

Pauliina Hyvönen

LIIKUNTANEUVOJIEN URAPOLUT

Tutkimus Kisakallion Urheiluopistosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneiden liikuntaneuvojien urapoluista

Jyväskylän yliopisto

Liikuntatieteiden laitos

Liikunnan yhteiskuntatieteiden pro gradu –tutkielma

Kesä 2011

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Liikuntatieteiden laitos/Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta

HYVÖNEN, PAULIINA: LIIKUNTANEUVOJIEN URAPOLUT – Tutkimus Kisakallion Urheiluopistosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneiden liikuntaneuvojien urapoluista

Pro gradu –tutkielma, 125 s.

Liikunnan yhteiskuntatieteet

Kesä 2011

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata Kisakallion Urheiluopistosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneiden liikuntaneuvojien urapolkuja ja kokemuksia työelämästä. Tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Miten työelämän yleiset piirteet, kuten epätyypilliset työsuhteet, siirtymien lisääntyminen työuralla, elinikäinen oppiminen, joustavat työajat ja itsensä toteuttaminen työn kautta, näkyvät liikuntaneuvojien urapoluilla? Miten liikunnanohjauksen perustutkinto vastaa työelämän vaatimuksia?

Tutkimus toteutettiin laadullisia menetelmiä käyttäen. Tutkimusta varten haastateltiin kahdeksaa liikunta-alalla työskentelevää liikuntaneuvojaa puolistrukturoidun haastattelurungon avulla. Haastateltavat liikuntaneuvojat valittiin siten, että heidän kauttaan saatiin mahdollisimman monipuolinen kuva Kisakalliosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneiden liikuntaneuvojien urapoluista ja työelämästä. Haastateltavien taustatiedot kerättiin sähköpostitse taustatieto- ja toimintahistoriakyselyn avulla ennen haastatteluja. Haastatelluista liikuntaneuvojista neljä oli miehiä ja neljä oli naisia. Haastateltavien keski-ikä oli 29,4 vuotta. Haastateltavat asuivat ja työskentelivät pääkaupunkiseudun ja Länsi-Uudenmaan alueilla.

Tutkimuksen tuloksena syntyi kuvaus Kisakalliosta valmistuneiden, 5-6 vuotta työelämässä olleiden liikuntaneuvojien urapoluista ja työelämän kokemuksista. Liikuntaneuvojen urapoluilla oli nähtävissä nykyiselle työelämälle tyypillisiä piirteitä, kuten epätyypillisiä työsuhteita, jatkuvaa muutosta, elinikäistä oppimista, yksilöllistymistä ja itsensä toteuttamista työn kautta, yrittäjänä toimimista ja työn ja vapaa-ajan eron hämärtymistä. Liikuntaneuvojien koulutus vastasi haastateltujen liikuntaneuvojien osalta hyvin työelämän vaatimuksia, koska liikuntaneuvojat olivat pääosin työllistyneet koulutustaan vastaaviin tehtäviin ja heillä oli riittävät taidot oman osaamisensa kehittämiseen. Liikuntaneuvojan työn kannalta tärkeitä taitoja ovat ohjaustaitojen lisäksi vuorovaikutustaidot ja uuden oppimiseen liittyvät taidot. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää liikuntaneuvojien koulutuksen ja työelämän kehittämisessä.

Asiasanat: liikunnanohjauksen perustutkinto, liikunta-ala, liikuntaneuvoja, työelämä, urapolku

Sisällys

1.	JOHDANTO	5
2.	TYÖELÄMÄN MUUTOS	7
2.1	Sosiologinen näkökulma työelämän muutokseen	7
2.2	Epätyypilliset työsuhteet	13
2.3	Siirtymien työurat ja elinikäinen oppiminen	16
2.4	Työllisyys ja nuorten siirtyminen työelämään	18
2.5	Palvelutyö ammattien hierarkiassa	20
2.6	Tulevaisuuden haaste: ammattilaisia palvelualueille	23
3.	LIIKUNNAN MERKITYS YHTEISKUNNASSA	25
3.1	Kilpaurheilusta terveystuokuntaan	25
3.2	Suomalaisten liikkuminen	28
3.3	Hyvinvoinnin edistäminen liikunnan avulla	29
3.4	Liikunta-alan talous ja työllisyys	32
3.5	Liikunta-alan toimijatahot muutoksessa	34
3.6	Liikunnanohjauksen kysyntä kasvaa	41
4.	LIIKUNTANEUVOJA, LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAINEN	44
4.1	Liikunta-alan koulutus Suomessa	44
4.2	Urheiluopistot ja Kisakallion Urheiluopisto kouluttajina	46
4.3	Ammatillisella koulutuksella osaajia työelämään	50
4.4	Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja	52
4.5	Liikuntaneuvojien sijoittuminen ja palkat	57
5.	TUTKIMUSKYSYMYKSET, -MENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	59
5.1	Tutkimuskysymykset	59
5.2	Tutkimusmenetelmät	60
5.3	Tutkimuksen aikataulu	63
5.4	Kohderyhmän ja haastateltavien henkilöiden valinta	63
5.5	Haastattelujen toteutus	65
6.	LIIKUNTANEUVOJIEN URAPOLUT JA KOKEMUKSET TYÖELÄMÄSTÄ	67
6.1	Taustatiedot	67
6.2	Harrastuksesta ammatti	69
6.3	Opiskeluajan työnteon kautta työelämään	71

6.4	Urapolut	73
6.5	Työtehtävät	83
6.6	Tärkeimmät työssä tarvittavat taidot.....	86
6.7	Työaika ja palkka	87
6.8	Työn parhaat puolet	90
6.9	Työn huonot ja rasittavat puolet.....	91
6.10	Opintojen työelämävastaavuus	92
6.11	Liikuntaneuvojan koulutuksen tunnettuus	93
6.12	Koulutusta ja kursseja ammattitaidon kehittämiseksi	95
6.13	Tulevaisuuden suunnitelmat	97
7.	POHDINTA	100
	LÄHTEET.....	109
	LIITTEET	120

1. JOHDANTO

Liikunta-alalla on vetovoimaa. Ihmiset haluavat kouluttautua liikunta-alalle ja työskennellä liikunnan parissa. Liikuntaneuvojan ammattiin valmistavalle liikunnanohjauksen perustutkinnolle on runsaasti hakijoita (Tiikkaja 2009, 12). Toisaalta liikunnanohjaustyöt ovat usein ilta- ja viikonloppupainotteisia, työstä saatava palkka on alhainen ja liikuntaneuvojat jatkavat useammin opintojaan kuin ammatillisen koulutuksen suorittaneet henkilöt yleensä (Kumpulainen 2010, 137-140; Soininvaara 2007, 73; Suomen virallinen tilasto (SVT) 2009, Palkkarakenne; SVT 2011, Kuntasektorin palkat; SVT 2011, Yksityisen sektorin kuukausipalkat).

Nykyistä työelämää luonnehtii jatkuva muutos. Ihmisillä on entistä paremmat mahdollisuudet kehittää ja toteuttaa itseään työn kautta. Toisaalta työelämän riskit ja epävarmuus kohdistuvat suoraan työntekijöihin. Työelämälle tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa epätyypilliset työsuhteet, siirtymät eri työmarkkina-asemien välillä, elinikäinen oppiminen, työn yksilöllistyminen ja joustavat työajat. Palvelualueiden työllistävä merkitys kasvaa jatkuvasti. (ks. Anttila, Hartikainen, Oinas & Nätti 2010; Bauman 2000; Hanhijoki, Katajisto, Kimari & Savioja 2009; Julkunen 2008; Sennett 2007; Siltala 2004; Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001.)

Liikunta on suomalaisten suosituin harrastus. Liikunnalla on kasvava yhteiskunnallinen merkitys ihmisten hyvinvoinnin edistäjänä ja terveystenonja vähentävänä kustannussäästöjen tuojana. Liikunta-alan toimijatahojen roolit ovat muutoksessa. Kunnat yhdistyvät ja liikuntatoimet ulkoistavat toimintojaan. Urheiluseuroihin kohdistuu yhteiskunnan taholta odotuksia liittyen muun muassa terveyttä edistävän liikunnan järjestämiseen. Liikunta-alan yritykset toimivat markkinavoimien ehdoilla vastaten maksukykyisten liikunnan harrastajien kasvavaan kysyntään. Liikunnan harrastajat kokevat itsensä entistä enemmän kuluttajiksi ja asiakkaiksi suhteessa liikuntapalveluihin riippumatta siitä, tuottaako palveluja kunta, urheiluseura vai yritys. Liikunta-ala ammattimaistuu ja työpaikat lisääntyvät. Etenkin käytännön

liikunnanohjaustyön tekijöille on tarjolla töitä. Liikunnanohjauksen perustutkinnon koulutusmäärät ovat kasvussa. (Heikkala 2009, 3-4; Liikunta valintojen virrassa. Kansallista liikuntaohjelmaa valmistelevan toimikunnan väliraportti. 2007, 15; Opetushallitus 2011a; Valtioneuvoston periaatepäätös liikunnan edistämisen linjoista 2009.)

Liikunta-alalla on tehty muutamia alan elinkeinorakennetta kuvaavia selvityksiä (mm. Kosonen & Tiikkaja 2008; Vehmas, Kontsas, Koskinen, Kämppi & Puronaho 2005). Liikunta-alan koulutusta ja työllisyysnäkyviä käsitellään monissa ennakointiraporteissa (Hanhijoki ym. 2009; Himanen 2010; Honkatukia, Ahokas & Marttila 2010; Kosonen 2010; Montén 2010; Pekkala & Heikkala 2007). Liikunnanohjauksen perustutkinnon eli liikunta-alan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden liikuntaneuvojien sijoittumista työelämään ei ole tutkittu aiemmin.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata Kisakallion Urheiluopistosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneiden liikuntaneuvojien urapolkuja ja kokemuksia työelämästä. Tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Miten työelämän yleiset piirteet, kuten epätyyppilliset työsuhteet, siirtymien lisääntyminen työuralla, elinikäinen oppiminen, joustavat työajat ja itsensä toteuttaminen työn kautta, näkyvät liikuntaneuvojien urapoluilla? Miten liikunnanohjauksen perustutkinto vastaa työelämän vaatimuksia?

Tutkimus toteutettiin laadullisia menetelmiä käyttäen. Tutkimusta varten haastateltiin kahdeksaa liikunta-alalla työskentelevää liikuntaneuvojaa puolistrukturoidun haastattelurungon avulla. Haastateltavat liikuntaneuvojat valittiin siten, että heidän kauttaan saatiin mahdollisimman monipuolinen kuva Kisakalliosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneiden liikuntaneuvojien urapoluista ja työelämästä. Haastateltavien taustatiedot kerättiin sähköpostitse taustatieto- ja toimintahistoriakyselyn avulla ennen haastatteluja. Haastatelluista liikuntaneuvojista neljä oli miehiä ja neljä oli naisia. Haastateltavien keski-ikä oli 29,4 vuotta. Haastatellut asuivat ja työskentelivät pääkaupunkiseudun ja Länsi-Uudenmaan alueilla. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää liikuntaneuvojien koulutuksen ja työelämän kehittämisessä.

2. TYÖELÄMÄN MUUTOS

”Tänään kaikkien on pyrittävä henkilökohtaiseen sankaruuteen, nyt jokaisen yksilön luontevin olomuoto on se mikä oli ennen urheilun vaatimus, sittemmin talouden. Kasvu. Jatkuva kasvu.” (Kyrö 2011, 59.)

Nykyiselle työelämälle tyypillisiä piirteitä ovat jatkuva muutos, joustavuus, lyhytjänteisyys, yksilöllisyys ja elinikäinen oppiminen. Työntekijöillä on mahdollisuus toteuttaa itseään ja kehittyä, toisaalta työelämä on epävarmaa ja riskit jäävät yksilön kannettaviksi. Työelämän epävarmuus ja riskit toteutuvat etenkin nuorten kohdalla. Palvelualat kasvavat ja työllistävät tulevaisuudessa yhä enemmän ihmisiä.

2.1 Sosiologinen näkökulma työelämän muutokseen

Bauman (2000 ja 2002) kuvailee nykyaikaa käsitteellä notkea moderni (Bauman 2000, 2; Bauman 2002, 11). Yhteiskunta ja organisaatiot ovat jatkuvassa muutoksen tilassa. Muutosten arvaamattomuuden takia ihmiset eivät voi tehdä pitkän aikavälin suunnitelmia. Elämää eletään lyhyissä pätkissä tilanteen mukaan luovien. Muutoksen keskellä pärjäävät ihmiset ovat joustavia ja sopeutuvia, eivät sitoudu mihinkään ja osaavat heti tarttua tilaisuuteen sen ilmaantuessa. Päätökset tehdään pysyvän epävarmuuden tilassa. Ihminen ei ole koskaan valmis, vaan hänen pitää jatkuvasti kehittää itseään pärjätäkseen muuttuvissa olosuhteissa. Identiteetin luominen on jatkuva tehtävä. Ihmiset ovat oman elämänsä taiteilijoita, jotka vallitsevassa kaaoksessa muokkaavat ja järjestävät elämänsä oman näköisekseen. (Bauman 2000, 7-8, 31-32, 135-138; Bauman 2008, 125.)

Nykyajan elämystaloudessa toimivat organisaatiot perustuvat yritteliäisyyteen, välittömyyteen, leikkisyyteen, henkilökohtaisuuteen ja suorituskykyisyyteen. Työntekijöille tämä merkitsee vapaampaa työntekoa, mutta toisaalta kasvaneita vaatimuksia, vastuuta ja työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien lisääntyntä hyödyntämistä. Työn ja vapaa-ajan ero hämärtyy. Ajatellaan, että työn tehtävänä on tuottaa tyydytystä tekijälleen. Työntekijöiltä odotetaan yritteliästä asennetta työtä kohtaan ja työntekijöillä on enemmän vastuuta kokonaisuuksista. Yritteliäät ja alihankkijan roolissa toimivat työntekijät eivät voi laskea ylityötunteja suorittaessaan tehtäviä. Ennen työpaikoilla hyödynnettiin työntekijöiden jo olemassa olevia taitoja, nykyisin työntekijöiden suorituskykyä ja osaamista kehitetään jatkuvasti. Työ on joustavaa. Epätyypilliset työsuhteet yleistyvät ja epävarmuus lisääntyy työelämässä. Epävarmuus koetaan yksin, kun tukena ei ole entisenlaisia yhteisöjä, esimerkiksi ammattiliittoja, vaan jokaisella on vain oma etunsa ajettavanaan. Sopimukset pidetään vain sen aikaa kun niistä on hyötyä. Pitkän aikavälin tavoitteet väistyvät nykyhetkessä elämisen tieltä. (Bauman 2000, 147-148, 163; Bauman 2008, 126-129, 139-140.)

Sennettin (2007) mukaan elämme uuden kapitalismin kulttuurissa. Vuosituhannen vaihteessa valta suurissa yrityksissä siirtyi osakkeenomistajille, jotka kaipaavat nopeita voittoja. Sijoittajien mielestä kiinnostavimpia ovat joustavasti ja innovatiivisesti toimivat yritykset, joilla ei ole raskasta byrokraattista rakennetta hidastamassa markkinoihin mukautumista. Viestintäteknologian kehitys mahdollisti osaltaan yritysten rakenteen kevennyksen, kun esimerkiksi sähköpostilla voidaan helposti viestiä ilman välikäsiä. Tiedot työntekijöiden tehokkuudesta ja tuloksellisuudesta välittyvät johdolle tietotekniikan mahdollistaman seurannan avulla. Toimintojen ulkoistaminen keventää osaltaan yrityksen rakennetta. Myös yrityksen oman henkilöstön rakenteen on oltava joustava ja kevyt. Työntekijöitä palkataan ja erotetaan tarpeen vaatiessa sekä solmitaan määräaikaista työsuhteita. Eriarvoisuus kasvaa, kun ylimmän johdon palkat kasvavat ja suorittavan työn tekijät taistelevat keskenään huonommin palkatuista määräaikaaisuuksista. Työntekijöille uusi toimintakulttuuri aiheuttaa epävarmuutta oman työn jatkumisesta, jolloin sitoutuminen työnantajaan vähenee. Kilpailu työpaikoista työtovereiden kanssa vaikeuttaa yhteistyötä. Lyhyissä työsuhteissa ei ehditä oppia yrityksen toimintatapoja. Työelämän sosiaalinen pääoma vähenee, kun työntekijät eivät voi luottaa työnantajansa tai työtovereihinsa. Edellä mainittu koskee lähinnä suuria

yrityksiä pienten yritysten toimiessa edelleen vakaan byrokraattisesti. Suurten yritysten toimintakulttuuri vaikuttaa kuitenkin koko yhteiskuntaan luoden mallin työelämän uusista käytännöistä. Toimintakulttuuria sovelletaan myös julkisen hallinnon toimintaan, vaikka taustalla ei olekaan voitontahtoisia sijoittajia. (Sennett 2007, 40-70.)

Työn nopeampoinen ja muuttuva luonne ei mahdollista entisenlaista pitkän kokemuksen ja taidon kautta muotoutuvaa ammatti-identiteettiä ja ammattiylpeyttä. Työelämässä ei ole mahdollisuutta sitoutumiseen ja aikaa taitojensa kehittämiseen. Työntekijän tärkein ominaisuus on kyky oppia uutta ja sopeutua uusiin tilanteisiin. Ihanteellinen työntekijä on valmis jatkuvasti siirtymään työstä, tehtävästä ja paikasta toiseen, oppimaan uusia taitoja ja muuntumaan työtehtävien mukaan. Työntekijän lyhytjänteisyys ja kehittymismahdollisuudet palkitaan, sen sijaan pitkäjänteistä ja huolellista puurtamista ei arvosteta. Järjestelmä suosii nuoria työntekijöitä. Kokeneemmat ja perheelliset työntekijät kaipaavat työltään jatkuvuutta ja varmuutta. (Sennett 2007, 11-13, 70-79, 109-115.)

Yhteiskunnan ja yksilön kannalta työnteko on olennaisessa asemassa. Yksilön kannalta työ ratkaisee elämässä pärjäämisen eli ”sosiaalisen kohtalon”. Julkunen (2008) toteaa, että työstä on tullut keskiluokkaista, tietopainotteista, monipuolista ja vaativaa. Ihmiset voivat nykyään käyttää työssään entistä vapaammin älyään ja aloitteellisuuttaan. Suurin osa työstä on toimisto- tai palvelutyötä. Raskaan, yksitoikkoisen ruumiillisen työn osuus on vähentynyt. Silti työelämän laadun sanotaan laskeneen ja työntekijät kärsivät stressistä ja uupumisesta. Yksi selitys tälle ristiriitaisuudelle on se, että työelämässä ja yhteiskunnassa ei enää käydä poliittista työnantajien ja työntekijöiden välistä taistelua työn ehdoista, vaan työhön liittyvät ongelmat käsitetään ensisijaisesti yksittäisen työntekijän ongelmiksi. Palkkatyö oli ennen työelämän kollektiivisten suhteiden ja sosiaalivaltion varassa toimiva sopimusjärjestelmä. Työnantajat ja työntekijät neuvottelivat keskenään valtion luodessa neuvottelulle kehykset. Työntekijä sai palkan lisäksi yleensä myös varmuuden työpaikan pysyvyydestä. Työsuhteet olivat suojattuja ja työtehtävät selkeitä ja määriteltyjä. Länsimaissa on luovuttu monista palkkatyötä suojaavista rakenteista, kuten keskitetystä ja säädellystä työmarkkinamallista, jotta

yritykset olisivat tuottoisampia. Suomessa on sen sijaan pitkälti säilytetty koordinoitun markkinatalouden malli. (Julkunen 2008, 9-11, 45-46, 62-64, 80.)

Työ on yksilöllistynyttä, joustavaa ja pirstaloitunutta. Työn yksilöllistymisellä tarkoitetaan sitä, että työntekijöillä on entistä enemmän vastuuta omasta osaamisestaan ja työsuoritus on riippuvainen tekijänsä persoonasta. Työtä tehdään koko persoonalla, jolloin onnistumiset vahvistavat ja epäonnistumiset heikentävät itseluottamusta. Työtä arvioidessa ei arvioida pelkkää työsuoritusta vaan myös työntekijän persoonaa. Työn ihanteena pidetään työtä, jossa työntekijä voi toteuttaa ja kehittää itseään. Joustavuudella tarkoitetaan työelämässä monia asioita, muun muassa joustoja työajan, -paikan ja palkan suhteen. Joustoista voi olla etua työntekijöille esimerkiksi joustavan työajan tai etätöiden muodossa tai sitten joustoilla voidaan tarkoittaa työehtojen heikennyksiä. Pirstaloitunut työ koostuu palavereista, sähköpostin lukemisesta ja muista jatkuvista keskeytyksistä. Tätä kutsutaan työn kotityömäistymiseksi. Kotityö on myös täynnä keskeytyksiä ja vaatii monien asioiden tekemistä samanaikaisesti ja hyppimistä asiasta toiseen. (Julkunen 2008, 107-108, 121-124, 126-127, 158-160.)

Suomalaisten työolotutkimusten mukaan suomalaisessa työelämässä myönteisiä kehityssuuntia ovat työn monipuolistuminen, yksitoikkoisuuden väheneminen, työntekijän kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuuksien kasvu ja työtyytyväisyyden lisääntyminen. Samalla kuitenkin työssä koettu kiire, stressi, työpaine ja epävarmuus ovat lisääntyneet. Jotta ihminen tuntisi itsensä arvokkaaksi työntekijänä ja voisi hyvin, on työstä saatava tunnustusta. Tunnustus on reiluutta ja oikeudenmukaisuutta. Se voi olla esimerkiksi varmuutta työpaikan pysyvyydestä, palkkaa tai arvostavaa kohtelua. (Julkunen 2008, 210-214, 277-288.)

Suikkasen, Linnakankaan, Martin ja Karjalaisen (2001) mukaan ihmiset liittyvät työn avulla yhteiskuntaan. Työ vaikuttaa merkittäväällä tavalla ihmisen sosiaaliseen asemaan, kansalaisuuteen ja identiteettiin. Työmarkkinat rakentuvat taloudellisten, kulttuuristen ja sosiaalisten tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Nykyisellä toisen modernin aikakaudella työelämälle tyypillisiä piirteitä ovat jatkuvasti kasvavat pätevyysvaatimukset,

uudenlaiset työhön osallistumisen muodot, epävarmuus palkkatyöhön osallistumisesta, muuttunut tasapaino työhön osallistumisen ja siitä saatavien vastikkeiden, kuten hyvinvoinnin ja motivaation välillä sekä jatkuvat työstä pois joutumisen ja työhön pääsemisen mahdollisuudet koko työuran ajan. Elämäntilanteen ennustettavuus vähenee ja epävirallinen työ ja epätyypilliset työsuhteet yleistyvät. Yksilöllistyminen vahvistuu ja perheeseen, sukuun, ammattiin ja työpaikkaan liittyvä yhteisöllisyys vähenee. Yksilöllistymistä kiihdyttävät lisääntyvä koulutus, työelämän kilpailu ja ihmisten liikkuvuuden lisääntyminen. Yhteisöllisyyden vähentyessä työntekijät kohtaavat työelämän riskit yksilöllisesti eivätkä esimerkiksi osana ammattikuntaa. Ihmisten on itse varauduttava mahdollisiin riskeihin, kun yhteiskunnan turvajärjestelmiin ei voi luottaa. (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 10, 27-28, 31, 168.)

Siltala (2004) tarkastelee kirjassaan työn vaihtosuhteen huonontumista ja syitä siihen. Työn vaihtosuhte tarkoittaa sitä, kuinka paljon ja millaisin ehdoin on tehtävä työtä, jotta toimentulo ja eläminen ovat mahdollisia. Hyvinvointivaltion kukoistuksen aikana vallitsi Suomessa lähes täystyöllisyys. 2000-luvulla työpaikat eivät enää ole suojattuja, vaan työntekijöiden on totuttava epävarmuuteen, pätkätöihin ja jatkuvaan kouluttautumiseen. Talouden kilpailu suosii keveää yritysrakennetta. Tästä johtuen yritykset ulkoistavat ja ketjuttavat mahdollisimman paljon toimintoja. Ulkoistettuja toimintoja voidaan helposti lisätä tai karsia tilanteen mukaan. Samalla työntekijät joutuvat joustamaan ja toimimaan esimerkiksi freelancereina. Työntekijät hakevat turvallisuutta omien taitojensa jatkuvasta kehittämisestä ja etenemisestä tehtävästä toiseen, jotta heillä olisi hyvät mahdollisuudet työllistyä seuraavassa työpaikan vaihdoksessa. Työntekijät toimivat ikään kuin yrittäjät markkinoiden omia taitojaan. Työntekijät ovat vastuun puolesta kuin itsenäisiä yrittäjiä, mutta saattavat kuitenkin olla taloudellisesti riippuvaisia yhdestä työnantajasta. (Siltala 2004, 10, 57, 133, 168-179, 185.)

Siltala kuvaa neljää erilaista asennoitumistapaa palkkatyöhön, jotka käytännössä esiintyvät yleensä sekoittuneina. Duunarin asenteella toimiva työntekijä tekee vain välttämättömän ja yrittää voittaa omaa tilaa työelämässä hallitsemalla omaa työtahtiaan. Duunari työskentelee usein toistoluonteisessa vähän taitoa vaativassa työssä. Urakoitsija

yrittää voittaa tehokkaan työnteon kautta vapauden työstä. Urakoitsijalla on yleensä joitain erityistaitoja, joiden avulla hän saa neuvoteltua työnantajalta itselleen sopivat työehdot. Työehdot voivat koostua esimerkiksi tiiviistä työjaksoista ja niitä seuraavista pitkistä vapaista. Urakoitsija olettaa, että ripeän ja tehokkaan työnteon palkkiona hän saa myöhemmin mahdollisuuden säädellä entistä paremmin omaa elämäänsä. Diakonissa on kutsumustyöntekijä, jonka työnteon motiivina on olla hyödyllinen muille. Esimerkkeinä voivat toimia tyypillisesti sosiaali- ja terveystyöt, joissa palkka on huono, mutta jotka ovat elintärkeitä muille ihmisille. Itsensä toteuttaja motivoituu työstä, jossa hän voi kehittää itseään ja tuntea rakentavansa omaa minuuttaan työn kautta. Itsensä toteuttajia löytyy etenkin taiteilijoiden ja tieteilijöiden keskuudesta. (Siltala 2004, 27-36)

Edellä on kuvattu nykyistä työelämää ja työelämän muutosta eurooppalaisen (Bauman), yhdysvaltalaisen (Sennett) ja suomalaisten (Julkunen, Suikkanen ym.) sosiologioiden ja yhden historioitsijan (Siltala) silmin. Heidän mukaansa työelämässä on nykyisin käynnissä jatkuva muutos, joka aiheuttaa epävarmuutta työntekijöille, lisää epätyypillisten työsuhteiden määrää sekä vaatii työntekijöiltä joustavuutta ja jatkuvaa uuden oppimista. Ihmisillä on entistä paremmat mahdollisuudet toteuttaa itseään työn kautta. Toisaalta yksilöt kantavat yksin työelämän riskit, kun ammattiliittojen ja muiden työntekijöiden etuja valvovien yhteisöjen merkitys on vähentynyt. Yhteiskuntatieteilijät näkevät työelämän muutokset ainakin osittain uhkana ihmisten hyvinvoinnille. Tutkimusten mukaan työelämän laatu on Suomessa edelleen hyvä.

Työelämän laatu ja laadun arviointi – tutkimushankkeen loppuraportista ilmenee, että Suomessa ja Skandinaviassa työelämän laatu on korkealla tasolla. Työntekijöillä on mahdollisuus kehittää itseään työssään sekä vaikuttaa työnsä sisältöön. Toimihenkilöiden ja työntekijöiden välinen ero työelämän koetussa laadussa on Suomessa pienentynyt. Toimihenkilöiden työelämän laatu on pysynyt samalla tasolla ja työntekijöiden parantunut. Suomalaisen työelämän korkeaa laatua selitetään sillä, että työelämää kehitetään yhteistyössä valtion, työnantajien ja ammattiliittojen kesken. Työelämää on Suomessa kehitetty muun muassa syventämällä työntekijöiden osaamista, suosimalla tiimityöskentelyä ja rohkaisemalla työntekijöitä vaikuttamaan omaan

työhönsä. Työn laatua ovat lisänneet pitkäjänteisyys ja turvalliset työsuhteet. Edellä mainitut piirteet ovat oppivan organisaation tunnusmerkkejä. Oppivan organisaation tunnusmerkit täyttäviä työpaikkoja löytyy Pohjoismaista enemmän kuin muualta Euroopasta. Kiireen lisääntyminen ja työsuhteiden epävakaistuminen laskevat työelämän laatua. Työntekijöille annetaan mahdollisuus kehittyä ja osallistua, mutta toisaalta myös vaaditaan kehittymistä ja osallistumista. Tämä lisää työntekijöiden paineita. Naisten työelämän laatu on miesten työelämän laatua heikompi riippumatta ammattiasemasta. Miehillä on Suomessa paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja kehittyä työssään. (Anttila, Hartikainen, Oinas & Nätti 2010, 31-32.)

2.2 Epätyypilliset työsuhteet

Normaali tai tyypillinen työsuhde on sellainen, joka ”solmitaan toistaiseksi, jossa työtä tehdään yhdelle työnantajalle, tämän tiloissa ja kokoaikaisesti” (Julkunen 2008, 109). Epätyypillisiä työsuhteita ovat esimerkiksi osa-aikatyö, tuntityö, freelancetyö, vuokratyö, määräaikaisuus ja työnteko samanaikaisesti monelle eri työnantajalle. Määräaikaiset työsuhteet liittyvät usein työttömyyteen. Suomessa määräaikaisia työsuhteita on etenkin julkisella sektorilla. (Julkunen 2008, 110-111.) Satunnaisia tilapäistöitä tekeviä työntekijöitä kutsutaan prekariaatiksi. Prekariaattiin kuuluvat eivät välttämättä voi itse säädellä työmääräänsä, vaan työtä on tehtävä mahdollisimman paljon silloin kun sitä on tarjolla. Tilapäisen työvoiman etuudet ovat huonommat kuin vakituksessa työsuhteessa olevilla. Tilapäinen työvoima on huonommassa asemassa muun muassa työpaikalla järjestettävän koulutuksen, työterveyshuollon ja perhevapaiden suhteen. (Soininvaara 2007, 84-85.) Epävarmuus työstä ja toimeentulosta heikentää työntekijöiden terveyttä sekä vähentää tyytyväisyyttä ja tuottavuutta. (Julkunen 2008, 115.)

Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät ovat pääosin naisia, nuoria, ikääntyviä työntekijöitä ja alemman tason koulutuksen saaneita ihmisiä. Vakituksien työsuhteen edut, kuten koulutus, eivät koske epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevää, vaan hän jää helposti työyhteisön ulkopuolelle. Epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevän on

jatkuvasti työnteon kautta todistettava osaamisensa ja tarpeellisuutensa. Työpaikka pitää ansaita jatkuvasti uudelleen. Työntekijät tavoittelevat edelleen palkkatyöllään varmuutta toimeentulosta, vaikka heillä on nykyään kannettavanaan yrittäjän riskit. (Siltala 2004, 188-196, 198-202.)

Työntekijöiltä odotetaan nykyään kykyä sitoutua yritykseen ja sen arvoihin sekä yhteistyökykyä ja joustamista. Sitoutumista mitataan pitkillä työpäivillä ja tehdyillä ylityötuntimäärillä, joista ei makseta ylityökorvauksia. Yritykset puhuvat ”meidän” arvoistamme ja pyrkivät niiden avulla sitouttamaan henkilöstöä yhteiseen tavoitteeseen. Työtehtävät saattavat olla mielenkiintoisia ja haastavia, mutta työntekijöitä on vaikea saada sitoutumaan, kun työpaikan säilymisestä ei ole varmuutta. (Julkunen 2008, 64-65; Siltala 2004, 233-234.)

Jos työntekijä kokee epävarmuutta työnsä pysyvyydestä, hän on taipuvainen hakemaan uutta työtä tai vaihtamaan kokonaan alaa. Etenkin nuorten tilanne työelämässä on epävarma, jolloin nuoret joutuvat jatkuvasti pohtimaan uusia ratkaisuja ja muutoksia tilanteeseensa. Jatkuva muutos vie voimia työltä ja ammattitaidon harjaannuttamiselta ja voi antaa tunteen omasta tarpeettomuudesta työelämälle. (Mäkinen, Kyhä & Olkinuora 2006, 152-154.)

Työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisessa työsuhteessa oli noin 328 000 15-64-vuotiasta vuonna 2008. Tämä vastaa 15 prosenttia kaikista palkansaajista. Määräaikainen työ ei yleensä ole työntekijän ensisijainen toive. Vain neljäsosa määräaikaisista oli itse halunnut määräaikaisen työsuhteen. Puolet määräaikaisista oli alle 30-vuotiaita. Monet nuorten määräaikaisista töistä ovat kesätöitä. 25-29-vuotiaiden ikäryhmän määräaikaisista työntekijöistä 45 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa, koska muuta työtä ei ollut tarjolla. Saman ikäryhmän määräaikaisista 69 prosenttia tiesi, että määräaikaisuus tulee jatkumaan, työ vakinaistetaan tai uusi työ on tarjolla muualla. Saman ikäryhmän määräaikaisista 24 prosenttia ei tiennyt jatkosta tai oli jäämässä työttömäksi. Työntekijöillä halukkuus pysyvään työhön kasvaa 30-ikävuoden jälkeen johtuen perheen perustamisesta ja siihen liittyvästä vakiintumisesta. (Okkonen 2010.)

Suomessa osa-aikatyö on vähäisempää verrattuna Ruotsiin ja Tanskaan, joissa on pitkät perinteet osa-aikatyöstä. Vuonna 2008 Suomen työllisistä alle 15 prosenttia oli osa-aikatyössä. Ruotsissa ja Tanskassa vuonna 2008 noin neljäsosa työllisistä oli osa-aikatyössä. Ruotsissa ja Tanskassa osa-aikatyötä tehdään etenkin julkisella sektorilla, Suomessa puolestaan yritysmaailmassa. Suomessa työntekijät ovat tyypillisesti joko kokoaikaisia tai sitten täysin pois työelämästä. Suomalaiset asennoituvat kielteisemmin osa-aikatyöhön kuin ruotsalaiset ja tanskalaiset. Osa-aikatyötä tehdään Pohjoismaissa pääasiassa työntekijän toiveesta (noin puolet osa-aikaisista työsuhteista, Suomessa 43 prosenttia). Muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomessa kuitenkin muita maita suurempi osa osa-aikatyöstä tehdään työnantajan tarpeiden takia (noin 36 prosenttia osa-aikaisista työsuhteista). Etenkin suuremmat työnantajat voivat ottaa työntekijöiden toiveet huomioon työajan järjestelyissä. Pienempien työnantajien ollessa kyseessä osa-aikatyö lähtee useammin työnantajan tarpeista. Osa-aikatyötä tekevät ovat suurimmaksi osaksi naisia ja nuoria. Yksi suurista osa-aikatyötä tekevien ryhmistä ovat pienten lasten äidit. (Haataja & Kauhanen, 2010.)

Epätyypilliset työsuhteet lisäävät työntekijöiden kannalta katsottuna työelämän eriarvoisuutta, kun epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevät ovat vakinaisessa työsuhteessa työskentelevää heikommassa asemassa monien etuuksien ja kehittymismahdollisuuksien suhteen. Epätyypilliset työsuhteet voivat heikentää terveyttä, vähentää sitoutumista työhön ja johtaa työelämästä syrjäytymiseen. Toisaalta epätyypilliset työsuhteet mahdollistavat työelämään osallistumisen erilaisissa elämäntilanteissa oleville ihmisille. Työnantajille epätyypilliset työsuhteet ovat hyödyllisiä ainakin lyhyellä tähtämellä, kun työvoimaa voidaan palkata joustavasti tarpeen mukaan. Pitkällä tähtämellä epätyypillisistä työsuhteista voi olla työnantajille haittaa, jos ne heikentävät työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista työhön.

2.3 Siirtymien työurat ja elinikäinen oppiminen

Työuran aikana siirrytään nykyisin tyypillisesti useita kertoja koulutuksesta työelämään ja takaisin. Perinteinen ”normaalityöura”, jossa siirrytään opiskelun jälkeen töihin, tehdään vakaa työura yhden tai parin työnantajan palveluksessa työtehtävissä nousujohteisesti edeten ja sen jälkeen siirrytään töistä eläkkeelle, ei anna oikeaa kuvaa nykyisestä työelämästä. Nykyisen työelämän menestyjät osaavat siirtyä joustavasti työmarkkinatilanteesta toiseen. Siirtymien työllisyyteen kuuluu liike asemasta toiseen työmarkkinoiden sisällä, osa-aikatyöt, työttömyys ja väliaikainen työmarkkinoiden ulkopuolella olo. (Suikkanen ym. 2001, 174, 177.)

Schmid (1998) on erottanut siirtymien työllisyydessä viisi erityyppistä siirtymää. Työvoiman sisällä voi tapahtua (1) siirtymistä lyhytaikaisen tai osa-aikaisen ja kokoaikatyön välillä, siirtymistä palkkatyöstä yrittäjäksi tai (2) siirtymistä työttömyyden ja palkkatyön välillä. Siirtymiä tapahtuu myös työvoiman ulkopuolelle ja takaisin. Näin tapahtuu kun (3) siirrytään koulutuksen ja palkkatyön välillä, (4) kotityön ja palkkatyön välillä tai (5) siirrytään työstä eläkkeelle. (Schmid 1998, 10-11.)

Ihmisten työllistyminen on tärkeää yhteiskuntaan kuulumisen ja syrjäytymisen ehkäisyn kannalta. Täystyöllisyyden idean mukaan kaikilla ihmisillä on oikeus ansaita elantonsa tekemällä työtä ja näin olla täysivaltaisia yhteiskunnan jäseniä. Nyky-yhteiskunnassa perinteiseen täystyöllisyyteen ei päästä. Niinpä ”täystyöllisyys” pitää määritellä uudelleen. Työtä vastaavaksi toiminnaksi lasketaan siirtymien työmarkkinoilla myös muun muassa koulutus, työnhaku ja muu työtä hyödyttävä toiminta. Näin ihmiset eivät syrjäydy, vaikka eivät olisi jatkuvasti täysin työllistettyjä. (Schmid 1998, 1, 29.)

