

Uuden liikunnanohjaajan perehdytysopas Liikuntakeskus Pajulahdessa

Tanja Väisänen

Opinnäytetyö
Haaga-Helian Ammattikorkeakoulu
Vierumäen yksikkö
Syksy 2011



Koulutusohjelma

<p>Tekijä tai tekijät Tanja Väisänen</p>	<p>Ryhmä tai aloitusvuosi 2009</p>
<p>Opinnäytetyön nimi Uuden liikunnanohjaajan perehdytysopas Liikuntakeskus Pajulahdessa</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 33 + 25</p>
<p>Ohjaaja tai ohjaajat Teppo Rantala</p>	
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia opas perehdyttäjälle ja uudelle työntekijälle. Perehdytysopas toimii työkaluna ja muistilistana perehdytystilanteessa. Tarkoitus on auttaa työntekijää sopeutumaan ja sitoutumaan uuteen työhönsä. Työhön perehdytyksen tavoitteena on selvittää uudelle työntekijälle, miten organisaatiossa toimitaan. Hyvin hoidettu perehdyttäminen auttaa uutta työntekijää löytämään paikkansa yrityksessä ja luo mahdollisuuden hyvään yhteistyöhön työntekijän ja työnantajan välillä.</p> <p>Liikuntakeskus Pajulahti on yksi Suomen 11 valtakunnallisista liikunnan koulutuskeskuksista eli urheiluopistoista. Pajulahti sijaitsee Nastolassa, noin 25 km päässä Lahdesta. Pajulahti on kansainväliset vaatimukset täyttävä koulutus- valmennus- ja terveystilikeskus. Pajulahti järjestetään monipuolisesti vapaa-ajan kursseja eri-ikäisille asiakkaille ja ohjaajina toimivat liikunta-alan ammattilaiset.</p> <p>Oppaassa käsitellään työhön perehdytyksen ja työnopastuksen merkitys työntekijälle ja työnantajalle. Perehdytysoppaan avulla työntekijälle selkiytyy työympäristö, työyhteisö, yrityksen toimitavat ja pääperiaatteet. Työntekijä ymmärtää liikunnanohjaajan työnkuvan ja merkityksen Liikuntakeskus Pajulahdessa, sekä omaksuu työtyötehtävät ja hallitsee ne.</p> <p>Perehdytysoppaalle on tarvetta ja sitä tullaan hyödyntämään liikunnanohjaajien perehdytyksessä. Tämä opas helpottaa ja auttaa ymmärtämään, mitä työn on Liikuntakeskus Pajulahdessa. Opas tarjoaa myös perehdyttäjälle tuen ja auttaa perehdyttäjää läpikäymään kaikki tarpeelliset asiat, jotka tukevat työntekijän työnhallintaa. Perehdytysopas tallennetaan myös muistitikulle, mikä mahdollistaa sisällön muutokset ja päivitykset tarvittaessa.</p>	
<p>Asiasanat Urheiluopisto Pajulahti, perehdytysopas, liikunnanohjaajan työ</p>	

Degree programme

<p>Author or authors Tanja Väisänen</p>	<p>Group or year of entry 2009</p>
<p>The title of thesis An introduction guide of a new sports instructor at Pajulahti sports center.</p>	<p>Number of pages and appendices 33 + 25</p>
<p>Supervisor or supervisors Teppo Rantala</p>	
<p>The aim of this study is to create an introduction guide to a new employee and act as a supporting tool to the employer in charge of the introduction. This work aims to help the new employee to adapt and commit to his/her new work. To introduce, what and how is done at the organization and help the employee to find his /her own role in a organisation. An organized introduction minimizes misunderstandings and acts as a key to good cooperation between the employer and the employee.</p> <p>Pajulahti Sports institute it one of the national sport training centres in Finland. Pajulahti is situated in Nastola, about 25 km from Lahti. Pajulahti is a sports centre for training, coaching and for health care purposes that meets the international standards. In a organization, like Pajulahti, introduction to daily work is crucial for all new employees. Pajulahti offers a wide range of courses for customers in all ages held by professionals in sports.</p> <p>The importance of introduction to daily work shall be emphasized both to the employee and the employer. The goal of the introduction is that the employee becomes familiar with the work environment, organization, the main principles and customs of the company. The employee shall understand the tasks and importance of a sports instructor at Pajulahti Sports Institute, as well as manage his/her daily tasks.</p> <p>To conclude, there is a need for this kind of orientation guide and it will be used when introducing Pajulahti to a new employee. This guide helps to understand what working at Pajulahti Sports Institute includes. The guide provides a support to the person in charge of the introduction and helps him to go through all the necessary details relevant for the new employee. The guide will be in an electronic form (USB memory) in the future in order to facilitate to update the guide.</p>	
<p>Key words Sports institute Pajulahti, orientation guide, sports instructors work</p>	

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Työhön perehdytys.....	3
2.1 Käsitteen määrittelyä.....	3
2.2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö	6
3 Liikuntakeskus Pajulahti	8
3.1 Pajulahden historia	8
3.2 Pajulahti tänään.....	9
3.3 Pajulahden strategia.....	10
3.4 Toiminta-ajatus, arvot ja visiot	10
3.5 Pajulahden organisaatio ja henkilökunta	11
3.6 Pajulahden tilat ja alueet	13
3.7 Pajulahden terveystalvelut	14
3.7.1 Tuettu lomatoiminta.....	14
3.7.2 Muu kurssitoiminta.....	15
3.7.3 Pajulahden Palvelut Oy.....	15
3.7.4 Ilo liikuttaa –kurssit.....	16
4 Liikunnanohjaajan toimintaympäristö Pajulahdessa.....	17
4.1 Liikunta-alan arvoperusta	17
4.2 Liikunnanohjaajan työ.....	18
4.3 Liikunnanohjaajan työnkuva ja vastuu liikuntakurssilla.....	19
4.3.1 Innovointi ja ammattitaidon kehittäminen.....	20
5 Työn tavoite	22
6 Työn toteutus.....	23
7 Oppaan kuvaus	26
8 Pohdinta.....	27
Lähteet	30
Liitteet.....	33

1 Johdanto

Miksi kaikki pitäisi oppia kantapään kautta ja karvaasti? Tämä työ sai alkunsa tarpeesta opastaa uusi liikunta-alan työntekijä töihin selkein ja johdonmukaisin ohjein. Hyvällä perehdytyksellä voimme välttää karikat jo työuran alkumetreillä. Vietätkö unettomia öitä, miettien ja jännittäen seuraavaa työpäivää? Perehdytysoppaan tarkoituksena on helpottaa työntekijää sopeutumaan ja sitoutumaan tulevaan työhönsä, auttaa hahmottamaan omat työtehtävänsä sekä tiedostamaan oma paikkansa talon organisaatiossa.

Muistat varmasti ensimmäisen työpäiväsi! Saitko vain avaimet käteen ja ohjeet mistä ensimmäinen työtunti alkaa vai käytettiinkö itse työn opastamiseen ja sen perehdyttämiseen riittävästi aikaa? Uuteen työtehtävään tulevan henkilön perehdyttäminen tai työnohjaus jatkaa jo työhönottovaiheessa aloitettua työn hallintaan tähtäävää hyvää kierrettä. Hyvin hoidettu perehdyttäminen ja työnopastus helpottavat olennaisesti uuden työn hallintaa ja tukee työntekijän työhyvinvointia. (Juuti & Vuorela 2002, 48.)

Uuden työn aloittaminen uudessa työyhteisössä on usein stressaavaa ja jännittävää, jolloin uuden oppiminen saattaa aiemmin mainituista syistä olla haasteellista (Lahden Ammattikorkeakoulu, 2007). Koitko perehdytyksen aikana, että sinun tarpeitasi kuunneltiin ja huomioitiin? Perehdytyksen tässä vaiheessa on tärkeää myös perehdyttäjän puolelta huomioida, että olemme yksilöitä. Toiset hahmottavat asiat nopeasti, kun taas toinen kaipaa vielä asioiden kertaamista ja opastamista. Perehdytykseen kannattaa varata aikaa myös ensimmäisenä työpäivänä ja kerrata vielä talon käytänteet. Perehdytyksen tulisi olla osa talon laatua ja pitäisikin olla kunnia-asia saada ohjeistaa uusi työntekijä Liikuntakeskus Pajulahden saloihin.

Mitä kaikkea Liikuntakeskus Pajulahti on? Pajulahden organisaatio on jaettu neljään liiketoiminta-alueeseen: valmennuskeskus, koulutus, terveystuokunta ja Pajulahden Palvelut Oy. Näiden toimintaa tukevat seuraavat yksiköt: vastaanottopalvelut, kiinteistöpalvelut, markkinointi, myynti- ja asiakaspalvelut, talous- ja hallintopalvelut sekä ravintolapalvelut. Pajulahdessa on henkilökuntaa kaiken kaikkiaan 105 henkilöä ja rakennuspinta-alaa 37 000 m² sekä maa-alueita 110 hehtaaria.

Asiakaskunta koostuu eri-ikäisistä ihmisistä, terveys- ja kuntoliikkujista aina erityisryhmiin saakka. Urheilijat ja liikunta-alan opiskelijat ovat iso osa Pajulahden arkipäivää. Tämän kaiken pitää liikunta-alan ammattilaisen tuntea ja tietää, jotta hän pystyy toimimaan työtehtävässään ja ymmärtää koko laajuudessaan, mitä Liikuntakeskus Pajulahti kokonaisuudessaan on.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on laatia uuden työntekijän perehdytysopas, jonka avulla työntekijä oppii tuntemaan työympäristön, työyhteisön, yrityksen ja sen toimintaperiaatteet sekä toimintatavat. Lisäksi työntekijä tiedostaa uuden työn vaatimukset ja oppii tuntemaan terveysliikuntapalvelujen kokonaisuuden. Perehdytysopas voidaan antaa uudelle työntekijälle ennakoon luettavaksi, jotta hän saa rauhassa perehtyä siihen ja sisäistää tiedot omassa tahdissa. Mitä paremmin työntekijä voi valmistautua työhönsä jo ennen perehdyttämisvaihetta, sitä tehokkaammin hän pääsee uuden työn alkuun (Viitala 2004, 260).

Perehdytysopas tulee olemaan myös sähköisessä muodossa, mikä mahdollistaa sen päivityksen. Sähköiseen versioon on helppo tarvittaessa lisätä uusia asioita tai poistaa tarpeettomaksi käyneet asiat tai tiedot. Oppaan on tarkoitus palvella sekä työntekijää että tulevia uusia työntekijöitä.

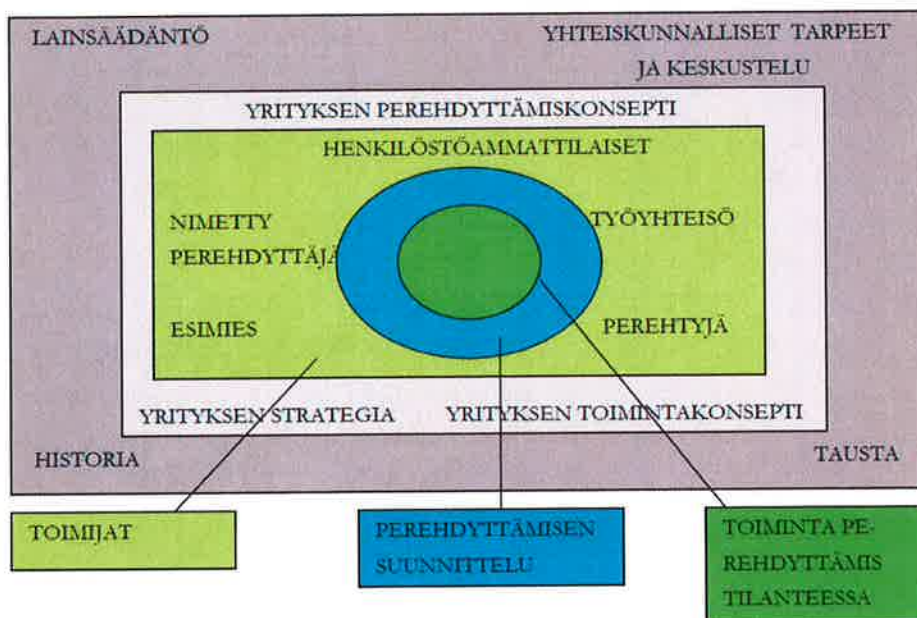
2 Työhön perehdytys

Perehdyttäminen kuuluu kaikkien kehittyneiden yritysten rutiineihin. Sen tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle kattava yleiskuva yrityksen ja oman yksikön toiminnasta. Yleiskuva muodostaa kehyksen, jonka sisään uusi työntekijä pystyy asettelemaan osakokonaisuudet, joihin hän törmää tutustuessaan organisaatioon paremmin. Näin ne eivät jää irrallisiksi palasiksi, vaan kokonaiskuva yrityksestä hahmottuu. (Pentikäinen 2009, 23.)

2.1 Käsitteen määrittelyä

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa ja työhön ohjausta. Perehdyttämisen keskeisimpiä tavoitteita on saada uusi työntekijä tuntemaan, että hän on tärkeä osa työyhteisöä. Työnopastuksella tarkoitetaan järjestelmällistä toimintaa, joka tähtää työtehtävien omaksumiseen ja hallintaan. Työhön perehdytys tähtää työn sisällölliseen hallintaan ja mahdollistaa itsenäisen työskentelyyn. (Juuti & Vuorela 2002, 48.)

Työn perehdytyksellä tarkoitetaan (kuvio 1) kaikkea niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työympäristön, työyhteisön, yrityksen ja sen toimintaperiaatteen sekä toimintatavan, tietää oman työnsä vaatimukset ja ymmärtää vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa, oppii työtehtävänsä ja tuntee työturvallisuusohjeet. Näin ollen työntekijä ymmärtää paremmin, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. (Kangas 2007, 2.)



Kuvio 1. Perhdyttämisen pelikenttä – perhdyttämisen lähtökohdat (Kupias & Peltola 2009, 16).

Perhdyttämisessä näkyy koko pelikenttä. Perhdytykseen liittyy olennaisesti myös liiketoiminnallisten tavoitteiden varmistaminen, koska yrityksen tai organisaation asiakas on se, joka toimintaa viime kädessä arvioi saamaansa palvelun perusteella. Hyvä perhdytys vaikuttaa myös työntekijämaineeseen. (Kupias & Peltola 2009, 16.)

Työnopastuksella tarkoitetaan sellaista järjestelmällistä toimintaa, joka tähtää työtehtävien omaksumiseen, hallintaan ja itsenäiseen työskentelyyn. Perhdytys alkaa perhdytyssuunnitelmasta. Perhdytyssuunnitelmasta ilmenee, kuka ottaa työntekijän vastaan ja esittelee lähimmät työkaverit, työyhteisön, työpisteen ja kertoo laajemmin talon toiminnasta ja sen organisaatiosta strategioineen. Suunnitelma kertoo myös toiminnan päämääristä ja työskentelytavoista. Perhdyttäminen on hyvä alku työssä viihtymiselle ja työiloon kokemiselle. (Juuti & Vuorela 2002, 51.)

Organisaatioon on käytännöllistä luoda systemaattinen perhdytysjärjestelmä, joka on työn laatua varmistavaa. Yleensä perhdytysjärjestelmä sisältää seuraavat osa-alueet: tiedottamisen ennen työhön tuloa, jossa mahdollisesti työntekijää pyydetään käymään tulevassa työpaikassa ennen jo työsuhteen alkamista. Tällöin on mahdollista henkilö-

kohtaisesti keskustella työn aloittamiseen liittyvistä asioista ja antaa työpaikkaan liittyviä esitteitä tai oppaita. (Viitala 2004, 260.)

Tämän jälkeen tulee vastaanottaminen ja yritykseen perehtyminen. Ensimmäinen työpäivä uudelle työntekijälle erityisen tärkeä, joka säilyy mielessä pitkään, näin ollen yritykselle on tärkeää panostaa työntekijän vastaanottamiseen ja yrityksen perehdyttämiseen. Tulija perehdytetään organisaatioon ja sen toimintatapaan. Tärkeää on myös esitellä muutamat lähimmät tulevat työtoverit, jotta työyhteisöön tutustuminen ja sopeutuminen käynnistyisivät heti. (Viitala 2004, 260-263.)

Kolmas oleellinen asia on perehdyttäminen talon toimintatapoihin ja työsuhdetta määritteleviin käytänteisiin, kuten työsopimusasiat, työaika ja poissaolot. Viimeisenä asiana tulee työnopastus, joka on varsinaiseen työhön perehdyttämistä ja opettamista. Siinä huolehditaan, että työntekijä saa riittävän toimintavarmuuden uudessa työssä toimimiseen. (Viitala 2004, 260-262.)

Suurin virhe on laiminlyödä työnopastusta, tekemällä se kiireisesti tai jättää kokonaan tekemättä. Kuuluko työntekijän itse arvailla ja päätellä miten työ kuuluu tehdä? Hyvä perehdytys on avain hyvään yhteistyöhön työntekijän ja työnantajan välillä. Riittävän selkeä ja johdonmukainen opastus auttaa työntekijää hahmottamaan ja saamaan kuvan talon toiminnasta. (Juuti & Vuorela 2002, 50.)

Työntekijän osaamisen puutteet tai työn huono laatu heijastuu välittömästi ulospäin yrityksen toiminnallisuuden puutteellisuuksina. Hyvänsä palvelukonseptin omaava yritys ei pelasta mainetta, jos työntekijä on toiminut väärin tai käyttäytynyt tylästi. Jos yritys haluaa kehittää toimintaansa korkealle laadulliselle tasolle ja esiintyä luotettavana yrityskumppanina, niin yrityksellä ei ole muuta vaihtoehtoa kuin huolehtia, että työntekijät toimivat korkeatasoisesti ja pysyvät yrityksessä. (Viitala 2004, 10.)

Hyvän työperehdytyksen jäljiltä työntekijä pääsee hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään itsenäisesti (Juuti & Vuorela 2002). Perehdyttämisessä on parhailtaan kyse sekä uuden työntekijän osaamisen kehittämisestä että aikaisemman osaamisen hyödyntämi-

sestä. Painotus tosin riippuu työtehtävästä sekä organisaation toimintatavasta. Vaikka painopiste olisi työntekijän osaamisen kehittämisessä, se tapahtuu parhaiten huomioimalla hänen aikaisempaa osaamistaan ja liittämällä uusi asia hänen aikaisempaan työkokemukseensa. (Kupias & Peltola 2009, 88.)

2.2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Esimiehen on tärkeää tuntea lainsäädäntö, joka säätelee alaisen ja esimiehen välistä työsopimussuhdetta sekä työntekijän oikeusturvaa. (Salminen 2006, 240). Työlainsäädäntö antaa mahdollisuuden toimia molempia osapuolia hyödyntävällä tavalla. Työlainsäädännön keskeinen tavoite on luoda pelisäännöt työsuhteen osapuolille. (Vilkkumaa 2008, 127.) Työntekijän asema ja hyvinvointi on pyritty turvaamaan lainsäädännöllä ja työehtosopimusjärjestelmän avulla (Salminen 2006, 241). Suomen työlainsäädäntö on laaja, joten tässä opinnäytetyössä on vain muutama merkittävä säädös mukana.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijänsä työhön ja opastettava heidät turvalliseen työskentelyyn sekä häiriö- ja poikkeustilanteisiin. Työntekijöille on järjestettävä riittävä ohjaus ja opastus myös silloin, kun työssä otetaan käyttöön uusia työmenetelmiä ja työvälineitä. (Kangas 2007, 22.)

