

OPINNÄYTETYÖ

Mira Tuononen 2012

**LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISEN
TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN
ITSENSÄ JOHTAMISELLA**



Rovaniemen
ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences
LUC

SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA



ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA
Terveysten edistämisen koulutusohjelma

Opinnäytetyö

**LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISEN
TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN
ITSENSÄ JOHTAMISELLA**

Mira Tuononen

2012

Vuokatin Urheiluopisto

Yliopettaja Heikki Hannola

Hyväksytty _____ 2012 _____

Työ on theseuksessa luettavissa

Tekijä	Mira Tuononen	Vuosi	2012
Toimeksiantaja Työn nimi	Vuokatin urheiluopisto Liikunta-alan ammattilaisen työhyvinvoinnin tukeminen itsensä johtamisella		
Sivu- ja liitemäärä	63 + 4		

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää liikunta-alan ammattilaisten kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan ja kuinka itsensä johtamisen keinoin voidaan tukea työhyvinvointia. Tutkimuksen taustana on käytetty Allardtin hyvinvointimallia, Suomen kuntoutussäätiön moniulotteista työkykymallia ja Sydänmaanlakan itsensä johtamisen mallia

Tutkimus oli luonteeltaan kvantitatiivinen ja aineiston keruuseen käytettiin strukturoitua sähköistä webropol-kyselylomaketta. Urheiluopistot, liikunta-alan ammattiyhdistykset sekä järjestöt välittivät vastaamiseen mahdollistavaa linkkiä ja kyselyyn vastasi (N=331) liikunta-alan ammattilaista eri työalojen ja ammattinimikkeiden edustajaa. Aineisto analysoitiin IBM SPSS Statistics 19 – ohjelmistolla ja siitä laskettiin frekvenssit, prosentit ja muodostettiin summamuuttujat sekä ristiintaulukoitiin kahden muuttujan välisiä yhteyksiä.

Tutkimuksessa käytetyn kyselyn pohjana oli Juntusen (2010) tutkimuksessa käyttämä kysely, joka esitettiin Vuokatin urheiluopiston opetushenkilöstöllä muutosten jälkeen. Aineiston analysointivaiheessa luotettavuus tarkastettiin Chin-arvolla ja Cronbacin alfalla.

Tutkimustulosten mukaan liikunta-alan ammattilaiset kokevat työhyvinvointinsa hyväksi, koska alan työntekijät kokevat, että heillä on hyvä fyysinen ja psyykkinen kunto, sekä liikunnan tuomalla mielihyvällä sekä itsensä tuntemisella, johon liikunnalla voidaan vaikuttaa. Tuloksista ilmeni, että elämän eri vaiheissa vastaajilla ilmeni erilaisia osa-alueita, joita itsensä johtamisen avulla voidaan tukea. Nuoret ikäryhmät tarvitsevat itsearviointia, omien rajojen ja jaksamisen kehittämiseen tukea ja 30 – 49 -vuotiaat tukea tavoitteidensa, arvojen ja jatkuvan kehittymisen toteuttamiseen. Vanhemmat ikäluokat tarvitsevat vahvistusta, että he uskaltavat elää omien tavoitteidensa, arvojen ja toiveiden mukaista elämää. Nämä tekijät ovat keskeisiä itsensä johtamisessa ja esimerkiksi työelämässä työskenteleviä voidaan kouluttaa itsensä johtamiseen.

Avainsanat: Liikunta-alan ammattilainen, työhyvinvointi, moniulotteinen työkykymalli, itsensä johtaminen

Author	Mira Tuononen	Year	2012
Commissioned by	Vuokatti Sports Institute		
Subject of thesis	Promoting Working Ability in Professionals of Physical Education by Self-Conduct		
Number of pages	62 + 2		

The aim of this study was to explore physical education professionals' experiences of their own work wellbeing and to examine how work wellbeing can be promoted by means of self-conduct. The background of this study is based on three different models: Allardt's model of wellbeing, the multidimensional working ability model of Suomen kuntoutussäätiö and the self-conduct model of Sydänmaanlakka.

The study is quantitative and the material was collected by a structured Webropol questionnaire. Sports institutes, physical education trade unions and organizations provided the link enabling answering. The questionnaire was answered by (N=331) professionals from different fields and with different titles. The material was analysed with the IBM SPSS Statistics 19 – software. The frequencies and percentages were counted and sum variables were formed in addition to cross tabling the relations between the two variables.

The basis of the questionnaire was a questionnaire used by Juntunen (2010) in his analysis. This was then pretested by the teaching personnel in Vuokatti sports institute after a few changes. When analysing the material the reliability was checked with the help of Chi value and Cronbac's alfa.

The results showed that physical education professionals experience their wellbeing good because they feel they have good physical and mental condition, as they get pleasure from exercising and because they know themselves, which on the other hand can be influenced by exercise. It turned out that the respondents in different phases of life have different sectors which can be strengthened by self-conduct. Younger age groups need support in self-assessment, developing one's own limits and managing everyday life. People between 30 and 49 years of age need support in realization of their goals, values and constant development. Older generations need reinforcement in order to live their life according to their own goals, values and hopes. These factors are essential in self-conducting and for example employees in working life can be trained to use self-conduct.

Key words physical education professionals, work wellbeing, multidimensional working ability model, self-conduct

SISÄLTÖ

KUVIOLUETTELO	1
TAULUKKOLUETTELO	1
1 JOHDANTO	2
2 LIIKUNTA-ALAN MERKITYS, TYÖ JA KOULUTUS.....	4
2.1 LIIKUNNAN YHTEISKUNNALLINEN MERKITYS	4
2.2 LIIKUNTA-ALAN TYÖ JA TYÖPAIKAT	6
2.3 LIIKUNTA-ALAN KOULUTUS.....	7
2.3.1 <i>Liikunta-alan koulutus Suomessa</i>	7
2.3.2 <i>Toisen asteen ammatillinen koulutus</i>	8
2.3.3 <i>Korkea-asteen koulutus</i>	9
2.3.4 <i>Muu liikunta-alan ammattiin valmistavaa koulutusta</i>	9
3 HYVINVOINTIMALLISTA TYÖHYVINVOINTIIN JA TYÖKYKYMALLIIN	11
3.1 ALLARDTIN HYVINVOINTIMALLI	11
3.2 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ	12
3.3 MONIULOTTEISEN TYÖKYKYMALLIN VIITEKEHYS	15
3.3.1 <i>Moniulotteisen työkyvyn jaksamisen ulottuvuus</i>	16
3.3.2 <i>Moniulotteisen työkyvyn osallisuuden ulottuvuus</i>	17
3.3.3 <i>Moniulotteisen työkyvyn hallinnan ulottuvuus</i>	18
3.3.4 <i>Yhteenveto moniulotteisesta työkykymallista</i>	19
4 ITSENSÄ JOHTAMINEN	20
4.1 ITSENSÄ JOHTAMISEN TAUSTAA	20
4.2 ITSENSÄ JOHTAMISEN MALLI	21
4.3 TYÖHYVINVOINTIMALLI MUKAILLEN ITSENSÄ JOHTAMISEN, ALLARDTIN HYVINVOINTIMALLIN JA MONIULOTTEISEN TYÖKYVYN MALLIA.....	24
4.4 ITSENSÄ JOHTAMISEN ULOTTUVUUDET MONIULOTTEISEN TYÖKYKY- JA ALLARDT MALLIN MUKAAN	25
4.4.1 <i>Itsensä johtaminen jaksamisen ulottuvuudessa</i>	25
4.4.2 <i>Itsensä johtaminen osallisuuden ulottuvuudessa</i>	25
4.4.3 <i>Itsensä johtaminen hallinnan ulottuvuudessa</i>	27
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	29
5.1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS.....	29
5.2 TUTKIMUSONGELMAT.....	29

6 TUTKIMUSMENETELMÄT	30
6.1 TUTKIMUKSESSA KÄYTETYT MITTARIT.....	30
6.2 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TIEDON KERUU	30
6.3 AINEISTON TILASTOLLINEN ANALYSOINTI	31
6.4 TUTKIMUKSEN RELIABILITEETTI JA VALIDITEETTI.....	32
6.5 TUTKIMUKSEN EETTISYYS	33
7 TUTKIMUSTULOKSET	34
7.1 OSALLISTUJIEN KUVAUS.....	34
7.2 LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISTEN TYÖHYVINVOINTIKOKEMUKSET JAKSAMISEN ULOTTUVUUDELLA	36
<i>7.2.1 Tuloksia henkilökohtaisesta jaksamisesta ja työn vaikutuksesta henkilökohtaiseen jaksamiseen</i>	<i>36</i>
7.3 LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISTEN TYÖHYVINVOINTIKOKEMUKSET OSALLISUUDEN ULOTTUVUUDELLA	36
<i>7.3.1 Tuloksia työyhteisöllisyyden merkityksestä osallisuuden kokemukseen..</i>	<i>36</i>
<i>7.3.2 Tuloksia henkilökohtaisten valmiuksien merkityksestä osallisuuden ulottuvuudella</i>	<i>38</i>
7.4 LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISTEN TYÖHYVINVOINTIKOKEMUKSET TYÖN HALLINNAN ULOTTUVUUDELLA	39
<i>7.4.1 Tuloksia työn vaatimusten merkityksestä työn hallinnan kokemukseen ..</i>	<i>39</i>
<i>7.4.2 Tuloksia itsensä johtamisen kokemuksesta työn hallinnan ulottuvuudessa </i>	<i>43</i>
8 POHDINTA	45
8.1 TUTKIMUKSEN TOTEUTUMISEN TARKASTELUA.....	45
8.2 POHDINTAA LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISTEN JAKSAMISEN KOKEMUKSISTA	47
<i>8.2.1 Henkilökohtaisen jaksamisen ulottuvuudessa</i>	<i>47</i>
<i>8.2.2 Työn vaikutus henkilökohtaisen jaksamisen ulottuvuudessa.....</i>	<i>48</i>
8.3 POHDINTAA LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISTEN OSALLISUUDEN KOKEMUKSISTA	50
<i>8.3.1 Työyhteisöllisyyden kokeminen osallisuuden ulottuvuudessa</i>	<i>50</i>
<i>8.3.2 Henkilökohtaisten valmiuksien kokeminen osallisuuden ulottuvuudessa</i>	<i>52</i>
8.4 POHDINTAA LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISTEN TYÖN HALLINNAN TUNTEMUKSISTA.	54
<i>8.4.1 Työn vaatimusten kokeminen työn hallinnan ulottuvuudessa.....</i>	<i>54</i>
<i>8.4.2 Itsensä johtamisen kokeminen työn hallinnan ulottuvuudessa</i>	<i>56</i>
8.5 YHTEENVETO LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISEN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMISESTA ITSENSÄ JOHTAMISELLA	58
8.6 TUTKIMUSTULOSTEN SOVELTAMINEN	62

LÄHTEET	64
LIITTEET	69

KUVIOLUETTELO

- Kuvio 1. Liikunta-alan tutkinnot Suomessa
- Kuvio 2. Moniulotteinen työkykymalli
- Kuvio 3. Itsensä johtaminen Sydänmaanlakan esittämänä
- Kuvio 4. Työhyvinvoinnin tukeminen itsensä johtamisella
- Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma
- Kuvio 6. Vastaajien koulutustausta
- Kuvio 7. Vastaajien työpaikat
- Kuvio 8. Vastaajien työkokemus liikunta-alalta

TAULUKKOLUETTELO

- Taulukko 1. Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuudet
- Taulukko 2. Sukupuolen, iän, koulutuksen, työpaikan, työkokemuksen ja työsuhteen merkitys henkilökohtaiseen jaksamiseen ja työsuhteen merkitys työn ja henkilökohtaisen jaksamisen välillä
- Taulukko 3. Iän yhteys yhteisöllisyyteen
- Taulukko 4. Työkokemuksen yhteys yhteisöllisyyteen
- Taulukko 5. Iän yhteys henkilökohtaisiin valmiuksiin
- Taulukko 6. Työpaikan yhteys henkilökohtaisiin valmiuksiin
- Taulukko 7. Iän ja sukupuolen yhteys työn hallintaan
- Taulukko 8. Liikunta-alan työkokemuksen ja sukupuolen yhteys työn hallintaan
- Taulukko 9. Keskiarvot pää- ja sivutoimisen työsuhteen yhteydestä työn hallintaan
- Taulukko 10. Työsuhteen ja sukupuolen yhteys työn hallintaan
- Taulukko 11. Miesten ja naisten keskiarvot itsensä johtamisen kokemuksista
- Taulukko 12. Sukupuolen ja iän yhteys itsensä johtamisen kokemukseen

1 JOHDANTO

Liikunta-alan tulevaisuus on yhteydessä yhteiskunnalliseen kehitykseen ja yhteiskunnallisiin vaatimuksiin. Liikunnan yhteiskunnallista merkitystä voidaan perustella tuntemalla liikunnan hyvinvointia ja terveysvaikutuksia. (Vehmas – Kontsas – Koskinen – Kämppe – Puronaho 2005, 52.) Vuoden 2011 joulukuussa hallituksen ohjelmassa esitettiin tulevaisuuden painopistealueina mm. työhyvinvoinnin edistäminen, eriarvoisuuden ja syrjäytymisen vähentäminen sekä hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen sekä eriarvoisuuden vähentämisen huomioimisella eri hallintoalojen yhteiskunnallisessa päätöksenteossa, voidaan vaikuttaa hallitusohjelman tavoitteisiin pääsemiseen. (Miettinen 2011.) Terveysvaikutusten ja terveystiedon tutkimustiedon tuntemisen ja hyödyntämisen ennustetaan kehittyvän tulevaisuudessa yhä enemmän kaupallisiksi palveluiksi. Kaupallisuus tulee kasvamaan voimakkaasti, ja se lisää liikunta-alan työntekijöiden osaamisen vaatimuksia. Tulevaisuudessa vaaditaan mm. markkinoinnin ja liiketoiminnan osaamista liikuntaosaamisen lisäksi. (Heikkala – Koivisto 2010, 25; Vehmas ym. 2005, 52 – 53, 56.)

Terveysliikunta, väestön ikääntyminen, suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle ja erilaiset hyvinvointistrategiat tuovat uusia työpaikkoja liikunta-alalle (Heikkala – Koivisto 2010, 38). Ihmisten positiivisen suhtautumisen ja asenteen liikuntaan ja urheiluun arvioidaan kasvavan sekä osallistuminen terveyteen, hyvinvointiin että työpaikkaliikuntaan liittyviin koulutuksiin ja seminaareihin lisääntyy edelleen. Liikunta-alan työpaikat ovat muutoksessa, koska julkisen sektorin työpaikkojen, kuten liikuntasihteerien ja liikuntapaikkojenhoitajien, arvioidaan vähenevän ja vastaavasti yksityisen ja kolmannen sektorin työpaikkojen arvioidaan lisääntyvän. Liikunta-alan työtehtävistä liikuntaneuvojien ja -ohjaajien sekä liikunnanopettajien määrän ennustetaan lisääntyvän tulevaisuudessa. (Vehmas ym. 2005, 54 – 55, 56, 70, 72.)

Liikunta-alalla työskentely on monipuolista ja se vaatii useita taitoja mm. ihmistuntemusta, ihmissuhdetaitoja ja monipuolista liikunta-ala osaamista. Lisäksi vaaditaan markkinointi-, yhteistyö-, verkostoitumisen taitoja, toisaalta kykyä itsenäiseen työskentelyyn, joustoa ja taitoa sopeutua jatkuvaan muu-

tokseen. Alalla työskennellään usein iltaisin ja viikonloppuisin, joka vaatii sopeutumista epäsäännöllisiin aikatauluihin. Työ on pääasiassa asiakaspalvelua, jossa motivoidaan, ohjataan tai neuvotaan asiakasta liikkumaan oikein ja terveyttä edistävasti eli pyritään vaikuttamaan asiakkaan elämäntapoihin. Liikunta-ala kehittyy jatkuvasti ja se vaatii työntekijöiltä jatkuvaa osaamisen kehittämistä, esimerkiksi ohjaajan tulee opetella uusia lajeja ja seurata trendien kehittymistä, hallita liikuntateknologian kehittyminen, joka tuo mm. uusia välineitä, mittareita ja ohjelmistoja. (Heikkala – Koivisto 2010, 41.)

Liikunta-alan työntekijän työtehtävät ja työnantajien määrät voivat vaihdella. Työntekijällä voi olla useita eri työnantajia ja erilaisia työtehtäviä, joista hänen työpäivänsä koostuu, esimerkiksi yhden työnantajan palveluksessa hän toimii lasten uimakoulujen opettajana aamupäivällä, iltapäivällä ikääntyvien vesijumppa ohjaajana ja illalla työikäisten ryhmäliikuntaohjaajana eri työnantajan palkkaamana. Toisaalta työtehtävät voivat koostua liikunnan ohjaamisesta, koordinoimisesta, liikuntaneuvonnasta tai valmennuksesta, siistijän, kahvila-työntekijän, asiakas vastaanottajan tai huoltaja tehtävistä. Työn moninaisuus usein kuormittaa työntekijän ajan- ja oman jaksamisen hallintaa.

Työ liikunta-alalla on mielestäni monipuolista, mielenkiintoista, haastavaa ja mukaansa tempaavaa. Liikunta-alan työntekijät ovat yleensä liikunnallisia ja useat meistä ovat saaneet aikaisemmasta harrastuksesta ammatin. Liikunta-alan työ ei välttämättä aina tunnu työltä, joten työ ja vapaa-aika sekoittuvat helposti. Tästä ja monesta muusta syystä on mielestäni tärkeää tutkia liikunta-alan työntekijöiden työhyvinvointia ja löytää ne tekijät, jotka liikunta-alan työntekijöiden omasta mielestä vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Olen tässä tutkimuksessa ottanut esille itsensä johtamisen teorian, jolla mielestäni voidaan tukea liikunta-alan työntekijän työhyvinvointia. Itsensä johtamisen perusteena on se, että tuntee itsensä. Kun tuntee omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa, pystyy pitämään huolta omasta hyvinvoinnistaan. (Sydänmaanlakka 2006, 5.) Tällä tarkoitan sitä, että työntekijä kykenee itse asettamaan rajat omalle työlleen, vapaa-ajalleen ja itselleen. Tavoitteena on, että ihminen tunnistaa oman osaamisen, omat vahvuudet, oman rajallisuuden ja suhteuttaa ne työn vaatimuksiin.

2 LIIKUNTA-ALAN MERKITYS, TYÖ JA KOULUTUS

2.1 Liikunnan yhteiskunnallinen merkitys

Liikuntalain (1998/1054) tavoitteena on edistää liikuntaa, kilpa- ja huippu-urheilua sekä näihin liittyvää kansalaistoimintaa. Sen tavoitteena on edistää väestön hyvinvointia ja terveyttä sekä tukea lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä liikunnan avulla. Kuntalaki (1995/365) velvoittaa kunnan edistämään asukkaidensa hyvinvointia ja kestävästä kehitystä alueellaan. Liikunnalla on merkitystä kuntalaisten terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpidossa. Kansanterveyslaissa (2005/928) puhutaan terveyden edistämisestä ja sillä pyritään yhteistyöhön yli hallinnon sektorirajojen. Terveydenhuoltolaki (2010/1326) asettaa vastuun terveyden edistämisestä kokonaisuudessaan kunnille, kaikille hallintosektoreille, koska kuntalaisten terveyttä koskevia päätöksiä tehdään kunnan eri toimialueilla. Kuntien tavoitteena on tehdä yhteistyötä terveyden edistämiseksi muiden kunnassa toimivien julkisten ja yksityisten tahojen kanssa. (Opetusministeriö 2007, 28.)

Liikunnalla on vahva merkitys ihmisten hyvinvoinnin ja terveyden edistäjänä. (Heikkala 2009, 3; Starck – Selänne – Raiski-Ahola – Ståhl 2005, 50). Väestö ikääntyy ja elintapasairaudet lisääntyvät, toisaalta sekä terveystietoisuus ja elintaso kasvavat. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna liikunnalla voidaan saada merkittäviä kustannussäästöjä terveystalouteen. (Heikkala 2009, 3; Heikkala – Koivisto 2010, 50.) Opetusministeriön tuottaman selvityksen mukaan lähes puolet suomalaisista tarvitsee enemmän liikuntaa fyysisen terveytensä kannalta. (Heikkala – Koivisto 2010, 38; Opetusministeriö 2007, 13; Starck ym. 2005, 47.) Yhteiskunnan polarisoituminen on vaikuttanut tuloerojen ja terveyserojen kasvamiseen ja ihmisten sosioekonomiseen asemaan. Näillä on vaikutusta vapaa-ajan liikunnan harrastamiseen ja terveyskäyttäytymiseen. Hyvin toimeen tulevissa sosioekonomisissa ryhmissä harrastetaan liikuntaa ja terveydestä pidetään huolta enemmän kuin vähemmän koulutettujen, heikosti toimeentulevien ja enemmän sairauksia omaavan väestön joukossa. (Heikkala - Koivisto 2010, 10 – 11; Opetusministeriö 2007, 13.)

Liikunnan harrastajia voidaan jakaa hyvinvoiviin kuluttajiin, jotka vaativat kokonaisvaltaisia ja yksilöllisiä hyvinvointi- sekä liikuntapalveluja sekä inaktiivisiin harrastajiin, joille tulee tarjota matalan kynnyksen liikuntapalveluja (Vehmas ym. 2005, 27). Passiivisten ja inaktiivisten ryhmien motivoiminen elämäntapamuutokseen ja liikuntaan on haaste sekä liikunta-alan että sosiaali- ja terveysalan työntekijöille yhteistyössä. Erikoissairaanhoidon lääkäreille tehdyn tutkimusten (Starck ym. 2005, 49 - 50) mukaan liikunta koetaan tärkeäksi sairauksien hoidon ja kuntoutuksen kannalta ja kolmannes lääkäreistä kokevat liikuntaneuvonnan soveltuvan sairaala ympäristöön.

Liikunta-alan työ on muutoksessa. Aikaisemmin liikuntapalveluja on tarjonnut kunnat ja urheiluseurat, mutta nykyään kuntia yhdistetään ja liikuntatoimet ulkoistavat palvelujaan. Kuntien palvelujen ulkoistaminen lisää liikunta-alan kaupallisten- ja kolmannen sektorin palveluita ja yhteiskunta on asettanut toiveita kolmannen sektorin toimijoihin mm. urheiluseuroihin ja järjestöihin liikunnan ja terveyttä edistävien toimenpiteiden järjestämiseen. Uusia palvelujen tuottajia sekä liikunta-alan yrityksiä perustetaan jatkuvasti ja ne toimivat markkinoimien ehdoilla vastaten maksukykyisten liikunnan harrastajien kysyntään. Tämä vaikuttaa liikuntapalveluja käyttävien harrastajien tunteuksiin ja kokemuksiin. Liikuntapalveluja käyttävät tuntevat itsensä kuluttajiksi ja he kokevat olevansa asiakassuhteessa liikuntapalveluja tuottavaan tahoon huolimatta siitä, onko palveluja tuottava taho yritys, kunta vai urheiluseura. Tämä vaikuttaa kaikilla palveluja tuottavilla tahoilla liikunta-alan työntekijöiden työn vaatimukseen. (Heikkala 2009, 4; Opetusministeriö 2009, 17; Vehmas ym. 2005, 27.) Asiakkaat vaativat laadukasta palvelua ja kilpailu liikuntapalveluja tuottavien välillä kovenee asiakas hankinnasta ja olemassa olevien asiakkaiden säilyttämisestä. Tämä tuo haasteita liikunta-alan työhön, työtehtävät monipuolistuvat ja ammattimaistuvat. (Heikkala 2009, 4; Heikkala – Koivisto 2005, 25; Vehmas ym. 2005, 27.)

