 §) määrittelee liikuntajärjestelmän työnjaon siten, että julkisen hallinnon tehtävänä on ensisijaisesti luoda yleiset edellytykset liikuntatoiminnalle, kun taas liikuntajärjestöt vastaavat pääasiallisesti toiminnan järjestämisestä. Kuntien edellytetään kuitenkin järjestävän liikuntamahdollisuuksia mm. kuntoliikunnan harrastajille sekä erityisryhmille. (Pekkanen 1981, 24.) Liikuntalaki on työnjaon osalta käytännössä vielä tänäkin päivänä voimassa, joskin sen asema rahoituslakina on aikansa elänyt.

Suomalainen liikuntajärjestelmä on viime vuosina ollut muiden yhteiskuntamme järjestelmien tapaan muutosten alla. Niin järjestö- ja seuraverkosto kuin julkisen sektorin liikuntatoimikin ovat saaneet osansa muutoksista. Seuraavassa tehdään katsaus suomalaisen liikuntajärjestelmän keskeisiin osa-alueisiin. Katsauksella pyritään hahmottamaan sitä työkenttää, jolla liikuntahallinnon ammattilaisia tarvitaan. Toki työsarkaa löytyy myös soveltavilta aloilta kuten liikunnan joukkotiedotuksesta ja liikunta-alan yrityksistä.

### 3.1 Järjestösektori

Suomalainen liikuntaorganisaatio on saanut nykyisen muotonsa vasta tämän vuosikymmenen alussa. Peräti seitsemän vuosikymmentä suomalaisessa liikunnan järjestöelämässä vallitsi "eriseurallisuus", jota yritettiin moneen kertaan tuloksetta purkaa. Lopulta 1990-luvun alussa taloudelliset paineet antoivat otolliset puitteet uudistukselle ja vanhat rakenteet antoivat periksi. (Kulha 1995, 8). Kaikkiaan 93 liikuntajärjestöä perustivat Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n 16. marraskuuta 1993 (SLU:n toimintakertomus 1994, 3).

Tänä päivänä suomalaisen liikuntaorganisaation järjestösektorin toiminnallisen osan muodostavat urheiluseurat ja valtakunnalliset liikuntajärjestöt alueorganisaatioineen. Keskusjärjestö Suomen Liikunta ja Urheilu ja sen alueelliset yhteisöt toimivat edellisten tuki- ja palvelujärjestöinä.

#### 3.1.1 Keskusjärjestöstä

Suomen Liikunnan ja Urheilun (SLU) tarkoituksena on toimia suomalaisten liikuntajärjestöjen yhteistoimintaorganisaationa päämääränään varmistaa liikuntakulttuurin elinvoimaisuus ja monipuolisuus. SLU huolehtii jäsenjärjestöjensä yhteisistä kehittämis-, edunvalvonta ja strategisista tehtävistä sekä tukee jäsentensä toiminnallisten päämäärien toteuttamista. (SLU:n toimintakertomus 1994, 3)

Suomen Liikunnan ja Urheilun päätösvaltaa käyttää kerran vuodessa kokoontuva varsinainen kokous. Järjestön toimeenpaneva elin on hallitus, johon kuuluu puheenjohtajan lisäksi 16 jäsentä. Hallituksen toimikausi on kaksi vuotta. Hallituksen alaisena työskentelee SLU:n toimisto ja palveluyksikkö. (SLU:n toimintakertomus 1994, 3.) Helsingin Pasilan toimitalossa sijaitsevassa toimistossa työskenteli vuonna 1995 yhdeksän henkilöä: toiminnanjohtaja, tiedottaja, kenttäpäällikkö, yhteyspäällikkö, projektipäällikkö, kehitys- ja tutkimuspäällikkö, yhteys sihteeri sekä sihteeri. SLU:n palveluyksiköt työllistivät vuonna 1995 kaikkiaan 34 päätoimista henkilöä. (SLU:n toimintakertomus 1995, 20.)

Vuoden 1995 lopussa SLU:ssa oli 102 varsinaista jäsentä ja 8 tukijäsentä. (SLU:n toimintakertomus 1995, 24.) Varsinainen liikuntatoiminta toteutetaan juuri jäsenjärjestöissä. Jäsenjärjestöjen päällekkäisyyksiä poistavan yhteistoiminnan tärkein muoto on toimialatyö, joka on osa

SLU:n kokonaisstrategiaa. Se on jäsenliittojohtoinen tapa työskennellä toimialan strategia ja kehittämishankkeiden toteuttamiseksi. SLU konsultoi ja koordinoi toimialoja sekä tuottaa toimialojen tarvitsemia tukipalveluja (SLU:n toimintasuunnitelma 1995, 3). Liikunnan ja urheilun toimialat ovat nuorisourheilu, kuntoliikunta, huippu-urheilu, erityisliikunta ja koululais- ja opiskelijaliikunta (SLU:n toimintakertomus 1995, 7).

### 3.1.2 SLU:n jäsenjärjestöistä

Varsinaisista jäsenjärjestöistä liki 70 % on lajiliittoja (SLU:n toimintakertomus 1995, 25). Niiden toimintatarkoitus on lähinnä oman lajin etujen valvonta sekä kansallisen toiminnan organisoiminen. Esim. Suomen Salibandyliiton toimintasäännöt (1994) määrittelevät liiton toimintatarkoituksen seuraavasti: "Liitto on valtakunnallinen liikuntajärjestö, jonka tarkoituksena on edistää, valvoa ja ohjata maamme salibandyä ja sählyn harrastusta ja kehitystä. Liitto toimii siihen kuuluvien salibandyä ja sählyä harrastavien piiri- ja aluejärjestöjen, urheiluseurojen sekä muiden aatteellisena järjestönä ja yhdyssiteenä."

Alueellisia yhteisöjä jäsenjärjestöistä oli kahdeksan (SLU:n toimintakertomus 1995, 25). SLU:n alueorganisaatio muodostuu näistä kahdeksasta alueesta, jotka ovat muodostuneet lähtökohtanaan niiden omat erityispiirteet ja tarpeet. Alueiden rajat ovat toiminnallisesti joustavat, ja tarkat rajat määritellään vain erityistarpeisiin. Alue toiminnan perustehtävä on edunvalvonta ja yhteistyö, liikuntakulttuurin strategia- ja kehittämistyö sekä palvelupisteet ja palvelutoiminta. Alueille pyritään kehittämään yhtenevät peruspalvelut. Edunvalvonnan ja peruspalvelujen kuluihin osoitetaan valtionapua. Sen sijaan valtakunnallisten liikuntajärjestöjen, erityisesti lajiliittojen, oman alue toiminnan rahoittavat järjestöt itse, ja ne voivat myös organisoida alue toimintansa haluamallaan tavalla. Tärkeimpinä asiakkaina alueorganisaatiot pitävät seuroja, lajiliittojen alueyksiköitä ja itse lajiliittoja. Muita yhteistyökumppaneita ovat urheilupistot, kunnat, urheilun toimialat, Suomen Liikunta ja Urheilu, koulut, tiedotusvälineet, yritykset, muut alueorganisaatiot sekä urheilijat ja liikkujat. (Niemelä 1994.)

Lajiliittojen ja alueellisten yhteisöjen lisäksi SLU:n jäsenjärjestöinä ovat mm. Suomen Työväen Urheiluliitto, ruotsinkielisiä urheilujärjestöjä (8 kappaletta), koululais- ja opiskelijajärjestöjä (4), kuntoliikuntajärjestöjä (2), erityisliikuntajärjestöjä (7), Suomen olympiayhdistys, Nuori Suomi sekä tukijäsenenä (8) mm. Allergia- ja astmaliitto sekä Tahko Pihkala seura. (SLU:n toimintakertomus 1995, 26.)

### 3.1.3 Urheilu- ja liikuntaseuroista

Vapaaehtoiseen jäsenyyteen ja kansalaistoimintaan perustuvat voimistelu- ja urheiluseurat eli liikuntaseurat ovat maamme liikuntakulttuurin toiminnallisia perusyksiköitä (Heinilä & Koski 1991, tiivistelmä). Suomessa on runsaat 6 000 urheiluseuraa, joiden yhteenlaskettu jäsenmäärä on 1,1 miljoonaa. Urheiluseuroissa liikuntaa harrastaa 730 000 suomalaista. Ohjaajina, valmentajina, toimitsijoina tai luottamustehtävissä toimii 190 000 jäsentä, joista 13 300 tekee seuratyötä erittäin aktiivisesti. (Liikuntalisää voimavaroja 1993, 20.)

Liikuntaseurojen toiminta on tutkimusten mukaan keskimäärin kymmenen "tosi aktiivisen" ja kymmenen muun toimihenkilön työpanoksen varassa. Vapaaehtoisten toimihenkilöiden suhteelliset määrät osoittavat, että yleensä pieni aktiivinen joukko huolehtii seuran toimintatehtävistä. (Heinilä & Koski 1991, 77.) Toimintansa tehostamiseksi varakkaimmat seuramat ovat käyttäneet hyväkseen ammattihenkilöstöä ja palkanneet avukseen joko sivu- tai päätoimisia toimihenkilöitä lähinnä toiminnanjohtajan, taloudenhoidon, valmennuksen ja liikuntaohjaajan tehtäviin (Koski & Heinilä 1988, 54-55). Seuratoiminnan "ammatillistuminen" ei toistaiseksi ole yleistä, sillä vain 7 %:lla seuroista on joku päätoiminen ja vain 15 %:lla sivutoiminen toimihenkilö palveluksessaan. Ammattimainen työvoima yleistyneenä mikäli seurojen taloudelliset edellytykset parantuvat. (Heinilä & Koski 1991, 77.) Suurimmissa liikuntaseuroissa on liikuntahallinnon koulutuksen saaneille potentiaalista työsarkaa, mutta resurssien puutteessa ja lähes täysin vapaaehtoistyöhön perustavana ne eivät ole tänä päivänä merkittäviä työnantajia.

Urheiluseurat ovat perinteisesti olleet yhteydessä kuntiin lähinnä avustusten kautta. Viime vuosina urheiluseurojen perinteisen kilpaurheilutoiminnan rinnalle on kehittynyt toimintaa uusille kohderyhmille esimerkiksi alle kouluikäisille, nuorille harrasteliikkuville, perheille ym. Näiden ryhmien tavoittamiseksi ja voimavarojen yhdistämiseksi urheiluseurat ovat käynnistäneet yhteistyöhankkeita muiden, samoista ryhmistä kiinnostuneiden kanssa. Yhteistyötahoja ovat usein mm. toinen urheiluseura, seurakunnat tai kunnan liikuntatoimi. (Liikunta lisää voimavaroja 1993, 23.)

### 3.2 Kunnallinen liikuntatoimi

Kunnallisen liikuntatoimen eräs keskeisimmistä tehtävistä on turvata lähiliikuntapalvelut mahdollisimman monelle kuntalaiselle. Vuonna 1980 voimaan astunut liikuntalaki (2 §)

määrittelee liikuntajärjestelmän työnjaon siten, että julkisen hallinnon tehtävänä on ensisijaisesti luoda yleiset edellytykset liikuntatoiminnalle, kun taas liikuntajärjestöt vastaavat pääasiallisesti toiminnan järjestämisestä. Liikuntalaissa kuntien edellytetään kuitenkin järjestävän liikuntamahdollisuuksia mm. kuntoliikunnan harrastajille sekä erityisryhmille.

Tämän vuosikymmenen alku on ollut kunnallishallinnossa muutosten aikaa. Monessa kunnassa juuri liikuntatoimi on ensimmäisten joukossa joutunut "leikkurin alle". Liikuntamenoja on jouduttu karsimaan, mikä on johtanut hallinnonrakenteen muutoksiin. Muutokset eivät ole voineet olla vaikuttamatta liikuntatoimen työntekijöiden asemaan.

Vielä viime vuosikymmenen lopussa liikuntamenojen karsiminen ei ollut kovinkaan voimakasta. Liikuntamenot putosivat ainoastaan muutaman prosenttiyksikön vuodessa. Vuonna 1992 tahti koveni, ja liikuntamenot supistuivat edelliseen vuoteen verrattuna peräti 18 %; ja tästä lähtien liikuntamenot ovat alentuneet vuosi vuodelta. Kuntien liikuntatoimen säästöt on tehty karsimalla pääasiassa henkilöstömenoja, liikuntapaikkojen käyttökustannuksia ja avustuksia. (Puronaho & Ikävalko 1994, 12-13.)

Rakenteelliset muutokset käynnistyivät vapaakuntakokeilusta, joka mm. oikeutti kunnat järjestämään luottamuselinorganisaationsa haluamallaan tavalla. Käytännössä tämä merkitsi siirtymistä entistä laaja-alaisempiin lautakuntakokoonpanoihin, eli yhä harvemmassa kunnassa liikunta- tai nuorisotoimen tehtäviä hoidettiin enää ainoastaan näistä tehtävistä vastaavissa lautakunnissa. Vielä tämän vuosikymmenen alussahan erilliset lautakunnat vastasivat pääosin niin liikunta- kuin nuorisotoimien tehtävistä. Rakenteellisilla muutoksilla pyrittiin tehokkuuteen, säästöihin ja päällekkäistoimintojen poistamiseen, mikä on johtanut edelleen henkilöstön vähentämiseen. (Panhelainen 1994, 22.)

Liikuntasihteerit ja liikuntatoimen johtajat ovat edelleen yleisiä liikuntatoimen johtavia viranhaltijoita. Vaikka liikuntasihteerit vastasivat vuonna 1993 yleisimmin liikuntatoimen johtavista tehtävistä, oli yhä useammassa kunnassa tätä tehtävää hoitamassa vapaa-aikasihteeri. Vapaa-aikasektorin laajentuminen on luonnollisesti vaikuttanut johtavan liikuntatoimen viranhaltijoiden toimenkuvan laajentumiseen, sillä he joutuvat nyt jakamaan henkilökohtaiset resurssinsa ja tietämyksensä usean hallintosektorin kesken. (Panhelainen 1994, 29, 31-34, 51.)

Tänä päivänä alan ammattilaisen asema kunnan liikuntaviranomaisena ei ole enää niin vakaalla pohjalla kuin ennen. Puronaho ja Ikävalko (1994) huomauttavat kuntien säästötoimenpiteiden kohdistuneen erityisesti henkilöstömenoihin, liikuntatoimen suurimpaan menoerään. Usein tämä on toteutettu jättämällä kausityöntekijät palkkaamatta, virkoja täyttämättä ja luonnollisen poistuman kautta (Puronaho & Ikävalko 1994, 13). Liikunta-alan ammattilaisten asemaa horjuttaa myös vuonna 1992 asetuksella tehty muutos liikuntalaissa, minkä seurauksena liikuntatoimen virkojen kelpoisuusehdot poistettiin. Kunnat voivat toki esittää omia kelpoisuusehtojaan, ja järkevä kunta tietysti palkkaa pätevän ja yhteistyökykyisen liikuntasihteerin, joka ottaa vastuun koko kunnan liikuntatoimen kehittämisestä ja laajasta yhteistyöstä eri sidosryhmien kanssa (Innanen & Sjöholm 1993, 20).

Nykyiset kuntien viranhaltijat korostavat, että heidän keskeisimmäksi roolikseen tulee lähitulevaisuudessa nousemaan kehittäjän, koordinaattorin, suunnittelijan ja yhteistyöjohtajan ominaisuudet (Panhelainen 1994, 52). Myös Innanen ja Sjöholm (1993) korostavat kunnissa tarvittavan yhteistyöjohtajia, jotka rakentavat siltoja ihmisten, järjestöjen, muiden hallintoalojen ja järjestöjen suuntaan. Liikunnan toimialajohtajan on oltava heidän mukaansa myös erinomainen muutosjohtaja. Oman toimialan tuntemuksen lisäksi johtajan on myös osattava olla ihmisten johtaja. (Innanen & Sjöholm 1993, 20.)

### 3.3 Valtion liikuntahallinto

#### 3.3.1 Opetusministeriön liikunta- ja nuoriso-osastosta

Liikuntalain mukaan valtion tehtävänä on edellytysten luominen liikuntatoiminnalle. Opetusministeriölle kuuluu suomalaisen liikuntatoiminnan yleinen johto. Tehtäväänsä opetusministeriö toteuttaa yhteistyössä muiden viranomaisten sekä liikunta-alan eri organisaatioiden kanssa. (OpM:n toimintakertomus 1995.)

Opetusministeriön liikunta- ja nuoriso-osaston tehtävänä on luoda ja parantaa toimialansa kansalaistoiminnan sekä muun harrastus- ja vapaa-aikatoiminnan edellytyksiä sekä kehittää liikunta- ja nuorisopoliittista suunnittelua, tiedotusta ja yhteistyötä. (OpM:n henkilöstön opas, 14, 21.)



Osaston neuvoa-antavina asiantuntijaeliminä ovat määrääjäksi nimettävät valtion liikuntaneuvosto ja valtion nuorisoneuvosto (OpM:n henkilöstön opas, 21). Liikuntaneuvosto, entinen urheiluneuvosto, on perustettu vuonna 1966 valtion urheilulautakunnan tilalle (Kom. 1990, 181). Liikuntaneuvoston tehtävänä on vaikuttaa maamme liikuntakulttuurin kehittämiseen ja liikuntapoliittisiin linjauksiin. Se antaa mm. lausunnot valtion tulo- ja menoarvioon otettavasta urheilun ja liikuntakasvatuksen määrärahasta sekä liikuntapaikkojen rakentamiseen ja valtakunnallisten liikuntajärjestöjen valtionapujen jaosta. Neuvostossa on liikuntapoliittinen, liikuntatieteellinen sekä erityisliikunnan jaosto. (Nurmela 1994, 28.)

### 3.3.2 Läänien liikuntalautakunnista

Opetusministeriön ja lääninhallituksen apuna urheilun ja liikuntapolitiikan edistämiseksi toimii kaikissa Suomen kahdessatoista läänissä liikuntalautakunta. Liikuntalautakunnat tulivat lakisääteisiksi liikuntalain myötä vuonna 1980. Liikuntalautakunnan tehtävä on toimia lääninhallituksen ja opetusministeriön apuna liikuntalain mukaisissa asioissa. Jokaisessa maamme läänissä on päätoiminen liikuntatoimen tarkastaja sekä yksi tai useampia sivutoimisia rakennus-tarkastajia. (Kom. 1990, 182.)

### 3.4 Tutkimustoiminta tarjoaa mahdollisuuksia

Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellinen tiedekunta, alansa ainoana korkeakoulutasoisena yksikkönä Suomessa, kantaa päävastuun liikuntatieteellisen tutkimuksen harjoittamisesta ja eri liikuntatieteidenalojen kehittämistä maassamme. Pysyviä tutkimusvirkoja tiedekunnassa on kaikilla tärkeimmillä liikuntatieteiden aloilla sekä terveystieteissä, mikä antaa mahdollisuuden pitkäjänteiseen tutkimustyöhön. Tiedekunnan tutkimustoiminnalle on ominaista myös monitieteinen ja tieteiden välinen lähestymistapa. (Telama 1989a, 76.)

Tiedekunnan tutkimustoiminta voidaan jakaa perustutkimukseen ja eri liikuntakulttuurin käytännöllisille alueille kohdistuvaan soveltavaan tutkimukseen. Soveltavassa tutkimuksessa pyritään yhteistyöhön käytännön soveltamisalueiden kanssa, ja tärkeimpiä yhteistyökumppaneita ovatkin olleet mm. koululaitos, urheilujärjestöt, julkisen hallinnon eri alat ja kuntoutuslaitokset. (Telama 1989a, 76.) Jatko-opiskelijoilla on mahdollisuus valita hyvin erilaisia tutkimusongelmia opinnäytetöidensä aiheiksi. Tätä voidaan pitää rikkautena mutta toisaalta se aiheuttaa ongelmia töiden ohjauksessa. Tutkimuksen monipuolisuus aiheuttaa tutkimushankkeiden

jakaantumisen moniin pieniin, suhteellisen kapea-alaisiin projekteihin, jotka saattavat kilpailla keskenään määrärahoista, henkilöstöresursseista ja laitteista. (JY:n kokonaisarviointi 1993, 150.)

Liikunnan sosiaalitieteiden laitoksen itsearviointissa sen tutkimustoiminta jaettiin pääpiirteissään perus- ja soveltavaan tutkimukseen. Tämän lisäksi laitoksen itsenäisessä tutkimusyksikössä, Liikuntarakentamisen tutkimuskeskuksessa, harjoitetaan palvelututkimusta. Perustutkimukseen lukeutuvat liikunnan ja vapaa-ajan sosiologinen tutkimus sekä liikunta- ja vapaa-aikahallinnon, -politiikan ja -suunnittelun tutkimus. Näihin läheisessä yhteydessä ovat liikuntafilosofian, liikuntaviestinnän ja liikuntatalouden alaan liittyvät tutkimukset. (JY:n kokonaisarviointi 1993, 151.)

#### 4 LIIKUNTAHALLINNON KORKEA-ASTEEN KOULUTUS

Liikuntakomitea (1990, 111) arvailee mietinnössään, että koulutuksen merkitys tulee korostumaan työelämässä yhä useammassa tehtävissä. Työelämän vaatimukset ovat muuttumassa. Avaintaitoja tulevat olemaan joustavuus, kyky reagoida uusiin tilanteisiin, ryhmätyöskentelykyky ja samalla kyky itsenäiseen työskentelyyn. Talouden rakennemuutos vaikeuttaa elinkeino- ja ammattirakenteen kehityspiirteiden ennakointia, mutta kansainvälistyminen, toimialarajojen hämärtyminen sekä ammattirakenteen kehittyminen kohti vaativimpia tehtäväkokonaisuuksia lienevät väistämättä edessä. (Kom 1990, 111.)

Komiteanmietinnössä liikunta-alan koulutuspolitiikan ensisijaiseksi tavoitteeksi asetetaan riittävän ja pätevän ammattitaitoisen henkilöstön turvaaminen liikuntakulttuurin eri alueilla. Komitea pitää tärkeänä myös sitä, että liikuntahallinnossa työskentelevien sekä liikunnanopettajien ja -ohjaajien ammatillisen pätevyyden kehittämiseen, jatko- ja täydennyskoulutukseen ja työsuuhdekysymyksiin kiinnitetään huomiota (Kom 1990, 114). Suomalaisen liikuntajärjestelmän henkilöstöressurssien, tiedonvälityksen ja koulutuksen kannalta keskeisiä yhteisöjä ovat Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellinen tiedekunta sekä urheiluopistot. (Kom 1990, 179.)

Voimistelunopettajakoulutus aloitettiin vuonna 1882 Helsingissä Aleksanterin yliopiston voimistelulaitoksen opettajakurssilla (Ilmanen 1982, 58). Monien vaiheiden jälkeen liikuntatieteellinen koulutus alkoi Jyväskylässä vuonna 1963 silloisen Kasvatusopillisen korkeakoulun yhtenä opintosuuntana. Korkeakoulun muututtua yliopistoksi opintosuunta itsenäistyi vuonna 1968 liikuntatieteelliseksi tiedekunnaksi. (Opinto-opas 1990-91 ja 1991-92.)

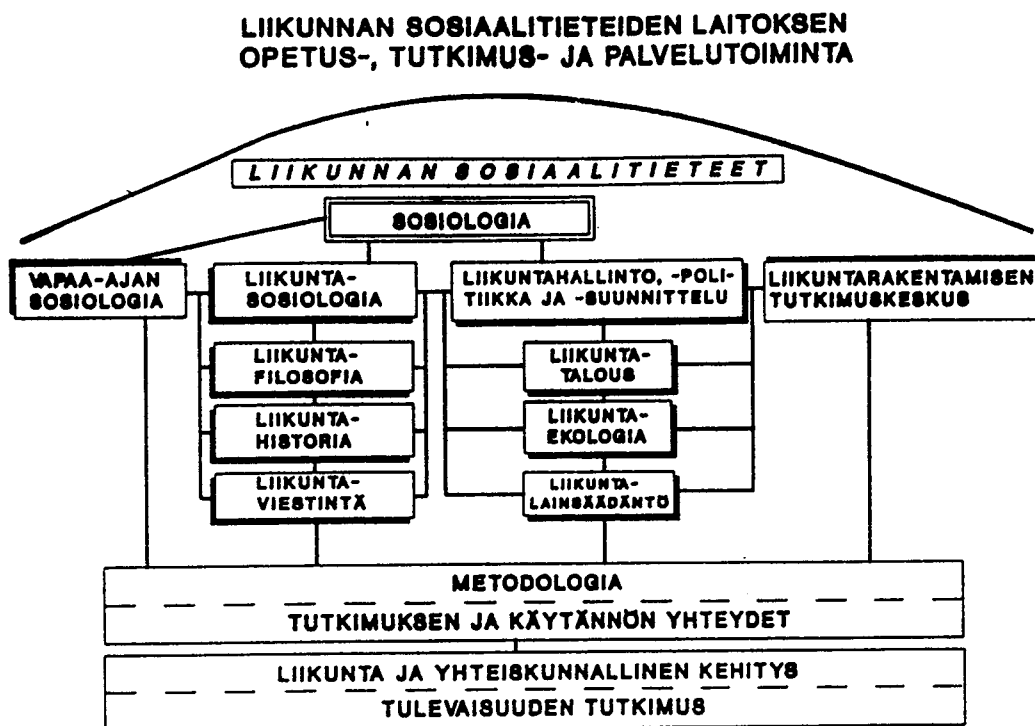
Jyväskylän yliopistossa liikuntatieteellisen alan päätehtävä oli aluksi liikunnanopettajien kouluttaminen. Myöhemmin koulutusta laajennettiin liikuntahallintoon ja urheiluvalmennukseen. Terveystieteiden tutkimuksiin johtava koulutus aloitettiin 1980-luvun puolivälissä. Koulutuksen tavoitteena on kouluttaa asiantuntijoita, tutkijoita, suunnittelijoita ja opettajia liikunta- ja terveyskulttuurin eri aloille yhteiskunnassa. Liikuntatieteellisellä alalla ainoana korkeakoulutasoisena opinahjona tiedekunnalla on näissä tehtävissä valtakunnallinen vastuu. (JY:n kokonaisarviointi 1993, 140, 144.)

