



Työhyvinvointi ryhmäliikunnanohjaajan näkökulmasta



Koivisto, Taija

2012 Leppävaara

Taija Koivisto

Työhyvinvointi ryhmäliikunnanohjaajan kokemana

Vuosi 2012

Sivumäärä 40

Opinnäytetyössä tutkittiin, millainen on työhyvinvointi ryhmäliikunnanohjaajilla ja mitkä ovat kasvavan liikunnan alan mahdollisuudet työllistäjänä ja tulevaisuuden työpaikkojen tarjoajana tulevaisuudessa. Pitkätähtäimen tutkimusta aiheesta ei varmasti voi tehdä, koska ala ja trendit elävät jatkuvasti talouden ja hyvinvoinnin käsitteen mukana. Nousevat ja laskevat trendit määrittelevät kulloinkin myyvän liikuntamuodon tai sen mitä mediassa milloinkin korostetaan. Ihmisten työn muuttuminen tietotyöksi on myös tuonut uusia ongelmia ihmisten fyysisyyteen ja sitä kautta varmasti myös muihin ongelmiin, joihin yhteiskunnan rahat terveydenhuollossa eivät enää riitä. Siksi ennaltaehkäisevä terveydenhuolto nostaa päätään ja kaupalliset liikunta- ja hyvinvointikeskukset muiden yksityisten palveluntarjoajien kanssa pyrkivät jakamaan siihen panostettavaa raha määrää. Samalla kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle sekä terveydenhuollolliset kustannukset hidastavat kehitystä voi jumpan ohjaamisesta muodostua paljon vakavammin otettava liiketoiminta-ala.

Teoreettinen viitekehys muodostuu tarvehierarkian ja arvojen avaamiselle sekä ammatti-identiteetin selittymiselle.

Opinnäytetyöllä pyrittiin löytämään liikunnanalalla työskentelevien työn ongelmakohdat sekä avaamaan liikunta-alan nykyhetkeä ja mahdollista tahtotilaa. Aihe on ajankohtainen, koska liikunta- ja hyvinvointiala on kasvava ja kehittyvä juuri tällä hetkellä. Työ toteutettiin teemahaastattelu tuntitöitä tekevien ryhmäliikunnan ohjaajien keskuudessa alkuvuodesta 2011.

Tutkimuksessa selvisi, että ohjaajat ovat pääasiallisen tyytyväisiä työhönsä, koska ala kiinnostaa ja alan kehittyviin työoloihin luotetaan, mutta myös tunnistetaan ongelmakohdat. Suurin kritiikki kohdistuu alan työaikaisten rytmittämiseen sekä lainsäädännön puuttuminen. Alan hajanaisuus ja eriarvoiset työolot lisäävät työssä epätietoisuutta ja motivaatio-ongelmia.

Asiasanat työhyvinvointi ja arvot

Taija Koivisto

Occupational well-being experienced by a sportsinstructor

Year 2012

Pages

40

This thesis investigates what is sports instructors' well-being and what is to increase physical activity opportunities in their jobs and future job creation in 2011. Long-term research on the subject certainly can not do, because the industry trends and constantly live in the economy and the welfare of the concept involved. We expect to calculate and determine the trends currently selling the physical media format, or what at any given time are highlighted. People's job changes in information employment has also brought new problems for human physicality and thus probably also to other problems which the society money in health care are no longer enough. Therefore, preventive health care to raise its head jakaupalliset sports and wellness centers are also trying to take a piece of cake, all the time increasing extent.

The thesis aimed at finding work, problems and possible solutions to them. The subject is topical because of sports and wellness industry is growing and developing at the moment.

The study revealed that the pilots are in the main satisfied with their work, as an area of interest and the emerging field of working conditions for trust, but also to identify the problem areas. Most criticism of the sequencing of the working hours. Sector is very fragmented and unequal working conditions, job uncertainty and increase the motivation problems.

Key words need-hierarchy values

Sisälllys

1 Johdanto.....	5
1.1 Tutkimuksen tausta ja tarkoitus.....	7
1.2 Tutkimuksen rajaus ja käsitteet.....	7
1.3 Tutkimuksen rakenne.....	7
2 TYÖHYVINVOINTI	8
2.1 Eurooppalaista vertailua työhyvinvoinnista	9
2.2 Työhyvinvoinnista yrityksen aineetonta varallisuutta	13
2.3 Johtaminen ja esimiestoiminta	14
2.3.1 Työyhteisön ilmapiiri	16
2.3.2 Ammatti-identiteetti	17
3 LIIKUNTA TOIMIALANA	18
3.1 Liikunta-alan kehitys ja tulevaisuus.....	19
3.2 Liikunta alan yritys	19
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	20
4.1 Osallistuva havainnointi.....	20
4.2 Teemahaastattelu.....	24
4.2.1 Aineiston analyysi.....	25
5 LIIKUNNAN TUOTTEISTUKSELLA HYVINVOINTIA?	25
5.1 Fysiologiset perusteet	26
5.2 Turvallisuuden tarpeet	27
5.3 Läheisyyden tarpeet	28
5.4 Arvostuksen tarpeet	29
5.5 Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet	30
5.6 Henkinen ja sisäinen draivi, omat arvot ja ihanteet.....	31
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
Lähteet	37
Sähköiset lähteet ja artikkelit	38
7 Liitteet	40

1 Johdanto

Kansallisen liikuntatutkimuksen mukaan (2010) aikuiset (19 -65-vuotiaat) liikkuvat yhä tiiviimmin ja useammin kuin koskaan. Liikunnasta on tullut elämänhallinnan väline. Liikuntapaikkojen määrä on kasvanut 1990- luvun laskun jälkeen. Kuntosalibisnes on tuonut uusia työpaikkoja ja työhyvinvointi työllistää ihmisiä yhä monialaisemmin ja monipuolisemmin. Kuntaliiton Kari Sjöholmin mukaan urheilusektori työllistäjänä kasvaa, koska ikärakenne on muuttumassa ja tulevaisuudessa on paljon hyväkuntoisia ikääntyviä ihmisiä, jotka haluavat käyttää rahaa liikuntapalveluihin. Tässä kilpailussa pärjäävät ne liikunnantarjoajat jotka pystyvät haastamaan liikunnan kiireiseen elämänrytmiin. Kansallisen liikuntatutkimuksen mukaan kysyntää on osaamisella, laadulla ja hyvin organisoidulla liikuntatarjonnalla. (Kansallinen liikuntatutkimus, 2010.)

Kilpailu on tervetullutta ja tarvetta palveluntarjoajille on. Kansallisen liikuntatutkimuksen mukaan 2,1 miljoonaa suomalaista liikkuu terveytensä kannalta liian vähän, minkä arvioidaan aiheuttavan Suomessa 300 -400 miljoonan euron vuosittaiset kustannukset. Satatuhatta uutta liikkujaa säästäisi julkisia menoja 20 miljoonaa euroa vuosittain. Siksi Opetusministeriön mukaan uudentlaisille innovatiivisille toimintamalleille ja yrityksille on selkeä yhteiskunnallinen tarve. Työhyvinvoinnin merkitys koristuu, kun työmarkkinat ovat jatkuvassa muutoksessa, jossa globalisaatio, teknologinen kehitys ja työn laadun muuttuminen tietotyöksi ovat olleet kehitystä vauhdittamassa sekä vaikuttamassa työntekijäiden hyvinvointiin. Työn ja hyvinvoinnin välillä on paradoksaalinen suhde, jossa työ on hyvinvoinnin kulmakivi.

Yhteiskunnallisesti tarkasteltuna perusteita työhyvinvoinnin edistämiseksi löytyy perusteita: Työmarkkinajärjestöjen tekemässä tutkimuksen tarkastelussa tutkittiin Suomen ikärakanteen muutosta joka on EU:n nopeinta tällä hetkellä. Suomalaisen työn kilpailukyvyyn ja hyvinvointiyhteiskunnan hyväksi tehtävä työn turvaaminen on tuottavuuden ja työelämän laadun parantamista. Samalla työolobarometrien tutkimusten mukaan työelämän muutokset ovat liian hitaita. Koska työelämän laadun paranemisella on merkittävä laatu tuottavuudelle ja hyvinvoinnille, tulisi siihen panostaa yhä enemmän. (Työmarkkinakeskusjärjestö 2010.)

Työolobarometri vahvistaa tuloksen, että hyvä työelämänlaatu tukee työpakan taloudellista menestystä ja päinvastoin, mutta analyysiä siitä, kumpi on syy ja kumpi seuraus, ei pystytä tekemään. Konkreettisesti se tarkoittaa, että tutkimuksessa kahden mittayksikön nousu työmielekkyyden laadussa merkitsee yhden mittayksikön nousua taloudessa. (Työmarkkinakeskusjärjestö, 2010.)

”Työnteon mielekkyyden negatiivinen kehitys jatkui edelleen vuonna 2010, vaikkakin trendi on ollut jo useita vuosia parempaan päin. Useimpien palkansaajien mielestä työnteon mielekkyys ei vuonna 2010 kuitenkaan muuttunut mihinkään suuntaan. Työnteon koetulla mielekkyydellä on tutkimusten mukaan voimakas vaikutus siihen, onko henkilö valmis jatkamaan työelämässä pakkoa pidempään.” (Työmarkkinakeskusjärjestö, 2010.)

Ryhmäliikunnanohjaajantyö on pelkästään fyysisyydeltään vaativa ammatti, mutta kun siihen lisätään nyky- yhteiskunnan työn ja itsensäjohtamisen taidon ongelmat, voi työhyvinvointi olla kyseenalainen käsite. Kasvanut liikunta- ja terveysala luo paineita palveluiden tarjontaan ja niiden laadulle, koska kilpailu on kovaa ja palveluntarjoajia riittää.

Aihe on jalostunut pitkällisen pohdinnan myötä ja vaihtanut matkalla suuntaakin, mutta palautui ydinongelmaan. Mikä on ryhmäliikunnanohjaajan työhyvinvointi? Liikunta- ja hyvinvointiala on voimakkaasti kasvava ja kehittyvä ala. Tämän asian tiimoilta olen omalta osaltani pyrkinyt herättämään keskustelua sekä opinnäytetyön muodossa, että pienimuotoisella artikkelilla sanomalehdissä (Liite 2).

Artikkelissa kritisoidaan liikunta- ja hyvinvointikeskusten palkka- ja työaikapoliittika työtä tekevien ojaajien puolesta. Haastattelussa on mukana myös työnantajan edustaja sekä erityisalojenliiton näkökulma aiheesta. Artikkelin on STT:n (Suomen tietotoimisto) tekemä haastattelu.

Työhyvinvointiin panostetaan nykyään eri tavalla kuin ennen. Muun muassa työeläkeyhtiö VARMA on lanseerannut termin ”työkykyjohtaminen”. Varman mukaan työkykyjohtaminen on osa päivittäistä johtamista ja suunnitelmallinen työkykyjohtaminen auttaa jokaista työntekijää saavuttamaan omalle työlleen asetetut tavoitteet työhyvinvoinnin työvälineitä käyttäen. (VARMA 2011).

Alalta on tehty lisääntyvässä määrin tutkimustyötä. Työhyvinvoinnin tutkimuksen historia juontaa juurensa 1920-luvulle, jolloin kartoitettiin työntekijöiden stressitekijöitä. Tuolta ajalta tutkimus on laajentunut kattamaan pelkän fyysisen reaktion lisäksi psyykkisen ja sosiaalisen tuen tekijät. (Kaikkonen, Nuutinen&Manka 2007).

On ilmeistä, että työhyvinvoinnilla on positiivisia vaikutuksia muun muassa yrityksen tuottoon. Joissakin yrityksissä henkilöstö on sen ainoa pääoma. Liikeryrityksillä on haaste aktivoida nykyisin lähes pääosin tietotyötä tekeviä työntekijöitään aktivoitumaan fyysisesti, jotta turhilta sairaspaisaoloilta, liikunnan puutteesta johtuvista sairauksilta ja mielen-terveysongelmilta vältyttäisiin. Nämä samat ongelmat on havaittavissa liikunnanohjaaji-

en työssä, joskin lähtökohdat sairastua ja saada stressiä ovat erilaiset kuin tietotyön tekijällä.

Otala ja Ahonen (2009) korostavat teoksessaan, että työ kaikissa muodoissa edellyttää kansalaisten kouluttautumista, osallistumista elinikäiseen oppimiseen ja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen.

Työssä käytettävät asiasanat ovat työhyvinvointi sekä arvot.

1.1 Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Työni tarkoituksena on tehdä hyvinvointikysely pääkaupunkiseudulla liikunta- ja hyvinvointialalla toimivalle yritykselle ja selvittää alan nykyhetkeä sekä tulevaisuuden mahdollisuuksia työhyvinvoinnin osalta. Tutkimuksen on tarkoitus tavoittaa, mitä ryhmäliikunnanohjaajan työhyvinvointiin kuuluu ja miten työntekijästä saadaan paras työkyky esiin niin yrityksen kuin ohjaajien oman terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Lisäksi selvitan, mitä keinoja tulevaisuudessa voisi olla tukemassa ryhmäliikunnanohjaajan työtä ja millä motiivein tätä työtä tehdään. Tutkimuksen ydinongelmat ovat millainen on hyvä työhyvinvointi liikunta- ja hyvinvointialalla ja miten siihen päästään. Ryhmäliikunnanohjaajantyö ei ole kevyimmästä päästä sen itse fyysisyyden takia, mutta myös epäsäännöllisten työaikojen ja omaan elämään sovittamisen kannalta. Työn kuormittavuus kattaa monia työolojen osa-alueita, mutta tässä tutkimuksessa keskittään teoriasta johdettuun työolojen ja työnkuvan kartoittamiseen sekä ammatti - ideologiaan.

