

**VASTAAKO KOULUTUS TYÖELÄMÄN VAATIMUKSIA JA LÖYTYYKÖ
TYÖPAIKKAA OMALTA ALALTA?**

**Vuosina 2010–2020 valmistuneiden liikunnan yhteiskuntatieteiden maistereiden
kokemuksia koulutuksesta ja työllistymisestä**

Ari-Pekka Kokki

Liikunnan yhteiskuntatieteiden pro gradu -tutkielma
Liikuntatieteellinen tiedekunta
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2022

TIIVISTELMÄ

Kokki, A-P. 2022. Vastaako koulutus työelämän vaatimuksia ja löytyykö työpaikkaa omalta alalta? Vuosina 2010–2020 valmistuneiden liikunnan yhteiskuntatieteiden maistereiden kokemuksia koulutuksesta ja työllistymisestä. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, liikunnan yhteiskuntatieteiden pro gradu -tutkielma, 77 s., 1 liite.

Liikuntahallinnon, nykyään liikunnan yhteiskuntatieteiden, koulutusohjelmasta on perinteisesti työllistetty julkisen sektorin virkoihin. Yhteiskunnalliset muutokset ja tiukka taloustilanne ovat pienentäneet julkista sektoria ja sen roolia työnantajana, joka osaltaan on luonut epävarmuutta työllistymisestä tutkintoa suorittaville. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten liikunnan yhteiskuntatieteistä vuosina 2010–2020 valmistuneet maisterit ovat työllistyneet. Tutkimuskohteena oli myös, vastaako liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelma tämän hetken työelämän tarpeita ja onko se antanut riittävät valmiudet toimia asiantuntijana liikunta-alalla.

Tutkimus toteutettiin sähköisesti lomaketutkimuksena osana liikuntatieteellisen tiedekunnan koulutus- ja osaamistarvekyselyä. Aineistonkeruu tapahtui marras-joulukuussa 2020. Tavoiteltu kohdejoukko oli vuosina 2010–2020 valmistuneet 141 liikunnan yhteiskuntatieteiden maisteria, joista kyselyyn vastasi 75 henkilöä (53 %). Valmistuneilta kysyttiin muun muassa heidän työpaikastaan, työsuhteen laadusta sekä työelämässä tarvittavista tiedoista ja taidoista. Tämän lisäksi selvitettiin liikunnan yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinnon merkitystä työllistymisen kannalta ja sitä, mitkä osa-alueet vastaajat kokivat tärkeiksi niin työllistymisessä kuin työelämässä pärjäämisessä. Samalla pyrittiin löytämään mahdollisia kehityskohteita koulutusohjelman työelämävastaavuudelle.

Työelämässä oli vastausajankohdalla 96 prosenttia vastaajista. Liikunta-alalla työskentelevien osuus oli 77 prosenttia. Kolmas sektori oli työnantajatahoista eniten työllistävä 44 prosentin osuudella. Julkisella sektorilla työskenteli 32 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 23 prosenttia vastaajista. Valtaosa työpaikoista sijaitsi joko Uudellamaalla tai Keski-Suomessa. Keskimääräinen bruttopalkka oli tyyppiarvoltaan 2501–3300 euroa kuukaudessa. Työuran kannalta merkityksellisiksi taidoiksi arvostettiin eniten organisointikykyä, kirjallista ilmaisua ja suullista esiintymistä. Omaan ammattitaitoon ja tähänastiseen työuraan osoitettiin eniten tyytyväisyyttä, vähiten puolestaan palkkaukseen. Työllistymisessä vastaajat näkivät tärkeimpänä vaikuttavana tekijänä tutkintoon sisältyneen työharjoittelun. Liikunta-alan töissä pysymisen melko tai erittäin todennäköisenä näki 35 prosenttia, kun taas alanvaihtoa harkitsi 38 prosenttia vastaajista. Opintosisällöistä merkityksellisimpinä työuran kannalta koettiin liikunnan kansalaistoiminta, liikuntahallinto ja -politiikka sekä liikunnan talous.

Tutkimustuloksista on hyötyä koulutukseen hakemista harkitseville, alaa jo opiskeleville ja koulutusohjelman toteutuksesta vastaaville. Kolmannen sektorin koko näkyy niin sektoriin liittyvän koulutuksen opintosisällön tärkeänä kokemisessa kuin työpaikkamäärissä.

Asiasanat: työllistyminen, työura, liikunta-ala, korkea-asteen koulutus

ABSTRACT

Kokki, A-P. 2022. Does the training meet the requirements of working life and is there a job in the own area of work? Experiences of education and employment in the Social Sciences of Sport graduates between years 2010–2020. Faculty of Sport and Health Sciences, University of Jyväskylä, Master's Thesis, 77 pp., 1 appendix.

The graduates of Social Sciences of Sport have traditionally been employed in public sector positions. Societal changes and the tight economic situation have reduced the public sector and its role as an employer, which has contributed to job insecurity for graduates. The purpose of this study was to find out how graduates of the Social Sciences of Sport in 2010–2020 have been employed. The study also focused on whether the degree program in the Social Sciences of Sport meets the needs of current working life and whether it has provided sufficient capacity to act as an expert in the sport sector.

The form survey was conducted electronically. The data collection took place in November–December 2020. The target group was 141 Masters of Social Sciences of Sport who graduated between years 2010–2020, of whom 75 people (53 %) responded to the survey. The graduates were asked about, among other things, their job, the quality of the employment relationship and the knowledge and skills needed in working life. In addition, the significance of the master's degree in Social Sciences of Sports in terms of employment was studied, and which areas were considered important by the respondents in terms of both employment and success in working life. At the same time, efforts were made to find possible areas for development for the degree program to better meet the requirements of working life.

At the time of the response, 96 per cent of the respondents had a work. The share of those working in the sports sector at the time of the response was 77 %. The third sector was the most employing of employers, with a share of 44 per cent. 32 per cent of respondents worked in the public sector and 23 per cent in the private sector. Most of the jobs located in either Uusimaa or Central Finland area. The average gross salary was between 2,501 and 3,300 euros per month. The most important skills for the career were organizational skills, written expression, and oral presentation. Satisfaction with one's own professional skills and career to date was shown the most and lowest for the pay. Respondents saw the internship included in the degree as the most important influencing factor in employment. 35 per cent saw changing the job away from the sports sector as fairly or very unlikely, while 38 per cent of respondents considered changing jobs away from the sports sector. Among the study contents, civic activities in sports, sports administration and policy, and the economics of sports were the most relevant for a career.

The results of the research can help to outline those who are considering applying for the education, who are already studying it, and the staff of the Faculty of Sport and Health Sciences in planning their teaching. The size of the third sector is reflected both in the experienced importance of study content related to the sector and in the number of jobs.

Keywords: access to employment, career, sports sector, higher education

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Aiemmat tutkimukset liikunnan yhteiskuntatieteilijöiden työelämään sijoittumisesta	2
1.1.1 Vuosina 1979–1994 valmistuneet.....	2
1.1.2 Vuoden 2004 loppuun mennessä valmistuneet.....	3
1.1.3 Vuosina 2000–2014 valmistuneet.....	4
2 LIIKUNNAN YHTEISKUNTATIETEIDEN KOULUTUSOHJELMA.....	7
2.1 Liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen syntyhistoria	7
2.2 Liikunnan yhteiskuntatieteiden kandidaatti- ja maisteriohjelmien sisällöt	9
2.2.1 Liikuntasosiologia.....	10
2.2.2 Liikuntasuunnittelu ja -hallinto.....	11
2.3 Liikunnan yhteiskuntatieteet hakukohteenä	12
3 LIIKUNTALAKI JA YHTEISKUNNAN MUUTOKSET LIIKUNTA -ALALLA.....	14
3.1 1990-luvun laman vaikutukset.....	14
3.2. Liikuntalaki 2015	15
3.3 Liikuntapaikkarakentaminen ja liikuntapalvelutuotanto 2010-luvulla	17
3.4 Liikunta-ala työllistäjänä	21
4 NYKYTYÖLLE OMINAISIA PIIRTEITÄ JA KÄSITTEITÄ	24
4.1 Suomen työmarkkinatilanne	25
4.2 Työn murros ja liikunta-alan muutostekijät.....	26
4.3 Asiantuntijan määritelmä	30

4.4 Digitalisaatio työn muokkaajana	31
4.4.1 Etätyö.....	32
4.4.2 Digitalisaation ja etätyön riskit ja kritiikki	33
4.5 Työhyvinvointi	34
4.5.1 Positiivinen ja negatiivinen stressi sekä työuupumus.....	35
4.5.2 Ratkaisukeinoja.....	36
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TOTEUTUS.....	38
6 TULOKSET.....	41
6.1 Taustatiedot.....	41
6.2 Nykyinen työsuhde.....	41
6.2.1 Työsuhteen toimiala.....	42
6.2.2 Työpaikan alueellinen sijoittuminen.....	43
6.2.3 Ammattinimikkeet	44
6.2.4 Palkkaus	45
6.2.5 Työssä tarvittavat tiedot ja taidot.....	46
6.2.6 Työtyytyväisyys, työn vaatimustaso ja koulutuksen arvostus	48
6.3 Työura.....	49
6.3.1 Työnhaku ja työllistyminen	50
6.3.2 Ammatillinen kehittyminen ja alanvaihto	53
6.3.3 Liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkinnon opintosisällöt.....	54
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	57
8 POHDINTA.....	65
8.1 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen.....	65
8.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	66

8.3 Mahdollisia jatkotutkimusaiheita.....67

LÄHTEET 69

LIITTEET

1 JOHDANTO

Tämä pro gradu -tutkielma pyrkii selvittämään, miten vuosina 2010–2020 valmistuneet liikunnan yhteiskuntatieteiden maisterit ovat sijoittuneet työelämään. Toisena tarkastelun kohteena on liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutus ja kuinka se vastaa tämän hetken työelämää sekä antaako tutkinto tarvittavat valmiudet maistereille toimia liikunta-alan asiantuntijatehtävissä.

Liikunta-ala elää samassa murroksessa muun yhteiskunnan kanssa, jota muun muassa niin sanonut megatrendit *digitalisaatio*, *globalisaatio*, *väestörakenteen muutos*, *kaupungistuminen* ja *ilmastonmuutos* ovat osaltaan olleet vauhdittamassa (Valtioneuvoston kanslia 2017). Nämä vaikuttavat myös liikunta-alan jatkuvasti muuttuviin työmahdollisuuksiin. Tarkemmin työn murrosta avataan myöhemmin otsikossa 4.2. Lisäksi koronapandemia on jo aiheuttanut seurauksia liikunta-alaankin. Akuutit arviot kertovat välttämättömistä sopeutustoimista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020). Säännöllisin väliajoin toteutettavat tutkimukset hyödyttävät niin kohden työelämää suuntaavia valmistuvia opiskelijoita kuin koulutuksen opetussuunnitelmista vastaavia kehitystyössään (Laine & Ilmola 2016).

Tutkimuksen ensimmäisessä neljässä (1–4) luvussa perehdytään aiempaan tutkimukseen sekä liikunnan yhteiskuntatieteisiin ja työllistymiseen liittyvään teorian tietoon. Aiemmat kolme tutkimusta liikuntahallinnon, nykyisin liikunnan yhteiskuntatieteilijöiden, työllistymisestä esitellään johdannon alaluvuissa. Toisessa luvussa käsitellään liikuntatieteellisen tiedekunnan sijoittuminen Jyväskylään ja liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelma. Liikuntalaki, sen muutokset ja vaikutukset liikunta-alalle ovat keskiössä luvussa kolme. Neljännessä luvussa käydään läpi nykytyön tunnusmerkkejä ja muutosvoimia.

Luvussa viisi esitellään tutkimuksen tarkoitus ja toteutus. Tuloksista, luvussa kuusi, käy ilmi valmistuneiden työtehtävät, työssä tarvittavat tiedot ja taidot sekä millaisena he kokevat käymänsä koulutuksen merkityksen työuransa kannalta. Keskeisimpien tuloksien ja näiden vertaaminen aiempaan tutkimustietoon yhdistettynä tulkintaan tapahtuu luvussa seitsemän. Tutkimuksen päättävässä pohdinnassa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta, päätuloksia ja herääkö kokonaisuudesta mahdollisia jatkotutkimusideoita.

1.1 Aiemmat tutkimukset liikunnan yhteiskuntatieteilijöiden työelämään sijoittumisesta

Jyväskylän yliopiston liikuntahallinnon (nykyään liikunnan yhteiskuntatieteiden) koulutusohjelmasta valmistuneiden työllistymistä on tutkittu aiemmin kolme kertaa pro graduissa. Ajallisesti Riikka Lahden (1997), Kari Niemelän (2006) ja Riina Ilmolan (2015) tutkimukset ovat valmistuneet noin kymmenen vuoden sykleissä. Viimeisimmästä tähän pro graduun on näin ollen hieman lyhyempi periodi, joskin tarkasteltava ajanjakso, 2010–2020, on suurin piirtein yhtäpitkä kuin aikaisemmissakin töissä. On myös syytä huomioida yhteiskunnan ja työelämän muuttuneen tässä ajassa kiihtyneellä tahdilla, joten seitsemän vuotta voi olla suhteellisesti pidempikin aika. Myöhemmässä vaiheessa tässä tutkimuksessa vertaillaan, minkälaisia muutoksia työelämään sijoittuneet maisterit ovat etenkin tällä vuosituhanella kohdanneet.

1.1.1 Vuosina 1979–1994 valmistuneet

Pro gradu -tutkielmassaan ”Missä olet hallintolainen?” Riikka Lahti perehtyi vuoteen 1994 mennessä valmistuneiden liikuntatieteiden kandidaattien työllistymiseen. Tutkimusjoukoksi muodostui 60 henkilöä, jotka kerättiin kyselylomakkeella vastausprosentin ollessa 81. Tutkimusongelmina olivat: 1) Miten valmistuneet ovat sijoittuneet työmarkkinoille ja 2) millaiseksi valmistuneiden työurat ovat muodostuneet. Syvemmin aihetta lähestyttiin muun muassa selvittämällä, mihin vastaajat olivat työssään sijoittuneet, minkälaisia työelämä tietoja ja -taitoja valmistuneet tarvitsivat ja kuinka heidän uraodotuksensa olivat toteutuneet. (Lahti 1997, 34–35)

Vastaajista kyselyhetkellä oli työelämässä 88 prosenttia, joka piti sisällään työ- ja virkasuhteen, yrittäjyyden ja kolmessa tapauksessa apurahatutkijana toimimisen. Työmarkkinoilla vastaajat olivat ehtineet olemaan keskimäärin viisi vuotta ja neljä kuukautta. Työelämän ulkopuolella oli yhteensä seitsemän henkilöä, joista opiskelijoina kolme, työttöminä kaksi ja vanhempainlomalla kaksi. Liikuntahallinnon tehtäviin oli sijoittunut 69 prosenttia eli 38 henkilöä. Muut liikunta-alan tehtävät työllistivät 20 prosenttia (n=11). Suurin osa, 63 prosenttia (n=34), työskenteli julkisella sektorilla, joista kuntien palveluksessa oli noin joka kolmas. Yliopistoissa työskenteli 11 prosenttia (n=6). Yksityisen sektorin puolella yhdistyksien ja järjestöjen palvelukseen oli päätyntä 19 prosenttia (n=10) vastaajista. Vakituisten työsuhteiden

osuus vastaajien keskuudessa oli 55 prosenttia (n=29). Työpaikoista yli puolet oli keskittynyt Uudenmaan (35 %, n=19) ja Keski-Suomen lääneihin (20 %, n=11), pääasiassa Helsinkiin ja Jyväskylään. (Lahti 1997, 37–44)

Tarvittavissa työelämätiedoissa nousivat tärkeimmiksi liikuntahallinnon alalla urheilun ja liikunnan yhteiskunnallisen merkityksen ymmärtäminen, toimintasuunnitelmien laatiminen, tieto ihmisten liikuntatarpeista ja niihin vaikuttavista tekijöistä sekä tiedonhankintamenetelmät. Taidoista merkitykseltään erittäin tärkeiksi koettiin etenkin kirjallinen ja suullinen esitystaito, alan kehityksen seuraaminen, sosiaaliset taidot ja organisointikyky sekä tietotekninen osaaminen. Työtehtävät liikuntahallinnossa sisälsivät paljon toteutusta, suunnittelua, kehittämistä ja selvittelyä, jotka vaativat erityisasiantuntemusta. Liikuntahallinnon koulutusta pidettiin hyödyllisenä kyseisellä sektorilla työskentelevien keskuudessa. (Lahti 1997, 47–51)

Vastanneet arvioivat uraodotustensa toteutuneen keskinkertaisesti. Työhönsä he olivat keskimäärin melko tyytyväisiä. Eniten tyytyväisyyttä koettiin työn itsenäisyyteen ja haasteellisuuteen. Palkka, urakehitys ja etenemismahdollisuudet olivat suurimmat tyytymättömyyttä aiheuttaneet tekijät. Vaikka vastanneiden työtilanne jo ennen valmistumista oli hyvä ja vain joka kolmas oli kohdannut työttömyyttä, tarpeen kohdatessa uuden työn löytymistä pidettiin kohtalaisen hankalana. (Lahti 1997, 52–57)

1.1.2 Vuoden 2004 loppuun mennessä valmistuneet

”Liikuntahallintolaisten muuttuvat pelikentät” -pro gradu -tutkielmassaan Kari Niemelä tutki vuoden 2004 loppuun mennessä valmistuneiden, vähintään alemman liikuntahallinnon korkeakoulututkinnon suorittaneiden työllistymistä. Kyselylomakkeeseen vastasi 149 valmistunutta vastausprosentin ollessa 73. Tutkimuskysymyksiä selvitettiin muun muassa missä he olivat töissä, työnantajasektoria, tietoja ja taitoja, joita he työssään tarvitsevat sekä painopisteitä, joihin koulutuksessa olisi syytä keskittyä. (Niemelä 2006, 53–54)

Kyselyyn vastanneista 87 prosenttia kertoi olevansa työelämässä. Joukko sisälsi työ- ja virkasuhteessa olevat, yrittäjät, sekä kolme henkilöä, jotka olivat määräaikaisessa virkasuhteessa tai freelancer-toimittajia. Työelämän ulkopuolella olevien ryhmänä olivat työttömät (n=4), vanhempainvapaalla olevat (n=8) ja opiskelijat (n=2). Yli puolet työelämään

sijoittuneista työskenteli julkisella sektorilla. Kolmannella sektorilla työskenteli 23 prosenttia vastanneista. Yksityisen sektorin osuus työllistäjänä oli 21 prosenttia. Liikunta-alalle oli päätyntä työskentelemään 75 prosenttia, muiden alojen osuuden ollessa 16 prosenttia. Uusimaa (pääasiassa Helsinki) (47 %) ja Keski-Suomi (Jyväskylä) (22 %) olivat kaksi maantieteellisesti keskittynyttä aluetta, joissa vastaajat työskentelivät. Työsuhde oli vakinainen 62 prosentilla. (Niemelä 2006, 59–67)

Viestintä- ja tiedonvälitystaidot, yhteiskunnallisten asioiden yleinen tietoisuus sekä hallinnolliset ja suunnitteluun keskittyvät tiedot ja taidot koettiin merkittävimiksi työelämässä pärjäämisen kannalta. Vähiten tärkeinä nähtiin taloustietous ja -hallinto sekä tekniset valmiudet. Työhön pääsemiseksi vastaajat arvostivat eniten työkokemusta, joka oli esimerkiksi työharjoittelun kautta saatavissa. Persoonallisuutta, verkostoja ja liikuntahallinnon koulutusta pidettiin myös merkittävinä tekijöinä työllistymisessä. Työssään vastaajat kokivat tyytyväisyyttä itsenäiseen toimenkuvaan ja haastaviin tehtäviin, jotka vaativat henkilökohtaista asiantuntemusta. Urakehitys ja palkkaus aiheuttivat eniten tyytymättömyyttä. Puolet oli päässyt työelämään sisälle jo ennen valmistumistaan. (Niemelä 2006, 69–77)

1.1.3 Vuosina 2000–2014 valmistuneet

Riina Ilmolan pro gradu -tutkielma ”Korkeakoulutuksesta liikunta-alan muuttuville työmarkkinoille: liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta vuosina 2000–2014 valmistuneiden maistereiden sijoittuminen työelämään” toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselyyn vastasi 87 henkilöä vastausprosentin ollessa 83. Tutkimuskysymyksen ”Miten liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksesta 2000-luvulla valmistuneet maisterit ovat sijoittuneet työelämään?” avulla pyrittiin selvittämään valmistuneiden työsektoria, työsuhteen laatua ja töiden tehtäväkokonaisuuksia sekä koulutuksen merkitystä. Toinen tutkimuskysymys ”Miten liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutus vastaa työelämän vaatimuksia ja minkälaiset edellytykset koulutus on luonut liikunta-alan asiantuntijuudelle?” etsi ratkaisuja, tulisiko koulutusta kehittää paremmin työelämävaatimuksia vastaamaan, minkälainen merkitys liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkinnolla koetaan olevan työllistymisen kannalta sekä mitkä osat opinnoista koetaan tärkeiksi. (Ilmola 2015, 33–34)

Työelämässä kyselyhetkellä toimi 86 prosenttia (n=75) vastaajista. Työelämä piti sisällään tässä tapauksessa työ- ja virkasuhteessa olevat sekä yrittäjät. Työelämän ulkopuolelle sijoituivat opiskelijat (n=3), työttömät (n=3), vanhempainvapaalla olevat (n=2) ja virkavapaalla oleva (n=1). Keskimäärin valmistuneet olivat olleet työelämässä hieman yli seitsemän vuotta. Liikunta-alan työtehtäviin oli päätynt 70 prosenttia (n=57). Myös muillekin aloille (30 %, n=57) työllistyneistä suurin osa koki hyödylliseksi työssään liikuntatieteiden koulutuksensa. Vastaajista suurin määrä, 44 (n=31) henkilöä, työskenteli julkisella sektorilla. Kolmannen sektorin osuus työllistäjänä oli 29 prosenttia (n=21). Yksityisellä sektorilla toimi 27 prosenttia (n=19). Maantieteellisesti työllistäjinä kaksi aluetta nousi esiin. Pääkaupunkiseutu eli Helsinki, Vantaa ja Espoo työllistivät eniten vastaajia: 41 prosenttia (n=31). Keski-Suomen alueella, pääasiassa Jyväskylässä, työskenteli puolestaan 26 prosenttia (n=20). Vakituksessa työsuhteessa toimi 68 prosenttia (n=51). (Ilmola 2015, 37–40) Taulukko 1 ilmentää Lahden (1997, 37–38), Niemelän (2006, 59) ja Ilmolan (2015, 38) tutkimuksien välillä tapahtunutta työmarkkinasektoreiden muutosta. Julkinen sektori työllisti edelleen vuonna 2015 sektoreista prosentuaalisesti eniten liikunnan yhteiskuntatieteiden maistereita, mutta erot suhteessa kolmanteen ja yksityiseen sektoriin olivat kaventuneet. (Laine & Ilmola 2016, 64)

TAULUKKO 1. Valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinasektoreittain eri vuosikymmeninä (%). (Laine & Ilmola 2016, 64)

Sektori	1997	2006	2015	2015 Miehet	2015 Naiset
Julkinen	67 %	55 %	44 %	26 %	50 %
Kolmas	19 %	23 %	29 %	32 %	28 %
Yksityinen	14 %	22 %	27 %	42 %	22 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Ilmolan (2015) tutkielman vastanneista neljä viidestä koki työhönsä sisältyvän melko paljon tai paljon asiantuntijuutta vaativia tehtäviä sekä suunnittelua, kehittämistä ja selvitystyötä. Taidoista organisointia piti melko tai erittäin tärkeänä yli 90 prosenttia vastanneista, suullista esittämistä ja kirjallista ilmaisua puolestaan yli 80 prosenttia. Työssä tarvittavien taitojen oppimiseen vastaajat kertoivat vaikuttaneen eniten työkokemuksen, jota piti melko tai erittäin tärkeänä yli 90 prosenttia. Koulutuksen merkitystä arvosti tärkeäksi yli 60 prosenttia ja vapaa-aikaa sekä harrasteita yli 50 prosenttia. Liikunta-alalla työskentelevistä 63 prosenttia piti tutkintoaan hyvin merkityksellisenä työnsä hoitamisen kannalta. Muilla aloilla toimivien osalta

luku oli vain 40 prosenttia. Työolojen joustavuuteen ja omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa työssään vastaajat olivat eniten tyytyväisiä. Eniten tyytymättömyyttä herättivät etenemismahdollisuudet ja palkkaus. (Ilmola 2015, 43–46)

Liikunnan yhteiskuntatieteiden (LYT) koulutussisällöstä 70 prosenttia vastaajista piti kieli- ja viestintäopintoja sekä liikunnan talouteen liittyviä opintoja hyödyllisinä tai erittäin hyödyllisinä. Myös liikuntapolitiikan ja -hallinnon sekä johtamisen opintoja arvosti yli 60 prosenttia. Vähiten tärkeiksi koettiin liikuntahistorian sekä liikunnan ja urheilun etiikan opinnot. Tutkinnon laaja-alaisuutta ja monipuolisuutta pidettiin koulutuksen parhaina puolina. Koulutuksen kehittämisideoista esiin nousivat liiketalouden ja viestinnän opintojen lisääminen opetusohjelmiin, joita perusteltiin työelämälähtöisyydellä. Taidoista opintoihin toivottiin projektinhallintaa, vapaa-aika- ja hyvinvointisektorin tietämyksen lisäämistä sekä IT-puolelta Microsoft Excelin käytön opettamista. Valtaosa vastaajista oli jollain tavoin lisäkouluttautunut tutkinnon suorittamisensa jälkeen, etenkin johtamisen, viestinnän ja markkinoinnin saralla. LYT:n opintojen vieminen käytännönläheisemmäksi vastaamaan työelämän nykyvaatimuksiin oli yleinen toivomuslinja. (Ilmola 2015, 51–56)

2 LIIKUNNAN YHTEISKUNTA TIETEIDEN KOULUTUSOHJELMA

2.1 Liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen syntyhistoria

Helsingin yliopisto käynnisti voimistelunopettajakoulutuksen vuonna 1882. Laitoksessa koulutettiin ainoastaan kolmivuotiseen voimistelunopettajan virkatutkintoon. Sotien jälkeen 1940-luvulla, poikkeusolojen päätyttyä, yliopistoon pyrki kerralla lukuisia ikäluokkia. Ongelmaksi lisääntyneeseen kysyntään nousivat liian pienet ja epäkäytännölliset tilat, huono sijainti kaupungin lenkkimaastoihin nähden ja heikko arvostus yliopiston sisällä. Laitoksessa ei ollut yhtään professoria vaan ainoastaan tilapäisiä voimistelunopettajia ilman virkoja. Pienenä yksikkönä voimistelulaitoksella ei myöskään ollut omaa edustusta yliopiston hallinnossa valvomassa etujaan ja kehittämässä toimintaansa. Toiminta olikin vanhoillista ja tiedonvälitys ontui. Nämä tekijät aloittivat keskustelun mahdollisesta koulutuksen siirtämisestä toiselle paikkakunnalle. (Heinilä 2020, 17; Vasara 2004, 261)

Jyväskylä ei ollut ainoa vaihtoehto liikuntatieteelliselle koulutukselle. Helsingin yliopisto havahtui itsekin voimistelulaitoksensa kehittämiseen ja alkoi kaavailemaan uusia tiloja joko Otaniemeen tai Pirkkolan urheilupuiston yhteyteen. Yhtenä ideana oli lakialoitteessa esitetty irrallinen, opetusministeriön alaisuudessa toimiva liikuntakasvatuskorkeakoulu. Liikunta- ja urheilukulttuurin nousun myötä yliopisto-opetuksen puutteet huomattiin opetusministeriössä, jossa alettiin rakentamaan kehittämissuunnitelmaa, jonka suurimmaksi kysymysmerkiksi nousi uudistetun laitoksen sijainti. (Heinilä 2020, 18–19; Vasara 2004, 261–262)

Ajan henki ja valtion yhteiskuntapoliittiset linjaukset suosivat maakunnallista hajasijoittamista. Jyväskyläläisen kansanedustajan Veikko Hyytiäisen vuonna 1959 tekemä aloite voimistelunopettajakoulutuksen siirtämisestä Jyväskylään toimi keskustelun avaajana. Sivistysvaliokunta antoi asiasta mietinnön lukuisia asiantuntija-arvioita kuultuaan vuonna 1960, joka periaatteessa tarkoitti opetuksen siirtämistä pois Helsingistä, Jyväskylän kasvatusopillisen korkeakoulun yhteyteen. Eduskunta hyväksyi siirron lopulta äänin 99–64. Tämä tarkoitti samalla varsinaisen liikuntatieteellisen koulutuksen käynnistymistä. (Heinilä 2020, 19; Vasara 2004, 262–263)

Yliopistollinen voimistelunopettajien ylempien tutkintojen koulutus alkoi Jyväskylässä vuonna 1963. Toiminnan ja virkojen lisääntyessä liikuntatieteellinen laitos perustettiin vuonna 1968. Uusi liikuntakasvatuksen opintosuunta alkoikin kehittämään vanhentuneita toimintatapoja ja lukkiutuneita käsityksiä tuottaen uusia ideoita, tutkimusta ja kriittisiä tilannearvioita. Samalla Helsingin yliopistossa ponnisteltiin vielä oman voimistelulaitoksen ylläpitämiseksi, mutta yleinen näkemys oli, että maassa ei tarvittu kahta liikunta-alan yliopistotason koulutusyksikköä. Hallituksen voimistelulaitoksen lakkautusasetus annettiinkin vuonna 1972 ja toiminta Helsingissä loppui kevätlukukauden jälkeen 1974. (Heinilä 2020, 20; Vasara 2004, 263)