Liikuntatieteiden koulutusohjelma sisältää aineenopettajan, fysioterapian, kansanterveystyön, valmennuksen ja hallinnon suuntautumisvaihtoehdot. Koulutusohjelman laajuus on 160 opintoviikkoa. Opetus jaettu yleisopintoihin, aineopintoihin ja syventäviin opintoihin. Yleisopin-  
tojen laajuus oli 30-40 opintoviikkoa, aineopintojen laajuus oli noin 80 opintoviikkoa ja syventävien opintojen noin 40 opintoviikkoa (Opinto-opas 1990-91, 1991-92). Hallinnon suuntautumisvaihtoehdon eri opintotyypin sisältö on esitetty tarkemmin liitteessä (liite 2).

Koulutusohjelman tutkintosäännön (13 §) mukaan hallinnon suuntautumisvaihtoehdon ammatilliseen tehtäväalueeseen kuuluvat julkisen ja yksityisen liikuntatoimen suunnittelun ja hallinnon johto-, kehittämis- ja tutkimustehtävät. Suuntautumisvaihtoehdon tavoitteeksi tutkintosääntöön on kirjattu se, että opiskelija saavuttaa riittävät tiedot ja taidot liikunnasta, liikuntahallinnosta, liikuntapolitiikasta ja -suunnittelusta, tiedonvälityksestä sekä liikuntaympäristöstä ja kykenee soveltamaan niitä liikuntatieteellistä asiantuntemusta edellyttävissä tehtävissä eri aloilla yhteiskunnassa.

Liikunnan ja vapaa-ajan hallinnon, suunnittelun ja tutkimuksen asiantuntijoiden koulutuksesta on päävastuussa liikunnan sosiaalitieteiden laitos (Telama 1989b, 122). Liikuntasuunnittelun laitoksena vuoden 1986 loppuun asti esiintynyt liikunnan sosiaalitieteiden laitos perustettiin syksyllä 1971. Uutta nimeä perusteltiin mm. sillä, että se kuvaa paremmin laitoksen monivivahteista tutkimus- ja opetusalaa sekä antaa laitoksesta totuudenmukaisemman ensivaikutelman. Laitoksen merkittävimmällä oppituolilla istui perustamisesta lähtien aina vuoden 1988 maaliskuuhun asti professori Kalevi Heinilä. Hänen siirryttyä eläkkeelle kesällä 1988 liikuntasosiologian professorin virkaan nimitettiin laitoksella apulaisprofessorina toiminut Pauli Vuolle. (Koski 1989.)

Pääaineekseen laitoksen opiskelijat voivat valita liikuntasosiologian tai liikuntasuunnittelun- ja hallinnon, joiden lisäksi he perehtyvät myös mm. vapaa-ajan sosiologiaan, liikuntafilosofiaan, liikuntahistoriaan, liikuntaekologiaan, liikuntalainsäädäntöön ja liikuntatalouteen (ks. kuvio 6). Liikuntahallinnon koulutuksen yhteys käytäntöön tapahtuu omakohtaisesti eri liikuntamuotoihin perehtymällä sekä käytännön työharjoittelussa julkisen liikuntahallinnon, urheiluorganisaatioiden tai vastaavien laitosten alalla. (Telama 1989b, 122.)



KUVIO 6. Liikunnan sosiaalitieteiden laitoksen toiminta (Vuolle 1992).

Hallinnon suuntautumisvaihtoehdossa on vuodesta 1980 alkaen ollut kymmenen aloituspaikkaa lukuunottamatta vuotta 1992, jolloin aloituspaikkoja oli kaksitoista. Opinnot on vuoteen 1986 asti vuosittain aloittanut 10 opiskelijaa, minkä jälkeen aloittaneiden lukumäärä on vaihdellut yhdeksän ja kuudentoista. Keskimääräinen tutkinnon suorittamisaika on vuosina 1983-94 ollut kuusi vuotta; minimisuoritus-aika oli 1 vuosi ja 10 kuukautta maksimin ollessa kymmenen vuotta pidempi. Hallinnon suuntautumisvaihtoehdon opiskelijat suorittivat opintoja keskimäärin 168 opintoviikon edestä. (Opintotoimiston tilastoja 1995) Kosken (1989) tekemän selvityksen mukaan valmistuneet ovat sijoittuneet julkiseen liikuntatoimeen (15 henkeä), opetustehtäviin (6), yksityiseen liikuntatoimeen (5), tutkimukseen (5), tiedotukseen (4) ja muualle kuin liikuntatoimeen (2).

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA ONGELMAT

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää mitä liikuntahallinnon koulutuksen saaneet tekevät työkseen valmistumisensa jälkeen, ja millaisen merkityksen liikuntahallinnon koulutus on saanut heidän työurallaan. Valmistuneilta kysyttiin heidän nykyiseen työhön liittyviä tekijöitä mm. työllisyyslannetta, työnantajatahoa, palkkausta, työn vaatimia tietoja ja taitoja sekä työtyytyväisyyttä. Lisäksi selvitetään valmistuneiden kokemuksia tähänastisesta työurasta työnhakuprosesseineen ja uraodotuksineen. Tutkimuksen toivotaan antavan vinkkejä koulutuksen mahdollisuuksista niin alan korkeakoulutusta kehittäville tahoille kuin myös nykyisille ja tuleville opiskelijoillekin.

Tutkimusongelmat voidaan jakaa kahteen pääongelmaan: 1) Miten valmistuneet ovat sijoittuneet työmarkkinoille ja 2) millaiseksi valmistuneiden työura on muodostunut. Ensimmäistä pääongelmaa pyritään selvittämään seuraavien kysymysten avulla: Missä valmistuneet ovat töissä? Mitä tietoja ja taitoja he tarvitsevat työssään? Ovatko he tyytyväisiä työhönsä? Toiseen pääongelmaan haetaan vastausta seuraavin kysymyksin: Montako työsuhdetta valmistuneilla on ollut ja kauanko ne ovat kestäneet? Ovatko he olleet työttöminä? Millaisia kokemuksia heillä on työnhausta? Miten heidän uraodotuksensa ovat toteutuneet?

Tutkimuksen kohderyhmänä oli kaikki Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisestä tiedekunnasta vuoden 1994 loppuun mennessä valmistuneet liikuntatieteiden kandidaatit, joilla tutkinnon pääaineena on ollut liikuntasosiologia tai liikuntasuunnittelu ja -hallinto (N=77). Heistä naisia oli 62,3 % ja miehiä 37,7 %. Ensimmäiset uuden tutkintoasetuksen mukaan opiskelleet aloittivat syksyllä 1978 ja valmistuivat keväällä 1983. Kohderyhmästä 46,8 % (n=36) oli valmistunut viime vuosikymmenellä ja loput (53,2 %, n=41) tällä vuosikymmenellä. Kohderyhmän kahta ulkomaalaista ei otettu mukaan aineistoon, sillä ulkomaalaisten opinto-ohjelmaa ei katsottu vertailukelpoiseksi suomalaisten vastaavaan. Perusjoukon ollessa näin pieni tutkimus suoritettiin kokonaistutkimuksena

## 6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella (liite 3). Kyselylomakkeen käyttöön päädyttiin, koska se oli tutkimusongelmat ja -resurssit huomioonottaen tarkoituksenmukaisin. Sen myötä saattoi saada suhteellisen laaja-alaisen ja luotettavan kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelun avulla suoritettuna tutkimuksen sisäinen luotettavuus liene kasvanut, mutta pienemmän aineiston käyttö olisi aiheuttanut epäilyjä ulkoisen luotettavuuden kannalta. Kokonaisluotettavuuden kannalta kyselylomakkeen käyttö lienee parempi. Valtaosa osoitetiedoista saatiin liikunnan sosiaalitieteiden laitoksen osoitekortistosta sekä kyselemällä pääasiassa Jyväskylässä asuvilta valmistuneilta. Muutama osoite jouduttiin, nimeen ja syntymäaikaan turvautuen, tarkistamaan Rekisteritoimiston osoitepalvelusta.

Kyselylomakkeista, jotka lähetettiin helmi-maaliskuussa 1995, saatiin kahden karhukirjeen jälkeen takaisin 81,1 % (n=60). Vastausprosenttia voidaan pitää varsin hyvänä. Jyrängin (1974, 107) mukaan on harvinaista, että kyselymenetelmällä saadaan täydellinen aineisto. Hän luokittelee osallistumattomat 1) kieltäytyjiin, 2) tavoittamattomiin ja 3) puutteellisesti vastanneisiin. Tässä tutkimuksessa tiedetään varmasti, että yhtä valmistunutta ei tavoitettu. Tämän lisäksi vastaamatta jätti 14 henkilöä, joista miehiä oli neljä ja naisia kymmenen. Heistä suurin osa (9/14) oli valmistunut 1980-luvulla. Vastaamattajättämisen syistä ei ole tietoa, mutta heidän voidaan olettaa olevan joko kieltäytyjiä tai "unohtajia". Tuloksia tarkasteltaessa on muistettava se mahdollisuus, että johonkin määrättyyn ryhmään kuuluvat (esim. työttömät) ovat muita useammin jättäneet vastaamatta. Kaiken kaikkiaan palautetut kyselylomakkeet oli täytetty huolellisesti. Vain muutamassa lomakkeessa oli, lähinnä avointen kysymysten osalta, puutteellisuuksia.

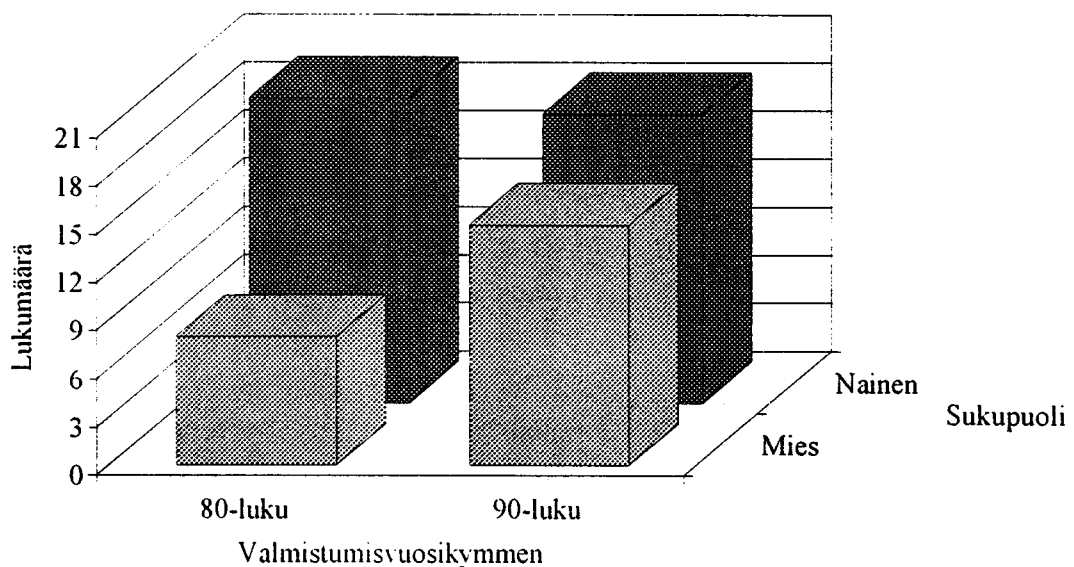
Tutkimus on luonteeltaan kuvaileva yleiskartoitus. Eskolan (1975, 39) mukaan kuvailevan yleiskartoituksen tarkoitus on antaa jostakin yksilöstä, tilanteesta tai ilmiöstä mahdollisimman tarkka kuva. Tässä tutkimuksessa kuvailtava ilmiö on liikuntahallinnon koulutuksen saaneiden sijoittuminen työelämään. Analyysi perustuu kuvailuun, vertailuun ja tulkintaan pääasiassa suorien jakaumien, prosentiosuuksien ja ristiintaulukointien avulla. Analyysissa on apuna käytetty SPSS-Win tilasto-ohjelmaa. Kyselylomake sisälsi myös muutamia avoimia kysymyksiä, joiden koodaaminen tilastollisiksi muuttujiksi ei ollut mielekäästä, sillä olennaista informaatiota olisi näin saattanut kadota. Tämän vuoksi osa aineiston analyysistä toteutettiin kvalitatiivisesti.

## 7 TULOKSET

### 7.1 Taustatiedot

Vastanneet olivat aloittaneet opintonsa vuosina 1978-90 (liitetaulukko 1), mistä johtuen kyseessä oli melko nuori populaatio. Vastanneet olivat syntyneet vuosina 1950-70, ja heidän keski-ikänsä tutkimusajankohtana oli noin 32 vuotta (liitetaulukko 2).

Ensimmäiset vastanneista olivat valmistuneet vuonna 1983, ja tuoreimmat liikuntatieteiden kandidaatit olivat vuodelta 1994 (liitetaulukko 3). Vastanneista 45,5 % (n=27) oli valmistunut viimevuosikymmenellä ja loput 55,5 % (n=33) tällä vuosikymmenellä. Naisia vastanneista oli 61,7 % (n=37) ja miehiä puolestaan 38,3 % (n=23). (kuvio 7.) Aineiston sukupuoli- ja valmistumisvuosikymmenjakaumat vastaavat hyvin koko kohderyhmän vastaavia jakaumia (ks. liitetaulukot 3 ja 4).



KUVIO 7. Vastanneet valmistumisvuosikymmenittäin ja sukupuolittain (n).

Kysyttäessä mitä sivuainekokonaisuuksia valmistuneet olivat suorittaneet vastanneista 60 % (n=36) ilmoitti suorittaneensa pakollisten opintojensa lisäksi vähintään yhden sivuainekokonai-



suuden. Approbaturin laajuisia (n. 15 ov) opintokokonaisuuksia oli suorittanut 48,3 % (n=29), cum laude -laajuisia (n. 35 ov) 10,0 % (n=6) ja laudatur -laajuisia (n. 60 ov) 18,3 % (n=11) vastanneista. Liikunnan aineenopettajan pätevyuden suorittaminen laskettiin laudatur -laajuiseksi opintokokonaisuudeksi.

Sivuaineina yhteiskuntatieteelliset ja kasvatustieteelliset aineet olivat suosituimpia. Vastanneilla oli yhteenlaskettuna yli 30 sivuainekokonaisuutta yhteiskuntatieteellisissä aineissa, joista suosituimpia olivat yhteiskuntapolitiikka (n=5) ja tiedotusoppi (n=5). Myös kasvatustieteen opintokokonaisuuksia oli suoritettu yhteensä yli 30 kappaletta. Niistä suosituin oli ehdottomasti kasvatustieteiden approbatur (n=18). Vastanneista seitsemän oli suorittanut liikunnan aineenopettajan pätevyuden. Muista opintokokonaisuuksista mainittakoon mm. germaanisen filologian (n=3), englantilaisen filologian, etnologian, gerontologian ja fysioterapian opinnot. (liite 4.)

Kysyttäessä muista suoritetuista yliopisto- tai opistoasteisista tutkinnoista vastanneista lähes puolet (45 %) ilmoitti suorittaneensa LitK-tutkinnon lisäksi yhden tai kaksi muuta tutkintoa. Suurin osa näistä tutkinnoista oli täydennyskoulutustutkintoja, ulkolaisia jatkotutkintoja sekä ammattiin liittyviä harrastusluonteisiksi luonnehdittavia tutkintoja (esim. golfvalmentajan tutkinto). Toisen ylemmän asteen kotimaisen tutkinnon oli suorittanut viisi vastaajaa. Alemman asteen tutkintoja, joista yleisin oli liikunnanohjaaja (n=3), oli suoritettu yhteensä kahdeksan kappaletta. (liite 5.)

Kyselyajankohtana vastanneista 88,3 % (n=53) oli työelämässä. Työelämässä oleviksi käsitettiin työ- ja virkasuhteessa sekä yrittäjinä toimivien lisäksi myös kolme apurahatutkijaa. Työelämän ulkopuolella kyselyhetkellä olleet olivat opiskelijoita (n=3), työttömiä (n=2) tai vanhempainlomalla (n=2). Tällä vuosikymmenellä valmistuneista työelämässä oli 90,9 % (n=30). Osuus oli hieman pienempi viime vuosikymmenellä valmistuneiden keskuudessa (85,2 %, n=23). Naisista 16,2 % (n=6) oli työelämän ulkopuolella, ja miehistä ainoastaan yksi henkilö.

Kyselyajankohtana vastanneiden valmistumisesta oli kulunut 4 kuukaudesta lähes 12 vuoteen. Keskimääräinen työmarkkinoilla oloaika oli 5 vuotta ja 4 kuukautta. Puolet vastanneista oli ehtinyt olla työmarkkinoilla vasta alle viisi vuotta (md 4 v 9 kk). Vastanneiden erilaiset, hyvin lyhyetkin, työmarkkinoilla oloajat saattavat vaikuttaa nykyiseen työsuhteeseen ja tähänastiseen työuraan. Monella vastaajalla työmarkkina-asema ei ollut vielä välttämättä vakiintunut, ja nykyinen työsuhte saattoi olla vielä siirtymävaiheen työpaikka. Esimerkiksi Turkulainen (1985,

80) arvioi, että korkeakoulutettujen siirtymävaihe yliopistosta työmarkkinoille voi kestää valmistumisen jälkeen jopa kolme vuotta. Siirtymävaiheella tarkoitetaan sitä aikaa, jolloin valmistunut etsii koulutustaan vastaavaa työtä.

Valmistumisajankohdan, ja samalla työmarkkinoilla oloajan vaikutusta nykyiseen työsuhteeseen ja koko työuraan tullaan jatkossa tarkastelemaan vertailemalla 1980- ja 1990-luvulla valmistuneita toisiinsa. Juuri vuosikymmenen vaihteen jälkeen yhteiskunta on muuttunut valtavasti. Näin voidaan ajatella, että viime vuosina valmistuneiden työura nykyisine työsuhteineen olisi muodostunut poikkeavaksi aikaisemmin valmistuneista. Valmistumisvuosikymmenen ohella sukupuolta tullaan käyttämään taustamuuttujana eroja etsittäessä ja vertailuja tehtäessä.

## 7.2 Nykyinen työsuhte

Tässä luvussa tarkastellaan valmistuneiden tilannetta työmarkkinoilla kyselyajankohtana helmimaaliskuussa 1995. Tarkastelussa etsitään vastausta kysymykseen miten valmistuneet ovat sijoittuneet työmarkkinoille. Tähän osaan kyselylomakkeessa vastasivat työelämässä olleet henkilöt sekä kaksi hoitovapaalla ollutta naista (n=54). Viimeksi mainitut vastasivat tähän, sillä heillä oli työpaikka, johon he pian suunnittelivat palaavansa.

Taustamuuttujina käytetään valmistumisvuosikymmenen ja sukupuolen lisäksi työsuhteen vakituisuutta ja työnantajatahoa. Seuraavassa kappaleessa määriteltävää työsuhteen "toimialaa" käytetään myös paikoin taustamuuttujana, sillä koulutuksen kehittämisen kannalta on mielenkiintoista saada tietoa liikuntahallinnossa, koulutusta vastaavalla alalla, toimivien työstä.

### 7.2.1 Työsuhteen "toimiala"

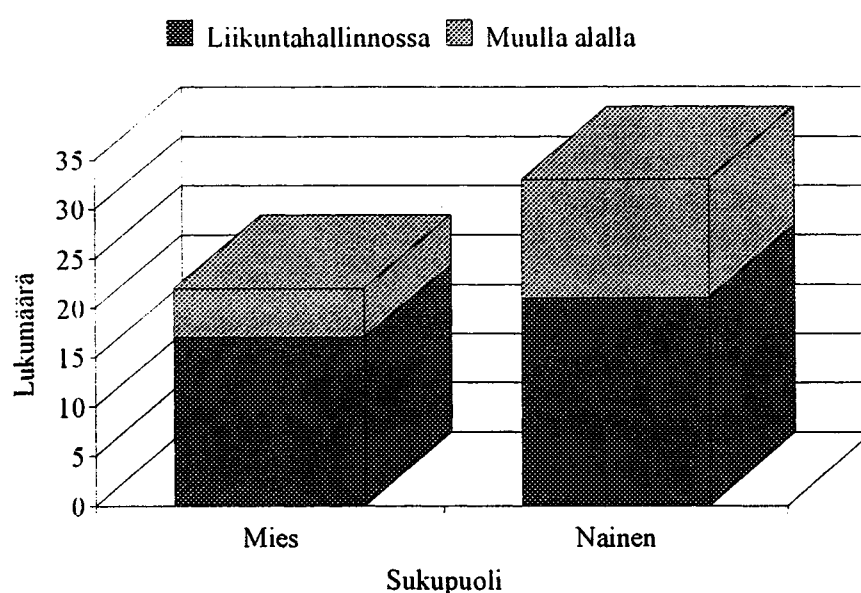
Vastaajat jaettiin pääosin ammattinimikkeen ja työnantajan perusteella työsuhteensa "toimialan" mukaan kolmeen luokkaan: (1) liikuntahallinnossa, (2) muissa liikunta-alan tehtävissä ja (3) täysin muulla alalla toimiviin. Luotettavuuden tarkistamiseen käytettiin mm. vastauksia kysymyksiin työssä tarvittavista tiedoista ja taidoista sekä arviota koulutuksen merkityksestä työhoitamisen kannalta.

Liikuntahallinnon työksi luettiin liikuntahallinnon työmarkkinoilla lähinnä julkisessa liikuntatoimessa, liikuntatieteellisessä tiedekunnassa, liikuntajärjestöissä, liikunta-alan yrityksissä sek

tiedotusvälineiden urheilutoimituksissa työskenteleminen. Työntekijän asemaa organisaation hierarkiassa ei arvioitu. Muissa liikunta-alan tehtävissä toimiviksi luettiin liikunnanopettajina tai valmentajina työskennelleet. Loput olivat pääasiassa toisen tutkinnon suorittaneita (esim. palomestarin tutkinto), ja täysin muulla alalla toimivia (esim. pelastuslaitoksen vuoropäällikkö).

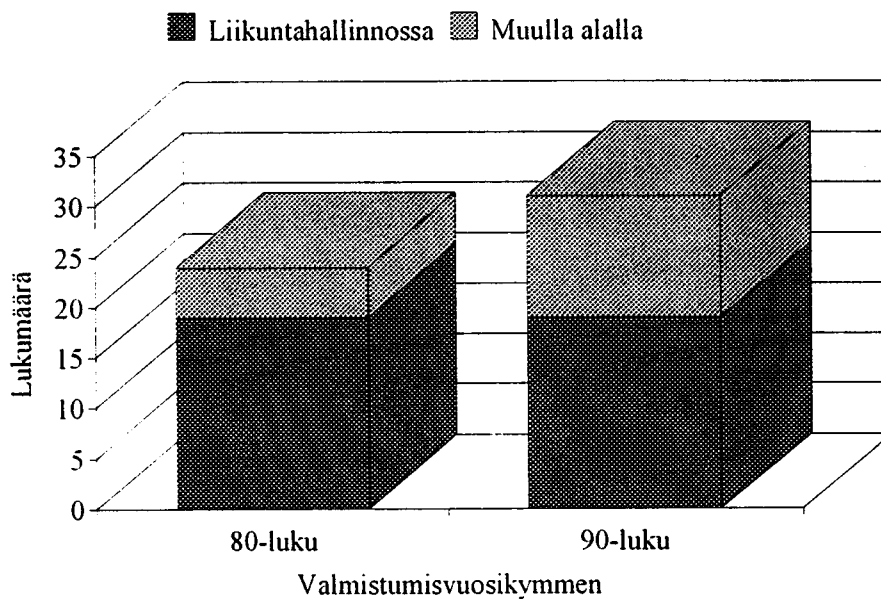
Liikuntahallinnon tehtävissä toimi 69,1 % (n=38) vastaajista. Muissa liikunta-alan tehtävissä toimi 20,0 % (n=11), ja täysin muulla alalla toimi 10,9 % (n=6) vastaajista. Liikuntahallinnon tehtävissä työskenteli miehistä 77,3 % (n=17) ja naisista 63,6 % (n=21). Muissa liikunta-alan tehtävissä toimi miehistä 9,1 % (n=2), mutta naisista peräti 27,3 % (n=9). Liikuntatieteellisessä tiedekunnassa vallitsee opiskelijoiden ja henkilökunnan parissa käsitys, että "hallinnolta" valmistuneet naiset eivät pääse miesvaltaisilla liikuntahallinnon työmarkkinoilla koulutustaan vastaavaan työhön, vaan ajautuvat lähinnä epäpäteviksi liikunnanopettajiksi. Käsitystä ei tämän tutkimuksen tulosten valossa voida pitää täysin perättömänä. Tosin suurella osalla (6/7) liikunnanopettajina toimivista vastaajista oli liikunnanopettajan pätevyys. Täysin muulla alalla toimivista sekä naisia että miehiä oli kolme.