Siirtymien lisääntyminen näkyy työntekijöiden urapoluilla. Rouhelo (2006; 2008) tutki akateemisten ”generalistien” eli humanistisen, yhteiskunta- ja kasvatustieteellisen alojen

edustajien työurapolkuja kahdeksan vuotta valmistumisen jälkeen. Toinen ryhmä oli valmistunut vuonna 1985 ja toinen ryhmä vuonna 1995. Tutkimuksessa löytyi kuusi erilaista työuratyyppeä. Vakaalla pysyvällä työuralla työskennellään pääasiassa yhden työnantajan palveluksessa pysyvässä työsuhteessa ja koulutusta vastaavissa tehtävissä. Liikkuvalla työuralla vaihdetaan työpaikkaa tai työtehtävää, mutta työtehtävät pysyvät samantasoisina. Nousujohteisella työuralla edetään tehtävästä toiseen päätyen aina ylemmälle tasolle esimies- tai johtoasemiin. Epävakaalla työura sisältää määräaikaistöitä, työttömyysjaksoja ja työskentelemistä koulutustasoa alhaisemmissa tehtävissä. Pysähtynyt tai poikkeava työura on työttömyyttä tai vähäistä työskentelyä. Yrittäjyyshenkinen työura sisältää yrittäjänä toimimista, esimerkiksi freelance-töitä. Tutkimuksen perusteella suurin muutos oli epävakaan työuran yleistyminen nuoremmissa ryhmässä, vanhemmassa ryhmässä yleisenä esiintyneen vakaan pysyvän työuran jäädessä harvinaisuudeksi. Nuoremman ryhmän keskuudessa nousujohteinen työura oli myös yleistynyt verrattuna vanhempaan ryhmään ja liikkuva työura oli pysynyt melko yleisenä. (Rouhelo 2006, 121-138; Rouhelo 2008, 165-188.)

Elinikäinen oppiminen on keino sopeutua työelämän muutoksiin. Elinikäiset oppijat ovat työnantajien tarpeiden mukaan joustavaa ja mukautuvaa työvoimaa. Tämän päivän yhteiskunnassa ihmisiltä odotetaan elinikäistä oppimista, jotta he pärjäisivät muuttuvassa työelämässä. Ajatellaan, että kukin on vastuussa omasta kehitymisestään ja kelpoisuudestaan työmarkkinoille. Oppimisen ajatellaan tapahtuvan muodollisen koulutuksen lisäksi enenevässä määrin työssä ja muussa elämässä. Toisaalta elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan yhä useammin elinikäistä kouluttautumista, vaikka tiedetään että oppimista tapahtuu myös oppilaitosten ulkopuolella. Suomalaisen koulutustaso on noussut. Samalla koulutus on kärsinyt inflaation: työllistymiseen vaaditaan yhä korkeampi koulutus. Työelämän muuttuvista ja kasvavista osaamisvaatimuksista johtuen nuoruudessa hankittu koulutus ei riitä koko työuran ajaksi. (Aro 2006, 203; Filander 2006, 44-45, 56; Siltala 2004, 155-157; Suikkanen ym. 2001, 142, 164.)

Epävakaissa eli esimerkiksi määräaikaistöissä työskentelevillä on heikoimmat mahdollisuudet kehittää omaa ammattitaitoaan oppimalla uutta. Tämä johtuu siitä, että

työpaikan ilmapiiri on epävakaisissa työsuhteissa olevilla yleensä huonompi ja heille ei tarjota yhtä hyviä oppimismahdollisuuksia, kuten koulutuksia sekä työtovereiden ja esimiehen tukea. Oppimismahdollisuudet ovat parhaat vakaisissa ja rauhallisissa olosuhteissa ilman liiallista kilpailua. Kehittyvästä työntekijästä on pitkällä tähtäimellä eniten hyötyä työnantajalle. (Aro 2006, 217-219.)

Jatkuvasta uuden oppimisesta on muodostunut yksi työntekijän tärkeimmistä tehtävistä työelämässä. Työelämän osaamisvaatimukset kasvavat jatkuvasti ja työntekijöiltä edellytetään kykyä ja halua kehittyä ja oppia uutta. Uuden oppiminen ja jatkuva kouluttautuminen ovat keino sopeutua urapolulla tapahtuviin siirtymiin ja työpaikan vaihdoksiin.

2.4 Työllisyys ja nuorten siirtyminen työelämään

Suomessa vallitsi 1980-luvulla lähes täystyöllisyys. Tilanne muuttui 1990-luvun laman aikana, jolloin menetettiin lähes puoli miljoonaa työpaikkaa. Laman jälkeen työpaikkoja syntyi eri aloille kuin aiemmin ja työllisyys jäi pysyvästi alhaisemmaksi kuin aikaisemmin. (Ilmakunnas, Rauhanen & Kröger 2009, 49.) Palvelut työllistivät Suomessa vuonna 2005 noin 65 prosenttia työntekijöistä. Terveys- ja sosiaalipalvelut ja teollisuus olivat vuonna 2009 suurimmat toimialat, jotka työllistivät yhtä paljon työntekijöitä. (SVT 3.12.2010, Työvoimatutkimus.) Suomalaisista 18-64-vuotiaista 67,8 prosenttia oli töissä vuonna 2010. Työttömiä oli 8,4 prosenttia. (SVT, Työvoimatutkimus 2010). Eurooppalaisittain suomalaisten työllisyys on korkealla tasolla johtuen naisten työssäkäynnin yleisyydestä. Suomessa työssä käydään yleensä kokopäiväisesti. Osa-aikaisuus on viime aikoina lisääntynyt. Osa-aikatyötä tekevien osuus työllisistä oli alle 15 prosenttia vuonna 2007. Työuran alussa osa-aikatyö on yleisempää kuin koko-aikatyö. Etenkin opiskelijat tekevät osa-aikatyötä. Määräaikaisten työsuhteiden määrä on vähentynyt. Määräaikaisten osuus kaikista työsuhteista oli hieman yli 15 prosenttia vuonna 2007. Työvoiman koulutustaso on kohonnut siten että lähes kaikilla työelämään tulevilla on vähintään toisen asteen ammattitutkinto. Keskiasteen koulutuksen saaneiden työttömyysaste oli sama kuin yleinen

työttömyysaste. Työttömyyden riski vähenee koulutustason kasvaessa. Työllisistä noin 24 prosenttia osallistui jatkokoulutukseen vuonna 2008. Kansainvälisesti vertaillen Suomen työelämässä on korkea järjestäytymisaste. Tämä tarkoittaa sitä, että työmarkkinoiden ehdoista sovitaan pääasiassa palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen välillä eikä yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisissä neuvotteluissa. (Ilmakunnas ym. 2009, 32, 49, 54-62; Katainen 2010.)

Uran alkuvaiheessa naisten ja miesten palkkaero on pienimmillään kasvaen iän karttuessa. Miehet työllistyvät jo alun perin paremmin palkattuihin tehtäviin. Miehillä ansiot nousevat koko työuran ajan. Naisilla ansiot nousevat 40-vuotiaiksi saakka, jonka jälkeen ne laskevat. Naisilla on miehiä enemmän katkoksia tyūrallaan. (Katainen 2010.)

Nuorten kiinnittyminen työelämään hankaloituu pitkien opintojen ja työuran alkuvaiheessa olevien lyhytaikaisten työsuhteiden johdosta. Eurooppalaisittain vertaillen suomalaiset nuoret itsenäistyvät ja muuttavat varhain pois vanhempiensa luota. Monet nuoret työskentelevät opiskelun ohella saaden näin arvokasta työkokemusta, joka auttaa opintojen jälkeisessä työllistymisessä. Varhainen itsenäistyminen lisää nuorten köyhyysriskiä, jos töitä ei löydykään. Nuorten työttömyys lisääntyi taloustaantumien seurauksena. Nuorten miesten työllisyys heikkeni enemmän kuin naisten, johtuen miesten sijoittumisesta suhdanneherkkiin teollisuuteen ja rakennusalamalle. Nuorten 15-24-vuotiaiden työsuhteista noin kaksi kolmasosaa on epätyypillisiä määrä- tai osa-aikaisia työsuhteita. Nuoret hakeutuvat töihin itsenäistyäkseen ja turvatakseen toimeentulonsa. Nuorten naisten määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä. Määräaikaista työtä tekevistä 25-29-vuotiaista 60 prosenttia haluaisi saada pysyvän työsuhteen. (Katainen 2010; Keinänen 2010.)

Suikkanen, Martti ja Huilaja (2006) vertailivat, millaisia eroja oli vuonna 1963 ja 1973 syntyneiden sijoittumisessa koulutukseen ja työmarkkinoille saman ikäisinä nuorina eli 25-27-vuotiaina. Vertailun perusteella nuorten koulutustaso oli noussut, mutta sijoittuminen työelämään oli heikentynyt ja työn epävarmuus oli lisääntynyt. Naisilla

heikkennys työmarkkina-asemassa oli ollut selvempää kuin miehillä. Työhön ei siirrytä enää suoraan koulutuksen jälkeen, vaan siirtyminen työelämään tapahtuu vaihteittain määräaikaikaisuuksien, työttömyysjaksojen ja uusien opintojen vaihdellessa. Taloudellisen epävarmuuden takia nuoret muuttivat entistä myöhemmin pois lapsuudenkodistaan, lykkäsivät omistusasunnon ostamista, perheen perustamista ja lasten hankintaa. (Suikkanen, Martti & Huilaja 2006, 116-120)

Nuorilla ja kouluttamattomilla on suurin riski joutua työttömiksi. Koulutus parantaa työllistymismahdollisuuksia. Työelämään siirrytään epätyypillisten työsuhteiden kautta. Työelämän epävarmuus hidastaa nuorten itsenäistymistä.

2.5 Palvelutyö ammattien hierarkiassa

Esiteollisella ajalla työt jäsenyivät ammateiksi eli professioiksi. Ammateilla tarkoitettiin töitä, jotka vaativat tiettyä osaamista ja jonka tekijät ovat muodostaneet suljetun ammattikunnan. Tällaisia ammatteja ovat esimerkiksi opettaja, lääkäri ja kirvesmies. Kuka tahansa ei voinut ryhtyä ammatinharjoittajaksi ilman säädeltyä koulutusta tai osoitettua taitoa ja jäsenyyttä ammattikunnassa. Nykyisin ammatit ja ammattinimikkeet ovat epämääräistyneet. Koulutusta ja tutkintoja arvostetaan, mutta ne eivät takaa vakaata työtä. (Julkunen 2008, 137-138.) Elämäntapa-ammatti on harrastuksen ja työnteon välimuoto (Soininvaara 2007, 66). Vakiintuneet ammatit ovat katoamassa ja työelämässä tarvitaan mukautuvia yleisosajia, jotka ovat valmiita jatkuvaan muutokseen. Toimenkuvattomia työtehtäviä tekevien työntekijöiden on helpompaa samaistua työnantajaan kuin omaan mahdolliseen ammattikuntaansa. Tästä johtuen ammatti-identiteetti on heikolla pohjalla. Osaaminen perustuu yhä enemmän jonkun tietyn työpaikan käytänteisiin kuin koulutuksessa saatuun ammattitaitoon. Pätkäytyöntekijät eivät voi samaistua edes pysyvään työpaikkaan. (Filander 2006, 51-55.) Ennen etsittiin ammattitaitoisia työntekijöitä, nykyisin työnantajat haluavat palkata osajia ja moniosajia. Työn sanat – sanakirja määrittelee osajan sellaiseksi henkilöksi, joka osaa mahdollisesti mitä tahansa. Etukäteen ei tiedetä mitä osaja osaa tai mitä halutaan osajan osaavan. Moniosaja osaa vähän kaikkea, mutta ei ole syvällisemmin perehtynyt mihinkään tiettyyn alueeseen. Osajat ovat muuntumiskykyisiä

kameleontteja. (Nevanlinna & Relander 2006, 110-113.) Ihmisiä kuitenkin luokitellaan edelleen ammatin mukaan ja myös palkat ovat ainakin osittain riippuvaisia ammatin asemasta ammattien hierarkiassa.

Tilastokeskuksen mukaan ”ammattilla tarkoitetaan sitä toimintaa tai työtä, jota henkilö tekee tuloa saadakseen” (Tilastokeskus 2011, Käsitteet ja määritelmät). Tilastokeskuksen ammattiluokitus on hierarkkinen ja siinä otetaan huomioon tietyn työn vaatima ammattitaito ja erikoistuminen. Kinnunen (2001) pohtii naisten ja miesten palkkaerojen syitä tilastoluokitusten näkökulmasta. Tilastoluokitukset eivät vain kerro jonkun tietyn alan palkkatasosta tai asemasta ammattien hierarkiassa, ne myös ylläpitävät vallitsevaa järjestystä. Ammattiryhmät käyvät keskenään luokittelukamppailua. Jos joku ammattiryhmä nousee ammattien hierarkiassa muihin verrattuna, on se peruste myös korkeammalle palkalle. Paikkaa hierarkiassa voidaan perustella ammatin vaativuudella. Ihmiset luovat luokittelujen avulla järjestystä maailmaan. Tietty ammatti muodostaa heti ihmisten mielissä mielikuvia ammatin tekijästä ja hänen yhteiskunnallisesta asemastaan. Ammatteihin liittyvät palkkaerot vakiintuvat helposti ja muuttuvat itsestäänselvyyksiksi. (Kinnunen 2001, 11, 31-34, 73.)

Ammattinimikkeistö kertoo yhteiskunnan työnjaon eriytymisestä, koulutusjärjestelmästä, työehtosopimuskäytännöistä ja työn järjestelyistä eri organisaatioissa. Luokittelussa ammatteja ryhmitellään ja järjestetään suhteessa toisiinsa. Jokaisessa yhteiskunnassa on kulttuurisidonnaisia käsityksiä siitä, mitkä ammatit ovat tärkeitä ja millaiseen elämäntyyliin tietty ammatti liittyy. Jotkut ammatit käsitetään naisten tai miesten ammateiksi. Luokitteluissa on historiallisesti annettu enemmän tilaa teknisille aloille ja teollisuustyön ammanteille kuin hoito-, hoiva- ja palvelualoille. Esineiden valmistaminen, käsittely ja siirtäminen ovat olleet tilastoissa näkyvämmin esillä kuin ihmisten palvelu ja hoivaaminen. Henkinen ja teorettinen työ käsitetään luokituksissa vaativammaksi kuin ruumiillinen ja käytännönläheinen työ. Työ, josta ei tule näkyvää tulosta, vaan joka on esimerkiksi toisista ihmisistä huolehtimista, määrittyy alempiarvoisemmaksi kuin työ, josta on esittää konkreettisia tuloksia. Ammattiluokitus toimii yhteiskunnallisen aseman merkitsijänä, jonka

perusteella ammatin edustajat saavat näkyvyyttä ja arvostusta. (Kinnunen 2001, 75, 78-79, 113, 157, 166.)

Suomessa arvostetaan ammatteja, jotka ovat tuttuja, terveydelle ja turvallisuudelle tärkeitä ja vaativat konkreettista käsityötaitoa. Arvostetuin ammatti on kirurgi, jota seuraavat muut terveydenhuollon ammattilaiset, palomiehet, opettajat ja lentäjät. (Julkunen 2008, 288-290.) Ammatin yleinen arvostus ei välttämättä korreloi siitä saatavan palkan kanssa.

Ammattirakenteen muutoksessa palveluala jatkaa kasvuaan työllistäjänä (Hanhijoki, Katajisto, Kimari & Savioja 2009, 69-70). Palvelutyötä tehdään asiakkaiden aikataulun mukaan. Palveluja käytetään normaalityöajan ulkopuolella, kun ihmisillä on vapaa-aikaa. Tästä johtuen palveluammateissa ei ole useinkaan mahdollista tehdä säännöllistä työaikaa. (Soininvaara 2007, 73.)

Välittömästi vuorovaikutuksessa tuotettavan ja kulutettavan palvelutyön osuus on kasvussa. Näissä töissä asiakkaan ja työntekijän välinen vuorovaikutus ja tunnettyö ovat tärkeässä roolissa. Työt edellyttävät esimerkiksi tietyn mielialan, ystävällisyyden ja energisyyden välittämistä asiakkaalle, jotta asiakkaassa saadaan aikaan vastaava reaktio ja tyytyväisyys palveluun. Toisaalta työntekijä ei saa näyttää asiakkaalle mahdollista omaa turhautumistaan ja kielteisiä tunteitaan. Työnantajat vaativat usein työntekijöiltä tietynlaista ulkoista olemusta, joka sopii työpaikan julkisuuskuvaan, koska työntekijät ovat varsinkin palvelualalla työnpaikan näkyvimpiä edustajia. Työntekijälle on eduksi olla nuorekas, hoikka ja huoliteltu. Toisen ruumiin muokkaamiseen, eli hoitamiseen, kaunistamiseen ja kunnostamiseen, tähtäävien ammattien määrä on kasvussa. (Julkunen 2008, 141-154.)

Vakiintuneet ammatit ovat väistymässä, mutta toisaalta ihmisiä edelleen luokitellaan ja arvioidaan heidän edustamansa ammatin tai alan mukaan. Palveluala on kasvussa. Palvelualan työtä on luokitteluissa pidetty vähemmän tärkeänä ja sitä ei ole arvostettu,

koska siitä ei aina synny konkreettisia ja mitattavia tuloksia. Palvelutyössä hyödynnetään työntekijän omaa persoonaa. Palvelutyötä tehdään palveltavien ihmisten ehdoilla ja heidän aikataulunsa mukaan.

2.6 Tulevaisuuden haaste: ammattilaisia palvelualueille

Himasan (2010) mukaan suomalainen yhteiskunta on kolmen suuren haasteen edessä, jotka ovat ilmaston muutos ja siihen liittyvä tuotantojärjestelmän murros, hyvinvointijärjestelmän uudistamisen tarve sekä kulttuurijärjestelmän murros eli monikulttuurisuuden haaste. Haasteisiin on pyrittävä vastaamaan siten, että lopullisena päämääränä on arvokas elämä. Hyvinvointijärjestelmän uudistamiseen liittyvät väestön kasvava elinikä, joka lisää ikääntyneiden määrää sekä liikunnan puutteesta ja ylipainosta aiheutuvat elintapasairaudet. Suomalaisia työuria on parannettava, jotta ihmiset jaksavat töissä pidempään. Työkulttuurin on perustuttava reiluuteen ja luottamukseen, joiden ansiosta ihmiset tuntevat itsensä arvokkaiksi työntekijöinä. Lisäksi ihmisten on koettava tekemänsä työ mielenkiintoiseksi ja heillä on oltava mahdollisuus ”rikastavaan vuorovaikutukseen” työyhteisön kanssa, jotta kukin työntekijä voi parhaiten toteuttaa omaa potentiaaliaan. Johtamisen on oltava avointa, innostavaa ja arvolähtöistä. Talouden osalta Suomessa on syytä keskittyä palvelutalouden kehittämiseen. Useita palveluita ei voida siirtää edullisemmän työvoiman maihin ja niillä on tulevaisuudessa merkittävä työllistävä vaikutus. (Himanan 2010, 31-32, 40, 141-165, 232-233.)

Työvoiman tarve kasvaa Suomessa vuosina 2010-2025 palvelualueilla. Väestön ikääntymisestä johtuen tarvetta on etenkin sosiaali- ja terveysalan palveluille. Virkistys-, kulttuuri- ja urheilupalveluiden kasvu riippuu pääasiassa kotitalouksien kysynnästä. Tämän toimialan taloudellisen merkityksen arvioidaan kasvavan, mutta työllisten määrän pysyvän ennallaan. (Honkatukia, Ahokas & Marttila 2010, 9-10, 133-135.)

Uusimaa on yksi alueista, joilla työllisten määrän kasvun ennakoidaan olevan suurinta. Etelä-Suomessa on tulevaisuudessa töitä etenkin palvelualalla. Työvoiman kysyntä on suurempaa, kuin mitä nuoria tulee työvoimaksi. Työntekijöitä saadaan kasvaville aloille nuorten lisäksi myös aikuisväestön keskuudesta, kun työntekijät vaihtavat alaa ja kouluttautuvat uudelleen. (Hanhijoki ym. 2009, 199-200, 204-205.)

Helsingin alueella haasteena on löytää riittävästi ammatillisesti koulutettua työvoimaa, kun nuorten ikäluokat pienenevät ja samanaikaisesti suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. Väestön rakenne muuttuu Suomessa siten, että työelämästä poistuu enemmän työntekijöitä kuin sinne tulee nuorten ikäluokkien muodossa. Helsingin seudulla työpaikkojen lisääntymisen esteeksi tulee työvoiman riittämätön saatavuus. Jotta Helsingin seudun työpaikat saataisiin täytettyä, tarvitaan muuttoliikettä ja pendelöintiä muualta maasta. (Montén 2010, 4-5, 52-54, 61.)

Koko Suomeen verrattuna Helsingin seudun väestön koulutustason on korkea. Sen sijaan ammatillisen koulutuksen saaneiden osuus on matalampi kuin Suomessa yleensä. Työelämän vaatimukset osaamisen suhteen kasvavat jatkuvasti. Työtehtävät eivät välttämättä vaadi korkeampaa koulutusta, vaikka työtehtävien vaatimustaso nouseekin. Helsingin seudulla vuosittain avautuvista työpaikoista noin 46 prosenttia on sellaisia, joihin sopii parhaiten ammatillinen toisen asteen koulutus. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan koulutuksen saaneille arvioidaan avautuvan suuria määriä työpaikkoja. (Montén 2010, 10-11, 40.)

Helsingin seudulla kulttuuri- ja virkistystoiminnan toimialan osuus on merkittävästi suurempi kuin muualla maassa. Elintason noustessa kulttuuri- ja virkistystoiminnan kysyntä kasvaa ja työllisyys lisääntyy. Suurin ammattiala Helsingin seudulla on palvelutyön ryhmä, jossa työpaikkamäärässä ennustetaan suurta kasvua. Urheilijat, urheiluvalmentajat ja -ohjaajat on luokiteltu Muu palvelutyö -nimiseen ryhmään yhdessä postinkantajien ja -lajittelijoiden, sanomalehtien ja mainosten jakajien, ovenvartijoiden ja vahtimestareiden, bingo- ja kasinopelien hoitajien, juontajien ja kuuluttajien kanssa. Muiden palvelutöiden ryhmässä ennakoitaan avautuvan yli 4000

työpaikkaa vuosina 2006-2020. Kasvua on noin 40 prosenttia verrattuna vuoden 2006 tilanteeseen. (Montén 2010, 16,18, 22-23, 37-38.)

Tulevaisuudessa palvelualat työllistävät entistä enemmän ihmisiä. Etelä-Suomessa on kysyntää palvelualan ammattilaisille. Kysyntää on jopa niin paljon, että työpaikkoja ei voida lisätä, kun riittävästi työvoimaa ei ole saatavilla.

3. LIIKUNNAN MERKITYS YHTEISKUNNASSA

Liikunta on suomalaisten yleisin vapaa-ajan harrastus ja suurin kansanliike. Liikunta on merkittävä yhteiskunnallisen vaikuttamisen väline, jonka avulla pyritään muun muassa edistämään ihmisten terveyttä ja hyvinvointia. Liikunta-alan taloudellisen ja työllistävän merkityksen arvioidaan tulevaisuudessa kasvavan. Tässä luvussa tarkastellaan liikunta-alan merkitystä ja roolia Suomessa, suomalaisten liikuntaharrastusta, liikuntaa hyvinvoinnin edistämisen välineenä, liikunnan taloutta ja työllisyyttä, liikunta-alan eri sektoreiden toimijoiden piirteitä ja työllisyysvaikutuksia sekä alan tulevaisuuden näkymiä.

3.1 Kilpaurheilusta terveysliikuntaan

Itkonen (2000) kuvaa suomalaisen liikunnan kansalaistoiminnan kehitystä neljän vaiheen avulla. Järjestökulttuurin kausi ajoittui 1900-luvun alusta 1930-luvulle. Tänä aikana Suomeen muodostui sisällissodan seurauksena liikunnan porvarillinen ja sosialistinen keskusjärjestö, joiden alaisuuteen syntyi runsaasti jäsenseuroja. Urheilun

avulla nuorisoa yritettiin houkutella aatteellisten järjestöjen tavoitteiden edistäjiksi. Harrastus-kilpailullinen kausi ajoittui 1930-luvun lopulta 1960-luvulle. Urheilulajien merkitys ja kilpailullisuus lisääntyivät ja liikuntapaikkojen määrä kasvoi. Kunnallinen liikuntatoimi kehittyi. Kilpailullis-valmennuksellinen kausi alkoi 1960-luvulla jatkuen 1980-luvulle asti. Seurojen kilpailutoiminta ja valmennus muuttuivat suunnitelmalliseksi toiminnaksi ja urheilujärjestöjen koulutusjärjestelmät kehittyivät. Kunnan ja seurojen työnjako tarkentui. Kuntoliikunnan merkitys korostui ja sen harrastajamäärät kasvoivat. Eriytyneen toiminnan kausi alkoi 1980-luvulla. Liikuntalajien ja seurojen määrä lisääntyi. Monet ihmiset ryhtyivät harrastamaan liikuntaa omatoimisesti seuratoiminnan ulkopuolella tai kaupallisten palvelujen puitteissa. (Itkonen 2000, 13-24.)

Suomalaisen liikuntakulttuurin kehitystä 1900-luvulla luonnehtivat liikunnan toimijoiden, organisaatioiden ja liikuntamuotojen määrän kasvu, ammattimaistuminen eli toiminnan vakiintuminen, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus, liikunnan tulo osaksi yhteiskuntapolitiikkaa sekä liikuntamuotojen, arvojen ja toimintatapojen kirjavoituminen. Kehityksen myötä yhä useampi työntekijä saa liikunnan parissa tekemästä työstä palkkansa julkisella puolella ja järjestösektorilla. (Heikkala 2009, 6-7.) Liikuntajärjestelmä on muuttunut tarjontalähtöisestä kysyntälähtöiseksi. (Koski 2009, 18.)



Kuvio 1: Liikuntakulttuurin eriytyminen (Heikkala 2004).

Heikkalan (2004) kuvaama liikuntakulttuurin eriytyminen on esitetty kuviossa 1. Emeritusprofessori Kalevi Heinilän näkemyksen mukaan kilpaurheilu muodosti suomalaisen liikuntakulttuurin kovan ytimen. Kilpaurheilu oli vallalla 1940-60-luvuilla. Kunnan tie eli kuntosportti tuli kilpaurheilun rinnalle 1970-luvulla. Heikkalan mukaan kilpailun ja kunnan tiet ovat saaneet rinnalleen hyvinvoinnin tien. Hyvinvoinnin tien yhteydessä puhutaan liikunnasta muun muassa toimintakyvyn parantajana, syrjäytymisen ehkäisijänä, työllisyyden edistäjänä, sosiaalisen pääoman lisääjänä ja elämysten tuojana. (Heikkala 2009, 7-8.) Yhteiskunnan kannalta liikunnalla on monta merkitystä. Liikunta on ja on ollut sosialisointi- ja kasvatuksen väline, itseisarvoinen asia, markkinaväline, osa vapaa-ajan politiikkaa ja osa terveys- ja hyvinvointipolitiikkaa. Nykyisellä yksilöllisyyttä korostavalla aikakaudella ihmiset pyrkivät liikunnan avulla vaikuttamaan ulkonäkönsä ja terveyteensä sekä luomaan nuorekasta mielikuvaa itsestään. (Koski 2009, 17.)

3.2 Suomalaisten liikkuminen

Liikunta on suomalaisten yleisin harrastus. (Liikunta valintojen virrassa. Kansallista liikuntaohjelmaa valmisteleavan toimikunnan väliraportti. 2007, 15.) Muihin Euroopan maihin verrattuna suomalaiset ovat liikunnallista ja liikuntamyönteistä kansaa. Pohjoismaissa ihmiset harrastavat yleisemmin säännöllistä liikuntaa kuin Etelä-Euroopassa. (Sport and physical activity 2010, 8.)

Suomessa lähes kaikki (92 prosenttia) lapset ja nuoret harrastavat liikuntaa ja urheilua. Kuitenkin lapset ja nuoret ovat aiempaa huonokuntoisempia. Tämä on selitettävissä sillä, että eri urheilulajien harrastaminen ei riitä korvaamaan puuttuvaa arkiaktiivisuutta. Lasten ja nuorten suosituimmat lajit ovat jalkapallo, pyöräily, uinti ja juoksulenkkeily. Suomalaisista 3-18-vuotiaista yli 40 prosenttia harrastaa liikuntaa urheiluseurassa. Yhtä monet lapsista ja nuorista harrastavat liikuntaa omatoimisesti yksin tai kaverin kanssa. Urheiluseurassa liikuntaa harrastavat lapset ja heidän vanhempansa ovat hyvin tyytyväisiä urheiluseurojen ohjaajiin ja valmentajiin. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009-2010, lapset ja nuoret 2010, 6-27.)

Suomalaisista 19-65-vuotiaista aikuisista 55 prosenttia (1,8 miljoonaa ihmistä) ilmoittaa harrastavansa liikuntaa vähintään neljä kertaa viikossa. Suomalaisista 44 prosenttia harrastaa terveyden kannalta riittävästi liikuntaa. Aikuisten suosituimmat liikuntamuodot ovat kävely, pyöräily ja kuntosaliharjoittelu. liikuntamuoto on kävelylenkkeily, jota harrastavat etenkin yli 50-vuotiaat. Valtaosa suomalaisista liikkuu omatoimisesti yksin tai omatoimisesti ryhmässä. Yksityisten yritysten palveluita käyttää viisitoista prosenttia ja urheiluseurassa liikkuu neljätolista prosenttia vastaajista. Työpaikan järjestämää liikuntaa hyödyntää yksitoista prosenttia. Yksityisten yritysten (esimerkiksi kuntokeskukset) järjestämän liikunnan suosio on kasvanut nopeasti viime vuosina. Miehet liikkuvat naisia useammin urheiluseurassa, naiset taas harrastavat ryhmäliikuntaa yksityisissä yrityksissä. Suomalaisista 66-79-vuotiaista 63 prosenttia ilmoitti harrastavansa liikuntaa ja liikkuvansa aktiivisesti arkiasioissa. Ikääntyneiden

suosituin liikuntamuoto on kävely, jota harrastetaan päivittäin. Senioreista 38 prosenttia liikkuu terveyden kannalta riittävästi. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009-2010, aikuisliikunta 2010, 6-26, 58-62.)

Suomalaisesta aikuisväestöstä (19-65-vuotiaista) kuusitoista prosenttia on mukana liikunnan vapaaehtoistyössä. Yli puoli miljoonaa suomalaista toimii huoltajana, kannustajana, toimitsijana, järjestelijänä, myyntitehtävissä, kyyditsijänä, ohjaajana, tuomarina, valmentajana, varainhankinnan parissa, hallinnollisissa tehtävissä tai muissa hommissa liikunnan parissa ilman rahallista korvausta. Vapaaehtoistyötä tehdään etenkin omien lasten harrastuksen hyväksi. Vapaaehtoistyötä tehdään keskimäärin kymmenen tuntia kuukaudessa. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009-2010, vapaaehtoistyö 2010, 6-8.)

Suomalaiset ovat aktiivisia liikkujia. Kaikkien ikäryhmien osalta kasvava osa liikunnasta tapahtuu ohjattuna.

3.3 Hyvinvoinnin edistäminen liikunnan avulla

Suomessa yhteiskunta on sitoutunut liikunnan edistämiseen. Liikunta nähdään tärkeäksi etenkin ihmisten hyvinvoinnin, lasten ja nuorten kasvun ja kehityksen, kansalaisten työ- ja toimintakyvyn, ikäihmisten omatoimisuuden ja elämänhalun sekä yhteenkuuluvuuden ja kansalaisyhteiskunnan vahvistamisen kannalta. Liikunta nähdään myös sivistykselliseksi perusoikeudeksi. (Valtioneuvoston periaatepäätös liikunnan edistämisen linjoista. 2009, 9.)

Monen suomalaisen elämäntavat ovat epätasapainossa. Arkiliikuntaa ei harrasteta riittävästi, ravinto on epäterveellistä, ylipaino ja aikuisiän diabetes yleistyvät. Liikuntakäyttäytyminen on polarisoitunut. Hyvin koulutetut ja toimeentulevat liikkuvat eniten, syrjäytyneet vähiten. Lähes puolet suomalaisista tarvitsisi terveytensä kannalta lisää liikuntaa. Liikunta- ja terveystottumukset opitaan lapsena ja nuorena.

Elintapasairauksia esiintyy nykyisin myös lapsilla. Koululla on tärkeä rooli liikunta- ja terveystapojen opettajana. Työmarkkinat ovat muuttuneet epävakaiksi ja työssäjaksaminen on noussut haasteeksi. Liikunnalla on tärkeä rooli työssäjaksamisen edistäjänä. Suomalaisten ikääntyessä liikunnan avulla voidaan ylläpitää toimintakykyä ja mahdollistaa asuminen kotona pidempään. Valtion osalta liikuntapolitiikan keskeisinä tavoitteina ovat riittämättömästi liikkuvien aktivointi ja kansalaistoiminnan edellytysten parantaminen. (Liikunta valintojen virrassa. Kansallista liikuntaohjelmaa valmistelevan toimikunnan väliraportti. 2007, 10-12; Liikkuva ja hyvinvoiva Suomi 2010-luvulla. Ehdotus kansalliseksi liikuntaohjelmaksi julkisen ohjauksen näkökulmasta. 2008, 10, 13.)

Valtioneuvosto teki periaatepäätöksen liikunnan edistämisen linjoista 11.12.2008. Päätöksellä ”valtioneuvosto sitoutuu edistämään liikunnallista elämäntapaa lisäämällä omakohtaisen fyysisen aktiivisuuden (arkiliikkumisen) mahdollisuuksia elämänsä eri vaiheissa, parantamalla osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevan ja laaja-alaista tasa-arvoa vaalivan liikuntaharrastuksen edellytyksiä, edistämällä päivähoito-, koulu- ja opiskelupäivän liikunnallistamista sekä turvaamalla eettisesti kestävästä kilpa- ja huippu-urheilun toimintaedellytyksiä.” (Valtioneuvoston periaatepäätös liikunnan edistämisen linjoista. 2009, 17.)

Päätöksessä on lueteltu tavoitteet muun muassa eri ikäryhmiä koskevasta liikunnasta sekä liikunta-alan koulutuksesta. Lasten ja nuorten osalta tavoitteena on liikunnallisen elämäntavan oppiminen. Tavoitteeseen päästään, kun liikuntaan innostetaan lasten arkiympäristössä, kuten kotona, päivähoitossa, koulussa ja harrastusten parissa. Nuorten aikuisten osalta tavoitteena on liikunnallisen elämäntavan ylläpito opiskelun, työelämään siirtymisen ja perheen perustamisen aikana. Työikäisten tavoitteena on terveyden kannalta riittävä liikunta. Tämän mahdollistavat liikuntaan kannustavat olosuhteet sekä mahdollisuus sovittaa yhteen työelämä, perhe ja vapaa-aika. Ikääntyvillä päivittäinen liikunta on tärkeää, jotta omatoimisuus, toimintakyky, henkinen vireys ja sosiaaliset suhteet säilyvät. Ikääntyville on oltava lähiympäristössä tarjolla esteettömiä ja turvallisia liikuntapaikkoja sekä ohjattua liikuntaa ja mahdollisuus osallistua kansalaistoimintaan. Liikunta on kuntalaisille taattava hyvinvoinnin peruspalvelu. Liikuntajärjestöillä on tärkeä tehtävä liikunnan organisoijina. Tavoitteena on vahvistaa järjestöjen toiminnan ammattimaisuutta ja laajentaa urheiluseurojen

toiminta kattamaan kaikki ikä- ja väestöryhmät. Liikunta-alalla toimivien työntekijöiden liikuntakoulutusta ja osaamista halutaan lisätä kehittämällä nykyisen koulutuksen sisältöä sekä kasvattamalla alan opiskelijamääriä. Ammatissa toimiville tarjotaan täydennyskoulutusta. Tavoitteena on saada terveytensä kannalta riittävästi liikkuvien määrä kasvamaan ja liikunnasta kokonaan syrjäytyneiden määrä vähenemään. (Valtioneuvoston periaatepäätös liikunnan edistämisen linjoista. 2009, 18-20.)

Jotta yhteiskunnan asettamiin tavoitteisiin päästään, on liikunta-alalla toimivien työntekijöiden osaamista kehitettävä koulutuksen avulla (alalle tulevien työntekijöiden koulutus ja alalla jo toimivien täydennyskoulutus). Koulutuksen painopiste on terveyttä edistävän liikunnan osaamisen kehittämisessä. (Valtioneuvoston periaatepäätös liikunnan edistämisen linjoista. 2009, 84-85.)

Opetusministeriö arvioi valtioneuvoston vuonna 2008 antamaa periaatepäätöstä liikunnan edistämisen linjoista ja sen toteutusta. Arvioinnin mukaan periaatepäätöksellä oli tärkeä rooli liikunnan profiilin nostajana. Yhtenä käytännön esimerkkinä periaatepäätöksen vaikutuksista mainittiin suora rahallinen tuki urheiluseuroille. Pääosin periaatepäätöksen suositukset olivat niin yleisellä tasolla, että niiden toteutumisen arviointi oli hankalaa. (Liikunnan edistämisen linjoista annetun valtioneuvoston periaatepäätöksen ja sen toteutumisen arviointi. 2011, 10-11.)

Liikunta itseisarvona on jäänyt viime vuosina liikunnan tarjoaman välinearvon varjoon. Liikunnan välinearvolla tarkoitetaan esimerkiksi yhteiskunnan liikunnasta saamia hyötyjä kuten hyvinvoinnin lisääntymisestä aiheutuvia kustannussäästöjä. Liikunnan yhteiskunnallista merkitystä perustellaan liikunnan vaikutuksilla ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin. Liikunnan harrastajilla on monenlaisia tavoitteita harrastuksensa suhteen. Eri harrastajien tavoitteet ovat erilaisia ja liikkujat jakautuvatkin muun muassa kuntoilijoihin, kilpailijoihin ja terveyden edistäjiin. Kansalaiset ostavat liikuntapalveluja yhä enemmän yksityiseltä sektorilta ja näin ohjailevat suoraan liikuntakulttuurin kehitystä. Samalla julkisen hallinnon merkitys liikunnan kehityksen ohjailijana vähenee. (Liikunta valintojen virrassa. Kansallista liikuntaohjelmaa valmisteleavan toimikunnan väliraportti. 2007, 48-50.)