Liikunnan, terveyden ja hyvinvoinnin rajapinnat ovat lähentyneet ja ihmiset käyttävät enemmän varoja liikunta- ja hyvinvointipalveluihin. Ihmisille on tärkeää kokonaisvaltainen hyvinvointi, joten he esimerkiksi valitsevat vapaa-ajan matkailun kohteen siellä olevien liikunta- ja hyvinvointipalvelujen mu-

kaan. Tämä lisää liikuntalomia, liikuntaa sisältävää hyvinvointimatkailua sekä elämystaloutta. Se edellyttää liikuntapalveluiden tarjoajalta aiempaa laaja-alaisempaa osaamista ja se synnyttää monipuolisempia kaupallisia liikuntapalveluja. (Heikkala – Koivisto 2010, 41; Opetusministeriö 2007, 24 – 26.)

2.2 Liikunta-alan työ ja työpaikat

Liikunta-alan työntekijän ydinosamiseen kuuluvat liikuntapalvelujen suunnitteleminen ja liikunnan ohjaaminen eri-ikäisille. Liikunnan suunnitteleminen, ohjaaminen ja liikuntaneuvonta voivat kohdistua vapaa-ajan, työpaikka-, koulu tai koululiikunnan ohjaamiseen ja erityisryhmiin. Työn tavoitteena on terveyden edistäminen ja liikuntatottumuksiin vaikuttaminen ja se vaatii ihmishuolintoja, sosiaalisuutta, innostavaa asennetta ja ohjattavien lajien osaamista. Organisointi- ja verkostotaidot korostuvat erilaisissa suunnittelutehtävissä. (Työ ja elinkeinoministeriö 2008.)

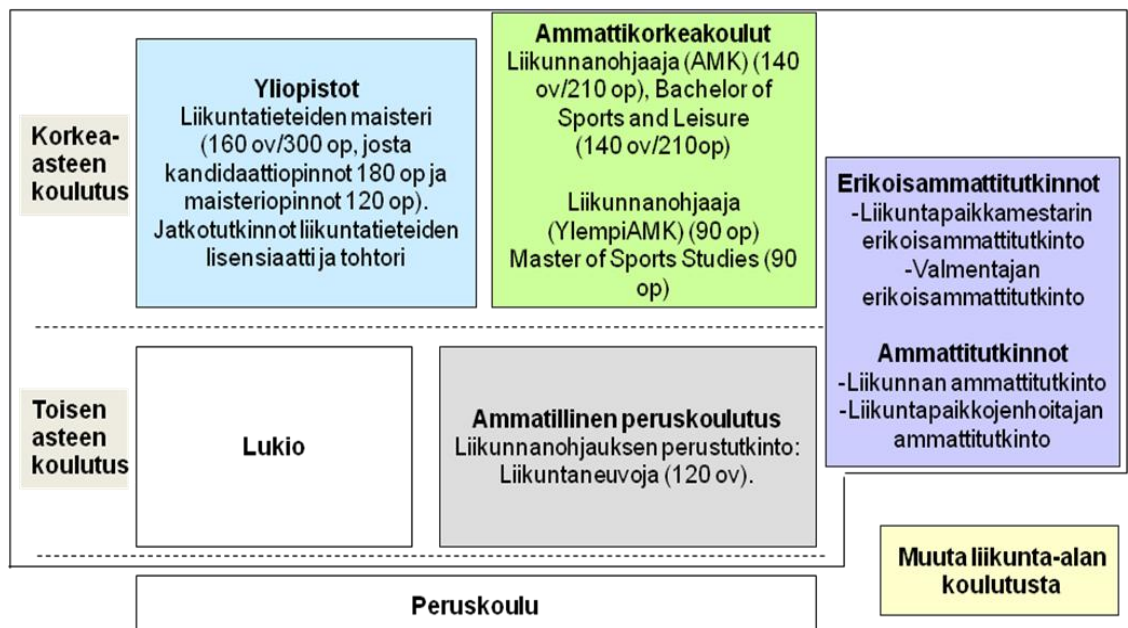
Oma mielenkiintoni kohdistuu liikuntaneuvojan työhön, koska toimin liikunnanohjauksen perustutkinnon opettajana. Liikuntaneuvojan urapolut - tutkimuksen (Hyvönen 2011, 85) mukaan liikuntaneuvojan toimenkuvaan kuuluu erilaisia työtehtäviä. Tällaisia ovat liikunnanohjaukseen liittyvät kuten, liikuntatuokion suunnittelu, organisointi sekä käytännön liikunnanohjaus eri ryhmille. Lisäksi he suunnittelevat tapahtumien järjestämistä, heillä on asiakaspalvelutehtäviä, markkinointia, hallinnointia, tilastointia ja muita toimistotehtäviä. Usein työvuosien lisääntyessä hallinnollisten tehtävien osuus lisääntyy ja käytännön liikunnanohjaus vähenee päivittäisessä työssä.

Liikunta-alalla työpaikkojen määrän arvioidaan joko kasvavan tai pysyvän ennallaan, esimerkiksi julkisella sektorilla työpaikkojen määrä saattaa vähentyä ja yksityisellä työpaikat voivat lisääntyä. Kolmannen sektorin eli mm. seurojen ja järjestöjen työpaikkojen määrän ennustetaan pysyvän ennallaan tai jopa lisääntyvän. (Vehmas ym. 2005, 71 – 72.) Painopiste alalla tulee olemaan terveys-, erityis- ja työpaikkaliikunnassa, koska terveyttä edistävää liikuntaa markkinoidaan paljon. Vähän liikkuvia ihmisiä houkuttelevat liikunnan pariin esimerkiksi valtion, kuntien ja järjestöjen rahoittamilla liikuntaa tukevilla ohjelmilla, seminaareilla ja koulutuksilla. (Pyykkönen 2011, 15 – 16.) Tulevai-

suudessa ihmisten arvioidaan käyttävän yhä enemmän henkilökohtaisia kuntovalmentajia ja ammattivalmentajia, joten liikunnan kasvava kulutus synnyttää uusia, liikunnan ympärille muodostuvia ammatteja, jotka keskittyvät hyvinvointiin ja liikuntamatkailuun. Se tuo haasteita liikunta-alan työntekijöille, koska heidän tulee seurata eri alojen muutoksia ja kehittymistä tarkemmin. Heidän työkuvansa monipuolistuu, joten organisointi- ja verkostoitumistaidot, viestintä-, kieli- ja ihmissuhdetaidot ja kykyä toimia eri aloja edustavien asiantuntijoiden kanssa korostuvat. (Vehmas ym. 2005, 78, 81.) Liikunta-alan työntekijää voidaan määrittää asiantuntijaksi, jossa yhdistyvät tieto, taito, kokemus, näkemys ja luovuus (Heikkala – Koivisto 2010, 42; Pyykkönen 2011, 19).

2.3 Liikunta-alan koulutus

2.3.1 Liikunta-alan koulutus Suomessa



Kuvio 1. Liikunta-alan tutkinnot Suomessa (Opetushallitus 2011)

Suomessa järjestetään liikunta-alalla toisen asteen ja korkea-asteen koulutusta sekä ammattitutkintoja ja erityisammattitutkintoja ja muuta liikunta-alan koulutusta. Koulutuksen järjestäjinä ovat yliopistot, ammattikorkeakoulut ja urheiluopistot, joista kymmenessä järjestetään ammatillista peruskoulutusta. Alan toisen asteen tutkinto on liikunnanohjauksen perustutkinto ja sen suorit-

tanutta kutsutaan liikuntaneuvojaksi. Ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot sijoittuvat toisen asteen ja korkea-asteen koulutuksen rinnalle. Korkea-asteen tutkintoja ovat liikunnanohjaajan ammattikorkeakoulututkinto ja ylempi ammattikorkeakoulututkinto sekä liikuntatieteiden maisteri, kandidaatti, lisen-siaatti ja tohtori. Ammatillista korkea-asteen koulutusta järjestävät ammatti-korkeakoulut ja sen suorittaneita kutsutaan liikunnanohjaaja AMK tai ylemp-män tutkinnon suorittaneita kutsutaan liikunnanohjaaja ylempi AMK. (Ope-tushallitus 2011.)

2.3.2 Toisen asteen ammatillinen koulutus

Liikunnanohjauksen perustutkinto on liikunta-alan ammatillinen peruskoulu-tus. Koulutuksen voi suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena tai näyttötut-kintona ja tutkinnon suorittaneet valmistuvat liikuntaneuvojiksi. Tutkinto antaa valmiudet suunnitella ja ohjata liikuntaa eri-ikäisille ja erilaisin tavoittein liik-kuville ryhmille. Liikuntaneuvojien tehtävänä on ohjata liikuntaa asiakasläh-töisesti, he toimivat kasvattajina, esimerkkeinä ohjaustilanteissa ja he antavat henkilökohtaista ohjausta terveyttä edistävästi. (Opetusministeriö 2007, 51; Työ ja elinkeinoministeriö 2008.)

Liikunta-alan ammattitutkinnot edellyttävät perustutkintoa syvällisempää am-matinhallintaa, alan peruskoulutuksen jälkeisiä täydentäviä opintoja sekä vä-hintään kolmen vuoden työkokemusta. Ammattitutkintoja ovat liikunnan am-mattitutkinto, jonka osaamisaloina ovat aikuisliikunta, lasten liikunta, liikunta-ja ohjelmapalvelut sekä seuratoiminta ja lisäksi on liikuntapaikkojen hoitajan ja valmentajan ammattitutkinto. Liikunta-alan erikoisammattitutkinnot edellyt-tävät peruskoulutuksen lisäksi täydentäviä ja syventäviä opintoja sekä vähin-tään viiden vuoden työkokemusta. Tällaisia tutkintoja ovat liikuntapaikkames-tarin ja valmentajan erikoisammattitutkinnot. Liikunta-alalla toimimiseen oike-uttavia lähialojen perustutkintoja ovat mm. tanssialan, nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen, sosiaali- ja terveystieteiden ja hierojan perustutkinto ja lähialojen eri-koisammattitutkintoja ovat mm. erä- ja luonto-oppaan, matkailun ohjelmapal-veluiden, ratsastuksenopettajan sekä johtamisen erikoisammattitutkinto. (Opetusministeriö 2007, 51.)

2.3.3 Korkea-asteen koulutus

Korkea-asteen koulutusta liikunta-alalla annetaan ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Ammattikorkeakoulujen koulutus pohjautuu työelämän tarpeisiin ja siellä voi suorittaa sekä ammattikorkeakoulu- että ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Ylempiä korkeakoulututkintoja ovat ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja maisterin tutkinto, ja se määrittelee tietyn koulutustason, joka antaa kelpoisuuden julkiseen kunnan tai valtion virkaan. Liikunnan ammattikorkeakoulututkinto eli liikunnanohjaaja AMK tuottaa kelpoisuuden liikunta-alan hallinto-, koulutus- ja johtotehtäviin. (Opetusministeriö 2007, 51; Työ ja elinkeinoministeriö 2008.) Yhä useammat valmistuneista suuntautuvat yksityisen sektorin palvelukseen tai yrittäjiksi. Lähialojen ammattikorkeakoulututkinnoista esimerkkejä ovat fysioterapeutti, jalkaterapeutti ja tanssinopettaja. Sosiaali- ja terveysalan ja liikunta-alan ylempään ammattikorkeakoulututkinnon terveyden edistämisen koulutusohjelma antaa kelpoisuuden esimerkiksi toimintakyvyn edistämiseen liittyviin asiantuntija-, johtamis- ja kehittämistehtäviin. (Opetusministeriö 2007, 52.)

Jyväskylän yliopiston liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta järjestää liikunta-alan yliopistokoulutusta. Koulutus painottuu liikuntapedagogiikkaan, liikuntasosiologiaan, liikuntasuunnitteluun ja -hallintoon, liikuntabiologiaan, gerontologiaan ja kansanterveyteen, terveystieteiden kasvatukseen ja fysioterapiaan. Nämä tutkinnot valmistavat erilaisiin johto- kehitys-, tutkimus- ja koulutustehtäviin. Liikunnan aineenopettajana peruskouluissa voi toimia opettaja, joka on suorittanut liikunnan aineenopettajan pätevyyden. (Opetusministeriö 2007, 52.)

2.3.4 Muu liikunta-alan ammattiin valmistavaa koulutusta

Liikunta-alalla järjestetään muita ammattiin valmentavia koulutuksia ja ne ovat tarkoitettu yleensä alalla työskenteleville. Tällaisia koulutuksia ovat mm. allasmestarikoulutus, elämysliikunnan ohjauskurssi, personal trainer, soveltava liikunnanohjaus, outdoor animateur, ratsastuksenohjaaja ja ratsastusterapeutti. Lisäksi ammattikorkeakoulut ja yliopistot järjestävät avointa opetusta, jotka eivät johda tutkintoon. (Opetusministeriö 2007, 52.)

Liikuntajärjestöjen koulutusohjelmat täydentävät julkisen sektorin tarjoamaa koulutusta, tällaisesta esimerkki on SLU:n koordinoima Hyvä Seura -hanke, jonka tavoitteena on seura ohjaajien osaamisen ja innostuksen lisääminen. Järjestöjohdon osaamisohjelman tavoitteena on tukea SLU:n jäsenjärjestöjen operatiivista- ja luottamusjohtoa johtamistyössä. Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen tavoitteena on vapaaehtoisten valmentajien ja ohjaajien osaamisen lisääminen käytännön kehittämistyön koulutuksen puitteissa. (Opetusministeriö 2007, 53.)

3 HYVINVOINTIMALLISTA TYÖHYVINVOINTIIN JA TYÖKYKYMALLIIN

3.1 Allardtin hyvinvointimalli

Erik Allardtin (Allardt 1976, 23) mukaan ihmisen hyvinvointi koostuu elämän laadusta sekä elintasosta ja hän kehitti hyvinvointimallin, jonka perustana on ollut Maslow'n psykologinen tarvehierarkiateoria. Maslow'n (Chapman 2001) mukaan ihmisten tarpeiden hierarkinen järjestys alkaa fysiologisten perustarpeiden, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeiden tyydyttämisestä. Näiden jälkeen tarvehierarkiassa ovat arvostus ja saavutukset sekä itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttäminen, johon kuuluu henkilökohtainen kasvaminen. (Chapman 2001.) Allardt (1976, 32) määrittää hyvinvoinnin tilana, jossa ihmisellä on mahdollisuus tyydyttää kaikki keskeiset tarpeensa ja sen mukaan ihmisen hyvinvoinnin aste määräytyy tarpeentyydytyksen asteesta. Tietyissä tarpeissa tyydytys on määritelty ihmisen omistamien tai hallitsemien resurssien avulla. Joidenkin tarpeiden kohdalla tyydytyksen aste määritellään siten, kuinka ihminen käyttäytyy suhteessa muihin. Kolmanneksi arvioidaan sitä, mitä ihminen on suhteessa yhteiskuntaan määriteltäessä tyydytyksen astetta. Teorian mukaan hyvinvointia määrittävät perustarpeet eli hyvinvoinnin ulottuvuudet, jotka voidaan jakaa kolmeen perusluokkaan, elintasaan eli fysiologisiin, yhteyssuhteisiin eli sosiaalisiin sekä itsensä toteuttamisen muotoihin (taulukko 1). (Allardt 1976, 35, 37 – 38, 41, 50; Delhey 2004, 3.)

Taulukko 1. Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuudet (Allardt 1976, 23)

Elintaso – HAVING	Yhteisyysuhteet – LOVING	Itsensä toteuttamisen muodot - BEING
fysiologiset	sosiaaliset	itsensä toteuttaminen
- tulot - asumistaso - terveys - työllisyys - koulutus	- perheyhteisyys - ystävyysuhteet - paikallisyhteisyys	- arvonanto (status) - korvaamattomuus - mielekäsvapaa-ajan toiminta - poliittiset resurssit

Elintaso eli having muodostuu fysiologisten perustarpeiden tyydyttämisestä kuten riittävän ruoan, sopivan lämmön ja puhtaan ilman ja veden saannista, ja nämä tekijät vaikuttavat ihmisen terveyteen. Elintaso koostuu myös aineellisista ja persoonattomista resursseista, joiden avulla ihminen ohjaa elinym-

päristöään. Having ulottuvuuden tekijät ovat niitä, joita jokainen ihminen tarvitsee, esimerkiksi terveyttä, riittävää tulotasoa, työllisyyttä ja asuntoa, jossa ihmiset voivat asua. (Allardt 1976, 39 – 40; Delhey 2004, 2.)

Hyvinvointimallin perusajatuksena on se, että ihminen saa osakseen rakkautta, huomiota sekä huolenpitoa ja hän osoittaa niitä vastavuoroisesti myös muille. Se sisältää läheiset suhteet perheeseen, läheisiin ja ystäviin. Ihmisillä on yleensä tarve kuulua sosiaalisten suhteiden verkostoon, joissa ilmaistaan toisista pitäminen ja välittäminen, joka tyydyttää yhteisöllisyyden (loving) ja ystävyyden tarpeen. (Allardt 1976, 43; Delhey 2004, 3.)

Itsensä toteuttaminen eli being tarkoittaa sitä, että ihmistä pidetään persoonana, jota ei voida korvata ja joka saa osakseen arvontoa. Hänellä on mahdollisuus osallistua vapaa-ajan tekemisiin ja harrastuksiin omien toiveidensa mukaan, ja hänellä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnalliseen toimintaan oman mieltymyksensä mukaan. (Allardt 1976, 46 – 47.) Itsensä toteuttamiseen kuuluvat henkilökohtainen kasvu, mahdollisuus itsensä kehittämiseen sekä elämän tasapainon saavuttaminen (Delhey 2004, 3). Tässä tutkimuksessa Allardt'n hyvinvointimalli on viitekehyksen taustana, johon yhdistyvät Suomen kuntoutussäätiön moniulotteinen työkykymalli sekä Sydänmaanlakan itsensä johtamisenmalli. Näiden mukaan tutkimuksessa tarkastellaan liikunta-alan työntekijöiden kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan. Allardt'n hyvinvointimalli on hyvä perusta, koska sen ymmärrettävyys on sen yksinkertaisuudessa. Malli näkyy jokaisen ihmisen jokapäiväisessä arjessa ja sen tavoitteena on saavuttaa tasapaino, huomioiden fysiologiset, sosiaaliset ja itsensä toteuttamisen ulottuvuudet, jolloin ihmiset pystyvät kokemaan tarpeensa tyydytetyksi elämässään. (Delhey 2004, 4.)

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän terveys, jaksaminen, työpaikka, työilmapiiri sekä työn hallinta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010) ja siinä painottuvat ihmisen kokemukset työstä ja siihen liittyvät ihmisen tunnetilat, arvot, odotukset sekä tavoitteet (Aalto 2006, 13). Työ antaa monen ihmisen elämälle keskeisen merkityksen, koska se on luonnollinen keino toteuttaa itseään.

Työ korostaa usein ihmisen kokemusta tarpeellisuuden ja sitoutumisen tunteesta. (Lallukka 2007, 14; Ojala – Ahonen 2005, 22.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työyhteisöä, joka tarjoaa mahdollisuuksia ja haasteita, onnistumisia ja kehittymismahdollisuuksia sekä turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Hyvinvoiva työyhteisö työskentelee osaavasti ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.) Se on ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä siten, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa. Työpaikan ja työntekijän henkilökohtaisten tavoitteiden yhdenmukaisuus, työpaikan ilmapiiri ja työn vaatimustaso vaikuttavat työyhteisön ja työntekijöiden työhyvinvointiin. (Ojala – Ahonen 2003, 16, 19.) Työhyvinvointi korostuu esimerkiksi silloin, kun ihminen pystyy sietämään epävarmuutta ja vastoinkäymisiä työssään, sillä jokaisessa työssä syntyy ongelmatilanteita ja ristiriitoja, joita työntekijät yhdessä ratkaisevat. (Kaivola – Launila 2007, 128 – 129.)

Kunta-alan työntekijöille tehdyn tutkimuksen mukaan ihmisten työssä jaksamiseen vaikuttivat työntekijän yksilöllisten tekijöiden ohella työn kuormitustekijät sekä työssä koettu psyykinen ja fyysinen kuormittuneisuus. Tutkimuksesta ilmeni, että työssä jaksamiseen vaikuttivat mm. työn fyysiset vaatimukset, tyytymättömyys työn organisointiin, työaika, sosiaalinen työympäristö, psyykinen kuormittuneisuus työssä ja välitön fyysinen kuormittuminen työssä. Psykososiaalisina ongelmatekijöinä esiintyvät kiire, työn yksitoikkoisuus, rooliepäselvyydet, vaikutusmahdollisuuksien ja tunnustuksen puute sekä ammattitaidon kehittämismahdollisuuksien puute. (Härkääpää 2001, 212 – 213.)

Työhyvinvointia voidaan vaikuttaa huomioimalla tasa-arvoiset työyhteisöt, joissa on oikeudenmukaisuutta ja tasapuolista osallistumista. Yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat hänen omat kokemukset itsensä tuntemisesta, ihmissuhteista huolehtimisesta ja yhteistyöstä sekä omien tunteiden tiedostamisesta ja positiivisuudesta. (Manka 2007, 125 – 129.) Työssä koettu hyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus, koska siihen vaikuttavat itsensä hyväksyminen, tyytyväisyys sekä positiivinen asenne elämään ja työ-

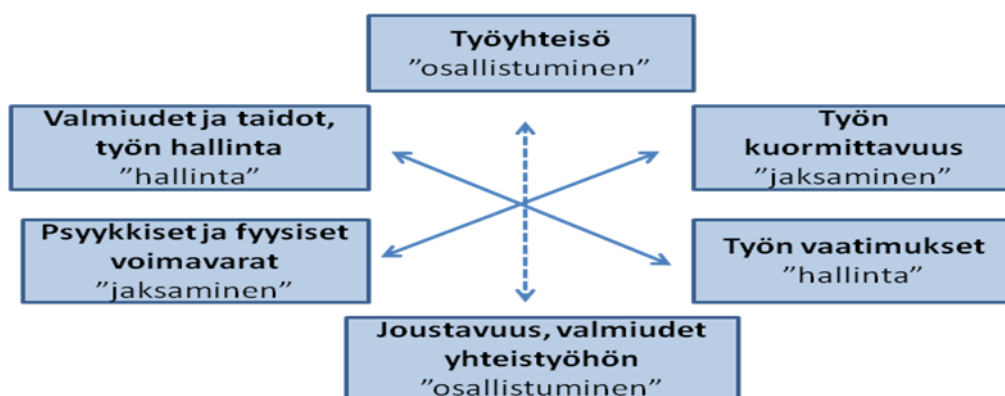
hön. Ihmisten erilaiset tekijät vaikuttavat siihen, miten he kokevat työssä hyvinvointinsa. Näihin tekijöihin vaikuttavat heidän persoonallisuus, koulutus ja ikä sekä organisaation liittyvät taustatekijät, samoin se, kuinka sitoutunut ja motivoitunut työntekijä on työhönsä. (Vesterinen 2006, 7 – 8; Lallukka 2007, 14.)

Ihmisen pystyvyyden – ja hallinnankäsityksiin vaikuttavat hänen sisäiset prosessit, joihin liittyvät ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ja muut vuorovaiikutustekijät. Ihmisen oma käsitys pystyvyydestä tai tilanteiden ja asioiden hallittavuudesta viittaa erilaisiin ajatuksiin, uskomuksiin ja asenteisiin. Ne ohjaavat ihmisen toimintaa eri elämäntilanteissa ja valinnoissa. Ne vaikuttavat siihen, kuinka ihminen tulkitsee kohtaamansa tilanteet. Ihminen voi kohdata uudet tilanteet haasteiksi tai uhaksi, jolloin hän arvioi, millaisia keinoja hänellä on käytettävissä ongelmien selvittämiseksi. Ihmiset pyrkivät välttämään sellaisia tilanteita, joiden he uskovat ylittävän kykynsä ja he hakeutuvat mieluummin tilanteisiin, jotka he hallitsevat. Mitä enemmän ihminen uskoo omaan pystyvyyteensä, sitä todennäköisemmin hän asettaa itselle tavoitteita ja ponnistelee niiden saavuttamiseksi. (Härkäpää 2001, 214.)

