



**Seuratoiminta ammattimaistumisen välimaastossa –
Valmentajien tietämys työsuhteen tunnusmerkeistä**

Hellen Koskinen & Maaru Tassberg

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma
Tutkimuksellinen opinnäytetyö
2023

Tiivistelmä

Tekijät Hellen Koskinen, Maaru Tassberg
Tutkinto Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma
Raportin/Opinnäytetyön nimi Seuratoiminta ammattimaistumisen välimaastossa - Valmentajien tietämys työsuhteen tunnusmerkeistä
Sivu- ja liitesivumäärä 51 + 15
<p>Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia liikunta- ja urheiluseurojen valmentajilla tietämystä työsuhteen tunnusmerkeistä. Tavoitteena oli selvittää, minkälainen tietämys valmentajilla on ja vaikuttavatko eri taustamuuttujat kuten ikä, kokemus ja toiminnan peruste heidän tietämykseensä. Samalla kartoitetaan, kuinka usein työsuhteen tunnusmerkit täytyvät vapaaehtoisvalmentajien kohdalla. Tutkimustulosten avulla kartoitetaan, minkälainen tarve on luoda opas työsuhteen tunnusmerkeistä sekä työntekijöiden ja työnantajien oikeuksista ja velvollisuuksista seurakentälle.</p> <p>Työn tietoperustassa perehdyttiin seura- ja valmennustoiminnan nykytilaan ja muutostarpeisiin sekä valmentajien ammattimaistumiskehitykseen. Valmentajan ammatin kehityksessä yhtä olennaista on valmentajien tietämys omista oikeuksistaan kuin seurajohdon tarjoama esimiesosaaminen. Teoriaosuus koostui kirjallisuuskatsauksesta viimeisimpiin tutkimuksiin sekä alan asiantuntijoiden syvähaastatteluista. Empiirinen osio toteutettiin määrällisenä tutkimuskyselyinä, johon vastasi 1288 valmentajaa ympäri Suomea yli kahdeksastakymmenestä lajista.</p> <p>Tutkimustuloksista käy ilmi, että vapaaehtoisvalmentajana toimiminen täyttää yhä useammin työsuhteen tunnusmerkit, jolloin toimintaan on pakko alkaa soveltamaan työlainsäädäntöä, ja seurojen johdon on otettava haltuun työnantajana toimimisen lakisääteiset velvollisuudet. Valmentajina toimivien vapaaehtoisten sekä työsuhteisten tietämystä työsuhteen tunnusmerkeistä tulisi lisätä, jotta myös he osaisivat tunnistaa toimintaansa liittyvät lait, oikeudet ja velvollisuudet. Yhtä aikaa kun vapaaehtoistoiminta yleisesti sekä yksilöiden siihen käyttämä aika vähenee, valmennustoiminta kehittyy yhä vaativammaksi asiantuntija-ammattiksi. Pelkän tuloksen katsomisen lisäksi valmentaja kasvattaa liikunnalla, sekä ottaa yhä enenevässä määrin yksilöllisesti huomioon lasten liikkumisen polarisoitumisen.</p> <p>Nykypäivän Suomessa seuratoiminta ammattimaistuu nopeaa tahtia. Seuratoiminta kilpailee liikuntayritysten kanssa harrastajista, eikä toiminnan laatua pystytä kehittämään vapaaehtoisuus-pohjalta yhtä ketterästi. Lisäksi yleinen kaupallistumiskehitys, jossa kuluttaja ostaa palveluita, ei istu perinteiseen jäsenmaksumalliin, jossa urheiluvan lapsen vanhemmat osallistuvat osittain seuratoiminnan mahdollistamiseen vapaaehtoistyöllä. Tämä, sekä yleinen seurojen vapaaehtoistoiminnan muuttuminen lyhytjänteisemmäksi vauhdittaa seurojen ja valmentajien ammattimaistumiskehitystä, sillä se asettaa aikaisemmin toimineen johtamis- ja toimintamallin alttiiksi kehityksen pysähtymiselle.</p>
Asiasanat Ammattimaistuminen, liikunta- ja urheiluseurat, työsuhde, työsuhteen tunnusmerkit, valmentaja, vapaaehtoisuus

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Määritelmät	2
2.1	Ammattilaisuus	2
2.2	Ammattimaisuus	2
2.3	Liikunta	2
2.4	Professio	3
2.5	Seura	3
2.6	Valmentaja	3
2.7	Vapaaehtoinen	3
3	Seuratoiminta ikäryhmittäin	5
4	Valmentaminen	7
4.1	Rooli ja osaamistarpeet	7
4.2	Työnkuva ja arvostus	8
4.3	Valmentamisesta ammatti	9
5	Seuratyönantajan toimintaan vaikuttava lainsäädäntö	12
5.1	Vapaaehtoistyö	12
5.2	Työsuhde	14
5.3	Seuroja koskeva työehtosopimus	16
5.4	Yhdistyslaki	18
6	Seurakulttuuri	20
6.1	Yhteiskunnan muutokset	20
6.2	Ammattimaistuminen	21
6.3	Esihenkilöosaaminen seuroissa	23
7	Tutkimuksen tausta ja toteutus	25
7.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	25
7.2	Tutkimuksen toteutus	26
8	Tutkimustulokset	28
8.1	Vastaajien taustatiedot	28
8.2	Valmentajien taustamuuttujien yhteys toiminnan perusteeseen	30
8.2.1	Sukupuoli ja ikä	30
8.2.2	Valmennuskokemus	32
8.2.3	Liikunta-alan koulutus	33
8.3	Valmentajien taustamuuttujien yhteys tietämykseen työsuhteen tunnusmerkeistä	33
8.3.1	Sukupuoli	34

8.3.2	Ikä.....	34
8.3.3	Valmennuskokemus.....	35
8.3.4	Toiminnan peruste	36
8.3.5	Liikunta-alan koulutus	37
8.4	Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen vapaaehtoisilla	37
8.4.1	Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen vapaaehtoisvalmentajilla, joilla on täyttynyt johdon ja valvonnan alaisuus	38
9	Pohdinta.....	40
9.1	Tutkimuksen hyödyntäminen.....	41
9.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	43
9.3	Jatkotutkimustarpeet	44
	Lähteet.....	46
	Liitteet	55
	Liite 1. Tutkimuskyselyn kysymykset	55
	Liite 2. Tutkimuskyselyyn vastanneiden lajit, joiden vastaajamäärä oli vähintään 10.	64
	Liite 3. Yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistaminen sukupuolen mukaan.....	65
	Liite 4. Yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistaminen ikäryhmän mukaan.....	66
	Liite 5. Yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistaminen kokemuksen mukaan	67
	Liite 6. Yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistaminen toiminnan perusteen mukaan..	68
	Liite 7. Yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistaminen koulutuksen tason mukaan	69

1 Johdanto

Suomalaisen liikuntakulttuurin perustan sanotaan lähes poikkeuksetta olevan liikunta- ja urheiluseuroissa ja sen myötä myös vapaaehtoisuudessa. On kuitenkin selvää, että yhteiskunnan muutosten myötä toiminta seuroissa on niin liikkujien kuin järjestäjien puolesta muuttunut. Suomalaiset liikunta- ja urheiluseurat ovat jo pitkään olleet ammattimaistumisen tiellä. Osa seuroista on organisaatioina täysin ammattimaistuneita, kun osa toimii vielä talkoohengellä. Näiden lisäksi osalla on käytössä niin sanottu hybridimalli, jossa vapaaehtoisten rinnalla toimii palkattuja työntekijöitä. Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoitteena onkin selvittää Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry:n toimeksiantona, minkälainen tietämys valmentajilla on työsuhteen tunnusmerkeistä ja vaikuttavatko taustamuuttajat heidän tietämykseensä. Samalla kartoitetaan, kuinka usein työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät vapaaehtoisvalmentajien kohdalla. SAVAL ry. on palvelu- ja edunvalvontajärjestö ammattivalmentajille, joka on osa Ylemmät Toimihenkilöt YTY ry:tä (SAVAL 2011).

Liikkumattomuus aiheuttaa suomalaiselle yhteiskunnalle vuosittain noin 3 miljardin euron kustannukset. (Kolu ym. 2022). Samalla odotukset seuratoimintaa kohtaan ovat kasvaneet. Ottaen huomioon ongelman vakavuuden ja liikunta-alan järjestäytymättömyyden tilanne on monella tapaa epärealistinen. Seurojen rooli kansallisen liikkumattomuuden ratkaisemisessa on suuri, vaikka seuratoimintaan osallistumisen todennäköisyys laskeekin iän myötä. Ainakin vielä toistaiseksi suurin osa lapsista käy vähintään kokeilemassa seuratoimintaa ja hieman alle puolet harrastaa liikuntaa säännöllisesti seurassa. Valmentajilla onkin tärkeä rooli liikunnallisten elämäntapojen muodostumisessa.

Vapaaehtoisten heikomman sitoutumisen vuoksi vapaaehtoisia on entistä hankalampaa löytää pitkäaikaista sitoutumista vaativiin tehtäviin, kuten valmentamiseen. Seurassa harrastamiseen liitetään myös yhä kasvavissa määrin kulutusyhteiskunnasta tuttuja odotuksia. Tämä asettaa tehokkuus- ja laatuvaatimusten kiristymisen, johon vapaaehtoistoiminnalla ei pystytä vastaamaan. Liikunta-alan yritysten tuottamat palvelut lisääntyvät, ja seuravalmennuksen taso nykyisellä valmentajamallilla vähentää seuratoiminnan kykyä kilpailla markkinaehtoisten palveluiden kanssa.

Tutkimus toteutettiin määrällisellä tutkimuskyselyllä, johon vastasi 1288 nykyistä ja entistä valmentajaa. Tutkimuksessa selvisi, että vapaaehtoisten oman arvion mukaan lähes yhdeksällä prosentilla täyttyy kaikki työsuhteen tunnusmerkit omassa valmennussuhteessaan. Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus käyttää apuna Suomalaisen liikunta- ja urheiluvallmennuksen kentän ammattimaistumisen edistämässä sekä nykytilan laajan harmaan alueen pienentämisessä, jotta kansallisella tasolla seurakentän potentiaalia voisi käyttää liikkumattomuuden vähenemisen vastaisessa työssä.

2 Määritelmät

Tässä luvussa on määriteltynä termit, joita esiintyy toistuvasti teoriassa ja tutkimusosuuksissa, ja jotka ovat tämän opinnäytetyön aiheen kannalta olennaisimmat. Mikäli termit poikkeavat eri kappaleissa, ne on erikseen määritelty uudelleen. Muut käsitteet käsitellään tekstissä omassa kontekstissaan.

2.1 Ammattilaisuus

Ammattilaisuus mielletään koulutuksen, työkokemuksen tai pitkän omatoimisesti hankitun kokemuksen tuloksena saatavaksi. Myös tietyn ammattinimikkeen tai -alan vaatimuksia vastaavan osaamis- ja tietotason saavuttaneen henkilön statukseksi. Ammattilaisena toimimiseen liitetään sellaisia tietoja ja taitoja, joita ammattiin perehtymättömällä ei voi olla. Amatööri- ja ammattitasojen suurimpana erona on ammattilaisuuden syvempi osaaminen ammatissa toimimisen vaatimuksista. Siihen liitetään myös oletus henkilön käyttävän tietotaitoaan palkan saamiseen tai muuhun rahalliseen vastikkeeseen elinkustannusten kattamiseksi. Ammattilaisuuteen liittyy ammattietiikan mukaan toimiminen sekä vastuun kantaminen työssään ja työstään. Ammattilaiseksi mielletään usein myös sellaiset henkilöt, jotka alkavat saamaan palkkaa työpanoksestaan. (Sivistyssanakirja s.a.a.; Tilastokeskus s.a; Lämsä & Aarresola 9.2.2021.)

2.2 Ammattimaisuus

Ammattimaisuus viittaa yleisesti ammattilaisen, tai mahdollisesti amatöörin käyttäytymiseen ja asenteeseen työssään, joka edistää ammatissa toimimista ja menestystä työssä. Ammattimaisesti toimiviin henkilöihin liitetään ominaisuuksia, kuten huolellisuus, luotettavuus ja vastuullisuus. Ammattimaisuuteen kuuluu muun muassa yhteistyö- ja verkostoitumistaidot muiden ihmisten kanssa erilaisissa työtilanteissa tai -ympäristöissä. Siinä keskeistä on omien taitojen kehittäminen ja osaamisen syventäminen omassa ammatissa. Ammattimaisuudella voidaan viitata myös laajasti organisaatioihin tai toimintakenttään. (Schulman 2017; Sivistyssanakirja s.a.b; Lämsä & Aarresola 9.2.2021.)

2.3 Liikunta

Tässä opinnäytetyössä liikunnalla, liikkumisella ja urheilulla tarkoitetaan seuratoiminnassa tai muussa yhteydessä järjestettävää valmennettua ja tavoitteellista liikkumista. Tässä yhteydessä tarkoitetaan niitä lajeja, joissa voi kilpailla, mutta valmennus voi kohdistua myös harrastetason toimintaan. Tällä ei tarkoiteta arki- tai hyötyliikkumista, eikä niitä liikuntalajeja, joissa ei voi kilpailla millään tasolla.

2.4 Professio

Professio on yhteiskunnassa vakiintunut ja arvostettu asiantuntijuusammatti, jonka harjoittamista säädetään usein laeilla. Alalla on vakiintunut eettinen normisto, ja ammattikunta on järjestäytynyt tai on muutoin yhtenäinen. Ammattikunnan yhteiskunnallinen asema, työn vaativuus sekä ammattitaidon vaatimustaso suhteessa muihin ammatteihin määrittelee professiota. Esimerkiksi lääkäri ja opettajan ammatti mielletään professioksi. (ACP 2022; Kielitoimiston sanakirja 2023.)

2.5 Seura

Liikuntaseura-termi on lanseerattu 1980-luvulla, jolloin perusta on ollut ajatuksessa, että liikunta yläkäsitteenä kattaa myös urheilun. Liikuntaseuralla tarkoitetaan yhdistystä, joka on perustettu urheilun ja liikunnan harrastamista varten. Arkikäytössä puhutaan yleisesti urheiluseurasta. Nämä termit yksinään eivät kuitenkaan riitä kattamaan kaikkia liikunta-alalla toimivia yhdistyksiä, jolloin olisi tarpeellista käyttää vähintään termiä liikunta- ja urheiluseurat. (Koski & Mäenpää 2018, 11.) Selkeyden ja ytimekkyyden vuoksi tässä opinnäytetyössä käytetään pääosin termiä seura. Yhdistystä ei ole pakko rekisteröidä, mutta rekisteröidessä yhdistykselle tehdään säännöt kirjallisena, ja se merkitään yhdistysrekisteriin. Kilpailutoimintaan osallistuvat seurat ovat usein vähintään yhden kansallisen lajiliiton jäsenyhdistyksiä. Seurat voivat olla yhden lajin erikoisseuroja, tai useamman lajin yleisseura. (Turpeinen, Hakamäki, Hentunen, Laine & Lehtonen 2018, 13; Laki verohallinnosta 20.4.2021 503/2010 2§2.) Perinteisen urheiluseuran toiminta on yleishyödyllistä, ja esimerkiksi jäsen- kilpailu- muiden seuran järjestämään toimintaan liittyvien maksujen keräys on verovapaata toimintaa. Ammattuurheilutoiminta ei pääsääntöisesti ole yleishyödyllistä, jonka vuoksi sitä järjestetään osakeyhtiömuodossa. (Laki verohallinnosta 20.4.2021 503/2010 2§2.)

2.6 Valmentaja

Valmentaja on henkilö, joka valmentaa urheilu- ja liikuntalajeja seurassa tai muussa toimintaympäristössä. Tällä hetkellä valmentajaksi kutsutaan kaikkia henkilöitä, jotka ohjaavat esimerkiksi seura-toiminnassa kilpa- tai harrastetason urheilulajeja pää- tai apuvalmentajan roolissa valmentajan koulutus- tai lajitaustasta riippumatta. Valmennuksen lisäksi valmentajan työnkuvaan kuuluu urheilijan sisäisen motivaation edistäminen ja psyykkisten voimavarojen vahvistaminen lajitaitojen valmennuksen ohella. (Suomen Valmentajat ry. 2018.)

2.7 Vapaaehtoinen

Vapaaehtoinen tekee vastikkeetonta, yleishyödyllistä työtä esimerkiksi kunnalla, järjestöllä tai yhdistyksellä. Usein vapaaehtoistyöhön liittyy toimiminen itselle tärkeän asian parissa.

Vapaaehtoistyö on arvokasta kansalaistoimintaa, joka tuo sosiaalista pääomaa vapaaehtoiselle sekä yhteiskunnalle. Vapaaehtoinen ei pelkästään hyödytä jotain toista ihmistä tai yhteisöä toiminnallaan, vaan vapaaehtoistoiminta antaa voimavaroja myös vapaaehtoistyöntekijälle. (Kansalaisareena 2020a.)

3 Seuratoiminta ikäryhmittäin

Liikunta- ja urheiluseurat ovat perinteinen suomalaisia liikuttava taho ja liikunnan kivijalka. Ne voidaan jaotella päätarkoituksen perusteella neljään eri luokkaan: kilpaseuroihin, kuntoseuroihin, monialaseuroihin ja nuorisokasvatusseuroihin (Koski & Mäenpää 2018a, 38). Koski ja Mäenpää (2018b) tiivistävät Suomalaiset liikunta ja urheiluseurat – tilanne, muutokset ja tulevaisuus -raportti-tiivistelmässä seurojen eri tarkoitukset seuraavasti: ”Reilulla kolmanneksella seuroista päätarkoituksena on kunto- ja harrasteliikunnan edistäminen, vajaa kolmannes keskittyy ennen kaikkea kilpaurheiluun ja loput pyrkii huolehtimaan näistä kummastakin osa-alueesta tasapuolisesti.”

Hieman alle puolet, 45 % LIITU 2022 –tutkimuksen 9–15- vuotiaista vastasi liikkuvansa säännöllisesti seuroissa. Vähintään kerran viikossa seuratoimintaan osallistui 7- vuotiaista 67 % kun taas 15- vuotiaista vain 42 %. Seurat olivat toiseksi yleisin lapsia ja nuoria liikuttava taho. Eniten kohderyhmä liikkui omatoimisesti ja kolmanneksi liikunta-alan yritysten eli ensimmäisen sektorin palvelujen kautta. (Blomqvist, Mononen, Koski & Kokko 2023, 84; Martin, Kokko, Villberg, Suomi & Ng 2023, 20.)

16–20- vuotiaille toteutetun LIITU 2020 -tutkimuksen mukaan toiseen asteen opiskelijoita eniten liikkui omatoiminen liikunta, jota seurasivat seuratoiminta ja liikunta-alan yritykset. Opiskelijoista 36 % oli mukana seuratoiminnassa kyselyn tekohetkellä, 16–17-vuotiaiden keskuudessa hieman useampi, 38 % kuin 18–20-vuotiaiden, 30 %. Heistä, jotka eivät olleet, oli kuitenkin 48 % aiemmin ollut mukana seuratoiminnassa. Tutkimuksen tuloksia tulkitessa tulee huomioida, että kohderyhmän käyttäytyminen oli koronapandemiasta johtuen normaalista poikkeavaa. Tulee myös huomioida, että urheiluseurassa harrastavien osuudessa huomioitiin vain lukiossa opiskelevien vastaukset. (Mononen, Blomqvist, Koski & Kokko 2021, 36–37.)

KunnonKartta 2021–2022 –tutkimukseen osallistuneet 20–69-vuotiaat aikuiset liikkuivat omatoimisen liikunnan jälkeen eniten liikunta-alan yritysten palvelujen kautta. Seurojen toiminta tuli vasta kolmantena. Tutkimuksen nuorempi ikäryhmä, 20–45- vuotiaat liikkuivat vanhempaa ikäryhmää, 46–69- vuotiaita enemmän sekä yritysten (39 % vs. 25 %) että seurojen (26 % vs. 16 %) tarjoamien palvelujen kautta. (Husu, Tokola, Vähä-Ypyä, & Vasankari 2022, 36–37.) IKLI-tutkimuksen mukaan 70- vuotiaiden ja vanhempien ikäihmisten yleisimpiä liikuttajia omatoimisen liikunnan jälkeen ovat kuntien liikuntapalvelut ja liikunta-alan yritykset. Seurassa liikkuminen oli laskenut 13 prosenttiin. (Husu ym. 2022, 66.)

Perinteisyydestään huolimatta seurat eivät kaikkien ikäryhmien kohdalla ole se eniten liikuttava taho. Omatoimisen liikkumisen lisäksi yritysten tarjoamat palvelut ovat nousseet liikunta- ja

urheiluseurojen toiminnan rinnalle. Vähintään kerran viikossa LIITU 2022- tutkimuksen lapsista ja nuorista liikkui seuratoiminnassa 46 % ja yritysten palvelujen kautta 35 % (Martin, ym. 2023, 20). Samat luvut olivat LIITU 2020-tutkimusten nuorien kohdalla 37 % ja 30 % (Mononen ym. 2021, 36–37). KunnonKartta 2021–2022 –tutkimukseen mukaan yritykset liikuttivat aikuisia seuroja enemmän, niin 20–45- vuotiaiden (39 % vs. 26 %) kuin 46–69- vuotiaiden (25 % vs. 16 %) kohdalla. (Husu ym. 2022, 26–27, 66.)

Todennäköisyys seuratoiminnassa mukana olemiseen laskee selvästi iän myötä. Seuratoiminnassa parhaiten edustettu ikäryhmä ovat lapset, mutta heidänkin määränsä on laskusuunnassa. Vuonna 2018 62 % 9- vuotiaista harrasta seurassa vähintään kerran viikossa, kun taas vuonna 2022 vain 57 %. Koronapandemialla voidaan tietyiltä osin selittää tuloksia ja jää nähtäväksi lähteekö lasten ja nuorten liikunnan määrä nousuun seuraavina vuosina. (Martin ym. 2023, 22.) Pienenevät harrastajamäärät ovat kuitenkin tavalla tai toisella osa monen seuran tulevaisuutta. Laskevan syntyvyyden vuoksi lapsia ja nuoria on tulevaisuudessa entistä vähemmän. Vuoden 2020 väestöennusteen mukaan reilun 35 vuoden päästä Suomessa olisi alle 15-vuotiaita lähes 200 000 vähemmän (Suomen virallinen tilasto SVT 2021). Jo nyt ollaan tilanteessa, että ikäluokkia niin joukkueissa kuin sarjoissa sekä kokonaisia seuroja yhdistetään harrastajamäärän vähyyden vuoksi (Uusivirta 15.3.2022).

Aikuisten kohdalla seurassa harrastaminen on lapsiin ja nuoriin verrattuna huomattavasti vähäisempää esimerkiksi ajanpuutteen vuoksi (STT 17.2.2019). Aikuisväestön liikunnan harrastaminen, vapaaehtoistyö ja osallistuminen 2018- tutkimuskyselyn vastaajista kuitenkin hieman alle 40 % kertoi suunnittelevansa uuden harrastuksen aloittamista vuoden sisällä (Mononen, Blomqvist, Hakamäki, Laine & Mäkinen 2019, 19). Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisen tiedekunnan tutkimuksen mukaan urheiluseurassa harrastamisella lapsena tai nuorena on positiivisia vaikutuksia aikuisiän liikunta-aktiivisuuteen (Yang ym. 2022). Aiemmin seuratoimintaan osallistuneille voi olla pienempi kynnys aloittaa harrastaminen aikuisiällä kuin niillä, jotka eivät ole sitä aiemmin kokeilleet. LIITU 2020 –tutkimuksen seurassa harrastamisen lopettaneista lukiolaisista 77 % olisi halukkaita aloittamaan harrastamisen seurassa uudelleen (Mononen ym. 2021, 37).

4 Valmentaminen

Valmentajien rooli seurojentoiminnassa ja sitä kautta suomalaisten liikuttamisessa on harrastajamäärien laskusta huolimatta merkittävä. Seuroissa on lajiliittojen vuoden 2016 arvion mukaan noin 80 000 valmentajaa, joista valtaosa on vapaaehtoisia. Huippu-urheilun instituutti KIHU:n vuonna 2019 toteuttaman valmentajakyselyn vastaajista (n = 2612) 60 % toimi vapaaehtoisina, 26 % osaaikaisina ja 14 % kokoaikaisina. (Blomqvist, Mononen & Hämäläinen 2019, 7, 22.) Tämän luvun kappaleissa tarkastellaan valmentajan työtä, sen edellytyksiä ja ammattimaistumista.

4.1 Rooli ja osaamistarpeet

Kuten Hämäläinen (2015, 21) Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu- teoksessa toteaa, on käsitys hyvästä valmentamisesta aina aikansa kuva. Ajatusmalli ainoastaan tulostauluun katseensa kohdentaneesta valmentajasta on vanhentunut. Suomen Valmentajien sivuilla valmentajan roolia kuvailaan urheilijan auttamiseksi, johon kuuluu valmennettavan auttaminen itsensä tuntemisessa ja johtamisessa, voimavarojen tunnistamisessa sekä yhteistyössä toimimisessa (Suomen Valmentajat ry. s.a.b). Vuoden 2019 valmentajakyselyn vastauksissa valmentajan tärkeimmiksi tehtäviksi koettiinkin urheilijan taitojen ja urheilusuorituksen kehittäminen, harjoittelemaan innostaminen ja motivaation vahvistaminen, olosuhteiden luominen oppimiselle ja kehittymiselle sekä urheilijan kasvataminen ja kehittäminen ihmisenä (Blomqvist ym. 2019, 28, 55.)

