

# Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä nuorille

Esiselvityshankkeen tulokset

Nelli Riihuhta, Iina Ruotsalainen

Opinnäytetyö  
Lokakuu 2014

Fysioterapian koulutusohjelma  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Riihuhta, Nelli Ruotsalainen, Iina	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 03.10.2014
	Sivumäärä 67 s. + liitteet 1-2	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: (x)
Työn nimi <b>Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä nuorille</b> Esiselvityshankkeen tulokset		
Koulutusohjelma Fysioterapian koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Kuukkanen, Tiina		
Toimeksiantaja(t) Keski-Suomen Liikunta ry (KesLi ry), Jyväskylän Ammattikorkeakoulu (JAMK)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Nuorten työttömyys on Keski-Suomessa huolestuttavan korkea ja uhka lisääntyvälle syrjäytymiselle. Nykypäivän liikuntaseurat pystyvät avaamaan nuorille työllistymismahdollisuuksia, joiden kautta päästä vahvemmin osalliseksi yhteiskuntaa.</p> <p>Opinnäytetyömme oli osa Keski-Suomen Liikunta ry:n (KesLi) ja Jyväskylän Ammattikorkeakoulun (JAMK) toteuttamaa ”Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä”-esiselvityshanketta, jonka tarkoituksena oli selvittää Keski-Suomen alueella toimivien urheiluseurojen potentiaalia ja halukkuutta työllistää alle 30-vuotiaita nuoria. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, millaista osaamista seuratoimijat tarvitsevat lisää työllistääkseen nuoria erilaisilla toimintamalleilla. Selvitys toteutettiin lähettämällä sähköinen kysely 120 Keski-Suomen Liikunta ry:n jäsenseuran puheenjohtajalle, joista kyselyyn vastasi 35. Lisäksi toteutettiin erilliset haastattelut 15 jäsenseuran toiminnanjohtajalle.</p> <p>Tutkimuksen tulosten mukaan nuoria työllistyi eniten liikevaihdoltaan suuriin seuroihin. Eniten nuoria tarvittiin ohjaus- ja valmennustehtäviin. Suurin osa seuroista oli halukkaita työllistämään lisää nuoria jatkossa. Suurimmiksi esteiksi nuorten työllistämiseksi nousivat seuran pienuus ja työtehtävien vähyyt. Puutteita työllistämiseen liittyvässä tiedossa ja osaamisessa oli enemmistöllä urheiluseuroista. Eniten lisätietoa urheiluseurat kaipasivat työllistämiseen liittyvistä tukimuodoista, joista toivottiin selkeää, koottua tietopakettia esimerkiksi oppaan tai nettisivun muodossa. Kehitystarpeiksi nähtiin myös luottamushenkilöiden osaamisen lisääminen työnantajana toimimisessa, sekä oppilaitosyhteistyön kehittäminen opiskelijoiden harjoitteluasioiden suhteen.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) Urheiluseura, työnantaja, työllisyys, nuoret, nuorisotakuu, oppisopimus, Sanssi-kortti		
Muut tiedot		



Author(s) Riihuhta, Nelli Ruotsalainen, Iina	Type of publication Bachelor's thesis	Date 03.10.2014
	Number of pages 67 pp. + appendices 1-2	Language of publication Finnish
		Permission for web publication: (x)
Title of publication <b>Youth employment opportunities in sports organizations</b> Results of a project		
Degree programme Degree Programme in Physiotherapy		
Tutor(s) Kuukkanen, Tiina (JAMK)		
Assigned by Keski-Suomen Liikunta ry (KesLi), Jyväskylä University of applied sciences (JAMK)		
<p>Abstract</p> <p>In Central Finland the rate of unemployment among the youth is alarmingly high, and it is thus threatening to increase social exclusion. Today's sports organizations are able to offer many kinds of work opportunities for young people through which they can become more involved in society.</p> <p>This thesis was a part of a project called "Youth employment opportunities in sports organizations" lead by Keski-Suomen Liikunta ry and JAMK University of Applied Sciences. The purpose of the project was to research the potential and willingness of the sports organizations in Central Finland to employ young adults younger than 30 years of age. In addition, the goal was to examine what kind of skills the sports organizations needed so as to be able to employ youth via various procedures. The project was carried out by sending an email survey to the presidents of 120 sports organizations which were members of Keski-Suomen Liikunta ry. The number of the presidents responding to the survey was 35. In addition, 15 executive managers of the sports organizations were interviewed.</p> <p>According to the results the sports organizations with the biggest net revenue employed young adults most. Sport coaching and instruction was the most common work assignment offered. Most the organizations were willing to employ more young adults in the future. The biggest hindrances for employment were small size the organization and lack of work assignments. The majority of the organizations had a lack of knowledge and know-how related to employing young people. Most of the respondents wanted information about the available forms of financial support. Moreover, this information was hoped to be in a clear and compact form as, for example, a guidebook or a website. There was also a need for improving the elected trustees' knowledge of working as an employer. The sport organizations also wished for increasing co-operation with educational institutions regarding students' internships.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) Sport organization, employer, employment, young adults, youth guarantee, apprenticeship contract, , Sanssi card		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	URHEILUSEURATOIMINTA SUOMESSA .....	7
2.1	Lähtökohtana kansalaistoiminta .....	7
2.2	Urheiluseurantoiminta ja sen eri muodot .....	9
3	URHEILUSEURATOIMINTA KESKI-SUOMESSA .....	12
4	VALTION JA KUNTIEN MERKITYS URHEILUTOIMINNASSA .....	14
4.1	Seurojen taloustilanne Keski-Suomessa .....	14
4.2	Valtio ja kunnat tukemassa urheiluseurojen toimintaa .....	15
4.3	Valtion tuki päätoimisten työntekijöiden palkkaamiseen .....	17
5	URHEILUSEURA TYÖNANTAJANA .....	19
5.1	Vapaaehtoisuudesta ammattilaisuuteen .....	19
5.2	Työntekijänä urheiluseurassa .....	20
5.3	Urheiluseuratoiminnan kehittäminen .....	21
6	NUORTEN TYÖLLISTYMINEN .....	23
6.1	Työllisyystilanne Suomessa ja Keski-Suomessa .....	23
6.2	Nuorten työllisyys Suomessa .....	24
6.3	Nuorten työttömyyteen vaikuttavia tekijöitä .....	27