Työhyvinvointia on vaikea määritellä tarkasti, sillä siihen vaikuttavat useat tekijät. Ihmiset ovat erilaisia yksilöitä ja jokainen kokee työhyvinvointinsa eri tavoin. Ihmisten arvopohja on erilainen, heidän sitoutumisensa, heidän halunsa kehittyä sekä heidän osallistumisensa ovat erilaisia. (Kivioja 2004, 88 – 89; Ojala – Ahonen 2005, 28.) Lyhyesti esitettynä työhyvinvointi on työntekijän kokemaa hyvinvointia eli omaa henkilökohtaista tunnetilaa. Toisaalta sillä tarkoitetaan myös koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. (Ojala 2003, 28.) Työhyvinvointi on työntekijästä itsestään alkava, jota ulkopuolelta voidaan mahdollistaa ja tukea. Se on kokonaisvaltaista, joka liittyy työyhteisöön, työhön ja sitä edistetään liittämällä se osaamisen ja työn kehittämiseen. Se vaatii sekä työntekijän, lähiesimiehen ja johtotason sitoutumista asiaan sekä yhteisen työhyvinvoinnin edistämiseen. (Suonsivu 2011, 93.) Hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö ovat innovatiivisia, tekevät laadukasta ja tuottavaa työtä (Kivioja 2004).

3.3 Moniulotteisen työkykymallin viitekehys

Suomessa kuntoutussäätiö on kehittänyt laaja-alaisen, moniulotteisen työkykymallin, jonka lähtökohtana ovat työympäristö, työyhteisö ja työntekijän voimavarat (kuvio 2). Moniulotteisessa työkykymallissa työympäristöllä tarkoitetaan mm. ergonomiaa ja työturvallisuuden huomioimista ja työyhteisö käsite sisältää sen psykososiaaliset tekijät, kuten työn organisointi, vuorovaikutus ja johtaminen. Työntekijän voimavarat koostuvat fyysisistä, psyykkisestä ja sosiaalisesta terveydestä, liikunnasta, elintavoista, ammattitaidosta ja osaamisesta. (Ilmarinen – Could – Järvikoski – Järvisalo 2006, 19.) Ihmisen hyvinvointi ja työkyky koostuvat fyysisestä -, psyykkisestä - ja sosiaalisesta hyvinvoinnista sekä osaamisesta ja se on riippuvainen työhyvinvoinnin ja yksityiselämän tasapainosta (Kivioja 2004, Ojala 2003, 15).



Kuvio 2. Moniulotteinen työkykymalli (Härkäpää 2001, 204)

Moniulotteisen työkykymallin taustalla on Karasakin työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksienmalli (Härkäpää 2001, 215). Karasakin (Härkäpää 2001, 215) malli perustuu Maslow tarvehierarkiaan kuten Allardtin (Allardt 1976, 23) hyvinvointimalli. Olen valinnut moniulotteisen työkykymallin tutkimuksen taustaksi, koska se käsittelee kokonaisvaltaisesti työntekijän hyvinvointia ja sen taustalla on Maslowin tarvehierarkia. Moniulotteinen työkykymalli jakautuu kolmeen ulottuvuuteen, jossa työntekijän henkilökohtaisen tason ulottuvuudella tarkoitetaan fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja, ammatillista osaamista sekä yleisiä sosiaalisia ja työelämävalmiuksia. Työ ja toimintaympäristö vaikuttavat siihen kuinka ihminen voi vaikuttaa itse omaan työhönsä ja millaisia työrooleja, työn välineitä, työprosesseja ja yhteistyön muo-

toja hänellä on käytettävissään. (Ilmarinen ym. 2006, 27.) Moniulotteisessa työkykymallissa työkykyä kuvataan jaksamisen, työn hallinnan ja osallistumisen ulottuvuuksilla. Näitä tarkastellaan sekä yksilö näkökulmasta että työn ja työolosuhteiden näkökulmaista. (Härkäpää 2001, 203 - 204.)

Moniulotteinen työkykymalli pyrkii arvioimaan työssä jaksamisen ja selviytymisen ongelmia laaja-alaisesti, huomioiden työorganisaation mahdollisuudet ja työntekijöiden omat mahdollisuudet (Ilmarinen ym. 2006, 27). Työkykyisyys on ihmisen, hänen työnsä, työyhteisönsä ja työnantajan muodostama kokonaisuus. Työssä jaksamiseen ja työn hallintaan vaikuttavat, sekä ihmisen toimintakyky ja ammatilliset valmiudet, että työn kuormittavuus ja työtehtävän vaatimukset. (Hurme 1997, 156; Järvikoski 2001, 25.) Työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, jonka osia ei voida tarkastella toisistaan erillisinä vaan se on ihmisen, hänen työnsä ja työyhteisönsä sekä hänen työnantajansa muodostama kokonaisuus (Hurme 1997, 21; Härkäpää 2001, 203 - 204; Työterveyslaitos 2007, 182 - 183; Vesterinen 2006, 31). Moniulotteisessa työkykymallissa jokaista ulottuvuutta katsotaan työntekijän omien voimavarojensa, kykyjensä ja taitojensa sekä työn ja työolojen välisen suhteen kautta (Järvikoski 2001, 26).

3.3.1 Moniulotteisen työkyvyn jaksamisen ulottuvuus

Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän terveys, toimintakyky ja ammatilliset valmiudet, sekä työn kuormittavuus ja työtehtävän vaatimukset. Jaksamista kuvataan ihmisen ja työn välisen suhteen kautta, jolloin arvioidaan ihmisen fyysisen ja psyykkisen toimintakykyyn ja voimavaroihin liittyviä tekijöitä. Niitä verrataan työn fyysisiin ja psyykkisiin kuormitustekijöihin. (Härkäpää 2001, 203, 205.)

Työn kuormitustekijät lisääntyvät, kun työn psyykkiset vaatimukset ovat suuret ja vaikutusmahdollisuudet huonot. Kuormituksen suuri kasvaminen tai liiallinen passiivisuus vaikuttavat työntekijän terveyteen ja työkykyongelmat todennäköisesti kasvavat. Passiivisuus työssä voi aiheuttaa työtaitojen, aloitteellisuuden ja uralla etenemispyrkimysten heikkenemiseen. Työn ja ammatitaidon epäsuhta sekä vähäiset kehittymismahdollisuudet voivat vähitellen

johtaa ammattitaidon kaventumiseen, itsetunnon laskuun ja kuormittuneisuuden lisääntymiseen. (Härkäpää 2001, 216.) Työhyvinvointi tutkimusten mukaan työn voimavaratekijöiden huomioiminen edistää työhyvinvointia. Työn voimavaratekijöinä pidetään työntekijän fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja sekä työolojen, sosiaaliseen tukeen ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyvät positiivisia asioita. (Tuomi 2007, 124, 126.) Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat työn itsenäisyys ja kehittävyys, sekä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja osallistuminen päätöstentekoon (Lallukka 2007,14; Tuomi 2007, 124).

Oman rajallisuuden tunnistaminen ja tiedostaminen ovat tärkeitä tekijöitä jaksamisessa (Manka 2007, 126). Työntekijän on tärkeää huomioida työympäristön ja työorganisaation ominaisuudet sekä arvioida, millaiset ovat omat kyvyt ja valmiudet toimia yhteisön jäsenenä (Härkäpää 2001, 205). Ihmisten osallistuminen on laajempaa, koska se heijastuu jaksamisen ja hallinnan ulottuvuuksille (Härkäpää 2001, 205). Työssä jaksaminen, työn hallinta ja osallisuus ovat moniulotteisessa työkykymallissa yhteydessä työkykyyn ja työhyvinvointiin (Järvikoski 2001, 27).

3.3.2 Moniulotteisen työkyvyn osallisuuden ulottuvuus

Työyhteisön tasa-arvoisuus ja erilaisuuden hyväksyminen antavat sosiaalisen tuen työntekijälle, joka vaikuttaa työntekijän työkykyisyyteen (Lallukka 2007,100; Härkäpää 2001, 203). Moniulotteisen työkykymallin sosiaalinen ulottuvuus on suojamekanismi, joka lievittää työssä esiintyvien psyykkisten kuormitustekijöiden haitallisia vaikutuksia ihmisen terveyteen (Hakanen 2009, 26). Sosiaalinen vuorovaikutus ja sosiaaliset rakenteet vaikuttavat fysiologisiin perusprosesseihin, jotka ovat tärkeitä terveyden ja oppimisen kannalta. Sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyyden tunne antavat tukea, sekä esimerkkejä selviytymiskeinoista ja soveltamisen mahdollisuuksista. (Härkäpää 2001, 215 – 216.) Lisäksi se voi heijastua myönteisesti minäkuvaan, joka perustuu ihmisen omiin havaintoihin siitä, miten hänen toimintansa on sosiaalisesti hyväksyttävää ja arvostettua (Hakanen 2009, 26).

Osallistumisen puutteen ongelmat ilmenevät usein työntekijän työssä jaksamisen ongelmina, koska sosiaalisella tuella on huomattava merkitys työssä jaksamiseen ja työkykyyn. Työn ilo, motivaatio tehdä työtä ja työn hallinta vaikuttavat jaksamiseen. Siihen vaikuttavat mm. sosiaalisen osallistumisen mahdollisuudet, kuinka paljon ihmisellä on mahdollisuus käyttää taitojaan, oppia uutta ja kehittyä työssään sekä hänen vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Työssä jaksamisen ja työn hallinnan kannalta on tärkeää huomioida työympäristön ominaisuudet sekä ihmisen omat valmiudet toimia työyhteisönsä jäsenenä. (Härkääpää 2001, 204, 217; Tuomi 2007, 124.)

3.3.3 Moniulotteisen työkyvyn hallinnan ulottuvuus

Hallinnan ulottuvuudella tarkoitetaan ihmisen ammatillisia taitoja ja valmiuksia verrattuna työn vaatimukseen. Moniulotteisen työkykymallin oletuksen mukaan työn vaatimukset yhdistettynä heikkoihin työn hallintamahdollisuuksiin kuvaavat kuormittavaa työtä, joka voi altistaa työnkuormittuneisuuden tunteen kokemukseen sekä vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemiseen. (Härkääpää 2001, 215.) Ongelmat työn hallinnassa voivat ilmaantua työntekijän mahdollisuuksien ja työyhteisön vaatimusten välillä, jotka ilmenevät jatkuvana epätasapainona, epäonnistumisena sekä oman työn vähäisenä arvostuksena. Nämä tekijät vaikuttavat työntekijän työpanoksen heikkenemiseen, jaksamisen ongelmiin tai kasvavaan sosiaalisen tuen tarpeeseen sekä pitkän aikavälin seurauksena, se voi mahdollisesti vaikuttaa työntekijän terveyteen. (Ilmarinen ym. 2006, 27.)

Työn lisääntyvät vaatimukset ja samaan aikaan työn vähäiset hallintamahdollisuudet, voivat johtaa oppimisen ja työssä kehittymisen heikkenemiseen. Työn huono organisointi, työn jaon epäselvyydet ja tiukat, yhdenmukaiset normit voivat vaikuttaa työn hallinnan sekä työhyvinvoinnin tunteen heikkenemiseen. (Ilmarinen ym. 2006, 27.) Ihmisen vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä toimivat puskurina työnkuormitusta vastaan ja ongelmien ratkaisussa (Hakanen 2009, 26). Jos työntekijä saa mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä, hän kokee työnsä mielekkääksi ja sillä on merkitystä työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden suhteen (Kaivola – Launila 2007, 129).

3.3.4 Yhteenveto moniulotteisesta työkykymallista

Moniulotteisen työkykykäsityksen mukaan työkyky on kokonaisuus, jonka osia ei voida tarkastella toisistaan erillisinä (Härkäpää 2001, 215). Ihmisen hyvä työkyky vaikuttaa hänen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinsa. Hyvä työkyky heijastuu koko hänen elämänhallintaansa ja vastaavasti muiden elämän osa-alueiden hyvinvointi heijastuu hänen työkykyynsä. (Ilmarinen ym. 2006, 325; Ojala 2005, 28; Rautio – Husman 2010, 181.)

Työhyvinvoinnin tavoitteena on vaikuttaa ihmisten arvoihin ja asenteisiin, elämäntapoihin ja tottumuksiin (Rautio – Husman 2010, 171), näihin vaikuttavat työntekijän oma tulkinta asioista, hänen persoonallisuus ja asennoituminen sekä itseensä että työyhteisöönsä (Manka 2006, 15). Parhaimmillaan työhyvinvoinnissa vahvistetaan työntekijän voimavaroja, onnellisuutta sekä työllisyyttä (Ilmarinen ym. 2006, 325). Vaikuttamisella pyritään oppimisen käynnistämiseen, omien toimintojen ja tietoisuuden syventämiseen sekä itsensä johtamiseen että oman elämän hallinnan tunteen vahvistamiseen (Rautio – Husman 2010, 171).

4 ITSENSÄ JOHTAMINEN

4.1 Itsensä johtamisen taustaa

Itsestään vastuun ottaminen on olennaista ihmisen omalle hyvinvoinnille ja se vaatii häneltä aktiivista aloitteellisuutta, omatoimisuutta ja itsensä johtamista. Itsensä johtaminen kuulostaa yritysjohtamiselta, mutta oman toiminnan, työn, vapaa-ajan ja perheen yhteensovittaminen vaativat suunnittelua ja johtamista. (Aalto 2006, 19; Katajainen 2003, 66; Kurtén 2001, 64.) Johtaminen mielletään usein toiminnaksi, joka kohdistetaan toisiin ihmisiin, mutta hyvä johtaminen alkaa oman elämän hallinnasta ja itsensä johtamisesta (Devlin – Smith 2012, 10; Sydänmaanlakka 2006, 5). Jokaisella ihmisellä on oikeus johtaa omaa elämäänsä, jolloin pyritään oma hyvinvoinnin edistämiseen ja itsensä toteuttamiseen (Kurten 2001, 64 – 65).

Itsensä johtaminen on paljon enemmän, kuin vain sitä mitä me teemme, koska se tulee syvältä ihmisen sisältä. Se alkaa arvoista ja periaatteista, elämän kokemuksesta, perusolemuksesta ja se on persoonallinen tapa toimia. (Cashman 2008, 22.) Manzin alkuperäinen määritelmä itsensä johtamiselle oli ihmiseen itseensä kohdistuva vaikutusprosessi, jossa hän pyrkii muodostamaan suoriutumiseensa tarvittavaa itseohjautuvuutta ja motivaatiota. Se sisälsi ymmärryksen siitä, että ihmiset pystyvät vaikuttamaan itseensä monin tavoin. (Houghton 2000, 2; Åhman 2003, 113.)

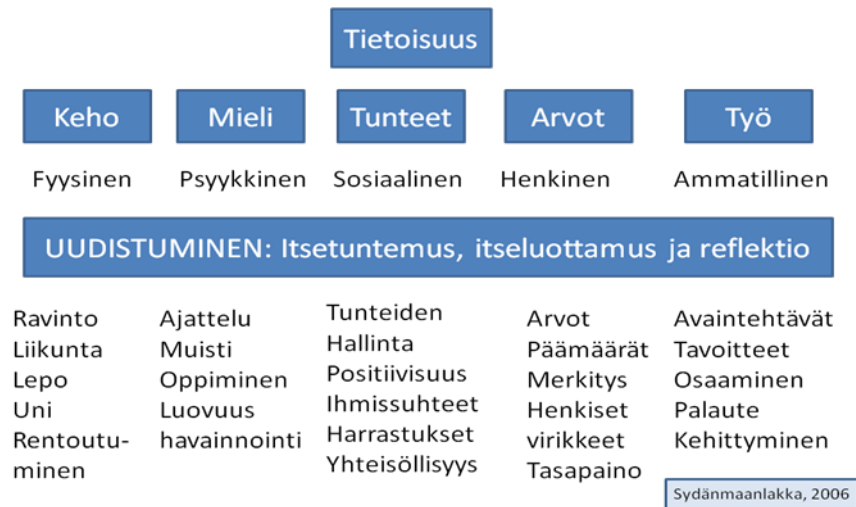
Itsensä johtaminen sisältää erilaisia alueita, joista käyttäytymiseen kohdistuvalla alueella ihminen huomioi ja tarkkailee omaa käyttäytymistään, itsetietoisuuttaan ja on sinut itsensä kanssa. Ihmisten tavoitteilla on selkeä suunta ja he asettavat itselleen päämääriä, palkkioita ja rangaistuksia (Houghton 2000, 2; Åhman 2003, 114). Yhtenä alueena pidetään luonnollista palkitsemisen strategiaa, joka jakautuu kahteen. Toisaalta ihminen suuntaa toimintansa miellyttäviin ja nautittaviin toimintoihin ja toisaalta hän pyrkii välttämään epämiellyttäviä asioita, oman sisäisen motivaationsa mukaan. Rakentavan palautteen malli kohdistuu jatkuvaan positiivisen ajattelun vaikutukseen, joka käsittää itsetuntemuksen, sisäisen keskustelun sekä väärin olettamusten poistamista eli ihminen kokee pystyvänsä etenemään elämässään. (Furtner – Rauthmann – Sachse 2011, 370; Houghton 2000, 4 – 5; Åhman 2003, 114.)

Itseään johtava ihminen on kiinnostunut itsestään ja tekee parhaansa oman hyvinvointinsa kehittämiseksi (Devlin – Smith 2012, 11; Sydänmaanlakka 2006, 5). Itsensä johtamisella pyritään muuttamaan ihmisen omaa ajattelua. Elämässä opitaan yleensä mitä ajatella, mutta ei kiinnitetä huomiota siihen, miten ajatella. Elämässä opitaan mitä tehdä, mutta ei huomioida kuinka ollaan. Elämässä yritetään täyttää astia tiedolla ja osaamisella, mutta sen ymmärtäminen, syventäminen tai soveltaminen jää vähemmälle. (Cashman 2008, 23.) Itsensä johtamisessa korostuvat mielestäni tärkeiden asioiden, arvojen ja tavoitteiden tiedostaminen ja toimiminen niiden mukaan. Ihmisen hyvinvointiin vaikuttaa se, kuinka hyvin hän hallitsee elämänsä tärkeät asiat ja kuinka tasapainossa ovat hänen sosiaaliset suhteensa.

4.2 Itsensä johtamisen malli

Sydänmaanlakka (2006, 30) on jakanut itsensä johtamisen kehon, mielen, tunteiden, arvojen ja työn osa-alueisiin sekä se sisältää lisäksi uudistumisen, joka käsittää ihmisen kehittymisen (kuvio 3). Keho on kaiken lähtökohta ja se pitää sisällään fyysiset perustoiminnot kuten syömisen, liikkumisen, lepäämisen, nukkumisen, rentoutumisen ja se on mielen koti, josta tulee huolehtia. Mieli pitää sisällään havaitsemisen, ajattelemisen, muistamisen ja oppimisen. Siellä syntyy ja kehittyy ihmisen tietoisuus sekä hänen persoonansa muodostuu. Kolmantena ovat tunteet, jossa hoidetaan sekä emotionaalisia että sosiaalisia toimintoja. Ne ovat elämän energiaa ja ne näkyvät ihmisen toiminnassa, koska tunteiden alueella on kaikkein eniten konflikteja, ne ailahtelevat ja ovat ristiriitaisia. Ihmiset usein tiedostavat tunteensa, mutta harvoin he analysoivat ja kehittävät niiden hallintaa. (Sydänmaanlakka 2006, 30 – 31.) Emotionaalisesti älykäs ihminen osaa hallita tunteensa, ratkoa ongelmia ja hän kykenee selviytymään stressistä menettämättä kontrollia (Sydänmaanlakka 2006, 173). Ihmisten arvot ja periaatteet ohjaavat elämää ja siksi heidän tulisi pysähtyä analysoimaan omia arvojaan ja pohtia toimivatko he niiden mukaan. Työn osa-alue sisältää kaikkea sitä tekemistä, jonka kautta ihminen liittyy ympäristöön ja ammatillisella kunnolla käsitteellä tarkoitetaan sitä, että ihmisillä on selkeät työtehtävät ja tavoitteet sekä riittävä osaaminen. Työstä ihmiset saavat tarvitsemaansa palautetta ja mahdollisuuden oppimiseen ja

kehittymiseen. Ammatilliseen kuntoon vaikuttaa se, että työrooli ja muut roolit elämässä ovat tasapainossa. (Sydänmaanlakka 2006, 32 – 33.)



Kuvio 3. Itsensä johtaminen Sydänmaanlakan esittämänä (Sydänmaanlakka 2006, 32 – 33)

Sydänmaanlakan itsensä johtamisen malli on mielestäni laaja ja se käsittää elämän kaikki osa-alueet kuten työn, itsetuntemukset, arvot ja tavoitteet, sosiaaliset suhteen, kehon, mielen sekä tunteet. Olen valinnut mallin tutkimuksen taustaksi, koska se soveltuu hyvin suomalaiseen työelämään, liikuntalalle ja se antaa mahdollisuuden painottaa itsensä johtamista erinäkökulmista. Tässä tutkimuksessa mukailen Sydänmaanlakan mallia yhdistäen sitä Allardtin hyvinvointimalliin ja moniulotteiseen työkyky malliin.

Itsensä johtaminen alkaa ihmisen itsensä tuntemisesta (Devlin – Smith 2012, 10; Kurtén 2001, 5) ja se vaikuttaa hänen itseluottamukseen (Cashman 2008, 96). Hyvä itsetuntemus ja itseluottamus vaikuttavat hänen hallinnan tunteeseensa, koska ihmisen tuntiessa omat rajansa ja mahdollisuutensa, hänen ei tarvitse miettiä pärjääkö tai jaksako hän (Katajainen 2003, 84). Itsensä johtamiseen kuuluvat omien vahvuuksien ja rajojen tunnistaminen, itsearviointi sekä tavoitteiden asettaminen. Ihmisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että hänellä on mahdollisuus ja oma halu itsensä kehittämiseen. Itsensä johtaminen sisältää tunteen siitä, että toimii tavoitteidensa suuntaisesti ja, että pystyy vaikuttamaan ulkoisiin tekijöihin tavoitteiden saavuttamiseksi.

Ympäristön vaatimusten ja omien tavoitteiden rajapinnassa, ihmiset joutuvat tasapainoilemaan omien tarpeiden ja työn vaatimusten välillä. (Mahlakaarto 2010, 78.) Nykyään työympäristöt muuttuvat nopeasti ja se edellyttää joustavuutta, nopeaa reagoitakykyä, luovuutta ja kykyä uudistua jatkuvasti. Nykypäivän työyhteisöissä työntekijöiltä odotetaan enemmän vastuun kantamista ja se on lisännyt työntekijöiden väsymisen uupumisen kokemuksia. Itsensä johtamisen taidoista on tullut entistä tärkeämpi osa työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta. Kun elämää tarkastellaan kokonaisuutena, työ ja vapaa-aika yhdistettynä, niin voidaan ajatella siirryttävän työnhallinnasta kokonaisvaltaiseen elämänhallintaan ja ajanhallintaan. Itsestä huolehtiminen ei ole helppoa, eikä itsestään selvää kaiken kiireen keskellä. (Sydänmaanlakka 2006, 16.)

Itsensä johtamisella tavoitellaan omaa pohdintaa ja käsitystä itsestään, omasta motiivista tehdä työtä, omista voimavaroista, osaamisalueistaan ja kehittämistarpeistaan. Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu työntekijän omalle vastuulle ja jokaisella työntekijällä on paras asiantuntemus omasta työstään. (Heikkala 2009, 20.) Itsensä johtamisen yksi tärkeimmistä asioista on vastuun ottaminen omasta elämästään (Devlin – Smith 2012, 10; Sydänmaanlakka 2006, 5) ja siksi ihmisten tulisi asettaa itselleen tavoitteita itseään varten, eikä vain työtä varten. Ihmisten tulisi säilyttää innostus, ihmettely, kyky rakastaa uusia kokemuksia ja ideoita sekä heidän tulisi huolehtia muista ihmisistä. (Topper 2009.) Itsensä johtamiseen vaikuttavat vahvasti sisäinen motivaatio, omien tavoitteiden vaatimukset sekä haasteiden hyväksyminen. Omalla asennoitumisella voidaan vaikuttaa siihen, kuinka ihmiset voivat saavuttaa tavoitteensa. (Furtner – Rauthmann – Sachse 2011, 376.) Itsensä johtaminen on jatkuva matka löytää ja kehittää tarkoituksenmukaisia sisäisiä voimavaroja, jotta ihminen voi tehdä positiivista vaikutusta ympärilleen (Cashman 2008, 25). Tähän päästään henkilökohtaisella kasvulla ja tasapainon saavuttamisella sekä keskeisten tavoitteiden, arvojen ja uskomusten tiedostamisen avulla (Devlin – Smith 2012, 10; Cashman 2008, 26).