Pelastuslaki (468/2003) edellyttää työpaikoilla pelastussuunnitelmaa. Suunnitelman tarkoitus on ehkäistä ennalta vaaratilanteita ja varautua omatoimisiin pelastustoimenpiteisiin sekä henkilöiden omaisuuden ja ympäristön suojaamiseen vaaratilanteessa. (Kangas 2007, 23.) Esimiehen tulee käydä perehdytystilanteessa läpi myös yrityksen pelastussuunnitelma. Uuden työntekijän on hyvä tuntea työpaikan pelastussuunnitelma. Liikuntakeskus Pajulahdessa järjestetään henkilöstölle säännöllisesti pelastuskoulutusta. (Ihamäki 2011.)

Kaikki työntekijät perehdytetään pelastussuunnitelmaan ja ohjeisiin ja käytännötoimenpiteisiin. Tähän kuuluu esim. säännöllinen EA -koulutus, poistumisreittien – ja sammutuskaluston käytön harjoittelu. (Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2007, 8.)

Työsuojelu on osa Liikuntakeskus Pajulahden normaalia toimintaa ja henkilöstöpolitiikkaa. Työsuojelulla on Pajulahdessa kuitenkin oma erityispiirteensä sen vuoksi, että kaikkiaan noin 90 työntekijän lisäksi Pajulahdessa käy satojatuhansia asiakkaita vuosittain ja tämäkin on otettava huomioon työturvallisuusasioita hoidettaessa. (Pajulahden työsuojelun toimintaohjelma 2006).

Työsuojelutoimikunta ja työterveyshuolto toimivat yhteistyössä. Työsuojelutoimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö, jonka hallitus nimeää, työsuojeluvaltuutettu, I varavaltuutettu ja II varavaltuutettu, jotka työntekijät valitsevat vaaleilla. Henkilöstön nimeämät henkilöjäsenet edustavat eri yksiköitä ja sukupuolten välinen tasa-arvo on otettu huomioon. Toimikausi on kolme vuotta. Toimikunta laatii kolmeksi vuodeksi kerrallaan toimintasuunnitelman, jota päivitetään tarvittaessa vuosittain. Toimikunta kokoontuu minimissään neljä kertaa vuodessa, tarvittaessa useammin. (Pusila, 2011.)

Pajulahdessa toimii myös Tyhy-ryhmä, jonka tehtävänä on seurata henkilöstöä koskevien ohjelmien toteutumista. Tyhy-ryhmä käsittelee myös muita henkilöstöä koskevia asioita, kuten esimerkiksi henkilöstötapauksia ja Tyhy-liikuntaa. (Pusila, 2011).

3 Liikuntakeskus Pajulahti

Liikuntakeskus Pajulahti sijaitsee Nastolassa, Iso-Kukkanen -järven rannalla, noin 25 km Lahdesta itään päin. Liikuntakeskus Pajulahti on vetovoimainen ja kansainväliset vaatimukset täyttävä koulutus-, valmennus- ja terveystuokuntakeskus. Pajulahden tehtävänä on toimia Opetusministeriön ylläpitämisluvan mukaisesti, vapaasta sivistystyöstä annetun lain nojalla yleishyödyllisenä koulutuskeskuksena. (Pajulahti, 2011.)

Vapaan sivistystyön (632/1998) tarkoituksena on elinikäinen oppimisen periaatteen pohjalta tukea yksilöiden persoonallisuuden monipuolista kehittymistä ja kykyä toimia yhteistyössä sekä edistää kansanvaltaisuuden, tasa-arvon ja moniarvoisuuden toteuttamista suomalaisessa yhteiskunnassa. (Urheiluopistoverkosto 2010-luvulla, 2009.)

Liikuntakeskus Pajulahden tavoitteena on lisätä liikunnan avulla ihmisten terveyttä, järjestää korkeatasoista liikunta-alan ammatillista koulutusta sekä tarjota huippuolosuhteet ja laadukasta osaamista urheiluvalmentamiseen (Pajulahti, 2011).

3.1 Pajulahden historia

Pajulahden urheiluopiston perustamisen ajankohtana voidaan pitää toukokuun 21. päivää vuonna 1929. Tuolloin Työväen Urheiluliiton (TUL) toimikunta antoi valtuudet ostaa Nastolan kunnasta kiinteistö liiton naistoimikunnalle voimistelu- ja urheilukotia varten. Nastola oli tuohon aikaan 6 000 asukkaan maatalouspitäjä. Salpausselän harjanteella sijaitseva Nastolan kunta tarjosi työtä lankarullatehtaalla ja keuhkotautiparantolassa. Seutu oli tunnettu terveellisestä ilmastosta. Sinne sopi hyvin perustaa urheilukoti Iso-Kukkanen -järven rannalle. Ostetulla kiinteistöllä sijaitsi iso huvilarakennus sekä rannassa sauna. Tohtori Silfvast myi Pajulahden TUL:lle noin 35 000 euron hintaan ja kauppakirja allekirjoitettiin 27.5.1929. (Hako 2010, 95 – 101.)

Pajulahden historiassa näkyy heijastuksia maamme yhteiskunnallisen kehityksen ajanjaksoista. Vuosina 1929 – 1936 Pajulahti oli yksinomaan TUL:n naisten käytössä ja ai-noastaan kesä aikaan toiminnassa, aina vuoteen 1935 saakka. Vuosina 1937 – 1948

toiminta käsitti runsaasti jo TUL:n miesten ja nuorten kursseja ja edelleen vain kesäisin. Vuosina 1949 – 1950 toiminta muuttui ympärivuotiseksi, nykyaikaiseksi ja kaikkia Suomen kansalaisia palvelevaksi urheiluopistoksi. Vuoden 1951 alkuun sisältyy muutos opiston hallinnossa. Tällöin Työväen Urheiluliitto lahjoitti Pajulahden Urheiluopiston omaisuuden 1952 perustetulle Urheiluopistosäätiölle. Opisto oli vakiintunut liikunta-johtajakoulutusta antavana laitoksena ja yksivuotinen liikunnanohjaajakoulutus sai alkunsa. Suuret laajennukset ja parannukset oli saatettu nykyaikaan liikunnanharrastamiselle sekä opiskelulle. (Nygrén 1979, 5.)

Vuonna 1962 valmistuneen urheiluopistolain myötä urheiluopistojen asema koulutuksessa vahvistui. Lain myötä Pajulahti sai johto-opiston aseman Solvallon ja Vierumäen kanssa. Vuodesta 1995 alkaen alettiin toteuttaa vuosiluokkiin sitoutumatonta opiskelua. Liikunnanohjaajakoulutus on Pajulahdessa elänyt vaiherikasta muutosta aina tähän päivään saakka. Vuonna 1989 Pajulahdesta tuli valtakunnallinen valmennuskeskus, näin ollen se vahvisti asemiaan kilpa- ja huippu-urheiluopistona. Vuonna 1991 opiston toiminta jaettiin neljään osaan; valmennuskeskus, koulutuskeskus, vapaa- aikakeskus ja koulutuskeskus. (Hako 2010, 119, 150-151.)

3.2 Pajulahti tänään

Liikuntakeskus Pajulahden liikevaihto oli vuonna 2010 noin 10,5 miljoonaa euroa ja majoitusvuorokausia oli noin 88 000. (Pajulahti, 2010). Pajulahden kehittymiselle on tärkeää, että kaikki osa-alueet eli koulutus, valmennuskeskus ja terveystuokunta kehittyvät mahdollisimman tasaisesti. Koulutuksen epäonnistumisen riskit ovat melko vähäiset ja valmennuskeskustoimintaa lisää voimakkaasti uuden Pajulahti-hallin valmistuminen. Suurimmat haasteet tulevat terveystuokuntasektorin toiminnan uudistamisesta. (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 5.) Pajulahti työllistää tällä hetkellä noin 90 henkilöä ja yhteistyökumppani Kanresta Oy työllistää 15 henkilöä (Pajulahti, 2010).

Pajulahdessa on ollut viimeisen kahden vuoden aikana historiallisesti suuria investointeja. Pajulahteen rakennettiin uusi tennishalli ja Etelä-Suomen modernein

harjoitushalli jalkapalloilijoille ja yleisurheilijoille. Tämä lisää kyseisten lajien harrastajia tulevaisuudessa Pajulahdessa. Pajulahdessa on rakennusala 37 000 m².

Pajulahden omistaja Urheiluopistosäätiö osti vesialueen Pajulahden edustalta, ja tälle alueelle rakennettiin lisää ulkopeli- ja urheilupaikkoja. Lisää maata ostettiin noin 70 hehtaarin verran, joka monipuolistaa luontoliikuntatarjontaa. Maa-alueita on kaiken kaikkiaan 110 hehtaaria. Samaan aikaan rakennettiin lisää majoitustiloja Kangaspaju hotelli, jossa on yhteensä 108 vuodepaikkaa. Tämä nostaa majoituskapasiteetin 558 vuodepaikkaan ja lisävuodepaikoilla noin 700. (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 4.)

3.3 Pajulahden strategia

Pajulahden tavoitteena on kehittää urheiluopistoa kansainvälisen tason liikunnan osaamiskeskukseksi. Se vaatii Pajulahdelta merkittävää kasvua, uudistamista sekä toiminnan jatkuvaa kehittämistä. Kasvu on välttämätöntä, jotta Pajulahti säilyttää markkinaosuutensa liikuntapalveluiden tarjoajana ja uskottavana kumppanina kaikille sidosryhmille. Tämän mahdollistavat uudet projektit merkittävien yhteistyökumppaneiden kanssa sekä Pajulahden kokonaisvaltaisten olosuhteiden ja toimintaympäristön kehittäminen. (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 4 - 5.)

Pajulahden asemaa vahvistaa se, miten se tunnetaan ja miten sitä arvostetaan Opetus- ja kulttuuriministeriössä sekä Olympiakomiteassa, lajiliitoissa ja muissa sidosryhmissä sekä ennen kaikkea käyttäjien keskuudessa. Pajulahden tulee pyrkiä säilyttämään asemansa sekä vahvistamaan palveluketjun laatua nostamalla tukitoiminnot liiketoimintaketjun rinnalle. Asiakaspalvelun tasoa ja laatua tulee kehittää jatkuvasti, unohtamatta ympäristö asioita ja Liikuntakeskus Pajulahden erityispiirrettä, lämminhenkisyttä. (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 6.)

3.4 Toiminta-ajatus, arvot ja visiot

Pajulahden toiminta-ajatuksena on lisätä liikunnan avulla ihmisten terveyttä ja järjestää korkeatasoista liikunta-alan ammatillista koulutusta sekä tarjota huippuolosuhteet ja

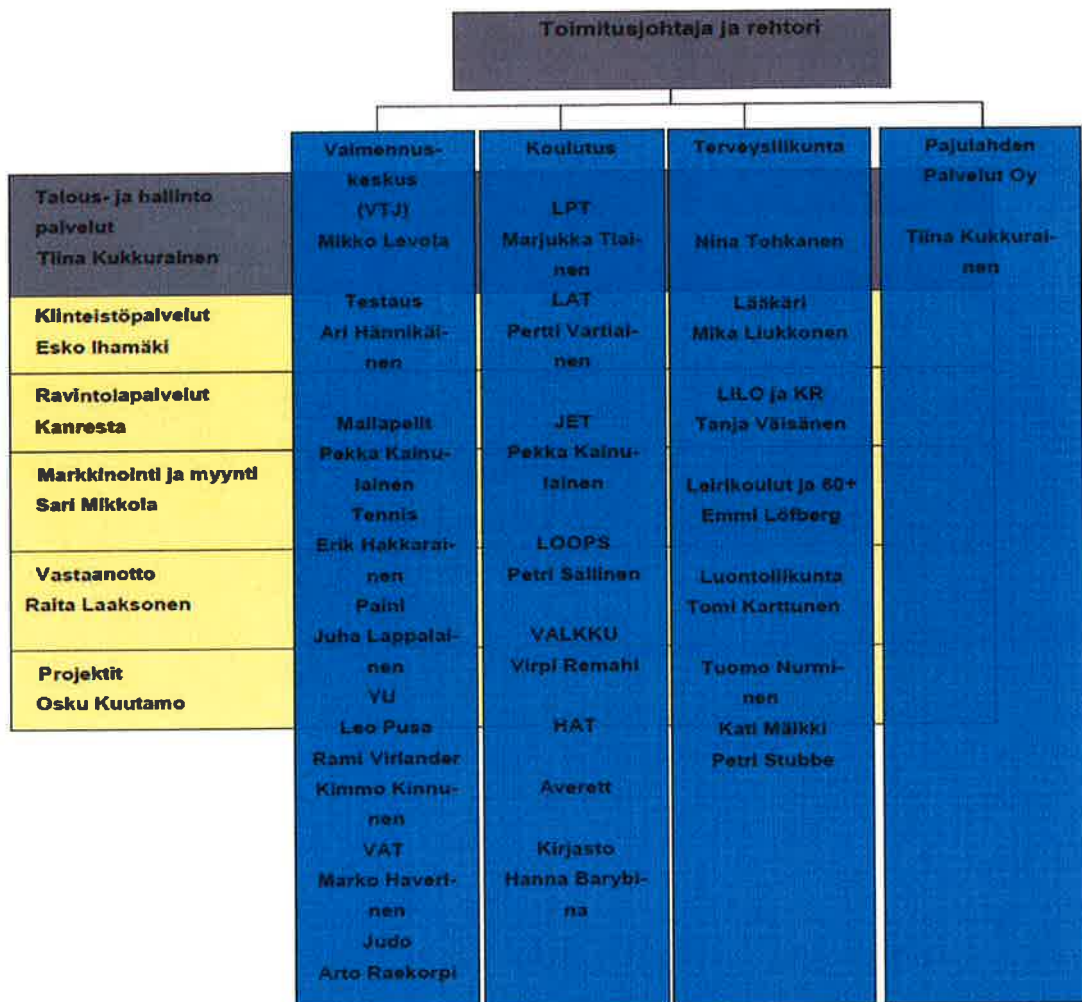
laadukasta osaamista urheiluvalmennukseen (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 4).

Pajulahden arvoina ovat ilo liikuttaa, tavoitteesta totta, askeleen edellä, asenne ratkaisee ja kaikki kunnossa. Ilo liikuttaa tarkoittaa, että koulutetut ohjaajamme nauttivat työstään ohjattaessaan terveyttä edistäviä tunteja asiakkaillemme. Tavoitteesta totta tarkoittaa valmennuskeskuksemme taitoa kouluttaa valmentajia niin, että he pystyvät toteuttamaan yhdessä urheilijan kanssa asetetut tavoitteet ja tarjota samalla harjoitteluun huippuolosuhteet ja osaamisen. Askeleen edellä kuvaa ammatillisen koulutuksen tasoa tarkoittaen uusimpien opetusmenetelmien ja laitteiden ammattimaista käyttöä. Asenne ratkaisee kuvaa Pajulahden kykyä avustaa liikuntarajoitteisia liikkuja niin, että esimerkiksi pyörätuolilla voi kuntoilla ja urheilla vammoista riippumatta. Jotta asiakkaittemme tavoitteet täyttyvät ja toiveet toteutuvat tulee kaiken olla kunnossa liikuntatiloja, ruokailua ja majoitusta myöten. (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 4.)

Pajulahden visiona on olla tulevaisuudessa vetovoimainen ja kansainvälisen tason vaatimukset täyttävä koulutus-, valmennus- ja terveystuotantakeskus. Pajulahti haluaa tarjota käyttäjilleen olosuhteiden lisäksi osaamista ja laadullista vapaan sivistystyön kurssitusta ja ammatillista koulutusta. (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 4.)

3.5 Pajulahden organisaatio ja henkilökunta

Pajulahden organisaatio on jaettu neljään liiketoiminta-alueeseen: valmennuskeskus, koulutus, terveystuotantakeskus ja Pajulahden Palvelut Oy. Liiketoiminta-alueet vastaavat omasta liikevaihto- ja katetavoitteestaan. Pajulahden Palvelut Oy hoitaa terveystuotantapalvelujen verollisen toiminnan. Näitä liiketoimintayksiköiden toimintaa tukevat seuraavat yksiköt: vastaanottopalvelut, kiinteistöpalvelut, markkinointi-, myynti- ja asiakaspalvelut, henkilöstö ja investoinnit, talous- ja hallintopalvelut sekä ravintolapalvelut, joka ei ole Pajulahden omaa tuotantoa. Pajulahden organisaatio esitelty kootusti kuviossa 2. (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 27 - 28.)



Kuvio 2. Liikuntakeskus Pajulahden organisaatio (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 27).

Liikuntakeskus Pajulahden asiakkaita palveleva henkilöstö koostuu vakinaisista työsuhteista olevista henkilöistä, erityyppisistä tilapäisistä työsuhteista tai alihankkijoina koostuvista työntekijöistä. Taulukosta 1 nähdään kuinka Pajulahden henkilöstö jakautui vuonna 2010 seitsemään eri osastoon toimintatehtävien mukaan.

Taulukko 1. Lükuntakeskus Pajulahden henkilöstö. (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 30.)

	Val- men- nus	Kou- lutus	Terveys	Kiinteistö & siivous		Mark & myyn ti	Asia- kas- pal- velu	Hallinto & talous	Yhteensä
				K	S				
Vakinaiset	5	7	2	13	8	6	2	7	50
Määrä-aikaiset	3	5	1			1	2		11
Vakinaiset osa-aikaiset		2	2	2	1	1	1	1	12
Määräaik. osa- aikaiset	2	2	2	1	4		1		12
Yhteensä	10	16	7	18	14	8	6	8	86
				32					

3.6 Pajulahden tilat ja alueet

Uusien investointien myötä Pajulahden kiinteistöpalvelulla on isot haasteet hoitaa ja huoltaa ulkoilualueita ja ulkoliikuntapaikkoja, olemassa olevia kiinteistöjä, unohtamatta asiakaspalvelua, joka myös kuuluu kiinteistöpalvelujen toimenkuvaan. Pajulahti-hallin ja Kangaspaju -hotellin valmistumisen myötä kiinteistöpalvelujen, niin huollon kuin siivouksen osalta asiakaspalvelun oikea-aikaisuus korostuu entisestään. Suurten rakennuspinta-alojen ja ulkoliikuntapaikkojen myötä kiinteistöpalvelujen yksi tärkeimmistä tehtävistä on energiasäästötoimenpiteiden lisääminen ja niiden kartoittamisen lisääminen. (Ihamäki 2011.)

Pajulahdessa on tällä hetkellä 22 eri rakennusta ja yhteensä niissä on pinta-alaa 38 096 m² verran. Maa-alueita on yhteensä 110 hehtaaria, joka mahdollistaa luontoliikunnan lisäämisen. Viimeisimmät rakennusinvestoinnit ovat Pajulahti-halli 11 287 m² ja Kangaspaju-hotelli. Tämä lisää majoituskapasiteetin suurimmillaan noin 700 vuodepaikkaan (Pajulahti 2011.)

3.7 Pajulahden terveyspalvelut

Terveysliikunnan yhteiskunnallinen ja yksilöllinen hyvinvointia tuottava merkitys kasvaa elämänkaaren eri ikävaiheissa. Henkilökohtaiseen terveyteen ja hyvinvointiin panostetaan, sitä myöten kysyntä terveystuotteiden palveluille kasvaa.

Terveystuotteiden trendit muuttuvat ja muuttavat muotoaan ja siihen tulee Pajulahdessa reagoida nopeasti, jotta tuotteemme pysyvät kilpailukykyisinä. Terveys- ja kuntoliikuntapalveluiden painopiste on kuitenkin työikäisissä ja ikääntyvissä asiakkaissa. Kaikissa kohderyhmissä huomioidaan liikunnallisen elämäntavan edistäminen sekä tarjotaan matalan kynnyksen liikuntapalveluja. (Lahtinen 2011.)