6.4	Työttömyyden vaikutus nuoren syrjäytymiseen .....	29
7	NUORTEN TYÖTTÖMYYDEN EHKÄISY .....	30
7.1	Nuorisotakuu .....	30
7.2	Oppisopimus.....	32
7.3	Liikunta-ala ehkäisemässä nuorten työttömyyttä.....	33
8	KESKI-SUOMEN LIIKUNTA RY:N ”LIIKUNTASEURASTA TYÖTÄ JA TEKEMISTÄ”- ESISELVITYSHANKE .....	35
8.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusongelmat .....	36
8.2	Aineisto ja menetelmät .....	37
8.2.1	Kysely ja haastattelu.....	37
8.2.2	Saatekirjeen ja kyselylomakkeen sisältö .....	38
9	TULOKSET .....	39
9.1	Tutkimukseen osallistuneet urheiluseurat .....	39
9.2	Työntekijöiden määrä tutkimukseen osallistuneissa urheiluseuroissa .....	40
9.3	Nuorten työllistyminen urheiluseuroihin .....	42
9.4	Seurojen vuotuisen liikevaihdon yhteys nuorten työllistämiseen .....	43
9.5	Urheiluseurojen halukkuus nuorten työllistämiseen, sekä nuorille tarjottavat työtehtävät urheiluseuroissa .....	45
9.6	Työllistämisen esteet kyselyyn vastanneissa urheiluseuroissa .....	47

9.7 Seurojen tieto, osaaminen ja kokemus, sekä osaamistarpeet nuorten työllistämiseen liittyen .....	48
10 POHDINTA .....	51
10.1 Tutkimustulokset aiempien tutkimusten valossa .....	52
10.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	55
10.3 Jatkotoimenpiteet ja kehittämis ehdotukset .....	59
LÄHTEET.....	63
LIITTEET	
Liite 1. Alle 25-vuotiaiden nuorten työttömyys Keski-Suomessa kunnittain .....	68
Liite 2. Webropol-kysely .....	69

## TAULUKOT

TAULUKKO 1. Virta yli 3 kk työttömyyteen alle 25-vuotiailla ja 25-29v vastavalmistuneilla .....	25
TAULUKKO 2. Työttömien alle 25-vuotiaiden nuorten virta yli 3kk työttömyyteen ELY-keskuksittain.....	26
TAULUKKO 3. Työllistettyjen nuorten (n=312) tilanne ennen tukea ja tuen jälkeen (%) .....	35
TAULUKKO 4. Päätoimisten työntekijöiden lukumäärä urheiluseuroissa.....	41

TAULUKKO 5. Vapaaehtoisten työntekijöiden lukumäärä urheiluseuroissa .....	41
TAULUKKO 6. Nuorten (alle 30 v.) työllistyminen urheiluseuroihin .....	43
TAULUKKO 7. Urheiluseurojen liikevaihdon yhteys nuorten työllistymiseen urheiluseuroihin .....	44
TAULUKKO 8. Urheiluseurojen tarjoamat työtehtävät alle 30-vuotiaille nuorille .....	46
TAULUKKO 9. Seurojen liikevaihdon yhteys halukkuuteen työllistää lisää nuoria jatkossa.....	48
TAULUKKO 10. Työllistämisen aihealueet, joista seurat kaipaisivat eniten lisätietoa ja -osaamista. ....	49

## 1 JOHDANTO

Urheiluseurat ovat vaikuttaneet koko historiansa ajan suomalaisten hyvinvointiin aktivoimalla heidän toimintaansa kansalaistoimintaperiaatteella. Pitkälti vapaaehtoisuuteen pohjautunut urheiluseuratoiminta on ajan myötä laajentunut pisteeseen, jossa urheiluseuroja voidaan pitää vapaaehtoisorganisaatioiden lisäksi myös varteenotettavina työnantajina. Koska nuorten työttömyys ja syrjäytyminen ovat nykypäivän yhteiskunnassa hyvin ajankohtaisia ja keskustelua herättäviä aiheita, voidaan tällainen kehitys urheiluseuroissa nähdä erittäin positiivisena. Keväällä 2013 tehdyssä ”Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa” -selvityksessä todettiin liikunnan ja urheilun muodostavan potentiaalisen toimialan Keski-Suomessa. Selvityksen mukaan keskisuomalaiset urheiluseurat ovat viime vuosina kehittyneet yhä ammattimaisempaan suuntaan, ja siksi voidaankin olettaa heillä olevan mahdollisuuksia tarjota nuorille yhä enenevässä määrin työssäoppimis- ja harjoittelupaikkoja. (Lämsä, Ahonen, Stenholm & Mero ym. 2013, 22).

