



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä

Raportti



Keski-Suomen Liikunta ry

2014

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Nuorten työllisyystilanne Suomessa ja Keski-Suomessa	4
3. Liikunta-ala ehkäisemässä nuorten työttömyyttä	6
4. Liikuntaseura työnantajana	7
5. Keskisuomalaisten seurojen taloudellinen tilanne	7
6. Työntekijänä liikuntaseurassa	8
7. Veikkausvoittovaroilla tukea työntekijöiden palkkaamiseen	9
8. Esiselvityshankkeen tulokset	10
8.1. Tutkimukseen osallistuneet liikuntaseurat	
8.2. Työntekijöiden määrä tutkimukseen osallistuneissa liikuntaseuroissa	
8.3. Nuorten työllistyminen liikuntaseuroihin	
8.4. Seurojen vuotuisen liikevaihdon yhteys nuorten työllistämiseen	
8.5. Liikuntaseurojen halukkuus nuorten työllistämiseen sekä nuorille tarjottavat työtehtävät	
8.6. Työllistämisen esteet kyselyyn vastanneissa liikuntaseuroissa	
8.7. Seurojen tieto, osaaminen ja kokemus sekä osaamistarpeet liittyen nuorten työllistämiseen	
9. Yhteenveto	18
10. Pohdinta ja jatkoaskeleet	19
Liite: Webropol –kyselykaavake	23

1. Johdanto

Perusta ihmisen terveelle hyvinvoinnille luodaan jo lapsena ja nuorena. Hyvinvointiin ja terveyteen liittyvät asenteet, elintavat, käyttäytymismallit ja niihin vaikuttavat tekijät omaksutaan lapsuus- ja nuoruusvuosien aikana. Lasten hyvinvoinnin ja terveyden myönteisiin toimintamalleihin kuuluvat mm. terveelliset elintavat, erityisesti liikunnan ja levon tasapainoinen suhde, päihteettömyys, monipuoliseen ravitsemukseen liittyvä painonhallinta, tasapainoinen mielenterveys ja tunne-elämä sekä harrastukset ja sosiaaliset suhteet.

Mahdollisuudet ottaa huomioon lasten ja nuorten itse määrittelemät kriteerit hyvinvointinsa edistämiseksi ovat viime vuosikymmeninä periaatteessa lisääntyneet taloudellisen hyvinvoinnin vahvistuttua. Toisaalta nykyinen taloudellinen taantuma ja säästötoimet ovat leikanneet rajusti näitä mahdollisuuksia.

Nykyinen yhteiskunnallinen tilanne, jossa kunnat joutuvat tekemään säästötoimenpiteitä, karsitaan sellaisia tehtäviä, joita ei laki suoraan velvoita kuntia järjestämään. Väistämättä nämä palvelut koskettavat nuorten terveyden edistämiseen liittyviä palveluja kuten nuorisotilat, lähikoulut sekä kuntien harrasteryhmät kuntien viranhaltijoiden ja työntekijöiden vähetessä.

Nuorten työllisyystilanne Keski-Suomessa on huolestuttavan heikko. Nuoret eivät saa kokemuksia itsensä toteuttamisesta työn kautta, vaan järjestöjen rooli sosiaalisen hyvinvoinnin ja itsensä kehittämisen näkökulmasta nousee yhä tärkeämpään rooliin. Liikuntaseura pystyy tarjoamaan tänä päivänä nuorelle monenlaista tekemistä.

Liikuntaseurat ovat vaikuttaneet koko historiansa ajan suomalaisten hyvinvointiin aktivoimalla heidän toimintaansa kansalaistoimintaperiaatteella. Pitkälti vapaaehtoisuuteen pohjautunut liikuntaseuratoiminta on ajan myötä laajentunut pisteeseen, jossa liikuntaseuroja voidaan pitää vapaaehtoisorganisaatioiden lisäksi myös vartenotettavina työnantajina. Koska nuorten työttömyys ja syrjäytyminen ovat nykypäivän yhteiskunnassa hyvin ajankohtaisia ja keskustelua herättäviä aiheita, voidaan tällainen kehitys liikuntaseuroissa nähdä erittäin positiivisena.

Keväällä 2013 tehdyssä ”Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa” -selvityksessä todettiin liikunnan ja urheilun muodostavan potentiaalisen toimialan Keski-Suomessa. Selvityksen mukaan keskisuomalaiset liikuntaseurat ovat viime vuosina kehittyneet yhä ammattimaisempaan suuntaan, ja siksi voidaankin olettaa heillä olevan mahdollisuuksia tarjota nuorille yhä enenevässä määrin työssäoppimis- ja harjoittelupaikkoja (Lämsä, Ahonen, Stenholm & Mero ym. 2013, 22) sekä monia muita vapaaehtoisuuteen perustuvia tehtäviä, missä nuoret pääsevät toteuttamaan itseään. Selvityksessä mukana olleiden 111 keskisuomalaisen liikuntaseuran kokonaistulot olivat 9,8 miljoonaa euroa, ja pääosa tuloista (61%) kerättiin varsinaisen toiminnan kautta.

”Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä” -esiselvityshankkeen tarkoituksena on ollut selvittää Keski-Suomen alueella toimivien liikuntaseurojen halukkuutta ja potentiaalia työllistää alle 30-vuotiaita nuoria, sekä selvittää, millaista osaamista seuratoimijat tarvitsevat lisää työllistääkseen nuoria erilaisilla toimintamalleilla. Aiemmissa tutkimuksissa työllistymismahdollisuuksia on tarkasteltu lähinnä seuratuon avulla. Uutta näkökulmaa ja mahdollisuuksia työllistämiseen tuovatkin seuratuon ulkopuoliset työllistämistuet, kuten Sanssi-kortti ja oppisopimus.

Selvitys kesti kahdeksan kuukautta (helmikuu-syyskuu 2014), jonka aikana kartoitettiin sekä kyselyllä että haastatteluilla seurojen kyky ja halukkuus ottaa nuoria mukaan toimintaan nuorisotakuun mukaisesti erilaisiin tehtäviin. Samalla selvitettiin ongelmakohtia, jotka estävät tai vaikeuttavat nuorten työllistämistä seuroihin.

Esiselvityshankkeella oli myös ohjausryhmä, jonka tehtävänä oli tukea hankkeen toteutusta sekä seurata ja ohjata hankkeen sisällöllisten tavoitteiden saavuttamista. Ohjausryhmän jäseninä toimivat pj. Anne Tuhkunen (TAY), vpj. Markku Koistinen (JKU), Janne Laitinen (JAMK), Sirpa Lehto (K-S ELY), Arja Tuohimetsä (K-S ELY) sekä Petri Jussila (JAMK). Ohjausryhmän esittelijänä ja sihteerinä toimi Petri Lehtoranta (Keski-Suomen Liikunta ry). Kiitokset myös JAMKin opiskelijakaksikolle Nelli Riihihuhta ja Iina Ruotsalainen, joiden toteuttaman opinnäytetyön ansiosta tästä raportista oli mahdollista tehdä näinkin perusteellinen ja laaja.

Tämä esiselvityshanke on saanut osarahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta. Lisäksi hankkeen rahoitukseen on osallistunut Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

2. Nuorten työllisyystilanne Suomessa ja Keski-Suomessa

Tilastokeskuksen teettämän työvoimatutkimuksen (2014) mukaan Suomessa 15–25-vuotiaiden nuorten työttömyysaste oli 22,9 prosenttia vuoden 2014 helmikuussa. Työttömyysaste, eli työttömien osuus työvoimasta, oli 1,5 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuotta aiemmin. Työttömyys oli yleisempää miesten (24,9 %) kuin naisten (20,9 %) kohdalla. (Työvoimatutkimus 2014 Helmikuu 2014; Keski-Suomen työllisyyskatsaus 28.2.2014, 2014.)

Työ- ja elinkeinoministeriön nuorisotakuun seurantatutkimus (2014) kertoo alle 25-vuotiaiden, sekä vastavalmistuneiden 25–29-vuotiaiden työttömyystilanteesta. Seurantatutkimus on tilastoinut työttömyysvirran yli kolme kuukautta kestäneestä työttömyydestä kummankin ryhmän kohdalla. (TAULUKKO 1.) Työttömyyden virralla tarkoitetaan tässä tapauksessa niiden työttömien nuorten määrää, joiden yhdenjaksoisen työttömyyden kesto on tilaston tarkoittamana aikana (yleensä kuukauden aikana) ylittänyt kolme kuukautta. Tilaston mukaan alle 25-vuotiaiden nuorten virta yli 3 kuukauden työttömyyteen oli vuoden 2014 Helmikuussa 31,9 % ja vastavalmistuneilla 40,8 %. (Nuorisotakuun seuranta TEM:ssä Helmikuu 2014.)

TAULUKKO 1. Virta yli 3 kk työttömyyteen alle 25-vuotiailla ja 25-29v vastavalmistuneilla (Nuorisotakuun seuranta TEM:ssä Helmikuu 2014.)

2013 Helmikuu	Henkeä	%	2014 Helmikuu	Henkeä	%
Alle 25-vuotiaat yhteensä	3 647	26,6	Alle 25-vuotiaat yhteensä	4 309	31,3
Miehet	2 416	28,7	Miehet	2 809	32,9
Naiset	1 231	23,3	Naiset	1 500	28,7
25–29-vuotiaat vastavalmistuneet	256	37,0	25–29-vuotiaat vastavalmistuneet	340	40,8
Miehet	137	42,5	Miehet	185	45,8
Naiset	119	32,2	Naiset	155	36,0

Työttömien alle 25-vuotiaiden nuorten virtaa yli 3 kuukauden työttömyyteen on tarkasteltu myös maakunnittain (TAULUKKO 2.) Vähiten työttömyyttä oli Pohjois-Savossa (22,9 %) ja eniten Pirkanmaalla (41,2 %). Myös Keski-Suomi sijoittui tilaston häntäpäähän (35,3 %.) (Nuorisotakuunseuranta TEM:ssä helmikuu 2014.)

TAULUKKO 2. Työttömien alle 25-vuotiaiden nuorten virta yli 3kk työttömyyteen ELY-keskuksittain (Nuorisotakuun seuranta helmikuu 2014.)