Valmentaja on keskeisessä roolissa erityisesti lasten ja nuorten kehityksessä ja kasvussa eikä sen vaikutusta voida rajata ainoastaan valmennustilanteisiin. Valmennuksella on vaikutusta myös urheilijoiden arvoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen (Blomqvist ym. 2019, 29). Tämä on huomioitu suomalaisen valmennusosaamisen mallissa, joka kuvaa valmentajan osaamistarpeita. Sen tarkoituksena on toimia ohjenuorana valmentajakoulutuksille ja osaamisen sekä osaamistarpeiden tunnistamiselle. Mallin kolme ulottuvuutta ovat valmentajan osaamistarpeet, toimintaympäristö sekä urheilija. Urheilijan ominaisuudet, joihin valmentaja voi vaikuttaa on jaettu mallissa neljään kategoriaan: ihmisenä kasvu, urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen, kuulumisen tunne sekä itsensä kehittämisen taidot. (Hämäläinen 2015, 21–24.)

Valmentajakyselyn 2019 vastaajat kertoivat pyrkivänsä vaikuttamaan positiivisesti vuorovaikutustaitoihin, terveisiin elämäntapoihin ja moraalisten arvojen mukaiseen toimintaan (Blomqvist ym. 2019, 29–30). Valmentajien näkemykset valmentajan roolista ja vaikutuksesta olivat saman suuntaisia kuin LIITU 2022 -tutkimukseen vastanneiden suomenkielisten 11–15-vuotiaiden arviot valmentajien toiminnasta. Noin 75 % arvioi valmentajan ystävälliseksi ja helposti lähestyttäväksi sekä rohkaisevaksi ja kannustavaa ilmapiiriä luovaksi. Suurimman osan mielestä valmentaja oli myös

omalla ajalla liikuntaan ja harjoitteluun innostava (71 %) sekä urheilullisiin ja/tai terveisiin elämäntapoihin ohjaava (66 %). (Blomqvist ym. 2023, 88.)

Roolinsa vuoksi valmentajan tulee olla tietoinen vaikutuksestaan valmennettaviinsa. Suomen Valmentajat ry. on tehnyt yhteenvedon hyvästä valmennuksesta ja valmennukseen liittyvistä eettisistä ohjeista. Valmentajalla on väli- materiaalissa on kirjaus valmentajan oikeuksista ja velvollisuuksista valmennussuhteessa. Kohdassa nostetaan esille valtasuhteen merkityksen ja vallankäytön rajojen tunnistamisen tärkeys valmentajan roolissa. (Suomen Valmentajat ry. 2018.) Valmentaminen on hyvin kokonaisvaltaista ja osaamistarpeet ovat sen mukaiset. Suomalaisen valmennusosaamisen mallin valmentajan osaamistarpeiksi on määritelty urheiluosaaminen, ihmissuhdetaidot, itsensä kehittämisen taidot sekä voimavarat. Urheiluosaaminen jaetaan yleiseen urheiluosaamiseen, lajiosaamiseen sekä opettamis- ja ohjaamisaamiseen. Näihin kuvaillaan sisältyvän tietämystä suorituskyvyn kehittymisestä ja terveyden edistämisestä, lajin teknisestä ja taktisesta puolesta sekä pedagogiikasta. Ihmissuhdetaitoissa taas mainitaan tunne- ja vuorovaikutustaidot, organisointiosaaminen, ilmaisu- ja keskustelutaidot, ongelmanratkaisutaidot sekä ihmistuntemus. (Hämäläinen 2015, 25.) Vaikka urheiluosaaminen on tärkeä osa-alue valmentajan hallita, se ei enää ole yksin valmentajan osaamisen paletissa keskiössä.

4.2 Työnkuva ja arvostus

Seurojen toimintaan kohdistuva vaatimusten lisääntyminen ei sivuuta valmennusta vaan pikemminkin kulminoituu siihen. Harjoitusten ollessa seuran päätoiminto on valmentaja usein yksi näkyvin osa seuran toimintaa sekä tärkeässä roolissa koetun laadun osalta. Valmentajan työtä ei kuitenkaan tunnu arvostettavan, vaikka sen voidaan edellisen rooli ja osaamistarpeet kappaleen perusteella todeta olevan monipuolisia taitoja vaativaa asiantuntijatyötä. Arvostus vaikuttaa esimerkiksi siihen nähdäänkö valmentaminen vaihtoehtona tulevaisuuden ammattia valitessa. Valmentajakyselyyn 2019 vastanneista moni on aloittanut valmentamisen oman harrastuksen kautta, osa-aikaisista yli puolet (58 %). Oman harrastuksen lisäksi vapaaehtoisilla valmennustoiminnan syynä oli oman lapsen harrastus (40 %) ja täysipäiväisillä kiinnostus valmennuksesta ammattina (39 %). (Blomqvist ym. 2019, 10–11, 47.)

Valmentaminen on monelle kutsumusammatti, mutta minkälaista työ todellisuudessa on? Työnkuvasta kertoo osin se mitkä osa-alueet korostuivat 2019 valmentajakyselyssä kokonaisuvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi. Positiivisiksi tekijöiksi vastattiin oman osaamisensa tason ja kokemuksen valmentajana (78 %) sekä suhteiden urheilijoiden, vanhempien ja seuran kanssa (78 %). Muita positiivisia tekijöitä oli yli puolen vastaajien mielestä urheilijan/joukkueen suoritus taso (70 %), valmennustehtävän luonne (68 %) ja valmennuksen toimintaympäristö (68 %),

oma terveystilanne (66 %) sekä tehtävänkuvan kokonaisuudessaan (60 %). Negatiivisten tekijöiden kärjessä olivat palkka ja/tai muut korvaukset (27 %) sekä valmennuksen oheistehtävät (27 %). Niitä seurasivat valmennustoiminnan ja siviilielämän suhde (25 %) sekä valmennuksen työmäärä (21 %). (Blomqvist ym. 2019, 31–32, 56.) Valmentajan rooli ei rajoitu vain harjoituksiin tai kilpailutilanteeseen. Työt tulevat usein kotiin, eivätkä ne katso aikaa, paikkaa tai tilannetta.

Valmentajana kehittymistä tai uralla etenemistä haitanneiksi tekijöiksi mainittiin taloudellisen tuen puute (22 %), tiedon/osaamisen puute (21 %), osaamisen aliarvostus (20 %), kokemuksen puute (20 %) sekä olosuhteiden/välineiden puute tai sopimattomuus (20 %). Tiedon ja osaamisen sekä kokemuksen puutteen merkitys koettiin selvästi merkityksellisemmäksi työsuhteessa valmentavilla kuin vapaaehtoisilla. Täysipäiväisten kokemus osaamisen aliarvostuksen vaikutuksesta oli huomattava suhteessa muihin tekijöihin samalla kohderyhmällä, mutta myös muihin kohderyhmiin verrattuna. (Blomqvist ym. 2019, 43–44, 59.) Arvostuksen puute on nähtävissä myös valmennustoiminnan jatkamiseen vaikuttaneiden tekijöiden vastauksissa. Kysymyksessä valmentajat arvioivat väitteitä 5-portaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä). Heikoimmat tulokset saivat väitteet tunnustuksen ja arvostuksen saamisesta (ka 3,12) sekä näkemys valmentamisesta hyvänä uravalintana (ka 3,13), erityisesti vapaaehtoisten puolesta (ka 2,99 ja 2,87). Selkeästi vahvimpana oli valmentamisesta nauttiminen urheilijoiden kehittymisen seuraamisen vuoksi (ka 4,66). (Blomqvist ym. 2019, 11–12, 53.)

Valmentaminen vaatii yhtäjaksoista sitoutumista, on kyse sitten vapaaehtoisuudesta tai työsuhteesta (Aarresola, Itkonen, Salmikangas & Mäkinen. 2019, 38). Viikkotasolla vapaaehtoiset käyttävätkin 2019 valmentajakysely mukaan melkein 9 tuntia valmentamiseen. Valmentaminen vaatii paljon ajatustyötä sekä läsnäoloa. Siitä saadaan nautintoa ja siihen suhtaudutaan intohimoisesti, mutta hyvinvoinnin kannalta työtä on paljon, joka vaikuttaa myös vapaa-aikaan. Ammatin kohtaama aliarvostus vaikeuttaa ammatissa kehittymistä ja eikä sitä nähdä vielä todellisena vaihtoehtona ammatinvalintatilanteessa. (Blomqvist ym. 2019, 25, 31–32, 47–49.)

4.3 Valmentamisesta ammatti

Valmentamisen ammattimaistuminen ei ole uusia asia, esimerkiksi joukkueurheilussa se alkoi jo 1970-luvulla (Lämsä, Nevala, Aarresola & Itkonen 2020, 78–79). Harold Wilensky (Puska, Lämsä & Potinkara 2017, 8) mukaan ammattimaistumisen prosessi koostuu 1. päätoimisen työskentelyn, 2. koulutusjärjestelmän luomisen ja vakiinnuttamisen, 3. ammattiyhdistyksen luomisen ja 4. eettisen säännösten noudattamisen vaiheista. Nämä elementit ovat nähtävissä valmentajan ammatin kehityksessä sekä ammattivalmentajan määritelmässä. Ammattivalmentajan viimeisin määritelmä on esitetty Valmentaminen ammattina Suomessa 2016 -raportista (Puska ym. 2017, 5):

Ammattivalmentaja tekee valmennustyötä tai siihen läheisesti liittyviä tehtäviä urheilun parissa. Ammattivalmentaja työskentelee palkansaajana tai yrittäjänä ja hän saa tekemästään työstä palkkatuloja tai yritystuloja. Lisäksi hänellä on alaan liittyvä koulutus. Ammattivalmentaja kantaa vastuuta urheilijan ja lajin kehityksestä yhteiskunnallisesti hyväksyttävien tapojen mukaan.

Vaikka valmentajilla on työnkuvasta riippuen myös muita oheistehtäviä, on itse valmentaminen ja valmennettavien kanssa toimiminen keskiössä. Toisin sanoen osaamistarpeet ovat urheilu- ja ihmishuolintojen osalta samanlaiset, on kyse sitten vapaaehtoisesta tai työsuhteesta toimivasta valmentajasta. Koulutuksen rooli onkin keskeisessä asemassa valmentajana toimimisen kannalta. Sen lisäksi että valmentaminen ja ohjaaminen ovat suosittuja vapaaehtoistehtäviä nuorten keskuudessa, on samoihin tehtäviin työllistyminen myös kasvussa 15–24-vuotiaiden keskuudessa. Liikunta-alan nuorenmisen ja matalasti koulutettujen määrän kasvun myötä liikuntaosaamista vaativat työnkuvat edellyttävät koulutukselta hyvän perustaitojen pohjan luomista (Pellinen, Gittus & Raasakka 2019, 92). Suomessa moni tahoo tarjoaa liikunta-alan koulutusta ja kouluttaa nimenomaan valmentajia. Perus- ja ammattitutkintoja voi suorittaa yhteensä yhdeksässä urheiluopistossa (Opintopolku 2023a). Kolmannella asteella koulutusta tarjoaa viisi ammattikorkeakoulua sekä Jyväskylän liikuntatieteellinen tiedekunta (Opintopolku 2023b). Tämän lisäksi lyhyempiä koulutuksia ja kursseja tarjoaa useat eri tahot kuten lajiliitot.

Alaan liittyvä koulutus on myös osa ammattivalmentajan määritelmää. Valmentaminen ammattina Suomessa 2016-raportissa ilmenee, ettei ammattivalmentajien koulutaso ole varsinaisesti muuttunut vuosien 2012 ja 2016 välillä. Suosituimpia tutkintoja olivat 4-tason valmentajakoulutukset, jonka oli 48 % vuonna 2017 vastanneista oli käynyt. Tähän lukeutui valmentajan ammattitutkinto (VAT) ja valmentajan erikoisammattitutkinto (VEAT) sekä kansallinen valmentajatutkinto (KVT). Seuraavaksi suosituimpia olivat 3 (20 %), 2 (11 %) ja 1 tason (6 %) koulutukset. 4-tasolla koulutautuneiden määrä oli noussut vuodesta 2012, kun taas 1–3-tason laskenut. (Puska ym. 2017, 4, 17–18.) Vuoden 2019 valmentajakyselyn tulosten mukaan kokoaikaiset olivat selvästi osa-aikaisia ja vapaaehtoisia korkeammin koulutettuja. Suurimmalla osalla kokoaikaisista korkein koulutustaso oli joko ammattitutkinto 37 % tai AMK-tasoinen liikunnan ohjaajan tutkinto tai yliopistotason valmentajatutkinto 29 %. Valtaosalla vapaaehtoisista 52 % sekä osa-aikaisista 46 % puolestaan 1-tason valmentajakoulutus. (Blomqvist ym. 2019, 18–19.)

Ammattimaistumisesta huolimatta Suomessa suurin osa liikunta- ja urheiluseurojen valmentajista on vapaaehtoisia. Aikuisväestön liikunnan harrastaminen, vapaaehtoistyö ja osallistuminen 2018-tutkimuskyselyn mukaan valmennus- ja ohjaustehtävissä vapaaehtoisia on noin 9,3 % aikuisväestöstä, joista säännöllistä valmennustoimintaa tekevät 3,9 % eli noin 161 700 vapaaehtoista.

Valmennus- ja ohjaustehtävät olivat yleisempiä alle 45- vuotiaille ja 15–24-vuotiaiden kohdalla yleisin tapa tehdä vapaaehtoistyötä. (Aarresola ym. 2019, 37–38.) Palkattujen työntekijöiden toimiminen vapaaehtoisten rinnalla on kuitenkin entistä yleisempää. Palkattujen valmennusta ja liikunnan ohjausta tekevien määrä oli vuosien 2006 ja 2016 välillä yli kaksinkertaistunut päätoimisten ja nelinkertaistunut osa-aikaisten osalta. (Koski & Mäenpää 2018a, 68, 73–74, 103.) Valmentaminen ammattina Suomessa 2016- raportin mukaan ammattivalmentajien määrä oli melkein nelinkertainen 2000- luvun alkuun verrattuna (Puska ym. 2017, 4). Onkin mahdollista, että ammattimaistumisen kehityssuunnan myötä osa valmennus- ja ohjaustehtävistä on siirtynyt vapaaehtoisilta palkatuille työntekijöille (Aarresola ym. 2019, 37). Valmentajien ja ohjaajien palkkaaminen sekä palkkioiden maksaminen on alueen ja seuran koon lisäksi sidoksissa vahvasti myös lajikulttuuriin (Koski & Mäenpää 2018a, 74; Turunen, Turpeinen, Inkinen & Lehtonen 2020, 3).

5 Seuratyönantajan toimintaan vaikuttava lainsäädäntö

Seuratyönantajan velvollisuuksiin kuuluu määräävän aseman perusteella muun muassa voimassa olevan työehtosopimuksen noudattaminen, palkan maksaminen ajallaan sekä työympäristön turvallisuudesta huolehtiminen. Turvallisuusnäkökulmaan kuuluu myös työterveydenhuollon järjestämisvelvollisuus sekä työntekijöiden vakuuttaminen esimerkiksi tapaturmien varalle. (Minilex 2015a, Minilex 2015b). Velvoitteet eivät eroa muun alan työnantajien velvollisuuksista.

Seurojen ammattimaistumista hidastaa alan järjestäytymättömyys. Iso osa seuroista neuvottelee työntekijän ehdoista paikallisesti, ja tämä asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan. Se myös väärin kilpailua valtakunnallisella tasolla. Osittain tämän vuoksi ammattimaistuminen seuratoiminnassa tapahtuu osa-aikaisten työntekijöiden lisääntymisenä sekä valmentajien yrittäjyyden lisääntymisenä. (Pellinen ym. 2019, 72–73)

Tämä luvun tarkoituksena on selkeyttää vapaaehtoistoiminnan määritelmä sekä niitä seikkoja, jotka vaikuttavat vapaaehtoisvalmentajien käyttämiseen sekä palkattujen ammattivalmentajien käyttöön seuratoiminnassa. Luvussa on myös pyritty huomioimaan lainsäädännön ja arjen toiminnan kohtaamattomuus, ja selkiyttämään käytänteitä lainsäädännöllisten velvoitteiden noudattamisen mahdollistamiseksi.

5.1 Vapaaehtoistyö

Suomessa vapaaehtoistyö määritellään tilapäiseksi, vastikkeettomaksi toiminnaksi yhteisöjen tai yksittäisten ihmisten hyväksi, johon kaikilla on oikeus ja joka kestää vain rajatun ajan. Toiminnan luonteen on oltava yleishyödyllistä. Vapaaehtoistyötä voi järjestää esimerkiksi rekisteröity yhdistys, valtio tai muu yhteisö. (Kansalaisneuvonta s.a.; Kansalaistoiminta ja Oikeusministeriö 2022a). Vapaaehtoistyöllä ei myöskään voi korvata sellaista työtä, jota tehdään tavanomaiseen tapaan työsuhteessa tai ammatinharjoittajana. Vapaaehtoisilta voidaan edellyttää vapaaehtoistyön järjestäjän toimesta osaamiskriteereitä, joita tehtävään valittavan katsotaan tarvitsevan. Kriteereitä voivat olla esimerkiksi ikä, vartijakortti tai hygieniapassi. Vapaaehtoiselta on oikeus pyytää rikosrekisteriotetta, mikäli hän työskentelee säännöllisesti nuorten ja lasten kanssa. (Kansalaisneuvonta ja Oikeusministeriö 2023.)

Suomessa vapaaehtoistyöhön saa osallistua työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö, työtön, pakkolainen tai turvapaikanhakija. Vapaaehtoistoimintaa ei ole palkaton työskentely yrityksessä, palkaton työskentely yrittäjänä tai työsuhteessa palkattomana tehtävä työ, sillä näitä ei lähtökohtaisesti pidetä yleishyödyllisinä töinä. Työttömänä työstä kieltäytyminen, työllistymisen tukipalveluun osallistumattomuus tai koulutuksesta kieltäytyminen vapaaehtoistoimintaan vedoten antaa oikeuden

pidättää työttömyyskorvaus. Vaikka vapaaehtoistyö ei ole työsuhde, edellyttää se vastuun ottamista kuten muut työmuodot. (Kansalaisneuvonta ja Oikeusministeriö 2022b.) Vapaaehtoisella on myös oikeus lopettaa vapaaehtoistyö missä vaiheessa tahansa, eli toiminta ei voi olla luonteeltaan sitouttavaa (Vihiniemi 2022). Vapaaehtoisuuden periaatteisiin kuuluu palkattomuus, tasa-arvoisuus, luottamuksellisuus, puolueettomuus, suvaitsevaisuus sekä kunnioittaminen. Vapaaehtoisen oikeuksia ja velvollisuuksia ovat oikeus perehdytykseen ja ohjaukseen, sekä velvollisuus toimia sovitun mukaan ja ilmoittaa muutoksista. Vapaaehtoisella on myös oikeus kieltäytyä tarjotusta tehtävästä. (Kansalaisareena 2022b.)

Suomessa ei ole erikseen säädetty lakia, joka koskisi vapaaehtoistyötä, vaan siihen liittyvät oikeudet sekä velvollisuudet ovat hajallaan monien eri lakipykäliden alla. Lait ovat hajaantuneisuuden vuoksi puutteellisia ja epäselviä, jolloin myös ratkaisut ovat tulkinnanvaraisia käsittelijästä riippuen. (Sademies & Kostianen 2013.) Vapaaehtoistyöntekijään sovelletaan työturvallisuuslakia, jonka oikeuksiin ja velvollisuuksiin vapaaehtoinen sekä sopimuksen vapaaehtoisen kanssa tehnyt sitoutuu. Vapaaehtoistyön järjestäjä voi ottaa vakuutuksen vapaaehtoisille työturvallisuuslain mukaisesti. (Laki työturvallisuudesta 23.8.2002/738§55.) Vapaaehtoistyö eroaa muun työn tekemisestä vastikkeettomuudellaan ja näin ollen verottomuudellaan. Vapaaehtoistyötä ei ole sellainen työsuorite, joka vaatii erityistä ammattitaitoa (Vilkki 2012, 11, 13).

Vapaaehtoinen voi ottaa vastaan vuodessa 3000 € edestä matkakulukorvauksia liittyen oman kulkuvälineen käyttöön vapaaehtoistoiminnan yhteydessä. Tämän jälkeen matkakulukorvaukset muuttuvat verotettavaksi tuloksi. (Verohallinto 2019.) Julkisilla kulkuvälineillä enimmäismäärää verotomuudesta ei ole. Vapaaehtoinen voi myös ottaa vastaan päivärahaa enintään kahdeltakymmeneltä päivältä vuodessa, sekä majoittumiskorvauksen vapaaehtoistoimintaan liittyvästä majoituksen tarpeesta ilman ylärajaa (Vilkki 2012, 11). Matkakorvauksia ja päivärahaa voi saada kalenterivuoden aikana usealta toimijalta, mutta 20 päivän ja 3000 € summat lasketaan yhteen kaikkien korvauksia maksavien toimijoiden taholta, jolloin vuotuiset kulukorvaukset ja muut korvaukset eivät voi yksittäisellä henkilöllä ylittää edeltä mainittuja summia. (Kansalaisneuvonta ja Oikeusministeriö 2022b.)

Lain mukaisesta tulojen ilmoittamisesta on ristiriitaista tietoa, mutta lähtökohtaisesti vapaaehtoinen on itse velvollinen ilmoittamaan saamistaan tuloista verottajalle. Esimerkiksi matkapäiväraha on verotettavaa tuloa. Suomessa ei voi vedota tietämättömyyteen laista lieventävänä asianhaarana, mikäli esimerkiksi verotarkastuksen yhteydessä joutuisi maksamaan takautuvasti veroa. (Kähkönen 8.3.2023.) Vapaaehtoistyötä ei ole sellainen toiminta, jossa on sovittu rahallisesta tai muusta korvauksesta työtä vastaan. Vapaaehtoistyöntekijää kiittäminen ja muistaminen on eivätkä muuta vapaaehtoistyötä veronalaiseksi, sillä toimintaa ei tehdä kiittämisestä mahdollisesti saatavan palkinnon vuoksi. Mikäli vapaaehtoiselle myönnetään alennusta seuran jäsenmaksusta tai

harrastusmaksusta valmentamista vastaan, on tämä etu verotettavaa riippumatta siitä, täyttyykö muut työsuhteen tunnusmerkit. Ruokailu vapaaehtoistoiminnan yhteydessä ei muuta ateriointia verotettavaksi, kunhan aterialta ei ole sovittu korvauksena tehtävästä suoritteesta. Lahja tehdystä työstä vapaaehtoistoiminnan päätteeksi ei ole verotettavaa, ellei lahjasta ole ilmoitettu etukäteen. (Vero 2019.)

Vapaaehtoistyötä ei voi olla sama työ, jota muut henkilöt tekevät samassa organisaatiossa tai yhdistyksessä palkallisina työsuhteessa (Sademies & Kostainen 2013). Tällöin urheiluseura, jolla on yksikin valmennustyöstä palkkaa saava henkilö, ei voi toteuttaa muita valmennuksia vapaaehtoistoiminnan kautta. Kuitenkin vain urheilukentän kunnossapito ja lipunmyynti ovat nimeltä mainittuja esimerkkejä verottomasta ja palkattomasta toiminnasta, kun taas valmentaminen ei. (Kansalaisneuvonta ja Oikeusministeriö 2022a; Valtionvarainministeriö 2015, 26.)

5.2 Työsuhde

Työsopimuslaissa määritellään työsuhteen tunnusmerkit, joita ovat sopimus, työn tekeminen, vastikkeellisuus ja direktio-oikeus. Näiden tunnusmerkkien täytyessä toiminnan peruste on työsuhteen ja työlainsäädäntöä tulee soveltaa. Kaikkien mainittujen tunnusmerkkien pitää täytyä, jotta lakia voidaan soveltaa. Laki on lähtökohtaisesti pakottavaa eli sitä huonommista ehdoista ei voi sopia paikallisesti tai työehtosopimuksilla, ellei tästä ole nimenomaisesti mainittu laissa. Pakottavuus tarkoittaa myös, että työsuhteen sopijat eivät voi laillisesti sopia työsuhteen noudattamista jättämisestä, mikäli työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Lakia sovelletaan lähtökohtaisesti työsuhteeseen, eli siinä tapauksessa ”kun työtä tehdään työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena ja kun työnteosta maksetaan työntekijälle palkkaa”. Työsopimuslakia ei lähtökohtaisesti sovelleta tavalliseen harrastustoimintaan, joka toimii vapaaehtoisuuspohjalla esimerkiksi urheiluseurassa. Työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä arvioidaan kokonaisuutena, jonka voi tehdä esimerkiksi verottajan, aluehallintaviraston tai TE-toimiston työssäoloehdon tarkistuksen yhteydessä. (TEM 2017, 3–5; Kähkönen 8.3.2023.)