Opinnäytetyön teoriaosuus keskittyy urheiluseurojen toimintaan Suomessa ja Keski-Suomen alueella, sekä urheiluseurojen työ- ja toimintaulottuvuuksiin viitaten aikaisempiin tutkimuksiin. Lisäksi teoriaosuudessa käsitellään nuorten työllisyystilannetta Suomessa ja Keski-Suomen alueella, sekä työttömyyden vaikutuksia nuoriin. Hyvin tärkeänä osana opinnäyteytötä on tutkimusosuus, joka on toteutettu osana Keski-Suomen Liikunta ry:n (KesLi) ja Jyväskylän Ammattikorkeakoulun (JAMK) kevään, kesän ja syksyn 2014 aikana toteuttamaa ”Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä”-esiselvityshanketta.

”Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä”-hankkeen tarkoituksena on ollut selvittää Keski-Suomen alueella toimivien urheiluseurojen halukkuutta ja potentiaalia työllistää alle 30-vuotiaita nuoria, sekä selvittää, millaista osaamista seuratoimijat tarvitsevat lisää työllistääkseen nuoria erilaisilla toimintamalleilla. (Liikuntaseurasta

työtä ja tekemistä 2013, 5.) Aiemmissa tutkimuksissa työllistymismahdollisuuksia on tarkasteltu lähinnä seuratuen avulla. Uutta näkökulmaa ja mahdollisuuksia työllistämiseen tuovatkin seuratuen ulkopuoliset työllistämistuet, kuten Sanssi-kortti ja oppisopimus.

## 2 URHEILUSEURATOIMINTA SUOMESSA

Liikunta- ja urheilualan perinteet ovat kiinnittyneet Suomessa vahvasti kansalaistoiminnan ja julkisen sektorin roolijakoon ja yhteispeliin, jossa urheilujärjestöt ovat tuottaneet varsinaisen liikunta- ja urheilutoiminnan, kun taas julkisen sektorin vastuulla on ollut toiminnan edellytysten luominen ja tukeminen. Seuratoiminnan lisäksi myös muu liikuntatoimialan, kuten liikunta- ja urheiluyritysten toiminta on vahvistunut 1980-luvulta lähtien. (Lämsä ym. 2013, 3.) Viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana esimerkiksi yksityisten liikuntasalien ja yhtiöitettyjen liigaseurojen määrä on kasvanut (Heikkala & Koski 2000, 113). Kuten seuraavasta voidaan lukea, kaupallistumisesta ja kilpailusta huolimatta näyttäisi siltä, että vapaaehtoisuuteen perustuvalla seuratoiminnalla on edelleenkin suuri merkitys suomalaisen väestöön, niin fyysisen kuin sosiaalisen pääoman tuojana.

### 2.1 Lähtökohtana kansalaistoiminta

Suomen urheiluseuratoiminta perustuu pääosin vapaaehtoiseen järjestö- ja kansalaistoimintaan (Kansalaistoiminta n.d.) Järjestäytyneen urheiluseuratoiminnan juuret johtavat 1800-luvun puoliväliin, jolloin maan ensimmäinen urheiluseura perustettiin Poriin vuonna 1865. Urheiluseurojen kehitys perustui tuolloin jäsenten omaan vapaaehtoisuuteen ja aktiivisuuteen. (Itkonen 2000,18; viitattu lähteeseen Laine 1984.)

Vaikka vapaaehtoisten suhteellinen määrä seuroissa tuntuisi vähentyneen Suomessa seuratoiminnan alkuajoista ja palkattujen ammattilaisten määrä lisääntyneen vuosi vuodelta, on urheiluseuroissa mukana tälläkin hetkellä yli puoli miljoonaa vapaaehtoistyötä tekevää aikuista, jotka muodostavat seuratoiminnan kivijalan. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 15.) Kansallisen liikuntatutkimuksen (2009–2010)

mukaan melkein 16 prosenttia aikuisväestöstä (19–65-vuotiaista) toimii organisoidussa liikunnan kansalaistoiminnassa vapaaehtoisena ja käyttää siihen aikaa keskimäärin noin 10 tuntia kuukaudessa. Erityisesti keski-ikäiset ja työssäkäyvät aikuiset ovat innokkaimmin mukana seuran vapaaehtoistoiminnassa. Tutkimuksen mukaan monet tästä ryhmässä ovat urheiluseurassa harrastavien lasten vanhempia. Vanhempien osallistuminen vähenee kuitenkin lasten kasvetta. (Kansallinen liikuntatutkimus 2010a, 2010, 6-7.)

Myös aikuistuvat 15–18-vuotiaat nuoret ovat melko kiinnostuneita urheiluseurojen vapaaehtoistyöstä. Lapsia ja nuoria koskevaan kansalliseen liikuntatutkimukseen (2009–2010) vastanneista nuorista 13 prosenttia kertoi osallistuvansa liikunta- tai urheiluseuran vapaaehtoistyöhön. Tutkimuksen mukaan seuroissa on jopa muutama tuhat sellaista nuorta, jotka eivät harrasta lajia, mutta osallistuvat seuran sisällä tehtävään vapaaehtoistyöhön. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009-2010b, 2010, 28.)

Vapaaehtoinen kansalaistoiminta näyttäisi aikuisten osalta vetoavan eniten miehiin, joiden suhteellinen määrä naisiin nähden on kasvanut viime vuosikymmen puolesta välistä alkaen. Monet seuran kilpaurheilijat ovat myös ahkerasti mukana kansalaistoimintaperiaatteen mukaisesti. Alueellisesti tarkasteltuna kansalaistoimintaan osallistutaan innokkaimmin Länsi- (18 %) ja Pohjois-Suomessa (17 %), kun taas pääkaupunkiseudulla osallistuminen on vähäisintä (14 %). (Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010a, 2010, 6-7.)