Suomessa julkinen hallinto on ottanut kantaa liikunnan edistämisen ja lisäämisen puolesta. Toisaalta julkisen hallinnon merkitys liikunta-alan kehityksen ohjailijana vähenee, kun suomalaiset liikkuvat yhä enemmän kaupallisten palveluiden puitteissa.

3.4 Liikunta-alan talous ja työllisyys

Liikunnan palveluja tarjoavat julkinen sektori, yksityiset tavaroiden ja palvelujen tarjoajat sekä järjestöt. Liikuntapalveluja ja liikuntaan liittyviä tavaroita ostavat etenkin yksityiset ihmiset mutta myös yritykset. Liikuntayritykset pyrkivät kannattavaan toimintaan. Tästä johtuen ne toimivat siellä, missä niiden tuotteille on kysyntää ja muokkaavat palveluitaan kysynnän mukaan. Palvelut ovat markkinahintaisia. Urheiluseurassa ihmiset ovat järjestäytyneet yhdistysmuotoon järjestääkseen itselleen palveluita. Urheiluseuran toimintaa ohjaavat jäsenistön tarpeet, demokraattinen päätöksenteko ja enenevässä määrin yhteiskunnan ja muiden rahoittajien tavoitteet. (Ala-Vähälä 2008, 15.)

Liikunnan kulutuksen ja julkisen rahoituksen määrä vuonna 2005 oli noin 2,6-2,7 miljardia euroa. Liikunnan talouden osuus Suomen bruttokansantuotteesta oli alle kaksi prosenttia. Liikunnan taloudellista merkitystä on hankala arvioida kattavasti, koska liikunta vaikuttaa monipuolisesti ihmisten fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Kotitaloudet ovat Suomessa liikunnan suurin rahoittaja noin 1,2 miljardilla eurolla vuodessa. Kunnat rahoittavat liikuntaa noin 600 miljoonalla eurolla, seurat noin 450 miljoonalla eurolla, yritykset noin 200 miljoonalla eurolla ja valtio noin 100 miljoonalla eurolla. Kotitalouksien taloudellinen merkitys liikunnan rahoittajana on kasvussa. Lisäksi merkittävää on liikunnan vapaaehtoistyö, jonka myös tekevät kotitaloudet. Kotitaloudet käyttävät enemmän rahaa lasten kuin aikuisten urheiluharrastuksiin. Suomessa sukupuoli vaikuttaa liikuntapalveluiden käyttöön. Naiset harrastavat keskimäärin edullisempaa liikuntaa kuin miehet. Naiset osallistuvat enemmän ohjattuun liikuntaan, miehet joukkuepeleihin. (Ala-Vähälä 2008, 52-53, 57; Liikunta valintojen virrassa. Kansallista liikuntaohjelmaa valmisteleavan toimikunnan väliraportti 2007, 52.)

Liikunnan harrastus on kansantaloudellinen kysymys, koska liian vähäisestä liikkumisesta on arvioitu aiheutuvan vuosittain 300-400 miljoonan euron kustannukset terveysmenoissa. Ei kuitenkaan ole tutkimustietoa siitä, millainen liikunnan edistäminen saisi liikunnallisesti passiiviset ihmiset liikkumaan ja näin vähentäisi kustannuksia. (Ala-Vähälä 2008, 62, 64.)

Liikunta-alan työllistävästä vaikutuksesta ei ole tarkkaa tietoa, mutta siitä on tehty suuntaa antavia arvioita. Työllistävän vaikutuksen arviointia vaikeuttavat liikunta-alan työkentän moninaisuus ja tilastojen puutteellisuus. Alan työmarkkinoita on kutsuttu kehittymättömiksi (Pekkala & Heikkala 2007, 31). Tilastokeskuksen luokituksessa liikunta-alaa edustaa kaksi ammattiluokkaa, jotka ovat liikunta- ja vapaa-aikatoimenjohtajat sekä urheilijat, urheiluvalmentajat ja -ohjaajat. (Vehmas, Kontsas, Koskinen, Kämppi & Puronaho 2005, 30.)

Vehmas, Kontsas, Koskinen, Kämppi ja Puronaho (2005) esittävät karkean arvion liikunta-alan työllisten määrästä Suomessa vuosina 2002-2003. Keskushallinnossa eli Opetusministeriön liikuntayksikössä työskenteli kuusitoista henkilöä. Aluehallinto eli läänit työllistivät yksitoista henkilöä. Kunnissa työskenteli 8000 henkilöä, joista 2000 liikunnanopettajaa, 205 liikunta- ja vapaa-aikatoimenjohtajaa ja 5216 työllistä urheilukentillä ja -halleissa. Liikuntajärjestöissä ja liikuntatapahtumien järjestelyissä työskenteli yhteensä 1291 henkilöä, joista 500 oli päätoimisia työntekijöitä urheiluseurassa. Liikunnan koulutuskeskuksissa työskenteli 300 henkilöä. Liikunta-alan yrityksissä työskenteli noin 7400 henkilöä. Näistä 1500-200 työskenteli liikuntakeskuksissa tai kuntosaleilla ja 944 liikuntamatkailun ohjelmalveluyrittäjinä. Yksittäisiä toimijoita (urheilijat, valmentajat, agentit, tutkijat ja toimittajat) oli noin 2220 työntekijää. Näistä valmentajia oli 441 henkilöä. (Vehmas ym. 2005, 31-33.) Tämän arvion mukaan liikunta-ala olisi työllistänyt noin 19 300 henkilöä.

Toisen arvion mukaan liikunnan talouden työllistävä vaikutus oli 24 000 henkilötyövuotta vuonna 2005. Kuntien liikuntatoimi työllisti 4900 henkilöä, kuntien koulutoimi 2000 henkilöä, liikunnan valtakunnalliset koulutuskeskukset 300 henkilöä, liikuntatieteellinen tutkimus 239 henkilöä, urheilujärjestöt 2729 henkilöä, urheilu- ja liikuntavälineiden vuokrausta harjoittavat yritykset 121 henkilöä, liikunta-alan palveluja tarjoavat yritykset ja muut työnantajat 5360 henkilöä, liikunta-alan tuotteita valmistavat

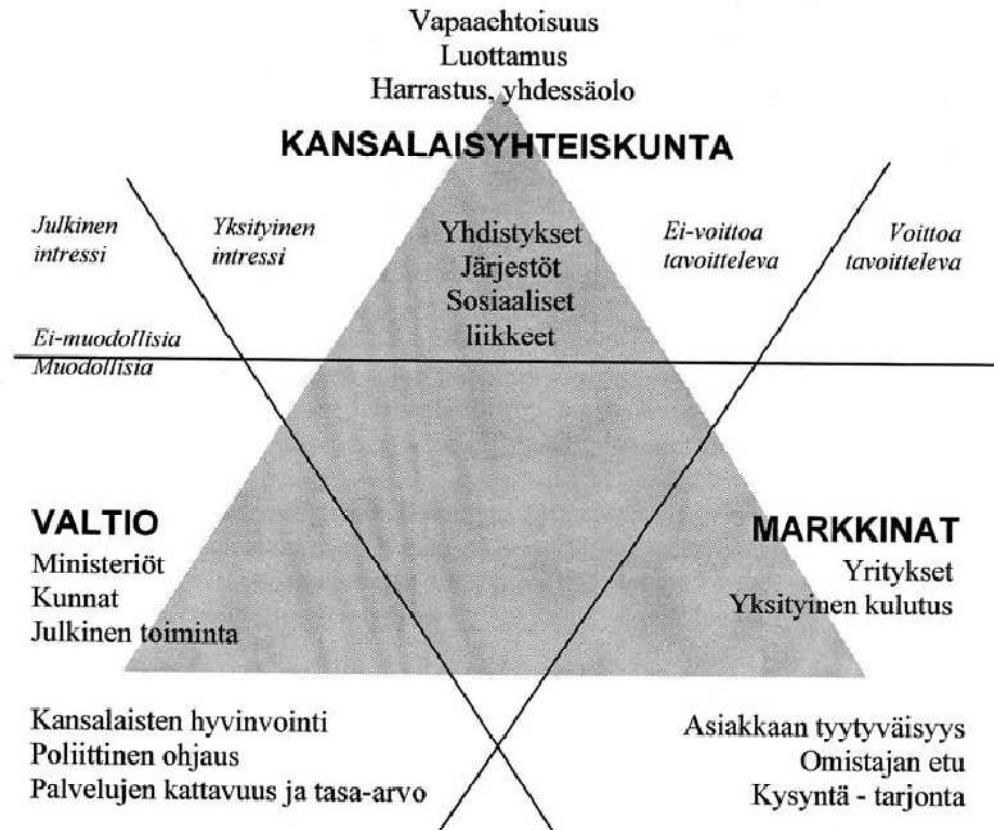
yrietykset 3692 henkilöä, liikunta-alan tuotteiden tukkukauppa 1328 henkilöä ja liikunta-alan tuotteiden vähittäiskauppa 3355 henkilöä. (Ala-Vähälä 2008, 59.)

Kolmannessa arviossa on huomioitu vain liikunta-alan koulutuksen saaneet henkilöt. Tämän arvion mukaan alalla toimii noin 15 000 liikunta-alan koulutuksen saanutta, joista kunnissa noin 6000 ja opettajina noin 4000, loput liikuntajärjestöissä ja urheiluseuroissa, yrityksissä, liikuntakeskuksissa ja ohjelmapalveluissa. (Pekkala & Heikkala 2007, 31.) Arvioista ei voi suoraan päätellä käytännön liikunnanohjaustehtävissä työskentelevien määrää.

Liikuntakulttuuri on eriytynyt. Esimerkiksi huippu-urheilun ja toisaalta terveysliikunnan parissa työskentelevät työntekijät toimivat hyvin erilaisissa ympäristöissä. Liikunta-alan elinkeinorakenne ja osaamistarpeet ovat myös moninaiset. Liikunta-alan työntekijät sijoittuvat laajalle sektorille työskennellen julkisella sektorilla, yritysmaailmassa ja kolmannella sektorilla. Yksittäisen työntekijän työnkuva saattaa sisältää elementtejä monelta liikunnan osa-alueelta. Tämä hankaloittaa yleiskuvan luomista alasta. (Vehmas ym. 2005, 9.)

3.5 Liikunta-alan toimijatahot muutoksessa

Liikuntalain (1998) mukaan valtion ja kuntien tehtävä on luoda yleiset edellytykset liikunnalle. Kuntien tehtävänä on lain mukaan edistää terveysliikuntaa, tukea kansalaistoimintaa, tarjota liikuntapaikkoja ja järjestää erityisryhmien liikuntaa. Liikuntatoiminnan järjestäminen kuuluu pääasiassa liikuntajärjestöille. (Liikuntalaki 1998, 2§.) Liikunta-alan yritykset tarjoavat asiakkailleen maksullisia palveluja kysynnän mukaan. Yritystoiminta ei kuulu liikuntalain piiriin.



Kuvio 2. Yhteiskunnan kolme päätoimintalohkoa. (Kansalaisyhteiskunta 2006 – toimikunta 2005, 20)

Yhteiskunnan toimintalohkot on kuvattu kuviossa 2. Liikunta-alan osalta valtion toimintalohkoon sijoittuvat liikunnan valtionhallinto, kuntien liikuntatoimet ja koulut. Kansalaisyhteiskuntaa edustavat liikuntajärjestöt ja urheiluseurat, markkinoita taas liikunta-alan yritykset. Eri toimintalohkojen rajat ovat viime aikoina hämärtyneet, kun esimerkiksi urheiluseurat saattavat toimia kaupallisten yritysten tapaan tarjoten liikuntapalveluja maksaville asiakkaille ja kunnan liikuntatoimet ulkoistavat toimintojaan urheiluseuroille ja yrityksille. Seuraavaksi tarkastellaan liikunta-alan toimijatahojen piirteitä. Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, miten eri toimijatahot työllistävät liikunnanohjauksen ammattilaisina toimivia liikuntaneuvojia.

Julkinen sektori. Liikuntalain mukaan valtion ja kuntien tehtävä on luoda yleiset edellytykset liikunnalle. ”Kuntien tehtävänä on luoda edellytykset kuntalaisten liikunnalle kehittämällä liikuntaan liittyvää paikallista ja alueellista yhteistyötä sekä terveyttä edistävää liikuntaa, tukemalla kansalaistoimintaa, tarjoamalla liikuntapaikkoja

sekä järjestämällä liikuntaa ottaen huomioon myös erityisryhmät”. (Liikuntalaki 1998, 2§.) Suomessa on noin 29 000 liikuntapaikkaa, joista noin 75 prosenttia on kunnan omistamia. (Heikkala 2009, 14-16.) Kuntien liikuntatoimet työllistävät noin 5000 henkilöä. Liikuntatoimessa oli yli 80 erityisryhmien liikunnanohjaajien virkaa vuonna 1992. (Kuntaliitto 2011.)

Julkisella sektorilla eli muun muassa kuntien liikuntatoimessa tarvitaan tulevaisuudessa uutta työvoimaa, kun nykyiset työntekijät siirtyvät eläkkeelle. Terveysliikunnan, etenkin nuorten ja ikääntyneiden harrastajien liikunnan järjestäminen nähdään julkisen sektorin tehtäväksi. Kunnissa työskentelevien liikuntaneuvojien työtehtävät painottuvat ikääntyvien ja erityisryhmien liikuntaan. Julkisen sektorin liikuntaneuvonnan ja liikunnanohjauksen työpaikkojen määrän uskotaan kasvavan. Toisaalta kuntien määrä vähenee. Kuntien yhdistyessä myös kunnallisia liikuntapalveluita yhdistetään ja tuotetaan uusilla tavoilla. Liikuntapalveluita saatetaan tuottaa esimerkiksi osana sosiaali- ja terveystalouksia tai ostopalveluina, kun kunnat ovat palvelurakennemuutoksen yhteydessä ulkoistaneet liikuntapalveluja kuntien omistamille yrityksille ja urheiluseuroille. Tästä johtuen kunnalliset liikunta-alan työpaikat saattavat vähentyä tai niiden sisältö muuttua, jolloin työntekijöiltä vaaditaan entistä monipuolisempaa osaamista. (Kosonen & Tiikkaja 2008, 10; Tiikkaja 2009, 34; Vehmas ym. 2005, 26.)

Koululaitos on liikunnanopetuksen kautta merkittävä koko kansan liikuttaja ja liikuntatottumusten luoja. Koulujen liikunnanopetusta ei kuitenkaan käsitellä tarkemmin tässä tutkimuksessa, koska liikuntaneuvojan koulutuksella ei voi pysyvästi työllistyä koulun liikunnanopettajaksi. Tosin sijaisena tai tuntiopettajana voivat liikuntaneuvojatkin toimia.

Liikuntaneuvojat voivat työllistyä perusopetuksen aamu- ja iltapäiväkerhoihin. Perusopetuksen aamu- ja iltapäiväkerhoja järjestävät kunnat saavat valtionosuutta. Manner-Suomen kunnista 97 prosenttia järjestää koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaa. Toiminnassa on mukana 45 000 lasta. Toiminta työllistää 7000 ohjaajaa. (Opetushallitus 2011b.) Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteissa mainitaan, että ”aamu- ja iltapäivätoiminnassa tulee olla riittävä määrä kelpoisuuden omaavia, osaavia ja ammattitaitoisia ohjaajia” (Perusopetuksen aamu- ja

iltapäivätoiminnan perusteet 2011. 2011, 6). Ohjaajien kelpoisuutta ei määritellä tarkemmin. Perusteissa suositellaan, että ohjaajien työsuhteet olisivat pitkäkestoisia, jotta lapsilla olisi turvallisuuden tunnetta luovia pysyviä ihmissuhteita ja ohjaajilla olisi mahdollisuus tukea lasten kehitystä. Kunnat voivat järjestää aamu- ja iltapäivätoimintaa itse tai hankkia toimintaa ostopalveluna. (Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2011. 2011, 6-7, 18.)

Urheiluseurat ja liikuntajärjestöt. Suomessa on noin 8000 toimivaa urheiluseuraa (Liikunta valintojen virrassa. Kansallista liikuntaohjelmaa valmistelevan toimikunnan väliraportti. 2007, 54). Urheiluseuratoiminta on suomalaisen liikuntakulttuurin peruspilari. Liikunnan harrastaminen urheiluseuroissa edistää liikuntakulttuuria, kansanterveyttä sekä suomalaisen kansalaisyhteiskunnan hyvinvointia ja jatkuvuutta. Vapaalla kansalaistoiminnalla on tärkeä rooli ihmisten elämässä. Suomessa on perinteisesti suhtauduttu myönteisesti yhdistystoimintaan. Urheiluseurojen toimintaa on pidetty merkittävänä lasten ja nuorten kasvatustyön kannalta sekä kilpaurheilun edistämiseksi. Suomen siirtyminen suunnitteluloudesta kilpailukyky-yhteiskuntaan merkitsi tehokkuuden vaatimusta julkiselle hallinnolle. Tehokkuuden nimissä pyritään keventämään hallinnon rakenteita ja ulkoistamaan julkista palvelutoimintaa. Tässä yhteydessä julkisen sektorin tehtäviä pyritään siirtämään myös yhdistyksille. Uudet tehtävät kaventavat kansalaistoiminnan vapautta. (Koski 2009, 5, 11, 129-130.)

Koski (2009) on tunnistanut neljä erilaista näkemystä siitä, mikä urheiluseura on. Jotkut käsittävät urheiluseuran julkisena palveluna, josta saa edullisia ja tasokkaita palveluita. Toiset pitävät urheiluseuraa valintamyymälänä, jossa asiakas voi valita haluamansa tuotteen ja maksaa siitä. Asiakas voi vertailla urheiluseuroja keskenään ja valita vaihtoehtoista itselleen sopivimman. Kolmannen näkemyksen mukaan urheiluseura on tuotantolaitos, joka tuottaa esimerkiksi junioreista huippu-urheilijoita. Neljännen, yhdistystoiminnan alkuperäistä henkeä edustavan näkemyksen mukaan ”seura olemme me”. Tämän näkemyksen mukaan urheiluseuran muodostaa joukko vapaaehtoisia ihmisiä, jotka toteuttavat toimintaa itseään varten. (Koski 2009, 23-24.)

Koski jakaa urheiluseurojen vapaaehtoistoimijat viiteen ryhmään: lasten vanhempiin, lajin edistäjiin, liikunnan edistäjiin, entisiin aktiiviurheilijoihin ja muihin. Suurimpia

ryhmiä olivat vuonna 2006 lajin edistäjät ja lasten vanhemmat. Lasten ja nuorten liikunta on urheiluseuratoiminnan ydintä nyt ja tulevaisuudessa. Suomalaisten ikääntyessä vanhemman väestön osuus kasvaa myös urheiluseuratoiminnassa. (Koski 2009, 82, 128.)

Urheiluseuratoiminta monimuotoistuu ja sirpaloituu. Jokaisen urheiluseuran on löydettävä oma toimintatapansa. Suurimpien seurojen haasteena on sovittaa toiminnassaan yhteen julkisen hallinnon, liiketoiminnan ja kansalaistoiminnan toimintatavat. Kasvavilta ja kehittyviltä urheiluseuroilta odotetaan entistä laadukkaampaa ja ammattimaisempaa toimintaa. Kun vapaaehtoisten työpanos ei enää riitä, ryhdytään urheiluseuroissa pohtimaan päätoimisten työntekijöiden palkkaamista. Ammattimaisuus ja ammatillisuus lisääntyvät urheiluseuroissa. Urheiluseuran ominaispiirteenä on toiminnan perustuminen ihmisten vapaaehtoisuuteen. Ammattimainen toiminta tuo tullessaan haasteita, kun palkallinen ja vapaaehtoinen työvoima pitää sovitella toimimaan yhdessä. Vain suuret ja ammattimaisesti hoidetut urheiluseurat soveltuvat esimerkiksi julkisten liikuntapalvelujen tuottajiksi. Kaikkiin urheiluseuroihin ei voi kohdistaa odotuksia palveluntuotannosta, silti kaikilla urheiluseuroilla olisi oltava mahdollisuudet toimia omilla ehdoillaan. (Koski 2009, 91-92, 128-129.)

Urheiluseuroissa toimii lähes 6000 ohjaajaa ja valmentajaa. Urheiluseurojen ohjaajista ja valmentajista vain noin kuudella prosentilla oli liikunta-alan ammatillinen koulutus vuonna 2006. Neljänneksellä ei ollut mitään liikuntaan liittyvää koulutusta. Yli puolet ohjaajista toimii joko ilman alan koulutusta tai vähäisellä koulutuksella. (Koski 2009, 88-89.)

Urheiluseuroissa työskenteli yhteensä 2700 päätoimista työntekijää vuonna 2006. Kahdessa toista prosentissa seuroista oli päätoiminen työntekijä. Sivutoimisesti työskenteleviä palkansaajia oli 18,9 prosentissa urheiluseuroista. Yhteensä sivutoimisesti työskenteleviä työntekijöitä oli urheiluseuroissa lähes 15 000 henkilöä. Päätoimisista seuratyöntekijöistä viisi prosenttia työskenteli valmennuksen ja liikunnanohjauksen parissa. Sivutoimisista valmennuksen ja liikunnanohjauksen parissa työskenteli yksitoista prosenttia. Päätoimisia työntekijöitä oli eniten suurissa (yli 300 jäsentä) ja kilpaurheilullisesti menestyneissä urheiluseuroissa. Kosken vuonna 2006

toteutettaman tutkimuksen mukaan urheiluseuroissa tarvittaisiin 1400 uutta päätoimista seuratyöntekijää. (Koski 2009, 92-95, 97.)

Vuonna 2009 Opetusministeriö myönsi ensimmäisen kerran suoraa rahallista tukea urheiluseuroille päätoimisten työntekijöiden palkkaamiseen. Tukea myönnettiin kokeiluvaiheessa 200 urheiluseuralle. Myönteisten kokemusten ansiosta tuen myöntämistä päätettiin jatkaa. Tuen tavoitteena on lisätä urheiluseuroissa liikkuvien ihmisten määrää, seuratoiminnassa mukana olevien vapaaehtoisten määrää ja parantaa seuratoiminnan laatua. (Seuratuki 2011.)

Suuret urheiluseurat toimivat yhä ammattimaisemmin ja työllistävät enenevässä määrin liikunta-alan ammattilaisia. Ammattimaisesti toimivien urheiluseurojen haasteena on sovittaa yhteen vapaaehtoisten ja palkkaa saavien työntekijöiden toimintatavat.

Liikunta-alan yritykset. Suomessa oli 4549 liikunta-alan yritystä vuonna 2008. Suurin osa yrityksistä oli mikroyrityksiä, jotka työllistivät alle kymmenen henkilöä. Liikunta-alan yrityksissä työskenteli yhteensä 12 868 henkilöä. Liikunta-alan yritystoiminta synnyttää luoville aloille tyypillisesti aineetonta arvoa. Liikunnan tuottamat aineettomat arvot ovat itsensä toteuttamista, iloa, terveyttä, hyvää seuraa ja hyvinvointia. Liikunta-alan määrittäminen on vaikeaa ja yritysten kenttä on hajanainen johtuen siitä, että yrityksillä ei ole alan pienuudesta johtuen omaa toimialaluokitusta. (Koivisto 2010, 8; Kosonen 2010, 7.)

Yrittäjyys lisääntyi liikunta-alalla 1990- ja 2000-luvuilla. Liikunta-ala on nuori ja kehittyvä ala, joka kehittyäkseen tarvitsee kumppanuuksia, yrittäjyyttä tukevia rakenteita, palvelujen ja tuotteiden kehittämistä ja yrittäjämönteisyyttä. Palveluiden ja tuotteiden kehittämisen osalta toimenpiteiksi ehdotetaan muun muassa liikunta-alan työllistyvyyden ja työvoimatarpeiden tutkimista sekä liikunta-alaa koskevien tilastoluokitusten avaamista. (Koivisto 2010, 12, 29; Kosonen 2010, 9.)

Liikunnalle tyypillisen yrittäjyyden ytimessä ovat muun muassa liikunnanohjauspalveluja tarjoavat liikuntaneuvojat. Liikunta-alan yritykset voidaan jakaa toiminnan motiivin mukaan hyvinvoinnin levittäjiin, itsensä työllistäjiin, teknologiahäntöisiin yrittäjiin ja kilpaurheilijoihin. Itsensä työllistäjät tekevät usein töitä

monelle toimeksiantajalle ja toimivat useassa toimipisteessä esimerkiksi ryhmäliikuntatunteja ohjaten. Yrittäjien haasteena on hyvien työntekijöiden löytäminen. Kaikki yrittäjät eivät tunne liikunta-alan koulutusjärjestelmää. (Koivisto 2010, 39, 44; Kosonen 2010, 12-17.)

Liikunta-alan yrittäjäyys on kasvussa. Kasvua löytyy etenkin kuntosali-, aerobic-, palloiluhallitoiminnasta sekä hevosalan palveluista. Uusi kasvusuunta ovat henkilökohtaiset kunto-ohjauspalvelut. Liikunta-alan yrityspalveluiden kysyntää lisää kuntien vetäytyminen hyvinvointipalveluiden tuottamisesta samalla kun kyseisten palveluiden kysyntä kasvaa väestön ikääntyessä, elintapasairauksien lisääntyessä sekä terveystietoisuuden ja elintason kasvaessa. Palvelujen kysynnän kasvaessa kasvavat myös liikuntapalveluiden laatu- ja ammattitaitovaatimukset. Liikunnan kuluttajat voidaan jakaa hyvinvoiviin, jotka kaipaavat kokonaisvaltaisia yksilöllisiä liikunta- ja hyvinvointipalveluja ja voimattomiin, jotka tarvitsevat matalan kynnyksen liikuntavaihtoehtoja. Etenkin yksityisen sektorin maksullisissa palveluissa tarvitaan jatkossa lisää liikunnanohjaajia. (Koivisto 2010, tiivistelmä; Kosonen 2010, 19-21; Vehmas ym. 2005, 27.)

Liikunta-alaa ei arvosteta ja alan yrittäjät joutuvat puolustelemaan olemassaoloaan. Tämä johtuu urheiluseurojen pitkstä vapaaehtoistyön perinteestä, jossa urheilu nähdään harrastustoimintana. Jos liikunta-alan yrittäjäyden halutaan kasvavan, on alan arvostuksen noustava. Liikunta-alan ongelmana ovat matalat palkat. Palkat juontuvat liikunta-alan historiasta Suomessa: liikuntaa on perinteisesti harrastettu ilmaiseksi tai nimellistä maksua vastaan urheiluseurassa. Vapaaehtoistyö ja yhteiskunnan tuki liikunnalle ovat pitäneet liikuntaharrastuksen kustannukset harrastajalle alhaisina. Jotta alan palkkoja voitaisiin nostaa yrityksissä, on palvelun oltava laadukasta ja hyvin markkinoitua, jolloin ihmiset ovat valmiita maksamaan liikuntapalveluista. (Kosonen 2010, 9, 24.)

Liikunnanohjauksen parissa toimivilla yksityisillä yrityksillä, urheiluseuroilla ja kuntien liikuntatoimilla on erilaiset päämäärät ja asiakaskunta. Yritykset pyrkivät tuottamaan voittoa ja yritysten asiakkaiksi valikoituvat riittävän maksukykyiset henkilöt. Urheiluseurojen tarkoituksena on tuottaa jäsenilleen palveluja edullisesti. Kuntien liikuntatoimien liikuntapalvelut hinnoitellaan siten, että ne ovat kaikkien ulottuvilla.

Urheiluseurat ja kunnat saavat yhteiskunnan tukea toimintaansa, jotta liikuntaharrastus olisi tasavertaisesti kaikkien suomalaisten ulottuvilla. Lisäksi seurojen toiminnan hinnoitteluun vaikuttaa jäsenten tekemä vapaaehtoistyö. (Kosonen & Tiikkaja 2008, 17-18.)

3.6 Liikunnanohjauksen kysyntä kasvaa

Yhteiskunnan on tuettava ihmisiä löytämään liikunnan alkuperäinen ilo, jotta vähäisen liikkumisen haitoilta välttyttäisiin. Tämä on tehtävä ilman holhoavaa asennetta. Liikuntaan on panostettava kouluista alkaen työmaailmaan asti. (Himanen 2010, 213, 223, 236-237.) Liikunnan kysyntä on kasvanut viime vuosikymmeninä ja kasvaa edelleen. Liikunnan toimijatahojen roolit ovat muuttumassa. Valtion tehtävät painottuvat jatkossa liikuntapolitiikan suuntalinjojen vetämiseen. Kunnissa on meneillään palvelurakennemuutos, jonka seurauksena monet kunnat ulkoistavat liikuntatoimintaansa urheiluseuroille ja liikunta-alan yrityksille. Urheiluseuroilta odotetaan paljon: seurojen jäsenet haluavat laadukasta toimintaa, yhteiskunta toivoo apua terveyden edistämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisyssä. Liikuntapalveluja tuottavien yritysten määrä on kasvussa, kun maksullisille liikuntapalveluille on kysyntää. (Heikkala 2009, 3-4.)

Tulevaisuudessa ihmiset haluavat vapaa-ajallaan hyvinvointiin ja kulttuuriin liittyviä palveluita ja elämyksiä. Vapaa-ajalla liikutaan ohjatusti, matkailaan ja hoidetaan terveyttä. Kasvava eläkeläisten joukko on tärkeä liikunta- ja terveystalouden kuluttajaryhmä. Suomalaisten, etenkin lasten ja nuorten liikunnassa on tapahtunut polarisaatiota: liikunnan harrastajat liikkuvat yhä enemmän ja vähän liikkuvat yhä vähemmän. Arkiliikunnan määrä on vähentynyt ja liikuntaa suoritetaan ohjelmoituna harrastuksena. Liikunta on suosittu harrastus, joka antaa mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen ja mielekästä sisältöä elämään. Ohjatun liikunnan suosio kasvaa. Jotta liikunta menestyy kilpailussa muiden vapaa-ajanviettopöytäkirjojen kanssa, tulee sen olla osaavasti ja ammattitaitoisesti toteutettua. Väestön koulutustason noustessa odotukset liikuntapalveluiden laatua kohtaan nousevat. (Pekkala & Heikkala 2007, 24, 26, 30.)

Tieto liikunnan terveysvaikutuksista tavoittaa jatkossa yhä useammat ihmiset. Tästä johtuen liikuntaan ja hyvinvointiin liittyvien tuotteiden kysynnän arvioidaan kasvavan. Kaupallisuus ja kansainvälistyminen tuovat liikuntaan kansainvälisiä trendilajeja. Liikuntaa tuotteistetaan ja harrastajista kilpaillaan. Viihteellinen liikunta ja urheilu näkyvät mediassa. Kaupallisuuden seurauksena liikuntapalvelut yksityistyvät ja yrittäjäyys lisääntyy liikunta-alalla. Harraste- ja kilpaurheilu eriytyvät entistä enemmän toisistaan. Kaupallistumisen myötä julkinen tuki liikunnalle vähenee. Liikuntamatkailun suosio kasvaa. Tietotekniikan kehittyessä liikuntakin teknistyy, esimerkkinä sykemittarit ja muut apuvälineet. (Vehmas ym. 2005, 53-63.)

Liikunta-alan asiantuntijat arvioivat alan työpaikkojen määrän joko kasvavan tai pysyvän ennallaan. Julkisella puolella työpaikat saattavat vähentyä ja yksityisellä puolella lisääntyä. Kolmannella sektorilla työpaikkojen määrän nähtiin pysyvän ennallaan tai hieman kasvavan. Liikunnanohjaukseen liittyvien töiden nähtiin lisääntyvän. Liikunnanohjauksen painopiste on tulevaisuudessa erityis-, työpaikka- tai terveysliikunnassa. Töitä löytyy myös henkilökohtaisille kuntoilvalmentajille (personal trainer) ja ammattivalmentajille. Uusia ammatteja syntyy etenkin liittyen hyvinvointiin, terveysliikuntaan ja liikuntamatkailuun. Liikunta-alan työpaikat sijaitsevat pääosin Uudellamaalla ja Keski-Suomessa. Alueellisen tilanteen arvioitiin pysyvän ennallaan. Liikunta-alalla työskentely edellyttää tulevaisuudessa valmiuksia seurata alan muutoksia, organisointitaitoja, erilaisiin tilanteisiin sopeutumista, viestintä-, kieli- ja ihmissuhdetaitoja, kykyä toimia eri aloja edustavien asiantuntijoiden kanssa sekä eettisiä toimintatapoja. (Vehmas ym. 2005, 71-72, 78, 81, 95.)

Luontoon, liikuntaan, terveyteen ja ravitsemukseen liittyvien kulttuuri- ja virkistyspalveluiden kysynnän oletetaan kasvavan. Liikunta- ja hyvinvointipalveluiden kysynnän oletetaan moninkertaistuvan ja eriytyvän ikäryhmien mukaan. (Hanhijoki ym. 2009, 64-65.)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan koulutuksen aloituspaikkatarve kasvaa tulevaisuudessa eniten (15-20 prosenttia) verrattuna muihin koulutusaloihin. Liikunta-

alan ammatillisessa koulutuksessa aloittajatarpeen ennakoidaan olevan 340-360 aloituspaikkaa vuosittain vuosina 2011-2015. Tarvetta perustellaan alalta eläkkeelle siirtyvien määrällä. Liikunta-alan ammattilaisten tekemän työn avulla halutaan ennaltaehkäistä sairauksia sekä säilyttää väestön työ- ja toimintakykyä. Noin 20 prosenttia alalta valmistuneista työllistyy kaupan alan tehtäviin. Lisäksi työllistytään urheiluun ja vapaa-aikaan liittyviin tehtäviin. (Hanhijoki ym. 2009, 11, 186, 188-189.)

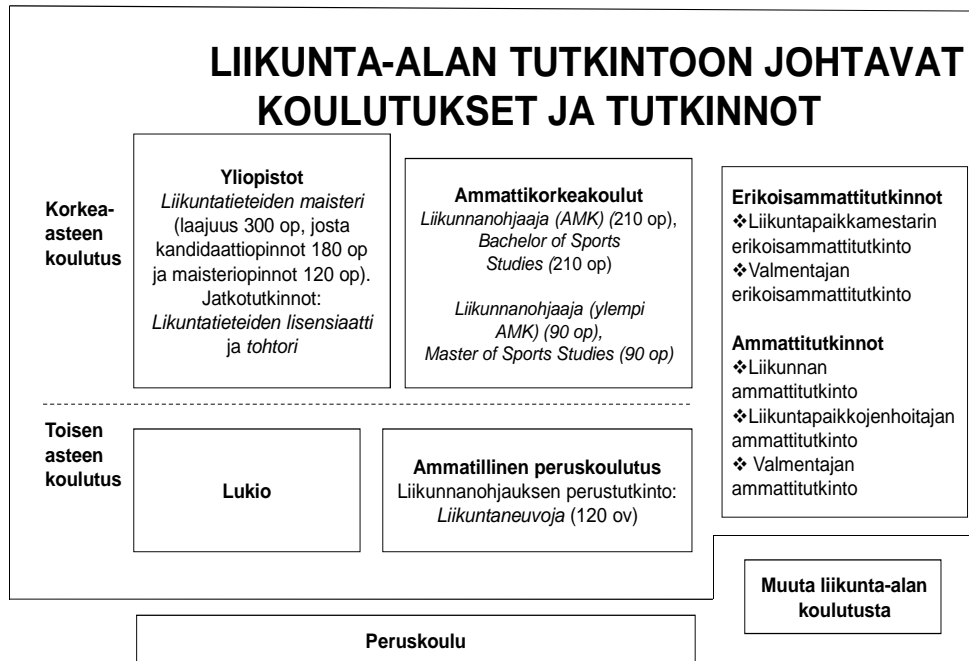
Ennakointiraporteissa ja ennusteissa arvioidaan liikunnanohjaukseen liittyvien työtehtävien lisääntyvän tulevaisuudessa. Toisaalta ennakointiraportit ohjaavat osaltaan tulevaa kehitystä. Esimerkiksi liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelupaikkoja saatetaan lisätä ennakointiin perustuen. Tästä on seurauksena, että alalla työskentelevien liikuntaneuvojien määrä kasvaa, pienyrittäjyys lisääntyy ja urheiluseuratoiminta ammattimaistuu. Näin ennakoinnista saattaa syntyä itseään ruokkiva kierre.

4. LIIKUNTANEUVOJA, LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAINEN

Tässä luvussa perehdytään liikunta-alan koulutukseen Suomessa, urheiluopistojen ja Kisakallion Urheiluopiston historiaan ja rooliin liikunta-alan ammattilaisten kouluttajina, ammatillisen koulutuksen tavoitteisiin, liikunnanohjauksen perustutkinnon tavoitteisiin ja sisältöön sekä liikuntaneuvojien sijoittumiseen opintojen jälkeen.

4.1 Liikunta-alan koulutus Suomessa

Liikunta-alalla järjestetään Suomen virallisen koulutusjärjestelmän puitteissa toisen asteen koulutusta ja korkea-asteen koulutusta. Lisäksi alalla järjestetään ammattitutkintoja ja erityisammattitutkintoja, jotka ovat näyttötutkintoina suoritettavaa ammatillista lisäkoulutusta. Liikunta-alan koulutuksen järjestäjiä ovat liikunnan koulutuskeskukset (urheiluopistot), ammattikorkeakoulut ja yliopistot. (Liikunta-alan tutkinnot Suomessa 2011 –kalvosarja 2011.) Virallisten, tutkintoon johtavien koulutusten lisäksi Suomessa on tarjolla runsaasti muuta liikunta-alan koulutusta ja kursseja. Muuta koulutusta järjestävät esimerkiksi liikuntajärjestöt, urheiluopistot ja kaupalliset koulutuksen järjestäjät. Liikunta-alan tutkintoon johtavat koulutukset ja tutkinnot on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3: Liikunta-alan tutkintoon johtavat koulutukset ja tutkinnot (Liikunta-alan tutkinnot Suomessa 2011 –kalvosarja 2011).