Kuviossa 8. ja jatkossa "toimiala" on supistettu paremman selvyyden saamiseksi kahteen ryhmään: liikuntahallinnossa ja muulla alalla toimivat. Jälkimmäinen käsittää muulla liikunta-alalla ja täysin muulla alalla työskentelevät. Näin voidaan helpommin erottaa koulutusta vastaavissa tehtävissä toimivia koskevat havainnot.



KUVIO 8. Nykyisen työsuhteen "toimiala" sukupuolittain (n).

Mielenkiintoista on myös verrata hiljattain työmarkkinoille tulleita, 90-luvulla valmistuneita, aikaisemmin valmistuneisiin. Viime vuosikymmenellä valmistuneista vastaajista 79,2 % (n=19) työskenteli liikuntahallinnon tehtävissä, kun puolestaan 90-luvulla valmistuneiden vastaajien joukossa osuus oli vain 61,2 % (n=19). Muulla liikunta-alalla toimivien osuus oli 80-luvulla valmistuneiden vastaajien keskuudessa 12,5 % (n=3), mutta 90-luvulla valmistuneista lähes neljännes (24,2 %, n=8) toimi muulla liikunta-alalla. Täysin muulla alalla toimineista viidestä vastaajista kaksi oli valmistunut 80-luvulla ja neljä 90-luvulla.



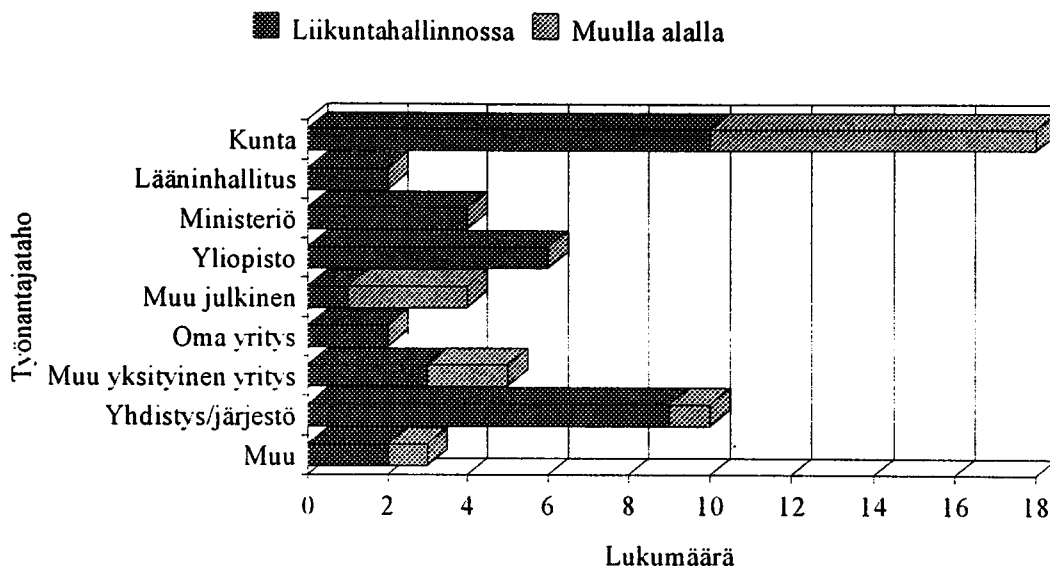
KUVIO 9. Nykyisen työsuhteen "toimiala" valmistumisvuosikymmenittään (n).

### 7.2.2 Työnantajataho

Työnantajatahoa tarkastellaan tässä tutkimuksessa jakaen se paremman selvyyden saamiseksi juuri julkiseen ja yksityiseen sektoriin. Julkisen sektorin työnantajaksi käsitettiin kunta tai kuntayhtymä, lääninhallitus, ministeriö sekä yliopisto. Yksityisen sektorin työnantajaksi käsitettiin oma yritys, muu yksityinen yritys, yhdistys, järjestö tai säätiö.

Vastaajista 63,0 % (n=34) oli kyselyajankohtana julkisen sektorin palveluksessa. Suurin työllistäjä oli kuntasektori, jonka palveluksessa oli joka kolmas (33,3 %, n=18) vastaaja.

Yliopistot työllistivät vastaajista 11,1 % (n=6). Yksityisen sektorin puolella yhdistykset ja järjestöt (18,5 %, n=10) olivat suurimpia työllistäjiä. (kuvio 10.)



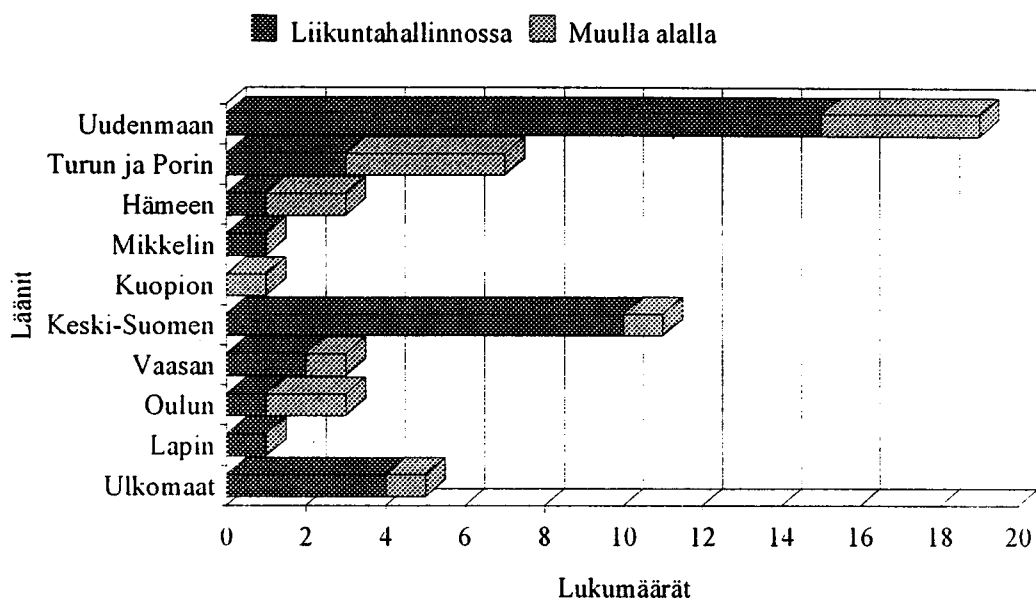
KUVIO 10. Valmistuneiden työnantajatahot (n).

Kaikki "toimialat" huomioiden valmistumisvuosikymmenten välillä ei esiintynyt huomattavaa eroa työnantajatahoja tarkasteltaessa. Mutta kun tarkastellaan erikseen liikuntahallinnossa työskenteleviä valmistumisvuosikymmenittään on havaittavissa huomattava ero julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Julkisen sektorin palveluksessa oli 80-luvulla valmistuneista 73,7 % (n=14) ja tällä vuosikymmenellä valmistuneista enää 42,1 % (n=8). Lisäksi huomattavaa on, että 90-luvulla valmistuneiden vastaajien joukossa oli kaksi itsenäistä yrittäjää, jollaisia aikaisemmin valmistuneiden joukossa ei ollut lainkaan.

Työnantajatahoa, jaettuna julkiseen ja yksityiseen sektoriin, tullaan tuonnempana käyttämään valmistumisvuosikymmenen ja sukupuolen ohella taustamuuttujana mahdollisia eroja etsittäessä tai vertailuja tehtäessä.

### 7.2.3 Alueellinen sijoittuminen

Kiinnostavaa on myös tietää miten valmistuneet ovat sijoittuneet alueellisesti. Liikunta-alan sanotaan suosivan hakeutumista suuremmille paikkakunnille. Valinnanmahdollisuudet pienemmillä paikkakunnilla ja maaseudulla saattavat olla melko rajoitetut. Itä- ja Pohjois-Suomi ovat olleet vähemmän suosittuja sijoittumisalueita. (Saukkonen & Olin 1991, 7.) Alueellisella sijoittumisella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä lääniä johon vastanneiden ilmoittama nykyinen työpaikka sijoittui.



KUVIO 11. Työpaikkojen sijaintiläänit (n).

"Hallintolaisten" työpaikat ovat keskittyneet pääasiassa kahteen lääniin. Yli puolet vastanneista työskenteli joko Uudenmaanlänissä (35,2 %, n=19) tai Keski-Suomen läänissä (20,4 %, n=11), lähinnä Helsingissä tai Jyväskylässä. Kukaan vastanneista ei työskennellyt Kymen, Pohjois-Karjalan tai Ahvenanmaan läänissä. Viisi henkilöä (8,3 %) oli töissä ulkomailla. (kuvio 11.)

### 7.2.4 Ammattinimikkeet

Ammattinimikkeet antanevat jonkinlaista vihiä työsuhteen luonteesta, mutta niiden perusteella ei voida tehdä pitäviä johtopäätöksiä itse työtehtävästä. Liikuntahallinnossa työskentelevien vastanneiden ammattinimikkeiden kirjoa havainnollistetaan seuraavassa työnantajatahon avulla.

Muulla alalla kuin liikuntahallinnossa työskentelevien ammattinimikkeet on lueteltu erikseen viimeisenä.

Julkisella sektorilla ammattinimikkeitä esiintyi seuraavasti:

Lääninhallituksessa:

- liikuntatoimentarkastaja (n=2)

Kunnassa tai kuntayhtymässä:

- liikuntatoimenjohtaja (n=2), liikuntakonsultti, liikuntasuunnittelija, liikuntas sihteeri, liikuntatoimen sihteeri, projektisihteeri, vapaa-aikasihteeri

Yliopistossa tai korkeakoulussa:

- amanuenssi, assistentti, assistentti, amanuenssi, lecturer, tutkija, tutkimusassistentti, yliassistentti

Ministeriössä tai keskusvirastossa:

- apurahatutkija (n=3), sihteeri

Muussa julkisen sektorin yksikössä:

- kongressisihteeri

Muualla kuin liikuntahallinnossa:

- liikunnanopettaja (n=3), liikunnan lehtori (n=2), tuntiopettaja (n=2), lehtori, luokanopettaja, opinto-ohjaaja, valmentaja, vuoromestari

Yksityisellä sektorilla ammattinimikkeitä esiintyi seuraavasti:

Yhdistyksissä, järjestöissä tai säätiöissä:

- aluejohtaja, erikoissuunnittelija, koulutuspäällikkö, projektijohtaja, tiedottaja, toiminnanjohtaja, tutkija, urheilutyön johtaja, viestintäpäällikkö, yhteyspäällikkö

Yksityisissä yrityksissä:

- yrittäjä (n=2), toimitusjohtaja, toimittaja, urheilutoimittaja, recreation specialist

Muulla kuin liikuntahallinnossa:

- assistant key account manager, markkinointipäällikkö, myyntipäällikkö, nykytanssin lehtori, tuntiopettaja

### 7.2.5 Työsuhteen vakituisuus

Haapakorven (1993, 59) mukaan lama näkyy akateemisesti koulutettujen työsuhteiden epävakautena enemmän kuin työttömyytenä. Työsuhteen vakituisuutta tarkastellaan tässä tutkimuksessa jakamalla työsuhteet vakituisiin ja määräaikaiksi. Määräaikaiksi työsuhteiksi käsitettiin myös ne muutamat tapaukset, joissa vastaajat luonnehtivat työsuhteitaan tilapäisiksi tai kertoivat hoitavansa viransijaisuuksia. Itsenäisten yrittäjien katsottiin olevan vakituisessa työsuhteessa. Työsuhteiksi kutsutaan tässä tutkimuksessa myös virkasuhteita.

Yli puolet (54,7 %, n= 29) vastanneista oli vakituisessa työsuhteessa. Viime vuosikymmenellä valmistuneista 75,0 % (n=18) ja tällä vuosikymmenellä valmistuneista vastaajista enää 36,7 % (n=11) oli vakituisessa työsuhteessa (taulukko 2). Valmistumisajankohta näyttää olevan yhteydessä työsuhteen vakituisuuteen.

TAULUKKO 2. Työsuhteen vakituisuus valmistumisvuosikymmenittäin (%).

VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN	TYÖSUHTEEN VAKITUISUUS			N
	Vakituinen	Määräaikainen	Yhteensä	
80-luku	75	25	100	24
90-luku	37	63	100	30

Haapakorven (1993, 59) mukaan epävarmuus koettelee enemmän yksityistä sektoria kuin julkista. Tässä tutkimuksessa yksityisen sektorin palveluksessa olleista vastaajista 26,3 (n=5) ja julkisen sektorin palveluksessa olleista vastaajista 55,9 % (n=19) oli määräaikaisessa työsuhteessa (taulukko 3). Voidaan todeta, että Haapakorven (1993) päätelmät eivät ole suoraan sovellettavissa tähän pieneen populaatioon ja heidän suppeisiin työmarkkinoihinsa. Sukupuolten välillä ei havaittu huomattavia eroja.

TAULUKKO 3. Työsuhteenvakituisuus työnantajatahottain (%).

TYÖNANTAJATAHO	TYÖSUHTEEN VAKITUISUUS			N
	Vakituinen	Määräaikainen	Yhteensä	
Julkinen	56	44	100	34
Yksityinen	74	26	100	19

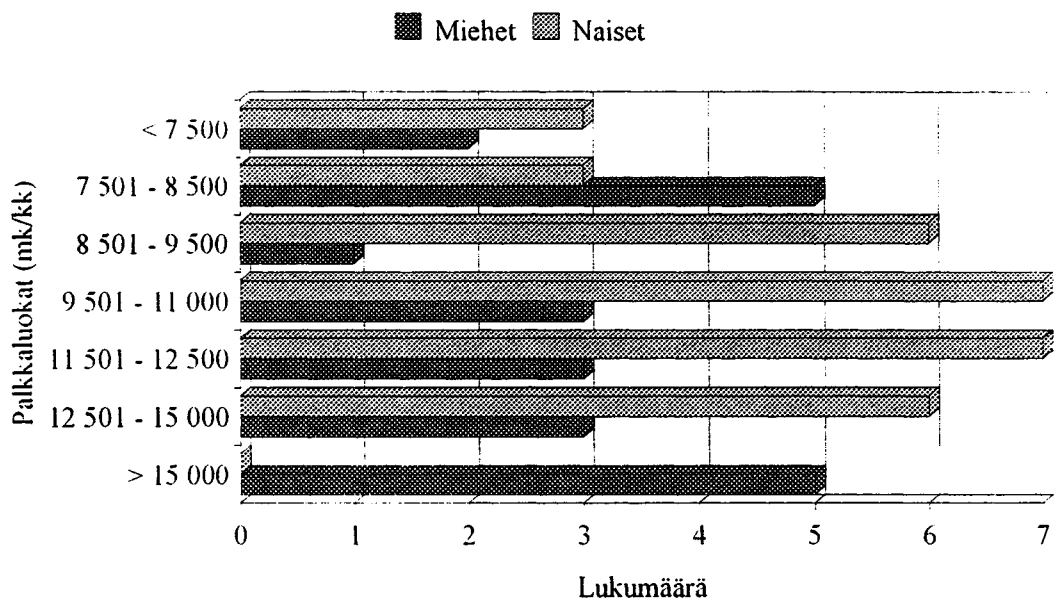
Työsuhteen vakituisuutta tullaan jatkossa käyttämään valmistumisvuosikymmenen, sukupuolen ja työnantajatahon ohella taustamuuttujana mahdollisia eroja etsittäessä ja vertailuja tehtäessä.



### 7.2.6 Palkkaus

Työsuhdetta kuvailtaessa mielenkiintoinen seikka ammattinimikkeen ja vakituisuuden lisäksi on palkkaus. Tässä tutkimuksessa valmistuneiden palkkauksen selvittämiseksi kysyttiin heidän keskimääräistä bruttopalkkaansa nykyisen päätyön osalta kuukaudessa. Markkamäärää ei kysytty suoraan vaan kyselylomakkeessa turvaututtiin, paremman vastausprosentin toivossa, luokitteluun.

Keskiluku (5) sijoittui luokkaan 9 501 - 11 000 markkaa kuukaudessa. Viisi vastaajaa ilmoitti ansaitsevansa alle 7 500 markkaa kuukaudessa, ja niin ikään viisi vastaajaa ilmoitti ansaitsevansa yli 15 000 markkaa kuukaudessa. (kuvio 12.)



KUVIO 12. Vastanneiden kuukausipalkka sukupuolittain (n).

“Hallinnolta” valmistuneiden keskimääräistä palkkaa laskee apurahatutkijoiden, liikunnanopettajien ja osin myös liikuntasihteerien palkat. Ne, jotka olivat päässeet liikuntahallinnon koulutusta vastaaviin, johtaviin asemiin (liikuntatoimen johtajat, liikuntatarkastajat ja toiminnanjohtajat) saivat kelpo palkkaakin. Naisista moni oli juuri näissä liikuntahallinnon tehtävissä, mikä oli omiaan nostamaan naisten keskimääräistä palkkaa. Tässä tutkimuksessa ei ilmennyt suurta eroa

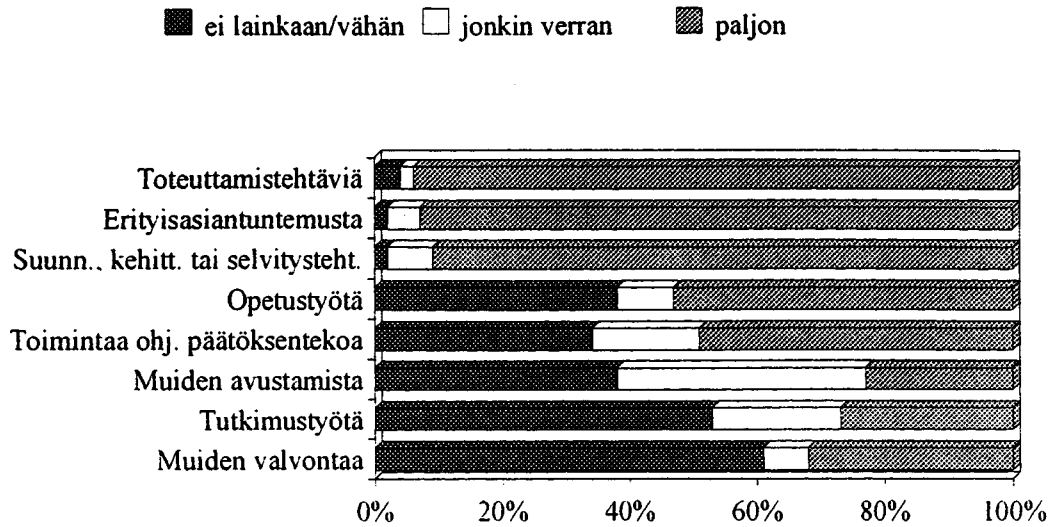
sukupuolten keskimääräisten kuukausipalkkojen välillä (kuvio 12). Huomion kiinnittää kuitenkin se, että kaikki yli 15 000 markkaa kuukaudessa ansainneet olivat miehiä.

Mielenkiintoista oli että suurempia eroja kuin sukupuolten välillä ilmeni valmistumisvuosikymmenen, työnantajatahon ja työsuhteen vakituisuuden suhteen. 80-luvulla valmistuneet, yksityisellä sektorilla työskennelleet ja vakituudessa työsuhteessa olleet ansaitsivat enemmän kuin muut. Ansiotulot olivat lähes kaikilla 80-luvulla valmistuneilla yli 8 500 mk kuukaudessa. Valmistumisvuosikymmen oli yhteydessä palkkaukseen. Julkisella sektorilla työskenteli ainoastaan kolme suurituloista vastaajaa, kun puolestaan yksityisellä sektorilla joka toinen oli suurituloinen. Vakituisuus oli yhteydessä ansiotulojen kasvuun. Vain kaksi määräaikaisessa työsuhteessa ollutta lukeutui suurituloisten ryhmään. (liitetaulukko 5.)

Vastanneiden tuloja tullaan jatkossa käyttämään taustamuuttujana mahdollisia eroja etsittäessä ja vertailuja tehtäessä. Paremmen selvyyden saamiseksi vastaajat on jaettu tulojensa perusteella kolmeen luokkaan: pienituloiset (8 500 mk/kk tai vähemmän), keskituloiset (8 501-12 500 mk/kk) ja suurituloiset (yli 12 500 mk/kk).

#### 7.2.7 Työtehtäväkokonaisuudet

Mitä työpaikassa sitten tehdään? Tätä lähdettiin selvittämään pyytämällä valmistuneita arvioimaan viisiluokkaisella asteikolla (1=ei sisälly...5=sisältyy paljon) annettujen työtehtäväkokonaisuuksien osuutta heidän nykyisessä työssään. Kuvioon 14 on yhdistetty, paremmen selvyyden saamiseksi kohdat 1 ja 2 yhdeksi luokaksi (=ei lainkaan/vähän) sekä 4 ja 5 samoin yhdeksi luokaksi (=paljon).



KUVIO 13. Työtehtäväkokonaisuudet (%).

Yli 90 % vastaajista arvioi työnsä sisältävän paljon toteuttamistehtäviä, erityisasiantuntemusta vaativia tehtäviä sekä suunnittelu-, kehittämis tai selvitystehtäviä. Yli puolet vastaajista ilmoitti, että heidän työnsä sisältää vähän tai ei sisällä lainkaan tutkimustyötä ja muiden työntekijöiden valvontaa.

Tarkasteltaessa työtehtäväkokonaisuuksia taustamuuttujien avulla esiintyi eroja mm. työsuhteen vakituisuuden suhteen. Vakituksissa työsuhhteissa olleiden työ sisälsi enemmän toimintaa ohjaavaa päätöksentekoa. Lähes kaikilla määräaikaisissa työsuhhteissa olleilla oli vähän työntekijöiden töistä huolehtimista ja valvontaa sekä myös muita työntekijöitä avustavia tehtäviä. Julkisella sektorilla määräaikaisissa työsuhhteissa olleiden miesten työ sisälsi muita enemmän tutkimustyötä. (ks. liitetaulukko 6.)

### 7.2.8 Tarvittavat tiedot ja taidot

Koulutuksen kehittämisen kannalta on edelleen tärkeä tietää mitä spesifejä tietoja ja taitoja liikuntahallinnon koulutuksen saaneilta työelämässä vaaditaan. Valmistuneilta kysyttiin viisiluokkaisella asteikolla (1=ei tärkeä...5=erittäin tärkeä) kuinka tärkeitä heidän nykyisen työnsä kannalta on hallita/tuntea luetellut tiedot ja taidot. (ks. liitetaulukko 7.) Arvon 3,5 tai enemmän saaneet tiedot ja taidot katsottiin koetun merkitykseltään tärkeiksi. Tämän lisäksi haluttiin selvittää tarvittavien tietojen ja taitojen alkuperä. Valmistuneilta kysyttiin avoimella kysymyksellä missä he olivat tarvitsemansa tiedot ja taidot oppineet. Kyseessä on valmistuneiden subjektiiviset näkemykset näistä kvalifikaatioista.

Liikuntahallinnon tehtävissä työskennelleet kokivat tiedon urheilun ja liikunnan yhteiskunnallisesta merkityksestä merkitykseltään erittäin tärkeäksi. Muulla alalla työskennelleet, joista suuri osa oli liikunnanopettajia, kokivat tiedot liikunnan opetusmenetelmistä (ka 4,8) ja koululiikuntakasvatuksesta (ka 4,7) merkitykseltään erittäin tärkeiksi. (taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Tärkeät työssä tarvittavat tiedot (ka).

TIEDOT	"TOIMIALA"	
	Liik.hall. teht.	Muulla alalla
Urheilun ja liikunnan yhteiskunnallinen merkitys	4,5	3,8
Toimintasuunnitelmien laatiminen	4,4	3,7
Tieto ihmisten liikuntatarpeista ja niihin vaikuttavista tekijöistä	4,3	3,6
Tiedonhankintamenetelmät	4,3	3,2
Eri tietolähteet (esim. kirjallisuus, tutkimukset)	4,2	3,4
Yhteiskuntaelämä yleensä	3,9	3,2
Vapaa-ajan ongelmat ja käyttö	3,8	3,2
Urheilujärjestöjen toimintaohjelmat	3,7	3,1
Taloussuunnittelu	3,6	1,7

Liikuntahallinnossa työskennelleet eivät kokeneet muulla alalla työskentelevien tapaan tietoja valmennusmenetelmistä tai eri urheilulajien tekniikasta ja taktiikasta merkitykseltään tärkeäksi. Tietoja maankäytönsuunnittelusta ja laitossuunnittelusta sekä poliittisten puolueitten tai ammattijärjestöjen toimintasuunnitelmista ei pidetty merkitykseltään tärkeinä. (taulukko 5.)