Maakunnat	helmikuu 2013	helmikuu 2014		
	%	Yhteensä hlö / %	Naiset	Miehet
Koko maa	26,6	4 039/ 31,3	32,9	28,7
Uusimaa	19,2	871/ 29	28,8	29,3
Pohjanmaa	23	128/ 29,2	31,1	25,6
Pohjois-Savo	23,2	202/ 22,9	27,8	16,4
Pohjois-Karjala	23,4	167/ 26,6	27,6	24,8
Häme	25	318/ 29,3	31,4	26,1
Etelä-Savo	26	105/ 27,6	29	24,8
Lappi	26,7	226/ 36,9	40,3	30,6
Kainuu	27,4	77/ 33,2	33,3	32,9
Varsinais-Suomi	28,5	359/ 27	28,2	25
Satakunta	28,9	183/ 30,4	30,9	29,6
Etelä-Pohjanmaa	29,8	168/ 31,3	37,1	20,8
Pohjois-Pohjanmaa	30,9	439/ 37,9	41,6	32,7
Pirkanmaa	31,6	421/ 41,2	42,3	39,4
Keski-Suomi	33,9	316/ 35,3	33,7	38,3
Kaakkois-Suomi	35,4	311/ 34,7	37,7	29,4

Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen mukaan Keski-Suomen alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2014 helmikuussa noin 3 000. Työttömien määrä oli noussut edellisvuodesta melkein 300 henkilöllä, jolloin luku oli hieman reilu 2 700 (Keski-Suomen työllisyyskatsaus 28.2.2014.)

Työttömyyttä voidaan tarkastella myös kunnittain Keski-Suomen alueella, jolloin kuntien väliset erot ovat huomattavissa (LIITE 1.) Liitteenä olevasta taulukosta voidaan nähdä, että 15–24-vuotiaiden keskuudessa työttömyysprosentit olivat korkeimmillaan Äänekoskella (12 %) ja Kivijärvellä (10 %). Vähiten työttömyyttä esiintyi prosentuaalisesti Uurasilla (3 %) ja Kyyjärvellä (3,7 %). Luhangan ja Kannonkosken osalta tietoja ei ollut saatavilla. Taulukon tiedot ovat yhdistetty Keski-Suomen ELY-keskuksen helmikuun 2014 työllisyyskatsauksesta ja tilastokeskuksen vuoden 2013 väestönrakennetilastoista (Keski-Suomen työllisyyskatsaus 28.1.2014.2014, taulukko 5A; Keski-Suomen väestö ja sukupuoli mukaan alueittain 1981- 2013 1.1.2014 aluejaolla. n.d.) Taulukkoa tulkittaessa tulee muistaa, että taulukossa näkyy vain alle 25-vuotiaiden tilanne. Jos tietoja alle 30-vuotiaista olisi saatu lisättyä taulukkoon, olisivat työttömyysluvut todennäköisesti suuremmat.

3. Liikunta-ala ehkäisemässä nuorten työttömyyttä

Liikunta- ja kulttuurialan toimijat ovat tehneet yhteistyötä Suomen valtion kanssa nuorisotyöttömyyden ehkäisemiseksi. Tästä tuoreimpana esimerkkinä on ”Sportti- työllistää” -hanke (2010–2011), jonka tarkoituksena oli luoda palkkatuella määräaikaista työpaikkoja liikunta-alalle 16–29-vuotiaille työttömille tai työttömyysuhan alaisille nuorille. Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi taloudellisen, noin 7,5 miljoonan euron tuen hankkeelle veikkausvoittovaroista, joka suunnattiin nimenomaan liikuntatoimialan työnantajien palkkakustannuksiin. Hanketta koordinoivat liikuntaalan keskeiset organisaatiot: SLU, Liikuntaopistojen yhdistys, sekä Nuori Suomi. Tuen piirissä olevia työnantajia olivat liikunta- ja urheiluseurat, liikunnan alue- ja piirijärjestöt, lajiliitot, liikuntaopistot, yksityiset yritykset, sekä SLU ja Nuori Suomi, kaikkiaan yhteensä 426 eri liikunta-alan organisaatiota. (Sandström & Koski 2011, 7-8.)

Hanke tuotti toivottua tulosta. Hankkeen arviointikyselyn mukaan tuen avulla pystyttiin työllistämään 850 nuorta keskimäärin 5,6 kuukauden pituisiin työsuhteisiin. (Sandström & Koski 2011, 7.) Hankkeen yhtenä vahvuutena pidettiin työtehtävien tarjonnan monipuolisuutta, koska tuen piirissä olleita liikunta-alan työnantajia oli erilaisia. Työtehtäviä oli liikunta-alan osaajille ja ammattilaisille esimerkiksi liikunnan ohjaus- ja valmennuspuolella, joissa toimikin yli puolet työllistetyistä. Muita työtehtäviä, jotka soveltuivat myös muiden alojen osaajille, olivat hallinto- ja toimistotehtävät, tapahtumien järjestäminen, liikuntapaikkojen hoito, sekä viestintä ja markkinointi. Kyselyn mukaan naiset tekivät suhteessa miehiin enemmän hallinnollisia työtehtäviä ja toimistotehtäviä, sekä osallistuivat tapahtumien järjestämiseen. Miehet taas toimivat enemmän valmennus- ja ohjauspuolella sekä liikuntapaikkojen huoltotehtävissä. (Sandström & Koski 2011, 13–14.)

”Sportti työllistää”-hankkeen kyselyn mukaan 18 prosenttia nuorista ilmoitti olevansa ennen tukitoimenpiteitä työttömänä. Hankkeen jälkeen vastaava osuus oli 13 prosenttia. Työttömien vähäinen määrä selittyy sillä, että suurin osa nuorista oli varsinkin hankkeen alkuvaiheessa opiskelijoita ja noin neljäsosa työelämässä. Tuki auttoi monia nuoria heidän siirtymävaiheessaan opiskeluista työelämään. (Sandström & Koski 2011, 16.)

Vaikka tuen ensisijainen tarkoitus oli luoda vain lyhytaikaisia työsuhteita, onnistuttiin hankkeen aikana luomaan myös pysyvämpiä työsuhteita. Kyselyn mukaan yli puolet (51 %) oli tukihankkeen jälkeen päätoimisessa työsuhteessa. Tuetuista työsuhteista neljäsosaa jatkui päätoimisena samalla työnantajalla. Mikäli sivutoimiset työsuhteet lasketaan mukaan, jatkui työsuhte samassa paikassa noin 40 prosentilla tapauksista. (Sandström & Koski 2011, 18.) Taulukossa 3 kuvataan nuorten työllisyystilanteen keskimääräistä muutosta ennen ja jälkeen tukikauden. Taulukosta käy ilmi esimerkiksi se, että työllisten osuus kaksinkertaistui hankkeeseen osallistuneiden nuorten keskuudessa.

TAULUKKO 3. Työllistettyjen nuorten (n=312) tilanne ennen tukea ja tuen jälkeen (%) (Sandström & Koski 2011, 16.)

	Työllinen	Työtön	Opiskelija	Muu
Ennen tukea	27,5	18	51,3	3,2
Tuen jälkeen	57,6	12,7	27,1	2,5

Liikunta-alaa voidaan siis pitää hyvin varteenotettavana työllistymisväylänä nuorille. Nuoret työllistettävät osoittautuivat myös itse luottamuksen arvoisiksi sillä 83 prosenttia seurojen työnantajista oli tyytyväisiä nuoriin työntekijöihin. Toisaalta, vaikka työnantajat olivat tyytyväisiä ja liikunta-ala tarjosi monipuolisia työtehtäviä hankkeen aikana, oli liikunta-alan opiskelijoilla ja ammattilaisilla paremmat mahdollisuudet jatkaa päätoimisena työntekijänä kuin muiden alojen osajilla. (Sandström & Koski 2011, 13, 18.)

4. Liikuntaseura työnantajana

Liikuntaseuratoiminta on alun perin perustunut vapaaehtoiseen kansalaistoimintaan. Tämä toimintaperiaate pätee varsinkin pienemmissä seuroissa, eikä vapaaehtoisuuden muutenkaan voida sanoa olevan katoamassa. Toisaalta tiedetään, että osa suuremmista seuroista on lähtenyt lisäämään päätoimisten työntekijöidensä määrää viimeisen parinkymmenen vuoden aikana. Suomessa palkattua työvoimaa on jo noin 1000 seurassa. (Liikuntaseurat 2010-luvulla 2012, 23.)

Syynä varsinaiseen työvoimaan turvautumisen kasvuun voidaan pitää kulttuurillisia ja yhteiskunnallisia muutoksia, sekä itse seuratoiminnan jäsenmäärän ja toiminnan kasvua. Kulttuurillisiksi syiksi voidaan arvioida ihmisten elämäntyylin muutosta esimerkiksi ajankäytön suhteen, sekä voimistunutta kulutusta erilaisten palveluiden käytössä. Nykyajan ilmapiiri ei korosta yhteisöllisyyttä ja kiinnostusta lähipiirin toimintaa kohtaan yhtä paljon kuin ennen. Tämä voi johtua siitä, että nykyajan ihmisellä on yhä enemmän erilaisia vaihtoehtoja käyttää omaa vapaa-aikaansa. (Koski 2012, 5- 6.)

Myös työelämän lisääntyneet vaatimukset ja koettu vapaa-ajan vähyys ovat mahdollisesti vaikuttaneet siihen, etteivät ihmiset enää käytä entiseen tapaan aikaansa vapaaehtoistoimintaan, tai ole yhtä sitoutuneita siihen. Tätä havainnollistaa esimerkiksi se, että liikuntatapahtumien järjestäminen on lisääntynyt, mutta vapaaehtoisten sitoutumista kuvaillaan lähinnä projektiluonteiseksi ja lyhytkestoiseksi. Toisaalta seurojen jäsenmäärät ovat kasvaneet ja vaatimustaso noussut: jäsenet odottavat maksetusta jäsenyydestä vastineeksi asiantuntevaa palvelua. Myös lainopilliset, taloudelliset, teknologiset ja muut pidemmälle viedyt vaatimukset edellyttävät ammattitasaista osaamista seuratoiminnassa. (Koski 2012, 6; Viitattu lähteisiin Cuskelly, Hoye & Auld 2006; Helander 1998; Koski 2009; Nichols, Shibili & Taylor 1998; Nichols ym. 2005.) Lisäksi kilpaurheilulla on oma vaikutuksensa siihen, että seurat ovat palkanneet vakituista työvoimaa. Erityisesti menestyneet ja menestyshakuiset seurat palkkaavat todennäköisemmin asiantuntevaa työvoimaa. (Koski 2010, 5; viitattu Koski 2009.)