Vapaaehtoiset toimivat liikuntaseuroissa esimerkiksi huoltotehtävissä, kyyditsijänä, ohjaajana tai valmentajana, urheilutapahtumien ja kuntotapahtumien järjestely- ja myyntitehtävissä, sekä tuomari- ja arviointitehtävissä. Miehet toimivat eniten valmennus-, tuomarointi- ja arviointitehtävissä, kun taas naiset tukihenkilön ja kannustajan roolin lisäksi huolto- ja kyyditsijätehtävissä. Naiset ovat tehneet yhä enenevässä määrin myös ohjaajan ja kouluttajan tehtäviä. Nykyään monet vapaaehtoisista tekevät yhä enemmän päällekkäisiä tehtäviä toimien niin sanottuina

”joka paikan höylinä”. Tämä johtuu siitä, että vapaaehtoisten määrä ei merkittävästi ole noussut, vaikka urheiluseuroissa liikkuvien ja urheilevien lasten, nuorten ja aikuisten määrä sitä vastoin on. (Kansallinen liikuntatutkimus 2009-2010a, 2010, 8-9.) Lisää vapaaehtoisuudesta ja urheiluseuran sisällä tapahtuneista muutoksista on kerrottu opinnäyteyön osiossa ”Vapaaehtoisuudesta ammattilaisuuteen”.

## 2.2 Urheiluseurantoiminta ja sen eri muodot

Suomen liikunta- ja urheiluseurojen toiminta on kasvanut ja seurojen toimintatavat ovat saaneet mitä erilaisimpia muotoja vuosien varrella. Suomessa on tällä hetkellä arviolta noin 15 000 liikunta- ja urheiluseuraa, jotka tarjoavat toimintaa niin kilpaurheilijoille kuin harrastelijoille: lapsille, aikuisille ja ikääntyneille. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 16; Kansalaistoiminta n.d.) Valtaosa suomalaisista liikuntaseuroista on melko pieniä, alle 200 jäsenen seuroja ja kymmenesosa seuroista yli 900 jäsenen seuroja (Heikkala 2009, 14). Kattojärjestelmänä Suomen liikunta- ja urheiluseuratoiminnalle toimii Suomen Liikunta ja Urheilu SLU. (Suomen liikunta ja urheilu ry SLU 2014.)

Urheiluseurojen toiminnan kirjoa voidaan tarkastella SLU tekemän jaottelun mukaan. Tässä jaottelussa seurat kategorisoidaan yhdeksään eri seuratyyppiin: 1) lajin erikoisseura, 2) yleisseura, 3) huippu-urheiluseura, 4) junioriurheiluseura, 5) aikuisten kilpaurheiluseura, 6) harrasteliikuntaseura, 7) kylä- tai kaupunginosaseura, 8) irrallinen ”kevytseura” eli organisoitunut kaveri- tai työporukka, sekä 9) vammaisurheiluseura. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 17- 21.)

Lajin erikoisseura on seuramuodoista yleisin ja sen toiminta perustuu yhden lajin ympärille, kuten Jyväskylän sulkapalloseura tai jalkapalloseura Pietarsaaren Jaro. Yhden lajin joukkueseurat nostavat erikoisseurojen määrän korkeaksi, 8 000-

12 000:een, joka on yli puolet kaikkien seurojen määrästä Suomessa. Toisaalta lajin erikoisseurassa harrastajien lukumäärä on pienempi kuin esimerkiksi yleisseurassa. (Urheiluseurat 2010 luvulla 2012, 17.)

Yleisseurassa on mahdollista harrastaa kahta tai useampaa lajia. Yleisseuroja on määrällisesti vähän (1000–2000), mutta varsinkin isoissa kaupungeissa jäsenmäärät ovat suuret ja näin ollen ne ovat myös vaikuttavia ”instituutioita” kunnassa.

Yleisseuroissa seurajaostot kuvaavat yleisseuran sisällä olevia eri lajeja ja ne toimivat usein autonomisesti, kuten seura seurassa. Lajiliittojen rekistereissä yleisseurojen lajijaostot ovat kirjattuna eri lajien yksittäisinä seuroina. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 17–18.)

Huippu-urheiluseura ja siihen liittyvä urheilu, kuten esimerkiksi jääkiekon SM-liigan edustusjoukkueet, kiinnostavat suurta yleisöä. Usein huippu-urheiluseurat ovat organisoituneet melko pienen (10–200) urheilijamäärän ympärille omaksi yhdistyksekseen. Seuralla on yleensä kohtuullisen suuri liikevaihto, sekä päätoimisia työntekijöitä. Tunnusomaista seuran toiminnalle on myös se, että urheilijoille maksetaan palkkaa tai muita merkittäviä etuuksia. Tämän tyyppisiä seuroja Suomessa on noin 50–100. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 18.)

Junioriurheilun suosio ja liikevaihto ovat kasvussa Suomessa, ja seurojen määrän odotetaan nousevan lähivuosina. Tällä hetkellä seuroja, jotka keskittyvät ainoastaan junioriurheilutoimintaan on 100–200, mutta yhden seuran jäsenmäärät ovat suuret. Junioriurheilu keskittyy suurelta osin joukkuepallolajeihin, joista suurin on jääkiekko. Muita lajeja ovat esimerkiksi jalkapallo ja koripallo. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 19.)

Myös yli 30-vuotiaiden aikuisten kilpaurheilutoiminta on lisääntynyt. Vielä 1980-luvulla veteraaniurheilua ei hyväksytty olemassa olevien urheiluseurojen toimintaan, joten omia veteraaniurheiluun keskittyviä seuroja alkoi muodostua. Nykyään

maassamme toimii 100–200 kilpaurheilun erikoisseuraa, joista esimerkkeinä ovat esimerkiksi Varsinais-Suomen Veteraaniurheilijat ja Kunto-Pirkat. Myös joidenkin suurien palloilulajien alaseuroissa pelaa yhden joukkueen veteraanipitoisia joukkueita, vaikka niitä ei ole virallisesti kirjattu yli 35-vuotiaiden urheiluun. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 19.)