Pajulahden terveystuotteiden toiminnallinen ydinajatus on Liike – Luonto ja Lämminhenkisyys. Liike – ei tarkoita pelkästään fyysistä liikettä, vaan myös liikettä mielen ja ajatuksen tasolla tarjoamalla positiivisia elämyksiä asiakkaalle. Liike kuvastaa myös jatkuvasti kehittyvää ja uusiutuvaa tuotetarjontaa. Luonto – tuodaan vahvemmin esiin trendilajien rinnalle luonto- ja ympäristöystävällisenä liikuntana, jonka tämän päivän Pajulahti pystyy maa-alueinvestoinneillaan ja innovatiivisella tuotekehittelyllään asiakkailleen tarjoamaan. Lämminhenkisyys – on kilpailuetu, joka syntyy tavasta toimia ja kohdata asiakas. Pajulahteen ovat tervetulleita kaikki kohderyhmät erityisryhmistä huippu-urheilijoihin. (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 18 - 19.)

3.7.1 Tuettu lomatoiminta

Pajulahdessa Tuettu lomatoiminta on terveystuotteiden vuosikokouksissa suurin kohderyhmä, jonka osuus on viime vuosina kasvanut. Tämä käsittää perhelomat, työttömät, kuntoremontti- ja terveystreffitoiminnan sekä erityisryhmät, jonka osuus on lisääntynyt Soveltavan liikunnan osaamis- ja resurssikeskuksen myötä. (Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia 2011, 19.)

Lomatukeen oikeudet valitaan sosiaalisin, taloudellisin, terveydellisin perustein. Myös vaikea elämäntilanne otetaan huomioon lomaa haettaessa. RAY tukee vuosittain sosiaalista lomatoimintaa eri lomakohteissa. RAY:n tukemille lomille haetaan avustusta eri lomajärjestöistä. (Raha-automaattiyhdistys 2010.) Palkansaajalomajärjestöt (A-lomat, SAL- lomat ja T- lomat) tukevat kuntoremonttilomatoimintaa raha-automaattiyhdistyksen varoin. Kuntoremonttitoiminta on ennaltaehkäisevää toimintaa, jonka tarkoituksena on kannustaa ihmisiä liikkumaan ja ottamaan vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Tarkoituksena on tukea terveyttä, työ- ja toimintakykyä. Treffit ovat seurantajakso, joka on yleensä puolen vuoden päästä kuntoremontista (Raha-automaattiyhdistys 2011.)

3.7.2 Muu kurssitoiminta

Pajulahti tuottaa terveys- ja kuntoliikuntapalveluja kaikille ikäryhmille. Teemallisia - ja lajikohtaisia liikuntakursseja tuotetaan aikuisille ja lapsille. Fiilislomat 55+/60+ ovat kohdennettua senioritoimintaa, joka on suunnattua terveyttä edistävää kurssitoimintaa eri vuodenaikoina sekä eri teemoilla vähintään 55 vuotta täyttäneille. (Pajulahti 2011).

Kursseja myös räätälöidään ryhmän tarpeiden mukaisesti. Liikuntalomat ajoittuvat koululaisten loma-aikoihin ja juhlapyhien seutuun. Näillä lomilla on lapsille ja aikuisille runsaasti sekä yhteistä että eriytettyä ohjelmaa. Leirikouluissa on monipuolista ja liikunnallista ohjelmaa tarjolla. Ohjelmia voidaan räätälöidä myös ryhmän omien toiveiden pohjalta. Pajulahden leirikoulut soveltuvat myös erityisryhmille. (Pajulahti 2011).

3.7.3 Pajulahden Palvelut Oy

Pajulahden Palvelut Oy tuottaa arvonlisäverollisia terveysliikunta- ja hyvinvointipalveluja yrityksille ja yksityisille ihmisille. Esimerkiksi Tyky -päiviä, teemapäiviä, liikunta- ja virkistyspäiviä, hyvinvointikursseja sekä työyhteisön kokonaisyhyvinvointia edistäviä kokonaisuuksia yksilöllisesti räätälöiden. (Pajulahti 2011).

Pajulahti Palvelut Oy tuottaa ja järjestää kokouspalveluja yrityksille, seuroille ja järjestöille sekä erilaisia ohjelmallisia juhlatilaisuuksia yksityishenkilöille, kuten syntymäpäivät ja sukujuhlat.

Pajulahdessa järjestetään isoja seminaareja, sekä kotimaisia että kansainvälisiä.

Palvelujen toimintaa ovat myös yksityisten henkilöiden yksittäiset tila- ja lajivaraukset. (Pajulahti 2011).

3.7.4 Ilo liikuttaa –kurssit

Ilo liikuttaa on terveyttä edistävän kurssitoiminnan osaamisen ja verkostoyhteistyön kehittämishanke, joka on opetus – ja kulttuuriministeriön tukemaa toimintaa.

Tarkoituksena on vahvistaa ja kehittää Pajulahdessa jo olevaa osaamista ja laajentaa kurssitarjontaa kehittämällä elämänkaaren erivaiheisiin toteutettavia matalan kynnyksen kursseja, joiden kohderyhmä on liikunnasta syrjäytymisuhan alla olevia vammais- ja kansanterveysjärjestöjen jäseniä. (Tohkanen 2011)

Kohderyhmille räätälöidään yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa kurssikokonaisuuksia kuten Notkeutta niveliin, Liikunnallinen reumakurssi, Lujuutta luihin ja Selätä selkävaivat. Teemme yhteistyötä Suomen Nivelyhdistyksen, Suomen Selkäliiton, Suomen Reumaliiton ja Osteoporoosiliiton kanssa. Moniammatillisen yhteistyön ja käytännön toimien lisäksi vahvistetaan henkilöstön osaamista elämäntapamuutoksen ja elämäntapamuutoksen osa-alueilla koulutuksen kautta. (Tohkanen 2011).

4 Liikunnanohjaajan toimintaympäristö Pajulahdessa

Liikuntakeskus Pajulahti on monipuolinen toimintaympäristö, joka tuottaa liikuntapalveluja eri-ikäisille, -kuntoisille sekä tavoiteiltaan ja odotuksiltaan erilaisille asiakasryhmille, niin terveystiikkujille kuin urheilijoillekin. Tarkoituksena on tarjota ammattitaitoista ohjausta ja liikuntaelämyksiä sekä edistää ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, tukea terveyttä, työkykyä sekä työssäjaksamista. (Tohkanen 2011.)

Pajulahti on ollut jo vuosikymmenien ajan useiden vammais- ja kansanterveysjärjestöjen kunto- ja liikuntalomien pitopaikka. Soveltavan liikunnan osaamis- ja resurssikeskus on osa Pajulahden hanketoimintaa. Tämä tukee Pajulahden kasvua ja kehitystä saavutettavuuden ja esteettömyyden tiellä. Pajulahdella on vahva soveltavan liikunnan asiantuntemus esteettömien ja saavutettavien liikuntapalvelujen kehittämisessä. (Kuutammo O. 2011.)

Pajulahdessa liikuntapaikat ovat suhteellisen lähellä toisiaan, mutta siirtymät liikuntatiloihin ja -paikkoihin tuo silti omat haasteet liikunnanohjaajan työhön (Liite 2). Tarvitaan suunnitelmallista ennakointia tuntien rakentamiseen ja suunnitteluun sekä ennakoivaa yhteistyötä kiinteistöpalvelun kanssa. Yleisesti jokaisessa liikuntapaikassa löytyy tarvittavat työvälineet ja ensiaputarvikkeet, mutta erityisliikuntavälineet täytyy joko itse viedä tai hoitaa paikan päälle kiinteistöhuollon avustuksella. (Thamäki 2011.)

4.1 Liikunta-alan arvoperusta

“Liikunta-alan arvoperusta pohjautuu urheilu- ja liikuntakulttuurin historian tuntemiseen ja sekä ajan ilmiöiden ymmärtämiseen”. Liikunta-alan tarkoituksena on edistää elämänkaaren eri vaiheissa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia kansanterveyden sekä yksilön näkökulmasta sekä huomioida myös yksilön terveys, toiminta- ja työkyky sekä työssä jaksaminen. Liikuntapalveluilla ohjataan ihmistä terveyttä edistävään ja ylläpitävään liikunnalliseen elämäntapaan. Tarjotaan aikuisille, nuorille ja lapsille monipuolisia elämyksiä sekä monipuolisia liikunta- ja oppimiskokemuksia kannustaen terveelliseen elämäntapaan. (Opetushallitus 2010, 159.)

Asiakaslähtöisyys, yhteistyökykyisyys sekä yksilön tarpeiden ja mahdollisuuksien tasavertainen huomioon ottaminen on ohjattavaa toimintaa. Ohjaus- ja opetustilanteissa ohjaaja toimii esimerkillisesti ja vastuullisesti sekä kohtelee kaikkia tasavertaisesti. Erilaisuuden hyväksyminen ja kunnioittaminen on osa ohjaajan toimintaa. Ohjaus- ja kasvatustilanteessa ohjaajan toiminnassa korostuu yksilön ja erilaisuuden hyväksyminen sekä kunnioittaminen sekä yksilön terveen itsetunnon kehittäminen. (Opetushallitus 2010, 159.)

Ohjaajan asianmukainen pukeutuminen, hyvät käytöstavat, vuorovaikutteinen työskentelytapa ja empaattisuus ovat osa liikunta-alan ammatillista perustaa (Tohkanen 2011). Vastuun ottaminen ympäristöstään sekä ennakoiva tuntien suunnittelu ja hahmottaminen on myös osa tunnin turvallisuutta. Jatkuva itsensä kehittäminen ja oman osaamisen arviointi ovat ammatillisen kehittymisen edellytyksiä. (Opetushallitus 2010, 159.)

4.2 Liikunnanohjaajan työ

Liikuntaosaaminen pitää sisältää yleisimpien liikuntamuotojen perustiedot ja -taidot sekä niiden soveltamisen. Pedagoginen ja liikuntadidaktinen yhdistelmä on ohjaamisen ja opettamisen osaamista parhaimmillaan. Hyvinvointi- ja terveystieteiden osaaminen sisältää opetuksen terveyden edistämistä liikunnan avulla elämänkaaren eri-ikäivaiheissa sekä samalla se on ihmisen liikuntakäyttäytymisen vaikuttamiseen liittyvää opetusta. (Lappalainen 2009, 11).

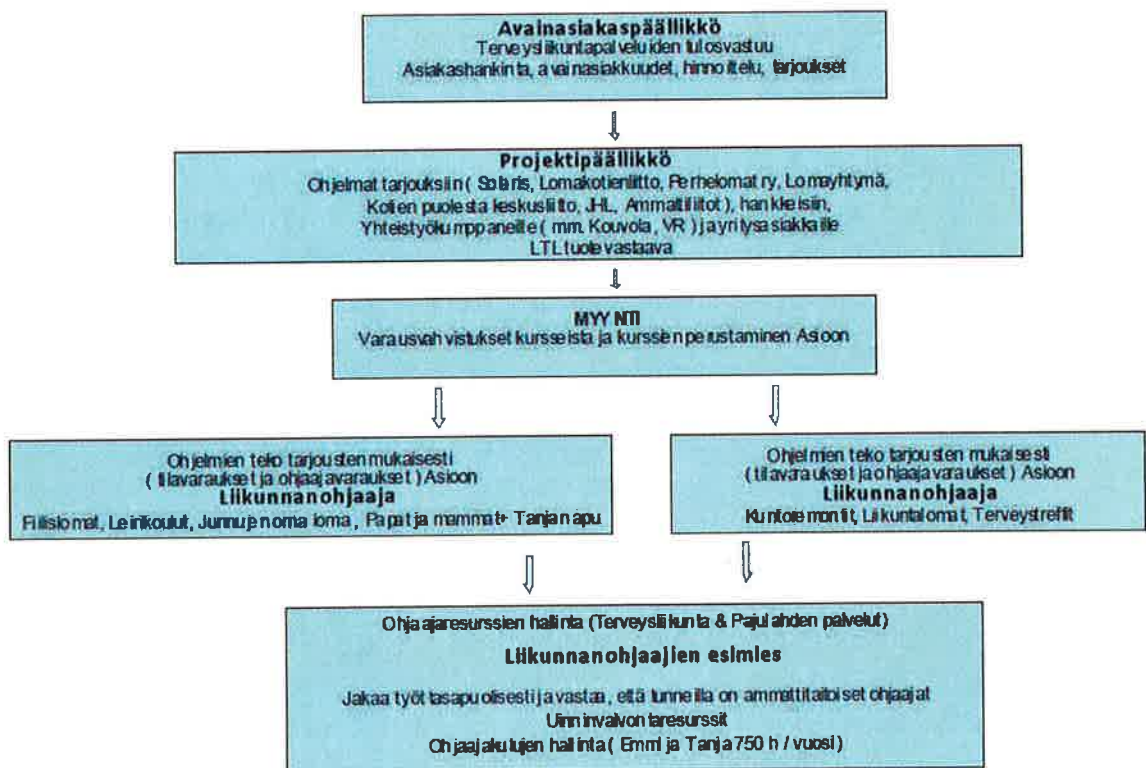
Liikunnanohjaaja suunnittelee ja ohjaa eri-ikäisten liikuntaharrastuksia sekä kunto- ja työpaikkaliikuntaa. Työhön kuuluu ennakoivaa suunnittelua toteutuksen suhteen. Liikunnanohjaajalla on taito suunnitella ja ohjata eri-ikäisiä ja fyysiseltä kunnoltaan erilaisessa tilanteessa olevia liikuntaryhmiä. Työssä on tärkeää huomioida erikuntoiset ja tasoiset henkilöt sekä laatia turvallisuussuunnitelma (Tohkanen 2011). (Liite 3).

Liikunnanohjaajan työnkuvaan kuuluu lisäksi henkilökohtaista liikuntaneuvontaa, liikuntatapahtumien suunnittelua ja järjestämistä sekä liikuntapaikkojen ja välineidenhoitamista. (Opetushallitus 2010.) Lisäksi työnkuvaan osana kuuluvat kuntoilijatestit mm.

UKK- instituutin kävelytestit, terveystestit sekä polkupyöraergometritestit. Liikunnanohjaajan työssä vaaditaan valmiuksia ja kykyä sopeutua erilaisiin tilanteisiin, joihin tarvitaan asiakas- ja tilannelähtöistä toimintatapaa. Työssä tarvitaan sosiaalisia vuorovaikutustaitoja sekä asiakaspalvelutaitoja. (Tohkanen 2011).

Terveysliikuntapalvelujen vastualueet jakautuvat portaittain, ylimpänä avainasiakaspäällikkö, jolla on terveystestipalvelujen tulosvastuu. Hänen alaisuudessaan toimii projektipäällikkö, jonka vastuulla on hankesuunnitelmat kokonaisuudessaan sekä tarjosten teko. Myynti ja markkinointi huolehtivat tilauksista ja varauksista varausjärjestelmään, vastuuhjaajat huolehtivat ohjelmien laatimisesta ja ohjaajien esimiehelle kuuluu ohjaajaresurssien hallinta eli töiden jako liikunnanohjaajille.

TERVEYSLIIKUNTAPALVELUIDEN TYÖNJAKO



Kuvio 3. Terveystestipalveluiden vastualueet Pajulahdessa. (Tohkanen 2011)

4.3 Liikunnanohjaajan työnkuva ja vastuu liikuntakurssilla

Ennen kuin liikuntakurssi toteuttaminen on mahdollista Pajulahdessa, on tehtävä monta työvaihetta. Ensimmäisenä on kurssin suunnittelu, jossa ollaan yhteyksissä

yhteistyökumppaniin, laaditaan ja sovitaan kurssin sisällöistä sekä hinnoitellaan kurssi. Tämän jälkeen myynti perustaa kurssin varausjärjestelmään, jolloin varataan tilat, ohjaajat, majoitus ja ruoka. Kurssiohjelman laatii kurssista vastaava ohjaaja. Seuraavaksi toteutetaan kurssin markkinointi. Kurssille ilmoittautumiset ottaa vastaa myynnissä henkilöt joiden vastuualueille se kuuluu. Kun kurssi on saatu täyteen, alkaa varsinaiset valmistelut, järjestetään majoitukset ja huomioidaan ruokavaliot ja muut erikoisjärjestelyt. (Tohkanen 2011) (Liite 4)

Kun kurssin ajankohta varmistuu, kurssille nimetään vastuuhjaaja, joka tulee hoitamaan ja vastamaan kurssin toiminnasta. Liikunnanohjaajan rooliin kuuluu ennakoiva suunnittelu ja valmistelu, jo ennen kurssilaisten saapumista taloon. Liikunnanohjaajan tehtäviin kuuluu ryhmään orientoituminen, ohjelmien sisäistäminen, kenties ohjelmien soveltaminen ja prosessin sisäistäminen. (Tohkanen 2011) (Liite 5)

Vastuuhjaajanrooli kurssin aikana on laaja. Ohjaaja toimii kurssiemona, hoitaa ja vastaa kurssin toiminnasta ja on mahdollisuuksien mukaan liikunnanohjaajana. Vastuuhjaaja kertoo kurssin alussa viikon tavoitteet, luo kurssille yhteishengen, kertoo Pajulahden toiminnasta ja pelisäännöistä. Vastuuhjaaja ottaa huomioon asiakkaiden tarpeet ja toiveet kurssin sisällön suhteen sekä huomioi myös vaihtoehtoiset liikuntamuodot. Hän ottaa vastaa ulkopuoliset luennoitsija sekä kertoo ryhmän tasosta sekä heidän odotuksistaan. (Tohkanen 2011) (Liite 6)

Vastuuhjaajan rooli kurssin arvioinnissa on osa kokonaisuutta. Ohjaaja pitää päätös tilaisuuden, jossa kerrataan viikon tavoitteet ja kysytään kurssilaisten kuulumisia kuluneesta viikosta ja täyttää asiakaspalutteen. Ohjaaja toimittaa asiakaspalutteen eteenpäin käsiteltäväksi ja käy laaditun yhteenvedon läpi yhdessä projektipäällikön kanssa sekä antaa oman arvion kurssin toteutumisesta. (Tohkanen 2011). (Liite 7).

4.3.1 Innovointi ja ammattitaidon kehittäminen

Koulutus on edelleen keskeinen henkilöstön kehittämisen keino. Työntekijän ammattitaidolle olennaista on tietojen ja taitojen ajantasaistaminen (Viitala 2004, 203.)

Ammatin erinomainen hallinta on hyvin harvoin tulosta pelkästään muodollisesta koulutuksesta ja tutkinnon suorittamisesta. Ammatillisen koulutuksen merkitys on tärkeä, mutta tutkintotodistuksen saaminen merkitsee usein vasta oppimisen alkua. Työssä tarvittavat taidot opitaan parhaiten itse työnteon kautta, mikä pätee myös liikunnanohjaajien työssä. (Aro 2006, 204).

Pajulahden henkilöstöä tuetaan ja kannustetaan kouluttautumaan lisää. Pajulahti järjestää henkilöstölle erilaisia yleisiä koulutustilaisuuksia, joihin voi työajan puitteissa osallistua. Liikunnanohjaajan ja tuntiopettajan työnkuva jo itsessään vaatii aika-ajoittaisen kouluttautumisen, joten kouluttamista ja kurssittamista tuetaan mahdollisuuksien mukaan. Työajan käytöstä ammatilliseen koulutukseen neuvotellaan työantajan kanssa tapauskohtaisesti. Pajulahti kannustaa työntekijöitään innovoimaan uusia tuotteita. Hyvistä toteuttamiskelpoisista ideoista palkitaan (Kukkurainen 2011.)