5. Keskisuomalaisten seurojen taloudellinen tilanne

Liikuntaseurojen taloudellinen tilanne vaikuttaa ratkaisevasti niiden mahdollisuuteen työllistää. Seurat muodostavat merkittävän osan, yli puolet (54 %), Keski-Suomen liikunta- ja urheilutoimialasta. ”Liikunta- ja urheiluseuratoimiala Keski-Suomessa” -selvityksen (2013) mukaan muita urheilu- ja liikuntapalveluja järjestäviä tahoja ovat yritykset ja

kunnat. Selvityksen mukaan Keski-Suomessa on 459 paikallista ja 15 alueellista liikuntajärjestöä, joista noin puolet (242) toimii Jyväskylässä. Maakunnan keskuskaupungissa seurojen erikoistumiskehitys on pisimmällä, eli Jyväskylässä löytyy enemmän yhden lajin erikoisseuroja, kun taas pienemmissä kunnissa liikunnan kansalaistoiminta organisoituu yleisseurojen varaan. Myös seurojen palveluluonne eli asiakassuhde on korostunut kaupunkiympäristössä. (Lämsä ym. 2013, 7,11.)

Keski-Suomessa toimivien liikuntaseurojen taloustilannetta voidaan pitää varsin hyvänä erityisesti maakunnan keskuskaupungissa Jyväskylässä. ”Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa” -selvityksen (2013) mukaan Keski-Suomen liikuntaseurojen (n=238) yhteenlasketut kokonaistulot olivat 15,6 miljoonaa euroa vuonna 2011. Hieman yli puolet lasketuista tuloista (52 %) muodostui varsinaisen toiminnan tuloista, reilu kolmannes (36 %) varainhankinnasta, yhdeksän prosenttia avustuksista ja kolme prosenttia muista tuloista. (Lämsä ym. 2013, 11–12.)

Seurojen taloudellisessa tilanteessa eroavaisuuksia esiintyy etenkin suurten ja pienien kaupunkien ja kuntien välillä. ”Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa”-selvityksen (2013) mukaan vuonna 2011 Jyväskylässä toimivien seurojen (111) tulot olivat 9,8 miljoonaa euroa, mikä on kaksinkertainen määrä muihin maakunnan seuroihin verrattuna. Vaikka tutkimuksesta puuttui joitakin kuntia, kuten Jämsä, Keuruu ja Kuhmoinen, voidaan tuloksien perusteella päätellä seuratoiminnan keskittyvän erityisesti Keski-Suomen keskuskaupunkiin. (Lämsä ym. 2013, 12.)

Jyväskylässä sijaitsevien seurojen varsinainen toiminta on myös taloudellista kannalta tuottoisampaa. Vuonna 2011 Jyväskyläläisten seurojen kokonaistuloista 61 % kerättiin varsinaisen toiminnan kautta, kun maakunnan muissa seuroissa vastaava osuus oli 32 %. Maakunnan seurojen tulon lähteenä korostui varainhankinta (46 %), jonka lisäksi seurat saivat avustusta (20 %). (Lämsä ym. 2013, 12.)

Liikuntaseurojen vuoden 2011 aikaiset kokonaismenot Keski-Suomessa olivat yhteensä noin 15,1 miljoonaa euroa. Varsinaisen toiminnan osuus menoista oli oletettavasti korkea, 81 %. Jyväskylä käytti taloudellisista menoista seuran toimintaan 88 %, muussa maakunnassa vastaava luku oli 64 %. Varainhankintaan käytettiin keskimäärin 15 prosenttia kokonaismenoista maakunnan kaikissa seuroissa. (Lämsä ym. 2013, 12.)

6. Työntekijänä liikuntaseurassa

Liikuntaseurat työllistävät kokoaikaisia työntekijöitä Suomessa yhteensä noin 3000 ja sivutoimisia noin 15 000 henkilöä. Erityisesti suuret, yli 300 hengen seurat, kykenevät työllistämään päätoimisia työntekijöitä. Alle sadan jäsenen seuroissa päätoimiset työntekijät ovat harvinaisuuksia. (Koski 2012, 9-10; Viitattu Koski 2009, 92–94.)

Alueellisesti tarkasteltuna Keski-Suomen liikuntaseuroissa työskentelee 60 päätoimista järjestötyöntekijää, sekä ainakin 75 osa-aikaista työntekijää. On kuitenkin mahdotonta tietää tarkkaa osa-aikaisen työntekijöiden määrää, sillä seuroilla on käytössä monenlaisia tukimuotoja ja käytäntöjä toimintansa ylläpitämisessä. Myös osa vapaaehtoistyöntekijöistä on joiltakin osin palkattu ja näin ollen heidät lasketaan osa-aikaisiksi työntekijöiksi. (Lämsä ym. 2013, 8.)

Työtehtävät ovat liikuntaseuroissa moninaiset ja menevät osittain päällekkäin vapaaehtoisten työtehtävien kanssa, joista on mainittu jo aiemmin. Monet työtehtävät, kuten valmentaminen, ovat kuitenkin saaneet yhä ammatillisemman aseman seuroissa. Esimerkiksi vuonna 2012 Suomen liikuntaseuroissa työskenteli noin 850 päätoimista valmentajaa, joka on 600 valmentajaa enemmän kuin kymmenen vuotta sitten. (Kärmeniemi 2012, 10.) Seuratukihankkeen (2009–2011) avulla palkattujen työntekijöiden työtehtävät jakautuivat tasaisesti lasten ja nuorten ohjaamiseen, toimistotöihin ja hallinnollisiin työtehtäviin. (Koski 2010, 34.) Muita työtehtäviä liikuntaseuroissa ovat esimerkiksi liikuntapaikkojen huolto, viestintä- ja markkinointitehtävät, sekä tapahtumien järjestämien. (Sandström & Koski, 2012, 14.)

Työskentely liikuntaseurassa ei välttämättä vaadi erillistä korkeakoulututkintoa, joka valmentaisi nimenomaan liikuntaseurassa työskentelyyn. Seuratukihankkeen (2009–2011) 200 työntekijästä korkeakoulututkinto oli noin 30 prosentilla ja opisto-/ammattikorkeatason koulutus noin 30 prosentilla. Ammattikoulun käyneitä oli 14 prosenttia ja ilman koulutusta oli noin viisi prosenttia. Jotkut työntekijöistä olivat käyneet liikunta-alaan liittyvän koulutuskokonaisuuden, mutta joukosta löytyi myös fysioterapeutteja, kasvatusalan ja nuorisotalon työntekijöitä. (Koski 2010, 15- 16).

Mikäli koulutus katsotaan joissain tapauksissa toissijaiseksi, voidaan työntekijältä odottaa ainakin tiettyjä ominaisuuksia, jotta häntä voidaan pitää soveltuvana työtehtäviin liikuntaseuroissa. Seuratukihankkeessa mukana olleet päätoimisesti palkatut työntekijät tekivät listan taidoista, kyvyistä ja kokemuksesta, joita työssä tarvittiin. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi nousivat: 1) kyky tulla toimeen ihmisten kanssa, 2) valmius ahkeraan työntekoon, 3) kyky luoda hyvä ilmapiiri, 4) halu uuden oppimiseen, 5) organisointikyky, 6) kyky motivoida, 7) ohjaaja- ja/tai valmennuskokemus, 8) kokemus tämän seuran lajista, lajeista, liikuntamuodoista, 9) neuvottelutaito, sekä 10) johtamistaito. (Koski 2012, 80.)

7. Veikkausvoittovaroilla tukea työntekijöiden palkkaamiseen

Palkkaamiseen liikuntaseurat voivat hakea kehittämistukea Opetus- ja kulttuuriministeriöstä, joka jakaa tukea veikkausvoittovaroista. Vuonna 2008 liikuntaohjelmaa valmisteleva opetusministeriön (nykyinen opetus- ja kulttuuriministeriö) työryhmä esitti suosituksen liikunta- ja urheilutoiminnan edellytysten parantamiseksi ja laajentamiseksi määräaikaisen kehittämistuen avulla. Pääpainopisteinä esityksessä olivat: 1) seurahallinnon kehittäminen päätoimisten työntekijöiden avulla ja vapaaehtoisten rekrytointi, 2) lasten ja nuorten liikunnan kehittäminen ja laajentaminen, sekä 3) aikuisille suunnatun terveystoiminnan kehittäminen ja laajentaminen. Kehittämistuen tarkoituksena oli erityisesti kannustaa liikuntaseuroja työllistämään päätoimisia työntekijöitä, esimerkiksi yhdystoiminnan ja hallinnon tai liikunnanohjauksen ammattilaisia. (Liikkuva ja hyvinvoiva Suomi 2010-luvulla 2008, 71.)

Toimenpidesuositus pistettiin käytäntöön, kun vuonna 2009 opetus- ja kulttuuriministeriö aloitti seuratukihankkeen, jossa myönnettiin kehittämistukea 200 seuralle päätoimisten työntekijöiden palkkaamiseen 22 kuukauden ajaksi.

Hankkeen edetessä seurojen omavastuu palkan maksusta kasvoi asteittain ja loppuvaiheessa seurojen tuli osallistua palkkakustannuksiin 65 % osuudella. (Koski 2012, 3-4.)

Hankekauden (2009–2011) tuloksista kävivät selkeästi ilmi työllistämisen positiiviset vaikutukset seuran toiminnan kehitykselle. Seurojen jäsenmäärät olivat pääsääntöisesti kasvaneet palkattujen työntekijöiden myötä. Erityisesti kasvua oli tapahtunut siellä, missä työskenneltiin lähellä seurassa harrastavia, kuten lasten liikunnan puolella. Palkatut valmentajat ja ohjaajat olivat tuoneet seuroille myös lisää asiantuntemusta ja tietotaitoa. Seurojen toiminta oli muutenkin monipuolistunut ja toiminta seuran sisällä koettiin paljon järjestelmällisemmäksi ja johdonmukaisemmaksi palkattujen työntekijöiden myötä. Lisäksi seurojen yleinen ilmapiiri oli parantunut hankekauden aikana, sekä yhteistyö eri sidosryhmien välillä kasvanut. (Koski 2012, 29,31, 41–42, 51,53,55.)