Harrasteliikuntaseura poikkeaa perinteisestä urheiluseurasta toimintatavaltaan. Harrasteliikuntaseuran tarkoituksena on tarjota matalan kynnyksen osallistumista kaiken tasoille liikkujille toimintaan, jonka päämääränä ei ole kilpailutoiminta. Tämä erikoisseuroihin kuuluva seuramuoto on kasvattanut suosiotaan ja pääosa sen toiminnasta kohdistuu lapsiin. Viime vuosina harrasteliikuntaseuroja on syntynyt lisää ja osa toimintamalleja on kopioitu muille paikkakunnille. Kopioidut mallit ovat sittemmin profiloituneet yhteisen brändin ja konserniohjauksen alle, kuten Sport academy Finland, joka toimii jopa 56 eri paikkakunnalla. Kaiken kaikkiaan harrasteliikuntaseuroja on tällä hetkellä Suomessa noin 100–200. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 19–20.)

Oman kylän tai suurempien kaupunkien seuroja alettiin perustaa 1930–50 luvuilla. Osa näistä seuroista on kasvanut isoksi ja menestynyt kilpaurheilussa, kuten Tapanilan Erä ja Pakilan Naisvoimistelijat, kun taas osa on jäänyt pienemmäksi tai lopettanut toimintansa kokonaan. Tämän tyyppisiä seuroja syntyy enää vähän kasvukeskusten uusille asutusalueille, sillä isojen valtalajien laajentunut seuratoiminta on vienyt tilaa uusien seurojen syntymiseltä. Arvion mukaan Suomessa on tällä hetkellä noin 500- 1000 kylä- tai kaupunkiseuraa. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 20.)

Suomen patentti- ja rekisterihallituksen yhdistysrekisteristä löytyy myös yksittäisten työpaikkojen, oppilaitosten tai kaveriporukoiden rekisteröityneitä urheiluseuroja. Näissä seuroissa toiminta on hyvin autonomista ja moniulotteista, seurasta riippuen. Seuran syntyhistoria voi johtaa yksittäiseen tapahtumaan, kuten esimerkiksi Sulkavan

soutuihin tai suopotkupallon MM-kisoihin. Suuri osa näistä seuroista ei ole liittynyt minkään valtakunnallisen tai alueellisen urheilu- tai liikuntajärjestön jäseneksi. Tällä hetkellä Suomessa on arviolta noin 1000 – 5000 tämän toimintatavan omaavaa seuraa, mutta yli puolen seuroista arvioidaan kuihtuneen alkuinnostuksen jälkeen. Toisaalta tällainen ”kevytseura” voi olla alku perinteisemmän urheiluseuran toiminnalle, kuten yhden lajin erikoisseuralle. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 20–21.)

Vammaisurheilun ja erityisliikunnan seuroja on Suomessa noin 40. Yksi esimerkki tällaisesta seurasta on Helsingin kuurojen seura HERO. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 21.) Suomen vammaisurheilu ja -liikunta VAU ry suunnittelee, toteuttaa ja kehittää liikunta-, näkö- ja kehitysvammaisten henkilöiden liikunnan harrastamista, sekä kilpailemisen mahdollisuuksia ja olosuhteita. (Suomen vammaisurheilu- ja liikunta Vau ry n.d.) Urheiluseurat 2010 luvulla -tutkimus arvioi, että seuroista 5 – 15 prosentilla, eli noin 500 – 2000 seuralla, on toiminnassa mukana yksittäisiä vammaisurheilijoita tai erityisliikuntaryhmiä. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 21.)

### **3 URHEILUSEURATOIMINTA KESKI-SUOMESSA**

Urheiluseurat muodostavat merkittävän osan, yli puolet (54 %), Keski-Suomen liikunta- ja urheilutoimialasta. Liikunta- ja urheiluseuratoimiala Keski-Suomessa selvityksen (2013) mukaan muita liikunta- ja urheilupalveluja järjestäviä tahoja ovat yritykset (49,9 %) ja kunnat (2,6 %). Selvityksen mukaan Keski-Suomessa on 459 paikallista ja 15 alueellista liikuntajärjestöä, joista noin puolet (242) toimii Jyväskylässä. Maakunnan keskuskaupungissa seurojen erikoistumiskehitys on pisimmällä, eli Jyväskylästä löytyy enemmän yhden lajin erikoisseuroja, kun taas pienemmissä kunnissa liikunnan kansalaistoiminta organisoituu yleisseurojen varaan.

Myös seurojen palveluluonne eli asiakassuhde on korostunut kaupunkiympäristössä. (Lämsä ym. 2013, 7,11.)

Keski-Suomessa toimivista seuroista ylivoimaisesti suurin seura on Jyväskylän naisvoimistelijat, jonka jäsenmäärä on yli 2000. Muita jäsenmäärältään suuria seuroja ovat JyVo eli Jyväskylän voimistelijat, Säynätsalon Riento ja JKU eli Jyväskylän kenttärheilijat. Keski-Suomessa toimii perinteisten seurojen lisäksi myös kaksi osakeyhtiöpohjaista ammattiurheiluseuraa jääkiekossa ja jalkapallossa: JYP Oy ja JJK Oy. Ne eivät kuitenkaan ole jäsenmääriltään suurimpia seuroja, vaikka ovatkin tunnettuja suuren yleisön edessä (esimerkiksi JYP:n SM-liigan edustusjoukkue). (Lämsä ym. 2013, 7, 11.)