TAULUKKO 5. Tiedot, joita ei koettu tärkeiksi (ka).

TIEDOT	"TOIMIALA"	
	Liik.hall. teht.	Muulla alalla
Urheilulajien tekniikka ja taktiikka	2,4	4,7
Valmennusmenetelmät	2,4	3,8
Erialaisten ulkoilu- ja liikuntapaikkojen hoito	2,2	2,4
Maankäytön suunnittelu (kaavoitus)	2,1	1,5
Poliittisten puolueiden toimintaohjelmat	1,8	1,6
Laitossuunnittelu	1,8	1,9
Ammattijärjestöjen toimintaohjelmat	1,6	2,3

Taidoista merkitykseltään erittäin tärkeiksi liikuntahallinnon tehtävissä työskennelleet kokivat ennen kaikkea kirjallisen ja suullisen esitystaidon. Myös kiinnostus alan kehityksen seuraamiseen, kyky tulla toimeen muiden kanssa, organisointikyky sekä tietotekniikan taidot koettiin merkitykseltään erittäin tärkeiksi.

Läheskään kaikki liikuntahallinnossa työskentelevien tärkeiksi kokemat taidot eivät olleet muulla alalla toimivien tärkeiksi kokemien taitojen joukossa. Muulla alalla toimineet, joista suuri osa oli liikunnanopettajia, eivät kokeneet mm. kirjallista esitystaitoa, tietotekniikan käyttötaitoja ja konekirjoitustaitoa merkitykseltään niin tärkeiksi kuin liikuntahallinnossa toimineet. (taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Tärkeät työssä tarvittavat taidot (ka).

TAIDOT	"TOIMIALA"	
	Liik.hall. teht.	Muulla alalla
Kirjallinen esitystaito	4,8	3,6
Suullinen esitystaito	4,7	5,0
Kiinnostus alan kehityksen seuraamiseen	4,7	4,9
Kyky tulla toimeen ihmisten kanssa	4,7	5,0
Organisointikyky	4,6	4,6
Tietotekniikan käyttötaidot	4,5	3,1
Kielitaito	4,1	3,2
Kokoustekniikka	4,1	3,6
Tieteellisen tekstin ymmärtäminen	4,0	3,3
Johtamistaito	3,9	4,0
Konekirjoitustaito	3,8	2,6

Liikuntahallinnossa työskennelleet kokivat lähes kaikki luetellut taidot tärkeiksi. Ainoastaan henkilökohtaisia liikuntataitoja (ka 2,3) ei koettu työn kannalta merkitykseltään tärkeiksi.

Tuloksista ilmenee, että vastaajat uskoivat oppineensa suuren osan em. tiedoista ja taidoista lähinnä käytännön työelämässä kokemuksen kautta. Vastanneista 60,0 % (n=33) mainitsi tietojensa ja taitojensa karttuneen työelämässä tai elämässä yleensä, lähinnä kokemuksen myötä; esimerkiksi *"Työ ja elämä opettaa! Elämä on jatkuvaa opiskelua - pahinta on kuvitella osaavansa jo kaiken."* Liikuntahallinnon koulutuksen tai koulutuksen yleensä tietojensa ja taitojensa lähteeksi mainitsi 50,9 % (n=28) vastanneista. Oma aktiivisuus ja harrastuneisuus mainittiin myös useissa vastauksissa (n=18). Lyhytkestoinen, kurssimuotoinen (esim. työnantajan järjestämä kurssitus), muu koulutus mainittiin muutamassa (n=10) vastauksessa; esimerkiksi *"Opiskeluaikana, omaehtoinen lisäopiskelu, yliopistoarvosanat, kurssitus, aktiivinen osallistuminen."* Myös aikaisemille työpaikoille annettiin kunniaa; esimerkiksi *"Hakeutumalla 'oikeisiin' kesätyöpaikkoihin."*

#### 7.2.9 Aikaisemmat suhteet työpaikkaan

Liikuntahallinnon työmarkkinoita luonnehditaan usein "sisäänpäin lämpeneviksi", ja niille pääsyn uskotaan olevan vaikeaa. Työhönottotilanteessa työnantajalla ei aina ole riittävästi

tietoa hakijasta, ja hänen onkin usein helppo valita tuttu ja turvallinen työnhakija. Valmistumista edeltävä kesätyö tai harjoittelu saattaa "avata portteja" työpaikkoihin.

Valmistuneilta kysyttiin ovatko he aikaisemmin olleet työssä nykyisessä työpaikassaan, ja että onko heillä ollut jokin opiskeluun liittyvä yhteys nykyiseen työpaikkaansa. Aikaisemmin nykyisessä työpaikassaan oli ollut töissä joka kolmas (33,3 %, n=18) vastaaja. Opiskeluun liittyvä yhteys nykyiseen työpaikkaan oli reilulla viidenneksellä (22,2 %, n=12). Kuudella vastaajalla oli molemmat. Määräaikaisissa työsuhteissa olleilla oli enemmän aikaisempia suhteita nykyiseen työpaikkaansa kuin vakituisissa työsuhteissa olleilla (liitetaulukko 8.)

#### 7.2.10 Liikuntahallinnon koulutuksen merkitys

Liikuntahallinnon koulutuksen merkitystä nykyiselle työlle lähdettiin selvittämään kysymällä tätä valmistuneilta viisiluokkaisella asteikolla (1=ei hyötyä...5=erittäin hyödyllinen). Liikuntahallinnon tehtävissä työskennelleet kokivat koulutuksen hyödylliseksi. Kukaan heistä ei ollut sitä mieltä, että koulutuksella ei olisi lainkaan merkitystä heidän työlleen. Taulukossa 7 on yhdistetty, paremman selvyuden saamiseksi, kohdat 1 ja 2 yhdeksi luokaksi (=vähän hyötyä) sekä 4 ja 5 samoin yhdeksi luokaksi (=paljon hyötyä).

TAULUKKO 7. Koulutuksen merkitys nykyiselle työlle "toimialoittain".

"TOIMIALA"	KOULUTUKSEN MERKITYS			Yhteensä	N	ka
	ei hyötyä...	hyödyllinen (%)				
Liikuntahallinnon tehtävissä	5	30	65	100	37	3,8
Muissa liikunta-alan tehtävissä	45	27	27	100	11	2,7
Täysin muulla alalla	67	33	0	100	6	2,0

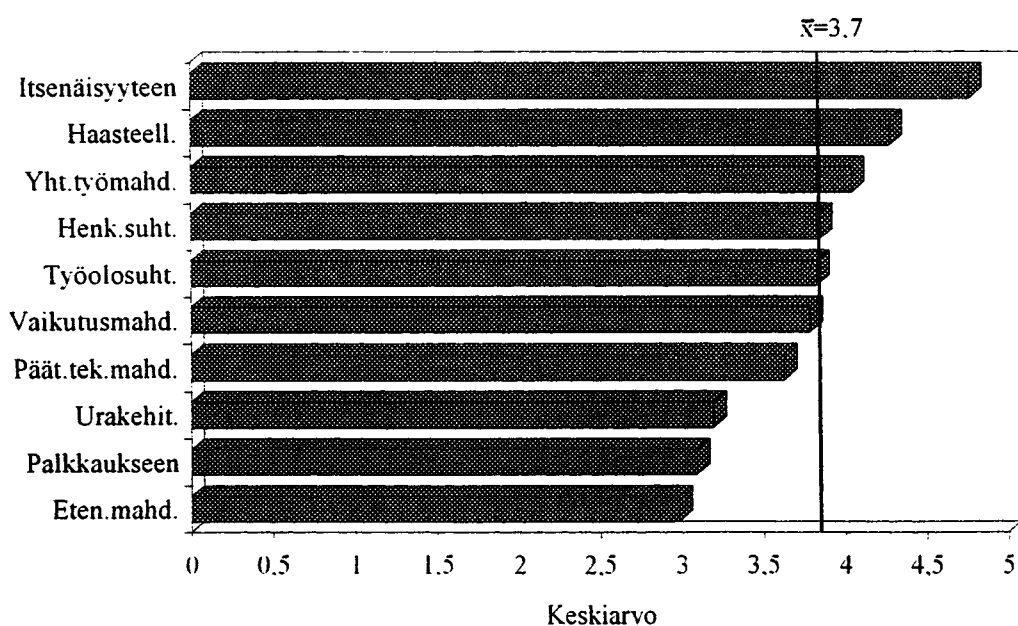
Julkisella sektorilla työskennelleet arvioivat liikuntahallinnon koulutuksen merkityksen (ka 3,5) tärkeämmäksi kuin yksityisellä sektorilla työskennelleet (ka 3,2). Miehet (ka 3,9) arvioivat koulutuksen merkityksen tärkeämmäksi kuin naiset (ka 3,0). Viime vuosikymmenellä valmistuneiden keskuudessa (ka 3,7) liikuntahallinnon koulutuksen merkitys työlle koettiin tärkeämmäksi kuin tällä vuosikymmenellä valmistuneiden keskuudessa (ka 3,2). (ks. liitetaulukko 9.) Tvösuhteen vakituisuuden tai tulojen suhteen ei esiintynyt huomattavia eroja.

### 7.2.11 Työtyytyväisyys

Edelliset nykyistä työsuhdetta kuvaavat tiedot ovat lähinnä työpaikan "kovista faktoista" kertovia, ulospäin näkyviä työsuhteen ominaisuuksia. Tutkimuksella haluttiin niiden lisäksi selvittää työntekijöiden subjektiivisesti kokemia asioita kuten työtyytyväisyyttä. Roponen ja Honkanummi (1986, 55) määrittelevät tutkimuksessaan työtyytyväisyyskäsitteen emotionaaliseksi reaktioksi työhön. Se kuvaa siis aina ympäristön ja ihmisen välisen suhteen laatua. Työtyytyväisyyden voidaan katsoa olevan yhteydessä moneen erilaiseen työympäristön ominaisuuteen.

Valmistuneilta tiedusteltiin viisiluokkaisella asteikolla (1=tyytymätön...5=tyytyväinen) tyytyväisyyttä nykyiseen työhönsä liittyviin ulkoisiin olosuhteisiin ja työympäristöön. Selvitettäväksi valittiin seuraavat kymmenen asiakokonaisuutta: työn palkkaus, tehtävien haasteellisuus, työn itsenäisyys, työolosuhteet, henkilösuhteet, urakehitys, etenemismahdollisuudet, yhteistyömahdollisuudet, vaikutusmahdollisuudet ja päätöksentekomahdollisuudet.

Vastaajat olivat keskimäärin kaikki asiakokonaisuudet huomioiden melko tyytyväisiä työhönsä (ka 3,7). Tuloksista selviää, että keskimäärin erittäin tyytyväisiä oltiin työn itsenäisyyteen. Etenemismahdollisuudet, palkkaus ja urakehitys aiheuttivat eniten tyytymättömyyttä. (kuvio 14.)



KUVIO 14. Työtyytyväisyys (ka).

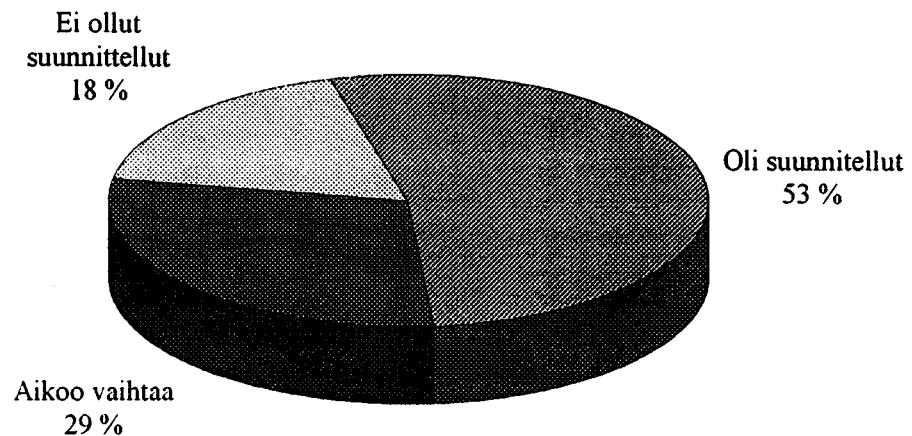


Verrattaessa em. asiakokonaisuuksia taustamuuttujiin huomattavia eroja ilmeni tulojen, työnantajatahon, työsuhteen vakituisuuden ja valmistumisvuosikymmenen suhteen. Lisäksi selvitettiin oliko eri "toimialoilla" työskennelleiden tyytyväisyydessä eroja.

Hyvätuloiset (yli 12 500 mk/kk) olivat huonompi tuloisia tyytyväisempiä kaikkiin muihin asiakokonaisuuksiin paitsi työnsä itsenäisyyteen. Tosin työn itsenäisyyteen miltei kaikki vastaajat (98,2 %) olivatkin tyytyväisiä. Yksityisellä sektorilla työskennelleiden ja vakituisissa työsuhteissa olleiden keskimääräiset bruttopalkat kuukaudessa olivat suuremmat kuin julkisella sektorilla ja määräaikaisissa työsuhteissa toimivilla. Palkkaus lienee vaikuttanut myös siihen, että 1) yksityisellä sektorilla työskennelleet olivat selvästi tyytyväisempiä kuin julkisella sektorilla työskennelleet, ja että 2) määräaikaisissa työsuhteissa olleet olivat keskimäärin tyytymättömämpiä kuin vakituisissa työsuhteissa olleet. Valmistumisvuosikymmenten välillä ei kaiken kaikkiaan ilmennyt suurta eroa. Huomattavia eroja ilmeni ainoastaan tyytyväisyydessä päätöksentekomahdollisuuksiin, joihin 90-luvulla valmistuneet olivat selvästi tyytymättömämpiä kuin 80-luvulla valmistuneet. Muulla liikunta-alalla toimivat olivat kaiken kaikkiaan keskimääräistä tyytymättömämpiä kuin liikuntahallinnossa tai täysin muulla alalla työskennelleet. Huomattavia eroja esiintyi tyytyväisyydessä urakehitykseen ja päätöksentekomahdollisuuksiin. (ks. liitetaulukko 10.)

#### 7.2.12 Työpaikanvaihtosuunnitelmat ja usko uuden työn löytymiseen

Valmistuneilta kysyttiin, miten halukkaita he olivat vaihtamaan työpaikkaa. Työpaikkaa oli heti sopivan uuden työpaikan löydettyään valmis vaihtamaan 29,1 % (n=16) vastanneista, ja yli puolet vastanneista (52,7 %, n=29) kertoi joskus harkinneensa työpaikanvaihtoa. Vain vajaa viidennes (18,2 %, n=10) vastaajista ei ollut edes suunnitellut työpaikan vaihtoa. (kuvio 15.)



KUVIO 15. Työpaikanvaihtosuunnitelmat (%).

Varsin suurella osalla vastanneista oli ainakin jossakin vaiheessa käynyt mielessä työpaikan vaihto. Se mistä tämä johtuu voidaan johtaa edellisestä työtyytyväisyyttä tarkastelleesta kappaleesta. Suurimmat työtyytymättömyyttä "ruokkineet" asiakokonaisuudethan olivat etenemismahdollisuudet, palkkaus ja urakehitys (ks. kappale 7.2.11).

Se, että työpaikanvaihtoaiheet olivat jääneet harkinnan tasolle johtunee siitä, että uutta työtä ei suuremmin ole ollut tarjolla. Valmistuneilta kysyttiin viisiluokkaisella asteikolla (1=vaikeaa... 5=helppoa) miten helposti he uskovat löytävänsä työtä, jos he nyt joutuisivat työttömiksi. Osa- ja määräaikaista työtä oletettiin löytyvän helpoimmin kuin vakituista työtä (taulukko 8). Kokonaiskeskiarvon ollessa 2,8 voidaan todeta, että työn löytymisen ei uskottu olevan kovinkaan helppoa.

TAULUKKO 8. Uuden työn löytyminen työnantajatahoittain (ka).

TYÖSUHTEEN LAATU	TYÖNANTAJATAHO		
	Julkinen	Yksityinen	Yhteensä
Vakituisen	1,7*)	2,6	2,0
Määräaikainen	2,8	3,6	3,1
Osa-aikainen	3,1	3,7	3,4
*)1=helppoa...5=vaikeata		Yhteensä	2,8

Yksityisellä sektorilla työskentelevät uskoivat niin vakituisen, määräaikaisen kuin osa-aikaisenkin työn löytyvän helpommin kuin julkisen sektorin työntekijät (taulukko 8, liitetaulukko 11). Hyväpalkkaiset uskoivat kaiken tyyppisen työn löytyvän helpommin kuin huonompalkkaiset. (liitetaulukko 12.)

### 7.3 Työura

Tässä luvussa tarkastellaan valmistuneiden kokemuksia tähänastisesta työurasta työnhakuprosesseineen ja uraodotuksineen. Tarkastelussa etsitään vastausta kysymykseen millaiseksi valmistuneiden työura on muodostunut. Tähän osaan vastasivat myös ne, jotka kyselyajankohdalla eivät olleet työelämässä.

#### 7.3.1 Työllisyys

Vastanneiden työtilanne jo ennen valmistumista oli melko hyvä. Yli puolet (n=31, 51,7 %) vastanneista ilmoitti olleensa valmistumisensa aikaan jo työelämässä. Kaksi vastaajaa kertoi jatkaneensa heti opiskelua.

"Hallintolaisille" alkutyöttömyys ei ollut ollut suuri ongelma, sillä vain muutama (8,3 %, n=5) vastaaja kertoi olleensa työttömänä heti valmistumisensa jälkeen. Työttömyysjakson kesto heillä oli ollut keskimäärin 2,6 kuukautta. Epätarkoituksenmukaiseen sijoittumiseen ei tämän tutkimuksen puitteissa puututtu.

Valmistuneilla ei näytä kaiken kaikkiaan olleen suuria vaikeuksia työpaikan saannissa. Vastanneista vain joka kolmas (n=20) mainitsi olleensa joskus työttömänä. Työttömyyden

kesto heillä oli ollut keskimäärin 4,5 kuukautta. 80-luvulla valmistuneista miesvastaajista (n=8) kukaan ei ollut koskaan ollut työttömänä. Eniten työttömyys oli kohdannut 90-luvulla valmistuneita naisvastaajia, joista joka toinen (n=9) kertoi olleensa uransa aikana työttömänä.

### 7.3.2 Työsuhteet

Valmistuneiden työuran aikaisia työsuhteita lähdettiin tarkastelemaan pyytämällä heitä luettelemaan valmistumisensa jälkeiset päätoimiset työpaikat ja ammattinimikkeet sekä työsuhteiden kestot aikajärjestyksessä. Tarkasteluun hyväksyttiin vähintään kuukauden kestäneet työsuhteet.

Vastanneilla oli valmistumisensa jälkeen ollut yhteensä 164 työsuhdetta eli keskimäärin 2,7 työsuhdetta vastaajaa kohden. Miehillä (ka 3,4) työsuhteita oli ollut keskimäärin yksi työsuhde enemmän kuin naisilla (ka 2,3). Yksi vastaaja oli kyselyajankohtana kahdeksannessa työsuhteessa, moni oli ensimmäisessä työsuhteessaan. Työsuhteiden keskimääräinen kesto oli 1 vuosi ja 11 kuukautta. Pisin yhtäjaksoinen työsuhde oli 11 vuotta ja 10 kuukautta (jatkuen tutkimusajankohtana). Alle vuoden kestäneitä työsuhteita oli ollut 55 kappaletta eli noin joka kolmas kaikista työsuhteista.

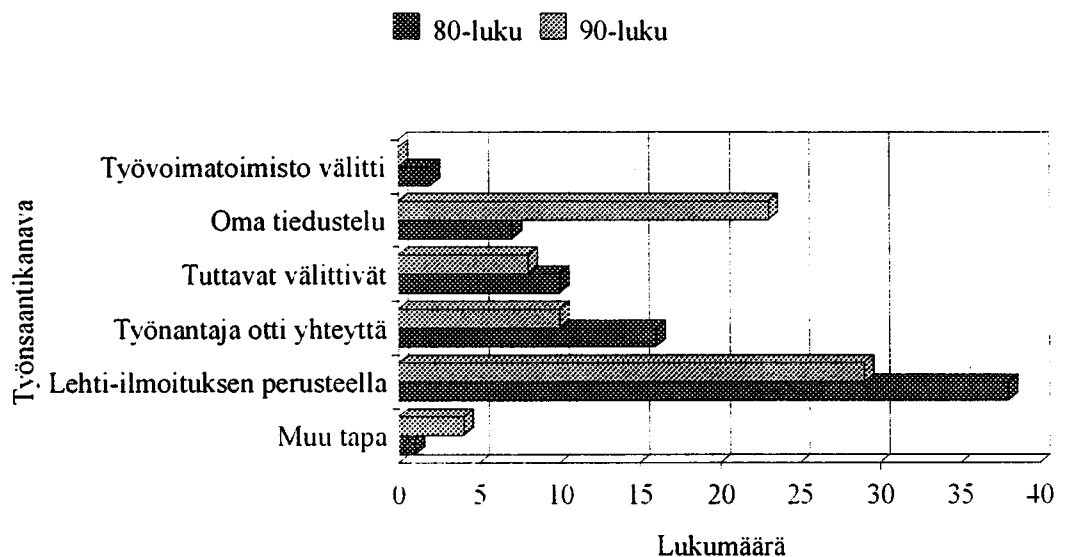
Vertailtaessa työsuhteiden kestoa sukupuolittain ilmenee, että naiset ovat viihtyneet työsuhteissaan kauemmin (ka 2,2 vuotta) kuin miehet (ka 1,7 vuotta). Naisten työsuhteiden pisin kesto oli jo edellä mainittu 11 vuotta ja 10 kuukautta. Miesten työsuhteiden pisin kesto oli puolestaan 6 vuotta ja 7 kuukautta. Vertailtaessa työsuhteiden kestoa valmistumisvuosikymmenittäin voidaan havaita, että viime vuosikymmenellä valmistuneet ovat olleet pidemmissä työsuhteissa (ka 2,4 vuotta) kuin tällä vuosikymmenellä valmistuneet (ka 1,4 vuotta). (liitetaulukko 13.)

Valmistumisen jälkeisen työuran aikaisia ammattinimikkeitä tarkasteltaessa yleisimmäksi nousi tutkija (n=22). Myös muita yliopistoon viittaavia ammattinimikkeitä kuten apulaistutkija, tutkimusapulainen, tutkimussihteeri, amanuenssi ja assistentti oli useita. Em. nimikkeiden lisäksi julkisella sektorilla yleisiä nimikkeitä olivat liikunnanopettaja (n=11) ja liikuntasihteeri (n=9). Yksityisellä sektorilla ammattinimikkeiden kirjo oli laajempi eikä ylivoimaista 'ykköstä' löytynyt. Mm. koulutuspäälliköitä ja -sihteereitä, projektijohtajia ja -sihteereitä, tiedottajia ja urheilutoimittajia oli kaksi kappaletta kutakin. (liite 6.) Ammattinimikkeiden tarkastelu on mielenkiintoista, mutta niiden perusteella ei voida kuitenkaan tehdä pitäviä johtopäätöksiä itse työtehtävästä.

### 7.3.3 Kokemukset työnhausta

Vastaajat olivat saaneet lähes joka toisen hakemansa työpaikan. He ilmoittivat hakeneensa keskimäärin 4,6 työpaikkaa, joista he olivat saaneet keskimäärin kaksi. Seitsemän vastaajaa ilmoitti ettei ole koskaan hakenut työpaikkaa. Yksi vastaaja ilmoitti hakeneensa 30 työpaikkaa, joista kahteen hänet oli valittu.

Kysymyksen miten olet tähänastiset työpaikkasi saanut tarkoituksena oli selvittää yleisesti niitä kanavia, joiden kautta työasemiin on päästy. Tulokset osoittavat, että eniten työpaikkoja oli saatu lehti-ilmoitusten perusteella tehtyjen hakemusten kautta (kuvio 16).



KUVIO 16. Työnhakukanavat valmistumisvuosikymmenittäin (n).

Verrattaessa eri vuosikymmenillä valmistuneiden vastaajien työnhaussa käyttämiä kanavia ilmenee, että 80-luvulla valmistuneet olivat saaneet työpaikkoja eniten lehti-ilmoitusten perusteella tekemillä hakemuksilla (n=38) ja työnantajan yhteydenottojen (n=16) kautta. Tällä vuosikymmenellä valmistuneet olivat aiemmin valmistuneita useammin itse tiedustelleet työpaikkoja työnantajilta (n=23), mutta lehti-ilmoitusten perusteella tekemät hakemukset olivat myös heidän joukossaan yleisimmin käytettyjä (n=29). Työvoimatoimiston kautta työpaikan oli

saanut vain kaksi 80-luvulla valmistunutta naisvastaajaa. Sukupuolten välillä ei ilmennyt muita huomattavia eroja.