1.2 Tutkimuksen rajaus ja käsitteet

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan pelkästään vain ryhmäliikunnanohjaajan työhyvinvointia sekä aiheen ympärille liittyviä ilmiöitä. Koska liikunta-ala on laaja käsite, on helpompi keskittyä rajattuun liikunnan alueeseen, mutta samalla käsitellä aihetta yleisesti ja verrata sitä kokemaan kokemukseen ja alan nykytilaan.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne alkaa johdannolla, jossa esittelen aiheen ajankohtaisuuden sekä tarpeellisuuden. Työhyvinvoinnin teoria pohjautuu pitkälle Maslowin tarvehierarkiaan ja siitä sovellettuihin vastaaviin teorioihin. Liikunnan alan kuvauksella yritän avata ohjaajan työtä sekä alalla olevia odotuksia ja ongelmia. Lopussa teemahaastattelun avulla avaatan teoriaa haastattelun myötä tulleilla kysymyksillä. Tulosten analysoinnin jälkeen ehdotan

johtopäätöksiä sekä asioita, joihin yritys voisi puuttua miettiessään työhyvinvoinnin ohjelmaa ryhmäliikunnanohjaajille sekä alan kasvun haasteille.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työterveys- ajatteluun on 2000- luvulla kehittynyt uudenlaisia sisältöjä. Uudet sanat ja linjaukset löytyvät myös hallituksen ja ministeriön linjauksista. Työsuojelustrategioissa mainitaan mm. henkinen hyvinvointi, jaksaminen, työn hallinta, työelämän vetovoima ja terveyttä ja toimintakykyä edistävät asiat. Enää ei puhuta vain perustarpeiden tyydyttämisestä työelämässä. Uudet työhyvinvointisuunnitelmat ovat myös aiempaa laajemmat. Asioita tarkastellaan mm. seuraavilla tavoilla:

- fyysinen ja henkinen rasitus suhteessa työkykyyn
- hyvä johtaminen, hyvä työilmapiiri, haasteelliset työt
- kehittyminen, itsensä toteuttaminen ja mielekäs työ
- vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuudet
- oma rooli/ tehtävät selkeitä
- tasa-arvo, syrjimättömyys ja muu inhimillinen kohtelu
- palkkaus ja muu palkitseminen oikeudenmukaista
- hyvä tiedon kulku
- työn, perheen ja vapaa- ajan yhteensovittamisen tukeminen (Työterveyslaitos 2010.)

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnilla on tuottavuuteen vaikutusta siten, että työhyvinvointi- investoinnit ovat muita investointeja kannattavimpia. Toimenpiteiden hyödyt näkyvät tuottavuudessa, pidemmissä työurissa, eläkkeelle siirtymisiän siirtymisessä, työssäolon lisääntymisessä, työpaikan imagossa, oppimisessa, liiketoiminnan tuloksessa, laadussa, kilpailukyvyssä, vastavuoroisessa arvostuksessa, aloitteenteossa, paremmisssa työurissa, motivaatiossa, paremmassa työn- ja vapaa- ajan laadussa ja stressin vähentymisessä. (Työterveyslaitos 2010.)

”Tulevaisuuden ihanne organisaatio on tehokas, oppiva ja hyvinvoiva. Se on älykäs ja osaa oikealla tavalla painottaa näitä tekijöitä. Sillä on kyky jatkuvasti uusiutua ja ennakoita muutoksia. Organisaation oppiminen on nopeampaa kuin ympäristön muutokset ja tällä tavoin se johtaa muutosta. Henkilöstö on tärkein resurssi ja sen takia se on rakennettava henkilöstön hyvinvointi huomioiden. Organisaatiot tulisi rakentaa ihmisiä varten eikä mukauttaa ihmisiä organisaatiota varten. Unelmia tulisi olla myös työyhteisöjen osalta. Koska aikaa vietetään erilaisissa organisaatioissa suuren osan elämästä, tulisi niis-

tä tehdä ihanteellisia paikoja tehdä työtä, olla yhdessä ja kasvaa kokonaisvaltaisesti ihmisinä. ” (Ranta 2002,190.)

Tampereen yliopistossa on tehty tutkimustyötä työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden sekä esimiestyön vaikutuksista. Tutkimuksen mukaan hyvät johtamisen käytännöt, hyvinvointi ja koettu tuloksellisuus ovat kaikki yhteydessä toisiinsa. Työpaikankeskusteluissa tulee kuitenkin täsmentää, millä tasolla näistä asioista milloinkin puhutaan. Johto, esimiehet ja työntekijät painottavat eri asioita ja se voi vaikeuttaa yhteisen näkemyksen löytymistä oman työn laadusta ja hyvinvoinnista. Hyvät johtamisen käytännöt edistävät yhtälailla paremmin ja huonommin voivien työntekijöiden suoriutumista ja työyksiköiden tuloksellisuutta. (Elo, Ervasti & Kuokkanen 2010,69.)

Työntantajan tulisi luoda sellaiset olosuhteet, joissa ihmiset voivat innostua, oppia ja antaa parhaansa, osaamisensa, luovuutensa, paikka jossa ymmärretään tasapainon tärkeyttä. Työhyvinvointi on paljon muutakin kuin vain fyysisistä tarpeista huolehtimista, sen pitäisi antaa haasteita, mahdollisuuksia, turvallisuutta, yhteisöllisyyttä onnistumisia ja kehitysmahdollisuuksia. (Ahonen & Ojala 2009,65.)

2.1 Eurooppalaista vertailua työhyvinvoinnista

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound) on kerännyt tietoa myös Eurooppalaisesta vertailusta. Työelämälaatu Pohjois- Euroopassa on keskimääräistä parempaa verrattuna Itä- ja Etelä- Eurooppaan. EU alueella palkansaaajilla on enemmän koulutus- ja vaikutusmahdollisuuksia sekä perinteitä kehittämistoimenpiteistä ja koulutuksen korkeasta koulutus- ja osaamistasosta. Euroopan maista Suomi on kärjessä koulutuksessa. Nähtävissä on myös, että mitä kouluttautuneempi henkilö on, sitä paremmat mahdollisuudet on myös saada jatkokoulutusta. Silti Suomalaiset ovat vähempi tyytyväisiä työoloihinsa. Edellä ollaan mm. Tanskassa ja Norjassa. (Eurofound 2010.)

Työn ja yksityiselämänsovittamisen osalta myöskään suomalaiset eivät ole tyytyväisiä työn sovittamisesta työn ulkopuolisten perhe- tai sosiaalisten velvoitteiden kanssa, vaikka työaikajoustavuus on silti Suomessa aivan kärkipäässä, joka taas lisää tuottavuutta ja laatua työssä. (Eurofound 2010.)

Hyvät ja avoimet työpaikan suhteet kuten oppiminen, esimiestyö ja johtaminen, toimiva tiedon kulku vaikuttavat siihen miten työntekijät kokevat työn ja sen tekemisen jatkossa. (Eurofound 2010.)

Abraham Maslow loi tarvehierarkian mallin, jossa korostettiin yksilön tärkeyttä massasta. On tulkittu, että Maslow palautti ihmisten persoonallisuuden takaisin 1960-luvulla ja oli siksi tärkeä teollistumisen jälkeen.

Maslowin tarvehierarkian mukaan ihmisen toimintaa ohjaa motivaatio. Alkuperäinen malli sisältää viisiporrasta, jossa viimeinen vaihe, itsensä toteuttaminen sisältää eniten yksilöllisiä eroja. (Maslow 1986.)

Työelämän ja maailman muuttuessa teoriaa pidetään paikkaansa pitävänä ja myös tähän maailman malliin soveltuvana. Maslowin teoriat perustuvat itsearviointiin, asiakasluottamukseen, johtajuuteen ja luovuuden lähteen etsimiseen ja siksi sopii myös tämän päivän vaativaan ja kilpailulliseen työelämään. (Bennis 1998,41.)

Henkinen, sisäinen draivi Omat arvot ja ihanteet	
Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet	Oman työn ja osaamisen jatkuva kehittäminen
Arvostuksen tarpeet	Oman osaamisen/ Ammattitaidon arvostus Oman työn arvostus
Läheisyyden tarpeet	Työyhteisön yhteisöllisyys Työkaverit, tiimit
Turvallisuuden tarpeet	Työpaikan henkinen ja fyysinen Turvallisuus Työn jatkumisen turvallisuus
Fysiologiset perustarpeet	Terveys, fyysinen kunto Ja jaksaminen

Kuva 1. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ahonen & Ojala 2009,20.)

Alimmat tarpeet ovat ihmisen fysiologiset tarpeet, jotka ovat verrattavissa työhyvinvoinnin fyysisen hyvinvoinnin perustaksi.

Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen. Myös työssä tarvitaan fyysistä turvallisuutta, kuten työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta, että henkistä turvallisuutta, kuten turvallista työilmapiiriä, johon ei kuulu kiusaamista ja jossa ei tarvitse pelätä, jossa tietää mitä tehdä ja miten tekemisessä onnistuu. Turvallisuutta on myös luottamus siihen, että työ jatkuu. (Ahonen & Ojala 2009.) Nykyään nuorilla sanotaan tämän työn jatkumosta tulleen turvallisuuden tunteen menettäneen merkitystään psyykkisen hyvinvoinnin tuojana, sen korvaa usko omaan osaamiseen ja markkina- arvoon.

Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua yhteisöön. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat myös ihmissuhteet työssä ja työn ulkopuolella. Sosiaalinen hyvinvointi tukee ihmisen sitoutumista työhönsä ja työssä jaksamisessa. (Ahonen & Ojala 2009,34-36.)

Neljäntenä ovat arvostuksen tarpeet. Arvostus tuo turvallisuutta tämän päivän työelämässä. Osaamisen perusteella ihminen valitaan tiimeihin, työryhmiin ja työhön. Korkeimman asteen tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista, joihin kuuluvat mm. luovuus halu kehittää omaa toimintaansa, sekä halua saavuttaa päämääriä itsessään. (Ahonen & Ojala 2009, 37.)

Maslowin portaiden päälle voidaan asettaa vielä yksi ylin porras joka on henkisyys ja sisäinen draivi. Siihen kuuluvat omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia. Ne ohjaavat ihmiseninnostusta ja sitoutumista eri asioihin. Aiemmat yhteiskunnan ja työelämän turvarakenteet ovat muuttuneet ja ihmisten on otettava yhä enemmän vastuuta itsestään. Oma hyvinvointi lähtee omasta halusta ja omasta itsestä, omista arvoista ja ihanteista. Mitkään työnantajan toimet eivät vaikuta, jos itse ei halua vaalia omaa hyvinvointiaan. (Ahonen & Ojala 2009,39.)

Maslowin tarvehierarkian mukaan työn jatkuvuus luo turvaa ja jatkuvuuden tunnetta ja on fysiologisten tarpeiden jälkeen seuraavana. Mutta muuttunut yhteiskunta on luonut uusia haasteita tälle ajattelulle, koska epävarmuus työpaikoissa on lisääntynyt, pätkätyöllisyys on monilla aloilla yleistä. Oppiminen ja opiskelu jatkuu läpi elämän eikä enää välttämättä pysytä yhdessä työpaikassa koko elämää. (Ahonen & Ojala 2009,40.)

Ei ole erikseen persoonaa, joka menee töihin tai on kotona, vaan ihminen kokonaisuus, jossa yksityiselämä muutokset heijastuvat suoraan työhön sairaspöissaolojen lisääntymisenä, terveyden ja suorituskyvyn heikentymisenä, psyykkisinä ongelmina ja epäterveelli-

sinä elämäntapoina. Siksi ihmisyyteen kokonaisuutena panostetaan yhä enemmän, eikä pelkkää työminää enää käsitetä. (Ahonen & Ojala 2009.)

Työn imulla tarkoitetaan aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemus energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnkkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoin- käymisissä. (Työterveyslaitos 2010.)

Upputumista puolestaan luonnehtii merkityksellisyys, innokkuus, inspiraatio. Työterveys- laitoksen tutkimusten mukaan työn imua lisää työn voimavarat, työn itsenäisyys, kehitet- tävyys, työyhteisön tuki, esimiehen tuki sekä myönteinen palaute ja tulokset. (Työterveys- laitos 2010.)

Otan teorian sekä tutkimuksen pohjaksi Maslowin portaat, joiden avulla avaan tutkimus- tulokset. Sisäisen draivin palaessa työn tekeminen on mielekästä ja arvojen ollessa samat työn tekeminen on myös tuloksellista ja laadukasta. Tästä lähtökohdasta käyn läpi por- taittain, miten työntekijä ja työnantaja kohtaavat todellisuudessa.

Asiakkaat eivät osta tuotteita tai palveluja, vaan tuotteiden ja palveluiden heille anta- mia hyötyjä ja ratkaisuja. Hyötyä ei voi luoda valmiiksi, vaan tuotteen hyöty syntyy asi- akkaan oman toimintansa seurauksena. Kun asiakkaan ongelmat ja ratkaisut muuttuvat jatkuvasti, joudutaan tuotteita ja palveluja muuttamaan jatkuvasti. Ellei yrityksellä ole osaavia ja päteviä joustavia ja palvelutarpeisiin mukautuvia ihmisiä, ei yrityksellä ole menestymisen edellytyksiä. (Ahonen & Ojala 2009.)

Työhyvinvointi nykyään liittyy yhä enemmän ei- konkreettisiin tekijöihin kuten motivaat-ioon, osaamiseen ja ilmapiiriin. Yksilön terveys, jaksaminen ja osaaminen liittyvät toi- siinsa. (Ahonen & Ojala 2009.)

Yritykselle tuo henkilökunnan osaaminen lisä-arvoa, joka voi joskus olla yrityksen ainoa pääoma, joka myös myydään asiakkaille. Mutta osaaminen ei muutu yrityksen tai organi- saation osaamiseksi ilman henkilökunnan tyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. (Ahonen & Ojala 2009, 47.)

Jyväskylässä 20.10.2009 julkaistun erityisalojen tiedotteen mukaan työehtojen kirjavuus liikunta- alalla aiheuttaa ongelmia työntekijöiden hyvinvoinnille ja vaikeuttaa alan kehi- tystä. Ihmiset vaihtavat työpaikkaa, joka ei ole hyväksi alan kehityksen kannalta. Syynä tähän ovat hyvinkin erisuuruiset palkat ja työolot. (Erityisalojenliitto 2009.)

2.2 Työhyvinvoinnista yrityksen aineetonta varallisuutta

Aineeton varallisuus koostuu juuri aineettomasta pääomasta: ihmisten osaamisesta, luovuudesta, rakenteista, jotka kehittävät osaamista, tukevat innovatiivisuutta ja ihmisten yhteistyötä ja hyvinvointia sekä suhteista asiakkaisiin. Aineeton varallisuus muodostuu siis osaamispääomasta, brandi- ja imagoarvosta sekä aineettomista oikeuksista ja resursseilta. Kilpailu oikeista ihmisistä ja aivoista jatkuu. Nuoret osajat valikoivat työnantajansa. Epäinhimillinen työtahti ja ihmisistä piittaamattomuus ei saa ketään pysymään työssä edes suurella palkalla. Työ on tapa toteuttaa omia tavoitteitaan, kehittää itseään ja luoda ”oma juttunsa”. (Ahonen & Ojala 2009,54.)