4.3 Työhyvinvointimalli mukailen itsensä johtamisen, Allardtin hyvinvointimallin ja moniulotteisen työkyvyn mallia

Itsensä johtamisen osa-alueet ovat rinnastettavissa Allardtin hyvinvointimallin ja moniulotteisen työkyvymallin käsityksiin. Kuviossa 4 on esitetty työhyvinvoinnin tukeminen itsensä johtamisella ja siinä on mukailtu Allardtin hyvinvointi-, moniulotteisen työkyvyn- ja Sydänmaanlakan itsensä johtamisen mallia. Sydänmaanlakan osastot keho ja mieli voidaan käsittää Allardtin HAVING ulottuvuutena, joka esiintyy jaksamisena. Tutkimuksessani tarkastelen liikunta-alalla työskentelevien kokemuksia omista voimavaroista ja työnkuormittavuudesta. Allardtin BEING ulottuvuuteen kuuluvat mieli, arvot ja työ ja tämä näkyy työn hallinnan ulottuvuutena moniulotteisessa työkyvymallissa. Tutkimuksessani tarkastelen liikunta-alan ammattilaisten omia kokemuksia omasta osaamisesta suhteessa työn vaatimuksiin. Sydänmaanlakan tunteet osasto käsittää Allardtin LOVING ulottuvuuden ja työnkyvyn näkökulmasta siihen vaikuttaa työntekijöiden osallistumisen mahdollisuudet, työn, työyhteisön ja työnantajan joustavuus sekä työntekijän omat valmiudet yhteistyöhön.



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin tukeminen itsensä johtamisella (Mira Tuononen 2011)

4.4 Itsensä johtamisen ulottuvuudet moniulotteisen työkyky- ja Allardt mallin mukaan

4.4.1 Itsensä johtaminen jaksamisen ulottuvuudessa

Itsensä johtamisessa on tärkeää kokonaisvaltainen itsestä huolehtiminen sekä voimavarojen käyttäminen asioihin, joita itse haluaa. Jokaisen on otettava vastuuta omasta elämästä ja toisista ihmisistä. (Salmimies 2008, 21.) Ihmisen voimavarat vaikuttavat siihen, kuinka hän kokee oman elämänsä ja sen hallinnan. Voimavarat muuttuvat eri elämäntilanteissa esimerkiksi aineellisiin voimavaroihin sisältyy taloudellinen tasapaino ja sen muutokset vaikuttavat ihmisen voimavaroihin. (Niskanen – Murto – Haapamäki 1998, 89.)

Itsensä johtaminen on jatkuvaa muutosta, uuden oppimista sekä vanhojen tapojen ja ajatusten kyseenalaistamista (Salmimies 2008, 21). Hyvät sosiaaliset ihmissuhdeverkostot ja vuorovaikutustaidot toimivat ihmisen voimavaroina, koska vahvoilla sosiaalisilla suhteilla hän pystyy sopeutumaan muutoksiin ja haasteisiin, sekä hänellä on mahdollisuus purkaa stressiä läheistensä kanssa. (Niskanen ym. 1998, 92.) Itsensä johtamisella pyritään itsensä toteuttamiseen ja hyvinvoinnin kokemiseen, (Sydänmaanlakka 2006, 34) jonka edellytyksinä ovat psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä toimintakykyisyys (Salmimies 2008, 61). Sosiaalisten suhteiden ongelmat kuormittavat ihmisten voimavaroja ja se heijastuu kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Ihmisen itsetunto, näkemys itsestään, luottamus omaan ammattitaitoon ja positiivinen minäkuva ovat hänen persoonallisia voimavarojaan. Ne vaihtelevat eri elämäntilanteissa, esimerkiksi työelämässä tapahtuu muutoksia tai työhön tulee uusia haasteita, jolloin ihmisen voimavarojen tarve korostuu. (Niskanen ym. 1998, 92 - 93.) Ihmisen psyykinen hyvinvointinsa kuvastuu elämänilona ja energisyytenä. Hänen fyysiseen hyvinvointiinsa ja voimavaroihinsa voidaan vaikuttaa riittäväällä liikunnalla, ravinnolla sekä levolla. (Salmimies 2008, 61.)

4.4.2 Itsensä johtaminen osallisuuden ulottuvuudessa

Työyhteisössä itsensä johtaminen näkyy siinä, miten työntekijä suhtautuu työyhteisön perustehtävään, työyhteisöön, vastuuseen sekä omaan itseensä (Miettinen – Miettinen – Nousiainen – Kuokkanen 2000, 11). Työyhteisön

työilmapiiri tulee perustehtävän tekemisestä, työn suunnittelemisesta ja töiden jakamisesta ja näiden tekijöiden välisistä suhteista. Toimiva työyhteisö motivoi ja lisää työntekijöiden hyvinvointia ja se saavutetaan työntekijöiden, esimiesten ja johdon yhteistyöllä ja ihmissuhteilla. (Niskanen ym. 1998, 56.) Yksittäisen työntekijän hyvinvointiin työpaikalla vaikuttavat työyhteisön johtamisen oikeuden mukaisuus ja sosiaalinen tuki, jolla tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on varmuus siitä, että hän saa tukea, apua ja kannustusta työtovereilta ja esimieheltä. (McMullen 2011, 4; Pohjonen ym. 2003, 5.) Häirintä, kiusaaminen ja sosiaalisen tuen puute heikentävät hänen työhyvinvointiaan. (McMullen 2011, 4.) Työpaikan työntekijöiden välisiin ihmissuhdeongelmiin puuttuminen koetaan haasteellisena. Johtajan roolilla ja toiminnalla on merkittävä vaikutus työyhteisön kommunikaatioon ja ilmapiiriin sekä avoimen keskustelukulttuurin luomiseen. Esimiehen ja johtajien erilaisiin tilanteisiin puuttumista pidetään toimivan työyhteisön lähtökohtana. (Niskanen ym. 1998, 56, 71.)

Itsensä johtaminen on tärkeimpiä tulevaisuuden menestystekijöitä sekä työssä että vapaa-ajalla, koska se auttaa muutoksiin sopeutumisessa. Omien tunteiden, tavoitteiden, sosiaalisten tilanteiden sekä asioiden tärkeysjärjestyksen hallinta auttaa selviytymään vaatimusten ristipaineista. (Kurtén 2001, 167.) Ihmissuhteiden lähtökohtana ovat erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen (Devlin – Smith 2012, 11). Ihmisen tulee pysähtyä miettimään oman elämänsä tarkoitustaan ja hallintaansa, läheiset sekä ympäristö huomioon ottaen, koska emme voi täydellisesti hallita elämäämme, vaan siihen tarvitaan läheisten ja ystävien verkoston tukea. (Devlin – Smith 2012, 11; Ikkäheimo – Vakkuri 2003, 118.) Ihmisten sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavat ihmissuhteet sekä vapaa-ajalla että työpaikalla, ja näiden lisäksi omat sosiaaliset valmiudet ja työelämätaidot (Salmimies 2008, 61). Sosiaaliseen hyvinvointiin ja osallistumiseen vaikuttavat ihmisen persoonallinen tunne-elämän tasapaino, hänen mukautumiskykynsä sekä tyytyväisyys elämään, ja se heijastuu itsensä johtamisen tunteeseen (Houghton 2000, 47).

4.4.3 Itsensä johtaminen hallinnan ulottuvuudessa

Elämä on täynnä muutoksia ja valintoja, joten ihmisillä tulisi olla omasta elämästään kokonaisvaltainen käsitys. Se perustuu siihen, mitä halutaan ja mitä uskotaan pystyvän antamaan muille. Elämässä tehdään jatkuvasti valintoja eri vaihtoehtojen välillä ja ratkaisuilla voi olla iso merkitys tulevaisuudelle. Osa valinnoista tapahtuu tietoisesti ja osa tiedostamatta, vaistojen ja kokemuksen avulla. (Ikäheimo – Vakkuri 2003, 9, 17.)

Itsetietoisuuden ja omantunnon kehittyminen ovat ihmisen kehityksen korkeimpia tasoja. Se on itseensä suuntaava vaikuttamis- ja oppimisprosessi, jota ohjataan itsereflektoinnin avulla. (Sydänmaanlakka 2006, 33.) Itsereflektioon kuuluvat kysymykset, mitä olen tekemässä ja miksi, mikä on todella tärkeää, mitä opittavaa minulla on virheistäni. Itsensä johtamisessa on tärkeää laittaa omat asiat tärkeysjärjestykseen ja toimia sen jälkeen omien tavoitteidensa mukaan. (Kurtén 2001, 168.) Kehittyminen ja uudistuminen ovat itsensä johtamisen ydinasioita ja ne vaativat hyvää itsetuntemusta, riittävää itseluottamusta sekä reflektointitaitoa (Sydänmaanlakka 2006, 32 – 33).

Itsensä johtaminen vaatii tietoisuutta siitä, kuinka toimii muiden ihmisten kanssa, tästä syystä on hyvä harjoitella päättäväisyyttä ja vastapainona tulee säilyttää herkkyys huomioida toiset ihmiset. Tämä tarkoittaa sitä, että on paikalla silloin kun muut tarvitsevat apua. Avun antaminen näkyy osaamisena, että jakaa aidosti ajatuksia, tunteita, iloa, menestystä, huolia ja pelkoa toisten ihmisten kanssa. (Cashman 2008, 56.) Elämänhallintaan ja itsensä johtamiseen vaikuttaa kyky kehittää omia toimintoja siten, että ne auttavat selviytymään erilaisista tilanteista ja konflikteista (Manka 2006, 37). Näistä tilanteista ihmisten tulee oppia, koska jokaiselle tapahtuu virheitä ja ikäviä yllättäviä asioita (Cashman 2008, 77). Oppimiseen ja itsensä johtamiseen vaikuttavat itsensä tunteminen, motivoiminen ja positiivisen asenteen säilyttäminen (Manka 2006, 37).

Työn hallinnalla tarkoitetaan sitä, että ihmisellä on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, sen sisältöön ja työhön liittyviin olosuhteisiin. Työntekijällä on oikeus osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon ja hänellä on

vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Työn hallinnassa olennaista on se, että työntekijällä on kykyä ja taitoa käyttää näitä hallintakeinoja hyväkseen. Huono työnhallinta ja kuormittava työ ovat riski sekä työlle että työntekijän terveydelle. (Rehnbäck – Keskinen 2005, 6-7; Niskanen ym 1998, 53.) Työn hallinnan kokemukset näkyvät työtyytyväisyytenä, sitoutumisena, työsuorituksena sekä motivaationa tehdä työtä (Houghes 2000, 55; Niskanen ym. 1998, 53). Työn hallintaan ja työhyvinvointiin vaikutetaan lisäämällä työn säädeltävyyttä ja kehittymisen mahdollisuuksia sekä tukemalla ja huomioimalla työntekijöiden kokemukset oikeudenmukaisuuden tunteesta. Tärkeää on myös huomioida työntekijän kokemukset työn hallinnan tunteen, kuormituksen ja riskien tasapainon saavuttamisesta. (Houghes 2000, 48; McMullen 2011, 4.) Itsensä johtaminen on yhteydessä työntekijän sisäisen yhteyden vahvistamiseen, tunnetyöhön ja rajoihin suhteessa työhön, työyhteisöön ja organisaatioon. Sen löytäminen mahdollistaa omien vahvuuksien, mahdollisuuksien ja haavoittuvuuden, rajallisuuden sekä rajoittuneisuuden ymmärtämisen ja tämä vaikuttaa oman itsensä ja oman erilaisuutensa ymmärtämiseen osana työyhteisöä ja ympäristöä. (Mahlakaarto 2010, 61 – 62.)

Itsensä johtamisella voidaan kehittää ihmisten kykyä oman työn hallintaan esimerkiksi ammatillisen osaamisen kautta. Ammatillisesti itsensä johtamiseen kuuluvat selkeät tavoitteet työssä, työtehtävien hallinta sekä oman osaamisen jatkuva kehittäminen sekä työstä nauttiminen ja työn ilo. Opettelemalla tuntemaan itsensä, tiedostamalla omat vahvuutensa ja rajansa, ihminen voi vaikuttaa omien voimavarojen suuntaamiseen, jolloin hyvinvointi näkyy henkisenä tasapainona ja luottavaisuutena. (Salmimies 2008, 42, 61.) Liikunta-alan ammattilaisella on hyvä mahdollisuus johtaa ammatillisesti itseään, koska liikunta-ala kehittyy jatkuvasti, tulee uusia lajeja ja trendejä, teknologia kehittyy ja liikuntapalveluja käyttää entistä heterogeenisempi asiakasryhmä kuin aikaisemmin. Se tuo haasteen, mutta myös mahdollisuuden liikunta-alan työntekijälle. Se vaatii osaamisen, ajankäytön sekä omien voimavarojen hallintaa.

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

5.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia kokemuksia liikunta-alan ammattilaisilla on omasta työhyvinvoinnista. Työn tarkoituksena on hyödyntää tutkimuksesta saatuja tuloksia ja pohtia millaisilla itsensä johtamisen keinoilla voidaan tukea liikunta-alan ammattilaisen työhyvinvointia kouluttajan näkökulmasta.

Toimeksiantajani Vuokatin urheiluopisto järjestää ammatillista peruskoulutusta sekä lisäkoulutusta. Opettajan näkökulmasta haluan saada käsityksen liikunta-alan työntekijöiden työhyvinvointi kokemuksista, jotta voin tukea tulevien työntekijöiden voimavaroja, jaksamista, ajanhallintaa ja itsensä johtamista. Toisaalta tavoitteena on arvioida, tarvitaanko liikunta-alalle koulutusta oman työhyvinvoinnin kehittämiseen.

5.2 Tutkimusongelmat

Tutkimuksen tutkimusongelmat nimetään viitekehyksen mukaan ja tutkimuskysymykset ovat: Millaisia ovat liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvointikokemukset

1. henkilökohtaisesta jaksamisesta
2. osallisuudesta
3. työn hallinnasta.

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisella lähestymistavalla, jota nimitetään tilastolliseksi tutkimustavaksi (Heikkilä 2002, 16). Tässä tutkimuksessa tuloksia analysoidaan prosenteilla ja lukumäärillä sekä selvitetään ilmiöiden välisiä riippuvuussuhteita, jotka ovat Heikkilän (2002, 16) mukaan hyvä tapa analysoida määrällistä aineistoa.

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

6.1 Tutkimuksessa käytetyt mittarit

Tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto kerätään käyttämällä strukturoitua kyselylomaketta (liite 1), joka on Hirsjärvi – Remes – Sajavaaran (2010, 193) mukaan hyvä tapa kerätä tutkimusaineistoa. Kyselylomakkeen pohjana käytetään soveltuvin osin Sari Jantusen (2010) kyselyä, jota hän on käyttänyt ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä Työhyvinvointi itsensä johtamisen näkökulmasta -tutkimuksessa. Kyselylomakkeessa käytetään sekä luokittelu- että järjestysasteikkoja, joiden valintaan vaikuttavat Holopaisen – Tenhusen – Vuorisen (2004, 27) mukaan se, millä tilastollisilla menetelmillä aineiston analysointi tehdään. Tässä tutkimuksessa luokitteluasteikkoa käytetään esimerkiksi sukupuolen ja työpaikan havainnoinnissa ja järjestysasteikkoa, 4 = täysin samaa mieltä, 3 = samaa mieltä, 2 = eri mieltä ja 1 = täysin eri mieltä, käytetään mm. kaikissa työhyvinvointia kuvaavissa kysymyksissä.

Kyselylomaketta muokataan Jantusen (2010) tutkimuksesta, koska tämän tutkimuksen taustana on malli, joka on mukailtu Allardtin hyvinvointimallista, moniulotteisesta työkykymallista ja Sydänmaanlakan itsensä johtamisen mallista. Mallissa työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, jonka ulottuvuuksia ei voida tarkastella toisistaan erillisinä, vaan se on ihmisen, hänen työnsä ja työyhteisönsä muodostama kokonaisuus. Mallin jokaista ulottuvuutta katsotaan ihmisen omien voimavarojen, kykyjen ja taitojen sekä työn ja työolojen välisen suhteen kautta. Itsensä johtaminen esiintyy henkilökohtaisen osaamisen, yhteisöllisyyden sekä hallinnan tunteena ja kokemuksena. Ennen varsinaista kyselyn suorittamista, muokattu kyselylomake esitellään Vuokatin urheiluopiston opettajilla ja liikunnanohjaajilla, joka on Hirsjärven ym. (2010, 205) mukaan hyvä tapa selvittää mittarin luotettavuus. Kyselylomakkeen rakenne vastaa tutkimuksen viitekehystä ja kysymykset on jaettu jaksamisen, osallisuuden ja työn hallinnan alueille viitekehysten mukaan.

6.2 Tutkimusmenetelmät ja tiedon keruu

Tutkimuksen lähtökohtana on oma kiinnostus liikunta-alan työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä mahdollisen jatkokoulutuksen tuottamiseen. Kyselylomakkeen kysymyksissä käsitellään työhyvinvointia työn hallinnan, jaksami-

sen sekä osallistumisen näkökulmista. Valitsemani strukturoitu kyselylomake ei anna vastaajalle mahdollisuutta tarkentaa ja selventää vastauksiaan, joten jatkotutkimukselle varmaankin tulee olemaan tarvetta. Aineiston keräämiseen muodoksi valitsen webropol -kyselyn, koska internetpohjaisena, sillä on mahdollisuus saavuttaa suuri vastaajien määrä.

Kyselylomake rakennetaan ja kysely toteutetaan internetissä olevalla Webropol 1.0 ohjelmalla. Kysely on Hirsjärvi ym. (2010, 193) mukaan hyvä tapa kerätä aineistoa ja se tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Tämän tutkimuksen kohde on liikunta-alan ammattilaiset Suomessa ja kysely lähetetään avoimena kyselynä heille tammi- ja helmikuun 2012 aikana. Vastaamiseen mahdollistava linkki lähetetään urheiluopistoille, Saval - ammattiyhdistykseen, Suomen ammattivalmentajien yhdistykseen, Nuorisoliikunta-alan asiantuntijat Nuoli ry:hyn ja Suomen Liikunnan Ammattilaiset SLA ry:hyn.

6.3 Aineiston tilastollinen analysointi

Kyselyyn vastaamisessa edellytetään vastaamista jokaiseen kysymykseen, jolla Metsämuurosen (2009, 636) mukaan vältetään puuttuvien tietojen tuoma hankaluutta. Aineistoa analysoitaessa IBM SPSS Statistics 19 - ohjelmistoon kirjoitettujen tulosten virheet tarkistetaan keskiarvon, hajontalukujen, keskiarvon sekä minimi- ja maksimiarvon avulla, joka on Metsämuurosen (2000, 9) mukaan hyvä tapa tarkistaa aineiston tutkijan mahdollisesti tekemät syöttövirheet.

Aineistoa analysoidaan laskemalla aineistosta frekvenssit ja prosentit, sekä tutkimuksessa ristiintaulukoidaan kahden muuttujan välisiä yhteyksiä. Faktorianalyysillä muodostetaan summamuuttujat ja ennen ristiintaulukointia kahden muuttujan välisien yhteyksien tarkastellaan Pearsonin tulomomentti kertoimella, joka on Metsämuurosen (2009, 577) mukaan hyvä tapa tarkastella kahden välimatka- tai suhdeasteikollisen välistä korrelaatiota.

Tarkemman kuvan ilmiöiden välisistä yhteyksistä havainnoidaan ristiintaulukoinnilla, joka on Holopaisen – Tenhusen – Vuorisen (2004, 157) mukaan

hyvä tapa tarkastella muuttujan saamia arvoja suhteessa toisen muuttujan luokkiin. Kahden muuttujan välinen tilastollinen analysointi toteutetaan chi toiseen testillä χ^2 , jossa Metsämuurosen (2009, 578) mukaan p:n arvon tulee olla 0,05 (*), joka antaa tuloksen melkein merkitsevä, 0,01 (**) joka on merkitsevä, alle 0,001 (***) on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Jokaiseen tilastolliseen testiin tulee Metsämuurosen mukaan (2009, 584) saada p:n arvo, joka ilmoittaa päätelmien virheen todennäköisyyden.

Aineistosta muodostetaan summamuuttujat, joiden avulla aineistoa analysoidaan. Summamuuttujat jaetaan henkilökohtaiseen jaksamiseen, työn vaikutukseen henkilökohtaiseen jaksamiseen, osallisuuteen, johon kuuluvat yhteisöllisyys ja omat valmiudet toimia työyhteisön jäsenenä sekä työn hallintaan, johon kuuluivat työn hallinta ja itsensä johtaminen. Summamuuttujien luotettavuutta tarkastetaan Cronbachin alfalla.

6.4 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuus on verrannollinen tutkimuksessa käytettäviin mittareihin. Tässä tutkimuksessa käytettävä mittari, on ollut Juntusen (2010) tutkimuksessa aikaisemmin käytettynä. Mittaria käytetään soveltuvin osin, ja se esitellään Vuokatin urheiluopiston opettajilla ja liikunnanohjaajilla. Mittarin luotettavuutta eli reliabiliteettia kuvaavat Metsämuurosen (2009, 67 – 68) ja Hirsjärvi – Remes – Sajavaaran (2010, 231) mukaan mittariston aikaisempi käyttö ja pilottitutkimus.

Tutkimustulosten luotettavuus tarkastetaan Chin arvolla ja Cronbachin alfalla. Ristiintaulukoinnin luotettavuutta katsotaan sekä Chin arvo χ^2 , df eli (vapausaste) että P:n arvo (Exact Sig), jotka on Metsämuurosen (2009, 965 – 978) mukaan hyvä tapa selvittää muuttujien välisiä riippuvuussuhteita. Summamuuttujien reliabiliteettiä tarkastellaan Cronbachin alfalla, jossa pienin hyväksyttävä alfan arvo on 0,60, jotta tutkimusta voidaan pitää luotettavana (Metsämuuronen 2009, 549).

Kyselylomalleen validiteetti perustuu siihen, että sen voidaan sanoa mittavan juuri tarkoitettua asiaa (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2010, 231; Met-

sämuuronen 2009, 74). Kyselylomake sisältää kysymyksiä (liite 1) tutkittavien taustatiedoista, voimavaroista, omien voimavarojen hallinnasta, työyhteisön merkityksestä, tuen merkityksestä, arvostuksen tunteesta, työn hallinnan tunteesta sekä oman elämän hallinnan tunteesta. Tutkimuksen mittari laaditaan teorian viitekehysten rakenteen mukaan, joka on (Metsämuurosen (2009, 74) hyvä tapa osoittaa mittarin validiteettiä.

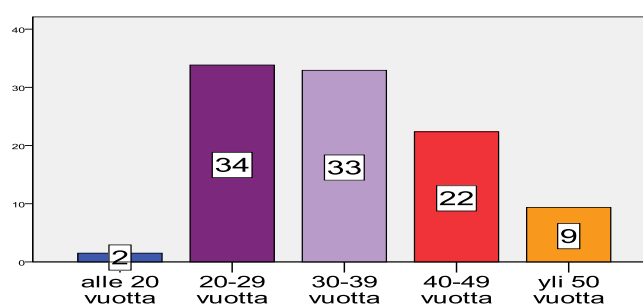
6.5 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen viitekehys kirjoitetaan eettiset näkökulmat huomioiden ja tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuslupa (liite 2) lähetetään tahoille, jotka välittävät kyselyyn vastaamiseen tarkoitettua webropol –linkkiä, joka on Hirsjärvi – Remes – Sajavaaran (2010, 24) mukaan hyvä tapa. Tutkimukseen osallistuminen on vastaamiseen mahdollistavan linkin saaneille vapaaehtoista ja heitä ei pystytä jäljittämään vastauksistaan. Tällä huomioidaan tutkimuksessa ihmisarvon kunnioittaminen, joka tulee olla Hirsjärvi – Remes –Sajavaaran (2010, 25) mukaan tutkimuksen lähtökohtana. Tutkimustulokset esitetään kriittisesti, totuuden mukaisesti ja raportointi kirjoitetaan vastaamaan todellisia tuloksia, joka Hirsjärvi – Remes – Sajavaarna (2010, 26) mukaan noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä.