Työsuhteessa sopimustunnusmerkki tarkoittaa kirjallista tai suullista yhteisymmärrystä työnantajan ja työntekijän välillä, jolla työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan hyväksi. Työntekemistunnusmerkki tarkoittaa, että mistä tahansa paitsi rikollisesta tai hyvän tavan vastaisesta toiminnasta voidaan tehdä sopimus työn tekemisestä, ja sitä tehdään tarkoituksena ansaita työstä. Vastikkeellisuustunnusmerkillä tarkoitetaan sellaista taloudellista arvoa, kuten rahaa, tavaroita, luontaisetuutta tai mahdollisuutta saada opetusta, jota työtä tekemällä saadaan. Direktio-tunnusmerkki tarkoittaa työntekijän sitoutumista suorittamaan annettua työtä johdon ja valvonnan alaisena. Työntekijä myös sitoutuu noudattamaan työnantajan määräyksiä ja suorittamaan työnsä

työnantajan määräämänä missä, miten ja milloin. Työnantajalla on oikeus valvoa työn suorittamista sekä arvioida lopputuloksen laatua, jolloin työntekijä on työsuhteessaan epäitsenäisessä asemassa. (TEM 2017, 4.)

Työsuhteen arvioinnissa painotetaan työnantajan direktio-oikeutta. Esimerkiksi sopimukseton vapaaehtoistyöskentely, josta saa matkakorvauksia tai muita etuja, mutta on luonteeltaan sellaista, jota ei voi keskeyttää, voidaan kokonaisharkinnan perusteella määritellä työsuhteeksi. Käytännössä vapaaehtoinen voi jäädä vapaasti valmennustyöstä pois missä tahansa kauden vaiheessa ilman seurauksia. Mikäli vapaaehtoisvalmentaja on sitoutettu toimimaan seurassa koko kauden ajan, tulkitaan tämä herkästi työsuhteeksi. Yllätystyösuhteen välttämiseksi vapaaehtoisten asemaa ja sopimuksia seuroissa olisi hyvä tarkastella asianajan ohjauksessa. (Kähkönen 8.3.2023; Oksanen 20.1.2023.)

Vapaaehtoisvalmentajien työnkuvan laajuutta on selvitetty aiemmin, mutta suoranaista tietoa työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä ei ole selvitetty. Esimerkkejä vapaaehtoisvalmentajien aseman epäselvyydestä on useita, joista yksi tuoreimmista on EräViikinkien verotarkastusesimerkki. Tässä esimerkissä seuran verotarkastuksen yhteydessä verotarkastaja tulkitsi kaikkien seuran vapaaehtoisvalmentajien olevan työsuhteisia valmentajia. Valmentajille oli maksettu matkakulukorvauksia verovapaasti harjoituksiin ja kotipeleihin, mutta verottajan tulkinnan mukaan nämä pitäisi maksaa kuten muillekin palkansaajille eli verojen kera, sillä harjoitushalli oli varsinainen työpaikka. Vain ei-vakituisiin vieraspelipaikkoihin voisi maksaa kulukorvauksia verovapaasti. Verotarkastuksessa voidaan arvioida tilannetta vain tiedossa olevien asioiden pohjalta, ja tässä tapauksessa vapaaehtoisvalmentajien sopimukset olivat olennaisessa asemassa todisteina. Erityisesti kirjallisessa valmentajasopimuksessa sovitut rahanarvoiset edut sekä valmentajien sitouttaminen koko kauteen olivat olennaisimmat perustelut tulkita kaikki vapaaehtoisten valmentajasopimukset työsopimuksiksi. Valmentajille koitui tästä seurauksena maksettavaksi taannehtivasti ennakkopidätyksiä. Seuralle taas koitui maksettavaksi veronkorotukset, viivästyskorkoja sekä työnantajan sivukuluja. (Oksanen 4.9.2021.)

Kyseisen tapauksen verotarkastuksessa vapaaehtoistyötä perusteltiin siten, että se ei ole luonteeltaan sitouttavaa, on jokamiehentyötä, ja toiminnassa ei ole osaamisvaatimuksia. Verotarkastuksen tuloksen vuoksi vapaaehtoisvalmentajien asema oli seurassa jäädytettynä vajaan puolen vuoden ajan. Tulevaisuuden seura- ja valmennustoiminnan turvaamiseksi Eräviikingit hakivat Olympiakomitean sekä Suomen Salibandyliiton avustuksella ennakkoratkaisupäätöstä sekä oikaisua vapaaehtoisvalmentajien verotarkastuksesta. Oikaisun tulosta odottaessa ennakkoratkaisupäätös oli päinvastainen kuin alkuperäisen verotarkastuksen tulos, eli seuralla sai olla vapaaehtoisvalmentajia. Ennakkoratkaisussa korostettiin todellisten matkakustannusten korvausta, ja muutoin

vapaaehtoisvalmentajien asema hyväksyttiin EräViikinkien tehtyä juristien avulla muutoksia vapaaehtoisvalmentajien sopimus pohjiin, jolla muun muassa vähennettiin valmennuksen sitovuutta. (Oksanen 4.9.2021.) Veropäätöksen oikaisun tulos kesällä 2022 vahvisti ennakkoratkaisupäätöksen mukaisen vapaaehtoisvalmentajien aseman myös verotarkastusvuodelta 2019 (Oksanen 20.1.2023).

5.3 Seuroja koskeva työehtosopimus

Työehtosopimus on muutaman vuoden kerrallaan voimassa oleva yhden tai useampien rekisteröityjen työnantajayhdistysten ja yhden tai useampien rekisteröityjen työntekijäyhdistysten välinen sopimus, jossa sovitaan työsopimuksessa ja -suhteissa noudatettavista ehdoista. Näitä ovat esimerkiksi palkka, työaika, sekä lomat. Työehtosopimukset sovitaan toimialakohtaisesti ja ne liittyvät yleensä palkansaajan ammattiasemaan. Sopimus on tehtävä kirjallisena. Työehtosopimus voi olla myös yhteisen neuvottelun pohjalta tehtävä pöytäkirja, johon kirjataan työehtosopimuksen sisältö. Työehtosopimukset ovat pakottavia, eikä ole sallittua sopia huonompia ehtoja työntekijälle kuin työehtosopimuksessa on sovittu. Työsopimuksen tarkoituksena on turvata työntekijöiden yhdenvertainen asema työmarkkinoilla. (Minilex 2015c.) Työehtosopimuksen rikkomisesta voi joutua maksamaan työtuomioistuimen määräämää hyvityssakkoa. (Minilex 2015d.)

Yleissitovien työehtosopimusten tarkoitus on turvata järjestäytymättömillä työnantajilla työskentelevien työntekijöiden vähimmäistyöehtojen toteutuminen. Mikäli työnantaja tai työntekijä ei ole järjestäytynyt, työsuhteessa on noudatettava kyseisessä tai vastaavassa työssä voimassa olevan työehtosopimuksen vähimmäismääräyksiä. Yleissitovuus tarkoittaa myös, että kaikkien kyseisen alan työnantajien on noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta riippumatta siitä, ovatko he järjestäytyneitä työnantajaliittoon. Kun tarkoitetaan työehtosopimuksen yleissitovuutta, puhutaan sopimuksen lähtökohdista eli pakottavuudesta, työnantajan yksipuoleisesta velvoittavuudesta ja vähimmäissitovuudesta. Yleissitovan työehtosopimukset eivät sido työntekijöitä heidän järjestäytymisestään riippumatta, sillä sopimus velvoittaa vain järjestäytymättömiä työnantajia. (Minilex 2015d.)

Yleissitovuuden on oltava valtakunnallinen, eli alueellisesti rajattu työehtosopimus ei voi olla yleissitova. Yleissitovana työehtosopimuksena voidaan pitää valtakunnallisesti edustavaa työehtosopimusta, jos noin 50 % kyseisen alan työntekijöistä on töissä sellaisella työnantajalla, jotka ovat lakisääteisesti sidottuja työsopimukseen. Kun yleissitovan työehtosopimuksen edellytykset täyttyvät samanaikaisesti ja yleissitovuus on vahvistettu vahvistamislautakunnassa, on kyseisellä alalla työehtosopimuksen velvoittavuus automaattista ja pakottavaa. Yleissitova työehtosopimus on voimassa tässä ominaisuudessaan siihen asti, kunnes vahvistamislauta tai työtuomioistuin kumoaa sen. (Minilex 2015d.)

Normaalisitova työehtosopimus taas velvoittaa vain sellaisia työnantajia tai yhdistyksiä, jotka ovat sitoutuneet työehtosopimukseen. Näin ollen normaalisitova työehtosopimus voi velvoittaa vain järjestäytyntä työnantajaa. Työehtosopimuksen velvoitteet koskevat myös alayhdistyksiä sekä niitä työnantaja- ja työntekijäjäseniä, jotka kuuluvat työehtosopimukseen sitoutuneisiin yhdistyksiin. Työnantaja- ja ammattiliitot huolehtivat työehtosopimuksessa sovittujen määräysten noudattamisesta. Normaalisitova työehtosopimus sisältää työrauhavelvoitteen, jolloin työntekijät eivät saa ryhtyä lakkoon tai muuhun työtaistelutoimiin työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Sopimus siis velvoittaa myös työntekijöitä. (Minilex 2015e.)

Nykyinen urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus on voimassa 4.3.2022-31.1.2024 Työehtosopimuksella ”määritellään valtakunnallisen ja alueellisen liikunta- ja urheilujärjestön palveluksessa olevien 17 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työehdot.” (JHL & Palta 2022, 2). Urheiluseurojen työehtosopimus on liitetty osaksi urheilujärjestöjen työehtosopimusta erillisellä liityntäpöytäkirjalla, liitteenä 6 (JHL 2022a). Liityntäpöytäkirjaa sovelletaan ammattivalmentajiin ja valmennustehtävissä toimiviin liikunnanohjaajiin, jotka ovat työsuhteessa Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenenä olevassa urheiluseurassa. Tätä ei kuitenkaan sovelleta ylimpään johtoon, eikä seuralla työsuhteessa oleviin urheilijoihin. Liityntäpöytäkirjan mukaan urheiluseurat noudattavat voimassa olevaa urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta lukuun ottamatta muutamia yksityiskohtia. Liityntäpöytäkirjaan voi liittyä vain PALTA ry:n jäsen. (JHL 2022b.) Näin ollen työehtosopimus on normaalisitova. SAVAL kuitenkin suosittelee, että sen jäsenten työsuhteet liitetään työehtosopimukseen myös sellaisten seuratyönantajien palveluksessa, jotka eivät ole järjestäytyneitä (SAVAL 2020.)

Työehtosopimuksessa neuvotellusta palkkaratkaisusta ilman paikallista palkkaratkaisua tarkoittaa, että työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksella 1,2 %. Sopimuksessa on kohta, jossa paikallisesti on mahdollista sopia työehtosopimuksessa sovituista huonommista palkkaratkaisuista, mikäli sopimuksen työnantajaosapuoli joutuu poikkeuksellisiin taloudellisiin haasteisiin. Tällä selviytymislausekkeella pyritään turvaamaan työnantajan toimintaedellytys sekä työpaikkojen turvaaminen sopimuskaudella. (JHL 2022b.) Urheiluseuroja koskevassa liitteessä on sovittu, ettei urheilujärjestöjä koskeva 0,6 % paikallisesti sovittava palkankorotus koske liitteessä mainittuja ammattiryhmiä eli valmentajia (JHL 2022a.) Työehtosopimuksen liitteessä 1 on määritelty palkkausryhmittely, jota ei sovelleta urheiluseuroissa toimiviin valmentajiin. Työehtosopimuksesta ei käy ilmi, mitä taulukkoa ammattivalmentajiin sovelletaan. (JHL & Palta 2022, 2). Tiedon puuttumisen vuoksi valmentajat sopivat palkoista paikallisesti.

Vuoden 2022 kuluttajahintaindeksi on noussut 7,1 prosenttia vuoden 2021 tasoon verrattuna (Tilastokeskus 2023). Näin ollen taulukkopalkkojen nosto jää räikeästi jälkeen yleisestä hintatasojen noususta. Liikunta-alalla olevilla on muutoinkin pienemmät palkat kuin suomalaisten

mediaanipalkkataso, jonka vuoksi valmentajien palkkataso on heikentynyt olennaisesti viime vuosina. Lisäksi valmentajien turvaton asema palkansaajina selviytymislausekkeen myötä hidastaa alan ammattimaistumiskehitystä. Järjestäytyneisyys ei siis vielä takaa sitä, että työolot alalla olisivat vakaat.

5.4 Yhdistyslaki

Urheiluseuratoiminta junioritoiminnan sekä kilpailutoiminnan merkeissä on lähestulkoon aina yleishyödyllistä toimintaa, jolloin urheiluseura voi kerätä verovapaasti esimerkiksi jäsen-, lisenssi-, kilpailu- ja sarjamaksuja. Verotuslainsäädännön mukaan yleishyödyllisten yhdistysten taloudellisiin etuihin, kuten verovapauteen, kuuluu myös yhteisön jäsenten kustannusten minimointi. Tällöin yhteisö voi antaa jäsenelleen etuja jäsenpalveluihin tai jäsenalennuksiin, kun jäsen edistää yhteisön toimintaa. Edun kuuluu olla tavanomainen ja kohtuullinen, eikä menojen säästyminen ole edun antamisen varsinainen tarkoitus. (Savander & Heiskanen 2021).

Seura voi maksaa matkakustannusten korvauksia vapaaehtoiselle verovapaasti vain, jos kaikista matkoista tehdään erillinen matkalasku ennakoperintäasetuksen 17§ mukaisesti. Korvausten on myös aina perustuttava oikeisiin matkoihin. Matkakustannukset eivät ole verovapaita, jos niitä ei ole maksettu verohallinnon verovapaista matkakustannuksien korvauksista antamaa päätöstä. (Verohallinto 2023)

Yhdistyslaissa on määritetty, että yhdistys saa harjoittaa sellaista toimintaa, josta on säädetty yhdistyksen säännöissä, ja toiminnan tulee olla luonteeltaan taloudellisesti vähäarvoista (Laki yhdistyksestä 26.5.1989/503§5). Tällöin kyse on verovapaasta varainhankinnasta ja verovapaasta yleishyödyllisestä toiminnasta. Yhdistyksen veronalaista toimintaa on esimerkiksi sellaisten palveluiden tai tuotteiden myyminen, jotka ovat vastaavanlaisia kuin samoilla markkinoilla olevien yritysten tuotteet tai palvelut, tai yhdistys käyttää elinkeinotoimintaansa palkattua henkilökuntaa. Myös jatkuva kahvilatoiminta, jäsenten ulkopuolisille suunnattu iso tapahtuma kuten messut, sekä yhdistysten omistamien kiinteistöjen myynnistä tai vuokrauksesta saatu tulo, joka on muuta kuin yleishyödyllistä käyttöä. Täten valmennuksen kustantamiseen käytetyt yleiset varainhankintakeinot, kuten pienimuotoinen kahvilatoiminta, tavaroiden myynti seuran järjestämän tilaisuuden aikana sekä pääsylippujen myynti tilaisuuteen ovat verovapaita varainhankintamenetelmiä. Lisärahoitusta seuran kustannuksen kattamiseksi voidaan hankkia edellä mainituilla tavoilla, kun tuloista maksetaan verot. Kuitenkaan yhdistyksen toiminnan tarkoitus ei ole tuottaa voittoa, ja seuran tai yhdistyksen suuret tulot, joita ei käytetä toimintaan kirjanpituvuoden aikana, käsitellään tapauskohtaisesti. (Verohallinto s.a.)

Seurojen varainkeruumenetelmillä on mahdollista rahoittaa ammattivalmennustoimintaa siten, ettei harrastusmaksut nouse kohtuuttomiksi. Tämä on yksi seuratoiminnan läpinäkyvyyttä tarkasteltaessa ehtona valmennustoiminnan jatkumiselle, sillä vapaaehtoisvalmentajien käyttäminen tai heille pienten palkkioiden maksaminen ei voi olla perusteena toimintamuodolle. Alennusten tai muiden kuin rahallisten vastikkeiden antamisen tarkoituksena ei saa olla menojen säästyminen, vaikka yhdistystoiminnassa jäsenille voikin antaa etuja yhdistykseen panostamista vastaan. Valmentaminen on perinteisesti ollut vapaaehtoistyötä, mutta valmentamiseen vaadittava asiantuntijuutta ei voi laskea jokamiehentyöksi. Vapaaehtoisilla on kuitenkin tärkeä osuus muissa seuran tehtävissä, erityisesti tapahtumissa, kisamatkoilla sekä muissa joukkuetta avustavissa tehtävissä.

6 Seurakulttuuri

Seuratoiminnan ammattimaistuminen on edennyt viime vuosina kovaa vauhtia. Seurojen yhtenä päätoimintona sitä kohti on ollut työntekijöiden palkkaaminen, joka tuo mukanaan työnantajana toimiessa esihenkilön oikeudet ja velvollisuudet. Kehitys ammattimaistumista kohti on kuitenkin ollut niin nopeaa, ettei siihen ole ehditty reagoimaan kaikilla tarvittavilla tasoilla. Tässä luvussa syvennyttäänkin seuratoiminnan kohtaamiin muutoksiin suomalaisessa nyky-yhteiskunnassa.

6.1 Yhteiskunnan muutokset

Suomalaisen seuratoiminnan historia alkaa Suomen ensimmäisen urheiluseuran, Segelföreningen i Björneborgin perustamisesta vuonna 1856 (Segelföreningen i Björneborg – BSF r.f.). Siitä eteenpäin perustettujen seurojen määrä onkin ollut vahvasti kasvussa 2000- lukua kohti (Koski & Mäenpää 2018a, 31). Tarkkaa lukumäärää nykyään Suomessa aktiivisesti toimivista seuroista ei ole, mutta yhdistysrekisterin mukaan tällä hetkellä toimivia seuroja on 14 000 ja kuntien mukaan 9 000–11 000 (Koski & Mäenpää 2018b).

Liikuttamisen lisäksi seuratoiminta aktivoi ihmisiä myös vapaaehtoisuuden kautta. Suomalainen liikunta- ja urheilukulttuuri on rakennettu vapaaehtoisuuden voimin ja sen avulla suurin osa seuroista toimii edelleen. Suomessa jopa 12,1 % aikuisväestöstä tekee vapaaehtoistyötä seuroissa ja sen arvo on vuosittain noin 0,9–1,5 miljardia euroa. Ajallisesti vapaaehtoistyötä liikunnan ja urheilun parissa tehdään vuodessa noin 74 miljoonaa tuntia. Vapaaehtoisia on mukana esimerkiksi hallitusten luottamustehtävissä, tapahtumien talkootöissä ja valmennustoiminnassa. 15–24- vuotiaat tekivät muita ikäryhmiä enemmän vapaaehtoistöitä kuukaudessa, keskimäärin 10,4 tuntia. Muissa ikäryhmissä 25–64-vuotiailla kuukausi määrä oli 6,5–7,6 tuntia ja yli 65-vuotiailla 4,9 tuntia. (Aarresola ym. 2019, 29, 33, 36–37, 43.)

Mitä toiminnan järjestämiseen tulee, on Suomen kohta 170-vuotiaan seuratoiminnan historian aikana moni asia ehtinyt muuttua. Seuratoimintaa ei enää koeta puhtaasti yhteisöllisenä toimintana vaan siihen liitetään yhä vahvemmin kulutusyhteiskunnasta tuttuja odotuksia. Seuratoiminta nähdään yhteisöllisen ja sosiaalista pääomaa kerryttävän toiminnan sijasta yhä enemmissä määrin palveluksi, jonka parasta laatua halutaan niin itselle kuin omille lapsille. Harrastamisen kaupallistumisen myötä myös yksityisten yritysten tuottamien palvelujen taso nostaa vaatimustasoa seuratoimintaa kohtaan. Seurat ovat osittain tahtomattaan päätyneet mukaan palvelukilpailuun. (Grönroos 2009, 33–34; Koski & Mäenpää 2018a, 19, 24; Myllyaho 20.8.2017; Pellinen ym. 2019, 95.) Myös seuratoiminnan ulkopuoliset rakenteet vaativat järjestäytyneempää ja ammattimaisempaa otetta niin toiminnan johtamiseen kuin toteuttamiseen. Esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön

myöntämän seuratuon saamiseksi on tehtävä hankesuunnitelma, joka on vapaaehtoistyöllä tehtynä mittava panostus yksilöiltä. (Koski & Mäenpää 2018a, 24; Pellinen ym. 2019, 95; Politi 17.12.2020.)

Yhteiskunnan muutokset, kuten ikääntyvä väestönrakenne, kaupungistuminen ja ajanpuute tarkoittavat seurojen harrastajamäärien laskun lisäksi haasteita myös vapaaehtoisten löytämisessä. Toiseksi vapaaehtoistyötä tekevien määrä ei ole laskenut vaan pikemminkin noussut. Sen sijaan vapaaehtoistyöhön käytetty aika on vähentynyt eli sitoutuneisuus on huonompaa kuin aiemmin. Tämä ja toiminnan kasvu sekä vaatimustason nousu luovat kuvan vapaaehtoisten määrän väheneemisestä, vaikka kyse on yhtä lailla tarpeen lisääntymisestä. (Koski 2012, 6–9; Koski & Mäenpää 2018a, 65–66). Toki kaupungistumisen myötä vapaaehtoisten määrä vähenee muuttotappiokunnissa ja laskevan syntyvyyden vuoksi nuoria vapaaehtoisia on tulevaisuudessa ylipäänsä vähemmän. Seuratoimintaan osallistuva harrastaja ei enää samassa määrin miellä itseään aktiiviseksi yhteisön jäseneksi vaan asiakkaaksi ja palvelun kuluttajaksi. Arjen kiireellisyyden ja ajanpuutteen vuoksi (Aarresola ym. 2019, 44; Koski & Mäenpää 2018a, 19.) On aina vain vaikeampaa löytää vapaaehtoisia rooleihin, jotka vaativat pitkäjänteistä sitoutumista sekä asiantuntijuutta.

Suuri osa vapaaehtoistyöstä tehdään muutenkin hyvin pienen joukon toimesta; aktiivisin 10 % tekee yli 50 % vuoden aikana tehdystä vapaaehtoistyöstä. Kun aktiivisten otosta nostetaan 20 prosenttiin, puhutaan jo 70 prosentista seuratoiminnassa tehdystä vapaaehtoistyöstä. (Aarresola ym. 2019, 35.) Vapaaehtoisuuden lyhytjänteisyys vaikuttaa toiminnan laatuun ja jatkuvuuteen, mutta myös resurssointiin. Vapaaehtoisten vaihtuvuus vaatii seuroilta resurssointia uusien rekrytointiin ja kouluttamiseen. Tämä aiheuttaa haasteita erityisesti seuroissa, joissa toimitaan täysin vapaaehtois pohjalta.

6.2 Ammattimaistuminen

Vaatimustason nousuun seuratoimintaa kohtaan ovat vaikuttaneet useat eri sisäiset ja ulkoiset tekijät. Kosken ja Mäenpään (2018a, 67) tekemä huomio urheiluun sisäänrakennetusta ajatuksesta, parempaan pyrkimisestä on osuva. Siirtykö harjoittelussa vallitseva mentaliteetti myös seuratoimintaan ja sen johtamiseen, ja näin omalta osaltaan puskee toimintaa ammattimaisuutta kohti? ”Sopiva taso meille” – pienten seurojen ammattimaistumista ohjaava eetos- tutkimuksessa tarkasteltiin alle 50 000 € vuosibudjetin omaavien seurojen ammattimaistumista työntekijän palkkaamisen kautta. Tutkituissa seuroissa ensimmäinen työntekijä oli palkattu seuratoiminnan kehittämistuella (seuratuki) vuosien 2019–2021 aikana. Ojan ja Lehtosen tutkimusraportissa todetaan ammattimaistumisen merkitsevän seuroille hyvin erilaisia asioita kuten halua kehittyä, mutta myös tapaa sopeutua muutoksiin tai saavuttaa tavoitteita seuran toiminnassa. (Oja & Lehtonen 2022, 66–67.)

Dowlingin, Edwardsin ja Washingtonin luokituksen mukaan ammattimaistuminen koostuu kolmesta tasosta: 1. ammattien (esim. urheilijat ja valmentajat), 2. organisaatioiden (esim. liikunta- ja urheiluseurat ja lajiliitot) ja 3. systeemin (esim. lajin kansallisen ammattiurheilun kenttä) ammattimaistuminen (Lämsä ym. 2020, 60–61). Organisaation ammattimaistumista voi tarkastella lähemmin jakamalla se ihmisten ja positioiden, strategioiden ja toimintojen sekä prosessien ja rakenteiden ammattimaistumiseen. Ihmisten ja positioiden ammattimaistuminen tarkoittaa palkattujen työntekijöiden lisääntynyttä määrää, korkeampia odotuksia vapaaehtoisten pätevydestä sekä näiden välisen toiminnan suhdetta. Strategioiden ja toimintojen ammattimaistuessa toiminnalla on selkeät tavoitteet ja mittarit, jonka mukaan toimintaa arvioidaan ja kehitetään. Prosessien ja rakenteiden ammattimaistuessa suunnittelu ja päätöksenteko on järjestäytyneempää ja toiminnassa hyödynnetään erilaisia toimintaa ohjaavia työkaluja. (Lämsä & Aarresola 9.2.2021; Ruoranen ym. 2016, 57.)