Liikunta-alan toisen asteen tutkinto on liikuntaneuvoja. Liikuntaneuvojan tutkintoon johtavaa liikunnanohjauksen perustutkintoa järjestetään liikunnan koulutuskeskuksissa (urheiluopistoissa). Liikuntaneuvojan tutkinnon voi suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena tai näyttötutkintona. Tässä tutkimuksessa keskitytään ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavaan liikunnanohjauksen perustutkintoon. Liikunnanohjaajan ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusta ja liikunta-alan ammattikorkeakoulutasoista jatkotutkintoa järjestetään ammattikorkeakouluissa. Jyväskylän yliopistossa voi opiskella liikuntatieteen kandidaatiksi ja maisteriksi sekä edelleen liikuntatieteen lisensiaatiksi ja tohtoriksi. (Liikunta-alan tutkinnot Suomessa 2011 –kalvosarja 2011.)

4.2 Urheiluopistot ja Kisakallion Urheiluopisto kouluttajina

Liikuntajärjestöt perustivat 1900-luvun alkupuolella urheiluopistoja valmennus- ja kurssikeskuksikseen. Liikuntajärjestöt kouluttivat urheiluopistoissa ohjaajia omaan urheiluseuratoimintansa tarpeisiin ja järjestivät liikuntakursseja. Samalla edistettiin oman järjestön liikunta-aatetta ja liikuntamuotoja. (Vasara 1992, 382.) Koska urheiluopistot olivat kansalaisjärjestöjen omia koulutus- ja kurssikeskuksia, julkinen sektori ei säädellyt niiden toimintaa. Urheiluopistojen valtioneuvoston säätämiseen asti opistot kehittivät itsenäisesti liikuntajärjestöjen tavoitteiden ja toimintaympäristön vaatimusten pohjalta. (Vainio 2001, 174.)

Kisakallion Urheiluopisto perustettiin vuonna 1949 Sipoon Östersundomin Karhusaareen, kun Suomen Naisten Liikuntakasvatusliitto (SNLL) hankki itselleen paikan, jossa liiton tarpeisiin voitiin kouluttaa voimistelunohjaajia omien ihanteiden mukaisesti. Ympärivuotisesti toimivan kurssikeskuksen avulla haluttiin pitää naisliikunnan kehitys ja johto liiton omissa käsissä. SNLL:n tavoitteena oli edistää monipuolista ja kaikille sopivaa kuntosporttia. Vuonna 1953 perustettiin Kisakalliosäätiö, jonka haltuun Kisakallion Urheiluopisto siirtyi. (Vainio 2001, 12,15-16, 26, 174; Kleemola 1989, 26-28, Kleemola 1988, 125-126, 130-131.)

Vuonna 1962 säädettiin laki urheiluopistojen valtioneuvoston avustuksesta. Laissa urheiluopistojen tehtäväksi määriteltiin urheilun ja voimistelun opetus ja valmennus sekä yleissivistävä ja yhteiskunnallinen opetus. Urheiluopistot jaettiin liikuntakasvatuksen tietopuolista ja käytännöllistä opetusta antaviin opistoihin sekä urheilunjohto-opistoihin, jotka lisäksi antoivat yhden tai useamman lukuvuoden kestävästä liikuntakasvatuksen johtamistaidon opetusta. Lain mukaan urheiluopistot olivat oikeutettuja saamaan vuosittain perusavustusta 70 prosenttia erikseen määritellyistä toimintamenoista, jos opisto täytti laissa mainitut edellytykset. Vuonna 1978 säädetyssä urheiluopistojen valtioneuvoston avustuksesta koskevassa laissa urheiluopisto määriteltiin sisäoppilaitokseksi, joka antaa liikunnan ja

liikuntakasvatuksen opetusta, järjestää valmennustoimintaa ja antaa näitä täydentävää yleissivistävää opetusta. Laissa mainittiin myös urheilunjohto-opistojen järjestämä liikunnanohjaajakoulutus, joka oli osa suomalaista keskiasteen ammatillista koulutusta (Vasara 1992, 384-385.)

Kisakallion Urheiluopisto pääsi urheiluopistolain alaisuuteen vuonna 1965 liikuntakasvatuksen tietopuolista ja käytännöllistä opetusta antavana opistona, joka sai vuosittain 70 prosenttia avustusta lain määrittelemistä toimintamenoista. Kisakallion Urheiluopisto muutti Sipoosta Lohjalle Lehtokummun tilan maille rakennettuihin uusiin tiloihin vuonna 1966. (Vainio 2001, 62-63, 68-70, Kleemola 1988, 129-130, 157-158.)

Suomessa tapahtui 1960-luvulla yhteiskunnallinen murros, kun kaupungistuminen kiihtyi ja vapaa-aika lisääntyi viisipäiväiseen työviikkoon siirtymisen johdosta. (Vasara 1992, 369, Hentilä 1992, 354.) Vapaa-ajan lisääntyessä kunto-urheilun ja liikunnan suosio kasvoivat. Teollistumisen ja kaupallistumisen myötä urheilun valmennustekniikat kehittyivät, urheiluvälineteollisuus kasvoi ja kilpaurheilusta tuli ammattimaisempaa. (Itkonen 1996, 223-224.) Yhteiskunnallinen muutos vaikutti myös urheiluopistojen toimintaan. Urheiluopistojen tarjoamien liikuntakurssien osallistujamäärät kasvoivat. Kurssi- ja leirivalikoima monipuolistui ja 1980- ja 1990-lukujen aikana urheiluopistojen toiminta kaupallistui. Liikunta-alan koulutuksen ja valmennuksen lisäksi urheiluopistot ryhtyivät tarjoamaan monipuolisia vapaa-ajan palveluja kilpaillen maksavista asiakkaista muun muassa kylpylöiden ja lomakeskusten kanssa. (Vasara 1992, 385-386.)

Kisakallio sai opetusministeriöltä liikunnanohjauksen perustutkinnon (LPT) järjestämisoikeuden vuonna 1993. Näin Kisakallio sai koulutukselleen virallisen ammatillisen koulutuksen aseman. Liikunnanohjauksen perustutkinto oli aluksi peruskoulupohjainen kahden vuoden pituinen ja 80 opintoviikon laajuinen käytännön liikunnanohjaustehtäviin valmistava tutkinto. (Vainio 2001, 157-158.) Toisen asteen koulutusta uudistettiin vuonna 2001. Kaikki toisen asteen tutkinnot muuttuivat kolmen vuoden pituisiksi ja/tai 120 opintoviikon laajuisiksi. Liikunta-alan toisen asteen

koulutus oli ollut osa nuoriso- ja vapaa-aika-alaa, mutta siirtyi uudistuksen yhteydessä osaksi sosiaali- ja terveysalaa. Liikunnanohjauksen perustutkinnolta valmistuvien tutkintonimikkeeksi tuli liikuntaneuvoja. (Opetusministeriön asetus ammatillisista perustutkinnoista 1.3.2001/216, 3 §; Päivänsalo 2002, 9-12.)

Suomessa on yksitoista valtakunnallista liikunnan koulutuskeskusta eli urheiluopistoa ja lisäksi kolme alueellista liikunnan koulutuskeskusta (Tiikkaja 2009, 7). Urheiluopistot järjestävät liikunta-alan ammatillista perus- ja lisäkoulutusta, vapaan sivistystyön koulutusta sekä maksullista palvelutoimintaa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011a). Liikunnanohjauksen perustutkinnon järjestämislupa on yhdeksällä urheiluopistolla ja yhdellä alueellisella liikunnan koulutuskeskuksella. Koulutuksen järjestäjät ovat Kisakallion Urheiluopisto (112 opiskelijapaikkaa), Kuortaneen Urheiluopisto (80 opiskelijapaikkaa), Lapin Urheiluopisto (115 opiskelijapaikkaa), Liikuntakeskus Pajulahti (100 opiskelijapaikkaa), Norrvalla Folkhögskola (40 opiskelijapaikkaa), Solvalla Idrottsinstitut (45 opiskelijapaikkaa), Tanhuvaaran Urheiluopisto (70 opiskelijapaikkaa), Suomen Urheiluopisto (125 opiskelijapaikkaa), Varalan Urheiluopisto (80 opiskelijapaikkaa) ja Vuokatin Urheiluopisto (50 opiskelijapaikkaa). Liikunnanohjauksen perustutkinnon enimmäisopiskelijamäärä on yhteensä 817 opiskelijaa. Liikunnanohjauksen perustutkinto järjestetään sisäoppilaitosmuotoisesti. Sisäoppilaitosmuotoisuus tarkoittaa, että opiskelijat majoittuvat ja ruokailevat opintojensa ajan urheiluopistolla arkipäivisin maksutta. Liikunnanohjauksen perustutkinnolle pyrkivien määrät ja karsintaprosentit ovat suuria. Opinnot suoritetaan yleensä tavoiteajassa ja koulutuksen keskeyttäjiä on melko vähän. Liikunnanohjauksen perustutkinto oli ensimmäistä kertaa mukana yhteishaussa vuonna 2009. Tuolloin ensisijaisia hakijoita oli yhteensä 957, joista 292 valittiin opiskelemaan tutkintoa. (Tiikkaja 2009, 11-12.)

Liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijamäärät ovat kasvamaan päin. Opetushallituksen WERA – web-raportointipalvelun mukaan liikunnanohjauksen perustutkinnolla oli 174 aloituspaikkaa vuonna 2001 ja 368 aloituspaikkaa vuonna 2011. Uusia opiskelijoita aloitti 178 vuonna 2001 ja 361 vuonna 2009. Vuonna 2001 liikunnanohjauksen perustutkinnolla opiskeli 361 opiskelijaa, joista 183 suoritti vielä

opintojaan vanhan 80 opintoviikon opetussuunnitelman mukaan. Vuonna 2009 liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijamäärä oli kasvanut 806 opiskelijaan. Liikuntaneuvojaksi valmistui 1072 henkilöä vuosina 2003-2009. Vuonna 2005 valmistui 199 liikuntaneuvojaa ja vuonna 2006 valmistui 117 liikuntaneuvojaa. (Opetushallitus 2011a.)

Kisakalliosäätiön enimmäisopiskelijamäärä on yli kaksinkertaistunut vuoden 2001 jälkeen. Vuonna 2001 Kisakallion enimmäisopiskelijamäärä oli 50 opiskelijaa. Vuonna 2003 opiskelijoiden enimmäismäärää nostettiin 82 opiskelijaan ja vuonna 2009 edelleen 112 opiskelijaan. Kisakallio on tällä hetkellä opiskelijamäärällä mitattuna Suomen kolmanneksi suurin liikuntaneuvojien kouluttaja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011b.) Kisakallion Urheiluopiston liikunnanohjauksen perustutkinto on Uudenmaan toiseksi vetovoimaisin ammatillisen peruskoulutuksen linja mitattuna ensisijaisilla hakijoilla opintopaikkaa kohti. Vuosittain noin 500 henkilöä hakee Kisakallion liikunnanohjauksen perustutkinnolle. Hakijoista noin 200 henkilöä hakee ensisijaisesti Kisakallioon, jossa avautuu vuosittain noin 40 opiskelupaikkaa. (Trogen 2011, 8.)

Urheiluopistojen järjestämä liikunnanohjaajakoulutus oli opistojen toiminnan alkuaikoina aatteellista toimintaa, jossa liikuntajärjestöt pyrkivät kouluttamiensa ohjaajien avulla levittämään järjestönsä liikunta- ja muita aatteita. Koska urheiluopistot olivat vapaata kansalaistoimintaa edustavien liikuntajärjestöjen perustamia, ei niiden koulutus- tai muutaakaan toimintaa erityisemmin säädelty ennen urheiluopistojen valtionapua koskevan lain voimaan tuloa. Opistot kehittivät itsenäisesti koulutustaan. Alkuaikoina ohjaajia koulutettiin pääasiassa oman järjestön seurojen tarpeisiin, lisäksi monet ohjaajakoulutuksen suorittaneet käyttivät saamaansa koulutusta väylänä jatko-opintoihin. Urheiluopistolain voimaan tulon jälkeen koulutus vakiintui etenkin urheilunjohto-opistoissa, jotka antoivat ammatillista koulutusta. Myös muiden opistojen koulutuksen oli täytettävä lain vaatimukset. Nykyisin urheiluopistojen ammatillinen koulutus on yhteiskunnan säätelemää ja työelämälähtöistä. Koulutuksen tavoitteet ja sisällöt laaditaan yhteistyössä työelämän kanssa. Urheiluseurojen ohjaajakoulutuksen sijaan nykyisin koulutetaan ammatillisia myös liikunta-alan yritysten ja julkisen sektorin tarpeisiin. Koulutusmäärät ovat kasvussa.

4.3 Ammatillisella koulutuksella osaajia työelämään

”Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä” (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630, 2§). Ammatillista koulutusta tulee järjestää yhteistyössä työelämän kanssa, jotta työelämän tarpeet tulevat huomioituiksi (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630, 6§). Valtioneuvosto päättää koulutuksen yleisistä tavoitteista sekä kaikille aloille yhteisistä opinnoista. Opetushallitus päättää koulutusaloittain ja tutkinnoittain opetussuunnitelman perusteista. Koulutuksen järjestäjä hyväksyy koulutusta varten oman opetussuunnitelmansa. Koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman on noudatettava Opetushallituksen päättämiä opetussuunnitelman perusteita. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630, 13§-14§.)

Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille työllistymiseen ja yrittäjyyteen tarvittavat taidot kullakin koulutuksen ammattialalla. Lisäksi ammatillisen koulutuksen tavoitteena on tukea ihmisen kehitystä hyväksi yhteiskunnan jäseneksi, tukea elinikäistä oppimista sekä antaa jatko-opintoihin ja harrastuksiin tarvittavaa osaamista. Noin 45 prosenttia ikäluokasta aloittaa ammatilliset opinnot. (Opetushallitus 2011c.) Ammatillisen koulutuksen suosio on ollut viime vuosina kasvussa hakijoiden määrällä mitattuna (Kumpulainen 2010, 13).

Toisen asteen ammatillinen perustutkinto on kolmen vuoden pituinen ja/tai 120 opintoviikon laajuinen koulutus. Tutkinnon suorittaneilla on yleinen jatko-opintokelpoisuus ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin. Ammatillinen perustutkinto sisältää vähintään 20 opintoviikkoa työelämässä suoritettavaa työssäoppimista. Työssäoppiminen on suunniteltua, ohjattua ja tavoitteellista työpaikalla tapahtuvaa opiskelua. Syksystä 2006 alkaen ammatillista osaamista on muun arvioinnin ohella arvioitu opiskelijan työelämässä antamien ammattiosaamisen näyttöjen perusteella.

Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija suorittaa alalle tyypillisiä käytännön työtehtäviä ja osoittaa niiden kautta, miten hyvin hän on saavuttanut työelämässä vaadittavan ammattitaidon. Näytöt on suunniteltu yhteistyössä työelämän kanssa. (Kumpulainen 2010, 113.)

Ammatillisen koulutuksen alasta riippumattomia yhteisiä painotuksia olivat vuonna 2001 kansainvälisyys, kestävän kehityksen edistäminen, teknologian ja tietotekniikan hyödyntäminen, yrittäjäyys, laadukas ja asiakaslähtöinen toiminta, kuluttajaosaaminen sekä työsuojelusta ja terveydestä huolehtiminen. Kaikkien alojen opiskelijoille haluttiin myös taata oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot sekä eettiset ja esteettiset taidot. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma. Liikuntaneuvoja 2001, 10-11.) Vuodesta 2010 lähtien kaikki ammatilliset perustutkinnot ovat sisältäneet elinikäisen oppimisen avaintaitoja, joita ovat oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietiikka, terveys, turvallisuus ja toimintakyky, aloitekyky ja yrittäjäyys, kestävä kehitys, estetiikka, viestintä ja mediaosaaminen, matematiikka ja luonnontieteet, teknologia ja tietotekniikka sekä aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit. Elinikäisen oppimisen avaintaitoja tarvitaan työelämän edellyttämässä jatkuvassa oppimisessa sekä uusissa tilanteissa toimimisessa ja niissä selviytymisessä. Lisäksi taitoja perustellaan muun muassa sillä, että ne ovat tärkeä osa ammattitaitoa ja lisäävät kansalaisvalmiuksia, kehittävät yksilön elämänlaatua ja persoonallisuuden kehittymistä sekä kuvaavat yksilön älyllistä notkeutta. (Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2010. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma / osaamisala. Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010, 15-18.)

Ammatillisten opintojen opettajina voivat toimia sellaiset henkilöt, jotka täyttävät laissa määritellyt kelpoisuusvaatimukset. Kelpoisia ovat henkilöt, jotka ovat suorittaneet alalle sopivan korkeakoulututkinnon, opettajan pedagogiset opinnot ja joilla ”on vähintään kolmen vuoden pituinen käytännön työkokemus opetustehtävän sisältöä vastaavista tehtävistä” (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986,

13 §). Liikunnanohjauksen perustutkinnolla ammatillisten opintojen opettajina toimivat yleensä kelpoisuusvaatimukset täyttävät liikunnanopettajat.

Ammatillinen koulutus on työelämälähtöistä. Ajatellaan, että koulutusjärjestelmän päätehtävänä on vastata työelämän ja taloudellisen tuottavuuden jatkuvasti muuttuviin tarpeisiin. Toisen asteen tutkinnot muuttuivat vuonna 2001 kolmivuotisiksi ja tutkintoihin sisällytettiin merkittävä määrä työssäoppimista. Uudistuksilla pyrittiin lisäämään koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja parantamaan työllistymistä. Käsitteenä on, että oppiminen on aidompaa työelämässä kuin oppilaitoksessa. Työssäoppimista kohtaan on esitetty myös kritiikkiä. Työelämässä suoritettavista opinnoista saattaa puuttua asiantunteva ohjaus. Työssäoppimisessa opettajat siirtävät omaa työtään työelämässä toimiville työpaikkaohjaajille, joilla ei välttämättä ole ohjaukseen tarvittavaa osaamista eikä riittävästi aikaa ohjaukseen. Työpaikkaohjaajat antavat ohjausta korvauksetta oman työnsä ohella. Tästä johtuen työssäoppimisjaksoja suorittavia opiskelijoita saatetaan pitää aputyövoimana, jota voidaan hyödyntää työnantajalle sopivissa tehtävissä välittämättä työssäoppimisjakson tavoitteista. (Filander 2006, 45-46, 49.)

4.4 Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja

Liikunnanohjauksen perustutkinto on osa sosiaali-, terveys- ja liikunta-alaa. Liikunnanohjauksen koulutusohjelmasta valmistuneiden tutkintonimike on liikuntaneuvoja. (Opetusministeriön asetus ammatillisista perustutkinnoista 1.3.2001/216, 3 §.) Liikunnanohjauksen perustutkinnon uudet opetussuunnitelman perusteet tulivat voimaan vuonna 2010. Tämän tutkimuksen kohderyhmä suoritti tutkintonsa vuonna 2001 voimaan tulleiden opetussuunnitelman perusteiden mukaan.

Liikunnanohjauksen perustutkinnon opetussuunnitelman perusteiden (2001) mukaan liikuntaneuvojat osaavat ”ohjata liikuntaa eri-ikäisille ja eri tavoittein liikkuville ihmisille turvallisesti ja terveyttä edistävästi” (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma. Liikuntaneuvoja 2001, 12). Liikuntaneuvoja

soveltaa liikuntaa asiakaslähtöisesti sekä antaa henkilökohtaista ohjausta ihmisten hyvinvoinnin edistämiseksi. Liikuntaneuvoja toimii kasvattajana ja esimerkkinä liikunnanohjaustilanteissa ja noudattaa hyviä käytöstapoja. Liikuntaneuvoja järjestää liikuntatilaisuuksia ja työskentelee projekteissa toimien sekä itsenäisesti että ryhmän jäsenenä. Liikuntaneuvoja ilmaisee itseään luontevasti suullisesti, kirjallisesti ja liikunnan avulla. Liikuntaneuvoja toimii erilaisissa tehtävissä ja toimintaympäristöissä joustavasti, ratkaisee ongelmia ja on valmis muutokseen ja yrittäjyyteen. Liikuntaneuvoja huolehtii omasta työkyvystään ja edistää ohjattavien työkykyä liikunnan avulla. Liikuntaneuvoja tunnistaa omat vahvuutensa ja kehittämistä kaipaavat taitonsa, jotta voi kehittyä ammatissaan. Liikunnanohjauksen perustutkinnon suorittaneella on työelämän edellyttämä ammattitaito. Liikuntaneuvoja kykenee työllistämään itsensä ja hänellä on valmiudet jatko-opintoihin. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma. Liikuntaneuvoja 2001, 12-13.)

Liikunnanohjauksen perustutkinto (120 opintoviikkoa) muodostui vuosina 2001-2010 yhteisistä opinnoista (20 ov), ammatillisista opinnoista (90 ov) ja vapaasti valittavista opinnoista (10 ov). Yhteiset opinnot muodostuivat äidinkielestä, toisesta kotimaisesta kielestä, vieraasta kielestä, matematiikasta, fysiikasta ja kemiasta, yhteiskunta-, yritys- ja työelämä tiedosta, liikunnasta ja terveystiedosta, taiteesta ja kulttuurista sekä valinnaisista opinnoista. Ammatilliset opinnot sisälsivät tutkinnon yhteiset ammatilliset opinnot (70 ov), jotka olivat kaikille pakollisia ja koulutusohjelman ammatilliset opinnot (20 ov), jotka olivat valinnaisia. Tutkinnon yhteisten ammatillisten opintojen kokonaisuudet olivat liikunta (20 ov), liikunnanohjaus eri toimintaympäristöissä (35 ov) sekä liikunta ja terveys (15 ov). Liikunta -kokonaisuudessa perehdyttiin perusliikuntamuotoihin ja yleisimpiin liikuntalajeihin sekä liikuntatapahtumien järjestämiseen. Liikunnanohjaus eri toimintaympäristöissä -kokonaisuudessa opiskeltiin liikunnan ohjaukseen liittyviä taitoja, kuten liikuntatuntien ja suurempien kokonaisuuksien suunnittelua, liikunnanohjausta eri kohderyhmille (lapset, nuoret, aikuiset, ikääntyvät, erityisryhmät), liikuntaan ja yhteiskuntaa liittyvää tietoa sekä vuorovaikutusta ja viestintää. Liikunta ja terveys – kokonaisuudessa perehdyttiin ihmisen anatomiaan ja fysiologiaan, fyysisen kunnon edistämiseen, liikunnan terveysvaikutuksiin, työkyvyn edistämiseen sekä fyysisestä kuntoa edistävien harjoitusohjelmien suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Koulutusohjelman ammatillisiin opintoihin kuuluivat lasten ja nuorten ohjaus (10 ov), kunto- ja terveysliikunnan ohjaus (10 ov), erityisliikunnan ohjaus (10 ov), valmennus (10 ov) ja muut valinnaiset opinnot (10 ov). Näistä opiskelijat valitsivat kaksi kokonaisuutta. Ammatillisten valinnaisten opintojen tavoitteena oli opiskelijan osaamisen syventäminen hänen valitsemallaan osaamisalueella siten, että hänellä oli työelämän edellyttämä ammattitaito ja valmiudet työllistyä. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma. Liikuntaneuvoja 2001, 14-15, 47-53.)

Vuoden 2001 opetussuunnitelman perusteiden liitteenä olevassa liikunta-alan kuvauksessa mainitaan, että liikuntaneuvojat työllistyvät liikunta- ja urheiluseuroihin, kansalais- ja muihin järjestöihin, iltapäiväkerhoihin, yrityksiin, liikelaitoksiin, kuntiin ja muihin liikuntapalveluja tuottaviin yhteisöihin. Lisäksi liikuntaneuvojat voivat työllistää itsensä yrittäjinä. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma. Liikuntaneuvoja 2001, 88.) Ammatillisen perustutkinnon perusteet on uudistettu yhteistyössä työelämän kanssa. Uudet tutkinnon perusteet tulivat voimaan vuonna 2010 alkaneissa koulutuksissa. Uusissa tutkinnon perusteissa mainitaan heti alussa, että liikuntaneuvojat työskentelevät julkisella sektorilla, yksityisissä yrityksissä sekä urheiluseuroissa ja liikuntajärjestöissä (Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2010. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma / osaamisala. Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010, 9). Lisäksi alan kuvauksen yhteydessä mainitaan vielä tarkemmin, että liikunta-alan ammattilaiset työllistyvät urheiluseuroihin ohjaamaan lapsia ja nuoria, vetämään iltapäiväkerhoja, valmentamaan sekä ohjaamaan aikuisten ja ikääntyvien terveysliikuntaa. Yrityksissä, liikelaitoksissa, kunnissa ja muissa liikuntapalveluja tuottavissa yhteisöissä liikuntaneuvojat työskentelevät ohjaustehtävien lisäksi markkinointi- ja myyntityössä sekä esimerkiksi matkailuun liittyvissä tehtävissä. Yhä useammat liikuntaneuvojat työskentelevät yrittäjinä ja projektiluontoisissa tehtävissä. (Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2010. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma / osaamisala. Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010, 159.)

Uusissa tutkinnon perusteissa korostuvat entistä enemmän liikuntaneuvojien tehtävä terveyden edistäjänä, asiakaslähtöisyys, yrittäjyys ja elinikäinen oppiminen. Turvallisuuden huomiointia ja vuorovaikutustaitoja korostetaan aiempaa enemmän. Työelämässä liikuntaneuvoja tarvitsee luovuutta ja ongelmanratkaisutaitoja selviytyäkseen vaihtelevista olosuhteista ja ohjaustilanteista. (Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2010. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma / osaamisala. Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010, 9.) Opetussuunnitelman perusteiden uudistuksen yhteydessä opintojen valinnaisuutta lisättiin ja muutettiin samalla valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia. Uudistuksen jälkeen valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia ovat terveystiikunnan ohjaus, lasten ja nuorten liikunnan ohjaus, soveltavan liikunnan ohjaus, valmennus, luonto- ja elämysliikunnan ohjaus, seuratoiminta ja liikuntayrittäjyys (kukin 10 ov). (Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2010. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma / osaamisala. Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010, 12-15.) Opetushallituksen toimesta on laadittu kuvauksia liikuntaneuvojien mahdollisista opintopoluista. Opintopolkujen avulla kuvataan millaiseen osaamiseen ja työtehtäviin tietyt valinnaiset opinnot tai niiden yhdistelmät johtavat. (Liikuntaneuvojan opintopolut –kalvosarja 2010.)

Liikuntaneuvojan tutkinnon opetussuunnitelman perusteiden liiteosassa on kuvaus liikunta-alasta ja alan arvoperustasta. Kuvauksen mukaan liikunta-alan ammattilaisten tehtävänä on tuottaa liikuntapalveluita moninaiselle asiakasryhmälle. Liikunta-alan tavoitteena on ”edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia, elämänhallintaa, toiminta- ja työkykyä sekä yhteisöllisyyttä liikunnan keinoin elämänkaaren eri vaiheissa.” (Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2010. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma / osaamisala. Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010, 158.) Liikunta nähdään alan kuvauksessa hyvinvointia tuottavana välineenä, ei itseisarvona. Liikuntaneuvojien päätehtävä on liikuntaa välineenä käyttäen tuottaa hyvinvointia ja terveyttä. Liikuntataitojen opettaminen tai huippuosaajien kehittäminen valmennuksen avulla jäävät sivuosaan, kun ammatin päätarkoituksena on hyvinvoinnin edistäminen.

Liikunta-alan työhön ja ammatteihin vaikuttavina yhteiskunnallisina muutoksina mainitaan kunta-alan hallinnolliset uudistukset, seura- ja järjestösektorin ammattimaistuminen sekä liikunta-alan yrittäjyyden kasvu. Muita alaan vaikuttavia tekijöitä ovat väestön ikääntymisen mukanaan tuomat toimintakyvyn ylläpitämisen

haasteet sekä elintapasairauksien ennaltaehkäisyn tärkeys. Elintapasairauksia ennaltaehkäistään esimerkiksi ohjaamalla perheitä, lapsia ja nuoria liikunnalliseen elämäntapaan. Työllistyminen liikunta-alalle edellyttää ”oma-aloitteisuutta, aktiivista asennetta sekä kykyä markkinoida omaa osaamistaan” (Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2010. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma / osaamisala. Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010, 158).

Työelämässä selviytymisessä tärkeäksi nousevat oman ammattitaidon ja osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen, joustavuus ja luovuus sekä monialainen verkostomainen toiminta. Ammatissa menestyminen edellyttää laadukasta, vastuullista ja asiakaslähtöistä työskentelyä sekä työyhteisön toimintatapoihin ja arvoihin sitoutumista. (Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2010. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma / osaamisala. Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010, 158.) Tutkinnon perusteet on laadittu yhteistyössä työelämän kanssa vastaamaan työelämän vaatimuksia. Ammatissa menestyäkseen ja työelämässä selviytyäkseen liikuntaneuvojien tulee vastata samoihin työelämän haasteisiin kuin muidenkin alojen työntekijöiden (ks. luku 2. Työelämän muutos).

Liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteiden mukaan liikunta-alan arvoperusta perustuu urheilu- ja liikuntahistoriaan sekä nykyajan ilmiöihin. Edelleen mainitaan ihmisten hyvinvoinnin, terveyden ja työssä jaksamisen edistäminen liikunnan avulla. Lapsille tarjotaan myönteisiä liikunta- ja oppimiskokemuksia. Alan arvoina maininnan saavat myös muun muassa asiakaslähtöisyys, vastuullisuus, esimerkillisyys, terveys, itsensä kehittäminen ja kestävä kehitys. (Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2010. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma / osaamisala. Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010, 159.)

Jokaisella koulutuksen järjestäjällä on oma oppilaitoskohtainen opetussuunnitelmansa, joka laaditaan opetussuunnitelman perusteita noudattaen. Kisakallion Urheiluopistossa liikunnanohjauksen perustutkinto toteutettiin tätä tutkimusta koskevinä vuosina 2002-2006 elinkaariajattelun mukaisesti, jolloin opiskelijat perehtyivät ensin lasten ja nuorten liikuntaan ja siihen liittyviin opintoihin suorittaen myös tähän kohderyhmään liittyvän työssäoppimisjakson ja ohjaten liikunnallisia iltapäiväkerhoja. Sen jälkeen siirryttiin aikuisten kunto- ja terveysliikuntaan, ikääntyvien liikuntaan ja erityisryhmien liikuntaan

ja suoritettiin näihin opintoihin liittyvät työssäoppimisjaksot. Viimeisenä olivat vuorossa suuntautumisopinnot, jossa opiskelijat perehtyivät syvällisemmin valitsemiinsa suuntautumisvaihtoehtoihin. Työssäoppiminen on tärkeää, koska sen aikana opiskelijat pääsevät tutustumaan työelämään suorittaessaan opintojaan. Työssäoppiminen myös helpottaa työllistymistä valmistumisen jälkeen. (Opinto-opas, LPT 03-06, Työssäoppimisen järjestämissuunnitelma 2003-2004.)

Työssäoppimisjaksot olivat 4-7 viikon pituisia. Opintoihin sisältyi 4-5 jaksoa riippuen siitä, oliko opiskelijalla aiemmin suoritettuja hyväksiluettavia opintoja. Työssäoppimisen saattoi suorittaa joko opiskelijan kotipaikkakunnalla, Lohjalla tai erikseen sovittaessa muualla. Tavoitteena oli, että opiskelija tutustuu opintojensa aikana vähintään kahteen erilaiseen työpaikkaan. Työssäoppimispaikkoina toimivat esimerkiksi alakoulut, iltapäiväkerhot, liikuntapainotteiset päiväkodit, liikuntaseurat, liikuntajärjestöt, kuntien liikuntatoimet, kaupalliset liikunta-alan yritykset, kylpylät ja urheiluopistot. Suuntautumisopintojen työssäoppimispaikoiksi pyrittiin valitsemaan sellaisia työpaikkoja, joihin opiskelijan on mahdollista työllistyä valmistuttuaan liikuntaneuvojaksi. (Opinto-opas, LPT 03-06, Työssäoppimisen järjestämissuunnitelma 2003-2004.) Kisakallion Urheiluopiston verkkosivujen mukaan liikuntaneuvojat työskentelevät kuntien liikuntatoimissa, liikuntajärjestöissä, urheiluseuroissa, liikunta- ja kuntokeskuksissa, lasten iltapäivätoiminnassa sekä itsenäisinä ammatinharjoittajina liikunnan ja vapaa-ajan tehtävissä (Kisakallion Urheiluopisto 2011).

4.5 Liikuntaneuvojien sijoittuminen ja palkat

Vuosina 2004-2008 valmistuneiden 749 liikuntaneuvojan pääasiallinen toiminta vuonna 2008 löytyy Opetushallituksen WERA-web-raportointipalvelun tilastoista. Näistä liikuntaneuvojista 78,5 prosenttia oli töissä ja 4,3 prosenttia työttömänä. Opiskelijoita oli 10,8 prosenttia ja muualla 6,4 prosenttia. Uudellamaalla tutkintonsa suorittaneista ja asuvista 84,5 prosenttia oli töissä ja kolme prosenttia oli työttömänä. Opiskelijoita oli 4,8 prosenttia ja muita 7,7 prosenttia. (Opetushallitus 2011a.) Tilastosta ei käy ilmi mitä töitä liikuntaneuvojat tekivät tai mitä he opiskelivat. Uudellamaalla tutkintonsa

suorittaneet ja asuvat liikuntaneuvojat työllistyvät paremmin ja jatkavat harvemmin opintoja.

Liikunnanohjauksen perustutkinnolta valmistuneet työllistyvät paremmin ja jatkavat opintojaan useammin verrattuna kaikkiin ammattitutkinnon suorittaneisiin. Ammattitutkinnon vuonna 2007 suorittaneista 67 prosenttia oli työllistynyt vuoden 2008 lopussa. Työttömänä oli kolmetoista prosenttia, päätoimisia opiskelijoita oli kahdeksan prosenttia ja muita (varusmies- tai siviilipalveluksessa, kotitaloustyötä tekeviä, eläkkeellä tai työkyvyttömyyseläkkeellä) oli kaksitoista prosenttia. Liikunnanohjauksen perustutkinnolta vuonna 2007 valmistuneista 79,5 prosenttia oli töissä vuoden 2008 lopussa. Työttömänä oli 4,1 prosenttia, päätoimisia opiskelijoita oli 12,3 prosenttia ja muualla oli 4,1 prosenttia. (Kumpulainen 2010, 137-140.)

Liikuntaneuvojien keskiansiot ovat tilastotietojen perusteella alhaisemmat kuin suomalaisten palkansaajien keskiansio. Vuonna 2009 suomalaisten palkansaajien keskiansio oli 2980 euroa kuukaudessa. Uudellamaalla keskiansio oli 3302 euroa kuukaudessa. (SVT 2009, Palkkarakenne.) Yksityisellä sektorilla toimivien urheilu- ja liikunnanohjaajien säännöllisen työajan keskiansio oli 2389 euroa kuukaudessa vuonna 2009. Kuntasektorilla liikuntaneuvoja-nimikkeellä työskentelevien henkilöiden säännöllisen työajan keskiansio oli 2241 euroa kuukaudessa ja liikunnanohjaaja-nimikkeellä työskentelevien keskiansio oli 2151 euroa kuukaudessa vuonna 2010. Tilastot eivät ole kattavia, koska yksityisen sektorin urheilu- ja liikunnanohjaajia oli tilastoissa vain 432 henkilöä, kuntasektorin liikuntaneuvojia 8 henkilöä ja liikunnanohjaajia 329 henkilöä. Tilastokeskus tilastoi ansioita myös koulutuksen perusteella, mutta liikunnanohjauksen perustutkintoa ei löydy näistä tilastoista. (SVT 2011, Kuntasektorin palkat; SVT 2011, Yksityisen sektorin kuukausipalkat.) Tilastot antavat kuitenkin suuntaa liikuntaneuvojien palkkatasosta.

5. TUTKIMUSKYSYMYKSET, -MENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata Kisakallion Urheiluopistosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneiden liikuntaneuvojien urapolkuja ja kokemuksia työelämästä. Käytän tässä tutkimuksessa liikuntaneuvojien opiskelun jälkeisistä vaiheista puhuttaessa urapolku – käsitettä. Urapolku sisältää työn lisäksi myös henkilön muun toiminnan, esimerkiksi opiskelun, työttömyyden, vanhempainvapaat ja muut katkokset työuralla. Suoraviivaisesti etenevään uraputkeen verrattuna urapolku voi tehdä mutkia ja käännöksiä ja sopii paremmin kuvaamaan nykyistä työelämää. (ks. Rouhelo 2008, 56-62.)

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Pääkysymys 1:

Miten työelämän yleiset piirteet, kuten epätyypilliset työsuhteet, siirtymien lisääntyminen työuralla, elinikäinen oppiminen, joustavat työajat ja itsensä toteuttaminen työn kautta, näkyvät liikuntaneuvojien urapoluilla?

Alakysymykset:

Mitkä tekivät vaikuttivat liikuntaneuvojien ammatin valintaan? Onko liikuntaneuvojien toiminnassa elämäntapa-ammatin piirteitä, jossa työ ja harrastukset sekoittuvat keskenään ja täydentävät toisiaan? Millaiset työajat liikuntaneuvojilla on? Ovatko liikuntaneuvojat tyytyväisiä työehtoihinsa (työajat, palkka)? Miten liikunta-alan julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin erityispiirteet ja muutokset näkyvät liikuntaneuvojien urapoluilla? Mitkä asiat innostavat liikuntaneuvojia jaksamaan

työssään? Mitkä ovat työn rasittavia puolia? Ovatko liikuntaneuvojat osallistuneet koulutuksiin kehittääkseen ammattitaitoaan? Mitkä tekijät ovat saaneet liikuntaneuvojat työskentelemään liikunta-alalla muissa kuin liikunnanohjaustehtävissä? Mistä syistä liikuntaneuvojat ovat työskennelleet muilla aloilla kuin liikunta-alalla? Miksi liikuntaneuvojat ovat jatkaneet tai aikovat jatkaa opintojaan? Millaisia ovat liikuntaneuvojien tulevaisuuden tavoitteet?

Pääkysymys 2:

Miten liikunnanohjauksen perustutkinnon sisältö vastaa työelämän vaatimuksia?

