



Liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen ennakoivalla työotteella

Haakana Riikka & Myllymäki Elina

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

Tiivistelmä

Tekijä(t) Haakana Riikka, Myllymäki Elina	
Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi Liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin edistäminen	Sivu- ja liitesivumäärä 49+40
<p>Tässä opinnäytetyössä käsitellään liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin edistämistä, hyödyntäen ennakoivaa työtettä. Lopputuotos on laadullinen kehittämistyö kondennettuna liikunta-alalle valmistuville ammattilaisille.</p> <p>Keväällä 2021 toteutettu tutkimustyö koskien liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvointia ja työssä jaksamista auttoi havaitsemaan selkeän tarpeen kehittää liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvointia. Tähän laadulliseen kehittämistyöhön otettiin osaksi ennakoiva työote, jonka avulla muotoiltiin koulutusmateriaali tukemaan liikunta-alalle valmistuvia opiskelijoita. Jotta liikunta-alalla työhyvinvointiin panostaminen lähtisi liikkeelle mahdollisimman varhaisessa vaiheessa opiskelijoiden keskuudesta edistäen työkykyä ja työssä jaksamista ammattiin valmistuttua, oli valikoitava ennakoiva työote.</p> <p>Työhyvinvointi tarkoittaa paljon muutakin, kuin yrityksen sisäisiä yhteisiä työhyvinvointiaktiviteetteja tai työhyvinvointiin tarkoitettuja liikuntaseteleitä. Työhyvinvoinnin piiriin kuuluu työyhteisön yhteishengestä lähtien moni tekijä aina asianmukaisiin työehtoihin ja palkkaukseen saakka.</p> <p>Tämä laadullinen kehittämistyö on toteutettu yhteistyönä Erytistoimihenkilöt ET Ry:n (ETRY) kanssa, joka asiantuntijatyöllä muun muassa suunnittelee liikunta-alan palkkasuosituksia ja toimii liikunta-alan järjestönä. Liikunta-alalla ei ole työehtosopimusta, mutta Erytistoimihenkilöt ET ry ajaa aktiivisesti liikunta-alan oikeuksia ja liikunta-alaa kohti yleissitovaa työehtosopimusta.</p> <p>Opinnäytetyössä ensisijainen tavoite oli tarjota liikunta-alan opiskelijoille koulutusmateriaali/luento, joka ei vie tilaa opetussuunnitelmalta, mutta toimii joko sellaisenaan tai esitettyinä opiskelijoille tukena työelämään siirtymisessä. Tavoite oli luoda materiaali, joka auttaa aikuista opiskelijaa siirtymään työelämään tietäen omat oikeutensa palkkauksesta ja työehdoista. Materiaali myös tukee opiskelijaa ymmärtämään liikunta-alan yleisiä haasteita sekä auttaa ratkaisujen löytymisessä.</p> <p>Koulutusmateriaalin pilotointi suoritettiin Varalan Urheiluopistolla kahdelle lukiopohjaiselle liikunnanohjauksen perustutkintoryhmälle. Koevedoksen pohjalta tuotettiin lopullinen materiaali julkaistavaksi toimeksiantaja Erytistoimihenkilöt ET ry:n kanavissa, josta materiaali tulee saataville jokaiselle liikunta-alaa kouluttavalle taholle ja liikunta-alasta kiinnostuneelle. Lisäksi pilotoinnin ensimmäisessä osassa mukana olivat moniammatillisessa yhteistyössä LEAPFYSIO Oy, joka tarjoaa liikuntakeskuksen yhteydessä fysioterapiapalveluita kahden ammattilaisen voimin. Fysioterapian ammattilaiset toivat ensimmäiseen vedokseen mukaan laajemman kokonaisuuden kuormituksesta ja kuormituksen seurannasta. Toinen pilotointi kattoi lyhyemmän, koko koulutusmateriaalin läpikäyvän luennon.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, liikunta-ala, koulutusmateriaali, opiskelijat, työelämäntaidot	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	3
2.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	5
2.2	Työelämätaidot	6
2.2.1	Itsetuntemuksen ja osaamisen tunnistamisen työelämässä	8
2.3	Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn osa-alueet	9
2.3.1	Kuormitus- ja voimavaratekijät	10
2.3.2	Kuormituksen vähentäminen – mikrotautot	11
2.3.3	Terveys, hyvinvointi ja Deep Health	11
2.3.4	Motivaatio	12
2.3.5	Motivaatioteoriat.....	13
2.4	Esihenkilö ja työyhteisö.....	15
2.5	Itsensä johtaminen	16
3	Liikunta-ala.....	18
3.1	Liikunta-alan työehdot ja edunvalvonta	19
3.2	Yrittäjyys ja liikunta-ala.....	19
4	Projektin tavoite.....	21
4.1	Tutkimustulokset opinnäytetyön taustalla	21
4.2	Toimeksianto ja toimeksiantaja	26
4.3	Pilotointi ja käytetyt menetelmät.....	26
5	Toiminnan kuvaus	29
5.1	Ennakkokysely	30
5.2	Ennakkokyselyn vastaukset ja päätelmät	31
5.3	Pilotointi ja koulutusmateriaali	33
5.4	Palautekysely.....	34
5.5	Palautekyselyn vastaukset ja päätelmät.....	35
6	Pohdinta.....	38
6.1	Pohdintaa prosessista.....	42
6.1.1	Oman toiminnan reflektointi.....	43
	Lähteet	44
	Liitteet.....	50
	Liite 1. Ennakkokyselylomake	50
	Liite 2. Palautekyselylomake	53
	Liite 3. Koulutusmateriaali	55
	Liite 4. Luentomateriaali, jota koulutuksessa käytettiin	73

Liite 5. LEAPFYSIO Oy:n luoma ja käyttämä luentomateriaali ensimmäisellä pilotoitokerralla (moniammatillinen yhteistyö)	83
---	----

1 Johdanto

Liikunta-ala on jatkuvassa muutoksen kierteessä, ollen yksi monista aloista, joilla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta. Alan työehtoja pyritään jatkuvasti ajamaan eteenpäin, mutta ilman yhtenäistä linjaa voi prosessi toisinaan olla haastava. Työhyvinvointiin tulisi panostaa ja yhtenäisiin työehtoihin pyrkiä. (ERTO s.a.)

Vuoden 2021 keväällä toteutimme tutkimustyön koskien liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tilaa. Tutkimus tehtiin osana tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kurssia Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa. Tutkimus koski laajasti koko Suomen alueella toimivia liikunta-alan ammattilaisia. Tekemämme tutkimustyön tulokset puhuivat puolestaan tarpeelle kehittää liikunta-alan ammattilaisille työhyvinvointiin uusia työkaluja.

Työhyvinvointi ja jaksaminen olivat monilla kyselyyn vastanneilla koetuksella alan fyysisyyden, työehtojen puuttumisen ja heikkojen esihenkilötyötaitojen vuoksi (muun muassa). Tutkimuksen aikana liikunta-alan palkkasuosituksistakin päättävä Erityistoimihenkilöt ET Ry. (ETRY) sekä Toimihenkilöliitto ERTO kiinnostuivat tehdystä työstä. Tutkimustyön tuloksien pohjalta syntyi tarve kehittää liikunta-alan ammattilaisille jotain, joka edistäisi työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tästä syntyi aihe opinnäytetyölle. Erityistoimihenkilöt ET Ry. asettuivat opinnäytetyön toimeksiantajan rooliin. Keväällä toteutetun tutkimustyön tulosten perustella työhyvinvoinnin kokemusten parantamiseksi tulisi kehittää kokonaisuus, joka toisi tietoa ennalta jo alalle pyrkiville henkilöille koulutusmateriaalin muodossa. Liikunta-alalla keho on työväline yhdessä jaksamisen kanssa, joten on tärkeää, että jo alalle pyrkivät saavat riittävästi tietoa alasta, alan epäkohdista ja ammattijärjestöistä kuten ETRY sekä erityisesti työhyvinvoinnin kulmakivistä. Tällöin opinnäytetyön lopputuotoksen vaikutukset ovat kauaskantoisemmat alan tulevaisuutta ajattelen jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta, edistäen myös liikunta-alan ammattilaisten järjestäytymistä, jotta alalle mahdollistettaisiin jonain päivänä yleissitova työehtosopimus, jota alalta ei löydy.

Lopullisena tuotoksena opinnäytetyöllä on liikunta-alan tuleville ammattilaisille moniammatillisessa yhteistyössä tekemämme koulutusmateriaali, jonka oppilaitokset ja liikunta-alan kouluttavat tahot voivat jakaa opiskelijoilleen virtuaalisesti. Materiaalin tarkoitus on tuoda opiskelijoiden ulottuville riittävä tieto alan työelämän aloittamista varten sekä avaimet oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Tieto perustuu luotettaviin lähteisiin, tutkittuun tietoon, moniammatilliseen yhteistyöhön ja pohjautuu liikunta-alan ammattilaisten kokemuksiin alan toiminnasta. Materiaalin tarkoitus ei ole ohittaa opetussuunnitel-

maan kuuluvia työelämäntaitoja koskevia opetussisältöjä, vaan antaa opettajille ja opiskelijoille valmis materiaali, joka ei vie aikaa opetukselta ja opettajilta. Sen sijaan opiskelijat saavat materiaalista selkeän kuvan liikunta-alalla työhyvinvointia edistävästä asioista opetussuunnitelmaan kuuluvien oppisisältöjen lisäksi. Tämän lisäksi materiaaliin kuuluu luentopohja, jonka oppilaitokset voivat halutessaan esittää osana läsnä toteutettavaa tuntikonaisuutta ja opiskelijoille jaettavaa materiaalia.

2 Työhyvinvointi

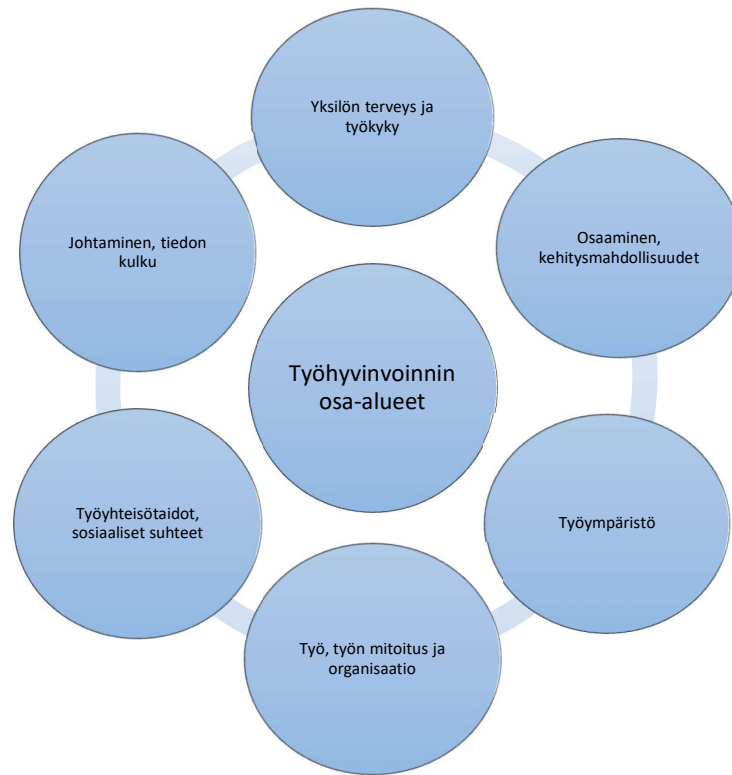
Työterveyslaitos (2009) kiteyttää työhyvinvoinnin käsitteen turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät työyhteisössä, työyhteisön ollessa osa hyvin johdettua organisaatiota ja toimintaa. Työ työyhteisössä koetaan myös mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämänhallintaa tukevaksi.

Työhyvinvoinnin käsite tuli tutummaksi aivan 2000-luvun alkupuolella, kun työhyvinvointitoiminnasta keskustelu aloitettiin. Termiä on kuvattu monin eri tavoin ja tyylein, sekä monin sitaatein. Määritelmiä ovat olleet laatimassa muun muassa työterveyslaitos sekä Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijat. (Kauhanen 2016, 25)

Työhyvinvoinnissa on kyse siitä, että työntekijä kokee olevansa tyytyväinen ja kokee kokonaisvaltaista hyvää oloa. Lisäksi hyvinvoiva työntekijä on aktiivinen, jaksaa työssä ja arkielämässä. Myös epävarmuuden sietäminen ja kyky kestää vastoinkäymisiä lasketaan työhyvinvoinnin piiriin yhdessä muiden määritelmien kanssa. (Kauhanen 2016, 25)

Toisella tavalla työhyvinvointia voi tarkastella seuraavasti: työhyvinvointi on jokaisen yksilön ja työyhteisön hyvinvointia eli vireystilaa ja henkilökohtaista tunnetta. Ennen kaikkea se tarkoittaa työyhteisön jatkuvaa kehittämistä siihen suuntaan, että jokaisella yksilöllä on mahdollisuus onnistua työssään ja arjessaan sekä kokea iloa tekemästään työstä. Työssä tarttuvia ominaisuuksia ovat ehdottomasti innostus, positiivisuus ja sitoutuneisuus. Työyhteisöön on tällöin mahdollisuus saada lisää energiaa ja energialla luodaan menestystarinoita yrityksille ja yksilöille. (Kauhanen 2016, 26)

Kuvassa 1. näkyvät jaoteltuina työhyvinvoinnin osa-alueet. Käytännössä osa-alueet voidaan jakaa karkeasti kahteen; yksilöön ja olosuhteisiin sekä organisaatioon. Näiden sisälle mahtuvat kaikki keskeisesti työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Kauhanen 2016, 28)



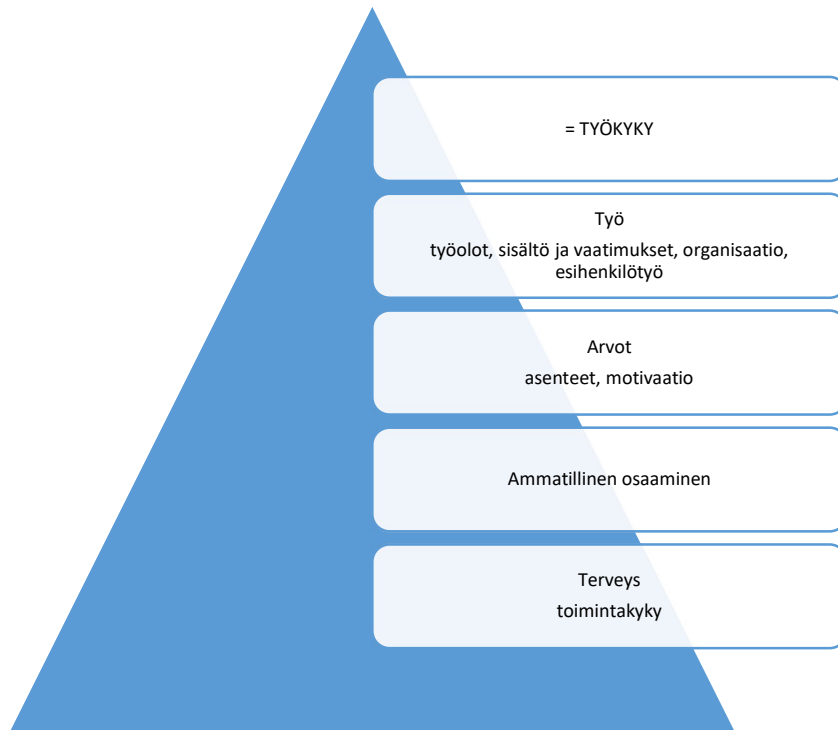
Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Kauhanen 2016, 28)

Esimerkiksi työympäristön osa-alueeseen kuuluu muun muassa työergonomia, työpaikan viihtyvyys ja työtilat sekä työskentelytavat työpaikalla. Lisäksi johtamisen ja tiedonkulkemisen osa-alueeseen kuuluvat esimerkiksi itsensä johtaminen organisaatiossa, oikeudenmukaisuus ja kannustavuus sekä vuorovaikutus. Tässä osa-alueessa on tärkeää myös esihenkilöiden ja työntekijöiden väliset taidot kuten kommunikaatio. Työyhteisötaitoihin vuorostaan kuuluvat edellä mainitut kommunikaatiosuhteet, tukiverkostot ja luottamuksellisuus sekä käyttäytymistaidot. Sosiaaliset suhteet pitävät sisällään niin työyhteisön sisäisiä, kuin yksilön omiakin sosiaalisia suhteita. Organisaation työhön liittyviä termejä ovat muun muassa viestinnän toimivuus, työnjako ja työn hallinta sekä kaikki työaikoihin, palkkaukseen ja kuormituksen seurantaan liittyvät osa-alueet. Myös osaaminen ja kehittymismahdollisuudet ovat työhyvinvoinnin osa-alueilla suuressa roolissa. Tämän alueen sisälle sisältyvät myös työsuhteen varmuus sekä asenne ja motivaatio työtä kohtaan. Suurena osana yksilön terveys ja työkyky osa-alueina kattavat muun muassa yksilön elämäntilanteet, arjen yhteensovittamisen sekä terveydentilan fyysisesti ja psyykkisesti.

(Kauhanen 2016, 28-29)

2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Keskeisin vaikuttava tekijä työhyvinvoinnissa on kuitenkin työkyky. Yksilön fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kunto rakentavat aina työkyvyn pohjakerroksen, johon kaikki muut työkyvyn osa-alueet nojaavat koko painollaan. Jotta työkyky olisi mahdollisimman hyvä ja työhyvinvointi varmempaa, tulee yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten olla tasapainossa. Yksilön voimavarat rakentuvat muun muassa terveydestä, toimintakyvystä, yksilön arvoista ja asenteista sekä koulutuksesta ja osaamistasosta. Työn vaatimukset tulee olla tasapainossa näiden ominaisuuksien kanssa. Työ on laaja käsite, joka pitää sisällään monta porrasta. Työ käsitteenään sitoo yhteen työympäristön, työyhteisön, työn sisällön ja vaatimukset sekä työn organisoinnin. Organisointiin liittyy vahvasti myös esihenkilötyö. Voimme siis todeta, että työkyky on kuin pyramidi – jokaisella kerroksella on merkityksensä ja pohjalla on kaiken perusta. (Kauhanen 2019, 23) Työkyvyn osa-alueet ovat kuvattuna kuvassa 2. pyramidimuodostelman kaltaisesti.



Kuva 2. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (mukaillen Työturvallisuuskeskus 2012, 5)

Terveys luo pohjan kaikelle työkyvylle. Jos terveys heikkenee ja ihminen esimerkiksi sairastuu, on se uhka työkyvylle. Tästä syystä työyhteisössä työterveyshuolto ja työsuojelu ovat myös tärkeitä avainsanoja. Tässä pohjakerroksessa ovat tukipilarina myös perhesuhteet ja lähiyhteisö. Näillä on myös heijastava vaikutus rakennelman jokaiseen osa-alueeseen. (Kauhanen 2019, 23-25)

Pohjan päälle rakentuu ammatillisen osaamisen osa-alue. Tässä tärkeitä ominaisuuksia ovat muun muassa yksilön oma osaaminen ja kouluttautuminen, sekä jatkuva yksilön ammattitaidon kehittäminen. Vaatimusten ja haasteiden myötä myös jatkuva uudelleen kouluttautuminen on tärkeä osa työkyvyn ylläpitoa. (Kauhanen 2019, 23-25)

Kolmanteen rakennelman kerrokseen sisältyvät arvot, asenteet ja motivaatio. Kaikki nämä pitävät sisällään omien voimavarojen ja työn välisiä tasapainon heilahteluita, sekä työn ja muun elämän sisäisiä suhteita. Matkan varrella arvot ja asenteet saattavat muuttua. Myös yhteiskunnan ja lakien muutokset saattavat heijastaa tähän kerrokseen horjuttaen kolmatta kerrosta. (Kauhanen 2019, 23-25)

Rakennelman neljäs kerros on laajin kokonaisuus. Se pitää sisällään kaiken työstä; työn sisällön, vaatimukset, työyhteisön sekä organisaation toimivuuden, mutta myös esihenkilötyön ja johtamistavat. Esihenkilötyö ja johtaminen ansaitsevat tässä osa-alueessa suuren huomion, koska jokaisen yksilön tasolla esimies on vastuussa tämän kerroksen sisällöstä. (Kauhanen 2019, 23-25)

Työkyvyn kehittäminen ja ylläpito vaativat hyvää yhteistyötä ja yhteishenkeä esihenkilön ja työntekijöiden välillä. Työkyvyssä on kyse voimavarojen ja työn tasapainosta, jota voi horjuttaa useat asiat työuran varrella. Työkyky ei ole yksilön elämään nähden irrallinen osa, vaan perheellä ja lähipiirillä on merkittävä rooli yksilön työkyvyn ylläpitämisessä yhdessä muiden osa-alueiden kanssa. (Kauhanen 2019, 23-25)

2.2 Työelämätaidot

Urahallintataidot ovat yksi suurimmista työelämätaitojen osa-alueista. Se on merkittävässä roolissa, koska nykyään ihmisillä on useampia uria ja ammatteja. Urahallintataidot tiivistetynä ovat oman uransa ohjaamista ja suunnittelua, oman itsensä ja toiminta-alueensa ja -ympäristönsä tiedon käsittelyä. Laajemmin käsitteen voi avata elämänsä suunnitteluna, sisältäen kaikkea itsetutkiskelusta tiedonhankintaan ja esimerkiksi arvojensa ja kiinnostuskohteidensa huomioimista laajemmassa mittakaavassa. (Aarnikoivu 2010, 40-41) Kuvassa 3. on kuvattuna työelämätaitojen osa-alueet.

Työelämätaidot

Uranhallintataidot (oman itsensä ja toimintaympäristönsä tiedon käsittelyä)	Työtehtävään liittyvä osaaminen, ammattitaito ja kehittyminen	Yleiset tiedot, taidot ja kyvyt (tehtävästä riippumattomat) - oppimiseen ja tiedollisuuteen liittyviä taitoja - työyhteisössä vaadittavat taidot (myös sosiaaliset)
---	---	---

Kuva 3. Työelämätaitojen osa-alueet (mukaillen Aarnikoivu 2010, 40)

Urahallintataitojen kannalta merkittävässä roolissa ovat myös itsetuntemus ja valintojen ja päätösten mukaan toimiminen. Itsetuntemuksessa on kyse omasta osaamisesta ja sen tunnistamisesta, omien vahvuuksiensa ja heikkouksiensa tutkiskelusta ja myöntämisestä, arvomaailman ja kiinnostuksenkohteiden vahvasta huomioinnista, tietämys arvojen ohjaimista mahdollisuuksista ja suunnista uralla ja koulutuspolussa. Lisäksi on hyvä tunnistaa lainalaisuudet ja omat päätöksentekotapansa uramarkkinoilla. Tämän jälkeen mukaan kuvioihin astuu toiminta ja teot. (Aarnikoivu 2010, 41)

Toinen suuri tekijä työelämätaidoissa on omaan työuraansa ja työtehtäväänsä liittyvä ammattitaito ja osaaminen sekä sen alla tuleva jatkuva kehittyminen. Tänä päivänä työt eivät ole enää valmiita "paketteja" ja valmiiksi jaoteltuja, vaan työtehtävät saattavat olla hyvinkin monipuolisia ja sidoksissa kokonaisen työyhteisön toimintaan. Tämän vuoksi ammattitaidon ylläpitäminen vaatii tänä päivänä yhä enemmän jatkuvaa oppimista ja kehittymistä sekä myös toiminnan kehittämistä. Työ tänä päivänä on myös yhä enemmän ongelmanratkaisutaitoja vaativaa, joten tärkeää roolia pitävät myös kommunikaatio ja yhteistyötaidot. (Aarnikoivu 2010, 65)

Aarnikoivu (2010, 65) määrittää ammattitaidon yleisen kuvan mukaan kyvyksi hallita työprosessi kokonaisuutena. Tämä kattaa prosessin hallinnan sekä ajattelun tasolla, että kyvykkyytenä toimia oikein vaativammassakin tilanteissa.