Työhyvinvointiin liittyvä tasa- arvo ja erilaisuuden hyödyntäminen strategiana on johtanut sekä asiakkaiden kiinnostukseen, että hyvän työpaikan imagon tuomaan osaajien kiinnostukseen. Osajat puolestaan houkuttelevat asiakkaita, mikä näkyy yrityksen tuloksessa ja tulosodotuksissa. (Ojala & Ahonen 2009,55.)

Yrityksen aineeton pääoma muodostuu inhimillisestä pääomasta, yksilöiden osaaminen, terveys, luovuus, motivaatio ja sitoutuminen. Osaaminen ja motivaatio tulevat nousemaan tulevaisuudessa samanarvoisiksi tavoitteiksi yrityksissä kuin aineelliset tavoitteet. (Ojala & Ahonen 2009,59.)

Yksi syy siihen miksi yritysten työhyvinvointia on syytä miettiä, on yritysten markkina-arvo. Yrityksen markkina- arvo on se hinta, jonka yrityksestä saataisiin, jos se myytäisiin. Julkisesti noteeratuissa yrityksissä arvo määrittyy keskimääräisen pörssikurssin ja osakkeiden lukumäärien avulla. Ei- pörssiyrityksellä markkina- arvon laskeminen on vaikeampaa. Yrityksen taloudellinen arvo muodostuu yrityksen kassavirrasta, uusista tuotteista ja uusista liiketoimintamahdollisuuksista. (Ojala & Ahonen, 2009.)

Suomessa tehdään yhä enempi tutkimuksia työhyvinvoinnista. Exenta on erikositunut strategiseen työhyvinvointiin ja on teettänyt kyselyn 405 yritykselle Suomessa strategisen hyvinvoinnin tuloksista. Seuraavassa lainaus tutkimuksesta;

”Tutkimus selvitti, että osaamisen kehittämisen taso, terveyden edistämisen projektit ja työterveyshuollon tekemä vaikuttavuuden raportointi ja työkuormituksen säätely selittivät 37% sairauspoissaolojen vaihtelusta. ”Laadukkailla strategisen hyvinvoinnin käytännöillä voidaan vähentää 3,5 miljoonaa sairauspäivää, joiden laskennallinen arvo on hieman yli miljardi euroa vuodessa.” (Ahonen, 2010). Työpaikkaliikunta 88% työnantajista tuki taloudellisesti tai järjesti työpaikkaliikuntaa. Työpaikkaliikunnan yleisyys oli lähes 100% keskisuurissa ja suurissa yrityksissä, kun pienissä luku oli 67%. Toimialoista vähäisintä tuki oli kuljetuksen ja rakentamisen aloilla. (Exenta 2010.)

Eri toiminnoista yleisin oli liikuntapalvelujen taloudellinen tukeminen, jota toteutti 72% yrityksistä. Yhteisiä liikuntapalveluja toteutti 63%, yhteisiä tapahtumia 60% ja liikuntakampanjoita 43% yrityksistä. Työmatkaliikunnan olosuhteet olivat vastausten mukaan kunnossa 70%:lla yrityksistä. Sen sijaan aktiivista taukoliikuntaa toteutettiin erittäin vähän, vain 18% yrityksistä ilmoitti siitä. Työpaikkaliikuntaan osallistui aktiivisesti keskimäärin 34% henkilöstöstä. (Ahonen, 2010).

2.3 Johtaminen ja esimiestoiminta

Jouko Lönnqvistin (2003,9) mukaan johtamisen tarkoituksena on varmistaa organisaation perustehtävän toteutuminen. Johtaminen onkin organisaation olemassaolon kannalta kriittinen toiminto. Se on eräs organisaation ydinprosessi. Johtamisella tarkoitetaan kaikkea sitä ohjaavaa tai arvioivaa toimintaa, jota organisaatiossa tehdään sen päämäärien ja tavoitteiden täsmentämiseksi, toimintaedellytysten luomiseksi ja varsinaisen toiminnan ohjaamiseksi tavoitteiden mukaan. Johtamisen perustehtävä on kaikissa oloissa tukea organisaation toimintaa ja luoda mahdollisimman hyvät edellytykset laadukkaan ja tuottavan työn tekemiselle.

Johtaminen ei kohdistu vain organisaation nykytilaan, vaan sillä pyritään vaikuttamaan myös siihen, minkälaiseksi organisaation tulevaisuus muodostuu. Johtamisen kautta toiminnalle määritellään suuntaa, johon ei ajauduta vaan hakeudutaan, sekä keinot, jotka otetaan harkitusti käyttöön. (Lönnqvist 2003,9.)

Nykyajan johtaminen on muuttunut globaalisaa ja jatkuvan kehityksen takia. Muutosvalmius on oltava hyvä, jotta kilpailussa voisi pärjätä. Yrityksen johtamisen tärkeimmiksi asioiksi voidaan sanoa yrityksen ja henkilöstön hyvinvointi, jatkuva uudistuminen ja oppiminen, kehittyminen innovaatioiden kautta sekä joustava organisaatio toimintaympäristön muutosten mukaan. Koska kaikki nämä edellyttävät vuorovaikutusta ihmisten kanssa, täytyisi henkilöstöjohtaminen olla yksi tärkein jatkuvan kehityksen aihe. (Työterveyslaito 2010.)

Pauli Juutin mukaan johtaminen on ihmisten ohjaamista. Johtamisen ohjaamisfunktion merkitys nousee keskiöön nopeiden muutosten aikana, kuten edellä mainittiin. Henkilö, joka tietää, että ei itse tiedä, missä mennään ja minne tulisi mennä, joutuu kysymään muilta ja käynnistämään keskusteluja, joissa etsitään suuntaa. Kysymällä johtaminen on hyvää johtamista siksi, että se avaa ihmisten mieliä. Vastauksia antamalla johtaja sulkee pois ihmisten pohtimia vaihtoehtoja ja kaventaa yhdessä onnistumisen mahdollisuuksia. (Pauli 2005).

Haasteita johtamiselle tuo lisäksi strategian jalkauttaminen, muutosten läpivienti, työyhteisöjen ongelmatulosten käsittely, henkilöstön työmotivaation, voimavarojen ja jaksamisen tukeminen. Luonnollisesti esimiesten jaksaminen on ensisijaisen tärkeää ja siksi hyvinvoiva esimies on edellytys hyvälle ja tulosta tekevälle yritykselle. (Työterveyslaitos 2010).

"Kehittämällä ja johtamalla työyhteisön monimuotoisuutta voidaan hyödyntää henkilöstön moniarvoisuutta, erilaisia näkemyksiä sekä erilaisia tapoja tehdä työtä. Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja tasapuolinen johtaminen lisäävät työssä jaksamista." (Työterveyslaitos 2010).

Johtaminen on myös terveyden edistämistä työpaikalla. Henkilöstön hyvinvointia kannattaa tukea, sillä osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on organisaatiolle kilpailuvaltti. Pysyvää ja pitkäkestoista vaikuttavuutta ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla. Terveyden edistäminen on kokonaisvaltaista ja laaja-alaista. Toiminta kohdistuu esim. henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. (European Network for Workplace Health Promotion 2010.)

Johtaminen ja esimiestyö vaikuttavat suoraan ihmisten motivaatioon, sitoutumiseen, töiden järjestelyyn, yhteistyömahdollisuuksiin ja ihmisten resurssien tehokkaaseen tai tehostamaan hyödyntämiseen. Johtamisella on lukuisissa tutkimuksissa todettu olevan suurin vaikutus työhyvinvointiin. (Ahonen & Ojala 2009.)

Hyvän johtamisen katsotaan olevan kiinteästi myös työhyvinvoinnin johtamista. Kun se kytkeytyy osaksi kokonaisjohtamista, on avainasemassa mm. keskustelu työn tavoitteista, resursseista ja työn organisoinnista. (Niiranen, Seppänen-järvelä, Sinkkonen&Vartiainen 2010,153.)

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnilla on tuottavuuteen vaikutusta siten, että työhyvinvointi- investoinnit ovat muita investointeja kannatavimpia. Toimenpiteiden hyödyt näkyvät tuottavuudessa, pidemmissä tyourissa, eläkkeelle siirtymisiän siirtymisessä, työssäolon lisääntymisessä, työpaikan imagoissa, oppimisessa, liiketoiminna tuloksessa, laadussa, kilpailukyvyssä, vastavuoroisessa arvostuksessa, aloitteenteossa, paremmissa tyourissa, motivaatiossa, paremmassa työn- ja vapaa -ajan laadussa ja stressin vähentymisessä. (Työterveyslaitos 2010.) Pauli Juutia ja Antti Vuorelaa (2002, 135) suoraan siteeraten; "kun työyhteisö voi hyvin se on tehokas ja tuottava".

Yritysten toiminnan tehostamisen tarvetta voi lähestyä työhyvinvoinnin kannalta, jolloin yrityksen arvo nousee hyvinvoivien työntekijöiden ansiosta. Uuden tekemisen tavoitteet ovat myös aiempaa laajemmat, fyysinen ja henkinen rasitus suhteessa työkykyyn, hyvä

johtaminen, hyvä työilmapiiri, haasteelliset työt, kehittyminen, itsensä toteuttaminen ja mielekäs työ, vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuudet, oma rooli, tehtävät selkeitä suhteessa toisiinsa, tasa-arvo, syjimättömyys ja muu inhimillinen kohtelu, palkkaus ja muu patkitseminen oikeudenmukaiseksi, hyvä tiedon kulku, työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tukeminen mielekkään työn lähtökohdista. Erilaisuus lisääntyy työelämässä, jolloin työn merkitys ja motivaatio työskennellä vaihtelevat enemmän kuin aiemmin. Työn odotukset työhön muuttuvat nopeasti. (Työterveyslaitos 2010.)

2.3.1 Työyhteisön ilmapiiri

Kielteiseen ilmapiiriin kuuluvia seikkoja ovat: johtajuuden tai vastualueiden hämärtyminen, tiedon kulun puutteet, ”kuppikuntien” syntyminen, ”ei kuulu minulle tai meille” asenne. Kielteinen ilmapiiri johtaa sairauspoissaoloihin, henkilöstön nopeaan vaihtumiseen, valittamisen kierteeseen ja yleiseen toivottomuuteen. (Työturvallisuuskeskus 2005.) Muita huonon ilmapiirin tunnusmerkkejä on lannistettu luovuus, käskytyks ja kontrollointi. (Ahonen & Ojala 2009.)

Hyvien työpaikkojen tunnuksia on haastava ympäristö, töitä tehdään yhdessä, arvostetaan jokaista, opitaan. (Ahonen & Ojala 2009.) Niirasen ym. mukaan ei riitä, että henkilöstölle annetaan haasteellisia tehtäviä, vaan pitäisi myös huolehtia siitä, että henkilöstö pysyy vastaamaan myös näihin haasteisiin. (Niiranen 2010, 103.)

Organisaatioon sitouttaminen voi tapahtua työntekijän puolelta tunnepohjaisesti, halu kuulua yhteisöön ja organisaatioon joka omaa samat arvot kuin työntekijä. (Työterveyslaitos 2010.)

Hyväkään johtaminen ei onnistu ilman alaistaitoja. Soile Keskinen (2005, 19, 25, 31) määrittelee alaistaidoiksi altruismin, halukkuuden tavoitteiden saavuttamiseen ja ammatilliseen osaamiseen. Sitoutuminen on alaistaidoista tärkeintä ja keskeisintä.

Työterveyslaitoksen määrittelemää kantaa lainaten; ”Kehittämällä ja johtamalla työyhteisön monimuotoisuutta voidaan hyödyntää henkilöstön moniarvoisuutta, erilaisia näkemyksiä sekä erilaisia tapoja tehdä työtä. Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja tasapuolinen johtaminen lisäävät työssä jaksamista”. (Työterveyslaitos 2010.) Myös Niiranen (2010) sekä Maija-Leena Kaikkonen (2007) artikkeleissaan toteavat, että oleellista työhyvinvoinnin kokemisessa on toteutunut oikeudenmukaisuus siten, että kaikkia työntekijöitä koskee samat säännöt.

Yleensä negatiivisia asioita tuodaan enemmän esiin kuin positiivisia. Sanotaan, että vain 2/3 työkäsistä on töissä, koska on työttömyyttä, lomautuksia ja syrjäytyneitä. Työelämälle on pitkään jo ollut tyypillistä jatkuva muutos. Ylipainon seurauksena diabetes ja sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Elinkeinoelämän valtuuskunnan raportin mukaan työ merkitsee suomalaisille toimeentuloa, sosiaalisia suhteita, oman identiteetin ja oman osaamis pääoman rakentamista. Suomalaiset ovat myös entistä enemmän valmiita tekemään töitä. (Hyppänen 2008, 247.)

2.3.2 Ammatti-identiteetti

Ammatti-identiteetti tarkoittaa käsitystä omasta itsestä oman ammattikunnan edustajana ja osana alansa ammattialaisten suurempaa joukkoa. Eräät ammatit ovat niin sanottuja professioita, jolle on rajattu tarkat rajat alalle pääsulle sekä eettiset normit. Profession piirteitä ovat ammattiin perustuva tiedon monopoli. Eri ammattikuntien professionalisoituminen on ollut viime vuosikymmenten trendi, nyt ammattikunnat ovat muutoksen alla, koska uudet välineet sallivat työn tekemisen uusilla tavoin ja eri tavoin toteutettuina. (Aalto & Uusisaari, 1998, 20.)

Ammatti-identiteettiä voidaan luoda monella tapaa, mutta koska kuluttajan mahdollisuus vaikuttaa ja ottaa osaa ilmiöihin ja trendeihin on kasvamassa, voisi tätä hyödyntää myös ryhmäliikunnanohjaajien työssä. Internetin myötä läpinäkyvyys kaikessa työssä ja yrityksissä on nykypäivää, siksi se pitäisi nähdä positiivisena asiana, joka helpottaa vuorovaikutusta, yhteisöllisyyttä, osallistumista ja palautteen antoa.

Subjektiviivisen hyötyteorian mukaan jokaisella on oma käsityksensä onnellisuudesta ja hyvästä elämästä. (Hjerpe, Räisänen 2004.)