Alakysymykset:

Miten liikuntaneuvojat ovat siirtyneet opinnoista työelämään? Millaisia ovat liikuntaneuvojien työtehtävät ja tärkeimmät työssä tarvittavat taidot? Miten koulutus on liikuntaneuvojien mielestä vastannut työelämän vaatimuksia? Tuntevatko työnantajat liikuntaneuvojan koulutuksen? Työskentelevätkö liikuntaneuvojat koulutustaan vastaavissa tehtävissä?

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin. Laadullisella tutkimusotteella pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään todellista elämää sen kaikessa moninaisuudessa. Tietoa kerätään suoraan tutkimuksen kohteena olevilta ihmisiltä esimerkiksi haastattelun avulla, jolloin tutkittavien näkökulmat pääsevät esille. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohteena olevia tapauksia pidetään ainutlaatuisina. Tutkimuksen tuloksia ei voi tästä johtuen suoraan yleistää koskemaan muita vastaavia tapauksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 152, 155.) Laadullinen tutkimusote sopii muun muassa silloin, kun ollaan kiinnostuneita yksittäisten toimijoiden kokemuksista. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelulla tarkoitetaan ”avointen kysymysten esittämistä valituille yksilöille tai ryhmille”. Tapaustutkimuksessa tutkitaan yksittäisiä tapauksia, joista halutaan saada monipuolista tietoa ja ymmärtää ilmiöitä entistä syvällisemmin. Tapaustutkimuksessa päätavoitteena ei ole yleistäminen vaan ymmärtäminen.

Laadullinen tutkimus on yleensä tapaustutkimusta. (Metsämuuroinen 2009, 220, 222-224.)

Laadullisessa tutkimuksessa kirjoittaminen on olennaisessa asemassa. Kirjoittaminen on alusta alkaen osa tutkimusta eikä vain raportoinnin väline. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoa tarkastellaan kokonaisuutena. Alasuutarin (1999) mukaan laadullinen tutkimus koostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Havaintojen pelkistämällä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen aineistoa tarkastellaan valitusta viitekehystä käsin ja jätetään muut asiat tutkimuksen ulkopuolelle. Arvoituksen ratkaisemisella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen aineistosta pyritään löytämään kokonaisuuksia ja rakenteita, joille etsitään vahvistusta taustakirjallisuudesta. (Alasuutari 1999, 28, 38-48.)

Haastattelututkimuksessa ihminen nähdään aktiivisena toimijana, joka osaa itse parhaiten kertoa omista asioistaan. Haastattelun aikana voidaan selventää kysymyksiä ja saada syvällistä tietoa tutkittavasta asiasta. Haastatteleamalla saadaan kuvaavia esimerkkejä. Haastattelun etuna verrattuna kyselylomakkeeseen on se, että kaikilta haastateltavilta saadaan vastaukset kysymyksiin. Toisaalta haastattelijalta vaaditaan taitoa ja kokemusta, haastattelu vie aikaa ja haastateltava voi pyrkiä antamaan sosiaalisesti suotavia vastauksia. Puolistrukturoidussa haastattelussa teemat tai kysymykset on suunniteltu etukäteen, mutta niistä voidaan tarpeen mukaan poiketa tai edetä eri järjestyksessä. Puolistrukturoidussa haastattelussa ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltavat vastaavat kysymyksiin omin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35-36, 47.)

Eskolan (2007) mukaan haastattelu on järkevä tutkimusmenetelmä, koska paras tapa saada tietoa ihmisiltä on kysyä heiltä. Haastatteluteemat on valittava siten, että niiden avulla saadaan vastauksia tutkimusongelmiin ja teoreettinen viitekehys tulee näkyväksi haastateltavien puheen kautta. Haastattelu etenee parhaiten, jos tutkija pystyy toteuttamaan haastattelun luontevana keskusteluna. Aineiston analysointia edistää aineiston pilkkominen teemoihin. Tutkimusraportissa esitettävillä lainauksilla pyritään

todistamaan tutkijan esittämiä olettamuksia oikeaksi tai ne toimivat tutkijan tekemän tulkinnan pohjana. (Eskola 2007, 35, 39, 43-45.)

Tutkijan on luotava haastattelulle sopiva ilmapiiri. Sopiva ilmapiiri voidaan luoda esimerkiksi verryttelykysymyksillä, joihin haastateltavan on helppo vastata ja jotka poistavat mahdollista jännitystä. Tutkijan kannattaa kysyä haastateltavilta esimerkkejä heidän mainitsemistaan asioista. Esimerkkien avulla on mahdollista varmistaa, onko haastateltavalla asiasta omakohtaista kokemusta vai kertooko hän toisen käden tietoa. Tutkijan tulisi välttää haastateltavan keskeyttämistä, mutta kuitenkin ohjata haastateltavan puhe käsiteltävään asiaan. Grönfors (1982) ei näe estettä sille, että tutkija tuntee haastateltavat ennalta, jos tämä otetaan huomioon tutkimusta arvioitaessa. Haastatteluajan ja paikan valinnassa on syytä huomioida tutkimusaihe ja kohderyhmä. (Grönfors 1982, 107-109.)

Haastattelu on ennalta suunniteltu, tavoitteellinen ja luottamuksellinen vuorovaikutustilanne, jonka eteneminen on tutkijan vastuulla. Tutkija motivoi haastateltavan haastatteluun ja johdattelee keskustelua haastattelun tavoitteiden kannalta sopivaan suuntaan tekemällä kysymyksiä. Koska kyse on vuorovaikutustilanteesta, tutkijan ja haastateltavan persoonat, ominaisuudet (kuten ikä ja sukupuoli), eleet ja ilmeet vaikuttavat haastattelun etenemiseen ja lopputulokseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tämän tutkimuksen tutkimusmetodina oli puolistrukturoitu haastattelu. Haastattelukysymykset oli laadittu etukäteen valittujen teemojen mukaisesti. Haastattelutilanteessa avoimet kysymykset esitettiin tilanteeseen sopivassa järjestyksessä ja sanamuodossa haastateltaville. Tarpeen vaatiessa tehtiin lisäkysymyksiä. Haastattelut analysoitiin teemoittain.

5.3 Tutkimuksen aikataulu

Tutkimus käynnistyi tutkimusaiheen valinnalla syksyllä 2010. Varsinainen käytännön tutkimustyö alkoi helmikuussa 2011, kun opintovapaani alkoi. Ensimmäisenä työvaiheena perehdyin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimukseen, kirjoitin alustavan kirjallisuuskatsauksen ja jäsentelin tutkimusraportin rakennetta. Tutkimuskysymykset nousivat esiin ja tarkentuivat kirjallisuuskatsauksen kirjoittamisen yhteydessä ja myöhemmin vielä haastatteluvaiheessa. Maaliskuun aikana suunnittelin kirjoittamisen ohella tutkimuksen käytännön toteutusta. Tutkimuskysymyksiin oli mahdollista saada parhaiten vastauksia laadullisten menetelmien avulla, joten valitsin tutkimusmetodiksi puolistrukturoidun haastattelun. Haastattelut ja niiden muuntamisen kirjalliseen muotoon toteutin huhtikuun aikana. Toukokuussa vuorossa oli tulosten analysointi ja tutkimusraportin kirjoitus. Kesäkuussa viimeistelin tutkimusraportin.

5.4 Kohderyhmän ja haastateltavien henkilöiden valinta

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Kisakallion Urheiluopistosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneet liikuntaneuvojat. Kisakalliosta valmistuneet liikuntaneuvojat valikoituivat tutkimuksen kohderyhmäksi työnantajani Kisakallion Urheiluopiston ehdotuksesta. Olin projektinjohtajan ja koulutussuunnittelijan töideni kautta saanut alustavan näkemyksen liikuntaneuvojien työelämästä ja heidän sijoittumisestaan opintojen jälkeen. Tutkimuksen rajaus yhteen urheiluopistoon oli perusteltua, koska jokaisella liikunnanohjauksen perustutkintoa järjestävällä urheiluopistolla on oma oppilaitoskohtainen opetussuunnitelmansa ja siihen liittyvät toimintatapansa, joiden mukaan opetus järjestetään. Urheiluopistot eroavat lisäksi toisistaan muun muassa sijainnin suhteen. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan nimenomaan Kisakalliossa koulutuksensa saaneita liikuntaneuvojia. Kisakallion sijainti Uudellamaalla pääkaupunkiseudun ja Turun seudun vaikutusalueilla tekee sieltä valmistuneista liikuntaneuvojista mielenkiintoisen tutkimuskohteen, kun liikunta-alan työvoiman

tarpeen on ennustettu kasvavan nimenomaan pääkaupunkiseudulla, Uudellamaalla ja Etelä-Suomessa.

Ensimmäinen kolmivuotisen 120 opintoviikon laajuisen liikunnanohjauksen perustutkinnon suorittanut vuosikurssi valmistui Kisakalliosta vuonna 2004. Tätä vuosikurssia ei otettu mukaan tutkimukseen, koska se oli ensimmäinen nykymuotoisen koulutuksen läpäissyt ryhmä. Seuraavien ryhmien kohdalla toiminta oli jo vakiintuneempaa.

Kisakalliosta valmistui vuosina 2005-2006 yhteensä 55 liikuntaneuvojaa, joista 29 oli naisia ja 26 miehiä. Haastateltavat valittiin heidän joukostaan. Tuolloin valmistuneet liikuntaneuvojat ovat ehtineet olla työelämässä viisi tai kuusi vuotta, joten heidän osaltaan urapolku on jo nähtävissä ja heille on ehtinyt kertyä kokemusta työelämästä. Vuonna 2005 valmistui kaksi vuosikurssia liikuntaneuvojia. Vuosina 2002-2005 opiskelleiden (20 henkilöä) ryhmässä oli peruskoulun, lukion, ylioppilastutkinnon ja ammatillisen tutkinnon suorittaneita. Vuosina 2003-2005 opiskelleet (18 henkilöä) olivat kaikki suorittaneet lukion oppimäärän tai ylioppilastutkinnon. Vuonna 2006 valmistui yksi peruskoulupohjainen vuosikurssi (17 henkilöä), joka suoritti opintonsa vuosina 2003-2006.

Haastateltavien valintaa varten kävin tapaamassa Kisakallion Urheiluopiston apulaisrehtoria ja työssäoppimisen koordinaattoria 1.4.2011. Tapaamisessa sovittiin tutkimusta varten haastateltavien henkilöiden valintaperusteista. Tavoitteena oli saada monipuolinen kuva liikuntaneuvojien työelämästä. Sovittiin, että haastateltaviksi valitaan yhtä paljon naisia ja miehiä. Haastateltavat valitaan pääkaupunkiseudulta ja pienemmiltä paikkakunnilta, jotta sekä isojen että pienten paikkakuntien piirteet tulevat näkyviin. Kisakallion liikuntaneuvojaopiskelijat tulevat pääosin pääkaupunkiseudulta ja sen läheisyydestä sekä Turun suunnasta. Valmistuttuaan liikuntaneuvojat työllistyvät yleensä kotipaikkakuntiansa läheisyyteen ja pääkaupunkiseudulle. Tutkimuksen suorittamisen kannalta oli järkevää valita haastateltavat pääkaupunkiseudulta ja Länsi-Uudeltamaalta, jotta haastattelumatkat eivät kasvaisi liian pitkiksi ja matkakustannukset

suuriksi. Haastateltaviksi pyrittiin valitsemaan pääasiassa peruskoulupohjalta liikuntaneuvojan tutkinnon suorittaneita henkilöitä ja vain pieni määrä lukion tai ylioppilastutkinnon suorittaneita. Liikunnanohjauksen perustutkinto on toisen asteen ammatillinen koulutus, jonka pääkohderyhmänä ovat peruskoulun oppimäärän suorittaneet henkilöt. Haastateltaviksi valittiin liikunta-alalla työskenteleviä henkilöitä, jolloin saadaan tietoa liikunta-alan työelämän piirteistä. Haastateltavat valittiin siten, että joukossa on sekä kunnallisessa liikuntatoimessa, yksityisessä liikunta-alan yrityksessä, urheiluseurassa että yrittäjänä työskenteleviä liikuntaneuvoja. Lisäksi pyrkimyksenä oli saada haastateltavien joukkoon ainakin yksi liikuntaneuvoja, joka on jatkanut opintojaan. Jotta aineisto olisi edustava ja aineiston määrä olisi riittävä laadulliseen tutkimukseen, mutta kuitenkin hallittavissa ja tutkimus suoritettavissa sopivassa aikataulussa, valikoitui haastateltavien määräksi kahdeksan henkilöä.

5.5 Haastattelujen toteutus

Etukäteen ajateltuna vaikeimmalta haasteelta tuntui haastateltavien liikuntaneuvojien tavoittaminen ja heidän suostuttelunsa mukaan tutkimukseen. Käytännössä tämä onnistui kuitenkin hyvin. Kisakalliosta annettiin tietoja liikuntaneuvojien työtilanteesta ja puhelinnumeroita. Lisäksi puhelinnumeroita ja tietoja löytyi netistä ja numeronetistä. Laadimme yhteistyössä Kisakallion työssäoppimisen koordinaattorin kanssa listan neljästätoista sopivasta haastateltavasta. Sitten etsin yhteystiedot ja otin mahdollisiin haastateltaviin yhteyttä puhelimitse 6.4.2011. Tällöin tavoitin seitsemän liikuntaneuvojaa, jotka kaikki suostuivat haastatteluun. Kahdeksannen liikuntaneuvojan tavoitin 12.4.2011 ja hänkin suostui haastatteluun. Haastateltavaksi lupautumiseen vaikutti osaltaan ehkä se, että kohdejoukko suhtautui myönteisesti Kisakallioon entisenä opinahjonaan ja minä tunsin tai tiesin kaikki haastateltavat heidän opiskeluajoiltaan. Lähetin puhelinoiton jälkeen haastateltaville sähköpostitse saatekirjeen (liite 1) ja taustatieto- ja toimintahistoriakyselyn (liite 2) täytettäväksi ja palautettavaksi ennen haastattelua.

Liikuntaneuvojien urapolkuja selvitettiin ennen haastatteluja toimintahistoriakyselyn avulla (liite 2). Tavoitteena oli, että kysely toimii pohjana puolistrukturoidulle haastattelulle ja haastattelussa ei tarvitse käyttää aikaa urapolkuun liittyvien yksityiskohtaisten tietojen muisteluun, kun ne on kirjattu ylös jo etukäteen. Lähetin kyselylomakkeen liikuntaneuvojille sähköpostitse ennen haastattelua ja liikuntaneuvojat palauttivat lomakkeen sähköpostilla ennen haastattelua, yksi vasta haastattelun jälkeen. Liikuntaneuvojat merkitsivät taulukkoon kaiken toimintansa aikajärjestyksessä liikuntaneuvojaksi valmistumisesta alkaen nykytilanteeseen saakka. Lomakkeen sarakkeisiin merkittiin pääasiallinen toiminta, toiminnan alkamis- ja päättymisajankohta, työn osalta tehtävä tai virkanimike, toimiala, työnantaja ja oma arvio siitä, vastasiko työ liikuntaneuvojan koulutusta. Lomakkeen laadinnassa hyödynsin Rouhelon (2008) akateemisia urapolkuja koskeneessa tutkimuksessa käytettyä kyselylomaketta (Rouhelo 2008, 104-107, 262-265). Huomasin lomakkeen lähetyksen jälkeen, että olisi pitänyt kysyä myös työskentelypaikkakuntia, mutta asia selvisi onneksi haastatteluissa.

Lomakkeen täyttö onnistui liikuntaneuvojilta pääosin hyvin. Haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että useampi liikuntaneuvoja oli merkannut työskennelleensä pysyvässä kokopäivätyössä, vaikka kyse oli määräaikaisesta kokopäivätyöstä tai yrittäjänä toimimisesta. Yksi liikuntaneuvojista kertoi haastattelun yhteydessä, ettei ollut kirjannut kaikkia töitään taulukkoon, koska ei tuntunut järkevältä kirjata kaikkia runsaslukuisia lyhyitä sijaisuuksia. Toinen liikuntaneuvoja taas ei ollut lainkaan merkinnyt lomakkeeseen työsuhteidensa ajankohtia, koska oli tehnyt useita töitä samaan aikaan ja vuorotellen. Lomakkeista sai kuitenkin alustavan kuvan liikuntaneuvojien urapoluista. Haastattelujen avulla kuvaa sai täydennettyä. Osa liikuntaneuvojista kertoi vielä toimintahistoriansa omin sanoin haastattelussa.

Haastatteluja varten sain lainaksi pienen digitaalisen sanelukoneen, jolla haastattelut oli kätevä toteuttaa ja purkaa tietokoneelle. Seitsemän haastattelua tehtiin 7.-13.4.2011 välisenä aikana ja kahdeksas haastattelu huhtikuun lopussa. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluina (liite 3), jossa samat avoimet kysymykset esitettiin kaikille haastateltaville ja kysymyksiä tarkennettiin ja sovellettiin sähköpostikyselystä

saatujen taustatietojen ja tilanteen mukaan. Kävin haastattelemassa liikuntaneuvojia heidän työpaikoillaan pääkaupunkiseudulla ja Länsi-Uudellamaalla. Yksi haastattelu tehtiin kahvilassa. Haastattelujen kesto vaihteli kymmenestä minuutista puoleen tuntiin. Keskimäärin haastattelu kesti noin 20 minuuttia. Litteroitua tekstiä haastatteluista kertyi yhteensä noin 60 sivua. Lähetin litteroidut haastattelut liikuntaneuvojille tarkistettaviksi ja hyväksyttäväksi 3.5.2011. Kaikki antoivat suostumuksensa haastattelujen käyttöön tutkimuksessa.

6. LIIKUNTANEUVOJIEN URAPOLUT JA KOKEMUKSET TYÖELÄMÄSTÄ

Tässä luvussa kuvataan taustatieto- ja toimintahistoriakyselyn ja haastattelujen avulla kerättyjen tietojen valossa liikuntaneuvojien urapolkuja ja heidän kokemuksiin työelämästä. Samalla etsitään vastauksia tutkimuskysymyksiin.

6.1 Taustatiedot

Haastateltujen liikuntaneuvojien taustatiedot kerättiin taustatieto- ja toimintahistoriakyselyn (liite 2) avulla. Lisäksi joitain taustatietoja tuli ilmi haastattelujen yhteydessä. Haastatelluista liikuntaneuvojista neljä oli naisia ja neljä miehiä. Haastateltavat olivat 26-34-vuotiaita ja heidän keski-ikänsä oli 29,4 vuotta. Haastatelluista viisi oli suorittanut liikuntaneuvojan tutkinnon peruskoulupohjalta, kaksi oli suorittanut lukion oppimäärän tai ylioppilastutkinnon ennen liikuntaneuvojan opintoja ja yksi oli suorittanut ammatillisen perustutkinnon ennen liikuntaneuvojan opintoja. Kaksi haastateltua oli työskennellyt pidempään jollain muulla alalla ennen

liikuntaneuvojan opintoja. Viisi haastateltua valmistui liikuntaneuvojaksi vuonna 2005 ja kolme haastateltua vuonna 2006.

Liikunnanohjauksen perustutkinnon ammatillisten valinnaisten opintojen tavoitteena on syventää opiskelijan osaamista hänen valitsemallaan osaamisalueella ja näin edistää työllistymistä. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma. Liikuntaneuvoja 2001, 13.) Haastatelluista liikuntaneuvojista neljä henkilöä oli suorittanut yhden ammatillisen valinnaisen opintokokonaisuuden, kolme henkilöä kaksi opintokokonaisuutta ja yksi henkilö kolme opintokokonaisuutta. Lasten ja nuorten ohjaus oli ollut valinnaisena neljällä henkilöllä, kahdella naisella ja kahdella miehellä. Kunto- ja terveystoiminnan ohjauksen olivat suorittaneet kaikki neljä naista ja yksi mies. Valmennuksen olivat suorittaneet kaikki neljä miestä.

Kaikki haastatellut liikuntaneuvojat olivat työelämässä ja työskentelivät liikunta-alalla. Liikuntaneuvojilla oli toimintahistoriakyselyn vastauksien mukaan ollut 2-29 eri työpaikkaa, työnantajaa tai työtä valmistumisensa jälkeen. Kaksi haastateltavaa työskenteli haastatteluhetkellä kunnallisen liikuntatoimen palveluksessa, kaksi työskenteli yksityisessä liikunta-alan yrityksessä, yhdellä oli oma toiminimi, yksi työskenteli freelancerina, yksi työskenteli urheiluseurassa ja yksi säätiön palveluksessa. Haastateltavien ilmoittamat työnimikkeet nykyisen työn osalta olivat liikunnan ohjaaja, liikunnanohjaaja, liikunnanneuvoja, personal trainer, liikunnanohjaaja/liikuntapaikkahoitaja, liikuntavastaava, nuorisopäällikkö ja lähiöliikuttaja. Viisi haastateltua oli pysyvässä kokopäivätyössä, yhdellä oli määräaikainen kokopäivätyö, yksi oli virkavapaalla pysyvästä kokopäivätyöstään toimien freelancerina ja yksi toimi yrittäjänä.

Haastatelluista neljä asui pääkaupunkiseudulla ja neljä Länsi-Uudellamaalla. Neljä heistä työskenteli Helsingissä, Espoossa tai Vantaalla ja neljä Länsi-Uudellamaalla keskikokoisilla ja pienemmillä paikkakunnilla. Neljä heistä työskenteli asuinpaikkakunnallaan ja neljä kävi töissä naapurikunnan puolella.

Haastateltujen liikuntaneuvojien anonyymiyden takaamiseksi he eivät esiinny tässä tutkimuksessa omilla nimillään, vaan olen numeroinut sattumanvaraisesti naiset ja miehet. Samasta syystä liikuntaneuvojien työskentelypaikkakuntia tai työpaikkoja ei mainita nimeltä.

6.2 Harrastuksesta ammatti

Kaikki haastatellut olivat urheilleet tai harrastaneet aktiivisesti liikuntaa ennen liikuntaneuvojan opintoja. Liikuntaharrastus oli tärkeä ammatin valintaan vaikuttava tekijä. Kysyttäessä syytä siihen, miksi henkilö oli aikoinaan lähtenyt opiskelemaan liikuntaneuvojaksi, seitsemän haastateltua mainitsi heti syyksi aiemmat liikuntaharrastukset. He olivat halunneet saada harrastuksestaan ammatin.

”Se oikeastaan johtui siitä, että itsellä oli se liikuntatausta.” ”Ihan puhtaasti sen takia että mä vaan tykkäsin liikunnasta.” (mies 1)

”Varmaan kiinnostus liikuntaa kohtaan ainakin, se on päällimmäinen syy. Pelannut itse aikanaan jääkiekkoa ja tykännyt harrastaa kaikenlaista, siinä varmaan se kaikista isoin syy oli miksi hakeutui.” (mies 2)

”...kun oli koko ikänsä urheillut, niin sitten varmaan halusi toimia sen parissa työelämässäkin ja kun mikään muu ala ei oikein ollut semmoinen oma.” (mies 3)

Jotkut olivat jo tehneet liikunta-alan töitä ennen opintojaan ja halusivat saada ammatillisen pätevyyden.

”Mä olin aikaisemmin jo ollut liikunnassa mukana, mä olin ollut paljon ryhmäliikunnassa ja ajattelin että nyt pitää vaan saada sitten se ammattinimike.” (nainen 1)

”...mä työllistyin niin moneen paikkaan ja täysipainotteisesti, lukio jäi vikana vuonna kesken. Sitten mä vaan totesin että tästä pitää varmaan hakea ammatti.” (nainen 2)

Yksi haastateltu oli ajautunut liikuntaneuvojan opintoihin myös hieman sattuman kautta.

”Se oli oikeastaan ihan vaan sattuman kauppaa. Mä lopetin lukion, jätin kesken, ja sitten mulla ei ollut mitään mitä olisin tehnyt. Sitten mun sisko näki että oli viimeinen päivä hakea Kisakallioon, ja sitten mä ajattelin että mä yritän ja vein paperit ja pääsin. Se tuli ihan sen kautta että oon kuitenkin liikkunut, se tuntui silloin luontevalta.”
(nainen 4)

Kisakallion Urheiluopisto oli neljälle liikuntaneuvojalle ollut ainoa vaihtoehto opiskelupaikaksi, muut olivat hakeneet myös muihin urheiluopistoihin. Kisakallio valikoitui pääasiassa sijainnin perusteella, mutta myös lehti-ilmoitusten ja sattuman kautta.

”Lähellä Helsinkiä, se oli tavoite sitten kuitenkin että siihen Helsingin lähelle.” (nainen 2)

”Mun isä katsoi jonkun lehtileikkeen, että nyt Kisakalliossa haetaan, nyt haet sinne.”
(nainen 3)

Lähes kaikilla liikuntaneuvojilla oli enemmän vapaa-ajan liikuntaharrastuksia ennen opintoja kuin nykyisin. Kaikki kuitenkin harrastivat edelleen liikuntaa vapaa-ajallaan. Osa liikuntaneuvojista oli siirtynyt eri liikuntamuotoihin kuntoilulajien syrjäyttäessä nuorena harrastetun kilpaurheilun.

”Mulla on ollut ykköslajina hiihto, ja sitten on suunnistus ja sulkapallo ollut omat lajit, ja silloin jo kun mä hain Kisakallioon niin mä vedin silloin jumppatunteja iltaisin, sai jonkun ammatin sillekin hommalle.” *”Nykyään se on oikeastaan, lenkkeily on semmoinen, kuntosali. Jäänyt nämä nuoruusajan harrastukset.”* (nainen 4)

Omaa vapaa-aikaa on vähemmän töiden ja perheen takia.

”Yritän vieläkin maila- ja pallopelejä pelata ja sitten tietenkin perhe vie, meillä on nyt 5-kuukautinen tyttö, niin se vie aika paljon aikaa.” (mies 2)

”Nyt on vapaa-aika ollut aika kortilla. Työpäivän jälkeen hyvät mahdollisuudet on itse harjoitella, mutta se on vähän jäänyt nyt. Oma vapaa-aika menee liikepankkien lisäämiseen. Menee siihen että harjoittelee niitä uusia juttuja mitä pystyy sitten asiakkaalle pitämään ja sitten omien heikkouksien vahvistamiseen.” (mies 3)

Jotkut harrastivat liikunnan ohjaamista myös vapaa-ajallaan, joko palkallisena tai ilman palkkaa. Tällöin työ ja vapaa-aika sekoittuvat keskenään, kun työ jatkuu harrastuksena.

”Harrastuksena mä teen oman työn ohella ohjauksia. Jos mulle maksetaan siitä palkkaa että mä tykkään tehdä jotain, niin se on ihan ekstra.” (nainen 2)

”...sitten on tämä harrastus, tämä oma joukkue mitä valmentaa kolme kertaa viikossa.” (mies 4)

Liikuntaneuvojan ammattia voisi ainakin joidenkin liikuntaneuvojien osalta kutsua elämäntapa-ammattiksi, kun harrastus on ammatti ja työ. Liikuntaneuvojat harrastavat ja jotkut myös ohjaavat liikuntaa työnteon lisäksi vapaa-ajallaan, jolloin työ ja vapaa-aika täydentävät toisiaan. Työn sanat – sanakirjan mukaan työ on nykyisin harrastus, joka ulottuu myös vapaa-ajalle (Nevanlinna & Relander 2006, 167). Liikuntaneuvojan ammattiin tämä määritelmä sopii myös käänteisessä muodossa.

6.3 Opiskeluajan työnteon kautta työelämään

Toisen asteen ammattitutkintoa suorittavista opiskelijoista 62 prosenttia kävi opiskelun ohessa töissä vuonna 2008. Sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoista 64 prosenttia kävi opiskelun ohessa töissä. Opiskelijoista työssä käyvät etenkin naiset sekä vanhemmat opiskelijat. Uudellamaalla työssäkäynti oli maan keskiarvoa yleisempää. (SVT 30.3.2010, Opiskelijoiden työssäkäynti.) Kaikki liikuntaneuvojat kertoivat tehneensä liikunta-alan töitä opiskeluaikanaan. Työt olivat pääosin lasten liikuntakerhojen ja aikuisten jumppien ohjauksia iltaisin ja viikonloppuisin sekä leiriohjaajana toimimista loma-aikoina.

”Mä olin siellä (yksityisellä kuntosalilla) ja siellä (voimisteluseurassa) oikeastaan koko sen opiskeluajan.” (mies 3)

”...ensimmäisen vuoden jo puolessa välissä mä aloitin ohjamaan iltaohjauksia. Volttimonttua ja kaikkia tämmösiä, ohjasin iltaisin leirikouluille ja joskus yritysporukoille myös.” (mies 1)

”Mä olin iltaohjaajana, aika paljon, varmaan kolmessakin eri paikassa yhteensä opiskelujen aikana. Mulla oli ihan aerobic-tunteja, spinning-tunteja.” (nainen 4)

”Mä kävin ohjaamassa noita jumppatunteja, ryhmiä, sitten siinä ihan loppupuolella ja lasten liikuntakerhoja.” (nainen 3)

Työnteko opiskeluaikana koettiin tärkeäksi ammattitaidon kehittämisen kannalta, vaikka liikunnanohjauksen perustutkintoon sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista. Tuntitöitä oli hyvin tarjolla alan opiskelijoille, jopa niin paljon että erään liikuntaneuvojan piti tehdä valintoja opintomenestyksen ja työnteon välillä.

”Tein tänne (pääkaupunkiseudulle) voimisteluseuralle jumppaa ja lasten temppujumppaa. Sitten mä ohjasin (urheiluseuralle) temppukouluja lapsille. Sitten mä ohjasin sinne Kisakallioon, mähän perustin sinne telinevoimisteluryhmän ja jatkoin sitä aerobic-ryhmää. Ja sitten ihan vikana vuonnahan, mikä vaikutti sitten loppupeleissä mun koulunkäyntiinkin aika paljon, mä ohjasin kuutena päivänä viikosta, viikonloppuna ja viikolla. Ihan siitä syystä että mä en ehkä pistänyt niin kovaa painoarvoa (sille), että mikä on se numerollinen arvosana mikä tulee paperiin, vaan se työkokemus ja se ammattitaidon kartuttaminen mikä sitten on (hyödyksi) siinä itse työssä. Jos oli mahdollisuus tehdä jotain sellaisia mitkä kehittää ja opettaa, niin mä olen yhden askeleen edellä ammattitaidollisesti muita. Kun koulu loppuu, niin se on tosi karua lähteä kylmiltään sitten.” (nainen 2)

Opiskeluajan työnteolla oli merkittävä vaikutus haastateltujen liikuntaneuvojien työllistymiseen. Heistä viisi jatkoi valmistuttuaan töitä opiskeluaikojensa työpaikoissa ja yksi löysi työpaikan viimeisen työssäoppimisjaksonsa kautta.

”Siis, en mä löytänyt, vaan multa kysyttiin että haluanko mä jäädä tänne töihin.” (mies 1)

”Meillä oli silloin jo viimeisenä opiskeluvuonna oma yritys, pistettiin pystyyn. Sitten odotti vaan sitä että valmistuu, niin pääsee kokopäiväisesti sinne hommiin. Se oli sillä tavalla helppo sitten.” (nainen 4)

”Sen viimeisen työharjoittelun kautta, se mihin mä menin just ennen valmistumista, niin sinne sitten jäin. Ja tämä on itse asiassa vieläkin tätä samaa yritystä.” (nainen 3)

Kaksi liikuntaneuvojaa haki aktiivisesti työtä valmistuttuaan. Toinen heistä sai heti paikan, toinen oli työttömänä puoli vuotta ennen kuin sopiva paikka löytyi. Työttömänä ollut valmensi työn haun ohella urheiluseurassa.

Liikuntaneuvojat siirtyivät melko vaivattomasti opinnoistaan työelämään. Syitä tähän olivat opiskeluaikojen ahkera työnteko, työnteon kautta hankittu työkokemus ja kontaktit työelämään. Kontakteja ja taitoja opiskelijat saivat myös opintoihin sisältyvästä työssäoppimisesta. Sujuva työllistyminen kertoo siitä, että koulutus on vastannut työelämän vaatimuksia, kun opintonsa päättäneillä liikuntaneuvojilla on ollut riittävät taidot saada töitä tai työllistää itsensä.

6.4 Urapolut

Tässä luvussa kuvataan haastateltujen liikuntaneuvojien urapolkuja. Urapolut on kuvattu henkilön toimintahistoriakyselyssä (liite 2) ilmoittamien tietojen sekä haastatteluissa esiin nousseiden tietojen kautta. Jokaisen henkilön kohdalle on kirjattu heidän taustatietokyselyssä ilmoittamansa liikunnanohjauksen perustutkinnon ammatilliset valinnaiset opinnot, jotta on mahdollista verrata, onko näillä opinnoilla ollut merkitystä urapolun kannalta. Kuvauksen yhteydessä tarkastellaan, miten työelämän yleiset piirteet näkyvät liikuntaneuvojien urapoluilla. Työelämän yleisiä piirteitä on käsitelty tarkemmin luvussa 2. Tässä erityisesti havainnoitavia työelämän piirteitä ovat epätyypilliset työsuhteet, siirtymien lisääntyminen työuralla, elinikäinen oppiminen, joustavat työajat ja itsensä toteuttaminen työn kautta.

Nainen 1 (kunto- ja terveystuokunnan ohjaus) oli liikuntaneuvojaksi valmistuttuaan noin puolitoista vuotta päivätyössä koulunkäyntiavustajana ja kaupassa kassatyöntekijänä sekä toimi iltaisin aerobic-ohjaajana urheiluseurassa ja kansalaisopistossa. Kaikki

työsuhteet olivat osa-aikaisia. Ensimmäisen lapsen ja äitiysloman jälkeen hän työskenteli noin puoli vuotta osa-aikaisena kahdessa työpaikassa, kuntosalilla aerobic-ohjaajana ja vastaanoton työntekijänä sekä kaupan työntekijänä. Toisen lapsen jälkeen hän työskenteli vuoden osa-aikaisena kahdessa paikassa, kuntosalityöntekijänä kuntosalilla sekä aerobic-ohjaajana urheiluseurassa. Syksyllä 2010 hän aloitti määräaikaisen kokopäivätyön liikunnanneuvojana kuntosalilla. Kaikki työpaikat sijaitsivat Länsi-Uudenmaan alueella.

”Koulun jälkeen kun ei ollut päivätyötä, silloin tajusi että ethän sä pärjää vaan niillä iltatunneilla. Silloin mä otin sen päiväduunin, joko mä olin sitten koulussa koulunkäyntiavustajana tai sitten mä olin siellä kaupan työntekijänä.” ”...ennen kun hankin niitä lapsia, niin silloin oltiin töissä.” ”...kun olen palannut takaisin työelämään, ja tästä kun tarjottiin kokopäiväduunia, niin sehän oli ihan luksusta. Yksi työpaikka riittää tällä hetkellä.” (nainen 1)

Työelämän yleisistä piirteistä tällä urapolulla näkyvät epätyypilliset työsuhteet, kuten osa-aikaisuudet ja määräaikaisuudet. Urapolulla on useita siirtymiä eri työmarkkina-asemien välillä, kuten siirtyminen palkkatyöstä äitiyslomalle ja takaisin sekä siirtyminen osa-aikatöistä kokopäivätyöhön. Työelämän joustavuus tarkoittaa tässä tapauksessa työntekijän joustavuutta, kun hän teki montaa työtä eri paikoissa sekä virka-aikaan että iltaisin ja viikonloppuisin. Liikunnan tuntityöt eivät riittäneet elättämään pienillä paikkakunnilla työskentelevää liikuntaneuvojaa, vaan hänen oli tehtävä lisäksi myös muita töitä. Nykyisen työsuhteen kokopäiväisyys mahdollistaa perheen ja työn sovittamisen yhteen, kun ei ole tarvetta tehdä iltatöitä.

Nainen 2 (lasten ja nuorten ohjaus ja kunto- ja terveystyöliikunnan ohjaus) työllistyi valmistuttuaan määräaikaiseen kokopäivätyöhön urheiluseuraan pääkaupunkiseudulle. Määräaikaisuus muutettiin vuoden kuluttua pysyväksi työsuhteeksi. Pari vuotta työskenneltyään hän halusi uusia haasteita ja siirtyi vesiliikunnan ohjaajan tehtävien lisäksi kilpailukoordinaattoriksi.

”Kun mä aloitin vesiliikunnan ohjaajana eli vauvauinneista uimakouluihin, vesiralleihin, uinnin tekniikkaan, lapsille uintitekniikkaan, aikuisille vesijuoksut ja vesijumpat, kaikki mitä löytyy, niin nehän oli kaikki ihan uutta mulle. Mä jouduin sitten

kurssittautumaan niitä kursseja mitä ei ollut Kisakalliossa käyty, niin sitten äkkiä osallistumaan työnantajan puolesta. Ja sitten mä jouduin kaikissa tavallaan skarppaamaan. Sitten parissa vuodessa kun niitä tunteja oli tullut, niin mä olin sitten jo siinä alkuvaiheen jälkeen sitten ruvennut organisoimaan uintisynttäreitä eli mä rupesin sitten vaan organisoimaan niitä siinä työn ohessa, ja sitten yritysasiakkaita ja yksityistunteja. Ja sitä tein muutaman vuoden ja sitten kun se homma näytti että se menee ja skulaa ja pysyy, niin mä mietin, että jaa, no nyt taas jotain pientä kiusausta itselleen, että vähän taas sitä kipukynnystä laskea. Mä kuulin, että kilpailuista yksi henkilö ei enää sitten aikonut jatkaa. Ja mä tein ehdotuksen siitä mun työparin kanssa hallitukselle, että ikinä ei olla järjestetty uintikilpailuja, mutta (olemme) iloisia, vetovoimaisia, reippaita tyttöjä, niin me halutaan järjestää, ja tehtiin suunnitelmat ja saatiin lupa. Ja siitä jatkui sitten eteenpäin mun toiminta kilpailukoordinaattorina sekä vesiliikunnan ohjaajana.” (nainen 2)

Parin vuoden päästä hän halusi taas kokeilla erilaisia työtehtäviä ja saada säännöllisemmän työajan ja silloin hän siirtyi kilpailukoordinaattorin tehtävien lisäksi koulujen uinnin opettajaksi. Päätyönsä lisäksi hän ohjasi harrastuksenaan liikuntaa ja järjesti tapahtumia urheiluseuroissa, liikuntajärjestöissä, yksityisissä yrityksissä ja kunnallisen liikuntatoimen puitteissa.