Liikuntatieteellisen tiedekunnan kehittämisohjelma hyväksyttiin tiedekuntaneuvostossa vuonna 1969. Se oli pontimena uuden liikuntasuunnittelun laitoksen avaamisessa vuonna 1971, jonka yhteydessä perustettiin myös liikuntasosiologian professorin sekä liikuntasuunnittelun apulaisprofessorin ja yliassistentin virat. (Heinilä 2020, 24–25) Yhteiskunnassa alettiin siirtymään kohti liikuntasuunnittelua, jossa valtiovallalla oli selkeät tehtävät ja vastuu. Kalevi Heinilä, joka työskenteli muun muassa Jyväskylän yliopiston liikuntasosiologian professorina vuosina 1972–1987, nosti esille ihmiskeskeisen liikuntasuunnittelun. Ajatuksen perustana oli ideologian selvittäminen, liikuntasuunnittelun peruskäsitteiden määrittäminen ja suunnittelutavoitteet 1970-luvulle. Myös opetusministeriöllä ja liikuntatieteellisellä tiedekunnalla ja muilla Jyväskylässä sijaitsevilla liikuntakulttuurin ja -tieteen organisaatioilla on ollut historiansa ajan aktiivinen ja jatkuva yhteys. Erityisen tärkeää yhteistyö liikuntapolitiikan kehittämisen saralla on ollut liikunnan sosiaalitieteiden laitoksen kanssa 1970-luvulta alkaen. Se on koostunut muun muassa erilaisista liikuntapolitiikkaa ja päätöksentekoa palvelevista tutkimuksista ja selvityksistä, isolta osin liikuntalain puitteissa. (Juppi, Klemola, Ilmanen & Aunesluoma 1995, 91–93)

Liikunnan yhteiskuntatieteiden yksikkö aloitti toimintansa 1970-luvun alussa liikuntasuunnittelun laitoksena ja liikuntahallinnon koulutusohjelmalla, jonka pääaineita olivat liikuntasosiologia sekä liikuntasuunnittelu ja -hallinto. Tuonnempana laitoksen nimi muutettiin liikunnan sosiaalitieteiden laitokseksi ja vuoden 2005 alusta liikunnan sosiaalitieteiden laitos ja liikuntakasvatuksen laitos yhdistettiin liikuntatieteiden laitokseksi. Liikuntasosiologian ja liikuntasuunnittelun ja -hallinnon pääaineet yhdistettiin yhdeksi liikunnan yhteiskuntatieteiden pääaineeksi syksyllä vuonna 2009. Lukukauden 2012 alusta liikuntatieteiden laitoksen nimi vaihtui liikuntakasvatuksen laitokseksi. Tiedekunnan laitokset lakkautettiin vuoden 2017 alussa, jolloin liikunnan yhteiskuntatieteet liitettiin liikunnan käyttäytymis- ja

yhteiskuntatieteiden tieteenalaryhmän alle liikuntapedagogiikan kanssa. (Liikunnan yhteiskuntatieteiden opiskeluopas 2017)

2.2 Liikunnan yhteiskuntatieteiden kandidaatti- ja maisteriohjelmien sisällöt

Liikunnan yhteiskuntatieteiden opetusta toteutetaan liikuntasosiologian ja liikuntapolitiikan sekä -hallinnon näkökulmista. Tavoitteena on ymmärtää liikuntaa ja urheilua yhteiskunnallisina ilmiöinä. Tutkimusta ja opetusta toteutetaan neljältä eri painopistealueelta, jotka ovat: 1) liikunnan organisoituminen, 2) liikunnan talous, hallinto ja politiikka, 3) vapaa-aika, liikuntaharrastaminen ja julkisuus sekä 4) liikunnan käsitteellistäminen. Painopistealueiden raameissa tutkimus ja koulutus kohdennetaan liikunnan ja urheilun julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimintaan, liikunnan ympäristökysymyksiin, liikunnan ja urheilun lainsäädäntöön, urheilumediaan sekä liikuntaan vapaa-ajan aktiviteettina. Koulutuksessa on huomioitu monikulttuurisuus ja eettiset arvolähtökohdat, joita tarkastellaan kansallisesta ja kansainvälisestä näkökulmasta. (Liikuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 2021–23)

Kandidaatin tutkinnon laajuus on 180 opintopistettä. Tutkinto koostuu liikunnan yhteiskuntatieteiden perusopinnoista, pakollisista ja vapaaehtoisista aineopinnoista, liikunnan ja terveyden monitieteisistä perusopinnoista, Liikunta elämäkulussa -moduulista, viestintä- ja kieliopinnoista sekä metodiopinnoista. Tutkintoon on suoritettava vähintään yksi vapaasti valittava opintokokonaisuus tai moduuli. Maisterin tutkinnon opinnot ovat laajuudeltaan 120 opintopistettä. Ne pitävät sisällään liikunnan yhteiskuntatieteiden pakolliset syventävät opinnot, valinnaisia syventäviä opintoja ja metodiopintoja. Osaamistavoitteet kandidaatin ja maisterin tutkinnon opinnoissa jaetaan tieteeseen ja tutkimukseen, asiantuntijuuteen ja työelämävalmiuksiin, verkostoihin ja vuorovaikutukseen, sekä vastuullisuuteen ja etiikkaan. Kandidaatin osaamistavoitteissa nousevat perustasolta kumpuava kiinnostus ja valmiudet toimia sekä itsenäisesti että osana asiantuntijaryhmiä omalla panoksellaan. (Liikuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 2021–23)

Maisterin tutkinnon tavoitteissa kriittinen ajattelu ja itsenäinen toiminta korostuvat, mukaan tullessa laajemman ymmärryksen myötä myös kansainvälisyys sekä ongelmanratkaisu- ja suunnittelutaidot. Oppimisen keskiössä ovat lisäksi ymmärrys liikunta-alan verkostoista ja toimijoista sekä tietoisuus liikunta- ja urheilukulttuurissa pesivistä eettisistä kysymyksistä ja

moraalisista ongelmista. Niin ikään tärkeää on oppia katsomaan ajassa eteenpäin alan tulevaisuuteen ja pystyä kehittämään omaa osaamistaan. Syventävät opinnot pitävät sisällään myös kolmen kuukauden työssäoppimisjakson. (Liikuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 2021–23)

2.2.1 Liikuntasosiologia

Sosiologia tieteenalana on jakautunut useisiin haaroihin, koska yhteiskunnalliset ilmiöt ovat moniselitteisiä ja suuria kokonaisuuksia hahmotettavaksi. Liikuntasosiologia tuottaa tietoa urheilun ja liikunnan sosiologisista ilmiöistä. Urheilu jakautuu useaan lohkoon, kuten lapsi-, kilpa-, veteraani- ja vammaisurheiluun. Lisäksi liikuntasosiologian tutkimuskohteisiin kuuluvat kuntoilu ja terveyden ylläpito sekä näistä kumpuavat kysymykset, kuten mikä pitää ihmisiä liikkeessä, miten eri-ikäiset liikkuvat ja mikä erottaa eri maiden liikkumistapoja. Vieläkin laajemmalle liikuntasosiologia pureutuu ruumiillisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Näihin yhteiskunnan osa-alueisiin perehtymällä liikuntasosiologia tuottaa tieteellistä tietoa. Kansainvälisen asemansa liikuntasosiologia saavutti 1970-luvun lopulla, jolloin alan tutkimusta oli tehty merkittävä määrä. Laaja-alaisten ilmiöiden aihepiirien rajaukset sekä tiede- ja tutkijapiireihin kohdistuvat odotukset tuovat mukanaan myös paineen tunnetta. Toisaalta tämä luo ja pakottaa yhteistyöhön muiden tieteenalojen kanssa, kuitenkin perusteiden ollessa vahvasti emotieteensä sosiologian teorioissa ja menetelmissä. (Itkonen 2012, 8–9, 17–18; 2021, 62)

Todisteena yhteistyöstä voidaan pitää 1980-luvulla liikuntasosiologisiin keskusteluihin ilmaantunutta ruumiin ja ruumiillisuuden käsitettä. Historioitsijat, antropologit ja filosofit olivat alkaneet pohtimaan aihetta jo edellisellä vuosikymmenellä. Liikuntasosiologioiden laajentuneet tulkinnat ruumiillisuudesta avasivat myös muiden yhteiskuntatieteilijöiden kiinnostusta ja näkemyksiä. Liikuntasosiologit hyötyivät osaltaan myöskin vastavuoroisesti muiden tieteenalojen edustajien tekemisistä, mikä puolestaan auttoi urheilun ja liikunnan legitimaatiodiskurssissa. Liikunta- ja urheilukulttuurin eriytyminen vuosituhannen vaihteen jälkimoderneissa yhteiskunnissa tarjosi lisäksi haastetta moninaisempien tutkimusongelmien parissa, joka synnytti uutena käsitteenä liikkumisen sosiologian. (Itkonen 2021, 66–68)

2.2.2 Liikuntasuunnittelu ja -hallinto

Nopea kaupungistuminen Euroopassa 1900-luvun alussa loi tarpeen yhdyskuntasuunnittelulle, josta eriytyi laajojen ihmismassojen virkistäytymistarpeet, jota seurasi myöhemmässä vaiheessa moderni liikuntasuunnittelu. Otto I. Meurmanin vuonna 1947 ilmestynyttä oppikirjaa, jossa lähtökohtana oli ihmisten hyvinvointi, voidaan pitää liikuntasuunnittelun ensikosketuksena Suomessa. (Suomi 2012, 21, 23) Liikuntapolitiikka terminä iskostui suomalaiseen yhteiskuntaan ihmisten muuttaessa kaupunkiin 1960-luvulla, jolloin työajan lyhentymisen lisäksi vapaa-aikaa ja ruokki liikuntakulttuurin kehittymistä sekä tarvetta hyvinvointitietämykselle. Suunnittelu ja tulevaisuusvisiot ohjasivat urheilupolitiikasta liikuntapolitiikkaan. (Vasara 2004, 208) Edeltävänä vuosikymmenenä, jälleenrakentamisen aikana, Työväen Urheiluliiton Liittojuhlat, SVUL:n järjestämät Suurkisat ja Helsingin kesäolympialaiset olivat osaltaan myös vahvistamassa Suomen liikunta- ja urheilukulttuurin nousua. (Heinilä 2020, 18) Liikuntahallinnon voidaan katsoa alkaneen suomalaisessa yhteiskunnassa 1920–30-luvuilla, jolloin valtion liikuntahallintoa edusti opetusministeriössä valtion urheilulautakunta, joka perustettiin vuonna 1920. Lautakunta oli ainoa valtion liikunta- ja urheilualan toimija kyseisellä ajanjaksolla. (Vasara 2004, 131)

Tutkimusalana ja oppiaineena liikuntasuunnittelu on Suomessa sangen nuori. Vuonna 1975 nimitetty ensimmäinen alan apulaisprofessori, Pauli Vuolle, oli määrittämässä uranuurtajana suunnittelukäsitteitä. Hänen seuraajansa Kalevi Olin korosti yleisiä suunnitteluteorioita liikuntasuunnittelun perusteina. (Vuolle, Telama & Laakso 1986, Suomen 2012, 24 mukaan) Näitä ennen, vuonna 1967, Liikuntatieteellisen Seuran järjestämät Liikuntapoliittiset neuvottelupäivät loivat suuren merkityksen liikuntasuunnittelulle. Kalevi Heinilä ilmaisi kyseessä olleen ”suomalaisen liikuntapolitiikan jäidenlähtö”, josta urheilu alkoi käsitteenä laventumaan liikunnaksi ja urheiluelämä liikuntakulttuuriksi. (Juppi ym. 1995, 87)

Vuonna 1971 puolestaan ilmestyi liikuntatieteen valtakunnallinen kehitysohjelma, jossa tärkeimpinä tutkimusalueina eriteltiin suomalaisten liikuntakäyttäytyminen, liikunnan vaikutukset kaikista liikuntatieteen osa-alueiden näkökulmista, liikunnan ja kulttuurin rakenteet ja toiminnot sekä liikunnan motivaatiot. (Vasara 2004, 260–261) Liikuntasuunnittelu etsii vastauksia koko ihmisen elämänkaaren huomioivaan liikunnalliseen toimintaan kysymyksien ollessa esimerkiksi fyysinen ympäristö, sosiaalinen organisoituminen, hallinnollistaloudelliset

ympäristöt ja kokemusperäisyys. Tavoitteena tieteenalana sillä on kehittää ja soveltaa malleja ja käytäntöjä ihmisten hyvinvoinnin, terveyden ja onnellisuuden lisäämiseksi. (Suomi 2012, 27)

Liikuntahallinto tieteenalana liikuntasuunnittelun tapaan on käynnistynyt 1970-luvulla. Ensimmäiset liikuntahallinnon opiskelijat aloittivat opintonsa Jyväskylän yliopistossa vuonna 1978. Koulutuksen tavoitteena oli valmistaa ihmisiä julkisen sektorin virkoihin, etenkin liikuntatoimenjohtajia kuntiin ja kaupunkeihin. Kansainvälisessä vertailussa Suomessa on oltu varhain kehittämässä liikuntahallintoa tieteenä. Alkuvaiheessa tarkastelut ovat kummunneet sosiologian viitekehyksestä, jota on täydennetty yhdyskuntasuunnittelun keinoilla. Ymmärrettävästi suomalainen katsantokanta on ollut erilainen verrattuna esimerkiksi yhdysvaltalaiseen, jossa painotus on keskittynyt organisaatioihin, tuotteisiin ja markkinointiin. (Koski 1999, 173–175)

Liikuntahallinnon yksi olennaisimmista tehtävistä on ympäristön muutoksien jatkuva seuranta ja niihin reagoiminen. Merkittävät kulttuuriset muutokset liikuntakulttuurissa kuten kansainvälistyminen, moniarvoistuminen ja ihmisten elämäntyylien yksilöllistyminen sekä muutokset niin hyvinvointivaltion kuin liikunta-alan rakenteessa aiheuttavat haasteita myös liikuntahallinnolle. Opetusohjelma on muokkautunut rakenteiden muuttuessa kolmikantaiseksi. Julkisorganisaatioiden ymmärtämiseksi on painotettu lainsäädäntöä, oikeustiedettä ja politiikkaa. Kaupallisten organisaatioiden kohdalla korostuu liiketalous- ja kansantiede sekä yrittäjyys. Vapaaehtoisorganisaatioiden eli niin sanotun kolmannen sektorin hahmottamiseksi edellytetään ihmisten ja yhteisöjen toimintojen perustojen analysointia. Näkökulmissa painottuvat tällöin sosiologia, sosiaalipsykologia ja kulttuurintutkimus. Jyväskylän yliopiston liikuntahallinnon koulutuksella on yhteiskunnallinen tehtävä, koska vastaavaa koulutusta ei ole muualla Suomessa saatavilla. Akateemisten ihanteiden kunnioittaminen vaatii teoreettista otetta, jossa asioita tarkastellaan analyttisesti ja kriittisesti. Se onnistuu aktiivisella ja ajanmukaisesti reagoivalla tutkimustoiminnalla liikunnan yhteiskunnallisiin kysymyksiin. (Koski 1999, 176–177, 184, 187)

2.3 Liikunnan yhteiskuntatieteet hakukohteena

Liikunnan yhteiskuntatieteiden opinnot ovat suosiossa hakijoiden keskuudessa. Vuosina 2011–2021 kandidaatti- ja maisteriohjelman hakijoiden määrät ovat liikkuneet hieman vajaasta 400

hakijasta vuoden 2021 562 hakijaan. Suurimmillaan hakijamäärä oli vuonna 2014, jolloin koulutukseen haki 611 henkilöä. Ensisijaisten hakijoiden eli heidän, jotka ovat korkeakoulujen yhteishaussa valinneet LYT:n kandidaatti- ja maisteriohjelman ensimmäiseksi hakukohteekseen, lukumäärä on vaihdellut tarkastellulla kymmenen vuoden ajanjaksolla reilusta sadasta noin kolmeensataan, ollen vuosina 2020 ja 2021 kahdensadan tuntumassa. (Jyväskylän yliopisto 2021; Laine 2021). Opiskelupaikan vuosittain saa 14–15 henkilöä, joten sisäänpääsyprosentti liikkuu noin kolmessa. Osoitukseksi hakukohteen suuresta suosiosta soveltuu esimerkiksi se, että vuonna 2020 liikunnan yhteiskuntatieteiden sisäänpääsyprosentti oli Jyväskylän yliopiston toiseksi pienin, jääden ainoastaan prosentin kymmenyksen suosituimmasta, psykologian kandidaatti- ja maisteriohjelmasta, jonka sisäänpääsyprosentti oli 2,6. (Jyväskylän yliopisto 2021)

3 LIIKUNTALAKI JA YHTEISKUNNAN MUUTOKSET LIIKUNTA-ALALLA

Suomen ensimmäinen liikuntalaki astui voimaan vuoden 1980 alussa. Sen tehtävä oli muun muassa turvata liikunnallinen toiminta, suunnittelu ja kehittäminen tasa-arvoisesti niin maaseutukunnissa kuin kaupungeissa lakisääteisillä liikuntalautakunnilla, joissa toimi riittävä määrä viranhaltijoita, joiden palkkakustannuksiin valtio osallistui (Ilmanen 1996, 161–162). Suurimpana liikuntamahdollisuuksia lisäävänä toimenpiteenä oli 1970–1980-luvuilla toteutettu kevyen liikenteen väylien rakentaminen. Pyöräteitä tehtiin 1980-luvun puoliväliin mennessä 6 000 kilometriä. Väylien rakennuttaminen lisäsi ikääntyneiden ja varsinaisia liikuntapaikkoja vähän käytävien liikuntamahdollisuuksia huomattavasti sekä paransi liikenneturvallisuutta. (Kokkonen 2015, 193–194)

Lain muutokset ovat kuvastaneet liikunnan ja urheilun yhteiskunnallista asemaa ja merkitystä sekä hallinto- ja rahoitusrakenteita. Vuonna 1993 tehty muutos lakiin oli merkittävä. Tällöin kuntien valtionosuusjärjestelmää muutettiin kuntien asukasmäärään pohjautuvaksi. Samassa yhteydessä säädettiin kunnan velvollisuuksiksi luoda edellytyksiä liikunnalle edistämällä yhteistyötä niin paikallis- kuin aluetasolla, tukea liikunnan kansalaistoimintaa, tarjota liikuntapaikkoja ja tarpeen tullen itse järjestäen liikuntatoimintaa myös erityisryhmille heidän tarpeensa huomioiden. (Aaltonen 2016, 13–14) Liikuntalailla vakiinnutettiin 1970-luvulla Suomessa aloitettu valtion, kuntien ja järjestöjen työnjako. Kolmikantamallissa valtion roolina on ohjata liikuntapolitiikkaa normeilla, taloudellisella tuella ja tiedolla. Kuntien tehtävä on ollut vastata liikuntamahdollisuuksien järjestäminen rakentamalla ja ylläpitämällä liikuntapaikkoja. Järjestöt ovat olleet organisoimassa ja järjestämässä toimintaa näillä liikuntapaikoilla. (Kokkonen 2013, 29)

3.1 1990-luvun laman vaikutukset

Suomi kohtasi nopean taloudellisen alamäen 1980-luvun hyvien vuosien jälkeen, jolloin hyvinvointivaltiota ja laajaa julkista sektoria rakennettiin ja laajennettiin. Viennin kasvaessa ripeästi lamasta huolimatta, kotimarkkinat kuitenkin taantuivat. Tämä vaikutti myös kuntiin, jotka olivat pakotettuja karsimaan menoistaan ja palveluistaan. Lama pienensi kuntien verotuloja ja kasvatti menoja. Valtion vähentäessä kunnille myöntämiä tukimarkkoja joutuivat kunnat siirtymään säästötalouteen. Kunnallisten liikuntamenojen karsiminen alkoi vuonna

1991, jolloin edellisvuoteen verrattuna vähennystä tapahtui 18 prosenttia. Säästöt tapahtuivat leikkaamalla henkilöstökuluja, liikuntapaikkojen rakennus- ja käyttökustannuksia sekä liikuntayhdistyksille jaettuja avustuksia. Hyvinvointivaltioajattelun rinnalle alkoivat nousemaan markkinataloudelliset arvot. (Ilmanen 1996, 201, 207; Koski 1999, 176)

Yleisellä tasolla työttömyys alkoi kasvaa 1990-luvulla, jolloin työpaikat vähenivät puolella entisestä. Tämä johtui iäkkäämpien ihmisten irtaantumisesta työmarkkinoilta ja perusasteen tai alemman keskiasteen koulutuksen saaneiden romahtamisena palkansaajissa. (Haapala 2016, 39) Talouskriisistä seurannut luova tuho kiihdytti tietotekniikan käyttöönottoa ja puolestaan lisäsi vähemmän koulutettujen työsyörytymistä. IT-sektorin kasvu ajoi Suomea avoimempaan ja kilpailevampaan, uuden teknologian tietoyhteiskuntaan. Tietotyöstä muodostui korkeaa koulutusta ja osaamista edellyttävää asiantuntijatyötä. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 41–42) Haapala (2016, 39) määrittelee kyseessä olevan työn rakennemuutoksen; työntekijöiltä vaaditaan erilaista osaamista kuin ennen ja työmarkkinoille pääsemisen ehtona on aiempaa korkeampi koulutus.

Lama vaikutti suuresti myös liikuntatoimen hallintoon. Kunnallinen liikuntalautakuntaverkosto karsittiin nopealla aikataululla. 1980-luvun puolivälin 400 liikuntalautakunnasta oli jäljellä vuonna 1994 enää kaksikymmentä. Muutokset toteutettiin sulauttamalla liikuntalautakunnat osaksi laajempia hallintokokonaisuuksia tai liittämällä liikuntalautakuntiin muita pienempiä vapaa-aikatoimen hallintokuntia. Tarkoituksena näillä uudistuksilla oli lisätä tehokkuutta ja säästöjä. Suurissa kunnissa ja etenkin kaupungeissa hallintomenot olivat kuitenkin vain pieni osa liikuntamenoista. Ylivoimaisesti suurimmat kulut koostuvat liikuntapaikkojen rakentamisesta ja ylläpidosta. 1990-luvun ja vuoden 2008 lama ajoivat valtion ja kuntien taloutta yhä tiukemmalle, mikä teki liikuntapalvelujen tuotantoon suuren muutoksen, yksityisen sektorin osuuden kasvun. (Ilmanen 1996, 218–220; 2015, 34)

3.2. Liikuntalaki 2015

Alkuperäiseen, vuonna 1980 säädettyyn liikuntalakiin on tehty kaksi kokonaisuudistusta, vuosina 1998 ja 2015. Ensimmäinen uudistus piti sisällään liikunnan ja liikuntatoiminnan edistämistä, muun muassa ottamalla mukaan kilpa- ja huippu-urheilun sekä laajemmin väestön terveyden, hyvinvoinnin ja toimintakyvyn kehittämisen. Mukaan tulivat myös arvoperusteet

tasa-arvon, suvaitsevuuden, monikulttuurisuuden ja kestävän kehityksen edistämiseksi niin liikunta- ja urheilutoiminnassa kuin koko yhteiskunnassa. (Aaltonen 2016, 13–14)

Vuoden 2015 uudistuksessa tavoitteena on määritellä liikunta selkeämmin ja lain levittäytyminen terveys- ja hyvinvointisektorillekin, toisin sanoen päivittää laki vastaamaan yhteiskunnassa ja etenkin liikunta-alalla tapahtuneisiin muutoksiin. Myös kuntien tehtävät on kirjattu entistä tarkemmin. Näitä ovat muun muassa liikuntapalvelujen tuottaminen ja puitteiden luominen asukkailleen terveyttä ja hyvinvointia edistäen kaikki kohderyhmät huomioimalla, kansalais- ja seuratoiminnan tukeminen sekä liikuntapaikkojen rakentaminen ja ylläpito. Liikuntalain uudessa kuntarykälässä 5 mainitaan, että edellä mainittujen tehtävien toteuttamisen tulee tapahtua kunnassa eri toimialojen yhteistyönä kehittämällä paikallista, kuntien välistä ja alueellista yhteistyötä. Tarvittaessa myös muista paikallisista olosuhteista ja tarpeisiin sopivista toimintamuodoista tulee huolehtia. (Sjöholm 2016, 83; Sulander 2016a, 15–16; Sulander 2016b, 28)

Laki tähtää sovellettavuuteen tavoitteiden saavuttamiseksi, mutta selkeästi rajattua kolmikantatyönjakoa valtion, kuntien ja kolmannen sektorin kesken, kuten vuoden 1980 mallissa, ei enää ole. Laki korostaa liikunnan edellytysten luomista valtion ja kuntien vastuuksi. Nykyisessä laissa opetus- ja kulttuuriministeriö toimii liikuntahallinnon viranomaisena vastaten liikuntapolitiikan yleisestä johtamisesta, yhteensovittamisesta ja kehitystyöstä. Valvonnan sijasta on liikuttu kohden ohjausta ja koordinoitua. Tavoitteena on edetä vanhanaikaisesta hallinnosta kohti moninaisempaa uutta julkista hallintoa. Liikuntapolitiikan käytännön toimet jäävät auki toimijoille, lain antaessa raamit sen toteuttamiselle. (Karimäki 2020) Liikuntalaki onkin niin sanottu puitelaki, tarkoittaen lain säätävän puitteet, joiden perusteella valtio ja kunnat voivat antaa toimijoilleen vapauden päättää laissa määriteltyjen tavoitteiden ja suuntaviivojen käytännön toteutuksesta. (Sulander 2016a, 21)

Liikunnan käsitteiden määrittely koettiin tärkeäksi lisätä uuteen lakiin, koska uusia käsitteitä on tullut paljon käyttöön ja toimijoiden tulee ymmärtää toisiaan yhteisten ja ymmärrettävien käsitteiden avulla. Toimijoiden työnjako kiteytetään käsitteillä, koska liikunnan määritelmä on niin laaja. Liikuntalain kolmannessa pykälässä määritetään käsitteet *liikunta*, *huippu-urheilu* ja *terveyttä edistävä liikunta*. Liikunnalla on kolme alakäsitettä. *Arkiliikunta*, joka nimensä mukaisesti on arjessa, esimerkiksi kouluissa tai työmatkoilla tapahtuvaa. *Kuntoliikunta* on toimintaa, jolla ihmiset nostavat tai ylläpitävät kuntoaan. *Harrasteliikunta* puolestaan on

seurojen ja järjestöjen ohjaamaa toimintaa, jossa tavoite ei ole kilpaurheilussa tai lajiliittopohjaisessa osallistumisessa kilpailuihin. Liikuntalain kolmannen kohdan toisessa pykälässä *huippu-urheilu* käsitetään kansallisesti merkittäväksi sekä kansainväliseen menestykseen tähtääväksi toiminnaksi. Kolmannen pykälän kolmannessa kohdassa määritelty *terveyttä ja hyvinvointia edistävä liikunta* on elämänsäajan eri vaiheissa tapahtuvaa kaikkea fyysistä aktiivisuutta, jonka tavoitteena on terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen. (Sulander & Paajanen 2016, 38–41)

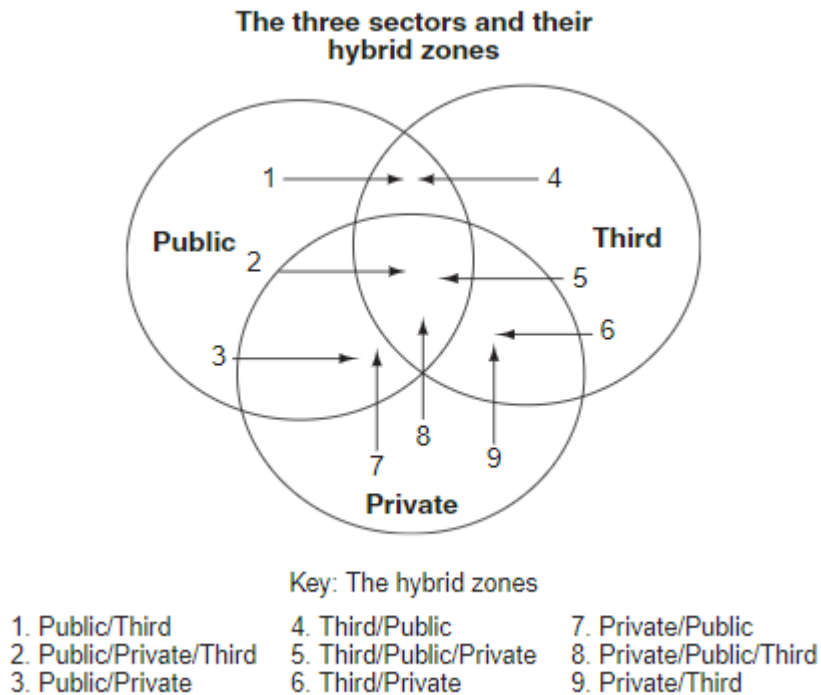
3.3 Liikuntapaikkarakentaminen ja liikuntapalvelutuotanto 2010-luvulla

Liikunnasta on muotoutunut 2010-luvulla näkyvä osa yhteiskuntaa, jossa julkisen vallan roolina on ollut saada kansalaiset liikkumaan oman terveyden edistämiseksi. Liikuntapolitiikka on yhdistynyt osaksi isompaa hyvinvointi- ja terveystalouden käsitettä. (Kokkonen 2013, 181) Työnjako eri sektoreiden välillä on nykyään muodostunut niin, että kolmannen sektorin eli kansalaisjärjestöjen tehtävänä on vastata pääasiassa vapaaehtoisuudelta toimivasta paikallistason seuratyöstä. Alue- ja valtakunnan tasolla seurat ovat organisoituneet järjestöiksi. Julkisella sektorilla kuntien rooli on tukea seurojen toimintaa tarjoamalla liikuntapaikkoja edullisesti ja suoraan avustuksina. Valtio puolestaan antaa neuvoja ja avustaa valtakunnallista järjestötoimintaa. Yksityinen sektori toimii markkinaperusteisesti kaikille halukkaille tarjoamalla palveluitaan maksua vastaan. (Ilmanen 2015, 20)

Vuoden 2015 liikuntalaki määrittää valtion talousarvioon sisällytettävän vuosittain määrärahan avustusten myöntämiseksi liikuntapaikkojen ja niiden yhteydessä olevien vapaa-aikatiilojen perustamishankkeisiin. Avustukset myönnetään sellaisten liikuntapaikkojen rakentamiseen, hankkimiseen, perusparannuksiin ja varustamisiin, joita käyttää mahdollisimman moni kansalainen. Näiden lisäksi avustusta on mahdollista saada erityisestä syystä muuhun liikuntapaikkarakentamiseen. Avustusta myönnetään kunnan, kuntayhtymän ja niiden määräämisvallan alaisuudessa olevien yhteisöjen lisäksi myös muille yhteisöille, mikäli avustaminen toteuttaa lain tarvetta. (Liikuntalaki 390/2015, 13 §)