7 TUTKIMUSTULOKSET

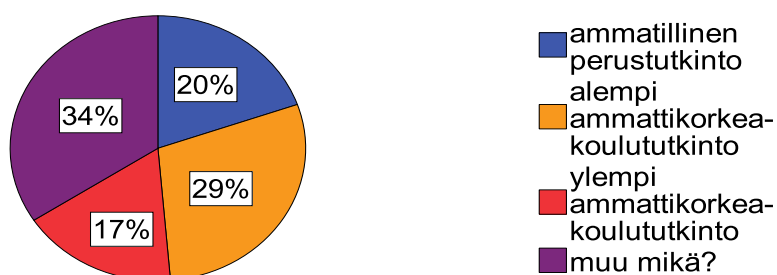
7.1 Osallistujien kuvaus

Tutkimukseen vastasi 331 (N=331) liikunta-alan ammattilaista Suomesta. Vastaajista hieman yli puolet (55 %, n=182) olivat miehiä ja loput (45 %, n=149) naisia. Suurin osa vastaajista oli 20 – 29-vuotiaita (33,8 %, n=112) ja 30 – 39-vuotiaita (32,9 %, n=109). 40 – 49-vuotiaita oli reilu viidesosa (22 %, n= 74) ja vähiten vastaajia oli alle 20-vuotiaissa (1,5 %, n=5) sekä yli 50 -vuotiaita (9 %, n=31)(kuvio 5).



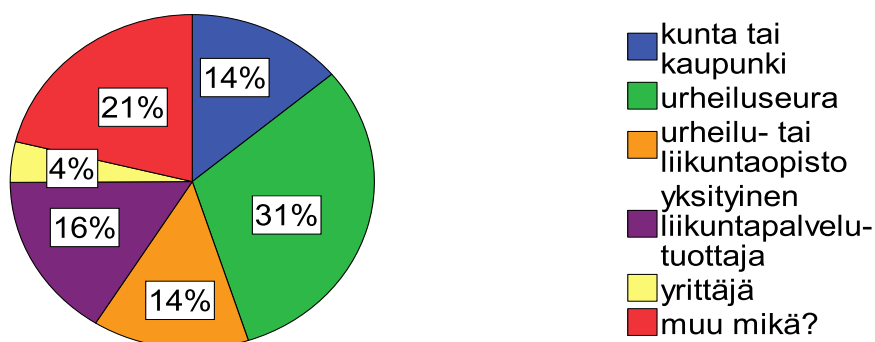
Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma

Vastaajista reilulla kolmasosalla (34 %, n=113) oli jokin muu liikunta-alan koulutus, kuten ammatti- ja erikoisammattivalmentajan tutkinnon suorittaneita (33), fysioterapeutteja (9), hierojia (1), liikunnan ammattitutkinnon suorittaneita (7), personal trainereita (4), lajiliittojen koulutuksen suorittaneita (13) ja ilman liikunta-alan koulutusta (9). Vajaalla kolmasosalla (29 %, n=96) vastanneista on alempi ammattikorkeakoulututkinto, viidesosalla (20 %, n=65) oli ammatillinen perustutkinto ja vajaalla viidenneksellä (17 %, n=57) oli ylempi ammattikorkeakoulututkinto. (kuvio 6).



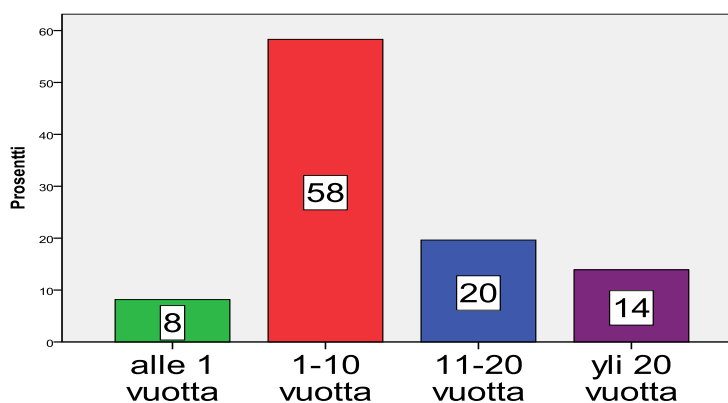
Kuvio 6. Vastaajien koulutustausta

Vastaajista hieman alle kolmannes (31 %, n=103) työskentelee urheiluseurassa ja viidennes (21 %, n= 70) muualla. Muualla työskentelevät olivat työssä mm. eri lajiliitoissa (26), puolustusvoimissa (4), työterveyshuollossa (1), kilpailu- ja huippu-urheilukeskuksessa (1), Suomen olympiakomiteassa (1), aluejärjestössä (14), yliopistossa (4), liikuntapäiväkodissa (2), urheiluakatemiassa (2), jäähallissa (1) tai muualla ja opiskelijana (6). Vähiten työskenneltiin yrittäjinä (4 %, n=13)(kuvio 7).



Kuvio 7. Vastaajien työpaikat

Liikunta-alan työkokemusta oli vastaajista reilusti yli puolella 1-10 vuotta (58 % n=193), viidesosalla 11 - 20 vuotta (20 %, n=64), yli 20 vuotta oli 14 %:lla (n=46) ja alle vuosi 8 %:lla (n=26) (kuvio 8). Suurin osa vastaajista (88 %, n=289) oli päätoimisessa työsuhhteessa.



Kuvio 8. Vastaajien työkokemus liikunta-alalta

7.2 Liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvointikokemukset jaksamisen ulottuvuudella

7.2.1 Tuloksia henkilökohtaisesta jaksamisesta ja työn vaikutuksesta henkilökohtaiseen jaksamiseen

Tutkimuksen mukaan iällä, sukupuolella, liikunta-alan koulutuksella, työkokemuksella tai työpaikalla ei näytä olevan tilastollista merkitystä henkilökohtaiseen fyysiseen ja psyykkiseen jaksamiseen. Sukupuoli näyttäytyy ($p = ,100$) suuntaa-antavana, mutta muilla tekijöillä ei näytä olevan tilastollista merkittävyyttä työn ja henkilökohtaisen jaksamisen välillä (taulukko 2).

Taulukko 2. Sukupuolen, iän, koulutuksen, työpaikan, työkokemuksen ja työsuhteen merkitys henkilökohtaiseen jaksamiseen ja työsuhteen merkitys työn ja henkilökohtaiseen jaksamisen välillä.

	sukupuoli	ikä	koulutus	työpaikka	työkokemus	pää-/sivutoim	
henkilökohtaiset voimavarat	,499 2	,664 8	,455 6	,169 10	,469 6	,217 2	chi df
työn vaikutus jaksamiseen.	,100 3	,445 12	,263 9	,456 15	,689 9	,758 3	chi df

7.3 Liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvointikokemukset osallisuuden ulottuvuudella

7.3.1 Tuloksia työyhteisöllisyyden merkityksestä osallisuuden kokemukseen

Tutkimus osoittaa, että ikä ($p = ,060$, $df=8$) ja työkokemus ($p = ,076$, $df=6$) näyttäytyvät suuntaa-antavina osallisuuden ulottuvuudella työyhteisöllisyyden kokemuksissa. Muilla tekijöillä, kuten sukupuoli ($p = ,759$, $df=2$), koulutus ($p = ,754$, $df=6$), työpaikka ($p = ,676$, $df=10$) ja työsuhteella pää- tai sivutoiminen ($p = ,829$, $df=2$) ei näyttäisi olevan tilastollista merkittävyyttä osallisuuden ulottuvuudella työyhteisöllisyyden kokemuksissa.

Tämän tutkimuksen (taulukko 3) mukaan iällä on yhteys työpaikan yhteisöllisyyden kokemukseen. 30 - 39 -vuotiaista (16,5 %, $n = 18$) ja 40 - 49 -vuotiaista (16,2 %, $n = 12$) noin kuudesosa on eri mieltä työpaikan yhteisöllisyyden kokemukseen.

syiden kokemuksesta. Nuorista alle 20-vuotiaista lähes kaksi kolmasosaa (60 %, n = 30) ja yli 50 -vuotiaista kolmannes (29 %, n=9) kokevat työpaikan yhteisöllisyyden erittäin hyväksi.

Taulukko 3. Iän yhteys yhteisöllisyyteen.

		täysin samaa mieltä			Total
		mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	
alle 20 vuotta	f	3	2	0	5
	%	60,0%	40,0%	,0%	100,0%
20-29 vuotta	f	24	80	8	112
	%	21,4%	71,4%	7,1%	100,0%
30-39 vuotta	f	15	76	18	109
	%	13,8%	69,7%	16,5%	100,0%
40-49 vuotta	f	12	50	12	74
	%	16,2%	67,6%	16,2%	100,0%
yli 50 vuotta	f	9	19	3	31
	%	29,0%	61,3%	9,7%	100,0%
Yhteensä	f	63	227	41	331
	%	19,0%	68,6%	12,4%	100,0%

Työkokemuksella on yhteys työpaikan yhteisöllisyyden kokemukseen. Yli 20 -vuotta liikunta-alalla työskennelleistä lähes kolmannes ja alle vuoden työskennelleistä neljäsosa (25,9 %, n=7) kokevat työpaikan yhteisöllisyyden erittäin hyväksi (28,3 %, n=13). Vastaavasti 11 – 20 vuotta liikunta-alalla työskentelevistä viidennes (20 %, n=13) on eri mieltä heidän työpaikan yhteisöllisyyden kokemuksistaan (taulukko 4).

Taulukko 4. Työkokemuksen yhteys yhteisöllisyyteen.

		täysin samaa mieltä			Yhteensä
		mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	
alle 1 v	f	7	19	1	27
	%	25,9%	70,4%	3,7%	100,0%
1-10 v	f	37	134	22	193
	%	19,2%	69,4%	11,4%	100,0%
11-20 v	f	6	46	13	65
	%	9,2%	70,8%	20,0%	100,0%
yli 20 v	f	13	28	5	46
	%	28,3%	60,9%	10,9%	100,0%
Yhteensä	f	63	227	41	331
	%	19,0%	68,6%	12,4%	100,0%

7.3.2 Tuloksia henkilökohtaisten valmiuksien merkityksestä osallisuuden ulottuvuudella

Tässä tutkimuksessa iällä ($p = ,001$, $df=8$) on merkitsevä tilastollinen merkitys henkilökohtaisiin valmiuksiin työpaikalla. Työpaikalla ($p = ,047$, $df=10$) näyttäisi olevan suuntaa-antava ja sukupuoliella ($p = ,105$, $df=2$), koulutuksella ($p = ,905$, $df=6$), työkokemuksella ($p = ,451$, $df=6$) ja työsuhteella pää- tai sivutoimiseen ($p = ,664$, $df=2$) ei näyttäisi olevan tilastollista merkittävyyttä henkilökohtaisiin valmiuksiin toimia työpaikalla.

Ikä vaikuttaa tämän tutkimuksen mukaan henkilökohtaisiin valmiuksiin työpaikalla (taulukko 5). Alle 20 vuotiaista kaikki (100 %, $n=5$) kokevat omien henkilökohtaisten valmiuksien merkityksen erittäin tärkeäksi. Nuoremmista ikäluokista, 20 – 29 -vuotiaista, reilu kolmannes (34,8 %, $n=39$) on enemmässä määrin täysin samaa mieltä henkilökohtaisista valmiuksistaan toimia työpaikalla kuin vanhemmat ikäluokat, koska yli 50 -vuotiaista ainoastaan vajaa viidesosa (19,4 %, $n=6$) kokevat henkilökohtaiset valmiudet erittäin hyväksi. Lähes viidennes (19,4 %, $n=6$) yli 50 -vuotiaista on eri mieltä henkilökohtaisista valmiuksistaan.

Taulukko 5. Iän yhteys henkilökohtaisiin valmiuksiin

		täysin samaa mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	Yhteensä
alle 20 vuotta	f %	5 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	5 100,0%
20-29 vuotia	f %	39 34,8%	70 62,5%	3 2,7%	112 100,0%
30-39 vuotia	f %	28 25,7%	70 64,2%	11 10,1%	109 100,0%
40-49 vuotia	f %	21 28,4%	50 67,6%	3 4,1%	74 100,0%
yli 50 vuotia	f %	6 19,4%	19 61,3%	6 19,4%	31 100,0%
Yhteensä	f %	99 29,9%	209 63,1%	23 6,9%	331 100,0%

Henkilökohtaisten valmiuksien kokemukseen vaikuttaa tämän tutkimuksen mukaan myös työpaikka (taulukko 6). Yrittäjistä ainoastaan kuudesosa (15 %, n=2) on täysin samaa mieltä henkilökohtaisten valmiuksien kokemuksesta työpaikalla kun muissa työpaikoissa (n=97) täysin samaa mieltä on vajaa kolmannes vastaajista. Yksityisenliikuntapalveluntuottajalla (35,8 %, n=19) ja muualla (35,7 %, n=25) työskentelevät reilu kolmannes on samaa mieltä henkilökohtaisten valmiuksien suhteesta työpaikkaan. Urheiluseurassa työskentelevistä kuudesosa on eri mieltä (14,6 %, n=15) henkilökohtaisten valmiuksien kokemukseen työpaikalla.

Taulukko 6. Työpaikan yhteys henkilökohtaisiin valmiuksiin.

		täysin samaa mieltä			Yhteensä
		mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	
kunta tai kaupunki	f	13	30	3	46
	%	28,3%	65,2%	6,5%	100,0%
urheiluseura	f	27	61	15	103
	%	26,2%	59,2%	14,6%	100,0%
urheilu- tai liikuntaopisto	f	13	32	1	46
	%	28,3%	69,6%	2,2%	100,0%
yksityinen liikuntapalveluntuottaja	f	19	34	0	53
	%	35,8%	64,2%	,0%	100,0%
yrittäjä	f	2	10	1	13
	%	15,4%	76,9%	7,7%	100,0%
muu mikä?	f	25	42	3	70
	%	35,7%	60,0%	4,3%	100,0%
Yhteensä	f	99	209	23	331
	%	29,9%	63,1%	6,9%	100,0%

7.4 Liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvointikokemukset työn hallinnan ulottuvuudella

7.4.1 Tuloksia työn vaatimusten merkityksestä työn hallinnan kokemukseen

Tutkimuksen mukaan pää- tai sivutoimisella ($p = ,002$, $df=2$) työsuhteella on merkitsevä tilastollinen merkitys työn hallinnan kokemuksista. Iällä ($p = ,051$, $df=8$), sukupuolella ($p = ,042$, $df=2$) ja työkokemuksella ($p = ,031$, $df=6$) on suuntaa-antava tilastollinen merkitys. Koulutuksella ($p = ,765$, $df=6$) ja työpaikalla ($p = ,185$, $df=10$) ei näyttäisi olevan tilastollista merkitystä työn hallinnan kokemuksesta.

Nuoret alle 20 -vuotiaat miehet (100 %, n=1) kokevat vaikuttavansa omaan työhönsä erittäin hyvin (taulukko 7). Miehistä 40 – 49 -vuotiaista (64 %, n=32) ja yli 50-vuotiaista (60 %, n=12) lähes kaksi kolmasosaa kokee vaikuttavansa omaan työhönsä erittäin hyvin. Naisista 30 – 39 -vuotiaista (63,2 %, n=24) ja 40 – 49 -vuotiaista lähes kaksi kolmasosaa (62,2 %, n=46) kokee vaikuttavansa omaan työhönsä erittäin hyvin. Yhteensä molemmissa sukupuolista 20 – 29 -vuotiasta (n=6) ja 30 – 39 -vuotiaista (n=6) noin viisi prosenttia koki omat vaikutusmahdollisuudet heikoimmaksi.

Taulukko 7. Iän ja sukupuolen yhteys työn hallintaan.

			täysin samaa mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	Yhteensä	
mies	alle 20 vuotta	f	1	0	0	1	
		%	100,0%	,0%	,0%	100,0%	
	20-29 vuotta	f	20	19	1	40	
		%	50,0%	47,5%	2,5%	100,0%	
	30-39 vuotta	f	40	28	3	71	
		%	56,3%	39,4%	4,2%	100,0%	
	40-49 vuotta	f	32	18	0	50	
		%	64,0%	36,0%	,0%	100,0%	
	yli 50 vuotta	f	12	7	1	20	
		%	60,0%	35,0%	5,0%	100,0%	
	Yhteensä		f	105	72	5	182
			%	57,7%	39,6%	2,7%	100,0%
nainen	alle 20 vuotta	f	2	2	0	4	
		%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%	
	20-29 vuotta	f	23	44	5	72	
		%	31,9%	61,1%	6,9%	100,0%	
	30-39 vuotta	f	24	11	3	38	
		%	63,2%	28,9%	7,9%	100,0%	
	40-49 vuotta	f	14	9	1	24	
		%	58,3%	37,5%	4,2%	100,0%	
	yli 50 vuotta	f	4	7	0	11	
		%	36,4%	63,6%	,0%	100,0%	
	Yhteensä		f	67	73	9	149
			%	45,0%	49,0%	6,0%	100,0%
Yhteensä	alle 20 vuotta	f	3	2	0	5	
		%	60,0%	40,0%	,0%	100,0%	
	20-29 vuotta	f	43	63	6	112	
		%	38,4%	56,3%	5,4%	100,0%	
	30-39 vuotta	f	64	39	6	109	
		%	58,7%	35,8%	5,5%	100,0%	
	40-49 vuotta	f	46	27	1	74	
		%	62,2%	36,5%	1,4%	100,0%	
	yli 50 vuotta	f	16	14	1	31	
		%	51,6%	45,2%	3,2%	100,0%	
	Yhteensä		f	172	145	14	331
			%	52,0%	43,8%	4,2%	100,0%

Työn hallinnan kokemukseen vaikuttavat tämän tutkimuksen mukaan liikunta-alan työkokemus ja sukupuoli (taulukko 8.) Miehistä alle vuoden työkokemuksella (80 %, n=8) ja yli 20 -vuotta työskennelleistä noin neljä viidesosaa (76,9 %, n=20) kokevat vaikuttavansa omaan työhönsä erittäin hyvin. Väliin jäävistä työkokemusvuosista 1 - 10 vuotta (50 %, n=51) ja 11 – 20 vuotta (59,1 %, n=26) noin puolet kokee vaikuttavansa omaan työhönsä erittäin hyvin. Naisista yli vuoden työkokemuksen jälkeen noin puolet 1 - 10 vuotta (47,3 %, n=43), 11 – 20 vuotta (42,9 %, n=9) ja yli 20 vuotta (55 %, n=11) työskentelevistä kokevat vaikuttavansa omaan työhönsä erittäin hyvin. Alle vuoden työkokemuksen omaavista naisista lähes viidesosa (17,6 %, n=3) kokee vaikuttavansa omaan työhönsä kaikkein heikoimmin (taulukko 8).

Taulukko 8. Liikunta-alan työkokemuksen ja sukupuolen yhteys työn hallintaan

			täysin samaa mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	Yhteensä
mies	alle 1 vuotta	f	8	1	1	10
		%	80,0%	10,0%	10,0%	100,0%
	1-10 vuotta	f	51	49	2	102
		%	50,0%	48,0%	2,0%	100,0%
	11-20 vuotta	f	26	17	1	44
		%	59,1%	38,6%	2,3%	100,0%
	yli 20 vuotta	f	20	5	1	26
		%	76,9%	19,2%	3,8%	100,0%
	Yhteensä	f	105	72	5	182
		%	57,7%	39,6%	2,7%	100,0%
nainen	alle 1 vuotta	f	4	10	3	17
		%	23,5%	58,8%	17,6%	100,0%
	1-10 vuotta	f	43	44	4	91
		%	47,3%	48,4%	4,4%	100,0%
	11-20 vuotta	f	9	10	2	21
		%	42,9%	47,6%	9,5%	100,0%
	yli 20 vuotta	f	11	9	0	20
		%	55,0%	45,0%	0,0%	100,0%
	Yhteensä	f	67	73	9	149
		%	45,0%	49,0%	6,0%	100,0%
Yhteensä	alle 1 vuotta	f	12	11	4	27
		%	44,4%	40,7%	14,8%	100,0%
	1-10 vuotta	f	94	93	6	193
		%	48,7%	48,2%	3,1%	100,0%
	11-20 vuotta	f	35	27	3	65
		%	53,8%	41,5%	4,6%	100,0%
	yli 20 vuotta	f	31	14	1	46
		%	67,4%	30,4%	2,2%	100,0%
	Yhteensä	f	172	145	14	331
		%	52,0%	43,8%	4,2%	100,0%

Työhallinnan kokemukseen vaikuttaa myös työsuhteen pää- tai sivutoimisuus (taulukko 9). Keskiarvoja tarkasteltaessa voidaan todeta, että sivutoimiset (n=42, keskiarvo= 1,79) kokevat hallitsevansa hieman enemmän työtään kuin päätoimiset (n=289, keskiarvo= 1,49). Ero työsuhteen välillä T-testillä analysoitaessa ovat tilastollisesti lähellä merkittävää tasoa (p = .034).

Taulukko 9. Keskiarvot pää- ja sivutoimisen työsuhteen yhteydestä työn hallintaan.

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
päätoiminen	289	1,49	,553	,033
sivutoiminen	42	1,74	,701	,108

Taulukko 10. Työsuhteen ja sukupuolen yhteys työnhallintaan.

			täysin sama mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	Yhteensä
mies	päätoiminen	f	97	71	3	171
		%	56,7%	41,5%	1,8%	100,0%
	sivutoiminen	f	8	1	2	11
		%	72,7%	9,1%	18,2%	100,0%
Yhteensä		f	105	72	5	182
		%	57,7%	39,6%	2,7%	100,0%
nainen	päätoiminen	f	58	55	5	118
		%	49,2%	46,6%	4,2%	100,0%
	sivutoiminen	f	9	18	4	31
		%	29,0%	58,1%	12,9%	100,0%
Yhteensä		f	67	73	9	149
		%	45,0%	49,0%	6,0%	100,0%
Yhteensä	päätoiminen	f	155	126	8	289
		%	53,6%	43,6%	2,8%	100,0%
	sivutoiminen	f	17	19	6	42
		%	40,5%	45,2%	14,3%	100,0%
Yhteensä		f	172	145	14	331
		%	52,0%	43,8%	4,2%	100,0%

Työsuhteen pää- ja sivutoimisuuden lisäksi tämän tutkimuksen mukaan vaikuttaa myös sukupuoli (taulukko 10.) Päätoimisessa työsuhteessa olevista naisista noin puolet (49,2 %, n=58) ja yli puolet miehistä (56,7 %, n= 97) kokevat vaikuttavansa omaan työhönsä erittäin hyvin. Sivutoimisista miehistä reilu kaksi kolmasosaa (72,7 %, n=8) kokee vaikuttavansa omaan työhönsä

erittäin hyvin ja vastaava luku naisista on vajaa kolmannes (29 %, n=9). Päätoimisia ja sivutoimisia työsuhteita verrattaessa sivutoimiset kokevat vaikuttamismahdollisuuden reilut 10 % heikommaksi (14,3 %, n=6) kuin päätoimiset (2,8 %, n=8).

7.4.2 Tuloksia itsensä johtamisen kokemuksesta työn hallinnan ulottuvuudessa

Sukupuolella ($p = ,050$, $df=2$) ja iällä ($p = ,045$, $df=8$) näyttäisi olevan suuntaantavaa tilastollista merkitystä itsensä johtamiseen työn hallinnan ulottuvuudessa (taulukko 18). Koulutuksella ($p = ,482$, $df=6$), työkokemuksella ($p = ,172$, $df=6$), työpaikalla ($p = ,726$, $df=10$) ja työsuhteen pää- tai sivutoimisuu-
della ($p = ,721$, $df=2$) ei näyttäisi olevan tilastollista merkittävyyttä itsensä johtamisen kokemuksiin.