”Sitä tehtiin muutama vuosi, se oli tavallaan yksi askel haasteellisempaan työhön. Sen jälkeen sitten elämäntilanteet muuttui ja mä päätin että nyt mä haluan vähän rauhoittaa. Ja mietittiin, että mikä on semmoinen että ei olisi niin iltapainotteinen työ viikolla, kun mulla on osa viikonlopuista kilpailuissa ja muuten sitten iltatöissä. Niin sitten mietittiin mun tämän kilpailukoordinaattoriparin kanssa, että itse asiassa uinti on hiihdon ohella yksi inhotuimmista koululiikunnan aiheista.”...”Mietittiin, että haetaan siihen, se on meidän oman seurauksen sisällä, se on vaan työtehtävien vaihto. Että pidetään kilpailut, mutta mennään päivätöihin koulujen uinninopetukseen ja mietitään miten me voidaan saada siitä niin kivaa että ne oppilaat tulee sinne ja vilkuttaa sieltä ylhäältä ja kokee onnistumista niissä asioissa omalla tasollaan...” (nainen 2)

Noin viisi vuotta työskenneltyään hän pyysi virkavapaata ja meni puoleksi vuodeksi työskentelemään Norjaan kuntosalille ja kylpylään oppiakseen paremmin ruotsin kielen ja voidakseen harrastaa kiipeilyä.

*”...mä haluan oppia jotain ja haastaa sillä tavalla, jotain mitä mä en osaa, ja nyt on mahdollisuus tehdä ja toimia...” ”...mä päätin että mä haluan oppia ruotsin. Koska mä osasin jo vesiliikuntaan liittyvät asiat, mä osasin jo organisointia ja muuta ja...”
 ”mulla ei ollut sellaista enää tiettyä korkeampaa tavoitetta mitä kohti mä pyrin ja rakennan mun toimintaa. Ja sit mä olin kuitenkin viisi vuotta ollut töissä lähestulkoon, niin otin pyysin virkavapaata puoli vuotta ja mä päädyin Norjaan.” (nainen 2)*

Sieltä palattuaan hän toimi hetken parfyymikonsulenttina ja ryhtyi liikunnanohjaustöitä tekeväksi freelanceriksi. Haastatteluhetkellä hän toimi freelancerina ohjaten liikuntaa muun muassa urheiluseuroissa, yksityisissä kuntokeskuksissa, asukasyhdistykselle, työväenopistolle sekä toimi liikunnanopettajana yläasteella. Urheiluseuraan hän palaa työskentelemään virkavapaansa jälkeen kesäkuussa 2011.

Tällä urapolulla siirtyminen opinnoista työelämään tapahtui vuoden määräaikaisuuden kautta, jonka jälkeen työsuhde jatkui vakituksena. Työelämän yleisistä piirteistä urapolulla näkyvät elinikäinen oppiminen ja itsensä kehittäminen sekä itsensä toteuttaminen työssä. Urapolulla on tartuttu eteen tuleviin tilaisuuksiin ja hyödynnetty niitä. Työ näyttyy elämäntapana, jossa työn ja vapaa-ajan ero on hämärtynyt. Urapolulla on siirtymiä määräaikaisesta vakituiseen työhön ja vakituisesta työstä määräaikaiseksi ja edelleen freelanceriksi. Urapolun edetessä tärkeiksi nousevat vaikutusmahdollisuudet oman työn sisältöön ja työaikaan.

Nainen 3 (kunto- ja terveystoiminnan ohjaus) perusti toiminimen ja ryhtyi freelanceriksi valmistuttuaan liikuntaneuvojaksi. Hän teki pääkaupunkiseudulla töitä ohjaten yritysliikuntaa eri toimeksiantajille kahden vuoden ajan. Sen jälkeen hän matkusti maailman ympäri.

”Hetki kun mä valmistuin, niin mä laitoin sen toiminimen pystyyn. Sitten mä tosiaan siellä yritysliikuntapuolella, missä mä olin työharjoittelussa, aloin ohjata tunteja. Sitten siihen tuli mukaan kuvioihin nämä (yksityiset kuntokeskukset), mä tein täällä, ja sitten sain tuttujen kautta muita paikkoja. Olin tuolla (yksityisessä kuntokeskuksessa) ja sitten olin jossain yrityksissä, kävin omiin nimiin, ja tuurailin (liikuntajärjestössä) ja muualla, mutta yritysliikuntaa silloin alussa pääsääntöisesti.” (nainen 3)

Palatessaan matkaltaan hän työllistyi yksityisen liikunta-alan yrityksen palvelukseen ensin osa-aikatyöhön asiakaspalvelussa ja sitten pysyvään kokopäivätyöhön liikuntakeskuksen liikuntavastaavaksi. Haastatteluhetkellä hänen toimenkuvansa liikuntavastaavana oli juuri laajentunut koskemaan saman ketjun useampia kuntokeskuksia.

”Kun mä tulin sieltä ulkomailta silloin, niin tietenkään mulla ei ollut valmiina mitään kun mä en tiennyt yhtään kauanko mä oon ulkomailla. Viikon varoitusajalla tänne tulinkin ja ilmoitin vaan että nyt mä oon täällä, jos on jotain töitä. Sitten heillä oli heti tarjota, niin tavallaan sitä kautta. En mä sitten lähtenyt edes miettimään että taas rupeis hankkimaan kaikkia kontakteja uudestaan kun tuli tommonen tilanne, siihen ikään kuin ajautui sitten. Ja halusi kuitenkin, on siinä tietty turvallisuuden tunne ja muuta.”
(nainen 3)

Ohjaustyön lisäksi myös muut tehtävät liikunta-alalla kiinnostavat.

”Fyysisesti jos ajattelee, niin ei varmaan ihan sinne eläkeikään asti halua tehdä pelkkää ohjaustyötä. Se on kuitenkin siellä takaraivossa se ajatus, että kehittää siihen suuntaan että pystyy sitten tekemään tulevaisuudessakin työtä. Ja muutenkin, kyllä mua kiinnostaa hallinnointitehtävät kanssa.” (nainen 3)

Urapolulla näkyy työelämän yleisistä piirteistä yrittäjänä ja alihankkijana toimiminen, jossa työntekijällä on vapaus valita työtehtäviään ja työaikojaan, mutta toisaalta myös täysi vastuu omasta jaksamisestaan ja työn riittävydestä. Urapolulla on siirrytty yrittäjyydestä työvoiman ulkopuolelle (matkalle maailman ympäri), työvoiman ulkopuolelta osa-päivätyöhön, josta edelleen pysyvään kokopäivätyöhön. Urapolun edetessä työn pysyvyys sekä mahdollisuus edetä eri työtehtäviin nousevat tärkeiksi.

Nainen 4 (lasten ja nuorten ohjaus ja kunto- ja terveysliikunnan ohjaus) työllistyi omaan yritykseensä valmistuttuaan liikuntaneuvojaksi. Yritys toimi Uudellamaalla sijaitsevan kunnan alueella. Hän toimi yrittäjänä alle vuoden, jonka jälkeen hän työskenteli vuoden ajan kahdessa työpaikassa; osa-aikaisena ohjaajana ja ryhmäliikuntavastaavana kuntokeskuksessa pääkaupunkiseudulla sekä osa-aikaisena liikunnan ohjaajana kunnan liikuntatoimissa Länsi-Uudellamaalla. Tämän jälkeen hän työllistyi kunnan

liikuntatoimeen liikunnan ohjaajaksi pysyvään kokopäivätyöhön, jossa hän oli edelleen haastatteluhetkellä.

”...valmistumisen jälkeen suoraan menin sinne (Uudellamaalla sijaitsevaan kuntaan), siellä oma yritys ja siihen sitten, mitä kaikkea voi kuulua, se oli semmoinen aika lyhyt rupeama. Sen jälkeen mä olen ollut (pääkaupunkiseudulla), siellä mä olin ensin tuntiohjaajana. Mä tein ihan tuntitöinä kuntosaliohjaukset ja jumppien vedot. Sen jälkeen mä sain äitiyslomasijaisuuden, mä olin ryhmäliikuntavastaavana siellä reilun vuoden. Mulla oli vielä silleen että mä tein osa-aikaisena, mä olin siellä (pääkaupunkiseudulla) ja sitten (ohjaajan nimi) pyysi tänne. Mä tein puolet ja puolet aika lailla kunnes sitten tänne tulin kokopäivähommiin.” (nainen 4)

Oman yrityksen pyörittäminen urapolun alussa ei vastannut odotuksia.

”Se ei ihan mun ammattia vastannut. Siellä oli niin paljon kaikkea, ja ne työpäivät olivat niin pitkiä. Mä ajoissa tajusin laittaa stopin sille hommalle.” (nainen 4)

Kahden osa-aikatyön tekeminen oli oma valinta, silloin pääsi kokeilemaan kahta erilaista työtä ja työpaikkaa. Kuntokeskuksessa työhön kuului ohjauksen lisäksi myös paljon muuta, kunnallisessa liikuntatoimessa työ oli pelkkää liikunnanohjausta. Kuntokeskuksen asiakkaat olivat työikäisiä. Liikuntatoimessa liikunnanohjauksen kohderyhmänä olivat lapset ja seniorit.

”Yksi vuosi oli sellainen että täällä (kunnallisessa liikuntatoimessa) oli kokeiluna, tehtiin niin että ei ollut ollenkaan liikunnanohjaajan paikkaa, vaan ihan tuntitöinä tehtiin ne hommat täällä. (Ohjaajan nimi) oli ainut vakkari. Mulla oli suurin piirtein 20 ohjausta viikossa täällä ja sitten mä tein 20 tuntia vielä (pääkaupunkiseudulla). Se oli aika raskas vuosi. Nyt ymmärtää niitä jotka tekee tuntitöinä, että se ei ole ihan niin helppoa.” (nainen 4)

Nykyinen työ kunnallisen liikuntatoimen palveluksessa on mieluisa muun muassa työn pysyvyyden ja työaikojen puolesta.

”Pitää olla tyytyväinen että on tällaisen työpaikan saanut, tietää kuinka kiven alla täällä hetkellä on. Vakkariksi pääseminen tuntuu (olevan vaikeaa). Se on sitten aika paljon se mikä positiivinen tässä on, niin on just se että on päivätyö, että ei ole sitä iltapainotteista mikä on sitten, ei niin kivaa.” (nainen 4)

Urapolku on edennyt yrittäjyyden sekä osa- ja määräaikaisten kautta pysyvään kokopäivätyöhön. Työelämän yleisistä piirteistä urapolulla on yrittäjänä ja tuntiohjaajana toimimista, joustavia työaikoja ja uusien asioiden oppimista eri työtehtävissä.

Mies 1 (lasten ja nuorten ohjaus, kunto- ja terveysliikunnan ohjaus, valmennus) työllistyi valmistuttuaan säätiön palvelukseen määräaikaiseen kokopäivätyöhön liikunnanohjaajaksi. Neljä vuotta työskenneltyään hän sai saman työnantajan palveluksessa pysyvän kokopäivätyön liikuntapaikkahoitajana. Työn ohella hän tekee satunnaisesti liikunnanohjaustöitä samalle työnantajalle.

”Täällä oli samoja ohjauksia koko ajan ja päivät oli aika pitkiä. Sitten halusi alkaa jotain vähän vakinaistakin, koska mä olin täällä monta vuotta jo ollut töissä. Sitten taas toiselta puolelta tarjottiin paikkaa, totta se houkutteli vähän se tarjous sitten siinä.”
(mies 1)

Urapolku eteni pitkän, paljon ilta- ja viikonlopputöitä sisältäneen määräaikaissajakson jälkeen pysyvään kokopäivätyöhön, jota tehdään vuorotyönä. Nykyinen työ on edelleen liikunta-alalla, mutta ei liikuntaneuvojan koulutusta vastaavissa tehtävissä. Työsuhteen turvallisuus ja pysyvyys, vaikutusmahdollisuudet omiin työehtoihin sekä työaikojen säännöllisyys ovat tärkeitä asioita perheelliselle.

Mies 2 (valmennus) oli valmistuttuaan puoli vuotta työttömänä. Sitten hän työllistyi kunnallisen liikuntatoimen palvelukseen pääkaupunkiseudulle määräaikaiseen kokopäivätyöhön liikunnanohjaajaksi ja uimaopettajaksi. Hänellä oli neljä määräaikaista viiden kuukauden pituista työsuhdetta samalla työnantajalla kahden vuoden aikana. Lisäksi hän työskenteli kesäisin leiriohjaajana säätiön ja urheiluseuran palveluksessa. Vuonna 2008 hän työllistyi saman kunnallisen liikuntatoimen palvelukseen pysyvään kokopäivätyöhön liikunnanohjaajaksi ja uimaopettajaksi. Puolen vuoden kuluttua hän siirtyi saman työnantajan palveluksessa lähiöliikuttajaksi. Vuonna 2010 hän aloitti työn ohessa liikunnanohjaajan AMK-tutkintoon johtavat opinnot.

”Mä hain periaatteessa yksityiseltä puolelta ryhmäliikuntatuntien ohjauksia ja pyrin hakemaan niin tuntiohjaajan paikkoja kuin ihan vakkariohjaajan paikkojakin. Mutta sitten taas tuntiohjaajan paikkoja piti vähän (valita), kaikki ei suju kuitenkaan itselläkään ja varsinkaan siinä vaiheessa ei kokenut että pystyy kaikkea ohjaamaan.”

”...silloin syksyllä haki hommia ja kävi muutamissa haastatteluissa, lähinnä tämmösiä kuntokeskuksia mihin hakeutui. Ja tämä tuli sitten oikeastaan (kunnallisella liikuntatoimella) vuoden vaihteessa, tänne nyt haetaan joka kerta, mä en silloin syksyllä hakenut vielä...” (mies 2)

Kunnallisessa liikuntatoimessa määräaikaiset, 4-5 kuukautta kestävät työsuhteet ovat vakituinen käytäntö.

”Kausittain menee, nyt on kevätkausi menossa, loppuu huhtikuussa. Täällä on periaatteessa silleen että kausiohjaajat on kevätkausi ja sitten jonkun verran tarvitaan porukkaa toukokuulle, toukokuu on oma tehostettu jakso pääsääntöisesti uinnin opetuksia...”

”...kesällä on toimintaa kesäkuun, siihen juhannukseen asti yleensä on niitä leirejä parissa paikkaa...”

”...ja sitten juhannuksen jälkeen tulee se hiljaisempi hetki milloin pyörii silleen että varmaan omalla henkilökunnalla pystyy pyörittämään aina...”

”... syyskausi alkaa syyskuun alusta, mutta siinä on aina semmosia koulutusjaksoja elokuussa.” (mies 2)

Kesän ajaksi määräaikaisen työntekijän on etsittävä muita töitä.

”...mä tiesin aina että huhtikuun loppuun asti on (töitä), mutta sitten taas pyrki hoitamaan hommansa niin hyvin että sai vielä jatkaa toukokuulle, ja sitten vielä pyrki hoitamaan hommansa silleen että pääsee siihen kesäkuunkin jaksoon. Oli jo kanavia periaatteessa tullut harrastusten puolelta, niin oli saanut jo kesälle leiriviikkoja...”

”...tiesi että kun ne on leirejä, niin niistä pystytään maksamaankin palkka, ei millään pelkällä palkkiolla enää.”

”...tuli tehtyä sitten eka vuonna leiriviikkoja siellä ja ne on hyviä silleen että jos olet viikon siellä töissä, niin sulla ei periaatteessa hirveästi mene (rahaa), ei tule itselle menoja siitä, koska sä et sieltä oikein pääse irroittautumaan viikon aikana mihinkään tuhlailemaan rahaa, syöt siellä...”

”Mutta kyllä se semmosta, omalla tapaa toimii, omalla tapaa ei. Kyllä sitä vähän piti sitten laskea, että minkä pätkän pystyy olemaan, pystyykö olemaan kesän aikana ollenkaan vapaalla.” (mies 2)

Jatko-opinnot kiinnostavat, koska niiden avulla voi edetä käytännön liikunnanohjaustyöstä myös muihin töihin liikunta-alalla.

”Tässä on tietenkin se, että jos jonakin päivänä mahdollisesti tekee liikunta-alalla ehkä muitakin hommia. Tiettyyn pisteeseen asti tiedän että pystyy, kroppa antaa myöten, että pystyy ohjaamaan, mutta sitten taas on halunnut mennä eteenpäinkin.” ”Ja tämä tuli mahdolliseksi kun kyselin että pystyykö yhdistämään työnsä ja opiskelun. Niin nyt tuli omalla tapaa hyvä mahdollisuus lähteä sitten tekemään.” (mies 2)

Urapolku eteni alun työttömyyden ja määräaikaisten kautta pysyvään kokopäivätyöhön. Työelämän yleisistä piirteistä urapolulla näkyvät julkisen sektorin työnantajille tyypilliset peräkkäiset määräaikaistukset, työntekijän joustava toiminta ja kouluttautuminen.

Mies 3 (valmennus) toimi valmistuessaan osa-aikaisena ohjaajana yksityisessä kuntokeskuksessa Länsi-Uudellamaalla, mutta lopetti työt siellä valmistuttuaan, kun työehdot eivät tyydyttäneet. Hän siirtyi noin vuoden ajaksi muille aloille, ravintolatyöntekijäksi ja vartijaksi. Sitten hän työskenteli hetken päätoimisena liikunnan monityöläisenä yksityisessä kuntokeskuksessa Länsi-Uudellamaalla, mutta lopetti työt, kun huomasi että kuntokeskus ei kannattanut.

”Ei ollut semmoista työtä mikä olisi liikunta-alalla kiinnostanut. No saattoi ollakin, mutta sitten ei vaan riittänyt paperit tai ei saanut sitä työtä. Mä en halunnut semmoiseksi kiertäväksi niin sanotuksi ohjaajaksi että hyppii paikasta toiseen. Mä olisin halunnut että olisi ollut joku vakituinen liikunnanohjaajan paikka jollain, esimerkiksi (kylpylä) tai joku vastaava, tai joku kuntosali. Mutta kun ei semmoisia oikein nyt sitten ollut.” (mies 3)

Mies 3 työskenteli noin kahden vuoden ajan huoltomiehenä ja sitten noin kahden vuoden ajan lukkoseppänä kunnes työllistyi personal traineriksi yksityiseen kuntokeskukseen pääkaupunkiseudulle. Siellä hän työskenteli vuoden, kunnes perusti oman personal trainer-palveluja tarjoavan toiminimen vuoden 2011 alussa.

”Mä päädyin (yrittäjäksi) sitä kautta, että mä olin siellä (yksityisessä kuntokeskuksessa) töissä, ja sitten mä vähän siellä laskeskelin, että mitä mä siitä saan kun mä teen siellä

pt-hommaa ja mitä mä saan siitä että mä teen kaiken työn. Totta kai ne on (yksityisen kuntokeskuksen) jäseniä, mutta (yksityisen kuntokeskuksen) ei tarvitse itse tehdä niille jäsenille yhtään mitään, vaan mä hoidan ne. Ja sitten (yksityinen kuntokeskus) saa tietyn rahan vaikka mä teen niiden (asiakkaiden) kanssa pt-sopparin, niin (yksityinen kuntokeskus) saa siitä kuitenkin prosentuaalisesti hirveen paljon isomman rahan mitä mä siitä sitten saan. Totta kai asiakaskunta oli helppo tavoittaa, se oli jo valmiina siellä, tavallaan se markkinointi vei vähemmän aikaa. Sitten mä ruvin laskemaan että jos mä pistäisin oman pystyyn. Ja sitten mä toimin vähän aikaa ilman toimitiloja tossa (Länsi-Uudellamaalla), ihan vaan pistin toiminimen ja sitten pistin sanan kierimään tuttujen kautta ja puskaradion laulamaan ja ... sitten tämä pt-studioidea tuli tuolta yhden kuntosalikaverin tai liikunta-alan kaverin kautta. Mä tiesin että Helsinkiin näitä on perustettu muutama ja mä oon käynyt niitä katsomassakin.” (mies 3)

Personal trainer –toiminnan kohderyhmänä ovat normaalit kuntoliikkujat. Asiakkaiden hankinnassa tehdään yhteistyötä paikallisen yksityisen kuntokeskuksen kanssa.

”Mulla on (kohderyhmänä) ihan normaali kuntoliikkuja ja semmoinen ketä ei tavallaan ole löytänyt sitä omaa tapaansa vielä liikkua. Mä yritän pönkittää sitä, että kaikille löytyy joku ratkaisu. Jos ei ole sinut sen oman vartalonsa kanssa, niin löytyy helppo kynnys lähteä treenaamaan, koska täällä ei ole ketään muuta katsomassa.” (mies 3)

”Jos on se asiakas kenellä on iso kynnys lähteä tommoseen isoon kuntokeskukseen, niin tulisi tänne ensin ja saisi sen itseluottamuksen tätä kautta. Sitten mun on taas helppo pistää se takasin sinne täältä.” (mies 3)

Urapolulla on yleisistä työelämän piirteistä nähtävissä liikkuminen eri alojen välillä työtilanteen mukaan, eteen tuleviin tilaisuuksiin tarttuminen, epätyypilliset työsuhteet ja työntekijän toimiminen alihankkijana ja yrittäjän roolissa sekä työn levittäytyminen vapaa-ajalle.

Mies 4 (lasten ja nuorten ohjaus, valmennus) suoritti heti liikuntaneuvojaksi valmistuttuaan urheiluhierojakoulutuksen ja työskenteli kaksi vuotta määräaikaaisena liikunnanohjaajana ja hierojana säätiön palveluksessa. Siten hän työskenteli urheiluvälinemyyjänä vuoden ajan kunnes löysi nykyisen pysyvän kokopäivätyönsä nuorisopäällikkönä urheiluseurassa pääkaupunkiseudulla.

”Mä olen täydentänyt oikeastaan, kaikissa on ollut semmoinen jatkumo. Ekana kävin sen kokkikoulun, niin oppi ruokailutavat. Sitten sen jälkeen liikunta ja sitten taas hieronta niinkun anatomisesti ja näiden kaikki loukkaantumisten ja tämmösten kautta se täydentää sitä (osaamista). Siinä oli tarkoitus, ja sitten (urheiluvälinekauppa) tuli mun mielestä hyvin vielä siinä, koska siellä on liikuntavälineitä, se oli vahvasti jalkapalloon suuntautunut. Tietää ravinnosta ja tietää liikunnasta ja tietää välineistä.” (mies 4)

Hän on yksi niistä 200 henkilöstä, jotka palkattiin urheiluseuroihin Opetusministeriön myöntämällä kokeiluluontoisella suoralla seuratuella syksyllä 2009.

”Mä olin yksi kahdestasadasta, joka palkattiin sitten tänne, ja mähän olin silloin Kisakalliassa työharjoittelussa jo täällä. Mä aloitin valmentamaan silloin joku 2002 tai 2003 junnuja täällä, ja sitten mä tein työharjoitteluja silloin täällä. Sitten mä kuulin silloisen myymäläpäällikön kautta ketä oli (urheiluvälinekaupassa), että (urheiluseura) hakee nuorisopäällikköä vakinaiseen hommaan ja aina olen toivonut että jalkapallo olisi se mistä joskus elantonsa saa, että harrastuksesta tulee se työ.” (mies 4)

Urapolulla on määräaikaishuuksia, jatkuvaa kouluttautumista ja itsensä kehittämistä sekä itsensä toteuttamista työn kautta.

6.5 Työtehtävät

Haastateltujen liikuntaneuvojien työtehtävät vaihtelivat työtehtävän ja työnantajan mukaan. Joillain työ oli lähes pelkkää liikunnanohjausta, toisilla taas ohjaustunteja oli harvoin.

Kunnan liikuntatoimessa työskentelevillä liikuntaneuvojilla noin puolet työajasta kului ohjaustehtäviin. Ohjauksen kohderyhmänä olivat pääasiassa ikääntyvät sekä erityisryhmät ja lapset. Toinen puoli työajasta kului muun muassa suunnittelutyöhön, tapahtumien järjestämiseen ja toimistotöihin.

”Tärkeimmät on varmaan se tuntiohjaaminen. Mulla on lasten liikunta, sitten mulla on työikäisiä ja senioreita. Työtehtäviin kuuluu oikeastaan ihan laidasta laitaan,

markkinoinnista tuntien vetämiseen, ilmoittautumisten vastaanottamiseen, tilastointiin. Ihan kaikkea mahdollista, se ei ole pelkkää sitä ohjaamista. Tällä hetkellä mulla on ohjaustunteja varmaan semmoinen 16 tuntia viikossa, se loppu on sitten paperihommia.” (nainen 4)

”Tällä hetkellä melkein varmaan puolet työajasta, ei nyt ihan, mutta ainakin siltä se tuntuu, että puolet työajasta menee edelleenkin ohjaustyöhön. Mutta sitten taas kun vastaan meidän puolelta (kaupungin alueen) liikuntatarjonnasta..., niin sen toiminnan suunnittelu, toteuttaminen, ... tuntiohjaajien palkkaukset ja huolehtia siitä että tilat on käytettävissä...” ”...se on periaatteessa se päivätyö, ja toinen on se että kiertää alueen toimijoiden eri tapahtumissa mukana...” (mies 2)

Urheiluseuran nuorisopäällikön tärkeimmät työtehtävät olivat tapahtumien järjestäminen, joukkueiden toiminnan tukeminen ja vapaaehtoistoimijoiden koulutus, lasten taitoryhmien vetäminen ja harrasteryhmien organisointi. Työssä toimitaan sekä seuratoiminnassa mukana olevien aikuisten, etenkin lasten vanhempien sekä lasten ja nuorten kanssa.

”Jos lähdetään sieltä ihan pienestä päin, niin päiväkot-, ja ala-asteysteistyöt ja niihin liittyvä tapahtumien järjestäminen. Nyt on esimerkiksi keväällä ollut neljä eri liikuntatapahtumaa päiväkotilapsille, ja nyt on parin viikon päästä on semmoinen iso turnaustapahtuma päiväkodeille. Sitten seuraavalla viikolla on ala-asteen luokille oma turnaustapahtuma. Ja se on taas sitä mikä mun iso toimenkuva loppujen lopuksi on, että saada lisää seuraan jäseniä ja pelaajia ja näin. Ja sitä kautta taas sitten näiden aloittavien ikäryhmien ja pienempien ikäryhmien kanssa, niiden auttaminen ja tukeminen siinä joukkueen pyörittämisessä.” (mies 4)

Pienellä yksityisellä kuntosalilla työnkuvaan kuului liikunnanohjauksen lisäksi asiakaspalvelua ja siivousta. Liikuntaneuvojan mukaan eniten työaikaa kului paikkojen kunnossapitoon.

”... koko repertuaari kuuluu eli ihan siitä että pidetään paikat kunnossa ja pidetään paikat siistinä ja asiakaspalvelu siihen päälle. Yritetään saada uusia asiakkaita ja liikunnanohjaukset ja myös omaohjaukset tehdään täällä kuntosalin puolella. Lasten liikunta, se on periaatteessa eniten mun vastuulla, sen mä oon saanut tänne. Urheiluvaatteiden hankinta (on) ollut kanssa mun vastuulla.” (nainen 1)

Freelancerina toimivan liikuntaneuvojan työ koostuu liikunnanohjauksesta eri paikoissa. Personal trainerin työ sisältää asiakkaiden hankintaa, ohjelmien suunnittelua ja asiakkaiden ohjausta sekä markkinointia ja toiminimen pyörittämiseen liittyvää toimistotyötä. Liikuntavastaavan työstä pääosa on hallinnointia, tosin ohjaustuntejakin on säännöllisesti joka viikko.

”Tällä hetkellä mä toimin pääsääntöisesti (yksityisessä kuntokeskuksessa), ja siellä mä vastaan kaikista liikuntapalveluista. Se on ihan kaupallinen kuntokeskus, jossa on ryhmäliikuntaa, sitten on personal training-palveluita ja testiasema.” ”Sitten sen lisäksi mä suunnittelen myös näiden muiden pääkaupunkiseudun pisteiden ryhmäliikunta-aikataulut ja sitten vastaan yksilöliikunnasta näissä pääkaupunkiseudun pisteissä. Katson että kaikki toimii.” (nainen 3)

Liikuntapaikkahoitajan työ ei sisällä ohjaustehtäviä. Liikunnanohjausta tulee kuitenkin tehtyä oman työn ohessa silloin tällöin.

”Jäähallilla tärkeimpiä työtehtäviä (on) huolehtiminen siitä hallista ja jäädästä. Sitten täällä (muissa tiloissa) jos mä olen huollon puolella, niin olosuhteista yleensä, kaikki oikeastaan kuuluu siihen katosta lattiaan ja kaikki kentät ja muut tyyliin, ihan kaikki.”
”Jos noilla on paniikki tuolla tai ne tarvitsee oikeasti jonkun curlingiin, niin silloin mä ohjaan, sitten kesäisin melontaa ja muuta. Kyllä mä enemmänkin voisin tehdä, mutta perhe asettaa vähän rajoituksia.” (mies 1)

Lähes kaikkien liikuntaneuvojien työtehtävät vastasivat pääosin heidän koulutustaan. Koulutusta selkeimmin vastaavia työtehtäviä ovat liikunnanohjaukseen liittyvät työtehtävät, kuten liikunnan suunnittelu ja organisointi, käytännön liikunnanohjaus eri kohderyhmille ja tapahtumien järjestäminen. Lisäksi liikuntaneuvojilla oli muita liikunta-alaan enemmän tai vähemmän liittyviä työtehtäviä, kuten asiakaspalvelua, markkinointia, siivousta, hallinnointia, tilastointia, toimistotehtäviä ja liikuntapaikkojen hoitoa. Osaan näistä muista tehtävistä perehdyttiin jossain määrin liikunnanohjauksen perustutkinnossa, mutta osan tehtävistä liikuntaneuvojat ovat oppineet työn tai jatkokoulutuksen kautta. Joidenkin liikuntaneuvojien osalta urapolun edetessä liikunnanohjauksen osuus työstä on vähentynyt ja hallinnollisten ja muiden tehtävien osuus lisääntynyt.

6.6 Tärkeimmät työssä tarvittavat taidot

Liikuntaneuvojien mukaan heidän työssään tarvitaan etenkin vuorovaikutustaitoja. Liikunta-alalla toimitaan ihmisten parissa, jolloin sosiaaliset taidot korostuvat. Vain yksi liikuntaneuvoja mainitsi ohjaustaidot tärkeimpänä työhön liittyvänä taitona. Tämä saattaa johtua siitä, että ohjaustaitoja pidetään itsestään selvinä. Toisaalta vuorovaikutustaidot liittyvät läheisesti ohjaustaitoihin. Muita työssä tärkeiksi koettuja taitoja olivat organisointikyky, asiakaspalveluhenkisyys, henkilöstöosaaminen sekä uskallus heittäytyä tekemään ja oppimaan sellaisia asioita, joita ei vielä osaa.

”No ehdottomasti sosiaaliset taidot varmaankin, että pitää tulla toimeen. Siinä olen kehittynyt ihan valtavasti oikeasti itse.” (mies 4)

”Ohjaustaitohan nyt on ehkä se oleellisin, mutta sitten... ulosanti, tulet ihmisten kanssa toimeen ja sanotaanko että ainakin mitä nyt olen oppinut, niin kompromisseja on pakko tehdä.” (mies 2)

”Asiakaspalveluhenkisyys, ja sitten avoimuus, täällä kuitenkin on laidasta laitaan niitä ihmisiä ketä käy, niiden kanssa pitää tulla toimeen.” (nainen 1)

”Osaa hallita sitä omaa ajankäyttöä ja organisoida ne asiat, mikä on tärkeä ja mikä ei sillä hetkellä. Me aina puhutaan silleen, että kun menee ohjaamaan sinne tunnille, niin sen tunnin aikana oikeastaan saa olla ajattelematta mitään, se on semmoinen helpoin osuus, tuntuu välillä.” (nainen 4)

”Henkilöstöpuoli tässä kuitenkin on, tällä hetkellä varmaan kahdeksankymmentä ihmistä kenelle mä jaan työtehtäviä, niin tällainen henkilöstöhallinnointi on yksi tärkeimmistä. Tietysti sitten se oma ammattitaito, jotta pystyy auttamaan niitä kaikkia meidän ohjaajia ja antamaan palautetta, niitä tulee aina hankalia tilanteita ja muuta. Mutta kyllä mä silti näkisin, että siellä pohjalla on tärkeä se että on itse tehnyt ohjaustyötä ja on se käytännön kokemus kaikista näistä jutuista.” (nainen 3)

”Se että heittäytyä tekemään asioita jota ei osaa, sillä ajatuksella että pyrkii oppimaan sen.” (nainen 2)

Liikuntaneuvojat toimivat palvelualalla, jolloin vuorovaikutustaidot korostuvat. Työssä on osattava toimia erilaisten ihmisten kanssa. Liikuntaneuvojien mainitsemat työssä tarvittavat taidot ovat pääosin samoja, jotka mainitaan liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteissa ja liikunnanohjauksen perustutkinnon osaamistarveselvityksessä. Tutkinnon perusteissa mainittuja taitoja ovat muun muassa liikunnanohjaustaidot, asiakaslähtöisyys, liikuntatapahtuman järjestämiseen liittyvät taidot, muutosvalmius, yrittäjyyteen liittyvät taidot, vuorovaikutustaidot ja joustavuus. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma. Liikuntaneuvoja 2001, 12.) Liikunnanohjauksen perustutkinnon osaamistarveselvityksen mukaan liikunnanohjauksen perustutkinnon ydinosaamisaluetta ovat ammattiosaaminen, suullinen viestintä ja ihmisten välinen vuorovaikutus, ryhmässä työskentelyn taidot, oman toiminta- ja ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen sekä asiakaslähtöisyys. Ammattiosaamisella tarkoitetaan liikunnanohjausta, lasten ja nuorten liikunnan tuntemusta, tietoa ihmisten liikuntatarpeista ja niihin vaikuttavista tekijöistä sekä kunto- ja terveysliikunnan tuntemusta. (Tiikkaja 2007, 2.)

6.7 Työaika ja palkka

Haastateltujen liikuntaneuvojien työaika vaihteli kolmestakymmenestä tunnista noin viiteenkymmeneen tuntiin viikossa. Osalla oli viikoittainen tai päivittäinen säännöllinen työaika, joillain työaika vaihteli päivästä ja viikosta toiseen tai vuodenajasta toiseen. Useimpien työaika oli joustava, jolloin he tekivät päivätyön lisäksi töitä välillä myös iltaisin ja viikonloppuisin ja pitivät sitten vastapainoksi vapaata. Työuransa alussa useimmilla haastatelluista oli ollut ilta- ja viikonloppupainotteinen työaika. Tästä lähes kaikki, etenkin perheelliset, olivat pyrkineet kohti säännöllisempää ja virka-aikapainotteisempaa työaikaa. Monet kokivat tärkeänä sen, että heillä oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaansa. Työajat olivat edelleen kuitenkin hyvin joustavia.

”Meillä on 38,25(tuntia viikossa) meidän työaika.” ”Vaihtelee. Mulla on pari iltaa, eli tarkoittaa sitä että mä tulen puolen päivän aikaan (ja olen) kahdeksaan. Sitten on pari

sellaista normaalipäivävuoroa jos voisi sanoa. Sitten perjantait me ollaan pyritty että me päästään jo puolen päivän aikaan, se on lyhyt päivä. Mutta aika vaihteleva ja siitä mä oon kyllä tykännyt että on vaihtelevat työajat. Jos on joku tapahtuma, niin sitten toisena päivänä saa ottaa vapaan.” (nainen 4)

”Kahdeksasta neljään pyrin tekemään, ja kyllä siinä kahdeksasta neljään rytmissä aika hyvin pysyy. Välillä, no sanotaan että melkein viikoittain tulee joku ilta, on joku tapahtuma, palaveri, niin ollaan kuuteen asti. Jos päivä antaa myöten niin sitten tulee myöhemmin töihin tai jos päivä ei anna myöten niin sitten sen pystyy ottamaan joltakin toiselta päiväältä pois, tehdä lyhyempää päivää.” (mies 2)

”Mulla on työsopimuksessa nyt varmaan joku, en mä edes muista, 39 (tuntia viikossa) vai mitä se on, mutta käytännössä ne viikot vaihtelee ihan hirveästi. Ihan tilanteen mukaan, joskus mä saatan olla kolme päivää viikosta töissä ja joskus kuusi, sanotaanko että jousto pelaa suuntaan ja toiseen.” (nainen 3)

Urheiluseurassa työ rytmittyy lajin kilpailukauden mukaan ja kiireisimpinä aikoina työn ja vapaa-ajan ero saattaa hämärtyä.

”Tämä on aika kausiluontoista... jouluihin, silloin pidetään ylityövapaita, ja sitten kesällä saa pidettyä lomat, mutta muuten se on aika hirmuista. Hirmuinen määrä töitä tehdään nyt. Esimerkiksi tammikuusta kesäkuun alkuun tulee paljon tehtyä töitä, tulee pitkää päivää. Ja sitten taas kesä-heinäkuu, kun sarjat pyörii, niin sitten se on helpompaa ja rauhallisempaa. Sitten pääsee vähän nauttimaan siitä ja kättelemään niitä pelejä ja juttelemaan taas koutsien kanssa vielä enemmän tuolla kentän laidalla.” ”...työaika ehkä parhaiten menee sanotaan (kello) 10-20 välille.” ”Kyllä niitä puheluita ennen kahdeksaakin jo (tulee)...” ”Mä pidin nyt eilen esimerkiksi vapaapäivän, mä tiedän että mä oon viikonlopun kiinni. Että silleen yrittää tasoittaa sitä omaa jaksamistaan, se on aika haasteellista.” (mies 4)

Työajan ollessa säännöllinen on mahdollista sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä pienten lasten kanssa.

”Kolmekymmentä tuntia viikossa.” ”Se on ihan mun mukaan, just kun on pienet lapset, mulla on aikaa ja jaksamista olla myös heidän kanssaan.” (nainen 1)

Säännöllinen päivätyö antaa mahdollisuuden toteuttaa ja kehittää itseään vapaa-ajalla liikunnan, liikunnanohjauksen ja opiskelun kautta.