Työnhakija voi pyrkiä parantamaan asemaansa työmarkkinoilla muokkaamalla määreitäan sellaisiksi, jotka työnantaja näkee toivottavina (Silvennoinen 1992, 16-17). Mutta mihin työnantaja kiinnittää työhönottotilanteessa huomiota? Valmistuneilta kysyttiin minkä merkityksen he antaisivat luetelluille kriteereille, kun heidät on valittu hakemiinsa työpaikkoihin. Viisiluokkaisen asteikon (1= ei lainkaan...5=hyvin paljon merkitystä) keskiarvona laskettuna nousivat viiden kriteerin keskiarvot yli 3,5:n. Arvon 3,5 tai enemmän saaneet taidot voidaan katsoa koetun merkitykseltään suuriksi. Millään kriteerillä ei katsottu yksiselitteisesti olleen hyvin paljon merkitystä. Sekä miehet että naiset kokivat työnhaussa paljon merkitystä olleen

- kommunikointitaidoilla,
- asenteella,
- liikuntahallinnon koulutustaustalla,
- persoonallisuuspiirteillä ja
- kyvyllä ryhmätyöskentelyyn.

(liitetaulukko 14.)

Naiset kokivat lisäksi työkokemuksella, entisen työnantajan suosituksilla sekä hyvällä työpaikan tuntemuksella olleen paljon merkitystä. Miehet puolestaan kokivat lisäksi muulla koulutuksella olleen paljon merkitystä. Myös eri vuosikymmenillä valmistuneiden käsitykset olivat hyvin yhtenevät. Viime vuosikymmenellä valmistuneet tosin kokivat haastattelulla olleen paljon merkitystä, kun taas tällä vuosikymmenellä valmistuneet kokivat muulla koulutuksella olleen paljon merkitystä. Sukupuolten ja valmistumisvuosikymmenten välillä ei havaittu huomattavia eroja vertailtaessa viittä tärkeimmäksi koettu kriteeriä. (liitetaulukot 15 ja 16.)

Työnantajan ei uskottu työhönottotilanteessa kiinnittäneen huomiota poliittisiin merkkeihin tai kantaan, armeijaan eikä siviilisäätyn.

Kuvaa työnsaantiin vaikuttavista tekijöistä pyrittiin täydentämään tiedustelemalla valmistuneilta työnsaantia estäneitä tekijöitä. Valitsematta jättämisestä esitettiin monenlaisia tulkintoja. Realistit mainitsivat sen että työnantajan tarpeet ja hakijan ominaisuudet eivät yksinkertaisesti täsmänneet. He olivat sisäistäneet ajatuksen siitä, että työvoimaa tarvitsevat tahot etsivät tarpeisiinsa soveltuvia ihmisiä, ja työnhakutilanteessa joku muu hakija voi vastata työnantajan

tarpeisiin paremmin; esimerkiksi: *"Työnantajan tarpeet/hakijan koulutus". "Muut hakijat parempia ja sopivampia." "Valitulla oli enemmän työkokemusta."*

Koska tutkittava populaatio oli suhteellisen nuori ja täten kokematonkin, selitykset nuoruudesta ja työkokemuksen puutteesta (n=20) olivat odotettuja; esimerkiksi: *"Kokemusta ei katsottu riittäväksi." "Ikää ja työkokemusta olisi pitänyt olla enemmän."*

Toisen yleisen työnsaantia estäneen asiakokonaisuuden (n=11) muodosti koulutus ja siihen liittyvät tekijät; esimerkiksi: *"Ei ole tunnettu koulutustani." "LitK-tutkinto ei kelpaa millekään muulle alalle." "Tutkintoa ei tunneta yleisesti, vaan katsotaan että se pätevöittää työskentelemään vain liikunnan alueella." "Tutkintoa ei ole pidetty oikeana liikunnan ulkopuolisiin tehtäviin."* Koulutuksen oli koettu olleen karsivassa tai jopa määräävässä roolissa työnantajan rekrytointikriteereissä.

Työhaussa myötävaikuttaneita kriteereitä kysyttäessä työnantajan ei uskottu työhönottotilanteessa kiinnittäneen huomiota poliittisiin meriitteihin eikä kantaan. Mutta kun työtä ei oltu saatu niillä uskottiin olleen merkitystä (n=10); esimerkiksi *"Poliittiset lehmänkaupat." "Ei sopivaa poliittista taustaa." "Poliittinen sitoutumattomuus, en tuntenut henkilökohtaisesti oikeita ihmisiä."* Moni mainitsi siis myös suhdeverkoston heikkouden (n=8) työnsaantia estäneeksi tekijäksi; esimerkiksi: *"En tuntenut henkilökohtaisesti oikeita ihmisiä." "Ei kaiketi riittävästi suhteita."*

Muutama vastaaja haki selitystä omasta itsestään ja toiminnastaan; esimerkiksi: *"En itse halunnut tarpeeksi hakemiini työpaikkoihin enkä siis panostanut hakupapereitteni 'loistavuuteen' kuten muut". "Epäonnistuminen haastattelussa."*

#### 7.3.4 Uraodotukset ja niiden toteutuminen

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös valmistuneiden uraodotuksia, ja sitä miten heidän tähänastinen työuransa on vastannut sille asetettuja odotuksia. Valmistuneilta kysyttiin minkälaisia uraodotuksia heillä oli ollut aikoinaan aloittaessaan liikuntahallinnon opiskelun.

Suurella osalla vastaajista oli ollut mielessään ura liikunnan johtotehtävissä joko julkishallinnossa (n=17) tai järjestöelämässä (n=12). Esimerkiksi: *"Että pääsen helposti alan ammattiin"*

*liikuntatoimenjohtajaksi tai toiminnanjohtajaksi." "Kuvittelin olevani julkisen liikuntahallinnon palveluksessa, lähinnä liikuntatoimenjohtajana." "Haaveilin urheilujohtajuudesta jossain kunnassa tai lajiliitossa."*

Toki vastauksista tuli ilmi myös huolettomuutta ja luottamusta sattumiin. Esimerkiksi: *"Informaatiota oli niukasti. Nuorena opiskelijana sitä purjehti tukka tuulessa kohti tulevaisuutta eikä kovinkaan paljon suunnitellut tulevaisuuttaan. Ajattelin, että haen niitä töitä, joita sattuu sitten eteen tulemaan." "Kuvittelin haluavani liikunnanopettajaksi, mutta en päässyt aineenopettajalinjalle ja päädyin, onneksi, hallinnolle."*

Avoimen kysymyksen vastauksissa uraodotuksia kuvailtiin myös "laadullisin tuntemuksin" ja haavekuvin mm. seuraavasti: *"Odotin että varma työpaikka olisi ollut selvä heti valmistumisen jälkeen." "Mielenkiintoinen työ; paljon valinnanvaihtoehtoja." "Opintojen jälkeen laajat mahdollisuudet eri asiantuntijatehtävissä."* Filosofisemminkin uraa oli pohdittu; esimerkiksi *"Halusin vain tietää ja oppia lisää liikuntakulttuurista, jotta ymmärrykseni lisääntyisi". "Itsenäinen työ, jossa voi edistää välillisesti ihmisten hyvinvointia."* Pääosin optimismin sävyttämien vastausten joukossa oli myös muutama katkeruutta sisältävä, luultavasti urakokemusten jo muokkaama vastaus; esimerkiksi *"Naivisti oletin, että koulutusta arvostettaisiin - a) ne jotka kouluttavat ja b) ne jotka hyötyvät työntekijöiden ammattitaidosta."*

Opiskelun alkuvaiheen uraodotusten muistiin palauttamisen jälkeen valmistuneilta kysyttiin viisiluokkaisella asteikolla (1=ei ole vastannut lainkaan...5=on vastannut täysin) miten em. uraodotukset olivat toteutuneet. Vastanneet arvioivat tähänastisen työuransa vastanneen uraodotuksia keskimukaisesti (ka 3,1). Miehet olivat hieman tyytyväisempiä (ka 3,3) kuin naiset (ka 2,9). Valmistumisvuosikymmenten välillä ei havaittu eroja.



## 8 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mitä liikuntahallinnon koulutuksen saaneet tekevät työkseen valmistumisensa jälkeen, ja millaisen merkityksen liikuntahallinnon koulutus on saanut heidän työurallaan. Aineisto koottiin strukturoidulla kyselylomakkeella. Tutkimuksessa tarkasteltiin valmistuneiden nykyistä työmarkkinatilannetta, työssä tarvittavia tietoja ja taitoja sekä työtyytyväisyyttä eri asiakokonaisuuksiin. Valmistumisen jälkeisen työuran työnhakukokeemukset ja uraodotukset olivat myös tarkastelussa. Vertailuja tehtiin valmistumisvuosikymmenen ja sukupuolen mukaan. Tuloksia tarkasteltaessa tulee pitää mielessä, että kyseessä oli melko nuori populaatio. Valmistuneet olivat tutkimusajankohtana keskimäärin 32-vuotiaita, ja he olivat olleet työmarkkinoilla keskimäärin vain viisi vuotta ja neljä kuukautta. Koko joukosta naisia oli 61,7 %, mutta 80-luvulla valmistuneista heitä oli 3/4, mikä osaltaan saattaa tässä pienessä populaatiossa vaikuttaa tuloksiin.

Kappaleessa 2.1 esitetyn yhteiskunnan koulutusjärjestelmä kokonaisuus -mallin mukaisesti "hallinnolta" valmistuneet ovat edenneet koulutusmarkkinoiden kautta liikuntahallinnon koulutukseen ja suurin osa edelleen liikuntahallinnon työmarkkinoille. Huolimatta siitä, että moni oli ollut työmarkkinoilla vain vähän aikaa ja että kyselyajankohtana työmarkkinoilla vallitsi edelleen laman jälkeinen epävakaus lähes kaikki (88,3 %) vastanneet olivat päässeet työasemiin joko liikuntahallinnon tai jonkun muun alan työmarkkinoilla. Työelämän ulkopuolella olleista vain kaksi henkilöä oli työttömänä, muut olivat opiskelijoita tai vanhempainlomalla.

Se, että valmistuneista 69,1, % oli tutkimusajankohtana liikuntahallinnon tehtävissä viestii siitä, että liikuntahallinnon työmarkkinoilla on koulutusta vastaavaa työtä tarjolla myös "hallinnolta" valmistuneille. Sijoittumisen muille kuin liikuntahallinnon aloille voidaan uskoa olleen suunniteltu, sillä esim liikunnanopettajina toimivista yhtä lukuun ottamatta kaikilla oli jo opiskeluaikana hankittu liikunnanopettajan pätevyys. Kaikki liikunnanopettajan pätevyuden hankkineet ja opettajina toimineet olivat naisia, mikä selittää naisten ryhmässä muulla alalla toimivien keskimääräistä suurempaa osuutta. Liikunnanopettajina toimineet olivat lisäksi pääasiassa 90-luvulla valmistuneita, mikä selittää 90-luvulla valmistuneiden ryhmässä muulla alalla toimivien keskimääräistä suurempaa osuutta. Lienevätkö 90-luvulla valmistuneet naiset huonon työllisyystilanteen vallitessa pyrkineet varmistamaan toimeentulonsa hankkimalla liikunnanopettajan

pätevyyden? Vai lieneekö liikunnanopettajan pätevyys ohjannut heitä liikuntahallinnon työmahdollisuuksista huolimatta suoraan liikunnanopettajan työhön?

Kaikkia vastanneita tarkasteltaessa julkinen sektori työllisti valmistuneita enemmän kuin yksityinen sektori. Se, että 80-luvulla valmistuneista suurin osa (73,7 %) työskenteli julkisella sektorilla ja 90-luvulla valmistuneista puolestaan suurin osa (57,9 %) yksityisellä sektorilla viestii työmarkkinoiden muutoksista.

Vastanneiden keskuudessa vakituisuus oli yleisempää yksityisen sektorin työsuhteissa. Yksityisellä sektorilla olleista 73,7 %:lla oli vakituinen työsuhde, kun julkisella sektorilla työskennelleistä se oli alle puolella. Tämän tutkimuksen tulokset olivat ristiriidassa Haapakorven (1993, 59) tutkimustuloksiin, joissa hän toteaa vakituisuuden olevan yleisempää julkisen sektorin työsuhteissa. Kyseessä lienee valikoitunut ja pieni populaatio, johon nämä yleistykset akateemisesti koulutetuista eivät päde. Se, että julkisella sektorilla työskennelleet 90-luvulla valmistuneet olivat määräaikaisissa työsuhteissa ja 80-luvulla valmistuneet puolestaan vakituksissa työsuhteissa viitanee siihen, että julkisella sektorilla työkokemus ja virkaikä ovat avainasemassa virkoja myönnettäessä. Turkulaisen (1985, 80) mainitsemat työelämän siirtymisen "kitkatekiöt" ovat havaittavissa juuri tässä kohdin. Toki tämä saattaa merkitä myös sitä, että julkisella sektorilla ei enää ole tarjolla vakituisia virkoja, vaan työt tehdään yhä useammin määräaikaisen työvoiman avulla. Vakituiseen työsuhteeseen päässeet 90-luvulla valmistuneet vastaajat työskentelivät lähes poikkeuksetta yksityisellä sektorilla.

Mielenkiintoista on havaita, että määräaikaisissa työsuhteissa olleilla oli vakituisia enemmän aikaisempia suhteita nykyiseen työpaikkaansa. Määräaikaisissa työsuhteissa olleista joka toisella oli vähintään yksi aikaisempi työsuhde nykyiseen työpaikkaansa. Opiskeluun liittyvä yhteys ei ollut yhtä yleinen. Vakituinen työssä olleilla ei yleensä ollut aikaisempia työsuhteita työnantajaansa. Vakituiset työpaikat ovat määräaikaisia useammin avoimessa haussa. Tällöin työnantajat ovat usein pakotettuja pitämään yksilöille koulutuksen kautta annettuja määreitä merkkeinä heidän kyvyistään, koska työhönottotilanteessa heillä ei ole useinkaan riittäviä tietoja hakijoiden tosiasiallisista kyvyistä ja taipumuksista (Rosenbaum 1986, 148-149). Vakituisiin työsuhteisiin näytetään otettavan huolellisen rekrytointiprosessin kautta valikoitua työvoimaa. Aikaisempaa työkokemusta tärkeämmäksi rekrytointikriteeriksi muodostuu koulutettavuus.

Ansiotulot olivat lähes kaikilla 80-luvulla valmistuneilla yli 8 500 mk kuukaudessa. Valmistumisvuosikymmen on yhteydessä palkkaukseen. Julkisella sektorilla oli vain kolme suurituloista (yli 12 500 mk/kk), kun puolestaan yksityisellä sektorilla joka toinen oli suurituloinen. Julkisen sektorin palkat olivat alhaisempia, eteneminen hitaampaa ja etenemismahdollisuudet rajatut. Vakituisuus oli yhteydessä ansiotulojen kasvuun. Vain kaksi määräaikaisessa työsuhteessa ollutta lukeutui suurituloisten ryhmään. 80-luvulla valmistuneet ja vakituiseen työhön yksityiselle sektorille päässeet ovat välttäneet parhaiten alhaisen palkkauksen.

Valmistuneiden keskimääräistä palkkaa alensivat mm. apurahatutkijat ja liikunnanopettajat sekä jossakin määrin liikuntasihteerit. Ne jotka olivat ns. perinteisissä liikuntahallinnon tehtävissä (mm. liikuntatoimenjohtajat, liikuntatarkastajat, toiminnanjohtajat) saivat kelpo palkkaakin. Naisista moni oli liikuntahallinnon tehtävissä, ja näin naisten keskimääräinen palkka oli lähes sama kuin miehillä. Miesten ryhmässä puolestaan moni toimi juuri apurahatutkijana, mikä oli omiaan laskemaan miesten keskimääräistä palkkaa. Melko odotetulta kuulostaa se, että 90-luvulla valmistuneet saivat keskimäärin huonompaa palkkaa kuin aiemmin valmistuneet. Moni 90-luvulla valmistunut oli edelleen em. siirtymävaiheessa, ja heidän ryhmässään oli enemmän määräaikaisia sijaisia ja tutkijoita; he eivät olleet useinkaan ns. perinteisissä liikuntahallinnon työpaikoissa.

Valmistuneiden etenemistä ovat ohjailleet liikunta-alan koulutettavien ja työvoiman kysyntä ja tarjonta (vrt. kuvio 1, s. 5). Liikuntahallinnon koulutus on merkinnyt valmistuneet kvalifikaatioilla, joita he ovat käyttäneet niin työnhaussa kuin työtehtävissäänkin. Koulutus tuottaa kahdenlaisia kvalifikaatioita, joista muodollisia kysytään työtä haettaessa, ja tosiasiallisia käytetään työpaikalla työtä tehtäessä (Silvennoinen 1992, 29).

Koulutuksen merkitystä nykyiselle työlle kysyttäessä kukaan liikuntahallinnon töitä tekevä ei ollut sitä mieltä että liikuntahallinnon koulutuksesta ei olisi mitään hyötyä. Miehet arvioivat koulutuksen merkityksen hyödyllisemmäksi kuin naiset. Tähän lienee syynä se, että naisista suurempi osuus työskenteli muulla alalla kuin liikuntahallinnossa. Liikuntahallinnon koulutuksen merkitystä ei voitane epäillä, sillä kärkisijoille nykyisessä työssä tärkeiksi koetuissa tiedoissa nousseet tieto urheilun ja liikunnan yhteiskunnallisesta merkityksestä, tieto ihmisten liikuntatarpeista ja niihin vaikuttavista tekijöistä sekä tiedonhankintamenetelmistä ovat aina olleet keskeisessä asemassa liikuntahallinnon koulutuksessa (ks. liite 2). Tärkeimmiksi työssä koetuiksi taidoiksi nousseita esitystaitoja hiotaan koulutuksessa alusta alkaen aina valmistumi-

seen asti; mutta vasta käytännön kokemus antaa todelliset valmiudet sujuvaan niin kirjalliseen kuin suulliseenkin esiintymiseen.

Vastanneet olivat hakeneet keskimäärin viittä työpaikkaa ja niistä saaneet niistä kaksi. Haettujen työpaikkojen alhainen lukumäärä antaa aihetta ihmettelyyn. Työnhaku on monelle "arka" asia, johon saattaa liittyä paljon pettymyksiä. Työnhaku on voitu kyselylomaketta täytettäessä ymmärtää liian suppeasti, sellaiseksi työnhauksi, johon on todella panostettu. Pelkkiä "hakemusten lähettelyjä" ei ole käsitetty työnhauksi. Monelle valmistuneelle työpaikka on jo valmistumisajankohtana saattanut olla tiedossa, minkä takia työtä ei todellakaan ole jouduttu hakemaan. Kuten jo aikaisemmin todettiin määräaikaisiin työsuhteisiin oli usein päästy aikaisempien työrupeaminen perusteella, eikä työnhakua sanan siinä merkityksessä ollut tapahtunut.

Verrattaessa 80- ja 90-luvulla valmistuneita voidaan todeta, että työnhakukanavat ovat muuttuneet ajan myötä. Aikaisemmin valmistuneet odottivat lehti-ilmoitusten lisäksi työnantajien yhteydenottoja kun puolestaan tällä vuosikymmenellä valmistuneet lähtivät itse kyselemään työpaikkoja. 90-luvulla oma aktiivisuus näyttää olleen työhön pääsyn yksi tärkeä edellytys. 80-luvulla lehti-ilmoitusten ja työvoimatoimistojen kautta saatiin työtä, mutta lisäksi työnantajat ottivat itse yhteyttä.

Työnhaussa millään kriteerillä ei katsottu yksiselitteisesti olleen hyvin paljon merkitystä. Liikuntahallinnon koulutustaustan ohella koettiin neljällä sosiaalisesti ominaisuudeksi luonnehdittavalla ominaisuudella olleen paljon merkitystä työnhaussa. Kommunikointitaidot, asenteet, persoonallisuuspiirteet ja kyky ryhmätyöskentelyyn viestivät työmarkkinoiden kysynnän suuntaa. Enää ei tuijoteta yksinomaan muodollisiin kvalifikaatioihin vaan haetaan työtehtävään ja -ympäristöön sopeutuvaa yksilöä. Naiset kokivat edellisten lisäksi työkokemuksella, entisen työnantajan suosituksilla sekä hyvällä työpaikan tuntemuksella olleen paljon merkitystä. Se, että viime vuosikymmenellä valmistuneet kokivat haastattelulla olleen paljon merkitystä viestii työnhaussa tapahtuneista muutoksista. Tällä vuosikymmenellä valmistuneet kokivat muulla koulutuksella olleen paljon merkitystä, mikä viestii siitä, että työnantajat katsovat monipuolisesta taustasta olevan hyötyä. Nyky-yhteiskunta korostaa monipuolisuutta.

Koulutuksen merkitys työnhaussa ei näytä olleen määräävä, vaan lähinnä karsiva tai suuntaantava (ks. sivu 21). Liikuntahallinnon koulutuksen saaneet kilpailevat muiden alojen koulutuksen saaneiden kanssa samoista työpaikoista. Työnsaantia estäneitä tekijöitä kysyttäessä

muutama vastaaja mainitsikin liikuntahallinnon koulutuksen olleen työnantajalle tuntematon tai tehtävään epäedullinen.

Akateemisen loppututkinnon suorittaneiden työelämään siirtyminen ei aina tapahdu niin, että työnhakuprosessi sekä sen seurauksena työhönsijoittuminen tapahtuisivat vasta valmistumisen jälkeen. On melko tavallista, että yliopisto-opiskelijat siirtyvät työelämään jo ennen valmistumistaan, ja näin heidän ammatillinen työuransakin alkaa jo ennen loppututkinnon suorittamista. (Nevanto 1989, 89.) Näin voidaan todeta käyneen myös monen tähän kyselyyn vastanneen kohdalla, sillä heidän työtilanteensa jo ennen valmistumista oli melko hyvä. Yli puolet heistä oli valmistumisensa aikaan pysyvästi työelämässä, ja lähes kaikki muut pääsivät heti valmistumisensa jälkeen töihin. Ainoastaan viisi vastaajaa jäi valmistuttuaan työttömäksi, tosin keskimäärin vain alle kolmeksi kuukaudeksi. "Hallintolaisten" työllisyystilanne näyttää yleiseen työllisyystilanteeseen ja vallitseviin käsityksiin verrattuna olleen hyvä. Tilanne saattaa olla seurausta siitä, että opiskelujen loppuvaiheessa valmistumista on alettu viivyttämään kunnes mieleinen työpaikka on löytynyt tai sillä, että työelämä on "imaissut" opiskelijan mukanaan valmistumisen samalla viivästyessä. Kun lopulta on valmistuttu työpaikka on jo pitkään ollut varma.

Turkulainen (1985, 80) mainitsee, että vastavalmistuneen akateemisen työvoiman työllisyysongelmat liittyvät pitkälti korkeakoulusta työmarkkinoille siirtymisessä esiintyviin "kitkatekijöihin". Tämän vaiheen on eri työhönsijoittumistutkimuksissa arvioitu kestävän 3 - 3½ vuotta. Vastavalmistumisen lisäksi vastaajia oli koetellut myös vuosikymmenen vaihteen lama. Haapakorven (1993, 59) mukaan lama on näkynyt akateemisesti koulutettujen työsuhteiden epävakautena enemmän kuin työttömyytenä.

Vastaajilla oli usein ollut valmistumisensa jälkeen monta lyhyttä työsuhdetta; tästä poikkeuksena muutama 80-luvun alussa valmistunut nainen, jotka olivat olleet kunnallisissa viroissaan valmistumisestaan lähtien. Lehto (1988, 60) toteaa tutkimuksessaan, että naisten pitkät työsuhteet ja alhaisempi työttömyys eivät niinkään kuvaa hyvää työmarkkina-asemaa vaan sitä, että naisten on huonon asemansa vuoksi pysyteltävä saman työnantajan palveluksessa niin pitkään kuin mahdollista.

Kuten Kasviokin (1994, 196) mainitsee, että työurat ovat 1990-luvulla alkaneet muuttua katkoksellisemmiksi, eivätkä "normaalibiografian" mukaiset siirtymät (ks. sivut 6-7) ole enää itsestänselvyyksiä. Yhä useammin työjaksoa seuraa työttömyysjakso, minkä jälkeen päästään

taas vähäksi aikaa töihin kunnes taas jäädään työttömäksi. Tämän päivän vastavalmistuneiden on osattava varautua työuran katkoksellisuuteen. Alkuajan lyhytkestoiset ja epävakaat työsuhteet lienevät tänä päivänä väistämättömiä; ne kuuluvat osana työelämään sijoittumisprosessiin.

Tutkimus todistaa sen, että liikuntahallinnon työmarkkinoilta löytyy työtä "hallinnolta" valmistuneille, ja että myös valmistuneet naiset pärjäävät näillä miesvaltaisilla työmarkkinoilla. Johtaviin asemiin pääseminen näyttää etenkin järjestösektorilla olevan niin naisille kuin miehillekin vaikeata.