Keski-Suomen Liikunta ry (KesLi) on yksi 15 Suomessa toimivista liikunnan aluejärjestöistä Keski-Suomessa. Järjestö on perustettu vuonna 1993 ja sen toiminta-alueeseen kuuluu tällä hetkellä 23 kuntaa ja noin 450 urheilu- ja liikuntaseuraa, sekä monia muita kasanterveysjärjestöjä ja liikuntaa toiminnassaan ylläpitäviä järjestöjä Keski-Suomen maakunnan alueelta. (KesLin esittely n.d.)

Keski-Suomen Liikunta ry toimii liikuntakulttuurin edunvalvonta-, yhteistyö-, kehitys- ja palveluorganisaationa Keski-Suomessa. KesLin kolme vahvaa toimialaa ovat seurapalvelut, lasten ja nuorten, sekä aikuisten liikunta. Seuratoimintaa ja sen osaamista KesLi tukee järjestämällä seuroille esimerkiksi koulutustilaisuuksia, seuratapaamisia ja seminaareja. Seuroilla on mahdollista saada myös ulkopuolista konsultointiapua seurapalvelujen kehittämiseen seurakehittäjän avulla. (KesLin esittely n.d.)

Lasten ja nuorten liikuntatoimintaan KesLi osallistuu esimerkiksi järjestämällä liikuntaleirejä, tapahtumia ja kampanjoita, sekä kouluttamalla vuosittain noin 600 lasten ja nuorten kanssa toimivaa ohjaajaa ja valmentajaa. Koulutetut voivat työskennellä esimerkiksi liikuntaseuroissa, lasten päivähoidossa, oppilaitoksissa sekä

koululaisten iltapäivätoiminnassa. Koulutus soveltuu myös henkilöille, jotka eivät ole aikaisemmin toimineet urheiluseuroissa. Lisäksi KesLi järjestää koulutuksia aikuisten harrasteliikunnan ohjaamiseen, sekä virikepäiviä terveysliikunnan ammattilaisille, joiden tarkoitus on rohkaista urheiluseuroja ylläpitämään myös aikuisväestön terveyttä liikunnan saralla. (KesLin esittely n.d.)

## **4 VALTION JA KUNTIEN MERKITYS URHEILUTOIMINNASSA**

### **4.1 Seurojen taloustilanne Keski-Suomessa**

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

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

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

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

## **4.2 Valtio ja kunnat tukemassa urheiluseurojen toimintaa**

Kansallisen liikuntapolitiikan tarkoitus on edistää liikuntaa, kilpa- ja huippu-urheilua, sekä siihen liittyvää kansalaistoimintaa, edistää väestön hyvinvointia ja terveyttä, sekä tukea lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä liikunnan avulla. Valtion ja kuntien tehtävänä on luoda yhdessä edellytykset kansalaisten liikunnalle tukemalla liikuntajärjestöjä, jotka käytännössä järjestävät liikuntapalveluja alueensa väestölle (L18.12.1998/1054.)

Valtion liikuntatoimen yleisenä johtajana toimii Suomen Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ministeriö ohjaa ja kehittää liikuntapolitiikkaa lainsäädännöllä, tutkimusten ja selvitysten välityksellä, sekä liikuntaan ohjatuilla budjetti- ja veikkausvoittorahoilla, jotka käytetään seurojen hyväksi esimerkiksi seuratuon muodossa. (L18.12.1998/1054; Liikuntapolitiikka n.d.) Alueellisella tasolla

liikuntatoimen johto- ja kehittämistehtävät kuuluvat alueelliselle liikuntatoimelle, aluehallintovirastoille ja alueelliselle liikuntaneuvostolle. Paikallistasolla nämä tehtävät kuuluvat kunnille. Valtion liikuntaneuvosto puolestaan valvoo liikunnan kehitystä ja tekee lisäksi aloitteita liikunnan kehittämiseksi. Liikuntaneuvosto tekee myös esityksiä ja antaa lausuntoja liikunnan määrärahojen käytöstä, sekä arvioi valtionhallinnon tekemien toimenpiteiden vaikutusta liikunnan alueella.

(L18.12.1998/1054.)

Käytännössä valtion ja kunnan yhteistyö tarkoittaa sitä, että kunnat saavat vuosittain liikuntatoiminnan kuluihin laskennallisen valtionosuuden, jolla ne voivat päätöksensä mukaan tukea ja kehittää oman kuntansa piirissä olevaa liikuntatoimintaa luomalla kansalaisille mahdollisuuden liikkua. (L18.12.1998/1054; Kansalaistoiminta n.d.)

Liikuntalain mukaan kuntien tehtävänä on esimerkiksi tukea paikallisten liikuntaseurojen kansalaistoimintaa, tarjota liikuntapaikkoja sekä järjestää liikuntamahdollisuuksia myös erityisryhmille (L18.12.1998/1054).

Suomessa on noin 30 000 liikuntapaikkaa, joista kolme neljäsosaa on kuntien omistuksessa. Näiden kautta kunnat tarjoavat tarvittavia olosuhteita ja käyttövuoroja urheiluseuratoiminnalle. Lisäksi kunnat jakavat vuosittain toiminta-avustuksia seuroille 45 miljoonan euron edestä ja ylläpitävät liikuntapaikkoja. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 32.) Keski-Suomessa vuonna 2011 kunnat jakoivat urheiluseuroille melkein 600 000 euroa. Toimitila-avustuksia ja muita avustuksia jaettiin noin 322 000 euroa. (Lämsä ym. 2013, 13; viitattu lähteeseen Harjula 2009)

Kuntien vaikutusta liikuntatoiminnan edellytyksille voidaan siis pitää varsin merkittävänä urheiluseuroille, jotka eivät liiketoiminnallisesti tavoittele suurta voittoa. Seurojen ja kuntien vuorovaikutuksellista yhteistyötä pidetään yllä joissakin kunnissa seuraparlamentin avulla, joka toimii seuratoiminnan edustajana ja

asiantuntijana. Seuraparlamentilla ei ole varsinaista päätösvaltaa, mutta se voi antaa lausuntoja liikuntaan liittyvissä asioissa. (Kuntien liikuntatoimi n.d.)