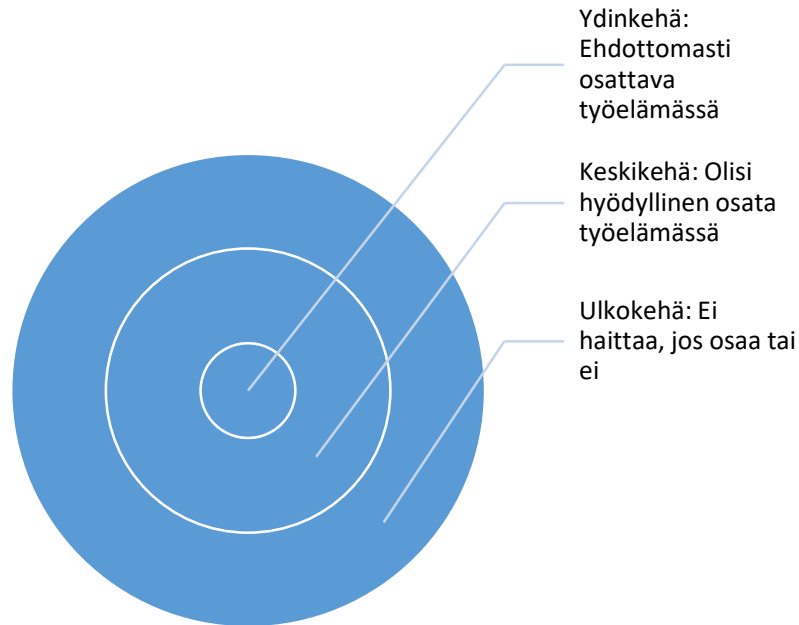
Aiempien lisäksi kolmantena suurena vaikuttavana osa-alueena tulee työtehtävästä täysin riippumattomat työelämäntaidot, -kyvyt ja -valmiudet toimia erilaisissa tilanteissa. Karkealla jaolla voimme jakaa nämä kahteen laajaan osa-alueeseen, joita ovat tiedolliseen ja oppimiseen liittyvät valmiudet, taidot, tiedot ja kyvyt sekä työyhteisötaitoihin, jotka pitävät sisällään muun muassa esimiestaidot sekä alaistaidot. (Aarnikoivu 2010, 69)

Tilanteesta riippuen tiedolliset ja oppimiseen liittyvät valmiudet, tiedot, taidot ja kyvyt pitävät sisällään muun muassa seuraavia: yleissivistys ja -tieto, nykypäivänä teknologian tuntemus, kyky oppia uutta ja hallita suuriakin kokonaisuuksia, kyky soveltaa löydettyä ja opittua tietoa sekä kielitaito. Edellä mainitut ovat perustaitoja, joita vaaditaan työelämässä. (Aarnikoivu 2010, 69)

Työyhteisötaidot, eli muun muassa esimiestaidot ja alaistaidot liittyvät vahvasti aina rooliin, jossa toimitaan. Esimiehelle on hyötyä johtamisen taidoista, mutta myös alaistaidoista. Alaisille on hyötyä taidoista toimia työyhteisön aktiivisena jäsenenä, mutta myös aktiivisena alaisena esimiehen kanssa yhteistyössä. Näihin kahteen rooliin kuuluu yhtenevästi muun muassa oman roolinsa tiedostaminen, omaan rooliinsa sitoutuminen ja tehtävän kantaminen kunnialla ja vastuullisesti. Lisäksi molempia yhdistävät oikeudenmukaisuus ja arvostus ja vuorovaikutuksen kautta myös rakentava toiminta yhteistyössä toistensa kanssa. (Aarnikoivu 2010, 69-70)

2.2.1 Itsetuntemuksen ja osaamisen tunnistamisen työelämässä

Itsetuntemuksessa on kyse itsensä ymmärtämisestä. Kyse on omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamisesta, omien rajojensa tietämisestä ja sen havainnoinnista, kuinka missäkin tilanteessa toimii ja kuka todellisuudessa on. Vasta itsetuntemuksen vahvistuksessa voidaan vaikuttaa tietoisesti omaan tekemiseen ja ajatteluun. Osa itsetuntemusta ovat myös arvojensa tunnistaminen ja niiden mukaan toimiminen sekä osaamisen kehittäminen. (Duodecim s.a.) Osaamista karttuu opintojen, elämän ja työelämän kautta. Jo työelämään valmistautuessa on tärkeä hahmottaa työelämän mahdollisuudet ja tavat osaamisen kartuttamiseen työelämää varten sekä osaamisen hyödyntämiseen työelämässä. (ePOOKI 2020) Työelämässä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat merkittävässä roolissa osaamisvaatimusten muuttuessa jatkuvasti ja palkkauksen muuttuessa siinä mukana osaamisperusteisemmaksi. (Opetus- ja Kulttuuriministeriö 2020) Kuvassa 4. näkyy, että työelämässä ehdottomasti osattavat asiat ovat keskiössä, hyödylliset osaamisen aiheet keskikehällä ja ulkoisella kehällä ne taidot, joiden puuttuminen ei työelämässä haittaa mutta ei ole varsinaisesti hyödyksikään.



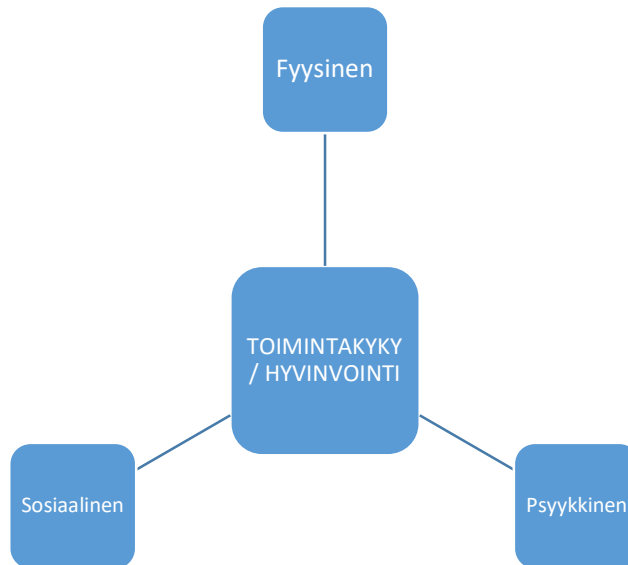
Kuva 4. Keskeisen osaamisen tunnistaminen (mukaillen Aarnikoivu 2010, 67)

Omaa osaamistaan ja itsetuntemusta voidaan tutkia esimerkiksi SWOT-analyysin kautta. SWOT tulee englanninkielisistä sanoista, jotka ovat strengths – vahvuudet, weaknesses – heikkoudet, opportunities – mahdollisuudet, threats – uhat. Menetelmä on nelikenttäanalyysi, jonka on kehittänyt Albert Humphrey. Menetelmä on yleisimmin käytössä yritysten strategia-analyyseissä sekä esimerkiksi projektien suunnitteluprosesseissa. SWOT-analyysiä voidaan kuitenkin hyödyntää myös esimerkiksi omien vahvuuksien tunnistamisessa, työelämän uhkien kartoittamisessa, työelämän mahdollisuuksien tutkimisessa sekä siinä, kuinka omat heikkoudet voitaisiin kääntää vahvuuksiksi. (Opettajan monet roolit ja tehtävät 2015)

2.3 Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn osa-alueet

Toimintakyky on käsite, joka kattaa ihmisen psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset edellytykset selviytyä välttämättömistä ja ihmiselle itselleen tärkeistä päivittäisistä toimista, kuten työstä, vapaa-ajan harrastuksista tai opiskeluista. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos s.a.) Fyysinen osa-alue kattaa sisälleen kaiken ihmisen fyysisestä kunnosta niin sanottuun kognitiiviseen toimintakyvyn osa-alueeseen. Kognitiivinen toimintakyvyn osa-alue pitää sisällään tiedollisia ja taidollisia malleja ja toimintatapoja, kuten keskittymistä ja ongelman ratkaisua. Psyykinen osa-alue puolestaan pitää sisällään merkityksellisiä asioita, kuten kykyä tuntea, kokea ja muodostaa käsityksiä itsestänsä ja muista. Alue kattaa myös oman elämänsä suunnittelua koskevia ratkaisuja ja valintoja ohjaavat kyvyt. Psyykkiseen osa-alueeseen kuuluvat myös mielenterveys ja psyykinen hyvinvointi. Sosiaalinen osa-alue

kattaa kaikki ihmisen verkostosta ja vuorovaikutussuhteista. Tähän osa-alueeseen vaikuttavat vahvasti osallisuuden kokemukset ja aiemmat vuorovaikutussuhteet, yhdessä motivaation kokemusten kanssa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos s.a.) Nämä on esitetty kuvassa 5.



Kuva 5. Fyysinen, Psyykinen ja Sosiaalinen (mukaillen Terveyden ja hyvinvoinnin laitos)

2.3.1 Kuormitus- ja voimavaratekijät

Jokaisessa työssä, ammatissa ja työympäristössä on omanlaisensa kuormitustekijät ja voimavaratekijät. Näiden tunnistaminen auttaa työyhteisöä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Voimavaratekijät lisäävät energiaa ja innostusta, kuormitustekijät puolestaan uuvuttavat ja kuormittavat jaksamista. Työhyvinvoinnille riski on sellaiset työyhteisöt tai työympäristöt, joissa on enemmän kuormitustekijöitä kuin voimavaroja lisääviä ominaispiirteitä. Kuormitus voi olla haittaavaa tai haastavaa. Haastava kuormitus merkitsee ohimenevää ja toistaiseksi tapahtuvaa kuormitustekijää. Haittaava kuormitus on puolestaan pitkäkestoista ja työhyvinvointitekijöitä häiritsevää. Kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi työn merkityksen epäselvyys, kiireen ja joustamattoman työajan tuntemukset, työn yksipuolisuus ja ristiriitaiset vaatimukset työyhteisöltä sekä arvojen vastainen toiminta työyhteisössä. Voimavaratekijät ovat usein näiden piirteiden täydellisiä vastakohtia. Voimavaratekijöihin lasketaan esimerkiksi myös palkitsevat asiakaskohtaamiset ja autonomian tunteen vahvistaminen työyhteisössä. Ihmiset kokevat kuormitustekijät yksilöllisesti eri tavoin. On siis tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, että jokaisen kuormituksen tuntemukset tulevat kuulluiksi ja yksilö tulkitsee omia kuormituksen tuntemuksiaan. Työkaluina työyhteisössä voidaan käyttää erilaisia kartoitusmetodeja kuormituksen tunnistamiseen, kuten kyselyitä ja kuormitussenseurantavälineitä. (Tampereen korkeakoulu yhteisö s.a.)

2.3.2 Kuormituksen vähentäminen – mikrotauot

Työn kuormitustekijät huomataan usein huomattavasti helpommin, kuin työn tuomat voimavaratekijät. Yksilöt kokevat kuormituksen eritavoin. Tuntemuksiin ja asioiden esille nostamiseen voivat vaikuttaa myös esimerkiksi väsymys, väsyneenä negatiiviset tunteet nostetaan useammin esille. On hyvä kiinnittää työyhteisössä huomiota useammin siihen, mikä toimii ja mistä voimavaroja saadaan. Työn muokkaaminen voimavaroja vahvistavaksi on tärkeää. (Tampereen korkeakouluyhteisö s.a.)

Työpäivän aikana myös palautuminen on mahdollista. Kun työ on jatkuvaa muutosta, kiirettä ja yhtäjaksoista, keho ja mieli usein kuormittuvat enemmän. Tämä johtaa usein myös väsymyksen ja uupumisen tunteisiin työpäivien aikana. Työpäivän aikana mikrotauko alentaa tutkitusti kehon stressitasoja ja lisää vireystilaa sekä keskittymiskykyä. Mikrotauko on nimensä mukaisesti ”mikro” – lyhyt/pieni tauko. Mikrotauko voi kestää puolesta minuutista muutama minuutti. Tämän tavan tarkoitus on hetkellisesti irrottautua meneillään olevasta tehtävästä, samalla rytmittäen omaa työskentelyään. Kun töiden ohessa kiinnitetään esimerkiksi mikrotauoin huomiota palautumiseen, pysyy kokonaiskuormitustekijät paremmin hallinnassa. Mikrotauko voi olla esimerkiksi kevyen välipalan nauttiminen työtilan ulkopuolella, hengitysharjoitus tai hetkellinen venyttelytuokio. (Firstbeat s.a.)

Hyvinvointiin voidaan vaikuttaa esimerkiksi hengitysharjoituksin. Nämä harjoitukset perustuvat rauhoittumiseen ja rauhalliseen hengittämiseen. Hengitysharjoitukset rentouttavat paitsi kehoa tehostaen keuhkotuuletusta, ne myös virkistävät mieltä. (Hengitysliitto s.a.) Hengityksessä etenkin uloshengityksen rauhoittava ominaisuus perustuu vahvasti ihmisen autonomisen hermoston rentouttamisjärjestelmän toiminnan aktivoimiseen. Autonomisen hermoston vaikutus ulottuu kaikkialle kehoon – sydämeen, suoliston toimintaan ja esimerkiksi lihasten toimintakykyyn. Hengitysharjoituksella voidaan rauhoitella autonomista hermostoa ja täten rauhoittaa myös kehon ylivireyttä ja kohonnutta sykettä. Tämä tasoittaa myös stressihormoneja. (Coronaria 2020)

2.3.3 Terveys, hyvinvointi ja Deep Health

Terveys on käsitteenä moniulotteinen, ennen kaikkea on hyvä tietää, että terveys on jatkuvasti muuttuva tila, jonka muutoksiin vaikuttavat kaikki yksilön arvoista ja asenteista aina fyysisiin ominaisuuksiin, sairauksiin ja elinympäristöön. Maailman terveysjärjestö on määrittänyt terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin lopputule-

maksi. Tämä on yksilön mahdotonta saavuttaa, jonka vuoksi määritelmä on saanut osakseen kritiikkiä. Loppupeleissä jokainen itse määrittää oman terveytensä käsitteen, sen kuinka terveeksi itsensä kokee. (Duodecim Terveyskirjasto 2020)

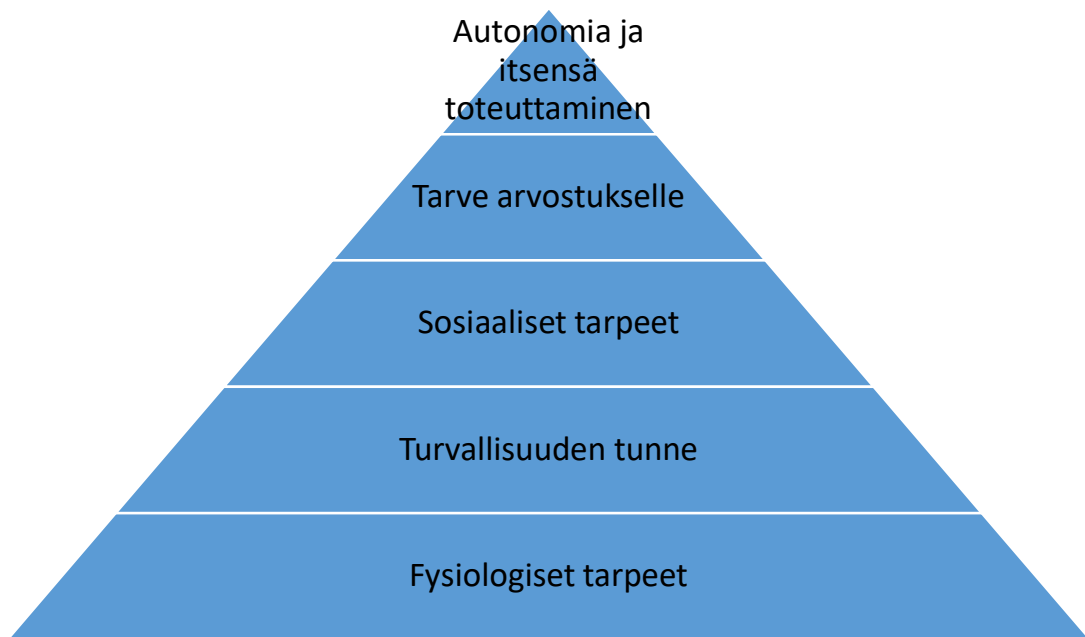
Suomen kielessä hyvinvointi tarkoittaa kahta asiaa: yhteisön hyvinvointia ja yksilön omaa hyvinvointia. Yhteisön hyvinvoinnin käsitteen sisälle mahtuvat esimerkiksi työllisyystilanne, elinolojen nykytila ja yleinen toimeentulo. Yksilön hyvinvoinnin käsite sisältää muun muassa autonomian ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuden, sosiaalisen elämän ja sosiaalisen pääoman sekä yleisen onnellisuuden tunteen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020)

Vieläkin moniulotteisempi Deep Health -käsite kuvaa tarkemmin hyvinvoinnin merkitystä. Se pitää sisällään monta kohtaa perinteisen ”fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen” -osa-alueen lisäksi. Näitä osa-alueita ovat ympäristöllinen osa-alue, henkinen osa-alue, merkityksellisyyden osa-alue, ihmissuhteiden osa-alue, fyysinen osa-alue sekä tunteellinen osa-alue. Ympäristöllinen osa-alue pitää sisällään tiedollisen ymmärryksen siitä, että ympäristö jossa esimerkiksi työ toteutuu, tukee hyvinvointia ja omaa terveyttä. Henkinen osa-alue sisältää ongelmanratkaisutaidot, keskittymisen sekä ajatuksellisen toiminnan. Esimerkiksi työn tuomien haasteiden ratkaisemisen ja siihen liittyvän kapasiteetin. Merkityksellisyyden osa-alue vastaa pystyvyyden tunnetta sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta esimerkiksi työelämässä. Tällä osa-alueella ihminen saa kokea olevansa tarpeellinen osa kokonaisuutta. Ihmissuhteiden osa-alue pitää sisällään yhteydet ulkomaailmassa, työelämässä sekä ihmissuhteiden laadun ja merkityksen. Tälläkin osa-alueella on tärkeä kokea olevansa osana jotakin suurempaa kokonaisuutta. Fyysinen osa-alue kattaa sisälleen vireystilasta lähtien fyysisiä tuntemuksia ja tietoja sekä taitoja. Tunteellinen osa-alue kattaa yksilön tunteet ja niiden tulkitsemisen kyvyt. Jokainen osa-alue vaikuttaa voimakkaasti toisiinsa. (Precision Nutrition s.a.)

2.3.4 Motivaatio

Ihmisen psykologisten perustarpeiden täyttäminen on yksi kaikkein tärkeimmistä hyvinvointiin liittyvistä tehtävistä työyhteisössä. Psykologisia perustarpeita ovat muun muassa yhteenkuuluvuuden tunne, autonomian tunne ja pystyvyyden tunne. Kun näitä tuetaan työyhteisössä aktiivisesti jokaisen osallisen suhteen, tuetaan automaattisesti myös turvallisen työympäristön syntyä. Tämä tarkoittaa sitä, että työyhteisössä yksilön sisäsyntyinen motivaatio lähtee kasvuun. Kaikki tämä tukee hyvinvointia ja hyviä suorituksia arjessa. (Grönman, mehilainen.fi 2021)

Yksi motivaatioteoria on myös Maslowin teoria tarpeiden täyttämisestä. Tämän mukaan ihmisen motivaatiota voidaan myös työtä kohtaan tarkastella erilaisten tarpeiden täyttymisellä ja tarpeiden kautta. Maslowin mallin mukainen ajatus on se, etteivät ylemmän tason tarpeet voi täytyä, jos alempien tasojen tarpeet eivät ole täytettyinä. Jos esimerkiksi terveydelliset (fysiologiset tarpeet) ongelmat vaivaavat, eivät arvostuksen tarpeet tunnu enää merkityksellisiltä. (Aarnikoivu 2010, 44-45) Maslowin teorian mallinnus on esitettyä pyramidimuodossa kuvassa 6.



Kuva 6. Motivaatio - Maslowin tarvehierarkia (mukaillen Aarnikoivu 2010, 44-45)

Motivoituminen ja kiinnostuminen on yksi hyvinvoinnin ilmentymä arjessa. Motivaatio voidaan pääsääntöisesti jakaa kahteen osaan. Sisäsyntyiseen- ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäsyntyinen motivaatio ohjaa meitä tekemään asioita ilosta tehtävää asiaa kohtaan ja tuottaa nautintoa. Ulkoinen motivaatio taas voi olla esimerkiksi rahallinen palkkio tehdystä asiasta, vaikka varsinaista paloa asiaa kohtaan ei olisikaan. Motivaatiota vaaditaan asioiden oppimiseen, työstänsä suoriutumiseen ja arjessa suoriutumiseen esimerkiksi harrastusten parissa. (Sinokki 2016, 62-63)

2.3.5 Motivaatioteoriat

Tunnetuin teoria motivaatiosta on itsemääräämisteoria. Itsemääräämisteoriassa syvennytään tukemaan yksilön kolmea psykologista perustarvetta, jotka ovat autonomian tunne, pätevyyden tunne ja yhteenkuuluvuuden tunne. Teorian mukaan ihmisen kokiessa autonomian tunnetta esimerkiksi elämässään itseään koskevia päätöksiä tehdessä, tukee se

hänen motivaatiotaan ja tyytyväisyyttään. Kaiken motivoitumisen suhteen on tärkeää autonomian lisäksi kokea pätevyden tunnetta, yksinkertaisesti kokea siis olevansa jossakin tekemässään asiassa hyvä. Lisäksi ihmiselle luontaista on kokea tarvetta yhteenkuuluvuudelle, olla osa ryhmää. Jos yhteenkuuluvuuden tunnetta ei ole, voi ihminen pahimmillaan oireilla esimerkiksi masentuen taikka täydellisellä motivaation puutteella. Jokaisen perustarpeen ei tarvitse täytyä jokaisessa suhteessa, mutta esimerkiksi kahden näistä täytyessä työelämässä, voi ihminen olla hyvinvoiva kokiessaan kolmannen vapaa-ajallansa. (Seppänen 2018, 81-82)

Seppäsen (2018, 84) mukaan atribuutioteoriassa puolestaan on kyse siitä, minkälaisia syy-seuraus suhteita yksilö mielessään kehittää. Teoriaan kuuluu kolme erilaista ulottuvuutta, sijainti, kontrolli ja pysyvyys. Sijainnissa on kaksi puolta, ulkoinen ja sisäinen puoli. Sisäinen puoli havaitsee sen, että syy taikka lopputulema ovat kiinni hänestä itsestään. Ulkoinen puoli osoittaa katseensa muihin ihmisiin. Kontrolloituavuuden ulottuvuudessa on kyse siitä, kuinka ihminen kokee olevansa kykeneväinen vaikuttamaan tapahtuviin asioihin ja lopputuloksiin. Kun ihminen kokee, että tarjolla on mahdollisuuksia vaikuttaa, hän motivoituu. Pysyvyyden ulottuvuudessa on niin ikään kaksi erilaista pysyvyyden tilaa, pysyvä ja tilapäinen pysyvyys. Tilapäinen pysyvyys selittyy siten, että ihminen epäonnistuu jossakin ajattelee, että ensi kerralla on mahdollista onnistua. Pysyvässä pysyvyydessä tilanne on päinvastainen.