Valtion antamaa tukea voidaan siis pitää varsin merkittävänä, mitä tulee päätoimisten työntekijöiden palkkaukseen. Vaikutus näkyy ilmeisesti myös tuen antamisen jälkeen. Seuratukihankkeen loppuraportissa kerrottiin, että 83 % ensi kertaa työllistetyistä jatkoi työskentelyä liikuntaseurassa vielä vuoden jälkeen. Vastaava luku ennen hanketta oli 77,4 prosenttia. Tämä kävi erityisesti toteen isoimmissa seuroissa. Pienemmissä, alle 500 hengen seuroissa, noin neljännes oli päätynt lopettamaan työsuhteen. (Koski 2012, 65.)

8. Esiselvityshankkeen tulokset

Tämän esiselvityshankkeen tarkoitus oli siis selvittää kysely- ja haastattelutulosten perusteella keskisuomalaisten liikuntaseurojen nykytilannetta nuorten työllistämisen suhteen, sekä seurojen halukkuutta ja kykyä sekä osaamistarpeita nuorten työllistämiseen liittyen. Lisäksi pyrimme selvittämään, millainen yhteys hankkeessa mukana olevien seurojen liikevaihdolla vaikuttaisi olevan nuorten työllistämiseen ja halukkuuteen työllistää nuoria enemmän tulevaisuudessa. Vastauksia haettiin seuraaviin kysymyksiin:

1. Kuinka yleistä on liikuntaseurojen nuoriin kohdistuva työllistämistoiminta?
2. Millaisia tehtäviä seuroilla on tarjota nuorille?
3. Onko seuroilla halukkuutta työllistää jatkossa lisää nuoria?
4. Onko seuroilla riittävästi ymmärrystä/osaamista nuorten työllistämiseen liittyvistä mahdollisuuksista?
5. Millaista osaamista seuratoimijat tarvitsevat lisää jotta onnistuvat työllistämässä?
6. Kuinka paljon liikuntaseuroilla on osaamista työnantajana toimimisesta?

Esiselvitys toteutettiin kyselynä, joka keskittyi Keski-Suomen alueen ja sen seutukuntien liikuntaseuroihin. Toinen taustaselvityksistä tehtiin sähköisesti Webropol-kysely- ja tiedonkeruuohjelman avulla, joka lähetettiin Keski-Suomen Liikunta ry:n 120 jäsenesuralle. Lisäksi projektin toimesta toteutettiin myös henkilökohtaiset haastattelut niille 15 Keski-Suomen liikunnan jäsenesuralle, joilla oli palkkasuhteessa oleva toiminnanjohtaja tai vastaava päätoiminen työntekijä. Haastattelujen pohjana toimi sama kyselykaavake kuin Webropol-kyselyssäkin.

Kysely saatekirjeineen lähetettiin kohderyhmälle 28.3.2014. Kyselyyn vastaamiseen annettiin aikaa yhteensä noin kaksi ja puoli viikkoa, 15.4.2014 asti. Vastausprosentin korottamiseksi muistutusviesti lähetettiin 7.4.2014. Ennen muistutusviestin lähettämistä vastauksia sähköiseen kyselyyn oli tullut 27 kappaletta, jonka jälkeen vastauksia tuli vielä 8 kappaletta lisää. Täten lopullinen kyselyyn vastanneiden liikuntaseurojen määrä oli 35/120 seurasta, mikä tarkoittaa lopullista vastausprosenttia 29.

Haastattelut toteutettiin huhti-toukokuun 2014 aikana. Haastatellut seurat olivat myös niiden seurojen joukossa, joille Webropol-kysely lähetettiin. Tästä johtuen kymmenen haastatelluista (n=15) ja kyselyyn vastanneista (n=35) seuroista olivat samoja. Kyselyyn vastaajina ja haastateltuina toimivat kuitenkin eri henkilöt, sillä kyselyyn vastaajat olivat seurojen vapaaehtoisia puheenjohtajia ja haastatellut seurojen palkkasuhteessa olevat toiminnanjohtajia. Haastattelujen tarkoitus oli nimenomaan syventää laajemmasta Webropol-kyselystä saatavaa tietoa.

Kyselyä ei esitettävä, mutta kyselykaavakkeen ja saatekirjeen lopullinen sisältö käytiin läpi projektin ohjausryhmän kesken ennen kyselyn lähettämistä. Saatekirjeessä kerrottiin muun muassa tutkimuksen tavoitteesta ja siitä, mihin tarkoitukseen vastauksia käytettäisiin. Kyselyyn vastaamisen kynnyksen alentamiseksi saatekirjeessä ilmoitettiin, että kaikki kyselyyn vastaajat pysyisivät tuloksissa nimettöminä, eikä kyselyyn vastanneiden seurojen nimiä julkaistaisi. Haastatelluilta seuroilta saatiin kirjallinen lupa seurojen nimien julkaisuun.

Kyselylomake koostui yhteensä 22 kysymyksestä, joista 15 kysymystä oli monivalintakysymyksiä ja loput seitsemän kysymystä avoimia kysymyksiä. Kyselylomake oli jaettu kolmeen aihealueeseen: 1. seuran yleiset tiedot, 2. seuran nykytilanne nuorten työllistämisen suhteen ja 3. seurojen halukkuus, kyky ja osaaminen, sekä osaamistarpeet liittyen nuorten työllistämiseen seuratoimintaan tulevaisuudessa. Erityisesti toisen ja kolmannen osa-alueen kysymyksillä pyrittiin saamaan vastauksia aiemmin mainittuihin tutkimuskysymyksiin. Tulokset on esitetty absoluuttisin ja kuvailevin frekvenssein.

8.1. Tutkimukseen osallistuneet liikuntaseurat

Suurin osa Webropol -kyselyyn vastanneista seuroista (n=35) oli jyvaskyläläisiä (n=22). Vastauksia tuli myös Saarijärveltä, Muuramesta, Laukaasta, Viitasaarelta, Äänekoskelta, Jämsästä ja Hankasalmentalta. Noin puolet (n=17) vastanneista seuroista oli yli 300 jäsenen seuroja, kymmenen 100–300 jäsenen ja kahdeksan alle 100 jäsenen seuroja. Vastanneista yhden lajin erikoisseuroja oli 14, monilajisseuroja yhdeksän, yksilöurheiluseuroja kaksi ja joukkueurheiluseuroja yksi. Loput yhdeksän seuraa olivat edellisten vaihtoehtojen yhdistelmiä. Seuroista yhdeksän ilmoitti vuotuisesti liikevaihdokseen yli 200 000 €/vuosi, kymmenen seura 40 001-200 000 €/vuosi, kahdeksan seura 10 000-40 000 €/vuosi ja kahdeksan seura alle 10 000 €/vuosi.

Seurat (n=15), joiden toiminnanjohtajia haastateltiin, olivat: JJK Juniorit ry, Happee ry, Jyväslentis ry, Jyväskylän Kenttöurheilijat ry, Jyväskylän Pallokerho ry, Äänekosken Huima ry, Jyväskylän Kiri ry, JYP Juniorit ry, Jaguars Spirit Athletes ry, Jyväskylän pesis ry, Saarijärven Pullistus ry, Muuramen Syke ry, Jyväskylän voimistelijat 79 ry, O2 ry, sekä Tikkakosken Voimistelu- ja liikuntaseura ry. Seuroista 12 oli Jyväskylästä, yksi Muuramesta, yksi Saarijärveltä ja yksi Äänekoskelta. Seuroista 11 oli jäsenmäärältään yli 300 jäsenen seuroja ja loput neljä seura 100–300 jäsenen seuroja. Suurin osa seuroista (n=13) oli joukkueurheiluseuran ja jonkun muun vaihtoehdon yhdistelmä, joista yleisin oli

joukkueurheilu- ja yhden lajin erikoisseura. Haastatelluista seuroista yhdeksän ilmoitti vuotuisesti liikevaihdokseen yli 200 000 €/vuosi ja loput kuusi seuraa 40 001- 200 000 €/vuosi.

8.2. Työntekijöiden määrä tutkimukseen osallistuneissa liikuntaseuroissa

Webropol-kyselyyn vastanneista seuroista (n=35) selvästi yli puolella ei ollut päätoimisia eikä myöskään sivutoimisia työntekijöitä. Haastatelluista seuroista (n=15) luonnollisesti kaikilla oli vähintään yksi päätoiminen työntekijä, itse haastateltava. (TAULUKKO 4.) Suurimmalla osalla (n=11) oli myös sivutoimisia työntekijöitä. Kyselyyn vastanneiden ja haastateltujen seurojen vastaukset sivutoimisten työntekijöiden määrästä vaihtelivat yhden ja useiden kymmenien henkilöiden välillä.

TAULUKKO 4. Päätoimisten työntekijöiden lukumäärä liikuntaseuroissa

Päätoimisten työntekijöiden lukumäärä	Seurojen lukumäärä	
	Kyselyyn vastanneet (n=35)	Haastatellut (n=15)
0	20	0
1	8	6
2	2	4
3	5	3
4	0	0
5	0	0
6	0	1
7	0	1

Vapaaehtoisia työntekijöitä alle 50 henkilöä oli reilulla puolella kyselyyn vastanneista seuroista. Suurimmalla osalla haastatelluista vapaaehtoisia työntekijöitä oli 50–200 henkilöä. (TAULUKKO 5.)

TAULUKKO 5. Vapaaehtoisten työntekijöiden lukumäärä liikuntaseuroissa

Vapaaehtoisten lukumäärä	Seurojen lukumäärä	
	Kyselyyn vastanneet (n=35)	Haastatellut (n=15)
Alle 50	19	3
50 - 200	13	11
Yli 200	3	1

8.3. Nuorten työllistyminen liikuntaseuroihin

Webropol-kyselyyn vastanneista seuroista (n=35) hieman yli puolet ja haastatelluista seuroista (n=15) jokainen työllisti jollain muotoa alle 30-vuotiaita nuoria. Kokoaikaisesti ja osa-aikaisesti nuoria työllistyi kyselyyn vastanneista seuroista vain hieman alle neljäsosaan. Haastatelluista seuroista nuoria työllistyi kokoaikaisesti noin puoleen ja osa-aikaisesti alle puoleen seuroista. Nuoria kokoaikaisesti työllistäneet seurat työllistivät yleensä yhden nuoren. (TAULUKKO 6.)

Eniten nuoria työllistettiin palkkioperusteisesti sekä kyselyyn vastanneissa, että haastatelluissa liikuntaseuroissa. Palkkioperusteisesti nuoria työllistäneistä seuroista suurin osa työllisti neljä nuorta tai enemmän. (TAULUKKO 6.) Haastatteluvastauksista kävi ilmi joidenkin seurojen työllistävän palkkioperusteisesti jopa yli 40 nuorta.