Sekä miehet että naiset ovat löytäneet koulutusta vastaavaa työtä lähinnä kunnallisesta liikuntatoimesta ja järjestösektorilta, jossa työsarkaa näyttää löytyvän tiedotuksen, koulutuksen ja suunnittelun saralla. Kapea ja ihanteellinen käsitys järjestöjohtajuudesta ja kunnallisten virkojen autuudesta on unohdettava. Liikuntahallinnon työmarkkinat ovat laajentuneet. Liikuntahallinnon koulutuksessa tuleekin keskittyä yhä enemmän yleiseen tietoon liikunnasta ja yhteiskunnasta sekä vuorovaikutustaitoihin. Onnistuneet sivuainevalinnat tai liikuntahallinnon tutkinnon rinnalla suoritettu toinen tutkinto näyttävät kannattavan. Opiskelijan ja vastavalmistuneen sopeutumiskyky, itsevarmuus ja oma-aloitteisuus yhdistettynä monipuolisiin taitoihin avaavat "portteja" mitä mielenkiintoisimpiin työpaikkoihin.

Tutkimus toivotaan myös välittävän opiskelijoille ja vastavalmistuneille kuin myös liikuntatieteelliselle tiedekunnalle viestin, että "hallintolaisten" asiat eivät ole niin huonosti kuin yleisesti on luultu. Liikuntahallinnolta valmistuneiden tulee itse oppia arvostamaan ja olemaan ylpeitä koulutuksestaan. Muut eivät voi sitä arvostaa, jos itse sitä vähättelemme!

## LÄHTEET

- Ashton, D.N., Maguire, M. & Spilsbury, M. 1987. Labour Market Segmentation and the Structure of the Youth Labour Market. In P. Brown, & D. Ashton (eds.), Education, Unemployment and Labour Markets. London: Falmer Press, 160-179.
- Ahola, S. 1986. Yhteiskuntatieteilijöiden työhönsijoittumisprosessi. Tutkimus Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta vuosina 1980-1983 valmistuneiden valtiotieteen kandidaattien työhönsijoittumisesta. Turun yliopisto. Hallintoviraston julkaisusarja 3/1986.
- Ahola, S., Kivinen, O. & Rinne, R. 1991. Koulutuksesta työelämään. Koulutus- ja ammattirakenteiden kytkeytyminen. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimusyksikön raportteja n:o 7.
- Coleman, J. S. 1991. Matching Processes in the Labor Market. *Acta Sociologica* 34 (3), 3-12.
- Doeringer, P.B. & Piore, M.J. 1971. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, Massachusetts: Heath Lexington Books.
- Edwards, R.C., Reich, M. & Gordon, D.M. (eds.) 1975. Labor Market Segmentation. Lexington, Massachusetts: D.C. Heath & co.
- Eskola, A. 1975. Sosiologian tutkimusmenetelmät 2. Porvoo. WSOY.
- Haapakorpi, A. 1993. Lama akateemisilla työmarkkinoilla. *Korkeakoulutieto* 20 (1), 58-60.
- Hallak, J. & Caillods, F. 1980. Introduction. In J. Hallak & F. Caillods (eds.), Education, Work and Employment I. Paris: Unesco, 9-26.
- Heinilä, K. & Koski, P. 1991. Suomalainen liikuntaseura. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu n:o 125.
- Ilmanen, K. 1982. Jumpasta tiedekunnaksi: Suomalainen voimistelunopettajakoulutus 100 vuotta, 1882-1982. Helsinki. Valtion painatuskeskus.
- Innanen, M. & Sjöholm, K. 1993. Muutokset ravistavat kuntaliikuntaa. *Liikunta ja Tiede* 30 (2), 18-22.

- Juppi, J. & Ranto, E. 1994. Artikkele. Suomalaisen urheilun yhdyntyminen.
- Jyränki, E. 1974. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Jyväskylä yliopiston kokonaisarviointi. 1993. Jyväskylän yliopisto. Hallintovirasto.
- Kalleberg, A. & Sorensen, A. 1979. The Sociology of Labour Markets. Annual Review of Sociology 1979 (5), 351-379.
- Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Jyväskylä: Gaudeamus.
- Kivinen, O. & Rinne, R. 1993. Työ- ja koulutusmarkkinoiden toiminta - haaste EY:n koulutuspolitiikalle. Aikuiskasvatus 13 (1), 21-29.
- Kivinen, O., Rinne, R., Ahola, S. & Kankaanpää, A. 1989. Työelämä, koulutus ja ennusteet. OPM:n suunnittelusihteeristön julkaisu 6. Helsinki: Opetusministeriö.
- Kivinen, O., Rinne, R., Kankaanpää, A., Haltia, P. & Ahola, S. 1993. Ammatti, koulutus ja kvalifikaatiot. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 17.
- Kivirauma, J. & Silvennoinen, H. 1989. Koulutustyövoimapolitiikkana. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 2.
- Komiteanmietintö 1990:24. Liikuntakomitea. Liikuntapolitiikan linjat 1990-luvulla.
- Koski, P. & Heinilä, K. 1988. Liikuntaseura. Valtakunnallinen peruskartoitus. Raportti I. Jyväskylän yliopisto. Liikunnan sosiaalitieteiden laitos, tutkimuksia n:o 48.
- Koski, P. 1989. Liikunnan sosiaalitieteiden laitos. Julkaisematon artikkeli.
- Kulha, K. 1995. Urheilujärjestöjen kujanjuoksu. Suomen Urheilumuseosäätiö, julkaisu n:o 14. Jyväskylä: Gummerus.
- Lehtisalo, L. & Raivola, R. 1992. Koulutuspolitiikka. Juva: WSOY.



- Lehto, A-M. 1988. Naisten ja miesten työolot. Tilastokeskuksen tutkimuksia n:o 138. Helsinki.
- Liikunta lisää voimavaroja. 1993. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja n:o 84. Jyväskylä.
- Liikuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 1994-95, 1995-96. Jyväskylän yliopisto.
- Liikuntatieteiden koulutusohjelman tutkintosääntö 1.8.1988. Jyväskylän yliopisto.
- Lutz, B. & Sengenberger, W. 1974. Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Göttingen: Verlag Otto Schwarz & Co.
- McNabb, R. 1987. Labour market theories and education. In G. Psacharopoulos (ed.). Economics of education research and studies. Oxford: Bergamon Books, 157-163.
- Moore, R. 1989. Education, Employment and Recruitment. In B. Cosin, M. Flude, & M. Hales (eds.), School, Work & Equality. London: Open University, 206-223.
- Nevanto, J. 1987. Yhteiskuntatieteilijät työmarkkinoilla. Tutkimus Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan koulutus- ja tieteenalaohjelmista vuoden 1984 loppuun mennessä valmistuneiden kandidaattien työhönsijoittumisesta. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitoksen pro gradu -tutkielma.
- Niemelä, Lasse 9.5.1994. SLU:n aluetoiminta. Artikkel. Suomen Liikunta ja Urheilu.
- Nurmela, K. A. 1994. Liikunnan merkitystä ei saa ohittaa. Liikunta ja Tiede 31 (3), 26-29.
- Nyysölä, K. 1994. Joustavat työmarkkinat ovat nuorillekin etukysymys. Helsingin Sanomat 12.12.1994, 2.
- Nätti, J. 1985. Katsaus työmarkkinoiden segmentaatioteorioihin. Työvoimaministeriön suunnitteluosaston työvoimapolitiittisia tutkimuksia n:o 53. Helsinki.
- Nätti, J. 1989. Työmarkkinoiden lohkoutuminen. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 68. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Nätti, J. 1990. Työmarkkinoiden joustavuus ja ei-tyypilliset työllistämismuodot. Teoksessa Heiskanen, T. (toim.): Työelämän muuttuvat ehdot - kohti 1990-luvun työpolitiikkaa. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 19/1990, 90-118.
- Henkilöstön opas. 1993. Opetusministeriö.
- Opintotoimiston tilastoja. 1995. Jyväskylän yliopisto.
- Pekkanen, P. 1981. Liikuntalaki selityksineen. Vantaa: Kunnallispaino.
- Panhelainen, T. 1994. Vapaaehtoinen liikuntatoimi. Liikuntatoimen hallinto- ja järjestöyhteistyötutkimus osa 2. Suomen Kuntaliiton ACTA-julkaisusarja 33. Helsinki: Kuntaliiton painatuskeskus.
- Puronaho, K. & Ikävalko, A. 1994. Kuntien liikuntatoimen talous 1990-1993. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Roponen, S. & Honkanummi, E. 1986. Sosiaalipsykologit työelämässä. Helsingin yliopisto. Opintoasiain toimiston julkaisuja n:o 25.
- Räisänen, H. 1992. Työmarkkinoiden rakenne ja työllisyyspolitiikka. Tutkimus työmarkkinoiden rakenteesta, työllisyyskoulutuksesta ja -politiikasta työmarkkinoiden lohkoutumisen näkökulmasta. Helsingin yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen tutkimuksia 3/1992.
- Santamäki-Vuori, T. & Sauramo P. 1990. Epätyypilliset työsuhteet ja työuran vakaus Suomessa. Työvoian taloudellinen tutkimuslaitos. Tutkimuksia n:o 32. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Sengenberger, W. 1984. What has happened to the labour market? Teoksessa P. Koistinen & R. Tainio (toim.) Työ, työvoimankäyttö ja sosiologia. Joensuun yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja sosiologian laitoksen keskustelualoitteita, 29-40.
- Silvennoinen, H. 1992. Koulutus ja työmarkkinoilla pärjääminen. Turun yliopisto. Koulutus-sosiologian tutkimusyksikön tutkimusraportteja n:o 9.
- Sorensen, A.B. 1983. Sociological Research on the Labor Market. Work and Occupations 10 (3), 261-287.

Suomen Liikunta ja Urheilu. Toimintakertomus 1994.

Suomen Liikunta ja Urheilu. Toimintakertomus 1995.

Suikkanen, A. 1995. Koulutus ja työmarkkinat 1990-luvulla. Helsingin Yliopisto. Luento. Täydennyskoulutuskeskus.

Suomen Salibandyliitto. Toimintasäännöt 26.11.1994.

Spence, M. A. 1974. Market Signalling - Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Cambridge (Mass.): Harvard University Press.

Takala, T. 1983. Oppivelvollisuuskoulu ja yhteiskunnalliset intressit. Acta Universitatis Tamperensis. Ser A Vol 151. Tampere.

Telama, R. 1989a. Liikuntatieteellinen tiedekunta tutkimusyksikkönä. Teoksessa Liikuntatiede. Mitä se on? Liikuntatieteellisen seuran julkaisu n:o 118, 76-82.

Telama, R. 1989b. Liikuntatieteellinen koulutus yliopistossa. Teoksessa Liikuntatiede. Mitä se on? Liikuntatieteellisen seuran julkaisu n:o 118, 118-125.

Thurow, L.C. 1975. Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy. New York: Basic Books.

Thurow, L.C. 1977. Education and Economic Equality. In Karbel, J. & Halsey, A.H. (eds.) Power and Ideology in Education. New York: Oxford University Press, 325-334.

Turkulainen, M. 1985. 1970-luvulla korkeakoulututkinnon suorittaneiden ammatillinen ja alueellinen sijoittuminen Suomessa. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita n:o 6.

Turkulainen, M. & Jolkkonen, A. 1983. Korkeakoululaitos ja työelämä: sosiologisen tutkimuksen tarve. Joensuun korkeakoulu. Kasvatustieteiden osaston selosteita ja tiedotteita no 42.

Vuolle, P. 1992. Sosiologinen tutkimus ja liikunta yhteiskunnallisena ilmiönä. Luentosarja. Jyväskylän yliopisto.

## LIITELUETTELO

LIITE 1.	Aikaisempia liikunta-alan ammattitutkimuksia. . . . .	74
LIITE 2.	Hallinnon suuntautumisvaihtoehdon opintosisältö. . . . .	75
LIITE 3.	Kyselylomake. . . . .	77
LIITE 4.	Vastanneiden ilmoittamat sivuaineet. . . . .	86
LIITE 5.	Vastanneiden suorittamat muut tutkinnot. . . . .	87
LIITE 6.	Vastanneiden työuran aikaiset ammattinimikkeet . . . . .	88
LIITETAULUKKO 1.	Opintojen aloitusvuodet. . . . .	89
LIITETAULUKKO 2.	Syntymävuodet. . . . .	90
LIITETAULUKKO 3.	Valmistumisvuodet. . . . .	91
LIITETAULUKKO 4.	Sukupuolijakauma. . . . .	92
LIITETAULUKKO 5.	Tulot valmistumisvuosikymmenittäin, työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vakituisuuden mukaan. . . . .	93
LIITETAULUKKO 6.	Työtehtäväkokonaisuudet valmistumisvuosi- kymmenittäin, työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vakituisuuden mukaan. . . . .	94
LIITETAULUKKO 7.	Työssä tarvittavat tiedot ja taidot. . . . .	102
LIITETAULUKKO 8.	Aikaisemmat suhteet nykyiseen työpaikkaan työsuhteen vakituisuuden mukaan. . . . .	103
LIITETAULUKKO 9.	Liikuntahallinnon koulutuksen merkitys sukupuolittain, valmistumisvuosikymmenittäin ja työnantajatahoittain. . . .	104
LIITETAULUKKO 10.	Tyytyväisyys palkkaukseen, tehtävien haasteellisuuteen, työn itsenäisyyteen, työolosuhteisiin, henkilösuhteisiin, urakehitykseen, etenemismahdollisuuksiin, yhteistyömah- dollisuuksiin, vaikutusmahdollisuuksiin ja päätöksenteko- mahdollisuuksiin. . . . .	105
LIITETAULUKKO 11.	Usko uuden työn löytymiseen työnantajatahoittain. . . . .	115
LIITETAULUKKO 12.	Usko uuden työn löytymiseen tuloittain. . . . .	116
LIITETAULUKKO 13.	Työsuhteiden kesto ja lukumäärä. . . . .	117

LIITETAULUKKO 14.	Lueteltujen kriteerien merkitys työhaussa. ....	118
LIITETAULUKKO 15.	Työhaussa merkityksellisiksi koetut kriteerit sukupuolittain. ....	119
LIITETAULUKKO 16.	Työhaussa merkityksellisiksi koetut kriteerit valmistumisvuosikymmenittäin. ....	120

## LIITE 1. Aikaisempia liikunta-alan ammattitutkimuksia.

Rinne, K. & Vartiainen, P. 1986. Vuosina 1981-84 valmistuneiden liikunnanohjaajien kokemuksia koulutuksestaan.

Saukkonen, O. & Olin, K. 1991. Liikunta-alan koulutustarvetutkimus 1989.

Saukkonen, O. & Olin, K. 1991. Liikuntapaikkojen hoitaja tutkimus.

Olin, K. & Saukkonen, O. 1986. Liikunta-alan ammattitutkimus.

Varstala, V. 1983. Liikunnanopettajan toimenkuva. Opettajien arvioinnit eri työtehtäviin käytetystä ajasta ja niiden tärkeydestä sekä opetustyön ongelmista.

Raivio, M. 1982. Naisten sosiaalistuminen liikuntajärjestöjen johtotehtäviin.

Vuolle, P. 1979. Ensimmäiset liikuntakasvatuksen kandidaatit. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Sarja C. Katsauksia. N:o 10.

Olin, K. 1978. Kuntien ja järjestöjen liikuntahallinnon toimenkuvaus. Osa II: Taustaominaisuuksien sekä tietojen ja taitojen analyysi

Paukku, P. 1978. Urheilutoimittajan ammattikuva koulutuksen suunnittelun tukena.

Olin, K. & Liitti, S. 1977. Liikunnanohjaajien ammatti sekä jatko- ja täydennyskoulutus

Heinilä, K. (toim.) 1977. Nainen suomalaisessa liikuntakulttuurissa.

Olin, K & Heinilä, K. 1974. Kuntien ja järjestöjen liikuntahallinnon toimenkuvaus. Liikuntasuunnittelun laitoksen tutkimuksia no 7.

LIITE 2. Hallinnon suuntautumisvaihtoehdon opintosisältö (Liikuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 1990-91, 1991-92).

**Yhteiset yleisopinnot**

Liikuntakulttuurin historia	2 opintoviikkoa (ov)
Ihminen filosofisen tutkimuksen kohteena	1 ov
Puheviestinnän perusteet ja tiedotustoiminta	2 ov
Vieraan kielen tekstin ymmärtäminen ja liikunta-alan terminologia	1 ov
Vieraan kielen taitojen kehittäminen	1 ov
Kirjallisen viestinnän perusteet ja tiedonhankintamenetelmät	2 ov
Tieteellisen toiminnan perusteet	2 ov
Tilastotieteen peruskurssi	3 ov
Toisen kotimaisen kielen taitojen kehittäminen	2 ov

**Yhteiset aineopinnot**

Biologian perusteet ja ihmisen fysiologia	3 opintoviikko (ov)
Anatomian perusteet	2 ov
Hermolihasjärjestelmän kinesiologia	2 ov
Liikunnan ja kuormituksen fysiologia sekä fyysinen suorituskykyisyys	3 ov
Liikuntalääketieteen perusteet	2 ov
Terveystieteen perusteet	2 ov
Terveyskasvatuksen perusteet	2 ov
Liikuntapedagogiikan perusteet	1 ov
Liikuntapsykologian perusteet	2 ov
Psykologian sivuaineperuskurssi	1 ov
Erityisryhmien liikuntakasvatus	2 ov
Liikuntasuunnittelun perusteet	1 ov
Liikunta yhteiskunnassa	2 ov
Sosiologian perusteet ja yhteiskunta	2 ov

**Vaihtoehtoiset metodiopinnot**

Liikuntabiologian tutkimusmetodiikan perusteet tai Liikuntatieteiden tutkimusmetodiikka	3 ov
---	------

**Vaihtoehtoiset yhteiset aineopinnot (kolmen opintoviikon suoritus valinnaisesti seuraavista)**

Erityisliikuntaa koskevien tietojen syventäminen	2 ov
Erityisryhmien terveysneuvonta	1 ov
Liikuntalääketieteen jatkokurssi	2 ov

Ravitsemustieteen erityiskysymyksiä	1 ov
Terveystieteen jatkokurssi	2 ov
Työsuojelu	2 ov
Yleinen valmennusoppi	3 ov
Motorisen oppimisen perusteet	3 ov
Yleinen psykologia	3 ov
Liikuntakulttuurin uudet suuntaukset	3 ov
Naiset ja liikunta	3 ov

### **Hallinnon suuntautumisvaihtoehdon eriytyvät opinnot**

#### *Aineopinnot*

Käytännön harjoittelu ja sen raportointi	5 opintoviikkoa (ov)
Liikeopin peruskurssi	6 ov
Liikunnan historia	2 ov
Liikunta- ja vapaa-aikahallinto	4 ov
Liikunta ja talous	2 ov
Liikunta ja tiedonvälitys	3 ov
Liikunta ja vapaa-ajan toiminnot maankäytön suunnittelussa	3 ov
Liikuntapolitiikka ja -suunnittelu	4 ov
Liikunta: valtakulttuuri ja vaihtoehdot	2 ov
Sosiologinen tutkimus ja liikunta yhteiskunnallisena ilmiönä	9 ov

#### *Syventävät opinnot*

Liikunnan ja vapaa-ajan erityisalat	5 opintoviikkoa (ov)
Liikunnan filosofia	2 ov
Liikuntaekologia	2 ov
Liikunta ja lainsäädäntö	2 ov
Vapaa-ajan kulttuuri ja yhteiskunnallinen kehitys	4 ov
Liikuntasuunnittelun metodologia	3 ov
Projektiopinnot ja tutkielma	20 ov
Ryhmädynamiikka päätöksenteossa	2 ov
Tutkimuksen käytännön yhteydet	3 ov
Tutkimus- ja teemaseminaari	3 ov
Tutustuminen liikunnan sosiaalitieteelliseen tutkimustyöhön	2 ov
Vapaa-ajan sosiologia	3 ov



## LIITE 3. Kyselylomake.

Jyväskylän yliopisto  
Liikunnan sosiaalitieteiden laitos

7.2.1995

Hyvä Kollega!

Liikunnan sosiaalitieteiden laitoksessa tehdään tutkimusta liikuntahallinnon suuntautumisvaihtoehdosta valmistuneiden henkilöiden sijoittumisesta työmarkkinoille. Tutkimuksessa ovat mukana kaikki vuoden 1994 loppuun mennessä valmistuneet.

Erityisinä kiinnostuksenkohteina ovat nykyinen työ vaatimuksineen sekä työura. Toivomme, että vastaat kysymyksiin huolella. Kaikki tiedot ovat luottamuksellisia, ja ne käsitellään ainoastaan tilastollisina kokonaisuuksina. Siten yksittäisen vastaajan henkilöllisyys ei tule tutkimuksessa esiin. Tietoja käytetään alan korkeakoulutusta kehitettäessä.

Pyydämme sinua palauttamaan vastauksesi liitteenä olevassa palautuskuoressa mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään **20. päivä helmikuuta**. Olemme numeroineet vastauskuoren, jotta voimme uusia vastauspyynnön, mikäli palautuksesi jostain syystä viivästyy.

Ystävällisin terveisin

LIIKUNNAN SOSIAALITIETEIDEN LAITOS

Pauli Vuolle  
professori  
Laitoksen johtaja

Kalevi Olin  
apulaisprofessori  
Tutkimuksen johtaja

Riikka Lahti  
liikuntatiet. yo  
Tutkija

## I TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli      1 Mies      2 Nainen
2. Syntymävuosi \_\_\_\_\_
3. Siviilisääty
  - 1 Naimaton
  - 2 Eronnut tai leski
  - 3 Avio- tai avoliitossa
4. Lasten syntymävuodet \_\_\_\_\_
5. Minä vuonna aloitit liikuntahallinnon opiskelun? \_\_\_\_\_  
 Minä vuonna valmistuit? \_\_\_\_\_ 1 kevät 2 syksy
6. Mikä oli pro gradu -tutkielmasi aihealue tai otsikko? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
7. Mitä sivuainekokonaisuuksia (*approbatur, cum laude tai laudatur*) olet suorittanut?
 

	<i>aine</i>	<i>laajuus/ov</i>
1.	_____	_____
2.	_____	_____
3.	_____	_____
4.	_____	_____
5.	_____	_____
8. Mitä muita yliopisto- tai opistoasteen tutkintoja olet suorittanut? Milloin?
 