Tämän tutkimuksen mukaan miehillä ($n=182$, keskiarvo 1,83) näyttäisi olevan hieman suurempi itsensä johtamisen tunne kuin naisilla ($n=149$, keskiarvo=1,75) (taulukko 11). T-testin mukaan erolla ei tilastollisesti näytä olevan merkitystä ($p = ,194$).

Taulukko 11. Miesten ja naisten keskiarvot itsensä johtamisen kokemuksissa

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mies	182	1,83	,491	,036
nainen	149	1,75	,580	,048

Sukupuolella ja iällä on yhteyttä itsensä johtamisen kokemukseen tämän tutkimuksen tulosten mukaan (taulukko 12). Naisista kolmasosa (32,2 %, n=48) ja miehistä viidesosa (22 %, n=40) kokevat itsensä johtamisen erittäin hyvin. Kaikista miehistä vajaa 5 % (4,9 %, n=9) ja naisista reilu 7 % (7,4 %, n=11) kokevat johtavansa itseään heikoiten. Miehistä yli 50 -vuotiaista kaksi viidesosaa (40 %, n=8) kokee johtavansa itseään erittäin hyvin, mutta toisaalta saman ikäisistä miehistä kuudesosa (15 %, n= 3) kokee johtavansa itseään heikosti. Naisista 30 – 39 (47,4 %, n=18) ja 40 – 49 (50 %, n=12) -vuotiaista

noin puolet kokee johtavansa itseään erittäin hyvin. Yli 50 -vuotiasta naisista lähes viidennes (n=2, 18,2 %) on eri mieltä itsensä johtamisen kokemuksesta.

Taulukko 12. Sukupuolen ja iän yhteys itsensä johtamisen kokemukseen.

			täysin mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	Yhteensä
Mies	alle 20 vuotta	f	0	1	0	1
		%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	20-29 vuotta	f	9	29	2	40
		%	22,5%	72,5%	5,0%	100,0%
	30-39 vuotta	f	12	55	4	71
		%	16,9%	77,5%	5,6%	100,0%
	40-49 vuotta	f	11	39	0	50
%		22,0%	78,0%	,0%	100,0%	
yli 50 vuotta	f	8	9	3	20	
	%	40,0%	45,0%	15,0%	100,0%	
Yhteensä	f	40	133	9	182	
	%	22,0%	73,1%	4,9%	100,0%	
nainen	alle 20 vuotta	f	1	3	0	4
		%	25,0%	75,0%	,0%	100,0%
	20-29 vuotta	f	13	54	5	72
		%	18,1%	75,0%	6,9%	100,0%
	30-39 vuotta	f	18	17	3	38
		%	47,4%	44,7%	7,9%	100,0%
	40-49 vuotta	f	12	11	1	24
%		50,0%	45,8%	4,2%	100,0%	
yli 50 vuotta	f	4	5	2	11	
	%	36,4%	45,5%	18,2%	100,0%	
Yhteensä	f	48	90	11	149	
	%	32,2%	60,4%	7,4%	100,0%	
Yhteensä	alle 20 vuotta	f	1	4	0	5
		%	20,0%	80,0%	,0%	100,0%
	20-29 vuotta	f	22	83	7	112
		%	19,6%	74,1%	6,3%	100,0%
	30-39 vuotta	f	30	72	7	109
		%	27,5%	66,1%	6,4%	100,0%
	40-49 vuotta	f	23	50	1	74
%		31,1%	67,6%	1,4%	100,0%	
yli 50 vuotta	f	12	14	5	31	
	%	38,7%	45,2%	16,1%	100,0%	
Yhteensä	f	88	223	20	331	
	%	26,6%	67,4%	6,0%	100,0%	

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen toteutumisen tarkastelua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvointia sekä itsensä johtamisen tuntemuksia. Tulosten mukaan erikaiset työntekijät kokivat työhyvinvointinsa jaksamisen, osallisuuden ja hallinnan ulottuvuudella hyväksi, mutta joillakin ulottuvuuksilla oli havaittavissa kehitettäviä osa-alueita, joita itsensä johtamisella voidaan tukea. Valitsin tämän aiheen, koska liikuntaneuvojien, liikunnanohjaajien ja muiden liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvointia ei ole tutkittu aikaisemmin erikseen. Liikunnanohjaajien työn kuormittuneisuudesta on Kolari ja Mäkelä (2008, 31) tehnyt tutkimuksen, jonka loppupäätöksensä esitettiin, että liikunta-alan työ ei ole fyysisesti raskasta. Kahden 2000-luvulla tehdyn tutkimuksen mukaa liikunnanopettajista lähes kolmannes on erittäin tyytyväisiä työhönsä (Salonen – Syvänen 2009, 32). Tämän tutkimuksen tulokset vastaavat aikaisempien tutkimusten tuloksia ja tuloksista löytyi mielenkiintoisia osa-alueita, joita kehittämällä voidaan vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin.

Tämän tutkimuksen tuloksista sain vastauksen kaikkiin tutkimuskysymyksiin, joita olivat liikunta-alan ammattilaisten kokemukset henkilökohtaisista voimavaroista, osallisuudesta ja työn hallinnan tunteesta suhteessa heidän työhön ja työympäristöönsä. Mittarina käytin strukturoitua kyselylomaketta, jonka muokkasin Jantusen aikaisemmin käyttämästä kyselystä vastaamaan tutkimukseni viitekehyksen Allardtin hyvinvointimallin, moniulotteisen työkykymallin ja Sydänmaanlakan itsensä johtamisen mallia. Kyselyn muokkauksen jälkeen tuloksista sai hyvän yleiskuvan liikunta-alan työntekijöiden työhyvinvoinnista, mutta tulevaisuudessa jatkotutkimuksessa olisi hyvä olla myös avoimia kysymyksiä, jotka tarkentavat osallistujien kokemuksia ja selittävät heidän mielipiteitään. Tutkimuksen viitekehyyksessä huomioitiin työhyvinvointi laaja-alaisesti, joten keskityin tuloksissa löytämään tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointia joko lisäävästi tai heikentävästi ja peilasin niitä itsensä johtamisen teoriaan.

Tutkimuksessa käytetty metodologia ja analyysin toteuttaminen toteutui valitulla tutkimusmenetelmällä, mutta tiedon keruuta tein eri tavalla kuin olin

suunnitellut. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ajattelin lähettää liikunta-alan työntekijöiden henkilökohtaisiin sähköposteihin webropol-kyselyn, mutta salassapito laki (Finlex 1999/621) estää sähköpostiosoitteiden luovuttamisen, joten urheiluopistot ja järjestöt välittivät vastaamiseen mahdollistavaa linkkiä heidän rekisterissään oleville jäsenistölle. Eettisesti tämä oli parempi vaihtoehto, koska nyt tutkimuksen osallistujien henkilöllisyys on salattu. Valitsin webropol -kyselyn toteuttamisen muodoksi, koska kyselylomakkeen tekeminen on mahdollista ohjelmassa, sekä sen lähettäminen on nopeaa ja näin sen avulla on mahdollisuus saavuttaa mahdollisimman laaja otos. Kysely onnistui määräaikaan mennessä ja tutkimukseen osallistuvien lukumäärä (N=331) on mielestäni suuntaa antava arvioimaan liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvointia. Vastaajia oli molemmista sukupuolista lähes yhtä paljon, kaikista ikäryhmistä, eri koulutusasteilta, erimittaisella työkokemuksella ja laajasti eri työpaikoista, joka lisää tutkimuksen yleistettävyyttä.

Aineiston analysoinnissa käytin IBM SPSS Statistics 19 -ohjelmistoa ja aineiston syöttäminen, summamuuttujien muodostaminen sekä luotettavuuden tarkasteleminen toteutuivat odotetusti. Tutkimuksen analysoinnin luotettavuutta tarkastelin Chin arvoilla ja Cronbachin alfalla ($\alpha=0,646$) ja ne molemmat antoivat tietyille muuttujille suuntaa antavan tuloksen. Tämä näyttäytyy tutkimuksen tuloksissa, koska erot olivat hyvin pieniä. Aineisto analysoitiin eri ulottuvuuksien mukaan summamuuttujien avulla ja jatkotutkimuksessa olisi hyvä tarkastella jokaista kysymystä erikseen, jotta työhyvinvointia kuormittavat ja edistävät tekijät erottuisivat. Mielestäni näillä analysointi ja mittaamisen menetelmillä sain riittävästi tietoa tähän tutkimukseen.

Tutkimusten tulosten kirjoittamisessa päädyin esittämään merkittävimmät tulokset, sekä kuvaamaan kaikkein eniten samaa mieltä ja eniten eri mieltä olevat. Tutkimuksen tulososa sisältää paljon taulukoita, mutta mielestäni taulukot tukevat tekstiä ja ne antavat lukijalle mahdollisuuden tarkastella myös muita tuloksia. Tutkimuksen toteuttaminen eteni johdonmukaisesti ja määrätietoisesti. Tulosten analysointiin ja pohdintaan jäi riittävästi aikaa, jotta erilaiset näkökulmat tuloksiin ehtivät muodostua. Tutkimus käsitteli työhyvinvointia laaja-alaisesti ja pohdinnassa käsittelin jokaisen ulottuvuuden keskeisiä tu-

loksia teoriaan peilaten. Lopuksi kokosin yhteen eri ikäluokkien merkittävimmät tekijät, joita itsensä johtamisella tuetaan.

8.2 Pohdintaa liikunta-alan ammattilaisten jaksamisen kokemuksista

8.2.1 Henkilökohtaisen jaksamisen ulottuvuudessa

Tämän tutkimuksen perusteella liikunta-alan ammattilaiset kokevat terveyden tilansa hyväksi sekä voivat fyysisesti ja henkisesti hyvin. Osallistujat kokevat, että heidän fyysinen ja psyykinen kunto vastaa heidän työnvaatimuksia. Väitöskirjassa esitetyn tutkimuksen mukaan hyväkuntoisilla opettajilla koettu stressi on vähäisempää, lihasjännitys ja syketaajuus ovat matalampia työpäivän aikana (Ritvanen 2006, 56). Liikunta-alan työ on usein fyysistä ja tästä syystä, alan työntekijät pitävät huolta kunnostaan, elämäntavoistaan ja näin heillä on riittävä fyysinen ja henkinen kunto, vastaamaan heidän työnsä vaatimuksia. Hyvä fyysinen kunto auttaa kestäämään paremmin stressiä, psyykkisiä kuormitustekijöitä sekä muutosten tuomaa epävarmuutta. Nykypäivänä työelämän ja ihmisen voimavarojen kohtaaminen voi olla voimakasta, koska taloudellinen tilanne on epävaka, työnantajat vaativat tehokkuuden lisäämistä ja työurat pidentyvät. Työntekijöitä uhkaavat työhyvinvoinnin heikkeneminen tai työuupumus. (Mahlakaarto 2012, 77.) Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää henkilökohtainen jaksaminen, omien voimavarojen kehittäminen sekä työntekijän että organisaation taholla (Ritvanen 2006, 61). Liikunta-alalla näyttäytyy samat vaatimukset kuin muillakin aloilla, koska työnantajat miettivät tehokkuuden lisäämistä, talouden hallintaa, alan kehittämistä ja kilpailu asiakkaista on voimakasta. Nämä vaikuttavat alan työntekijöihin, koska asiakasryhmät suurenevat, ajankäyttöä pyritään tehostamaan ja alan kehittäminen vaikuttaa osaamistarpeisiin. Työntekijöiden vahvuuksien kehittäminen ja voimavarojen tukeminen vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa.

Liikunnanohjaajan, liikuntaneuvojan, valmentajan ja liikunnanopettajan työssä työntekijän persoona on heidän työvälineensä. Persoona määrittää millaisia opetusmenetelmiä opettajat käyttävät, millaisen suhteen he luovat oppilaisiinsa ja miten he rakentavat sen avulla opettajuuttaan (Lakaniemi – Määttä 2005, 69). Liikunta-alan ammattilaisilla persoona ja persoonallisuus vaikuttavat työhön, asiakassuhteisiin sekä yhteisöllisyyteen työpaikoilla. Yhdeksi

keskeisemmäksi tekijäksi jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta nousee omana itsenä oleminen. Kun työyhteisössä hyväksytään erilaisuus ja erilaiset persoonat, niistä muodostuu suuri voimavara ja yhteistyön mahdollistaja (Lakanieni – Määttä 2005, 68). Liikunta-alalla on usein vahvoja persoonia, joilla on omat selkeät näkemykset asioista, he luottavat omaan tekemiseensä ja osaamiseensa ja se voi olla heidän vahvuus tai haaste työyhteisössä, koska erilaiset mielipiteet yhteistyössä synnyttävät uusia ideoita ja jatkuvaa kehitystä. Toisaalta mielipide-erot saattavat estää hedelmällisen yhteistyön ja se vaikuttaa työntekijöiden henkilökohtaisiin voimavaroihin. Työntekijät tiedostavat pystyvänsä yhdessä parempaan, mutta vahvat persoonat eivät anna periksi omasta näkökulmastaan.

Liikunta itse vaikuttaa positiivisesti ihmisen minäkuvaan, itseluottamukseen sekä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja sen avulla ihmiset voivat kokea onnistumisen tunteita, joka vahvistaa minäkuva. Tämän tutkimuksen mukaan liikunta-alan työntekijät kokevat henkilökohtaisen jaksamisen vastaavan heidän työnsä vaatimuksia. Mielestäni itse liikunta, sen positiiviset vaikutukset, liikunta-alan työntekijöiden vahva persoona ja itseluottamus sekä heidän hyvä fyysinen ja psyykkinen kunto kompensoivat työnvaatimuksia.

8.2.2 Työn vaikutus henkilökohtaisen jaksamisen ulottuvuudessa

Tämän tutkimuksen mukaan liikunta-alan työntekijät vaikuttivat tyytyväisiltä työn vaatimukseen heidän henkilökohtaisen jaksamisen näkökulmasta. Liikuntaneuvojan työn rasittavina puolina pidetään kiirettä, kasvavaa vastuuta, osaamisen kehittämistä, asiakashankintaa, markkinointia, työaikojen pituutta sekä työ- ja vapaa-ajan rajaamisen haastetta sekä jatkuvaa muutosta (Hyvönen 2011, 91). Alan työ on usein epäsäännöllistä, koska sitä tehdään iltaisin, viikonloppuisin ja silloin, kun muilla ihmisillä on vapaa- ja loma-aikaa. Kunnallisen työnantajan palveluksessa työaika on yleensä säännöllisempi ja yksityisellä palveluntarjoajalla ja urheiluseuroissa työajat vaihtelevat enemmän. Uransa alkuaikoina liikunta-alan ammattilaisilla voi olla useita työnantajia ja heidän työpäivänsä saattavat venyä pitkiksi. Yhden tutkimuksen mukaan naisliikunnanopettajan parhaat tulokset työssäjaksamisen jaksamisen näkökulmasta saadaan, kun työn vaatimukset ja opettajan voimavarat ovat tasa-

painossa (Heinisaari – Nousiainen 2002, 70). Työnantajien asennoituminen työntekijään ja työajan hallinta ovat mielestäni iso haaste nuoren työntekijän uralla. Osaavalle, ammattitaitoiselle ja ahkeralle liikunta-alan työntekijälle tarjoutuu helposti mahdollisuus tehdä työtä niin paljon kuin hän haluaa ja jaksaa. Uran alkuvaiheessa nuoren työntekijän voi olla vaikeaa määritellä omia voimavaroja, fyysistä ja henkistä jaksamista sekä vapaa- ja työajan jakamista.

Liikunta-alan työ on moninaista, koska toimenkuvat sisältävät yleensä erilaisia työtehtäviä, työajat ovat epäsäännöllisiä ja työssä vuorottelevat rauhalliset ja ruuhka-ajat. Työntekijöiden työhyvinvointia voidaan parantaa toimenkuvien ja vastuu alueiden selkeällä määrittelyllä (Näsänen 2010, 37). Tämän tutkimuksen mukaan vastaajat kokivat, että heidän työn ulkoiset puitteet työpaikoissa ovat järjestetty hyvin ja heidän toimenkuvansa organisaatiossa on määritelty selkeästi ja heillä on riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen. Vastauksista ilmenee, että heidän henkilökohtaiset arvot ja tavoitteensa ovat yhteneväisiä heidän organisaation arvojen ja tavoitteiden kanssa, joka vaikuttaa yhtenä tekijänä työntekijöiden työhyvinvointiin. Liikunta-alan työntekijät ovat yleensä vahvoja persoonia, jotka tietävät mitä haluavat ja toimivat tavoitteidensa mukaan. Yleensä he itse organisoivat työtehtäviään ja heidän vastuulla on kokonaisuuksien hallinta, joten heillä on mahdollisuus päättää omasta ajankäytöstään ja resursseistaan ja tämä näkyy tyytyväisyytenä organisaatioon.

Tutkimustulos liikunta-alan henkilökohtaisesta jaksamisesta suhteessa työn vaatimukseen, on helposti ymmärrettävissä, koska monet heistä ovat saaneet omasta rakkaasta harrastuksestaan työn. Liikunta-alan työ on itsenäistä, monipuolista ja siinä on mahdollisuus kehittyä haluamallaan tavalla. Liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä lisää oppimisen edistäminen, työn monipuolisuus sekä vapaus itsenäiseen työskentelyyn ja työn aktiivinen liikunnallinen luonne (Salonen – Syvänen 2009, 33). Toisille liikunta on elämäntapa ja he ovat onnellisessa asemassa työskennellessään esimerkiksi aikaisemmin harrastamansa lajin parissa. Tähän tutkimukseen osallistuvista kolmannes työskenteli urheiluseurassa, joka voi olla jatkoa aikaisemmalle kilpauralle. Aktiiviset ja

liikunnalliset työntekijät elävät liikunnallisesti ja useat heistä toteuttavat liikunnallista elämäntapaansa työnsä kautta (Hyvönen 2011, 107). Liikunta-alan työ antaa mahdollisuuden itsensä kehittämiseen, liikunnalliseen ja terveelliseen elämäntapaan. Luontaisetuna alalla työskentelyssä voidaan pitää hyvää fyysistä kuntoa, jonka avulla ihminen kestää paremmin fyysisiä ja psyykkisiä kuormitustekijöitä.

8.3 Pohdintaa liikunta-alan ammattilaisten osallisuuden kokemuksista

8.3.1 Työyhteisöllisyyden kokeminen osallisuuden ulottuvuudessa

Tässä tutkimuksessa työyhteisöllisyyttä tarkasteltiin työilmapiirin, työkavereiden kanssa toimeen tulemisen, palautteen sekä työpanostuksen arvostuksen kysymyksillä. Työyhteisöllisyyteen vaikuttaviin asioihin panostaminen, yhteishengen luominen ja parantaminen auttavat jaksamaan arjen työkiireissä ja ne vahvistavat työhyvinvointia (Näsänen 2010, 36). Hyvä työyhteisö toimii yhdessä, siellä hyväksytään ihmisten erilaisuus ja siellä on mahdollisuus purkaa esimerkiksi opettajan työn yksinäisyyttä (Heinisaari – Nousiainen 2002, 72). Liikunta-alan työtä voidaan verrata opetustyöhön, koska liikunta-alan ohjaajat, personal trainerit ja valmentajat suunnittelevat, organisoivat ja ohjaavat tunteja, samaan tapaan kuin opettajat ja työ on usein yhtä yksinäistä kuin opettajan työ. Ala kehittyy jatkuvasti, työntekijöiden tulee seurata uusia trendejä, heidän työnsä tavoitteena on vaikuttaa asiakkaisiin ja he ohjaavat asiakkaiden valintoja sekä tukevat näitä elämäntapamuutoksissa. Nykyajan tietotulvaa voidaan pehmentää sosiaalisen yhteisöllisyyden erilaisilla näkökulmilla ja osaamisen jakamisella (Heinisaari – Nousiainen 2002, 72).

Tämän tutkimuksen mukaan nuoret, alle 20 -vuotiaat kokivat yhteisöllisyyden työpaikallaan erittäin hyväksi. Heidän osaaminen vastaa nykypäivän vaatimuksia, koska he ovat osallistuneet vasta ammatilliseen koulutukseen, jossa he ovat omaksuneet uusimmat tiedot ja taidot. Nuoret ovat avoimia, jakavat mielellään kokemuksiaan, osaamistaan sekä seuraavat ajankohtaisia trendejä, joka mielestäni vaikuttaa nuorten työyhteisöllisyyden kokemukseen. Vanhempi sukupolvi, yli 50 -vuotiaat, ovat olleet työyhteisön jäsenenä usein jo pitkän ajan ja he ovat vakiinnuttaneet paikkansa työyhteisössä. He ovat oppineet työyhteisöllisyyden merkityksen ja tulevat työtovereiden kanssa hyvin

toimeen, joten he kokevat työyhteisöllisyyden merkityksen hyväksi. 30 – 49 -vuotiaiden tyytymättömyyttä työyhteisöllisyyden kokemuksesta voidaan selittää uran kehittämisen ajanjaksona. Tämän ikävaiheen aikana työuralla eteneminen on voimakasta ja kilpailu avoimista työpaikoista on kovaa. Tämän ikäiset, kokeneet työntekijät omaavat osaamista, tietoa ja taitoa, jota he eivät välttämättä halua jakaa työkavereiden kanssa, jotta heillä itsellään olisi paremmat mahdollisuudet uralla etenemiseen. Tämä lisää keskinäistä kilpailua työyhteisöissä ja se heikentää työyhteisöllisyyden kokemusta merkittävästi.

Asiakkailta, työkavereilta tai esimieheltä saatu palaute vaikuttavat työntekijän voimavaroihin. Opettajat kokevat palautteen antavan heille tunteen siitä, että he pystyvät vaikuttamaan työelämäänsä ja että, muut arvostavat heidän osaamistaan. Oppilailta saatu palaute ei ole aina vain sanallista palautetta, vaan heidän avoimuus ja innokkuus antavat voimavaroja ja lisäävät tunnetta, että opettajat tekevät arvokasta työtä, jossa he kokevat onnistumisen elämyksiä. (Lakaniemi – Määttä 2005, 94 – 96.) Liikunta-alan ammattilaisen asiakkailta, työkavereilta ja esimieheltä saatu palaute vaikuttaa samalla tavalla kuin opettajilla. Asiakkailta saadaan usein palautetta, jos asiat eivät menneet hyvin ja se voi tuntua ohjaajista hyvin henkilökohtaiselta. Työkavereiden ja esimiehen tuki, kannustus ja palaute kompensoivat asiakkaalta saatua palautetta. Itsensä johtamisen keskeinen ajatus on itsereflektointi ja itsensä kehittäminen. Itsearviointitaidon kehittäminen auttaisi liikunta-alan ammattilaisen kykyä käsitellä asiakkailta saamaansa palautetta rakentavasti, koska oman osaamisen, oman toiminnan ja käyttäytymisen arvioiminen helpottaisivat näkemään asiakkaan palautteesta sen, mitä jatkossa tulee kehittää.

Työskenneltyään kauan, yli 20 vuotta työelämässä, työntekijä on oppinut paljon työelämän käytäntöjä, toimintoja ja mm. palautteen merkityksen. Kokeneet työntekijät osaavat suhteuttaa asiakkaiden, työkavereiden ja esimiehen kannanotot ja palautteen omaan toimintaansa. He osaavat huomioida tilanetekijät ja asioiden yhteyden sekä ymmärtävät, että kaikkea palautetta ei kannata ottaa henkilökohtaisesti. Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että 11 – 20 vuotta työskennelleet eivät ole tyytyväisiä työyhteisönsä yhteisöllisyyteen. Tähän tunteeseen voi vaikuttaa heidän kokemuksensa työelämästä, he tietä-

vät mitä haluavat ja näkevät epäkohdat, joihin työyhteisössä ei puututa. Kaikki työntekijät tarvitsevat työkavereiden, asiakkaiden ja esimiehen tukea, kannustusta ja palautetta. Usein esimiehet ja työkaverit ajattelevat, että kokee neet, 11 – 20 vuotta työskennelleet työntekijät osaavat työnsä ja näin esimerkiksi palautteen antamista ei koeta tarpeellisena. Se heikentää avoimuutta, yhteisöllisyyden kokemusta ja vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin.