Osa sosiaalisessa mediassa, facebookissa käyttäjistä verkostoituu pelkästään työtehtäviään varten. Voi liittyä erilaisiin ryhmiin, joiden teemat vaihtelevat harrastuksista maailmankatsomukseen ja urheilusta työhön. Siksi facebookissa mukana oleminen täytyy olla uskottavaa. Facebookissa pidetään ryhmiä kongresseihin, tapahtumiin ja jopa vaalien aikaan vallisivustoja ehdokkaista tai eduskunnan tulevaisuusvaliokunta on myös verkostoitunut kansalaisten keskuuteen sivistysaiheisilla keskusteluillaan. Facebookin kautta on helppo tavoitettavuus ja globaalius ovat sen menestystekijöitä. (Haasio 2010.)

Puhutaan osallistumistalouden käsitteen synnystä ja nähtävissä on heikkoja signaaleja, että kollektiivista sosiaalista toimintaa hyödyntävät organisaatiot menestyvät muita paremmin. Organisaatioviestinnän muutosten keskeisiksi piirteiksi nostetaan liikkuvuuden ja sosiaalisuuden kasvu sekä yritys- ja yhteisöviestinnän muuttuminen tiukan hierarkises-

ta vapaammaksi ja tasa-arvoisemmaksi. Myös ajan ja paikan merkitys vuorovaikutuksessa muuttuu. (Ylen sosiaalisen median opas 2010).

3 LIIKUNTA TOIMIALANA

Liikunnanalan osaajilta odotetaan laajempaa osaamista ja käsitystä urheilun ja hyvinvoinnin maailmasta yhä moninaisemman asiakaskunnan tarpeisiin. Enää ei riitä liikunnanohjaamisen taidot vaan täytyy osata käsitellä ihmistä kokonaisvaltaisemmin, myös psyykkistä puolta. Liikunnanohjaajilta vaaditaan myös yrittäjän taitoja sekä liiketaloudellista osaamista. Erilaista osaamista tarvitaan, koska liikunta- ala on hajanainen ja toimii eri toimintaympäristöissä. Ongelmat luovat uusia tarpeita ja uusia väyliä ratkaista ongelmia. (Ruusuvirta & Saukkonen 2009,14)

Ammattimaisessa liikunta- ja hyvinvointipalveluiden tuottamisessa toimijan on hallittava koko palveluprosessi alkaen palvelun suunnittelusta ja tuotteistamisesta sen markkinointiin ja myyntiin, sopimuksien tekemiseen, palvelun tuottamiseen, palvelun toteuttamiseen, toiminnan seurantaan ja arviointiin sekä sen edelleen kehittämiseen. Myös asiakasrajapinnassa toimiminen, erilaisten asiakasryhmien kohtaaminen tai asiakkaan motivointi vaativat erityistä osaamista. Hyvinvoinnin osa- alueisiin liittyvä osaaminen ja toimintaympäristön tuntemus auttavat sekä palveluiden suunnittelussa että niiden käytännön toteutuksessa. (Ruusuvirta & Saukkonen 2009,13)

Liikunnallinen työhyvinvointi on eräs konsepti, jolla työikäisten ihmisten jaksamista työelämässä yritetään parantaa. Liikunta voi laajasti ajateltuna nostaa bruttokansantuotetta, koska liikunnan lisääminen henkilöstö- ja liiketoimintastrategiaan tukee mm. seuraavissa hankkeissa: henkilöstön ikääntyminen ja eläkeiän nosto, ikääntyvien työntekijöiden jaksamisen haasteet, elämänhallinta, työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntyvät kulut, työntekijöiden tehokkuus, työkyvyn ja sen myötä yritysten ja kilpailukyvyn parantamisen tarve, fyysisen kunnan heikkenemisen vaikutukset yksilön toimintakyvyn sekä arjessa ja työssä jaksamisessa, liikuntapalveluiden tuottajien, henkilöstöhallinnan ja työterveyshuollon yhteistyön edelleen kehittäminen (Heikkinen 2010.)

Alan ongelmia ovat pidetty epäselvät ohjeistukset palkkaukseen, perhevapaisiin, poissaoloihin, sairauslomiin, ilta- ja viikonlopputöihin liittyvät säännöt. Fitness-alalta puuttuu järjestäytymisen säännöt, vaikka kokopäiväisesti työskentelevät työntekijät ovat usein hyvin koulutettuja. Ohjaajien tulee osata ihmisen anatomiasta aina henkisen hyvinvoinnin osaamiseen. Ala on kehittymässä ja koulutukseen, kehitykseen ja yrityskulttuureihin satsataan todenteolla. Erityisalojenliitto on antanut alalle ensimmäiset palkkasuosituks-

set, joten sekin kertoo alan olevan järjestäytymässä. Ala ei kehity, ennenkuin säännöistä saadaan sovittua ja käytännöt yhteneväisiksi. (Erityisalojenliitto).

3.1 Liikunta-alan kehitys ja tulevaisuus

Liikunta-alala on yhtäkkiä kasvanut ja yhtäkkiä tarvitaankin järjestelmiä ihmisten ohjailuun ja jos tyydytään joskus olleeseen ”hyvä tyyppi”- palkkausjärjestelmään, jossain vaiheessa ongelmia varmasti ilmestyy. Pelkkä hyvän jumpan ohjaaminen ei riitä, vaan alalla työskennellään hyvinkin erilaisissa rajapinnoissa, joten asiantuntijuutta eri aloihin tarvitaan ja jumpan ohjaamisen taidoilla ei pitkälle päästä.

Mikä sitten motivoi alalle, kun työajat ovat surkeat ja palkka ei kehity? Nykyään pelkkä jumpan ohjaus ei riitä, lähes lääkärin ja psykologin paperit täytyy taskussa olla, että burnoutin kärsineestä ylipainoisesta kuntosaliasiakkaasta selviää kunnialla.

Luulen, että pieni murros on tapahtumassa ja koko yhteiskunta muuttuu enemmän ennaltaehkäisevään ja ongelmien syiden selvittämiseen keskittyviin toimenpiteisiin. Väitteeni murroksesta perustan ajatukseen siitä, että nykyisessä hyvinvointiyhteiskunnassa vastuu omasta hyvinvoinnista ja terveydestä siirretään enenevässä määrin ihmisten omalle vastuulle.

Yhteiskunnassa on tapahtunut rakenteellisia, hallinnollisia sekä retorisia muutoksia joilla palvelujen käyttäjien velvollisuudet ja oikeudet määritellään uudella tavalla. (Valkama 2009).

3.2 Liikunta alan yritys

Yritys, jonka työntekijöille teemahaastattelu on tehty, on pääkaupunkiseudun yksi isoimmista ja tunnetuimmista yrityksistä liikunta- ja hyvinvointisektorilla. Yritys omistaa useita kaupallisia kuntosaleja ympäri Suomea sekä toimii vahvasti yritysliikunnan järjestäjänä useissa isoissa ja kansainvälisissäkin yrityksissä Suomessa. Tahdoin liittää yrityksen siksi työhöni, että yritys toimii työhyvinvoinnin parissa päivittäin ja on itse toteuttavana yrityksenä. Samanlaisen tutkimuksen voisi tehdä jokaiselle liikunta palveluja tuottavalle yritykselle. Suomen johtavaan liikunta- ja terveystalouden tuotteisiin sekä palveluihin erikoistuneeseen ryhmään kuuluva tarjoaa yritysten henkilöstön työvireyttä tukevia liikunta- ja hyvinvointipalveluja.

Yritys on jo kahdenkymmenen vuoden ajan ollut määrätietoisesti ollut mukana kehittämässä suomalaista terveystalouden, liikunta- ja hyvinvointikulttuuria. Toimintaa on skandinavias-

sa, Venäjällä ja Baltian alueilla. Yritys tarjoaa edustamiensa tuotteiden lisäksi konsultointia, suunnittelua, rahoitusta, markkinointitukea sekä koulutusta. Koulutusorganisaatio tarjoaa liikunta- alan koulutuksia kuluttajille ja liikunnan ammattilaisille.

Yrityksen toiminta- ajatuksena on tukea asiakasyritysten toiminnan tuloksellisuutta henkilöstön virepääomaa lisäämällä. Hyvinvointipalveluja on tehty vuodesta 1998.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimus menetelmänä käytin kvalitatiivista menetelmää, eli laadullista menetelmää. Nykytilan kartoittamiseen seurasin facebook- yhteisössä 3 kuukauden ajan keskusteluja, artikkeleita ja kommentteja tämän työn hetkisestä tilanteesta, liite 2. Lopullinen aineisto kerättiin teemahaastatteluilla, liite 1.

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän turvin kuvaan tämän hetkistä todellista tilaa, jossa eri tapahtumat ja vaikuttimet vaikuttavat toisiinsa. Tutkimus tulee olla hyvin kokonaisvaltainen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan rooli on vastuullinen, koska tutkimusaineisto kerätään omien havaitojen pohjalta, sekä yllättävien asioiden eteen sattuessa pyritään aineisto käyttämään hyödyksi uusien tutkimustulosten hyväksi. Yleistettävyyttä ei ole tutkimuksen tarkoitus, mutta löytämällä yksilön erilaistenkin kokemusten kautta yleisellä tasolla ilmiön merkittävyys on löydettävissä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2000, 150-155.)

Teemahaastattelu on syväluotaavampi ja joustavampi aiheen ollessa vahvasti omaan kokemukseen pohjautuva. Lisäksi mahdollistaa tilaa kysymysten tulkinneille, esimerkkien laadinnalle sekä täsmennyksille. (Hirsjärvi & Hurme 2002, 45-47.) Teemahaastattelu on tehty teemoittain, näin runko pysyy samanlaisena kaikille haastateltaville ja toistettavuus säilyy. Liite 3. (Hirsjärvi & Hurme 2002, 47,48.)

4.1 Osallistuva havainnointi

Sivusto on luotu tammikuussa 2011 ja pohjana ovat ajankohtaiset artikkelit ja tutkimukset liikunnanalasta ja sen hyvinvoinnista. Sivuston tarkoituksena on herättää keskustelua ja saada ihmiset aktivoitumaan aiheesta ja mahdollisesti jakaman mielipiteitä. Käyttäjiä sivustolle kertyi 51 seurantaajakson aikana ja aktiivisia käyttäjiä vain 2. Sivusto oli myös linkitetty Twitteriin Facebook pohjaisen sovelluksen kautta, mutta Twitterin kautta ei tullut uusia käyttäjiä. sivuille linkitettiin teemahaastattelu kysymykset kaikkien nähtäväksi, jota kautta sain 2 kyselyyn kiinnostunutta vastaajaa, jotka myöhemmin toteutettiin kahdenkeskeisenä teemahaastatteluna ryhmäliikunnanohjaajan työhyvinvoinnista. Sivusto elää edelleen ja odottaa myöhempää käyttötarkoitusta. Ajankohtaiset linkit ja me-

diassa puhuttavat aiheet olivat hyvin ajankohtaisia sekä tukivat osallistuvan havainnoinnin tekemistä.

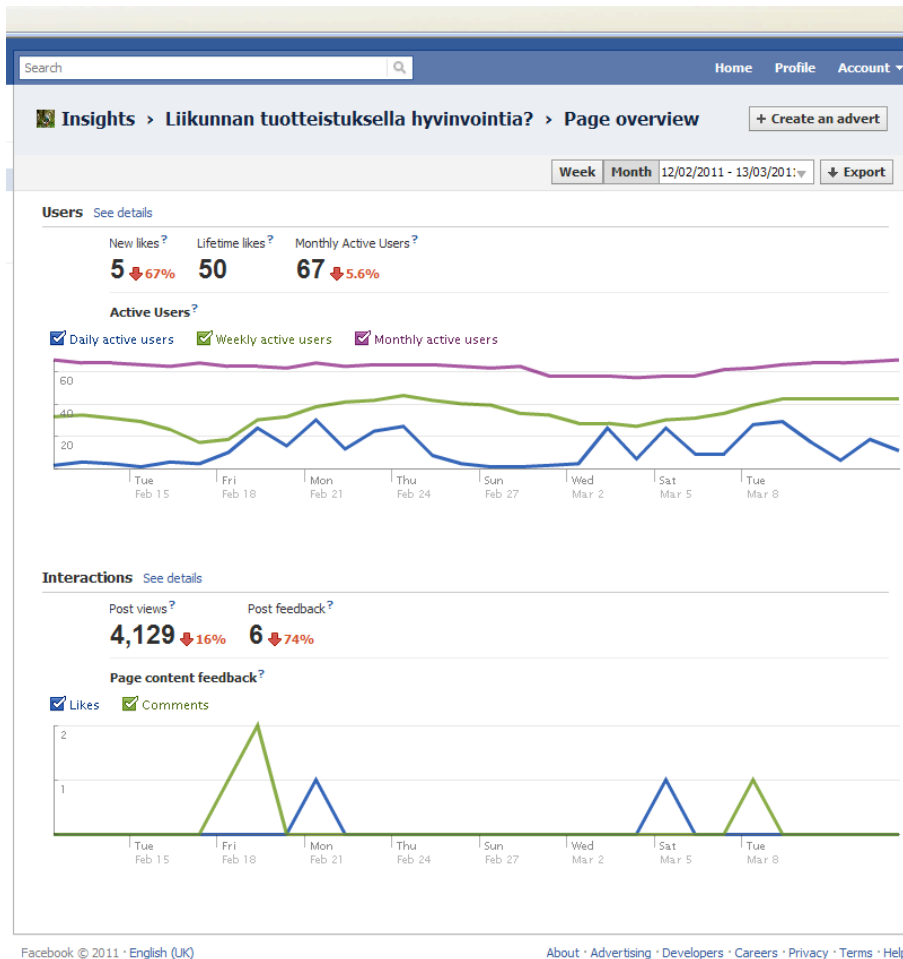
The screenshot shows a Facebook page for the group "Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?". The page has a cover photo of a cyclist and a profile picture of a person. The wall contains several posts:

- A post titled "Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?" with a link to <http://www.lansivayla.fi/artikkeli/42904-aamuvirkut-jumppaavat-jo-kukonlaulun-alkaan>. The text says: "Aamuvirkut jumppaavat jo kukonlaulun aikaan | Lansiväylä www.lansivayla.fi Herätyskello soi kello 5. Olen ulkona talosta, kun aamun ensimmäinen lintu avaa ääntään. Liikennettä ei juuri tähän aikaan ole." It has 110 impressions and 0% feedback, dated Saturday at 12:17.
- A post titled "Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?" with a link to <http://www.squash.fi/lehti/?p=335>. The text says: "Tulevaisuuden liikunta on leikkisää - Squash-lehti www.squash.fi Liikunnan kulutusta pitääkin tulokset Mika Pantzar ja Tanja Kotro näkevät viihteellistymässä ja omaehtoisessa harrastamisessa liikunnan tulevaisuuden. He rohkaisevat ottamaan mallia kulutuksen maailmasta, jossa ihmiset luovat arkeensa sopivia liikuntakokonaisuuksia. Petteri Repo" It has 115 impressions and 0% feedback, dated 09 March at 15:15.
- A post titled "Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?" with a link to <http://www.youtube.com/watch?v=zctA8eYh05U>. The text says: "EpicMix - New at Breckenridge This Season! www.youtube.com EpicMix is the brand new interactive technology making its debut at Breckenridge for the 2010/11 ski seasons!" It has 118 impressions and 0.85% feedback, dated 08 March at 12:19.