Ilmasen (1996, 220) mukaan, kuten aiemmin mainittu, suurimmat kulut kunnissa liikunta-alalla koostuvat liikuntapaikkojen rakentamisesta ja ylläpidosta. Hänen mielestään liikuntatoimien taloutta on tehostettava joko liikuntapaikkojen aiheuttamia menoja tiukemmin karsien tai niistä saatuja tuloja kasvattamalla. Sittenkin 2000-luvulla julkisen sektorin rahoitusmallit ovat kehittyneet merkittävästi. Tähän on ajanut tarjonnan lisääntyminen ja monipuolistuminen, jonka myötä räätälöidymmät vaihtoehdot ovat tulleet julkisen sektorin tilaajaorganisaatioiden tarpeisiin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 4). Karimäki (2020) esittää liikuntapaikkojen rakentamisessa sovellettavan uuden julkisen hallinnan eli *New Public Governance (NPG)* oppeja, jotka tarjoavat julkiselle hallinnolle tarvittavia moniulotteisia instrumentteja monisyisten ongelmien ratkaisemiseksi. Liikuntaympäristöjen kehittämisessä ja hybridihankkeissa tämä tarkoittaa käytännön tasolla julkisen hallinnon yhteistyötä eri sektoreiden, hallintotasojen ja sidosryhmien kanssa. (emt) Uusi julkinen hallinta voidaan nähdä pohjautuvan näkökulmaan, jonka mukaan julkinen hallinto ei onnistu yksin koordinoimaan yhteiskuntaa ja taloutta, vaan on pakotettu yhteistyöhön yksityisen, kolmannen sektorin ja kansalaisten kanssa asioiden hallitsemiseksi. Tämä on seurausta ongelmista, jotka ovat monimutkaistuneet ja ketjuuntuneet ja joita ei voi hallita yksinkertaisilla ratkaisuilla tai järjestelmillä. (Hakari 2013, 34)

Billisin (2010, 56) mukaan hybridisaatio ilmenee organisaatioissa toimintana, jossa omiin rakenteisiin sovelletaan toiselle sektorille ominaisempia piirteitä. Tällöin organisaation perusta on edelleen identifioitavissa alkuperäiselle kentälleen, joskin toimintaan on otettu piirteitä toisesta sektorista. Hybridin määritelmä on siis usean sektorin risteymä. Hybridiorganisaatioilla ei ole havaittavissa toiminnassaan periaatteita, jotka erottaisivat ne muista sektoreista, joten ne eivät ole itsenäinen sektorinsa. Yhteiskunnan sektoreiden lähentymisestä kertoo kuva 1. Hybridiorganisaatioiden toiminnan risteytyessä muodostuu hybridivyöhykkeitä, joissa jokainen toimija säilyttää juurensa, mutta ottaa vaikutteita myös muiden sektoreiden pelisäännöistä (emt, 57). Kuntien heikko rahatilanne on ajanut etsimään uudenlaisia ratkaisumalleja, joiden seurauksena erilaiset hybridihankkeet ovat osaltaan korvanneet omarahoitteen liikuntarakentamisen. Tämä mahdollistaa ainakin osittain kunnan roolin liikuntapaikan omistajana tai rakentajana. (Karimäki 2020)



KUVA 1. Kolme sektoria ja hybridivyöhykkeet. (Billis 2010, 57)

Hybridisaatio on jaettavissa kahteen eri tasoon: pintapuoliseen (shallow) ja juurtuneeseen (entrenched). Pintapuolisessa hybridioorganisaatiossa kehitystaso on matalampaa ja näin ollen vaikutus organisaation luonteeseen jää varsin pieneksi ja toiminnassa soveltuvat jonkin toisen sektorin pelisäännöt joiltain osin. (Billis 2010, 58–59) Liikunta-alalla hybridisaatio on ilmentynyt muun muassa ammattilaisten palkkaamisella vapaaehtois pohjaiseen organisaatioon, jossa jäsenyydet ovat vaihtuneet samalla asiakkuuksiin. Toimintoja voivat olla lisäksi seuratoiminnan yleisavustukset, sekä julkisen ja yksityisen sektorin toimijoiden järjestämä palvelutuotanto. (Itkonen, Aarresola & Huhtanen 2020)

Juurtunut taso on pidemmälle kehittyntä ja syvällisemmin organisaatioon vaikuttavaa hybridisaatiota. Tämä ilmenee strategisesti ja operatiivisesti. Esimerkiksi organisaation hallituksessa tai johtoryhmässä voi olla muilla sektoreilla toimivia henkilöitä, jotka ovat nimettyinä erikseen määritellysti rahoituskriteereissä. Organisaation hallinnon ja järjestelyjen toimintaan on näin ollen vaikutettu, minkä lisäksi toisen sektorin edustaja pystyy omalla toiminnallaan muovaamaan hallinnon ohjausta ja mielipiteitä siitä, kuinka organisaation pitäisi toimia. Operatiivisen tason työntekijän palkkaaminen vapaaehtoistaustaisessa organisaatiossa on todiste juurtuneesta hybridisaatiosta niin ikään. Lisäksi sektoreiden organisaatioiden väliset

sopimukset ja hankkeet avustuksineen vaikuttavat myös toiminnan ohjaamiseen, olettaen, että niistä on kehkeytynyt kolmannen sektorin yhdistysten säännöllinen tulonlähde. (Billis 2010, 59–61) Myös eri sektoreiden toimijoiden kumppanuussopimuksiin perustuvat osakeyhtiöt kuuluvat samaan ryhmään (Huhtanen 2021, 11). Kuntien ja kolmannen sektorin yhteistyöorganisaatiot ovat tavallisimmin yhdistyksiä tai säätiöitä. Yhdistys on muodoltaan löyhempi ja säätiö tiiviimpi yhteistyösuhde. (Möttönen & Niemelä 2005, 166)

Liikuntapaikkarakennushankkeissa on tällä hetkellä tunnistettu käytettävän tai harkittu käytettäväksi kuutta erilaista toteutus- ja rahoitusmallia. 1) Kunnan omaan suoraan tai yhtiömuotoiseen omistukseen perustuvissa hankkeissa yhtiö on 100 prosenttisesti kunnan omistuksessa. 2) PPP-mallin hankkeissa julkisen sektorin tilaajalla on omistusoikeus rakennettavaan kohteeseen koko sopimusjakson ja sen jälkeen. 3) Jaetun omistuksen hankkeissa kunta on enemmistöomistajana, jolloin se toteuttaa rakennushankkeen yhteistyössä yksityisen sektorin toimijan kanssa. 4) Jaetun omistuksen hankkeissa, joissa kunta on vähemmistöomistajana, usein taloudellisista syistä – jolloin se säilyttää kuitenkin tietynasteisen kontrollin rakennuskohteeseen. 5) Leasing-rahoitushankkeissa, joissa rahoitusmuoto on lainan tyyppinen, kunta vastaa rakennusriskeistä saaden lunastusoption leasing-kauden päättyessä. 6) Vuokramalliin perustuvissa hankkeissa kunta toimii vuokralaisena omistajan ja rakennuttajan ollessa ulkopuolinen taho. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 6–7)

Hybridisaatio vaikuttaa liikuntapaikkarakentamisen lisäksi myös paikallisessa liikuntapalvelutuotannossa nykyaikana eri sektoreiden yhteistyönä sekä sektoritoimijoiden toiminnan sisäisenä hybridisoitumisena. Toimintaperiaatteena on ensisijaisena yhden sektorin toiminta, jokaisen hybridiosapuolen säilyttäessä juurensa. (Huhtanen 2021, 7) Tästä kertoo kuva 2. Saimaa Stadiumi on puolestaan esimerkki hankkeesta, joka on toteutettu hybridisaation kautta. Kyseinen monitoimiareena sijaitsee Mikkelissä. Se on toteutettu Mikkelin kaupungin, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun, Suomen Nuoriso-opiston ja muiden paikallisten sekä kansallisten toimijoiden keskinäisessä yhteistyössä. (Saimaa Stadiumi 2021)



KUVA 2. Sektorirajat ylittävä yhteistyö paikallisessa liikuntapalvelutuotannossa. (Huhtanen 2021, 8)

3.4 Liikunta-ala työllistäjänä

Liikunta-ala voi työllistää suoraan tai välillisesti. Välillisesti liikunnan palvelut voivat olla ylläpitäviä ja tukevia osana esimerkiksi majoitus- ja matkailupalveluita. Suora työllistyminen liikunta-alalla sijoittuu julkiselle, kolmannelle ja yksityiselle sektorille. (Ala-Vähälä, Lämsä, Mäkinen & Pusa 2021, 50) Liikunta-alalle työllistyneiden määrä on kokonaisuudessaan kasvussa EuroStatin tuloksien mukaan. Vuodesta 2010 vuoteen 2020 alan työntekijöiden määrä on noussut yli 10 000 henkilöllä, kokonaismäärän ollessa 34 100. (EuroStat 2021)

Suomessa on yhteensä yli 33 000 liikuntapaikkaa, joista kunnat omistavat, ylläpitävät ja hoitavat noin 70–80 prosenttia. Liikuntatoimi työllistää kunnissa noin 5 000 ihmistä. Liikuntapaikkoja tarvitaan erityisesti sisäliikuntalajeille sekä erilaisten ulkolajien tarpeisiin. Sisäliikuntapaikoista yleisin on koulun yhteyteen rakennettu liikuntahalli, joka mahdollistaa erilaisten ryhmien koulu- ja vapaa-ajan liikunnan. (Koivumäki 2016, 78; Virta 2016, 88)

Seura- ja järjestötoiminnan ammattimaistumista kuvaa palkallisten työntekijöiden määrän kasvaminen. Vuonna 1986 palkallisia työntekijöitä oli yhteensä noin 1 500, seitsemässä prosentista seuroista. Vuoteen 2006 tullessa kokonaismäärä oli kasvanut 12 prosenttiin ja 2 700 henkilöön. Viimeisimpien tilastojen mukaan kasvu on jatkunut: vuonna 2016 seuroista 21 prosentilla oli vähintään yksi kokopäiväinen palkattu työntekijä ja yhteensä palkattujen kokonaismäärä oli noin 5 100 henkilöä. Vakituisten lisäksi osa-aikaisesti palkattuina työskenteli 28 500 henkeä. Aikaisemmin palkallisia henkilöitä löytyi lähinnä kaikkein suurimmista ja korkean tason kilpaurheiluseuroista. Ennustettavaa on, että seurojen työllistävä vaikutus tulee lisääntymään. Palkkaaminen on yleistynyt myös pienemmissä ja toimintatarkoitukseltaan kaikenlaisissa seuroissa kymmenessä vuodessa. (Koski & Mäenpää 2018, 67, 103)

Yksityisellä sektorilla liikuntavälineiden valmistus sekä tukku- ja vähittäiskauppa työllistivät vuonna 2018 noin 5 500 henkilötyövuotta. Liikuntapalveluiden osalta määrä oli 8 228 henkilötyövuotta. Urheiluvälineiden ja polkupyörätuotannon työllistävä vaikutus laski hieman vuosien 2013–2019 aikana. Palveluiden työllistävyys puolestaan oli kasvussa samaisella ajanjaksolla mitattuna; kuudessa vuodessa kasvua tapahtui noin kymmenen prosenttia henkilötyövuosissa. Etenkin työllistävää kasvua tapahtui yhtiötetyissä urheiluseuroissa ja kuntokeskuksissa. (Ala-Vähälä ym. 2021, 51–52) Palveluiden käyttöä ovat kasvattaneet yleistyneet työnantajien maksamat henkilöstöliikuntaedut, joita ovat muun muassa liikuntasetelit ja henkilöstöjen liikunta- ja hyvinvointipäivät (Kokkonen 2013, 218). Liikuntaan läheisesti liittyvällä alalla, liikunnan koulutuksessa, urheiluopistojen työllistävä määrä vuonna 2019 oli arviolta 1 128 henkilötyövuotta. Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisen tiedekunnan kertymä oli 185 henkilötyövuotta. (Ala-Vähälä ym. 2021, 53)

Koronapandemia on vaikuttanut liikunta-alaan alustavan tutkimustiedon mukaan vaihtelevasti, mutta mikään liikunta-alan toimija tai sektori ei ole tilanteesta hyötynyt. Kovimmin akuutit vaikutukset ja koronarajoitukset kohdistuivat yrityksiin, joista osa oli joutunut lopettamaan toimintansa ja 59 prosentilla liikevaihto oli laskenut vähintään puolella. Toimintansa säilyttäneistä yrityksistä puolet olivat olleet pakotettuja lomautuksiin ja seitsemän prosenttia irtisanomisiin. Kunnissa liikunnasta vastaavat hallinnonalat olivat vuoden 2020 tiedon mukaan välttyneet henkilöstön lomautuksilta ja irtisanomisilta. Yhdistyspohjaisista seuroista (ry-seurat) 80 prosenttia selvisi koronan alkurajoituksista kohtalaisen vähillä ongelmilla, mutta 20 prosentille tilanne aiheutti paljon tai erittäin paljon ongelmia. Osakeyhtiöpohjaisista seuroista

puolet arvioivat tilanteensa kevään 2020 jälkeen kriittiseksi. Järjestöistä neljännes oli joutunut sopeuttamaan talouttaan työntekijöidensä lomautuksilla. Kymmenen prosenttia järjestöistä ilmoitti joutuvansa tekemään mahdollisesti, todennäköisesti tai varmasti irtisanomisia. Liikunta-alan koulutus- ja tutkimustoimijat selvisivät akuutista vaiheesta pääosin. Eniten vaikutuksia oli aiheutunut niille, joilla erilainen maksullinen palvelutoiminta oli suuressa osassa liiketoiminnan rahavirtaa. Mikäli korona-ajasta hakee positiivisia asioita, niin osittain pakotettukin digiloikka on kehittänyt liikunta-alan toimijoiden teknologisia valmiuksia, digitaalisia palveluita ja etäyhteyksien käyttöönottoa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020)

4 NYKYTYÖLLE OMINAISIA PIIRTEITÄ JA KÄSITTEITÄ

Jyväskylän yliopiston koulutuksen tutkimuslaitoksen tekemässä uraseurantatutkimuksessa kysyttiin vuosina 2013, 2014 ja 2015 kaikista Suomen yliopistoista valmistuneiden maistereiden tyytyväisyyttä työuraansa viisi vuotta tutkintonsa suorittamisen jälkeen. Vuonna 2020 vastanneet ottivat myös kantaa koronapandemian vaikutuksiin työelämässään. Vastaajia oli yhteensä 18 867 kappaletta. Maisterintutkinnon suorittaneista lähes 90 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä tai vähintään melko tyytyväisiä tutkintoonsa työuransa kannalta (Tynjälä, Rautopuro, Aittola, Jääskelä, Markkanen, Virolainen & Virtanen 2021). Kaikkein tyytyväisimpiä urakehitykseensä olivat lääketieteen lisensiaatin tutkinnon suorittaneet. Yleisesti maistereista 70 prosenttia koki saaneensa tutkinnostaan riittävästi valmiuksia työelämäänsä. Tyytyväisyyttä nosti yli 90 prosentissa vastaajista se, ettei heillä ollut ollut työurallaan katkoksia. Korona ei ole vaikuttanut suuresti akateemisten työllisyyteen, sillä vain 16 prosenttia maistereista oli kohdannut lomautuksia, työttömyyttä tai joutunut lopettamaan yritystoiminnan. Korona oli eniten vaikuttanut heidän etätöihinsä siirtymiseen, matkustusrajoituksiin ja lastenhoidon järjestelyihinsä. (emt)

Yksilön työura on määriteltävissä *subjektiiviseen* eli sisäisesti koettuun ja *objektiiviseen*, ulkoapäin nähtävään uraan. Subjektiivinen ura kumpuaa yksilön sisästä, jolloin ihminen puntaroi, mitä ura hänelle merkitsee ja miltä se tuntuu. Objektiivinen ura vastaavasti listaa tehtävähistoriat, tittelit ja nimitysuutiset lineaarisesti. (Salminen 2005, 51) Varsinainen juurtuminen työelämäänsä voidaan nähdä noin 30–40 ikävuoden aikana, jolloin ammatillinen ura luodaan ja vakiintuu. Tällöin myös nuoruuden unelmat ja tavoitteet on luultavasti toteutettu ja minuuden rakenteet vakiinnutettu. Mahdollisia kriisejä työelämässä on voinut aiheutua, mikäli uralla eteneminen ei ole tuottanut pelkästään uusia palkkioita, vaan kasvattanut lisääntyvästi paineita ja vastuun myötä henkistä kuormittavuutta. (Toskala 1989, Salmisen 2005, 48–49 mukaan)

Koronapandemia on puolestaan vaikuttanut korkeakouluopiskelijoiden tyytymättömyyteen. Oinonen ja Korkeamäki (2021) tutkivat opintojaan päättämässään olleita korkeakouluopiskelijoita essee-, päiväkirja- ja haastatteluaineiston kautta. Korona sotki arkea murtamalla rutiinit ja toiminnan. Pandemia ja poikkeusolot toivat jännitteitä arjen itsestään selviin, tuttuihin asioihin. Vastauksista ilmeni opiskelun ja vapaa-ajan rajojen hämärtyneen, koska elämä tiivistyi kotiin. Vuoden 2020 viimeisellä neljänneksellä kandidaatintutkintonsa

suorittaneet kokivat myös hieman enemmän uupumista opintoihin, opiskeluvaikeuksia ja tyytymättömyyttä saamaansa ohjaukseen, tukeen ja palautteeseen kuin aikaisemmin valmistuneet (Tynjälä ym. 2021). Suomessa on kuitenkin onnistuttu säilyttämään korona-aikana opetus, kasvatus ja tutkimus varhaiskasvatuksesta yliopistoon saakka, mikä on kansainvälisesti harvinaista (Korpiola & Poutanen 2021, 163).

4.1 Suomen työmarkkinatilanne

Työ- ja elinkeinoministeriön työmarkkinanäkemyksessä keskeisiksi tavoitteisiksi on nimetty työelämän ulkopuolella olevien työllisyysasteen nostaminen lyhyellä aikavälillä, hallituskauden 2019–2023 loppuun mennessä, 75 prosenttiin. Pitkällä aikavälillä, 2030-luvulle tultaessa, nousua on tarkoitus tulla 78 prosenttiin saakka ja työttömyysasteen painua alle viiteen prosenttiin. Työelämässä olevien henkilöiden tavoitteina ovat työmarkkinoiden toimivuuden parantaminen ja työelämän kehittäminen. Kaikkia tavoitteita pidetään yhtä tärkeitä. Työmarkkinoiden ulkopuoliset tavoitteet on toteutettava työvoiman saatavuuden, julkisen talouden rahoituksen ja syrjäytymisen ehkäisemisen takia. Työllisyysasteen lasku vaatii pitkäaikaistyöttömien työllistymisedellytysten parantamista ja työperäisen maahanmuuton lisäämistä sekä työvoiman ulkopuolella olevien aktivointia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 10–11)

Lokakuussa 2021 työllisiä oli Suomessa 65 000 enemmän kuin vuotta aikaisemmin, yhteensä kaikkiaan 2,6 miljoonaa. Työllisyysaste nousi 72,7 prosenttiin, ohittaen samalla koronapandemiaa edeltävän huipun. Lukuja nostivat osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden kasvu. Uusimmassa ennusteessa ennakoitua vahvemman talouskehityksen arvellaan kasvattavan vuonna 2023 työllisyysasteen 73,8 prosenttiin. Korona tuo kuitenkin edelleen epävarmuutta suhdannekehitykseen. Työttömyysaste prosentti pieneni lokakuussa 2021 37 000 ihmisellä vuoden takaiseen, ollen 7,1. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021; Yle 2021b)

Työttömyyttä voidaan selittää makro- ja mikrotasoisesti. Makrotasolla työttömyys on rakenteellista ja eriteltävissä neljään osioon: *kitkatyöttömyyteen*, jolloin työmarkkinoille juuri tulleet etsivät uutta työpaikkaa; *kausityöttömyyteen*, jossa työttömyys sijoittuu tiettyyn ajanjaksoon esimerkiksi vuodenajan perusteella; *suhdannetyöttömyyteen*, joka on tyypillistä

lama-aikana; ja *rakennetyöttömyyteen*, kun työttömien osaaminen ja avoimet työpaikat eivät kohtaa. Mikrotasoinen työttömyys voi puolestaan olla subjektiivisista valinnoista johtuvaa. Hyvinvointivaltioissa toimeentulon kannustinloukut ovat kritiikkiä aiheuttava tekijä. Heikosti kouluttautuneilla työttömyyden uhka on suurempaa kuin koulutetuilla. Yksilön piirteitä, jotka luetaan subjektiivisiin mikrotekijöihin, ovat: etnisyys, sukupuoli, terveys ja fyysinen kyvykkyys, ikä sekä lahjakkuus. (Parpo 2007, 13–14, 17, 19–20)

Kansainvälisten tutkimusten mukaan suomalainen työnlaatu on korkeaa ja ihmisille jää myös vapaa-aikaa muuhun elämään käytettäväksi. Tuloerot ovat Suomessa matalat ja neuvottelusuhteet työntekijöiden ja työnantajien välillä toimivat. Työttömyys kasaantuu kuitenkin samoille ihmisille, heille, jotka ovat työmarkkinoilla vaikeimmassa asemassa. Selittäviä tekijöitä ovat muun muassa matala koulutustaso, ikääntyminen, osatyökyvyttömyys ja kielimuuri ulkomaalaistaustaisilla. Pitkät maantieteelliset etäisyydet eivät myöskään auta työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisessa, mikäli ihmisillä ei ole halukkuutta muuttaa työn perässä toiselle paikkakunnalle. 1990-luvun laman myötä Suomeen on jäänyt korkea rakenteellinen työttömyys. Se syrjäyttää ihmisiä työmarkkinoilta pysyvästi ja kuormittaa siten julkista taloutta rajoittaen talouskasvua. Ratkaisukeinoina yritetään käyttää muun muassa yksityisen sektorin palkkatukea ja ammatillista työvoimakoulutusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 15–16)

4.2 Työn murros ja liikunta-alan muutostekijät

Työn murroksen taustalla ovat niin sanotut megatrendit, kuten, *digitalisaatio* (josta tarkemmin luvussa 4.4), *globalisaatio*, *väestörakenteen muutos*, *kaupungistuminen* ja *ilmastonmuutos*. Murroksen keskiössä ovat etenkin automaatio, robotit ja tekoäly sekä kehittyminen jakamis- ja alustataloudessa. Nämä tekijät vaikuttavat työntekijöiden liikkumiseen, muokkaavat työn sisältöä ja työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. (Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa 2017, 13) Teknologisessa kehityksessä mukana pysyminen ja osaamisen päivittäminen ovat suuressa roolissa yksilön ja yhteiskunnan kannalta. Niistä putoaminen aiheuttaa työttömyyttä, osaamattomuutta ja taloudellisen hyvinvoinnin heikkenemistä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 5)

Työmarkkinat ovat jatkuvassa muutoksen tilassa. Sopeutuminen näihin muutoksiin on elintärkeää talouden menestymiselle. (Kauhanen, Maliranta, Rouvinen & Vihriälä 2015, 90) Uudenlainen työ on murtanut käsitettä perinteisestä polusta opintojen jälkeen suoraan työelämään siirtymisestä ja samoissa tehtävissä toimimisesta eläkeikään saakka – sitä on noussut haastamaan jatkuva oppiminen ja osallistuminen koko elämän läpi. Tämä oppiminen koskettaa niin suomalaista koulutusjärjestelmää kuin työelämää: muutoksia on hankala arvioida ennalta ja pärjääminen vaatii innostusta uusien taitojen opettelemiseen, joustavuutta, epävarmuuden sietokykyä sekä tarvittaessa opiskelua uuden ammatin hankkimiseen asti. Korkean työllisyysasteen saavuttamiseksi yrityksillä tulee olla mahdollisuudet ja kannustimet luoda nopeasti uusia työpaikkoja tuhoutuvien tilalle ja työvoimalla nopeasti valmius ja riittävät kannustimet siirtyä tehtäviin, joita on tarjolla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 4–8)

Tulevan ennakoimattomuuden ohessa ovat lisääntyneet *ajattelu- ja toimintatapojen muutokset*, joita ohjaavat elämän ylikuumentuminen ja verkostot. Ylikuumentuminen tarkoittaa ajan ja resurssien hallinnan hankaluutta: teknologinen vallankumous on tuonut jokapäiväiseen elämään digitaalisuuden, jossa erilaiset teknologiat tarjoavat jatkuvasti monikanavaisesti sisältöä. Aikataulupainetta luovat lisäksi työelämän kiire, vapaa-ajan harrastukset sekä koti- ja perhe-elämä, joiden arvo ei ole vähentynyt. Verkostot eli sosiaaliset kontaktit ja toisistaan riippuvaiset sosiaaliset, psyykkiset ja taloudelliset liitokset erilaisten ihmisten ja ryhmien välillä tulevat määrittämään tulevaisuudessa ihmisten työtä ja keskinäisiä suhteita. Perinteisten työorganisaatioiden merkitys vähenee projektityön ja globalisaation myötä tehden työnteon paikasta riippumattomaksi. Tähän vaikuttavat myös alustatyön kasvu ja ketterät tuotantomenetelmät, joilla pyritään karsimaan byrokratiaa työnteon ympäriltä. (Hyvinvointia työstä 2030-luvulla 2020, 14–15)

Vuoteen 2030 mennessä väestörakenteen muutos kiihtyy, kun Suomen työvoimasta lähes puolet eläköityy. Työvoimavajeen täyttämiseksi eivät riitä nuoret ikäluokat ja uusi teknologia. Lisäksi vajeen kuromiseen tarvitaan työvoimaa työelämän ulkopuolella olevista ja maahanmuuttajista. Tämä tapahtuu osaltaan toimivan aikuiskoulutuksen avulla sekä yleisesti työurien pidentämisellä alusta, keskeltä ja lopusta. Työyhteisöjen kehitystä kohti monimuotoisuutta tulee tukea, joissa palkattuina on eri-ikäisiä, erilaisista taustoista tulevia ja erilaisia työkykyjä hallitsevia yksilöitä. Tämä edellyttää vuorovaikutustaitoja ja luottamusta sekä osaamista mahdollisten ristiriitatilanteiden hallinnassa. Työurien pidentyessä myös

työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisen merkitys kasvaa (ks. tarkemmin luku 4.5). (Hyvinvointia työstä 2030-luvulla 2020, 53–70; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 5)

Ilmastonmuutos aiheuttaa muutoksia luontoon, ympäristöön, yhteiskuntaan ja siihen, kuinka ihmiset näissä elementeissä toimivat. Vaikutukset heijastuvat myös työelämään, ihmisten kykyyn tehdä työtä ja työn tuottavuuteen. Työpaikoilta ilmastonmuutos vaatii selviytymiskykyä, sopeutumista, oppia ja taitoa muokata toimintaansa vaatimusten mukaisesti. Kestävä kehitys voi talouden puolesta onnistua, mikäli käytännön muutoksia saadaan toteutettua palvelu- ja tuotantoprosesseihin ja työtoimintaan sekä uutta osaamista kehitetään. Leasing-mallit, jakamistalous, tuotteeseen liittyvät huolto- ja korjauspalvelut sekä uudistava ylläpito ovat vihreän talouden keskeisiä liiketoimintoja. Digitalisaatio ja tekoäly ovat osaltaan mahdollistamassa edellä mainittuja. Globaali ilmaston keskilämpötilan nousu vaikuttaa Suomeen yleistyvinä nollakeleinä, sään ääri-ilmiöinä, lämpökuormittumisena ja infektiosairauksina sekä psyykkisenä kuormituksena, jotka vaativat huomiota niin työpaikoilla kuin työterveyshuollossa. (Hyvinvointia työstä 2030-luvulla 2020, 75–91)

Työn murroksen keskeisimmät muutokset voidaan lajitella myös seuraaviin viiteen kohtaan: 1) *Työn sisällön, käytäntöjen ja organisointitapojen muutokset*. Digitalisaation, automaation ja alustojen muuttaessa työn organisoinnin tapoja, tulevat työpaikat vähenemään ja ammatinkuvat sumentumaan. Tällöin työn merkittävyys painottuu ja talouden kasvu mahdollistuu uudenaikaisella työllä sekä muodostuu väliaikaisia organisaatioita ja työyhteisöjä. 2) *Työnantaja-työntekijä-suhteen muutos*. Perinteisen työntekijä-työnantaja-suhteen puuttuessa yhteiskunnan rakenteisiin ja prosesseihin kohdistuu muutospaineita. Näitä ovat muun muassa verotus, sosiaaliturva, työlainsäädäntö ja ay-liike. 3) *Toimeentulon muutos*. Epäsäännöllinen ja pirstaloitunut työ ja toimeentulo luovat tarpeen uudentilaisille turvaverkoille, joissa tuottavuuden ja toimeentulon polarisoitumisen ehkäisemiseen tulee kiinnittää huomiota. 4) *Osaamisen muutos*. Moniulotteinen toimintaympäristö edellyttää jatkuvaa uuden oppimista ja laajaa osaamista, jossa tarvitaan kykyä muuttaa osaamistarpeet taidoiksi ja yhdistää uusi tieto kokonaisuuksiin sekä oman toimen ja yhteistyötaitojen hallintaa. 5) *Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos*. Mikäli työstä tulee toissijainen kiinnittymisväylä yhteiskuntaan, niin korvaaviksi käsitteiksi muodostuvat jaetut tavoitteet ja merkityksellinen tekeminen, joiden myötä merkitysten luominen pitää arvonsa ja jää ihmisten tehtäväksi. (Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa 2017, 21–33)

Yleinen yhteiskuntakehitys ja megatrendit vaikuttavat myös liikunta-alaan. Muutostekijät sulautuvat yhdyskuntarakenteisiin sekä väestön eri ryhmien ominaisiin liikkumistapoihin. Liikunta-alan työllisyysnäkymiä ja koulutustarpeita hahmoteltaessa on tärkeää havaita, miten ja mitkä osat yhteiskuntakehityksen trendeistä kohdistuvat ihmisten hyvinvointiin ja liikunnallisiin tarpeisiin. (Nikander, Haapamäki & Tuominen-Thuesen, 2020, 14)

Liikunta-alan olennaisia muutostekijöitä on yhteensä seitsemän kappaletta. 1) *Kansantalouden kestävyysvaje*, joka liittyy väestön ikääntymiseen, jonka myötä huoltosuhteen heikkeneminen ja talouden polarisaatio aiheuttavat haastetta liikuntapalveluiden ja tuotteiden universaalille tuottamiselle entistä taloudellisemmin ja tehokkaammin. 2) *Digitalisaatio ja teknologian kehitys*, jossa muun muassa etäyhteydet, puettava teknologia ja e-urheilu muuttavat liikunta-alan ympäristöä ja tarjoavat perinteiselle toiminnalle vaihtoehtoja, mittaamisen mahdollisuuksia ja uutta liiketoimintaa. 3) *Monialaisen osaamisen tarpeenkasvu*, joka on seurausta ihmisten terveystietouden lisääntymisestä ja hyvinvointialan palvelurakenteiden uudistumisesta, jolloin yhteistyömuodot liikunta-alan ja terveydenhuollon sekä muiden toimialojen välillä lisääntyvät. 4) *Kaupungistuminen*, joka keskittää liikuntapalveluita suuriin kasvukeskuksiin ja samalla vähentää hyötyliikunnan määrää sekä muuttaa luontosuhdetta luoden kysyntää ohjatulle liikunnalle ja uusille liikuntalajeille. 5) *Ilmastonmuutos ja kestävä kehitys*, jotka aiheuttavat samaan aikaan uhkia ja edistystä, lisäten muun muassa maantieteellistä eriarvoisuutta, mutta samalla luoden tarvetta kestäville ja aktiivisille ratkaisuille yhdyskuntasuunnittelussa. 6) *Polarisaatio ja eriarvoistumisen kasvu*, jotka ovat nähtävissä niin taloudellisena eriarvoistumisena kuin myös hyvinvointi- ja terveyserojen kuiluna. 7) *Fyysisen aktiivisuuden väheneminen*, joka saa aikaan vaateita kehittää uusia keinoja aktiiviseen elämään, terveyshaittojen ehkäisyyn ja lasten kasvatukseen. (Nikander ym. 2020, 17–19)

Liikunta-alan ja sosiaali- ja terveystalouden lähentyminen ovat laajentaneet liikunta-alan viitekehystä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseen. Tämä kytkee liikuntaa toimialana tulevaisuudessa osaksi monisyisiä palveluketjuja ja toimijaverkostoja. Alalla on tarvetta osaamiselle, jossa pystytään hahmottamaan moniulotteisia hyvinvoinnin vaikutusketjuja, toiminnallisia prosesseja ja monimuotoisia organisaatorakenteita. Ydinosaamisina liikunta-alalla ovat jatkossakin liikkumisen ja fyysisen aktiivisuuden ylläpito ja vahvistaminen sekä moniammatillinen verkostotyö tarkoituksenaan vastata kokonaisvaltaisiin hyvinvointikokonaisuuksiin. Digitaalisuuden merkitys vahvistuu myös liikunta-alalla.