Ammattimaistuminen on siis paljon muutakin kuin ammattilaisen palkkaaminen seuraan. Se voi tarkoittaa esimerkiksi toimintojen laadun paranemista, toiminnan tehostumista tai vapaaehtoisten osaamisen lisääntymistä. Heikkala ja Koski (1998, 35) kuvaavat organisaatioiden ammattimaistumista ”jatkokoksi, jonka kehityksen alkupäässä toiminta on tavoitteetonta ja epäjohdonmukaista puuhastelua, loppupäässä taas hiottua laatutasoltaan korkeaa ammattityötä”. Työntekijän palkkaaminen ei ole sama asia kuin toiminnan kehittyminen, mutta se luo mahdollisuuksia toiminnan kehittämiseksi. Parhaimmassa tapauksessa palkattu työntekijä voi luoda seurasta entistä paremman paikan tehdä vapaaehtoistyötä (Koski 2012). Suomalaiset liikunta- ja urheiluseurat muutoksessa 1986–2016- tutkimusraportissa kerrotaan päätoimisia työntekijöitä olleen vähintään yksi 21 % seuroista ja yhteensä 5 100 koko maassa vuonna 2016. Samat lukemat olivat vuonna 1986 7 % ja 1 500. Tutkimuksessa vuosina 2006 ja 2016 kerättyjen vastausten mukaan seurat kokivat enenevässä määrin toimintatapojen kehittyneen ja ammattimaisen otteen lisääntyneen. (Koski & Mäenpää 2018a, 67–73.)

Pelkällä vapaaehtoisuudella ei enää kaikkien seurojen osalta pystytä vastaamaan seuratoiminnan nykyiseen kehityssuuntaan. Vapaaehtoisten määrä ja sitoutuneisuus ei yksinkertaisesti kohtaa seuratoiminnan kasvun ja vaatimustason nousun kanssa. Ammattimaistuminen niin yksilöiden kuin toiminnan sekä prosessien ja rakenteiden tasolla on monelle seuralle väistämätöntä. Ammattimaistumista on pyritty tukemaan Opetus- ja kulttuuriministeriön jakamalla seuratuella. Seuratuen jakaminen alkoi vuonna 1999, mutta vasta vuodesta 2009 sitä on myönnetty seuratyöntekijöiden palkkaamiseen. Sen tarkoituksena on lasten ja nuorten liikuntaharrastusten lisääminen ja monipuolisen organisoidun liikunnan kehittäminen. Seuratukea on myönnetty liikunta- ja urheiluseuroille vuosien 1999–2020 aikana 55,3 miljoonaa euroa. Molempina vuosina, 2021 ja 2022 seuratueta myönnettiin noin 4,5–4,6 miljoonaa euroa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö. s.a.; Turunen ym. 2020, 5.) Seuratoiminnan ammattimaistumisen merkitys nimenomaan palkkatyön kautta näkyy Ojan ja Lehtosen

(2022, 69–70) tutkimuksen tuloksissa. On kuitenkin huomioitava, että palkkatyön ja työnantajana toimivien seurojen määrät eivät ole kasvaneet samassa suhteessa. Toisin sanoen työntekijän palkkaamisen kautta ammattimaistumista ei tapahdu tasaisesti kaikissa seuroissa. (Turunen ym. 2020, 12.)

Seuratoiminnan ei tasojen ammattimaistumiseen pyritään edistämään myös Suomen Olympiakomitean taholta. Vuoden 2024 strategian seura- ja järjestötoiminnan kohdalle kirjattu tavoitteeksi ”Seuratoiminta on arvostettua, ammattimaista, yhteisöllistä ja houkuttelevaa”. (Suomen Olympiakomitea 2021.) Olympiakomitean sekä lajiliittojen ja aluejärjestöjen yhteisen laatuohjelman, Tähti-seura-ohjelman tarkoituksena on kehittää seurakulttuuria. Sen laatutekijät jakautuvat neljään osioon: johtaminen ja hallinto (johtaminen, hallinto, viestintä ja markkinointi), urheilutoiminta (urheilijan ja liikkujan polku, valmennuksen linjaus), seuran ihmiset (voimavarat ja yhteisöllisyys) sekä aineelliset resurssit (talous ja olosuhteet). (Suomen Olympiakomitea s.a.a.; Suomen Olympiakomitea s.a.b.) Näillä tähdätään erityisesti toimintojen sekä prosessien ja rakenteiden ammattimaistumiseen eli toiminnan laadun, tehokkuuden ja järjestelmällisyyden kehittämiseen.

Ibsenin ja Seippelin 2010 tutkimuksessa nostettiin esille kysyntäperusteisen toiminnan näkökulma. 30 % Tanskan seuroista kokivat olevansa mukana kilpailussa muiden palvelun tarjoajien kanssa sekä tarpeelliseksi muokata toimintaansa kysynnän mukaan. (Koski 2012, 7.) Seuratoiminnan ammattimaistumista käsiteltäessä on huomioitava, että ammattimaistuminen vaatii resursseja, eikä vahvasti vapaaehtoistoimintaan perustuvilla seuroilla välttämättä ole siihen mahdollisuutta tai tarvetta. Onkin hyvä pohtia mille seuroille ammattimaistuminen on ajankohtaista ja millä tavoin?

6.3 Esihenkilöosaaminen seuroissa

Seuran lain mukainen johtaja on yhdistyksen hallitus ja näin ollen myös työnantaja. Luottamustehtävissä toimimiseen ei ole koulutus- tai osaamisvaatimuksia. Vapaaehtoisista muodostuvassa hallituksessa ei siis ole takeita esihenkilöosaamisesta. (Selander 2018, 11.) Vapaaehtoisuuden muuttuessa lyhytjänteisemmäksi myös kokemuksen kautta kerrytetty osaaminen seuroissa heikkenee. Näin ollen hallituksen osaaminen esihenkilönä toimimisesta riippuu yksilöiden henkilökohtaisesta osaamisesta sekä resursseista hyödyntää sitä hallitustyöskentelyssä.

Hallitukselta voi puuttua työnantajalle tärkeää ymmärrystä esimerkiksi työsopimuslaista, vapaaehtoisia koskevista laeista sekä suoraan tai välillisesti työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Vapaaehtoisten hallituksen jäsenten ja palkallisen työntekijän näkemykset toiminnan eri osa-alueiden tärkeydestä ja painotuksista saattavat hyvin vaihdella. Hallitukselle toiminnan luovuus ja henkinen läheisyys asiakkaaseen ovat ammattimaisuutta ja struktuuria tärkeämpää. (Selander

2018, 30.) Yleissitovan työehtosopimuksen puuttumisen vuoksi työntekijän oikeuksista huolehtiminen jää käytännössä täysin työntekijän huolehdittavaksi, vaikka se onkin työnantajan velvollisuus.

Ammattimaistumisen edetessä palkattujen työntekijöiden määrä lisääntyy ja todennäköisyys vapaaehtoisten ja työsuhteessa toimivien valmentajien rinnakkain työskentelyyn kasvaa. Tämä aiheuttaa haasteita eri toiminta perusteiden sovittamiseen seuroissa. Organisaatioiden ammattimaistumisen eri tasoja tukevia koulutuksia ja kursseja on kuitenkin tarjolla. Esimerkiksi Etelä-Suomen Liikunta ja Urheilu ry järjestää ammattimaistumista edistäviä koulutuksia kuten Urheiluseura työnantajana: liikunnasta ja urheilusta ammatti koulutus (Ylönen 10.1.2023). Osaamisen lisäämiseksi aiheesta on tehty erilaisia materiaaleja, kuten Suomen Olympiakomitean Päättä oikein- aineisto (Suomen Olympiakomitea 2020). Myös osa lajiliitoista tarjoaa tukea seuroille, kuten esimerkiksi Suomen Salibandyliitto. Heidän sivuiltaan löytyy vapaaehtoisen valmentajan mallisopimus, joka tehtiin EräViikinkien verotarkastusesimerkin pohjalta. (Suomen Salibandyliitto ry. 28.03.2022.)

Yksi esimerkki nimenomaan seurojen työnantajan roolia tukemaan luoduista materiaaleista on Seura-ammattilaisen palkkaaminen – askeleet onnistumiseen - työkirja. Se on työntekijän, erityisesti ensimmäisen palkkaamista helpottamaan luotu, Huippu--urheilun instituutti KIHU:n ja yhteistyötahojen toteuttama (Aarresola & Nieminen 2016). Siinä käsitellään työnantajan rooliin liittyviä elementtejä kuten seuran toimintamalleja, päätöksentekoa ja velvollisuuksia. Se perustuu kehittämisshankkeeseen ja Opetus- ja kulttuuriministeriön seuratuokea saaneille seuroille suunnattuun kyselyyn. Seurakyselyn tuloksissa ilmenee, että seurojen valmistautuminen palkkaamiseen on hyvin vaihtelevaa. Ensimmäistä kertaa työnantajaksi tulevat seurak eivät olleet tutustuneet työnantajavelvoitteisiin tai työnantajana toimimiseen. (Hentunen 2016, 12–13.)

Hyvä johtaminen vaatii raameja kuten toimintasääntöjä tai käsikirjoja (Aarresola & Nieminen 2016, 8). Näitä ei kuitenkaan aina vapaaehtoisuuden pohjautuvassa seuratoiminnassa ole. Päätöksenteko- ja muiden prosessien selkeys korostuu erityisesti seuroissa, joissa on vain yksi työntekijä. Vaarana on, että työkuorma on liian iso tai työnkuva alkaa muistuttamaan hallituksen esihenkilöä, jota se ei ole (Nieminen 2016, 18). Ammattilaisen palkkaaminen muuttaa seuran toiminnassa monia asioita ja kokonaiskuvaa voi olla vaikea hahmottaa etukäteen. Motivaatio työntekoon ei olekaan enää ”rakkaudesta seuraan” vaan esimerkiksi oman uran rakentamisessa. Työntekijän palkkaaminen on ennen kaikkea muutos hallitustyöskentelyyn (Aarresola, Hentunen, Härkönen, Koivuniemi & Nieminen 2016, 27.)

7 Tutkimuksen tausta ja toteutus

Kuten tietoperustasta voidaan todeta, on valmentajien rooli seuratoiminnassa merkittävä. Vapaaehtoisuuden luonteen muuttuminen entistä lyhytjänteisemmäksi vaikuttaa nimenomaan vapaaehtoisten valmentajien rekrytoimisen vaikeuteen. Valmentajan roolin sitovuuden lisäksi vaikuttavia elementtejä ovat myös työn osaamistarpeet ja kuormittavuus.

Odotusten lisääntyessä toiminnan laatua kohtaan myös vapaaehtoisuuden luonne ja käytännöt muuttuvat. Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen vapaaehtoisten kohdalla niin että ne tulkittaisiin työsuhteeksi ei ole tavatonta. Ammattimaistumisen etenemisestä huolimatta esihenkilöosaaminen ei ole kaikissa seuroissa vapaaehtoisuuteen perustuvan toiminnan myötä riittävällä tasolla.

Liikunta-alan järjestäytymättömyyden, vapaaehtoistyötä koskevien lakien hajanaisuuden ja seurojen puutteellisen esihenkilöosaamisen vuoksi ilmiötä haluttiin tutkia ammattien ammattimaistumisen näkökulmasta. Yleissitovan työehtosopimuksen puuttumisen vuoksi nimenomaan työntekijän tietämys aiheesta on merkityksellistä. Tutkimus rajattiin valmentajiin, sillä se on seuran toiminnan kannalta yksi keskeisimmistä rooleista.

7.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia liikunta- ja urheiluseurojen valmentajilla tietämystä työsuhteen tunnusmerkeistä. Tavoitteena on selvittää, minkälainen tietämys valmentajilla on, ja ovatko taustamuuttujat yhteydessä heidän tietämykseensä. Tätä tutkitaan ristiintaulukoimalla yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistamista, sekä vertailemalla eri ryhmien välillä, kuinka monta tunnusmerkkiä viidestä on tunnistettu. Samalla kartoitetaan, kuinka usein työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät vapaaehtoisvalmentajien kohdalla. Tutkimustulosten avulla kartoitetaan, minkälainen tarve on luoda opas työsuhteen tunnusmerkeistä sekä työntekijöiden ja työnantajien oikeuksista ja velvollisuuksista.

On oletettavaa, että valtaosalla valmentajista ei ole kattavaa tietämystä työsuhteen tunnusmerkeistä ja että vastaajan ikä, koulutus, kokemus eli vuodet valmentajana ja toiminnan peruste eli työ- ja vapaaehtoisuusuhde vaikuttavat työsuhdelainsäädännön tuntemuksen tasoon. On myös oletettavaa, että työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät merkittäväällä osalla vapaaehtoisista.

Tutkimuskysymykset:

1. Kuinka valmentajien taustamuuttujat ovat yhteydessä toiminnan perusteeseen?
 - 1.1 Sukupuoli ja ikä
 - 1.2 Valmennuskokemus

- 1.3 Liikunta-alan koulutus
2. Kuinka valmentajien taustamuuttajat ovat yhteydessä heidän tietämykseensä työsuhteen tunnusmerkeistä?
 - 2.1 Sukupuoli
 - 2.2 Ikä
 - 2.3 Valmennuskokemus
 - 2.4 Toiminnan peruste
 - 2.5 Liikunta-alan koulutus
3. Kuinka usein työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät vapaaehtoisvalmentajilla?
 - 3.1 Kuinka usein työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät vapaaehtoisvalmentajilla, joilla on täytynyt johdon ja valvonnan alaisuus?

7.2 Tutkimuksen toteutus

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimuskysely on menetelmä, jossa kyselylomakkeen kysymykset kysytään kaikilta vastaajilta samalla tavalla. Tällöin tutkimus on vakioitu eli standardoitu. Kyselyssä käytetyn kielen pitäisi olla mahdollisimman selkeää, ja ennen kyselyn tekemistä pitäisi olla tiedossa tutkimukseen liittyvät keskeiset käsitteet. Näillä voidaan mitata tutkittavaa asiaa. Kyselylomaketta käytettäessä tutkimusmenetelmällä, kyseessä on kyselytutkimus, ja kyselylomake on tutkimuksen mittari. Lomake tulee suunnitella erittäin huolellisesti, sillä tutkimuksen onnistuminen riippuu esimerkiksi kysymystenasettelusta. Ennen lomakkeen tekoa tutkimuksen tavoite ja muut kysymykset, joihin halutaan vastauksia, tulee olla selkeästi määriteltyjä. Kysymysten tulee olla tilastoitavissa ja sisällöllisesti järkeviä. Hyvän kyselylomakkeen tunnuspiirteenä on sisällöllisten ja tilastollisten näkökohtien toteutuminen ja niiden toimiva kokonaisuus. (Vilka 2015, 94–105; Vehkalahti 2019, 20.)

Syvähaastattelumenetelmässä kullekin haastateltavalle valitaan tutkimusongelman tärkeimmät ja kyseessä olevan asiantuntijan kannalta olennaisimmat aiheet. Tarkoituksena on saada kysymyksiin vastaajan oma vastaus. Haastattelija saa kertoa avoimesti ja omin sanoin tutkimusongelmasta, ja aihetta voi syventää jatkokysymyksillä. Haastattelijan tehtävä on pitää huoli aiheesta pysymisestä. Vastaamisen ollessa vapaampaa, voi esille nousta asioita ja näkökulmia, joita haastattelija ei huomannut ajatella etukäteen. (Juuti & Puusa 2020, 111–112; Vilka 2015, 124–127.) Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi haastatteluita ei julkaista kokonaisena osana opinnäytetyötä, vaan niistä saatuja otteita on käytetty kirjallisuuskatsauksessa.

Laadullisia eli kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä käytettäessä kysymysten tulisi olla sellaisia, joihin ei voi vastata pelkästään ei tai kyllä. Hyviä kysymyksiä ovat esimerkiksi, miksi, miten, millainen ja miksi. Pyrkimys on saada vastauksia, jotka ovat kertovia tai kuvailevia. Oletko, onko tai koetko -

alkavat kysymykset pitäisi pyrkiä jättämään pois. Kysymyksessä käytettyjen sanojen tulisi olla sel-laisia, että väärintulkinnan mahdollisuus olisi poissuljettua. Kysymyksessä pitäisi kysyä myös vain yhtä asiaa kerrallaan. (Vilkkä 2015, 127–130.)

Tutkimuskysely toteutettiin verkkokyselynä Webropol-ohjelmalla. Kysely avattiin 29.11.2022 ja sul-jettiin 22.1.2023. Kysymykset ovat tarkemmin kuvattuna liitteessä 1. Kyselyä jaettiin pääasiallisesti lajiliittojen, liikunnan aluejärjestöjen, kuntien liikuntatoimien, seurojen, urheiluopistojen ja liikunta-alan koulutusta tarjoavien korkeakoulujen kautta. Tavoitteena oli saavuttaa noin 200 vastaajaa. Tutkimuskyselyä testattiin ensin pienellä opiskelijajoukolla, jonka jälkeen kysely avattiin suurem-paan levitykseen kysymysten muokkaamisen jälkeen. Tutkimustulosten analysoinnissa on käytetty excelin pivot-taulukointia, ja tulokset on esitetty ristiintaulukoinnin avulla. Tutkimuksen tukena on käytetty asiantuntijoiden syvähaastattelua.

8 Tutkimustulokset

Taustatietojen jälkeen tulokset on jaettu kahteen kappaleeseen tutkimusongelmien mukaan. Toinen kappale käsittelee valmentajien tietämystä työsuhteen tunnusmerkeistä ja kolmas työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä vapaaehtoisvalmentajilla. Tutkimustulosten sukupuolen mukaan tehdyissä vertailuissa on huomioitu vain nais- ja miesvalmentajat muiden vastauskategorioiden vastausmäärien vähyyden vuoksi. Taustamuuttujien vertailu valmentajien tietämykseen tehtiin valmentajien henkilökohtaisten taustamuuttujien kuten iän, kokemuksen ja koulutuksen perusteella eikä ulkoisten kuten valmennettavan lajin, ikäryhmän tai tason perusteella.

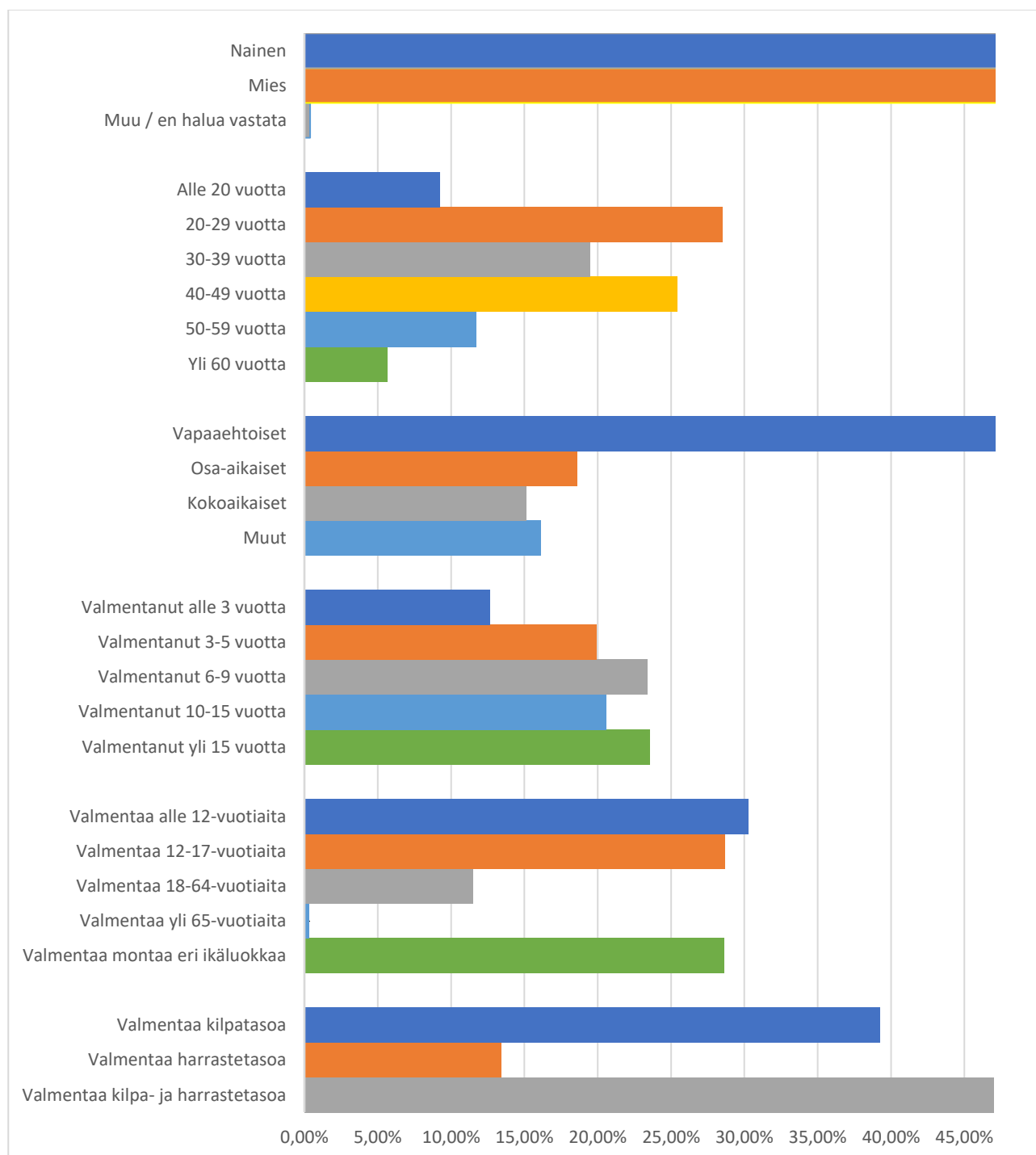
8.1 Vastaajien taustatiedot

Tutkimuskyselyyn vastasi yhteensä 1288 nykyistä ja entistä valmentajaa (kuvio 1). Vastaajista 51,4 % oli miehiä (n = 662), 48,2 % naisia (n = 621), 0,2 % muu-sukupuolisia (n = 2) ja 0,2 % ei halunnut kertoa (n = 3). Ikäjakauman osalta suurin vastaajamäärä jakautui 20–49-vuotiaiden välille, 73,4 % (n = 945). Suurin vastaajaprosentti oli 20-29- vuotiaiden ikäryhmällä, joita oli 29 % (n = 374) vastaajista.

Suurin osa vastaajista oli vapaaehtoisia 50,2 % (n = 646). Työsuhteessa olevia oli 33,7 %, kokoaikaisia 15,1 % (n = 194) ja osa-aikaisia 18,6 % (n = 240). Muita, kuten toimeksiantoina ja oman toimen ohella valmentavia oli yhteensä 16,1 % (n = 208). Vastaajien valmennus kokemus jakautui suhteellisen tasaisesti. Ainoastaan alle 3 vuotta valmentaneiden osuus oli pienempi 12,7 % (n = 164), kun taas muiden kohdalla vastausmäärät vaihtelivat 19,8 % ja 23,5 % välillä.

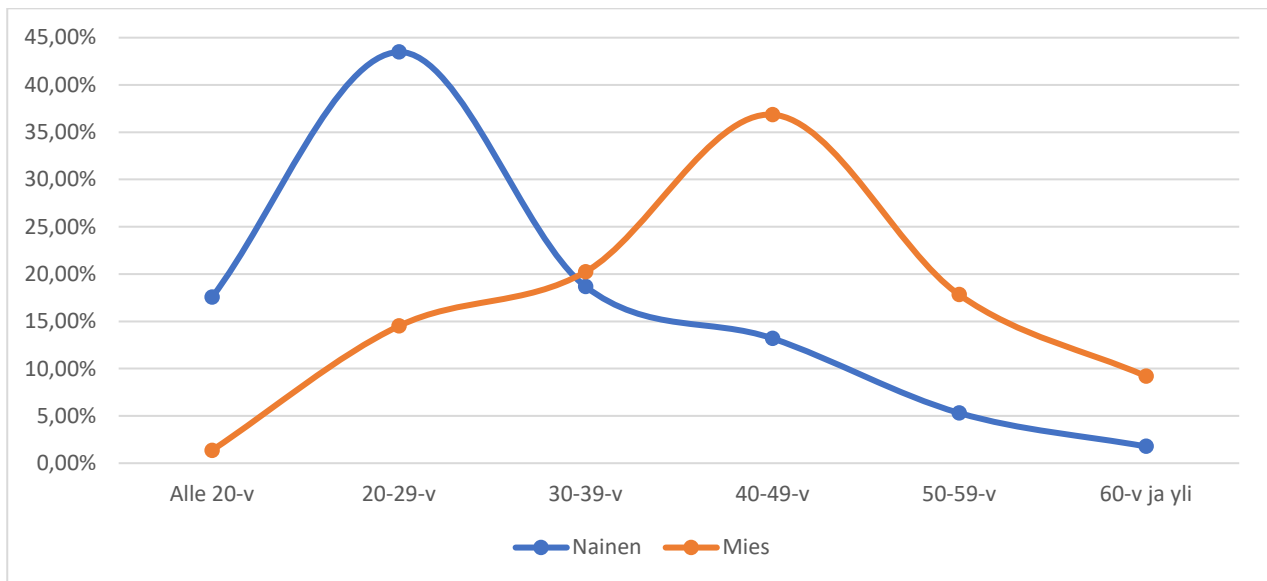
Valmennettavien ikää koskevaan kysymykseen vastanneista (n = 1256) suurin osa valmensi lapsia ja nuoria tai useampaa eri ikäryhmää. Valtaosa valmensi sekä harraste- että kilpatasolla 47,2 % (n = 606). Vastanneet toimivat yli 85 eri lajin parissa. Vastaajat pystyivät ilmoittamaan useamman kuin yhden lajin ja tämän vuoksi vastaajien prosentti määriä ei ole ilmoitettu. Liitteessä 2. on ilmoitettu tutkimuskyselyyn vastanneiden lajit, joiden vastaajamäärä oli vähintään 10 (Liite 2.). Eniten vastaajia tuli jääkiekosta (222), joukkuevoimistelusta (160) ja jalkapallosta (159).