Valtio jakaa myös erillisiä avustuksia kansallisten liikuntajärjestöjen kansalaistoiminnalle, joilla tuetaan paikallista toimintaa järjestämällä koulutus-, valmennus- ja kilpailutoimintaa. Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämät valtakunnallisten liikuntajärjestöjen kehittämisavustukset on tarkoitettu esimerkiksi liikuntajärjestöjen yhteishankkeisiin, sekä alueellisten liikuntajärjestöjen yhteisiä kehittämishankkeita varten. (Kansalaistoiminta n.d.) Opetus- ja kulttuuriministeriö järjestää myös Valtakunnallisen liikunta- ja urheiluorganisaation (Valo ry) kanssa vuosittain järjestöpäiviä, jolloin paneudutaan kansalaistoiminnan kehittämiseen. (Kansalaistoiminta n.d.)

#### **4.3 Valtion tuki päätoimisten työntekijöiden palkkaamiseen**

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

Toimenpidesuositus pistettiin käytäntöön, kun vuonna 2009 opetus- ja kulttuuriministeriö aloitti seuratukihankkeen, jossa myönnettiin kehittämistukea 200 seuralle päätoimisten työntekijöiden palkkaamiseen 22 kuukauden ajaksi. Hankkeen edetessä seurojen omavastuu palkan maksusta kasvoi asteittain ja loppuvaiheessa seurojen tuli osallistua palkkakustannuksiin 65 % osuudella. (Koski 2012, 3-4.)

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

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

## 5 URHEILUSEURA TYÖNANTAJANA

### 5.1 Vapaaehtoisuudesta ammattilaisuuteen

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

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

Myös työelämän lisääntyneet vaatimukset ja koettu vapaa-ajan vähyys ovat mahdollisesti vaikuttaneet siihen, etteivät ihmiset enää käytä entiseen tapaan aikaansa vapaaehtoistoimintaan, tai ole yhtä sitoutuneita siihen. Tätä havainnollistaa esimerkiksi se, että liikuntatapahtumien järjestäminen on lisääntynyt, mutta vapaaehtoisten sitoutumista kuvaillaan lähinnä projektiluonteiseksi ja lyhytkestoiseksi. Toisaalta seurojen jäsenmäärät ovat kasvaneet ja vaatimustaso noussut: jäsenet odottavat maksetusta jäsenyydestä vastineeksi asiantuntevaa

palvelua. Myös lainopilliset, taloudelliset, teknologiset ja muut pidemmälle viedyt vaatimukset edellyttävät ammattitasoista osaamista seuratoiminnassa. (Koski 2012, 6; Viitattu lähteisiin Cuskelly, Hoyer & Auld 2006; Helander 1998; Koski 2009; Nichols, Shibili & Taylor 1998; Nichols ym. 2005.) Lisäksi kilpaurheilulla on oma vaikutuksensa siihen, että seurat ovat palkanneet vakituista työvoimaa. Erityisesti menestyneet ja menestyshakuiset seurat palkkaavat todennäköisemmin asiantuntevaa työvoimaa. (Koski 2010, 5; viitattu Koski 2009.)

## 5.2 Työntekijänä urheiluseurassa

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

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

Työtehtävät ovat urheiluseuroissa moninaiset ja menevät osittain päällekkäin vapaaehtoisten työtehtävien kanssa, joista on mainittu jo aiemmin. Monet työtehtävät, kuten valmentaminen, ovat kuitenkin saaneet yhä ammatillisemman aseman seuroissa. Esimerkiksi vuonna 2012 Suomen urheiluseuroissa työskenteli noin 850 päätoimista valmentajaa, joka on 600 valmentajaa enemmän kuin kymmenen vuotta sitten. (Kärmeniemi 2012, 10.) Seuratukihankkeen (2009–2011)

avulla palkattujen työntekijöiden työtehtävät jakautuivat tasaisesti lasten ja nuorten ohjaamiseen, toimistotöihin ja hallinnollisiin työtehtäviin. (Koski 2010, 34.) Muita työtehtäviä urheiluseuroissa ovat esimerkiksi liikuntapaikkojen huolto, viestintä- ja markkinointitehtävät, sekä tapahtumien järjestämien. (Sandström & Koski, 2012, 14.)

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

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

### **5.3 Urheiluseuratoiminnan kehittäminen**

Urheiluseurat ovat kokeneet paljon muutoksia 150 vuotta kestäneen historiansa aikana. Ajan henkeen sopeutuminen ja sitä kautta seuratoiminnan kehittäminen ei ole yksinkertainen asia. Muutamat tutkimukset ovat keränneet tietoa

urheiluseuratoiminnan tämänhetkistä vahvuuksista, mutta myös tulevaisuuden kehittämiskohdista. ”Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa”-selvityksen (2013) mukaan seurojen vahvuuksia ovat esimerkiksi innostuneisuus, yhteisöllisyys ja lajiosaaminen. Monet seurat ovat myös tavoitteellisia lajimenestyksen suhteen kansallisella tasolla. (Lämsä ym. 2013, 16, 18.) Kehittämistoimissa esille nousevat kuitenkin vahvasti toiminnan johto ja organisointi, valmennus, resurssien hankinta, sekä yhteistyö seuran sisällä ja sen ulkopuolella. (Lämsä ym. 2013, 18–19.)