Liikuntapalveluiden laatuvaatimuksien täyttämässä valvonnan ja toiminnan johtamisella tulee olemaan tulevaisuudessa kasvava rooli. Liiketoiminnallinen ymmärrys auttaa lisäksi monissa tehtävissä. Liikuntasuunnittelun ja -koordinoinnin toimenkuvissa keskeisissä osissa ovat tiedonhallinta ja lähdekritiikin hahmottaminen. Tiedontuotannossa tulevaisuuden perustaidot, kuten tiedonhaun välineet ja riittävä digitaalisten ratkaisujen tuntemus, ovat välttämättömyys. (Nikander ym. 2020, 26–31)

Liikunta-alan tutkintoon johtavan korkeakoulutuksen tulee olla valmis vastaamaan työelämän vaatimuksiin. Tarvetta on panostaa koulutuksessa laaja-alaiseen hyvinvointiymmärrykseen, yhteistyö- ja verkostotyöskentelytaitoihin sekä yrittäjyystaitojen oppimiseen. Näitä ovat muun muassa eri alojen kanssa tehtävät yhteistyöprojektit ja verkostoitumismahdollisuudet opiskelijoille, kansainväliset seminaarit sekä ekososiaalinen sivistys, joka koostuu kestävästä kehityksen ja eettisten näkökulmien tiedostamisesta ja ymmärryksestä. (Nikander ym. 2020, 32–36)

4.3 Asiantuntijan määritelmä

Korkeakoulutetut ovat työssään asiantuntijan roolissa. Asiantuntijatyötä tekevä koulutettu keskiluokka voidaan tyypitellä karkeasti neljään erilaiseen maailmaan. Ensimmäisenä on mainittu *palveluita* tuottava naisvaltainen maailma, jossa toiminta keskittyy koulutuksen, terveyden, sosiaalityön, psykologian ja kulttuurin saralle, joita ovat esimerkiksi opettajat ja lääkärit. Toisena luokkana ovat *julkisen hallinnon* lakeihin, asetuksiin, suunnitelmiin, ohjaamiseen ja kehittämiseen keskittyvät kaksisukupuolisen maailman asiantuntijat, jonka spesifi määrittelemine on edellistä luokkaa hankalampaa. *Teollisuuden ja rakentamisen* miesvaltainen maailma, kuten insinöörit muodostavat kolmannen ryhmän. Neljäntenä on *rahoituksen, vakuutuksen, juridiikan ja kaupan* kaksisukupuolinen kenttä, jotka muodostuvat muun muassa ekonomeista ja juristeista. (Julkunen ym. 2004, 64–65)

Tynjälä (2010, 83) jakaa asiantuntijuuden neljään lohkoon: 1) Käsitteelliseen tai teoreettiseen tietoon, 2) kokemukselliseen tai käytännölliseen tietoon, 3) toiminnan säätelyä koskevaan tietoon ja 4) sosiokulttuuriseen tietoon.

Kokemusperäiset intuitiot ohjaavat joustavasti asiantuntijan toimintaa näiden neljän pääelementin välillä, joista muodostuu asiantuntijan kokonaisuus. *Teoreettinen tieto* on luonteeltaan yleispätevää ja muodollista. *Käytännön tieto* syntyy kokemuksen ja tekemisen kautta. Ongelmatilanteissa asiantuntija käyttää *itsesäätelytietoa*, jolloin taito reflektoida kriittisesti omaa toimintaa ja työskentelytapoja auttaa ratkaisun löytymisessä. *Sosiokulttuurisen tiedon* voidaan katsoa olevan yleisten toimintamallien harjoittamista työpaikalla ja työvälineiden käsittelytaitoa. (Tynjälä 2010, 83–84)

Asiantuntijana työskenteleminen on jatkuvasti muuttuva toimenkuva, jossa uudet ja vaihtuvat ongelmat vaativat ratkaisuun pääsemiseksi verkostoja ja organisaatioilta yhteistyökykyä. Rakenteiden ja toimintatapojen tietoinen muuttaminen vaatii jokapäiväisessä työssä kehittämisen kokeilua ja työn kautta tulevia analyyseja. (Launis & Engeström 1999, 64) Alastalo, Åkerman ja Vaittinen (2017, 215) tukevat edellä mainittua; heidän mukaansa asiantuntijuuden määritelmä ei ilmene kyvyissä tai pysyvissä ominaisuuksissa vaan se muokkautuu jatkuvasti toiminnan ja vuorovaikutuksen seurauksena muun muassa ammattiin kuuluvien tehtävien tai rakenteellisen aseman kautta. Monimutkaistuva yhteiskunta ilmiöineen ja ongelmineen on osaltaan myös hajauttanut asiantuntijuuden käsitettä ja usein luonut tapauskohtaiseksi asiantuntijuuden määrittelyn. Asiantuntijana voi pitää henkilöä, jolla on tarkkaa tietoa tietystä sektorista, jota kenelläkään toisella tai hyvin harvalla on. (emt, 215–216)

Asiantuntijuutta on pidetty luonteeltaan kohtalaisen pysyvänä, jossa kerran opittu taitavuus kestää. Kehittymisen on mielletty tapahtuvan vaihe vaiheelta. Sen on myös nähty olevan yksilön ominaisuus. Kuitenkin useat työtehtävät ovat ongelmiltaan epämääräisiä ja monimutkaisia, jotka tarvitsevat ratkaisemiseksi yksilön sijaan ympärille tiimiä, yhteisöä tai ulkopuolisten asiantuntijoiden panosta. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys tukevat toisiaan: yksilön toiminnassa on aina mukana yhteisön tahojen vaikutus, ja vastaavasti yhteisöjen tekemät ratkaisut pohjautuvat siihen kuuluvien yksilöiden toimiin. (Murtonen 2004, 77–78)

4.4 Digitalisaatio työn muokkaajana

Digitalisaatio terminä tarkoittaa teknologista kehitystä. Digitalisuus mahdollistaa tehtävien automatisointia ja erilaisten tekoälyjen kehittämistä. Tämä tuottaa liiketoimintojen digitoitumista, jossa ihmisten välisten vuorovaikutuksien rajoitteet poistuvat. (Marttinen 2018,

141, 150–151) Vuoden 2018 työolotutkimuksen vastauksista selvisi, että palkansaajien keskuudessa digitalisaatio on vaikuttanut eniten heidän työnkuvaansa lisäten tehokkuutta ja muuttaen työtä nopeatempoisemmaksi. Niin ikään työn läpinäkyvyyden ja työtä koskevan valvonnan koetaan kasvaneen. Digitaalisuus on nykyään erittäin yleistä työpaikoilla, vain kymmenen prosenttia palkansaajista ei käytä työssään mitään digitaalista apuvälinettä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 87, 102) Yleisesti työstä ja työmarkkinoista on tullut epävarmempaa teollisuusyhteiskunnan keskiluokalle – palkkatyöläisen elinikäinen työsuhde on siirtymässä kohden jatkuvaa kouluttautumista ja uuden oppimista ammattien ja työsuhteiden vaihtuessa. (Haapala 2016, 47)

Digitalisaatio uhkaa lähivuosikymmeninä jopa 260 000 yksityisten palvelualojen työpaikkaa, joihin kuuluu myös asiantuntija-ammattajeja. Toisaalta on arveltu digitalisaation ja uusien teknologioiden mahdollisesti tuovan Suomeen 80 000–105 000 työpaikkaa tilalle. (Marttinen 2018, 143, 149) Katoamisen vaarassa ovat toimenkuvat, joissa tehdään runsaasti samanlaisina toistuvia tehtäviä, kuten muun muassa teollisuudessa ja logistiikka-alalla sekä taloushallinnossa. Työ on muuttunut aina, mutta teknologinen kehitys on tehnyt tästä huomattavasti kiivaampaa. Palveluiden, kuten sosiaalisen median käyttäminen, on usein helppoa ja teknologian lukutaidosta on tullut usealle välttämätön taito työelämässä, mikä on aiheuttanut muutospaineita sekä -mahdollisuuksia. Valtion ja yliopistojen työntekijöistä jopa 97 prosenttia käyttää digitaalisia laitteita työssään. Korkea prosentti johtuu suuresta ylempien toimihenkilöiden määrästä ja tehtävistä, joihin digitaalisten laitteiden käyttö soveltuu hyvin. (Sutela ym. 2019, 102–103; Varamäki 2019, 16–17, 51–52) Digitalisaatio on mahdollistanut palvelualoilla ja toimistotöissä uusia ulottuvuuksia. Digitaalisten alustojen käyttöönottoaminen on luonut työtä viestintään ja markkinointiin sekä tarpeen uusille palveluille. Myös fyysisesti raskaat työt ovat korvautuneet teknisimmillä ja erityistä osaamista vaativilla tehtävillä. (Marttinen 2018, 148, 150–151) Suomalaisen työelämän voi sanoa tiivistetyksi olevan lähes täysin digitalisoitunutta (Sutela ym. 2019, 102).

4.4.1 Etätyö

Suurin osa etätyöntekijöistä työskentelee ylemmissä toimihenkilötehtävissä. Itsenäisen työn tekeminen onkin helpompaa järjestää etänä tehtäväksi. Tärkeimpänä syynä haluan tehdä

etätyötä korkeakoulutetut mainitsevat mahdollisuuden keskittyä tiettyyn työvaiheeseen. Työpaikoilla on usein hankalaa tehdä tarkkaavaisuutta vaativaa työtä ilman häiriöitä. Lisäksi ajankäytölliset asiat puoltavat etätyön tekemistä, kuten työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja työmatkoihin kuluvan ajan väheneminen. Etätyö on yleisintä valtiolla ja yksityisellä sektorilla. (Helle 2004, 35, 37, 39) Koronapandemia on vaikuttanut etätyön yleistymiseen. Vuonna 2020 palkansaajista etätöitä oli tehnyt noin puolet (48 %). Kasvua vuoteen 2019 oli tapahtunut 13 prosenttiyksikköä (Valtioneuvosto 2021)

Etätyölle tunnusomaista on ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt ja tietotekniikan käyttömahdollisuus. Etätyönteossa sovelletaan pääsääntöisesti normaalia työaikalainsäädäntöä ja tämän takia sitä ei ole nähty tarpeelliseksi määrittää erillisillä lailla. Organisaatiolta etätyön käyttöönotto vaatii ennakkoluulottomuutta uusien työtapojen organisoimiseen ja luottamusta molemmiin puolin työntekijän ja -antajan välillä. Suomessa etätöiden tekeminen on ollut teknisesti mahdollista jo vuosituhannen alusta, mutta pitkään etätöihin siirtymistä jarruttivat organisaatio- ja johtamiskulttuurin asenteet ja pelot suhtautumisessa uusiin sekä joustaviin työtapoihin. (Helle 2004, 42, 90) Sittemmin etätyö on yleistynyt, mistä osoituksena on Työterveyslaitoksen luopuminen kansallisesta etätyöpäivästä (Varamäki 2019, 21). On syytä huomioida, että etätöihin on mahdollista siirtyä vain, mikäli työnkuva sallii sen. Työntekijän vastuullisuus, ajankäytönhallinta, oman työn organisointikyky ja kurinalaisuus korostuvat etänä työskennellessä. (Helle 2004, 94–95)

4.4.2 Digitalisaation ja etätyön riskit ja kritiikki

Tekoälyn mahdollisuudet tuovat mukanaan kolikon kääntöpuolen – riittääkö ihmisille enää töitä, jos koneet hoitavat kaiken? Myös oman työn tulevaisuuden suunnittelusta on tullut haastavaa, koska tulevaisuuden ennakointi on hankalaa. (Varamäki 2019, 62) Toisaalta robotit ja automaatio eivät ole täydellisiä, niiltä puuttuvat muun muassa syvälinen havainnointikyky, ihmiselle tyypillinen luovuus ja asioiden puntarointi sekä sosiaalinen älykkyys, joka ihmisten välillä tulee esiin neuvotteluissa, suostutteluissa ja huolenpidossa. (Marttinen 2018, 68–69) Digitalisaatio luo eriarvoistumista. Tiedonsaanti ja työllistyminen muodostuvat hankaliksi, mikäli ihminen on päätenyt niin sanotusti digikuiluun ja pudonnut teknologisesta kehityksestä. Nykytyöelämässä digitaalisten palveluiden ja ohjelmien käyttö kuuluu perustason vaatimuksiin. Kun alati kasvava osa yhteiskunnasta pyörii digitaalisen tiedon ja toiminnan

varassa, pienilläkin häiriöillä voi olla suuria seurauksia, kuten erilaiset yritysten tietovuodot ovat osoittaneet. Yksityisille, globaaleille teknologiajäteille on keskittynyt huomattavan suuri valta ja mahdollisuus määrätä sananvapaudesta. Sensuuri on omiaan ruokkimaan uusien liikkeiden radikalisoitumista. (Korpiola & Poutanen 2021, 164–165, 169)

Koronapandemian myötä pitkittynyt etätyö on erakoittanut työntekijöitä ja vieraannuttanut heitä työyhteisöistä. Samalla oma sitoutuminen työhön ja urakehityksen hallinta heikkenivät. (Yle 2021a) Muita haittoja voivat olla työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen, liiallinen työmäärä, tekniset ongelmat sekä ergonomian kaltaiset työsuojelupuutteet. (Helle 2004, 20) Pelkästään yksin kotona työskentelyä parempi vaihtoehto on olla edes jossain määrin läsnä työyhteisössä, koska se vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin. (Varamäki 2019, 22) Kaikki ihmiset eivät kuitenkaan ole samanlaisia, introvertti ihminen ei kaipaa siinä määrin työyhteisöä kuin sosiaalinen persoona. (Yle 2021a)

Työnantajan kannalta etätyön huonoja puolia ovat muun muassa kustannusten lisääntyminen etenkin osittaisessa etätyössä, jolloin usein tarvitaan kahdet työvälaineet, tiedon hallinnan ja hiljaisen tiedonkulun hankaloituminen, teknisten ongelmien lisääntyminen ja tietoturvariskit, organisaation ja työjärjestelyn haastava koordinointi sekä työntekijöiden valvonnan seuraaminen. Myös tiimeissä työskentelevien etätyö saattaa olla ongelmallista, mikäli tiimejä joudutaan hajauttamaan, koska tämä karsii jatkuvaa yhteydenpitoa, jota ryhmätyöskentely edellyttää. (Helle 2004, 25–26)

4.5 Työhyvinvointi

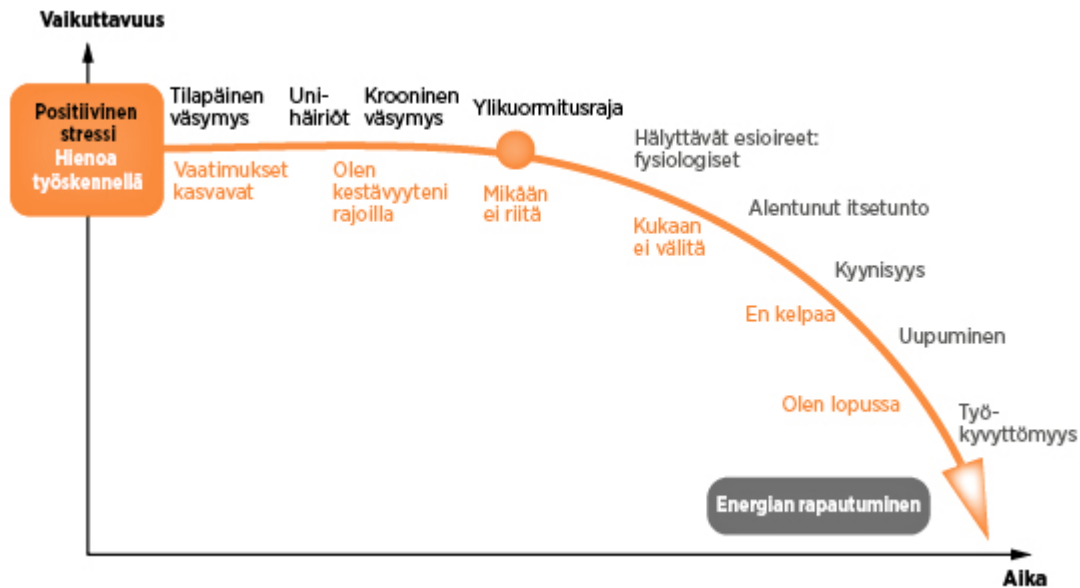
Kansainvälisesti työhyvinvoinnin käsite liitetään yleisimmin työterveyteen ja työkykyyn. Suomalaisessa kulttuurissa se pitää sisällään laaja-alaisemmin myös työn sujumisen arjessa. Tämän pohjalla ovat vaikuttamassa organisaation tavat toimia ja johtamiskulttuuri, työilmapiiri, samoin kuin työntekijä omalla tulkinnallaan. Työajan ulkopuolinen elämä vaikuttaa myös ihmisen hyvinvointiin: työhön ja työpaikalle seuraavat mukana mahdolliset kodin ongelmat ja myös toisinpäin, kotiin siirtyvät työpaineet. Tämä tekee työhyvinvoinnin käsitteestä hieman ongelmallisen. Paremmin käsiteltävät termit voisivat olla hyvinvointi työssä tai työntekijän hyvinvointi. (Mamia 2009, 23–24; Manka & Manka 2016, 75)

Työhyvinvoinnista alettiin Suomessa huolestua 1990-luvun laman vaikutuksen aikana. Tutkimuksesta muotoutui *työpahoinvoinnin* tutkimista, jossa tarkasteltiin hyvinvointia työssä stressin ja työuupumuksen kautta. (Mamia 2009, 26) Vastakohtaisesti on alettu tutkimaan myös työn positiivisia vaikutuksia, *työn imua*. Termi tarkoittaa vilpittömän myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, jossa työntekijä mielellään tekee töitä. Se pitää sisällään kolme positiiviseksi koettua piirrettä työssä: *tarmokkuuden*, joka on tunne energisyydestä ja halusta panostaa työhön, *omistautumisen*, jossa yhdistyvät kokemukset muun muassa merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja ylpeydestä, ja *uppoutumisen*, johon työntekijä pääsee paneutuessaan työhönsä saaden siitä nautintoa unohtaessaan ajan kulun. (Hakanen 2011, 38–39)

4.5.1 Positiivinen ja negatiivinen stressi sekä työuupumus

Työpahoinvointiin vaikuttavina tekijöinä ovat työn kuormittavat piirteet ja työilmapiirissä esiintyvät ongelmat. Kiire ja työn henkinen rasittavuus ovat merkittäviä ongelman aiheuttajia. (Mamia 2009, 49) Työstä syntyvä paine on koettavissa työhyvinvointia kuormittavana tai haastavana. Haastavien tilanteiden kokeminen on, vaikka ne synnyttävät tiettyssä määrin paineentunnetta, psykologisesti tervettä ja yleensä positiivista. Painetta synnyttävät tekijät mahdollistavat työntekijän kehittymisen ja aikaansaamisen jäljen työssä, ja paineen sopiva määrä nähdään myös työlle tärkeänä. Se on myös yhteydessä työtyytyväisyyteen ja -sitoutumiseen. (Manka & Manka 2016, 174–75)

Negatiivinen stressi on seurausta pitkään jatkuneesta kuormittuvuudesta. Työntekijälle ylikuormittuvuusasteen tiedostaminen voi olla hankalaa. Tunne saattaa kehittyä hiljalleen ja on havaittavissa, kun kokemukset työssä onnistumisesta ovat muuttuneet kielteiseksi haluttomuudeksi. Pitkittyessä negatiivisesta stressistä saattaa seurata ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ja voimattomuutta. Työstä suoriutuminen kärsii ja voi alkaa tuntumaan mahdottomalta. Oireet ilmaantuvat fysiologisesti, psykologisesti ja sosiaalisesti. Näitä ovat muun muassa unettomuus, muistikatkokset, aloitekyvyn puute, eristäytyminen ja kyynistymisen, joka ilmenee etäisenä ja negatiivisena käyttäytymisenä työhön, työyhteisöön ja asiakkaisiin. (Manka & Manka 2016, 175–177) Positiivisen paineen muuttumista negatiiviseen stressiin ja siitä seuraaviin oireisiin ilmentää kuva 3.



KUVA 3. Stressin muuttuminen negatiiviseksi ja sen vaikutukset mieleen ja terveyteen. (Manka & Manka 2016, 177)

Työuupumus on seurausta pitkittyneestä stressistä ja tätä vakavampi tila. Työuupumuksella on yhteydet masennukseen, mutta se on erotettu omaksi työhyvinvoinnin tilaksi. (Hakanen 2005, 23, Summasen 2019 mukaan) Ero masennuksen ja uupumisen välillä on diagnostisesti epäselvä. Niin asiantuntijat kuin myös maallikotkin mieltävät masennuksen suurempana kuin pelkästään aivojen kemiallisena epätasapainotilana. Masennusta ja työuupumusta voidaan pitää oireina aikamme patologioista ja niillä on yhteiskunnallisia sekä kulttuurisia tulkintoja. (Julkunen 2008, 245–246)

4.5.2 Ratkaisukeinoja

Työhyvinvointi on tärkeää yksilöllisen työntekijän ulkopuolisistakin syistä. Ojala ja Ahonen (2005, 35, 50, 63) luettelevat asioita, jotka nousevat esiin heidän teoksessaan: työhyvinvoinnin hoitamiseen liittyy vaatimuksia yrityksille; väestön ikääntyminen ja siitä seuraava työvoimapula ovat uhka kilpailukyvyille; työhyvinvoinnista piittaamattomuus kasvattaa kustannuksia, muun muassa sairauspoissaolot ovat merkittävä kuluerä yrityksille; mahdollisimman nopea jatkuva oppiminen ja innovatiivisuus korostavat työhyvinvointia kilpailukyvyn ylläpitäjinä; uusissa johtamismalleissa on haettava lyhyen aikavälin

tulostavoitteiden lisäksi pidemmän aikavälin tasapainoiset ja monipuoliset tavoitteet sekä kestävä kehityksen merkitys ja yritysten yhteiskuntavastuut ovat myös korostuneet, niin yritysten sisällä kuin ulkopuolella.

Stressi on koko työyhteisön asia, ei pelkästään yksilön. Stressiä lievittävät työn kehittäminen innostavammaksi ja enemmän itselleen sopivaksi, työyhteisön hengen kasvattaminen ja työyhteisötaitojen parantaminen. Oma voimavarana osaamisen kehittämisellä, palautumisen edistämällä ja psykologisella pääomalla on suuri merkitys ongelmien ratkaisussa. (Manka & Manka 2016, 179–180) Tutkitusti vahvasta omakuvasta on apu jaksamisessa. Yksilöt, jotka arvostavat itseään, kärsivät itseään arvottomina pitäviä vähemmän psyykkisestä ja fyysisestä kuormituksesta, kuten työuupumuksesta. Vastoinkäymisiä kohdatessa esiin nousee tärkeänä itsereflektoinnin taito, jolloin ratkaisee se, kuinka nopeasti yksilö kykenee palautumaan entistä toimintakykyisempään tilaan. Työntekijän kompetenssia onkin oleellista pystyä voimistamaan, jotta tämä säilyy toimintakykyisenä erilaisissa haastavissa ja muuttuvissa tilanteissa ratkaisukeskeisyyden säilyttäen. Myös työnohjauksella ja valmentavalla johtamisella on työhyvinvointia edistävä vaikutus tietoisesti henkilöstön uusiutumiskykyä ja toiminnan joustavuutta ruokkivina tekijöinä. (Koski, Kiviniemi & Kuusipalo 2017)

Työajan hallinta on keino, jossa työntekijälle annetaan vapaus suunnitella tietyissä rajoissa itsenäisesti ja joustavasti työaikansa. Työntekijällä on itsellään mahdollisuus päättää työpäivän aloitus- ja lopetusajankohdat sekä taukojen pitäminen. Tutkitusti työajan hallinnasta on hyötyä niin työnantajalle kuin työntekijälle. Työntekijälle vastuu työn siirtämisestä yksilöille tuottaa vähemmän stressaantuneita ja terveempiä sekä tuottavampia yksilöitä. Työntekijälle hallinnan tunne omasta työajasta lisää puolestaan vapauden tunnetta ja vähentää työstressiä. (Weiß 2017) Johtajuuden vahvistamisella on myös tutkimuksissa saaduissa tuloksissa havaittu olevan positiivinen vaikutus organisaation itsetuntoon ja mielekkääseen työhön. Työntekijöihin tämä vaikuttaa matalampana henkisenä uupumuksena ja korkeampana tyytyväisyytenä elämään. (Kim & Beehr 2018) Johtajilla onkin mahdollisuus vaikuttaa työorganisaation järjestelmällisyyteen, alustensa työn toimenkuvaan ja tavoitteisiin työssä sekä työpaikan vallitseviin työolosuhteisiin ja henkilökemioihin. (Nielsen & Taris 2019)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TOTEUTUS

Tutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä selvittämään, miten liikunnan yhteiskuntatieteiden maisterit ovat onnistuneet työllistymään tutkintonsa suoritettuaan. Toisena tehtävänä on kartoittaa, täyttääkö liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelma tämänhetkisiä työelämän tarpeita liikunta-alalla asiantuntijana toimimiseen. Kohdejoukkona tutkimukselle ovat Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisestä tiedekunnasta vuosien 2010 ja 2020 välisenä aikana valmistuneet liikunnan yhteiskuntatieteiden maisterit. Valmistuneilta kysyttiin muun muassa heidän työhaustaan, työllistymisestä, työnantajatahosta, koulutuksen merkityksestä ja valmiuksista työtehtävissä toimiessa. Tutkimuskysymyksiksi täsmentyivät:

- 1) Miten liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta vuosina 2010–2020 valmistuneet maisterit ovat työllistyneet?*
- 2) Vastaako liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelma tämän hetken työelämän tarpeita ja onko se antanut koulutusohjelmasta valmistuneille riittävät valmiudet toimia asiantuntijana liikunta-alalla?*

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastauksia etsittiin kysymällä vastaajilta muun muassa heidän työpaikkaansa sekä minkälaisia tietoja ja taitoja he kokevat tarvitsevansa työssään. Työuria tarkastellaan työtyytyväisyyden ja työn merkityksellisyyden kannalta sekä kuinka työurille on päädytty eli kuinka vastaajat ovat löytäneet työpaikkansa. Toisen kysymyksen tarkoituksena on selvittää liikunnan yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinnon merkitystä työllistymisen kannalta ja mitkä osa-alueet opinnoista vastaajat kokivat tärkeiksi niin työllistymisessä kuin töissä pärjäämisessä. Samalla pyritään löytämään mahdollisia kehityskohteita koulutusohjelmalle, jotta se vastaisi paremmin työelämän vaatimuksiin.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat vuosina 2010–2020 valmistuneet liikunnan yhteiskuntatieteiden maisterit. Aineistonkeruu tapahtui kyselylomakkeella aikavälillä 17.11.-22.12.2020 osana liikuntatieteellisen tiedekunnan koulutus- ja osaamistarvekyselyä. Kyselyn liikunnan yhteiskuntatieteiden maistereille kohdenneet kysymykset ovat liitteessä 1. Metodeita oli käytössä useita ja kyselykierroksia tehtiin kolme. Massatavoittelua haettiin julkaisemalla uutinen liikuntatieteellisen tiedekunnan verkkosivuilla, lähettämällä sähköpostia alumnirekisteriin ja Facebook-julkaisuilla lukuisissa opiskelijaryhmissä. Alumneja lähestyttiin myös henkilökohtaisilla viesteillä Facebookissa ja kolmannella kierroksella suorilla

puhelinsoitoilla. Tehokkain metodi oli liikunnan yhteiskuntatieteilijöiden Facebook-ryhmä, jonka kautta kohdejoukosta löytyi noin 90 prosenttia vastaajista.