Varsinaista nuoriin kohdistuvaa tukityöllistämistoimintaa ei seuroissa juurikaan tehty muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Myös harjoittelijoita ottaneiden seurojen osuus etenkin kyselyyn vastanneissa oli melko vähäinen. Sen sijaan haastatelluissa seuroissa harjoittelijoita oli viimeisen vuoden aikana ollut selvästi yli puolessa. (TAULUKKO 6.)

TAULUKKO 6. Nuorten (alle 30-vuotiaat) työllistyminen liikuntaseuroihin

Nuoria (alle 30-vuotiaat) työllistävien seurojen lukumäärä										
	kokoaikainen		osa-aikainen		palkkioperusteinen		oppisopimus		harjoittelija	
Nuorten lkm	Kyse-lyyn vastanneet (n=35)	Haastatellut (n=15)	Kyse-lyyn vastanneet (n=35)	Haastatellut (n=15)	Kyse-lyyn vastanneet (n=35)	Haastatellut (n=15)	Kyse-lyyn vastanneet (n=35)	Haastatellut (n=15)	Kyse-lyyn vastanneet (n=35)	Haastatellut* (n=15)
0	27	7	27	9	21	5	32	11	25	5
1	8	6	2	3	0	1	3	2	5	2
2	0	0	2	1	2	1	0	0	3	1
3	0	0	1	1	2	1	0	0	1	0
≥ 4	0	2	3	1	10	7	0	2	1	1

*Lisäksi harjoittelijoita oli ollut kuudessa haastatellussa seurassa, mutta heidän lukumääräänsä ei ollut mainittu haastatteluissa

8.4. Seurojen vuotuisen liikevaihdon yhteys nuorten työllistämiseen

Kyselyyn vastanneista (n=35) ja haastatelluista (n=15) liikuntaseuroista nuoria työllistyi eniten kokoaikaisesti, osa-aikaisesti ja palkkioperusteisesti liikevaihdoltaan suurimpaan ryhmään (yli 200 000 €/vuosi) kuuluviin seuroihin. Myös harjoittelijoita oli ollut viimeisen vuoden aikana eniten liikevaihdoltaan suurimmissa seuroissa. Vaikka liikevaihdoltaan toiseksi suurimpaan ryhmään (40 001-200 000 €/vuosi) kuuluvissa haastatelluissa seuroissa kokoaikaisesti työllistettävien nuorten osuus oli suhteessa suurempi kuin liikevaihdoltaan suurimmassa ryhmässä, oli nuorten

yhteenlaskettu lukumäärä kuitenkin liikevaihdoltaan suurimmassa ryhmässä enemmän (yhteensä 13 kokoikäistä alle 30-vuotiasta työntekijää). (TAULUKKO 7.)

Oppisopimuksella työllistettäviä nuoria oli ainoastaan vuotuiselta liikevaihdoltaan toiseksi suurimpaan ryhmään (40 001-200 000€/vuosi) kuuluvissa kyselyyn vastanneista seuroissa. Haastatelluista eniten oppisopimusta oli hyödynnetty liikevaihdoltaan suurimpaan ryhmään (yli 200 000 €/vuosi) kuuluvissa seuroissa. (TAULUKKO 7.) Usealla niistä seuroista, joilla oppisopimuksella työllistettäviä nuoria ei ollut aiemmin ollut, oli kuitenkin kiinnostusta oppisopimuksella työllistämistä kohtaan jatkossa tai asia oli ollut jo aiemmin harkinnassa.

TAULUKKO 7. Liikuntaseurojen liikevaihdon yhteys nuorten työllistymiseen liikuntaseuroihin

Nuoria (Alle 30 v.) työllistävien seurojen lukumäärä											
	kokoaikainen		osa-aikainen		palkkioperusteinen		oppisopimus		harjoittelija		
	Kyselyyn vastanneet	Haastatellut	Kyselyyn vastanneet	Haastatellut	Kyselyyn vastanneet	Haastatellut	Kyselyyn vastanneet	Haastatellut	Kyselyyn vastanneet	Haastatellut	
Seurojen liikevaihto/vuosi	Alle 10 000 €	0/8		1/8		2/8		0/8		0/8	
	10 000 – 40 000 €	2/8		1/8		1/8		0/8		2/8	
	40 001 – 200 000 €	3/10	4/6	3/10	1/6	4/10	4/6	3/10	1/6	3/10	2/6
	Yli 200 000 €	3/9	4/9	3/9	5/9	7/9	7/9	0/9	3/9	5/9	8/9

8.5. Liikuntaseurojen halukkuus nuorten työllistämiseen sekä nuorille tarjottavat työtehtävät

Webropol-kyselyyn vastanneista seuroista (n=35) 20 oli halukkaita työllistämään jatkossa lisää nuoria ja seuroista 21 oli halukkaita ottamaan työharjoittelijoita oppilaitoksista. Haastatelluista seuroista (n=15) jokainen ilmoitti olevansa halukas työllistämään jatkossa lisää nuoria ja suhtautui positiivisesti myös harjoittelijoiden osaamisen hyödyntämiseen. Osalla haastatelluista oli tiettyjä ehtoja harjoittelijoiden ottamiseksi. Yleisin ehto oli se, että harjoittelulla olisi oltava selkeät rajat ja sisältö, eikä ohjaus saisi viedä liikaa seuran työntekijöiden työaika. Muita ehtoja olivat esimerkiksi se, että harjoitteluun pitäisi saada seuran hallitukselta lupa ja se, että harjoittelijoiden tulisi olla oman seuran jäseniä.

Eniten nuoria liikuntaseuroissa tarvittaisiin ohjaaja- ja valmentajatehtäviin. Myös tapahtumien järjestämiseen ja erilaisiin markkinointitehtäviin, sekä tiedotus- ja viestintätehtäviin kaivattiin tekijöitä useassa seurassa. (TAULUKKO 8.) Järjestettäviä tapahtumia olivat mm. leirit, festarit, seuran pikkujoulut jne. Markkinointitehtävistä esiin nousivat mm. markkinointimateriaalin suunnittelu ja toteuttaminen (esim. esitteet ja hinnastot). Tiedotus- ja viestintätehtävistä

esimerkkeinä mainittiin mm. sosiaalisen median hyödyntäminen, nettisivujen päivittäminen/kehittäminen, sekä viestintä- ja digisuunnitelmien tekeminen.

Muita kyselyssä ja haastatteluissa esiin nousseita nuorille tarjottavia työtehtäviä olivat mm. opinnäytetyön tai tutkimuksen tekeminen, kilpailutoiminnan kehittäminen, koulutustehtävät, joukkueiden koordinointi- ja organisointitehtävät, taloushallinnon tehtävät, tietojärjestelmien päivittäminen ja suunnittelu, sekä tarjoilu-/muonitustehtävät. Osassa seuroja töitä olisi tarjolla myös kirvesmiehelle, linja-auton kuljettajalle, VIP-emännälle/lipunmyyjälle, tanssilavatyöntekijälle, kioskimyyjälle ja ”tsupparille” ja niin edelleen.

TAULUKKO 8. Liikuntaseurojen tarjoamat työtehtävät alle 30-vuotiaille nuorille

Seurojen tarjoamat työtehtävät	Seurojen lukumäärä	
	Kyselyyn vastanneet (n=23)	Haastatellut (n=15)
A. Tiedotus- ja viestintätehtävät	11	11
B. markkinointitehtävät	10	12
C. ohjaus- ja valmennustehtävät	19	15
D. huoltotehtävät	7	5
E. tapahtuman järjestäminen	15	12
F. jokin muu	6	6

Muutamilta haastatelluilta tuli idea, että varsinkin pienet seurat voisivat yhdessä palkata yhteisen työntekijän esim. graafikko, taloussihteeri, ”tsuppari” tai markkinointiosaja. Jos muutama kesä- ja talvilajiseura palkkaisivat yhdessä työntekijän, työtä riittäisi tasaisesti koko vuodeksi. Suurin osa haastatelluista toiminnanjohtajista koki myös, että käytännön työtehtävät (hallinto, sijais- ja tilajärjestelyt ym.) vievät niin paljon työaika, että aikaa seuran toiminnan kehittämiseen jää liian vähän. Uuden työntekijän palkkaaminen vapauttaisi työaika toiminnan kehittämiseen ja laajentamiseen. Lisäksi ulkopuolista apua toivottiin toiminnan kehittämiseen ja palvelujen tuotteistamiseen, jotta uudelle työntekijälle voisi löytyä tuottava työtehtävä.

Usea haastatelluista koki uusien työntekijöiden palkkaamisen edellytyksenä seuran toiminnan laajentamiselle ja kehittämiselle. Vastauksista nousi esiin myös seurojen toivomus siitä, että työllistämistä helpottavat tuet olisivat puolta vuotta pitkäkestoisempia. Pidempiaikainen tuki helpottaisi työntekijän perehdyttämistä työtehtävään ja mahdollistaisi laajempien työtehtävien antamisen. Samalla työntekijä saisi paremman mahdollisuuden oppia ja perehtyä hänelle annettuun työtehtävään.

Kyselyyn vastanneet ja haastatellut seurat toivoivat työntekijöiltään muun muassa oma-aloitteisuutta, aktiivisuutta, vastuullisuutta, luotettavuutta, sosiaalisuutta, rohkeutta, työhön sitoutumista, oppimishalua, sekä liikunnallisuutta. Myös lajintuntemus nousi esiin muutaman seuran vastauksessa. Arvostettavia taitoja olivat mm. eri ikäisten ohjaus-

/valmennustaidot, kyky itsenäiseen työskentelyyn, palvelualan osaaminen, tiedotus- ja viestintäosaaminen, markkinointiosaaminen, atk-taidot ja tapahtuman järjestämiseen liittyvä osaaminen.

8.6. Työllistämisen esteet kyselyyn vastanneissa liikuntaseuroissa

Niiden Webropol-kyselyyn vastanneiden seuran (n=15) kesken, joilla ei ollut halukkuutta työllistää jatkossa lisää nuoria, suurimmaksi esteeksi vastausten perusteella nousi seuran toiminnan pienuus ja/tai se, ettei työntekijöille ollut tarvetta työtehtävien vähäisyyden vuoksi. Muita syitä olivat mm. seuran toimiminen vapaaehtois pohjalta, taloudelliset syyt ja se, ettei seuroissa ole tarpeeksi tai ollenkaan työntekijöitä, jotka voisivat toimia nuorten työhön perehdyttäjinä tai työn ohjaajina/organisoinneina. Tällaiseen tehtävään olisi vaikea löytää vapaaehtoisia.