Lisäksi on olemassa minä-pystyvyysteoria, jonka mukaan ihmisen ympärillä tapahtuva vaikuttaa kaikkeen ihmisen yleiseen tekemiseen ja reagointiin. Minäpystyvyys voidaan sanoa suoraan kääntää itseluottamukseksi. Tässä teoriassa mallioppimisella ja sosiaalisilla kokemuksilla on oma roolinsa ihmisen toimintaan ja kokemuksiin itseluottamuksesta. Itseluottamukseen vaikuttaa neljä erilaista osa-aluetta, menneet saavutukset ja onnistumiset, tunteiden tila, ympäristöstä saatu palaute sekä sijaiskokemukset. Se, missä on aiemmin onnistunut, luo itseluottamusta uusiin onnistumisiin. (Seppänen 2018, 88)

Lisäksi Seppänen (2018, 89-90) mainitsee odotusarvoteorian osana motivaatioteorioita. Odotusarvoteoriassa on nimensä mukaisesti kaksi ydintä, odotukset ja arvostukset. Ihmisen korkeat odotukset oman onnistumisensa suhteen saavat ihmisen pyrkimään parempiin suorituksiin ja motivoitumaan. Odotukset säätelevät toimintaa, oli kyse epäonnistumisen odotuksista tai onnistumisen odotuksista. Toisena olivat arvostuksen kohteet ja arvot. Tällä tarkoitetaan sitä, miten merkityksellisenä ihminen kokee hänelle asetetut tehtävät ja tavoitteet. Mikäli ihminen pitää toimintoja tärkeinä ja arvokkaina, hän on valmiimpi ponnistelemaan ja motivoituu tehtävää kohtaan.

2.4 Esihenkilö ja työyhteisö

Työyhteisössä esihenkilötyö on ennen kaikkea kommunikointia, vuorovaikutuksellisuutta ja luottamuksen luomista. Jos tiimiä johdetaan tasaväkisesti, luottamuksellisesti ja avoimella työotteella, työyhteisö toimii, nauttii työstään ja voi työssä ja arjessa paremmin, jaksaa enemmän. Tästä muistuttaa työkykyjohtamisen kehityspäällikkö Mari Keränen. Kirjoituksessaan hän myös linjaa, että ennakoiva työkyvyn johtaminen esihenkilötasolta vahvistaa yrityksen tuottavuutta. Lisäksi painotetaan, että esihenkilön on työyhteisön hyvinvointia edistääkseen aidosti välitettävä ja kuunneltava ihmisiä ympärillään. (Varma.fi 2017)

Tampereen korkeakouluyhteisön (s.a) sivuilla linjataan, että esihenkilön johtamistyyllillä on suora yhteys työhyvinvointiin ja työpahoinvointiin. Läsnäoleva ja jokaista työntekijää palveleva johtamistyyli on yhteydessä työhyvinvointiin. Työpahoinvointiin sen sijaan yhteydessä ovat epäoikeudenmukainen ja vastuuta pakoileva johtamistyyli.

Työyhteisössä esimies vastaa yhdessä työntekijöidensä kanssa työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kehittamisestä. Tällaisessa tilanteessa ajatukset ja työhyvinvoinnin välineet eivät ole niin sanotusti ulkoa tuotuja, vain arkista työntekoa ja sen kehittämistä työhyvinvointia ja jaksamista tukevaksi. Tämä vaatii työyhteisöltä ja esihenkilöltä tietoa arkisesta työn tekemisestä, käytännöistä, toimivuudesta. Lisäksi malli vaatii pitkäjännitteisyyttä. (Tampereen korkeakouluyhteisö s.a.)

Toimivassa ja hyvässä työympäristössä työnantaja ja työntekijät luottavat toisiinsa, jokainen tuntee olevansa ylpeä omasta tekemästään työstä sekä jokainen kunnioittaa toisiaan sekä omaa työtänsä. Tämä heijastuu työympäristössä motivaation lisääntymisen ja ylläpysymisen muodossa. Lisäksi motivoituneet työntekijät osoittavat myös ulkopuolisille, että työyhteisö on toimiva, muun muassa hyvän asiakaspalveluhenkisyiden muodossa. Motivoituneet ja työstään ylpeät työntekijät ovat myös pysyvämpi osa omaa työyhteisöään, joka tekee myös työnantajalle rekrytoinnista helpompaa. Työyhteisön motivaatiotekijöissä on neljä kivijalkaa. Nämä ovat pystyvyyden tunne, autonomian tunne, yhteenkuuluvuuden tunne sekä yhteisen hyvän tekeminen ja luominen. (Erto s.a.)

Hyvä työyhteisö on tasa-arvoinen ja vuorovaikutuksellisesti toimiva kokonaisuus. Ilmapiiri on kannustava ja työtehtävät jokaiselle sopivasti kuormittavat. Lisäksi tärkeä osa hyvää työyhteisöä on oikeudenmukaisuus työyhteisön keskuudessa. Jokainen toimivassa työyhteisössä tietää omat roolinsa ja vastuunsa. Lisäksi organisaatioissa työn johtaminen kohti

selkeitä tavoitteita näitä edellä mainittuja ominaisuuksia tukien on tärkeä osa toimivaa ja hyvää työyhteisöä sekä työilmapiiriä. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

2.5 Itsensä johtaminen

Sydänmaalakka (2004, 66-67) esittää, että hyvä ja onnistunut itsensä johtamisen prosessi vapauttaa yksilön voimavaroja ja energiaa, sekä ennalta ehkäisee tylsistymistä ja väsymystä. Hänen mukaansa jokaisella on voimavaroja, jotka eivät pääse oikeuksiinsa. Yksilöltä vaaditaan reilusti itsetutkiskelua ja -reflektointia, jotta hän saa voimavaransa käyttöönsä ja voi kasvaa persoonana. Nykyisessä nopeiden muutosten maailmassa itsetutkiskelu ja itsensä johtaminen ovat aiempaa tärkeämpiä.

Itsensä johtamisessa on kaikkiaan kyse monista konkreettisista tekijöistä. Itsensä johtaminen edellyttää hyvää kokonaiskuntoa, jolloin kaikkien viiden osa-alueen tulisi täytyä: fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, ammatillinen ja henkinen kunto. Kun kaikilla osa-alueilla asiat ovat kohdallaan, on ihminen tehokas ja hyvinvoiva. Fyysinen kunto kokonaiskunton käsitteen sisällä kattaa levon, ravinnon ja liikunnan. Psyykinen kunto kattaa käsitteessä sisälleen energisyyden, nopeat päätöksentekotaidot sekä uteliaisuuden ja oppimiskyvyyden. Sosiaalinen osa-alue puolestaan on sosiaalisista ihmissuhteista välittämistä ja huolehtimista sekä esimerkiksi omien harrastuksien arvostamista. Ammatillinen kunto käsitteenä itsessään kattaa sisälleen sen, että työllä on päämäärät, jotka ovat tiedossa ja työstä saatu palaute tukee tavoitetta kohti etenemistä siten, että itseään ammattilaisena on samalla mahdollisuus kehittää. Henkinen osa kokonaiskunton käsitteestä on arvoihin ja oman elämän syvempään tarkoitukseen viittaava osa-alue. (Sydänmaalakka 2004, 65)

Paasivaara (2010, 33-34) kuvaa itsensä johtamista itsejohtajuutena. Käsitteen mukaan ihmisellä tulisi olla käsitys omista rajoistaan ja kyky analysoida omaa toimintaansa. Itsejohtajuus on myös omasta työkyvystään huolehtimista sekä motivaatiostaan kiinni pitämistä. Lisäksi itsejohtajuus on oman osaamisensa kehittämistä jatkuvasti. Osa itsejohtajuutta on myös itsensä hyväksyminen sellaisena kuin on, itsensä kehittämisen ohella. Jos ihminen suhtautuu itseensä positiivisesti ja myönteisellä tavalla, on kyvykäs asettamaan itsensä suhteen realistisia tavoitteita ja päämääriä huolehtien samalla voimavaroistaan. Onnistuessaan itsejohtajuus on etu sekä työyhteisölle, että koko organisaatiolle. Kun hallussa on itsensä johtamisen taito, lisää se työssä jaksamista, työn kokonaisuuden hallintaa ja ehkäisee stressin kertymistä ja työuupumuksen vaaroja.

Itsensä johtaminen on kaikkiaan arjen pieniä ja suuria valintoja, joita yksilö tekee sekä työelämässään, että vapaa-ajallansa. Viisas itsensä johtaminen johtaa energiatasojen uusiutumiseen ja pitää sisällään ajanhallintaa, unestaan huolehtimista ja pieniä arkisia tekoja kuten fyysisestä kunnostaan huolehtimista. Jotta voi johtaa itseään, on kyettävä suunnitelmallisuuteen, tavoitteiden asetteluun sekä omien hyvien valintojensa toistamiseen. Tärkeä osa itsensä johtamista on palautumisen keinojen etsiminen keskelle omaa arkeaan. Työyhteisössä itsensä johtamiseen kannustava ilmapiiri on osana hyvää työhyvinvoinnin johtamista. (Ilmarinen, 2018)

3 Liikunta-ala

Liikunta-ala on monipuolinen ja moniulotteinen ala liikunnan ja hyvinvoinnin parissa. Liikunta-alan tutkintoja suorittaneet työllistyvät muun muassa kuntien liikuntapalveluihin, seuroille ja urheilujärjestöille sekä erilaisia liikuntapalveluita tarjoaville yrityksille. Maisterivaiheen käyneet liikunta-alan ammattilaiset voivat työllistyä myös oppilaitoksille. Yksityisen sektorin työpaikkoja voivat olla esimerkiksi kuntokeskukset ja yksityiset palveluntarjoajat kuten tutkimuslaitokset tai urheiluvälineitä välittäviin liikkeisiin. Liikunta-alalle valmistuneet voivat kantaa tutkintonimikkeinään liikuntaneuvojaa, liikunnanohjaajaa tai liikuntatieteiden maisteria, eli liikunnan opettajaa. (Studentum 2018)

Työllisyydestä puhuttaessa arvioidaan, että kysyntä tulee kasvamaan tulevaisuudessa esimerkiksi ikääntyvien määrän kasvaessa suhteessa asukaslukuun. Liikunta-alalla palkkaus sen sijaan vaihtelee paljon työkokemuksen ja työn kuvan mukaa. Liikunta-alan koulutuksia tarjoavat tänä päivänä monet tahot, kuten yliopistot, ammattiopistot, ammattikorkeakoulut sekä myös yksityiset tahot ja kouluttajat. (Studentum 2018)

Laakso (2015, 28) kertoo kirjassaan liikunta-alan trendien vaihtelevuudesta. Muoti ja trendit vaihtelevat, mutta ihmisen elimistön tarpeet eivät. Ihmisillä ei välttämättä ole riittävää tietoa millaista liikettä juuri heidän kehonsa oikeasti tarvitsisivat.

Yhteiskunnassa tapahtuvan liikkujien ja liikkumisen kahtiajakautumisen myötä liikunta-alan toimijoille tulee jatkuvasti eteen uusia haasteita. Osa kansalaisista seuraa tarkasti tulevia ja meneviä trendejä liikunnan ja urheilun saralla, osa passivoituu. Liikkumattomuuden kustannukset yltyvät pahimmillaan 7,5 miljardin paikkeille, minimissään 3,2 miljardin euron kohdille. Liikunta-alan ammattilaisten tehtävänä on siis mukautua kahtiajakautuneeseen tilanteeseen ja auttaa ihmisiä yleisesti voimaan paremmin ja pysymään terveempinä. Liikunta toimialana kytkeytyy yhä enemmän yhä suurempaan monialaiseen hyvinvoinnin verkkoon, jolla pyritään kehittämään laajempia hyvinvointia tukevia palveluketjuja ja -toimia. Joka tapauksessa liikunta-ala tulee digitalisaationkin myötä pysymään erityisen vuorovaikutuksellisenä alana, osana hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä. (OPH 2021)

3.1 Liikunta-alan työehdot ja edunvalvonta

Työehtosopimuksella tarkoitetaan ammattiliittojen ja työnantajien yhdessä tekemiä sopimuksia alan palkkaukseen ja työsuhteiden ehtoihin liittyen. Näissä sopimuksissa solmitaan yhteiset pelisäännöt alan vähimmäistä työehdoista. Työehdot kertovat työntekijän oikeuksista, palkkauksesta ja esimerkiksi lomarahasta ja palkallisesta äitiyslomasta. Liikunta-alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, jolloin esimerkiksi toimihenkilöliitto ERTO on suunnitellut alalle vähimmäispalkkasuosituksen. Tällöin työnantajan kanssa on hyvä sopia yleisen runkosopimuksen käytöstä työsuopimuksen pohjana. (ERTO s.a.)

ETRY eli erityistoimihenkilöt Ry. on ammattiyhdistys, joka kattaa sisälleen yksityisiä toimialoja ja yksityisen palvelusektorin ammattilaisia. ETRY on ammattiyhdistys, joka liittojen tavoin ajaa jäsentensä ammatillisia etuja, työmarkkinaoikeuksia ja lisää yhteenkuuluvuutta muiden yksityisten sektoreiden ammattilaisten välillä. ETRY:n pitkäaikainen tavoite on solmia yksityisen sektorin alojen piirissä yleissitova työehtosopimus jokaiselle alalle. Osalla yksityisen sektorin aloista ei ole lainkaan yleissitovaa työehtosopimusta, jolloin näiden alojen toimijat saattavat olla lain silmissä ”väliinputoajia”. Näillä aloilla toimiville henkilöille saatetaan soveltaa muita työehtosopimuksia tai olla soveltamatta. ETRY julkaisee yhdessä ERTO:n kanssa muun muassa liikunta-alan palkkasuosituksen juurikin työehtosopimuksen puuttuessa. (ETRY s.a.)

ETRY:n ja ERTO:N tekemä vähimmäispalkkasuositus pohjautuu ammattiyhdistysten tekemän palkkakyselyn varaan. Tämä palkkasuositus on osoitettu nimenomaa liikunta-alalle, sovellettavaksi muun muassa yksityisillä sektoreilla toimivissa liikunta-alan yrityksissä kuten liikuntakeskuksissa. Ohjaustehtäviin tuntipalkalla on suunniteltu kolme eri palkkaluokkaa, joiden suositusten pohjalta esimerkiksi ryhmäliikuntaa tarjoavan yksityisen sektorin toimijan olisi suositeltavaa toimia. Kuukausipalkkasuositukset ovat jaoteltu vaativuusryhmiin, joita ovat ammattitehtävät, asiantuntijatehtävät ja vaativat asiantuntijatehtävät. Näissä kuukausipalkkaa pohjataan työtehtävien vaatimaan ammattiosaamiseen ja ammatitaitovaatimukseen. (ERTO 2021)

3.2 Yrittäjyys ja liikunta-ala

Yrittäjyys on tapa elantoon ja työn tekoon. Yrittäjällä sekä vapaus, että vastuu korostuvat palkkatyöllistettyä enemmän. Yrittäjiltä kysyttäessä, mitä on yrittäjyys, vastaus on useimmiten se, että yrittäjyys on elämäntapa. Yrittäjyys mahdollistaa omanlaisen toteutuksen työnteossa ja antaa yrittäjälle itselleen mahdollisuuden ohjastaa omaa elämäänsä. (Yrittäjät s.a.)

Yrittäjyytensä Suomessa aloittavalle yrittäjän alulle on tarjolla muutamia erilaisia yritys-
muotoja. Vuosittain Suomessa perustetaan keskimäärin 30 000 kappaletta. Tästä mää-
rystä noin 49% on yksityisiä elinkeinoharjoittajia, eli toiminimiyrittäjiä. Toiseksi suurin yrit-
täjyysmuoto vuosittain perustetuissa yrityksissä on osakeyhtiöt, joita on noin 43%. Pie-
nemmillä prosenteilla tulevat kommandiittiyhtiö (3%), avoin yhtiö (2%) sekä osuuskunta
(1%). Yrittäjämäiseen toimintaan liitetään tänä päivänä myös kevytyrittäjyys, jolloin esi-
merkiksi yrityksen virallinen perustaminen ei ole pakollista, vaan toiminta tapahtuu pitkälti
laskutuspalveluiden kautta. (Yritä 2021)

Vuosi vuodelta useammat liikunta-alan toimijat, kuten valmentajat ja liikunnanohjaajat to-
teuttavat työtään toiminimiyrittäjinä eli yksityisinä elinkeinoharjoittajina. Toiminimellä teke-
vät liikunta-alan ammattilaiset toimivat usein valmennus- ja ohjaustehtävissä esimerkiksi
seuroilla ja hyvinvointikeskuksilla. Myös yksilöllisten valmennustoimien kysyntä on kasva-
nut. Yrittäjyysosaaminen on nostettu esiin myös ennakointityöryhmän kuulemisessa liit-
tyen liikunta-alan keskeisimpään alalla tarvittavaan osaamiseen nyt ja tulevaisuudessa.
Samassa selvityksessä nousivat esiin myös vuorovaikutustaidot, kehittämisosaaminen ja
moniammatillisuusosaaminen. (OPH 2021)

Liikunta-alalle valmistuvat työllistyvät kuntiin, seuratoimintoihin, kouluille tai erilaisille hy-
vinvointia ja liikuntapalveluita tarjoaviin yrityksiin. Työskentelymahdollisuudet vaihtelevat
paitsi koulutustaustan mukaan, myös sen mukaan, tehdäänkö ohjaustyötä vai suunnitte-
lua sekä kehittämistä. Liikunta-alalle voidaan valmistua perustutkinnoista, ammattikorkea-
kouluista sekä yliopistoista. Kun yksityinen palvelutarjonta kasvaa jatkuvasti, yhä useampi
valmistuva työllistyy yrittäjänä. (Opopassi s.a.)

4 Projektin tavoite

Saimme yhdessä inspiraation keväällä 2021 tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kurssilla tutkia kaikkia monimuoto-opiskelijoitamme koskettavaa aihetta; liikunta-alan ammattilaisen työhyvinvointia ja työssä jaksamista suuremmissa mittakaavassa. Jokainen opiskelija työskentelee liikunta-alalla, ohjaten lapsia ja nuoria, ohjaten yksilöasiakkaita ja suurempia kokonaisuuksia sekä työskennellen muun muassa kunnallisissa liikuntapalveluissa. Koimme tutkimustyötä tehdessämme, itsekkin alan toimijoina aiheen merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Kaikkiaan tutkimustyön tulokset olivat silmiä avaava kokonaisuus siitä, kuinka hyvinvoinnin ammattilaiset saattavat kokea olevansa uupuneita ja aliarvostettuja, samalla kuitenkin rakastaen työtään ja asiakkaitaan, tehden työtä täydestä intohimosta.

Tutkimustyöstä esiin nousi kuitenkin tarve tuoda uusille alan toimijoille työkaluja omaan työhyvinvointiinsa, työkykynsä ylläpitämiseen ja ennalta oman työssä toimintansa ja jaksamisensa edistämiseen. Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta lähdimme rakentamaan runkoa opinnäytetyöhömme. Panostamme erityisesti ennakointiin, jotta alan tulevaisuuden työnäkymät ja työhyvinvointi näyttäisi tutkimustuloksissa tulevaisuudessa päinvastaiselta.

Tutkimustyöstämme jo alkuvaiheessa kiinnostui liikunta-alan palkkasuosituksiakin kehittävä ETRY, eli Erytystoimihenkilöt ET Ry. Yhdistyksen puheenjohtaja oli meihin yhteydessä, jonka johdosta kirposi keskustelua ja inspiraatio kehittämistyöhön opinnäytetyön merkeissä. Pidimme keväällä 2021 liikunta-alan iltaman Teams-palvelimen kautta, jossa esittelimme työmme tuloksia liikunta-alan ammattilaisille ja liikunta-alalle kouluttautuville. Tutkimustyö kirvoitti keskustelua ja moni jakoi mielellään omia kokemuksiaan ja toivomuksiaan.

Tutkimustyössämme saatujen tulosten pohjalta teimme päätelmän, että olisi merkityksellistä tulevaisuuden alakehityksen kannalta viedä tietoutta työhön liittyvistä haasteista ja ratkaisuista suoraan opiskelijoille, jolloin voisimme ennalta ennen työllistymistä edistää liikunta-alan työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen puolta.

4.1 Tutkimustulokset opinnäytetyön taustalla

Keväällä 2021 toteutimme tutkimustyön liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Tutkimustyössä tiedusteltiin muun muassa kuormittumisen kokemuksia liikunta-alan työelämässä sekä jaksamista ja työhyvinvointia. Tutkimus oli Suomen laajuinen ja vastauksia kertyi noin 150 kappaleen verran liikunta-alan ammattilaisilta ja alan

moniosajilta. Tutkimustyön pohjalta aloitettiin opinnäytetyön valmistelu, jotta liikunta-alan työhyvinvointia ja työssä jaksamista voitaisiin edistää tulevaisuudessa.

Kyselyn vastausten perusteella suurin osa työskenteli ryhmäliikunnanohjaajina, yksityisyrittäjinä tai personal trainereina. Pienempi osa koostui seuratoimijoista, hallinnon työntekijöistä ja kasvatustalon ammattilaisista. Kyseiset vastaajat työskentelivät pitkälti yksityisillä toimijoilla ja omissa yrityksissään. Lisäksi hieman pienempi osa työskenteli kunnan liikuntatoimessa ja seuroilla sekä esimerkiksi kansalaisopistoissa.

Kuvassa 7. on esitetty kyselyyn vastanneiden henkilöiden työajan säännöllisyys. Tästä voidaan päätellä, että enemmistöllä työaika on epäsäännöllinen toimessa liikunta-alalla.

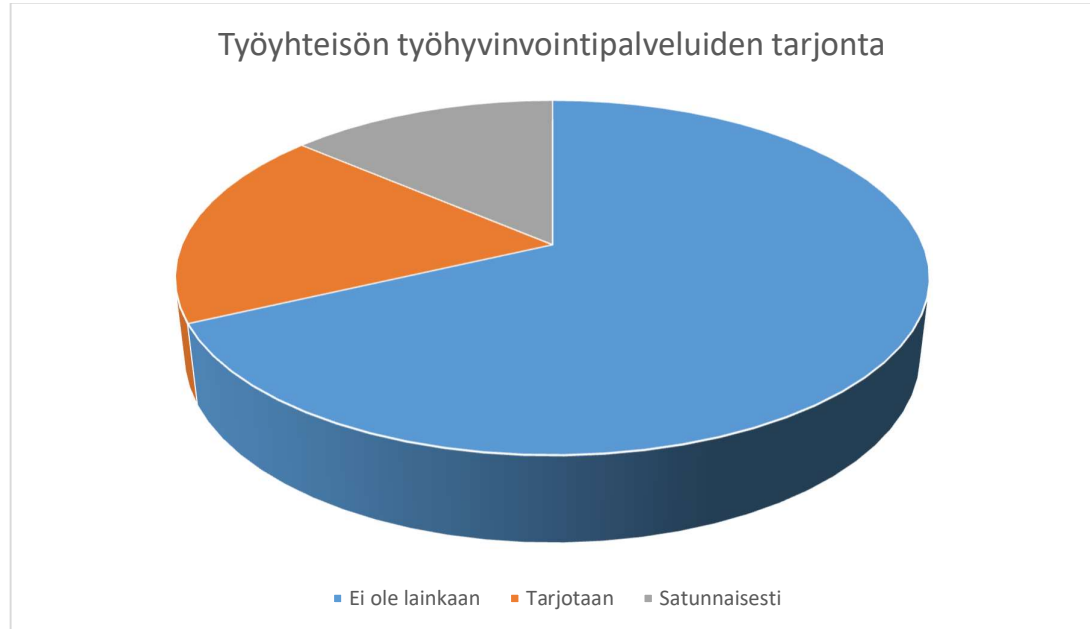


Kuva 7. Kyselyyn vastanneiden työajan säännöllisyys

Selvä enemmistö kyselyyn vastanneista koki työnsä suhteellisen kuormittavana (57,9%). Kevytä kuormitusta kokivat vain 15,8% vastanneista. Muihin vastauksiin sisältyivät muun muassa työn kausiluontoinen kuormituksen vaihtelu.