Oman oppimisvalmiuden ylläpitäminen vaatii panostamista. On helppoa tyytyä rutiineihin. Paikalleen pysähtyminen merkitsee taantumista. Ympäristö muuttuu koko ajan ja ympärilläsi toimivat ihmiset kehittyvät, on seurattava aikaansa, uudistettava toimintaa ja parannettava suoritusta jatkuvasti (Pentikäinen 2009, 159.)

Liikunnanohjaajan tulevaisuus näyttää positiiviselta. Hyvinvoinnin- ja terveysliikunnan palvelujen kysyntä kasvaa koko ajan. Liikuntamuotojen ja –lajien uutuudet ja muotovirtaukset tulevat pitämään työtä alati muuttuvana ja näihin liittyvään kysyntään on pystyttävä vastaamaan. Pyrkimys kehittää omaa osaamista ja omaa työtä on keino ottaa vastaan tulevaisuuden haasteita. Myönteinen suhtautuminen tulevaisuuteen ja halu kehittää omaa osaamistaan liikunta-alalla on tärkeää. (Lappalainen 2009, 19 -20.)

Elinikäinen oppiminen ymmärretään jatkuvan yhteiskunnan ja kansainvälistyvillä työmarkkinoilla tapahtuvan muutoksen lisäksi myös jokaisen työntekijän velvollisuudeksi. (Filander 2006, 44).

5 Työn tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoite oli laatia uuden työntekijän perehdytysopas Liikuntakeskus Pajulahteen. Opas koostuu kahdesta osiosta, josta toinen on tarkoitettu perehdyttäjälle ja toinen uudelle työntekijälle. Tämä opas on liitteenä 7.

Perehdyttäjän osan tarkoitus on toimia muistilistana perehdyttäjälle, niin että kaikki olennainen tulee käytyä läpi uuden työntekijän kanssa. Näin uudelle liikunnanohjaajalle annetaan hyvä perusta tulevaan työhön.

Työntekijälle jaettava perehdytysopas sisältää uudelle työntekijälle tarpeelliset tiedot Liikuntakeskus Pajulahden toimintaympäristöstä, liikunnanohjaajan työnkuvasta ja terveysliikuntapalvelutoiminnasta. Opas toimii hyvänä tietopankkina työsuhteen edetessä ja siitä voi helposti tarkistaa tärkeitä asioita.

Työhön perehdyttämisellä on tärkeä merkitys. Perehdyttämiseen käytetty aika tulee monin verroin takaisin, kun perehdytys tehdään heti alkuvaiheessa hyvin ja huolellisesti. Liikunnanohjaaja pääsee nopeammin kiinni varsinaiseen työtehtävään ja näin saa varmuutta uudessa tehtävässä toimimiseen.

Liikunnanohjaajan perehdytysoppaalle oli selkeä tarve Liikuntakeskus Pajulahdessa. Tarkoitus oli luoda hyvä starttipaketti perehdyttämiseen, jota perehdytyksestä vastaava henkilö voi itse muokata ja kehittää omien näkemystensä mukaan.

6 Työn toteutus

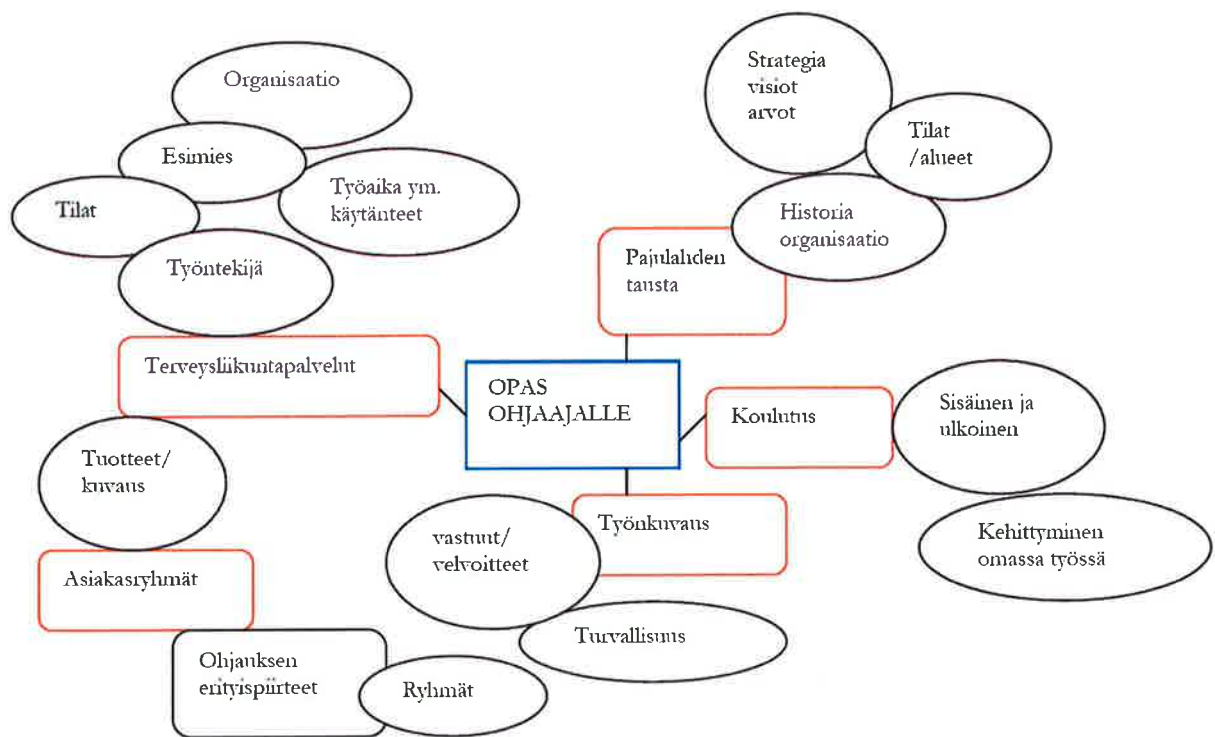
Opinnäytetyön löytyminen ja aiheen nimeäminen on ollut yksi haastavammista tehtävistä AMK - opiskelujen aikana. Miten päädyin valitsemaani aiheeseen tai miten aihe löysi minut? Se tapahtui puolivahingossa perehdyttäessäni työharjoittelijaa syyskuussa 2010. Kaipasin jo silloin kättä pidempää, selkeää ja johdonmukaista materiaalia uuden liikunnanohjaajan perehdyttämiseen. Huomasin kuinka haastavaa on perehdyttää uusi työntekijä, joka ei tunne talon tapoja saatikka käytänteitä.

On asioita, joita saattaa pitää itselleen päivänselvinä. Näin ollen voi huomaamattaan jättää kertomatta jotain oleellista, tai tulee vähätelleeksi asioiden painoarvoa, eikä osaa tuoda niitä tarpeeksi hyvin esille. Osasinko ja muistinko varmasti kertoa kaiken oleellisen? Oliko perehdytys ollut onnistunut? Kaipasin selkeää muistilistaa, jonka avulla olisi helppoa ja johdonmukaista perehdyttää uusi liikunnanohjaaja tulevaan työhönsä, niin että hän kokisi työhön tulon mielekkäänä ja vähemmän stressaavana.

Loka – marraskuussa kyselin yhdeksältä työtoverilta ajatuksia ja mietteitä hyvästä perehdytystilanteesta. Tarkoitukseni oli ensin koota työryhmä eri osastoilta ja istua alas yhdessä miettimään perehdytystilanteita. Pian päädyin kuitenkin kyselemään työtovereilta henkilökohtaisesti, koska yhteisen palaverin toteuttaminen ja aikataulujen yhteensovittaminen osoittautui haastavaksi ja hankalaksi. Pian päädyin haastattelemaan kolmelta myyntiosastolla työskentelevältä terveystalouden myyjältä, kahdelta taloushallinnon työntekijältä, kolmelta koulutuspuolen opettajalta sekä terveystalouden esimieheltäni. Millainen olisi sinusta hyvä perehdytys opas? Mitkä asiat näet tärkeänä perehdytyksessä? Miten itse haluaisit tulla perehdyttävän?

Halusin saada erilaisia näkemyksiä ja ajatuksia työni suunnittelun perustaksi, siksi kysyin eri osastojen työntekijöiltä ajatuksia hyvästä perehdytystilanteesta. Kirjasin asioita ylös ranskalaisin viivojen ja listasin myös omat tarpeet ja ajatukset paperille. Muokkasin ja pyörittelin asioita mielessäni sekä paperilla. Lopulta tein käsittekartan, joka auttoi hahmottamaan kokonaisuutta. Näin syntyivät ensimmäiset raamit työlleni.

Muotoilin perehdyttäjien ja liikunnanohjaajien avuksi käsitekarttasydämen, jonka ympärille nostin viisi merkittävää tekijää. Yksi niistä on Pajulahden taustat, joka pitää sisällään historian kulun tähän päivään, yrityksen organisaation kokonaisuudessaan, strategiset arvot ja Pajulahden tilat ja alueet. Terveyslääkintäpalvelut pitävät sisällään työntekijälle liittyviä merkittäviä asioita omassa työyksikössä. Tähän kytkeytyy asiakasryhmät ja niiden tarpeet sekä ohjauksessa ilmenevät piirteet. Oppaassa huomioidaan myös työhön liittyvät vastuut, velvoitteet ja turvallisuusnäkökulmat.



(Kuvio 3, hahmotelma oppaan käsitekartasta)

Tammikuussa 2011 esimieheni vaihtui ja pyysin uutta esimiestäni myös listaamaan asioita sekä näkemyksiä, joita hän näkisi tarpeellisena perehdytyksessä. Opiskelun aikana perehdyin myös kirjastossa opinnäytetöihin ja etsin mallia sisällysluettelon tekemiseen. Tammikuussa valmistui ensimmäinen versio sisällysluettelosta. Annoin sen kolmelle työkaverilleni kommentoitavaksi ja korjattavaksi. Sisällysluettelo tehtiin monta kertaa uusiksi.

Tämän jälkeen pääsin tammi- helmikuun vaihteessa eteenpäin ja aloin työstämään kirjallisuusosiota Pajulahdesta. Siitä osuudesta oli helpoin aloittaa, koska kirjallisuutta ja muuta materiaalia oli hyvin saatavilla. Etsin myös netistä tietoa oppaan tekemiseen ja

haeskelin kirjallisuutta myös kirjastoista. Pajulahden historiaosuuden luetin työntekijälä, jolla oli pitkä ura Pajulahdessa, ensin liikunnanohjaaja opiskelijana ja myöhemmin työntekijänä. Työtä tarkennettiin ja muotoseikkoja täsmennettiin tiiviiksi kokonaisuudeksi. Työ eteni hetken aikaa mallikkaasti.

Helmi- maaliskuussa etsin materiaalia oppaaseen netistä ja kirjastosta. Pehdyin Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Raha-automaattiyhdistyksen sivuihin netissä ja listasin mahdollisia lähteitä ylös. Tässä vaiheessa tein tiukan suunnitelman, että työ tulisi valmistumaan kesän kuluessa. Työntäyteinen ja kiireinen kevät ja kesä verottivat kuitenkin innostustani niin, että seuraavan kerran tartuin oppaaseen vasta elokuun lopussa 2011.

Syyskuussa muotoilin uusiksi sisällysluettelon. Tuolloin sain uudet koordinaatit työni tekemiseen. Nyt sisällysluettelo alkoi näyttää selkeämmältä kokonaisuudelta. Syys – lokakuussa tein opinnäytetyötä ja itse opasta toden teolla. Pehdyin vielä alan kirjallisuuteen saadakseni kirjallisuusosioita kattavammaksi. Haastattelin työtovereita, jotka vastaavat eri osastojen toiminnasta, joten näin sain vielä täydennettyä työtäni ja sain lisää hyviä näkökulmia oppaaseeni.

Loka- marraskuussa esittelin alustavaa työtäni muutamalle henkilölle, jotka kommentoivat ja antoivat korjausehdotuksia pehdytysoppaan sisältöön. Luin lisää alan kirjallisuutta ja laajensin opinnäytetyön kirjallisuusosioita.

Ennen lopullista h-hetkeä tarkistin työtäni kohta kohdalta läpi, viimeistelin ja tein tarvittavia korjauksia. Viimeistelin myös kaaviot ja taulukot. Syvensin tekstin sisältöä uusilla lähdemateriaaleilla ja selkeytin kappaleiden sisältöä. Pyrin kirkastamaan opinnäytetyöni tavoitteita, jotta se avautuisi lukijalle mahdollisimman selkeästi.

7 Oppaan kuvaus

Opas (liite 7) koostuu kahdesta osiosta, josta toinen on tarkoitettu perehdyttäjälle ja toinen uudelle liikunnanohjaajalle.

Perehdyttäjän osuudessa avataan käsitteitä hyvästä, kokonaisvaltaisesta perehdytyksestä ja perehdyttäjän tehtävistä. Muistilista on tehty molempia osapuolia palvelevaksi kokonaisuudeksi.

Uudelle liikunnanohjaajalle jaettava opas antaa perustiedot Liikuntakeskus Pajulahden historiasta ja toiminnasta. Opas käsittelee liikunnanohjaajan tehtävät ja toimintaympäristön ja antaa riittävät tiedot terveystuokuntapalveluista ja asiakasryhmistä.

Opas helpottaa uuden työn oppimista ja nopeuttaa työntekijän sitoutumista talon tapoihin. Opas auttaa sopeutumaan työyhteisöön, yhteisön työtapoihin ja käytänteisiin. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa ja näin uusi työntekijä pystyy mahdollisemman nopeasti selviytymään työssään itsenäisesti.

Opas on tärkeä tukilista ja työkalu myös työhön perehdyttäjälle. Tämä helpottaa ja auttaa perehdyttäjää tuomaan perehdytystilanteessa kaikki tarpeellinen ja oleellinen esille. Johdonmukaisin ja selkein ottein säästämme ja tehostamme myös työaikaamme.

8 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda opas, työkalu työhön perehdytykseen, tukemalla työn opastajaa perehdytyksessä, sekä auttaa uutta työntekijää hahmottamaan ja selkiyttämään omaa paikkaansa organisaatiossa. Pelkkä työhön opastaminen ei enää yksin riitä. Työn tekijän on ymmärrettävä, miten organisaatio toimii ja miksi on olemassa. Perehdyttäminen on tullut monimuotoisemmaksi ja laajemmaksi. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Itse opas uudelle työntekijälle on haluttu tehdä tiiviiksi ja informatiiviseksi, koska organisaatiossa asiat ja tuotteet muuttavat muotoaan ja uusiutuvat jatkuvasti. Opas liikunanhajaajalle on tarkoitettu itsenäiseen perehtymiseen eli omalla ajalla tapahtuvaan tietojen kertaamiseen ja tarkistamiseen. Opas on hyvä apuväline. Näin perehdyttäminen voidaan jakaa pidemmälle ajanjaksolle, jolloin uutta työntekijää ei tukahduteta heti alkuun isolla tietomäärällä. (Viitala 2004, 262). Perehdytyksen tarkoitus on, että perehdyttäjä käyttää riittävästi aikaansa perehdytykseen, koska perehdyttäjä on paras henkilö kertomaan talon käytänteistä, vahvuuksista ja tärkeimmistä kehityskohteista (Pentikäinen 2009, 25).

Oppaan sisällöllinen kokonaisuus on tiivis ja ytimekäs. Se kuitenkin palvelee hyvin molempia osapuolia. On haastavaa rajata ja koota perehdytysoppaasta sisällöllisesti informatiivista ja mielekästä luettava kokonaisuus.

Opinnäytetyön kirjallisuusosio olisi voinut olla joiltakin osin moniulotteisempi. Liikunanhajaajan työhön liittyvää kirjallisuutta oli vaikea löytää. Perehdyttämiseen liittyvää tietoa oli paljon saatavilla, mutta keskeisten asioiden löytäminen oli haastavaa. Välillä tuli tunne, että homma karkaisi käsistä ja työ jäisi polkemaan paikoilleen, koska oli vaikea päättää mihin vedetään raja.

Viime kesän kesätyöntekijöiltä olisi saatu paljon arvokasta tietoa perehdytystilanteista. Miten sen hetkinen perehdytys töihin oli onnistunut? Kesän jälkeen heitä olisi voitu

haastatella tai olla jälkeinpäin heihin yhteydessä. Heiltä olisin saatu varmasti hyvää pohjatietoa perehdytysoppaan tekemiseen.

Työntekijän opas on tiivis kokonaisuus, johon uusi työntekijä voi perehtyä omalla ajallaan. Perehdyttäjällä tulee olla riittävät tiedot työsuhteeseen liittyvistä asioista ja muista käytänteistä, jotka hän käy läpi perehdytystilanteessa. Perehdyttäjän oletetaan tietävän enemmän asioiden taustoja yhtiön edustajana ja tässä roolissa perehdyttäjä on myös tärkeä viestin välittäjä (Pentikäinen 2009, 25). Perehdyttäjälle on laadittu muistilista, joka tukee perehdytystä ja näin kaikki oleelliset asiat tulee läpikäytyä. Yhdessä työntekijän kanssa kirjataan muistiin käydyt asiat. Näin varmistetaan, että asiat on läpikäyty ja tämä tukee myös itse oppimista. Perehdyttäjän oppaasta onnistuttiin luomaan tehokkaan kokonaisuus perehdyttäjälle. Siinä tulee kaikki oleellinen esille ja itse muistilista on hyvä ja selkeä apu perehdytystilanteessa.

Opas on tehty liikunnanohjaajan näkökulmasta, koska tällä hetkellä ei ole mitään valmista mallia työhön perehdytykseen. Viime vuosina on tapahtunut yrityksen sisällä jonkin verran henkilöstömuutoksia, joten työhön perehdytykseen ei välttämättä tällä hetkellä ole osattu tarpeeksi kiinnittää huomiota, sillä perehdyttäjätkin ovat uuden asian edessä. Koska liikunnanohjaajien kokonpano on viime vuosina muuttunut ja työn on kausiluontoista, joudumme käyttämään tarvittaessa ekstra -työntekijöitä. Tämä on tuonut omia lisähaasteita työhömmme, koska toimintaamme arvioi viime kädessä myös asiakas. Perehdytys on osa liiketoimintaa ja se vaikuttaa myös työntekijämaineeseen (Kupias & Peltola 2009, 16).

Mitä kehitettävää jäi? Näin jälkeinpäin ajateltuna mitä olisi voitu tehnyt toisin, niin olisi pidetty alkuperäisestä ajatuksesta kiinni ja luotu työryhmän eri osastojen työntekijöistä, joiden kanssa oltaisi työstetty opinnäytetyötä ja perehdytysopasta. Näin ollen olisi saatu heti suoraa palautetta ja näkökannat asioihin olisi moninaisemmat. Sen myötä opas olisi voitu laatia laajemmaksi ja näin se olisi palvellut useampaa työyksikköä.

Kahdenkeskisistä keskusteluista sai hyvää rakentavaa palautetta sekä kritiikkiä, mutta ryhmätyöskentelyssä olisi palaute ollut moninaisempaa ja ehkä kriittisempää. Yksin tehtynä opas saa helposti suppean ja yhdenlaisen näkökannan. Tekijä helposti sokaistuu

tekstiin ja asiakokonaisuudet saattavat jäädä liian suppeiksi. On haastavaa avata asiaa, jos se on tekijälle itselleen tuttua. Tämä asia tiedostettiin, siksi eri ihmiset lukivat työtä, jotta saatiin uusia näkökantoja ja lisäajatuksia työhön.