The right sidebar includes sections for "Admins (1)", "Use Facebook as Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?", "Promote with an advert", "View Insights", "Suggest to friends", "You and Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?", "Quick tips", "Get more connections", and "Sample Advert: Liikunnan...".

2. Kuva. Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia facebook sivusto.

Ensimmäisten viikkojen aikana kiinnostus oli aktiivisempaa ja jäseniä liittyi omien sivukampanjoiden myötä, kun jäseniä kutsuttiin yhteisöön.



Kuva 3. facebook statistiikka "Liikunnan tuotteistuksella työhyvinvointia?".

Facebook on verkkoviestintäympäristö, missä käyttäjät luovat sisällön ja toimivat viestien välittäjinä luoden yhdessä ympäristön ystävistään, työyhteisöistään, harrastuksistaan ja mielenkiinnoistaan. Sisältö on tällöin käyttäjälleen mielenkiintoista kun se on itse tuotettua. Sosiaaliset verkostot tulevat sitä tärkeämmäksi, mitä enemmän infoa sivuilleen kerryttää ja kasvattaa yhteyksiä. Facebook on vain yksi sosiaalisen median muoto, muita käytettyjä ovat Twitter, Flickr, Youtube. (Smith & Treadaway 2010, 20-25.)

Facebookin on perustanut Mark Zuckerberg aluksi omalle yliopistolleen yhteisöksi, mutta suosion laajetessa avattiin se myös muille yliopistoille ja myöhemmin koko maailmalle yhteisölliseksi palveluksi. (Smith & Treadaway 2010,20-25.) Socialbakersin 2010 mukaan Suomessa tällä hetkellä rekisteröityneitä facebookin käyttäjiä on 1835 860.

Sosiaalisen median toimintaympäristö tarjoaa uudenlaisia tutkimus mahdollisuuksia perinteisten tutkimusmenetelmien rinnalla. Tutkimuksen laajuutta ei varsinaisesti voida määrittää alussa, koska tulokset ja tutkimusmateriaalin määrä ja relevantti aineisto riippuu käyttäjistä. Vastuu tutkimuksen toiminnasta sekä aiheen mielenkiintoisuus ja tutkimus on oltava ajankohtainen ja oikeat ryhmät ja käyttäjät on löydettävä itse. Samalla

facebook tarjoavat rajattomat mahdollisuudet tutkimuksen kehittämiseksi. Tutkimuksen suuntaa on myös helppo muuttaa, koska seurattavuus on havaittavissa heti, mikäli aihe ei aiheuta reaktioita käyttäjissä.

Strategia on hyvä miettiä etukäteen ennen kuin tutkimusta lähtee tekemään ja miettiä haluttu viesti ja lopputulos tarkkaan. Epämääräinen ja pois linjasta oleva sisältö ei anna oikeaa kuvaa sivujen tarkoituksesta. Toisaalta pienet pistot ja poikkeamat aiheesta voivat tuoda uusia käyttäjiä tai herättää uusia mielipiteitä. Ihmisten erilaisuuden myötä on myös mielenkiintoista seurata keskusteluja ja uusia näkökulmia joita asioihin löytyvät, joita ei ehkä itse esimerkiksi teemahaastattelussa tule kysyneeksi oman rajoittuneisuuden takia. Globaalimman näkyvyyden toivossa yhdistin facebookin postaukset myös twitteriin, joka päivittyi samoilla toiminnoilla, joten työmäärä ei lisääntynyt, mutta mahdollisuudet monipuolisempaan näkyvyyteen lisääntyivät huomattavasti.

Toisaalta työhyvinvointi voidaan kokea henkilökohtaisena asiana ja internetin läpinäkyvyyden vuoksi sitä ei haluta julkisesti kertoa. Kuten aiemmin on todettu, työhyvinvointi koetaan yksilön oman kokemuksen pohjalta. Mutta suhteutettuna asioita organisaatioon, keskeisimmät epäkohdat ja tyytymättömyyden aiheet ovat myös löydettävissä facebook keskusteluista ja kommentteista.

Täysin anonyymia puolta ylläpitäjänä asiaan voi olla vaikea ottaa ja julkaistut artikkelit helposti johtavat yhtä kannatettu linjaa. Johdateltavuus on ehkä helpompaa ja jopa vaikeasti kontrolloitavissa, jos itse ei tee jatkuvaa itsekritiikkiä aiheesta ja kirjoitetusta jutuista.

Toisaalta mikä ryhmään osallistuu, tarjoaa keskustelupalsta suljetun tilan, jossa ajatukset ja mielipiteet voisivat vaihtua. Keskustelua olisi myös hyvä ohjailta ja tarttua aiheisiin, joita pinnalle keskustelun myötä tulee. Tämä siis ihanteellisessa tutkimuksessa, mutta tässä keskusteluketjut jäivät hyvin lyhyiksi, eikä keskustelua syntynyt.

Strategiani oli luoda vahvoja mielipidesuuntauksia ja tuoda liikunnan- ja hyvinvoinnin maailmaa esiin erilailta näkökannoilta, jolloin ote pysyy avoimena ja mahdollisuudet löytää keskustelijat eri aatesuunnista ja ajatuksista olisi mahdollista. Sisällön tuottaminen ja jakaminen täytyy olla hetkessä kiinni ja ajankohtaiset aiheet on saatava ensimmäisten joukossa status päivityksiin. Tarkoituksenmukainen toiminta on ensisijaisen tärkeää ja muistettava, että punainen lanka säilyy sisällöntuotannossa. Osa käyttäjiä saattoi hämätä brandien julkituominen, joko siinä mielessä, että sitä ei haluta kritisoida tai aihe ei kiinnosta. Tästäkin syystä monipuolisuus näkökulmissa on elintärkeää.

Tutkimusta olisi voinut mainostaa eri palvelutarjoajien sivulla, jolloin myös laajempi osallistumienn olisi ollut mahdollista. Riski, että yritykset päästävät muut kuin oman sisällöntuotannon rityksen facebook sivuille ei välttämättä ole hallinnassa eikä sovellu yrityksen haluamaan linjaan. Riskinä olisi voinut olla negatiivinen palaute yrityksestä. Profiloitumien asiantuntevaksi ja luotettavaksi tutkimukseksi ilman julkista taustaorganisaatiota myös tekee tutkimuksen tekemisestä vaikeaa ja tutkimuksen tekijä joutuu ikään kuin omana itsenään vastata tutkimuksen vastuullisuudesta ja sen arvioinnin tuloksista. Haastattelijan ja sisällöntuottajan rooli on määritettävä myös ja mietittävä, mikä kullekin rajapinnalle toimii. Toisaalta matalakynnys voisi tuoda helposti ihmisiä keskusteluun.

Facebook tutkimuksen mittarina toimii positiivisten ja negatiivisten kommentointien suhde ja kehitys, osallistumisaktiivisuus sekä tykkääjien määrä. Oman havainnoinin facebookin kautta päädyin mm. seuraaviin päätelmiin. Liikunta viihteellistyy ja teknologisoituu niiltä osin, että liikunnan jakaminen ja kokeminen tehdään kaikkien yhteiseksi asiaksi, josta voidaan keskustella, analysoida, sekä haastaa julkisesti itseään ja muita harrastajia. Jo tällä hetkellä erilaisia aplikaatioita seurantaan ja analysointiin on useita tarjolla.

4.2 Teemahaastattelu

Kohderyhmä oli aluksi kaikki liikunnasta ja liikunnantyöstä kiinnostuneet ihmiset, mutta koska keskustelupohjana facebook. Koska tutkimustapa ei tuottanut tulosta, valitsin ryhmäliikunnanohjaajaa, joiden vastausten perusteella kokoan johtopäätökset ryhmäliikunnaohjaajan työstä ja tulevaisuudesta. Ohjaajat työskentelevät kaikki tuntiohjaajina liikunnanalan yrityksessä, joka tarjoaa tunteja yrityksille sekä kaupallisissa liikunta- ja hyvinvointikeskuksille. Kaikki toimivat liikunnan- ja hyvinvoinnin parissa, mutta eivät ohjaa liikuntaa pääsääntöisesti. Valitsen haastatteluun osallistujat satunnaisesti hieman erilähtökohtaisesti, jotta saisin mahdollisimman laajakantaisen otannan haastateltaviin ja haastattelutuloksiin. Jos haastattelu tehtäisiin uudestaan, uskon, että tulokset olisivat samansuuntaiset tässä ajassa. Riippuen ajankohdasta, yrityksestä ja ajan ja alan kehityksestä, olisivatko tulokset samansuuntaiset.

Ohjaajien saaminen haastatteluun oli vaivalloista aikataulujen yhteensovittamisongelmista johtuen, joten haastattelut on tehty kahviloissa, pukuhuoneissa ja automatkalla. Haastattelut sujuivat hyvin ja kysymykset etenivät ja vastaukset muotoutuivat kokonaisuuksiksi teemahaastattelurungon ympärille.

Litteroinnit tein sitä mukaa kun sain haastatteluja tehtyä. Haastattelu kesti noin. 20 min per haastateltava. Tekstissä tulen käyttämään joitain sitaatteja, jotka kuvaavat vastaus-

ta parhaiten. Kuitenkaan kaikkea en tekstiin laita, vaan koetan koota vastaukset yhden anayysin alle mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Haastateltavat tekevät tuntitöitä yritykselle.

Tällä yrityksellä asiat eivät ole todellakaan huonosti, vaan työtä paremman työhyvinvoinnin ja johtamisen osalta on tehty paljon. Haasteena tälle yritykselle ja sen työhyvinvoinnin kehitykselle, tahdoin tutkia mahdollisia epäkohtia ja parannusmahdollisuuksia. Tämä on haaste yritykselle mutta eri asia on tartutaanko siihen.

4.2.1 Aineiston analyysi

Osa hakijoista on tullut mukaan alalle ystävän kautta ja sitä myöden jatkanut uraansa samassa tai useammassa yrityksessä. Yleinen käsitys työstä on, että asiat toimivat ja riippuvat paljon ohjaajien omasta motivaatiosta ja työ sekä elämäntilanteesta. Koska ala on kasvamassa, miksei luotaisi työpaikkoja jotka olisivat unelmatyötä niille, jotka sitä haluaisivat täyspäiväisesti tehdä? Tämä kysymys tuli mieleen haastatteluja tehdessä ja tuloksia analysoidessani. Useat pitävät päätoimisen työpaikkansa muualla kuin ryhmäläiskunnanohjaajana, koska jumpan ohjaamisesta ei saa tarpeeksi rahaa tai mahdotonta vetää niin paljoa tunteja, että fyysinen ja henkinen kokonaisuus sitä kestäisi.

Luotettavuustarkastelu kertoo tutkimuksen pätevydestä tai realibiliteetistä. Tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia vaan antavat luotettavan tuloksen. Tutkimus tulisi olla toistettavissa tutkijasta riippumatta. Aineiston hankinta tulee olla totuudenmukaista ja selitettävissä. (Hirsjärvi 2007, 227).

5 LIIKUNNAN TUOTTEISTUKSELLA HYVINVOINTIA?

Teemahaastattelun linjaus kulkee työn teoria pohjan mukaisesti tarvehierarkian mallin mukaisesti. Analysoin mallin Maslowin tarvehierarkian mukaisesti kolmion aläästä ylöspäin, niin, että ensin ovat fysiologiset perusteet, sen jälkeen turvallisuuden tarpeet, läheisyyden tarpeet, arvostuksen tarpeet, itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet sekä viimeisenä henkinen ja sisäinen draivi sekä omat arvot ja ihanteet. Portaita on kuusi, toisin kuin alkuperäisessä Maslowin tarvehierarkia mallissa. Aloitan tulosten analysoinnin perustarpeista kohti ns. kehittyneempiä tarpeita.

5.1 Fysiologiset perusteet

Työstressiä ja uupumusta voi aiheuttaa töiden epätasainen jakautuminen, kiire, liiat tavoitteet. Pitkään jatkuva ylikuormitus voi johtaa uupumiseen niin, ettei jaks enää pitää huolta edes itsestään. Yleisesti työhyvinvoinnista puhuttaessa sanotaan liikunnan puutteen aiheuttavan työhyvinvointiin esteitä ja ongelmakohtia, tätä ongelmaa ei ryhmäliikunnanohjaajan työssä kohtaa, vaan ongelmat ovat pikemminkin päinvastaisia. Liikunta on liian raskasta ja kuormittavaa, eikä ohjaaja välttämättä ehdi pitää huolta levosta ja palautumisesta.

“Ehdin, käyn itse salilla sekä tanssitreeneissä sekä pyrin syömään terveellisesti ja pitämään huolen sosiaalisista suhteista. ” (Ohjaaja 4).

Fysiologisten perusteiden tärkeys näkyy myös jumppareiden vastauksista;

“Työntekijän työtehtävät on mitoitettu hänelle oikein, hyvä työyhteisö tai tiimi joka tukee niin negatiivisissa kuin positiivisissakin asioissa. Riittävä lepo sekä liikunta.” (Ohjaaja 2).

Epäsäännöllinen työaika ja rytmi, pitävät kehoa koetuksella. Mitä pidemmäksi työsuhte ammatissa jatkuu, sitä paremmin omaa kehoa oppii kuuntelemaan, mutta tukea tähän myös esimiehiltä ja työyhteisöltä kaivattaisiin.