Usein väsymystä työpäivän jälkeen koki 27,1% ja ennen työpäivää jopa 20,3% vastanneista, kun kysymykseen tuli palautuminen työstä arjessa. 16,5% kokivat, että eivät ehdi palautua kunnolla yönen aikana. Sen sijaan 31,6% kokivat palautuvansa yönen aikana hyvin. Toisinaan väsymyksen tuntemuksia kokee työpäivän aikana jopa 45,9% vastanneista.

68% työyhteisöissä ei tarjottu lainkaan työhyvinvointipalveluita. Tämä selviää kuvasta 8. Lopuilla sitä tarjottiin joko satunnaisesti tai tarjontaa löytyi.



Kuva 8. Työyhteisön työhyvinvointipalveluiden tarjonta

Työhyvinvointipalveluiden seassa esiin nousivat liikuntaetuedet, mahdollisuus työterveys-huoltoon ja satunnaiset työyhteisön virkistyspäivät.

Työssä jaksamista koettiin yrityksissä tuettavan muun muassa sopivalla palkkauksella työhön nähden, hierontapalveluiden tai muiden vastaavien tarjoamisella, yhteisöllisillä tapahtumilla ja tyky-rahalla. Myös osa koki esihenkilötasolta tulevan motivoinnin ja kannustuksen työssä jaksamista tukevana. 11,7% kaikista vastanneista koki, ettei mitään työhyvinvointia edistävää organisaatiossa tarjottu. 13,5% yrittäjinä kokivat vastaavansa tästä osaluueesta itse.

Työn kuormittavuudesta kysyttäessä halusimme antaa vastaajille mahdollisuuden kertoa asiat omin sanoin. Samaa käytimme vapaan sanan kysymyksen parissa.

Kuormituksesta kysyttäessä nousi esille henkinen jaksaminen ja työn fyysinen kuormitus. Samalla esiin nousi muun muassa työntekijöiden vähyys. Työn epäsäännöllisyys ja kausittainen luonne koettiin kuormittavana. Yksinyrittäjiä kuormitti myös yksinäisyys työssään. Useaan otteeseen myös organisaation tuen puute, työn paljous palkkaan nähden ja heikko esihenkilötyö nostivat päätään vastausten joukossa. Yksinyrittäjät nostivat toisaalta esiin myös oman vastuunsa kuormituksen hillitsemisestä.

Työehtojen heikkous ja työehtosopimuksen puuttuminen oli mainittu useaan otteeseen sekä vapaassa sanassa, että kuormittavista asioista kysyttäessä.

Useaan otteeseen liikunta-alaa kutsuttiin kutsumusammattiksi, jota kohtaan vastaajien mielestä oli oltava palo. Useasti mainittiin myös, ettei esihenkilöiden mielestä ehkä fyysisesti hyvässä kunnossa oleville tarvitsisi tarjota työhyvinvointipalveluita. Toivottiin myös, että liikunnan parissa työskenteleville ei aina tarjottaisiin liikuntaetuja työhyvinvointipalveluna. Toivomuksia oli muun muassa kulttuurillinen mahdollisuus uusiin kokemuksiin.

Vapaassa sanassa vastaukset olivat osa erittäin pitkiä ja anonyymisti tunteella kirjoitettuja. Esiin nostettiin muun muassa se, että liikunta-alan ammattilaiset pitävät usein huolta muiden toimintakyvystä ja työhyvinvoinnista, mutta toiveissa oli, että myös liikunta-alan toimijoiden työkyvystä ja työhyvinvoinnista huolehdittaisiin ennen uupumuksen kokemuksia. Esiin tuotiin myös se, että liikunta on vain osa työhyvinvointia ja toivottiin, että työhyvinvointi liikunta-alalla nähtäisiin myös suurempana kokonaisuutena. Usein nostettiin myös esille se, kuinka uusia ja innokkaita tulijoita alalle riittää. Uusilla tulokkailla koettiin olevan aina energiaa, kun taas vanhempien tekijöiden työkykyä saatettiin jopa laiminlyödä, eikä työn tuomaa vuosien kuormaa huomioitu. Kyselyssä vapaassa sanassa tyytyväisimpiä tuntuivat olevan yrittäjät, jotka kokivat onnellisuutta ja tyytyväisyyttä vapaudesta yrittäjyyden saralla.

Alla kaksi suoraa lainausta tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kurssilla tekevästämme tutkimuksesta, vastauskohdasta ”vapaa sana”:

”Palaan takaisin yrittäjäksi huonon palkkasuhteen jälkeen. Palkkasuhteessa koin saavani pelkkää keppiä, enkä lainkaan porkkanaa. Lisäksi palkkaus oli surkea eikä motivoinut. Työhyvinvointia ei tuettu mitenkään. -Anonyymi vastaaja”

”Opistolla on vielä sentään inhimillinen meno, mm. oikeus palkalliseen saikkuun lääkärin todistuksella, ei joudu ilmaiseksi siivoamaan opetustiloja jne. Yksityisellä puolella (kuntokeskukset, liikuntastudiot) en enää ohjaa lainkaan, koska siellä on pahimmillaan sopimussakkoja luvassa, jos ei pysty pitämään sairaana tuntiaan, en tiedä, että kellekään olisi sakkoa maksettu, mutta olen itsekin allekirjoittanut sopimuksen, jossa kerrotaan, että jos sairastun, enkä saa hommattua itselleni sijaista, minulta voidaan laskuttaa tietty summa per tunti, jota en pysty lääkärin mielestä pitämään. Tuskin tämä menisi läpi missään oikeudessa – kysyin parilta lakimieheltä ja he olivat tätä mieltä. Mutta melkoinen stressori meille ohjaajille! Sellaisiin soppareihin en enää lähde. -Anonyymi vastaaja”

Koimme tutkimustyötä tehdessämme, itsekin alan toimijoina aiheen merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Kaikkiaan tutkimustyön tulokset olivat silmiä avaava kokonaisuus siitä, kuinka hyvinvoinnin ammatillaiset saattavat kokea olevansa uupuneita ja aliarvostettuja, samalla kuitenkin rakastaen työtään ja asiakkaitaan, tehden työtä täydestä intohimosta.

Tutkimus herätti laajasti mielenkiintoa ja kommentointia kyselyyn vastanneiden keskuudessa. Tutkimusta liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin tilasta ei oltu tällä tavoin aiemmin toteutettu. Tämän vuoksi tutkimustyömme tulokset ovat taustana opinnäytetyössämme tehtävälle kehittämistyölle. Tutkimustyön tuloksista kokemuksia poimittiin myös opiskelijoille vietävään koulutusmateriaaliin, jotta alalle valmistuvat saavat alan nykytilasta tutkittua konkretiaa, sekä kannustusta muutokseen alan tulevaisuuden työhyvinvointikuvan kehittämiseksi.

Tutkimustyöstä mielestämme esiin nousi kuitenkin tarve tuoda uusille alan toimijoille työkaluja omaan työhyvinvointiinsa, työkykynsä ylläpitämiseen ja ennalta oman työssä toimintansa ja jaksamisensa edistämiseen. Tämän tutkimuksen pohjalta lähdimme rakentamaan runkoa opinnäytetyöhömmme. Panostamme erityisesti ennakointiin, jotta alan tulevaisuuden työnäkymät ja työhyvinvointi näyttäisi tutkimustuloksissa tulevaisuudessa päinvastaiselta.

Opinnäytetyössämme otimme pilottiin kohteeksemme erityisesti lukion käyneet liikunta-alan opiskelijat, jolloin kokemusta työelämästä ja arjenhallinnasta mahdollisesti olisi jo jonkin verran. Tällöin opiskelijoiden olisi mahdollisesti helpompaa rinnastaa esiin tuomiamme asioita omaan elämäänsä ja omiin kokemuksiinsa. Lisäksi heille saattaisi olla hyötyä esittelemästämme materiaalista työharjoitteluiden ja työn hankinnan suhteen.

Muun muassa Kolbin kehittämässä kokemuksellisen oppimisen mallissa oppimista kuvataan syklimäisenä ja sen mukaan oppimista tapahtuu jatkuvasti. Tieto ja oppiminen syvenevät. Yksi osa tätä mallia liittyy välittömään omakohtaiseen kokemukseen ja sen merkitykseen tärkeänä osana oppimista. Tällöin opettaja voi lähteä liikkeelle opetuksessa kuullen ja hyödyntäen oppilaiden omia kokemuksia aiheen tiimoilta. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu s.a.)

Ihmisen ymmärrys ja uuden oppiminen nojaavat täysin yksilön elämänsä historiaan. (Perttula 2008, 115) Tästä syystä tahdomme kohdentaa koulutusmateriaalimme pilotoinnin jo mahdollisia työkokemuksia omaavien opiskelijoiden puoleen, vedoten keväällä 2021 teemmämme tutkimuksen tuloksiin liikunta-alan ammattilaisten tämänhetkisen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tilasta.

4.2 Toimeksianto ja toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantajuudesta kiinnostuivat jo kevään tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kurssin aikana ETRY ja ERTO (Erytystoimihenkilöt ET Ry. ja toimihenkilöliitto ERTO). Kevään aikana käytyjen palaverien ja liikunta-alan iltamien pohjalta yhteistyö opinnäytetyön tiimoilta pääsi alkamaan. ETRY otti liikunta-alan palkkasuosituksia tekevänä rekisteröitynä yhdistyksenä haltuunsa opinnäytetyömme toimeksiantajuuden.

Toimeksiantaja ETRY on tukemassa liikunta-alan ammattilaisten yhdistystoimintaa ja pyrkimässä yhdistämään alan toimijoita. Toimeksiantajamme ETRY on sitoutunut tarjoamaan meille materiaalia opinnäytetyöprosessiin, olemaan osana moniammatillista yhteistyökuviota koulutusmateriaalin osalta sekä toimimaan lopullisen materiaalin jakajana liikunta-alan ammattilaisille sekä opettaville tahoille. Lisäksi olemme sitoutuneet tuomaan opiskelijoille tietoa liikunta-alan oikeuksista ja yhdistystoiminnasta sekä ETRY:n pitkän aikavälin tavoitteesta (yleissitova työehtosopimus).

4.3 Pilotointi ja käytetyt menetelmät

Pilotointi on kokeilusta siten eroava menetelmä, että pilotissa pyritään tuottamaan valmis ja toimiva kokonaisuus käytäntöön, kun taas kokeilussa pyritään tuottamaan kehityksen alaisuudessa olevalle idealle uutta ja merkittävää pohjaa sekä tietoa. Pilotin jälkeen muutoksille jää varaa ainoastaan hienosäätöön. Onnistuneen pilotista tekee alkuperäisten odotusten ja olettamuksen toteaminen todeksi ja usein tämä toteutetaankin varmalla tietopohjalla. (Filosofian akatemia Oy 2016) Kaiken kaikkiaan pilotoinnissa on kyse siitä, että jotakin tuotetta tai palvelua testikäytetään aitojen asiakkaiden kanssa, oikeassa toimintaympäristössä, tietyn ajan puitteissa. (Palvelumuotoilu Palo Oy s.a)

Opinnäytetyön koulutusmateriaalin pilotointi on osa palvelumuotoilukokonaisuutta, jonka pohjana toimii ainutlaatuinen keväällä 2021 tekemämme tutkimustyö tuloksineen liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tilasta. Pohjaa opinnäytetyölle tuo kyseisen tutkimuksen pohjalta tehdyt havainnot ja heränneet tarpeet. Opinnäytetyön prosessissa on käytetty palvelumuotoilun viitekehystä. Kokonaisuus on laadullinen kehittäminen.

Palvelu on jokin sellainen asia, joka helpottaa jonkun toisen ongelmia ja tarjoaa ratkaisua. Palvelussa on kyse prosessista, ihmisten välisestä vuorovaikutuksellisuudesta sekä palvelukokemuksista, yhdessä ongelmanratkaisun kanssa. (Tuulaniemi 2016, 58-59)

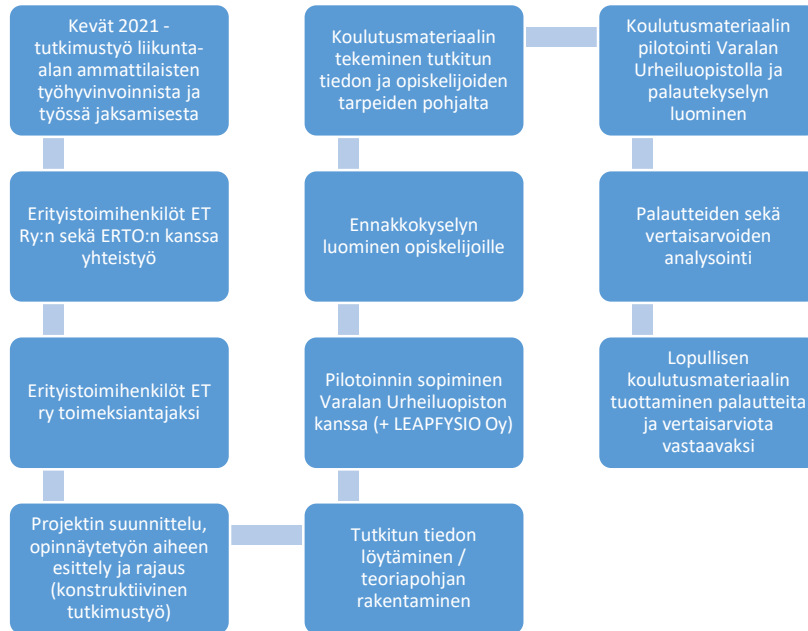
Palvelumuotoilussa on Tuulaniemen (2016, 60-67) mukaan kyse yleisestä ajattelutavasta, prosessista ja työkalujen valikoimasta, joilla kehittää asiakaslähtöistä palvelua ja ratkaisuja ongelmiin. Palvelumuotoilu ei ole yksiselitteistä ja tarkasti määriteltyä, vaan tarjoaa kaikille muotoilijoille samat työkalut uusien ratkaisujen kehittämiseen. Palvelumuotoilussa lopputuloksena on aina palvelu, kun taas muotoilussa lopputulos on muotoilu. Palvelumuotoilu on siis yksinkertaistettuna tekemistä sekä prosessi, jonka toteuttajia kutsutaan palvelumuotoilijoiksi.

Palvelumuotoiluprosessissa puolestaan kyse on luovasta prosessista, jonka tavoitteena on ongelmanratkaisu. Palvelumuotoiluprosessi muodostuu määrittelystä, tutkimuksesta, suunnittelusta, palvelun tuotannosta sekä arvioinnista. Prosessissa määrittelyllä tarkoitetaan ongelmaan ja kokonaisuuteen syventymistä. Tutkimusosa pitää sisällään kohderyhmän ymmärrystä ja käyttäjätarpeiden selvittämistä. Suunnitteluvaiheessa prosessissa ideoidaan ratkaisuja ongelmaan. Palvelutuotannon vaiheessa viedään palvelu tai tuote kokeiluun ja kehiteltäväksi asiakasryhmälle. Arviointi prosessissa pitää sisällään palvelun toteutuksen arviointia ja hienosäätöä, jotta tuote on valmiina palvelemaan asiakasryhmää. (Tuulaniemi 2016, 126-131)

Valitsimme pilotoinnin palvelumuotoilukokonaisuudesta menetelmäksemme siksi, että pyrkimyksemme oli tuoda valmis ja hyväksi todettu kokonaisuus ammattilaisten saataville. Lisäksi pilotoimme koulutusmateriaalin kohderyhmäksi suunnatun käyttäjäryhmän keskuudessa, määrättyssä ajassa ja opiskelijoille tutussa koulutusympäristössä. Pilotoinnin tarkoituksena on varmistaa oletetusti toimivan kokonaisuuden toiminta, luoden käyttövalmis materiaali.

Opinnäytetyöprosessissa hyödynnettiin palvelumuotoilun viitekehystä monelta kohdalta. Koulutusmateriaalin valmistelu piti sisällään ongelman määrittelyä, opiskelijoiden tarpeiden tutkimista ja selvittämistä, aktiivista suunnittelutyötä, kokonaisuuden kehittämistä ja palvelun tuottamista sekä arviointia yhdessä kohderyhmän kanssa.

Opinnäytetyön lopputuloksena on kehitetty ja pilotoitu koulutusmateriaali, joka tukee liikunta-alan tulevien ammattilaisten työhyvinvointia ja työssä jaksamista tarjoten ennakkotietoa. Materiaalin lopullinen versio luotiin jaettavaksi toimeksiantajan verkkosivujen kautta julkisena materiaalina oppilaitoksille, liikunta-alan kouluttaville tahoille sekä liikunta-alan toimijoille. Kuvassa 9. on havainnollistettuna opinnäytetyön prosessi.



Kuva 9. Prosessikuvaus

Opinnäytetyö kokonaisuutena oli kehittämistoimintainen ja toiminnallinen opinnäytetyö, joka eteni spiraalimallin tavoin. Salosen (Turun ammattikorkeakoulu 2013) mukaan kehittämistoimintainen ja toiminnallinen opinnäytetyö sitoutuu käsitteisiin, on uutuusarvoltaan merkittävä ja sisältää konkreettisen tuotoksen. Lisäksi kehittämistoiminta sitoo sisälleen suunnitelmallisia ja ainutkertaisia piirteitä. Kehittämistyö voi edetä joko lineaarisen mallin tai spiraalimallin mukaisesti. Lineaarisessa mallissa vaiheet seuraavat suunnitelman mukaisesti toinen toisiaan. Lineaarisen mallin ongelma saattaa olla se, ettei kaikkia muuttuvia tekijöitä ole ollut mahdollisuus ennakoida. Spiraalimallissa sen sijaan otetaan huomioon muuttujat, kuten inhimilliset ja sosiaaliset piirteet projektin edetessä. Tämä mahdollistaa sen, että kehitystoiminnan aikana voidaan pysähtyä, arvioida, palata projektissa taakse päin ja kehittää sisältöjä ja toimenpiteitä vaadittuun suuntaan.

5 Toiminnan kuvaus

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kurssityönä tekemämme tutkimustyön tulosten herättämien tarpeiden pohjalta lähdimme kehittämään työkaluja liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin edistämiseksi tulevaisuudessa. Tutkimustyön esittelyvaiheeseen useaan otteeseen nousivat esille opiskelijoihin kohdistuvat toiveet, joka herätti kiinnostuksen tehdä nimenomaa ennakoivaa ja edistävää työtä liikunta-alan työhyvinvoinnin eteen. Keväällä 2021 tutkimustyön jälkeen pidimme liikunta-alan työhyvinvointi-iltaman yhdessä nykyisen toimeksiantajamme ETRY:n kanssa, mukana oli myös ERTO. Iltamassa nousivat esille liikunta-alalaisten tarve opiskeluaikaiselle työelämätaitojen ohjaamiselle työhyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta. Tämän jälkeen ETRY ryhtyi opinnäytetyön toimeksiantajaksi.

Opinnäytetyö aloitettiin toukokuussa 2021. Opinnäytetyössä syvennyimme työhyvinvoinnin osa-alueisiin siten, että teoria on helppolukuista ja kiinnostusta herättävää opiskelijoita ja alalle suuntaavia varten. Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi koulutusmateriaali, joka tulee tulevaisuudessa kokonaisuudessaan kaikkien alan ammattilaisten ja alalle pyrkivien saataville ETRY:n ja ERTO:n tietopankkiin. Tarkoituksena on, että tulevaisuudessa materiaali olisi helppojakoista kaikille opiskelijoille, nojautuen tutkittuun tietoon ja tutkimustuloksiin.

Koulutusmateriaali tehtiin vastaamaan opiskelijoiden tarpeita ja tarjosi vastauksia opiskelijoiden esittämiin kysymyksiin. Koulutusmateriaali pohjautui tutkittuun tietoon, syvennettyyn teoriaan ja aiemmin liikunta-alan työhyvinvoinnista löytyneisiin epäkohtiin. Koulutusmateriaalissa epäkohtiin pyrittiin puuttumaan tarjoten opiskelijoille vastauksia ja tukea työelämään siirtymiseen. Koulutusmateriaali pilotoitiin ja muokattiin tämän jälkeen palautteiden pohjalta vastaamaan opiskelijoiden tarpeita mahdollisimman laaja-alaisesti. Koulutusmateriaali oli palvelumuotoiluprosessin lopputuotos (liite 3.).

Pilotointi tapahtui Varalan Urheiluopistolla lukiopohjaisille opintoryhmille. Lisäksi pilotointi tapahtui moniammatillisessa yhteistyössä LEAPFYSIO Oy:n Tatu Leväsen sekä Konsta Kossin sekä ETRY:n kanssa. LEAPFYSIO Oy:n tuottama materiaali (liite 5.) oli moniammatillisesti opiskelijoille lisäarvoa tuova osa kokonaisuutta. Pilotoinnin aiheena oli tekemämme koulutusmateriaali, jonka esittelyyn oli varattu aikaa 23.9.2021 torstaina kaksi tuntia ja viisitoista minuuttia sekä 27.9.2021 maanantaina tunti ja kolmekymmentä minuuttia Varalan Urheiluopiston luentotiloissa läsnä oleville lukiopohjaisille opiskelijoille. Ennen pilotointia opiskelijoille lähetettiin kyselylomake, jossa tiedusteltiin opiskelijoiden edellisiä

työkokemuksia sekä oletuksia liikunta-alasta, työhyvinvoinnista ja työehdoista. Koulutusmateriaali rakennettiin vastaamaan opiskelijoiden kysymyksiin sekä tuomaan tietoa alan toimikuvasta sekä työehdoista, että työhyvinvoinnista. Pilotin jälkeen opiskelijoille lähti palautekyselylomake, jossa opiskelijat saivat kertoa kokemuksensa luennosta (liite 4.), saadusta tiedosta ja koulutusmateriaalista (liite 3.).

Prototyyppi luentomateriaalista on osa moniammatillista yhteistyötä fysioterapian sekä liikunta-alan yhdistystoiminnan ja liikunta-alan ammattilaisten välillä. Luomamme prototyyppi pilotoitiin Varalan Urheiluopiston lukiopohjaisten opiskelijoiden keskuudessa lähiluennointimenetelmällä yhdessä LEAPFYSIO Oy:n kanssa siten, että ETRY ja ERTO toivat mukaan luentoon oman materiaalinsa, sekä LEAPFYSIO Oy oman näkemyksensä fysioterapian näkökulmasta työhyvinvointia edistävistä tutkimustietoon nojaten.

5.1 Ennakkokysely

Kysely on menetelmä aineiston hankkimiseen. Kyselyssä kysytään vastauksia samoihin kysymyksiin tietyltä ihmisryhmältä, jotka ovat kyselyyn vastaamiseen tietyin periaattein valikoituneet. (Jyväskylän yliopisto 2016) Ennakkokysely (liite 1.) oli opiskelijoille suunnattu kyselylomake tarpeen ja jo olemassa olevan kokemuksen selvittämiseksi liittyen työhön ja työhyvinvointiin. Ennakkokyselyn vastausten pohjalta toteutettiin koulutusmateriaali vastaamaan opiskelijoiden tarpeita.