Tätä opasta ei olla ehditty testata vielä uudella työntekijällä. Tämä olisi ollut hieno lisä tämän työn näkökantoihin sen toimivuudesta tai toimimattomuudesta. Tämä näkökanta olisi voinut tuoda jotain merkittävää esille, mitä ei olla osattu nyt arvioida. Alkuperäinen tarkoitus oli toimia näin. Suunniteltu aikataulun työn suhteen ei pitänyt kutinsa, joten opasta ei ehditty testaamaan käytännössä.

Kehittämisen- ja jatkoideana on, että uusi työntekijä saa jatkossa perehdytyksen lisäksi muistitikun, johon kootaan tietoa erilasiin kansioihin mm. kuntoremonttikansio, jossa on kurssin standardit, kurssiohjelma, kurssin infomateriaali ja muut käytänteet. Muistitikun idea olla työelämälähtöinen, joka vastaa nykypäivän haasteisiin. Muistitikku on helposti saatavilla ja muokattavissa muuttuvien asioiden osalta. Ihanne olisi, että mille osastolle vaan uusi työntekijä saapuu, niin hän saa muistitikun, jossa kerrotaan Liikuntakeskus Pajulahdesta kaikki tarvittava tieto organisaatiosta aina työtuntilappuihin saakka. Näin uusi työntekijä voi omaan tahtiin perehtyä sekä löytää askarruttaviin kysymyksiin vastauksia heti kun niitä ilmenee.

Kuinka vaikeaa voi olla uuden työntekijän perehdytys henkilölle, joka on tehnyt töitä monta vuotta samassa työyhteisössä? Asiat ovat tulleet liiaksi liki perehdyttäjää ja ovat kenties itsestään selvyyksiä, näin voi tulla aliarvioiduksi asioiden tarpeellisuutta, koska ne ovat perehdyttäjälle hyvinkin tuttuja jokapäiväisiä asioita.

Lähteet

Aro, M, 2006. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoava ammatti - identiteetit. 2006. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Hako, J. 2010. Ponnistuspaikka. Ws Bookwell Oy. Porvoo.

Hyvä perehdytys-opas. Lahden ammattikorkeakoulu. Luettavissa:
<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdytysopas.pdf>. Luettu: 27.1.2011.

Ihamäki, E. 2011. Haastattelu: 13.10.2011. Kiinteistöpäällikkö, Nastola.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtamisen ja työyhteisön hyvinvointi. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Kangas, P. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Nykypaino Oy.

Kukkurainen, T. 2011. Haastattelu: 20.10.2011. Talouspäällikkö, Nastola.

Kuntoremontti 2009. Luettavissa: <http://www.kuntoremontti.fi/kuntoremonttilomat/>
Luettu 16.2.2011

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Juvenes Print. Tampere.

Kuutamo, O. 2011. Haastattelu 10.10.2011. Projektityöntekijä, Nastola.

Lahtinen, V. 2001. Haastateltu 11.10.2011. Avainasiakaspäällikkö, Nastola.

Lappalainen, L. 2009. Katsaus liikunnanohjaajien (AMK) koulutukseen ja työhön. Kaajanin ammattikorkeakoulu. 2009.

Mäkinen, Olkinuora, Rinne & Suikkanen, 2006. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Nygrèn, H. 1979. Pajulahti. Mainosrengas Oy/ offsetpaino. Helsinki.

Opetushallituksen julkaisuja 2009:41. Urheiluopistoverkosto 2010 – luvulla.

Opetushallitus. 2010. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Oy Fram Ab. Vaasa.

Pajulahti. 2011. Luettavissa: [http://www.pajulahti.com./yleista./kartat-ja yhteydet](http://www.pajulahti.com./yleista./kartat-ja-yhteydet)
Luettu 17.1.2011

Pajulahti. 2011. Luettavissa: [http://www.pajulahti.com./yleista./opiston esittely](http://www.pajulahti.com./yleista./opiston-esittely)
Luettu 17.1.2011

Pajulahti. 2011. Luettavissa: <http://www.pajulahti.com./vapaa-aika/yleista./aikuiset>
Luettu 17.9.2011

Pajulahti. 2011. Luettavissa: [http://www.pajulahti.com./vapaa-aika/yleista./nuoret-ja lapset](http://www.pajulahti.com./vapaa-aika/yleista./nuoret-ja-lapset).
Luettu 17.9.2011

Pajulahti. 2011. Luettavissa: [http://www.pajulahti.com./yleista./kartat-ja yhteydet](http://www.pajulahti.com./yleista./kartat-ja-yhteydet)
Luettu 17.1.2011

Pajulahden liiketoiminnan kehittämisstrategia. 2011.

Pajulahden työsuojelun toimintaohjelma. 2006.

Pelastuslaki 468/ 2003

Pentikäinen, M. Ensiasteleet esimiehenä. WSOY 2009.

Pusila, A. 2011. Haastateltu: 7.10.2011. Työsuojeluvaltuutettu, Nastola..

Raha -automaattiyhdistys 2010. Luettu 17.1.2011

Raha -automaattiyhdistys 2011. Tuettu lomatoiminta. Luettavissa:
<http://www.ray.fi/avustustoiminta/hakeminen/lomat> Luettu 16.2.2011

Salminen, J. 2006. Uuden esimiehen kirja. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Tohkanen, N. 2011. Haastattelu: 6.10.2011. Projektipäällikkö, Nastola.

Tohkanen, N. 2011. Haastattelu: 11.11.2011. Projektipäällikkö, Nastola.

Työpaikan ja luottamusmiehen Lakikirja. 2009. Hakapaino Oy. Helsinki.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

Vilkkumaa, M. 2009. Toimitusjohtaja – oikeudet, vastuu & velvollisuudet. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1 Uuden liikunnanohjaajan perehdytys opas perehdyttäjälle ja uudelle työntekijälle

Liite 2 Pajulahden aluekartta

Liite 3 Turvallisuussuunnitelma

Liite 4 Liikuntakurssin käytännön kuvaus vaiheittain

Liite 5 Kurssin valmistelut

Liite 6 Kurssin toteutus

Liite 7 Kurssin arviointi

Liite 8 Liikuntajukeboxi

Liite 9 Liikunnanohjaajien organisaatio

Uuden liikunnanohjaajan perehdytysopas

- **Perehdyttäjälle**
- **Uudelle liikunnanohjaajalle**

Perehdyttäjälle

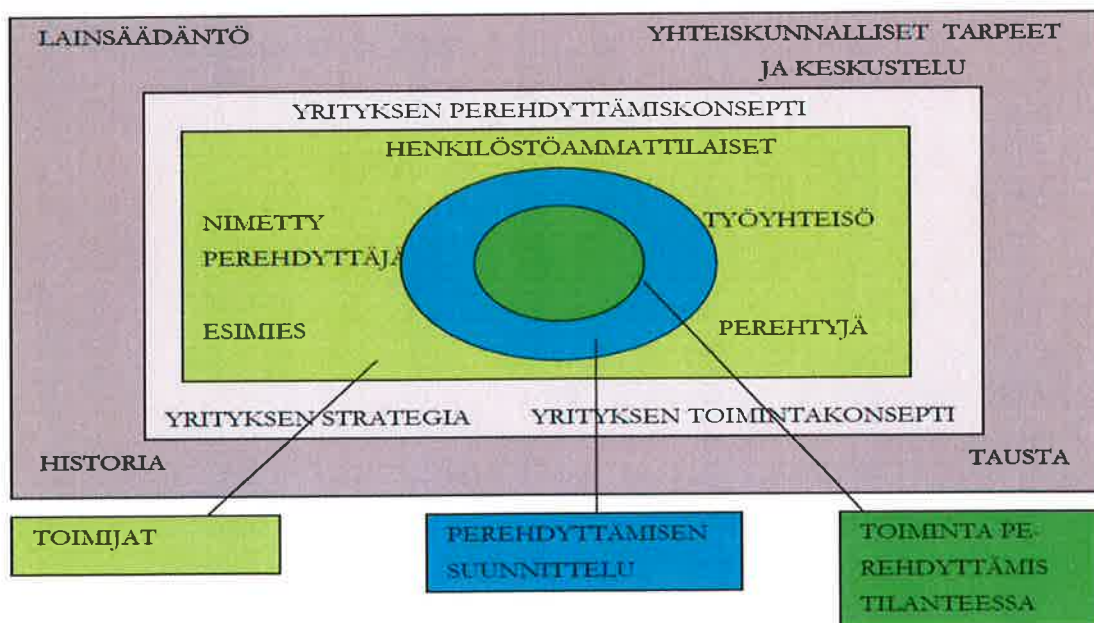
- Yleistä asiaa perehdytyksestä
- Perehdyttäjän tehtävät
- Perehdyttäjän ja uuden työntekijän muistilista

Johdanto

Uuteen työtehtävään tulevan henkilön perehdyttäminen tai työnohjaus jatkavat jo työhönottovaiheessa aloitettua työn hallintaan tähtäävää hyvää kierrettä. Kunnolla tapahtunut perehdyttäminen ja työnohjaus ovat olennainen osa työn hallintaa ja tämä tukee työntekijän työhyvinvointia. (Juuti & Vuorela, 2002)

Uuden työn aloittaminen uudessa työyhteisössä on usein stressaavaa ja jännittävää sinänsä, jolloin perehtyminen ja uuden oppiminen on saattaa aiemmin mainituista syistä olla vaillaista. Perehdytyksen tässä vaiheessa on tärkeää myös perehdyttäjän puolelta huomioida, että olemme yksilöitä. Toiset hahmottavat asiat nopeasti, kun taas toinen kaipaa vielä asioiden kertaamista ja opastamista. Perehdytykseen kannattaa varata aikaa myös ensimmäisenä työpäivänä ja kerrata vielä talon käytänteet. Perehdytyksen tulisi olla osa talon laatua ja olla kunnia-asia saada ohjeistaa uusi työntekijä Liikuntakeskus Pajulahden saloihin.

Työn perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkea niitä toimenpiteitä (kuviot) ja sitä tukea, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työympäristön, työyhteisön, yrityksen ja sen toimintaperiaatteet sekä toimintatavat, tietää oman työnsä vaatimukset ja ymmärtää vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa, oppii työtehtävänsä ja tuntee työturvallisuusohjeet. Näin ollen työntekijä ymmärtää paremmin, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa.



Kuvio 1. Perehdyttämisen pelikenttä – perehdyttämisen lähtökohdat (Kupias & Peltola 2009, 16).

Perehdytys, työturvallisuuslaki, pelastuslaki ja työsuojelu

Perehdyttäminen ja työnopastus on tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Se on jatkuva prosessi, ja siihen osallistuvat varsinaisen perehdyttäjän ja työntekijän lisäksi työtoverit.

Työntekijä on itse vastuussa oppimisestaan. Hänen tulee kysyä, kerrata ja tarkistaa, jos on vähänkään epävarma jostakin asiasta. Kaikki työntekijät tarvitsevat työnopastusta tehtävien ja työolosuhteiden muuttuessa. Työntekijöiden tulee sopia keskenään siitä, millä tavoin se hoidetaan. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan järjestämään työhön perehdyttämisen (738/2002).

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijänsä työhön ja opastettava heidät turvalliseen työskentelyyn sekä häiriö- ja poikkeustilanteisiin. Työntekijöille on järjestettävä riittävä ohjaus ja opastus myös silloin, kun työssä otetaan käyttöön uusia työmenetelmiä ja työvälineitä.

Hyvä perehdyttäminen edellyttää suunnittelua ja huolellista valmistautumista. Perehdyttäjän tulee ensiksi selvittää itselleen, ketä, miksi, mitä ja miten perehdyttää. Myös seuranta ja arviointi kuuluvat ennakkosuunnitelmaan. Perehdyttämisen apuna kannattaa käyttää yrityksen toimintaa liittyvää aineistoa ja esitteitä sekä työturvallisuutteen liittyvää aineistoa.

Pelastuslaki (468/2003) edellyttää työpaikoilla pelastussuunnitelmaa. Suunnitelman tarkoitus on ehkäistä ennalta vaaratilanteita ja varautua omatoimisiin pelastustoimenpiteisiin sekä henkilöiden omaisuuden ja ympäristön suojaamiseen vaaratilanteessa.

Hyvin tehdyssä perehdytysmateriaalissa ja koulutuksessa on osana myös pelastussuunnitelma. Uuden työntekijän tulee tuntee työpaikan pelastussuunnitelma.

Kaikki työntekijät perehdytetään pelastussuunnitelmaan ja mahdollisiin ohjeisiin ja käytännön toimenpiteisiin. Tähän kuuluu esim. säännöllinen EA -koulutus, poistumisreittien – ja sammutuskaluston käytön harjoittelu.

Perehdytystä toteutetaan käymällä eri kohteissa, tapaamalla eri ihmisiä ja keskustelemalla heidän kanssaan sekä näyttämällä ja kokeilemalla töitä ja tehtäviä. Ensiksi tulee selvittää, mitä työntekijä jo tietää tai osaa käsiteltävästä asiasta. Sen lisäksi tulee kerrata ja täydentää tietoja tarvittaessa sekä korostaa uusia tai poikkeavia asioita ja käytäntöjä.

Työsuojelu:

Pajulahden työsuojelutoimikunta ja työterveyshuolto toimivat yhteistyössä.

Toimikuntaan kuuluu:

- Työsuojelupäällikkö, jonka hallitus nimeää
- Työsuojeluvaltuutettu, I varavaltuutettu ja II varavaltuutettu, jotka työntekijät valitsevat vaaleilla.

Toimikausi on kolme vuotta. Toimikunta kokoontuu minimissään neljä kertaa vuodessa, tarvittaessa useammin.

Henkilöstön nimeämät henkilöjäseneet edustavat eri yksiköitä ja sukupuolten välinen tasa-arvo on otettu huomioon. Toimikausi on kolme vuotta. Toimikunta laatii kolmeksi vuodeksi kerrallaan toimintasuunnitelman, jota päivitetään tarvittaessa vuosittain. Toimikunta kokoontuu minimissään neljä kertaa vuodessa, tarvittaessa useammin.

Pajulahdessa toimii myös Tyhy-ryhmä, jonka tehtävänä on seurata henkilöstöä koskevien ja ohjelmien toteutumista. Tyhy-ryhmä käsittelee myös muita henkilöstöä koskevia asioita, kuten esimerkiksi henkilöstötapahtumia ja Tyhy-liikuntaa.

Perehdyttäjän tehtävänä on:

- Antaa ymmärrettäviä ohjeita työtehtävien selvittämiseksi riippumatta työsuhteen pituudesta
- Ohjata tekemään tuottavaa ja laadukasta työtä
- Ohjata käyttämään oikeita ja turvallisia työmenetelmiä
- Kannustaa itsenäiseen tiedonhankintaan ja ongelmanratkaisuun
- Kannustaa ennakoimaan ja olemaan hyvissä ajoin paikalla
- Antaa rakentavaa palautetta

Lähin esimies on vastuussa perehdytyksestä, mutta usein on tarkoituksen mukaista antaa varsinaisten työtehtävien sisällöllinen opastus työtoverille.

Perehdyttäjän muistilista:

1. Yritystieto

- Pajulahti tänään ja historia
- Strategiset painopisteet, arvot, toiminta-ajatus ja visio
- Organisaatio ja henkilökunta
- Tuotteet, palvelut ja sidosryhmät
- Tehtävät (yksiköittäin ja niiden esimiehet)
- Tilat ja maa-alueet
- Talon tavat
- Odotukset uudelta työntekijältä

2. Palvelusuhde

- Työsopimus (osa-aikainen, määräaikainen, koeaika, työehto- ja muut sopimukset sekä todistukset)
- Palkka (määräytymiset, lisät, maksu, yhteyshenkilö laskennassa)
- työaika ja tauot
- Tuntilaput (läpikäynti ja ohjeistus)
- Työtehtävät
- Poissaolot (ilmoitus/todistus)
- Terveystarkastus
- Vuosiloma (lomakäytäntö)
- Matkustamiskäytäntö (matkalaskut, päiväraha)
- Turvallisuus (EA -pisteet, uimahalli, testaus, hätänumero)
- Työsuojelu
- Vakuutukset
- Yhteistoiminta (luottamusmiehet)

3. Muut käytännöt

- Avaimet (oman ja liikuntatilojen avaimien säilytys)
- Työhuone, työtilat tutuksi
- Sosiaalitilat (pukuhuoneet, henkilökunnan ruokailutilat)
- Työasu, siisteys, käytös, salassapitovelvollisuus
- Tietohallintopalvelut (tunnukset s.postiin, puhelin- ja numerot)
- Henkilöstöedut (ruokailun hinta, henkilökunta alennukset)
- Virkistystoiminta (Tyhy -toiminta)
- Kouluttautuminen (EA -kurssi, trimmikurssi ym.)

4. Päätöskeskustelu

- Käydään vielä yhteenvedona asiat läpi ja tarvittaessa tarkennetaan ja selvennetään asioita.
- Annetaan kotiin luettavaksi Liikuntakeskus Pajulahden perehdytysopas ja mahdollisesti muita esitteitä palveluista

5. Seuranta

- Sovitaan aika, jolloin voidaan kerrata ja tarkentaa asioita

Perehdyttäjän ja perehdytettävän muistilista

Rasti tai merkitse päivämäärä ruutuun, kun vastaavat asiat on opastettu ja tarkistettu.

1. Yritys, sen toimintaa ja sidosryhmät	Opastettu	Tarkistettu
Pajulahti tänään ja historia		
Strategiset painopisteet, arvot, toiminta-ajatus ja visio		
Organisaatio ja henkilökunta		
Tuotteet, palvelut ja sidosryhmät		
Tehtävät (yksiköittäin ja niiden esimiehet)		
Tilat ja maa-alueet		
Talon tavat		

2. Palvelusuhde	Opastettu	Tarkistettu
Työsopimus (osa-aikainen, määräaikainen, koeaika, työehto -ja muut sopimukset sekä todistukset)		
Työtehtävien läpikäynti		
Palkka (määräytymiset, lisät, maksu, yhteyshenkilölaskennassa)		
Työaika ja tauot:		
Poissaolot (ilmoitus/todistus)		
Terveydenhuolto (yhteystiedot)		
Työaika ja tauot		

2. Palvelusuhde	Opastettu	Tarkistettu
Vuosiloma		
Matkustamiskäytäntö (matkalaskut/päivärahat)		
Tuntilaput (läpikäynti ja ohjeistus)		
Turvallisuus (EA –pisteet, uimahallin turvallisuusohjeet, kuntotestaamisen turvallisuusohjeet)		
Vakuutukset		
Työsuojelu		
Yhteistoiminta (työsuojelupäällikkö/luottamusmiehet)		

3. Muut käytännöt	Opastettu	Tarkistettu
Avaimet (omat avaimet, muut avaimiin liittyvät asiat)		
Työhuone, työtilat tutuksi		
Sosiaalitilat (pukuhuoneet, henk.kunnan ruokailutilat)		
Työasu, siisteys		
Käytös, salassapitovelvollisuus		
Tietohallintopalvelut (tunnukset s.postiin, puh,nrot, työpuhelin)		

3. Muut käytännöt	Opastettu	Tarkistettu
Henkilöstöedut (henk.kunta alennukset, ruokailun hinta)	Opastettu	Tarkistettu
Virkistystoiminta: (Tyhy-toiminta)		
Kouluttaminen (EA -kurssi, trimmikurssi ym.)		