”Mitä enempi tunteja ohjaaja vetää, sitä suurempi vammautumiseriski on olemassa, koska myös liikumiselle on rajansa..” (Ohjaaja 7).

”Ammattuurheiuista tuttu sanonta, ”urheilija ei tervetä päivää näe” toimii, mutta jos kyse on työtekemisestä, ei sen pitäisi olla vain olankohautuksen arvoinen asia vaan työkykyä olisi pystyttävä ylläpitämään pidempää. Tästä syystä useimmat kyselyyn vastanneista eivät nähneet itseään työssä viiden vuoden päästä. Koska työ on yksinkertaisesti niin kuluttavaa. Tietenkään kaikille ei pystytä tarjoamaan työtä joka voisi täyttää tuntien vetämisen ajat, mutta jos työ rytmittettäisiin niin, että sen tekeminen vielä kymmenenkin vuoden päästä olisi mahdollista, olisi liikunnan alan kehitys vakaampaa ja tekisi siitä uskottavampaa ja pidemmän tähtäimen työtä. Kaikilla ei ole mahdollisuuksia eikä haluakaan jäädä alalle, mutta usein ne ketkä ehkä haluaisivat, eivät kerta kaikkiaan pysty sitä tekemään. ” (Ohjaaja 7).

5.2 Turvallisuuden tarpeet

Tutkimuksessa kysyttiin mistä syistä ohjaajat ovat valinneet kyseisen yrityksen jossa he työskentelevät. Ja miten arvopohjainen valinta on ollut. Tutkimuksessa kävi ilmi, että lähes kaikilla yritys on lähtökohtaisesti ollut valinta sen mukaan, että on hakeutunut sille alalle töihin joka kiinnostaa tai tukee opiskelua tai sen hetkistä elämäntilannetta. Kukaan välttämättä ei ole näkemyksensä mukaan ammatissa pysyvästi vaan mahdollisesti siirtyä muihin tehtäviin tai jatkaa alalla, mutta eri lähtökohdista kuin ryhmäliikunnanohjaajana.

Lisäksi on kysytty, miten valitut arvot tai arvot yleensä näkyvät työssä päivittäin. Periaatteessa arvot ovat olemassa, mutta välttämättä ne eivät näy päivittäisessä työssä, koska työ on pitkälle yksin puurtamista ja suunta helpoti eksyy siitä mitkä olivat päämäärät ja tavoitteet tekemiselle. Se miksi ohjaajat ovat valinneet juuri kyseisen yrityksen, jossa työskentelevät, seurailevat hyvin omien tavoitteiden ja omien arvojen mukaisia toivomuksia. Teorian mukaisesti ylimmällä tarvehierarkian pohjalta on omat arvot ja ihanteet, joiden mukaan työympäristö valikoituu.

“Työpaikka on valikoitunut työympäristön mukaan, sekä sen tuoman mahdollisuuksien mukaan sekä opiskeluille, että tuleville alan töille tulevaisuudessa.”(Ohjaaja 2).

“Yrityksen arvojen mukaiset mahdollisuudet ja monialaisuus työtehtävissä on yksi tärkeä kriteeri miksi töihin ja yritykseen halusin...” (Ohjaaja 5).

Valintavaiheessa on koettu, että yrityksen johto on tavoitettavissa ja yritys olisi tasa-arvoinen kaikille työntekijöille. Mikä kertoo siitä, että yrityksen ulkoinen viestintä on onnistunutta ja tavoitteet sekä arvot välittyvät hyvin työntekijöille sekä asiakkaille. Yrityksen arvot näkyvät työntekijän elämässä vaihtelevasti. Yrityksen arvot ovat energisyys, jaksaminen, mutta liian usein koetaan itsensä menevän aidan matalimmasta kohdasta, koska työvälaineet tehdä työtä motivoituneesti ja tarkoituksen mukaisesti eivät aina ole ajantasalla.

“Pitkät kaudet ja tasapaksu arki vie usein motivaation kauemmaksi yrityksen arvoista ja tavoitteista... “ (Ohjaaja 2).

Toisaalta taas tuki tunnetaan ja koetaan sen myös näkyvän omassa työssä;

***“Tämä näkyy työssäni siten että tunneillani käy kaiken ikäistä ja kunto tasoista liikkujaa ja pyrin saamaan heille kaikille hyvän fiiliksen tunnin aikana.”
(Ohjaaja 5).***

5.3 Läheisyyden tarpeet

Työpaikan yhteisöllisyys, työkaverit ja tiimit tulevat portaan kolmannella pylväällä, johon myös johtaminen ja esimiestoiminta sitoutuu. Esimiehen asema on tärkeässä asemassa motivaation löytämisestä työhön.

“Esimieheni on positiivinen ja kannustava tekemääni työtä kohtaan. Hän myös joustaa silloin kun on joustamisen tarve ja auttaa minua apua tarvitsemisissä asioissa. Hän laittaa myös koulutusinfoa jne. jos sellaisia tulee.” (Ohjaaja 3).

Yritykseen johtoon oltiin pääasiassa tyytyväisiä ja koettiin, että he olivat hyvin tavoitettavissa sekä asioihin on helppo päästä sanomaan mielipiteensä.

“Positiivinen, he hoitavat asiat hyvin ja ammattitaidolla.” (Ohjaaja 4).

Toisen mielestä hyvinvointistrategiaa ei ole olemassa, tai ainakaan se ei näy työssä, niin kuin se voisi. Ongelmana on työn kuormittavuus sekä jaksaminen. Koska työväliseen on oma kroppa, täytyisi siitä huolehtimiseen saada aikaa ja resursseja.

Osa koki esimiesten osaamisen joskus hieman puutteellisena. Johtajuuden kokemus voidaan kokea huonona asiana, vaikka ihminen muuten olisi hyvä työssään ja ihmisten kanssa. Siirtyessään uuteen vastuu alueeseen, tehtävät muuttuvat ja asioita on osattava katsoa useasta näkökulmasta. Tarvitaan johtaja koulutusta, mutta tärkeänä osana on myös alan tuntemus, ihmisten käsittelytaito ja intohimo työtä kohtaan. Koetaan, että henkilöstöjohtaminen ei aina toimi.

***“Alussa luvatut mahdollisuudet usein katoavat ja peittyvät työn suorittamiseen.”
(Ohjaaja 6).***

“Olisiko yksi mahdollisuus, että muutaman tunnin vetäjät unohdetaan ja kesityttäisiin enemmän pitkäaikaisiin työtä tekeviin ihmisiin ja panostettaisiin vielä vähän enemmän.” (Ohjaaja 7).

“Informaatio kulkee mielestäni hyvin ja en koe tarvetta kehityskeskusteluille.” (Ohjaaja 3).

“Olen ollut mukana vasta niin vähän aikaa tämän yrityksen leivissä että en koe tarvetta asialle.” (Ohjaaja 8).

5.4 Arvostuksen tarpeet

Koulutus tällä alalle koetaan ohjaajien näkökulmasta erittäin tärkeäksi, vaikka samalla todetaan, ettei koulutus tai sen määrä ratkaise onko ohjaaja hyvä vai huono. Tarvehierarkian mukaan tällä ollaan jo tarvehierarkian ylimmällä portaalla, jolloin kriittisyys on suurimmillaan työtä kohtaan, sen merkityksen ja tekemisen on oltava eteenpäin vievää ja tavoitteellista.

“Erittäin tärkeäksi. Ilman koulutusta en olisi puoliksikaan sellainen ohjaaja kuin olen tällä hetkellä. En osaisi ottaa huomioon kaikkia vaadittavia asioita asiakkaiden turvallisuuden ja asiakkaiden tyytyväisyyden sekä positiivisen kokemuksen kannalta...” (Ohjaaja 2).

“Mun mielestä asiakkaan pitää pystyä luottaa siihen, että työntekijät ovat koulutettuja työhönsä. Jos itse haluaa hyvää palvelua ja varsinkin treeniasioissa, ettei näin ole, laskis se aika paljon arvostusta työntekijää ja firmaa kohtaan.” (Ohjaaja 7).

Osa tasa-arvo kyselyä tehdessäni tuli ilmi, että osalla ohjaajista on tunne, että ihmiset jaotellaan yrityksen hierarkiassa sen mukaan, kuinka paljon tunteja yrityksessä tehdään. Muutaman tunnin vetäjät eivät kuulu esimerkiksi työterveyshuolon piiriin, joka toisaalta ymmärretään, mutta toisaalta syrjii vain vähän töitä yritykselle tekeviä työntekijöitä. Jos tarjottaisiin töitä niillä ehdoin, että hyvinvointi olisi kaikkia koekeva asia.

“Miksi toisten hyvinvointi on vähemmän tärkeä kuin toisten...?”. (Ohjaaja 7).

“Yhdenkin ihmisen voimavara yritykselle pitäisi olla tärkeä ja panostuksen arvoisen asia. Silloin ehkä vastakaikua myös työntekijän puolelta tulisi paremmin.” (Ohjaaja 4).

Silti koulutusten ja ohjaajien kirjo koetaan aika erilaiseksi ja paikasta riippuvaiseksi.

“Kirjavaksi. Jokainen saa tehdä sitä mitä haluaa ja esim. Personal trainereiden määrä on huima ja taso vaihtelee riippuen pt:n omasta taustasta, kiinnostuneisuudesta ja kouluttautumisesta. Muttaerittäin helpoksi samalla. Tällä alalla on yrittäjänä suhteellisen helppoa saada töitä, jos vain haluaa...” (Ohjaaja 2).

Siksi alalle toivottaisiin selkeämpiä sääntöjä ja ammattimaisempaa otetta työntekemiseen ja sen johtamiseen. Edistysaskelia tähän on otettu, kuten aiemmin mainittu liittojen tekemät työehtosuositukset, mutta harvat silti ovat ottaneet sitä vielä käyttöön.

“Toivoisin että työehtosopimukset saapuisivat myös liikunta-alalle. Sellaisia monessakaan liikunta-alan yrityksessä ei ole käytössä (koska sellaista ei ole olemassakaan). Tämä selkeyttäisi suunnattomasti liikunta-alaa ja sen palkkausta jne.” (Ohjaaja 8).

“Viiden vuoden kuluttua vielä kyllä, mutta 10 vuoden kuluttua...jaa...aika näyttää mutta tuskin tällä alalla enää olen, tai jos olen niin se on muussa muodossa kuin nykyään. Eli ei pelkästään jumppien vetoa jne.” (Ohjaaja 2).

5.5 Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet

Työnkuva rakentuu jokaiselle omien tavoitteiden ja kiinnostuksen mukaisesti. Oma ammatti- identiteetti myös rakentuu erialisten työkuviin kautta sekä yhteisön vaatimusten mukaisesti.

“Ehdottomasti liikunta ja hyvinvointiala on kasvava bisnes. Haasteita se tuo ainoastaan siinä että mitä paremmin työsi tällä hetkellä teet niin sitä varmemmin saa töitä myöhemminkin. Eli mitä osaavampi ohjaaja on, mitä kouluttautuneempi ja tiedon ja noinen sitä paremmin hän tulevaisuuden markkinoilla pärjää.”

Työlot javaatimukset kasvavat alan kehittyessä ja itsensä markkinoimisen osaaminen on yksi tärkeä keino tehdä tuloksekasta uraa liiikunnan alalla.

“Mitä enemmän nimeä saat tietynlaisena henkilönä niin sitä paremmin tietyt ryhmät löytävät luoksesi. Mutta en koe. että itseään pitäisi varta vasten ”brändätä” vaan mieluumminkin niin että jos ohjaajalla on jotain omia vahvuuksia niin kun niitä korostaa itsessään niin se jo riittää mielestäni hyväksi brändiksi. Eli ei siis tarvitse brändäämällä brändätä, omat vahvuudet vain esiin ja jo se tuo nimeä.”

“Liikunnan luonne on mielestäni ajan saatossa muuttunut, enää ei ole niin paljoa perusaerobic tunteja joissa pompitaan hullunlailla vaan nyt keskitytään pehmeään ja ylläpitävämpään liikuntaan..niin sanottuun terveysliikuntaan. Mutta toki tämäkin riippuu hyvin paljon paikasta jossa on töissä ja siitä millaiset vaatimukset työpaikka asettaa ohjattaville tunneille.”

Kiire ja stressi ovat työhyvinvoinnin negatiivisia asioita, joten oman ajan käytön hallinta koetaan ongelmalliseksi. Oikealla johtamisella ja organisoinnilla tämäkään ei olisi ongelma. Usein tuntitöitä tekevät ohjaajat ottavat tunteja omaan kalenteriin mahtuen, mutta esimerkiksi kuukausityöntekijänä tähän ongelmaan olisi ratkaisu, kun työaikoihin ja rytmitykseen kiinnitettäisiin enemmän huomiota.

“Ajan hallinnan puuttuminen. Eli selkeä tehostaminen omaan ajanhallintaan. Oppia priorisoimaan mikä on milloinkin tärkeää ja minkä voi jättää myöhemmäksi ja sen kautta oman ajankäytön parempi suunnittelu.” (Ohjaaja 6).

”Yritykset tarjoavat monialaisesti palveluita, joten ohjaajan on osattava toimia erilaisten asiakasryhmien kanssa. Suurin osa ohjaajista ovat tyytyväisiä yrityksen toimintaan ja kokevat yrityksen arvojen näkyvän myös ohjaajien työssä.” (Ohjaaja 2).

5.6 Henkinen ja sisäinen draivi, omat arvot ja ihanteet

Sisäinen draivi voidaan lukea työmotivaatioksi, sisäiseksi paloksi joka ohjaa toimintaa.

“Koska liikunta- ala on niin kasvava bisnes sekä asiakkaat että työnantajat ovat yhä vaativampia ohjaajien koulutuksen, työkokemuksen ja innovatiivisen otteen suhteen. Alan kehityksessä on pysyttävä aktiivisena mukana ja markkinoita seurattava. Viimeisen viiden vuoden aikana konsepti tunnit maailmalta ovat vallanneet salit ja siihen ohjaajalta vaaditaan jatkuvaa ja systemaattista koulutusta. Ne, jotka eivät pysy mukana, työmahdollisuudet myös pienenevät.” (Ohjaaja 7).

Kysymykseen siitä, onko työhyvinvointiin kannattavaa panostaa, toi hyvin selkeitä vastauksia siitä, mitä mieltä asiasta ollaan.