Ennakkokyselyssä otsikkona toimii ”Liikunta-alan työelämä” ja esitiedoiksi olemme asettaneet ”Hei liikunta-alan opiskelija! Tämä kyselylomake toimii ennakkokyselynä odotuksistasi liikunta-alalla toimimista kohtaan, sivuten ajatuksia työelämästä työehtoihin. Lisäksi saat esittää toiveita työhyvinvointia ja työkykyä edistävää luentoa kohtaan.” Tämän jälkeen tulee kysely, jossa pakolliset kohdat ovat merkattu tähdillä. Kysely on luotu Google Forms -pohjaa käyttäen, helppojakoisuutensa vuoksi. Kysely on lyhyt ja helppo vastaanottajan täyttää. Kysely sisältää seuraavat yhdeksän kohtaa.

Ensimmäinen kysymys kysyy opiskelijalta tämän aiempaa statusta työelämästä saatesanoin ”Olenko ollut työelämässä (kesätyö, työkokeilu, ammatissa toimiminen ynnä muu mahdollinen.)”. Tällä halusimme kartoittaa mahdollista aiempaa työelämän kokemusta. Toinen kysymys koski sitä, millaista työtä opiskelija on mahdollisesti aiemmin tehnyt. Vastausvaihtoehtoisissa annoimme vaihtoehtoisiksi kohdat; asiakaspalvelutyö, liikunta-alan työ, hoitoalan työ, siivous/huoltoalan työ sekä kohdan ”muu”, jolloin opiskelijalle annetaan vaihtoehtovastaus myös vaihtoehtojen ulkopuolelta. Tämän kautta saamme kuvaa siitä, minkälainen työnkuva ja työehtosopimus on opiskelijaa aiemmin mahdollisesti sitonut.

Seuraavana kysymyksenä kysimme mitä opiskelijoiden mielestä tarkoittaa työhyvinvointi. Tähän opiskelija saa vastata omin sanoin, omalla mielikuvallaan. Vastausten perusteella kartoitamme opiskelijoiden ymmärrystä työhyvinvointiin liittyen aiemman kokemuksensa pohjalta. Tämän jälkeen halusimme syventää edellistä kysymystä kysyen, mitä opiskelijalle tulee mieleen vuorostaan sanasta ”työkyky”. Tämän pohjalta kartoitimme jälleen, millälaisia mielikuvia opiskelijalla on aiheesta ennakkoon.

Näiden jälkeen kysimme, millainen oletus liikunta-alan opiskelijoilla on liikunta-alan palkkaukseen liittyen. Vastausvaihtoehdoista sai valita useamman. Tämä mahdollisti laajan arvionteen tuntipalkkojen ja kuukausipalkkojen välillä. Tästä olimme kiinnostuneita, jotta voimme tuoda opiskelijoille ETRY:n luomat palkkasuosituksot prototyypissä esille. Kysimme ETRYyn viitaten, ovatko opiskelijat tietoisia liikunta-alan työehdoista ja palkkasuosituksista, vai eivät. Tämän pohjalta kartoitimme opiskelijoiden tietoisuutta ammattijärjestöjä ja -yhdistyksiä kohtaan. Edelliseen viitaten kysimme lomakkeella, oliko ETRY yhdistyksenä aiemmin opiskelijoille tuttu. Tällä kartoitimme jälleen tietoutta opiskelijoiden keskuudessa liittyen yhdistystoimintaan ja järjestäytymiseen liikunta-alalla.

Seuraavassa kysymysosassa herätelimme jo ennakkoon opiskelijoita pohtimaan omaa toimintaansa liikunta-alalla kysymyksellä ”Kuinka aion huolehtia omasta työhyvinvoinnista ja jaksamisesta liikunta-alalla?”. Tämän pohjalta halusimme tarjota opiskelijoille konkreettisia arjen pieniä tekoja oman hyvinvointinsa ylläpitämiseen. Viimeisenä annoimme opiskelijoille mahdollisuuden esittää pilotointiin toiveita, odotuksia ja kysymyksiä. Tämän pohjalta on mahdollista tuoda opiskelijoille heidän kaipaamiaan vastauksia ja ohjeistuksia.

5.2 Ennakkokyselyn vastaukset ja päätelmät

Vastanneista opiskelijoista 96,7% oli ollut jollain muotoa työelämässä. Tähän kategoriaan laskettiin kaikki kesätyöstä ja työkokeilusta pitkäaikaisempaan työuraan. Vastanneiden työkokemus on esitetty kuvassa 10.



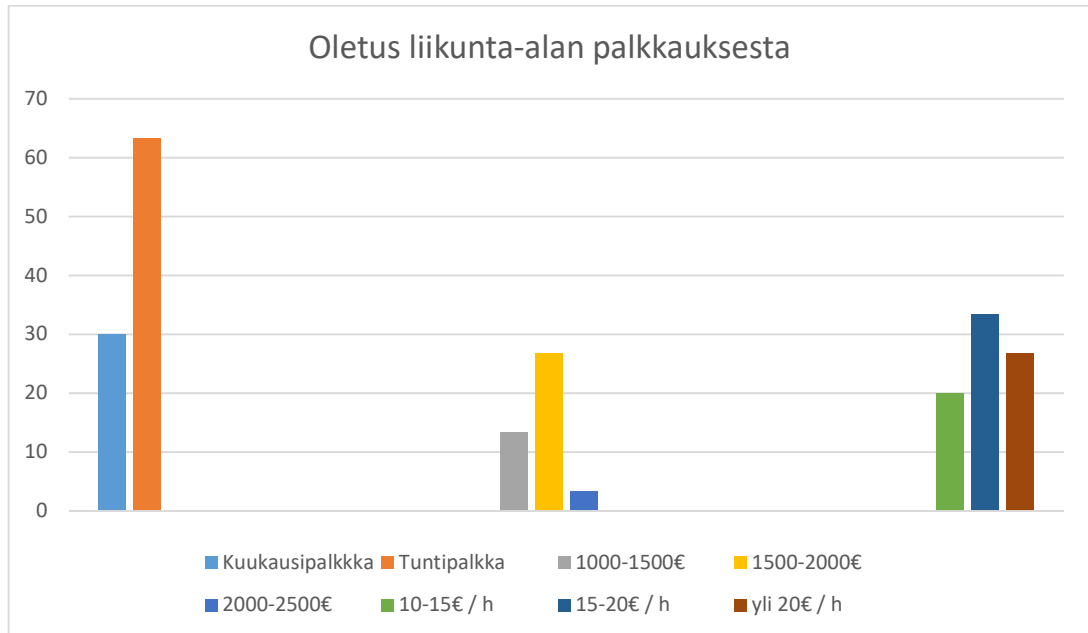
Kuva 10. Vastaajien aiempi työkokemus

Vastanneista opiskelijoista 23,3% oli työskennellyt asiakaspalvelualalla, 26,7% omasi jo kokemusta liikunta-alalta. 13,3% vastanneista oli työskennellyt hoitoalalla ja loput vastaajista muilla sekalaisilla aloilla.

Vastauksia kysymykseen ”mitä mielestäsi on työhyvinvointi”, tuli monia. Yleisimmät vastaukset olivat: Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi, työn tekeminen on mielekästä, työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa. Moni myös mainitsi, että työyhteisön tulisi olla mielekäs ja töihin meneminen mukavaa.

Kun kysymys oli: mitä on työkyky? Vastaukset muistuttivat paljon edellisen kysymyksen vastauksia. Vastauksissa opiskelijat mielsivät työhyvinvoinnin ja työkyvyn pitkälti samaksi termiksi. Työkyky miellettiin myös henkiseksi jaksamiseksi, omaan työhönsä kykene miseksi, omien voimavarojen riittämiseksi tehtävään työnkuvaan sekä jaksamiseen.

Liikunta-alan palkkauksesta kysyttäessä 30% oletti liikunta-alalla olevan pääsääntöisesti kuukausipalkkaus, 63,3% arveli sen olevan tuntipalkka. Palkan määrän arviot vaihtelivat. 13,3% uskoi palkan olevan kuukaudessa 1000-1500€, 26,7% uskoi sen olevan 1500-2000€. 3,3% oletti kuukausipalkan yltävän 2000-2500€ tuntumaan. Tuntipalkoissa hajonta oli tasaista. 20% oletti tuntipalkan olevan 10-15€ tuntia kohtaan, 33,3% odotti 15-20€ tuntipalkkaa ja 26,7% ajatteli tuntipalkan olevan yli 20€ tuntia kohden. Nämä ovat esitettyinä kuvassa 11.



Kuva 11. Kyselyyn vastanneiden oletus liikunta-alan palkkauksesta

90% vastanneista opiskelijoista ei ollut tietoinen liikunta-alan työehdoista ja palkkasuosituksista. 10% olivat tietoisia asiasta. Lisäksi 100% vastanneista ei kuitenkaan tiennyt, mikä ETRY on.

Kun opiskelijoita haastettiin pohtimaan sitä, miten aikovat huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan ja työssä jaksamisestaan, vastauksia tuli monia. Moni vastaajista aikoi huolehtia riittävästä levosta, ravinnosta sekä vapaa-ajasta. Osa lupasi itselleen, etteivät haali liikaa töitä ja huolehtivat tauoista, jaksamisesta ja oman mielen ja kehon kuuntelusta. Lisäksi vastauksista ilmeni myös se, että opiskelijat aikovat vapaa-ajallaan tehdä itselleen mielekkäitä asioita, joista kokevat saavansa virtaa, muistaen levon ja omat rajansa.

Toiveita, odotuksia ja kysymyksiä kysyttäessä moni odotti tulevaa luentoa innolla. Lisäksi tietoa haluttiin erityisesti ETRY:stä, palkkauksesta, jaksamisesta liikunta-alalla, työehdoista, ammattikorkeakoulun ja perusopetuksen eroista sekä työssä jaksamisen tukemisesta. Ennakkokyselyn vastauksista voitiin tehdä päätelmä, että liikunta-alalle valmistuvilla ja opiskelevilla opiskelijoilla ei ole tietoa alan työehdoista, palkkauksesta tai Erityistoimihenkilöt ET ry:n toiminnasta. Lisäksi ilmeni tarve, että työssä jaksamiseen jaettaisiin vinkkejä.

5.3 Pilotointi ja koulutusmateriaali

Opiskelijoille luotiin koulutusmateriaali, joka ei vie tilaa opetussuunnitelman mukaisilta tunneilta oppilaitoksissa ja yksityisillä opetussektoreilla. Koulutusmateriaalia luodessa otettiin

huomioon aiemmassa ennakkokyselyssä esitetyt kysymykset sekä opiskelijoiden toiveet. Materiaali pyrittiin tekemään siten, että se vastaa opiskelijoiden tarpeita ja toiveita. Koulutusmateriaaliin sisältyi PowerPoint -esitys sekä opiskelijoille jaettava pdf. -tiedosto, jossa perehdytään tarkemmin luennon sisältöön avaten seuraavia aiheita: liikunta-ala, kevään 2021 toteutettu tutkimustyö liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta, työhyvinvointi käsitteenä, työkyky käsitteenä, esihenkilötyö, toimiva työyhteisö, kokonaiskuormitus, Erityistoimihenkilöt ET ry sekä ERTO, työehtosopimusasiat sekä palkkasuosituksset. Lisäksi materiaali sisälsi lähteitä aiheisiin liittyen sekä kirjallisuudesta, että internetistä. Materiaalin lopussa oli opiskelijoiden aktivoimiseksi ”työkirja”, jossa he saivat muun muassa miettiä SWOT-analyysiä ja omia vahvuuksiaan ammatillisena, omaa uraansa ja haaveitaan sekä omia arvojaan elämässä. Lisäksi mukana oli taulukko kuormituksen seurantaan halukkaille sekä rentoutusharjoituksen ohjeet.

Koulutusmateriaali vietiin testikäyttöön ensimmäistä kertaa Varalan Urheiluopistolla 23.9.2021 sekä 27.9.2021. Ensimmäisellä testikerralla mukana olivat LEAPFYYSIO Oy:n Tatu Levänen sekä Konsta Kossi, pitäen syventävän oman osuutensa kuormituksesta ja kuormituksen seurannasta. Ensimmäisessä toteutuksessa luento on aikaa oli kaksi tuntia ja viisitoista minuuttia. Luennointi sujui sujuvana vuoropuheluna sekä luennoitsijoiden, että opiskelijoiden ja Varalan opettajien kesken. Luento oli aktiivinen suuresta teorian määrästään huolimatta, herätti keskustelua ja pohdintoja. Toisella kerralla aikaa oli tunti kolmekymmentä minuuttia, jolloin testiin vietiin ainoastaan tuotettu koulutusmateriaali ilman reaaliaikaista ja läsnä olevaa yhteistyötä LEAPFYYSIO Oy:n kanssa.

Koulutusmateriaalin konkreettisten testikierrosten jälkeen opiskelijoille sekä läsnä olleille opettajille lähetettiin palautelomake sähköpostitse, jossa kysyimme kokemuksia ja palautetta luento- ja luennointiin sekä materiaaliin liittyen.

5.4 Palautekysely

Palautteesta puhutaan kehittymisen yhteydessä. Palaute on yksi avain kehittymiseen ja toiminnan parantamiseen. Palautteessa usein karkea kahtiajako tulee negatiiviseen ja positiiviseen palautteeseen. (Duunitori 2020) Palautekyselyissä otteen ollessa napakka, on vastapuolen mukava kyselyyn vastata. Palautekyselyn saatu palaute tulisi olla helposti hyödynnettävissä kehitystyöhön, joten kysymykset tulisi aina suunnitella sen mukaisesti. (Roidu 2020) Kyselyt toimivat menetelmänä aineiston keräämiseksi. Kyselyissä kysymykset ovat valmiiksi laadittuja ja ne voidaan toteuttaa yleisesti joko sähköisenä tai kirjallisena paperilomakkeena. (Keskisuomen museo s.a.)

Palautekyselyssä otsikkona toimi ”Palautelomake” (liite 2.). Esittelyssä kerrottiin, että ”Tämä on palautelomake teille pidetystä liikunta-alan työelämää koskevasta luennosta. Vastatthan kyselyyn, niin autatte meitä kehittymään ja kehittämään. Kiitos!”. Palautelomakkeen kautta pyritään opinnäytetyöprosessin päätyttyä viimeistelemään luotu koulutusmateriaali siten, että se vastaa palautetta, tarvetta ja toiveita.

Kyselyn ensimmäinen kysymys koski sitä, kokivatko opiskelijat luennon hyödylliseksi, vastausvaihtoehtoina oli ”kyllä” taikka ”ei”. Kysymyksellä pyrittiin selvittämään yleistä kokemusta opiskelijoiden keskuudessa siitä, kokivatko saavansa hyötyä tulevaisuuden työelämäänsä koulutusmateriaalista. Toisena oli tiedustelu siitä, jos opiskelija vastasi edeltävään kysymykseen ”ei”, mitä kyseinen opiskelija jäi kaipaamaan. Tässä oli pyrkimys selvittää materiaalin puutteita.

Kolmantena kysymyksenä kysyttiin, saivatko opiskelijat jotakin uutta tietoa. Tällä pyrittiin kartoittamaan se, oliko koulutusmateriaalissa jokaiselle opiskelijalle jotakin uutta tietoa esimerkiksi palkkauksesta liikunta-alalla. Seuraavana kysymyksenä oli, mitä uutta tietoa opiskelijat kokivat saavansa. Tällä haluttiin kartoittaa vastasiko tarjonta opiskelijoiden kysyntään. Tämän jälkeen kysyttiin, mitä opiskelijat olisivat toivoneet lisää. Tällä kartoitettiin mahdollisia koulutusmateriaalin puutteita, jotta kysyntään voitaisiin vastata paremmin jatkossa.

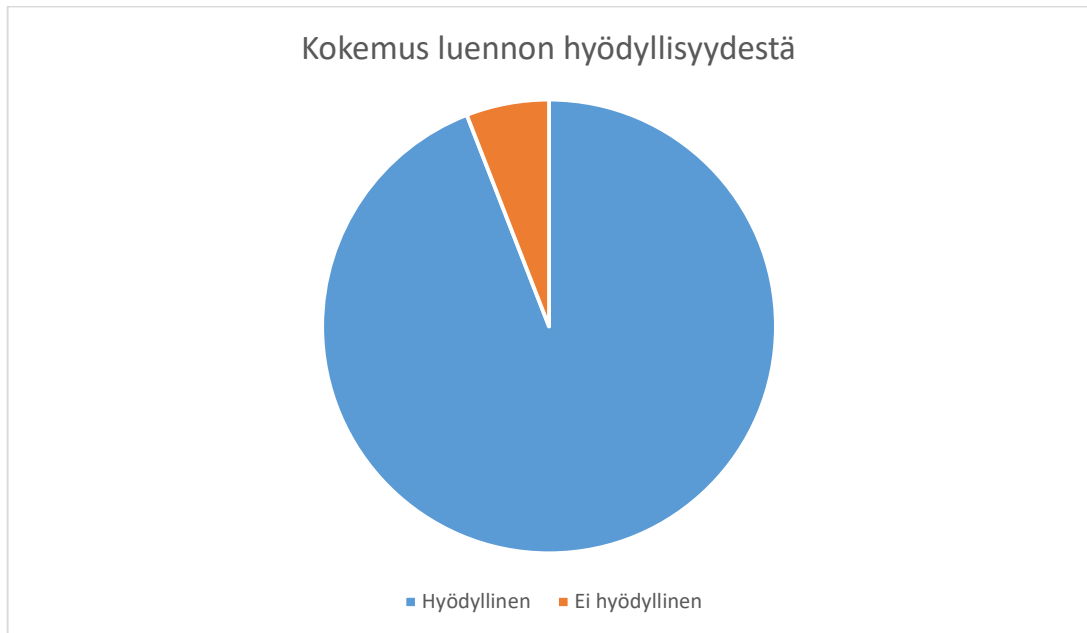
Lisäksi oli kysymys, onko ETRY nyt opiskelijoille tutumpi. Tällä haettiin vastausta siitä, että saivatko opiskelijat riittävästi tietoa liikunta-alan yhdistystoiminnasta ja oikeuksista. Lisäksi vastauksessa kartoitettiin sitä, onko opinnäytetyön toimeksiantajan esittely ollut riittävä.

Seitsemäs kysymys koski kysymystä ”Koitko saavasi vinkkejä työelämään?”. Tässä pyrittiin kartoittamaan kokemuksia siitä, sisälsikö koulutusmateriaali riittävän konkreettisia ohjeita ja oppeja työelämää varten. Viimeisenä annettiin mahdollisuus vapaaseen sanaan ja palautteeseen koulutusmateriaalia, luentoa ja luennoitsijoita kohtaan. Tämän kysymyksen tarkoitus oli saada kirjallista palautetta toiminnasta ja materiaalin toimivuudesta käytännössä.

5.5 Palautekyselyn vastaukset ja päätelmät

Palautekyselyyn vastanneista opiskelijoista 94,1% koki luennon olevan hyödyllinen. 5,9% koki, ettei luennosta ollut henkilökohtaista hyötyä. Seuraavassa kysymyksessä vastanneet

kertoivat, etteivät aio työllistyä liikunta-alalle, jonka johdosta kokivat, ettei luennosta ollut heille suurta hyötyä. Koettu hyöty kuvattu kuvassa 12.



Kuva 12. Luennolla olleiden kokemus luennon hyödyllisyydestä

100% vastanneista koki kuitenkin, että saivat koulutusmateriaalista ja luennosta jotakin uutta tietoa. Uutena tietona tulivat muun muassa palkka-asiat, työehtosopimukseen liittyvät asiat, Erityistoimihenkilöt ET ry:n toiminta ja tähän peilaten työntekijän omat oikeudet. Lisäksi opiskelijat olivat yllättyneitä palkkasuosituksista ja siitä, kuinka laaja käsite työhyvinvointi on.

Kun kysyttiin, mitä olisi toivottu lisää, vastauksia tuli vain kaksi. Toinen vastauksista oli ”En mitään, luento oli kattava ja herättelevä.” Ja toinen kuului seuraavasti: ”Mieluusti olisin kuunnellut noin asiantuntevaa luentoa pidempäänkin.” 100% vastaajista jäi tunne, että Erityistoimihenkilöt ET ry on nyt aiempaa huomattavasti tutumpi. Vinkkejä omaan työelämäänsä koki saavansa 88,2% vastanneista opiskelijoista ja 11,6% vastaavasti eivät kokee saavansa vinkkejä työelämäänsä.

Vapaassa sanassa esille nousivat esille se, että luento oli silmiä avaava, herättelevä ja asiantunteva. Hyvästä luennosta kiiteltiin ja tervetulleeksi toivotettiin saman asian tiimoilta luennoitsijat sekä materiaali mieluusti uudestaankin. Esiin nostettiin myös ammattitaitoisuus positiivisessa valossa.

Vastauksista voitiin tehdä päätelmä, että luomamme koulutusmateriaali, luento ja luennot vastasivat onnistuneesti opiskelijoiden toiveita, tarpeita ja kysymyksiä. Uudella tiedolla tämän kaltaisen materiaalin muodossa koettiin olevan kysyntää liikunta-alan oppilaitoksissa kahden testiryhmän perusteella. Opettajien palaute materiaalista, luennosta ja luennoinnista oli positiivinen ja optimistinen siitä, että materiaalille olisi tulevaisuudessa ainakin Varalan Urheiluopiston oppilaitoksella kysyntää. Tästä voitiin päätellä, että materiaalin tarjonta vastasi kohderyhmän kysyntää. Palautteiden sekä opponoinnin pohjalta koulutusmateriaaliin tehtiin viimeistelyjä, kuten sanojen lihavoitinta, kursivoitinta sekä fonttikokojen muokkausta. Valmis koulutusmateriaali on opiskelijoille palautteen mukaan selkeä, sopivan pituinen ja kattava (liite 3.). Koulutusmateriaalin toimivuus on täten testattu ja kokonaisuus koettu toimivaksi kohderyhmää ajatellen.

6 Pohdinta

Talvella 2020-2021 ajatus liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin tilan tutkimisesta heräsi. Koronapandemian takia liikunta-alan yrittäjien ja toimijoiden hyvinvointi ja jaksaminen olivat keskusteluissa muun muassa julkisissa kanavissa, kuten Facebook ja iltapäivälehdet. Lisäksi keskustelua kuuli myös aktiivisesti liikunta-alan työpaikoilla. Huolta alan tulevaisuudesta oli ilmassa, koska koronavirus oli vielä tietyllä tavalla tuntematon uhka, jonka seurauksista ei vielä oltu varmoja. Tämän kaiken sekä aiemmin kuultujen kokemusten perusteella heräsi tutkimusajatus ja mielenkiinto liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen selvityksen tekemisestä.

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kurssilla toteutetun tutkimustyön tulokset olivat silmiä avaava kokemus. Liikunta-alalle tarvittaisiin jotakin, joka ehkä myös ennakoivalla työotteella edistäisi tulevaisuuden näkymiä työhyvinvoinnin osalta. Tutkimuksessa korostuivat asiat kuten se, että alalla toimijat toimivat suurella sydämellä ihmisten keskuudessa, pistäen itsestään kaiken peliin. Kaiken yrittäjien tyytyväisyyden keskellä alalla kuitenkin huusi ääntään kuuluviin myös heikot työehdot sekä huomiotta jäänyt työhyvinvointi ja työssä jaksamisen edistäminen. Lisäksi useissa kohdissa tutkimuksessa mainittiin myös esihenkilötyön heikkous, muun muassa viitaten työehtosopimuksen puuttumiseen ja lakien toisinaan räikeään tulkintaan. Moni tuntui ajattelevan myös niin, että aina alalle tulee joku uusi, vasta valmistunut, joka on valmis tekemään töitä heikommillakin työehdoilla, joten puoliaan ei välttämättä kannata kokeneen konkarin pitää.