Tavoiteltu kohdejoukko koko oli 141 valmistunutta, joista kyselyyn vastasi 75 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui 53, joka on sangen kelvollinen. Vehkalahti (2008, 44) mukaan vastausprosenttia voidaan pitää eräänä tutkimuksen luotettavuuden ilmaisijana ja nykyään tyypilliset kyselytutkimukset tuottavat vastausprosentiksi alle 50. Oletettavaa myös on, että esimerkiksi työttömät ovat mahdollisesti muita todennäköisemmin jättäneet vastaamatta kyselyyn, jossa tiedusteltiin työllisyyteen liittyviä kysymyksiä. Vehkalahti (2008, 45) kuitenkin mainitsee, että vastaamatta jättäminen on toisaalta yleistä kokonaistutkimuksissa, jota tämäkin pro gradu edustaa, koska tiedonkeruuseen jää kyselyissä aukkojen myötä epävarmuuksia. Kyselyiden vahvuuksina osana kokonaistutkimusta voidaan kuitenkin pitää pitkälle kehittyneitä kvantitatiivista analyysiperinnettä – niiden tehokkuus ja taloudellisuus korostuvat kerätessä tietoa suurten ihmismassojen toiminnasta, asenteista tai mielipiteistä. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 119)

Analyysi liikunnan yhteiskuntatieteilijöiden maistereiden sijoittumisesta työelämään tehdään kuvailemalla itse ilmiötä. Lisäksi analyysin toteuttamiseksi on vertailtu ja suoritettu päätelmiä prosenttijakaumien, frekvenssien ja ristiintaulukointien avulla. Aineistoa on työnantajasektorin osalta verrattu Riina Ilmolan vuonna 2015 valmistuneen pro gradun vastaaviin tuloksiin ristiintaulukoinnilla ja Khiin neliö -testillä. Kuvassa 18 vertailua varten vuoden 2015 jakauma on muutettu vastaamaan 2020 käytettyä jaottelua ($p=0,648$). Tulosten analysoinnissa on käytetty SPSS Statistics 28.0 -ohjelmaa. Tilastollisen merkitsevyyden raja-arvona on testauksissa ollut 0,05. Kokonaistutkimuksessa voidaan huomioida tuloksien ja eroavaisuuksien vastauksissa olevan kuitenkin todellisia, vaikka tilastollista merkitsevyyttä ei välttämättä ilmenisi.

Hypoteesien asettamisesta on hyötyä niin tutkimukselle kuin tutkijalle. Niitä käytetään lähinnä kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tutkimusta hypoteesit auttavat olemalla teorian työväline, niiden oikeellisuus voidaan testata ja ne mahdollistavat tutkimuksen objektiivisuuden. Tutkijaa ne auttavat suuntaamalla ajatuksia siihen, mitä pitää tehdä. Lisäksi tutkija saa teorialleen testattavan muodon. Kolmantena tekijänä hypoteesit hyödyttävät tutkijaa vahvistamaan tai hylkäämään käytetyn taustateorian. Edellä mainitut seikat pätevät myös tutkimuskysymyksiin.

Niitä esittelevän kappaleen on tarkoitus palvella yhtä lailla tutkimuksen tekijää kuin lukijaakin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 150; Metsämuuronen 2003, 27)

Tämän tutkimuksen empiiriselle osiolla on asetettavissa hypoteeseja perustuen aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuskatsaukseen. Julkisen sektorin roolin pienentyessä työllistäjänä kolmannen sektorin voidaan puolestaan olettaa kasvavan edelleen. Aiemmissä tutkimuksissa työpaikkojen maantieteellinen sijainti on keskittynyt pääkaupunkiseudulle ja Keski-Suomeen. Kolmannen sektorin seurojen ja järjestöjen toimiessa maanlaajuisesti tämän voi olettaa laajentavan liikunnan yhteiskuntatieteilijöiden työllistymisalueita koko maata kattaviksi.

6 TULOKSET

6.1 Taustatiedot

Vastaaajista (n=75) naisia oli 61 prosenttia (n=46) ja miehiä 39 prosenttia (n=29). Vastaaajien opinnot olivat alkaneet vuosina 2002–2018, valmistumisajanjakson sijoittuessa vuosille 2010–2020. Valmistuneista 2010-luvun kuutena ensimmäisenä vuotena, ajanjaksolla 2010–2015, tutkinnon oli suorittanut 27 prosenttia (n=20) ja vuosien 2016–2020 välillä 73 prosenttia (n=55). Jonkun toisen korkeakoulututkinnon ilmoitti suorittaneensa tai olevansa sitä suorittamassa 32 prosenttia (n=24). Tohtorin tutkinnon oli suorittanut tai paraikaa tohtorin tutkintoa oli suorittamassa yhdeksän prosenttia (n=7).

Kyselyssä selvitettiin valmistuneiden sivuaineopintokokonaisuuksia (perus- ja aineopinnot). Yhteensä erilaisia sivuainemainintoja tuli 67. Suosituimmaksi osoittautui kauppatieteet, joita oli opiskellut 51 prosenttia (n=34). Liiketoimintaosaamisen perusteet -perusopintokokonaisuus ja johtamisen opinnot olivat tyypillisiä vastauksia. Muista sivuaineista viestintää oli opiskellut 36 prosenttia (n=24), kasvatustieteitä 16 prosenttia (n=11) ja yhteiskuntatieteitä 15 prosenttia (n=10).

Kyselyajankohtana työelämässä oli 96 prosenttia (n=72) vastanneista. Työelämässä oleviksi määritettiin vakituisessa kokopäivätyössä, vakituisessa osa-aikatyössä, määräaikaisessa kokopäivätyössä ja määräaikaisessa osa-aikatyössä olevat sekä yrittäjinä toimivat. Työelämän ulkopuolella oli kyselyhetkellä neljä prosenttia (n=3). Vakituisessa kokopäivätyössä oli 60 prosenttia (n=45), vakituisessa osa-aikatyössä kolme prosenttia (n=2), määräaikaisessa kokopäivätyössä 21 prosenttia (n=16) ja määräaikaisessa osa-aikatyössä kolme prosenttia (n=2). Yrittäjinä toimi neljä prosenttia (n=3).

6.2 Nykyinen työsuhde

Tämä luku tutkii vastaajien työmarkkinatilannetta kyselyn vastausajankohtana marras-joulukuussa 2020. Tarkoituksena on etsiä vastauksia siihen, miten valmistuneet ovat sijoittuneet työmarkkinoille. Tähän osaan kyselyssä vastanneet (n=75) olivat suurimmaksi

koko- ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevia tai yrittäjiä. Lisäksi joukkoon mahtui yksi apurahatutkija, yksi vanhempainvapaalla oleva sekä yksi työelämän ulkopuolinen (n=75).

6.2.1 Työsuhteen toimiala

Pääosin liikunta-alalla ilmoitti työskennelleensä valmistumisensa jälkeen 67 prosenttia (n=50) ja osittain 25 prosenttia (n=19) vastanneista. 8 prosenttia (n=6) ei ollut työskennellyt lainkaan liikunta-alalla. Kyselyyn vastaamishetkellä liikunta-alalla työskenteli 77 prosenttia (n=57) ja muilla aloilla 20 prosenttia (n=15). Ensisijaisesti kiinnostaviin liikunta-alan työtehtäviin oli päätenyt 49 prosenttia (n=36) vastaajista ja puolestaan sellaisiin liikunta-alan työtehtäviin, jotka eivät täysin vastanneet vastanneiden kiinnostuksen kohteita tai tarpeita, 28 prosenttia (n=21). Liikunta-alan ulkopuolisiin työtehtäviin omaehtoisesti oli hakeutunut 11 prosenttia (n=8) ja muista syistä, kuten löytämättä jääneen kiinnostuksen kohteen takia tai tarpeisiin vastaavien liikunta-alan töiden puutteen takia, kymmenen prosenttia (n=7) henkilöistä.

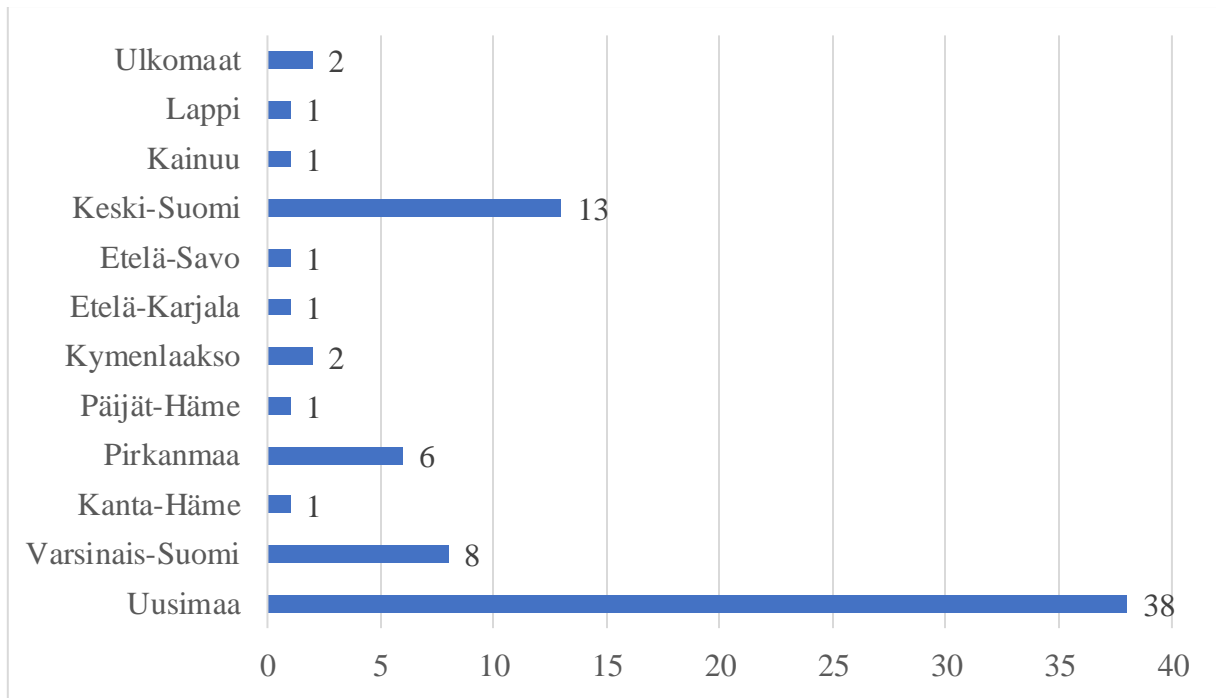
Kolmannen sektorin eli yhdistysten, järjestöjen ja säätiöiden osuus vastaajien työnantajista oli 44 prosenttia (n=33). Julkisella sektorilla kertoi työskentelevänsä 32 prosenttia (n=24) vastaajista. Julkisen sektorin työnantajiksi määriteltiin valtio, kunta tai kuntayhtymä ja yliopisto tai korkeakoulu. Yksityisellä sektorilla, joko omassa tai jossain muussa pienessä, keskisuudessa tai suuressa yksityisessä yrityksessä, työskenteli 24 prosenttia (n=18). Työnantajatahot on esitelty tarkemmin kuvassa 4.



KUVA 4. Valmistuneiden työnantajatahot (n=75).

6.2.2 Työpaikan alueellinen sijoittuminen

Kyselyssä selvitettiin valmistuneiden työpaikan sijaintia maakunnallisesti. Kuten aiemmissakin tutkimuksissa, Uusimaa ja Keski-Suomi olivat kaksi eniten työllistävää aluetta. Uudellamaalla työskenteli 51 prosenttia (n=38) vastanneista. Keski-Suomen prosentuaalinen osuus työnantajanamaakuntana oli 17 (n=13). Muista maakunnista Varsinais-Suomeen oli työllistynyt 11 prosenttia (n=8) ja Pirkanmaalle 8 prosenttia (n=6). Kolme prosenttia (n=2) työskenteli ulkomailla. Jakauma työpaikkojen alueellisesta sijoittumisesta löytyy kuvasta 5.



KUVA 5. Työpaikkojen alueellinen sijoittuminen maakunnittain (n=75).

6.2.3 Ammattinimikkeet

Ammattinimikkeet antavat jonkinlaista osviittaa työtehtävien luonteesta. Valmistuneiden ammattinimikkeiden kirjo on jaoteltu työnantajatahon perusteella.

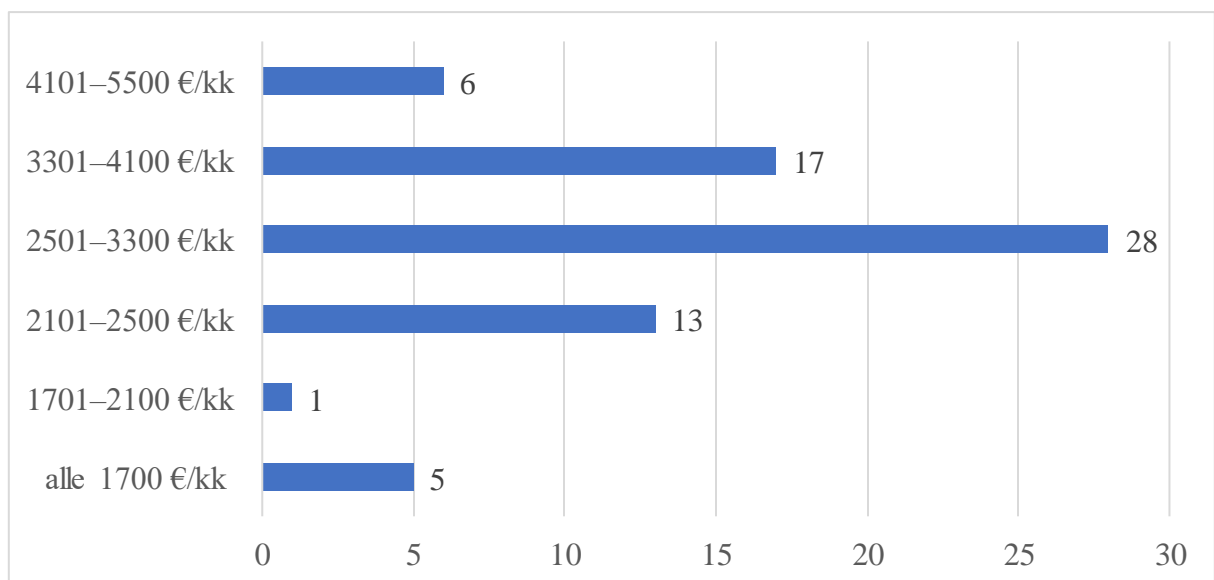
Julkinen sektori: erityisasiantuntija, hallintokoordinaattori, koordinaattori, liikuntakoordinaattori, liikuntapäällikkö, liikuntasuunnittelija (6), luokanopettaja, projektipäällikkö, projektitutkija (2), resurssiopettaja, ryhmäliikunnanohjaaja, suunnittelija, taloushallinnon asiantuntija, tki-asiantuntija, tuntiopettaja, tutkimusavustaja (2), vapaa-aikasihteeri, väitöskirjatutkija, ylitarkastaja.

Yksityinen sektori: hieroja, hyvinvointiasiantuntija (2), joogaopettaja, kehitysjohtaja, konsultti, marketing specialist, markkinointipäällikkö (2), myyntijohtaja, myyntipäällikkö, project lead, sales lead, sales operations manager, taloushallinnon asiantuntija, tiimiesimies, toimitusjohtaja, urheilutoimittaja, urheiluvälinemyyjä, yrittäjä.

Kolmas sektori: arkistotutkija, asiantuntija, henkilöstöliikunnan asiantuntija, järjestösihteeri, jäsenpalvelupäällikkö, kehittämisspäällikkö, kilpailuasiantuntija, kilpailukoordinaattori, koripalloilija (2), tutkimusassistentti (2), koulutustoiminnan vastaava, liikuntasuunnittelija, liikuntatieteiden erityisasiantuntija, markkinointipäällikkö, palvelukoordinaattori, projektipäällikkö (3), projektitutkija, pyöräilyn edistämisen koordinaattori, seurakehittäjä, seuratoiminnan kehittäjä, seuratoiminnan koordinaattori, seuratyöntekijä, taitovalmentaja, tapahtumakoordinaattori, tapahtumapäällikkö, tohtorikoulutettava, toiminnanjohtaja (3), tutkija (2), valmennuspäällikkö, viestintäkoordinaattori.

6.2.4 Palkkaus

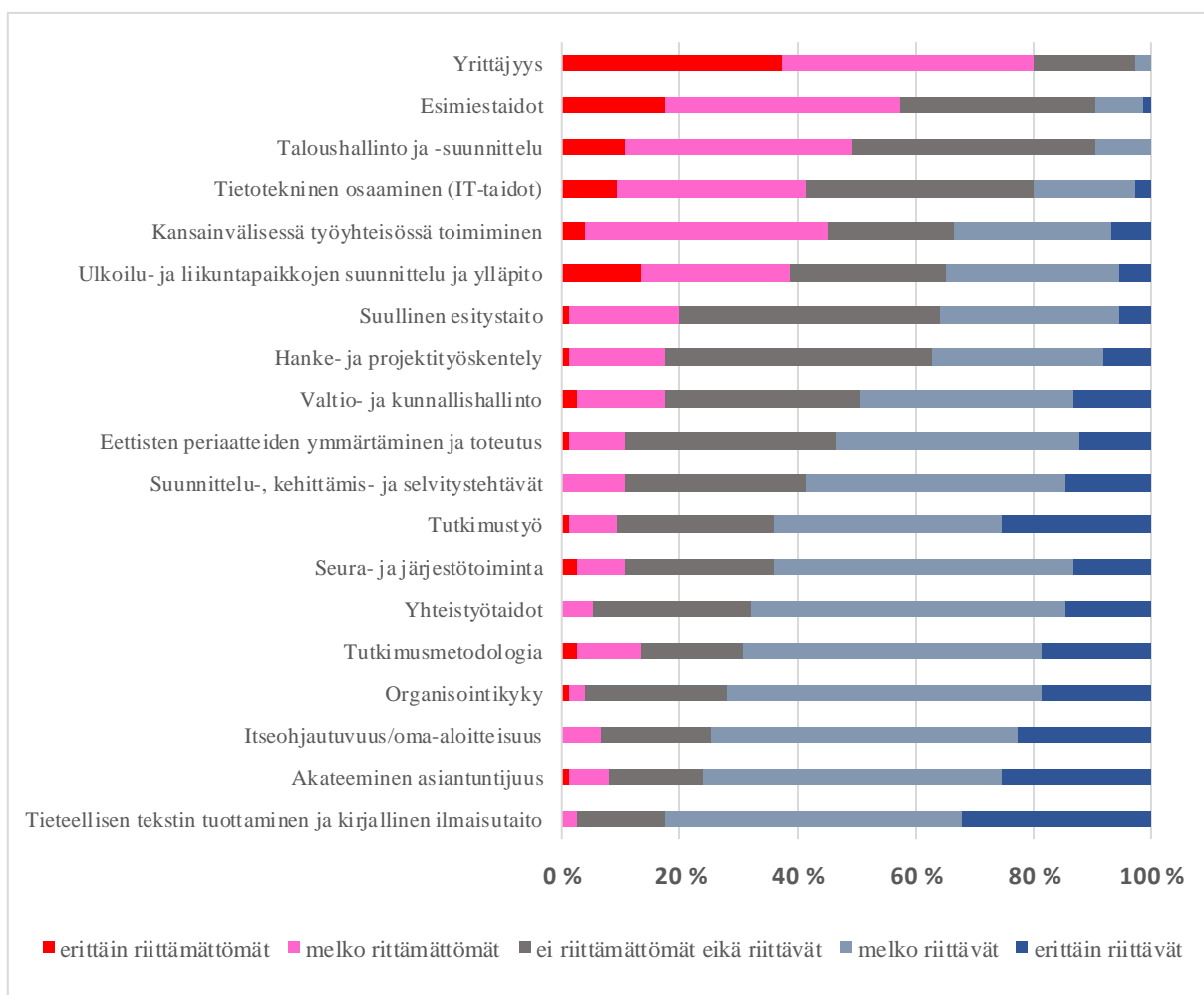
Palkkauksen osalta valmistuneilta kysyttiin heidän keskimääräistä kuukausittaista bruttopalkkaansa nykyisestä päätyöstään sisältäen palkkaan kuuluvat lisät ja luontoisedut. Palkkaluokat jaettiin euromääräisesti kuuteen. Tyyppiärvoksi muodostui palkkaluokka 2501–3300 euroa kuukaudessa (n=28). Palkkaluokka 3300–4401 euroa kuukaudessa (n=17) sai toiseksi eniten vastauksia. Kaikki luokat esitetään kuvassa 6.



KUVA 6. Keskimääräinen bruttopalkka kuukaudessa (n=70).

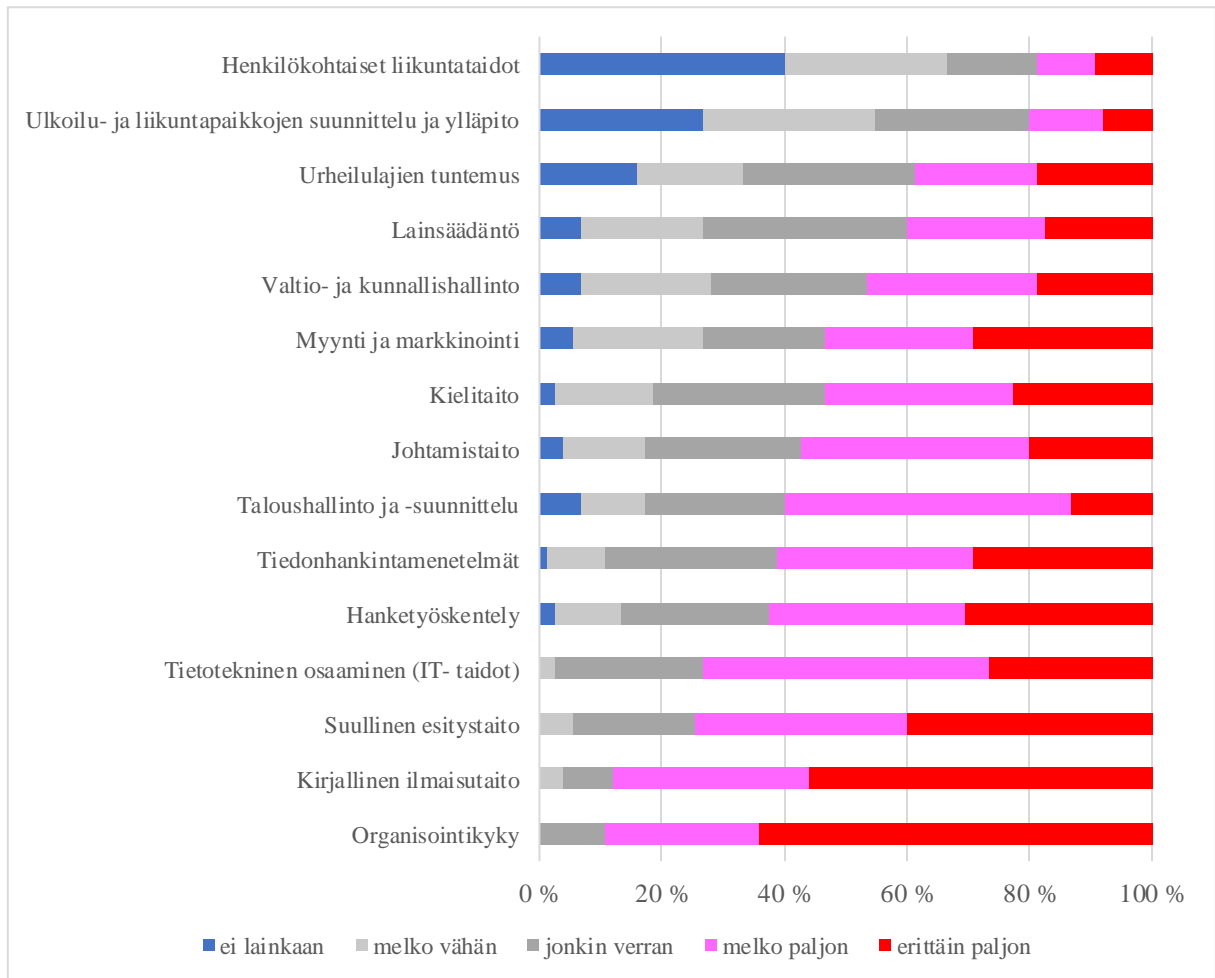
6.2.5 Työssä tarvittavat tiedot ja taidot

Työssä tarvittavat tiedot ja taidot kertovat, mitkä osaamisalueet korostuvat työtä tehdessä. Valmistuneet arvioivat koulutuksensa antamia valmiuksia lueteltuihin tehtäviin viisiluokkaisella asteikolla (1=erittäin riittämättömät...5=erittäin riittävät). Parhaimmat valmiudet koettiin saaduksi tieteellisen tekstin tuottamiseen ja kirjalliseen ilmaisutaitoon, joihin yli 80 prosenttia kertoi tietonsa ja taitonsa melko tai erittäin riittäväksi. Myös akateemiseen asiantuntijuuteen, itseohjautuvuuteen ja oma-aloitteisuuteen sekä organisointikykyyn vastaajat mielsivät tietonsa ja taitonsa yli 70 prosenttisesti melko tai erittäin riittäviksi. Puolestaan vähiten koulutuksen antamia valmiuksia koettiin yrittäjyyttä kohtaan: yli 80 prosenttia piti taitojaan ja tietojaan melko tai erittäin riittämättöminä. (Ks. Kuva 7)



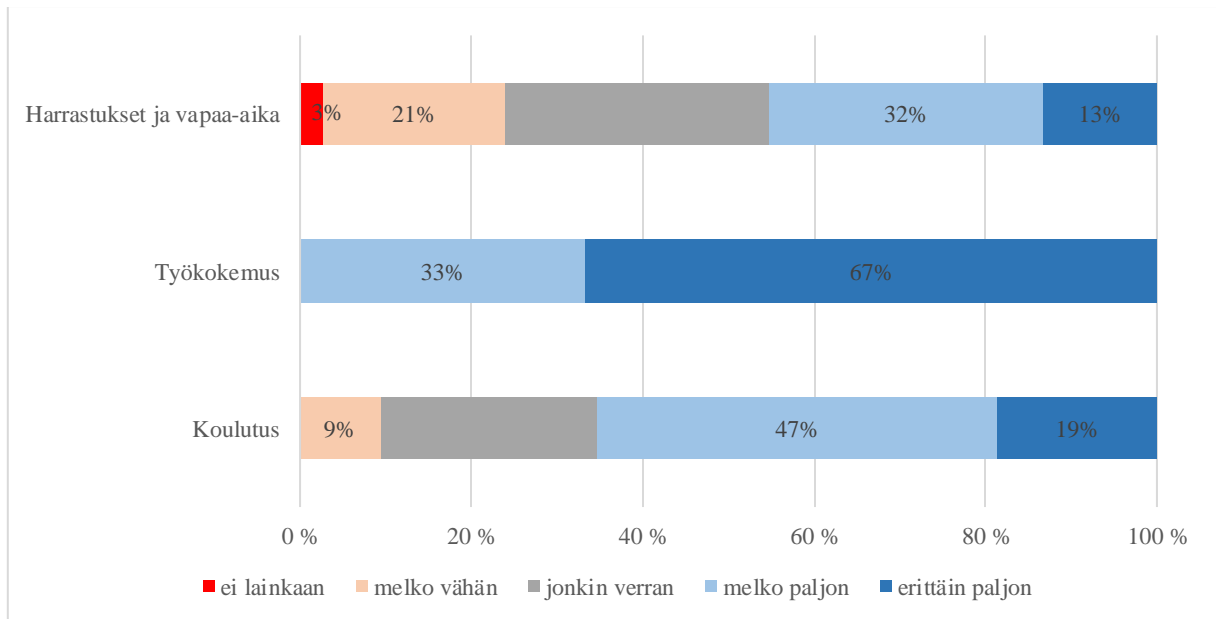
KUVA 7. Koulutuksen antamat valmiudet (%).

Valmistuneilta kysyttiin myös tiettyjen tietojen ja taitojen hallitsemisesta sekä tuntemisesta työuran merkityksellisyyden kannalta. Organisointikyvyn mainitsi melko tai erittäin merkitykselliseksi 90 prosenttia vastaajista. Kirjallista ilmaisutaitoa ja suullista esitystaitoa arvostettiin seuraavaksi eniten. Vähiten painoarvoa annettiin henkilökohtaisille liikuntataidoille ja ulkoilu- ja liikuntapaikkojen suunnittelulle sekä ylläpidolle. (Kuva 8)



KUVA 8. Työuran kannalta merkitykselliset tiedot ja taidot (%).

Valmistuneita pyydettiin arvioimaan koulutuksen, työkokemuksen ja harrastuksien sekä vapaa-ajan merkitystä työssä tarvitsemiensa tietojen ja taitojen oppimisen kannalta. Kaikki vastaajat pitivät työkokemuksen merkitystä melko tai erittäin tärkeänä. Koulutusta arvosti tärkeäksi 65 prosenttia ja harrastuksia 45 prosenttia. (Kuva 9)

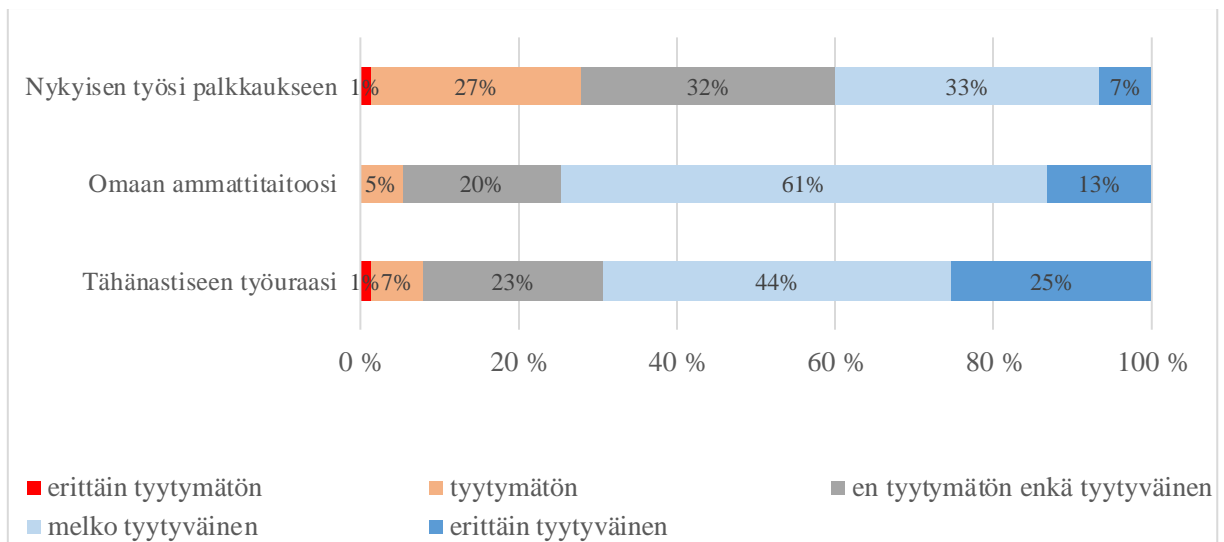


KUVA 9. Eri tekijöiden merkitys tietojen ja taitojen oppimisen kannalta (%).