4. Päätöskeskustelu	Opastettu	Tarkistettu
Yhteenveto käydyistä asioista ja tarkennetaan tarvittavat asiat		
Annetaan kotiin luettavaksi opas ja muita esitteitä		

5. Seuranta	Opastettu	tarkistettu

6. Muuta	Opastettu	tarkistettu

Asiat käyty läpi 1. kerran ____/____20____ Nastolassa

Perehdyttäjän allekirjoitus

Uuden työntekijän allekirjoitus

Asiat käyty läpi 2. kerran ____/____20____ Nastolassa

Perehdyttäjän allekirjoitus

Uuden työntekijän allekirjoitus

Uudelle liikunnanohjaajalle jaettava osa oppaasta

Sisällys

1	Johdanto	
2	Liikuntakeskus Pajulahti	
2.1	Historia	
2.2	Pajulahti tänään, tilat ja alueet.....	
2.3	Strategia, toiminta-ajatus, arvot ja visiot.....	
3	Liikunnanohjaajan toimintaympäristö, arvot ja työ.....	
3.1	Terveyspalvelujen vastuu-alueet	
3.2	Terveysliikuntakurssin käytännön kuvaus	
3.3	Liikunnanohjaajan rooli kurssilla.....	
3.4	Liikuntajugeboxi	
4	Terveysliikuntapalvelut	
4.1	Tuetut liikuntalomat.....	
4.2	Muu kurssi toiminta	
4.3	Pajulahden palvelut	
4.4	Ilo liikuttaa kurssit	

1 Johdanto

Tämän oppaan tarkoituksena on edes auttaa Sinua perehtymään Liikuntakeskus Pajulahteen. Tavoitteenamme on, että Sinä opit tuntemaan työympäristön, työyhteisön, yrityksen ja sen toiminta periaatteet sekä toimitavat. Lisäksi tiedostat uuden työn vaatimukset ja opit tuntemaan terveystuokuntapalvelujen kokonaisuuden.

Perehdytysopas on annettu Sinulle ennakkoon luettavaksi, jotta voit rauhassa perehtyä siihen ja sisäistää tiedot omassa tahdissa. Opas toimii hyvänä tietopankkina työsuhteen edetessä ja siitä voit helposti tarkistaa tärkeitä asioita.

Opas pitää sisällään vain murto-osan perehdytyksestä, tähän on katsottu ne osat alueet, joihin voit omalla ajalla perehtyä. Tulevaisuudessa uudelle työntekijälle annetaan muistitikku, johon olemme keränneet kaiken oleellisen materiaalin, mitä liikunnanohjaajan työssä tarvitaan.

Mitä paremmin ehdit perehtyä uuteen työhösi ennen varsinaista perehdytystä, sitä helpommin pääset uudessa työssäsi alkuun. Tyytyväinen työntekijä on tavoitteemme!

Toivotamme Sinut lämpimästi tervetulleeksi Liikuntakeskus Pajulahteen töihin!

2 Liikuntakeskus Pajulahti

Liikuntakeskus Pajulahti sijaitsee Nastolassa, Iso-Kukkanen -järven rannalla, noin 25 km Lahdesta itään päin. Liikuntakeskus Pajulahti on vetovoimainen ja kansainväliset vaatimukset täyttävä koulutus-, valmennus- ja terveysliikuntakeskus. Pajulahden tehtävänä on toimia Opetusministeriön ylläpitämisluvan mukaisesti, vapaasta sivistystyöstä annetun lain nojalla yleishyödyllisenä koulutuskeskuksena.

Vapaan sivistystyön (632/1998) tarkoituksena on elinikäinen oppimisen periaatteen pohjalta tukea yksilöiden persoonallisuuden monipuolista kehittymistä ja kykyä toimia yhteistyössä sekä edistää kansanvaltaisuuden, tasa-arvon ja moniarvoisuuden toteuttamista suomalaisessa yhteiskunnassa.

Liikuntakeskus Pajulahden tavoitteena on lisätä liikunnan avulla ihmisten terveyttä, järjestää korkeatasoista liikunta-alan ammatillista koulutusta sekä tarjota huippuolosuhteet ja laadukasta osaamista urheiluvalmentamiseen.

2.1 Historia

Pajulahden urheiluopiston perustamisen ajankohtana voidaan pitää toukokuun 21. päivää vuonna 1929. Tuolloin Työväen Urheiluliiton (TUL) toimikunta antoi valtuudet ostaa Nastolan kunnasta kiinteistö liiton naistoimikunnalle voimistelu- ja urheilukotia varten. Nastola oli tuohon aikaan 6 000 asukkaan maatalouspitäjä. Salpausselän harjanteella sijaitseva Nastolan kunta tarjosi työtä lankarullatehtaalla ja keuhkotautiparantolassa. Seutu oli tunnettu terveellisestä ilmastosta. Sinne sopi hyvin perustaa urheilukoti Iso-Kukkanen -järven rannalle. Ostetulla kiinteistöllä sijaitsi iso huvilarakennus sekä rannassa sauna. Tohtori Silfvast myi Pajulahden TUL:lle noin 35 000 euron hintaan ja kauppakirja allekirjoitettiin 27.5.1929.

Pajulahden historiassa näkyy heijastuksia maamme yhteiskunnallisen kehityksen ajanjaksoista. Vuosina 1929 – 1936 Pajulahti oli yksinomaan TUL:n naisten käytössä ja ainoastaan kesä aikaan toiminnassa, aina vuoteen 1935 saakka. Vuosina 1937 – 1948 toiminta käsitti runsaasti jo TUL:n miesten ja nuorten kursseja ja edelleen vain

kesäisin. Vuosina 1949 – 1950 toiminta muuttui ympärivuotiseksi, nykyaikaiseksi ja kaikkia Suomen kansalaisia palvelevaksi urheiluopistoksi. Vuoden 1951 alkuun sisältyy muutos opiston hallinnossa. Tällöin Työväen Urheiluliitto lahjoitti Pajulahden Urheiluopiston omaisuuden 1952 perustetulle Urheiluopistosäätiölle. Opisto oli vakiintunut liikuntajohtajakoulutusta antavana laitoksena ja yksivuotinen liikunnanohjaajakoulutus sai alkunsa. Suuret laajennukset ja parannukset oli saatettu nykyaikaan liikunnanharrastamiselle sekä opiskelulle.

Vuonna 1962 valmistuneen urheiluopistolain myötä urheiluopistojen asema koulutuksessa vahvistui. Lain myötä Pajulahti sai johto-opiston aseman Solvallon ja Vierumäen kanssa. Vuodesta 1995 alkaen alettiin toteuttaa vuosiluokkiin sitoutumatonta opiskelua. Liikunnanohjaajakoulutus on Pajulahdessa elänyt vaiherikasta muutosta aina tähän päivään saakka. Vuonna 1989 Pajulahdesta tuli valtakunnallinen valmennuskeskus, näin ollen se vahvisti asemiaan kilpa- ja huippu-urheiluopistona. Vuonna 1991 opiston toiminta jaettiin neljään osaan; valmennuskeskus, koulutuskeskus, vapaa- aikakeskus ja koulutuskeskus.

2.2 Pajulahti tänään, tilat ja alueet

Pajulahdessa on ollut viimeisen kahden vuoden aikana historiallisesti suuria investointeja. Pajulahteen rakennettiin uusi tennishalli ja Etelä-Suomen modernein harjoitushalli jalkapalloilijoille ja yleisurheilijoille. Tämä lisää kyseisten lajien harrastajia tulevaisuudessa Pajulahdessa. Samaan aikaan rakennettiin lisää majoitustiloja Kangaspaju hotelli, jossa on yhteensä 108 vuodepaikkaa. Pajulahden omistaja Urheiluopistosäätiö osti vesialueen Pajulahden edustalta, ja tälle alueelle rakennettiin lisää ulkopeli- ja urheilupaikkoja. Lisää maata ostettiin noin 70 hehtaarin verran, joka monipuolistaa luontoliikuntatarjontaa.

Pajulahden toimintaa kuvaavia lukuja:

- Liikevaihto noin 10,5 milj. € (2010)
- Työntekijöitä noin 90 + kumppanin Kanresta Oy:n työntekijöitä noin 15
- Majoituskapasiteetti noin 450 vuodepaikkaa (lisävuoteilla lähes 700)

- Majoitusvuorokausia noin 88 000 (2010)
- Rakennusala 37 000 m²
- Maa-alueita 110 hehtaaria

Uusien investointien myötä Pajulahden kiinteistöpalvelulla on isot haasteet hoitaa ja huoltaa ulkoilualueita ja ulkoliikuntapaikkoja, olemassa olevia kiinteistöjä, unohtamatta asiakaspalvelua, joka myös kuuluu kiinteistöpalvelujen toimenkuvaan. Pajulahti-hallin ja Kangaspaju -hotellin valmistumisen myötä kiinteistöpalvelujen, niin huollon kuin siivouksen osalta asiakaspalvelun oikea-aikaisuus korostuu entisestään. Suurten rakennuspinta-alojen ja ulkoliikuntapaikkojen myötä kiinteistöpalvelujen yksi tärkeimmistä tehtävistä on energiasäästötoimenpiteiden lisääminen ja niiden kartoittamisen lisääminen.

Pajulahdessa on tällä hetkellä 22 eri rakennusta ja yhteensä niissä on pinta-alaa 38 096 m² verran. Maa-alueita on yhteensä 110 hehtaaria, joka mahdollistaa luontoliikunnan lisäämisen. Viimeisimmät rakennusinvestoinnit ovat Pajulahti-halli 11 287 m² ja Kangaspaju hotelli. Tämä lisää majoituskapasiteetin suurimmilleen noin 700 vuodepaikkaan. Liitteessä 1 on Pajulahden aluekartta. (Liite 2)

2.3 Strategia, toiminta-ajatus, arvot ja visiot

Pajulahden **strategisena** tavoitteena on kehittää urheiluopistoa kansainvälisen tason liikunnan osaamiskeskukseksi. Se vaatii Pajulahdelta merkittävää kasvua, uudistamista sekä toiminnan jatkuvaa kehittämistä. Kasvu on välttämätöntä, jotta Pajulahti säilyttää markkinaosuutensa liikuntapalveluiden tarjoajana ja uskottavana kumppanina kaikille sidosryhmille. Tämän mahdollistavat uudet projektit merkittävien yhteistyökumppaneiden kanssa sekä Pajulahden kokonaisvaltaisten olosuhteiden ja toimintaympäristön kehittäminen.

Pajulahden **toiminta-ajatuksena** on lisätä liikunnan avulla ihmisten terveyttä ja järjestää korkeatasoista liikunta-alan ammatillista koulutusta sekä tarjota huippuolosuhteet ja laadukasta osaamista urheiluvalmennukseen.

Pajulahden arvoina ovat ilo liikuttaa, tavoitteesta totta, askeleen edellä, asenne ratkaisee ja kaikki kunnossa. **Ilo liikuttaa** tarkoittaa, että koulutetut ohjaajamme nauttivat työstään ohjatessaan terveyttä edistäviä tunteja asiakkaillemme.

Tavoitteesta totta tarkoittaa valmennuskeskuksemme taitoa kouluttaa valmentajia niin, että he pystyvät toteuttamaan yhdessä urheilijan kanssa asetetut tavoitteet ja tarjota samalla harjoitteluun huippuolosuhteet ja osaamisen. **Askeleen edellä** kuvaa ammatillisen koulutuksen tasoa tarkoittaen uusimpien opetusmenetelmien ja laitteiden ammattimaista käyttöä. **Asenne ratkaisee** kuvaa Pajulahden kykyä avustaa liikuntarajoitteisia liikkujia niin, että esimerkiksi pyörätuolilla voi kuntoilla ja urheilla vammoista riippumatta. Jotta asiakkaittemme tavoitteet täyttyvät ja toiveet toteutuvat tulee **kaiken olla kunnossa** liikuntatiloja, ruokailua ja majoitusta myöten.

Pajulahden visiona on olla tulevaisuudessa vetovoimainen ja kansainvälisen tason vaatimukset täyttävä koulutus-, valmennus- ja terveystuotantakeskus. Pajulahti haluaa tarjota käyttäjilleen olosuhteiden lisäksi osaamista ja laadullista vapaan sivistystyön kurssitusta ja ammatillista koulutusta, ammattitaitoista ohjausta, liikunta- elämyksiä ja edistää ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, terveyttä, työkykyä sekä työssä jaksamista.

3 Liikunnanohjaajan toimintaympäristö, arvot ja työ

Liikuntakeskus Pajulahti on monipuolinen **toimintaympäristö**, joka tuottaa liikuntapalveluja eri-ikäisille sekä tavoiteiltaan ja odotuksiltaan eri asiakasryhmille, niin terveystaiteilijille kuin urheilijoillekin. Tarkoituksena on tarjota ammattitaitoista ohjausta, liikunta-elämyksiä ja edistää ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, terveyttä, työkykyä sekä työssä jaksamista.

Liikunta-alan **arvoperustana** on edistää elämänkaaren eri vaiheissa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia kansanterveyden sekä yksilön näkökulmasta, **huomioida** myös yksilön terveyden, toiminta- ja työkyky sekä työssä jaksaminen. **Liikuntapalveluilla ohjataan** ihmistä terveyttä edistävään ja ylläpitävään liikunnalliseen elämäntapaan. **Tarjotaan** aikuisille, nuorille, että lapsille monipuolisia elämyksellisiä sekä monipuolisia liikunta- ja oppimiskokemuksia kannustaen terveelliseen elämäntapaan.

Asiakaslähtöisyys, yhteistyökykyisyys sekä yksilön tarpeiden ja mahdollisuuksien tasavertainen huomioon ottaminen on ohjattavaa toimintaa. **Ohjaus- ja opetustilanteissa** ohjaaja toimii esimerkillisesti ja vastuullisesti sekä kohtelee kaikkia tasavertaisesti. **Erilaisuuden** hyväksyminen ja kunnioittaminen on osa ohjaajan toimintaa. **Ohjaus- ja kasvatustilanteessa** ohjaajan toiminnassa korostuu yksilön ja erilaisuuden hyväksyminen sekä kunnioittaminen sekä yksilön terveen itsetunnon kehittäminen.

Ohjaajan asianmukainen pukeutuminen, hyvät käytöstavat, vuorovaikutteinen työskentelytapa ja empaattisuus ovat osaa liikunta-alan ammatillista perustaa. **Vastuun** ottaminen ympäristöstään sekä **ennakoiva** tuntien suunnittelu ja hahmottaminen on myös osa tunnin turvallisuutta (Liite 3). Jatkuva **itsensä kehittäminen** ja oman osaamisen arviointi ovat ammatillisen kehittymisen edellytyksiä.

Liikunnanohjaaja **suunnittelee** ja **ohjaa eri-ikäisten** liikuntaharrastuksia sekä

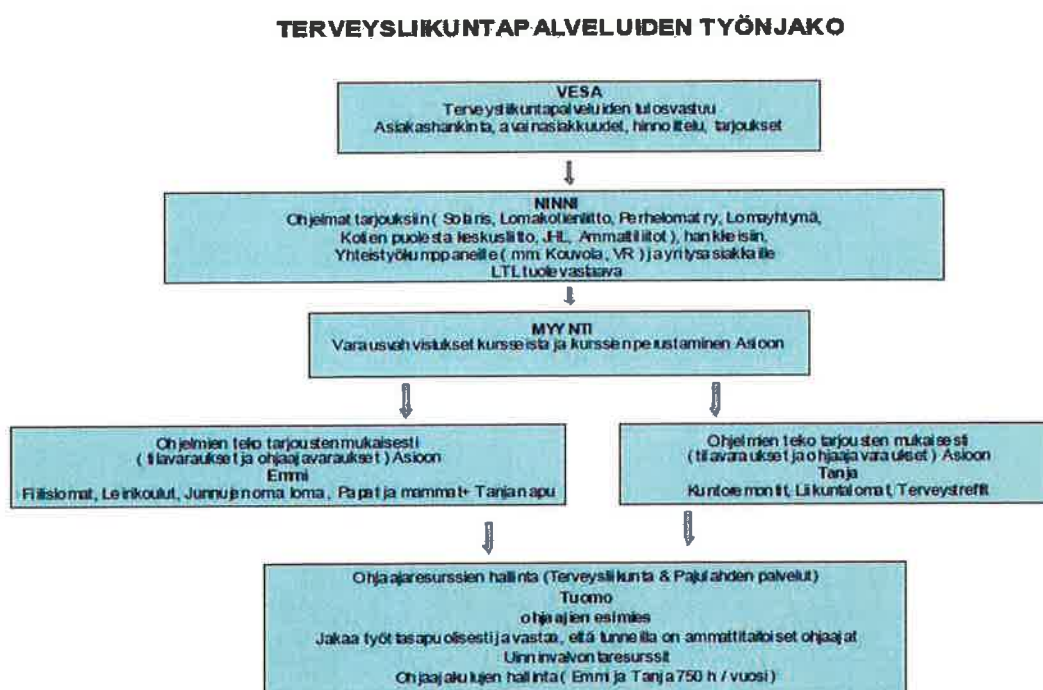
kunto- ja työpaikkaliikuntaa. Työhön kuuluu ennakoivaa suunnittelua toteutuksen suhteen. **Liikunnanohjaajalla on** taito suunnitella ja ohjata eri-ikäisiä ja fyysiseltä kunnoltaan erilaisessa tilanteessa olevia liikuntaryhmiä. Työssä on tärkeää huomioida erikuntoiset ja -tasoiset henkilöt sekä laatia turvallisuussuunnitelma.

Liikunnanohjaajan **työnkuvaan kuuluu** henkilökohtaista liikuntaneuvontaa, liikuntatapahtumien suunnittelua ja järjestämistä sekä liikuntapaikkojen ja välineidenhoitamista.

Lisäksi työnkuvaan osana kuuluvat kuntoilijatestit mm. UKK- instituutin kävelytestit, terveystestit sekä polkupyöraergometritestit. Liikunnanohjaajan työssä vaaditaan valmiuksia ja kykyä sopeutua erilaisiin tilanteisiin, joihin tarvitaan asiakas- ja tilannelähtöistä toimintatapaa. Työssä tarvitaan sosiaalisia vuorovaikutustaitoja sekä asiakaspalvelutaitoja.

3.1 Terveyspalvelujen vastuu-alueet

Terveysliikuntapalvelujen vastuualueet jakautuvat portaittain (kuvio), ylimpänä avainasiakaspäällikkö, jolla on terveysliikuntapalvelujen tulosvastuu. Hänen alaisuudessaan toimii projektipäällikkö, jonka vastuulla on hankesuunnitelmat kokonaisuudessaan sekä tarjousten teko. Myynti ja markkinointi huolehtivat tilauksista ja varauksista varausjärjestelmään, Vastuuohjaajat huolehtivat ohjelmien laatimisesta ja ohjaajien esimiehelle kuuluu ohjaajaresurssien hallinta eli töiden jako liikunnanohjaajille.



3.2 Liikunnanohjaajien organisaatio

Liikunnanohjaajien organisaatio on avattu liitteeseen 9, jossa näkyy kunkin ohjaajan vastuu- ja toiminta alueet. Katso liite 9.