Yrityksissä, joissa työhyvinvoinnista huolehditaan ja työhyvinvoinnista vastataan koko työyhteisön voimin, on tutkitusti tuottoisampaa ja innovatiivisempaa. Kun työntekijät ja työyhteisö voi hyvin, on työntekijöiden pysyvyys, innovatiivisuus ja työhön sitoutuneisuus korkeampaa. Tämä heijastuu suoraan myös yrityksen tuottavuuteen. Tutkimusten mukaan tyytyväisimpiä ovat yrityksissä ne työntekijät, jotka kokevat voivansa luottaa johtoon, tuntevat ylpeyttä omasta tekemisestään sekä pitävät omasta työyhteisöstään. Turvallinen ja terveellinen työympäristö luo hyvää oloa työhön ja vapaa-aikaan. Hyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä on suora investointi tulevaisuuteen, koska hyvinvoiva työyhteisö heijastaa tulevaisuuden työnhakijoihin ja heidän rekrytointiinsa. (Suomen Yrittäjäopisto s.a.)

Tutkimuksessa selvinneiden asioiden esiin noustua, sekä Erityistoimihenkilöt ET ry:n kanssa yhdessä pidetyn liikunta-alalaisten Teams -iltaman jälkeen syntyi ajatus, että tietoa ja työelämän taitoja vietäisiin ennakoivasti opiskelijoille liikunta-alalla. Tämä takaisi mahdollisesti tulevaisuudessa sen, että ala täytyisi työntekijöistä, jotka tietävä oikeutensa

työntekijänä ja osana suurempaa kokonaisuutta. Lisäksi tulevat alan ammattilaiset saisivat pidettyä entistä paremmin yllä työhyvinvointiaan ja työkykyään kokonaisuudessaan.

Työhyvinvoinnilla on laaja merkitys yksilön hyvinvointiin, mutta myös organisaation toimintaan. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja kokee itsensä osaksi ryhmää sekä tuntee oman työnsä tavoitteet. Hyvinvoivassa työyhteisössä ja organisaatiossa ihmiset ovat avoimia, innostavia ja uskalletaan puhua niin rakentavasti kuin myönteisestikin. Työyhteisössä työhyvinvointi on yhteydessä vähentyneisiin sairaspotilaisiin ja tapaturmiin sekä työntekijöiden tyytyväisyyteen ja pysyvyyteen. Kaikkiaan yhteisön työhyvinvointi on pitkäjänteinen prosessi, ei yksittäinen työhyvinvointitapahtuma. (Työterveyslaitos s.a.)

Työyhteisöllä ja johtamisella on työhyvinvoinnin kannalta myös suuri merkitys. Työhyvinvointi on organisaation yhteinen asia. Hyvä ja motivoiva johtamistyyli yhdessä työyhteisön ilmapiirin kanssa vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. Työnantajan tehtävänä on huolehtia turvallisuudesta ja tasa-arvoisesta johtajuudesta. Työntekijän suurin vastuu on huolehtia omasta ammattitaidostaan sekä työkyvystään. Jokaisella on vastuu työyhteisön ilmapiiristä. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Tästä voidaan siis päätellä, että työhyvinvoinnin kehittäminen olisi työyhteisön tulevaisuutta kehittävä investointi, joka on suoraan yhteydessä organisaation voitokkuuteen. Lisäksi työyhteisössä jokaisen tulisi kantaa kortensa kekoon. Liikunta-alalla tekemässämme kyselyssä selvisi, että vaihtuvuus alan työpaikoissa on suurehkoa ja alalle on aina uusia tulijoita. Olisi siis merkityksellistä, että jo tuleva liikunta-alan ammattilaisten sukupolvi tietäisi enemmän työhyvinvoinnin merkityksestä, jotta tulevaisuuden näkymissä tulevat liikunta-alan toimijat ja johtajat osaisivat yhdistää työhyvinvoinnin osaksi menestyvää työyhteisöä ja organisaatiota.

Tekemällämme koulutusmateriaalilla ja sen laajemmalla esittelyllä saataisiin aikaan muutosta liikunta-alan tulevien ammattilaisten keskuudessa, kun tietoisuus alan epäkohdista ja yleisesti työhyvinvoinnista paranisi. Saamiemme ennakkotietojen ja palautteiden perusteella alan opiskelijoiden keskuudessa esittämällämme tutkitulla tiedolla ja esiin nousseilla konkreettisilla esimerkeillä olisi kysyntää tulevaisuuden liikunta-alan koulutusmaailmassa. Palautteiden perusteella opiskelijat pystyivät koulutusmateriaalin kautta saamaan perspektiiviä jo olemassa olevaan työelämään ja tulevaan arkeen liikunta-alan ammattilaisena. Lisäksi uusilla alan ammattilaisilla oli runsaasti mielenkiintoa järjestäytymistä kohtaan, jotta liikunta-alalla olisi tulevaisuudessa paremmat työolot ja organisaatioissa työkyvyn ylläpitämisestä huolehdittaisiin entistä paremmin.

Työkyky rakentuu terveydelle ja toimintakyvylle. Työkyky rakentuu yksilön voimavarojen päälle, joista terveys ja toimintakyky tulevat ensimmäisenä. Lisäksi voimavaroihin sisältyvät yksilön osaaminen ja ammattitaito sekä arvot, asenteet ja yksilön motivaatio. Voimavarojen lisäksi työkykyyn vaikuttavat johtaminen, työn muodostama kokonaisuus ja työolot. (Työterveyslaitos s.a.)

Koimme, että työkyvyn osa-alueet olisivat liikunta-alan tuleville ammattilaisille merkityksellistä tietoa, koska moni siteeraa alalla toimimista intohimoksi ja elämäntavaksi. Moni nauttii alalla työstään, toisinaan myös riskeeraten jaksamisensa ja työkyvyn osa-alueista sen arvokkaimman – voimavarat. Motivaatiota alalla toimimiseen monelta tuntuu löytyvän, mutta terveys ja omasta toimintakyvystään huolehtiminen saatetaan toisinaan unohtaa. Tulevaisuuden työyhteisöissä yksilön terveyden ja tarpeiden huomioiminen olisi tärkeää, jotta työkykyä tuettaisiin voimavarojen suunnassa.

Yksilön tarpeita voidaan tarkastella muun muassa Maslow'n tarvehierarkian mukaisesti. Myöhemmin Maslow on itse kuitenkin sanonut, että jokaisella hierarkinen tarpeiden järjestys ei ole täsmälleen sama, vaan jokin tarpeista voi korostua. Maslow kuvailee perustarpeita seuraavanlaisesti: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden tarpeet, arvopohjaiset tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Hän kuvailee myös hierarkian samassa järjestyksessä, mutta kuten todettua, jokin tarpeista voi korostua toista enemmän yksilöstä riippuen. Teorian ajatus on siinä, että ihminen pyrkii tyydyttämään ensin perustarpeensa ja tämän jälkeen vasta kaiken muun. (Opetushallitus 2021)

Pohditaan Maslowin tarvehierarkian käyttämistä liikunta-alan työelämässä: työelämän fysiologisia tarpeita esimerkiksi liikunta-alalla voisivat olla riittävä lepo ja palautuminen työstä ja arjesta, sekä riittävä ravinnon saanti oman energisyytensä takaamiseksi, osana suurempia kokonaisuuksia. Näiden jälkeen tulee turvallisuuden tunteiden täyttäminen, johon voimme rinnastaa muun muassa taloudellisen turvallisuuden tunteen ja vakauden, lisäksi työpaikalla luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri olisi tärkeä osa motivaatiotekijöitä. Tämän jälkeen kuvioihin astuvat sosiaaliset tarpeet, joihin kuuluvat oleellisesti läheisten ihmissuhteiden tärkeys ja ylläpitäminen sekä järjellisyys ihmissuhteissa. Ihmissuhteiden tulisi kantaa hedelmää pysyvyydellään ja luotettavuudellaan osana arkea. Tämän jälkeen Maslowin tarvehierarkiassa nousee esiin tarve arvostukselle. Tämän voisi ajatella siten, että työyhteisössä kokee itsensä merkitykselliseksi ja jo lähtökohtaisesti kokee olevansa arvokas. Tähän osa-alueeseen voidaan rinnastaa myös yksi ihmisen psykologisista perustarpeista; pätevyyden tunne. Viimeisimpänä, muttei vähäisimpänä kirsikkana kakun päällä on itsensä toteuttaminen – autonomian tunne ja tarve. Olisi tärkeää löytää uralleen

ja elämälleen arvojen ja tavoitteidensa mukainen suunta. Näiden toteutuessa olisi motivaation mahdollista rakentua kasvavaan suuntaan.

Koulutusmateriaalissamme tuomme esiin lähinnä ihmisen psykologiset perustarpeet, jotta opiskelijoille saatiin helppolukuinen ja ymmärrettävä käsitys yksilön perustarpeista. Maslow'n tarvehierarkiaa voisi käydä materiaalissa läpi, kun materiaali suuntautuisi jo työelämässä oleville alan ammattilaisille. Tällöin uskoisimme Maslow'n tarvehierarkian avautuvan pintaa syvemmältä, kun alalta jo olemassa oleva henkilökohtainen kokemus olisi suurempi.

Maslow'n tarvehierarkiassakin läpi käydään turvallisuuden tunteen merkitystä. Kuten aiemmassa pohdinnassa mainitsimme, turvallisuuden tunteeseen voisi liikunta-alalla rinnastaa taloudellisen vakauden ja varmuuden. Tällä hetkellä liikunta-alalta aiemmassa tutkimuksessa saatujen kommenttien mukaan esimerkiksi työsuhteen kesto ja palkkaus saattavat vaihdella suuresti

Alan työehtosopimuksen uupuessa olisi liikunta-alan ammattilaisten hyvä järjestäytyä. Tästä seuraisi se, että alalle saataisiin yleissitova työehtosopimus jonain päivänä ja kaikkia koskisivat samat pelisäännöt tulevaisuuden työkentillä.

Liikunta-alan ammattilaiseksi voi kouluttautua monilla eri opiskelumenetelmillä. Myös työpaikat ovat hajaantuneet ja yrittäjyys on kohtalaisen yleistä. Tulevaisuudessa alan työllisyysnäköymät ovat kasvavaan päin. (Studentum 2018)

Kasvavalle alalle, joka on hajaantunut moneen eri haaraan, olisi mielestämme edukasta työntekijöiden sekä organisaatioiden kannalta saada yhteiset säännöt, joiden mukaan toimia. Tällä hetkellä liikunta-alan ammattilaisia ei koske erityisemmin yksi yhtenäinen työehtosopimus, vaan sopimuksia joko sovelletaan muilta aloilta tai niitä ei käytetä organisaatioissa laisinkaan. Tämä aiheuttaa räikeitä eroja alan toimijoiden kesken, myös samoilla ammattinimikkeillä työskennellessä.

Pohdimme, että järjestäytyminen ja alan työhyvinvointiolosuhteista puhuminen toisi alalle yhteenkuuluvuutta alan toimijoiden kesken. Tämän kannalta olisi hyvä, että alan toimijat järjestäytyisivät, jotta yhteenkuuluvuuden tunne ja yhtenäinen linja myös yksin toimivien ammattilaisten keskuudessa löytyisi.

Tekemämme koulutusmateriaali on tehty moniammatillisessa yhteistyössä toimeksiantajamme Erityistoimihenkilöt ET Ry:n kanssa. Erityistoimihenkilöt ET Ry. ajavat niiden alojen

oikeuksia ja palkkaukseen liittyviä asiahaaroja, joilla omaa työehtosopimusta ei tois-
taiseksi ole. Erytistoimihenkilöt ET Ry. ajaa liikunta-alan järjestäytymistä, joka käy ilmi
myös koulutusmateriaalissamme. Koulutusmateriaalia pilotoidessa kävimme myös opiske-
lijoiden kanssa yhteisesti katsomassa Erytistoimihenkilöt ET Ry:n nettisivut ja perehty-
mässä palkkasuosiin liikunta-alalla. Kukaan ei tiennyt järjestötoiminnasta aikaisem-
min.

6.1 Pohdintaa prosessista

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön aihe näyttäytyi alusta saakka selkeänä ja tärkeänä ko-
konaisuutena, johon varmuutta toivat myös avoimet keskustelut muiden liikunta-alan am-
mattilaisten kanssa aihetta koskien. Aihe koettiin monessa yhteisössä tärkeänä ja merki-
tyksellisenä. Moni vaikutti olevan aiheesta mielissään ja odottavan lopputulosta.

Lopputuotoksena syntynyt koulutusmateriaali (liite 3.) tulee julkisesti jaettavaksi, jotta
mahdollisimman moni opiskelija tai oppilaitos saa sen käyttöönsä. Koulutusmateriaalilla
saadaan tällöin aikaan konkreettisia muutoksia alan tulevaisuudessa. Tarvittaessa koulu-
tusmateriaalin jatkokehittämisestä vastaamme yhdessä Erytistoimihenkilöt ET Ry:n
kanssa, joka ottaa teoksesta julkaisuvastuun.

Opinnäytetyöprosessin aikana kävimme läpi aiemmin tekemäämme tutkimustyötä ja ky-
seisestä työstä jo heränneitä tarpeita. Tarpeiden kautta punainen lanka oli selkeä, liikunta-
alan ammattilaisten työhyvinvoinnin edistäminen, ennakoivalla työotteella. Teoriapohjan
rakentuessa loimme opiskelijoiden odotusten ja toiveiden sekä tarpeiden pohjalta luento-
pohjan sekä virallisen koulutusmateriaalin oppaaksi liikunta-alan tuleville ammattilaisille
työhyvinvointiin liittyen.

Opinnäytetyössä kehitetty koulutusmateriaali pilotoitiin Varalan Urheiluopistolla, moniam-
matillisessa yhteistyössä LEAPFYSIO Oy:n sekä Erytistoimihenkilöt ET Ry:n kanssa. Mo-
niammatilliset piirteet toivat luennon aikana lisäarvoa toteutukseen ja opiskelijoille. Materi-
aalista ja luennoinnista kerätyn palautteen pohjalta voitiin tehdä päätelmä, että koko-
naisuus oli testattu toimivaksi. Pilotointi valittiin menetelmäksi osana opinnäytetyötä,
koska pyrkimys oli tuottaa valmis, testattu ja hyväksi todettu kokonaisuus ammattilaisten
saataville. Pilotointi yleismaailmallisesti tähtää siihen, että odotukset toimivasta kokonai-
suudesta varmistetaan ja tuotoksena saadaan palvelu tai tuote, joka on hyväksi ja toimi-
vaksi koettu, oikeassa ympäristössä, tietyn ajan puitteissa, toteutettuna todellisille ihmi-
sille. Lopputuloksena on liikunta-alan työelämälle merkityksellinen osa. Osa toivottavasti

jonain päivänä suurempaakin kokonaisuutta. Prosessia olisi hyvin mahdollista jatkaa, kehittämällä myös jo työelämässä oleville ammattilaisille heidän tarpeitaan palveleva kokonaisuus. Lisäksi materiaalia voidaan jatkojalostaa ja muokata vastaamaan erilaisten opiskelijaryhmien tarpeita.

6.1.1 Oman toiminnan reflektointi

Aihe koettiin tärkeäksi ja kehityskelpoiseksi. Aihetta kohtaan oli suurta mielenkiintoa ja motivaatiota, joka kuulemamme perusteella myös luentoa ja materiaalia pilotoidessa välittyi kuulijoille. Aihe sai myös miettimään omaa työyhteisöä, työkykyä ja aiempia kokemuksia liikunta-alalta. Parityötä tehdessä saimme hyvää keskustelua aikaiseksi aiheesta kuin aiheesta liikunta-alan toiminnan ympärillä. Aihe myös yhdessä tehdessä sai eri tavalla laajuutta ja perspektiiviä, kuin mielestämme olisi yksilötyössä saanut.

Parannettavaa prosessin osalta jäi hieman kommunikaatiossa. Lisäksi kansainvälisten lähteiden hyödyntäminen teoriaan syvennyttäessä tuntui haastavalta molemmille. Erityisen hyvää prosessissa oli keskinäinen ymmärrys, luottamus sekä toisiaan täydentävät luonteet, tiedot ja taidot. Aihe kiinnosti syvästi molempia, joten toisen panoksesta ei koskaan tarvinnut olla huolissaan.

Opinnäytetyöprosessin aikana pääsimme laajentamaan omaa käsitystämme liikunta-alasta, alan työehdoista ja toimijuudesta. Lisäksi saimme laajemman käsityksen työhyvinvoinnin monista ulottuvuuksista ja saimme runsaasti uutta näkemystä siitä, kuinka moni asia voi vaikuttaa vuorovaikutuksellisesti toisiinsa. Opimme parityön johdosta myös paljon vuorovaikutuksellisesta yhteistyöstä, itsensä johtamisesta prosessissa sekä luottamuksellisen toimintaympäristön merkityksestä. Toisinaan koimme turhautumista prosessin aikana, mutta koemme, että yhteisen hyvän vuoksi turhautuminen käännettiin hämmennykseksi ja tiedon janoksi, joka johti toimiviin ratkaisuihin ja kompromisseihin.

Opinnäytetyöprosessi oli opettavainen kokonaisuus, jonka aikana koimme, että teemme kuitenkin merkityksellistä työtä tulevaisuuden liikunta-alan eteen. Opinnäytetyö haastoi, tarjosi mahdollisuuksia sekä osoittautui käytännössäkin merkitykselliseksi.

Lähteet

Aarnikoivu. H. 2010. Työelämä Taidot, Menesty ja Voi Hyvin. WSOY pro Oy. Helsinki.

Coronaria 2020. Hengitys rauhoittaa levotonta kehoa. Luettavissa: <https://www.coronaria.fi/blogi/hengitys-rauhoittaa-levotonta-kehoa/>. Luettu: 20.10.2021.

Duodecim s.a. Itsetuntemuksen opettelu tukee työhyvinvointia uran eri vaiheissa. Luettavissa: <https://www.duodecim.fi/2021/01/15/itsetuntemuksen-opettelu-tukee-tyohyvinvointia-uran-eri-vaiheissa/>. Luettu: 28.10.2021.

Duodecim Terveyskirjasto 2020. Mitä terveys on? Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00903>. Luettu: 15.11.2021.

Duunitori 2020. Rakentava palaute on arvokas lahja – 5 tapaa, joilla paketoit sen fiksusti. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/rakentava-palaute-arvokas-lahja>. Luettu: 29.10.2021.

ePOOKI 2020. Miten ohjaan tulevaisuuden työelämään? Työkaluja opiskelijan osaamidentiteetin rakentumisen tueksi. Luettavissa: http://www.oamk.fi/epooki/2020/miten-ohjaan-tulevaisuuden-tyoelamaan/?ccm_paging_p_b1802=3. Luettu: 29.10.2021.

Erytistoimihenkilöt ET Ry. s.a. Liikunta-alan palkkasuositus. Luettavissa: <https://www.etry.fi/jasenedut/tyokalut-toihin/liikunta-alan-palkkasuositus/>. Luettu: 17.08.2021.

ERTO s.a. Hyvä motivaatioilmapiiri synnyttää hyvän kehän. Luettavissa: <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4685-hyvae-motivaatioilmapiiri-synnyttae-hyvaen-kehaen>. Luettu: 01.09.2021.

ERTO s.a. Liikunta-alan ammattilainen. Luettavissa: <https://www.erto.fi/liity-jaseneksi/liikunta>. Luettu: 15.11.2021.

ERTO 2021. Toimihenkilöliitto ERTO Ry. Vähimmäispalkkasuositus yksityisille liikuntaaloille 1.2.2021 alkaen. Palkkasuositus. Helsinki. Luettavissa: https://www.erto.fi/component/sl_filebank/?action=download&file=165. Luettu: 17.08.2021.

ERTO s.a. Työehtosopimus takaa työntekijälle lakia paremmat ehdot. Luettavissa: <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyoehtosopimus>. Luettu: 17.08.2021.

Filosofian akatemia 2016. Mitä eroa on kokeilulla ja pilotilla? Luettavissa: <https://filosofianakatemia.fi/blogi/mita-eroa-on-kokeilulla-ja-pilotilla/>. Luettu: 28.10.2021.

Firstbeat s.a. Mikrotauko palauttaa työpäivän aikana – hallitse kuormitusta etänä ja toimistolla. Luettavissa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/mikrotauko-palauttaa-tyopaivan-aihana/>. Luettu: 28.10.2021.

Friman. T. 2016. Hyvä työpäivä. Viisas Elämä Oy. Helsinki.

Hengityслиitto s.a. Hengitysharjoitukset. Luettavissa: <https://www.hengityслиitto.fi/hengitysterveys-ja-sairaudet/hengitysterveys/hengittaminen/hengitysharjoitukset/>. Luettu: 28.10.2021.

Ilmarinen 2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen/>. Luettu: 15.11.2021.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu s.a. Kokemuksellinen oppiminen ja oppimisen ohjaaminen. Luettavissa: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/oppimiskasityksista-oppimisen-ohjaamiseen/kokemuksellinen-oppiminen-ja-oppimisen-ohjaaminen/> . Luettu: 02.08.2021.

Jyväskylän yliopisto 2016. Kyselyt. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/kyselyt>. Luettu: 28.10.2021

Kauhanen. J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsingin seudun kauppakamari oy. Suomi.

Keskisuomen museo s.a. Kyselyt. Luettavissa: <https://www.jyvaskyla.fi/keskisuomenmuseo>. Luettu: 28.10.2021.

Kupias. P. 2001. Oppia opetusmenetelmistä. Educa-Instituutti oy. Helsinki.

Laakso. K. 2015. Nouse ylös! Toimistotyöläisen kuntokirja. Helsingin seudun kauppa-
mari. Livonia Print. Latvia.

Leppilampi. A. Piekkari. U. 1998. Nappaa Nipusta Aikuisopiskelua Yhteistoiminnallisesti.
Aike. Lahti.

Mehiläinen 2021. Miten ottaa Psykologiset perustarpeet huomioon työyhteisössä? Luetta-
vissa: [https://www.mehilainen.fi/mehilaisen-blogi/miten-ottaa-psykologiset-perustapeet-
huomioon-tyoyhteisossa](https://www.mehilainen.fi/mehilaisen-blogi/miten-ottaa-psykologiset-perustapeet-huomioon-tyoyhteisossa) . Luettu: 02.08.2021.

Opettajan monet roolit ja tehtävät 2015. Oman osaamisen analysointi. Luettavissa:
<http://positiivarit2014.blogspot.com/p/oman-osaamisen-arviointi.html?m=1>. Luettu:
29.10.2021.

Opetus- ja Kulttuuriministeriö 2020. Selvitys: Miten osaaminen näkyväksi. Luettavissa:
<https://okm.fi/-/1410877/selvitys-miten-osaaminen-nakyvaksi->. Luettu: 29.10.2021

Opetushallitus 2021. Tarpeet. Luettavissa: [https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/miina-ja-
ville-opettajan-oppaita/miina-ja-ville-etiikkaa-etsimassa-10](https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/miina-ja-ville-opettajan-oppaita/miina-ja-ville-etiikkaa-etsimassa-10). Luettu: 15.11.2021.

OPH 2021. Opetushallitus. Vierivä kivi ei sammaloidu – liikunta-ala murroksessa. Raportit
ja selvitykset 2020:27. Opetushallitus. Luettavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/do-
cuments/Vieriva_kivi_ei_sammaloidu_liikunta-ala_murroksessa.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Vieriva_kivi_ei_sammaloidu_liikunta-ala_murroksessa.pdf). Luettu: 15.11.2021.

Opopassi s.a. Liikunta-ala. Luettavissa: <https://www.opopassi.com/liikuntaala>. Luettu:
15.11.2021.

Oppariapu s.a. Konstruktiiivinen tutkimus. Luettavissa: [https://oppa-
riapu.wordpress.com/konstruktiiivinen-tutkimus/](https://oppa-riapu.wordpress.com/konstruktiiivinen-tutkimus/). Luettu: 20.10.2021.