Liikuntatieteellisessä koulutuksessa opittuja tietoja ja taitoja työtehtävissä onnistui hyödyntämään melko tai erittäin hyvin 41 prosenttia (n=31) vastanneista. Kohtalaisesti taitoja pystyi hyödyntämään 39 prosenttia (n=29) ja ei ollenkaan tai melko huonosti 20 prosenttia (n=15).

6.2.6 Työtyytyväisyys, työn vaatimustaso ja koulutuksen arvostus

Työtyytyväisyyttä kysyttäessä vastanneilta pyydettiin arvioita tähänastiseen työuraansa, omaan ammattitaitoonsa ja nykyisen työnsä palkkaukseen. Omaan ammattitaitoonsa melko tai erittäin tyytyväisiä oli 75 prosenttia (n=56) vastaajista. Työuraansa kohtaan tyytyväisyyttä osoitti 69 prosenttia (n=52). Palkkaukseen oli tyytyväisiä 40 prosenttia (n=30). Tarkastelluista osa-alueista palkkaus herätti eniten tyytymättömyyttä, sillä 28 prosenttia (n=21) vastasi olevansa tyytymätön tai erittäin tyytymätön palkkaansa. (Kuva 10)



KUVA 10. Tyytyväisyys työuraan, ammattitaitoon ja palkkukseen (%).

Nykyisen työn vaatimustason vastaavuutta valmistuneiden yliopistokoulutukseen kysyttäessä selvisi, että 20 prosenttia (n=15) vastaajista koki nykyisen työnsä koulutukseen nähden jonkin verran tai selvästi vaativampana. Suurin osa, 44 prosenttia (n=33), kertoi työnsä vastaavan koulutustasoaan. 36 prosentilla (n=27) vastanneista työn vaatimustaso oli koulutusta jonkin verran tai selvästi alhaisempi.

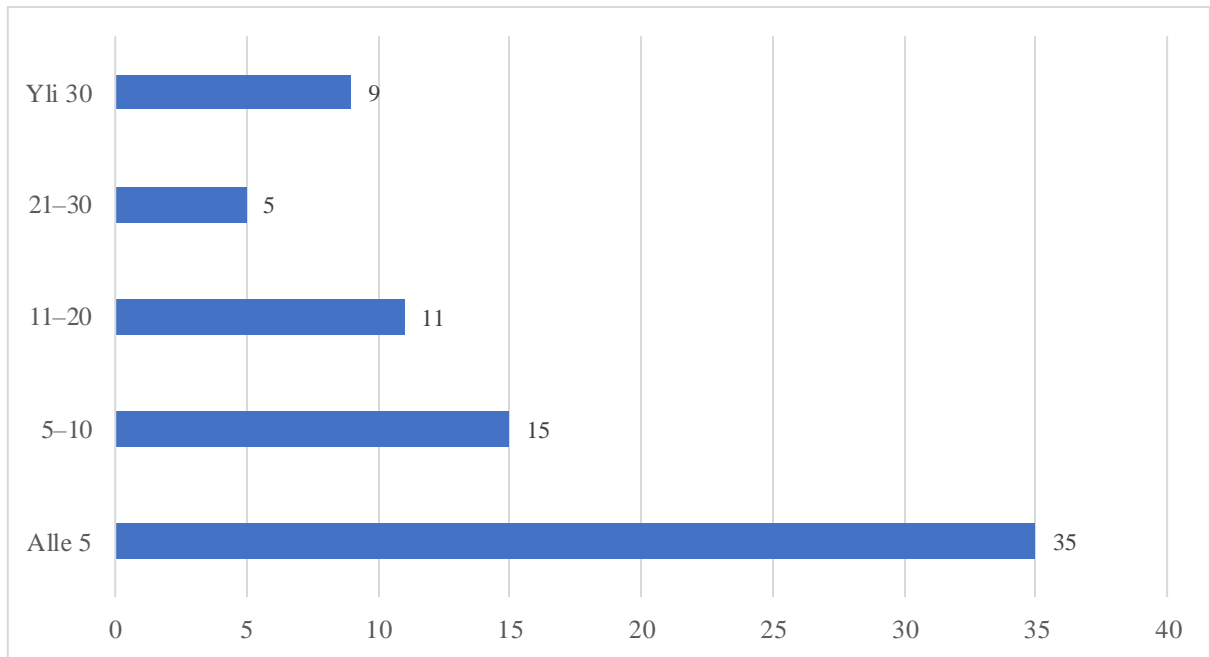
Vastanneilta tiedusteltiin koulutuksen arvostusta nykyisessä työyhteisössä. Heistä 59 prosenttia (n=44) koki koulutusta arvostettavan melko tai erittäin paljon. Kohtalaista arvostusta oli 27 prosenttisesti (n=20). Ei ollenkaan tai melko vähän arvostusta koulutukselle annettiin 15 prosentilla työpaikoista (n=11).

6.3 Työura

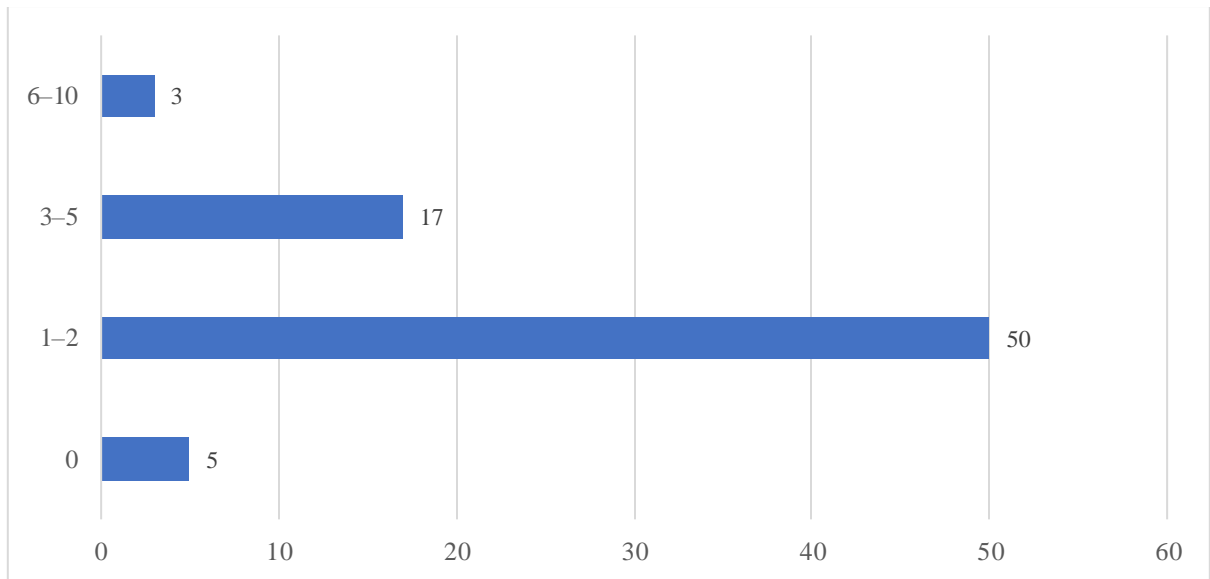
Tässä luvussa käsitellään vastanneiden tuloksia koko työuraa ajatellen. Lisäksi selvitetään liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkintoon kuuluvien opintosisältöjen merkitystä työllistymisen ja koko työuran kannalta.

6.3.1 Työnhaku ja työllistyminen

Alle viittä työpaikkaa oli hakenut valmistumisensa jälkeen 47 prosenttia (n=35) viidestä kymmeneen työpaikkaa 20 prosenttia (n=15) ja yli kymmentä puolestaan 33 prosenttia (n=25) vastanneista. Yhdestä viiteen työpaikkaa, sisältäen työtarjoukset, joita ei ollut otettu vastaan, oli tarjottu 89 prosentille (n=67). (Kuvat 11 & 12)



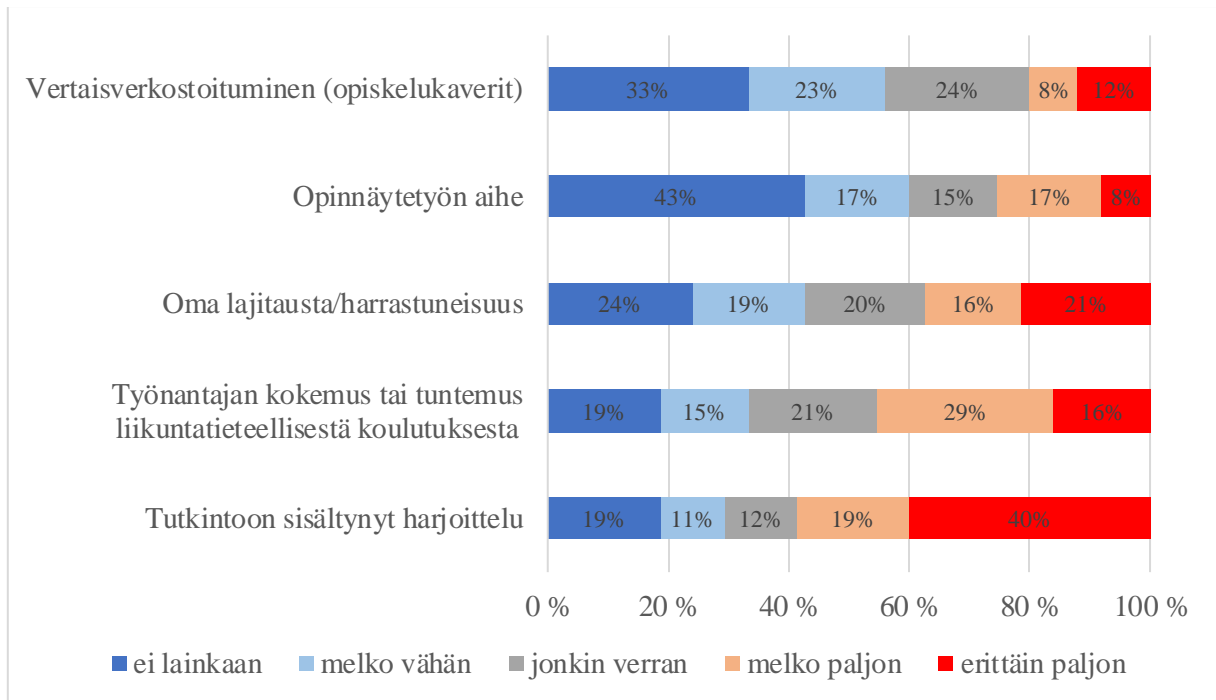
KUVA 11. Haettujen työpaikkojen lukumäärä (n=75).



KUVA 12. Haettujen työpaikkojen lukumäärä, joista saatu työtarjous (n=75).

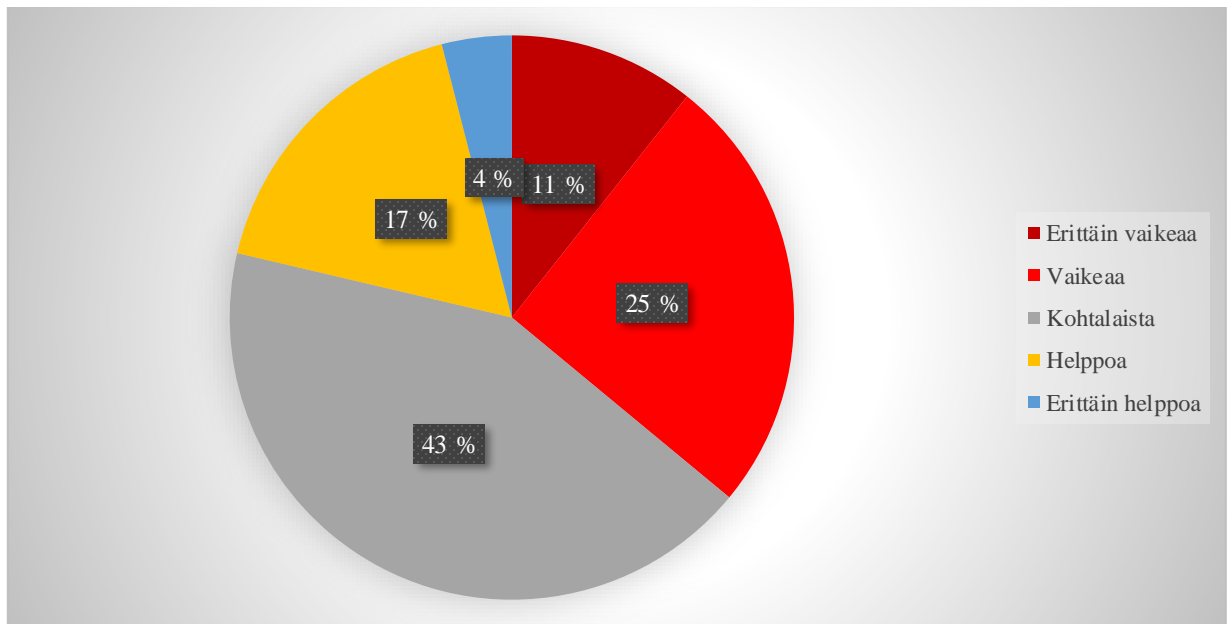
Vastaajilta selvitettiin valmistumisen jälkeen saatua ensimmäisen työpaikan hakureittiä. Vastaajien lukumäärä oli 75. Kyselyssä oli monivalintavaihtoehtoja seitsemän, joista saatiin vastauksia yhteensä 108. Julkisen haun kautta oli työpaikkansa saanut eniten vastaajista, 43 prosenttia (n=32). Tutkintoon sisältyneen harjoittelun kautta oli työllistynyt 32 prosenttia (n=24). Henkilökohtaiset suhteet muun elämän kautta olivat työllistäneet 21 prosenttia (n=16).

Työllistymistä kokonaisuudessaan tarkasteltuna valmistuneet arvostivat eniten tutkintoon sisältynyttä harjoittelua, jolla 59 prosenttia (n=44) arvioi olevan melko tai erittäin paljon merkitystä työllistymiselle. Ei lainkaan tai melko vähän merkitystä työllistymisessä annettiin opinnäytetyön aiheelle (60 %, n=45) ja opiskelukavereiden kanssa verkostoitumiselle (56 %, n=42). Kuitenkin opinnäytetyön aiheella neljännes ja vertaisverkostoitumisella viidennes koki olevan merkitystä. (Kuva 13)



KUVA 13. Merkitys työllistymisen kannalta (%).

Valmistuneilta kysyttiin lisäksi, kuinka helppoa heidän on ollut löytää koulutukseen ja työkokemukseen perustuvaa asiantuntijuuttaan vastaavaa työtä, kun tarkastellaan valmistumisen jälkeistä ajanjaksoa. Helpoksi tai erittäin helpoksi asian koki 21 prosenttia (n=16) vastaajista. Puolestaan 36 prosenttia (n=27) kertoi sen olleen vaikeaa tai erittäin vaikeaa. Kohtalaisen arvion asiantuntijuutta vastaavan työn löytymisen vaikeustasolle antoi suurin osa, 43 prosenttia (n=32). (Kuva 14)



KUVA 14. Asiantuntijuutta vastaavan työn löytäminen (%).

Työttömänä valmistumisensa jälkeen ei ollut ollut lainkaan 55 prosenttia ja yhteensä alle vuoden kestoista työttömyyttä oli kohdannut 25 prosenttia (n=19) vastaajista. Yli vuoden työttömyys oli kestänyt 15 prosentilla (n=11). Yli viittä vuotta ilman työtä ei ollut ollut kukaan. Viisi prosenttia (n=4) ei osannut selkeästi määritellä työttömyytensä kestoja.

6.3.2 Ammatillinen kehittyminen ja alanvaihto

Valmistuneiden tietoista ammatillisen osaamisen kehittämistä kysyttiin yhdeksällä monivalintakysymyksellä. Vastausten lukumäärää ei ollut rajattu ja 75 vastaajaa antoi niitä yhteensä 235 kappaletta. Suosituimpina sosiaalisen median kanavia hyödynsi 61 prosenttia (n=46) ja ammattiin liittyvää kirjallisuutta luki 60 prosenttia (n=45). Ammattiin liittyviä materiaaleja luki ja podcasteja sekä äänikirjoja kuunteli 52 prosenttia (n=39) ja erilaisiin koulutuksiin osallistui 45 prosenttia (n=34).

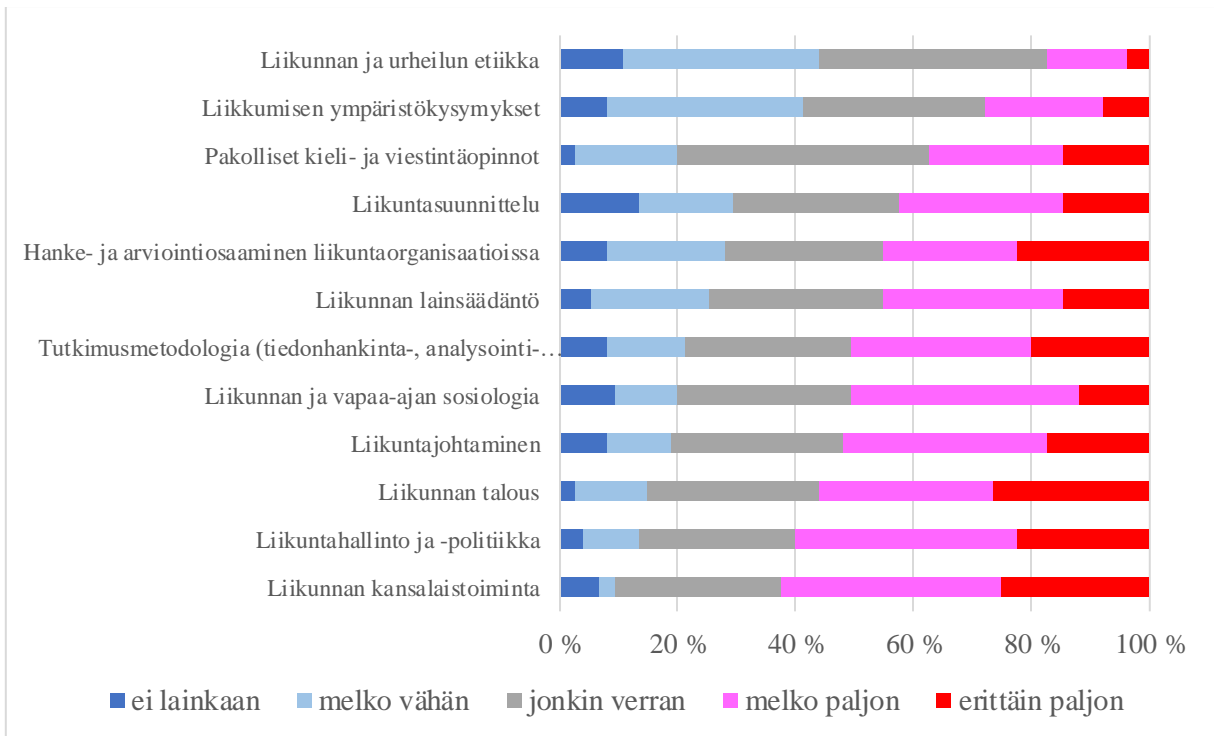
Kiinnostusta ja tarvetta täydentävään koulutukseen kysyttiin niin ikään monivalintakysymyksillä, joita oli yhteensä 12. Valintojen lukumäärä oli rajattu enintään kolmeen. Kaikki 75 vastaajaa antoivat yhteensä 206 vastausvalintaa. Lisäkoulutus kiinnosti eniten johtamisesta (53 %, n=40), taloushallinnosta ja -suunnittelusta (49 %, n=37) sekä hanke-

ja arviointiosaamisesta (33 %, n=25). Vähiten koulutustarvetta koettiin puolestaan liikunnan urheiluun ja etiikkaan (7 %, n=5), seura- ja järjestötoimintaan (13 %, n=10) sekä lainsäädäntöön (13 %, n=10).

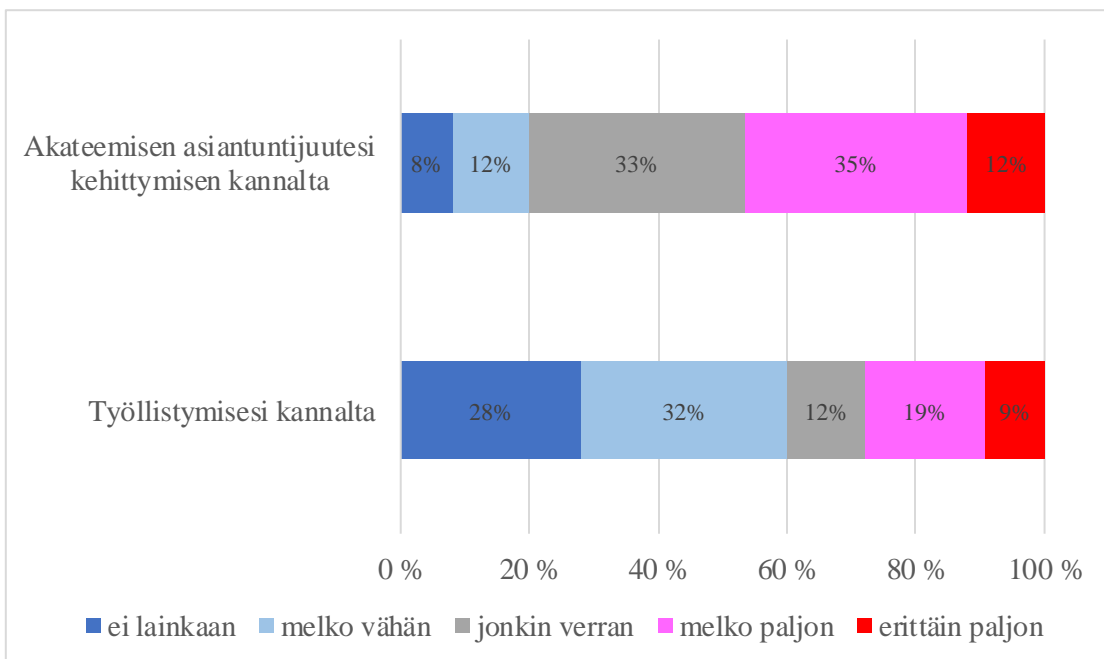
Niiltä vastaajilta, jotka olivat liikunta-alalla (n=69) töissä, kysyttiin, miten todennäköisenä he pitivät vaihtoa toisiin työtehtäviin liikunta-alan ulkopuolelle. Melko tai erittäin todennäköisenä vaihtamista piti 38 prosenttia (n=26). Vastanneista 35 prosenttia (n=24) näki melko tai erittäin epätodennäköisenä siirtymisen pois liikunta-alan tehtävistä. Kantaansa ei osannut sanoa 28 prosenttia (n=19).

6.3.3 Liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkinnon opintosisällöt

Kyselyyn vastanneet pohtivat liikunnan yhteiskuntatieteiden tutkintoon kuuluvien opintosisältöjen merkitystä työuraansa silmällä pitäen. Liikunnan kansalaistoiminta - kokonaisuutta piti melko tai erittäin merkityksellisenä 63 prosenttia (n=47) vastaajista. Seuraavaksi eniten opintosisällöistä arvoitettiin melko tai erittäin merkityksellisinä liikuntahallintoa ja -politiikkaa (60 %, n=45) sekä liikunnan taloutta (56 %, n=42). Vastaavasti 44 prosenttia (n=33) ei pitänyt lainkaan tai piti melko vähän merkityksellisinä liikunnan urheilua ja etiikkaa. Sivuainevalinnoilla ei koettu olevan työuraa ajatellen suurta merkitystä; ei lainkaan tai melko vähän merkitystä niille antoi 60 prosenttia vastaajista (n=45). Enemmän arvoa sivuainevalinnoille nähtiin akateemisen asiantuntijuuden kehittymisen kannalta, jonka koki melko tai erittäin merkityksellisenä 47 prosenttia (n=75). (Kuvat 15 & 16)



KUVA 15. Opintosisältöjen merkitys työuran kannalta (%).



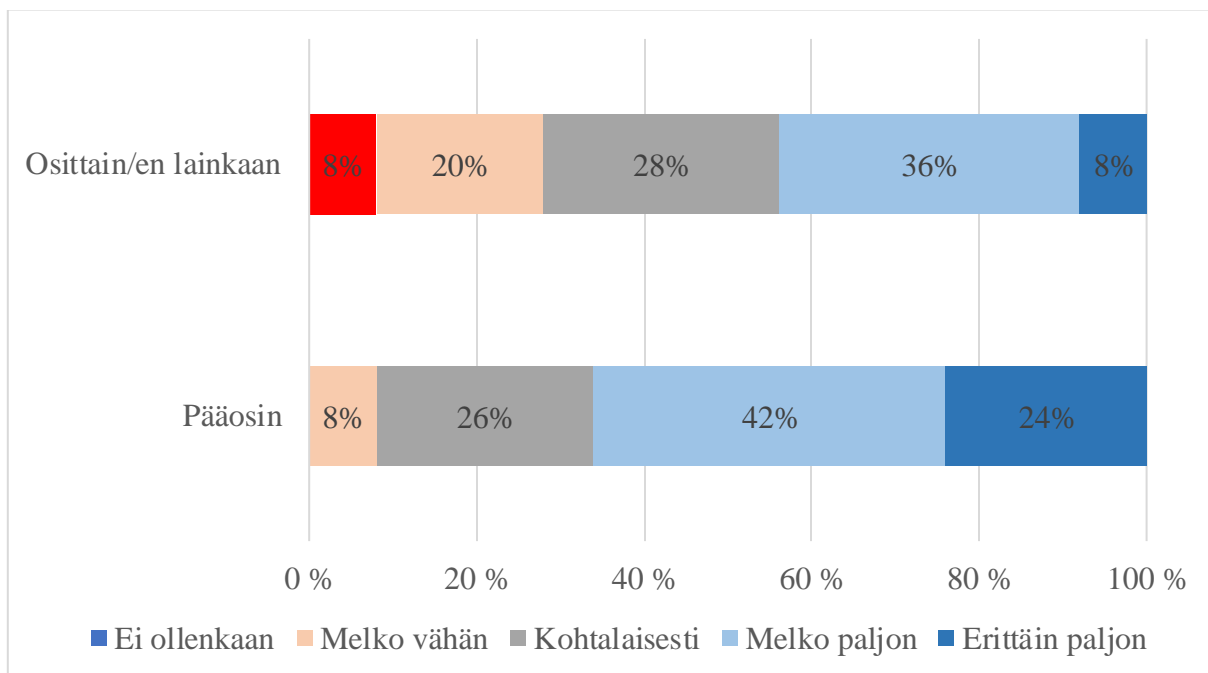
KUVA 16. Sivuaineiden merkitys (%).

Kyselyllä selvitettiin myös, kuinka hyvin valmistuneet olivat oppineet tunnistamaan omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan liikuntatieteellisen koulutuksen aikana. Melko tai erittäin hyvin oli tässä onnistunut mielestään 55 prosenttia (n=41) ja melko huonosti tai kohtalaisesti 45 prosenttia (n=34).

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Lähes kaikki vastaajat olivat kyselyajankohtana työelämässä. Työelämän ulkopuolella oli ainoastaan kolme henkilöä ja heistäkin yksi toimi apurahatutkijana. Työelämään oli siis päädytty, vaikka koulutukseen perustuvan työn löytämisen oli helpoksi kokenut vain viidennes. Tulokset olisivat voineet olla toisenlaisia, mikäli kyselyyn vastaamatta jättäneiltäkin olisi saatu mielipiteet. Tämä on kuitenkin puhdasta arvailua. Ilmolan (2015, 38) tuloksiin verrattuna työllistymistilanne on pysynyt samansuuntaisena. Tuolloinkin työelämässä toimi noin 90 prosenttia vastaajista eli työllistymisongelmaa ei liikunnan yhteiskuntatieteiden maistereiden keskuudessa ole. Niin ikään Lahden (1997, 37) ja Niemelän (2006, 59) tulokset työllistymisestä ovat vastaavanlaisia.

Liikunta-alalla oli työskennellyt valmistumisensa jälkeen yli 90 prosenttia vastanneista. Kyselyhetkellä liikunta-alalla työskenteli noin 80 prosenttia eli osa oli siirtynyt liikunta-alan ulkopuolelle. Itseään ensisijaisesti kiinnostavissa tehtävissä työskenteli puolet, joten mahdollisena vauhdittajana muiden alojen tehtäviin voi olla se, että liikunta-alalla ei ole joko ollut tarjolla tai sieltä ei ole löytynyt itselle sopivaa toimenkuvaa. Tätä tukee se, että liikunta-alalle työllistymisen vastaajista koki vaikeaksi tai erittäin vaikeaksi reilu kolmannes. Lisäksi voi olla, että osa vastanneista on löytänyt paremmin itselle sopivan alan. Iän ja kokemuksen karttuessa oma rooli yhteiskunnassa ja työelämässä saattaa muotoutua erilaiseksi kuin se vielä opintovaiheessa tai työuraa aloittaessa ajateltiin (ks. Salminen 2005, 48–49). Alanvaihtoa pois liikunta-alalta harkitsi yli kolmannes vastaajista. Yhtenä motivaattorina voi pitää perinteistä faktoria, rahaa; palkkaukseensa tyytymättömyyttä koki moni, 40 prosenttia vastanneista. Liikunta-alalla työskentelevien osuus verrattuna vuoteen 2015 (Ilmola 2015, 38) oli kuitenkin kasvanut noin kymmenen prosenttiyksikköä. Heistä kolmasosa vaikuttaa olevan omalla alallaan, koska he melko tai erittäin epätodennäköisesti näkevät siirtyvänsä liikunta-alalta toisiin tehtäviin. Ajatusta vahvistaa se, että tähänastiseen työuraansa tyytyväisyyttä osoitti 70 prosenttia vastanneista. Mikäli työpaikka löytyy omasta halusta tai ”pakotetusti” liikunta-alan ulkopuolelta, ovat koulutus ja siinä hankitut tiedot ja taidot kuitenkin tärkeitä vastaajien mielestä, koska niitä arvostetaan työyhteisöissä ja niistä on hyötyä myös työtehtävissä. Koulutuksen arvostuksesta nykyisessä työyhteisössä kertoo kuva 17, josta on nähtävissä vastaukset osittain tai ei lainkaan liikunta-alalla työskennelleiden ja pääosin liikunta-alalla työskennelleiden välillä.



KUVA 17. Koulutuksen arvostus nykyisessä työyhteisössä (%).