	<i>tutkinto</i>	<i>milloin</i>
1.	_____	_____
2.	_____	_____
3.	_____	_____
4.	_____	_____
5.	_____	_____
9. Millainen on työsuhteesi tällä hetkellä?
  - 1 Virkasuhde
  - 2 Työsuhde
  - 3 Virkavapaalla
  - 4 Vanhempainlomalla
  - 5 Lomautettu
  - 6 Työtön
  - 7 Opiskelija
  - 8 Itsenäinen yrittäjä
  - 9 Muu, mikä? \_\_\_\_\_

***Jos et ole tällä hetkellä työelämässä, siirry sivulle 5. kohtaan III TYÖURA !***

## II NYKYINEN TYÖ

10. Nykyisen työpaikkasi nimi ja sijaintipaikkakunta. \_\_\_\_\_

11. Mikä on nykyinen ammattinimikkeesi? \_\_\_\_\_

12. Mikä on nykyisen työsuhteesi laatu?

1	Vakinainen	4	Tilapäinen
2	Viransijainen/virkaatekevä	5	Osa-aikainen
3	Määräaikainen	6	Muu, mikä? _____

13. Mikä on nykyinen työnantajasi?

1	Kunta/kuntayhtymä	6	Oma yritys/yhtiö
2	Lääninhallitus	7	Muu yksityinen yritys
3	Ministeriö/keskusvirasto	8	Yhdistys/järjestö
4	Yliopisto/korkeakoulu	9	Muu, mikä? _____
5	Muu julkisen sektorin yksikkö, mikä? _____		

14. Mikä on keskimääräinen bruttopalkkasi nykyisen päätyösi osalta kuukaudessa?

1	alle 6 500 mk/kk
2	6 501 - 7 500 mk/kk
3	7 501 - 8 500 mk/kk
4	8 501 - 9 500 mk/kk
5	9 501 - 11 000 mk/kk
6	11 001 - 12 500 mk/kk
7	12 501 - 15 000 mk/kk
8	15 001 - 17 000 mk/kk
9	17 001 - 20 000 mk/kk
10	20 001 - 25 000 mk/kk
11	yli 25 000 mk/kk

15. Arvioi seuraavien työtehtäväkokonaisuuksien osuus nykyisessä työssäsi.

	<i>ei sisälly</i>			<i>sisältyy paljon</i>	
Koko yrityksen/organisaation tai sen osa-alueen toimintaa ohjaavaa päätöksentekoa	1	2	3	4	5
Tietyn alan erityisasiantuntemusta vaativia tehtäviä	1	2	3	4	5
Työorganisaation muiden työntekijöiden töistä huolehtimista tai valvontaa	1	2	3	4	5
Muita työntekijöitä avustavia tehtäviä	1	2	3	4	5
Itsenäisiä suunnittelu-, kehittämis- tai selvitystehtäviä	1	2	3	4	5
Itsenäisiä toteuttamistehtäviä	1	2	3	4	5
Tutkimustyötä	1	2	3	4	5
Opetustyötä	1	2	3	4	5

Mitä muita oleellisia työtehtäväkokonaisuuksista hoidat nykyisessä työssäsi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

16. Kuinka tärkeitä nykyisen työsi kannalta on hallita/tuntea seuraavassa luetellut tiedot ja taidot?

	<i>ei tärkeä</i>				<i>erittäin tärkeä</i>
Lainsäädäntö	1	2	3	4	5
Henkilöstöhallinto	1	2	3	4	5
Tilitys- ja kirjanpitoasiat	1	2	3	4	5
Kustannus- ja kannattavuuslaskenta	1	2	3	4	5
Taloussuunnittelu	1	2	3	4	5
Toimintasuunnitelmien laatiminen	1	2	3	4	5
Erilaisten ulkoilu- ja liikuntapaikkojen hoito	1	2	3	4	5
Laitossuunnittelu	1	2	3	4	5
Maankäytön suunnittelu (kaavoitus)	1	2	3	4	5
Rahoituksen suunnittelu	1	2	3	4	5
Suunnittelun teoria yleensä	1	2	3	4	5
Tieto ihmisten liikuntatarpeista ja niihin vaikuttavista tekijöistä	1	2	3	4	5
Vapaa-ajan ongelmat ja käyttö	1	2	3	4	5
Koululiikuntakasvatus	1	2	3	4	5
Ympäristönsuojelu	1	2	3	4	5
Yhteiskuntaelämä yleensä	1	2	3	4	5
Urheilujärjestöjen toimintaohjelmat sekä paikallisella että valtakunnallisella tasolla	1	2	3	4	5
Poliittisten puolueiden toimintaohjelmat	1	2	3	4	5
Ammattijärjestöjen toimintaohjelmat	1	2	3	4	5
Urheilun ja liikunnan yhteiskunnallinen merkitys	1	2	3	4	5
Urheilulajien tekniikka ja taktiikka	1	2	3	4	5
Valmennusmenetelmät	1	2	3	4	5
Urheilulajien säännöt	1	2	3	4	5
Liikunnan opetusmenetelmät	1	2	3	4	5
Tiedonhankintamenetelmät	1	2	3	4	5
Eri tietolähteet (esim. kirjallisuus, tutkimukset)	1	2	3	4	5
Tieteellisen tekstin ymmärtäminen	1	2	3	4	5
Kirjallinen esitystaito	1	2	3	4	5
Suullinen esitystaito	1	2	3	4	5
Tietotekniikan käyttötaidot	1	2	3	4	5
Kyky tulla toimeen ihmisten kanssa	1	2	3	4	5
Kokoustekniikka	1	2	3	4	5
Organisointikyky	1	2	3	4	5
Johtamistaito	1	2	3	4	5
Kielitaito	1	2	3	4	5
Konekirjoitustaito	1	2	3	4	5
Henkilökohtaiset liikuntataidot	1	2	3	4	5
Kiinnostus alan kehityksen seuraamiseen	1	2	3	4	5

17. Miten tai missä olet työssä tarvitsemasi tiedot ja taidot oppinut? \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

*Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle!*

18. Oletko aikaisemmin ollut työssä (esim. harjoittelussa, kesätyössä) nykyisessä työpaikassasi?
- 1 En
- 2 Kyllä, missä ominaisuudessa ja kauanko? \_\_\_\_\_
19. Onko sinulla ollut jokin opiskeluun liittyvä yhteys (esim. seminaarityö, pro gradu - tutkielma) nykyiseen työpaikkaasi?
- 1 Ei
- 2 Kyllä, millainen? \_\_\_\_\_
20. Arvioi liikuntahallinnon koulutuksen merkitys nykyisen työsi hoitamisen kannalta.
- |                  |   |   |   |   |   |                             |
|------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|
| <i>ei hyötyä</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <i>erittäin hyödyllinen</i> |
|------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|
21. Kuinka tyytyväinen olet nykyisessä työssäsi seuraaviin seikkoihin?
- |                               | <i>tyytymätön</i> |   |   |   |   | <i>tyytyväinen</i> |   |   |   |   |
|-------------------------------|-------------------|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| Palkkaukseen                  | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tehtävien haasteellisuuteen   | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työn itsenäisyyteen           | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työolosuhteisiin              | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Henkilösuhteisiin             | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Urakehitykseen                | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Etenemismahdollisuuksiin      | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yhteistyömahdollisuuksiin     | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vaikutusmahdollisuuksiin      | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Päätöksentekomahdollisuuksiin | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |
22. Oletko suunnitellut vaihtavasi työpaikkaa?
- 1 En
- 2 Joskus
- 3 Kyllä, vaihdan heti kun löydän sopivan
23. Miten helppoa olisi löytää koulutustasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä, jos nyt jäisit työttömäksi?
- |                     | <i>vaikeaa</i> |   |   |   |   | <i>helppoa</i> |   |   |   |   |
|---------------------|----------------|---|---|---|---|----------------|---|---|---|---|
| Vakinaista työtä    | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Määräaikaista työtä | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Osa-aikaista työtä  | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 |

### III TYÖURA

24. Luettele valmistumisen jälkeiset päätoimiset työpaikkasi ja ammattinimikkeesi sekä työsuhteiden kestot aikajärjestyksessä (nykyinen työpaikka viimeisenä)?

1. työpaikka/nimike: \_\_\_\_\_ kesto: \_\_\_ v \_\_\_ kk  
 2. työpaikka/nimike: \_\_\_\_\_ kesto: \_\_\_ v \_\_\_ kk  
 3. työpaikka/nimike: \_\_\_\_\_ kesto: \_\_\_ v \_\_\_ kk  
 4. työpaikka/nimike: \_\_\_\_\_ kesto: \_\_\_ v \_\_\_ kk  
 5. työpaikka/nimike: \_\_\_\_\_ kesto: \_\_\_ v \_\_\_ kk  
 6. työpaikka/nimike: \_\_\_\_\_ kesto: \_\_\_ v \_\_\_ kk  
 7. työpaikka/nimike: \_\_\_\_\_ kesto: \_\_\_ v \_\_\_ kk  
 8. työpaikka/nimike: \_\_\_\_\_ kesto: \_\_\_ v \_\_\_ kk

25. Haitko töitä heti (n. kuukauden sisällä) valmistuttuasi?

- 1 En  
 2 Kyllä

26. Jos et heti hakenut töitä, niin miksi?

- 1 Olin jo työssä  
 2 Jatkoin opiskelua  
 3 Menin armeijaan/siviilipalvelukseen  
 4 Joku muu syy, mikä? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

27. Montako työpaikkaa olet valmistumisen jälkeen hakenut? \_\_\_\_\_

28. Moneenko hakemaasi työpaikkaan sinut on valittu (sisältäen myös sellaiset joita et ole ottanut vastaan)? \_\_\_\_\_

29. Miten olet tähänastiset työpaikkasi saanut? Merkitse montako työpaikkaasi olet saanut

- \_\_\_ lehti-ilmoituksen perusteella tekemälläsi hakemuksella  
 \_\_\_ tiedustelemalla itse työnantajalta  
 \_\_\_ työvoimatoimiston sinulle etsimänä  
 \_\_\_ tuttavien, työtoverien tai sukulaisten välityksellä  
 \_\_\_ työnantaja otti sinuun yhteyttä  
 \_\_\_ jollakin muulla tavalla, millä? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

30. Olitko työttömänä heti valmistumisesi jälkeen?

- 1 En  
 2 Kyllä, montako kuukautta? \_\_\_\_\_ kk

31. Montako kuukautta olet yhteensä ollut työttömänä? \_\_\_\_\_ kk

32. Minkä merkityksen antaisit seuraaville kriteereille, kun sinut on valittu hakemiisi työpaikkoihin?

	<i>ei lainkaan merkitystä</i>			<i>hyvin paljon merkitystä</i>	
	1	2	3	4	5
Liikuntahallinnon koulutustausta	1	2	3	4	5
Muu koulutus	1	2	3	4	5
Opintojen aineyhdistelmä	1	2	3	4	5
Pro gradu -työn aihe	1	2	3	4	5
Hyvä opintomenestys	1	2	3	4	5
Vahva työkokemus	1	2	3	4	5
Hyvät työtodistukset	1	2	3	4	5
Entisten työnantajien suositukset	1	2	3	4	5
Tuttavien suositukset	1	2	3	4	5
Henkilösuhteet työnantajaan	1	2	3	4	5
Palkkapyyntö	1	2	3	4	5
Työhönottotestien tulos	1	2	3	4	5
Henkilökohtainen esiintyminen haastattelussa	1	2	3	4	5
Työpaikan tuntemus	1	2	3	4	5
Työhönottajan taustakoulutus	1	2	3	4	5
Halukkuus muuttaa paikkakuntaa/maata	1	2	3	4	5
Tulevaisuuden urasuunnitelmasi	1	2	3	4	5
Koulutuskelpoisuus	1	2	3	4	5
Kielitaito	1	2	3	4	5
'Sopiva' poliittinen kanta	1	2	3	4	5
Poliittiset meriitit	1	2	3	4	5
Järjestömeriitit	1	2	3	4	5
Urheiluseuran jäsenyys	1	2	3	4	5
Oma urheilu-ura	1	2	3	4	5
Armeija	1	2	3	4	5
Sukupuoli	1	2	3	4	5
Ikä	1	2	3	4	5
Siivillisäätö	1	2	3	4	5
Hyvä terveys	1	2	3	4	5
Kommunikointitaidot	1	2	3	4	5
Kyky ryhmätyöskentelyyn	1	2	3	4	5
Asenteet	1	2	3	4	5
Persoonallisuuspiirteet	1	2	3	4	5
Sattuma	1	2	3	4	5
Muu kriteeri, mikä? _____	1	2	3	4	5

33. Minkä tekijöiden luulet vaikuttaneen, kun sinua ei ole valittu hakemiisi työpaikkoihin?

---



---



---



---



---

*Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle!*

34. Minkälaisia uraodotuksia sinulla oli aloittaessasi aikoinaan liikuntahallinnon opiskelun?

---



---



---



---

*Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle!*

35. Onko tähän astinen työurasi vastannut niitä odotuksia, joita sille asetit valitessasi aikoinaan koulutusalaasi?

*ei ole vastannut lainkaan*    1    2    3    4    5    *on vastannut täysin*

Perustelusi? \_\_\_\_\_

*Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle!*

36. Miten koet liikunta-alan ammattikentän muuttuneen työurasi aikana?

---



---



---



---



---

*Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle!*

37. Arvioi seuraavien liikunnan opintojen tarpeellisuutta koko työuraasi ajatellen?

	<i>ei</i>					<i>erittäin</i>				
	<i>hyötyä</i>					<i>hyödyllinen</i>				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntafysiologia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Biomekaniikka	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Valmennus- ja testausoppi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntapedagogiikka	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntapsykologia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntalääketiede	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kansanterveystiede	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Terveyskasvatus	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Vapaa-ajan sosiologia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntasosiologia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntafilosofia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntahistoria	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntaviestintä	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntahallinto ja -politiikka	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntasuunnittelu	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntatalous	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntaekologia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liikuntalainsäädäntö	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kieli- ja viestintäopinnot	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tutkimusmetodologia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5



**38. Mitkä olivat liikuntahallinnon koulutuksen parhaat puolet?**

---



---



---



---



---

*Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle!*

**39. Mitkä olivat liikuntahallinnon koulutuksen keskeisimmät puutteet?**

---



---



---



---



---

*Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle!*

**40. Vinkkejä liikuntahallinnon koulutuksen kehittämiseen? \_\_\_\_\_**

---



---



---



---



---



---



---



---

*Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle!*

**41. Millaisia terveisiä haluaisit sanoa liikuntahallinnon 1. vuosikurssilaisille? \_\_\_\_\_**

---



---



---



---



---



---



---



---

*Jatka tarvittaessa kääntöpuolelle!*

**KIITOS AVUSTASI!**

## LIITE 4. Vastanneiden ilmoittamat sivuaineet.

kasvatustiede (16)  
yhteiskuntapolitiikka (4)  
aikuiskasvatus (3)  
germaaninen filologia (3)  
liikuntakasvatus (3)  
tiedotusoppi (3)  
markkinointi (2)  
psykologia (2)  
tilastotiede (2)  
yhdyskuntasuunnittelu (2)  
yhteiskuntatiede (2)  
englantilainen filologia  
erityispedagogiikka  
etnologia  
filosofia  
gerontologia  
journalistiikka  
julkishallinto  
kunnallispolitiikka  
naistutkimus  
sosiaalipolitiikka  
sosiologia  
taidekasvatus  
tanssipedagogiikka  
tietojenkäsittely  
viestintä  
ympäristökasvatus  
ympäristönsuojelu  
yrityksen taloustiede

## LIITE 5. Vastanneiden suorittamat muut tutkinnot.

Fysioterapeutti  
Idrottinstruktörexamen  
Liikunnanohjaaja (2)  
Läkarsekreterare-examen  
Nuorisotyön tutkinto (2)  
Palomestarin tutkinto

Ekonomi  
Filosofian kandidaatti  
Humanististieteiden kandidaatti  
Kauppatieteiden maisteri  
Luokanopettaja

B.Sc.P.Ed.  
Diploma in Politics and International Relations  
MBA  
Ph.D. in kinesiology  
Professional Diploma in Dance

Erikoislääkintävoimistelija  
Gerontologian tutkinto  
NORDPLAN -tutkinto  
Opetushallinnon tutkinto  
Sairaanhoidon opettaja  
Yhdyskuntasuunnittelun täydennyskoulutustutkinto  
Yhdyskuntasuunnittelututkinto

Golfvalmentajatutkinto

## LIITE 6. Vastanneiden työuran aikaiset ammattinimikkeet

Aluejohtaja	Myyntipäällikkö
Amanuenssi (3)	Nykytanssinlehtori (2)
Analyst	Ohjaaja
Apulaistutkija	Opinto-ohjaaja
Assistant key account manager	Palomies
Assistentti (5)	Palomies-sairaankuljettaja
Erikoissuunnittelija	Piirijohtaja (2)
Fitness coordinator	Projektijohtaja (2)
Harjoittelija	Projektipäällikkö (2)
Harrasteliikuntapäällikkö	Projektisihteeri (4)
Järjestö- ja tiedotussihteeri	Projektitutkija
Kilpailupäällikkö	Short term voluntary worker
Kongressisihteeri (2)	Sihteeri
Korkeakoulupoliittinen sihteeri	Suunnittelija
Koulutus- ja valmennuspäällikkö	Tiedottaja (3)
Koulutusohjaaja	Tiedotuspäällikkö
Koulutuspäällikkö (2)	Toiminnanjohtaja
Koulutussihteeri (2)	Toimistos sihteeri
Lecturer	Toimittaja (2)
Lehtori	Toimitusjohtaja
Liikunnan ja terveystieteiden opettaja	Trainee
Liikunnanlehtori (5)	Tuntiopettaja (7)
Liikunnanohjaaja-raittiussihteeri	Tutkija (22)
Liikunnanopettaja (11)	Tutkimusapulainen (2)
Liikunta- ja nuorisosihteeri	Tutkimusassistentti (2)
Liikunta- ja raittius sihteeri	Tutkimussihteeri (3)
Liikuntakonsultti	Urheilutoimittaja (4)
Liikuntasihteeri (9)	Urheilutyön apulaisjohtaja
Liikuntasuunnitelman laatija	Urheilutyönjohtaja
Liikuntasuunnittelija (2)	Valmentaja
Liikuntatiedottaja	Vapaa-aikasihteeri (2)
Liikuntatoimen sihteeri	Viestintäpäällikkö
Liikuntatoimenjohtaja (2)	Vuoromestari
Liikuntatoimentarkastaja (4)	Yhteispäällikkö
Long term voluntary worker	Yhteyssihteeri
Luokanopettaja	Yliassistentti (2)
Markkinointipäällikkö (3)	Yrittäjä (2)
Mittamies	

## LIITETAULUKKO 1. Opintojen aloitusvuodet.

OPINTOJEN ALOITUSVUOSI	Vastanneet	Koko perusjoukko	Vastausprosentti
1978	5	10	50%
1979	1	1	100%
1980	6	6	100%
1981	6	8	75%
1982	5	5	100%
1983	4	8	50%
1984	7	9	78%
1985	7	7	100%
1986	7	8	88%
1987	6	6	100%
1988	2	3	67%
1989	3	1	300%
1990	1	2	50%
1991	0	0	-
Yhteensä	60	74	81%

\*) joku on ilmoittanut väärän aloitusvuoden

Lähde: Opintotoimiston tilastoja 1995.

## LIITETAULUKKO 2. Valmistumisvuodet.

VALMISTUMIS- VUOSI	Vastanneet	Koko perusjoukko	Vastausprosentti
1983	4	3	133% *
1984	2	6	33%
1985	3	4	75%
1986	5	5	100%
1987	4	4	100%
1988	6	8	75%
1989	3	5	60%
1990	8	8	100%
1991	6	9	67%
1992	8	10	80%
1993	4	5	80%
1994	7	8	88%
Yhteensä	60	74	81%

\*) joku on ilmoittanut väärän valmistumisvuoden

Lähde: Opintotoimiston tilastoja 1995.

## LIITETAULUKKO 3. Syntymävuodet.

SYNTYMÄVUOSI	Vastanneet	Koko perusjoukko	Vastausprosentti
1950	1	1	100%
1951	0	0	-
1952	0	0	-
1953	0	0	-
1954	1	2	50%
1955	0	0	-
1956	0	0	-
1957	0	0	-
1958	2	4	50%
1959	9	12	75%
1960	5	5	100%
1961	4	4	100%
1962	5	5	100%
1963	6	10	60%
1964	5	6	83%
1965	8	9	89%
1966	4	4	100%
1967	5	6	83%
1968	4	5	80%
1969	0	0	-
1970	1	1	100%
Yhteensä	60	74	81%

Lähde: Opintotoimiston tilastoja 1995.

## LIITETAULUKKO 4. Sukupuolijakauma.

SUKU- PUOLI	Vastanneet	Koko perusjoukko	Vastausprosentti
Mies	23	27	85%
Nainen	37	47	79%
Yhteensä	60	74	81%

Lähde: Opintotoimiston tilastoja 1995.



LIITETAULUKKO 5. Tulot valmistumisvuosikymmenittäin, työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vaikutisuuden mukaan.

VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN	Pienituloinen ( $\leq 8\,500$ mk/kk)	Keskituloinen ( $8\,501 - 12\,500$ mk/kk)	Suurituloinen ( $> 12\,500$ mk/kk)
80-luku	1	14	8
90-luku	12	13	6
Yhteensä	13	27	14

TYÖNANTAJA- TAHO	Pienituloinen ( $\leq 8\,500$ mk/kk)	Keskituloinen ( $8\,501 - 12\,500$ mk/kk)	Suurituloinen ( $> 12\,500$ mk/kk)
Julkinen	9	21	3
Yksityinen	4	5	11
Yhteensä	13	27	14

TYÖSUHTEEN VAKITUISUUS	Pienituloinen ( $\leq 8\,500$ mk/kk)	Keskituloinen ( $8\,501 - 12\,500$ mk/kk)	Suurituloinen ( $> 12\,500$ mk/kk)
Vakituinen	4	13	11
Määräaikainen	9	14	2
Yhteensä	13	27	14

SUKUPUOLI	Pienituloinen ( $\leq 8\,500$ mk/kk)	Keskituloinen ( $8\,501 - 12\,500$ mk/kk)	Suurituloinen ( $> 12\,500$ mk/kk)
Mies	7	7	8
Nainen	6	20	6
Yhteensä	13	27	14

## LIITETAULUKKO 6.1

Työtehtäväkokonaisuudet valmistumisvuosikymmenittäin,  
työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vakituisuuden mukaan (n)

	Koko yrityksen/organisaation tai sen osa-alueen toimintaa ohjaavaa päätöksentekoa (1=vähän...5=paljon)				
	1	2	3	4	5
<b>VALMISTUMISVUOSIKYMMEN</b>					
80-luku	3	2	5	8	5
90-luku	10	3	4	4	9
<b>Yhteensä</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	11	3	6	8	5
Yksityinen	2	1	3	4	9
<b>Yhteensä</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>SUKUPUOLI</b>					
Mies	6	1	2	7	6
Nainen	7	4	7	5	8
<b>Yhteensä</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>TYÖSUHTEEN LAATU</b>					
Vakituinen	4	2	2	8	11
Määräaikainen	9	3	7	4	2
<b>Yhteensä</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>13</b>

## LIITETAULUKKO 6.2

Työtehtäväkokonaisuudet valmistumisvuosikymmenittäin,  
työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vakituisuuden mukaan (n)

	Tietyn alan erityisasiantuntemusta vaativia tehtäviä (1=vähän...5=paljon)				
	1	2	3	4	5
<b>VALMISTUMISVUOSI- KYMMENTEN</b>					
80-luku	0	0	2	5	17
90-luku	0	1	1	6	22
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>39</b>
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	0	1	2	9	21
Yksityinen	0	0	1	2	17
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>38</b>
<b>SUKUPUOLI</b>					
Mies	0	0	0	4	18
Nainen	0	1	3	7	21
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>39</b>
<b>TYÖSUHTEEN LAATU</b>					
Vakituinen	0	0	2	4	22
Määräaikainen	0	1	1	7	16
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>38</b>

## LIITETAULUKKO 6.3

Työtehtäväkokonaisuudet valmistumisvuosikymmenittäin,  
työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vakituisuuden mukaan (n)

	Työorganisaation muiden työntekijöiden töistä huolehtimista tai valvontaa (1=vähän...5=paljon)				
	1	2	3	4	5
<b>VALMISTUMISVUOSI- KYMMENTÄ</b>					
80-luku	6	5	3	6	4
90-luku	11	11	1	4	3
Yhteensä	17	16	4	10	7
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	11	11	2	6	3
Yksityinen	6	4	2	4	4
Yhteensä	17	15	4	10	7
<b>SUKUPUOLI</b>					
Mies	2	4	9	4	3
Nainen	6	8	12	4	1
Yhteensä	8	12	21	8	4
<b>TYÖSUHTEEN LAATU</b>					
Vakituisuus	7	5	3	8	5
Määräaikainen	10	11	1	2	1
Yhteensä	17	16	4	10	6

## LIITETAULUKKO 6.4

Työtehtäväkokonaisuudet valmistumisvuosikymmenittäin,  
työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vakituisuuden mukaan (n)

	Muita työntekijöitä avustavia tehtäviä (1=vähän...5=paljon)				
	1	2	3	4	5
<b>VALMISTUMISVUOSI- KYMMENTEN</b>					
80-luku	4	3	12	3	1
90-luku	4	9	9	5	3
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	6	6	14	3	3
Yksityinen	2	5	7	5	1
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
<b>SUKUPUOLI</b>					
Mies	2	4	9	4	3
Nainen	6	8	12	4	1
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
<b>TYÖSUHTEEN LAATU</b>					
Vakituinen	3	5	11	7	1
Määräaikainen	5	7	10	0	3
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>4</b>

## LIITETAULUKKO 6.5

Työtehtäväkokonaisuudet valmistumisvuosikymmenittäin,  
työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vakituisuuden mukaan (n)

	Itsenäisiä suunnittelu-, kehittämis- tai selvitystehtäviä (1=vähän...5=paljon)				
	1	2	3	4	5
<b>VALMISTUMISVUOSI- KYMMENTEN</b>					
80-luku	0	1	0	6	17
90-luku	0	0	4	8	19
Yhteensä	0	1	4	14	36
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	0	0	4	11	19
Yksityinen	0	1	0	3	16
Yhteensä	0	1	4	14	35
<b>SUKUPUOLI</b>					
Mies	0	0	2	5	15
Nainen	0	1	2	9	21
Yhteensä	0	1	4	14	36
<b>TYÖSUHTEEN LAATU</b>					
Vakituinen	0	1	0	7	21
Määräaikainen	0	0	4	7	14
Yhteensä	0	1	4	14	35

## LIITETAULUKKO 6.6

Työtehtäväkokonaisuudet valmistumisvuosikymmenittäin,  
työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vakituisuuden mukaan (n)

	Itsenäisiä toteuttamistehtäviä (1=vähän...5=paljon)				
	1	2	3	4	5
<b>VALMISTUMISVUOSI- KYMMENTEN</b>					
80-luku	0	1	0	5	18
90-luku	0	1	1	5	24
Yhteensä	0	2	1	10	42
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	0	2	1	9	22
Yksityinen	0	0	0	1	19
Yhteensä	0	2	1	10	41
<b>SUKUPUOLI</b>					
Mies	0	1	0	3	18
Nainen	0	1	1	7	24
Yhteensä	0	2	1	10	42
<b>TYÖSUHTEEN LAATU</b>					
Vakituinen	0	1	0	5	23
Määräaikainen	0	1	1	5	18
Yhteensä	0	2	1	10	41