3.3 Terveysliikunnan kurssin käytännön kuvaus

Ennen kuin liikuntakurssi toteuttaminen on mahdollista Pajulahdessa, on tehtävä monta työvaihetta. Ensimmäisenä on kurssin suunnittelu, jossa ollaan yhteyksissä yhteistyökumppaniin, laaditaan ja sovitaan kurssin sisällöistä sekä hinnoitellaan kurssi. Tämän jälkeen myynti perustaa kurssin varausjärjestelmään, jolloin varataan tilat, ohjaajat, majoitus ja ruoka. Kurssiohjelman laatii kurssista vastaava ohjaaja. Seuraavaksi toteutetaan kurssin markkinointi. Kurssille ilmoittautumiset ottaa vastaa myynnissä henkilöt joiden vastuualueille se kuuluu. Kun kurssi on saatu täyteen, alkaa varsinaiset valmistelut, järjestetään majoitukset ja huomioidaan ruokavaliot ja muut erikoisjärjestelyt. (Liite 4)

Kun kurssin ajankohta varmistuu, kurssille nimetään vastuuohjaaja, joka tulee hoitamaan ja vastamaan kurssin toiminnasta. Liikunnanohjaajan rooliin kuuluu ennakoiva suunnittelu ja valmistelu, jo ennen kurssilaisten saapumista taloon. Liikunnanohjaajan tehtäviin kuuluu ryhmään orientoituminen, ohjelmien sisäistäminen, kenties ohjelmien soveltaminen ja prosessin sisäistäminen. (Liite 5)

3.4 Liikunnanohjaajan rooli kurssilla ja vastuualueet

Vastuuohjaajanrooli kurssin aikana on laaja. Ohjaaja toimii kurssiemona, hoitaa ja vastaa kurssin toiminnasta ja on mahdollisuuksien mukaan liikunnanohjaajana. Vastuuohjaaja kertoo kurssin alussa viikon tavoitteet, luo kurssille yhteishengen, kertoo Pajulahden toiminnasta ja pelisäännöistä. Vastuuohjaaja ottaa huomioon asiakkaiden tarpeet ja toiveet kurssin sisällön suhteen sekä huomioi myös vaihtoehtoiset liikuntamuodot. Hän ottaa vastaa ulkopuoliset luennoitsija sekä kertoo ryhmän tasosta sekä heidän odotuksistaan. (Liite 6)

Vastuuohjaajan rooli kurssin arvioinnissa on osa kokonaisuutta. Ohjaaja pitää päätös tilaisuuden, jossa kerrataan viikon tavoitteet ja kysytään kurssilaisten kuulumisia kuluneesta viikosta ja täyttää asiakaspalutteen. Ohjaaja toimittaa asiakaspalutteen eteenpäin käsiteltäväksi ja käy laaditun yhteenvedon läpi yhdessä projektipäällikön kanssa sekä antaa oman arvion kurssin toteutumisesta. (Liite 7).

3.5 Liikuntajugeboxi

Liikuntakeskus Pajulahden monipuolinen liikuntatarjonta käy ilmi liikuntajugeboxista. (Liite 8).

4 Terveysliikuntapalvelut

Terveys- ja kuntoliikuntapalveluja tarjotaan elämänkaaren eri ikävaiheisiin. Painopiste on kuitenkin työikäisissä ja ikääntyvissä. Kaikissa kohderyhmissä huomioidaan liikunnallisen elämäntavan edistäminen sekä tarjotaan matalan kynnyksen liikuntapalveluja.

Pajulahden terveyspalveluiden toiminnallinen ydinajatus on **Liike – Luonto ja Lämminhenkisyys**. **Liike** – ei tarkoita pelkästään fyysistä liikettä, vaan myös liikettä mielen ja ajatuksen tasolla tarjoamalla positiivisia elämyksiä asiakkaalle. Liike kuvastaa myös jatkuvasti kehittyvää ja uusiutuvaa tuotetarjontaa. **Luonto** – tuodaan vahvemmin esiin trendilajien rinnalle luonto- ja ympäristöystävällisenä liikuntana, jonka tämän päivän Pajulahti pystyy maa-alueinvestoinneillaan ja innovatiivisella tuotekehittelyllään asiakkailleen tarjoamaan. **Lämminhenkisyys** – on kilpailuetu, joka syntyy tavasta toimia ja kohdata asiakas. Pajulahteen ovat tervetulleita kaikki kohderyhmät erityisryhmistä huippu-urheilijoihin.

4.1 Tuetut liikuntalomat

Tuetun lomatoiminnan tavoitteena on tarjota mm. yksinhuoltajaperheille, lapsiperheille ja työttömille sekä vammaisperheille ohjattua lomatoimintaa eri lomakohteissa.

Perhekuntolomissa korostuu voimakkaasti perhekokonaisuutta vahvistava toiminta. Perhelomat kestävät tavallisesti viisi vuorokautta. Lomaohjelma on aikuisille ja lapsille liikunnallisesti hauska ja monipuolinen. Loma tarjoaa myös vertaistukea ja vahvistaa perheen yhteistä toimintaa. Kurssin sisällössä noudatetaan valtakunnallisen perheliikuntaverkoston tekemiä perheliikunnan laatukriteereitä. Lomatukeen oikeudet valitaan sosiaalisin, taloudellisin, terveydellisin perustein. Myös vaikea elämäntilanne otetaan huomioon lomaa haettaessa.

Kuntoremonttitoiminta jaetaan kuntoremonttilomaan ja kuntoremonttikursseihin. Erottavana tekijänä on se, että lomille hakeudutaan ammattiliiton kautta ja kursseille

osallistujat valitaan työterveyshuollon kautta. Kuntoremonttitoiminta on ennaltaehkäisevää toimintaa, jonka tarkoituksena on kannustaa ihmisiä liikkumaan ja ottamaan vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Tarkoituksena on tukea terveyttä, työ- ja toimintakykyä, kannustaa liikkumaan ja tarjota vinkkejä terveelliseen. Ray tukee vuosittain sosiaalista lomatoimintaa. Ray:n tukemille lomille haetaan avustusta lomajärjestöistä.

- Kuntoremontti ja terveystreffit
- Perhelomat
- Erityisryhmät
- Työttömät

4.2 Muu kurssi toiminta

Pajulahti tuottaa terveys- ja kuntoliikuntapalveluja kaikille ikäryhmille. Teemallisia - ja lajikohtaisia liikuntakursseja tuotetaan aikuisille ja lapsille. Kursseja myös räätälöidään ryhmän tarpeiden mukaisesti. Liikuntalomat ajoittuvat koululaisten loma-aikoihin ja juhlapyhien seutuun. Näillä lomilla on lapsille ja aikuisille runsaasti sekä yhteistä että eriytettyä ohjelmaa. Leirikouluissa on monipuolista ja liikunnallista ohjelmaa tarjolla. Ohjelmia voidaan räätälöidä myös ryhmän omien toiveiden pohjalta. Pajulahden leirikoulut soveltuvat myös erityisryhmille.

- Fiilis 55+/60+
- Liikuntalomat
- Leirikoulut
- Teemalomat
- Viikonlopun teemalomat
- Kuntopalveluryhmät

4.3 Pajulahden palvelut

Pajulahden Palvelut Oy tuottaa arvonlisäverollisia terveystyö- ja hyvinvointipalveluja yrityksille ja yksityisille ihmisille. Esimerkiksi Tyky -päiviä, teemapäiviä, liikunta- ja virkistyspäiviä, hyvinvointikursseja sekä työyhteisön kokonaisyhteistyötä edistäviä kokonaisuuksia yksilöllisesti räätälöiden.

- Tyky – päivät
- Tyky - teemapäivät
- Liikunta- ja virkistyspäivät

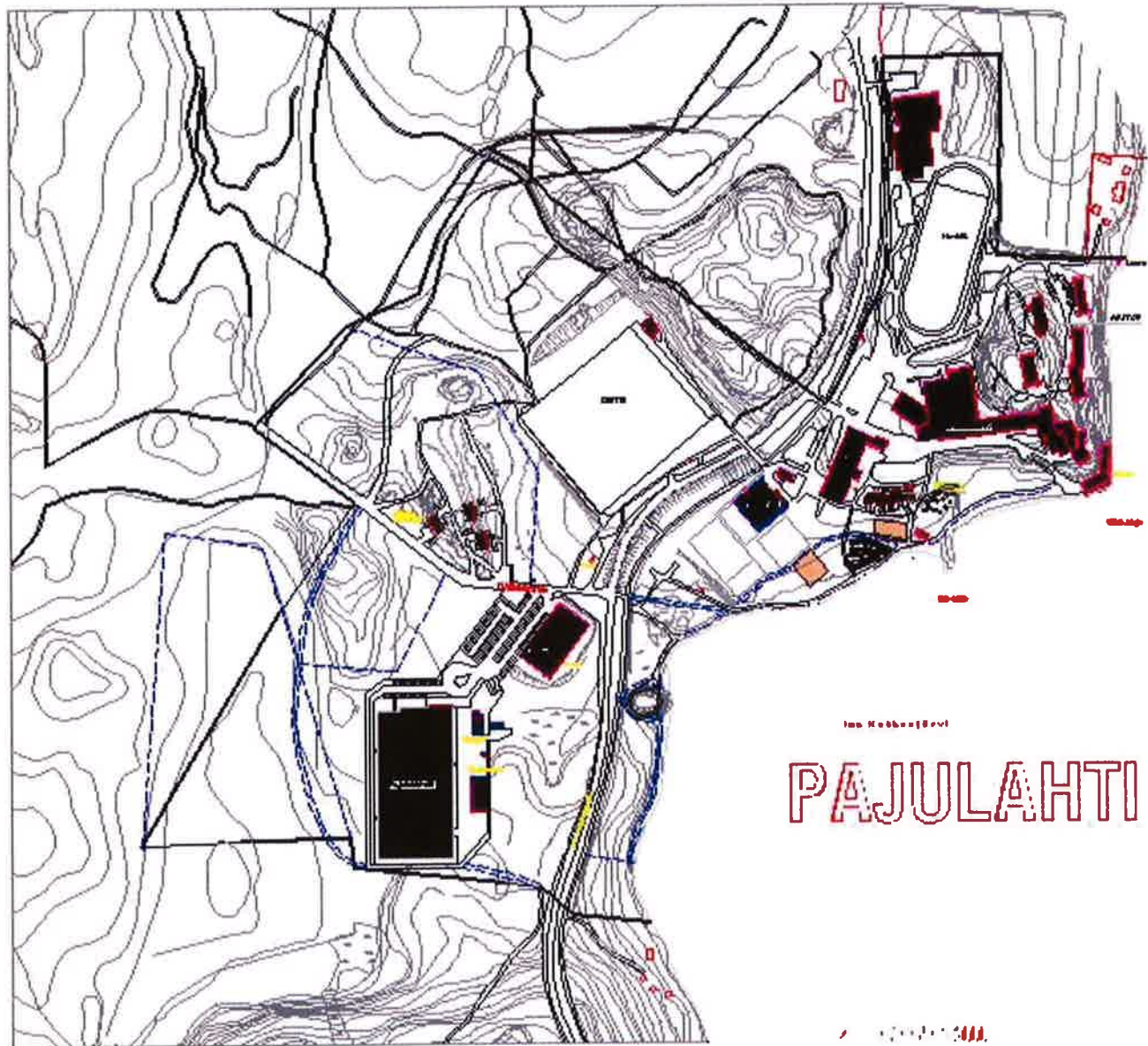
4.4 Ilo liikuttaa kurssit

Ilo liikuttaa on terveyttä edistävän kurssitoiminnan osaamisen ja verkostoyhteistyön kehittämishanke, joka on opetus – ja kulttuuriministeriön tukemaa toimintaa. Tarkoituksena on vahvistaa ja kehittää Pajulahdessa jo olevaa osaamista ja laajentaa kurssitarjontaa kehittämällä elämänkaaren erivaiheisiin toteutettavia matalan kynnyksen kursseja, joiden kohderyhmä on liikunnasta syrjäytymisuhan alla olevia vammais- ja kansanterveysjärjestöjen jäseniä. (Tohkanen 2011)

Kohderyhmille räätälöidään yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa kurssikokonaisuuksia kuten Notkeutta niveliin, Liikunnallinen reumakurssi, Lujuutta luihin ja Selätä selkävaivat. Teemme yhteistyötä Suomen Nivelyhdistyksen, Suomen Selkäliiton, Suomen Reumaliiton ja Osteoporoosiliiton kanssa. Moniammatillisen yhteistyön ja käytännön toimien lisäksi vahvistetaan henkilöstön osaamista elämäntapamuutoksen ja elämäntapojen osa-alueilla koulutuksen kautta.

- Notkeutta niveliin
- Liikunnallinen reumakurssi
- Lujuutta luihin
- Selätä selkävaivat

Liite 2.

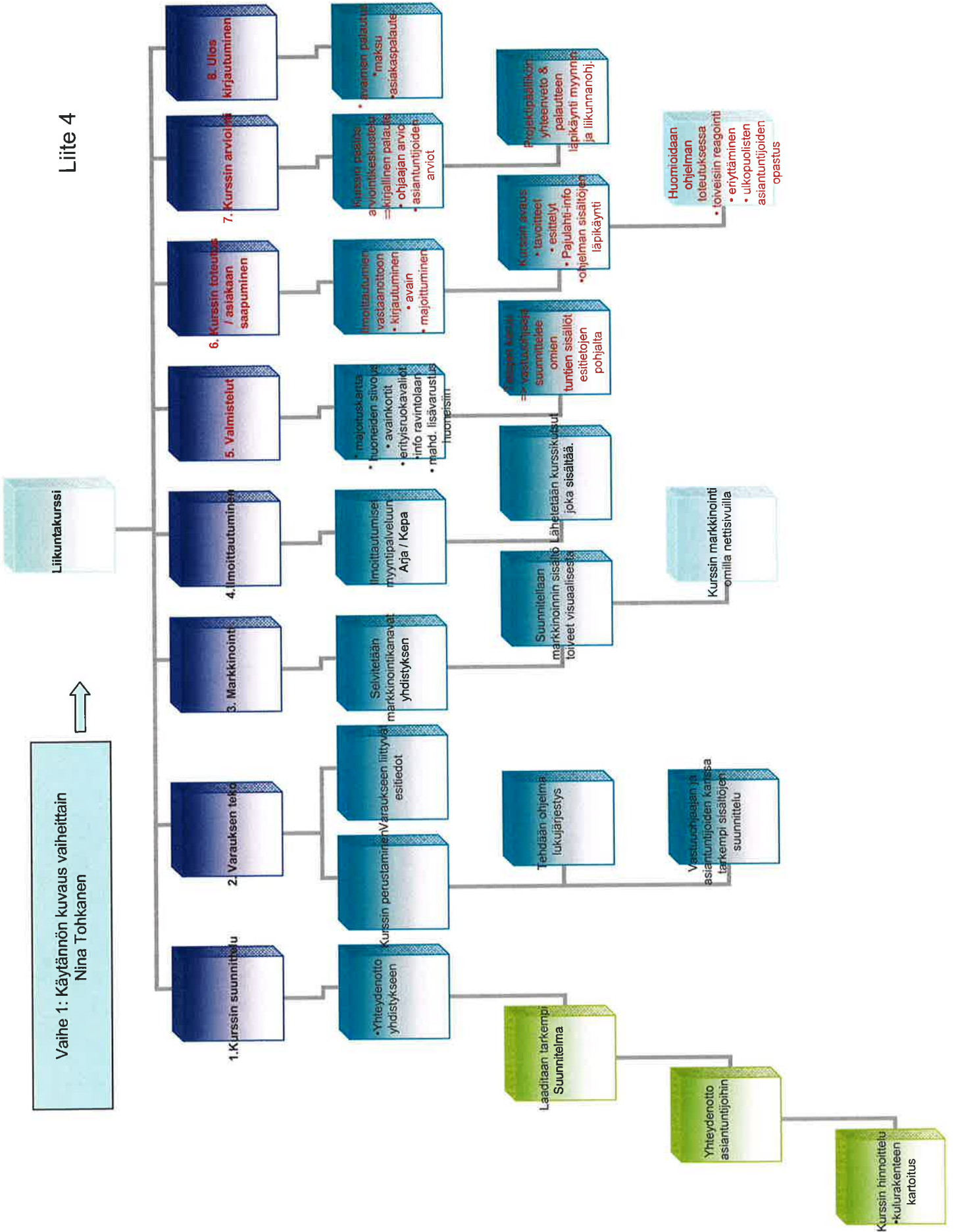


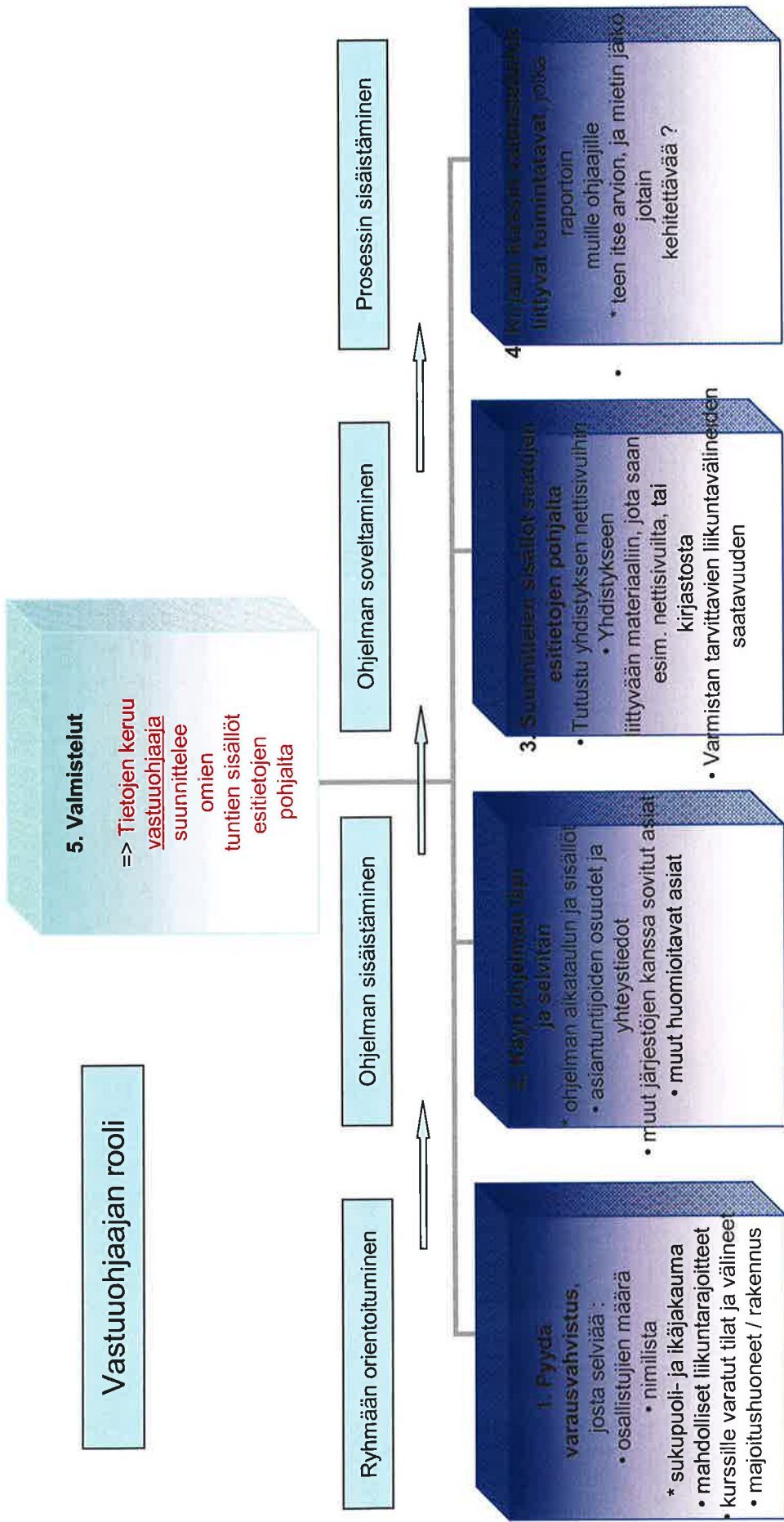
TURVALLISUUSUUNNITELMA (mallipohja)**Liite 3**