Kuvio 1. Vastaajien sukupuoli, ikä, toiminnan peruste ja valmentajakokemus (n = 1288) sekä valmennettavien ikä (n = 1256) ja taso (n = 1284)



Nais- ja miessukupuolien näkökulmasta katsottuna ikäjakaumassa oli selviä eroja (kuvio 2). Naisvalmentajista suurin osa 43,5 % (n = 270) oli 20–29-vuotiaita. Miesvalmentajissa suurimman ikäryhmän muodostivat 40–49-vuotiaat, johon kuului 36,9 % (n = 244). Naisvalmentajien määrä oli huomattavasti korkeampi nuorella iällä, kun taas miehillä päinvastaisesti keski-ikä lähetyvillä.

Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma nais- ja miespuolen mukaan (n = 1283).



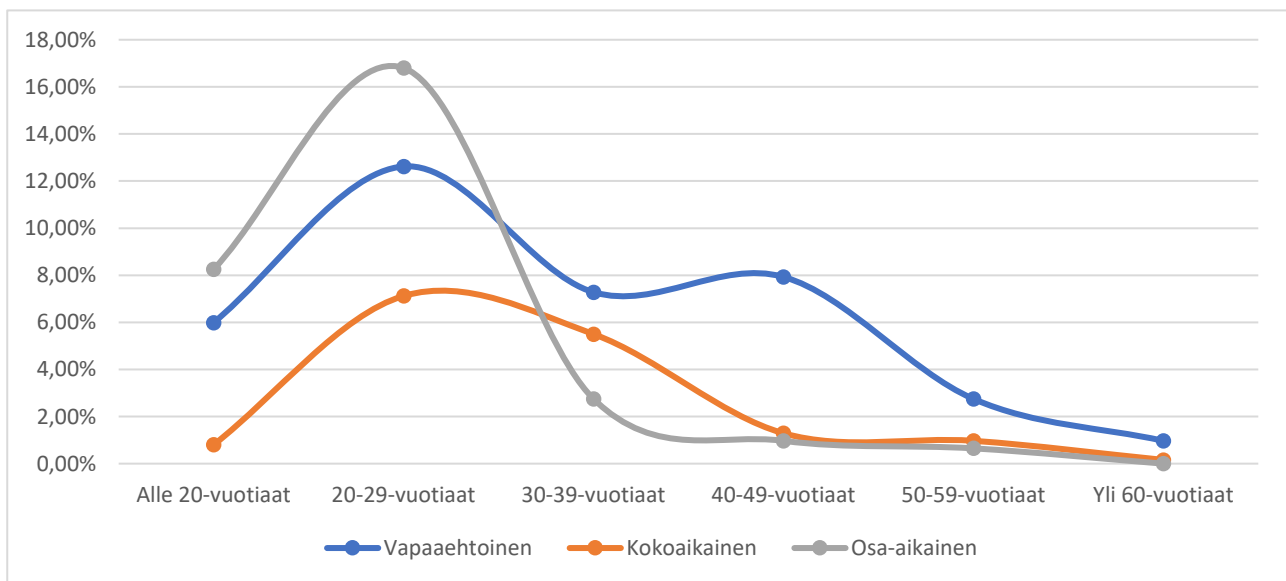
8.2 Valmentajien taustamuuttujien yhteys toiminnan perusteeseen

Valmentamisen selkeä painottuminen tiettyihin ikäryhmiin näkyi molemman sukupuolen kohdalla. Naisvalmentajilla (kuvio 3.) ikäjakauma sekä toiminnan perusteet olivat lähestulkoon päinvastaiset kuin miesvalmentajilla (kuvio 4.). Huomattava osa valmennusta työkseen tekevästä on nuoria, 20–29-vuotiaita naisia. Vapaaehtoisista taas 40–49-vuotiaita miehiä. Naisilla eri toiminnan perusteita esiintyi myös kaikkien ikäryhmien kohdalla tasaisemmin kuin miehillä, joilla vapaaehtoisuus oli selvästi yleisin. Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut liikunta-alan koulutusta tai ainoastaan matalan tason koulutus.

8.2.1 Sukupuoli ja ikä

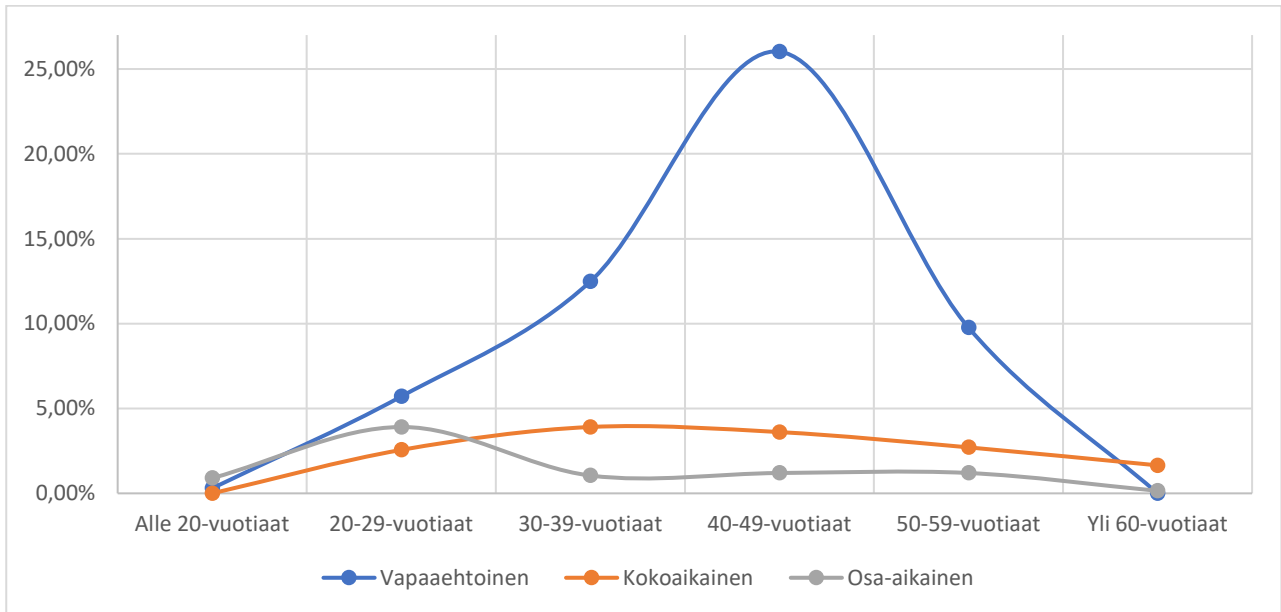
Naisvalmentajilla (kuvio 3) merkittävää oli 20–29-vuotiaiden työllistyminen valmentajana. Yli puolet oli työllistynyt osa- ja kokoaikaisena työntekijänä. Kaikkien toiminnan perusteiden kohdalla tapahtui lasku 20–29- ja 30–39-ikäryhmien välillä, mutta osa-aikaisuudessa lasku oli selvästi suurin. Vapaaehtoisena valmentamisessa ei ollut ikäryhmien välillä merkittäviä eroja verrattuna muihin toiminnan perusteisiin. Selvää on, että naisten valmentaminen painottuu nuorelle iälle. Huolimatta 30–39-ikäryhmän kohdalla tapahuvasta notkahduksesta, alkaa määrä laskemaan vasta 50–59-ikäryhmän kohdalla.

Kuvio 3. Naisvalmentajien ikäjakauma toiminnan perusteen mukaan (n = 512).



Miesvalmentajista (kuvio 4) huomattava osa toimi vapaaehtoisesti, painottuen 40–49- vuotiaisiin. Työsuhteessa valmentaminen jakautui tasaisesti 20–49 ikävuoden väliin, jonka jälkeen se alkoi selvästi laskemaan. Ylipäättään valmentamien jakautui suhteellisen tasaisesti ikäryhmien kesken, pois lukien selkeä piikki 40–49- vuotiailla. Koko- ja osa-aikaisten eroja tarkastellessa osa-aikaisuus on yleisempää ennen 30 ikävuotta, jonka jälkeen koko-aikaisten työntekijöiden tai muutoin valmentamisen alalla itsenäisesti työllistyvien osuus on selkeästi suurempi. Pelkästään työsuhteessa valmentaminen jakautui miehillä naisia tasaisemmin ikäryhmien kesken.

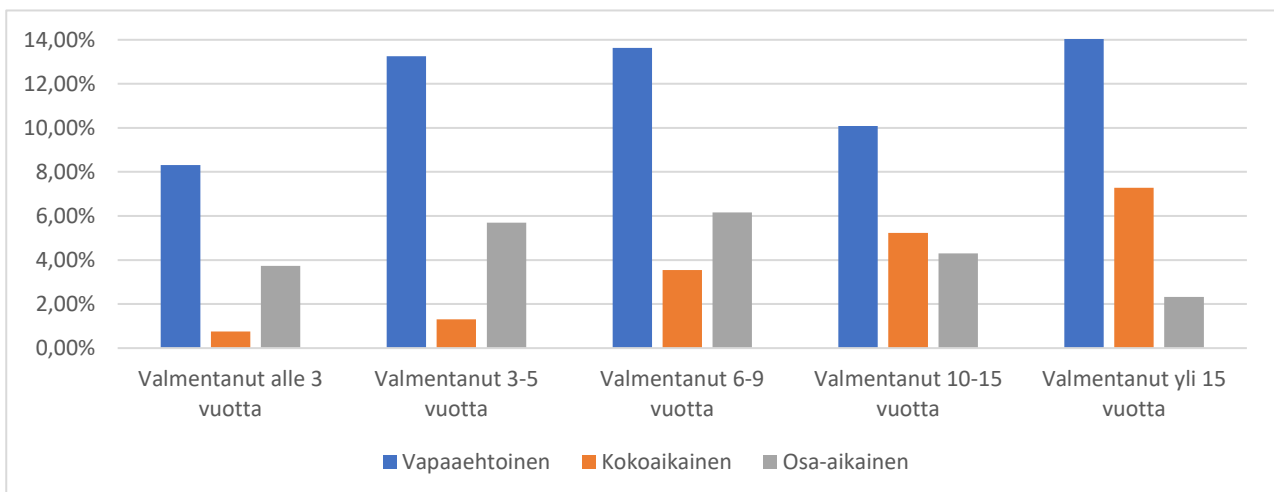
Kuvio 4. Miesvalmentajien ikäjakauma toiminnan perusteen mukaan (n = 556).



8.2.2 Valmennuskokemus

Vapaaehtoisten ja työsuhteessa toimivien valmentajien valmentajakokemuksessa oli pieniä eroja (kuvio 5). Alle viisi vuotta valmentaneista suurin osa oli vapaaehtoisia, kun taas pidempään valmentaneista suuremmalla todennäköisyydellä toiminnan peruste oli työsuhde. Ammattivalmentaminen yleistyy kuuteen kokemusvuoteen asti, ja kokeneemmissa ryhmissä valmentajien määrä pysyy samana. Yli 15 vuotta valmentaneiden määrä on isompi kuin muissa valmentajaryhmissä, ja tulos näyttää siltä, että nykyisten vapaaehtoisvalmentajien jäädessä pois toiminnasta, uusia vapaaehtoisia ei samanlaisella kokemuskäärällä ole tulossa tilalle. 10–15 kokemusvuoden jälkeen työsuhteessa kokoaikaisuus yleistyy, kun vähemmän kokemusta omaavat valmentajat ovat todennäköisemmin osa-aikaisesti työllistettyjä

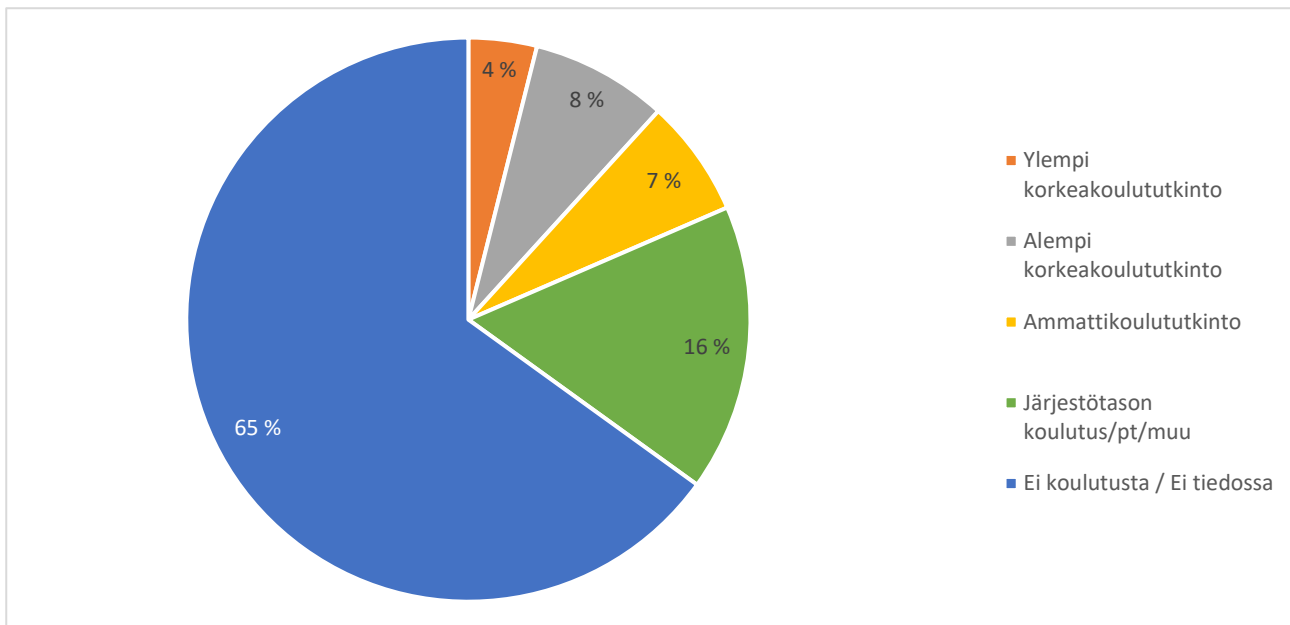
Kuvio 5. Kokemuksen suhde toiminnan perusteeseen (n = 638, n = 194, n = 238)



8.2.3 Liikunta-alan koulutus

Vapaaehtoisvalmentajilla kaikkein yleisintä oli, ettei heillä ollut toimintaan mitään koulutusta (kuvio 6). Ei tiedossa ja ei koulutusta on samassa sektorissa, koska vastaajat, jotka eivät ole vastanneet liikunta-alan koulutusta koskevaan kysymykseen, ovat oletettavasti niitä joilla ei ole koulutusta. Joukossa voi olla myös liikunta-alan koulutuksen omaavia valmentajia, jotka eivät vastanneet kysymykseen. Koulutetuista vapaaehtoisvalmentajista 16 %:lla on vähintään jokin liikunta-alan lyhytkurssi käytynä. 12 % vapaaehtoisvalmentajista on liikunta-alan korkeakoulututkinto, mikä on yleisempää kuin ammattikoulututkinnon perusteella tehtävä vapaaehtoisvalmennus.

Kuvio 6. Vapaaehtoisten liikunta-alan koulutustausta (n = 646)



8.3 Valmentajien taustamuuttujien yhteys tietämykseen työsuhteen tunnusmerkeistä

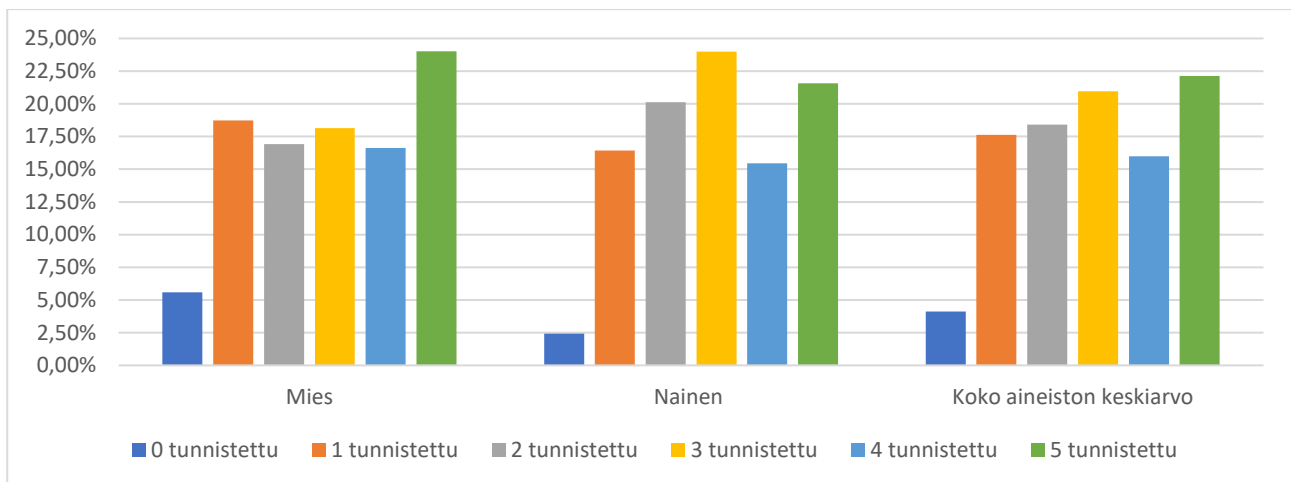
Kyselyn viimeisenä kysymyksessä (21.) vastaajia pyydettiin valitsemaan vaihtoehdoista mielestään työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit. Vaihtoehtoja oli viisi: 1. johdon ja valvonnan alaisuus, 2. vastikkeellisuus, 3. työn tulos kuuluu muulle kuin itsellesi, 4. ansiotyö ja 5. sopimus. Kaikki vastauksista olivat oikeita ja tarkoituksena oli, että vastaaja valitsisi kaikki vaihtoehdot.

Koko aineiston kesken kaikissa taustamuuttuja vertailuissa parhaiten tunnistettu työsuhteen tunnusmerkki on työstä tehty sopimus, suullinen tai kirjallinen 88,12 %, toiseksi parhaiten ansiotyön tekeminen 65,76 %. Sen sijaan työn tekeminen toiselle ja vastikkeellisuus vaihtelevat jonkin verran taustamuuttujista riippuen. Heikoiten tunnistettu tunnusmerkki on poikkeuksetta työn tekeminen toiselle 37,89 %.

8.3.1 Sukupuoli

Nais- ja miesvalmentajien välillä ei ollut eroja tiettyjen työsuhteen tunnusmerkkien tunnistamisessa (liite 3). Molemmilla sukupuolilla tunnistetuin tunnusmerkki oli sopimus ja heikoiden työn tekeminen toiselle. Sama toistui myös muiden taustamuuttujien kohdalla. Sen sijaan tunnusmerkkien tunnistamisen kokonaismäärässä oli eroja, joista merkittäväntä oli miespuolisten vastaajien epätasainen jakautuminen. Miehet tunnistivat aineiston keskiarvoa paremmin yhteensä kaikki työsuhteen tunnusmerkit, mutta myös niiden osuus, jotka eivät tunnista yhtään tunnusmerkkiä, oli suurempi kuin aineiston keskiarvolla. Naiset tunnistivat kuitenkin keskimäärin hieman paremmin työsuhteen tunnusmerkkejä, ja ääripäät eivät olleet niin selkeitä (kuvio 7).

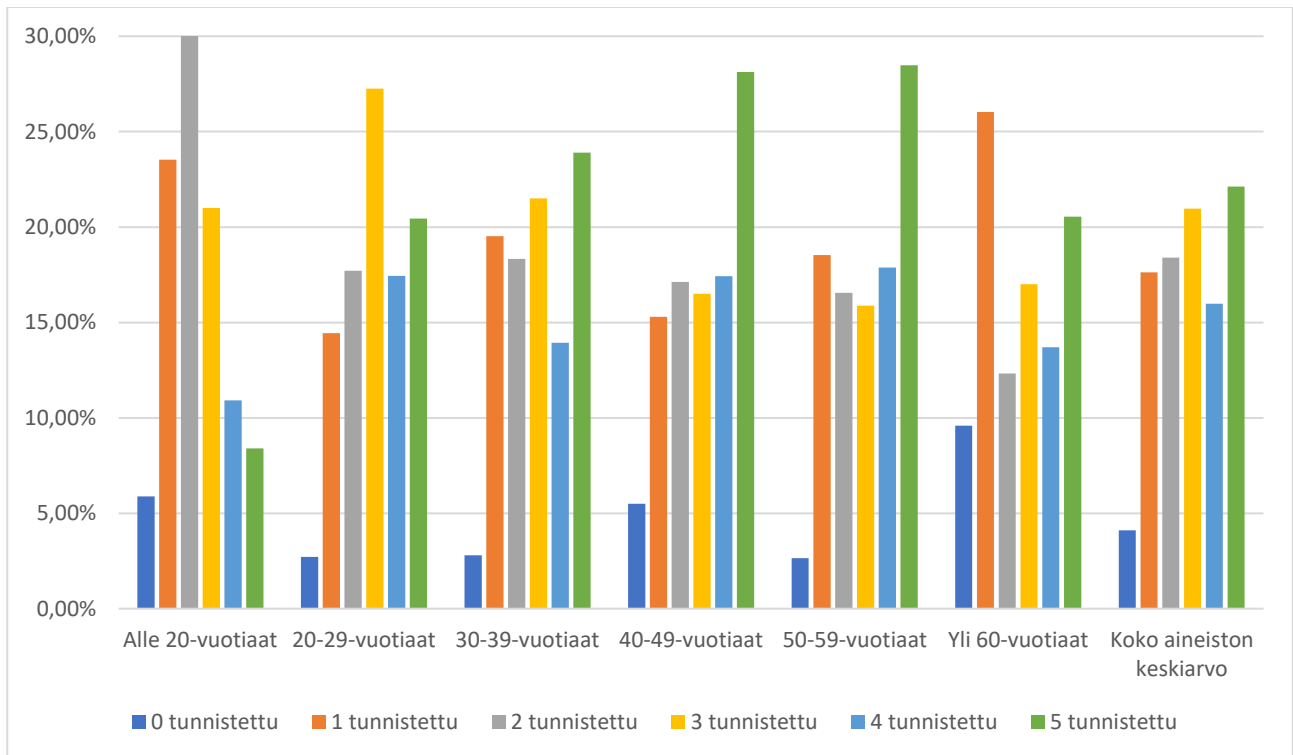
Kuvio 7. Työsuhteen tunnusmerkkien kokonaismäärän tunnistaminen sukupuolen mukaan (n = 1283)



8.3.2 Ikä

Valmentajien iällä oli suuri merkitys työsuhteen tunnusmerkkien tunnistamisessa (liite 4). 40–49- ja 50–59- vuotiaiden ikäryhmät tunnistivat kaikki viisi tunnusmerkkiä parhaiten. Alle 20- vuotiailla huomattava osa (30 %) tunnisti vain kaksi tunnusmerkkiä, jotka yleisimmin olivat sopimus ja vastikkeellisuus. 20–29- vuotiailla taas määrä oli yleisimmin kolme ja kahden edeltävän tunnusmerkin lisäksi kolmantena ansio työntekeminen. Se oli myös kyseiselle ikäryhmälle vastikkeellisuutta paremmin tunnistettu. Yli 60-vuotiaat tunnistivat yksittäisiä työsuhteen tunnusmerkkejä hieman heikommin kuin 20–29-vuotiaat.

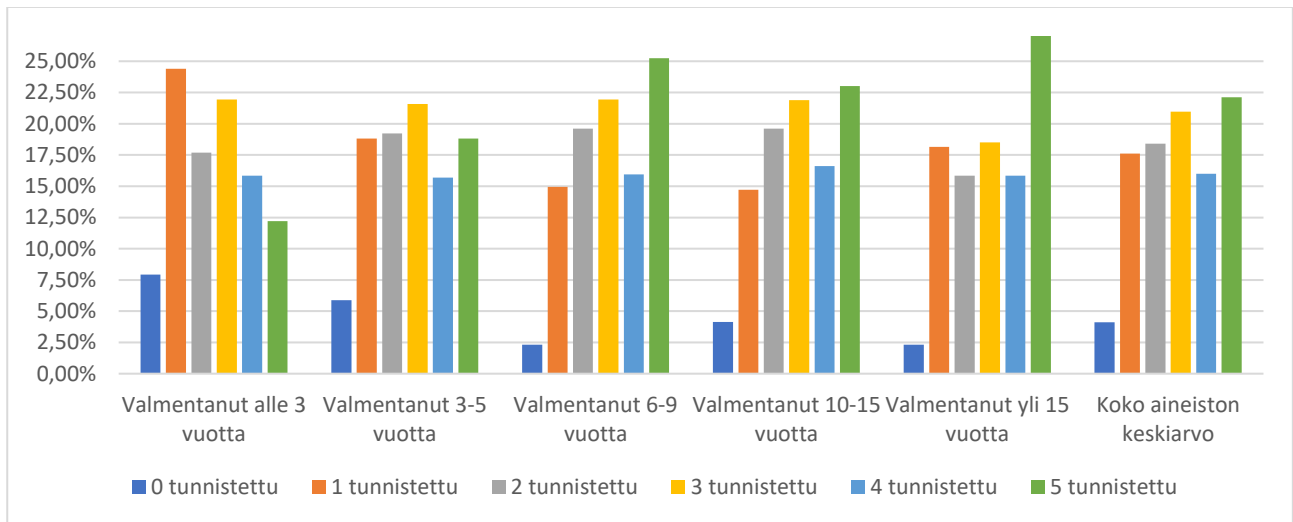
Kuvio 8. Työsuhteen tunnusmerkkien kokonaismäärän tunnistaminen ikäryhmän mukaan (n = 1288)



8.3.3 Valmennuskokemus

Valmennuskokemuksen määrä vaikutti enemmän yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistukseen kuin ikä (liite 5.). Vastaajien kokemus valmentamisesta vaikutti vastauksiin siten, että mitä vähemmän oli valmentanut, sitä epätodennäköisempää oli saada kaikki oikein. Kokemus sen sijaan ei juurikaan vaikuttanut siihen, että vastasi vain yhden viidestä (kuvio 9). Yli 15 vuotta valmentaneille kokonaistunnistaminen oli muita vertailuryhmiä huomattavasta parempi. Sen sijaan alle 3 vuotta valmentaneilla heikoin. Tässä vertailussa kokemus ei kuitenkaan suoraan taannut parempaa työsuhteen tunnusmerkkien tunnistamista, sillä 10–15 vuotta valmentaneilla on havaittavissa samantyyppinen notkahdus tunnistamisessa kuin yli 60-vuotiailla. Myös kaikkien viiden tunnusmerkin tunnistamisessa oli laskua, ja ei yhdenkään tunnistetun tunnusmerkin kohdalla pientä nousua yli 60-vuotiailla sekä 10–15-vuotta valmentaneilla.