## LIITETAULUKKO 6.7

Työtehtäväkokonaisuudet valmistumisvuosikymmenittäin,  
työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vakituisuuden mukaan (n)

	Tutkimustyötä (1=vähän...5=paljon)				
	1	2	3	4	5
<b>VALMISTUMISVUOSI- KYMMENTÄ</b>					
80-luku	7	5	4	4	4
90-luku	7	10	7	1	6
Yhteensä	14	15	11	5	10
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	9	6	7	4	8
Yksityinen	5	9	3	1	2
Yhteensä	14	15	10	5	10
<b>SUKUPUOLI</b>					
Mies	4	6	3	1	8
Nainen	10	9	8	4	2
Yhteensä	14	15	11	5	10
<b>TYÖSUHTEEN LAATU</b>					
Vakituinen	6	10	8	3	2
Määräaikainen	8	4	3	2	8
Yhteensä	14	14	11	5	10



## LIITETAULUKKO 6.8

Työtehtäväkokonaisuudet valmistumisvuosikymmenittäin,  
työnantajatahoittain, sukupuolittain ja työsuhteen vakituisuuden mukaan (n)

	Opetustyötä (1=vähän...5=paljon)				
	1	2	3	4	5
<b>VALMISTUMISVUOSI- KYMMENTÄ</b>					
80-luku	8	4	3	4	5
90-luku	4	5	2	8	12
Yhteensä	12	9	5	12	17
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	6	5	5	6	12
Yksityinen	6	4	0	6	4
Yhteensä	12	9	5	12	16
<b>SUKUPUOLI</b>					
Mies	5	3	4	4	6
Nainen	7	6	1	8	11
Yhteensä	12	9	5	12	17
<b>TYÖSUHTEEN LAATU</b>					
Vakituinen	10	5	2	6	6
Määräaikainen	2	4	3	5	11
Yhteensä	12	9	5	11	17

TIEDOT JA TAIDOT	KOETTU TÄRKEYS					ka
	ei tärkeä - erittäin tärkeä (1 - 5)					
Suullinen esitystaito	0	1	2	5	47	4,8
Kyky tulla toimeen ihmisten kanssa	0	0	4	5	46	4,8
Organisointikyky	0	1	1	13	40	4,7
Kirjallinen esitystaito	0	4	1	11	39	4,5
Tieteellisen tekstin ymmärtäminen	5	6	9	13	22	4,5
Toimintasuunnitelmien laatiminen	0	4	6	17	26	4,2
Urheilun ja liikunnan yhteiskunnallinen merkitys	4	4	7	8	32	4,1
Johtamistaito	1	3	14	13	24	4,0
Tieto ihmisten liikuntatarpeista ja niihin vaikuttavista tekijöistä	4	5	6	16	24	3,9
Kokoustekniikka	1	7	10	13	24	3,9
Kielitaito	3	5	9	15	23	3,9
Eri tietolähteet (esim. kirjallisuus, tutkimukset)	2	5	11	17	20	3,9
Tiedonhankintamenetelmät	4	1	9	23	18	3,9
Yhteiskuntaelämä yleensä	3	6	11	17	17	3,7
Vapaa-ajan ongelmat ja käyttö	6	4	12	18	14	3,6
Konekirjoitustaito	6	7	13	11	18	3,5
Urheilujärjestöjen toimintaohjelmat sekä paikallisella että valtakunnallisella tasolla	4	8	17	18	8	3,3
Lainsäädäntö	1	20	13	11	10	3,2
Taloussuunnittelu	9	13	7	13	13	3,1
Liikunnan opetusmenetelmät	13	10	13	6	13	2,9
Henkilöstöhallinto	9	16	10	9	11	2,9
Koululiikuntakasvatus	13	10	11	9	11	2,9
Rahoituksen suunnittelu	10	12	12	14	7	2,9
Kiinnostus alan kehityksen seuraamiseen	2	1	1	7	44	2,8
Urheilulajien tekniikka ja taktiikka	14	14	8	7	12	2,8
Henkilökohtaiset liikuntataidot	18	7	10	9	11	2,8
Urheilulajien säännöt	12	14	12	8	9	2,8
Kustannus- ja kannattavuuslaskenta	15	12	9	10	9	2,7
Tilitys- ja kirjanpitoasiat	16	12	10	11	6	2,6
Tietotekniikan käyttötaidot	16	12	10	11	6	2,6
Ympäristönsuojelu	12	14	18	6	5	2,6
Suunnittelun teoria yleensä	14	14	6	15	4	2,6
Valmennusmenetelmät	16	14	10	9	6	2,5
Erilaisten ulkoilu- ja liikuntapaikkojen	26	9	12	4	4	2,1
Maankäytön suunnittelu (kaavoitus)	32	10	7	3	3	1,8
Ammattijärjestöjen toimintaohjelmat	30	11	11	2	1	1,8
Poliittisten puolueiden toimintaohjelmat	30	11	12	1	1	1,8
Laitossuunnittelu	31	13	8	2	1	1,7

LIITETAULUKKO 8. Aikaisemmat suhteet nykyiseen työpaikkaan työsuhteen vakituisuuden mukaan.

TYÖSUHTEEN VAKITUISUUS	Aikaisemmin töissä?		Opiskeluun liittyvä yhteys?	
	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä
Vakituinen	23	6	25	4
Määräaikainen	12	12	17	7
Yhteensä	35	18	42	11

LIITETAULUKKO 9. Liikuntahallinnon koulutuksen merkitys sukupuolittain, valmistumisvuosikymmenittäin ja työnantajatahoittain (n).

SUKUPUOLI	Liikuntahallinnon koulutuksen merkitys nykyiselle työlle?		
	Pieni	Keskinkertainen	Suuri
Mies	2	5	15
Nainen	9	11	12
Yhteensä	11	16	27

VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN	Liikuntahallinnon koulutuksen merkitys nykyiselle työlle?		
	Pieni	Keskinkertainen	Suuri
80-luku	2	6	15
90-luku	9	10	12
Yhteensä	11	16	27

TYÖNANTAJA- TAHO	Liikuntahallinnon koulutuksen merkitys nykyiselle työlle?		
	Pieni	Keskinkertainen	Suuri
Julkinen	7	7	20
Yksityinen	3	9	7
Yhteensä	10	16	27

## LIITETAULUKKO 10.1. Tyytyväisyys palkkaukseen (n).

	Tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei osaa sanoa	Melko Tyytyväinen	Tyytyväinen
<b>"TOIMIALA"</b>					
Liikuntahallinnossa	3	9	8	16	2
Muulla liikunta-alalla	1	4	2	3	1
Täysin muulla alalla	1	1	0	2	1
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>4</b>
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	5	10	7	10	1
Yksityinen	0	3	3	11	3
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>4</b>
<b>TULOT</b>					
Pienituloinen	2	4	4	3	0
Keskituloinen	3	10	5	7	1
Suurituloinen	0	0	1	10	3
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>4</b>
<b>VAKITUISUUS</b>					
Vakituinen	1	6	5	14	2
Määräaikainen	4	8	5	6	2
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>4</b>
<b>VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN</b>					
80-luku	2	6	5	9	2
90-luku	3	8	5	12	2
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>4</b>

## LIITETAULUKKO 10.2. Tyytyväisyys tehtävien haasteellisuuteen (n).

	Tyytymä-tön	Melko tyytymätön	Ei osaa sanoa	Melko Tyytyväinen	Tyytyväinen
<b>"TOIMIALA"</b>					
Liikuntahallinnossa	0	3	2	14	19
Muulla liikunta-alalla	0	0	4	5	2
Täysin muulla alalla	0	0	0	0	6
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>27</b>
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	0	2	4	14	14
Yksityinen	0	1	2	5	12
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>26</b>
<b>TULOT</b>					
Pienituloinen	0	1	1	5	6
Keskituloinen	0	1	5	11	10
Suurituloinen	0	1	0	3	10
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>26</b>
<b>VAKITUISUUS</b>					
Vakituinen	0	3	3	11	12
Määräaikainen	0	0	3	8	14
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>26</b>
<b>VALMISTUMIS-VUOSIKYMMEN</b>					
80-luku	0	3	3	9	9
90-luku	0	0	3	10	18
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>27</b>

## LIITETAULUKKO 10.3. Tyytyväisyys työn itsenäisyyteen (n).

	Tyytymä-tön	Melko tyytymätön	Ei osaa sanoa	Melko Tyytyväinen	Tyytyväinen
<b>"TOIMIALA"</b>					
Liikuntahallinnossa	0	0	1	7	30
Muulla liikunta-alalla	0	0	0	3	8
Täysin muulla alalla	0	0	0	1	5
Yhteensä	0	0	1	11	43
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	0	0	1	6	27
Yksityinen	0	0	0	5	15
Yhteensä	0	0	1	11	42
<b>TULOT</b>					
Pienituloinen	0	0	0	4	9
Keskituloinen	0	0	0	5	22
Suurituloinen	0	0	1	2	11
Yhteensä	0	0	1	11	42
<b>VAKITUISUUS</b>					
Vakituiainen	0	0	1	6	22
Määräaikainen	0	0	0	5	20
Yhteensä	0	0	1	11	42
<b>VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN</b>					
80-luku	0	0	1	5	18
90-luku	0	0	0	6	25
Yhteensä	0	0	1	11	43

## LIITETAULUKKO 10.4. Tyytyväisyys työolosuhteisiin (n).

	Tyytymä-tön	Melko tyytymätön	Ei osaa sanoa	Melko Tyytyväinen	Tyytyväinen
<b>"TOIMIALA"</b>					
Liikuntahallinnossa	0	3	11	17	7
Muulla liikunta-alalla	1	2	1	2	5
Täysin muulla alalla	0	0	1	1	4
<b>Yhteensä</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	0	5	7	12	10
Yksityinen	1	0	5	8	6
<b>Yhteensä</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
<b>TULOT</b>					
Pienituloinen	1	0	4	6	2
Keskituloinen	0	5	4	9	9
Suurituloinen	0	0	4	5	5
<b>Yhteensä</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
<b>VAKITUISUUS</b>					
Vakituinen	0	4	7	10	8
Määräaikainen	1	1	5	10	8
<b>Yhteensä</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
<b>VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN</b>					
80-luku	0	5	5	8	6
90-luku	1	0	8	12	10
<b>Yhteensä</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>16</b>



## LIITETAULUKKO 10.5. Tyytyväisyys henkilösuhteisiin (n).

	Tyytymä-tön	Melko tyytymätön	Ei osaa sanoa	Melko Tyytyväinen	Tyytyväinen
<b>"TOIMIALA"</b>					
Liikuntahallinnossa	1	3	8	16	10
Muulla liikunta-alalla	0	1	3	5	2
Täysin muulla alalla	0	0	1	3	2
Yhteensä	1	4	12	24	14
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	1	3	8	15	7
Yksityinen	0	1	3	9	7
Yhteensä	1	4	11	24	14
<b>TULOT</b>					
Pienituloinen	0	2	3	6	2
Keskituloinen	1	2	7	12	5
Suurituloinen	0	0	2	6	6
Yhteensä	1	4	12	24	13
<b>VAKITUISUUS</b>					
Vakituinen	1	1	7	12	8
Määräaikainen	0	3	5	11	6
Yhteensä	1	4	12	23	14
<b>VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN</b>					
80-luku	1	1	6	10	6
90-luku	0	3	6	14	8
Yhteensä	1	4	12	24	14

## LIITETAULUKKO 10.6. Tyytyväisyys urakehitykseen (n).

	Tyytymä-tön	Melko tyytymätön	Ei osaa sanoa	Melko Tyytyväinen	Tyytyväinen
<b>"TOIMIALA"</b>					
Liikuntahallinnossa	0	10	14	9	5
Muulla liikunta-alalla	2	3	3	2	0
Täysin muulla alalla	0	0	3	0	3
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>8</b>
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	2	9	15	6	1
Yksityinen	0	4	4	5	7
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>8</b>
<b>TULOT</b>					
Pienituloinen	0	4	6	2	1
Keskituloinen	2	9	11	4	0
Suurituloinen	0	0	3	4	7
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>VAKITUISUUS</b>					
Vakituinen	0	8	9	7	5
Määräaikainen	2	5	11	4	2
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>7</b>
<b>VALMISTUMIS-VUOSIKYMMEN</b>					
80-luku	1	6	8	6	3
90-luku	1	7	12	5	5
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>8</b>

## LIITETAULUKKO 10.7. Tyytyväisyys etenemismahdollisuuksiin (n).

	Tyytymä-tön	Melko tyytymätön	Ei osaa sanoa	Melko Tyytyväinen	Tyytyväinen
<b>"TOIMIALA"</b>					
Liikuntahallinnossa	3	10	10	11	4
Muulla liikunta-alalla	4	5	4	1	0
Täysin muulla alalla	0	1	2	1	2
Yhteensä	7	16	16	13	6
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	5	9	11	7	1
Yksityinen	2	3	4	6	5
Yhteensä	7	12	15	13	6
<b>TULOT</b>					
Pienituloinen	1	5	5	2	0
Keskituloinen	6	6	9	5	0
Suurituloinen	0	1	2	6	5
Yhteensä	7	12	16	13	5
<b>VAKITUISUUS</b>					
Vakituinen	2	7	9	7	4
Määräaikainen	5	5	7	6	1
Yhteensä	7	12	16	13	5
<b>VALMISTUMIS-VUOSIKYMMEN</b>					
80-luku	4	4	6	7	3
90-luku	3	8	10	6	3
Yhteensä	7	12	16	13	6

## LIITETAULUKKO 10.8. Tyytyväisyys yhteistyömahdollisuuksiin (n).

	Tyytymä-tön	Melko tyytymätön	Ei osaa sanoa	Melko Tyytyväinen	Tyytyväinen
<b>"TOIMIALA"</b>					
Liikuntahallinnossa	0	2	4	16	16
Muulla liikunta-alalla	2	0	2	5	2
Täysin muulla alalla	0	1	1	1	3
Yhteensä	2	3	7	22	21

**TYÖNANTAJATAHO**

Julkinen	1	3	5	16	9
Yksityinen	1	0	1	6	12
Yhteensä	2	3	6	22	21

**TULOT**

Pienituloinen	1	2	1	7	2
Keskituloinen	1	1	5	11	9
Suurituloinen	0	0	0	4	10
Yhteensä	2	3	6	22	21

**VAKITUISUUS**

Vakituinen	0	0	3	15	11
Määräaikainen	2	3	4	7	9
Yhteensä	2	3	7	22	20

**VALMISTUMIS-  
VUOSIKYMMEN**

80-luku	1	1	2	12	8
90-luku	1	2	5	10	13
Yhteensä	2	3	7	22	21

## LIITETAULUKKO 10.9. Tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiin (n).

	Tyytymä-tön	Melko tyytymätön	Ei osaa sanoa	Melko Tyytyväinen	Tyytyväinen
<b>"TOIMIALA"</b>					
Liikuntahallinnossa	0	2	11	14	11
Muulla liikunta-alalla	0	2	5	3	1
Täysin muulla alalla	0	0	3	0	3
Yhteensä	0	4	19	17	15
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	0	2	17	10	5
Yksityinen	0	1	2	7	10
Yhteensä	0	3	19	17	15
<b>TULOT</b>					
Pienituloinen	0	2	4	6	1
Keskituloinen	0	2	14	8	3
Suurituloinen	0	0	0	3	11
Yhteensä	0	4	18	17	15
<b>VAKITUISUUS</b>					
Vakituinen	0	1	7	11	10
Määräaikainen	0	3	12	6	4
Yhteensä	0	4	19	17	14
<b>VALMISTUMIS-VUOSIKYMMEN</b>					
80-luku	0	1	7	8	8
90-luku	0	3	12	9	7
Yhteensä	0	4	19	17	15

## LIITETAULUKKO 10.10. Tyytyväisyys päätöksentekomahdollisuuksiin (n).

	Tyytymä-tön	Melko tyytymätön	Ei osaa sanoa	Melko Tyytyväinen	Tyytyväinen
<b>"TOIMIALA"</b>					
Liikuntahallinnossa	0	4	10	13	11
Muulla liikunta-alalla	0	5	4	1	1
Täysin muulla alalla	0	1	2	0	3
Yhteensä	0	10	16	14	15
<b>TYÖNANTAJATAHO</b>					
Julkinen	0	7	12	10	5
Yksityinen	0	2	4	4	10
Yhteensä	0	9	16	14	15
<b>TULOT</b>					
Pienituloinen	0	6	3	3	1
Keskituloinen	0	4	11	10	2
Suurituloinen	0	0	2	1	11
Yhteensä	0	10	16	14	14
<b>VAKITUISUUS</b>					
Vakituinen	0	2	9	7	11
Määräaikainen	0	8	7	7	3
Yhteensä	0	10	16	14	14
<b>VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN</b>					
80-luku	0	1	10	5	8
90-luku	0	9	6	9	7
Yhteensä	0	10	16	14	15

## LIITETAULUKKO 11. Usko uuden työn löytymiseen työnantajatahoittain (n).

TYÖNANTAJA- TAHO	VAKITUISTA TYÖTÄ?				
	(1=helppoa... 5=vaikeata)				
	1	2	3	4	5
Julkinen	0	1	6	9	18
Yksityinen	0	6	3	7	4
Yhteensä	0	7	9	16	22

TYÖNANTAJA- TAHO	MÄÄRÄAIKAISTA TYÖTÄ?				
	(1=helppoa... 5=vaikeata)				
	1	2	3	4	5
Julkinen	2	7	12	7	6
Yksityinen	4	8	3	5	0
Yhteensä	6	15	15	12	6

TYÖNANTAJA- TAHO	OSA-AIKAISTA TYÖTÄ?				
	(1=helppoa... 5=vaikeata)				
	1	2	3	4	5
Julkinen	8	5	9	4	7
Yksityinen	4	11	0	5	0
Yhteensä	12	16	9	9	7

## LIITETAULUKKO 12. Usko uuden työn löytymiseen tuloittain (n).

TULOT	VAKITUISTA TYÖTÄ?				
	(1=helppoa... 5=vaikeata)				
	1	2	3	4	5
Pienituloinen (<= 8 500 mk/kk)	0	2	2	5	4
Keskituloinen (8 501 - 12 500 mk/kk)	0	2	4	6	15
Suurituloinen (> 12 500 mk/kk)	0	3	3	6	2
Yhteensä	0	7	9	17	21

TULOT	MÄÄRÄAIKAISTA TYÖTÄ?				
	(1=helppoa... 5=vaikeata)				
	1	2	3	4	5
Pienituloinen (<= 8 500 mk/kk)	1	2	6	3	1
Keskituloinen (8 501 - 12 500 mk/kk)	2	6	8	6	5
Suurituloinen (> 12 500 mk/kk)	3	8	1	2	0
Yhteensä	6	16	15	11	6

TULOT	OSA-AIKAISTA TYÖTÄ?				
	(1=helppoa... 5=vaikeata)				
	1	2	3	4	5
Pienituloinen (<= 8 500 mk/kk)	1	5	3	3	1
Keskituloinen (8 501 - 12 500 mk/kk)	8	4	5	4	5
Suurituloinen (> 12 500 mk/kk)	4	7	1	2	0
Yhteensä	13	16	9	9	6



## LIITETAULUKKO 13. Työsuhteiden kesto ja lukumäärä (ka).

	Työsuhteiden keskimääräinen	
	<i>kesto (kk)</i>	<i>lkm/hlö</i>
<i>SUKUPUOLI</i>		
Mies	1,7	3,4
Nainen	2,2	2,3
<i>Yhteensä</i>	2,0	2,9
<i>VALMISTUMISVUOSIKYMMEN</i>		
80-luku	2,4	3,4
90-luku	1,4	2,1
<i>Yhteensä</i>	1,9	2,8

KRITEERIT	ei merkitystä - paljon merkitystä (1 - 5)					ka
Kommunikointitaidot	1	3	8	22	22	4,0
Asenteet	4	3	9	23	20	3,9
Liikuntahallinnon koulutustausta	2	9	10	18	20	3,8
Persoonallisuuspiirteet	4	5	16	18	15	3,6
Kyky ryhmätyöskentelyyn	5	7	10	19	18	3,6
Muu koulutus	10	4	16	8	19	3,4
Opintojen aineyhdistelmä	4	13	11	15	13	3,4
Koulutuskelpoisuus	8	6	15	19	9	3,3
Henkilökohtainen esiintyminen haastattelussa	14	1	9	23	11	3,3
Vahva työkokemus	7	12	12	11	15	3,3
Työpaikan tuntemus	12	10	7	15	15	3,2
Hyvä opintomenestys	9	10	18	14	7	3,0
Hyvät työtodistukset	7	14	19	9	9	3,0
Kielitaito	12	9	14	17	7	3,0
Entisten työnantajien suositukset	13	11	12	11	10	2,9
Tulevaisuuden urasuunnitelmasi	17	13	16	11	2	2,5
Hyvä terveys	19	11	12	15	2	2,5
Henkilösuhteet työnantajaan	25	9	5	11	9	2,5
Sattuma	17	13	17	9	2	2,4
Ikä	21	13	16	8	1	2,2
Tuttavien suositukset	24	14	6	10	4	2,2
Sukupuoli	33	3	12	5	6	2,1
Työhönottajan taustakoulutus	24	14	13	5	2	2,1
Pro gradu -työn aihe	27	12	10	5	4	2,1
Työhönottotestien tulos	35	5	2	8	6	2,0
Oma urheilu-ura	29	11	9	9	1	2,0
Halukkuus muuttaa paikkakuntaa/maata	35	6	7	6	5	2,0
Järjestömeriitit	31	12	4	10	2	2,0
Urheiluseuran jäsenyys	36	10	7	6	0	1,7
Palkkapyyntö	36	14	5	3	0	1,6
'Sopiva' poliittinen kanta	45	5	6	3	0	1,4
Siivillisäätö	45	5	7	1	1	1,4
Armeija	46	4	4	1	0	1,3
Poliittiset meriitit	51	3	4	1	0	1,2

LIITETAULUKKO 15. Työhaussa merkitykselliseksi koetut kriteerit sukupuolittain (n).

PERSONALLISUUSPIIRTEIDEN MERKITYS						
SUKUPUOLI	vähän merkitystä - paljon merkitystä					ka
Mies	2	2	7	6	6	3,5
Nainen	2	3	9	12	9	3,7
Yhteensä	4	5	16	18	15	3,6

LIIKUNTAHALLINNON KOULUTUSTAUSTAN MERKITYS						
SUKUPUOLI	vähän merkitystä - paljon merkitystä					ka
Mies	0	4	3	4	12	4,0
Nainen	2	5	7	14	8	3,6
Yhteensä	2	9	10	18	20	3,8

RYHMÄTYÖSKENTELYKYVYN MERKITYS						
SUKUPUOLI	vähän merkitystä - paljon merkitystä					ka
Mies	0	4	4	7	8	3,8
Nainen	5	3	6	12	10	3,5
Yhteensä	5	7	10	19	18	3,7

KOMMUNIKOINTITAITOJEN MERKITYS						
SUKUPUOLI	vähän merkitystä - paljon merkitystä					ka
Mies	0	3	2	6	12	4,2
Nainen	1	3	6	16	10	3,9
Yhteensä	1	6	8	22	22	4,0

ASENTEIDEN MERKITYS						
SUKUPUOLI	vähän merkitystä - paljon merkitystä					ka
Mies	3	2	0	10	8	3,8
Nainen	1	1	9	13	12	3,9
Yhteensä	4	3	9	23	20	3,9

LIITETAULUKKO 1 Työhaussa merkitykselliseksi koetut kriteerit valmistumisvuosikymmenittäin (n).

VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN	PERSONALLISUUSPIIRTEIDEN MERKITYS					ka
	vähän merkitystä - paljon merkitystä					
80-luku	2	3	7	7	7	3,5
90-luku	2	2	9	11	8	3,7
Yhteensä	4	5	16	18	15	3,6

VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN	IIKUNTAHALLINNON KOULUTUSTAUSTAN MERKITYS					ka
	vähän merkitystä - paljon merkitystä					
80-luku	0	2	4	9	11	4,1
90-luku	2	7	6	9	9	3,5
Yhteensä	2	9	10	18	20	3,8

VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN	RYHMÄTYÖSKENTELEYKYYN MERKITYS					ka
	vähän merkitystä - paljon merkitystä					
80-luku	3	3	5	8	7	3,5
90-luku	2	4	5	11	11	3,8
Yhteensä	5	7	10	19	18	3,6

VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN	ASENTEIDEN MERKITYS					ka
	vähän merkitystä - paljon merkitystä					
80-luku	2	2	4	10	8	3,8
90-luku	2	1	5	13	12	4,0
Yhteensä	4	3	9	23	20	3,9

VALMISTUMIS- VUOSIKYMMEN	KOMMUNIKOINTITAITOJEN MERKITYS					ka
	vähän merkitystä - paljon merkitystä					
80-luku	0	3	3	11	9	4,0
90-luku	1	3	5	11	13	4,0
Yhteensä	1	6	8	22	22	4,0