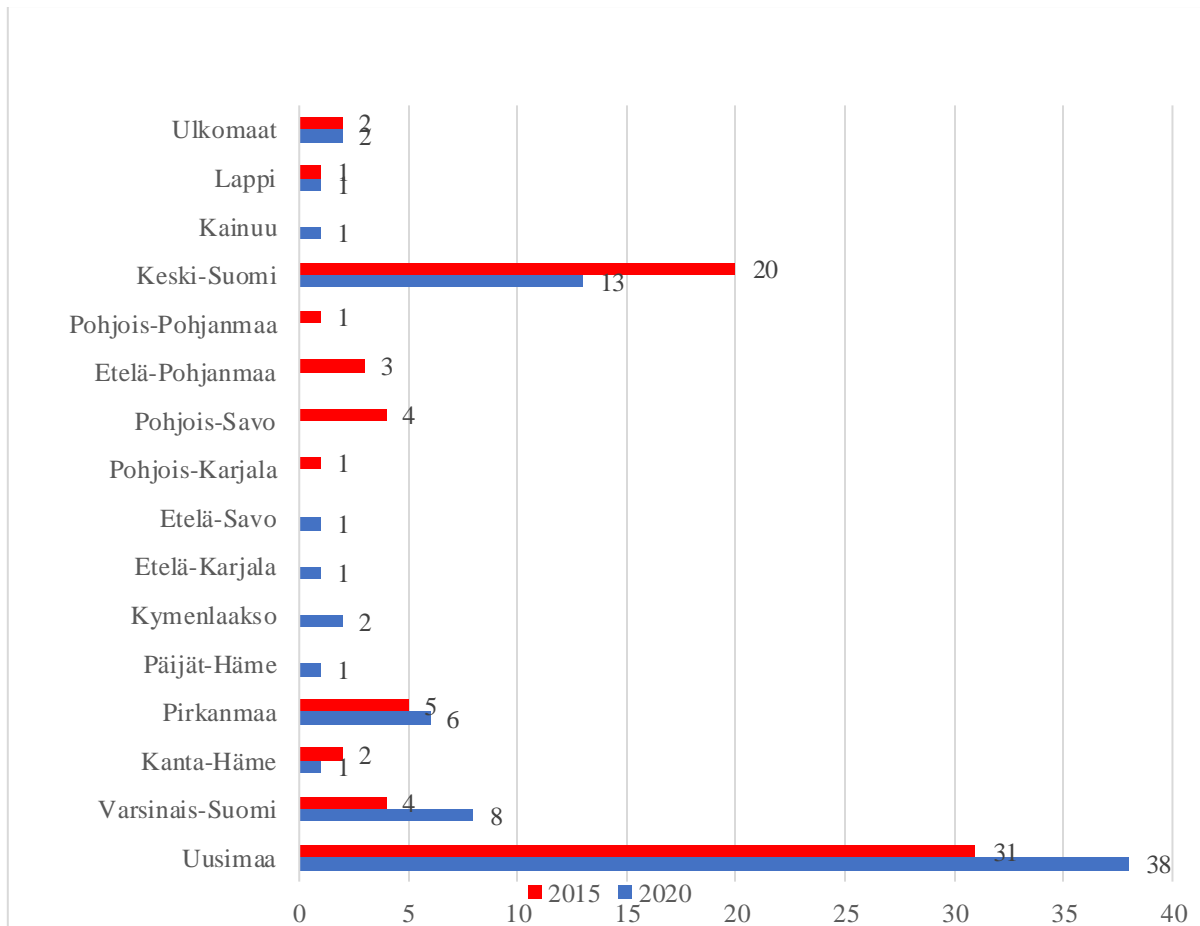
Hypoteesina esitettiin kolmannen sektorin kasvavan työnantajana ja julkisen sektorin puolestaan pienenevän edelliseen tutkimukseen verrattuna. Otaksumaa vahvistaa Kosken ja Mäenpään (ks. 2018, 103) julkaisu. Myös Itkosen ym. (2020) mukaan liikunta-alan hybridisaatio on näyttäytynyt ammattilaisten palkkaamisella vapaaehtois pohjaiseen seuratoimintaan. Tämän tutkimuksen osalta oletamus pitää vain osittain paikkansa, eikä sitä voi pitää tilastollisesti merkitseväenä. Kolmannella sektorilla (yhdistys/järjestö/säätiö) työskenteli vastaajista vajaa puolet. Julkinen sektori (kunta/ kuntayhtymä, valtio ja yliopisto/korkeakoulu) työllisti noin kolmanneksen. Yksityiset yritykset (suuri, pieni/keskisuuri tai oma yritys/ itsensä työllistäjät) työllistivät neljänneksen. Käytännössä eroavaisuuksia työnantajasektoreissa Ilmolan (2015, 38) tutkimukseen verrattuna ei juurikaan ole. Tämä käy ilmi kuvasta 18. Verrattuna kaikkiin aikaisempiin tutkimuksiin työnantajasektoreiden ero ja yhteiskunnallinen muutos on kuitenkin selkeä: Vuonna 1997 (Lahti 1997, 40–41) julkisen sektorin osuus oli 63 prosenttia ja kolmannen sektorin 19 prosenttia. Vuonna 2006 tehdyssä tutkimuksessa julkinen sektori työllisti 57 prosenttia vastaajista, kolmannen sektorin määrän ollessa 23 prosenttia (Niemelä 2006, 64). Muutos havainnollistuu luvussa 1.1.3 olevasta taulukosta 1.



KUVA 18. Työnantajasektoreiden osuudet vuosina 2015 (Ilmola 2015, 38–39) ja 2020 (%), vertailua varten vuoden 2015 jakauma on muutettu vastaamaan 2020 käytettyä jaottelua ($p=0,648$).

Suurena vaikuttajana työnantajasektoreiden muutoksessa voi pitää liikuntalain päivitystä vuodelta 2015 ja sen kuntapykälää 5 (ks. liikuntalaki 390/15). Tuolloin rajatusta kolmikantamallista valtion, kuntien ja kolmannen sektorin välillä siirryttiin lain sovellettavuuteen tavoitteiden saavuttamiseksi yhteistyössä toimijoiden välillä. Liikuntapalvelutuotannossa tämä näkyy muun muassa julkisen ja kolmannen sektorin välisenä hybridisaationa ja ulkoistuksena liikuntapaikkojen ylläpidon ostopalvelusopimuksin. Nämä ovat nähtävissä kuvasta 2 luvussa 3.3. Yhtenä syynä tähän on julkisen sektorin kiristynyt taloustilanne 1990-luvun lamasta alkaen, jonka myötä rakennemuutoksia on jouduttu tekemään (ks. Ilmanen 1996, 218–220). Tosin on kyseenalaistettava, mihin asti kolmas sektori ylipäättään voi kasvaa, koska tämän tutkimuksen tulokset osoittavat viimeisen viiden vuoden aikana kasvun olleen vähäistä. Lisäksi julkisella sektorillakin on oma vastuunsa kokonaisuudesta, edellytysten luomisesta ja liikuntapaikkojen ylläpidosta sekä rakentamisesta. Joten lienee olemassa jokin raja, johon saakka se voi pienentyä. Vai onko kyseinen raja kenties jo saavutettu?

Toinen hypoteesi muodostettiin työpaikkojen alueellisesta sijainnista. Se perustui osaltaan kolmannen sektorin kasvuun työnantajana ja julkisen sektorin pienenemiseen, minkä olisi olettanut lisänneen työpaikkoja Uudenmaan ja Keski-Suomen ulkopuolelle. Kaikki aikaisemmat tutkimukset (Lahti 1997, 42; Niemelä 2006, 61; Ilmola 2015, 39–40) ovat päätyneet samoihin tuloksiin; valmistuneet työskentelivät pääasiassa joko Uudellamaalla tai Keski-Suomessa. Tämä tutkimus ei tee asiassa poikkeusta. Uusimaa työllisti valmistuneista noin puolet ja Keski-Suomi viidenneksen. Kuvasta 19 löytyvät maakuntakohtaiset työpaikkamäärien erot vuosien 2015 ja 2020 välillä. Yhtenä mahdollisena selittävänä tekijänä voi olla Uudenmaan ja etenkin pääkaupunkiseudun houkuttelevuus valmistuneiden keskuudessa. Vaikka elintaso ja eläminen on muuta Suomea kalliimpaa, on tarjolla kuitenkin paljon mahdollisuuksia niin työelämässä kuin vapaa-ajalla. Lisäksi on oletettavaa, että mikäli työpaikka on löytynyt järjestöstä tai lajiliitosta, niin nämä ovat usein sijoittuneet Helsinkiin tai sen läheisyyteen. Hypoteesi ei siis pidä paikkaansa. Eräänä kumoavana selittäjänä voi olla yksi työn murroksista, kaupungistuminen, joka keskittää liikuntapalveluita ja täten myös liikunta-alan työpaikkoja isoihin kasvukeskuksiin, joista Helsinki on suurin (ks. Nikander ym. 2020 17–19).



KUVA 19. Työpaikkojen alueellinen sijoittuminen maakunnittain vuosina 2015 (Ilmola 2015, 39–40) ja 2020 (n=75).

Työelämässä tarvittavista tiedoista ja taidoista organisointikyky ja kirjallinen ilmaisutaito sekä suullinen esiintymistaito koettiin tärkeimmiksi työuran kannalta. Näiden oppimisen valmistuneet näkivät tulevan työkokemuksen kautta, joten maisteriopintoihin sisältyvällä työharjoittelulla on tämän perusteella roolinsa kokemuksen ja osaamisen kartuttajana. Työharjoittelulle valmistuneet myös antoivat suuren merkityksen työllistymisen kannalta. Se olikin lähes yhtä yleinen väylä työpaikan saamiseksi kuin julkinen haku. Kuten Murtonenkin (2004, 77–78) toteaa, asiantuntijuus ja asiantuntijatyö eivät ole pelkästään yksin puurtamista. Organisointikyky, kirjallinen ilmaisutaito ja suullinen esiintymistaito kehittyvät yhteisöllisesti toimiessa ja yhteistyössä muiden asiantuntijoiden kanssa, kun visaisiakin pulmia joutuu ratkomaan, erilaisia vastausvaihtoja esittelemään ja keskustelemaan niin kollegoiden kuin ulkopuolisten tahojen kanssa. Edellä mainittuja taitoja valmistuneet myös kertoivat koulutuksen heille eniten tarjonneen. Varsinkin syventävien opintojen tarkoitus on toimia eräänlaisena stimulaationa työelämään, missä vaaditaan oman tekstin tuottamisen ja kirjallisen

ilmaisutaidon lisäksi kyvykkyyttä ja osaamista toimia erilaisten ihmisten kanssa ryhmissä, aivan kuten asiantuntijatyössäkin. Tutkimustulokset eivät ole muuttuneet viiden vuoden aikana, sillä myös Ilmolan (2015, 43–44) tutkimuksessa työelämätaidoista eniten arvotettiin organisointia, suullista esiintymistä ja kirjallista ilmaisua.

Sitten Ilmolan (2015, 44) tutkimuksen IT-aidot ovat nousseet huomattavasti valmistuneiden arvoasteikossa. Kun vuonna 2015 niitä piti melko tai erittäin tärkeänä noin 70 prosenttia, niin vuonna 2020 ne kokivat merkitykselliseksi lähes neljä viidestä vastaajasta. Selittävänä tekijänä nousee esiin työelämän digitalisoituminen (ks. luku 4.4). Teknologisen kehityksen mukanaan tuomat muun muassa etäyhteydet, automaatio ja tekoäly ovat tulleet viimeistään koronapandemian myötä niin osaksi koulutusta kuin liikunta-alan työtehtäviä. Nämä auttavat myös valmistuneita oman osaamisensa kehittämisessä. Sosiaalisen median kanavat, erilaiset podcastit ja äänikirjat, joita valmistuneet kertoivat käyttävänsä, tarjoavat rajattomat mahdollisuudet hakea ja prosessoida tietoa parhaiten niin omia työelämän tarpeita vastaaviksi kuin henkilökohtaiseen kehittymiseen. Samassa yhteydessä on syytä huomata, että valmistuneet lukevat myös ammattiin liittyvää perinteistä kirjallisuutta, joka luo edellytykset analyyttiselle ja rauhalliselle pohdinnalle.

Tulokset koulutukseen ja työkokemukseen perustuvan asiantuntijuutta vastaavan työn löytymisen ja haettujen työpaikkojen lukumäärän välillä ovat jossain määrin ristiriitaisia. Kolmasosa määritteli työn saamisen vaikeaksi tai erittäin vaikeaksi. Kuitenkin samalla vain alle viittä työpaikkaa oli valmistumisensa jälkeen hakenut yli puolet valmistuneista. Alle viisi tehtyä hakemusta on määrällisesti todella pieni luku työtä etsittäessä. Useat työpaikat, myös ne halutuimmat, ovat julkisen haun kohteina. Näihin paikkoihin ei tietenkään pääse hakematta. Yksi skenaario on, koska yli 70 prosenttia oli valmistunut vuosien 2016–2020 välillä, että he olivat ensimmäisessä työpaikassaan valmistumisensa jälkeen, joka ei välttämättä aivan vastaa heidän odotuksiaan ”unelmatyöpaikasta”. Toiveissa on edetä uralla ja päätyä työpaikkaan, joka vastaisi heidän käsityksiään parhaiten itselle soveltuvasta työpositiosta, jonka he olettavat löytyvän ennemmin tai myöhemmin. Johtopäätöstä tukee valmistuneiden korkea työllisyysaste; yli puolet ei ollut kokenut työttömyyttä lainkaan ja pitkäaikaistyöttömyys, eli yhtäjaksoisesti yli vuoden kestänyttä työttömyyttä oli kohdannut vain 15 prosenttia valmistuneista. Verrattaessa vuoden 2015 tutkimukseen, jossa oli mitattu valmistuneiden työllistymistä vuosien 2000 ja 2014 välillä (Ilmola 2015, 50), työllisyys oli hieman laskenut, kun tarkastellaan välitöntä työllistymistä valmistumisen jälkeen. Tuolloin yli 80 prosenttia kertoi siirtyneensä

suoraan työelämään ilman työttömyyskuukausia. Osaltaan selittävästä tekijänä voi pitää kenties koronapandemiaa, koska reilu 20 prosenttia tämän tutkimuksen kohdejoukosta valmistui vuonna 2020, jolloin iso osa työmarkkinoista ja rekrytoinneista pysähtyivät. Sittemmin työelämään on päästy, kuten tämän pääluvun alussa todettiin.

Valmistuneet olivat eniten kiinnostuneita johtamisen ja taloushallinnon sekä -suunnittelun täydentävistä koulutuksista. Kun kyseisiä tietoja opiskellaan kauppatieteissä, joita valmistuneista oli opiskellut noin puolet, niin kenties kyseenomaisia opintosisältöjä vähemmän opiskelleet huomasivat tarvitsevansa niitä myös työelämässä. Toisena vaihtoehtona ovat he, jotka tarvitsivat näitä oppeja työssään ja kokivat tarpeen lisäkoulutukselle. Sivuaineiden merkitys työllistymisessä oli melko vähäinen, enemmänkin nähtiin sivuaineiden auttavan akateemisen asiantuntijuuden kehittämisessä. Toki voi olla mahdollista, että sivuaineiden merkitystä ei välttämättä itse heti ymmärrä. Esimerkiksi työhaastattelutilanteissa osaamistaan ja kiinnostusta tiettyyn työtehtävään, johon on saanut kannuksia sivuaineista, saattaa tulla kertoneeksi huomaamattaan, niin sanotusti rivien välistä.

Lisäkoulutuksen tarpeissa ja liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutuksen sisällöissä vähäisimmäksi koettiin kiinnostus liikunnan ja urheiluun etiikkaan. Tässä voi olla jonkin muotoisen lauma-ajattelun riski. Kollektiiviset ajattelutavat leviävät helposti opiskelijajoukoissa ja mikäli tietty tai tietyt henkilöt pitävät jotain aihetta vähemmän tärkeänä, saattaa sosiaalisesti jaettu mielipide vahvistaa ja ruokkia toisten käsityksiä. Eettinen harkinta ja ymmärrys oikeasta sekä väärästä ovat lisäksi tarpeen mietittäessä liikunta-alan tulevaisuutta osana hyvinvointia ja sen muutostekijöitä. Näitä ovat muun muassa kestävä kehitys ja eriarvoistumisen kasvu, joiden ymmärtämiseksi on eettisiä arvoja syytä pohtia ja opiskella koulutuksen aikana. Myös työelämässä hyvinvointi (ks. luku 4.5) on koko työyhteisön asia eikä pelkästään yksilön. Kykyä nähdä ja ymmärtää tilanteet muidenkin näkökulmista kuin pelkästään omien tarpeiden kautta eivät siis rajoitu opintoihin tai ole jokin tietty kurssi tai osa-alue, joka valmistumiseen täytyy suorittaa. Ylipäätään monimutkistuvan yhteiskunnan ymmärtämiseksi on osattava tehdä tulkintoja ja päätelmiä, jotka edellyttävät eettistä näkökykyä. On kuitenkin inhimillistä, että käytännön kiireisen työelämän pyörteissä abstraktit käsitteet voivat välillä jäädä pienemmälle huomiolle.

Liikunnan yhteiskuntatieteiden opintosisällöistä hyödyllisimmiksi valmistuneet listasivat työuriensa kannalta liikunnan kansalaistoiminnan, liikuntahallinnon ja -politiikan sekä liikunnan talouden. Opintosisällöissä onkin nähtävissä selvä kytkös työllistymiseen ja työelämään. Kansalaistoiminnat antavat eväitä etenkin kolmannelle sektorille ja muidenkin mainittujen sisältöjen tietämys hyödyttää jokaisella työsektorilla. Viidessä vuodessa muutoksia on tapahtunut hieman: 2015 tärkeimmäksi merkitykseltään opintokokonaisuuksista koettiin kieli- ja viestintäopinnot, kun taas liikunnan kansalaistoiminnat olivat tuolloin kuvaajan keskivaiheilla (Ilmola 2015, 52). Tämä kertoo kysynnän tarpeen kasvusta kolmannelle sektorille ja siitä, että kyseinen sektori työllistäjänä kiinnostaa ja vetää valmistuneita puoleensa nyt ja tulevaisuudessa. Tai ainakin näin voisi olla hypoteettisesti ilman vallitsevaa koronapandemia-aikaa, joka on tehnyt tulevaisuuden hahmottamisesta erittäin hankalaa. Tosin on kyseenalaistettava, mihin asti kolmas sektori ylipäättään voi kasvaa, koska tämän tutkimuksen tulokset osoittavat viimeisen viiden vuoden aikana kasvun olleen vähäistä. Tyytyväisyyteen koulutukseen, joksi kaiketi voidaan lukea sen aikana tunnistetut oma osaaminen ja asiantuntijuus, suhtauduttiin kaksijakoisesti. Hieman yli puolet koki onnistuneensa tässä hyvin ja puolestaan toinen puolisko ei. Selittäväenä tekijänä voi olla yleistutkinto, jota liikunnan yhteiskuntatieteiden maisterikin on. Opitut tiedot ja taidot eivät valmista konkreettisesti tiettyyn ammattiin, mikä saattaa aiheuttaa osalle ongelmia oman osaamisen ja työelämään sijoittumisen hahmottamisessa.

8 POHDINTA

Tutkielman tehtävä oli selvittää liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta valmistuneiden maistereiden sijoittumista työelämään, vastaako koulutus työelämän vaatimuksia ja minkälaiset valmiudet valmistuneet kokivat tutkintonsa antaneen liikunta-alan asiantuntijana toimimiseen. Tutkimuksen aineisto kerättiin Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisessä tiedekunnassa loppuvuodesta 2020, jolloin vuosien 2010–2020 aikana tiedekunnan suomenkielisistä koulutusohjelmista maisterin tutkinnon suorittaneiden työllistymistä selvitettiin koulutus- ja osaamistarveyskyselyllä. Koulutusohjelmat, jotka sisältyivät tähän kyselyyn, olivat: liikuntabiologia, liikuntapedagogiikka ja liikunnan yhteiskuntatieteet sekä kaksi liikuntabiologiaan liittyvää maisteriohjelmaa, hyvinvointi- ja liikuntateknologia. Tutkimuksen kohdejoukkona oli kaikkiaan 141 liikunnan yhteiskuntatieteiden maisteria, joista kyselyyn vastasi 75. Saatuja tuloksia tarkasteltiin aikaisempia tutkimuksia vertailemalla.

8.1 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Kyselyajankohdalla yli 95 prosenttia toimi työelämässä. Heistä liikunta-alalla työskenteli kaksi kolmasosaa. Työnantajatahoista eniten, hieman yli 40 prosenttia valmistuneista, oli työllistynyt kolmas sektori. Julkisen sektorin osuus oli noin kolmannes ja yksityisten yritysten vajaa neljännes. Työpaikkojen sijainnissa painottuivat Uusimaa ja Keski-Suomi. Työssä tarvittavien taitojen oppimisessa korostui työkokemuksen tärkeys. Työllistymisen kannalta koulutuksessa arvostettiin eniten tutkintoon sisältyntä harjoittelua.

Ensimmäisenä hypoteesina oletettiin kolmannen sektorin jatkavan kasvuaan ja samalla julkisen sektorin pienenevän työnantajasektoreista. Hypoteesi ei osoittautunut paikkaansa pitäväksi, kolmannelle sektorille työllistyi edelleen eniten liikunnan yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinnon suorittaneita. Kasvua ei kuitenkaan juuri ollut tapahtunut ja samalla julkinen sektori oli säilyttänyt asemansa noin kolmanneksen työllistävänä. Toinenkaan hypoteesi, työpaikkojen maantieteellinen laajentuminen enemmän Uudenmaan ja Keski-Suomen ulkopuolelle muualle Suomeen, ei täyttynyt. Jälkikäteen mietittynä oli kyseenalainen valinta määrittää toinen hypoteesi liian riippuvaiseksi ensimmäisestä. Nyt, kun ensimmäinen hypoteesi ei pitänyt paikkaansa, tapahtui käytännössä katsoen automaattisesti näin myös jälkimmäiselle.

Tutkimuksesta on hyötyä niin liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusta harkitsevalle, koulutusohjelmassa opiskeleville kuin opinto-ohjelmia suunnittelevalle henkilökunnalle. Vaikka nykyajan yhteiskunnassa työnhaku saattaa vaatia tietyn alan erityisosaamista, luo liikunnan yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinto kuitenkin pohjaa tarvittaessa liikunta-alan asiantuntijuuden ulkopuolisellekin analyyttiselle elämänkatsomukselle, josta työelämässä on hyötyä. Tärkeäksi tuloksienkin valossa nousee työharjoittelu, jolloin oman itsensä tuntemisesta työnhaussa on hyötyä, mikäli osaa määrittää, minne haluaa työllistyä. Ja kuten tässäkin tutkimuksessa aikaisemmin on todettu, tulevaisuuden työelämä painottuu jatkuvaan oppimiseen, johon aktiiviseen elämäntapaan tottuneilla liikunnan yhteiskuntatieteilijöillä on varmasti erinomaiset valmiudet.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuustarkastelut ovat oleellinen osa tutkimusta. Tutkimuksen mittauksen luotettavuutta määriteltäessä on erotettavissa kaksi perustetta: validiteetti ja reliabiliteetti. Jälkimmäinen termi vastaa siihen, onko tutkimus luotettava tai toistettava. Validiteetti puolestaan ottaa kantaa tutkimuksen pätevyyteen. Tiivistetysti validiteetin tehtävä on kertoa, onko mitattu sitä, mitä on pitänyt ja reliabiliteetti puolestaan vastaa siihen, miten tarkasti on mitattu. Validiteettia voidaan pitää luotettavuuden kannalta ensisijaisena perusteena, koska mikäli ei mitata oikeaa asiaa, niin reliabiliteetti on merkityksetön. Validius jakautuu ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoisen validiteetin tehtävä on tarkastella sitä, kuinka yleistettävä tutkimus on. Sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen omaa luotettavuutta ja vastaa kysymyksiin ”ovatko käsitteet oikeita?”, ”onko teoria oikein valittu?” ja ”onko mittari oikein muodostettu?”. (Metsämuuronen 2003, 35, 42–43; Vehkalahti 2014, 41)

Kyselytutkimuksen riskinä on, että vastaajat ovat käsittäneet kysymykset eri tavalla kuin tutkija on hahmotellut. Mikäli tutkija tarkastelee kertyneitä tuloksia oman suunnittelemansa ajattelumallinsa perusteella, niin tulokset ovat epäpäteviä ja epätosia. (Hirsjärvi ym. 2000, 213) Tutkijoilla ei ole juurikaan mahdollisuutta perehtyä vastaajien ajattelutapoihin. Kyselytutkimuksen kritiikki kohdistuu saatavan tiedon luonteeseen, mitä pidetään usein pinnallisena. Yleensä vastaajat joutuvat valitsemaan vain yhden vastauksen valmiista vastauspatteristosta. He myös antavat luotettavampaa tietoa, mikäli ovat itse kiinnostuneita

aiheesta ja jos aihe liittyy heidän jokapäiväiseen toimintaansa ja kokemuksiinsa. Luotettavin tieto saadaan tosiasioista, vähiten luotettavia ovat asenteisiin ja mielipiteisiin pohjautuvat tiedot. Virheiden mahdollisuudet voidaan kyselytutkimuksissa toisaalta ottaa etukäteen huomioon. Huojentavaa on lisäksi se, että väärin tai virheellisten tulosten saamisen riski kyselytutkimuksessa on huomattavasti pienempi kuin ettei saada mitään tuloksia. (Alkula ym. 1994, 121–122) Myös verkkolomake on vähemmän virhealtis aineistonkeruuvaihtoehto, koska tallennusvaihe jää pois tiedonkeruusta. (Vehkalahti 2014, 48)

Tämän tutkimuksen aineistonkeruussa kohdattiin haasteita, sillä vastausprosentti uhkasi jäädä alhaiseksi. Vastauksia kerättiin kolmen eri kierroksen aikana. Kyselyyn tehtiin myös pieniä korjauksia aineistonkeruun alussa. Muutoksien syynä oli välttämättömäksi koetut parannukset tuloksien luotettavuuden ja vastausprosentin kannalta. Kyselyyn vastaamatta jättäneet, jotka oli tavoitettu muun muassa puhelimitse, kertoivat syikseen ajanpuutteen ja alanvaihtamisen. Jotkut pelkäsivät anonymiteetin säilymisensä puolesta, jolle ei kuitenkaan ollut perusteita, koska vastauksia käsiteltiin suuren joukon yhteenvetoina keskiarvojen ja prosenttiosuuksien muodossa. Kyselyn laajuus aiheutti myös ongelmia, koska se piti sisällään monia aihealueita, jotka koostuivat suljetuista ja avoimista kysymyksistä. Tässä tutkimuksessa avoimia kysymyksiä ei kuitenkaan käsitelty.

Tutkimuksen otoskoko eli kyselyyn vastanneiden määrä oli 75 henkilöä. Perusjoukon koko oli 141 valmistunutta liikunnan yhteiskuntatieteiden maisteria. Vastausprosentiksi muodostui siis yli 50, jota voidaan pitää hyvänä. Nykyaikana useimmat kyselytutkimukset keräävät alle 50 prosentin vastausaktiivisuuden – kuitenkin esimerkiksi kymmenen prosentin vastausaktiivisuudella perusjoukon edustavuus jää kyseenalaiseksi (Vehkalahti 2014, 44). Vastausprosentin perusteella tulokset voitiin käsittää koskevan kaikkia vuosien 2010–2020 aikana valmistuneita liikunnan yhteiskuntatieteiden maistereita. Työ ja koulutus aiheina olivat myös vastaajille omakohtaisia ja kiinnostavia, mikä osaltaan lisää tutkimuksen luotettavuutta.

8.3 Mahdollisia jatkotutkimusaiheita

Liikunnan yhteiskuntatieteiden maistereiden työllistymis- ja koulutustarvekyselyllä on sijansa jatkossakin. Yhä nopeatempoisemmaksi ja monimuotoisemmaksi muuttunut yhteiskunta pakottaa liikunta-alan ja sen työmarkkinat muutokseen, joiden ymmärtäminen vaatii päivitettyä

ja tutkittua tietoa. Digitalisaation tultua vahvasti työelämään mukaan 2000-luvulla, ei tutkimuksen aikaväliä voi enää venyttää kymmeneen vuoteen, koska se olisi yksinkertaisesti liian pitkä. Yksi keskeisiä kysymyksiä jatkoa ajatellen on, heijastuvatko muutostekijöiden vaikutukset jatkossa kolmatta sektoria kasvattavasti ja julkista sektoria pienentäen? Ja kuinka yksityinen sektori selviää koronapandemian aiheuttamasta paineesta? Myös liikuntapalvelujen hybridituotannon laadukkuudesta tarvitaan lisää tietoa, jotta nähdään, miten erilaiset yhteistyömallit toimivat käytännössä ja millaisin ratkaisuin niitä pystytään kehittämään vastauksina tuleviin haasteisiin.

Tässä tutkimuksessa paljastui monen liikunta-alalla työskentelevän vastaajan harkitsevan alanvaihtoa. Syitä tälle olisi paikallaan selvittää, joko omana tutkimuksenaan tai seuraavassa vastaavassa tutkimuksessa. Kyse voi olla koronapandemian tuottamista lieveilmiöistä tai yleisesti erilaisista kannustavuustekijöistä. Koronasta ja sen vaikutuksista liikunta-alalle ja sen työllisyyteen on myös syytä tehdä tutkimuksia. Lisäksi yksi vaihtoehto on pyrkiä tutkimaan liikunta-alan asiantuntijuutta kollektiivisesti työyhteisöjen piiristä yksilönäkökulman ohella. Tämä saattaa tosin mennä jo varsinaisen työelämä tutkimuksen piiriin, koska tällaisen tutkimuksen keskeisenä tarkoituksena olisi asiantuntijayhteisöjen kehittäminen.

LÄHTEET

Teokset

Aaltonen, K. 2016. Nykyistä edeltävät liikuntalait. Teoksessa K. Aaltonen (toim.) Liikuntalakiopas. Helsinki: Tietosanoma Oy, 13–16.

Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T. 2017. Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, J. Ruusuvaori & A. Aho (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 214–232.

Alkula, T., Pöntinen S. & Ylöstalo P. 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heinilä, K. 2020. Liikunta- ja yliopistoura kriittisenä haasteena. Liikuntatieteellinen Seura.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Ilmanen, K. 1996. Kunnat liikkeellä. Kunnallinen liikuntahallinto suomalaisen yhteiskunnan muutoksessa 1919–1994. Jyväskylän yliopisto. Studies in Sport, Physical Education and Health 43. Väitöskirja.

Ilmanen, K. 2015. Liikuntapalvelujen muutos 1800-luvun lopulta 2000-luvulle. Teoksessa H. Itkonen & A. Laine (toim.) Liikunta yhteiskunnallisena ilmiönä. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Tutkimuksia 1/2005, 19–38.