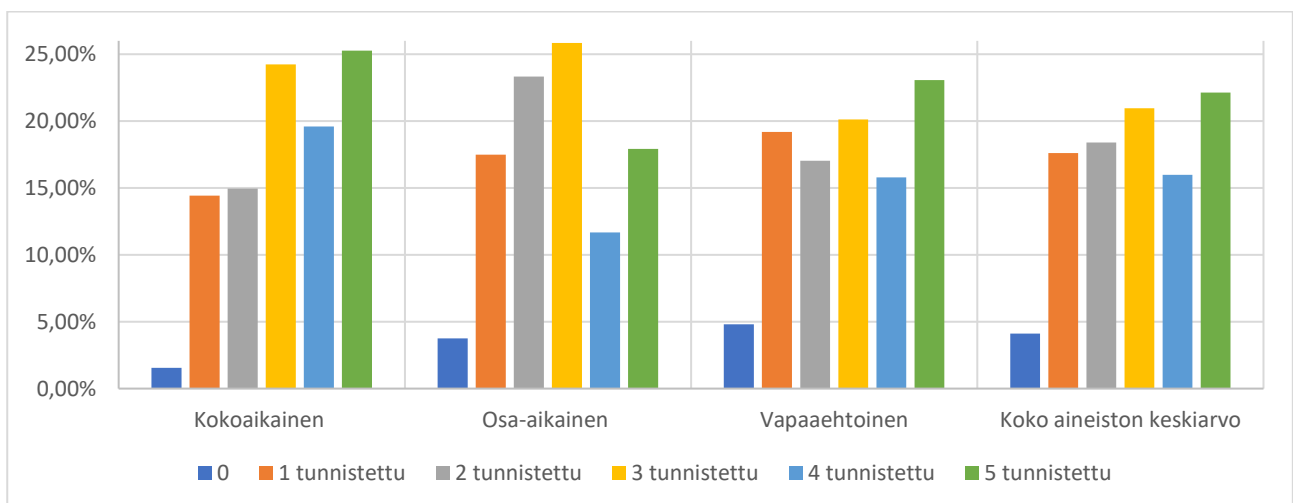
Kuvio 9. Työsuhteen tunnusmerkkien kokonaismäärän tunnistaminen kokemuksen mukaan (n = 1288)



8.3.4 Toiminnan peruste

Tähän ryhmään kuului muun muassa yrittäjiä sekä sellaisia palkattuja valmentajia, jotka tekivät joitain muuta työtä valmennuksen ohella. Vapaaehtoisten kokonaistietämys oli osa-aikaisia parempaa (kuvio 10). Kokoaikaisilla valmentajilla sekä muilla ei ollut suurta eroa kaikkien viiden työsuhteen tunnusmerkin tunnistamisessa, mutta kokoaikaiset valmentajat tunnistivat paremmin 3 tai 4 työsuhteen tunnusmerkkiä.

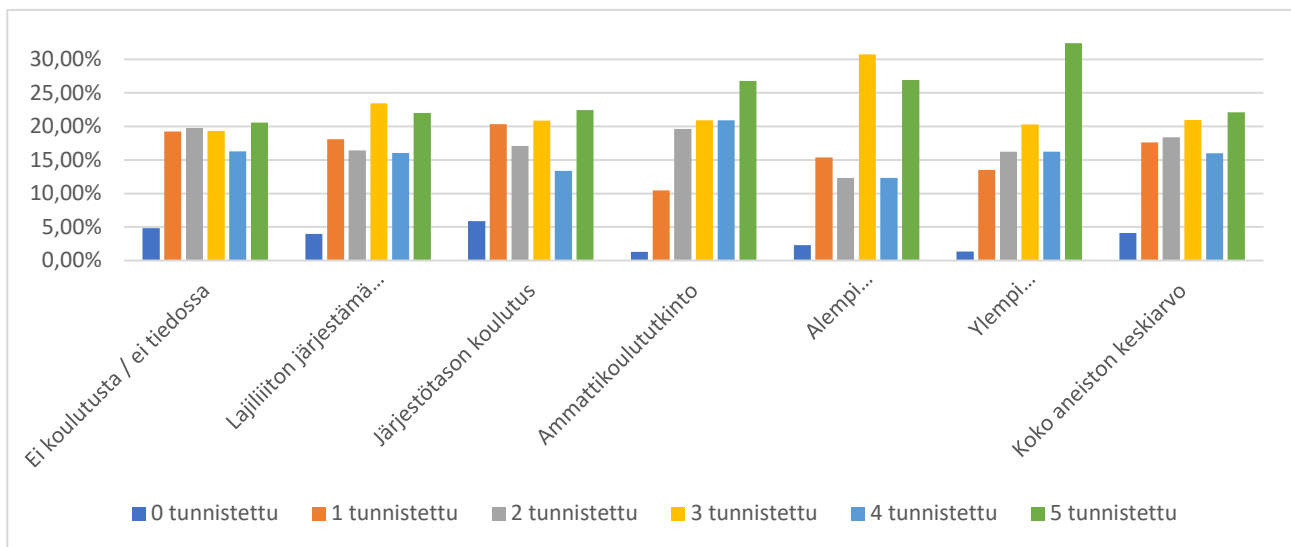
Kuvio 10. Työsuhteen tunnusmerkkien kokonaismäärän tunnistaminen toiminnan perusteen mukaan (n = 1042)



8.3.5 Liikunta-alan koulutus

Liikunta-alan koulutustaustalla oli hieman vaikutusta tunnusmerkkien tunnistamiseen (liite 7.). Tämä on nähtävissä erityisesti ammattikoulututkinnosta ylempään korkeakoulututkintoon. Poikkeuksena järjestötason koulutus, jossa johdon ja valvonnan alaisuus oli tunnistettu muita ryhmiä huomattavasti paremmin. Korkeampi koulutustaso tarkoitti myös parempaa tunnistamista kaikista viidestä työsuhteen tunnusmerkistä (kuvio 11).

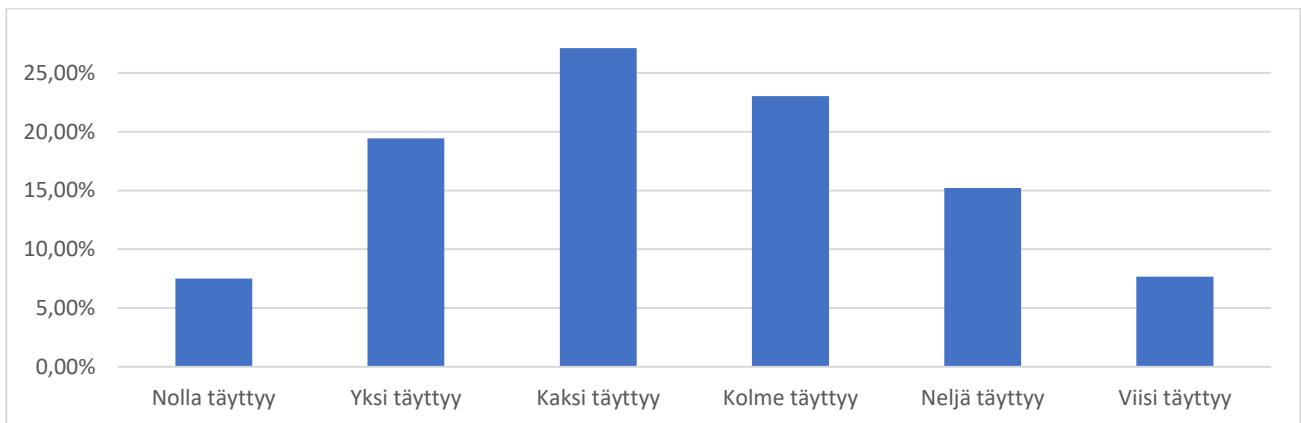
Kuvio 11. Työsuhteen tunnusmerkkien kokonaismäärän tunnistaminen liikunta-alan koulutuksen mukaan (n = 1288)



8.4 Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen vapaaehtoisilla

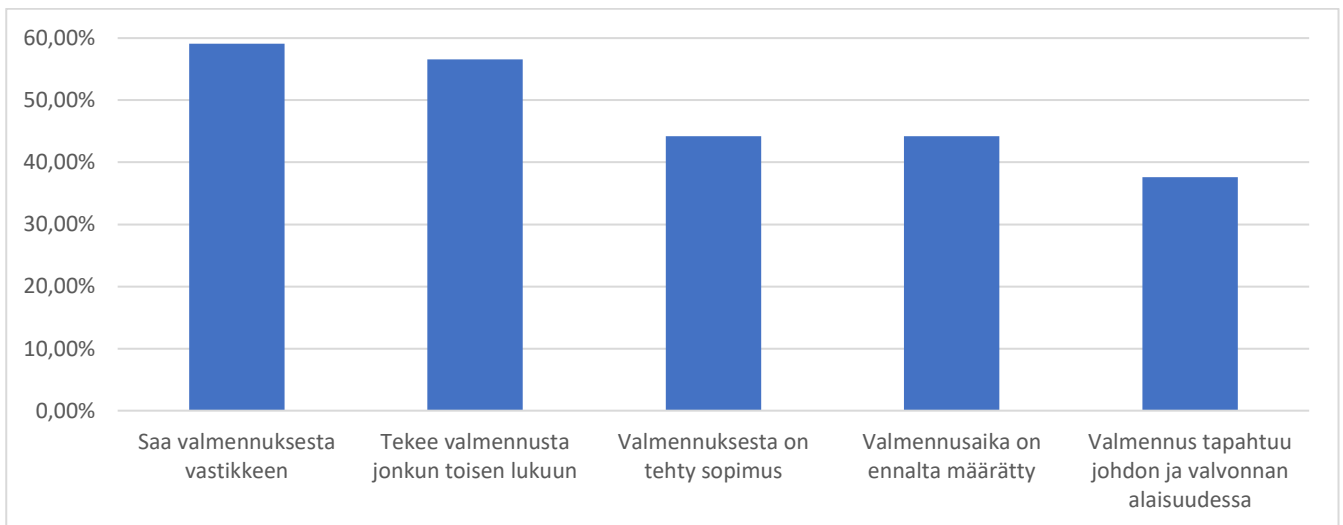
Tutkimuksen toinen päätarkoitus oli selvittää vapaaehtoisvalmentajilla työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä valmennussuhteessa. Tulosten mukaan lähes kahdeksalla prosentilla vapaaehtoisuuden toiminnan perusteeksi ilmoittaneista täyttyy oman tulkintansa mukaan kaikki työsuhteen tunnusmerkit (kuvio 12). Yhteensä lähes 46 % täyttyy vähintään kolme työsuhteen tunnusmerkkiä vapaaehtoisvalmennussuhteessaan.

Kuvio 12. Vapaaehtoisten työsuhteen tunnusmerkkien kokonaismäärän täytyminen (n = 646)



Yksittäisistä työsuhteen tunnusmerkeistä sopimus suullisena tai kirjallisena täyttyy noin 60 % vapaaehtoisvalmentajista. Johdon ja valvonnan alaisuus eli direktio-oikeus täyttyy lähes 40 % vapaaehtoisvalmentajista (kuvio 13).

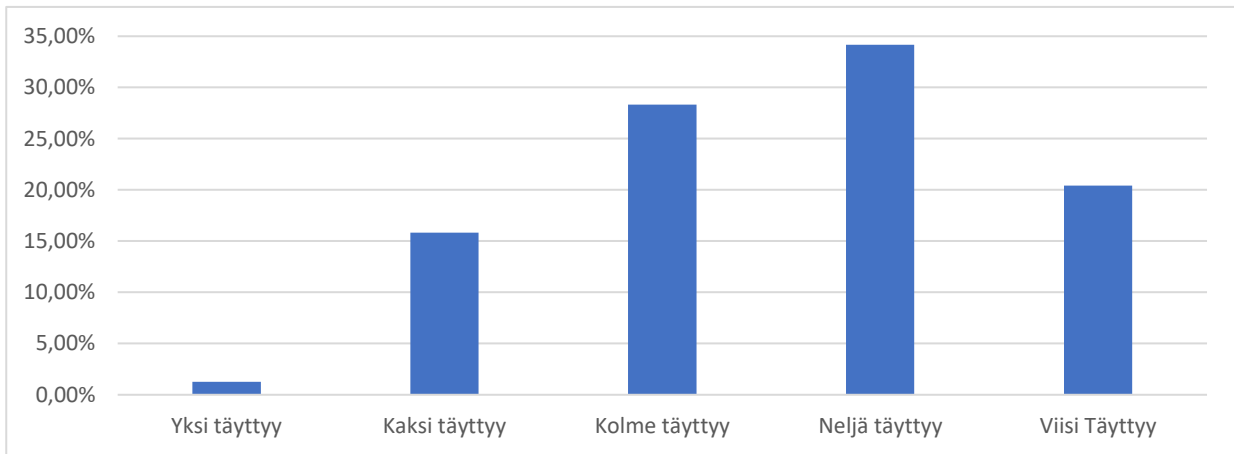
Kuvio 13. Vapaaehtoisilla yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen (n = 646)



8.4.1 Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen vapaaehtoisvalmentajilla, joilla on täyttynyt johdon ja valvonnan alaisuus

Oman arvionsa mukaan niistä vapaaehtoisvalmentajista, joilla täyttyy direktio-oikeus, 83 % ilmoittaa omassa valmennussuhteessaan vähintään kolmen työsuhteen tunnusmerkin täyttymisen, ja 20 % kaikkien viiden tunnusmerkin täyttymisen (kuvio 14).

Kuvio 14. Niiden vapaaehtoisten työsuhteen tunnusmerkkien kokonaismäärän täyttyminen, joilla täyttyy johdon ja valvonnan alaisuus (n = 243)



9 Pohdinta

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa liikunta- ja urheiluseurojen valmentajien tietämystä työsuhteen tunnusmerkeistä. Lisäksi haluttiin selvittää kuinka monella vapaaehtoisella ne täyttyvät ja kuinka tarpeellista aiheesta on tehdä materiaali tietoisuuden parantamiseksi.

Tutkimustuloksista selviää, että sekä vapaaehtoisista että työsuhteessa valmentajista yli 75% ei tunnista kaikkia työsuhteen tunnusmerkkejä (kuvio 10 & liite 6.). Termien vieraudella voidaan osin selittää heikkoa tulosta, mutta samalla se kertoo tietämyksen tasosta. Suhteet eri tunnusmerkkien tunnistamisen välillä ovat loppujen lopuksi hyvin samankaltaisia taustamuuttujista riippumatta. Pieviä muutoksia ilmenee esimerkiksi kokemuksen perusteella tehdyssä vertailussa, jonka mukaan alle 3 vuotta valmentaneiden tietämys on hieman muita heikompaa. Tämän lisäksi ikä sekä koulutustaso vaikuttavat positiivisesti työsuhteen tunnusmerkkien tunnistamiseen. Työsopimuslain koskettaessa kaikkia, voidaan tietämyksen todeta olevan heikolla tasolla.

Vapaaehtoiset eivät tunnista työsuhteen tunnusmerkkejä keskimäärin kovin hyvin (liite 6.). Tämän vuoksi vapaaehtoisten omaa arviota valmennuksessa täyttyvistä työsuhteen tunnusmerkeistä (kuvio 12.) ei voida pitää erityisen luotettavana, vaan määrä on todennäköisesti korkeampi. Direktio-oikeus eli johdon ja valvonnan alaisena oleminen täyttyi (kuvio 13.) noin 38 % vapaaehtoisvalmentajista (n = 243). Direktio-oikeuden ollessa tärkein tunnusmerkki työsuhteen määrittelyn kokonaisuudessa on tulos huomattava. Oman arvion mukaan direktio-oikeuden täyttävistä vapaaehtoisista yli puolet täytti myös loput kolme tai neljä tunnusmerkkiä (kuvio 14.). Tuloksen mukaan noin 130 tutkimuskyselyyn vastanneesta vapaaehtoisena toimivasta valmentajasta voisi olla myös ulkopuolisen arvioin mukaan työsuhteessa. Työsopimuslaki on pakottavaa eli sitä ei voida jättää huomiomatta. Näin ollen työntekijän eli valmentajan tai työnantajan eli seuran näkemys tunnusmerkkien täyttymisestä ei vaikuta viranomaisen tekemään kokonaisarvioon. Myöskään tietämättömyyteen tai tietämyksen puutteeseen ei voida vedota, sillä kansalaisella missä asemassa tahansa on velvollisuus tuntea häntä koskevat lait.

Tutkimuskyselyssä saatuja vastauksia ja erityisesti vastanneiden taustatietoja voidaan verrata Huippu-urheilun instituutti KIHU:n viimeisimmän, vuoden 2019 valmentajakyselyn tuloksiin. Tämän tutkimuskyselyn vastaajamäärä (n = 1288) oli noin 46,6 % edellä mainitun tutkimuksen (n = 2765) vastaajamäärästä. Vastaajien ikäjakauma suhteessa nais- ja miessukupuoleen (kuvio 2.) oli tutkimuksissa lähes identtinen. Sen sijaan nais- ja miessukupuolen jakauma (kuvio 1.) oli hieman erilainen. Tässä tutkimuksessa jako oli melkein tasan, kun taas valmentajakyselyssä 2019 naisvalmentajia oli vain yksi kolmasosa. Huomiot ikä- ja sukupuolijakaumasta toiminnan perusteen mukaan olivat myös samansuuntaisia. Tässä tutkimuksessa kolme vastauksia eniten kerännyttä lajia löytyi

myös valmentajakyselyn 2019 neljän vastaajamäärän perusteella suurimman joukosta. Tutkimustuloksissa ylös nousseet huomiot valmennukseen työllistyneistä ovat samansuuntaisia myös ESSA- raportissa esitettyjen huomioiden kanssa.

Tutkimuskyselyn viimeiseen eli avoimeen kysymykseen vastauksia saatiin 113 vastausta. Lajien väliset erot käytänteissä nousivat esille. Esimerkiksi kaikissa osassa lajeista ei puhuta valmentajista, vaan ohjaajista ja osassa valmentajat ovat lähes poikkeuksetta yrittäjiä. Osa vastaajista ilmoitti myös syyn valmennustoiminnan aloittamiselle. Heistä kaikki olivat aloittaneet oman tai lapsen harrastuksen myötä. Useassa eri kohdassa nousi ylös vastaajan oma tahto toteuttaa valmennusta vapaaehtoisena. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että työntekijän näkemys ei vaikuta ulkopuolisen tekemään kokonaisarvioon. On tärkeää, että valmennustoiminta on vapaaehtoisuuden määritelmän mukaista, mikäli toiminta halutaan pitää sellaisena. Vastauksissa tuotiin esille valmentajan ammatin arvostuksen lisäämisen tärkeys, työn kuormittavuus, huono palkka sekä huono johtaminen seuran taholta. Seuratoiminnalta toivottiin ammattimaistumista sekä parempia työehtoja. Nämä vastaukset koskivat pääsääntöisesti jo työsuhteessa olevia valmentajia. Yksi mahdollinen ratkaisu tähän olisi yleissitova työehtosopimus.

Tutkimuksessa ei selvitetty valmennustehtävässä käytettyä nimikettä eikä syytä valmennustoiminnan aloittamiseen. Näiden perusteella olisi voitu kartoittaa, onko valmentamisen aloittamisen suunnitelmallisuus yhteydessä työsuhteen tunnusmerkkien tietämykseen. Paikkakunnan ja seuran koko olisi myös saattanut tuoda lisäarvoa kyselyn vastauksille. Vastaajien valmennettavien tasoa olisi voinut selvittää tarkemmin kuin kilpa- ja harrastetasolla, esimerkiksi kansainvälisten ja piiriurheilijoiden taso voi olla yhteydessä toiminnan vapaaehtoisuusperusteeseen tai toiminnan työsuhteen piirteisiin. Vapaaehtoisilta olisi myös voinut selvittää, millä alalla he ovat töissä valmennussuhteensa ohella.

9.1 Tutkimuksen hyödyntäminen

Tutkimusta valmentajien tietämyksestä työsuhteen tunnusmerkeistä tai niiden täyttymisestä omassa työssä ei ole aiemmin tehty. Se tuo arvokasta lisätietoa valmentajien tietämyksestä aiheesta ja sen taustoista. Tutkimuksella saavutettuja tuloksia voidaan hyödyntää niin opinnäytetyön toimeksiantajan, Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry:n kuin muiden tahojen toimesta valmentajan ammatin ja sen arvostuksen edistämiseksi. Tuloksia voidaan käyttää esimerkiksi liikunta- ja urheiluseuroille sekä niissä toimiville valmentajille tuotettavassa materiaalissa työnantajana ja työntekijänä toimimisesta.

Valmentajan ammatin edistämiseksi olisi tämän tutkimuksen tulosten perusteella kannattavaa ja tarpeellista tehdä työntekijöiden ja työnantajien oikeuksia ja velvollisuuksia selkeyttävä opas. Oppaassa olisi tärkeä tulla ilmi seuraavia asioita:

1. Työsuhteen tunnusmerkkien selkeät määrittelyt ja esimerkit
2. Vapaaehtoistyön määritelmä
3. Ammattivalmentajan määritelmä
4. Seuran hallituksen vastuut työnantajana
5. Verotukseen liittyvien erivapauksien tulkinta vapaaehtois- ja työsuhteiselle valmentajalle seuran näkökulmasta
6. Maininta siitä, että vapaaehtoinen ei voi tehdä samoja tehtäviä samassa organisaatiossa tai yhdistyksessä kuin työsuhteessa oleva työntekijä

Seurojen toimintaa koskevia ohjeita olisi hyvä yhtenäistää. Nyt tietoa on hajanaisesti monien eri viranomaisten alla, ja selvitykset ja selvennetyt ohjeet vielä useammassa paikassa. Esimerkiksi hyvin harvoissa lähteissä oli maininta, ettei samaa tehtävää voi tehdä rinnakkain sekä vapaaehtoinen että työsuhteinen. Erityisesti verotukseen liittyvien erityisvapauksien osalta seuratoimijoille olisi mielekästä tuottaa materiaalia kootusti, ja samasta paikasta olisi hyvä löytyä myös muu työnantaja-toimintaan liittyvä materiaali.

On tärkeää, että oppaassa tuodaan selvästi esille seuratoiminnalle keskeisimmät ja epäselvimät seikat kuten vapaaehtoisen ja työntekijän työnkuvien päällekkäisyyden ristiriitaa. Tämä koskettaa suurta osaa seuroista, mutta on tietämättömyyden tai muiden syiden vuoksi jätetty huomioimatta.

Vapaaehtoisuutta koskevien lakien hajaantuneisuus sekä siitä johtuva puutteellisuus ja epäselvyys vaikuttavat todennäköisesti myös niiden tuntemiseen ja noudattamiseen. Ammattimaistumisen alkuvaiheessa olevat seurat käyvät läpi isoja muutoksia rakenteiden ja prosessien osalta. Se ei kuitenkaan tapahdu yhdessä yössä ja vaatii ammattimaistumista myös yksilöiden eli ihmisten ja positioiden tasolla.

Liikunta-alan nuorenmisen myötä on tärkeää, että seuratoimintaan liittyvät lait tuodaan esille jo varhaisessa vaiheessa koulutuspolkua. Alan järjestäytymättömyys ja matalasti koulutettujen määrän kasvu korostavat tämän tärkeyttä. Myös koulutustason positiivinen vaikutus työsuhteen tunnusmerkkien tunnistamiseen puoltaa tätä. Tutkimustulosten perusteella oppaan voisi suunnata erityisesti nuorille, kokemattomille ja kouluttamattomille valmentajille, sillä he hyötyisivät oppaasta eniten.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Varmuutta tutkimusotoksen edustavuudesta suhteessa perusjoukkoon ei ole, sillä Suomessa valmennustehtäviä tekevien määrä ei ole tiedossa. Tutkimusotoksen koko kuitenkin lisää tulosten luotettavuutta. Tutkimus on toteutettu Tutkimuseettisen Neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti. Yksilöiviä henkilötietoja ei ole kerätty, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa tutkittavasta joukosta. Tutkimuksen toteutuksessa on otettu huomioon, ettei vastaajille koidu vastaamisesta haittaa.