Paasivaara L. 2010. Itsensä kokoinen johtaja – itsetuntemus työyhteisön voimavarana.
Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Palvelumuotoilu Palo s.a. Kokeilut, testaukset ja pilotoinnit. Luettavissa: [https://www.pal-
velumuotoilupalo.fi/kokeilut](https://www.palvelumuotoilupalo.fi/kokeilut). Luettu: 29.10.2021.

Perttula. J. Latomaa. T. 2008. Kokemuksen tutkimus – menestys – tulkinta – ymmärtämi-
nen. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.

Precision Nutrition s.a. The "deep health" coaching secret that transforms short-term fitness goals into lifechanging results. Luettavissa: <https://www.precisionnutrition.com/deep-health>. Luettu: 15.10.2021.

ProAkademia 2020. Oma SWOT-Analyysi. Luettavissa: <https://esseepankki.proakademia.fi/oma-swot-analyysi/> . Luettu: 20.07.2021.

Roidu 2020. Hyvä palautekysely – 5 käytännön vinkkiä. Luettavissa: <https://roidu.com/blogi/hyva-palautekysely-5-vinkkia/>. Luettu: 17.08.2021.

Seppänen. L. 2018. Motivaatio – Perseelle potkimisen käsikirja. Fitra. EU.

Sinokki. M. 2016. Työmotivaatio, innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma oy. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 17.08.2021.

Studentum 2018. Liikunta-ala – työn kuvaus. Luettavissa: <https://www.studentum.fi/tietoa-tyoelamasta/tyoelamatietoa-ammattialoista/liikunta-ala-6195> . Luettu: 17.08.2021.

Suomen Yrittäjäopisto 2021. Kun voidaan hyvin, voidaan mitä vain! Luettavissa: <https://www.syo.fi/kun-voidaan-hyvin-voidaan-mita-vain/>. Luettu: 15.10.2021.

Sydänmaanlakka P. 2004. Älykäs johtajuus. Talentum Media Oy. Helsinki.

Tampereen korkeakouluuyhteisö s.a. Johtaminen & Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://sites.tuni.fi/kehitysohjeet/kehitysohjeet-tyohyvinvointi/>. Luettu: 01.09.2021.

Tampereen korkeakouluuyhteisö s.a. Työolot edistävät ja uhkaavat työhyvinvointia. Luettavissa: <https://sites.tuni.fi/kehitysohjeet/kehitysohjeet-tyo-tyohyvinvointi/>. Luettu: 20.10.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Keskeisiä käsitteitä. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveys/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>. Luettu: 15.11.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Mitä toimintakyky on? Luettavissa:
<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on> . Luettu: 20.07.2021.

Turun ammattikorkeakoulu 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Puheenvuoroja 72. Turku. Luettavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. Luettu: 24.11.2021

Tuulaniemi. J. 2016. Palvelumuotoilu. Talentum pro. Helsinki.

Työelämän opas s.a. Työelämätaidot. Luettavissa: <http://tyoelamaopas.blogspot.com/p/tyoelamataidot.html> Luettu: 20.07.2021.

Työterveyslaitos s.a. Hyvinvointia työstä. Luettavissa: https://www.kho.fi/material/attachments/kho/hallintotuomioistuimet/hallintotuomioistuinpaivat/hallintotuomioistuinpaivat2011/6Jv4Hkr3X/Paakkonen_Tyohyvinvoinnista_hallintotuomioistuimissa.pdf. Luettu: 14.07.2021.

Työterveyslaitos s.a. Mitä työhyvinvointi on? Luettavissa: <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyoohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/> . Luettu: 14.07.2021.

Työterveyslaitos s.a. Työkykytalo. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. Luettu: 15.11.2021

Työturvallisuuskeskus 2012. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Luettavissa: <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>. Luettu: 14.07.2021.

Työturvallisuuskeskus s.a. Toimiva työyhteisö. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso. Luettu: 01.09.2021.

Varma 2017. Esimiestyö on työhyvinvoinnin peruskivi. Luettavissa: <https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/artikkelit/2017-q2/esimiestyo-on-tyoohyvinvoinnin-peruskivi/>. Luettu: 01.09.2021.

Yrittäjät s.a. Mitä yrittäjyys on? Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/yrittajaksi-ryhtyminen/mita-yrittajyys-on/>. Luettu: 15.11.2021

Yritä 2021. Yritysmuodot. Luettavissa: <https://xn--yrit-ooa.fi/yritysmuodot>. Luettu:
15.11.2021.

Liitteet

Liite 1. Ennakkokyselylomake

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfQ->

WRHc4Q5TQjrP6gNJSilq8Sa1d8E6lOnz3IDZEZQSzlk0Q/viewform?usp=sf_link

Liikunta-alan työelämä

Hei liikunta-alan opiskelija! Tämä kyselylomake toimii ennakkokyselynä odotuksistasi liikunta-alalla toimimista kohtaan, sivuten ajatuksia työelämästä työehtoihin. Lisäksi saat esittää toiveita työhyvinvointia ja työkykyä edistävää luentoa kohtaan.

Olenko ollut työelämässä (kesätyö, työkokeilu, ammatissa toimiminen ynm.) *

kyllä

ei

Millaista työtä olen tehnyt? *

Asiakaspalvelutyötä

Liikunta-alan työtä

Hoitoalan työtä

Siivous/huoltoalan työtä

Muu...

Mitä mielestäni on työhyvinvointi? *

Lyhyt vastausteksti

Entä työkyky? *

Lyhyt vastausteksti

⋮

Millainen oletus minulla on palkkauksesta liikunta-alalla? *

- Kuukausipalkka
 - Tuntipalkka
 - 1000-1500€ / kk
 - 1500-2000€ / kk
 - 2000-2500€ / kk
 - yli 2500€ / kk
 - 10-15€ / tunti
 - 15-20€ / tunti
 - yli 20€ / tunti
-

Olenko tietoinen liikunta-alan työehdoista / palkkasuosituksista? *

- En
- Kyllä

Onko ETRY minulle tuttu? *

Ei

Kyllä

Kuinka aion huolehtia omasta työhyvinvoinnista ja jaksamisestani liikunta-alalla? *

Pitkä vastausteksti

Toiveita, odotuksia tai kysymyksiä tulevaa luentoa ajatellen? *

Pitkä vastausteksti

Liite 2. Palautekyselylomake

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd74Cop8XG4Ja4OJgl-mynwa9zGWW53Qown0Zr7bqsAwjH2amw/viewform?usp=sf_link

Palautelomake

Tämä on palautelomake teille pidetystä liikunta-alan työelämää koskevasta luennosta. Vastattehan kyselyyn, niin autatte meitä kehittymään ja kehittämään. Kiitos!

Koetko, että luento oli hyödyllinen?

Kyllä

Ei

Jos vastasit ei, mitä jäit kaipaamaan?

Pitkä vastausteksti

Koetko, että sait jotakin uutta tietoa?

Kyllä

Ei

Mitä uutta tietoa koit saavasi?

Lyhyt vastausteksti

Mitä olisit toivonut lisää?

Lyhyt vastausteksti

Onko ETRY nyt tutumpi?

Kyllä

Ei

Koitko saavasi vinkkejä työelämään?

Kyllä

Ei

Vapaa sana / palaute luennoitsijoille!

Pitkä vastausteksti

LIIKUNTA-ALA
TYÖHYVINVOINTI JA
TYÖSSÄ JAKSAMINEN

TULEVIEN LIIKUNTA-
ALAN AMMATTILAISTEN
TYÖHYVINVOINTI-OPAS

2021 / RIIKKA HAAKANA, ELINA
MYLLYMÄKI,
ERITYISTOIMIHENKILÖT ET RY



Tietopaketti tuleville liikunta-alan
ammattilaisille tukemaan työhyvinvointia ja
työssä jaksamista

Liikunta-ala

MIKÄ, MITÄ?



Liikunta-ala on moniulotteinen toimiala, jonka toiminnan päämääränä komeilee terveyden edistäminen. Yleinen toiminta keskittyy hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, sekä liikunta-alan palveluiden tarjoamiseen erilaisilla osa-alueilla, vauvasta vaariin.

Liikunta-alalla tutkintonimikkeinä toimivat muun muassa **liikuntaneuvoja (ammattikoulu)**, **liikunnanohjaaja (ammattikorkeakoulu)** sekä **liikuntatieteiden maisteri (yliopisto)**. Lisäksi kouluttavia tahoja ovat yksityiset tahot, kuten esimerkiksi Trainer4You, joka tarjoaa muun muassa personal trainerin tutkintoa. Lisäksi tarjolla on erilaisia valmennuksen ammattitutkintoja seurojen toimijoista opistotason ammattitutkintoihin.

Liikunta-alalla työllistyminen tapahtuu usein yksityiselle sektorille, julkiselle sektorille tai niin kutsutulle "kolmannelle sektorille". Yksityisen sektorin toimijoita ovat usein esimerkiksi kuntokeskukset. Julkisen sektorin työllistäjinä toimivat usein kunnat ja kaupungit liikuntatoimineen. Kolmannella sektorilla työllistyminen tapahtuu esimerkiksi seuroille. Yrittäjänä toimiminen liikunta-alalla on yleistä, esimerkiksi liikuntakeskusten personal trainereina.

Kevään 2021

TUTKIMUSTYÖ

LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISTEN TYÖSSÄ JAKSAMISESTA JA TYÖHYVINVOINNISTA



Keväällä 2021 toteutetussa tutkimustyössä

suoritettiin tutkimus liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnista ja koetusta työssä jaksamisesta.

Tutkimustuloksessa ilmeni, että **57%** liikunta-alan toimijoista työaika oli epäsäännöllinen, **56%** työssä olevista koki työnsä suhteellisen kuormittavaksi ja jopa **24%** tätäkin kuormittavammaksi. Lisäksi tutkimuksessa selvisi, että organisaatioista **68%** ei työntekijöille tarjottu minkäänlaista työhyvinvointipalvelua. Tyytyväisimmiksi työelämästään erottautuivat yrittäjät ja inhimillisiksi ja hyväksi oloiksi kuvailtiin muun muassa opistotason työntekoa esimerkiksi urheiluopistoilla. Kaikkiaan n. 150 vastauksen joukosta 41 vastaajaa kertoi työhyvinvointitarjonnastaan työpaikoilla muun muassa saatesanoin "*liikuntaetuudet*", "*hieronta*", "*työterveyshuollon mahdollisuus*" ja "*työhyvinvointiin ei panosteta*".

Tämän kaiken keskellä toivottiin, että liikunta-alan toimista ja tilanteista vietäisiin tietoa jo ennen alalle suuntautumista. Kuinka huolehtia omasta jaksamisesta? Mitkä ovat alan työehdot ja onko niitä? Miten liikunta-alalla on järjestäytytty?

Mitä on

TYÖHYVINVOINTI



Työhyvinvointi on kokonaisuudessaan sitä, että työyhteisöä pyritään kehittämään siihen suuntaan, että jokaisella on mahdollisuus kokea iloa ja onnistumisia omassa työssään. (Kauhanen, 2016)

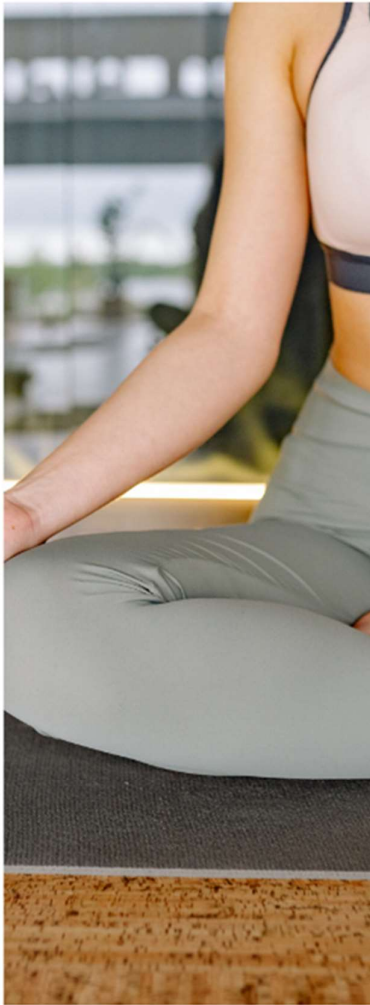
Työhyvinvointi voidaan jakaa karkeasti kolmeen osaan; organisaatioon, yksilöön ja olosuhteisiin. Näistä jokainen pitää sisällään pienempiä osa-alueita. Näitä ovat esimerkiksi työ itsessään, työympäristö, työn mitoitus ja organisaatio. Lisäksi aiemman kolmen kokonaisuuden sisälle mahtuu johtaminen, työyhteisötaidot, tiedon kulku, sosiaaliset suhteet, yksilön terveys ja työkyky, sekä osaaminen ja mahdollisuudet kehittyä työssään.

Jokaisella pienelläkin osa-alueella on suuri merkitys työhyvinvointiin. Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen kulkevat käsi kädessä.

Työkyky muodostaa perustan työhyvinvoinnille. Pohjan työkyvylle muodostavat yksilön fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kunto, johon kaikki työkyvyn sekä työhyvinvoinnin kerrokset nojaavat. Jos jokin osa horjuu, rakennelma on epätasapainoinen.

Mitä on

TYÖKYKY?



Työkykyyn nojautuvat kaikki työhyvinvoinnin pilarit. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kunto ja terveys ovat työkyvyn pohjimmainen perusta. Tämän päälle rakentuvat kerrokset seuraavassa järjestyksessä; Yksilön ammatillinen osaaminen, yksilön arvot ja asenteet sekä sisäinen ja ulkoinen motivaatio, työn kokonaiskuva esihenkilötyöstä työolojen kautta aina työn sisältöihin ja vaatimuksiin. Tämän kaltainen pyramidirakennelma kuvaa hyvin työkykyä käsitteenä. Yksilön oma hyvinvointi rakentaa siis pohjan koko työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työkyky kulkee käsi kädessä työhyvinvoinnin kanssa. Jos yksilön fyysinen, psyykkinen tai sosiaalinen kunto horjuu, tuo se automaattisesti ongelmia työhyvinvoinnin osa-alueille horjuttaen kokonaista työkyvyn pyramidia.

Tämä kokonaisuus heijastuu myös **työelämätaitojen** puolelle. Työelämätaidoista tärkeimpänä esiin nousee urahallintataidot, jotka kattavat sisälleen itsetutkiskelua, uransa suunnittelua ja esimerkiksi arvojensa pohtimista. Lisäksi työelämätaitoihin sisältyvät myös työtehtävään rinnastettava osaaminen ja tehtävästä riippumattomat tiedot ja taidot sekä näiden käsitteleminen (esim. työyhteisössä tarvittavat sosiaaliset taidot).

TYÖYHTEISÖ JA

ESIHENKILÖ- TYÖ



Työyhteisössä esihenkilötyöskentely on ennen kaikkea luottamuksen luomista, vuorovaikuttamista ja kommunikaatiota. Yhdessä työntekijöiden kanssa esihenkilö vastaa työyhteisön työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisen tukemisesta. Työelämä on kaikin puolin avointa ja luottamuksellista yhteistyöpeliä.

Työyhteisöllä on työhyvinvointiin *suuri* merkitys, kuten myös esihenkilötyöllä on suora yhteys työyhteisön työhyvinvointiin ja -pahoinvointiin. Työyhteisöään epäkunnioittava ja välttelevä esihenkilö on yhdistetty työpahoinvointiin, kuin taas esimerkiksi palveleva ja vuorovaikutteinen johtaminen esihenkilötyössä on yhdistetty työhyvinvointiin.

Toimivassa työyhteisössä jokainen yksilö nauttii tekemästään työstä, kokee arvostusta ja luottamusta sekä ylpeyttä omaa työtään kohtaan.

Hyvä työyhteisö on tasa-arvoinen ja vuorovaikutuksellisesti toimiva kokonaisuus, jossa jokainen kokee arvokkuutta ja kuormituksen mittakaavat ovat yksilöille sopivia.

Mitä kokee

TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN PERUSTARPEET

Ohessa nähdään mittarein se, mitkä perustarpeet yksilön työhyvinvoinnin kannalta työyhteisössä tulisi toteutua, jotta työyhteisö voisi hyvin.

Autonomian tunne - omaehtoisuus, ihminen on vapaa päättämään asioista

Pätevyyden tunne - ihminen kokee osaavansa ja olevansa pätevä tekemissään asioissa

Yhteenkuuluvuuden tunne - ihminen kokee olevansa osa kokonaisuutta ja kokonaiskuvaa

Yhteinen hyvä - ihminen tietää, mitä yhteistä hyvää kokonaisuus tuottaa



Autonomian tunne



Pätevyyden tunne



Yhteenkuuluvuuden tunne



Yhteinen hyvä

Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen?

KOKONAIS- KUORMITUS



fyysinen



psyykkinen



sosiaalinen

Fyysinen osa-alue kattaa sisälleen kaiken yksilön fyysisestä kunnosta aina tiedolliseen ja taidolliseen puoleen.

Psyykkinen osa-alue kattaa yksilön minäkäsityksen, käsityksen muista ihmisistä, tunteet, mielenterveyden, arvot, kokemukset ja valinnat.

Sosiaalinen puoli kattaa sisälleen yksilön sosiaaliset suhteet, lähipiirin ja vuorovaikutustaidot sekä verkostoitumisen.

Nämä kolme osa-aluetta vaikuttavat toisiinsa jälleen pyramidin tavoin. Jokaisen osa-alueen kohdalla myös oman kuormituskensietokykynsä tarkkaileminen ja tietäminen ovat tärkeitä. Jos elämän fyysisellä osa-alueella kuorma nousee, vaikuttaa se automaattisesti myös sosiaaliseen ja psyykkiseen osa-alueeseen.

Lisää

KUORMITUKSESTA



Usein puhutaan fyysisestä kuormituksesta ja sen tuomista haasteista. Tulisi kuitenkin puhua **kokonaiskuormituksesta**, koska jokainen edellä mainituista kolmesta pyramidin palasta pitää toisiaan pystyssä (*fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen*). Jos jollakin osa-alueella kuormitus nousee, vie se voimavaroja toiselta osa-alueelta.

Liikunta-alan työhyvinvointitutkimusta tehdessä moni koki, että esimerkiksi fyysisen kuormituksen vaihdelta kausiluontoisen työn mukaan, ei perheelle tai ystäville riittänyt aikaa toivotulla tavalla. Tähän haasteita toi epäsäännöllinen työaika.

Täytyy siis muistaa, että liikunta-alalla työskentelevät eivät ole superihmisiä, vain toimivat täsmälleen samalla tavalla muiden kanssa, tarvitte jokaisen kolmen osa-alueen tasapainoa. Keho on liikunta-alan ammattilaisen tärkeä työväline yhdessä toimivan mielen kanssa, unohtamatta yksilön omia verkostoja.

Palautumiseen kannattaa panostaa ja perusteilla pääsee pitkälle - riittävä uni, ravinto ja nestetasapaino. Muistetaan, että myös emotionaaliset stressitekijät ovat riski loukkaantumiselle yhtälailla kuin heikko liikehallinta.

ETRY
Erityistoimihenkilöt



Mikä ihmeen

**ETRY, ERTO
JA TES?**



TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO



ETRY - Erityistoimihenkilöt ET Ry, yksityisen palvelusektorin alojen toimijoiden palveluksessa toimiva ammattijärjestö

ERTO - toimihenkilöliitto

ETRY ja ERTO ovat ammattijärjestöt ja toimijat liikunta-alan palkkasuositusten taustalla. Yhdessä nämä edistävät liikunta-alan järjestäytymistä, tavoitteenaan luoda jonain päivänä liikunta-alalle yleissitova työehtosopimus. Pienillä, järjestäytymättömillä aloilla, kuten liikunta-ala, edunvalvonta jää harmillisen usein heikoille jälle, eikä näillä aloilla työntekijöihin välttämättä aina sovelleta mitään työehtosopimusta.

Mikä on **työehtosopimus**? TES on työntekijäliiton ja työnantajien yhdessä solmima sopimus esimerkiksi palkkauksesta, työajoista, lomista ja muista eduista. Kun voimassa on yleissitova työehtosopimus, toteutuu laki ja edunvalvonta työpaikoilla järjestäytyneemmin.

FUN FACT:

ETRY:yn voit liittyä myös yksityisenä ammatinharjoittajana, eli yksityisen palvelusektorin alan yrittäjänä.

Jatkuu...

ETRY - MIKÄ HENKILÖSTÖEDUSTAJA? TAI PALKKASUOSITUS?



Kaiken tämän lisäksi liikunta-alalla työpaikalle on mahdollista saada **henkilöstöedustaja**, eli *HED*. Henkilöstöedustaja on apukäsi ja yhdistävä tekijä työnantajan ja työntekijöiden välillä, joka huolehtii työehdoista työpaikalla. HEDiksi voi kouluttautua ETRY:n ja ERTO:n kautta.

Lisäksi aiemmin tekstissä mainitut **palkkasuosituks** koskevat liikunta-alaa työehtosopimuksen toistaiseksi puuttuessa. Nämä ovat siis vähimmäispalkkasuosituksia, joita yksityisen sektorin toimijoiden olisi hyvä työntekijöidensä kohdalla noudattaa.

Lisää tietoa palkkasuosituksista ja ETRY:n toiminnasta saat alla olevista linkeistä.



Me olemme ETRY

Erityistoimihenkilöt ETRY on yksityisen palvelusektorin palveluksessa olevie...

etry.fi

<https://www.etry.fi/jasenedut/tyokalut-toihin/>

LÄHTEET

Liikunta-ala:

Studentum.fi <https://www.studentum.fi/tietoa-tyoelamasta/tyoelamatietoa-ammattialoista/liikunta-ala-6195>

Erto.fi <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyoehtosopimus>

Etry.fi <https://www.etry.fi/jasenedut/tyokalut-toihin/liikunta-alan-palkkasuositus/>

Tutkimustyö:

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kurssityö Haakana&Myllymäki

Työhyvinvointi:

Työterveyslaitos.fi

https://www.kho.fi/material/attachments/kho/hallintotuomioistuimet/hallintotuomioistuinpaivat/hallintotuomioistuinpaivat2011/6Jv4Hkr3X/Paakkonen_Tyohyvinvoinnista_hallintotuomioistuimissa.pdf

Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä, 2016, Kauhanen J.

Työkyky:

THL.fi <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Työelämätaidot, menesty ja voi hyvin, 2010, Aarnikoivu H.

Työyhteisö ja esihenkilö:

Varma.fi <https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/artikkelit/2017-q2/esimiestyo-on-tyohyvinvoinnin-peruskivi/>

sites.tuni.fi <https://sites.tuni.fi/kehitysohjeita/tyohyvinvointi-johtaminen-tyohyvinvointi/ttk.fi>

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso

ERTO.fi <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4685-hyvae-motivaatioilmapiiri-synnyttaa-hyvaen-kehaen>

Kuormitus:

Mehiläinen.fi <https://www.mehilainen.fi/mehilaisen-blogi/miten-ottaa-psykologiset-perustapeet-huomioon-tyoyhteisossa>

THL.fi <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

LÄHTEITÄ LISÄÄ...