”Uinnin opetus on puoli yhdeksästä puoli kolmeen syksystä.” ”...kerkee aamulenkille ja kerkee puoli kolmesta eteenpäin tekemään ihan mitä vaan. Mä voin ohjata sitten ja ylläpitää niin monipuolisesti kun mä itse haluan ohjauksia. Sitä panostaa siihen mun omaan mielenkiintoon ja kehittämiseen niissä ja tähtääminen sitten vuorille. Ja kouluttautua, mä olen hakenut kouluihin, monimuoto-opiskeluna. Mutta tällä hetkellä freelancerina on ihan epäsäännölliset työrytmit. Mä itse rakennan sen, mä otan ne tunnit mitä mä haluan ottaa ja rakennan niistä.” (nainen 2)

Haastatellut liikuntaneuvojat eivät olleet kovin tyytyväisiä palkkaansa. Osa totesi, että palkka voisi olla parempi, mutta nykyisellä palkalla tulee kuitenkin toimeen. Naiset olivat miehiä tyytyväisempiä palkkaansa. Liikuntaneuvojat olivat tietoisia alan alhaisesta palkkatasosta muihin aloihin verrattuna, mutta eivät pohtineet syvällisemmin syitä siihen.

”No en ole (tyytyväinen palkkaan).” (mies 3)

”Verrattuna siihen vastuuseen mitä on, niin ei se kyllä jos vertaa muihin aloihin niin todellakaan ole hyvä, tämän alan palkkaus. Mutta sitten taas ehkä suhteessa kun tietää mitä tällä alalla rahoja liikkuu niin olen ihan tyytyväinen.” (nainen 3)

”...alhaallehan liikunnanohjaajan palkat menee, riippuu missä tehtävissä sä oot ja mitä sä teet, 1700-2500 (euroa kuukaudessa).” (nainen 2)

Työn vaativuuden kasvaessa ja työtehtävien lisääntyessä toivotaan myös työstä saatavan palkan kasvavan.

”Sanotaan että joo, olen (tyytyväinen palkkaan). Kyllä mä olen vertaillut sitä, yksityiset ja mitä on muutkin, olen tällä hetkellä siihen kyllä (tyytyväinen). Toki työtehtävät koko ajan vaan kasvaa ja kasvaa, meilläkin on se tilanne, että koko ajan tulee lisää töitä ja mistään ei oteta pois, niin siinä suhteessa voisi palkkakin sitten nousta.” (nainen 4)

Liikuntaneuvojat olivat pääosin tyytyväisiä työehtoihinsa työajan suhteen, vaikka heillä oli myös ilta- ja viikonlopputöitä. Sen sijaan palkkaan ei oltu kovin tyytyväisiä.

Liikuntaneuvojien alhaiseen palkkatasoon vaikuttavia tekijöitä ovat todennäköisesti ainakin alan pienuus ja toistaiseksi vähäinen taloudellinen merkitys, koulutustaso, työntekijöiden etuja ajavan ammattiliiton puute, koulutuksen ja alan näkymättömyys tilastoissa, palvelualojen vähäinen arvostus sekä liikunta-alan pitkät perinteet vapaaehtoistyöstä.

6.8 Työn parhaat puolet

”Ihan ensimmäinen asia on polte, koen tekeväni kuitenkin semmoista työtä mikä on itselle mielekästä. Mutta sitten taas mä tajuan sen merkityksen myös niillekin ihmisille ketä liikuttaa.” (mies 2)

Haastateltujen liikuntaneuvojien mielestä työn parhaimpia puolia on se, että työssä pääsee toteuttamaan itseään ja toimimaan liikunnan ja ihmisten parissa. Liikuntaneuvojan työ koettiin merkitykselliseksi, kun siinä pääsee edistämään ihmisten hyvinvointia. Työn monipuolisuus, vaihtelevuus ja mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja työehtoihin ovat tärkeitä asioita liikuntaneuvojille.

”Monipuolisuus, se että päivät on erilaisia ja viikot on erilaisia ja asiakkaat on erilaisia. Se että välillä sulla on vähän rauhallisempia ohjauksia, välillä vähän räväkkäämpiä ohjauksia.” (nainen 2)

”Kun nyt pystyy sitä työnkuvaa (muokkaamaan) tai niitä mitä kaikkea ohjaa, vaikka pääpainopiste on kylläkin ikääntyvä väki, mitä ohjataan. Mutta sitten taas että tulee välillä kiipeilyä ja tämmöistä muuta vastaavaa, niin siellä on sitä monipuolisuutta itselle.” (mies 2)

”Mä olen saanut sovittua niin hyvät työehdot ja –ajat itselleni, mä pystyn yhdistämään lapset ja työn.” (nainen 1)

”Mä tykkään nuorten kanssa pelata ja kehittää, se on mukavaa ja kun saa olla eri ihmisten kanssa toimimassa...” (mies 4)

”Ehdottomasti ihmiset, siis ne ketkä siellä ryhmissä on” ” Mullakin on niitä senioriryhmiä, mulla on varmaan satoja mummoja ja pappoja, tuntuu siltä että ne on ihan (omia isovanhempia) kun ne aina huolehtii...” (nainen 4)

Vapaus toimia ja toisaalta vastuu omasta toiminnastaan sekä mahdollisuus olla mukana liikunnan maailmassa mainittiin myös työn parhaimpina puolina.

”Ei ole ketään toinen käskemässä ja komentamassa, jos joku menee plörinäksi niin sitten saa katsoa peiliin.” (mies 3)

”Se että saa olla tämmöisessä paikkaa töissä missä on kaikkia liikuntajuttuja.” (mies 1)

Onnistuminen ja kehittyminen omassa työssä sekä työstä saatu kiitos ovat asioita, jotka innostavat jaksamaan työssä.

”... sen antama adrenaliini, että sä pystyt käyttämään hyödyksi sitä sun omaa ammattitaitoa erilaisissa äkkinäisissäkin tilanteissa...” (nainen 2)

”Kiitos on aina välillä aika iso juttu. Lajin parissa, mistä itse tykkää ja hirmu paljon olen päässyt kehittämään itseäni tässä.” (mies 4)

6.9 Työn huonot ja rasittavat puolet

Haastateltujen liikuntaneuvojien mukaan työn huonoja tai rasittavia puolia ovat kiire, kasvava vastuu ja jatkuvat muutokset, vaikeus hankkia uusia asiakkaita, markkinointi, pitkät työajat, toimintaa hidastava byrokratia, työajan rajausta ja se, jos ei ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Liikuntaneuvojien mainitsemat työn huonot puolet ovat moninaisia. Ne ovat samoja, mitä yleisesti pidetään nykyisin työelämän huonoina ja uupumusta aiheuttavina puolina. Toisaalta kukaan ei maininnut työn tai työsuhteen epävarmuutta kysyttäessä työn huonoja puolia.

”Kiire, ajoittain sellainen. Välillä tuntuu, että ei aika riitä ja muistikapasiteetti ei riitä, kaikki pitää kirjoittaa ylös mitä pitää tehdä. Haluaisi ehkä toisinaan keskittyä johonkin yhteen asiaan kerrallaan, kun että tekee kymmenen asiaa yhtä aikaa.” (nainen 4)

”(Jos) ei ole mahdollisuutta käyttää sitä omaa luovuuttaan ja innokkuutta ja semmoista inspiiraatiokykyä innostaa myös muita.” (nainen 2)

Liikuntaneuvojan työtä ei aina arvosteta tai edes pidetä varsinaisena työnä.

”Kokeeko ihmiset kumminkaan vieläkään, että tämä on seurassa kun työskennellään niin onko se niinkun oikea työ?” (mies 4)

Työtä tehdään omalla persoonalla, jolloin työstä mahdollisesti saatava kielteinen palaute tuntuu henkilökohtaiselta.

”... palautetta tulee ja se on aika moniväristä aina välillä, niin kyllä niissä on aikamoinen kestäminen.” (mies 4)

6.10 Opintojen työelämävastaavuus

Haastatellut liikuntaneuvojat olivat yleisesti tyytyväisiä liikunnanohjauksen perustutkinnon sisältöön ja Kisakalliassa saamaansa koulutukseen. Tosin opinnoista oli jo ehtinyt kulua sen verran aikaa, että liikuntaneuvojista oli hankala muistella, mitä opinnot olivat sisältäneet ja miten opintojen sisältö vastasi työelämän vaatimuksia. Liikuntaneuvojat olivat tyytyväisiä muun muassa työssäoppimiseen, jossa saatiin kokemusta käytännön työelämässä, tapahtumien järjestämiseen saatuun osaamiseen ja eri urheilulajien tuntemukseen. Monen mielestä oppiminen jatkui edelleen työelämässä, jossa on jatkuvasti opittava uusia asioita.

”Mun mielestä se kokonaispaketti oli hyvä. Siinä oli just kaikki ne nuorten ja aikuisten puolet ja muut oli aika hyvin käsitelty. En mä ainakaan itse kokenut, että mitenkään olisi jäänyt vaillinaiseksi kun valmistuin, että ettenkö olisi osannut toimia kaikkien kanssa ja joka jutussa.” (mies 1)

”Ehkä ne työharjoittelut oli just ne mitkä sitten antoi sitä kokemusta siitä käytännöstä. Jos miettii pelkästään niitä luentoja ja muita mitä me tehtiin, niin eihän niillä ole mitään tekemistä työelämän kanssa. Mutta taas ilman niitä ei pysty soveltamaan sitten tietoja ja muuta siihen työelämään... Mun mielestä sieltä sai tosi hyvät eväät, mutta

kyllä sitten käytännössä oppii kun töitä tekee vaan oikeastaan että mitä se on.” (nainen 3)

Hetken miettimisen jälkeen täydennyskehdotuksiakin koulutukseen tuli. Liikuntaneuvojakoulutukselta olisi kaivattu muun muassa lisää rohkaisua tarttua uusiin tehtäviin, laajempaa näkökulmaa aikuisten ja työikäisten liikuntaan sekä tarkempaa käsittelyä liikuntaneuvojan työn sisällöstä kaupallisessa kuntokeskuksessa.

”Tietynnäköinen asenneopettelu siihen, että hyvä liikunnanohjaaja voi tehdä periaatteessa mitä vaan. Jos et sä jostain tiedä niin sä otat selvää.” (nainen 2)

”Varmaan just eniten ehkä työikäisten liikunta (on) suurin osa-alue, mihin olisi kaivannut enemmän, se on nyt tullut toki tässä vuosien saatossa sitten tieto-taitoa. Lasten liikunnasta, siihen mä oon ihan tyytyväinen. Muistelen aina niitä leikkejä mitä siellä oli, siitä on ollut hyötyä. Mutta varmaan se työikäisten on semmonen suurin. Kuitenkin niin moni varmaan liikuntaneuvoja lähtee työikäisten pariin.” (nainen 4)

Eräs liikuntaneuvoja oli huolissaan siitä ovatko nuorimmat, 19-vuotiaina valmistuvat liikuntaneuvojat vielä valmiita työelämään.

”Kyllä siellä perustaidot käytiin läpi, niitä on helppo soveltaa mun mielestä liikunta-alalle suoraan työhönkin ja työ opettaa sitten itsessäänkin myös. Ja työnantaja pystyy kouluttamaan ja syventämään ohjaajiensa toimintaa. Siinä mielessä kyllä palveli loistavasti, mutta edelleenkin se on iso kysymys onko kaikki valmiita välttämättä lähtemään.” ”Jos mä ajattelen näitä, jotka on peruskoulupuolelta tai suoraan peruskoulun penkiltä, niin se että osataanko välttämättä hyödyntää vielä niitä (opittuja taitoja).” (mies 2)

6.11 Liikuntaneuvojan koulutuksen tunnettuus

Liikuntaneuvojien mukaan työnantajat eivät tunne liikuntaneuvojan koulutusta kovin hyvin, tosin tunnettuus on lisääntynyt. Liikuntaneuvoja-tutkintonimike on haastateltujen kokemusten mukaan vielä monelle vieras. Liikunnanohjaaja on tunnetumpi nimike ja

usein liikuntaneuvojat toimivatkin työelämässä liikunnanohjaajan nimikkeellä. Haastatellut myös käyttivät puhuessaan välillä itsestään liikunnanohjaaja-nimitystä.

”No liikuntaneuvojaa ei, liikunnanohjaaja paremmin tiedetään. Sitten kun sanoo että se on melkein sama mutta eri.” ”Työnimikkeenä se neuvoja johtaa ehkä harhaan, että oletko sä joku joka neuvo.” (nainen 3)

”Ei ainakaan, siis mitä mäkin olen sanonut ihmisille ja mitä mun käyntikortissa lukee että liikuntaneuvoja, niin kaikki kysyy aina, että onko se sama kun liikunnanohjaaja.” (mies 3)

”Musta tuntuu, että liikuntaneuvoja loppupeleissä, ne ei oikeasti tiedä mikä se on, rinnastetaan helposti ihan tollaseen liikunnanohjaajaan sitten.” (nainen 4)

”Enemmissä määrin. Meillä on keskitetysti käynyt ihmiset Kisakalliassa ja Vierumäellä, muualla, käynyt koulutusta ja päässyt tutustumaan oikeasti, että mitä se koulutus pitää sisällään. Tietenkin ne on niitä henkilöitä, jotka meillä sitten vastaa myös kuitenkin tästä harjoittelijoiden vastaanottamisesta ja muista vastaavista, että oikeita henkilöitä sinänsä, mutta sitten taas niitä on aika marginaalinen määrä keitä siellä on.” (mies 2)

Liikuntaneuvojien mukaan tavallinen kansalainen ei tunne liikuntaneuvoja-nimikettä eivätkä sitä tunne kaikki liikunta-alalla työskentelevät ihmisetkään. Liikuntaneuvojat itsekin samaistuvat usein liikunnanohjaajiin. Eroa kahden eri koulutuksen saaneiden välille voi olla vaikea tehdä, jos kaikki työskentelevät samantyyppisissä liikunnanohjaustehtävissä. Toisaalta monissa kuntokeskuksissa tai urheiluseuroissa ei edes vaadita liikunta-alan ammatillista koulutusta ohjaajilta vaan lyhyemmätkin kurssit riittävät. Kunnallisella puolella pätevyysvaatimukset ovat selvemmat.

Liikuntaneuvoja –nimikkeen huonossa tunnettuudessa ja liikunnanohjaustyötä tekevien monissa ammattinimikkeissä näkyy nykyajalle tyypillinen ammattien epämääräistyminen (ks. Julkunen 2008, 137-138). Toisaalta voidaan ajatella, että liikuntaneuvoja on nykyaikaan sopiva nimike: Baumanin (2000) mukaan nyky maailmassa ei ole johtajia, on vain eri vaihtoehtoja suosittelevia neuvonantajia. Neuvonantajat toimivat itse esimerkkeinä tarjoamastaan vaihtoehdosta ja antavat ohjeita omaan kokemukseensa perustuen. (Bauman 2000, 63-67.)

6.12 Koulutusta ja kursseja ammattitaidon kehittämiseksi

Lähes kaikki haastatellut liikuntaneuvojat olivat valmistumisen jälkeen osallistuneet lyhyempiin koulutuksiin tai kursseille kehittääkseen ammattitaitoaan. Etenkin pääkaupunkiseudulla työskentelevät liikuntaneuvojat olivat aktiivisia kouluttautujia ja pitivät jatkuvaa kouluttautumista edellytyksenä työelämässä pärjäämiselle. Vastauksista voi päätellä, että työntekijä ei ole koskaan valmis, vaan hänen on jatkuvasti kehityttävä ja kehitettävä itseään. Uuden oppiminen on osa työtä.

”Kyllä sitä varmaan pärjää ilmankin koulutuksia, mutta jos haluaa kehittyä niin (se) vaatii kyllä (kouluttautumista). Pysyy ajan tasalla, kun liikunta-alakin kehittyy koko aika eteenpäin.” (nainen 3)

Koulutukset olivat liittyneet työtehtäviin, muun muassa erilaisiin tuotteistettuihin jumppamuotoihin, vesiliikuntaan, urheilulajin valmennukseen, senioriliikuntaan ja myyntiin. Etenkin ryhmäliikunnan ohjaajille on tarjolla paljon maksullista koulutusta, kun jumppia on tuotteistettu ja jokaisen jumppatuotteen ohjaamiseen vaaditaan siihen räätälöity koulutus. Kaksi liikuntaneuvojaa oli käynyt kaupallisen personal trainer-kurssin.

”Joo, niinkun kurssityyppiseen? Joo, olen ehkä noin kolmeenkymmeneen erilaiseen. Kaikkia lajikohtaisia lisäkoulutuksia eri lajeista, zumbaa, kahvakuulaa, kaikkea tämän tyyppistä. Sitten myynnin koulutukseen... sitten yrittäjyyttä mä olen lukenut muutaman eri koulutuksen ja sitten myynnistä on ollut pari muutakin koulutusta. (mieltii) ...Niitä lajeja on aika paljon, mitäs muuta. Sitten mä olen käynyt tämmösen esimiestaidon koulutuksen. On niitä vaikka mitä, varmaan tosiaan joku kolmekymmentä erilaista.” (nainen 3)

”Mähän olen vesipuolelta kouluttautunut kaikki vauvauinnit, hydrobicit, kaikki mahdolliset vesirallit ja muut. Ja sitten tota, kauhee rupee ihan mieltiin itsekin että mitä sitä onkaan käynyt.” (nainen 2)

”Se on laajalla skaalalla, periaatteessa ihan ryhmän haltuun ottamista ja kaikkea tämmöistä ja sitten saatetaan mennä vaikka vesiliikuntaan. Meillä on muutamat

semmoiset perusasiat mitkä käydään joka vuosi, eli ensiapu, ja ne jotka on uinninopetuksessa käy vesipelastukset läpi. Nämä on semmoiset pakolliset, mitkä meillä on aina koulutusjaksolla mukana yhytettynä, mutta sitten mennään ajan hermolla...”
(mies 2)

”Mä olen just käynyt sen (kaupallisen koulutuksen järjestäjän) pt-kurssin ja koripalloliiton valmennuskursseja olen käynyt, just itse asiassa päättyi yksi nuorisovalmennuskurssi. Ja sitten (yksityisessä kuntokeskuksessa) kävin niitä (yksityisen kuntokeskuksen) omia pt-kursseja. Ne oli oikeastaan varmaan semmosia, mitkä avasi kaikista eniten silmiä, koska sä pääsit heti käytännössä toteuttamaan niitä, ja ne oli kuitenkin semmosia myynnillisiä koulutuksia aika paljon...” (mies 3)

”Mä olen käynyt kahvakuulassa ja zumbassa, ja sitten olen käynyt jossain näissä (yksityisen järjestäjän) ideapäivillä, nehän on tosi hyviä.” (nainen 1)

”No senioriliikunnan koulutuksia, sitten on just tällöisiä erityisliikunnan päiviä ollut, että ihan tällöisiä yksittäisiä.” (nainen 4)

Jonkun työnantaja järjesti koulutukset, esimerkiksi suuressa liikuntatoimessa työntekijöille järjestetty työpaikan sisäinen koulutus oli kattavaa ja tehokasta. Toiset hakeutuivat itse aktiivisesti koulutuksiin, jotka työnantaja sitten kustansi. Jotkut kustansivat koulutuksensa itse.

”Meillä syksyisin työnantajan puolelta järjestetään koulutusviikkoja, pari viikkoa yleensä mitä pyritään toteuttamaan.” *”Meillä on työ- ja koulutustyöryhmä, joka visioi sitä, ja samalla meillä on kauden aikana myös koulutuspäiviä, työhön liittyvää, on se sitten kahvakuulakoulutuksia tai muita vastaavia, mitä meillä sitten on semmoista mitä me tarvitaan asiakkaille ja me ohjaajat koetaan sitten, että mihin me tarvitaan lisäkoulutusta.”* (mies 2)

”Lajiin liittyviä mitä on tullut työn puolesta. Erilaisia valmentajakoulutuksia, toki olen halunnutkin jatkaa, mutta työn puolesta on tarjoutunut mahdollisuus siihen.” (mies 4)

”Työnantaja on kysellyt, että onko jotain ideoita syksyyn, ja sitten on itse miettinyt ja sitten työnantaja on vaan kustantanut ne.” (nainen 1)

”No ei mua hirveästi ole kannustettu, mutta mulle on maksettu ne.” (nainen 3)

Lisäksi liikuntaneuvojat olivat kouluttautuneet liikuntaharrastustensa puitteissa ja halusta muuten vaan kehittää itseään ja osaamistaan.

”Olen tosiaan jääkiekon puolella käynyt, ...okei sielläkin käydään läpi semmoisia asioita mitä voi soveltaa tähänkin työhön.” (mies 2)

”Meillä on muutama kuukausi aikaa lomaa, niin ruvetaan tekemään jotain. Miten me halutaan kehittää itseämme, niinkun lisää. Ja sitten me ilmoitauduttiin verkko-oppiin toiminnallisesta harjoittelusta, koska se on kuitenkin hyvin tärkeä osa sitä liikuntaa ja se on ehkä meidän ajatusmaailmassa sitten (tärkeä asia), ei kannateta niin perinteistä kuntosaliharjoittelua ja sitten omatoimisesti myös yhdessä ilmoitauduttiin kahvakuulan kansainväliseen ohjaajakoulutukseen...” (nainen 2)

6.13 Tulevaisuuden suunnitelmat

Liikuntaneuvojat olivat pääosin tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa, halusivat kehittyä ja edetä työssään sekä suhtautuivat luottavaisesti tulevaisuuteen. Toisaalta tulevaisuuden suunnittelu tuntui vaikealta ja kaukaiselta asialta.

”Mä en ole itse asiassa tulevaisuutta (miettinyt), on aika hyvä tällä hetkellä.” (nainen 4)

”Tämä työ on semmoinen mitä mä haluan tehdä pitkään. Mikä on pitkään, viisi vuotta, kymmenen vuotta. Kyllä mä haluaisin tähän saada semmoisen perusasiakaskunnan mitä sitten pyörittelee, ja sitten kehittää tätä.” (mies 3)

”No kehittyä tässä asiassa. Kyllä mä nyt todennäköisesti jatkan ja mun käsityksen mukaan saan jatkaa, vaikka tuki loppuu siis nyt. Kehitetään, seurassa on visioita, on erilaisia tavoitteita, niiden mukaan nyt mennään. Tässä on hirveästi oppinut, mutta mä uskon, että paljon on vielä oppimista.” (mies 4)

”Tässä työtilanteessa, meillä on siis jatkosuunnitelma, tietysti kaikki asiat mitä tapahtuu niin vaikuttaa siihen. Mutta varmaan jatkossa, jos kaikki menee suunnitelmien mukaan, niin sitten kun näitä (yksityisiä kuntokeskuksia) on muutama kappale

enemmän, niin sitten mä siirryn täysin pelkästään hallinnoimaan näitä liikuntapalveluita.” (nainen 3)

Hirveän hankala mennä sanomaan. Tämä on sama, kun multa kysyttiin kun olin haastatteluissa viimeksi tähän toimeen, niin kysyttiin että missä menee kolmen vuoden päästä tai viiden vuoden päästä. En mä osaa sanoa, käydään tämä koulu läpi ja sitten katsotaan työelämäkuvioita, en ole nostamassa kytkintä tältä työnantajalta tällä hetkellä mihinkään, mutta totta kai liikunta-alalla tulee mielenkiintoisia visioita koko ajan.” (mies 2)

Kolmella liikuntaneuvojalla oli jatko-opiskelusuunnitelmia joko liikunta-alalla tai muulla alalla.

”Nyt mä keskityn siihen, että teen ja kehitän sitä koulujen uimaopetuksen puolta. Sen ohessa sitten, koska mä olin kiinnostunut niistä brändäyksestä ja markkinoinnista ja muista aloista, niin mä hain monimuoto-opiskelua sekä sitten (ammattikorkeakouluun), että mä saisin nostettua mun liikunnanpuolustajatuksen AMK:ksi sekä mä hain sitten ihan markkinointia ja kaupallista alaa. Tukemaan, että mä voin hyväksikäyttää sitä liikunnan työn oheen. Koska jos tästä haluaa lähteä yrittäjyyteen tai jos haluaa tehdä monipuolisemmin, niin sulla pitää olla tietotaito kaupallisestakin alasta.” (nainen 2)

”Kyllä se on alkanut kytämään että jos pitäisi ottaa joku koulutus tai lähteä opiskelemaan. Kuitenkin mä tein jo tätä hommaa ennen kun mä hankin sen Kisakallion koulutuksen. Olen sitä alkanut vähitellen miettimään, että olisiko jotain muutakin, just että ehkä päiväduunina voisi olla joku muu juttu, ja sitten taas jatkaa iltaisin aina silloin tällöin (liikuntaneuvojan töitä). Ruoka-ala on semmoinen mikä lähtee kiinnostamaan.” (nainen 1)

Neljä liikuntaneuvojaa oli sitä mieltä, ettei tule enää opiskelemaan päätoimisesti tai suorittamaan uutta tutkintoa.

”Opiskelujen suhteen se, että en varmaan tule koskaan opiskelemaan mitään tutkintoa.”

”Jossain vaiheessa oli että ammattikorkea liikunnan puolelta, mutta sitten kun on taas jutellut, niin sitten siinä on, että kannattaako vai eikö kannata.” (nainen 4)

”En varmaan tule ainakaan opiskelemaan enää, todennäköisesti tämä homma kiinnostaa vielä, ja sitten pystyy tosiaan ohjaamaan vielä.” (mies 1)

”En varmaan semmoista päätoimista opiskelua, mutta varmaan kyllä kaikkea kouluttautumista ja olen mä miettinyt tuonne avoimeen yliopistoon, psykologia mua kiinnostaa, mutta kun aika on rajallinen.” (nainen 3)

”Kehitytään nyt rauhassa tällä saralla, mutta en ole kyllä kouluun lähdössä.” (mies 4)

Kaksi liikuntaneuvojaa mainitsi, että liikunta-ala on kasvava ala ja ihmiset tarvitsevat yhä enemmän liikunnanohjausta.

”Kyllä tässä kokonaisajatuksellisesti ollaan viemässä liikuntaa eteenpäin, sehän on tärkeä asia. Kyllä sen parissa kannattaa jatkaa ja suosittelen toimimaan. Liikuntamäärät on valitettavasti väärään suuntaan menossa, sitä yritetään viedä eteenpäin. Kyllä tuossa sarkaa riittää.” (mies 4)

”Tuntuu, että tämä on kasvava ala koko aika ja ihmiset menee huonompaan ja huonompaan kuntoon, niin meillä on aina enemmän töitä.” (nainen 3)

7. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata Kisakallion Urheiluopistosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneiden liikuntaneuvojien urapolkuja ja kokemuksia työelämästä. Tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin pääkysymyksiin: Miten työelämän yleiset piirteet, kuten epätyypilliset työsuhteet, siirtymien lisääntyminen työuralla, elinikäinen oppiminen, joustavat työajat ja itsensä toteuttaminen työn kautta, näkyvät liikuntaneuvojien urapoluilla? Miten liikuntaneuvojan koulutus vastaa työelämän vaatimuksia? Tutkimuksen tuloksena syntyi kuvaus Kisakalliosta valmistuneiden, 5-6 vuotta työelämässä olleiden liikuntaneuvojien urapoluista ja työelämän kokemuksista.

Liikunta on suomalaisten suosituin harrastus. Suomessa väestö ikääntyy, elintapasairaudet lisääntyvät ja liikunnallisesti passiivisten osuus kasvaa. Liikuntaa lisäämällä voitaisiin vähentää terveydenhuoltokustannuksia ja lisätä kansalaisten hyvinvointia. Toisaalta liikunta ja liikunnallisuus käsitetään yleisesti osaksi menestyjien elämäntapaa. Hyväkuntoisuus ja suorituskykyisyys ovat ihmisille valtteja työelämässä ja yksityiselämässä. Yhteiskunnalliseen merkitykseen nähden liikunta-alalla on vain vähän työvoimaa (noin 20 000 ihmistä), joista murto-osa toimii käytännön liikunnanohjaustyössä. Kuntien määrää vähennetään ja samalla kunnat ulkoistavat liikuntapalvelujaan. Urheiluseuroja kohtaan on monenlaisia odotuksia. Niiden on vastattava jäsenistönsä tarpeisiin ja lisäksi yhteiskunta odottaa urheiluseuroilta toimenpiteitä niukasti liikkuvien aktivoimiseksi. Urheiluseurat pyöriivät edelleen pääasiassa vapaaehtoisten voimin. Liikunta-alan yritystoiminta on kasvussa, kun liikunnanohjauspalvelujen kysyntä kasvaa. Liikuntaneuvojien tehtävänä on löytää liikunta-alan muuttuvasta kentästä oma työnsä.

Tutkimukseen haastatellut liikuntaneuvojat olivat valinneet liikunta-alan, koska he halusivat saada liikuntaharrastuksestaan ammatin ja toimia työkseen heille tärkeän asian parissa. Liikuntaneuvojat harrastivat edelleen liikuntaa myös vapaa-ajallaan, nyt tosin vähemmän kuin ennen opintoja. Osa liikuntaneuvojista ohjasi työnsä lisäksi liikuntaa

myös vapaa-ajallaan. Liikuntaneuvojan ammatissa oli elämäntapa-ammatin piirteitä etenkin yrittäjänä tai freelancerina toimivilla liikuntaneuvojilla. Yrittäjillä työn ja vapaa-ajan ero saattaa olla hämärtynyt ja työtä tehdään silloin kun se parhaiten sopii asiakkaille. Yrittäjän on oltava aina tavoitettavissa. Vapaa-aika käytetään oman osaamisen kehittämiseen.

Liikuntaneuvojat siirtyivät opintojen jälkeen melko sujuvasti työelämään hyödyntäen opintojensa aikaista työkokemusta ja työn kautta saamiaan kontakteja. Kaikilla liikuntaneuvojilla oli määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita työuransa alussa. Siirtyminen työelämään tapahtui epätyypillisten työsuhteiden kautta. Nykytilanteessa eli 5-6 vuotta valmistumisen jälkeen lähes kaikilla haastatelluilla liikuntaneuvojilla oli kokopäiväinen pysyvä työ.

Liikuntaneuvojien urapolut ovat Rouhelon (2006; 2008) luokituksen mukaan pääosin epävakaata, liikkuvia ja yrittäjyyshenkisiä. Epävakaalla työuralla on osa- ja määräaikaistuuksia, toimimista koulutusta vastaamattomissa tehtävissä sekä työttömyyttä. Epävakaas on nykyisessä työelämässä tyypillistä etenkin työuran alussa. Liikkuvalla työuralla toimitaan koulutusta vastaavissa tehtävissä vaihtaen usein työnantajaa tai työtehtävää. Liikuntaneuvojilla oli ollut 2-29 eri työpaikkaa, työnantajaa tai työtehtävää työuransa aikana. Yrittäjyyshenkisellä työuralla toimitaan yrittäjänä. Neljä liikuntaneuvojaa oli toiminut työuransa aikana yrittäjänä. Yhden liikuntaneuvojan urapolulla oli selvästi nähtävissä nousujohteisen työuran piirteitä, jossa oli edetty suorittavasta ohjaustyöstä esimiesasemaan. Vakaata pysyvää tai pysähtynyttä/poikkeavaa työuraa ei ollut kenelläkään haastatelluista liikuntaneuvojista. Vakaalla pysyvällä työuralla työskennellään koulutusta vastaavissa tehtävissä pysyvässä työsuhteessa yhden tai korkeintaan muutaman työnantajan palveluksessa. Pysähtyneellä tai poikkeavalla työuralla työskennellään vain vähän tai ei lainkaan. (Rouhelo 2006, 121-138; Rouhelo 2008, 165-188.) Kaikki liikuntaneuvojat olivat hyvin työteliäitä. Rouhelon luokittelu ei mielestäni täysin sovi kuvaamaan liikuntaneuvojien urapolkuja, koska luokittelun lähtökohtana on ollut perinteinen akateeminen työura. Luokittelu ei esimerkiksi huomioi tai erottele useiden yhtäaikaisten töiden tekijää. Lisäksi kaikkien liikuntaneuvojien urapoluilla oli vähintään kahden työuratyyppin piirteitä. Luokittelun avulla kuitenkin voi tehdä selväksi tutkittujen urapolkujen piirteitä ja todeta, että ne eroavat selkeästi vanhanaikaisesta työuraputkesta, jossa menttiin opintojen jälkeen

koulutusta vastaavaan kokopäivätyöhön ja työskenneltiin muutamassa paikassa uralla edeten eläkeikään asti.

Liikuntaneuvojien urapoluilla oli melko paljon siirtymiä. Liikuntaneuvojat olivat siirtyneet osa- ja määräaikaisesta työstä pysyvään kokopäivätyöhön ja takaisin, palkkatyöstä yrittäjäksi ja takaisin, työttömyydestä palkkatyöhön sekä palkkatyöstä äitiyslomalle ja takaisin. Liikuntaneuvojat olivat toimineet liikunta-alalla myös muissa kuin ohjaustehtävissä. Jotkut liikuntaneuvojista olivat työskennelleet välillä muilla aloilla, kun sopivia liikunta-alan töitä ei ollut riittävästi tarjolla. Syynä muihin tehtäviin ja alan vaihtoon oli myös se, että liikunta-alan töiden työehdot, kuten palkka, työajat ja työsuhteen epätyypillisuus, eivät tyydyttäneet.

Liikuntaneuvojan koulutus antaa valmiudet toimia käytännön liikunnanohjaustehtävissä. Etenkin työuran alussa liikuntaneuvojien työtehtävät painottuivat liikunnanohjaukseen. Urapolun edetessä liikunnanohjauksen rinnalle tai sen tilalle tuli lähes kaikille liikuntaneuvojille enenevässä määrin myös muita työtehtäviä. Haastatteluhetkellä liikuntaneuvojien työtehtävät koostuivat muun muassa ryhmien ja yksilöiden liikunnanohjauksesta, liikuntatapahtumien järjestämisestä, asiakaspalvelusta, liikuntatoiminnan suunnittelusta ja organisoinnista, seuratoimijoiden koulutuksesta ja joukkueiden tukitoimista, siivouksesta, markkinoinnista, tilastoinnista, toimistotehtävistä, henkilöstöhallinnosta ja esimiehenä toimimisesta sekä liikuntapaikkojen hoidosta. Liikunnanohjauksen kohderyhmänä olivat kunnallisissa liikuntatoimissa työskentelevillä liikuntaneuvojilla pääasiassa lapset, erityisryhmät ja ikääntyvät, urheiluseuroissa työskentelevillä lapset, nuoret ja aikuiset ja liikunta-alan yrityksissä tai yrittäjinä työskentelevillä aikuiset. Liikuntaneuvojien työtehtävät ovat moninaisia. Työt vastasivat pääosin heidän koulutustaan, tosin urapolun edetessä muuttuvat työtehtävät vaativat joidenkin liikuntaneuvojien osalta laajempaa osaamista ja lisäkoulutusta.

Kuusi liikuntaneuvojaa työskenteli haastatteluhetkellä sellaisissa tehtävissä, joihin heidän suorittamansa liikunnanohjauksen perustutkinnon ammatilliset valinnaiset opinnot olivat antaneet valmiuksia. Kaikkien neljän naisen valinnaisena opintokokonaisuutena ollut kunto- ja terveysliikunnan ohjaaminen näkyi vahvemmin heidän urapolullaan kuin kaikkien neljän miehen valinnaisena ollut valmennus heidän

urapolullaan. Kolme miestä oli kuitenkin vapaa-ajallaan toiminut valmennuksen parissa. Kunto- ja terveystoimintaan sekä lasten ja nuorten liikuntaan liittyviä työtehtäviä on nähtävästi enemmän tarjolla liikuntaneuvojille kuin valmennukseen liittyviä palkallisia työtehtäviä.

Liikunnanohjaustyöt näyttäisivät jossain määrin jakautuvan naisten ja miesten töihin. Naiset ohjaavat jumppia ja muuta ryhmäliikuntaa, miehet ainakin pyrkivät valmennustehtäviin. Suomessa naiset harrastavat miehiä enemmän liikuntaa kaupallisissa kuntokeskuksissa ja maksavat haluamastaan palvelusta. Tästä johtuen palkallista ryhmäliikunnan ohjaustyötä on tarjolla ammattitaitoisille ohjaajille. Miehet harrastavat puolestaan aktiivisemmin liikuntaa urheiluseuroissa. Seuratoiminta pyörii edelleen suuressa määrin vapaaehtoistyön ja yhteiskunnan tuen varassa, tosin maksullinen palvelutoiminta lisääntyy myös urheiluseuroissa. Kaikista valmennustehtävistä ei makseta palkkaa, vaan niitä tehdään harrastuksena. Naisille on siis tarjolla enemmän töitä ainakin työuran alussa. Töiden jakautumisesta naisten ja miesten töihin ei voi tämän tutkimuksen perusteella kuitenkaan tehdä mitään yleisiä päätelmiä.

Liikuntaneuvojat kokivat vuorovaikutustaidot tärkeimmiksi työssä tarvittaviksi taidoiksi. Urheiluopistossa järjestettävän liikunnanohjauksen perustutkinnon sisäoppilaitosmuotoisuus saattaa osaltaan kehittää opiskelijoiden vuorovaikutustaitoja. Liikunnanohjaustaidot mainitsi vain muutama liikuntaneuvoja työssä tarvittavia taitoja kysyttäessä. Voi olla, että liikunnanohjaustaitoja pidetään itsestään selvinä. Liikuntaneuvojan työssä tarvitaan myös organisointikykyä, asiakaspalveluhenkisyttä sekä kykyä ja halua oppia uusia asioita. Liikuntaneuvojien mainitsemat taidot ovat tärkeitä myös muilla palvelualoilla, joilla ollaan tekemisissä ihmisten kanssa ja tehdään työtä omaa persoonaa hyödyntäen. Liikuntaneuvojien mainitsemat taidot on huomioitu liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteissa.