Selväsi eniten kielteisiä vastauksia kysymykseen halusta työllistää tulevaisuudessa enemmän nuoria, olivat antaneet seurat, jotka kuuluivat liikevaihdoltaan pienimpään ryhmään (10 000 €/vuosi). Kuitenkin vähiten kielteisiä vastauksia oli tullut seuroilta, jotka kuuluivat liikevaihdoltaan toiseksi pienimpään ryhmään (10 000 – 40 000 €/vuosi). (TAULUKKO 9.)

TAULUKKO 9. Seurojen liikevaihdon yhteys halukkuuteen työllistää lisää nuoria jatkossa

Webropol-kyselyyn vastanneet seurat, jotka eivät halunneet työllistää lisää nuoria jatkossa

Seurojen liikevaihto/vuosi	Kyselyyn vastanneet seurat (n=15)
Alle 10 000 € (n=8)	7
10 000 - 40 000 € (n= 8)	2
40 001 - 200 000 € (n=10)	3
Yli 200 000 € (n= 9)	3

8.7. Seurojen tieto, osaaminen ja kokemus sekä osaamistarpeet liittyen nuorten työllistämiseen

Webropol-kyselyyn vastanneista (n=35) 17 ja haastatelluista (n=15) 12 oli sitä mieltä, että heidän tietonsa ja/tai osaamisensa nuorten työllistämiseen liittyen ovat ainakin joltain osin puutteellisia. Kysymykseen seurojen halusta saada lisätietoa ja osaamista nuorten työllistämistä oli vastannut kyselyyn vastanneista seuroista 28, joista puolet (n=14) halusi lisätietoa ja osaamista asiaan liittyen. Haastatelluista toiminnanjohtajista lähes kaikki (n=14) ilmoittivat haluavansa lisätietoa ja -osaamista nuorten työllistämistä.

Eniten lisätietoa nuorten työllistämiseen liittyen kaivattiin työllistämiseen liittyvistä tukimuodoista. Uusea seura kaipasi lisätietoa myös työnantajana toimimisesta. Suurimmalla osalla haastatelluista seuroista palkkahallintoon ja

verotukseen liittyvät tehtävät hoiti tilitoimisto tai seuralla oli käytössä palkka.fi -ohjelma, joten palkkahallinnosta ja verotuksesta tarvittavat tiedot eivät osoittautuneet yhtä tarpeellisiksi. (TAULUKKO 10.)

TAULUKKO 10. Työllistämisen aihealueet, joista seurat kaipaisivat eniten lisätietoa ja -osaamista

Aihealueet	Seurojen lukumäärä	
	Kyselyyn vastanneet (n=18)	Haastatellut (n=15)
A. Työnantajana toimiminen	8	8
B. Työllistämiseen liittyvät tukimuodot	18	13
C. Palkkahallinto ja verotus	5	2
D. Jokin muu asia	4	14

Haastatteluissa nousi useasti esille tarve entistä selkeämmän, nuorten työllistämistä helpottavan ajankohtaisen tiedon kokoamiseen ja sen hyödyntämiseen käytännössä. Useilla seuroilla erilaisten tukimuotojen, kuten Sanssi-kortin tai oppisopimuksen hyödyntäminen nuorten työllistämässä oli vielä epäselvää. Askarruttavia asioita olivat mm. tuen hakeminen, seuralle aiheutuvat kustannukset ja lakisääteiset työsopimukseen liittyvät asiat. Vaikka tietoa edellä mainituista onkin saatavilla jo entuudestaan, moni haastatelluista toiminnanjohtajista koki tiedon hankinnan ja siihen perehtymisen liian työläänä ja aikaa vievänä asiana muiden töiden ohella. Tiedon nopea ja helppo saatavuus helpottaisi ja madaltaisi kynnystä uuden työntekijän palkkaamiseen. Esimerkkinä sopivasta avusta tiedonhakuun mainittiin mm. selkeä julkaisu (opas) tai nettisivu, josta kaikki työllistämistä helpottava tieto löytyisi. Ehdotuksena tuli myös ”näin palkkaat työntekijän” -muistilista, sisältäen asioita jotka liittyvät työntekijän palkkaamiseen (esim. työterveyshuolto, lomien määräytyminen jne.).

Myös luottamushenkilöiden osaamisen lisääminen työnantajana toimimisessa koettiin tarpeelliseksi. Osa haastatelluista koki, ettei selkeää esimiestä ole määritelty, tai heidän työtehtäviään ei ole selkeästi rajattu. Luottamushenkilöorganisaatiossa puheenjohtaja (tai muu hallituksen jäsen) ei välttämättä ymmärrä olevansa esimiesasemassa suhteessa palkattuun työntekijään. Uutta henkilöä palkattaessa olisi tärkeää sopia, kuka vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä ja kuka on hänen esimiehensä.

Lisäksi lähes kaikki haastatellut nostivat esiin oppilaitosyhteistyön kehittämisen ja informaation saannin tarpeen opiskelijoiden harjoitteluasioiden suhteen. Seurat toivoivat koottua tietoa siitä, minkä alan harjoittelijoita mistäkin oppilaitoksista voi saada ja kuinka pitkiä harjoittelujaksoja opiskelijoilla on eri oppilaitoksissa. Toiveena oli myös, että oppilaitoksissa ymmärrettäisiin liikuntaseurat potentiaalisina työnantajina, kuten pk-yritykset. Suurimmat seurat voisivat tehdä sopimuksia oppilaitosten kanssa säännöllisistä harjoittelujaksoista. Seurat myös toivoivat että harjoittelun sisältö olisi selkeästi rajattu ja harjoittelujaksot voisivat olla myös pidempikestoisia (esim. liikuntaryhmien ohjaustehtäviin liittyen).

9. Yhteenveto

Esiselvityshankkeen tarkoituksena oli siis selvittää kysely- ja haastattelutulosten perusteella keskisuomalaisten liikuntaseurojen nykytilannetta nuorten työllistämisen suhteen, sekä seurojen halukkuutta ja kykyä, sekä osaamistarpeita nuorten työllistämiseen liittyen. Vastauksia haettiin seuraaviin kysymyksiin, joiden perässä on lyhyesti myös selvityksen tulos.

1. Kuinka yleistä on liikuntaseurojen nuoriin kohdistuva työllistämistoiminta?

Webropol-kyselyyn vastanneista seuroista hieman yli puolet ja haastatelluista seuroista jokainen työllisti jollain muotoa alle 30-vuotiaita nuoria. Työtehtävät ovat enimmäkseen palkkioperusteisia tehtäviä, kuten ohjaus ja valmennus. Kokoaikaisesti ja osa-aikaisesti nuoria työllistyi kyselyyn vastanneista seuroista vain hieman alle neljäsosaan. Haastatelluista seuroista nuoria työllistyi kokoaikaisesti noin puoleen ja osa-aikaisesti alle puoleen seuroista. Nuoria kokoaikaisesti työllistäneet seurat työllistivät yleensä yhden nuoren.

2. Millaisia tehtäviä seuroilla on tarjota nuorille?

Eniten nuoria liikuntaseuroissa tarvittaisiin ohjaaja- ja valmentajatehtäviin. Myös tapahtumien järjestämiseen ja erilaisiin markkinointitehtäviin, sekä tiedotus- ja viestintätehtäviin kaivattiin tekijöitä useassa seurassa. Järjestettäviä tapahtumia olivat mm. leirit, festarit, seuran pikkujoulut jne. Markkinointitehtävistä esiin nousivat mm. markkinointimateriaalin suunnittelu ja toteuttaminen (esim. esitteet ja hinnastot). Tiedotus- ja viestintätehtävistä esimerkkeinä mainittiin mm. sosiaalisen median hyödyntäminen, nettisivujen päivittäminen/kehittäminen, sekä viestintä- ja digisuunnitelmien tekeminen.

3. Onko seuroilla halukkuutta työllistää jatkossa lisää nuoria?

Iso osa Webropol-kyselyyn vastanneista seuroista oli halukkaita työllistämään jatkossa lisää nuoria ja halukkaita ottamaan työharjoittelijoita oppilaitoksista. Haastatelluista seuratoimijoista jokainen ilmoitti olevansa halukas työllistämään jatkossa lisää nuoria ja suhtautui positiivisesti myös harjoittelijoiden osaamisen hyödyntämiseen.

4. Onko seuroilla riittävästi ymmärrystä/osaamista nuorten työllistämiseen liittyvistä mahdollisuuksista?

Webropol-kyselyyn vastanneista (n=35) 17 ja haastatelluista (n=15) 12 oli sitä mieltä, että heidän tietonsa ja/tai osaamisensa nuorten työllistämiseen liittyen ovat ainakin joltain osin puutteellisia. Kysymykseen seurojen halusta saada lisätietoa ja osaamista nuorten työllistämisestä puolet halusi lisätietoa ja osaamista asiaan liittyen. Haastatelluista toiminnanjohtajista lähes kaikki ilmoittivat haluavansa lisätietoa ja -osaamista nuorten työllistämisestä.

5. Millaista osaamista seuratoimijat tarvitsevat lisää jotta onnistuvat työllistämisessä?

Haastatteluisa nousi useasti esille tarve entistä selkeämmän, nuorten työllistämistä helpottavan ajankohtaisen tiedon kokoamiseen ja sen hyödyntämiseen käytännössä. Useilla seuroilla erilaisten tukimuotojen, kuten Sanssi-kortin tai oppisopimuksen hyödyntäminen nuorten työllistämisessä oli vielä epäselvää. Askarruttavia asioita olivat mm. tuen hakeminen, seuralle aiheutuvat kustannukset ja lakisääteiset työsopimukseen liittyvät asiat. Osaamistarpeet liittyivät usein työnantajana toimimiseen, erilaisten tukimuotojen hallitsemiseen sekä lakisääteisten velvollisuuksien hoitamiseen työllistäjänä ja työnantajana.

6. Kuinka paljon liikuntaseuroilla on osaamista työnantajana toimimisesta?

Niissä seuroissa, joissa oli jo palkattua henkilökuntaa (esimerkiksi toiminnanjohtaja), kokivat omaavansa jonkin verran osaamista. Toisaalta lisäkoulutusta toivottiin myös seuran hallituksen luottamushenkilöille, jotka varsinaisesti vastaavat seuran toiminnan kehittämisestä, ja toimivat esimiehenä toiminnanjohtajalle. Yhdistyksen puheenjohtaja ei välttämättä ymmärrä olevansa esimiesasemassa suhteessa palkattuun työntekijään. Uutta henkilöä palkattaessa olisi tärkeää sopia, kuka vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä ja kuka on hänen esimiehensä.