Jo suunnitteluvaiheessa tiedostettu haaste oli vastaajien useamman eri valmentajakokemuksen omaaminen. Ongelma pyrittiin ehkäisemään tarkentavalla ohjeella heti kyselyn alussa, joka lisättiin saadun palautteen myötä myös jokaisen sivun loppuun pian tutkimuskyselyn avaamisen jälkeen: ”Toivomme että vastaat kyselyyn viimeisimmän valmennuskokemuksesi perusteella”. Vastauksia tulkitessa on siis otettava huomioon, että kaikki vastaajat eivät välttämättä ole tätä huomanneet.

Avoimen kysymyksen kautta saadussa palautteesta ilmenee, että vastaajat kokivat kysymyksissä käytetyt termit hankaliksi ymmärtää. Termien vieraus kertoo myös aihealueen tuntemattomuudesta, ja se on otettava huomioon tuloksia tarkastellessa. Toisaalta tutkimuskyselyyn vastanneiden vastausaikaa, paikkaa ja välineitä ei ollut kontrolloitu, joten apujen käyttäminen termien selvityksessä on ollut mahdollista.

Mikäli tutkimus uusitaan, on tärkeää huomioida termien parempi määrittely tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta. Toisaalta termien laajempi avaaminen itsessään voisi paljastaa niiden kulluvan työsuhteen tunnusmerkkeihin, jolloin muiden työläinsäädäntöön liittyvien termien liittäminen osaksi kysymyksiä voisi ehkäistä vastauksien paljastamista. Tutkimustulos on oletettavasti toistettavissa myös uudessa tutkimuksessa, jossa termit olisi avattu vielä tarkemmin valmentajille ominaiseen työympäristöön sidotuin esimerkein. Hyödyntämällä tutkimusmenetelmänä haastattelua olisi mahdollista päästä tutkimusongelmien kannalta jopa merkittävämpiin tuloksiin. Sen avulla haastateltavan kanssa voisi käydä dialogia juuri hänen henkilökohtaisesta työympäristöstään ja kysyä tarpeen mukaan tarkentavia kysymyksiä. Haastatteluja olisi voinut käyttää jo tässä tutkimuksessa. Määrällinen kysely tutkimusmenetelmänä on kuitenkin yksi luotettavimmista tavoista mitata tuloksia, sillä tutkittavan vastaus ei jätä tulkinnanvaraa siitä, onko vastaus kyllä vai ei.

Kaikki tutkimuskyselyn kysymykset eivät olleet hyvän kyselytutkimuksen mukaisia. Tarkentamalla osaa kysymyksistä tutkimustuloksista olisi saatu luotettavampia. Esimerkiksi osa vastaajista koki epäselväksi kysymyksen, joka käsitteli työn tekemistä jonkun toisen lukuun. Työsuhteen tunnusmerkkien tunnistamisessa se oli myös heikoiten tunnistettu läpi koko aineiston. Toisena esimerkkinä on valmennettava laji ja valmennettavien ikä, joissa vastaaja itse kirjoitti vastauksen monivallan sijaan. Vastausten hajonta, ilmoitusmuoto sekä ajoittainen epäselvyys vaikeuttivat niiden

käsittelyä ja analysointia. Näiden taustamuuttujien mukaan ei kuitenkaan tehty vertailua suhteessa tietämykseen, sillä sitä ei nähty tarpeelliseksi.

9.3 Jatkotutkimustarpeet

Tutkimustulosten, mutta myös vastausten määrän ja viimeiseen eli avoimeen kysymykseen saattujen vastausten perusteella aiheen voidaan todeta olevan ajankohtainen ja tutkimuksen tarpeellinen. Avoimen kysymyksen kautta tulleissa vastauksissa heijastui myös huoli suomalaisten liikunta- ja urheiluseurojen toiminnan sekä vapaaehtoisuuden jatkuvuudesta. Toivommekin että tämän opin- näytetyön myötä tilannetta voidaan ymmärtää paremmin ja että sen avulla voidaan lisätä tietoi- suutta valmentajien ja liikunta- ja urheiluseurojen oikeuksista ja velvollisuuksista. Aihetta tarkastel- lessa on otettava huomioon, että seurojen toimintaa koskevia lakeja tulee noudattaa ja että oletuk- sena on työntekijöiden sekä työntekijöiden tuntevan lain. Esimerkiksi pelkästään valmentajan nä- kemys työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä ja omasta vapaaehtoisuudesta ei työsuhteen pakottavuuden vuoksi riitä.

Seuratoiminnan ammattimaistumisen, mutta erityisesti työnantajana toimivien seurojen määrän kasvun vuoksi olisi aiheellista, että tutkimus uusittaisiin. Tämän tutkimuksen myötä olisi mahdollista tehdä vertailu onko tietämys työsuhteen tunnusmerkeistä tai työsuhteen tunnusmerkit täyttävien vapaaehtoisten määrä muuttunut. Avoimien vastausten kautta tuli myös toiveita ja pyyntöjä selvit- tää minkälainen suhde valmentajilla on seuraan ja koetaan se toimivaksi. Olisi aiheellista tehdä selvitys myös työnantajan näkökulmasta ja tutkia kuinka tietoisia liikunta- ja urheiluseurojen halli- tukset ovat seuratoimintaa koskevista lainsäädännöistä kuten työsuhteen tunnusmerkkien täyttymi- sestä. Selvityksessä olisi hyvä tutkia onko seuran johto tietoinen siitä, ettei samoja työnkuvia saa teetättää samassa organisaatiossa vapaaehtoisilla sekä palkatuilla työntekijöillä. Samalla muita seuratoiminnassa havaittuja käytäntöjä olisi tärkeä selvittää. Esimerkiksi matkakustannusten kor- vausten maksamista ilman matkalaskuja ja perustetta todellisiin matkoihin. Selvityksessä voitaisiin tutkia kuinka motivoituneita seurojen hallitukset ovat kehittämään omaa osaamistaan.

Itse tutkimuksen, mutta myös koko opinnäytetyö prosessin myötä moneen kysymykseen saatiin vastaus. Samalla kuitenkin nousi uusia kysymyksiä. Ammattimaistuminen ei ole kaikkien seurojen kannalta kannattavaa, vaan osa tulee pitäytymään vapaaehtoistoiminnassa. Kuinka tämä toiminta- muoto sekä eri kokoiset ja erilaiset tavoitteet omaavat seurat tulevaisuudessa huomioidaan? Sel- viävätkö seuratoiminnan kentällä vain vahvimmat ja kuluttajayhteiskuntaan parhaiten sopeutuneet? Miten pienten lajien seurojen ammattimaistumista tuetaan ja onko tuki tasa-arvoista lajien välillä? Seuratoiminnan lisäksi kysymyksiä nousi myös valmentamisen ammattimaistumisesta. Valmentajia koulutetaan usean eri tahon puolesta, mutta suurin osa valmentajista on vapaaehtoisia.

Minkälainen uranäkymä koulutetuilla valmentajilla on seuratoiminnan kentällä? Kuinka houkutteleva ammatti valmentaja on ja kuinka sitä voitaisiin parantaa, jotta meillä olisi ammattilaisia myös jatkossa? Olisiko tarpeellista tehdä rajanveto sen välillä ketkä saavat nimittää itseään valmentajiksi tai alkaa käyttää laajemmin esimerkiksi urheiluvalmentaja nimikettä?

Liikkumattomuuden kustannusten lisäksi myös erityisesti lasten ja nuorten harrastusten hintojen nousu puhuttavat. On kuitenkin otettava huomioon, että myös seuratoiminnan kustannukset nousevat ja että odotukset toimintaa kohtaan kasvavat. Seurojen ja erityisesti valmentajien rooli on ja tulee vielä pitkään olemaan merkittävä suomalaisten liikuttamisessa harrastaminen kaupallistumisesta huolimatta. Seuratoiminnalla on fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisen myötä hyvin moniulotteinen vaikutus yhteiskuntaan. Ammattilaisia siis tarvitaan liikkumattomuuden ratkaisemiseksi ja laadukkaan toiminnan lisäämiseksi, mutta hinnat eivät saisi nousta. Seuratoiminta tulee kohtaamaan haasteita yhteiskunnan muutosten myötä ja sitä pitäisi tukea nykyistä paremmin toiminnan jatkuvuuden vuoksi. Opinnäytetyössä tultiin seuraavaan lopputulokseen: liikunnan ja urheilun tulevaisuutta ei kannata ajatella joko–tai vaan sekä–että asenteella.

Lähteet

Aarresola O., Itkonen H., Salmikangas A-K, Mäkinen J. 2019. Liikunnan ja urheilun vapaaehtoistyö, osallistuminen ja jäsenyys. Teoksessa Mäkinen, J. (toim.) Aikuisväestön liikunnan harrastaminen, vapaaehtoistyö ja osallistuminen 2018. Jyväskylä, KIHU:n julkaisusarja, nro 67.

Aarresola, O & Nieminen, M. (toim.) 2016. Seura-ammattilaisen palkkaaminen-työkirja: kehittämishankkeen toteutus. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Jyväskylä. Luettavissa: https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2016_aar_seura-amma_sel70_20730.pdf. Luettu: 23.2.2023.

Aarresola, O., Hentunen, J., Härkönen, L., Koivuniemi, K. & Nieminen, M. 2016. Hankkeessa pohdittua. Teoksessa Aarresola, O & Nieminen, M. (toim.) 2016. Seura-ammattilaisen palkkaaminen-työkirja: kehittämishankkeen toteutus. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Jyväskylä. Luettavissa: https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2016_aar_seura-amma_sel70_20730.pdf. Luettu: 23.2.2023.

Australian Council of Professions. 2022. What is profession? Definition. Luettavissa: <https://www.professions.org.au/what-is-a-professional/>. Luettu: 3.3.2023.

Hentunen, J. 2016. Seurojen valmistautuminen palkkaukseen - nykytilanne. Teoksessa Aarresola, O & Nieminen, M. (toim.) 2016. Seura-ammattilaisen palkkaaminen-työkirja: kehittämishankkeen toteutus. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Jyväskylä. Luettavissa: https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2016_aar_seura-amma_sel70_20730.pdf. Luettu: 23.2.2023.

Blomqvist, M., Mononen, K., Koski, P. & Kokko, S. 2023. Urheilu ja seuraharrastaminen. Teoksessa Kokko, S., & Martin, L. (toim.). Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa. LIITU-tutkimuksen tuloksia 2022. Valtion Liikuntaneuvoston julkaisuja. 2023:1. Helsinki. Luettavissa: https://www.jyu.fi/sport/vln/liitu-raportti_web_28012019-1.pdf. Luettu: 16.3.2023.

Blomqvist, M., Mononen, K., Hämäläinen, K. 2019. Valmentajakysely 2019. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Jyväskylä. Luettavissa: https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2020_blo_valmentaja_sel99_53976.pdf. Luettu: 2.1.2023.

Grönroos, C. 2009. Palveluiden johtaminen ja markkinointi. 5. painos. Talentum Media Oy. Helsinki.

Hentunen, J. 2023. Seurojen valmistautuminen palkkaukseen - nykytilanne. Teoksessa Aarresola, O & Nieminen, M. (toim.) 2016. Seura-ammattilaisen palkkaaminen-työkirja: kehittämishankkeen

toteutus. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Jyväskylä. Luettavissa: https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2016_aar_seura-amma_sel70_20730.pdf. Luettu: 23.2.2023.

Husu, P., Tokola, K., Vähä-Ypyä, H. & Vasankari, T. 2022. Liikuntaraportti. Suomalaisten mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018–2022. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja: 2022:33. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164370/OKM_2022_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 25.2.2023.

Hämäläinen, K. 2015. Suomalainen valmennusosaamisen malli. Teoksessa Hämäläinen, K., Danskanen, K., Hakkarainen, H., Lintunen, T., Forsblom, K., Pulkkinen, S., Jaakkola, T., Pasanen, K., Kalaja, S., Arajärvi, P., Lehtovirta, T. & Riski, J. Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu, s. 21–25. VK-kustannus oy. Lahti.

JHL:n hallitus. 2022a. Urheiluseurojen liityntäpöytäkirjan neuvottelutulos 1.3.2022. Luettavissa: <https://www.jhl.fi/tyoelama/tyoehtosopimukset/yksityisten-alojen-sopimukset>. Luettu: 16.3.2023

JHL:n hallitus. 2022b. Urheilujärjestöjen työehtosopimuksen neuvottelutulos 1.3.2022. Luettavissa: <https://www.jhl.fi/tyoelama/tyoehtosopimukset/yksityisten-alojen-sopimukset/>. Luettu: 16.3.2023

JHL & Palta. 2022. Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus. Luettavissa: <https://www.jhl.fi/tyoelama/tyoehtosopimukset/yksityisten-alojen-sopimukset/>. Luettu: 16.3.2023

Juuti, P. & Puusa, A. 2020 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. 171–202. Gaudeamus Oy. Helsinki

Kansalaisareena. 2020a. Vapaaehtoistoiminnan määritelmä. Vapaaehtoiselle. Luettavissa: <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoiselle/vapaaehtoistoiminnan-maaritelma/>. Luettu: 3.3.2023

Kansalaisareena 2022b. Aloittavan vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin opas. Luettavissa: <https://kansalaisareena.fi/aloitavan-vapaaehtoistoiminnan-koordinaattorin-opas/mita-on-vapaaehtoistoiminta/>. Luettu: 20.2.2022

Kansalaisneuvonta ja Oikeusministeriö 2022a. Talkoiden järjestäminen ja talkootyö. Luettavissa: <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/perusoikeudet-ja-vaikuttaminen/opas/vapaaehtoistyö/talkoiden-jarjestaminen-ja-talkootyö>. Luettu: 19.2.2023

Kansalaisneuvonta ja Oikeusministeriö. 2022b. Näin osallistut vapaaehtoistyöhön. Luettavissa: <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/perusoikeudet-ja-vaikuttaminen/opas/vapaaehtoistyö/nain-osallistut-vapaaehtoistyohon>. Luettu: 19.2.2023

Kansalaisneuvonta ja Oikeusministeriö. 2023. Näin järjestät vapaaehtoistyötä. Luettavissa: <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/perusoikeudet-ja-vaikuttaminen/opus/vapaaehtoistyö/nain-jarjestat-vapaaehtoistyota>. Luettu: 18.2.2023

Kansalaisneuvonta. s.a. Vapaaehtoistyö. Luettavissa: <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/perusoikeudet-ja-vaikuttaminen/opus/vapaaehtoistyö>. Luettu: 18.2.2023

Kielitoimiston sanakirja. 2023. Professio. Luettavissa: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/professio>. Luettu: 21.2.2023

Koski, P. 2012. Palkattu seuraan - mitä siitä seuraa? Seuratoiminnan kehittämistuen tulokset. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 263. Likes-tutkimuskeskus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.likes.fi/filebank/572-Seuratukiloppuraportti2012.pdf>. Luettu: 14.2.2023

Koski, P. & Heikkala, J. 1998. Suomalaisten urheiluorganisaatioiden muutos. Lajiliitot professionaalistumisen prosessissa. Jyväskylän yliopisto, liikunnan sosiaalitieteiden laitos, tutkimuksia No 63/1998.

Koski, P. & Mäenpää, P. 2018a. Suomalaiset liikunta- ja urheiluseurat muutoksessa 1986–2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:25. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Koski, P. & Mäenpää, P. 2018b. Suomalaiset liikunta ja urheiluseurat – tilanne, muutokset ja tulevaisuus. Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisuja. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161059/Suomalaiset%20liikunta-%20ja%20urheiluseurat.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 6.1.2023.

Kolu, P., Kari, JT., Raitanen, J., Sievänen, H., Tokola, K., Havas, E., Pehkonen, J., Tammelin, TH., Pahkala, K., Hutri-Kähönen N., Raitakari, OT. & Vasankari T. 2022. Economic burden of low physical activity and high sedentary behaviour in Finland. J Epidemiol Community Health Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/80864/1/jech-2021-217998.full.pdf>. Luettu: 3.3.2023.

Kähkönen, H. 8.3.2023. YTYn työsuhteasiamies. Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry. Haastattelu. Helsinki.

Laki verohallinnosta 20.4.2021 503/2010 2§2. Luettavissa <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47999/verotusohje-yleishy%C3%B6dyllyisille-yhteis%C3%B6ille3/>. Luettu: 10.3.2023

Laki työturvallisuudesta 23.8.2002/732§55. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu: 21.2.2023

Laki yhdistyksestä 26.5.1989/503§5. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>. Luettu: 21.2.2023

Lämsä, J., Nevala, A., Aarresola, O. & Itkonen, H. 2020. Ammattilaisuus amatörismin kriisiyttäjänä suomalaisessa joukkueurheilussa 1975–2018. Teoksessa: Roiko-Jokela, H. & Holmila, A. (toim.) Urheilun kriisejä. Jyväskylä: Suomen Urheiluhistoriallisen seuran vuosikirja 2019–2020, 57–86.

Lämsä, J. & Aarresola, A. 9.2.2021. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Mitä on ammattilaisuus ja ammattimaistuminen seuratoiminnassa? Seuratoiminnan verkostopäivät, Olympiakomitea. Esitys. Tampere.

Martin, L., Kokko, S., Villberg, J., Suomi, K. & Ng, K. 2023. Itsearvioitu liikunta-aktiivisuus, liikuntatilanteet, liikkumisympäristöt ja liikkumisen seurantalaitteet. Teoksessa Kokko, S., & Martin, L. (toim.). Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa. LIITU-tutkimuksen tuloksia 2022. Valtion Liikuntaneuvoston julkaisuja. 2023:1. Helsinki. Luettavissa: <https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2023/03/Lasten-ja-nuorten-liikuntakayttaytyminen-Suomessa-2022-2.pdf>. Luettu: 16.3.2023.

Minilex. 2015a. Työnantajan velvollisuudet. Luettavissa: <https://www.minilex.fi/t/ty%C3%B6nantajan-velvollisuudet>. Luettu: 10.3.2023

Minilex 2015b. Työnantajan velvollisuudet työntekijää kohtaan. Luettavissa: <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-velvollisuudet-ty%C3%B6ntekij%C3%A4%C3%A4-kohtaan>. Luettu: 10.3.

Minilex. 2015c. Työehtosopimus. Luettavissa: <https://www.minilex.fi/a/mik%C3%A4-on-ty%C3%B6ehtosopimus>. Luettu: 13.3.2023

Minilex. 2015d. Työehtosopimuksen yleissitovuus. Luettavissa: <https://www.minilex.fi/a/mit%C3%A4-tarkoittaa-ty%C3%B6ehtosopimuksen-yleissitovuus>. Luettu: 13.3.2024

Minilex. 2015e. Työehtosopimuksen normaalisitovuus. Luettavissa: <https://www.minilex.fi/a/normaalisitova-ty%C3%B6ehtosopimus>. Luettu: 13.3.2024

Mononen, K., Blomqvist, M., Hakamäki, M., Laine, K., Mäkinen, J. 2019. Liikunnan ja urheilun harrastaminen. Teoksessa Mäkinen, J. (toim.) Aikuisväestön liikunnan harrastaminen, vapaaehtoistyö ja osallistuminen 2018. Jyväskylä, KIHU:n julkaisusarja, nro 67.

Mononen, K., Blomqvist, M., Koski, P. & Kokko, S. 2021. Urheilu ja seuraharrastaminen. Teoksessa Kokko, S., Hämylä, R. & Martin, L. (toim.). Nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa LIITU-

tutkimuksen tuloksia 2020, s. 36–37. Valtion Liikuntaneuvoston julkaisuja. 2021:1. Helsinki. Luettavissa: <https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2021/05/Nuorten-liikuntakayttaytyminen-Suomessa-LIITU-tutkimuksen-tuloksia-2020.pdf>. Luettu: 25.2.2023.

Myllyaho, M. 20.8.2017. Lapsen urheiluharrastus voi maksaa uuden auton verran – syy hintojen räjähdykseen on myös vanhemmissa. YLE. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-9615066> Luettu: 3.3.2023.

Mäkinen, J. 2019. Resurssit ja kulkeminen. Teoksessa Mäkinen, J. (toim.) Aikuisväestön liikunnan harrastaminen, vapaaehtoistyö ja osallistuminen 2018. Jyväskylä, KIHU:n julkaisusarja, nro 67.

Nieminen, M. 2016. Seurakehittäjien näkemyksiä seurojen palkkausprosesseista. Teoksessa Aarresola, O & Nieminen, M. (toim.) 2016. Seura-ammattilaisen palkkaaminen- työkirja: kehittämissuorituksen toteutus. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Jyväskylä. Luettavissa: https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2016_aar_seura-amma_sel70_20730.pdf. Luettu: 23.2.2023.

Oja, S. & Lehtonen, K. 2022. ”Sopiva taso meille” – pienten seurojen ammattimaistumista ohjaava eetos. Liikunta & Tiede 59 (5). Luettavissa: https://www.researchgate.net/publication/365488045_Sopiva_taso_meille_-_pienten_seurojen_ammattimaistumista_ohjaava_eetos. Luettu: 13.2.2023.

Oksanen, J. 4.9.2021. Toiminnanjohtaja. Eräviikingit. Webinaariesitys. Tallenne katsottavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=-333WvuaJI8>. Katsottu: 9.10.2022

Oksanen, J. 20.1.2023. Toiminnanjohtaja. Eräviikingit. Haastattelu. Vantaa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. s.a. Seuratoiminnan kehittämistuki (seuratuki). Luettavissa: <https://okm.fi/-/seuratoiminnan-kehittamistuki-seuratuki->. Luettu: 15.3.2023.

Opintopolku. 2023a. Palvelualat. Liikuntaneuvoja. Luettavissa: <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.00000000000000000028>. Luettu: 13.3.2023

Opintopolku. 2023b. Terveys- ja hyvinvointialat, yleiset koulutusohjelmat, Hyvinvointi. Liikunnanohjaaja AMK. Luettavissa: <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.000000000000000000252>. Luettu: 13.3.2023

Pellinen, B., Gittus, B. & Raasakka, M. 2019. Finland. National report. Analysis of labour market realities and challenges in the sport and physical activity sector. Luettavissa: https://www.essa-sport.eu/wp-content/uploads/2020/01/ESSA_Sport_National_Report_Finland.pdf Luettu: 15.1.2023.

- Politi, A. 17.12.2020. Urheiluseuroilla on joka vuosi mahdollisuus merkittävään rahapottiin, mutta monet eivät jaksaa täyttää hakulomaketta – "Ei voi saada kymppitonnia kertomalla, että olemme hyvä seura". YLE. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-11700804>. Luettu: 14.2.2023.
- Puska, J., Lämsä, J. & Potinkara, P. 2017. Valmentaminen ammattina Suomessa 2016. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus (KIHU). Jyväskylä. Luettavissa: https://kihuenergia.kihu.fi/tuotos-tiedostot/julkinen/2017_pus_valmentami_sel15_30962.pdf Luettu: 3.2.2023
- Ruoranen, K., Klenk, C., Schlesinger, T., Bayle, E., Clausen, J., Giaugue, D. & Nagel, S. 2016. Developing a conceptual framework to analyse professionalization in sport federations, *European Journal for Sport and Society*, 13:1. https://www.researchgate.net/publication/301625829_Developing_a_conceptual_framework_to_analyse_professionalization_in_sport_federations
- Sademies J. & Kostiainen A. 2013. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. Vapaaehtoistyöhanke VETY, Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus Oy. Luettavissa: https://www.kierratyskeskus.fi/files/7635/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_suomessa_VETY_verkko.pdf. Luettu: 2.12.2022.
- Savander, L. & Heiskanen, H. 2021. Verotusohje yleishyödyllisille yhteisöille. Vero. Luettavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47999/verotusohje-yleishy%c3%b6dyllisille-yhteis%c3%b6ille3/>. Luettu: 2.12.2022.
- Schulman, A. 2017. Ammattimaisuus – mitä se on? Luettavissa: <https://stablemind.fi/blogi/ammattimaisuus-mita-se-on/>. Luettu: 21.2.2023
- Segelföreningen i Björneborg – BSF r.f. Seura. Luettavissa: <https://bsf.fi/seura/>. Luettu: 27.2.2023.
- Selander, K. 2018. Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Luettavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6_vaitos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 25.3.2023.
- Sivistyssanakirja. s.a.a. Ammatilainen. Luettavissa: <https://www.suomisanakirja.fi/ammattilainen>. Luettu: 21.2.2023.
- Sivistyssanakirja. s.a.b. Ammattimainen. Luettavissa: <https://www.suomisanakirja.fi/ammattimainen>. Luettu: 21.2.2023.
- STT. 17.2.2019. Seurat liikuttavat lapsia, mutta aikuiset tipahtavat kyydistä. YLE. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-10650338>. Luettu: 14.2.2023.

Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry. 2011 Tämä on SAVAL. Luettavissa: <https://www.saval.fi/jarjestot/suomen-ammattivalmentajat-saval/tama-on-saval.html>. Luettu: 25.12.2022.