Liikunta-alan eri sektoreilla, kuten kunnan liikuntatoimessa, urheiluseurassa tai liikunta-alan yrityksessä, työskennelleiden liikuntaneuvojien kokemukset eivät merkittävästi eronneet toisistaan. Joitain eri sektoreille tyypillisiä piirteitä oli kuitenkin havaittavissa. Julkisella sektorilla eli kunnan liikuntatoimen palveluksessa työskennelleiden liikuntaneuvojien urapoluilla oli julkiselle sektorille tyypillisiä määräaikaisuuksia ennen

pääsemistä pysyvään työsuhteeseen. Suuriin urheiluseuroihin työllistyneillä liikuntaneuvojilla oli monipuolisia ja vaihtelevia työtehtäviä ja kyseisten seurojen toiminta vaikutti ammattimaiselta ja vakaalta. Yrittäjinä toimineiden liikuntaneuvojien yritykset olivat liikunta-alalle tyypillisiä mikroyrityksiä, jotka työllistivät yhden tai enintään alle kymmenen henkilöä. Freelancerina toimivat liikuntaneuvojat ohjasivat liikunta kuntokeskuksissa, urheiluseuroissa tai muissa organisaatioissa. Pääosa työtunneista saatettiin tehdä yhdelle tai muutamalle organisaatiolle, jolloin liikuntaneuvoja oli käytännössä riippuvainen yhdestä tai muutamasta työnantajasta vaikka toimikin yrittäjänä. Liikuntaneuvojien yritystoiminta muistutti alihankkijana toimimista. Suurissa kuntokeskuksissa työskentelevät liikuntaneuvojat pääsivät etenemään nopeasti vastuullisiin tehtäviin. Sekä kunnallisella puolella, urheiluseuroissa että yksityisellä sektorilla suuri osa liikunnanohjaustyöstä oli ulkoistettu tuntiohjaajien tehtäväksi ja näin siirretty työn riskit tuntityöntekijälle. Toisaalta liikunta-alalla ei voi puhua perinteisestä ulkoistamisesta, koska osaa tuntitöistä ei ole koskaan tehty pysyvän henkilökunnan toimesta.

Pienemmillä paikkakunnilla toimivat liikuntaneuvojat eivät tulleet toimeen pelkillä tuntiohjauksilla, vaan heidän oli lisäksi tehtävä myös muita töitä. Pääkaupunkiseudulla tuntiohjaajana tai freelancerina toimiville liikuntaneuvojille taas oli tarjolla niin paljon töitä, että niitä voi valikoidakin.

Tuntityö ja kiertävänä ohjaajana toimiminen koettiin pidemmän päälle raskaaksi. Toisaalta ainakin yksi haastatelluista liikuntaneuvojista nautti freelancerina toimimisen vapaudesta ja siitä, että siinä pääsee kokeilemaan uusia asioita ja näkemään uusia ryhmiä ja työpaikkoja. Tosin hänen kohdallaan kyse oli välivaiheesta ja pysyvä kokopäivätyö oli odottamassa. Yrittäjänä, freelancerina tai tuntiohjaajana toimiminen oli kolmen liikuntaneuvojan osalta välivaihe, jonka aikana saatiin monipuolisesti kokemusta ohjaustyöstä ja jonka jälkeen työllistytettiin pysyvään kokopäivätyöhön.

Kaikilla haastatelluilla liikuntaneuvojilla oli pyrkimyksenä säännöllinen työaika ja sellaiset työtehtävät, joihin voi itse vaikuttaa. Varmuus toimeentulosta eli pysyvä työsuhte tai työpaikka nousi tärkeäksi urapolun edetessä. Liikuntaneuvojien työajat olivat haastatteluhetkellä edelleen hyvin vaihtelevia. Toisaalta työajan joustavuus miellytti liikuntaneuvojia ja he olivat tyytyväisiä työaikoihinsa. Kunnallisella puolella

oli selkeä viikkotyöaika, josta joustettiin tarpeen mukaan. Yksityisellä puolella joustavuus oli ehkä vielä hieman suurempaa riippuen työnantajasta. Urheiluseurassa työajat joustivat kilpailukauden mukaan. Suurin osa haastatelluista liikuntaneuvojista ei ollut tyytyväisiä palkkaansa.

Liikunnanohjauksen perustutkinto näyttäisi vastaavan melko hyvin työelämän vaatimuksia, koska kaikki haastatellut liikuntaneuvojat olivat löytäneet koulutustaan vastaavaa työtä ja heillä oli valmiudet kehittää omaa osaamistaan työelämässä. Liikuntaneuvojat olivat itse tyytyväisiä koulutukseensa, mutta totesivat että oppiminen ja kehittyminen jatkuvat työelämässä. Liikuntaneuvojilta vaaditaan työelämässä jatkuvaa kehittymistä. Eräs koulutuksen tärkeimmistä tehtävistä on antaa liikuntaneuvojille taidot elinikäiseen oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Uuden oppiminen ja kouluttautuminen ovat edellytyksiä urapolulla etenemiselle ja työn saamiselle ja säilyttämiselle. Toisaalta työhön ei kyllästy, kun jatkuvasti tulee uusia haasteita.

Kouluttautuminen, lyhyiden virikekurssien käyminen ja uuden oppiminen ovat osa liikuntaneuvojan työtä. Liikuntaneuvojat kouluttautuivat oma-aloitteisesti ja työnantajat kannustivat heitä kouluttautumaan. Suuri osa liikuntaneuvojien käymistä kursseista oli jonkun jumppatyylin ohjaamiseen perehdyttäviä kursseja. Liikuntaneuvojilla pitäisi olla taidot soveltaa jumppaa myös ilman lisäkoulutusta. Koulutuksessa ei siis välttämättä opiskeltu täysin uusia taitoja, vaan kyse oli enemmänkin virikekurseista ja oman osaamisen päivytyksestä. Kaksi liikuntaneuvojaa oli kouluttautunut personal traineriksi, vaikka liikunnanohjauksen perustutkinnon suorittaneilla pitäisi periaatteessa olla valmiudet toimia henkilökohtaisena liikuntavalmentajana. Ilmeisesti personal trainer -nimikkeellä on niin vahva brändi ja tunnettuus verrattuna liikuntaneuvoja -nimikkeeseen, että kurssin käyminen helpottaa omien palvelujen markkinointia asiakkaille.

Työnantajat tuntevat liikuntaneuvojien mukaan melko heikosti liikuntaneuvojan koulutuksen, tosin poikkeuksiakin löytyy. Liikuntaneuvojat työskentelivät usein liikunnanohjaajan nimikkeellä. Tämä saattaa kertoa ammattien epämääräistymisestä ja siitä, että liikuntaneuvojat eivät muodosta perinteistä suljettua ammattikuntaa, eikä

heillä ole liikuntaneuvoja-nimikkeeseen liittyvää selkeää ammatti-identiteettiä. Sen sijaan kaikki haastatellut kokivat selvästi olevansa liikunta-alan ammattilaisia.

Liikuntaneuvojan työ on haastateltujen liikuntaneuvojien mukaan monipuolista, vaihtelevaa ja vapaata. Liikuntaneuvojat voivat toteuttaa itseään työssään toimiessaan liikunnan parissa ja heillä on mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja kehittää omaa osaamistaan. Työstä saatu myönteinen palaute ja onnistumisen kokemukset edistävät työssä jaksamista. Liikuntaneuvojien mukaan työn rasittavia puolia ovat muun muassa jatkuvat muutokset, kasvava vastuu, kiire, työn levittäytyminen vapaa-ajalle sekä oman osaamisalueen ulkopuolella olevat työtehtävät. Liikuntaneuvojien työn myönteiset ja kielteiset puolet olivat samoja kuin suomalaisissa työolotutkimuksissa havaitut työelämän myönteiset ja kielteiset kehityssuunnat (ks. Anttila ym. 2010, 31-32; Julkunen 2008, 210-214; 277-288).

Liikuntaneuvojat olivat pääosin tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa ja suhtautuivat luottavaisesti omaan ja liikunta-alan tulevaisuuteen. Tulevaisuuden tavoitteena oli monilla kehittyminen omassa työssään. Toisaalta tulevaisuutta ei kovin tarkkaan suunniteltu, vaan elettiin tässä hetkessä ja lähitulevaisuudessa. Kolmella liikuntaneuvojalla oli jatko-opiskelusuunnitelmia. Suunnitelmien motiivina oli joko omien työmahdollisuuksien laajentaminen liikunta-alalla tai yhden liikuntaneuvojan osalta alan vaihto. Neljä liikuntaneuvojaa oli vahvasti sitä mieltä, että he eivät tule opiskelemaan enää päätoimisesti, vaikka kävisivätkin lyhyempiä kursseja.

Kokonaisuudessaan liikuntaneuvojen urapoluilla ja työelämän kokemuksissa on nähtävillä nykyiselle työelämälle tyypillisiä piirteitä, kuten epätyypillisiä työsuhteita, jatkuvaa muutosta, elinikäistä oppimista, yksilöllistymistä ja itsensä toteuttamista työn kautta, yrittäjänä toimimista sekä työn ja vapaa-ajan eron hämärtymistä. Toisaalta liikuntaneuvojat eivät haastatteluissa maininneet kokevansa epävarmuutta työnsä suhteen tai olevan huolissaan työtilanteestaan. Liikuntaneuvojat tuntuivat arvostavan vapautta ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä.

Liikuntaneuvojien koulutus näyttää vastaavan hyvin työelämän vaatimuksia, koska liikuntaneuvojat ovat työllistyneet koulutustaan vastaaviin tehtäviin ja heillä on riittävät taidot oman osaamisensa kehittämiseen. Toisaalta usean liikuntaneuvojan kohdalla

työtehtävät olivat nopeasti laajentuneet liikuntaneuvojan osaamisalueen ulkopuolelle ja niistä selviytyminen edellytti lisäkoulutusta. Osa liikuntaneuvojista koki jo 5-6 työuran jälkeen käytännön liikunnanohjaustyön tekemisen ja siihen liittyvät työehdot sen verran rankoiksi, että harkitsi jatko-opintoja tai oli jo kouluttautunut lisää, jotta voisi siirtyä muihin tehtäviin liikunta-alalla.

Voidaan kysyä, vastaako liikunta-alan työelämä vielä kaikilta osin ammattitaitoisten työntekijöiden vaatimuksia. Monessa liikunta-alan organisaatiossa ei tunneta liikunta-alan koulutusta ja saatetaan palkata työntekijöitä, jotka ovat käyneet lyhyitä kaupallisia kursseja. Liikuntaneuvoja ei ole perinteisessä mielessä suljettu ammatti, jota kukaan ammattikunnan ulkopuolinen ei voisi tehdä tai työllistyä tekemään. Liikunnan edistäminen nähdään yhteiskunnallisesti tärkeäksi asiaksi, mutta käytännössä alan ammattilaisten tekemää työtä saatetaan vieläkin pitää harrastustoimintana. Liikunnanohjaustyö saattaa olla irrallista tuntityötä ilman tukea antavaa työyhteisöä ja koulutusmahdollisuuksia. Työstä saatava palkka voi joissain tapauksissa vastata kulukorvauksia. Työajat ovat usein ilta- ja viikonloppupainotteisia ja työt saattavat levittäytyä myös vapaa-ajan puolelle. Toisaalta haastatellut liikuntaneuvojat olivat tyytyväisiä omaan työhönsä. Monet liikuntaneuvojista toteuttivat liikunnallista elämäntapaansa työn kautta.

Laadullinen lähestymistapa ja puolistrukturoidun haastattelun käyttö tiedonkeruussa olivat onnistuneita ratkaisuja tutkimuksen kannalta. Toimintahistoriakysely toimi hyvänä taustana haastatteluille. Pelkän sähköpostitse lähetetyn kyselylomakkeen avulla kerättyyn tietoon tukeutuva tutkimus olisi jäänyt pinnalliseksi ja epätarkaksi. Toimintahistoriakyselyssä ilmenneet epätarkkuudet oli mahdollista korjata haastatteluissa. Haastattelujen avulla oli mahdollista muodostaa kokonaisvaltainen kuva liikuntaneuvojien työtilanteesta ja urapoluista sekä saada vastauksia lisäkysymyksiin. Liikuntaneuvojia haastateltiin heidän työympäristöissään, jolloin tutkija sai selkeämmän käsityksen liikuntaneuvojien työpaikoista. Liikuntaneuvojat olivat avoimia ja puheliaita haastateltavia, joilta ei tarvinnut nyhtää tietoja. Ihminen haluaa antaa haastattelussa hyvän kuvan itsestään ja haastatteluissa saattoi saada myönteisesti värittyneen kuvan liikuntaneuvojien urapoluista. Toisaalta liikuntaneuvojat kertoivat kysyttäessä avoimesti myös työnsä epäkohdista. Tutkijan haastattelutaito ja kyky tehdä sopivia

lisäkysymyksiä kehittyivät haastattelujen myötä. Ensimmäisistä haastatteluista ei välttämättä saanut niin paljon irti kuin viimeisistä.

Haastateltavat henkilöt edustavat varsin hyvin Kisakalliosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneita liikuntaneuvojia ja heidän kauttaan sai monipuolisen kuvan liikuntaneuvojien työelämästä. Haastatteluun ei kuitenkaan valikoitunut yhtään suoraan peruskoulusta liikunnanohjauksen perustutkinnolle opiskelemaan tullutta liikuntaneuvojaa, vaan kaikilla oli taustalla joko työkokemusta tai aiempia opintoja. Toisaalta liikuntaneuvojakoulutuksen ensimmäisinä vuosina melko pieni osa Kisakallion opiskelijoista tuli opintojen pariin suoraan peruskoulusta. Suoraan peruskoulusta tulleiden määrä on myöhemmin lisääntynyt.

Tutkimuksen aikana heräsi ajatuksia jatkotutkimusta vaativista aiheista. Tällaisia aiheita ovat muun muassa alaa vaihtaneiden tai opintojaan jatkaneiden liikuntaneuvojien motiivien selvittäminen, nuorimpien, 19-vuotiaina valmistuneiden liikuntaneuvojien sijoittuminen työelämässä, liikuntaneuvojien ja liikunnanohjaaja AMK-tutkinnon suorittaneiden sijoittumisen vertailu, naisten ja miesten työtehtävien ja sijoittumisen vertailu sekä liikuntaneuvojien sosioekonomisen taustan vaikutus alan valintaan. Myös liikunnanohjaustyötä tekevien ohjaajien koulutuksen tavoitteiden muuttuminen eri aikoina voisi tarjota mielenkiintoisen tutkimusaiheen. Näyttää siltä, että liikuntataitoja ja erityisesti lasten liikuntaa edistävien ohjaajien koulutuksesta on siirrytty terveysliikunnan ja hyvinvoinnin edistäjien koulutukseen.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Ala-Vähälä, T. 2008. Liikunnan rahavirrat Suomessa 2005. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:19. Helsinki: Opetusministeriö. (Verkkajulkaisu, luettu 11.2.2011)

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma. Liikuntaneuvoja. 2001. Helsinki: Opetushallitus. (Verkkajulkaisu, luettu 17.3.2011)

Anttila, T., Hartikainen, A., Oinas, T., Nätti, J. 2010. Työelämän laatu ja laadun arviointi. Tutkimushankkeen loppuraportti 10.11.2010. Julkaisuja / Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, valtio-oppi;1239-5498 ;82. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. (Verkkajulkaisu, luettu .2.2011)

Aro, M. 2006. Työsuhteiden epävakaistuminen ja työssäoppimisen edellytykset. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen A. (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 203-220.

Bauman, Z. 2000. Liquid Modernity. Cambridge: Polity Press.

Bauman, Z. 2002. Notkea moderni. Suom. Vainonen, J. Tampere: Vastapaino.

Bauman, Z. 2008. The Art of Life. Cambridge: Polity Press.

Eskola, J. 2007. 6-8? (Teema)haastattelututkimuksen toteuttamisesta. Teoksessa Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Viinämäki, L. & Saari, E. (toim.). Helsinki: Tammi. 32-46.

Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen A. (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 43-60.

Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Helsinki: WSOY.

Haataja, A. & Kauhanen, M. 2010. Reasons for using part-time work in the Nordic establishments. Does it make difference for workers and companies? Palkansaajien tutkimuslaitos, työpapereita 265. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. (Verkkojulkaisu, luettu 9.2.2011)

Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M., Savioja, H. 2009. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Tulevaisuuden työpaikat – osaajia tarvitaan. Helsinki: Opetushallitus. (Verkkojulkaisu, luettu 9.2.2011)

Heikkala, J. 2009. Raportti: Johdatus liikuntakulttuuriin. Suomen Liikunta ja Urheilu ry. (Verkkojulkaisu, luettu 11.2.2011)

Hentilä, S. 1992. Urheilupolitiikasta liikuntapolitiikkaan. Teoksessa Suomi Uskoi Urheiluun. Suomen liikunnan ja urheilun historia. Toim. Pyykkönen, T. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 131. Liikuntatieteellinen Seura ry.

Himanen, P. 2010. Kukoistuksen käsikirjoitus. Helsinki: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Honkatukia, J., Ahokas, J. & Marttila, K. 2010. Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010-2025. VATT-tutkimuksia 154. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. (Verkkojulkaisu, luettu 9.2.2011)

Ilmakunnas, S., Rauhanen, T. & Kröger O. toim. 2009. Talouden rakenteet 2009. Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen julkaisuja 55, Helsinki. (Verkkojulkaisu, luettu 19.2.2011)

Itkonen, H. 1996. Kenttien kutsu. Tutkimus liikuntakulttuurin muutoksesta. Tampere: Gaudeamus.

Itkonen, H. 2000. Kansalaistoiminnan suuri linja. Teoksessa Itkonen, H., Heikkala, J., Ilmanen, K. & Koski, P. Liikunnan kansalaistoiminta – muutokset, merkitykset ja reunaehdot. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu nro 152. Helsinki: Liikuntatieteellinen Seura ry. 11-25.

Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Kansallinen liikuntatutkimus 2009-2010, aikuisliikunta. 2010. Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n julkaisusarja 6/2010. Helsinki: Suomen Liikunta ja Urheilu ry. (Verkkojulkaisu, luettu 11.2.2011)

Kansallinen liikuntatutkimus 2009-2010, lapset ja nuoret. 2010. Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n julkaisusarja 7/2010. Helsinki: Suomen Liikunta ja Urheilu ry. (Verkkojulkaisu, luettu 11.2.2011)

Kansallinen liikuntatutkimus 2009-2010, vapaaehtoistyö. 2010. Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n julkaisusarja 8/2010. Helsinki: Suomen Liikunta ja Urheilu ry. (Verkkojulkaisu, luettu 11.2.2011)

Katainen, A. 2010. Ansiotaso kehittyy työnantajan ja iän mukaan. Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 2/2010. (Verkkojulkaisu, luettu 9.2.2011)

Keinänen, P. 2010. Taloustaantuma heikentää nuorten työmahdollisuuksia. Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 2/2010. (Verkkojulkaisu, luettu 9.2.2011)

Kinnunen, M. 2001. Luokiteltu sukupuoli. Tampere: Vastapaino.

Kleemola, I. 1988. Kaarina Kari - Liikuntaa koko elämä. Helsinki: WSOY.

Kleemola, I. 1989. Kisakallio 1949-1989, Kurssikodista urheiluopistoksi. Kisakalliosäätiö.

Koivisto, N. 2010. Liikunta-alan yrittäjyyden kehittämisstrategia 2020. Helsinki: Diges ry. (Verkkojulkaisu, luettu 16.2.2011)

Koski, P. 2009. Liikunta- ja urheiluseurat muutoksessa. SLU-julkaisusarja 7/09. Helsinki: Suomen Liikunta ja Urheilu ry.

Kosonen, H. & Tiikkaja, A. 2008. Liikunta-alan yritys- ja seuratoiminnan selvitys - Loppuraportti. Helsinki: Diges ry. (Verkkojulkaisu, luettu 16.2.2011)

Kosonen, H. 2010. Liikunta- ja elämyspalvelut Uudellamaalla – ennakointityö. Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisuja 24/2010. Helsinki: Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. (Verkkojulkaisu, luettu 16.2.2011)

Kumpulainen, T. (toim.) 2010. Koulutuksen määrälliset indikaattorit 2010. Koulutuksen seurantaraportit 2010:4. Helsinki: Opetushallitus. (Verkkojulkaisu, luettu 27.2.2011)

Kyrö, T. 2011. Urheilukirja. Helsinki: Teos.

Liikkuva ja hyvinvoiva Suomi 2010-luvulla. Ehdotus kansalliseksi liikuntaohjelmaksi julkisen ohjauksen näkökulmasta. 2008. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:14. Helsinki: Opetusministeriö. (Verkkojulkaisu, luettu 11.2.2011)

Liikunnan edistämisen linjoista annetun valtioneuvoston periaatepäätöksen ja sen toteutumisen arviointi. 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2011:3. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. (Verkkajulkaisu, luettu 11.2.2011)

Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2010. Liikunnanohjauksen koulutusohjelma / osaamisala. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. 2010. Helsinki: Opetushallitus. (Verkkajulkaisu, luettu 27.1.2011)

Liikunta valintojen virrassa. Kansallista liikuntaohjelmaa valmistelevan toimikunnan väliraportti. 2007. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:13. Helsinki: Opetusministeriö. (Verkkajulkaisu, luettu 11.2.2011)

Metsämuuroinen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.

Montén, S. 2010. Koulutus & työvoima. Helsingin seutu 2010-2020. Osaamisella kohti tulevaisuutta. Vantaa: Vantaan kaupunki, sivistystoimi. (Verkkajulkaisu, luettu 26.1.2011)

Mäkinen, J., Kyhä, H. & Olkinuora, E. 2006. Nuoret aikuiset ja työn epävarmuus. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen A. (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 139-154.

Nevanlinna, T. & Relander, J. 2006. Työn sanat. Helsinki: Teos.

Okkonen, K. 2010. Pätkätyöt ovat nuoruusilmiö. Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 1/2009. (Verkkajulkaisu, luettu 9.2.2011)

Pekkala, J. & Heikkala, J. 2007. Liikunnan kansanliikkeen ”neljäs tie”? Näkökulmia yhteiskunnan ja liikunnan kansalaistoiminnan tulevaisuuteen. Suomen Liikunta ja Urheilu ry. (Verkkajulkaisu, luettu 11.2.2011)

Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2011. 2011. Määräykset ja ohjeet 2011:1. Helsinki: Opetushallitus. (Verkkajulkaisu, luettu 27.3.2011)

Päivänsalo, P. 2002. Selvitys nuorisoalan koulutustoimikunnan toimialaan kuuluvasta koulutuksesta. Nuorisoalan koulutustoimikunta. Moniste 10/2002. Opetushallitus. (Verkkajulkaisu, luettu 7.6.2011)

Rouhelo, A. 2006. Akateemisten suorat ja polveilevat urapolut. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen A. (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 121-138.

Rouhelo, A. 2008. Akateemisten urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla. Turku: Turun yliopisto. (Verkkajulkaisu, luettu 17.2.2011)

Schmid, G. 1998. Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy. October 1998, Discussion Paper FS 1, 98-206. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. (Verkkajulkaisu, luettu 28.2.2011)

Sennett, R. 2007. Uuden kapitalismin kulttuuri. Suomentanut Koskinen, K. Tampere: Vastapaino.

Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Soininvaara, O. 2007. Vauraus ja aika. Helsinki: Teos.

Sport and physical activity. 2010. Special Eurobarometer 334 / Wave 72.3 – TNS Opinion & Social. Belgium. (Verkkajulkaisu, luettu 11.2.2011)

Suikkanen, A., Linnakangas, R., Martti, S. & Karjalainen, A. 2001. Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Helsinki: Sitra. (Verkkajulkaisu, luettu 21.2.2011)

Suikkanen, A., Martti, S. & Huilaja, H. 2006. Nuorten aikuisten elämäntilanne ja sosiaaliset valinnat. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen A. (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 103-120.

Tiikkaja, A. (toim.) 2009. Urheiluopistoverkosto 2010-luvulla. Urheiluopistojen koulutuksen ja verkostoyhteistyön kehittämislinjauksia. Opetusministeriön julkaisuja 2009:41. Helsinki: Opetusministeriö. (Verkkojulkaisu, luettu 21.2.2011)

Trogen, T. 2011. Kisakalliosta valmistui suuri vuosikurssi. Liikuntaneuvojaksi Uudellamaalla toiseksi vaikeinta päästä. Länsi-Uusimaa 21.5.2011, Paikalliset, 8.

Vainio, E. 2001. Naisenergiällä Urheiluopisto, Kisakallion Urheiluopisto 1949-1999. Kisakalliosäätiö.

Valtioneuvoston periaatepäätös liikunnan edistämisen linjoista. 2009. Opetusministeriön julkaisuja 2009:17. Helsinki: Opetusministeriö. (Verkkojulkaisu, luettu 11.2.2011)

Vasara, E. 1992. Toiminnan ja ohjauksen kilpajuoksu. Teoksessa Pyykkönen, T (toim.). Suomi uskoi urheiluun. Suomen Liikunnan ja urheilun historia. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 131. Liikuntatieteellinen Seura ry.

Vehmas H., Kontsas M., Koskinen T., Kämppi K., Puronaho K. 2005. Klerot II Liikunta-alan elinkeinorakenne ja osaamistarpeet. Cuporen julkaisuja 11. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore. (Verkkojulkaisu, luettu 11.2.2011)

Sähköiset lähteet

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986, 13 §
Ammatillinen koulutus. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>
(luettu 27.3.2011)

Kansalaisyhteiskunta 2006 –toimikunta. 2005. Kohti aktiivista kansalaisuutta.
Kansalaisyhteiskunta 2006 -toimikunnan raportti. Oikeusministeriön julkaisuja 2005:14.
Oikeusministeriö. Saatavilla: <http://www.om.fi/1146558416804> (luettu 15.3.2011)

Kisakallion Urheiluopisto. 2011. LPT Liikunnanohjauksen perustutkinto. Saatavilla:
http://www.kisakallio.fi/koulutus/liikuntaneuvojan_lpt_tutkinto.html (luettu 7.6.2011)

Kuntaliitto. 2011. Nykytilan määrällinen tarkastelu (liikunta- ja nuorisotoimi).
Saatavilla:
<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/opeku/kulti/liikunta/nykytila/Sivut/default.aspx> (luettu 7.6.2011)

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630. Saatavilla:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630> (luettu 27.3.2011)

Liikunta-alan tutkinnot Suomessa 2011 –kalvosarja. 2011. Opetushallitus.
Saatavilla:
http://www.edu.fi/download/132697_liikunta_alan_tutkinnot_suomessa_2011.pdf
(Luettu 17.5.2011)

Liikuntalaki 1998. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19981054>
(Luettu 15.3.2011)

Opetushallitus. 2011a. WERA. Saatavilla: <https://www.data.oph.fi/wera/wera> (luettu 15.3.2011)

Opetushallitus. 2011b. Aamu- ja iltapäivätoiminta. Saatavilla: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/aamu- ja_iltapaivatoiminta (luettu 27.3.2011)

Opetushallitus 2011c. Ammatillinen peruskoulutus. Saatavilla: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot (luettu 15.3.2011)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011a. Liikunta-alan koulutus. Saatavilla: http://www.minedu.fi/OPM/Liikunta/liikunta-alan_koulutus/?lang=fi (luettu 7.6.2011)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011b. Ammatillisen peruskoulutuksen järjestämislupapäätösten tietojärjestelmä KOUTE, opiskelijamäärät koulutuksen järjestäjittäin v.1999-2009. Saatavilla: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/tilasto_ja_ja_tunnuslukuja/opiskelijamaeraet_laeaeneittaein_maakunnittain_ja_koulutuksen_jaerjestaejittaein/liitteet/koute_opiskelijat_jarjestajat2009.pdf (luettu 15.3.2011)

Opetusministeriön asetus ammatillisista perustutkinnoista 1.3.2001/216. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010216> (luettu 15.3.2011)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkojulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> (luettu 8.6.2011)

Seuratuki. 2011. Saatavilla: <http://www.seuratuki.fi/paatoimisen-tuki> (luettu 17.5.2011)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Palkkarakenne [verkkojulkaisu].
ISSN=1799-0076. 2009. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 17.5.2011].
Saantitapa: http://tilastokeskus.fi/til/pr/2009/pr_2009_2011-04-08_tie_001_fi.html.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu].
ISSN=1798-7830. 2010. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 17.5.2011].
Saantitapa: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/tyti_2010_2011-02-15_tie_001_fi.html.

Suomen virallinen tilasto (SVT) 30.3.2010: Opiskelijoiden työssäkäynti
[verkkojulkaisu].
ISSN=1798-999X. 2008. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 8.2.2011].
Saantitapa: http://www.stat.fi/til/opty/2008/opty_2008_2010-03-30_tie_001_fi.html.

Suomen virallinen tilasto (SVT) 3.12.2010: Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu].
ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2000-2009 2009. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu:
7.2.2011].
Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2009/17/tyti_2009_17_2010-12-03_tie_001_fi.html.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Kuntasektorin palkat [verkkojulkaisu].
ISSN=1799-0203. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 7.6.2011].
Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/ksp/index.html>.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Yksityisen sektorin kuukausipalkat [verkkojulkaisu].
ISSN=1798-3894. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 7.6.2011].
Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/yskp/index.html>.

Tilastokeskus. 2011. Käsitteet ja määritelmät. Saatavilla:
<http://www.stat.fi/til/vaelaskp/kas.html> (luettu 8.2.2011)

Julkaisemattomat lähteet

Tiikkaja, A. 2007. Liikunnanohjauksen perustutkinnon osaamistarveselvitys. Opetushallitus.

Liikuntaneuvojan opintopolut –kalvosarja. 2010. Opetushallitus.

Opinto-opas, Liikunnanohjauksen perustutkinto 03-06. Kisakallion Urheiluopisto

Työssäoppimisen järjestämissuunnitelma 2003-2004. Kisakallion Urheiluopisto.

LIITTEET

Liite 1: Saatekirje

Lohjalla, 6.4.2011

Hyvä liikuntaneuvoja,

Sinut on valittu tutkimukseen, jolla pyritään selvittämään Kisakallion Urheiluopistosta vuosina 2005 ja 2006 valmistuneiden liikuntaneuvojien sijoittumista ja työurapolkuja opintojen jälkeen. Tutkimus on Jyväskylän yliopiston liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnan pro gradu -työ ja sen tekee Pauliina Hyvönen. Tutkimus tehdään yhteistyössä Kisakallion Urheiluopiston kanssa.

Pyydän Sinua ystävällisesti täyttämään oheisen ennakkotietolomakkeen. Ennakkotietolomake palautetaan tutkijalle/Pauliinalle sähköpostitse ennen haastattelua. Haastattelun ajankohta ja paikka on sovittu yhdessä tutkijan kanssa.

Tutkimusta varten antamasi tiedot säilytetään ehdottoman luottamuksellisina. Kiitos jo etukäteen osallistumisesta tutkimukseen!

Terveisin

Pauliina Hyvönen

koulutussuunnittelija (vanhempain- ja opintovapaalla)

Kisakallion Urheiluopisto

email: xxxx

puh: xxxx

Liite 2: Taustatieto- ja toimintahistoriakysely

Liikuntaneuvojien työrapolut

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli (*laita rasti sopivan vaihtoehdon perään*)
 - a. nainen
 - b. mies
2. Ikä: ___ vuotta
3. Liikuntaneuvojaksi valmistumisvuosi: 200__
4. Aikaisempi koulutus ennen liikuntaneuvojan opintoja Kisakallion Urheiluopistossa: (*laita rasti sopivan vaihtoehdon perään*)
 - a. peruskoulu
 - b. lukio / ylioppilastutkinto
 - c. ammatillinen perustutkinto, mikä?
5. Liikunnanohjauksen perustutkinnon ammatilliset valinnaiset opinnot: (*laita rasti sopivien vaihtoehtojen perään*)
 - a. lasten ja nuorten ohjaus
 - b. kunto- ja terveysliikunnan ohjaus
 - c. valmennus
 - d. muu, mikä?
6. Nykyinen asuinpaikkakunta:
7. Nykyinen työskentelypaikkakunta tai -paikkakunnat (jos olet työelämässä):

TOIMINTAHISTORIA LIIKUNTANEUVOJAKSI VALMISTUMISEN JÄLKEEN

8. Merkitse taulukkoon toimintahistoriasi aikajärjestyksessä liikuntaneuvojaksi valmistumisesta alkaen nykytilanteeseen saakka.

Jos olet toiminut saman työnantajan palveluksessa ja työtehtäväsi ovat muuttuneet, kirjoita eri työtehtävät omille riveilleen. Jos olet toiminut yhtä aikaa useamman eri työnantajan palveluksessa, merkitse jokainen työ omalle rivilleen. Taulukkoon merkitään töiden lisäksi myös opiskelu-, työttömyys- ja perhevapaajaksot. Taulukon alla on lista kysymyksiin liittyvistä vastausvaihtoehdoista, viitteet 1-3. Ensimmäisellä rivillä on esimerkki taulukon täyttämisestä.

	Toiminta (valitse sopiva, viite 1)	Toiminnan alkamis- ja päättymisajankohta (kuukausi ja vuosi)	Kirjoita työn osalta ammatti, tehtävä tai virkanimike, jossa toimit	Toimiala (viite 2)	Työnantaja liikunta-alan töiden osalta (viite 3)	Arvioi työn osalta, vastasiko työ liikuntaneuvojan koulutusta
	3	06/2005-05/2006	aerobic-ohjaaja	1	3 urheiluseura	<u>kyllä</u> / ei
1.						kyllä / ei
2.						kyllä / ei
3.						kyllä / ei
4.						kyllä / ei
5.						kyllä / ei
6.						kyllä / ei
7.						kyllä / ei
8.						kyllä / ei
9.						kyllä / ei

Viite 1 1 Pysyvä kokopäivätyö 2 Määräaikainen kokopäivätyö 3 Osa-aikatyö (alle 30 t/vko) 4 Itsenäinen yrittäjä / ammatinharjoittaja / freelancer 5 Päätoiminen opiskelu 6 Työtön 7 Äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaa 8 Pitkä sairasloma 9 Muu tilanne, kirjoita mikä	Viite 2 Työ: 1 Liikunta-ala 2 Muu ala, kirjoita mikä Opiskelu: Kirjoita päätoimisesta opiskelusta ala ja tutkinnon nimi	Viite 3 1 Julkinen sektori, kirjoita mikä (esim. kunnan liikuntatoimi, alakoulu, yläkoulu, jne) 2 Yksityinen yritys, kirjoita mikä (esim. kuntokeskus, kylpylä, jne) 3 Järjestö, kirjoita mikä (esim. urheiluseura, liikuntajärjestö, iltapäiväkerho, jne) 4 Muu, kirjoita mikä
---	--	---

...lisää rivejä, jos tarvitsee...

	Toiminta (valitse sopiva, viite 1)	Toiminnan alkamis- ja päättymisajankohta (kuukausi ja vuosi)	Kirjoita työn osalta ammatti, tehtävä tai virkanimike, jossa toimit	Toimiala (viite 2)	Työnantaja liikunta-alan töiden osalta (viite 3)	Arvioi työn osalta, vastasiko työ liikuntaneuvojan koulutusta
10.						kyllä / ei
11.						kyllä / ei
12.						kyllä / ei
13.						kyllä / ei
14.						kyllä / ei
15.						kyllä / ei
16.						kyllä / ei
17.						kyllä / ei
18.						kyllä / ei
19.						kyllä / ei
20.						kyllä / ei
21.						kyllä / ei
22.						kyllä / ei
23.						kyllä / ei
24.						kyllä / ei

<p>Viite 1</p> <p>1 Pysyvä kokopäivätyö</p> <p>2 Määräaikainen kokopäivätyö</p> <p>3 Osa-aikatyö (alle 30 t/vko)</p> <p>4 Itsenäinen yrittäjä / ammatinharjoittaja / freelancer</p> <p>5 Päätoiminen opiskelu</p> <p>6 Työtön</p> <p>7 Äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaa</p> <p>8 Pitkä sairausloma</p> <p>9 Muu tilanne, kirjoita mikä</p>	<p>Viite 2</p> <p>Työ:</p> <p>1 Liikunta-ala</p> <p>2 Muu ala, kirjoita mikä</p> <p>Opiskelu:</p> <p>Kirjoita päätoimisesta opiskelusta ala ja tutkinnon nimi</p>	<p>Viite 3</p> <p>1 Julkinen sektori, kirjoita mikä (esim. kunnan liikuntatoimi, alakoulu, yläkoulu, jne)</p> <p>2 Yksityinen yritys, kirjoita mikä (esim. kuntokeskus, kylpylä, jne)</p> <p>3 Järjestö, kirjoita mikä (esim. urheiluseura, liikuntajärjestö, iltapäiväkerho, jne)</p> <p>4 Muu, kirjoita mikä</p>
---	---	--

Liite 3: Puolistrukturoidun haastattelun runko

Liikuntaneuvojien työrapolut, puolistrukturoidun haastattelun runko

TAUSTATIEDOT

1. Miksi lähdit aikoinaan opiskelemaan liikuntaneuvojaksi?
2. Mitä harrastit vapaa-ajallasi ennen liikuntaneuvojan opintoja (liikunta- ja muut harrastukset)?
3. Mitä harrastat nykyisin vapaa-ajallasi?
4. Teitkö liikunta-alan töitä opiskellessasi liikuntaneuvojaksi?
5. Miten löysit valmistuttuasi ensimmäisen työpaikkasi?

NYKYTILANNE

6. Mitkä ovat tärkeimmät työtehtäväsi? Mitä kaikkea työhösi kuuluu?
7. Mitkä ovat tärkeimmät työssä tarvitsemasi taidot?
8. Kuinka monta tuntia työskentelet viikossa keskimäärin?
9. Millaiset työajat Sinulla on?
10. Oletko tyytyväinen palkkaasi?
11. Mitkä ovat työsi parhaat puolet? Mitkä asiat innostavat jaksamaan työssäsi?
12. Mitkä ovat työsi huonoimmat puolet? Mitkä asiat rasittavat työssäsi?
13. Miten liikuntaneuvojan koulutus mielestäsi vastaa työelämän vaatimuksia? Olisitko kaivannut koulutukseen jotain lisää?
14. Tuntevatko työnantajat liikuntaneuvojan koulutuksen?
15. Oletko osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen kehittääksesi ammattitaitoasi?
16. Oletko omaehtoisesti osallistunut koulutukseen kehittääksesi ammattitaitoasi?

17. Jos olet liikuntaneuvojaksi valmistumisen jälkeen työskennellyt liikunta-alalla jossain muissa kuin liikuntaneuvojan tehtävissä, mikä oli syynä muihin työtehtäviin?
18. Jos olet liikuntaneuvojaksi valmistumisen jälkeen työskennellyt jollain muulla kuin liikunta-alalla, mikä oli syynä alan vaihtoon?
19. Jos olet liikuntaneuvojaksi valmistumisen jälkeen jatkanut opintojasi, mikä oli syynä jatko-opintoihin?

TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT

20. Mitkä ovat tulevaisuuden suunnitelmasi ja tavoitteesi työhön ja opiskeluun liittyen?