8.3.2 Henkilökohtaisten valmiuksien kokeminen osallisuuden ulottuvuudessa

Osallisuuden tunteeseen voidaan työyhteisössä vaikuttaa henkilökohtaisilla työelämävalmiuksilla ja asennoitumisella. Henkilökohtaisia valmiuksia tarkasteltiin tässä tutkimuksessa etenemismahdollisuuksilla, työkavereiden huomiointamisella sekä tuen ja avun pyytämisellä, niin työtovereilta kuin esimieheltä. Sosiaalisen tuen saaminen on riippuvainen tarvitsijan aktiivisuudesta pyytää apua, jolloin työpaikan ilmapiiriin tulee olla myönteinen, jotta tuen pyytäjää voi luottaa työkaveriensa tukeen (Lakaniemi – Määttä 2005, 92). Avoin, kuunteluun ja keskusteluun kannustava työkuulttuuri, rakentuu keskinäiseen kunnioitukseen ja luottamukseen ja se tukee työntekijöiden hyvinvointia.

Liikunta-alan työntekijät ovat alalle tullessaan avoimia, sosiaalisia, innostuneita ja kiinnostuneita uusista asioista ja ihmisistä. He kokevat kaiken uutena ja jännittävänä, joten he jakavat mielellään tuntemuksiaan, kokemuksiaan ja he haluavat saada mahdollisimman paljon tietoa esimerkiksi työyhteisönsä toimintatavoista. Tämän tutkimuksen mukaan nuoret 20 – 29 -vuotiaat kokivat erityisen hyvin henkilökohtaisten valmiuksien vaikutukset työyhteisöllisyyteen. Tämä näkyy heidän haluna kehittyä ja osaamisen vahvistamisena, joten he kuuntelevat, auttavat toisiaan ja ovat avoimia työkavereiden ja esimiehen tuelle. Tämä itsessään lisää työyhteisöllisyyden kokemuksen tunnetta ja vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin.

Tämän tutkimuksen mukaan yli 50 -vuotiaat kokivat riittämättömäksi oman osallistumisen työyhteisön yhteisöllisyyteen. Pyrkimys itsenäiseen työhön, etenkin vanhempien opettajien keskuudessa, voi aiheuttaa työssä jaksamisen ongelmia, joten heidän tulisi jakaa työtaakkaansa ja tehdä yhteistyötä

kollegoidensa kanssa (Heinisaari – Nousiainen 2002, 71). Vanhemmat työntekijät osaavat ja omaavat paljon tietoja ja taitoja, joita he pitävät itsestään selvinä. He eivät välttämättä tunnista ja ajattele, että nuoremmat olisivat kiinnostuneita tai tarvitsisivat heidän osaamistaan. Vanhemmat työntekijät voivat kokea nuorempien työntekijöiden innostuksen, räväkkyuden ja asioihin tarttumisen aktiivisuuden jopa uhkana. He saattavat ajatella, että nuoret syrjäyttävät heidät työstä, koska nuorilla voi olla uusia näkökulmia ja nykyaikaisempaa osaamista kuin heillä. Työyhteisöllisyyden kehittämisen kannalta olisi tärkeää avoimen ilmapiirin luominen, jossa jaettaisiin tietoa, kokemuksia ja tunteita. Vanhemmilla työntekijöillä on kokemuksen tuomaa käytännön tietoa, jota nuoret eivät voi oppia muuten kuin kokemuksen kautta. Tällaisen ns. hiljaisen tiedon huomioiminen ja käyttäminen lisää mielestäni työyhteisöjen yhteisöllisyyttä, jos se huomioitaisiin organisaation toiminnan kehittämisen kautta. Vanhemmat työntekijät toimisivat tutoreina nuoremmille työntekijöille, he auttaisivat, opastaisivat ja jakaisivat kokemuksiaan. Vastaavasti nuoremmat työntekijät päivittäisivät vanhempien työntekijöiden tietoja ja kyseenalaistaisivat vanhoja käytäntöjä. Näin työpaikan yhteistyö tiivistyisi ja sukupolvien välinen ero kaventuisi.

Tämän tutkimuksen mukaan työpaikalla, jossa vastaajat työskentelivät, oli merkitystä työelämävalmiuksiin työpaikalla. Kunta- tai kaupunkisektorilla, urheiluseurassa, urheilu- tai liikuntaopistossa, yksityisellä palvelun tuottajalla sekä muualla työskentelevät olivat erittäin tyytyväisiä henkilökohtaisiin valmiuksiin työpaikan yhteisöllisyyden edistämiseksi. Ainoastaan urheiluseurassa työskentelevät olivat tyytymättömämpiä oman toiminnan merkitykseen työpaikalla. Urheiluseuroissa työntekijät voivat joutua työskentelemään ainoana palkattuna työntekijänä ja tällöin heidän toimenkuvansa sisältää paljon erilaisia tehtäviä. Urheiluseuroissa järjestetään mm. ohjattua liikuntaa eri-ikäisille, suunnitellaan ja organisoidaan tapahtumia ja kilpailua sekä toiminnan takaamiseksi tarvitaan varainhankintaa. Yksinäisen työntekijän vastuulla on paljon toimintoja ja häneltä puuttuu työyhteisön tuki. Työyhteisön yhteistyön hyvinä puolina on mm. se, että yhteistyön avulla voidaan jakaa vastuita, osaamista ja se monipuolistaa työn tekemistä (Lakaniemi – Määttä 2005, 88).

Kolmannen sektorin työpaikkojen mm. urheiluseurojen olisi hyvä tehdä yhteistyötä ja yhdistä voimavarojaan esimerkiksi joidenkin toimintojen kuten markkinoinnin tai tapahtumien järjestämisen yhteisellä suunnittelulla. Toisaalta yhteistyötä voitaisiin tehdä maakunnallisesti saman lajin seurojen kanssa tai lajiliittojen kautta alueellisesti, koska jokaisessa seurassa tehdään samoja ratkaisuja ja näin esimerkiksi materiaalia, osaamista ja tietoa jaettaisiin. Usein kuitenkin urheiluseurat kilpailevat harrastajista, joten he toimivat yksinäisesti ja näin yksinäiset työntekijät jäävät ilman työnkavereiden tukea.

8.4 Pohdintaa liikunta-alan ammattilaisten työn hallinnan tuntemuksista

8.4.1 Työn vaatimusten kokeminen työn hallinnan ulottuvuudessa

Tässä tutkimuksessa työn hallintaa tarkasteltiin työtehtävien monipuolisuudella, tietojen ja osaamisen käyttämisellä, haasteilla, työn kehittämisellä ja kokemuksella siitä, että tekee työtä mitä haluaa. Työntekijän kykyyn hallita omaa elämäänsä vaikuttavat työn rajaaminen ja asioiden arvottaminen (Lakaniemi – Määttä 2005, 114). Työn voi aina tehdä paremmin ja tarkemmin, mutta omat voimavarat, ulkopuoliset vaatimukset sekä aika asettavat sille rajat. Viisas ja itseään kuunteleva työntekijä näkee rajansa ja toimii niiden mukaan. (Heinisaari – Nousiainen 2002, 75; Manka 2006, 188.) Ihmisen tulisi opetella tunnistamaan omat rajansa ja hänen tulisi palautua työn haasteista riittävästi ennen seuraavaa kuormittavaa jaksoa (Ritvanen 2006, 61). Oman elämän-, työ- ja vapaa-ajansuunnitteluun tulisi varata riittävästi aikaa, koska kiireen tunnetta voidaan hallita. (Ikäheimo – Vakkuri 2003, 103; Näsänen 2010, 36).

Työn hallinta käsittää paljon eri osa-alueita ja tämän tutkimuksen mukaan yli 40 -vuotiaat miehet ja 30 – 39 -vuotiaat naiset, jotka ovat olleet jo kauan työssä mukana, ovat tyytyväisiä työnsä hallintaan. He tietävät, mitä heidän työnsä vaatii ja he kokevat osaamisensa vastaavan työnsä vaatimuksia, joten he kokevat vaikuttavansa työn hallintaan erittäin hyvin. Toisaalta he näkevät vielä mahdollisuuden kehittää osaamistaan sekä edetä urallaan. Oman osaamisen kehittäminen ja oppimisvalmius lisäävät mahdollisuuksia selviytyä ongelmatilanteista (Manka 2006, 37). Tämän ikäryhmän miehillä ja naisilla on kokemusta siitä, kuinka he voivat vaikuttaa omaan työhönsä. He tietävät mitä

he haluavat, kuinka ongelmia ratkaistaan ja kuinka omaa työtä voi priorisoida. Heillä on jo kokemusta työn- ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta ja lisäksi mahdollinen perhe-elämä, joka on jo rauhoittunut, antaa vastapainoa työlle. Tässä vaiheessa työntekijät voivat nauttia osaamisestaan, työstään ja työn hallinnasta, koska he tuntevat omat vahvuutensa, uskovat itseensä ja käyttävät vahvuuksia työssään ja hallitsevat työnsä hyvin. Heillä on mahdollista vaikuttaa työhönsä ja sen tekemiseen liittyviin sisältöihin, kuten omaa työtä koskevaan päätöksentekoon tai työajan hallintaan. Työn hallinnalla käsitetään myös työntekijän taitoja käyttää hyväkseen näitä hallintakeinoja (Suonsivu 2011, 91). Iän tuoma kokemus ja samassa työpaikassa saatu työkokemus vaikuttavan työn hallinnan tunteeseen ja itsensä johtamisen avulla voidaan työntekijän työn hallintaa tukea.

20 - 39 -vuotiaat naiset elävät usein elämänsä ruuhkavuosia ja heidän elämässään on paljon tärkeitä asioita. He haluavat säännöllisyyttä elämäänsä, vakiinnuttaa työsuhteensa ja muodostaa perheen, lapset ja omakotitalon. Heidän elämässä on työn lisäksi muita tärkeitä tekijöitä, jotka vaikuttavat elämässä ajankäyttöön. Tämä heikentää heidän kokemusta oman työnsä hallinnasta, koska naisten on usein vaikeaa vaatia työnantajalta muuta joustoa, kuin mitä lasten sairastumiset, vanhempainillat ja loma-ajat vaativat. Työn ja perheen yhteensovittaminen heikentävät mielestäni naisten mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, koska he kokevat usein työnantajansa joustavan jo nyt lasten vuoksi. Toisaalta vakituisen työsuhteen puuttuminen, pätkä- ja osa-aikatyöt ovat yleisiä kaupallisissa liikuntapalveluja tuottavissa yrityksissä, joihin naiset usein työllistyvät. He saavat palkkansa vain pidetyistä tunneista, joten heidän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat pienet. He tekevät tunnit, jotka ovat saaneet ja työstä muodostuu epäsäännöllistä.

Kysymys, mikä selittää yli 50-vuotiaiden miesten kokemusta omasta työn hallinnasta, on mielenkiintoinen. Miehet toimivat usein johtotehtävissä urheilu- ja liikuntaopistoilla, lajiliitoissa tai valmentajina ja työpaikka ei välttämättä ole toistaiseksi voimassa oleva, vaan se on määräaikainen. Kaikissa näissä työpaikoissa toimintaa ohjaa johto, johtoryhmä tai kattojärjestö, joka määrit-

tää toiminnalle ja tekemiselle raamit ja työ on usein tulosvastuullista. Kilpailu näistä työpaikoista on kovaa ja tulosta odotetaan. Jos tulosta ei tule, niin tilalle vaihdetaan uusi henkilö, jolloin työntekijät kokevat omat vaikutusmahdollisuudet työhönsä sidotuiksi.

Toisaalta työkokemuksella ja työn päätoimisuudella on merkitystä työn hallinnan kokemukseen. Vanhempien ikäryhmien työn hallinnan tuntemusta voidaan selittää heidän vakituisella työllä, työn osaamisella ja ajankäytön hallinnalla, koska työn vaatiman tiedon ja taidon sekä työpaikan toimintojen omaksuminen vie aikaa. Kaiken kaikkiaan kaikissa ikäluokissa miehet näyttäisivät vaikuttavan omaan työn hallintaansa paremmin kuin naiset. Liikunta-alan työ on itsenäistä, työ on kiinnostavaa, haastavaa ja alan ammattilaiset ovat vahvoja persoonia, jotka osaavat pitää puolensa. Miehet osaavat työelämässä tämän taidon mielestäni paremmin kuin naiset. Onko syy naisten pehmyyden vanhoissa sukupuolirooleissa, joissa naiset huolehtivat perheestä, jää toisen tutkimuksen selvitettäväksi. Vai selittyykö se työn toimenkuvista, koska naiset ohjaavat usein ryhmäliikuntatunteja ja ovat käytännön tekijöitä, kun taas miehet ovat usein johto- ja esimiestehtävissä.

8.4.2 Itsensä johtamisen kokeminen työn hallinnan ulottuvuudessa

Työhyvinvoinnin eteen pitää itse olla valmis tekemään työtä, koska sisäinen yhteys vaatii itsestä ulospäin siirtyvää liikettä eli asioille pystyy itse tekemään jotain. (Mahlakaarto 2010, 66.) Tällöin voidaan puhua itsensä johtamisesta, joka perustuu itsensä pohdiskeluun, omien tavoitteiden, vahvuuksien ja rajoitteiden tiedostamiseen ja arvioimiseen. Se on vastuunottamista, sisäistä motivaatiota, se vaatii uskoa, luottamusta ja tietoisuutta itsestään, koska jokainen voi itse päättää luovuttaako vai kulkeeko omien tavoitteiden ja päämäärien suuntaan (Cashman 2008, 36, 55). Tässä tutkimuksessa itsensä johtamisen kokemuksia tarkasteltiin rajojen, vahvuuksien, itsearviointin, tavoitteiden, oman toiminnan ohjaamisen sekä työssä vaikuttamisen mahdollisuuksien avulla.

Tämän tutkimuksen mukaan naiset kokevat itsensä johtamisen tunnetta enemmän kuin miehet. Tulos on mielenkiintoinen ja se on hyvä jatkotutki-

muksen aihe selvittää mistä tekijöistä ero aiheutuu. Toisaalta ero voidaan selittää naisten ja miesten asioihin suhtautumisella esimerkiksi 30 – 49 -vuotiaat naiset tarkastelevat elämäänsä ja tekevät valintoja tavoitteidensa mukaisesti. He pohtivat nuoruuden toiveitansa, tämän hetkisiä mahdollisuuksiaan sekä heidän mahdollisuuksiaan vaikuttaa tulevaisuuteensa. Saman ikäisillä miehillä on samat mahdollisuudet tarkastella omaa elämäänsä, mutta he ovat usein työkeskeisempiä ja keskittyvät uralla etenemiseen. Samaan tapaan yli 50 -vuotiailla miehillä on mahdollisuus muuttaa elämänsä suuntaa ja tarkastella millaisia odotuksia heillä on viimeisiltä työvuosiltaan. Molemmilla ikäryhmissä, sekä miehissä että naisissa luultavasti arvioidaan oman fyysisen kunnon merkitystä työn vaatimukseen ja se saattaa asettaa muutoksia työtehtäviin. He ovat oppineet ymmärtämään heidän rajallisuutensa, esimerkiksi naiset, jotka ovat ohjanneet ryhmäliikuntatunteja ja muita käytännön liikuntatunteja, miettivät usein, kuinka monta vuotta oma keho kestää jatkuvaa fyysistä rasitusta.

Itsensä johtamisen perustana on tiedostaa kaikista tärkeimmät arvot, mitkä ovat todelliset omat arvot ja jotka ohjaavat valintoja. Ovatko ne omia vai tulevatko ne ympäristöstä? Toimiiko omien arvojen suuntaisesti? (Cashman 2008, 65.) Kun ihmiset ovat varmoja siitä, mitä tekevät ja mihin kuuluvat, näkyy se yhdenmukaisuutena sisäisten ja ulkoisten tavoitteiden kanssa. Tämä yhteys näkyy ihmisissä aitona rakkautena esimerkiksi työhön (Cashman 2008, 72). Itsensä johtaminen käsittää arvojen noudattamista ja arvojen noudattamisen kypsymistä ja se sisältää oman suhtautumisen toisiin ihmisiin (Ikäheimo – Vakkuri 2003, 66 - 67). Tämän tutkimuksen mukaan 20 – 39 -vuotiaat kokivat itsensä johtamisen haasteeksi. Mielestäni tässä ikäluokassa etsitään sitä, mitä elämältä halutaan, millaista työtä tehdään ja mikä on oma paikka työskennellä. Monesti työelämän vaatimukset, kiire ja tavoitteet voivat olla ristiriidassa nuoren työntekijän omien arvojen kanssa ja se aiheuttaa epätasapainoa elämässä. Nuoren ihmisen arvot voivat sisältää perheen, vapaa-ajan ja ystävät, mutta työ vaatiikin paljon aikaa, osaamisen kehittämistä, suunnittelemista ja pitkiä työpäiviä. Mielestäni tässä voidaan tukea nuoria kehittämällä heidän itsetietoisuuttaan ja itsearviointitaitoja. Samaan aikaan nuoret voivat kokea työelämässä oman osaamisen riittämättömyyden, koska

vanhempien, kokeneempien kollegojen tuntisisällöt, toimintatavat ja käytännöt ovat rutinoituneet ja nuori vasta opettelee työyhteisön toimintatapoja. Oman rajallisuuden hyväksyminen ja omien arvojen mukaan toimiminen vaikuttavat työhyvinvointiin.

Itsenäisyys auttaa ajattelemaan monipuolisesti ja se johdattaa oman järjen ja tunteen pohjalta sellaisiin ajatuksiin ja tekoihin, jotka ovat arvostettavia. Silloin ihmiset tarkastelevat käyttäytymistään ja tottumuksiaan realistisesti ja kriittisesti omaa kehoaan kuunnellen. (Ikäheimo – Vakkuri 2003, 30 – 31, 39.) Ihmisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää säilyttää ote siihen, mikä on tärkeää ja asioihin, jotka antavat tarkoituksen elämälle. Niiden huomioiminen ja ymmärtäminen, antavat tarkoituksen toiminnalle. Monet ihmiset haaveilevat erilaisista asioista ja tavoitteista, mutta he eivät toimi näiden haaveiden mukaan (Cashman 2008, 75 – 76). Tämän tutkimuksen tuloksista ilmeni, että yli 50-vuotiaat kokivat itsensä johtamisen haastavana. Viidenkymmenen ikävuoden aikoina ihmiset analysoivat elämäänsä tarkemmin, tällöin he muistelevat nuoruuden haaveitaan, unelmiaan ja vertaavat sitä tämän hetkiseen elämäänsä. Joillekin heistä voi syntyä ajatus, että olisi halunnut elämältään muuta kuin mitä nyt on saavuttanut. Esimerkiksi työ on saattanut olla hallitsevassa roolissa elämässä ajankäytön näkökulmasta, tai nuoruuden ammatti on jäänyt saavuttamatta, koska työelämä on tarjonnut muita mielenkiintoisia työtehtäviä. Mielestäni ihmisillä on aina mahdollisuus muuttaa elämänsä suuntaa tai toimintaansa toiveidensa ja päämäärien mukaan. Ihmisten tulisi toimia omien arvojensa, päämääriensä ja tavoitteidensa suuntaisesti toiset ihmiset huomioiden, jotta he voivat keskittyä asioihin, jotka ovat heille tärkeitä. Itsensä johtamisella, itsetietoisuuden lisäämisellä voidaan tukea työntekijöiden osaamista, tarkastella omia toiveita ja päämääriä sekä kykyä ohjata omaa toimintaansa tavoitteiden suuntaisesti.

8.5 Yhteenveto liikunta-alan ammattilaisen työhyvinvoinnin tukemisesta itsensä johtamisella

Liikunta-alan työntekijät kokevat henkilökohtaisen jaksamisen vastaavan heidän työnsä vaatimuksia ja näyttäisi siltä, että heidän hyvä fyysinen ja psyykinen kunto ja liikunnan positiiviset vaikutukset kompensoivat työnvaatimuk-

sia. Monelle työntekijälle harrastuksesta on saattanut tulla ammatti ja he nauttivat työstään samoin kuin aikaisemmin harrastuksestaan. Liikunta itsessään on hauskaa, saa hyvälle mielelle ja työskentely alalla ei aina tunnu edes työltä. Liikunta-alan ihmiset ovat positiivisia ja he noudattavat terveellisiä elämäntapoja, joka tukee heidän työhyvinvointiaan.

Mielenkiintoa tuloksissa herätti se, että liikunta-alalla työskentelee ihmisiä ilman liikunta-alan koulutusta. Liikunnanohjaajan työtä voi työllistyä tekemään ammattikunnan ulkopuolelta, koska monissa kuntokeskuksissa ja urheiluseuroissa ohjaajilta ei vaadita liikunta-alan ammatillista koulutusta, vaan usein lyhyet kurssit riittävät työn saamiseksi (Hyvönen 2011, 94). Tähän tutkimukseen osallistuvista osa vastaajista työskenteli liikunta-alalla ilman alan koulutusta ja heidän koulutustaustana oli mm. kasvatustieteen maisteri, tietojenkäsittelyn tradenomi ja markkinoinnin ammattilainen. Liikunta-alan työtä saateen pitää vieläkin harrastustoimintana, vaikka liikunnan ja terveyden edistämistä pidetään yhteiskunnallisesti tärkeänä asiana (Hyvönen 2011, 107). Mielestäni alan työnantajien tulisi vaatia liikunta-alan koulutusta työntekijöiltään, koska liikunnalla on tärkeä asema terveyden edistämisessä. Liikunta-alan koulutukset eivät ole nimisuojuja ja tällä hetkellä lyhytkurssien suorittajat kutsuvat itseään liikunnanohjaajiksi. Tästä syystä koulutuksen arvo hämärtyy, joka mielestäni vähentää liikunta-alan koulutuksen arvostusta sekä alaa saatetaan aliarvioida. Muutenkin alan ammattinimikkeiden liikuntaneuvoja, liikunnanohjaaja tai liikunnan ammattitutkinnon suorittaneiden nimikkeen puute, ovat työnantajille vaikeita käsitteitä, koska nimikkeet ovat lähellä toisiinsa ja ne eivät kerro, mihin työhön tutkinnon suorittaminen valmistaa. Lisäksi useat lajiliitot ja järjestöt järjestävät omia ohjaaja- ja valmentajakoulutuksia sekä muita koulutuksia, joista tulee lisää liikunta-alan työntekijöitä. Mielenkiintoinen tutkimuksen aihe olisi suomalaisen liikunta-alan koulutuksen järjestäytyminen yhdenmukaiseksi loogiseksi järjestelmäksi, jossa tutkintonimikkeet ja työnkuvat olisivat selkeät.

Nuoret työntekijät, 20 – 29 -vuotiaat, työskentelevät erilaisissa työtehtävissä, eri työnantajien palveluksessa ja etsivät paikkaansa työelämässään. He ovat innostuneita ja motivoituneita työntekijöitä, joten osaavalle ja ahkeralle nuo-

relle tarjoutuu helposti mahdollisuus tehdä paljon työtä. Alkuun työntekijä hallitsee tilanteen, mutta helposti oman jaksamisen ja ajankäytön rajat alkavat hämärtyä. Samaan aikaan nuoret suunnittelevat avioitumista, perheen perustamista, omakotitalon rakentamista ja heidän elämässään tapahtuu suuria asioita. Kaiken tämän yhteensovittaminen ja hallinta voi tuntua haasteelliselta. Heidän avoimuus, innostus, halu tehdä yhteistyötä ja työyhteisöllisyyden kokeminen vaikuttavat positiivisesti heidän jaksamiseensa. Itsensä johtamisen avulla heidän itsetuntemusta, itsearviointikykyä ja elämänhallintaansa voidaan tukea. Sen tavoitteena on omien rajojen tunnistaminen, osaamisen arvioiminen ja hyväksyminen, jolla tarkoitan sitä, mitä tällä hetkellä voi tehdä ja mitä ei. Liikunta-alan työntekijöiden, vahvojen ja innostuneiden persoonien, yksi kulmakivi saattaa olla toimintatapa, jossa halutaan saavuttaa mahdollisimman paljon lyhyessä ajassa. Alan työntekijät ovat usein impulsiivisia ja malttamattomia odottamaan tulevaisuuden tarjoamia mahdollisuuksia. He hakeutuvat vaativampiin ja haastavampiin tehtäviin jo nuorena, tämä voi kuormittaa heidän voimavarojaan ja heikentää työhyvinvoinnin kokemusta.