“Eikös yrittäjän ole tarkoitus tehdä tulosta? Tulostahan saadaan hyvillä työntekijöillä jotka vetävät salit täyteen ja asiakaspalaute on positiivista?”. (Ohjaaja 7).

Työntuloksen huomionitiin ehdotettiin rahallista motivaatiota, joka motivoisi ohjaajia tekemään työtään paremmin ja laadukkaammin. Asiakaspalautte on tärkeä sekä yritykselle, että ohjaajalle. Tämä voisi olla yksi ratkaisumalli mietittäessä ryhmäliikunnanohjaajan palkan perusteita?

”Tulospalkkaus vois olla ainut tapa saada jotain järkeä tähän palkkajuttuun”. (Ohjaaja 6.)

”Ryhmäliikunnanohjaajien työhön kuuluu suurena osana sijaistenetsintä tunneille. Niin päivin kuin öisin, niin miten ne ehtii miettiä mitään eteenpäin tai kehitettävää, kun aika menee tähän...?” (Ohjaaja 7).

”Jos resursseja jäisi toiminnan kehittämiseen eikä sen pyörittämiseen, voisi lopputulos olla kaikkiaosapuolia miellyttävämpi. Työntekijöiden työhyvinvointi pitäisi useimpien ohjaajien mielestä olla kaikkein tärkein asia yritystä pyöritettäessä.” (Ohjaaja 4).

Työhyvinvoinnin ylemmillä tasoilla ei enää riitä fysiologiset edellytykset työlle, vaan työn halutaan antavan muutakin, kuin fyysistä hyvää kuntoa. Tähän koko Maslowin malli perustuu. Työlle halutaan myös henkistä vastinetta, pelkkä työnteko ei riitä. Samalla mietittiin myös asiakkaiden näkökulmaa, mikä puolestaan kertoo ohjaajien sitoutuneisuudesta ja halusta tehdä työtä, jolla on tarkoitus. Tähän toivottiin apua työyhteisön ja esimiesten puolelta, jotka voisivat tarjota lisää työkaluja työnsuorittamiseen sekä motivaatiota.

”Tiimipäivät koostuvat usein jumppamisesta, jota saadakaan tehdä työssä liiankin kanssa, joten toivotaan, että työilmapiiriä nostettaisiin myös muunlaisilla asioilla, koska on se muutakin, kuin vain jumpan ohjaamista.” (Ohjaaja 2).

”Jumpan ohjaamiselle pitäisi saada jokin tavoite ja tarkoitus. Erityisesti yritysliikunnan puolella, jossa ihmisiä pyritään aktivoitumaan ja pitämään huolta terveydestään...” (Ohjaaja 1).

”Työkaluja lisää näiden asioiden hoitamiseen...” (Ohjaaja 8).

”Työhyvinvoinnin oikein päin oleva pyramidi, joka tulisi toimia työterveyshuollossa” (Ohjaaja 3).

”Mitä kauemmin ojaat, sitä paremmat välineet pitää huolta itsestä ja ammatista tulisi olla. Tällä hetkellä pyramisi on väärinpin ja pitkään työssä olleet ohjaajat jäävät oman onnensa nojaan. Hyvä, että osaamiseen ja tekemiseen luotetaan, mutta joskus se voi viedä kauemmas tästä työstä.” (Ohjaaja 5).

”Myös ihmiset keitä me liikutamme, ovat yhä enemmän valveutuneita liikkumisesta, hyvinvoinnista, koska kukaan ei voi sitä enää välttää, koska asia on ymmärretty ja sitä kehitetään yhä ammattimaisemmin koko ajan. Yrityksen pitää pysyä askeleen edellä asiakkaita ja pystyä tarjoamaan aina enemmän.” (Ohjaaja 2).

Liiketoimintaajatus ymmärretään ja sitä halutaan tukea, mutta ei työntekijän kustannuksella. Samalla tavalla osaamispääomasta hyöttyä yritys, jos yritys olisi valmis satsaamaan työntekijään enemmän.

”Itsensä kehittäminen ja tulisi olla perusoikeus laajenevan yritystoiminnan rinnalla.” (Ohjaaja 8).

”Yrityksessä laatu täytyy pysyä hyvänä.” (Ohjaaja 8).

”Yksittäisillä ohjaajan brändäämisellä ei voida mennä eteenpäin, koska laatu on pysyttävä hyvänä kautta linjan.” (Ohjaaja 2).

”On myös kokemuksia siitä, että innokaalle ohjaajalle lyödään kasapäin tunteja ja kaikki menee hyvin... hetken. Sitten kroppa alkaa hajoilla tai aika ei riitä enää muuhunkuin tuntien suunnitteluun ja valmisteluun sekä tuntien vetämiseen. Fakta on, että 1 tunti jumppaa, ei ole vain 1 tunti jumppaa, vaan usein siihen illasta menee useampikin tunti, kun ensin mietit sisällöt, musiikit, matkat ja siirtymiset...” (Ohjaaja 6).

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yleinen työtyytyväisyys alalla on vaihtelevaa. Sudenkuoppa muodostuu juuri tästä; yrityksen ja työntekijöiden toiveet, tarpeet ja osaaminen eivät kohtaa. Tämä näkyy etenkin liikunnaohjaajien epäyhtenäisissä työehtoina ja epätasa-arvona. Ala on pitkään ollut kasvamassa ja nyt murroksen aikakautena ihmisten yhä enemmän ja enemmän panostaessa hyvinvointiin ja sen kehittämiseen täytyy liikunnan alalla myös ryhdistäytyä. Tällöin ihmiset ja yritykset lopulta kohtaisivat ja molemmat pääsivät toteuttamaan yhteistä visiotaan hyödyntäen liikunnaohjaajien potentiaalin.

Alan ongelmina voidaan pitää kasvavan alan mukanaan tuomia ongelmia ohjaajan työssä sekä sen kasvavia vaatimuksia.

Koska facebook keskustelussani en saanut keskustelua helposti auki ja vain muutamat yhtyivät keskusteluun, ilmeni ettei facebookissa ole mahdollista tehdä pätevää tutkimusta mielipiteistä. Päätelmiäni tukevia keskusteluja ja viestiketjuja toki sai sosiaalisesta mediasta ja keskustelupalstoilta. Koin myös, että vahvat ääripää keskustelun aiheet herättävät keskustelua ja mikäli uskaltaa internetissä laittaa itsensä peliin, voi keskustelua saada aikaan. Mutta korrekkit, diplomaattinen ote facebookissa tai keskustelupalstoilla ei tuottanut tulosta. Päiväkäyntejä lähettämissäni artikkeleissa oli aika hyvin, johtuen varmaan siitä, että suurinosa facebook- yhteisöön liittyneistä ovat liikunnan kanssa tuttuja ja oletettavasti kiinnostuneita liikunnan artikkeleista, tutkimuksista ja mielipiteistä. Liikunnan- ja hyvinvointialan yritykset ovat aika hyvin tällä hetkellä löytäneet internetin ja sosiaalisen median, yhä enenevässä määrin. Mutta vielä voi paljon tehoja ottaa irti vuorovaikutteisesta mediasta, joka koskettaa niinkin henkilökohtaista asiaa kuin ihmisten terveys ja hyvinvointi. Koska liikunta- ja hyvinvointi on muuttumassa yhä elämyksellisemmäksi kuin muukin ihmisten vapaa- aika, täytyy palveluntarjoajien olla valppaina ihmisten tarpeista ja toiveista.

Ryhmäliikunnanohjaajantyö on fyysisesti raskasta työtä mutta myös epäsäännöllisten työaikojen ja omaan elämään sovittamisen kannalta. Työn kuormittavuus kattaa monia työolojen osa- alueita, mutta tässä tutkimuksessa keskityin lähinnä työolojen ja työnku- van kartoittamiseen sekä ammatti-ideologiaan. Sosiaalisesta ja psyykkisestä työhyvin- voinnista tulisi myös huolehtia. Usein koetaan, että hyvinvointi järjestyy siinä samalla liikkeessä ”työn puolesta” lisäbonuksena se, että tekee työtä josta nauttii. Tämä on kuitenkin vanhahtava käsitys hyvinvoinnista ja juontaa juurensa 1900-luvun alun stressi- tutkimukseen hyvinvoinnista. Pelkkä fyysinen liikunta ei ole työhyvinvointia eikä riitä kattamaan ihmisen kokonaisuutta.

Tutkimus alkoi yleisen ilmapiirin tukimuksella sosiaalisen median avulla jossa kartoitin nykytilaneetta ja tunnelmia yleensä. Kaikki osallistuja olivat seuranneet facebookin kautta liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia sivustoa, mutta eivät olleet sitä kautta osal- listuneet keskusteluun. Koska osallistuvuus oli aika heikkoa, laajensi tutkimusta teema- haastattelulla, jolloin sain tehokkaampaa tietoa kentältä. Fyysinen kunto ohjaajilla on oletettavasti keskimääräistä istumatyöläistä parempi, koska liikunta määrät viikossa saattavat olla kymmeniä tunteja, normaalin arkiliikunnan ja hyötyliikunnan lisäksi. Jatkotutkimuksen aiheena olisi, miten sosiaalisen median avulla voitaisiin liikuntapalve- luja parantaa, luoda uusia näkökulmia ja osallistuttamiskeinoja sekä liikutettaville ihmi- sille, että itse liikuttajille.

Yhtäläilla sosiaalinen media on muodostumassa sekä yrityksille, että yksityisille ihmisille yhdeksi tärkeäksi viestintä kanavaksi, jolloin se hyvin suunniteltuna ja hyvin tehtynä palvelee kaikkia osapuolia. Alan innovatiivisuus onnistuu vain hyvin verkostoitumalla. Samalla kun ihmiset hakeutuvat enemmän omien arvojen pohjalta tehtyisiin ammatinvalintoihin, on myös ohjaajan imago oltava puhdas ja sopeutuvainen yrityksen arvoihin. Sosiaalisen median kautta voi saada hurjasti hyötyä sen oikein tekemällä, mutta omalla tekemisellä voi myös pilata oman työuransa ja oman "imagonsa". Kaikki alkaa omasta halusta tehdä asioita oikein.

Myös johtaminen muuttuu internetin myötä, joten se tulee huomioida alaa kehitettäessä myös liikunta- alalla. Toiminta tulee läpinäkyväksi ja se on pystyttävä muuttuman ajan ja ihmisten mukana välittömästi.

Koska toimijoita hyvinvoinnin kehittämiseksi on nyt enemmän kuin koskaan ja lisää tulee koko ajan, ei tältä aiheelta tulla välttymään niin työntekijänä eikä työnantajana.

Se, että yrityksen työntekijöiden motivaatio tipuu, ei aina johdu työntekijästä itsestään, vaan yrityksen antama tuki ja turva heikkenee ja välillä katoaa. Silti ohjaajalta vaaditaan sitkeää otetta työntekemiseen. Esimiesten paremmalla koulutuksella ja kokonaisuuden ymmärtämällä monet ongelmat varmasti helpottuisivat, eikä työtä nähtäisi yhtenä tai useampana jumppatuntien jakamisena pelkästään. Työhön on kehitettävissä tietotekniisiä apuvälineitä nykyään niin paljon, joten niiden rohkea käyttöönotto helpottaisi kaikkien työtä. Samalla tiedonkulku, yhteydenpitäminen helpottuisi, eikä ohjaajat tunsisivat jäävän yksin työnsä kanssa.

Paradoksina voisi pitää juuri, sitä, että miten yritys halutaan kokea. Onko ohjaaja työssä siksi, että haluaa tehdä muutaman rahakkaan keikan silloin tällöin vai antautuisiko ohjaaja työlle ja sitoutuisi yrityksen arvoihin ja toimintapoihin.

Koska kyseeessä on työhyvinvointia tekevä yritys, ei mielestäni onnistu yksittäisten jumppatuntien vetäminen, vaan työhyvinvointiin kuuluisi panostaa niin, että joka ikinen ohjaaja olisi motivoitunut ja sitoutunut tavoitteisiin ja olisi haukas saavuttamaan ne. Mitä jos palkkio järjestelmä esimerkiksi olisi hiemean toisenlainen, koska työhyvinvoinnissa liikkuu suuret rahat, mutta ohjaaja saa tunnista saman rahan riippumatta siitä, tekeekö hän työnsä hyvin vai kohtalaisesti riman alittaen.

Yrityksen lippulaivan kulkevat ohjaajat tekevät yrityksestä haluttavan, laadukkaan. Ei se mitä mainokampanjoita tai markkinointisuunnitelmia tehdään. Se, että ohjaajat ovat laadukkaita ja yrityksen tarjoamaan ohjaajientasoon voidaan luottaa, tulisi olla ensisijainen tavoite ohjaajia rekrytessä ja työtehtäviä miettiessä.

Haluan vielä lopuksi korostaa, että on toki jokaisen oma asia, miten omaan työhönsä panostaa ja mitä yritykseltä toivoo, mutta jos tarkastelun aiheena on yrityksen tuottavuus ja kasvu mahdollisuudet, aluan osoittaa, että työhyvinvointi on siihen ainoa tie. Ilman sitä, ei yrityksellä ole pääomaa mitä se liikunta- ja hyvinvointibisneksen pyörittämiseen tarvitaan. Vain sitoutuneella ja merkityksen työlleen kokeva ohjaaja voi toimia yritykselle markkinointikanavana ja suunnan näyttäjänä. Ilman sitä kalliit kampanjat ja suunnitelmat ovat turhaa, jos itse työtä tekevään ohjaajan laatuun ei panosteta. Kyllä jumppatunnit saadaan aina hoidettua, kuka vaan voi vetää mitä vaan ja kelle vaan, mutta onko se yrityksen tavoite, vai halutaanko luoda asinatuntevaa, laadukasta, takuu varmaa palvelua, johon vielä tyytyväisyystakuulla uskalletaan luottaa? Ei voida hakea tehokkuutta työhyvinvoinnin kustannuksella, kuten monissa muissa aloissa pystytään tekemään.

Jatkotutkimuksen aiheena olisi median luomat kuvat ohjaajan työstä sekä liikunnan alan kehityksestä? Miten media vaikuttaa työntekemiseen, sen arvoihin ja tavoitteisiin? Mikä on ohjaajan hyvinvointi ja miten tuotteistettu liikunta ja liikuntakulttuuri siihen vaikuttavat.

Lähteet

Kirjalliset lähteet:

Ahonen, G. & Ojala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. WSOY. Helsinki.