Suomen Ammattivalmentajat ry. 2020. Urheilujärjestöille saatiin uusi työehtosopimus ja valmentajille siihen liityntäpöytäkirja. Luettavissa: <https://www.saval.fi/jarjestot/suomen-ammattivalmentajat-saval/urheilujarjestoille-saatiin-uusi-tyoehtosopimus-ja-valmentajille-siihen-liityntapoytakirja.html>. Luettu: 16.3.2023

Suomen Olympiakomitea. 2020. Päätä oikein. Suomen Olympiakomitea. Helsinki. Luettavissa: https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/01/b97b4181-paataoikein_2020.pdf. Luettu 25.3.2023

Suomen Olympiakomitea. 2021. Suomen Olympiakomitean strategia 2024. Suomen Olympiakomitea. Helsinki. Luettavissa: https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2021/12/63481b56-olympiakomitea_paivitetty_strategia_2024_accessible.pdf. Luettu: 25.3.2023.

Suomen Olympiakomitea. s.a.a. Tähtiseurat. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/seuratoiminta/tahtiseurat/>. Luettu: 25.3.2023.

Suomen Olympiakomitea. s.a.b. Tähtiseurain laatutekijät. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/seuratoiminta/tahtiseurat/tahtiseurain-laatutekijat/>. Luettu: 25.3.2023.

Suomen Salibandyliitto ry. 28.03.2022. Vapaaehtoisen salibandyvalmentajan asema ja sopimus seuran kanssa & case verotarkastus (webinaaritallenne). Luettavissa: <https://salibandy.fi/fi/uutiset/vapaaehtoisen-salibandyvalmentajan-asema-ja-sopimus-seuran-kanssa-case-verotarkastus-webinaaritallenne/>. Luettu: 25.3.2023.

Suomen Salibandyliitto ry. s.a. Mallipohjat seuratoiminnan tueksi. Luettavissa: <https://salibandy.fi/fi/palvelut/seuralle/seurakehitys/materiaalit/mallipohjat-seuratoiminnan-tueksi/>. Luettu: 25.3.2023.

Suomen Valmentajat ry. s.a.a. Arvostus. Luettavissa: <https://www.suomenvalmentajat.fi/arvostus/>. Luettu: 25.2.2023.

Suomen Valmentajat ry. 2018. Valmentajalla on väliä -kampanja. Luettavissa: <https://www.suomenvalmentajat.fi/arvostus/valmentajalla-on-valia-kampanja/>. Luettu: 25.2.2023.

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2021. Väestöennuste. Luettavissa: http://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html. Luettu: 13.3.2023.

Tilastokeskus. 2023. Kuluttajahintaindeksi. Luettavissa: https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_hinnat.html. Luettu: 15.3.2023

Tilastokeskus. s.a. Ammatti. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/ammatti.html>. Luettu: 21.2.2023.

Turpeinen S., Hakamäki M., Hentunen J., Laine K. & Lehtonen K. 2018 Seuratuki kansalaistoiminnan tukimuotona – Havaintoja seuratuon seurannasta vuosilta 2013–2017. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissätiö LIKES. Luettavissa: <https://www.jamk.fi/sites/default/files/2023-01/Seuratuki-kansalaistoiminnan-tukimuotona.pdf>. Luettu: 15.3.2023

Turunen, M., Turpeinen, S., Inkinen, V. & Lehtonen, K. 2020. Palkkatyö urheiluseuroissa: Urheiluseurat työnantajina 2013–2020. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 385. Likes-tutkimuskeskus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.jamk.fi/sites/default/files/2022-11/Palkkaty%C3%B6-urheiluseuroissa.pdf>. Luettu: 14.2.2023

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017 Työsopimuslaki. Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan Luettavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf>. Luettu: 1.3.2023

Uusivirta, M. 15.3.2022. Pian lapset käyvät liian vähiin. Helsingin sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/urheilu/art-2000008574782.html>. Luettu: 14.2.2023.

Valtionvarainministeriö. 2015. Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu - kaikki käy. Vapaaehtoistoinnin koordinaatiota ja toimintaedellytysten kehittämistä selvittävän työryhmän loppuraportti. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/12917e08-abc8-416f-a7e0-6f6e675f85df/ca4118d6-c8b3-44c8-9ba7-0c4b4ce7d73d/JULKAISU_20160406111500.PDF. Luettu: 3.12.2022

Vehkalahti. K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 17.3.2023.

Verohallinto. 2019. Yleishyödyllisten yhteisöjen ja julkisyhteisöjen vapaaehtoistoinnin ennakkoperintäkysymykset. Luettavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hak-sivu/48059/yleishy%C3%B6dyllisten-yhteis%C3%B6jen-ja-julkisyhteis%C3%B6jen-vapaaehtoistoinnin-ennakkoprint%C3%A4kysymykset2/>. Luettu: 2.12.2022.

Verohallinto. 2023. Urheiluseura suoritusten maksajana. Luettavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/168508/urheiluseura-suoritusten-maksajana/>. Luettu: 10.3.2023

Verohallinto. s.a. Yleishyödyllisen yhteisön tuloverotus. Luettavissa: <https://www.vero.fi/yriytykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yhdistys-ja-saatio/yleishyodyllisen-yhteison-tuloverotus/>. Luettu: 24.2.2023

Vihiniemi, P. 2022. Aloittavan vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin opas. Mitä on vapaaehtoistoiminta? Kansalaisareena. Luettavissa: <https://kansalaisareena.fi/alottavan-vapaaehtoistoiminnan-koordinaattorin-opas/mita-on-vapaaehtoistoiminta/>. Luettu: 2.12.2022.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-Kustannus. Jyväskylä

Vilkkä, P. 2012. Lainsäädäntö-osio. Ensi- ja turvakotien liitto ry:n Vapaaehtoistyötä ja osallisuutta -hankkeen käsikirjaan. Luettavissa: <https://www.yumpu.com/fi/document/read/30241229/vapaaehtoistoiminnan-lainsaadanta-2662012pdf-ensi-ja->. Luettu: 2.12.2022.

Wilensky, H. 1964. The Professionalization of Everyone? *American Journal of Sociology*, 70 (2), 137–158.

Yang, X., Kukko, T., Lounassalo, I., Kulmala, J., Hakonen, H., Rovio, S., Pahkala, K., Hirvensalo, M., Palomäki, S., Hutri-Kähönen, N., Raitakari, O., Tammelin, T., Salin, K. 2022. Organized Youth Sports Trajectories and Adult Health Outcomes: The Young Finns Study. *American Journal of Preventive Medicine*. Luettavissa: <https://www.ajpmonline.org/action/showPdf?pii=S0749-3797%2822%2900361-0>. Luettu: 3.3.2023.

Ylönen, V. 10.1.2023. ESLUn Urheiluseurojen alueellinen digiloikka -hankkeen koulutukset jatkuvat – vahvista osaamistasi toivotuilla teemoilla. Etelätuuli. Luettavissa: <https://www.eslu.fi/etela-tuuli/2023/1/eslun-urheiluseurojen-alueellinen-digiloikka-hankkeen-koulutukset-jatkuvat-vahvista-osaamistasi-toivotuilla-teemoilla/>. Luettu: 25.3.2023.

Liitteet

Liite 1. Tutkimuskyselyn kysymykset



Urheiluvalmentajien työ- ja vapaaehtoisuhteet Suomessa

Kysely on suunnattu urheilu- ja liikuntaseurojen valmentajille. Toivomme että vastaat kyselyyn viimeisimmän valmennuskokemuksesi perusteella.

Tutkimuskysely on osa Haaga-Helian liikunta-alan opiskelijoiden opinnäytetyötä ja sen tarkoituksena on kartoittaa urheilu- ja liikuntaseuroissa valmentavien työ- ja vapaaehtoisuhteita sekä tietämystä niistä.

Opinnäytetyön toimeksiantaja toimii Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry., joka on palvelu- ja edunvalvontajärjestö ammattivalmentajille ja muille valmennustehtävissä toimiville.

Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan kolme (3) 40e superlahjakorttia. Arvontaan osallistuminen ja sähköpostin jättäminen on vapaaehtoista. Osallistuminen tapahtuu uudelleenohjauksen kautta, jolloin sähköpostit eivät yhdisty vastauksiin.

Vastaaminen vie alle viisi (5) minuuttia. Vastausaikaa on jatkettu 22.1.2023 asti.

Vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti.

Kiitos jo etukäteen vastauksestasi!

Sporttisin terveisin,

Hellen K. & Maaru T.

Taustatiedot

1. Ikä: *

- Alle 20v
- 20-29v
- 30-39v
- 40-49v
- 50-59v
- Yli 60v

2. Sukupuoli: *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

3. Olen valmentanut: *

- Alle 3v
- 3-5v
- 6-9v
- 10-15v
- Yli 15v

4. Tämän hetken tilanne: *

- Valmennan aktiivisesti/ olen valmentanut viimeisen kolmen vuoden aikana
- Olen valmentanut viimeksi yli kolme (3) vuotta sitten
- En ole valmentanut viimeiseen viiteen (5) vuoteen

5. Laji: ***6. Ikäluokka:**

7. Taso:

- Harraste
- Kilpatoiminta
- Harraste- ja kilpatoiminta

Toivomme että vastaat kyselyyn viimeisimmän valmennuskokemuksesi perusteella.

Seuraava

25% Valmis

8. Olen tehnyt valmennusta:

- Täysipäiväisenä
- Osa-aikaisena
- Toimeksiantona
- Oman toimen ohella (OTO)
- Vapaaehtoisena
- Muu

9. Olen tehnyt valmentamisen ohella muuta pää- tai sivutoimista työtä:

- Kyllä
- Ei

10. Olen ollut valmentajani opiskelija:

Mikä tahansa ala

- Kyllä
- Ei

**11. Minulla on ollut liikunta-alan
koulutus tai olen opiskellut sellaista:**

Viimeisimmän valmentajakokemukseni aikana

- PT
- LOK/LOP
- LPT
- LAT
- VAT
- VEAT
- AMK
- YAMK
- Liikunta-alan kandidaatti
- Liikunta-alan maisteri
- Muu

Toivomme että vastaat kyselyyn
viimeisimmän valmennuskokemuksesi
perusteella.

Edellinen

Seuraava

50% Valmis

12. Onko valmennuksesta tehty sopimus?

- Kyllä
 Ei

Mikäli vastasit ei, voit siirtyä suoraan kohtaan 16.

13. Onko sopimus:

- Suullinen
 Kirjallinen

14. Onko sopimus:

- Kokoaikainen
 Osa-aikainen
 Määräaikainen
 Toistaiseksi voimassaoleva

15. Onko sopimuksessa sovittu seuraavista asioista?

- TES:n soveltaminen
- Säännöllinen viikko-, kuukausi- tai vuositasolla määritelty valmennukseen ym. käytetty aika
- Loma-aika
- Sairasloma
- Korvaus
- Muut etuudet valmennussuhteessa

16. Onko valmennus tapahtunut jonkun toisen lukuun?

Valmennuksen tulos kuuluu seuralle tai jollekin muulle taholle

- Kyllä
- Ei

17. Onko valmennus tapahtunut johdon ja valvonnan alaisuudessa?

Esim. raportointivelvollisuus kuten työaikakirjanpito jollekin toiselle tai jonkun muun oikeus puuttua valmennuksen toteutukseen

- Kyllä
- Ei

18. Oletko saanut valmennuksestasi vastikkeen?

- Kyllä
- Ei

**19. Mikäli olet saanut
valmennuksestasi muuta vastiketta
kuin palkkaa, missä muodossa olet sitä
saanut?**

- Kilometrikorvaus
- Kulukorvaus
- Päiväraha
- Alennus harrastusmaksusta
- Seuran jäsenyys
- Valmentajapassi
- Vaatteita
- Muu

20. Onko työaikasi ennalta määrätty?

*Esim kokoukset, harjoitusvuorot,
kilpailutapahtumat*

- Kyllä
- Ei

Toivomme että vastaat kyselyyn
viimeisimmän valmennuskokemuksesi
perusteella.

Edellinen

Seuraava

75% Valmis

21. Mitkä seuraavista ovat mielestäsi työsopimuslain mukaisia työsuhteen tunnusmerkkejä?

- Sopimus, suullinen tai kirjallinen
- Ansiotyön tekeminen (Ansiotyöksikin kutsuttu työ tarkoittaa tavaroita tai palvelua tuottavaa toimintaa, josta maksetaan rahapalkkaa tai joka tuottaa yrittäjä- tai myyntituloa.)
- Työn tekeminen toiselle (Työn tulos kuuluu jollekin toiselle taholle kuin itsellesi.)
- Vastikkeellisuus (Mikä tahansa korvaus.)
- Johdon ja valvonnan alaisuus eli työnantajan direktio-oikeus

22. Muuta huomioitavaa tai palautetta kyselystä:

Edellinen

Lähetä

100% Valmis



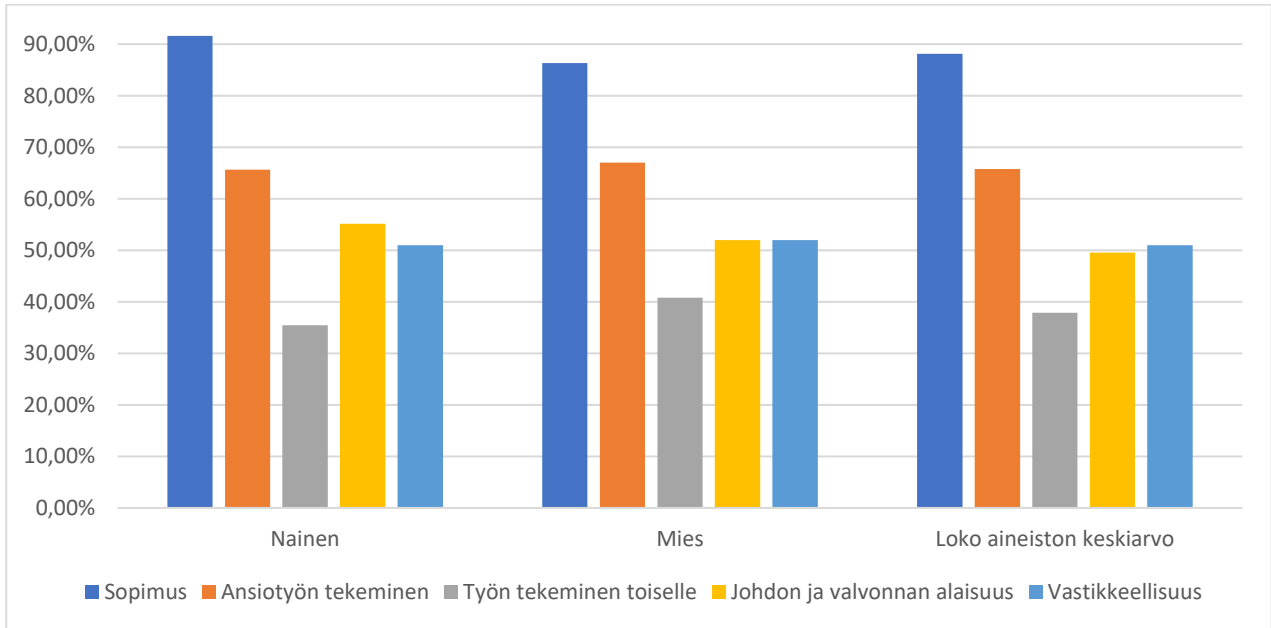
Kiitos vastauksestasi! Se on tallentunut.
Uudelleenohjaus arvontaan tapahtuu hetken päästä.



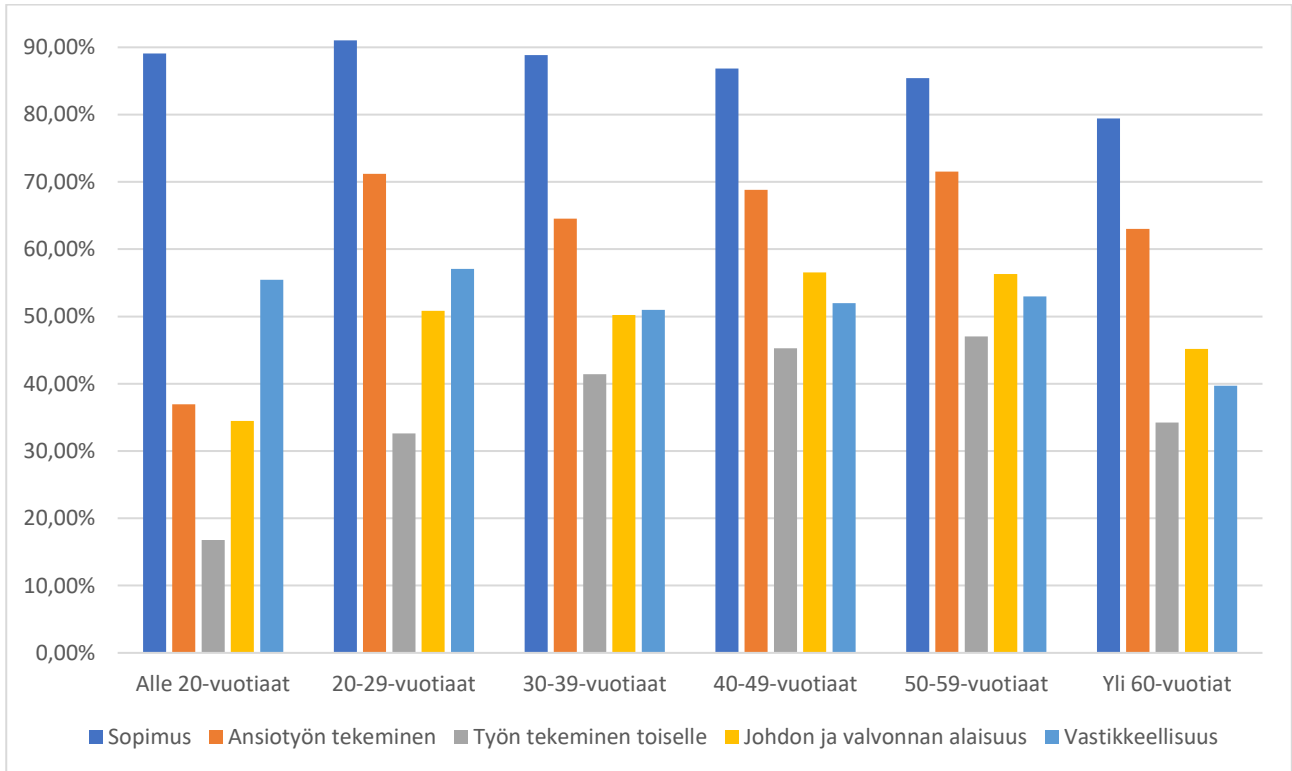
Kysely luotu Webropolilla
[Klikkaa tästä](#) ja lue lisää

Liite 2. Tutkimuskyselyyn vastanneiden lajit, joiden vastaajamäärä oli vähintään 10.

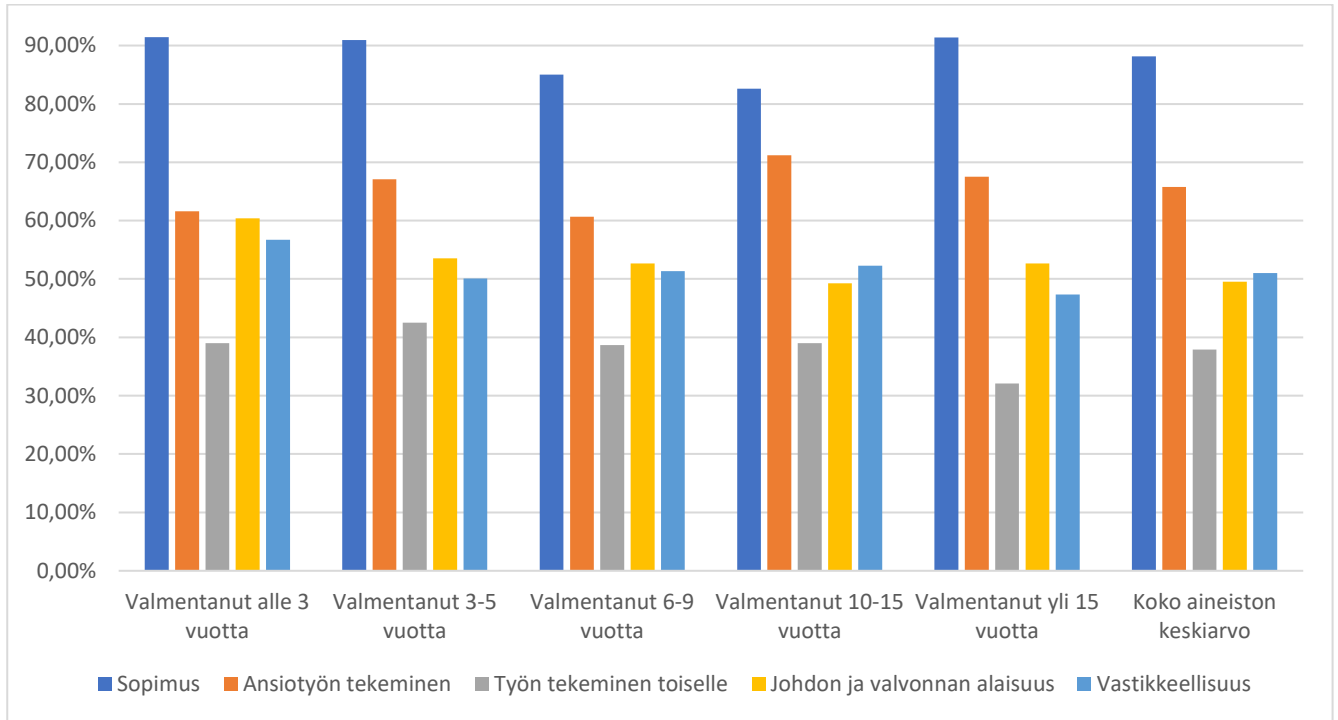
Laji	Vastausten määrä
Jääkiekko	222
Joukkuevoimistelu	160
Jalkapallo	159
Cheerleadinglajit	63
Koripallo	61
Telinevoimistelu	53
Salibandy	46
Sulkapallo	42
Yleisurheilu	37
Uinti	35
Taitoluistelulajit	34
Nyrkkeily	27
Lentopallo	26
Suunnistuslajit	21
TeamGym	21
Pesäpallo	20
Ringette	19
Amerikkalainen jalkapallo	17
Kilpa-aerobic	16
Tanssillinen voimistelu	16
Ultimate frisbee	16
Akrobatiavoimistelu	15
Golf	15
Jousiammunta	13
Rytminen voimistelu	13

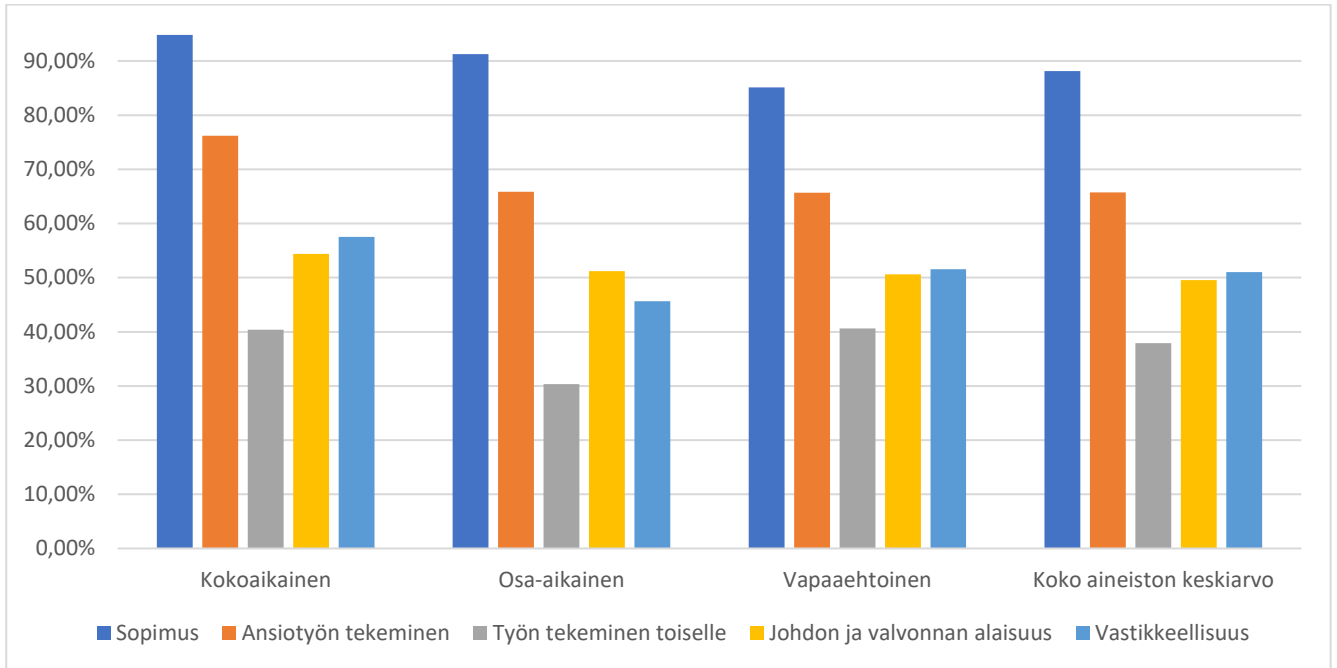
Liite 3. Yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistaminen sukupuolen mukaan (n = 1283.)

Liite 4. Yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistaminen ikäryhmän mukaan (n = 1288.)



Liite 5. Yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistaminen kokemuksen mukaan (n = 1288.)



Liite 6. Yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistaminen toiminnan perusteen mukaan (n = 1042.)

Liite 7. Yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien tunnistaminen liikunta-alan koulutuksen tason mukaan (n = 1288)