10. Pohdinta ja jatkoaskeleet

”Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä” -esiselvityshankkeen tulokset kertovat, ettei päätoimisten työllistämien ole vielä kovin yleistä. Jopa 20 Webropol-kyselyyn vastanneista seuroista (n=35) ei työllistänyt lainkaan päätoimisia työntekijöitä ja ne jotka työllistivät (n=15) työllistävät enimmäkseen yhden. Alle 30-vuotiaita päätoimisia oli vain 13 kyselyyn vastanneessa ja 8 haastattelussa (n=15) seurassa. Selvästi suurin nuorten työllistämismuoto oli palkkioperusteisuus. Pääsääntöisesti nuoret työllistyivät ja heitä oli otettu harjoitteluun eniten liikevaihdoltaan suurimpaan ryhmään (yli 200 000 €/vuosi) kuuluviin seuroihin.

Halu nuorten työllistämiseen enenevässä määrin tulevaisuudessa oli vähäistä erityisesti liikevaihdoltaan pienimpään ryhmään (alle 10 000 €/vuosi) kuuluvissa seuroissa. Liikevaihdoltaan pienet seurakokivat, ettei seurassa yksinkertaisesti ollut tarpeeksi tekemistä. Positiivisimmin lisätyöllistämiseen suhtautuivat kuitenkin liikevaihdoltaan toiseksi pienimpään ryhmään (10 001- 40 000 €/vuosi) kuuluvat seurakokivat.

Onkin mahdollista, että vaikka halua palkata lisää nuoria työntekijöitä olisi, sitä ei voida käytännössä toteuttaa esimerkiksi taloudellisista syistä johtuen. Voi myös olla, ettei niin sanottujen riskien ottamiseen ole seuroissa tarpeeksi uskallusta taloudellisen tappion pelossa. Myös seuratoiminnan kehittämistukihankkeessa (2009–2011) vain suurimmat seurakokivat jatkamaan päätoimisesti palkattujen työntekijöiden työsuhdetta vuosi seuratuksen päättymisen jälkeen. (Koski 65, 2010.) Voidaanko siis karkeasti sanoa, että nuorten työllistämistukea kannattaisi kohdistaa vain suurimpiin seuroihin, koska pienemmissä seuroissa mahdollisuudet työn jatkamiselle tuen päätyttyä eivät näyttäisi olevan edulliset? Toisaalta mikäli liikuntaseuroille pystyttäisiin tarjoamaan vahvemmin tukea toiminnan kehittämiseen, voisi se samalla luoda uusia mahdollisuuksia myös työllistämiseen.

Mitä työtä ja tekemistä liikuntaseurat sitten tarjoavat nuorille? Esiselvityshankkeen tulosten mukaan eniten nuoria tarvittiin ohjaus- ja valmennustehtäviin. Tätä tukevat myös ”Sportti työllistää” -hankkeen (2011) tulokset, joiden mukaan valtaosa hankkeen piiriin päässeistä nuorista työllistyi nimenomaan valmennus- ja ohjaustehtäviin. (Sandström ym. 2012,14.) Myös ”Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa” -selvityksen (2013) tuloksissa nousivat esiin seurojen kilpailulliset tavoitteet, joissa valmennuksella on oletettavasti tärkeä osa. (Lämsä ym. 2013, 15.)

Lähes kaikissa esiselvityshankkeeseen osallistuneissa seuroissa erityisesti ohjaus- ja valmennustehtäviin toivottiin, jos ei lajiosaamista, niin ainakin ohjaustaustaa ja kykyä toimia eri-ikäisten ihmisten parissa. Harjoitteluun tai töihin liikuntaseuroihin otettaisiin mielellään liikunta-alan opiskelijoita, kuten liikunnan opettaja-/ohjaaja-, tai

fysioterapeuttiopiskelijoita. ”Sportti työllistää” -hankkeen (2011) raportissa kerrottiin, että monet seuratuun piiriin päässeistä nuorista aikuisista oli löydetty seuran sisältä, mikä viittaa seurojen motiiveihin löytää liikuntataustainen työntekijä. (Sandström & Koski 2012, 13.)

Myös vuosi sitten tehdyssä ”Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa”-selvityksessä seurat nostivat yhdeksi suurimmista heikkouksistaan valmennuksellisen osaamisen. (Lämsä ym. 2013, 18.) Liikuntaun ja sen asiantuntevaan osaamiseen halutaankin liikuntaseuroissa panostaa ja se näyttää enteilevän myös pysyvämpää työpaikkaa. ”Sportti työllistää”-hankkeen raportissa nousi esiin nuorten työn jatkumahdollisuuksien paranevan hankkeen loppumisen jälkeen, mikäli henkilö oli liikunta- ja urheilualalta valmistunut tai alan opiskelija. (Sandström & Koski 2012, 18.)

”Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä” -esiselvityksen tulosten mukaan nuoria tarvittaisiin seuroissa myös monenlaisiin muihin, kuin ainoastaan liikunnallisiin tehtäviin. Hyvin monessa seurassa osaajat olisivat tarpeen mm. viestintä- ja markkinointialan, sekä tapahtumien järjestämiseen liittyvissä tehtävissä. Myös ”Sportti työllistää” -hankkeen raportissa nämä oli mainittu nuorille liikuntaseuroissa tarjottavina työtehtävinä. (Sandström & Koski 2012, 14.)

Varsinaista uutta, ennen kartoittamatonta tietoa esiselvityksestä saatiin Keski-Suomen alueen liikuntaseurojen tietotasosta ja osaamisesta nuorten työllistämiseen liittyen, joissa useimmilla seuroilla esiintyi ainakin jonkinasteisia puutteita. Lisäksi saatiin tietoa siitä, millainen työllistämiseen liittyvä informaatio olisi hyödyllistä seuroille. Eniten tietoa seuroissa kaivattiinkin työllistämiseen liittyvistä tukimuodoista. Lähes kaikissa haastatteluissa esiin nousi myös oppilaitosyhteistyön kehittäminen nimenomaan opiskelijoiden harjoitteluasioissa. Olisivatko siis tukimuotojen laajempi esille nostaminen ja niistä tiedonsaannin helpottaminen, sekä liikuntaseurojen ja oppilaitoksien yhteistyön kehittäminen keinoja yhä enenevässä määrin työllistää nuoria liikuntaseuroihin tulevaisuudessa?

”Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä”-esiselvityshankkeen on tarkoitus olla pohjana tulevaisuudessa toteutettavalle laajemmalle, useamman vuoden kestäväälle hankkeelle. Hankkeen tarkoituksena on keksiä keinoja, joilla esiselvityksen pohjalta esiin nousseisiin liikuntaseurojen tarpeisiin onnistuttaisiin vastaamaan.

Haastatelluilta seuroilta tuli paljon hyviä toiveita ja ideoita siitä, miten tietämystä esimerkiksi tukimuodoista voitaisiin lisätä ja tiedon saatavuutta helpottaa. Toivomuksena oli muun muassa koottu tieto esimerkiksi selkeään oppaan tai nettisivun muodossa työllistämiseen liittyvistä tukimuodoista. Vaikka tietoa aiheesta on saatavilla jo entuudestaan, koki moni haastatelluista sen olevan ikään kuin ”hajallaan” eri paikoissa, jonka vuoksi tiedon etsiminen ja siihen perehtyminen vie liikaa työaika. Tiedon nopea ja helppo saatavuus helpottaisi ja madaltaisi kynnyksiä uuden työntekijän palkkaamiseen. Kehitystarpeiksi nähtiin myös luottamushenkilöiden osaamisen lisääminen työnantajana toimimisessa, sekä oppilaitosyhteistyön kehittäminen opiskelijoiden harjoitteluasioiden suhteen. Liikuntaseurat toivoivat, että oppilaitoksissa ymmärrettäisiin liikuntaseurat potentiaalisina työnantajina, kuten pk-yritykset.

Täytyy muistaa, että aiemmat toimenpiteet, kuten esimerkiksi ”Sportti työllistää” -hanke, antavat esimerkin vain seuratuun merkityksestä nuorten työllistämisen prosessissa. Nuorten työllistämisen avuksi kun voidaan käyttää hyväksi myös muita tukimuotoja, kuten Sanssi-korttia ja oppisopimusta. Kuitenkin suurimmalle osalle esiselvityshankkeeseen osallistuneista seuroista nämä osoittautuivat melko tuntemattomiksi.

Tämä johtaakin kysymykseen voitaisiinko yhteistyötä seuran ulkopuolella esimerkiksi kunnan tai Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimiston) välillä jollain tapaa lisätä, jotta seurat ja potentiaaliset työtä etsivät nuoret kohtaisivat? Yhteistyö seuran ja TE-toimiston välillä tukisi myös nuorten omakohtaista kokemusta TE-toimistojen merkityksestä työpaikan etsimisessä. Esimerkiksi Euroopan unioniin kuuluvien maiden nuorille aikuisille suunnatussa Eurobarometritutkimuksessa (2007) selvisi, että nuoret, erityisesti Suomessa, kokivat saavansa parhaan avun työllistymiseen juuri TE-toimistojen kautta. (Young europeans: A survey among young people aged between 15–30 in the European union 2007, 59.)

Toisena kysymyksenä voitaisiinkin esittää, miten seuran ulkopuolella olevat nuoret voisivat helpommin löytää mahdollisuuden toimia liikuntaseurassa työtehtävissä? Vaikka esiselvityshankkeen ja muiden projektien tulokset osoittavatkin seurojen hakevan pääsääntöisesti liikuntataustaista nuorta, on seuroilla tarvetta myös muiden alojen osaajille, monenlaisiin työtehtäviin. Muun muassa tiedotus- ja viestintäalan, sekä markkinointialan osaajien tarve nousi usein esiin esiselvityksen tuloksissa. Myös Pasi Kosken seuratukihankkeen loppuraportissa (2010, 16) mainitaan eri alojen edustajia, kuten fysioterapeutteja, sekä nuoriso- ja talousalanammattilaisia, jotka työskentelivät seuratuella liikuntaseuroissa. Monen eri alan osaajia voitaisiinkin hyödyntää esimerkiksi erilaisten tapahtumien järjestämisessä, joka myös osoittautui esiselvityksen tuloksissa tärkeäksi työtehtäväksi liikuntaseuroissa. Erilaisten tapahtumien järjestäminen voisi tuoda liikuntaseuroille mahdollisuuden taloudelliseen kasvuun ja seuratoiminnan näkyvyyden lisäämiseen, sekä siten myös toiminnan laajentamiseen.