Ahola, K. 2005. Psykkisen ja sosiaalisen työkuormituksen arviointi työterveyshuollossa. Työterveyslaitos. Helsinki.

Anttonen, H., Piikivi, L., Vuolteenaho, A. & Kopperoinen, I. Työkyvyn taloudelliset vaikutukset. Työterveyslaitos. Helsinki 1998.

Eteläpelto, A & Miettinen, R. 1993. Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki.

Elo, A-L., Ervasti, J & Kuokkanen, A. 2010. Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena. Tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa. Työterveyslaitos, Tampereen yliopisto ja Työterveyslaitos.

Hirsjärvi, S. & Hurme H. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

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

Juholin, E. 1999. Sisäinen viestintä. Helsinki: Inforviestintä.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Aavaranta-sarja n:o 51. ISBN 952-451-061-8. PS-kustannus. Gummerus kirjapaino Oyj. Jyväskylä.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Otava. Keuruu.

Keskinen, S. 2005. Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala.

Niiranen, V. Seppäne-Järvelä, R., Sinkkonen, M., Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. ISBN 978-952-495-12-5. Hakapaino 2010.

Terve työyhteisö- kehittämisen malleja ja menetelmiä, Työterveyslaitos 1994. Helsinki.

Lönnqvist, J. 2003. Kohti parempaa ihmisten johtamista. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. 2. painos. ISBN. 951-37-3487-0. Edita publishing Oy. Helsinki.

Ruusuvirta, M. & Saukkonen, P. 2009. Osaaminen liikunta- ja hyvinvointipalvelutoiminnassa. WSOY. Helsinki.

Smith M & Treadaway, C. 2010. Facebook marketing (Elektroninen aineisto). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Valkama, K. 2009. Muuttuneen asiakkuuden haaste sosiaali- ja terveydenhuollossa. Artikkelit lehdessä Hallinnon tutkimus no: 2/2009.

Sähköiset lähteet ja artikkelit

Fitnessalan kysely. 2010. Erikoisalojenliitto. Viitattu 2.2.2010.

<http://www.etry.fi/ajankohtaista/uutiset/fitness-alankyselyn-tuloksia/>

The European network for workplace health promotion. 2010. Viitattu 1.12.2010.

www.enwhp.org

Tilastokeskus. 2011. Viitattu 20.1.2011.

www.stat.fi/tilastot/tyomarkkinat Luettu: 20.1.2011

Suomen liikunta ja urheilu. 2010. Viitattu 15.12.2010.

<http://www.slu.fi/liikuntapolitiikka/liikuntatutkimus2/>

Työterveyslaitos. 2011. Viitattu 15.2.2011.

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx

UKK-instituutti. 2010. Viitattu 15.1.2011.

<http://www.ukkinstituutti.fi/fi>

<http://www.ttl.fi>

VARMA. 2010. <http://www.varma.fi>

Socialbakers. 2011. Finland Facebook Statistics. Viitattu 22.5.2011

<http://www.socialbakers.com/facebook-statistics/finland>

Tuottavuus työ. Saatavana

http://www.tuottavuustyoy.fi/files/298/Sihteeriston_katsaus_2011.pdf

Tampereen yliopisto. Euroopan Sosiaalirahaston tukema kehitysohjelma.

<http://www.uta.fi/synergos/projektit/tyhy/tyhyopas>

TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖ

http://www.vm.fi/vm/fi/03_tiedotteet_ja_puheet/01_tiedotteet/20110328Tuotta/Sihteeristen_katsaus_2011.pdf

Teemahaastattelut:

Helsinki 24.1.2011 (ohjaaja 1)

Espoo 4.2.2011 (ohjaaja 2)

Espoo 4.2.2011 (ohjaaja 3)

Helsinki 17.2.2011 (ohjaaja 4)

Helsinki 17.2.2011 (ohjaaja 5)

Helsinki 21.2.2011 (ohjaaja 6)

Helsinki 2.4.2011 (ohjaaja 7)

Helsinki 2.4.2011 (Lohjaaja 8)

7 Liitteet

Liite 1	43
Liite 2	45
Liite 3	47

Teemahaastattelu: Työhyvinvointi

1 Yritys

Mistä syistä olet valinnut liikunta/hyvinvointiyrityksen jossa tällä hetkellä työskentelet?

Mitkä ovat yrityksesi visiot ja arvot? Miten ne näkyvät päivittäisessä työssäsi?

Millainen mielikuva sinulla on yrityksestä ja heidän liiketoiminnastaan?

Oletko osa- aikainen vai kokopäiväisesti työssäsi?

Onko yrityksen työhyvinvoinninstrategia liiketoimintastrategian mukainen?

2 Johtaminen ja esimiestoiminta

Millaista tukea saat esimieheltäsi? Esim.koulutusideoita, kehittymismahdollisuuksia?

Kulkeeko informaatio mielestäsi yrityksessäsi hyvin ja koetko tarvetta kehityskeskusteluille?

Koetko pystyväsi vaikuttamaan työyhteisösi asioihin?

3 Osaaminen ja työnvaatimukset

Koetko tekeväsi koulutustasi vastaavaa työtä?

Miten tärkeäksi koet koulutuksen tässä työssäsi?

Koetko alan olevan oikeudenmukainen ja tasavertainen kaikille työntekijöille?

Mitä ongelmia kohtaat työssäsi?

Miten koet yrittäjyyden tällä alalla?

Millä tavoin mielestäsi ala voisi voida paremmin ja mitä toivomuksia sinulla olisi sen kehittämiselle?

Näetkö itsesi samassa työssä viiden vuoden kuluttua? Entä kymmenen vuoden kuluttua?

3 Liikunnan tuotteistus

Koetko liikunnan ja hyvinvointialan kasvavana bisneksenä, mitä haasteita se tuo ohjaajalle?

Ohjaatko konseptitunteja? Jos niin miksi olet ne valinnut?

Onko liikunnan luonne mielestäsi muuttunut vai ovatko ihmiset muuttuneet liikunnan suhteen erilaisiksi?


4 Hyvinvointi tuloksentekijänä


Ehditkö pitää huolta omasta terveydestäsi? Miten?

Mitkä ovat mielestäsi edellytykset hyvälle työhyvinvoinnille?

Mikä on suurin haaste oman hyvinvoinnin edistämiseksi? Ajanpuute, motivaation puute, tms?

Liite 2. Facebook sivusto Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?

facebook  Search Home Profile Account



Wall

Hidden posts



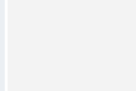
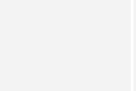
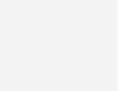
- Info
- Photos
- Discussions

51
people like this

Add to my page's favourites
Share

Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia? Like


Community Edit info


Wall Liikunnan tuotteistuksell... · Most recent

Share: Status Photo Link Video

Write something...




Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?
<http://www.lansivayla.fi/artikkeli/42904-aamuvirkut-jumppaavat-jo-kukonlaulun-aikaan>




Aamuvirkut jumppaavat jo kukonlaulun aikaan | Länsiväylä
www.lansivayla.fi

Herätyskello soi kello 5. Olen ulkona talosta, kun aamun ensimmäinen lintu avaa ääntään. Liikennettä ei juuri tähän aikaan ole.

110 Impressions · 0% feedback
 Saturday at 12:17 · Like · Comment · Share




Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?
<http://www.squash.fi/lehti/?p=335>




Tulevaisuuden liikunta on leikkisää - Squash-lehti
www.squash.fi

Liikunnan kulutusta pitkään tutkineet Mika Pantzar ja Tanja Kotro näkevät viihteellistymisessä ja omaehtoisessa harrastamisessa liikunnan tulevaisuuden. He rohkaisevat ottamaan mallia kulutuksen maailmasta, jossa ihmiset luovat arkeensa sopivia liikuntakokonaisuuksia. Petteri Repo

115 Impressions · 0% feedback
 09 March at 15:15 · Like · Comment · Share



Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?
<http://www.youtube.com/watch?v=zctA8eYh05U>




EpicMix - New at Breckenridge This Season!
www.youtube.com

EpicMix is the brand new interactive technology making its debut at Breckenridge for the 2010/11 ski seasons!

118 Impressions · 0.85% feedback
 08 March at 12:19 · Like · Comment · Share

Admins (1) See all



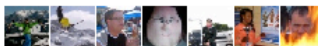
Use Facebook as Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?

Promote with an advert

View Insights

Suggest to friends

You and Liikunnan tuotteistuksella hyvinvointia?




40 friends like this.

Quick tips

Get more people to like your page with Facebook Adverts today!

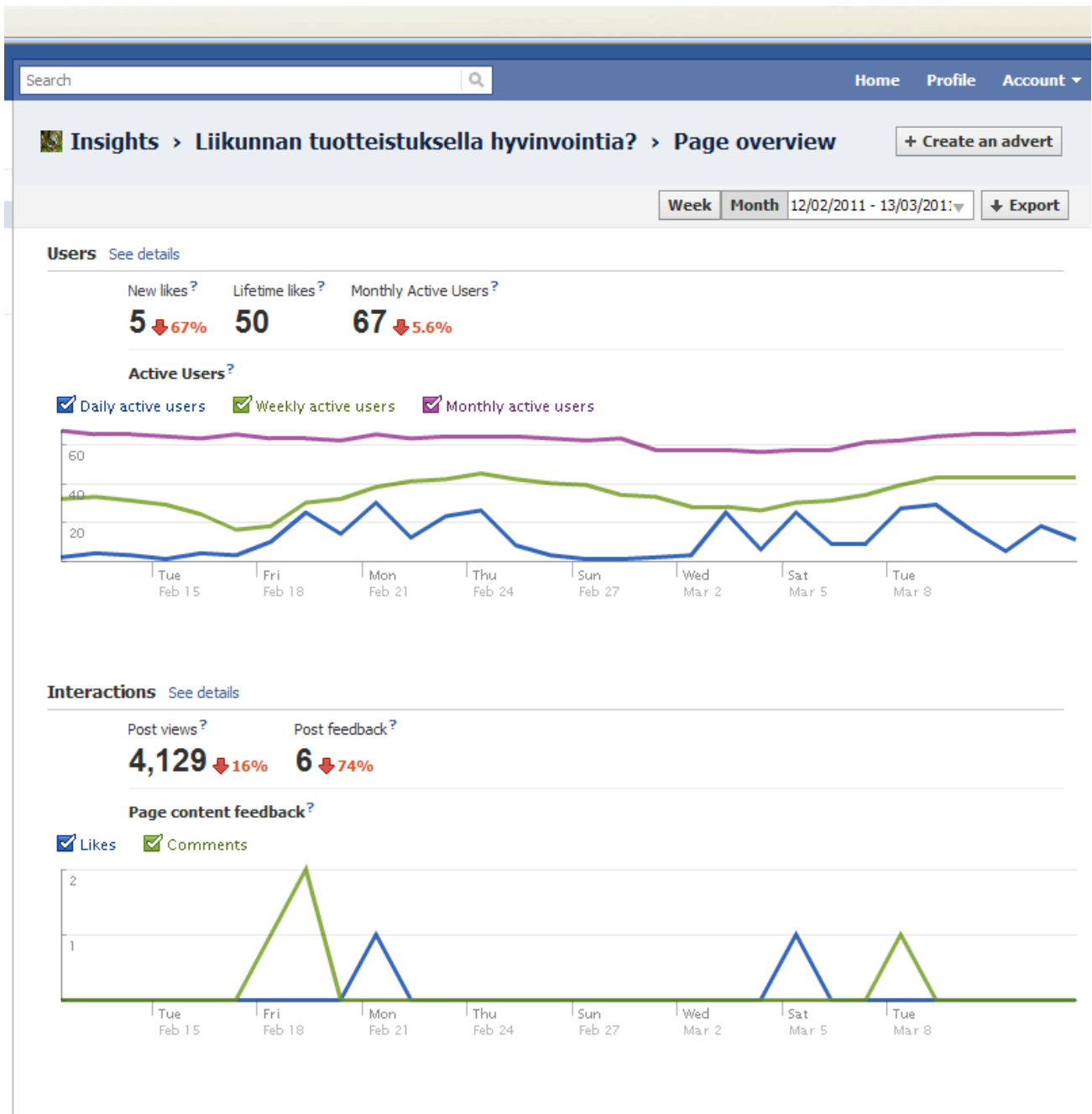
Get more connections

Sample Advert: Liikunnan...



The text of your advert will go here.

Like · Tajja Koivisto likes this.



Liite 3. Lehtiartikkeli ryhmäliikunnanohjaajan työhyvinvoinnista



verkko uutiset

Etusivu [Politiikka](#) Euroopan unioni Kotimaa Talous Ulkomat Ti

Jumppaohjaaja voi tehdä työtään heikoin ehdoin

Talous
Kirjoittanut STT-LIISA KUJALA 05.03.2011 10:08
Viimeksi päivitetty 05.03.2011 11:00

★★★★★

JAA

Sunnuntaitöitä ilman tuplapalkkaa ja sairauslomat ainakin osin omaan piikkiin – nämä ovat tuttuja ilmiöitä STT:n haastatteleuille jumppaohjaajille. Heidän mukaansa monissa kuntokeskuksissa tehdään töitä kyseenalaisilla ehdoilla.

–Suurin ongelma on se, ettei kaikissa paikoissa makseta sairausajan palkkaa lääkärintodistusta vastaan. Kaikissa paikoissa ei myöskään makseta sunnuntaipalkkaa kaksinkertaisena, sanoo kuusi vuotta jumppia ohjannut, ryhmäliikunta.fi-sivuston ylläpitäjä **Kerttu-Liisa Kilpijoki**.

Työntekijöille on sen sijaan saatettu työntää velvollisuuksia, jotka eivät heille yleensä kuulu. Vakituisten tuntien ohjaajat voivat joutua hankkimaan itselleen sijaisen sairaana ollessaan.

–Joissain yrityksissä vastuu siirtyy esimiehelle, kun ilmoitat, että olet kipeänä. Mutta aika usein sairaana joutuu soittamaan itselleen sijaisia jumppatunneille, kertoo useassa paikoissa jumppia ohjannut **Taija Koivisto**.

en: "Lipposen skista
skuu 2011
yrittäjiä, hoitajia, taji...
idä tehdä pelkkää ista"
alaan termoskannun nnan lehterille kaantuminen muuttui selvittelyksi
Lisää vaaleista...
aa
sinais-Suomessa neljä suurta" ei ole
mielin vaaleihin