Erityistoimihenkilöt ET ry ja ERTO:

Erto.fi <https://www.erto.fi/tyosuhteopas/tyoehtosopimus>

Etry.fi <https://www.etry.fi/jasenedut/tyokalut-toihin/liikunta-alan-palkkasuositus/>

Harjoitukset:

Sites.tuni.fi <https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvointia/tyo-tyohyvointi/>

firstbeat.com <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/mikrotauko-palauttaa-tyopaivan-aikana/>

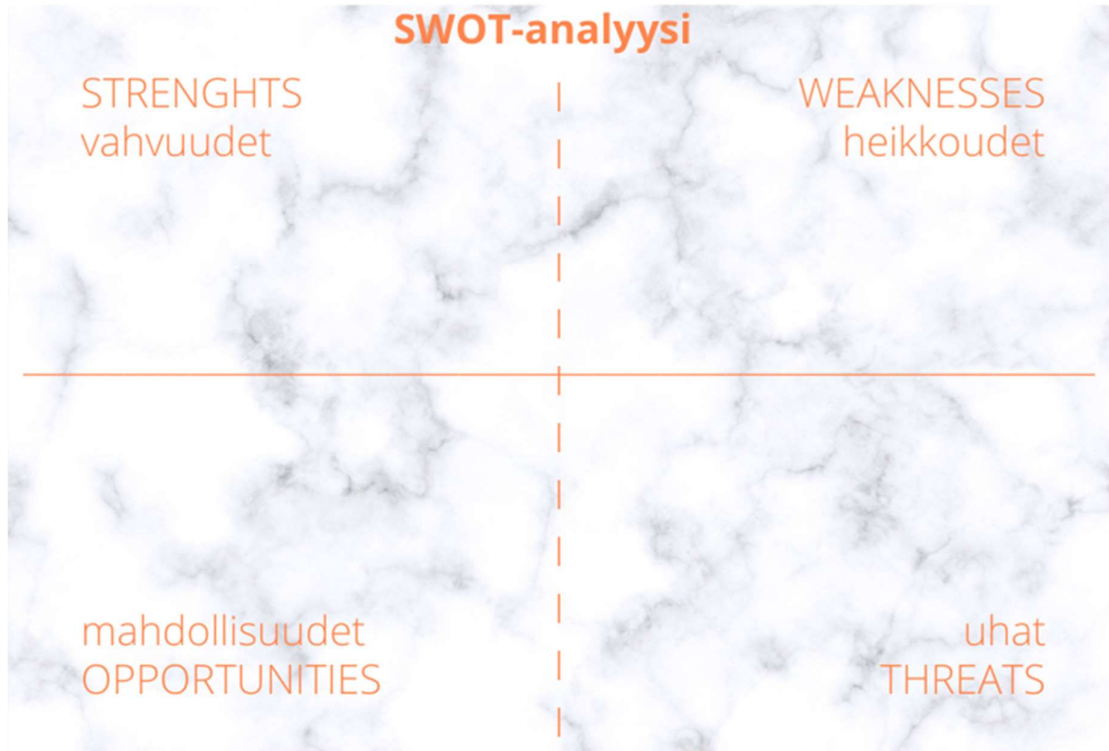
hengitysliitto.fi <https://www.hengitysliitto.fi/hengitysterveys-ja-sairaudet/hengitysterveys/hengittaminen/hengitysharjoitukset/coronaria.fi>

Duodecim.fi <https://www.duodecim.fi/2021/01/15/itsetuntemuksen-opettelu-tukee-tyohyvointia-uran-eri-vaiheissa/>



TEHTÄVIÄ JA HARJOITUKSIA TUKEMAAN OMAA TYÖHYVINVOINTIA

1



Swot-analyysiä käytetään esimerkiksi oman toiminnan kartoitukseen, riskikartoitukseen ja yritystoiminnan vahvuuksien ja heikkouksien kartoitukseen. Voit käyttää Swot-analyysiä oman työhyvinvointisi kartoitukseen miettien esimerkiksi "mitä ovat vahvuuksiani työssä ja työyhteisössä", "mitkä koen heikkouksiksi", "mitkä voisivat olla uhkana jaksamisen suhteen" ja "millaisia mahdollisuuksia toivoisin eteeni itsenäni". Swot-analyysissä mielikuvitus on rajana, mitä ominaisuuksiasi haluat tarkastella.

2

OMA URA

KUKA JA MISSÄ HALUAN OLLA KYMMENEN VUODEN
KULUTTUA?

MISSÄ OLEN HYVÄ

-
-
-
-
-

MISSÄ HALUAN
KEHITYÄ

-
-
-
-
-

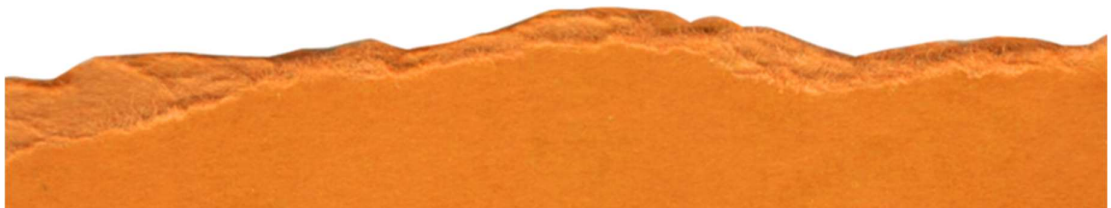
MITÄ HALUAN
VUODESSA SAAVUTTA

-
-
-
-
-

3

RENTOUTUSHARJOITUS

1. Asetu selinmakuulle, vie kämmenet vasten lattiaa ja sulje silmät
2. Keskity hengittämään sisään ja ulos siten, että vasta kohoaa ja laskee hengityksen tahdissa
3. Lähde tietoisesti jännittämään vasen jalka kokonaan, pidä jännitystä yllä n. 10 sekuntia ja rentouta tämän jälkeen jalka lattiaa vasten
4. Toista sama oikealle jalalle ja molemmille käsivarsille
5. Hengitä muutama kerta syvään, ota keuhkot täyteen ilmaa ja pidätä hengitystä hetki, puhalla voimakkaasti ulos
6. Jatka rauhallista syvää hengitystä
7. Jännitä omalla tavallasi kasvojesi lihakset 10 sekunnin ajan, rentouta sitten niin, että suu saa jäädä raolleen
8. Rentoudu hetki täysin aloillaan
9. Käänny oikealle kyljelle, avaa silmät ja nouse rauhallisesti istumaan
10. Suoritit juuri mikrotauon omassa arjessasi



5

ARVONI

Kirjoita ylös laatikoihin kolme tärkeintä arvoasi.
Jos tämä tuntuu haastavalta, mieti jotain asiaa
itsessäsi/itselläsi, jota haluat kantaa mukana läpi elämäsi.

1.	2.	3.
----	----	----

Kirjoita tämän jälkeen alempiin laatikoihin, mitä olet valmis
tekemään pitääksesi kiinni arvoistasi työelämässä.

1.	2.	3.
----	----	----

Esimerkki:

Arvo:

Oikeudenmukaisuus

Miten aion pitää kiinni tästä työelämässä:

Toimin oikeudenmukaisesti ja reilusti muita kohtaan,
mutta osaan tarvittaessa vaatia reilua kohtelua myös itselleni tunnistaen
oman arvoni osana työyhteisöä

KIITOKSET

TEKIJÄT:
RIIKKA HAAKANA & ELINA MYLLYMÄKI
09/2021



YHTEISTYÖKUMPPANIT

Tatu Levänen & Konsta Kossi
LEAPFYSIO OY

TOIMEKSIANTAJA

Erityistoimihenkilöt ET Ry

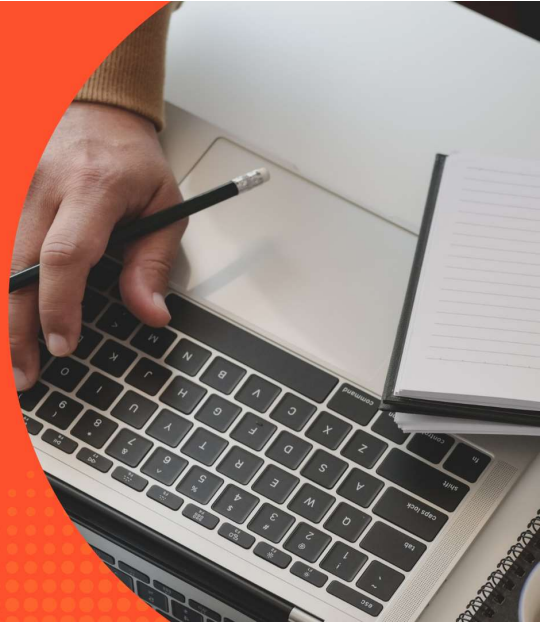
Lisäksi kiitos Varalan Urheiluopistolle mahdollisuudesta työn ensiesitykselle

Liite 4. Luentomateriaali, jota koulutuksessa käytettiin

LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAINEN

TYÖHYVINVOINTI?

ELINA MYLLYMÄKI & RIIKKA HAAKANA
(LEAPFYSIO OY, ETRY / ERTO)



LIIKUNTA-ALA

MIKÄ ON LIIKUNTA-ALA?

- Liikunta-alan tutkintonimikkeitä ovat mm. Liikuntaneuvoja (ammattikoulu, perustutkinto), Liikunnanohjaaja (ammattikorkeakoulututkinto) sekä liikuntatieteiden maisteri (yliopistotutkinto)
- Liikunta-alaa kouluttavat myös kolmannen sektorin toimijat, kuten yksityiset koulut ja koulutustahot
- Liikunta-ala on moniulotteinen ala liikunnan ja hyvinvoinnin edistämisen parissa
- Liikunta-alalla työllistyminen on mahdollista yksityisellä sektorilla, julkisella sektorilla ja kolmannella sektorilla (yksityinen sektori - esim. kuntokeskus, julkinen sektori - esim. kunnat ja kaupungit, kolmassektori - esim. urheiluseurat)

TUTKIMUS LIIKUNTA-ALAN TYÖHYVINVOINNISTA 2021

Keväällä 2021 tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kurssilla toteutettu tutkimustyö liikunta-alan ammattilaisten tämän hetkisestä työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta

Tehty tutkimustyö koski liikunta-alan ammattilaisia eripuolilla Suomea. Tutkimuksessa selvitettiin liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin tilaa yhdessä työssäjaksamisen näkökulman kanssa. Tutkimukseen vastasi noin 150 liikunta-alan aktiivista työelämäntoimijaa. Tutkimus toteutettiin Google Forms kyselyä jakamalla.



TUTKIMUSTYÖSTÄ...

Tutkimustyössä selvitettiin jaksamista, palautumista, kuormituksen kokemuksia ja työelämän plussia sekä miinuksia.

Tutkimuksessa selvisi, että liikunta-alan toimijoilla oli vähäisesti tietoa esimerkiksi yhdistystoiminnasta ja liikunta-alan puuttuvat työehdot koettiin kuormittavaksi tekijäksi monella osa-alueella. Keskimäärin yrittäjät kokivat onnellisuutta vapautestaan valita, kun taas palkkatöissä lakien tulkinta saattoi olla kirjavaa.

TULOKSIA

+

- yrittäjän vapaus
- kutsumusammatti
- asiakkaat tuovat iloa ja energiaa huonoonkin päivään
- "rakkaudesta lajiin"
- 43% työaika säännöllinen

-

- lakien räikeä tulkinta
- työehtosopimuksen puuttuminen
- yksinäisyys
- oletus jaksamisesta fyysisen kunnon osalta
- heikko esihenkilötyö
- 68% työhyvinvointiin ei kiinnitetty lainkaan huomiota

vapaa sana

- liikunta-alalla huolehditaan muiden hyvinvoinnista, mutta oma helposti unohdetaan
- uusia tulokkaita on aina



TYÖHYVINVOINTI

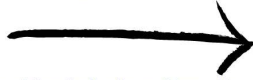


Työhyvinvointi on kokonaisuudessaan sitä, että työyhteisöä pyritään kehittämään siihen suuntaan, että jokaisella on mahdollisuus kokea iloa ja onnistumisia omassa työssään. (Kauhanen, 2016)

Miten ymmärrät tämän?

TYÖKYKY

TYÖKYKYYN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT



Terveys = luo pohjan kaikelle työkyvylle

Ammatillinen osaaminen = tulee heti terveyden jälkeen, kattaa ihmisen ammattitaidon ja jatkuvan kehittymisen

Arvot = Arvot ja asenteet, omat voimavarat ja yhteiskunnan ja lakien muutokset

Työ = Laajin kokonaisuus sisällään, työn sisällöstä työyhteisöön ja esihenkilötyöhön

Nämä vaikuttavat suhteessa toisiinsa....



TYÖYHTEISÖ JA ESIHENKILÖ

Työyhteisössä esihenkilö vastaa työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisen tukemisesta yhdessä työntekijöiden kanssa.

Esihenkilön johtamistyyllillä on suora yhteys työyhteisössä olevaan työhyvin- tai pahoinvointiin. Välttelevä ja epäkunnioittava esihenkilö on liitetty työpahoinvointiin. Kun taas palveleva ja vuorovaikutteinen johtaminen on yhdistetty työhyvinvointiin. Työyhteisöllä on suuri merkitys.

Motivoituneen työyhteisön kivijalka

PÄTEVYYDEN
TUNNE

AUTONOMIAN
TUNNE

YHTEEN-
KUULUVUUDEN
TUNNE

YHTEINEN
HYVÄ

LIIKUNTA- ALALLA FYYSINEN JA HENKINEN KUORMA KOETTIIN KOHTALAISEN SUUREKSI

Liikunta-alan toimijoista 24%
koki työnsä kuormittavaksi.
56% koki työnsä kohtalaisen
kuormittavaksi.



Fyysinen

Fyysinen osa-alue kattaa sisälleen kaiken ihmisen fyysisestä kunnosta tiedolliseen ja taidolliseen puoleen



Psyykinen

Psyykinen osa-alue pitää sisällään tunteet, kokemukset, minäkäsityksen ja käsityksen muista, mielenterveyden, arvot ja valinnat



Sosiaalinen

Sosiaalinen osa-alue pitää sisällään kaiken ihmisen sosiaalisista suhteista ja vuorovaikutustaidoista verkostoitumiseen ja lähipiiriin

NÄMÄ KAIKKI VAIKUTTAVAT TOISIINSA PYRAMIDIN TAVOIN



HENGITYSHARJOITUS - RENTOUTUMINEN

seuraavaksi tauotamme luentoa hengitysharjoituksen ja mikrotauotuksen merkeissä

LIIKUNTA- ALAN TYÖEHDOT

Onko liikunta-alalla työehtosopimusta?
Mikä on ETRY? Entä ERTO?
Entä miten palkkaus?

Liikunta-alalla ei ole omaa työehtosopimusta...

Tästä syystä liikunta-alalaiset pyrkivät järjestäytymään monissa eri järjestöissä ja yhdistyksissä. Näistä liikunta-alalla tukena työttömyyden tai lomautuksen sattuessa on ERTO. ETRY suunnittelee yhdessä ERTO:n kanssa myös liikunta-alan palkkasuosituksia





TYÖEHTO-SOPIMUS

Yleispätevä työehtosopimus = yleiset vähimmäisehdot työsuhteessa. Sisältää esim. palkat, lomiat, työajat. Sovittu ammattiliiton ja työnantajaliiton yhteisin ehdoin. (TES)



PALKKA-SUOSITUS

Vähimmäispalkka-suositus esimerkiksi aloille, joilla ei ole työehtosopimusta.



HENKILÖS-TÖEDUSTAJA

(HED) Henkilöstö-edustaja on työpaikalla neuvottelukumppani ja yhdistävä tekijä työnantajan ja työntekijän välillä.

ETRY

ETRY:n pitkäaikainen tavoite on solmia yleissitovat työehtosopimukset yksityisen sektorin jokaiselle alalle.

Yksi näistä on liikunta-ala.

Liikunta-alalla on mahdollista saada kuitenkin henkilöstöedustaja, joka huolehtii työehdoista työpaikoilla.

Liikunta-alan piirissä saatetaan soveltaa muita työehtosopimuksia, kuten KVTES kunnan piirissä.

OTA PARI

Käykää katsomassa liikunta-alan palkkasuosituksia, jonka jälkeen 3 minuuttia yleistä PORINAA parin kanssa koskien palkkasuosituksia ja ennakkooletuksiinne!



Osoite

www.erto.fi -->
palkkasuosituksia -->
liikunta-alalle

Te kysytte, me vastaamme.

Palkat ja työllistyminen?

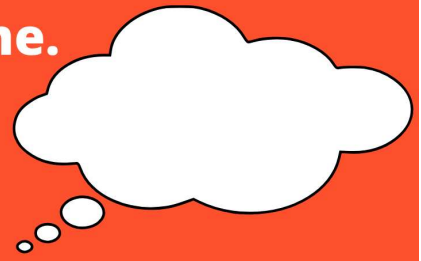
Työehtosopimusasiat?

Vinkkejä psyykkiseen hyvinvointiin?

Miten eroaa AMK (liikunnanohjaaja) ja Liikuntaneuvoja (ammattikoulu)?

Millainen työllisyystilanne ja pärjääkö palkalla?

Jaksaminen? Aikataulutus?





KIITOS!

Kysymyksiä? Palautetta?

Vastaathan palautekyselyyn, niin autat meitä kehittämään :)

Lähteinä koulutusmateriaalissa on käytetty ...

Liikunta-ala:

Studentum.fi <https://www.studentum.fi/tietoa-tyoelamasta/tyoelamatietoa-ammattialoista/liikunta-ala-6195>

Erto.fi <https://www.erto.fi/tyosuhteopas/tyohtososopimus>

Etry.fi <https://www.etry.fi/jasenedut/tyokalut-toihin/liikunta-alan-palkkasuositus/>

Tutkimustyö:

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kursssiyo Haakana&Mylymäki

Työhyvinvointi:

Työterveyslaitos.fi

https://www.kho.fi/material/attachments/kho/hallintotuomioistuimet/hallintotuomioistuinpaivat/hallintotuomioistuinpaivat2011/6jv4Hkr3X/Paakkonen_Tyohyvinvoinnista_hallintotuomioistuimissa.pdf

Työhyvinvointi-organisaation menestystekijänä, 2016, Kauhanen J.

Työkyky:

THL.fi <https://thl.fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Työelämätaidot: menesty ja voi hyvin, 2010, Aarnikoivu H.

Työyhteisö ja esihenkilö:

Varma.fi <https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/artikkelit/2017-q2/esimiestyo-on-tyohyvinvoinnin-peruskivi/>

sites.tuni.fi <https://sites.tuni.fi/kehitytyohyvinvointia/ohjattaminen-tyohyvinvointi/>

ttk.fi https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteisö

ERTO.fi <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4685-hyvae-motivaatioilmapiiri-synnyttaae-hyvaen-kehaen>

Kuormitus:

Mehiläinen.fi <https://www.mehilainen.fi/mehilaisen-blogi/miten-ottaa-psykologiset-perustapeet-huomioon-tyoyhteisossa>

THL.fi <https://thl.fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Erittymistoimihenkilöt ET ry ja ERTO:

Erto.fi <https://www.erto.fi/tyosuhteopas/tyohtososopimus>

Etry.fi <https://www.etry.fi/jasenedut/tyokalut-toihin/liikunta-alan-palkkasuositus/>

Harjoitukset:

Sites.tuni.fi <https://sites.tuni.fi/kehitytyohyvinvointia/tyo-tyohyvinvointi/>

firstbeat.com <https://www.firstbeat.com/fi/blog/mikrotauko-palauttaa-tyopaivan-alkana/>

hengityslitto.fi <https://www.hengityslitto.fi/hengitysterveys-ja-sairaudet/hengitysterveys/hengittaminen/hengitysharjoitukset/>

coronaria.fi

Duodecim.fi <https://www.duodecim.fi/2021/01/15/tsetuntumuksen-opettelu-tukee-tyohyvinvointia-uran-eri-vaiheissa/>

Liite 5. LEAPFYSIO Oy:n luoma ja käyttämä luentomateriaali ensimmäisellä pilotointikerralla (moniammatillinen yhteistyö)

FYSIOTERAPEUTIN NÄKÖKULMA TOIMINTAKYVYN JA KUORMITUKSEN SÄÄTELYSTÄ

LEAPFYSIO



LEAPFYSIO

Fysioterapia- ja valmennusyritys liikunta-alalla



Konsta Kossi

• Fysioterapeutti (AMK)

• Valmentaja
• Ryhmäliikunnanohjaaja

Tatu Levänen

• Fysioterapeutti (AMK)
• TtM-opiskelija

• Valmentaja
• Ryhmäliikunnanohjaaja



@leapfysio

Vammamekanismien kartoittaminen

Rasitusvammat

Paljon toistoja
Nivelille monotoninen liike

Kuormituksen hallinta

Kapasiteetin
puuttuminen

Äkillinen loukkaantuminen

Kaatuminen
Liukastuminen

Liiketaidot

Proprioseptiikka

RISKITEKIJÄT

Riskitekijät joihin voidaan vaikuttaa

Kunto
Lihasoima
Liikkuvuus
Liikehallinta

Riskitekijät joihin ei voida vaikuttaa

Ikä
Geenitekijät
Sairaushistoria
Traumahistoria

Ei-fyysiset riskitekijät

Emotionaaliset
stressitekijät
Elämäntavoista
johtuvat stressitekijät
Uni

VAMMOJEN ENNALTAEHKÄISYN PYRAMIDI



MITÄ VOIT TEHDÄ HETI

Aerobinen ja anaerobinen harjoittelu

Kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa 150 minuuttia viikossa (PK) JA / TAI Raskasta liikuntaa 75 minuuttia viikossa (VK)

Esimerkki harjoitteista:

30 minuuttia reipasta kävelyä viitenä päivänä viikossa, räsitusuntemus
n. 30 minuuttia raskasta liikuntaa, kuten juoksua tai erityyppistä HIIT-harjoittelua 2-3 päivänä viikossa

Voimaharjoittelu

Minimi millä suurin osa kehitty: 4 työsarjaa. 6-15 toistoa. Sarjoihin varaa 0-3 toistoa uupumukseen per lihasryhmä
Esimerkki viikosta:

Treeni 1.

Takakyyky 4 x 6-15 TV:3

Alatalja 4x 6-15 TV:3

Penkki-punnerrus (tanko/KP) 4x6-15 TV:3

Treeni 2.

Maaštaveto 4 x 6-15 TV:3

Ylätalja 4x 6-15 TV:3

Pystypunnerrus (tanko/KP) 4x6-15 TV:3

Liikkumalla terveyttä - askel kerrallaan. Viikottainen liikkumisen suositus 18-64-vuotiaalle. URK-instituutti, 2019.

Wernsen, V. M., Norum, M., Schoenfeld, B. J. & Fimland, M. S. 2021. No Time to Lift? Designing Time-Efficient Training Programs for Strength and Hypertrophy



Palautuminen?

Palautumisen tehostamiseen löytyy paljon työkaluja

...mutta vaikutukset ovat yksilöllisiä



Perusteilla pääset pitkälle

Riittävästi ruokaa

Nestetasapaino

Panosta uneen

Peake, J. M. (2019). Recovery after exercise: What is the current state of play? Current opinion in physiology, 10, 17-26.

LEAPFYSION VISIO

Fysioterapia- ja valmennusyritys liikuntakeskuksen yhteydessä

Asiakkaan ei tarvitse mennä asiantuntijan luo, asiantuntija on jo asiakkaan luona

Laadukas harjoitteluympäristö vammojen ja TULE-oireiden ennaltaehkäisemiseksi sekä harjoittelun optimoimiseksi



JALOSTUS LIIKUNTA-ALAN TYÖNTEKIJÖIDEN AVUKSI

Miten työnantaja voisi panostaa
työntekijöidensä hyvinvointiin?

Sama periaate kuin maksavien asiakkaiden kanssa, mutta ammattilaisilta ammattilaisille.

Kolmannelta osapuolelta hankittava kuormituksen säätely sekä toimintakyvyn
ennaltaedistäminen.

Aktiivinen keskustelu työnantajan / palvelunhankkijan kanssa työntekijän voinnista ja
kuormittumisesta ja kuinka tähän tulisi aktiivisesti osoittaa apua.