Itkonen, H. 2012. Liikuntasosiologia urheilun, liikunnan ja ruumiillisuuden jäljillä. Teoksessa K. Ilmanen & H. Vehmas (toim.) Liikunnan areenat. Yhteiskuntatieteellisiä kirjoituksia liikunnasta ja urheilusta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Tutkimuksia 1/2012, 7–21.

Itkonen, H. 2021. Liikkumisen sosiologia. Tampere: Vastapaino.

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

Julkunen, R., Nätti J. & Anttila T. 2004. Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.

Juppi, J., Klemola, H., Ilmanen K. & Aunesluoma J. 1995. Liikuntaa kaikelle kansalle. Valtion, läänien ja kuntien liikuntahallinto 1919–1994. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 142.

Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. & Vihriälä V. 2015. Työn murros – Riittääkö dynamiikka? Helsinki: Taloustieto Oy.

Koivumäki, K. 2016. Soveltava liikunta. Teoksessa K. Aaltonen (toim.) Liikuntalakiopas. Helsinki: Tietosanoma Oy, 72–77.

Kokkonen, J. 2013. Liikuntaa hyvinvointivaltiossa. Suomalaisen liikuntakulttuurin lähihistoria. Helsinki: Suomen Urheilumuseo.

Kokkonen J. 2015. Suomalainen liikuntakulttuuri – juuret, nykyisyys ja muutossuunnat. Helsinki: Suomen Urheilumuseo.

Korpiola, L. & Poutanen, P. 2021. Korona ja digitaalinen riskiyhteiskunta. Helsinki: Tammi.

Koski, P. 1999. Liikuntahallinnon koulutus ja sen muuttuvat haasteet. Teoksessa K. Suomi (toim.) Vaajan virran vuolteesta – kirjoituksia liikunnasta ja yhteiskunnasta. Jyväskylä: Liikunnan kehittämiskeskus, 173–189.

Launis, K. & Engeström Y. 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY, 64–81.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joustaaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 20–55.

Manka, M. L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent Oy.

Marttinen, J. 2018. Palvelukseen halutaan robotti. Tekoäly ja tulevaisuuden työelämä. Helsinki: Aula & Co.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. uudistettu painos. Helsinki: International Methelp Ky.

Murtonen, M. 2004. Motivaatio ja työtä koskevat käsitykset asiantuntijaksi kehittymisessä. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Jyväskylä: PS-kustannus, 77–90.

Möttönen, S. & Niemelä, J. 2005. Kunta ja kolmas sektori: yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus.

Niemelä, K. 2006. Liikuntahallintolaisten muuttuvat pelikentät. Tutkimus liikuntahallinnon koulutusohjelmasta valmistuneiden sijoittumisesta työelämään. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Raportteja 11/2007. Helsinki: Stakes.

Salminen, E. 2005. Joustava urakehitys – miten johtaa sitä? Helsinki: Edita Publishing Oy.

- Sjöholm, K. 2016. Kunnan liikuntatoiminnan asema lainsäädännössä. Teoksessa K. Aaltonen (toim.) Liikuntalakiopas. Helsinki: Tietosanoma Oy, 78–84.
- Sulander, H. 2016a. Liikuntalain eduskuntakäsittely. Teoksessa K. Aaltonen (toim.) Liikuntalakiopas. Helsinki: Tietosanoma Oy, 16–21.
- Sulander, H. 2016b. Liikuntalain tavoite. Teoksessa K. Aaltonen (toim.) Liikuntalakiopas. Helsinki: Tietosanoma Oy, 27–37.
- Sulander, H. & Paajanen, M. 2016. Liikunnan käsitteet. Teoksessa K. Aaltonen (toim.) Liikuntalakiopas. Helsinki: Tietosanoma Oy, 37–43.
- Suomi, K. 2012. Modernin liikuntasuunnittelun perusteista. Teoksessa K. Ilmanen & H. Vehmas (toim.) Liikunnan areenat. Yhteiskuntatieteellisiä kirjoituksia liikunnasta ja urheilusta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Tutkimuksia 1/2012, 21–28.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen M. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro Oy, 79–95.
- Varamäki, A. 2019. Future Proof. Tulevaisuuden työkirja. Jyväskylä: Docendo Oy.
- Vasara, E. 2004. Valtion liikuntahallinnon historia. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 157.
- Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Oy Finn Lectura Ab.
- Virta, S. 2016. Liikuntapaikkojen rakentaminen ja ylläpito. Teoksessa K. Aaltonen (toim.) Liikuntalakiopas. Helsinki: Tietosanoma Oy, 88.

Elektroniset lähteet

Ala-Vähälä, T., Lämsä, J., Mäkinen, J. & Pusa, S. 2021. Liikunnan talous Suomessa 2018. Liikuntatieteellisen Seuran tutkimuksia ja selvityksiä nro 19. Viitattu 18.12.2021. https://www.lts.fi/media/lts_julkaisut/lts_selvityksia/liikunnan-talous-suomessa-vuonna-2018-raportti.pdf

Billis, D. 2010. Hybrid organizations and the third sector: Challenges for practice, theory and policy. E-kirja. Basingstoke, Hampshire: Bloomsbury Academic. Viitattu 18.11.2021.

Eurostat. 2021. Employment in sport by educational attainment level. Viitattu 18.12.2021. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sprt_emp_edu/default/table?lang=en

Hakari, K. 2013. Uusi julkinen hallinta – kuntien hallinnonuudistusten kolmas aalto? Tutkimus Tampereen toimintamallista. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1871. Väitöskirja. Viitattu 17.11.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9263-1>

Huhtanen, K. 2021. Liikunnan hybridihankkeet: taustat ja ilmentymät. Johtamisen foorumin esitys 8.10.2021. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 30.11.2021. <https://docplayer.fi/220551526-Liikunnan-hybridihankkeet-taustat-ja-ilmentymat.html>

Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. 2020. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos. Viitattu 28.12.2021. https://www.researchgate.net/publication/346546686_Hyvinvointia_tyosta_2030-luvulla_skenaarioita_suomalaisen_tyoelaman_kehityksesta#pf30

Ilmola, R. 2015. Korkeakoulutuksesta liikunta-alan muuttuville työmarkkinoille: liikunnan yhteiskuntatieteiden koulutusohjelmasta vuosina 2000–2014 valmistuneiden maistereiden sijoittuminen työelämään. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 10.12.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201505071758>

Itkonen, H., Aarresola, O. & Huhtanen, K. 2020. Koronakriisi haastaa seuratoimijat. Liikunta & Tiede, 57(2), 11–13. Viitattu 2.12.2021. https://www.lts.fi/media/liikunta-tiede-lehdenartikkelit/2_2020/lt_2_2020_s12-13.pdf

Jyväskylän yliopisto 2021. Valintakokeet, valinnan tulokset ja tilastot. Viitattu 25.10.2021. <https://www.jyu.fi/fi/hakijalle/nain-haet/valintakokeet#autotoc-item-autotoc-7>

Karimäki, A. 2020. Kuntien liikuntapalveluiden tulevaisuus. Laaja-alainen yhteistyö korostuu. *Liikunta & Tiede* 57(4). Viitattu 5.11.2021. <https://www.lts.fi/liikunta-tiede/artikkelit/kuntien-liikuntapalveluiden-tulevaisuus-laaja-alainen-yhteistyö-korostuu>

Kim, M. & Beehr, T. A. 2018. Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385–398. Viitattu 29.11.2021. https://www.researchgate.net/publication/323889061_Organization-Based_Self-Esteem_and_Meaningful_Work_Mediate_Effects_of_Empowering_Leadership_on_Employee_Behaviors_and_Well-Being

Koski, P. & Mäenpää P. 2018. Suomalaiset liikunta- ja urheiluseurat muutoksessa 1986–2016. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja* 2018:25. Viitattu 18.12.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-575-4>

Koski, S., Kiviniemi, L. & Kuusipalo, J. 2017. Yksilö voimavarakeskeisen työhyvinvoinnin rakentajana. *Ratkes: ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneiden menetelmien uutislehti* 23(2), 10–13. Viitattu 29.11.2021. http://www.e-julkaisu.fi/ratkes/2-2017/pdf/Ratkes2_2017_tulostus.pdf

Lahti, R. 1997. Missä olet hallintolainen? Tutkimus liikuntasosiologia tai liikuntasuunnittelu ja -hallinto pääaineinaan valmistuneiden liikuntatieteilijöiden sijoittumisesta työmarkkinoille. Jyväskylän yliopisto. Liikunnan sosiaalitieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 9.12.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-1997682867>

Laine, A. 2021. Liikuntatieteellisen tiedekunnan opiskelijavalinnat. Esitys Liikuntatieteellisen tiedekunnan Koulutuksen kehittämissä 1.11.2021. Jyväskylän yliopisto.

Laine, A. & Ilmola, R. 2016. Liikunnan yhteiskuntatieteilijät työmarkkinoilla – vuosina 2000–2014 valmistuneiden maistereiden sijoittuminen työelämään. *Liikunta & Tiede* 53(1), 60–67.

Viitattu 2.12.2021. https://www.lts.fi/media/lts_vertaisarvioidut_tutkimusartikkelit/2016/lt-1-16_tutkimusartikkelit_laine_lowres.pdf

Liikunnan yhteiskuntatieteiden opiskeluopas 2017–2018. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 2.12.2021. <https://docplayer.fi/57520440-Liikunnan-yhteiskuntatieteiden-opiskeluopas.html>

Liikuntalaki 390/2015. 2015. Viitattu 30.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150390>.

Liikuntatieteellisen tiedekunnan opinto-opas 2020–23. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 26.10.2021. <https://opinto-opas.jyu.fi/2021/fi/ltk/>

Nielsen, K. & Taris, T. W. 2019. Leading well: Challenges to researching leadership in occupational health psychology – and some ways forward. *Work & Stress*, 33(2), 107–118. Viitattu 29.11.2021. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2019.1592263>

Nikander, J., Haapamäki, J. & Tuominen-Thuesen, M. 2020. Vierivä kivi ei sammaloidu – liikunta-ala murroksessa. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:27. Viitattu 29.12.2021. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Vieriva_kivi_ei_sammaloidu_liikunta-ala_murroksessa.pdf

Oinonen, E. & Korkiamäki, R. 2021. Kaaoksen kesyttäjät – koronakriisi ja arjen hallinta korkeakouluopiskelijoiden kuvaamana. Nuorisotutkimuspäivät 5.11.2021. Viitattu 24.11.2021. https://www.tuni.fi/sites/default/files/media/file/kaaoksen-kesyttajat_oinonen-ja-korkiamaki_netsti_0_0.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Jatkuvan oppimisen Suomi. Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto. Viitattu 21.12.2021. <https://minedu.fi/documents/1410845/7127789/Jatkuvan+oppimisen+Suomi.+Osaamisen+tulevaisuuspaneelin+kannanotto/65054d4e-122e-46da-8fdf-f5795c57f188/Jatkuvan+oppimisen+Suomi.+Osaamisen+tulevaisuuspaneelin+kannanotto.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Selvitys liikuntapaikkarakentamisen valtionavustusten soveltuvuudesta erilaisiin toteutus- ja rahoitusmalleihin. Viitattu 17.11.2021.

<https://minedu.fi/documents/1410845/46074517/OKM+Selvitys+Liikuntapaikkarakentamisen+valtioneuvostukset+2019.pdf/9338ba9a-3ad8-7614-a935-6d35fd39725f/OKM+Selvitys+Liikuntapaikkarakentamisen+valtioneuvostukset+2019.pdf?t=1605703013969>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Koronapandemian akuutit vaikutukset liikuntatoimialaan. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2020:1. Viitattu 12.12.2021. <https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2020/06/Koronapandemian-akuutit-vaikutukset-liikuntatoimialaan-VLN-2020.pdf>

Saimaa Stadiumi. 2021. Saimaa Stadiumin verkkosivut. Viitattu 18.11.2021. <https://www.saimaastadiumi.fi/tarina>

Summanen, A-M. 2019. Kuntien johtoryhmän jäsenten työuupumuskertomuksia. Kiistäen, sinnitellen, selviytyen vai puolustaen? Jyväskylän yliopisto. JYU Dissertations 105. Viitattu 29.11.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7814-3>

Tynjälä, P., Rautopuro, J., Aittola, H., Jääskelä, P., Markkanen, I., Virolainen, M. & Virtanen, A. 2021. Tutkinto takana: yliopistojen kandipalautekyselyn sekä maisterien ja tohtorien uraseurantakyselyjen 2018, 2019 ja 2020 tulokset. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos. Viitattu 8.2.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8865-4>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:4. Viitattu 24.11.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-391-7>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2021. TEM analyyseja 109/2021. Viitattu 24.11.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163597/TEM%20ty%C3%B6markkinaennuste%20syksy%202021.pdf>

Valtioneuvosto. 2021. Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Viitattu 28.11.2021.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valtioneuvoston kanslia. 2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Viitattu 12.12.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuusselonteko_osa1_FI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Weiß, E-E. 2017. Worktime control and work stress: the moderating effect of self-comparisons and social comparisons. *International Journal of Human Resource Management* 31(5), 682–704. Viitattu 29.11.2021. <https://www-tandfonline-com.ezproxy.jyu.fi/doi/full/10.1080/09585192.2017.1365747>

Yleisradio. 2021a. Ylistetyn etätyön varjopuolet alkavat nyt paljastua: Urakehitys tökkii, teams-kilot kertyvät ja erakoituminen uhkaa. Viitattu 29.11.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12191677>


Yleisradio. 2021b. Työllisyysaste kohosi lokakuussa 72,7 prosenttiin – ministeriön mukaan työmarkkinat ovat ”ennennäkemättömässä tilanteessa”. Viitattu 24.11.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12199417>

LIITTEET

Liite 1.



KOULUTUS- JA OSAAMISTARVEKYSELY 2020

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Vastaa liikuntatieteellisen tiedekunnan koulutus- ja osaamistarvekyselyyn ja voit voittaa tuotepalkintoja!

Arvoisa liikuntatieteellisen tiedekunnan alumni,

Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellinen tiedekunta on käynnistänyt koulutus- ja osaamistarvetutkimuksen, jonka tarkoituksena on kehittää koulutuksen sisältöjä ja vahvistaa koulutuksen työelämävastaavuutta. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat tiedekunnan liikuntatieteellisistä koulutusohjelmista vuoden 2010 alusta tähän päivään mennessä valmistuneet.

Tutkimuksessa pyritään selvittämään muun muassa sitä, miten valmistuneet ovat sijoittuneet työelämään ja millaiset valmiudet koulutus on työelämään antanut. **Tutkimus toteutetaan verkkokyselynä, johon toivomme jokaisen kohderyhmään kuuluvan vastaavan 21.12.2020 mennessä.** Tämä edesauttaa tiedekuntaa koulutustarjonnan kehittämisessä. Vastaaminen vie aikaa vain noin 10–20 minuuttia. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset julkaistaan siten, ettei yksittäistä tutkittavaa voida tunnistaa. [Tästä voit lukea kyselyn tietosuojailmoituksen.](#)

Vastaajien kesken arvotaan yli 40 JYU-Soppi -tuotepalkintoa, kuten Rosetti-sarjan tuotteita kotimaisella designilla, otsalamppu ja reppu kannettavalle tietokoneelle. Arvontaan osallistuminen on vapaaehtoista. Mikäli haluat osallistua arvontaan, voit jättää kyselyn lopussa yhteystietosi erilliselle lomakkeelle. Annettuja tietoja ei voida yhdistää tutkimuskyselyn vastauksiin.

Hankkeen vastuullisina tutkijoina toimivat liikuntatieteellisen tiedekunnan koulutuksesta vastaava varadekaani, professori Taija Juutinen (LBI) (taija.m.juutinen@jyu.fi), yliopistotutkija Antti Laine (LYT) (antti.laine@jyu.fi) sekä tutkijatohtori Kasper Salin (LPE) (kasper.j.salin@jyu.fi).

Suurkiitokset siitä, että vastaamalla kyselyyn välität ja autat tiedekuntaamme sen koulutustarjonnan kehittämisessä.

1. Annan suostumukseni tietojeni hyödyntämiseen tutkimuskäytössä niin, ettei minua voi tunnistaa vastauksista. *

Kyllä

TAUSTATIEDOT

2. Sukupuoli *

Mies

Nainen

Muu

En halua kertoa

3. Ikä *

4. Mitä yliopistotutkintoja olet suorittanut? *

Liikuntatieteiden kandidaatti ja maisteri (3+2 vuotta)

Liikuntatieteiden maisteri (2 vuotta)

Kaksi tai useampia maisterin tutkintoja,
pääaineina: _____

5. Minkä liikuntatieteiden maisteriohjelman olet suorittanut? *

Jos sinulla on useampia liikuntatieteiden maisterin tutkintoja, valitse se, jonka pohjalta haluat vastata kyselyyn.

Liikuntapedagogiikka

Liikuntapedagogiikan aikuiskoulutuksen maisteriohjelma

Liikunnan yhteiskuntatieteet

Liikuntabiologia: biomekaniikka

Liikuntabiologia: liikuntafysiologia

Liikuntabiologia: valmennus- ja testausoppi

Hyvinvointiteknologia

Liikuntateknologia

6. Mikä oli liikuntatieteiden maisterin tutkintosi aloittamisvuosi? *

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2001 tai aikaisemmin

7. Mikä oli liikuntatieteiden maisterin tutkintosi valmistumisvuosi? *

2010

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

9. Oletko suorittanut tai suorittamassa tohtorintutkintoa? *

- Ei
- Kyllä, mikä oppiaine? _____

10. Oletko suorittanut tai suorittamassa muita korkeakoulututkintoja? *

- Ei
- Kyllä, mitä? _____

TYÖTEHTÄVÄT

Ohje: Jos olet tällä hetkellä työelämän ulkopuolella, vastaa nykyistä työpaikkaa koskeviin kysymyksiin viimeisimmän työpaikkasi perusteella.

11. Oletko työskennellyt valmistumisen jälkeen liikunta-alalla? *

- Kyllä, pääosin
- Kyllä, osittain
- En lainkaan

12. Mikä vaihtoehto vastaa parhaiten tämänhetkistä työsuhdettasi? *

- Olen vakituudessa kokopäivätyössä
- Olen vakituudessa osa-aikatyössä
- Olen määräaikaisessa kokopäivätyössä
- Olen määräaikaisessa osa-aikatyössä
- Minulla on kaksi tai useampia rinnakkaisia työsuhteita
- Toimin itsenäisenä yrittäjänä/ammattinharjoittajana/freelancerina (oma Y-tunnus)
- Olen työharjoittelussa
- Olen työelämän ulkopuolella
- Muu, mikä? _____

13. Mikä on tämänhetkinen työskentelymaakuntasi? *

- | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Uusimaa | <input type="radio"/> Etelä-Karjala | <input type="radio"/> Keski-Pohjanmaa |
| <input type="radio"/> Varsinais-Suomi | <input type="radio"/> Etelä-Savo | <input type="radio"/> Pohjois-Pohjanmaa |
| <input type="radio"/> Satakunta | <input type="radio"/> Pohjois-Savo | <input type="radio"/> Kainuu |
| <input type="radio"/> Kanta-Häme | <input type="radio"/> Pohjois-Karjala | <input type="radio"/> Lappi |
| <input type="radio"/> Pirkanmaa | <input type="radio"/> Keski-Suomi | <input type="radio"/> Ahvenanmaa |
| <input type="radio"/> Päijät-Häme | <input type="radio"/> Etelä-Pohjanmaa | <input type="radio"/> Työskentelen ulkomailla |
| <input type="radio"/> Kymenlaakso | <input type="radio"/> Pohjanmaa | |

14. Mikä on tämänhetkinen päätyönantajasi? *

- Kunta tai kuntayhtymä
- Valtio
- Yliopisto/korkeakoulu
- Oma yritys/työllistän itse itseni
- Pieni tai keskisuuri yritys (alle 250 työntekijää)
- Suuri yritys (250 työntekijää tai enemmän)
- Yhdistys/järjestö/säätiö
- Joku muu, mikä? _____

15. Mikä on ammatti-, tehtävä- tai virkanimikkeesi tällä hetkellä? (Voit mainita useampia)

17. Mikä vaihtoehto kuvastaa parhaiten tämänhetkistä työtilannettasi? *

- Pääsin sellaisiin liikunta-alan työtehtäviin, jotka minua kiinnostivat ensisijaisesti.
- Päädyin sellaisiin työtehtäviin, jotka ovat liikunta-alalla, mutta eivät vastaa täysin kiinnostuksenkohteitani tai tarpeitani (esimerkiksi työn määrän tai palkan suhteen).
- Päädyin työskentelemään liikunta-alan ulkopuolelle, koska en saanut/löytänyt kiinnostuksenkohteitani tai tarpeitani vastaavia töitä liikunta-alalta.
- Hakeuduin omaehtoisesti liikunta-alan ulkopuolisiin työtehtäviin.
- Jokin muu, mikä? _____

TYTYTYVÄISYYS NYKYISEEN TYÖHÖN JA TYÖURAAAN

Ohje: Jos olet tällä hetkellä työelämän ulkopuolella, vastaa nykyistä työpaikkaa koskeviin kysymyksiin viimeisimmän työpaikkasi perusteella.

20. Kuinka tyytyväinen olet? *

(1= erittäin tyytymätön, 2= melko tyytymätön, 3= en tyytymätön enkä tyytyväinen, 4= melko tyytyväinen, 5= erittäin tyytyväinen)

	1	2	3	4	5
Tähänastiseen työuraasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaan ammattitaitoosi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nykyisen työsi palkkaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Mikä on keskimääräinen bruttopalkkasi tai kuukausitulosi?

Bruttopalkka = palkka, josta ei ole vähennetty veroja tai muita lakisääteisiä maksuja

 €/kk

22. Missä määrin koulutustasi mielestäsi arvostetaan nykyisessä työyhteisössäsi? *

- Ei ollenkaan
- Melko vähän
- Kohtalaisesti
- Melko paljon
- Erittäin paljon

23. Miten hyvin olet pystynyt hyödyntämään liikuntatieteellisessä koulutuksessa oppimiasi tietoja ja taitoja työtehtävissäsi? *

- En ollenkaan
- Melko huonosti
- Kohtalaisesti
- Melko hyvin
- Erittäin hyvin

24. Miten hyvin nykyinen työsi vastaa vaatimustasoltaan yliopistollista koulutustasi? *

- Vaatimustaso on koulutustasoani selvästi alhaisempi
- Vaatimustaso on koulutustasoani jonkin verran alhaisempi
- Työ vastaa koulutustasoani

- Työ on koulutukseeni nähden jonkin verran vaativampaa
- Työ on koulutukseeni nähden selvästi vaativampaa

TYÖLLISTYMINEN JA TYÖTTÖMYYS

26. Kuinka montaa työpaikkaa olet hakenut valmistumisen jälkeen? *

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

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

- 0
- 1–2
- 3–5
- 6–10
- Yli 10

28. Kuinka helppoa on ollut löytää asiantuntijuuttasi (koulutus, työkokemus) vastaavaa työtä, kun tarkastellaan ajanjaksoa valmistumisesi jälkeen? *

- Erittäin vaikeaa

- Vaikeaa
- Kohtalaista
- Helppoa
- Erittäin helppoa

29. Miten sait ensimmäisen työpaikkasi valmistumisen jälkeen? (Voit valita useamman vaihtoehdon) *

Mikäli työskentelit valmistumisen aikaan ja jatkoit samassa työpaikassa valmistumisen jälkeen, vastaa sen perusteella.

- Julkisen haun kautta
- Oman lajitaustan/harrastuneisuuden kautta
- Opinnäytetyön aiheen edesauttamana
- Tutkintoon sisältyneen harjoittelun edesauttamana
- Vertaisverkostoitumisen (opiskelukavereiden) kautta
- Muiden henkilökohtaisten suhteiden kautta
- Muulla tavoin, miten? _____

30. Missä määrin seuraavilla tekijöillä on ollut kokonaisuudessaan merkitystä työllistymisesi kannalta? *

(1= ei lainkaan merkitystä, 2= melko vähän merkitystä, 3= jonkin verran merkitystä, 4= melko paljon merkitystä, 5= erittäin paljon merkitystä)

	1	2	3	4	5
Tutkintoon sisällynyt harjoittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opinnäytetyön aihe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertaisverkostoituminen (opiskelukaverit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma lajitausta/harrastuneisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan kokemus tai tuntemus liikuntatieteellisestä koulutuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Missä määrin sivuainevalinnoilla on ollut merkitystä? *

(1= ei lainkaan merkitystä, 2= melko vähän merkitystä, 3= jonkin verran merkitystä, 4=

melko paljon merkitystä, 5= erittäin paljon merkitystä)

	1	2	3	4	5
Työllistymisesi kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Akateemisen asiantuntijuutesi kehittymisen kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Kuinka kauan olet ollut valmistumisen jälkeen yhteensä työttömänä? *

- En ole ollut työttömänä
- Alle kuukauden
- 1-4 kuukautta
- 5-11 kuukautta
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- Yli viisi vuotta
- En pysty selkeästi laskemaan tai määrittelemään työttömyyttäni

ALANVAIHTO

34. Jos työskentelet liikunta-alalla, kuinka todennäköisenä pidät vaihtoa kokonaan toisiin työtehtäviin liikunta-alan ulkopuolelle? *

- Erittäin epätodennäköisenä
- Melko epätodennäköisenä
- En osaa sanoa
- Melko todennäköisenä
- Erittäin todennäköisenä

KOULUTUKSEN ANTAMAT VALMIUDET

39. Arvioi seuraavien opintosisältöjen merkitystä koko työuraasi ajatellen. *

(1= ei lainkaan merkitystä, 2= melko vähän merkitystä, 3= jonkin verran merkitystä, 4=

	1	2	3	4	5
Liikunnan ja vapaa-ajan sosiologia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan kansalaistoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntahistoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan ja urheilun etiikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan lainsäädäntö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntahallinto ja -politiikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan talous	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntajohtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntasuunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikkumisen ympäristökysymykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hanke- ja arviointiosaaminen liikuntaorganisaatioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pakolliset kieli- ja viestintäopinnot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimusmetodologia (tiedonhankinta-, analysointi- ja käsittelytaidot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Millaiset valmiudet liikuntatieteellinen koulutuksesi antoi seuraaviin tehtäviin, tietoihin tai taitoihin? *

(1= erittäin riittämättömät, 2= melko riittämättömät, 3= ei riittämättömät eikä riittävät, 4= melko riittävät, 5= erittäin riittävät)

	1	2	3	4	5
Valtio- ja kunnallishallinto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seura- ja järjestötoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloushallinto ja -suunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnittelu-, kehittämis- ja selvitystehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkoilu- ja liikuntapaikkojen suunnittelu ja ylläpito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Akateeminen asiantuntijuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hanke- ja projektityöskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimustyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrittäjyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itsehjautuvuus/oma-aloitteisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiestaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyötaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisointikyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eettisten periaatteiden ymmärtäminen ja toteutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimusmetodologia (tiedonhankinta-, analysointi- ja käsittelytaidot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suullinen esitystaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieteellisen tekstin tuottaminen ja kirjallinen ilmaisutaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietotekninen osaaminen (IT-taidot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Kuinka merkityksellistä työurasi kannalta on ollut hallita/tuntea seuraavat tiedot ja taidot? *

(1= ei lainkaan merkitystä, 2= melko vähän merkitystä, 3= jonkin verran merkitystä, 4= melko paljon merkitystä, 5= erittäin paljon merkitystä)

	1	2	3	4	5
Lainsäädäntö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valtio- ja kunnallishallinto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloushallinto ja -suunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkoilu- ja liikuntapaikkojen suunnittelu ja ylläpito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonhankintamenetelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamistaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisointikyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kielitaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietotekninen osaaminen (IT- taidot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirjallinen ilmaisutaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suullinen esitystaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Urheilulajien tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaiset liikuntataidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myynti ja markkinointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hanketyöskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. Millaiset valmiudet liikuntatieteellinen koulutuksesi antoi seuraaviin tehtäviin, tietoihin tai taitoihin?

(1= erittäin riittämättömät, 2= melko riittämättömät, 3= ei riittämättömät eikä riittävät, 4= melko riittävät, 5= erittäin riittävät)

	1	2	3	4	5
Akateeminen asiantuntijuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektityöskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimustyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrittäjyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itseohjautuvuus/oma-aloitteisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiestaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyötaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisointikyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kriittinen ajattelu/tiedon lukutaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eettisten periaatteiden ymmärtäminen ja toteutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimusmetodologia (tiedon hankinta-, analysointi- ja käsittelytaidot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suullinen esitystaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieteellisen tekstin tuottaminen ja kirjallinen ilmaisutaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opinnoista saatu käytännön osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaiset liikuntataidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. Kuinka hyvin opit tunnistamaan omaa osaamistasi ja asiantuntijuuttasi liikuntatieteellisen koulutuksen aikana? *

- Erittäin huonosti
- Melko huonosti
- Kohtalaisesti
- Melko hyvin
- Erittäin hyvin

44. Kuinka tärkeäksi arvioit seuraavien tekijöiden merkityksen työssä tarvitsemiesi tietojen ja taitojen osaamisen kannalta? *

(1= ei lainkaan merkitystä, 2= vain vähän merkitystä, 3= jonkin verran merkitystä, 4= melko paljon merkitystä, 5= erittäin paljon merkitystä)

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

JATKUVA OPPIMINEN

46. Millä tavoin olet valmistumisen jälkeen pyrkinyt tietoisesti kehittämään ammatillista osaamistasi? (Voit valita useamman vaihtoehdon) *

- Uudella tutkinnolla
- Ammattiin liittyvää kirjallisuutta lukemalla
- Ammattiin liittyvää materiaalia kuuntelemalla (esim. podcastit, äänikirjat)
- Ammattiin liittyvää materiaalia katselemalla
- Sosiaalisen median kanavia hyödyntämällä
- Mentorointiin osallistumalla
- Koulutuksiin osallistumalla, mihin/kenen toteuttamiin? _____
- Jollain muulla tavoin, miten? _____
- En ole tietoisesti kehittänyt ammatillista osaamistani

48. Mistä aiheista olet kiinnostunut saamaan osaamistasi täydentävää koulutusta? (Voit valita enintään kolme) *

- Johtaminen
- Kestävä kehitys ja muut ympäristökysymykset
- Hanke- ja arviointiosaaminen
- Markkinointi
- Taloushallinto ja -suunnittelu

- Lainsäädäntö
- Liikunnan ja urheilun etiikka
- Liikuntahallinto- ja politiikka
- Yrittäjyys
- Seura- ja järjestötoiminta
- Jokin muu, mikä? _____
- En ole kiinnostunut osaamistani täydentävästä koulutuksesta