Työelämässä jo paikkansa vakiinnuttaneet, 30 – 49 -vuotiaat näyttäisivät olevan tyytyväisiä työn hallinnan ja itsensä johtamisen tunteeseen. He tunnistavat, mitä osaamista heidän työnsä vaatii, kuinka hallita omaa työtään sekä he näkevät mahdollisuuden kehittyä urallaan. He arvioivat elämäänsä, tavoitteitaan, arvojaan ja pohtivat, toimivatko he elämässään niiden mukaan. Itsensä johtaminen perustuu jatkuvaan kehittymiseen, uudistumiseen, tietoisuuden lisääntymiseen. Sen mukaan ihmisen hyvinvointi lisääntyy, kun hänellä on sopivasti haasteita elämässään. Liikunta-ala antaa tähän hienon mahdollisuuden, koska yhtenä sen tärkeänä taitona pidetään uskallusta heittäytyä tekemään ja oppimaan sellaisia asioita, joita aikaisemmin ei ole osannut (Hyvönen 2011, 86). Liikunta-ala antaa mahdollisuuden erilaisiin työtehtäviin ohjaajasta ja opettajasta, tutkijasta ja kehittäjään. Alalla on mahdollisuus työskennellä eri-ikäisten ja -toimintakykyisten ihmisten kanssa heidän terveyttään edistäen.

Liikunta-alalla on kilpailua työpaikoista ja nuoret, innostuneet ohjaajat ovat saaneet koulutuksessaan viimeisimmän tiedon ja taidon. 30 – 49 -vuotiaat

joutuvat arvioimaan oman fyysisen kuntonsa riittävyyttä työnvaatimukseen ja oman osaamisen kehittämistä. Tämän ikäiset haluavat edetä työurallaan ja se voi vaikuttaa työyhteisöllisyyden heikkenemiseen, koska omaa osaamistaan, tietoja ja taitoja, ei välttämättä halua jakaa työkavereille. Mielestäni työyhteisöllisyyden vahvistaminen, avoin ilmapiiri ja sosiaalisten suhteiden tukeminen ovat tärkeitä tekijöitä ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Työyhteisöissä tulisi vallita auttamisen, kannustamisen ja tukemisen ilmapiiri, koska toisen auttaminen ei heikennä omaa osaamista tai asemaa työyhteisössä. Itsensä johtamisella voidaan vahvistaa ihmisen omaa tunnetta omasta osaamisestaan, itseluottamuksesta sekä oman osaamisen arvostamiseen. Liikunta-alalla on mahdollisuus jatkuvaan kehitykseen, jos vain itse haluaa sitä, koska esimerkiksi asiakaspalvelutyössä, asiakkaita ohjattaessa, kukaan ei ole koskaan valmis ammattilainen. Jokainen asiakas on uusi tilanne ja kokemus, ja se vaatii hetkessä elämistä ja tilannetajua. Oman osaamisen arvostaminen ja vahva itseluottamus auttavat selviytymään vaikeistakin asiakastilanteista.

Tämän tutkimuksen mukaan itsensä johtamisen valmiudet kokivat heikoiksi yli 50 -vuotiaat. Tulos on mielenkiintoinen, koska usein ajatellaan, että tämän ikäisillä on kokemusta, tavoitteita, päämääriä, itsetuntemusta ja osaamista toimia niiden mukaan. Nykyaika ihannoit nuoruutta, terveyttä ja liikunnallisuutta ja se näkyy myös liikunta-alalla muutoksena. Teknologia on tullut liikunta-neuvonnan tueksi, uusia liikuntavälineitä ja trendejä syntyy markkinoille vuosittain ja alan kehityksen seuraaminen vaatii jatkuvaa kouluttautumista. Yli 50 -vuotiaat voivat kokea omat fyysiset rajoitteet, osaamisensa sekä ikänsä vaikuttavan työnsä tekemiseen. Toisaalta useat 50 -vuotiaat miehet työskentelevät valmentajina tai lajiliittojen johtotehtävissä, jolloin heidän työnsä on yksinäistä ja tulostavasti. He eivät voi luottaa työpaikkansa pysyvyyteen, koska kilpailu heidän työpaikoistaan on kovaa. Se tarjoaa heille mahdollisuuden pohtia omaa elämäänsä, millaista työtä he tekevät nyt ja millaista työtä he haluavat tehdä viimeiset työvuotensa. Haluavatko he epäsäännöllisen työajan valmennettavien kanssa matkatessa leiri- ja kilpailumatkoilla ympäri maailmaa vai haluavatko he säännöllisen toimistotyön? Itsensä johtamiseen kuuluvat arvojen, fyysisen ja psyykkisen jaksamisen, tunteiden tiedostaminen ja toimiminen niiden mukaan. Monet työntekijöistä nauttivat epäsäännöllises-

tä elämästä esimerkiksi valmentajana työskennellessä, kilpailujen tuomasta jännityksestä ja matkojen tarjoamasta sosiaalisesta ympäristöstä. Toiset pitävät säännöllisistä työajoista, vakiintuneesta työstä ja työympäristöstä, jossa he voivat kehittää osaamistaan.

Omien toiveidensa, tunteidensa ja halujensa mukaan eläminen vahvistaa hyvinvointia kaikissa ikäluokissa. Iäkkäämmät naiset kokivat johtavansa itseään erittäin hyvin. Usein yli 50 -vuotiailla naisilla tulee elämässään ensimmäinen kerta, jolloin heillä on mahdollisuus keskittyä omaan itseensä. Heidän lapset rakentavat omaa elämäänsä ja heille jää enemmän vapaa-aikaa. Osa naisista haluaa kehittää osaamistaan, joten he kouluttautuvat ja osa haluaa aloittaa uuden harrastuksen tai muuttaa elämänsä suuntaa. Kaikki tämä näkyy tyytyväisyytenä elämään, sosiaaliin suhteisiin ja heijastuu työtyytyväisyytenä ja nautintona. Itsensä johtamisella voidaan tukea ja kannustaa tekemään päätöksiä omien toiveiden ja tunteiden mukaan toiset ihmiset huomioiden.

8.6 Tutkimustulosten soveltaminen

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi lisäkoulutuksen suunnittelemisessa, koska ne toivat esiin eri ikäluokkien erilaiset kokemukset työhyvinvoinnista ja kuinka itsensä johtamisella voidaan tukea sitä. Koulutukseen osallistuessaan saman ikäluokan ihmiset saavat tarvitsemaansa tietoa, taitoa ja kannusta sekä vertaistukea samassa tilanteessa olevilta kollegoiltaan. Toisaalta tuloksia voidaan hyödyntää työelämän esimiestyöskentelyssä. Tuloksista saadun tiedon mukaan, esimiehet osaavat antaa oikeanlaista palautetta, luoda yhteisöllisyyden tunnetta ja osaavat kannustaa työntekijöitään toimimaan omien arvojen, tavoitteiden ja päämäärien mukaan. Jokainen työntekijä on erilainen ja erilaisuuden ymmärtäminen auttaa esimiestyöskentelyssä. Heidän tulee osata luoda yhteisöllisyyden tunnetta, tarjota työntekijöille kehittymisen mahdollisuuksia työntekijöiden tavoitteiden suuntaisesti sekä antaa heille mahdollisuus osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Näillä voidaan vaikuttaa sekä yksittäisen työntekijän että koko työyhteisön työhyvinvointiin.

Yhtenä mielenkiintoisena tuloksena oli työskentely liikunta-alalla ilman koulutusta. Se herättää ihmettelemään, kuinka me liikunta-alalla työskentelevät ja koulutusta järjestävät tahot voisimme vahvistaa liikunta-alan koulutuksen merkitystä ja asemaa. Liikunta-alan, sekä toisen asteen että korkea-asteen, koulutukset ovat monipuolisia ja ne antavat vahvan osaamisen ja ammattitaidon terveyden edistämiseen. Uudella tutkimuksella olisi mahdollista kartoittaa, millaista koulutusta tarvitaan liikunta-alan työntekijöillä, mikä koulutustaso valmistaa mihinkin työtehtävään ja mikä olisi liikunta-alan lyhyt kurssien merkitys.

LÄHTEET

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas – Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: Dodenco
- Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuudet. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö
- Ammattinetti. 2008. Liikunnanohjaaja. Työ ja elinkeinoministeriö. Osoitteessa http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ammattit?p_p_id=akyssearch_ammatti_INSTANCE_g0j8&p_p_action=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1 1.12.2011
- Cashman, K. 2008. Leadership from the Inside Out: Becoming a leader for Life. Williston: Berret-Koehler Publishers. Osoitteessa <http://ez.ramk.fi:2143/lib/ramklibrary/docDetail.action> 14.1.2012
- Chapman, A. 2001. Maslow's hierarchy of needs. Osoitteessa <http://www.businessballs.com/maslow.htm> 4.4.2012
- Delhey, J. 2004. Life satisfaction in an enlarge Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of the European Communities.
- Devlin, M – Smith, M. 2012. Levels of Leadership. Work at the four simultaneously. Leadership Excellence 1.3.2012. Osoitteessa <http://ez.ramk.fi:2270/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=a3e4278e-6c4a-4281-bfe4-5a88b6d1a1fe%40sessionmgr11&vid=2&hid=9> 22.3.2012
- Finlex 1995. Kuntalaki 17.3. 1995/365. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950365> 14.1.2012
- Finlex 1998. Liikuntalaki 18.12. 1998/1054. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19981054> 14.1.2012
- Finlex 1999. Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621> 4.4.2012
- Finlex 2005. Kansanterveyslaki 25.11.2005/928. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050928> 20.4.2012
- Finlex 2010. Terveystieteiden lakien muuttaminen 30.12.2010/1326. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326> 20.4.2012
- Furtner, M. – Rauthmann, J. – Sachse, P. 2011. The Self-loving Self-leader: an Examination of The relationship between Self-leadership And the Dark Triad. Social Behavior and Personality, 2011, 39(3), 369-380. Osoitteessa <http://ez.ramk.fi:2270/ehost/resultsadvanced?sid=d1f9db51->

1d58-41d1-9b2d-
2407396d6986%40sessionmgr110&vid=2&hid=126&bquery=%2
8Balancing+the+right+to+manage+with+dignity+"%3bat&qu
ot%3b+work%29&bdata=JmRiPWFmaCZ0eXBIPTEmc2l0ZT1la
G9zdC1saXZI 14.1.2012

- Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Koh-
ti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto. Helsinki: Työterve-
yslaitos.
- Heikkala, J. –Koivisto, N. 2010. Liikunta-alan yrittäjyyden kehittämisstrategia
2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Diges.
- Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. 4. painos. Helsinki: Edita Prima.
- Heinisaari, H. – Nousiainen, T. 2002. Naisliikunnanopettajien kokemuksia
työssä jaksamisesta. Jyväskylän yliopisto: Liikuntakasvatuksen
laitos.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15 – 16 pai-
nos. Helsinki: Tammi
- Houghton, J. 2000. The Relationship between Self-leadership and Personali-
ty: A Comparisation of Hierarchical Factor Structures. Dissertati-
on. Blacksburg: Virginia Polytechnic Institute
- Hurme, M. 1997. Hyvä työterveyshuolto käytäntö opas toiminnan suunnitte-
luun ja seurantaan. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyslai-
tos. Helsinki: Miktor.
- Hyvönen, K. 2011. Personal Work Goals Put into Context Associations with
Work Environment and Occupational Well-being. Väitöskirja. Jy-
väskylän Yliopisto: Yhteiskuntatieteen laitos.
- Hyvönen, P. 2011. Liikuntaneuvojien urapolut. Pro Gradu tutkielma. Jyväsky-
län yliopisto: Liikuntatieteen laitos.
- Härkäpää, K. 2001. Työkyvyn arviointi teoksessa Työfysioterapia. Yhteistyötä
työ- ja toimintakyvyn hyväksi. Työterveyslaitos. (Kukkonen, R. -
Hanhinen, H. - Ketola, R. - Luopajarvi, T. - Noronen, L. - Helmi-
nen, P.) Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ikäheimo, R. – Vakkuri, K. 2003. Strateginen Äly – Elämän hallinta. Saarijär-
vi: Rivent Invest
- Järvikoski, A. – Härkäpää, - Mannila, 2001. Moniulotteinen työkykykäsitys ja
työkykyä ylläpitävä toiminta.
- Kaivola, T. – Launila, A. 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Katajainen, A. – Lipponen, K. – Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Helsinki: Duodecim.
- Kivioja, K. 2004. Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. – Teoksessa. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. (toim. Forma, P. – Väänänen, J.) Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Kurtén, S. 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. Kokemuksia, ajatuksia ja harjoituksia. Helsinki: Dialogia Oy.
- Lakaniemi, A. – Määttä, S. 2005. Opettajan työ ja voimavarat. – Opettajien kokemuksia työyhteisön ja elämänhallinnan merkityksestä työssä jaksamiselle ja hyvinvoinnille. Pro Gradu tutkielma. Lapin yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Lallukka, T. 2007. Associations Among Working Conditions and Behavioral Risk Factors: The Helsinki Health Study with International Comparisons. Academic Dissertation. University of Helsingfors: Department of Public Health.
- Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Väityöskirja. Jyväskylän yliopisto: Kasvatustieteen tiedekunta.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menetykseen. Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki: Talentum.
- McMullen, J. 2011. Balancing the right to manage with dignity at work. Perspectives, Volume 15, number 1, January 2011. Osoitteessa <http://ez.ramk.fi:2270/ehost/resultsadvanced?sid=d1f9db51-1d58-41d1-9b2d-2407396d6986%40sessionmgr110&vid=2&hid=126&bquery=%28Balancing+the+right+to+manage+with+dignity+%26quot%3bat%26quot%3b+work%29&bdata=JmRiPWFmaCZ0eXBIPTEmc2I0ZT1laG9zdC1saXZI> 14.1.2012
- Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus
- Miettinen, M. 2011. Terveyttä edistävän liikunnan ohjausryhmä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Osoitteessa http://www.hare.vn.fi/mHankePerusSelaus.asp?h_ild=17938 14.1.2012

- Niskanen M. – Murto K. – Haapamäki J. 1998. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Näsänen, J. Henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittäminen OYS osastolla 62. Opinnäytetyö. Kajaanin ammattikorkeakoulu: Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen.
- Opetushallitus 2011. Liikunta-alan tutkinnot Suomessa 2011. Helsinki.
- Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:17. Liikkuva ja hyvinvoiva Suomi 2010-luvulla. Osoitteessa <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitt eet/tr14.pdf?lang=fi> 1.12.2011
- Opetusministeriön julkaisu 2009:17. Valtioneuvoston periaatepäätös liikunnan edistämisen linjoista. Osoitteessa http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2009/Statsrxdets_principbeslut_om_riktlinjer_fxr_frxmjande_av_idrott_och_motion 1.12.2011
- Otala, L. 2003: Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: WSOY.
- Otala, L. – Ahonen, G. 2003: Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Otala, L. – Ahonen, G. 2005: Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Outakoski, H. 2012. Kerronnallinen tutkimus itsensä johtamisesta henkilökohtaisessa työelämämuutoksessa. Pro Gradu -tutkielma. Lapin yliopisto, Hallintotiede
- Pyykkönen, T. 2011. Yritys hyvä – tulos tuntematon. – Teoksessa Vähän liikkuvat juoksuttavat päättäjiä ja tutkijoita (toim. Rovio, E. – Pyykkönen, T.) Helsinki: Liikuntatieteellisen Seuran Impulssi nro 26.
- Rautio, M. – Husman, P. 2010. Työikäisten terveyden edistäminen – esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista teoksessa Terveyden edistäminen teoriasta toimintaan.(toim. A. Pietilä) 165 – 190. Helsinki: WSOY.
- Rehnbäck, K. – Keskinen, S. 2005. Työhyvinvointia alaitaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Helsinki. Kuntien eläkevakuutus.
- Ritvanen, T. 2006. Seasonal Psychophysiological Stress of Teachers Related to Age and Aerobic Fitness. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Lääketieteen laitos.
- Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOY.

- Salonen, J. – Syvänen, A. 2009. Kyllä opettajan työ olisi mahdotonta jaksaa ilman työkavereiden tukea! – Tutkimus liikunnanopettajien työssä jaksamisesta. Pro Gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Osoitteessa <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi> 22.3.2012
- Starck, H. – Selänne, H. – Raiski-Ahola, S. – Ståhl, T. 2005. Lääkäreiden toteuttama liikuntaneuvonta erikoissairaanhoidossa. Liikunta & Tiede 43 (6), 47 – 50.
- Suonsivu, K. 2011. Henkilöstön hyvinvointi laitoshoidon tuotantoalueella. Tampereen kaupungin tietotuotannon ja laadunarvioinnin julkaisusarja A 14/2011. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Jyväskylä: Gummerus.
- Tanskanen, J. 2010. Kaikki ei ole suoraviivaista. Yleistetyn additiivisen mallin(GAM) käyttö ja edut työn piirteiden käyräviivaisen työhyvinvointivaikutusten tutkimisessa. Pro gradu – tutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylän Yliopisto.
- Tuomi, K. 2007. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. – Teoksessa Työ murroksessa (toim. Kasvio, A. – Tjäder, J.) Keuruu: Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos 2007: Työ ja terveys. – Teoksessa Työ ja terveys Suomessa. 2006. (toim. Kauppinen, T. – Hanhela, R. – Heikkilä, P. – Kasvio, A. – Lehtinen, S. – Lindström, K. – Toikkanen, J. – Tossavainen, A.) 159–235. Vammala: Työ-terveyslaitos.
- Vehmas H. – Kontsas M. – Koskinen T. – Kämppe K. – Puronaho K. 2005. Klerot II Liikunta-alan elinkeinorakenne ja osaamistarpeet. Cuporen julkaisu 11. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämisyhtiö Cupore. Osoitteessa http://www.cupore.fi/documents/Cupore_julkaisu_9_2005.pdf 1.12.2011
- Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy.
- Åhman, H. 2003. Oman mielen johtaminen. Näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Espoo: Teknillinen korkeakoulu.

LIITTEET

Kyselylomake

Tutkimuslupa

Liite 1

Liite 2

Liikunta-alan ammattilaisen työhyvinvoinnin tukeminen itsensä johtamisella

Hyvä kyselyyn vastaaja!

Tämän kyselyn tavoitteena on tutkia liikunta-alan ammattilaisten omia kokemuksia työhyvinvoinnista ja omista mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Kysely toteutetaan liikunta-alan ammattilaisille koko Suomen alueella ja kyselyn tulokset käsitellään luottamuksellisesti.

Ole ystävällinen ja vastaa huolellisesti annettuihin kysymyksiin.

Terveisin,
Mira Tuononen
Opettaja
Vuokatin urheiluopisto
mira.tuononen@vuokattisport.fi

TAUSTATIEDOT

1) Sukupuoli

- Mies
- Nainen

2) Ikä

- alle 20 vuotta
- 20-29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- yli 50 vuotta

3) Liikunta-alan koulutus

- Ammatillinen perustutkinto (Liikuntaneuvoja)
- Alempi ammattikorkeakoulututkinto (Liikunnanohjaaja)
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto (Liikunnanohjaaja YAMK tai Liikuntatieteiden maisteri)
- Muu mikä?

4) Työpaikka

- Kunta tai kaupunki
- Urheiluseura
- Urheilu- tai liikuntaopisto
- Yksityinen liikuntapalvelun tuottaja
- Yrittäjä
- Muu mikä?

5) Kuinka monta vuotta olet työskennellyt liikunta alalla?

- alle 1 v
- 1-10 v
- 11-20 v
- yli 20 v

6) Kuinka monta vuotta olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

- alle 1 v
- 1-10
- 11-20
- yli 20 v

7) Toimitko liikunta alan työssäsi?

- Päätoimisena
- Sivutoimisena

TYÖHYVINVOINTI

8)

Miten koet työhyvinvointisi voimavarojen kannalta tällä hetkellä?
(4 = täysin samaa mieltä, 3 = samaa mieltä, 2 = eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä)

VOIMAVARAT - JAKSAMINEN

	4	3	2	1
Terveydentilani on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen kuntoni on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin hyvin henkisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossani toimenkuvat on määritelty hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikani riittää työtehtävien suorittamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni stressaantuneeksi työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen ja psyykkinen kuntoni riittää työn vaatimuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkani vastaa työn vaatimuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9)

Miten koet työhyvinvointisi osallisuuden kannalta tällä hetkellä?
(4 = täysin samaa mieltä, 3 = samaa mieltä, 2 = eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä)

OSALLISUUS

	4	3	2	1
Ilmapiiri työyhteisössäni on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen hyvin toimeen työtovereideni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpanostani arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus edetä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvoni ja tavoitteeni ovat yhteneväisiä organisaation arvojen ja tavoitteiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön jäsenenä otan huomioon työtoverini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyydän tarvittaessa tukea esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyydän tarvittaessa neuvoja työtovereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10)



Miten koet työhyvinvointisi hallinnan kannalta tällä hetkellä?
(4 = täysin samaa mieltä, 3 = samaa mieltä, 2 = eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä)

HALLINTA

	4	3	2	1
Teen työtä, mitä haluan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut haasteista työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuon esille kehittämissuhteita työhöni tai työyhteisöni liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni ovat monipuolisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin käyttää tietojani laaja-alaisesti työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän omat vahvuuteni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan omat rajani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen itsearviointia omasta toiminnastani työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on selkeät tavoitteet työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjaan toimintaani saavuttaakseni tavoitteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan oman työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan oman työni määrään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Lomake A2

Toimeksiantaja	Nimi Vuokatin Urheiluopisto		
	Yhteyshenkilö, puhelin ja sähköposti Timo Welsby 0400677817, timo.welsby@vuokattisport.fi		
	Työn aihe Liikunta alan ammattilaisen työhyvinvoinnin tukeminen itsensä johtamisella		
Tekijä	Nimi Mira Tuononen	Opiskelijanumero 1100098	
	Katuosoite Kuikanpolku 10	Postinumero 88610	Postitoimipaikka Vuokatti
	Puhelin 0440-647575	Sähköpostiosoite mira.tuononen@vuokattisport.fi	
	Koulutusala ja -ohjelma Sosiaali- terveys ja liikunta-ala YAMK, Terveyden edistämisen koulutusohjelma	Ryhmätunnus 705LY11	
Tekijä	Nimi	Opiskelijanumero	
	Katuosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
	Puhelin	Sähköpostiosoite	
	Koulutusala ja -ohjelma	Opiskelijanumero	
Ohjaaja	Nimi Heikki Hannola	Oppiarvo ja tehtävänimike TtL (Liikuntalääketiede), fysioterapeutti, Yliopettaja	
	Toimipaikka ja osoite Rovaniemen ammattikorkeakoulu, Hiihtomajantie 2, 96400 Rovaniemi		
	Puhelin 0405454711	Sähköpostiosoite heikki.hannola@ramk.fi	
Päiväys ja allekirjoitukset	Paikka ja päivämäärä	Allekirjoitus	
Tekijä	Sotkamo 5.1.2012		
Tekijä			
Tutkimussuunnitelma hyväksytty	Rovaniemi 10.1.2012	 (nimenselvennös) HEIKKI HANNO LA yliopettaja	

Liitteenä tutkimus-/ työsuunnitelma

Rovaniemen ammattikorkeakoulu
Jokiväylä 13, 96300 ROVANIEMI
puh.020 798 4000 (vaihe), faksi 020 798 5499
opintotoimisto@ramk.fi
www.ramk.fi