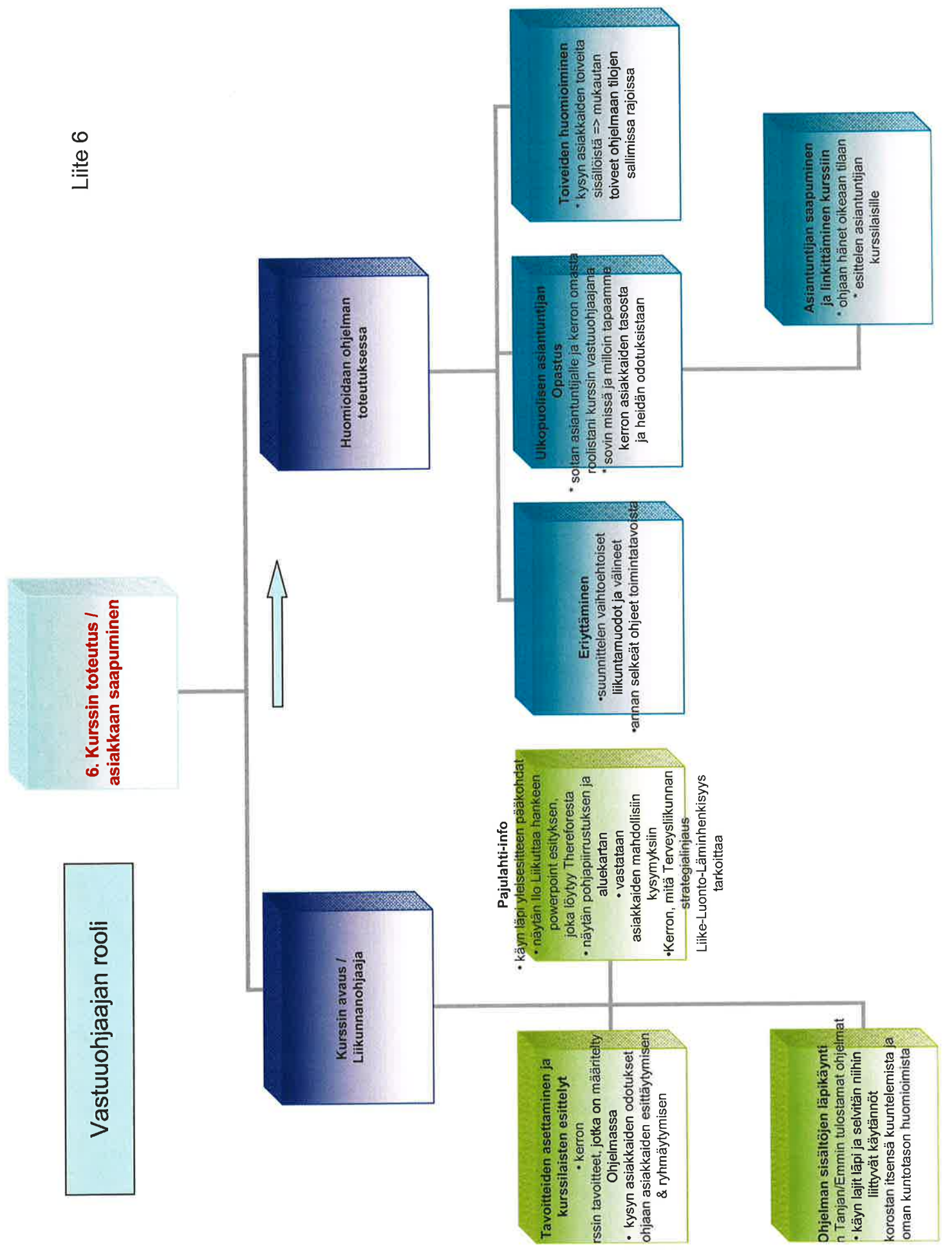
Tapahtuma / Kurssi	Ajankohta
Vastuuohjaaja / hlö ja puh	Muut ohjaaja
Pajulahden vaihde 03 -8855313	Päivystäjän numero 044 -7755375
Ryhmän koko	Ryhmän terveys/kuntotaso
Muuta huomioitavaa	Etukäteistieto osallistujille
Ohjelma-aikataulut / paikat	Ohjelman riskialueet
Ensiapulaukku	Ensiapuvalmius-työnjako
Erytisohteet osallistujille	Erytisohteet muille ohjaajille
Olosuhteiden tarkastuslista	Varusteiden tarkastuslista
Ulkoilureiteistä ilmoittaminen	Mahdollisen onnettomuuden raportointi
Vakuutusasiat	Muuta huomioitavaa

Liite 4

Vaihe 1: Käytännön kuvaus vaiheittain Nina Tohkanen







Vastuuhjaajan rooli

6. Kurssin toteutus / asiakkaan saapuminen

Huomioidaan ohjelman toteutuksessa

Kurssin avaus / Liikunnanohjaaja

Tavoitteiden asettaminen ja kurssilaitsten esittelyt

- kerron Ohjelmassa
- kysyn asiakkaiden odotukset ohjaan asiakkaiden esittäytymisen & ryhmäytymisen

Pajulahti-info

- käyn läpi yhteisesitteen pääkohdat
- näytän Ilo Liikuttaa hankkeen powerpoint esityksen, joka löytyy Thereforesta
- näytän pohjapiirrustuksen ja aluekartan
- vastataan asiakkaiden mahdollisiin kysymyksiin
- Kerron, mitä Terveysliikunnan strategialinjaus tarkoittaa

Eriyttäminen

- suunnittelen vaihtoehtoiset liikuntamuodot ja välineet
- annan selkeät ohjeet toimintatavoista

Ulkopuolisen asiantuntijan Opastus

- soltan asiantuntijalle ja kerron omaista roolistani kurssin vastuuhjaajana
- sovinn missä ja milloin tapaamme kerron asiakkaiden tasosta ja heidän odotuksistaan

Toiveiden huomioiminen

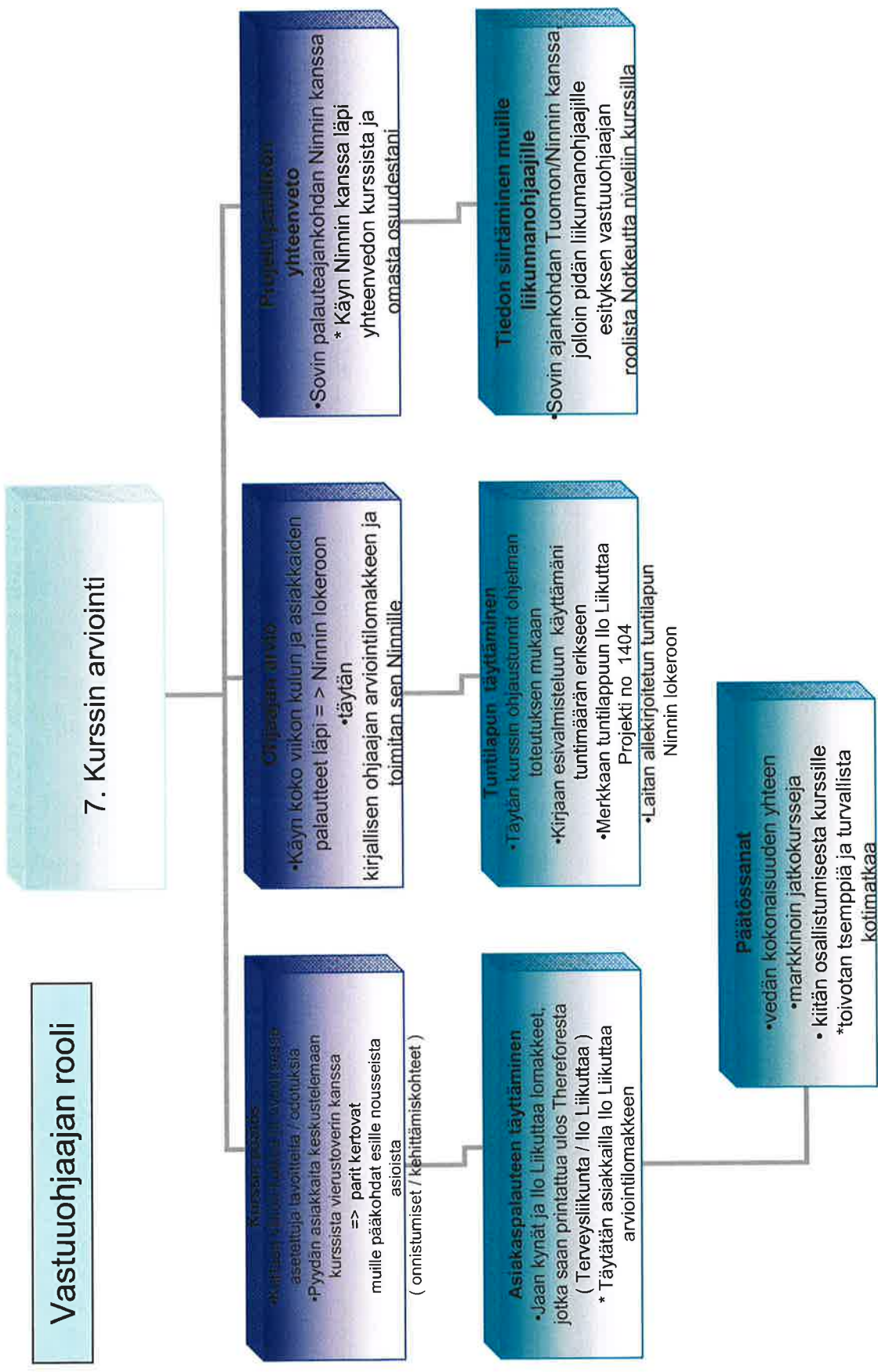
- kysyn asiakkaiden toiveita sisällöistä => mukautan toiveet ohjelmaan tilojen sallimissa rajoissa

Ohjelman sisältöjen läpikäynti

- käyn lajit läpi ja selvitän niihin liittyvät käytännöt
- korostan itsensä kuuntelemista ja oman kuntotason huomioimista

Asiantuntijan saapuminen ja linkittäminen kurssiin

- ohjaan hänet oikeaan tilaan
- esittelen asiantuntijan kurssilaisille



LIIKUNTA- JUKEBOXI 2012 - ALUSTAVA

J Happirikasta

1. **Ajanvietepelit** (leppoista ajanvietettä; esim. mölkky, kunkku, petanque, jääkolkkaa tai bocciaa)
2. **Frisbeegolf, minigolf** (tekniikkaopastus ja pelaaminen, molemmissa 9-paikkainen rata)
3. **Lumiaktiviteetit** (valinnan mukaan rauhallinen tai riehakkaampi tunti; mm. lumifutis, hankirugby, wuuf-liukurit, kickspark-potkukelkat...)
4. **Lumikenkäily** (lajikokeilu tekniikkaopastuksineen ja lenkinä maastossa)
5. **Hiihtotekniikka** (tekniikkaopastusta ja hiihtoa perinteisellä tai vapaalla hiihtotyylillä)
6. **Sauvakävelyt** (sauvakävelyä tekniikkaa kerraten tai sauvatreeni rinnemaastossa)
7. **Rallirastit** (pistesuunnistusta, parisprinttiviestiä tai karttamerkkibingoa helppossa maastossa)
8. **Valokuvasuunnistus** (sisällä tai ulkona valokuvien avulla suunnistusta, rasteilla kysymykset lapsille, nuorille ja aikuisille)
9. **Happivartti kokouksen lomassa** (vireyttä antava liikuntatuokio ulkona tai taukojumppa sisällä)
10. **Luistelun ABC** (perustekniikan opastusta ja monipuolisia harjoitteita; omat luistimet!)
11. **Jääpelit** (erilaisia jääpelejä perinteisesti tai sovelletusti; mm. jääkolkka, ringette, kaukalopallo)
12. **Kelkkajääkiekko** (istumakelkoilla pelattavaa jääkiekkoa ilman luistimia, 90 min, max 12 hlö/ryhmä)

UUTUUS

U Verkkaisempaa

13. **Koko kehon herättely** (kehon herättäminen kevyin ja pehmein liikkein sekä venyttelyin)
14. **Chiball** (liikkuvuutta, tasapainoa ja syvien lihasten hallintaa aromapalloilla)
15. **Spirals** (kokonaisvaltainen kehon ja mielen harjoitusohjelma)
16. **Rentouttavat harjoitukset** (passiivista tai aktiivista rentoutusta mielikuvien tai lihasrentousharjoitusten kautta)
17. **Kehonhallinta** (rauhallisia perusharjoitteita hyvän ryhdin löytämiseen, motoriiikkaan ja tasapainoon sekä syvien lihasten hallintaan)
18. **Voimaperäinen liikkuvuusharjoittelu** (uudentyyppinen tapa parantaa liikkuvuutta, harjoitukset eivät vaadi ennestään liikkuvuutta)
19. **Motoriikkaa ja koordinaatiota ilmapolttipatjalla** (hyvä motoriikkaharjoitus aikuisille voimistelusalissa)
20. **Venyttelyt** (kevyt lämmittely ja perusvenytyksiä)
21. **Niska-hartiajumppa** (kireyttä ja jännitystä lihaksissa lievittävä tunti välineillä tai ilman)
22. **Core** (keskivartalon harjoitteita, vartalon hallintaa)

UUTUUS

UUTUUS

UUTUUS

UUTUUS

K Vedestä virtaa

23. **Vesijumppa** (voidaan suorittaa välineillä (esim. Hipper Smile) tai ilman, myös välinekuntopiiri, jossa kokeillaan eri vesijumppavälineitä on mahdollinen)
24. **Uintitekniikka** (hengitys-, jalka- ja käsitekniikan opastusta eri kuntouintilajeissa)
25. **Vesipelit** (joukkuepelejä vedessä; mm. vesipallo, vesikoris...)
26. **Vesijuoksutreeni** (tekniikkaopastus, juoksua ja lihaskuntoa)

E Rytmikästä


27. **Aerobic** (helppoja askelsarjoja ja lihaskuntoa)
28. **Rennot rytmit** (helppoa ja letkeää irrotteltua eri tanssityylein)
29. **Lattarit** (salsa, samba, cha cha...)
30. **Senioritanssit** (helppoja piiritansseja seisten tai istuen)
31. **Zumba*** (vauhdikas kuntotanssitunti)

UUTUUS

B Voimakasta sykettä

32. **Välinejumppa** (Valittavia lajeja ovat: stepjumppa, jättipallojumppa, keppijumppa, kuminauhajumppa, voimatankojumppa, painopallojumppa, kuntopallotreeni ja kuntopiiri eri välineitä hyödyntäen)
33. **Kuntosalitreeni** (opastusta ja lihaskuntoa kierto- tai paikkaharjoitteluna joko DAVID:n levypakkalaitteilla tai HUR:n hydraulisilla laitteilla)
34. **Kahvakuula** (lihasvoimaharjoitus koko kropalle eri painoisilla kuuliilla)
35. **Flexi-bar** (syviä lihaksia harjoittava tunti välineellä, jota ravistetaan tärinän aikaansaamiseksi)
36. **Gymstick** (kaikkia kehon lihasryhmiä kuormittava tunti kepin ja kuminauhat yhdistävällä välineellä)

UUTUUS

37. **Cardio-tunnit*** (kaikilla Pajulahden tarjoamilla Cardio-tunneilla käytetään Polar Team -sykesaurantavälineistöä – harjoituskerrat ovat aina 90 minuutin kestoisia, joka sisältää laitteiden asennuksen, opastuksen ja tulosten analysoinnin) 
 - a. **Cardiobic** (aerobicin kaltaisesti suoritettu lihaskuntotunti patteriharjoitusmenetelmällä, jossa aerobiset liikkeet nostattavat sykettä koko vartaloa rasittavien lihaskuntoliikkeiden välissä.)
 - b. **Cardio Combat** (kuntokamppailutunnilla tehdään helppoja ja yksinkertaisia harjoitteita, joissa treenataan intervallityyppisesti fyysisiä ominaisuuksia. Tunnin aikana voi seurata omaa syketasoaan, mutta ennen kaikkea tunnin jälkeen tallennetun tiedon analysointi on oleellista.)
 - c. **Cardio Circuit** (perinteinen kuntopiiri, jossa tehdään eri välineillä tai ilman tehokkaita lihaskuntoliikkeitä. Liikkeet rasittavat koko vartaloa ja välillä tehdään sykettä nostattavia jaksoja.)
 - d. **Cardio Zumba*** (lisensoitunut Zumba-ohjaaja ohjaa Zumba-tunnin sykeohjatusti. Tunti on normaalia Zumba-tuntia mielenkiintoisempi ja mukavampi, kun omaa sykettä voi seurata reaaliajassa seinältä.)

O Rajumpaa menoa

UUTUUS

38. **Crossfunc** (rankka, toiminnallinen jumppa)
39. **Boxingjumppa** (musiikkijumppa, joka sisältää lyöntejä ja potkuja)
40. **Kuntonyrkkeily** (nyrkkeilylle ominaisia harjoitteita sisältävä kuntoilutunti)
41. **Kuntokamppailut** (lyöntejä, potkuja ja painia sisältävä harjoituskerta)

X Pelit ja muut urheilulajit

42. **Pallopelit** (Valittavia lajeja ovat: salibandy, jalkapallo, koripallo, lentopallo, pesäpallo, lacrosse, scoop ja bounchball)
43. **Joukkuepelit** (Valittavia lajeja ovat: sisäringette, ultimate, rugby ja amerikkalainen jalkapallo)
44. **Mailapelit** (Valittavia lajeja ovat: sulkapallo, tennis, squash, speedminton ja pelkkistennis)

45. **Telinevoimistelu** (Harjoitus sisältää eri telinevoimistelu välineillä kehon motoristista harjoittelua)
46. **Yleisurheilu** (Harjoitus sisältää lämmittelyt ja tekniikkaopetusta yleisurheilulajeihin)

I Elämysliikuntaa

47. **Laavuretki** (n. 6 km kävellen, sauvakävellen, lumikenkäillen, nokipannukahvien kanssa tai ilman)
- UUTUUS**
48. **Melonta*** (tekniikkaopastusta ja melontaa, 90 min)
Hallimelonta* (tekniikkaopastusta ja melontaa Pajulahden uimahallissa, 90 min)
49. **Lumikenkäretket** (tekniikkaopastusta ja retki maastossa asiakkaan ajankäytön mukaan; mahdollisuus tehdä nokipannukahvien kanssa tai ilman)
50. **Hiihtoretket** (retki hiihtäen asiakkaan ajankäytön mukaan; mahdollisuus tehdä nokipannukahvien kanssa tai ilman)
51. **Geokätköily** (suunnistusta GPS-laitteiden avulla vaihtelevassa maastossa valoisaan päivän aikaan)
52. **Seinäkiipeily*** (n. 6 m korkea seinä, kiipeily valjailla, kouluikäisille ja sitä vanhemmille)
53. **Jousiammunta** (jousiammunnantekniikkaa ja ampumista lähietäisyydeltä)
54. **Toiminnalliset tehtävärastit** (joukkuekisailuja ja tiimitehtäviä leppoisassa hengessä)
55. **Gladiaattorirata** (toiminta- ja ketteryysradalla kisailua)
56. **Kaupunkisota** (leikkimielinen kisailu, jossa joukkueet rakentavat oman kaupungin ja ”sotivat” pehmopalloja heittämällä toisiaan vastaan)
- UUTUUS**
57. **Parkour** (alkulämmittelyä, parkour-tekniikoita turvallisesti sekä hauskaasti, jossa haastat koko kehon! TUNNIT OHJAA LAHDEN PARKOUR AKATEMIAN OHJAAJAT, 90 min)
- UUTUUS**
58. **Hallimelonta** (Uima-hallissa suoritettua melontaa; mm. tekniikkaa, pelejä ja pujotteluratoja)

KATSO LUONTOLIIKUNTATUOTTEITA LISÄÄ: www.pajulahti.com > yritykset ja ryhmät > luonto- ja seikkailuliikunta

** = Rajoitetusti saatavilla tai muuta huomioitavaa*