Nuorten työllistäminen ei siis palvelisi ainoastaan työllistettäviä nuoria, vaan myös työnantajana toimivia seuroja. Esimerkiksi ”Sportti työllistää” -hankkeen loppuraportista käy ilmi, että työllistettyjen nuorten työpanosta käytettiin erityisesti seuran organisaation tehostamiseen, mutta myös uusien toimintatapojen ja -muotojen kehittämiseen. (Sandström & Koski 2011, 22). Nuorten voidaan siis katsoa tuovat seuroille niin sanotusti uutta verta: tuoretta opittua tietoa, osaamista, näkemystä ja ideoita liikuntaseurojen kehittämisestä. Tämän hetkisten tietojen mukaan juuri valmennuksella ja ohjauksella on suuri painoarvo seurojen toiminnassa, ja siihen halutaan myös jatkossa panostaa. Valmennuksellisen osaamisen kehittämisen tarve nousi esille niin ”Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa” - tutkimuksen raportissa (2013, 18) kuin esiselvityksen tuloksissakin.

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset voisivat tuoda osaamistaan muun muassa lasten ja nuorten valmennukseen, johon seurojen toiminta tuntuu keskittyvän. Esimerkiksi Hanna Leena Kekin ja Susanna Palmin pro gradu tutkielmassa (2008) selvisi, ettei pelkkä lajivalmennuksen osaaminen takaa kattavaa terveyteen liittyvää tiedonjakoa ja valistusta nuorille valmennettaville. (Kekki & Palmi 2008, 74.) Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset voisivat siis hyvin olla täydentämässä myös valmennuksen antamaa tietopohjaa terveellisistä elämäntavoista ja olla osallisena liikuntaseurojen jäsenten terveydenhuoltoa.

Terveydenedistämisen näkökulman vieminen liikuntaseuroihin voisi avata ovia enemmän myös fysioterapian ammattilaisten ja opiskelijoiden hyödyntämiselle liikuntaseuroissa. Urheilun parissa varsinkin tuki- ja liikuntaelimityöhön liittyvää fysioterapeuttista osaamista tarvitaan. Monet ammattiliikuntaseurat ostavatkin fysioterapia-, kuntoutus-, ja hierontapalveluja niihin erikoistuneilta yrityksiltä. Fysioterapeuttien osaamista voitaisiin

kuitenkin hyödyntää enemmän myös pienemmissä seuroissa, ei vain kuntouttavassa, vaan myös ennaltaehkäisevässä mielessä esimerkiksi juuri aikaisemmin mainitussa lasten ja nuorten valmennuksessa.

Harjoitteluasioiden suhteen liikuntaseuroilla on mahdollisuus tehdä yhteistyösopimus opiskelijoiden harjoittelujaksoista mm. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun kanssa, mikäli niin haluavat. Tällä hetkellä Jyväskylän Ammattikorkeakoululla on harjoittelusopimus Jyp Junioreiden ja Keski-Suomen Urheiluakatemia kanssa. Jyväskylän Ammattikorkeakoulusta on ollut opiskelijoita harjoittelussa Jyp Junioreissa viiden ja Keski-Suomen Urheiluakatemiassa kolmen vuoden ajan. Harjoittelu edellä mainituissa on tarjonnut mahdollisuuden etenkin liikuntafysioterapian ja tukija liikuntaelimestön fysioterapian harjoitteluun sisältäen työtehtäviä aina loukkaantuneiden urheilijoiden fysioterapeuttisesta tutkimisesta erilaisiin mittauksiin ja testauksiin, kehonhuollon ja terapeuttisen harjoittelun ohjaamiseen, sekä urheilijoiden tukiharjoitteluryhmien ja fysiikkaharjoitusten vetämiseen. Lisääntyvä yhteistyö oppilaitosten ja liikuntaseurojen välillä voitaisiinkin nähdä yhtenä väylänä vielä eteenpäin tietoa nuorten osaamisesta ja siitä, mitä he voisivat osaamisellaan saada aikaan seuratoiminnassa.

Kaiken kaikkiaan liikuntaseurat voivat tulevaisuudessa tarjota entistä enemmän mahdollisuuksia nuorille toteuttaa itseään ja kehittää omaa osaamistaan monella eri tavalla. Seurat kuitenkin tarvitsevat tukea ja osaamista työllistämiseen liittyvissä toimenpiteissä sekä koulutusta työnantajana toimimisessa. Myös seuran perustoimintaan liittyvien palvelujen kehittäminen voi avata nuorille uusia mahdollisuuksia työllistyä. Seurojen toiminnan kehittämistä tukevat koulutus- ja kehittämisspalvelut ovat siis tulevaisuudessakin tarpeen.

Liite:

Webropol –kyselykaavake (vastaavaa lomaketta käytettiin myös haastatteluissa).

jamk.fi

Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä

Hyvä keskisuomalaisen liikuntaseuran puheenjohtaja

Keski-Suomen Liikunta toteuttaa yhdessä Jyväskylän ammattikorkeakoulun kanssa Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä -esiselvitysprojektin, joka saa tukea ESR-rahastosta Keski-Suomen ELY-keskuksen kautta. Projektiin liittyy tämä kysely, jonka tavoitteena on kartoittaa keskisuomalaisten liikuntaseurojen nykytilanne, tarpeet ja osaaminen nuorten työllistämiseen liittyen. Kyselyn avulla saadun tiedon kautta voimme tehdä jatkossa teidän kanssanne yhä parempaa yhteistyötä.

Tähän kyselyyn vastaaminen kestää noin kymmenen minuuttia. Olemme kiitollisia, jos uhraatte hetken aikaanne ja vastaatte tähän kyselyyn. Kyselyn tiedot kerätään anonyymisti, eikä siitä saatuja yksilöityjä tuloksia julkaista. Kyselyn avulla saatuja yleisempiä koosteita julkaistaan projektin tuottamassa raportissa ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä. Pyydämme teitä vastaamaan kyselyyn viimeistään **15.4.2014**.

Yhteistyöterveisin,

Aluejohtaja Petri Lehtoranta, Keski-Suomen Liikunta ja Projektipäällikkö Petri Jussila, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Taustakysymykset

1. Mikä on seuran nimi? *

2. Mikä on seuran kotikunta? *

3. Mikä on seuran jäsenmäärä? *

Alle 100 ihmistä

- 100-300 ihmistä
- Yli 300 ihmistä

4. Mitkä seuraavista kuvaavat seuraanne? *

- Monilajiseura
- Yhden lajin erikolseura
- Joukkueurhelluseura
- Yksilöurhelluseura

5. Kuinka suureksi arvioit seurasi kulut vuositasolla? *

- Alle 10 000 euroa
- 10 000 - 40 000 euroa
- 40 001 - 200 000 euroa
- Yli 200 000 euroa

6. Kuinka monta päätoimista työntekijää seurallanne on? *

7. Kuinka monta sivutoimista työntekijää seurallanne on? *

8. Kuinka paljon vapaaehtoisia arvoisitte seurassanne toimivan? *

- Alle 50 ihmistä
- 50-200 ihmistä
- Yli 200 ihmistä

Liikuntaseurojen nuorten (alle 30 vuotta) työllistämisen nykytilanne

9. Kuinka monta nuorta (alle 30 vuotta) seuranne työllistää kokoaikaisesti tällä hetkellä? *

- Ei yhtään
- Yhden
- Kaksi
- Kolme
- Neljä tai enemmän

10. Kuinka monta nuorta (alle 30 vuotta) seuranne työllistää osa-aikaisesti tällä hetkellä? *

- Ei yhtään
- Yhden
- Kaksi
- Kolme
- Neljä tai enemmän

11. Kuinka monta nuorta (alle 30 vuotta) seuranne työllistää palkkioperusteisesti tällä hetkellä? *

- Ei yhtään
- Yhden
- Kaksi
- Kolme
- Neljä tai enemmän

12. Kuinka monta nuorta (alle 30 vuotta) seuranne työllistää oppisopimuksella tällä hetkellä? *

- Ei yhtään
- Yhden
- Kaksi
- Kolme
- Neljä tai enemmän

13. Kuinka monta oppilaitoksesta tullutta harjoittelijaa seurallanne on ollut viimeisen vuoden aikana? *

- Ei yhtään
- Yhden
- Kaksi
- Kolme

Neljä tai enemmän

14. Minkälaisia tehtäviä seurallanne olisi tarjota nuorille?

Liikuntaseurojen halukkuus työllistää jatkossa nuoria (alle 30 vuotta)

15. Onko seurallanne halukkuutta työllistää jatkossa lisää nuoria? *

- Kyllä
 Ei

16. Jos seurallanne on halukkuutta työllistää nuoria, niin minkälaisiin tehtäviin tarvitsette heitä?

- A. Tiedotus- tai viestintätehtäviin
 B. Markkinointitehtäviin
 C. Ohjaaja- tai valmentajatehtäviin
 D. Huoltotehtäviin
 E. Tapahtuman järjestämiseen
 F. Johonkin muuhun, mihin?

17. Onko seurallanne halukkuutta ottaa harjoittelijoita oppilaitoksista? *

- Kyllä
 Ei

18. Jos seurallanne ei ole halukkuutta nuorten työllistämiseen, niin miksi ei?

19. Jos vastasitte myöntävästi kysymykseen 15 ja/tai 17, niin minkälaista osaamista erityisesti toivotte työllistettäville ja harjoitteluun osallistuvilta nuorilta?

Liikuntaseurojen mahdollisuudet työllistää nuoria (alle 30 vuotta) ja työnantajaosaaminen

20. Onko seurallanne riittävästi tietoa ja osaamista liittyen nuorten työllistämiseen? *

- Kyllä
- Ei

21. Jos ei ole, niin haluatteko lisää nuorten työllistämiseen liittyvää tietoa ja osaamista?

- Kyllä
- Ei

22. Jos haluatte, niin mistä aihealueista tarvitsette tietoa ja osaamista?

- A. Työnantajana toimimisesta
- B. Työllistämiseen liittyvistä tukimuodoista
- C. Palkkahallinnosta ja verotuksesta
- D. Jostakin muusta asiasta, mistä?