Monet seuran kehittämistoimenpiteet lähtevät ylhäältä päin. Urheiluseurojen johtoasemassa oleminen ei ole helpoin ja halutuin tehtävä, mutta silti tärkeä seuran elinvoimaisuuden ja kehittämisen kannalta. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 22; Koski 1994, 138.) Johdon vastuualueita ovat urheilu, hallinto ja yhteisöllisyyden ylläpitämien. Johdolta vaaditaan asiantuntemusta ja seuran toimintaympäristön tuntemusta. Kehittämisalueeksi johdon organisoimisessa nousevat esille luottamusjohdon ja päätoimisten työntekijöiden välinen yhteistyö, johtuen päätoimisten työntekijöiden lisääntyvästä määrästä etenkin suuremmissa seuroissa. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 22–23.) Lisää yhteistyötä ja sen hyödyntämistä kaivattaisiin myös niin muiden seurojen, kuin omienkin seurojen sisällä toimivien lajijaostojen välille, jotka nähdään helposti erillisinä seuroina. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 23; Lämsä ym. 2013, 19)

”Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa”-selvityksessä (2013) erityiseksi kehittämisen alueeksi urheiluseuroissa nousi valmennustoiminnan kehittäminen. Käytännössä seuran sisällä haluttuja kehittämistoimenpiteitä olivat valmennuspäällikön hankkiminen, valmennuskoulutuksen laajentaminen, sekä valmennuksen asiantuntijoiden suurempi hyödyntäminen seuratyössä. (Lämsä ym. 2013, 18.)

Kehittämideoita miettiessään seurojen olisi hyvä olla tietoisia heitä koskevista ja auttavista tukimuodoista. Lajiliitto tai sen aluejärjestö tarjoavat mahdollisuuksia

leireihin, valmentajakoulutuksiin, sekä akatemioiden, liikuntapainotteisten oppilaitosten ja yksittäisten asiantuntijoiden tarjoamiin mahdollisuuksiin. Aktiivinen seura kykenee hyödyntämään näitä ulkopuolisia palveluja ja myös ohjaamaan oikeat henkilöt oikeiden palveluiden pariin. (Urheiluseurat 2010-luvulla 2012, 25.)

Esimerkiksi Keski-Suomessa seuratoiminta on löytänyt yhteistyökumppaniksi Urheiluakatemia, joka auttaa nuoria urheilijoita opiskelun ja urheilun yhteensovittamisessa. Toiminta on paikallistunut tähän mennessä vain Jyväskylässä asuville urheilijoille, joten jatko-/ kehittämistoimena olisikin hyödyllistä laajentaa toimintaa myös muualle maakuntaan. (Lämsä ym. 2013, 19.)

## **6 NUORTEN TYÖLLISTYMINEN**

### **6.1 Työllisyystilanne Suomessa ja Keski-Suomessa**

Työttömyys on tullut ajankohtaiseksi aiheeksi Suomeakin koskevien talousongelmien myötä. Talouskriisit, työpaikkojen YT-neuvottelut ja haluttomuus ottaa uusia työntekijöitä ovat ainakin osaksi syöneet potentiaalisten työnhakijoiden mahdollisuuksia työllistyä. Tilastokeskuksen tekemän työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2014 helmikuussa koko Suomen työttömyysaste oli 9,1 %.

(Työvoimatutkimus 2014 Helmikuu 2014.) Keski-Suomen ELY-keskuksen Helmikuussa teettämän työllisyyskatsauksen (2014) mukaan huonoin työllisyysaste oli Kainuussa (17,4 %) Keski-Suomessa (16,6 %) ja Lapissa (16,5 %). Vähiten työttömyyttä oli Ahvenanmaalla (4,2 %), Pohjanmaalla (8,2 %) ja Uudellamaalla (9,6 %). (Keski-Suomen työllisyyskatsaus 28.2 2014, 2014.)

Vuoden 2013 helmikuuhun verrattuna Keski-Suomen ELY- keskuksen mukaan työttömyys on lisääntynyt Keski-Suomen alueen kaikissa kunnissa ja seutukunnissa ikään ja ammattiryhmään katsomatta. Keski-Suomen kunnista vaikein tilanne oli esimerkiksi Kannonkoskella, Saarijärvellä ja Kinnulassa, jossa työttömyysaste oli yli 20 prosenttia. Jyväskylä oli Suomen suurimpien kaupunkien työttömyysastelistalla melkein häntäpäässä (16,6 %), heti Lahden jälkeen (17,7 %). Yhteensä työttömiä työnhakijoita oli Keski-Suomessa vajaat 21 400 henkilöä. Huomionarvoista työllisyyskatsauksessa oli työttömien työnhakijoiden määrä ikääntyvien yli 55-vuotiaiden, sekä 20–29-vuotiaiden ikäryhmien kohdalla, joita oli enemmän verrattuna 35–49 vuotiaisiin. (Keski-Suomen työllisyyskatsaus 28.2.2014, 2014.)

## **6.2 Nuorten työllisyys Suomessa**

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

Työ- ja elinkeinoministeriön nuorisotakuun seurantatutkimus (2014) kertoo alle 25-vuotiaiden, sekä vastavalmistuneiden 25–29-vuotiaiden työttömyystilanteesta. Seurantatutkimus on tilastoinut työttömyysvirran yli kolme kuukautta kestäneestä työttömyydestä kummankin ryhmän kohdalla. (TAULUKKO 1.) Työttömyyden virralla tarkoitetaan tässä tapauksessa niiden työttömien nuorten määrää, joiden yhdenjaksoisen työttömyyden kesto on tilaston tarkoittamana aikana (yleensä kuukauden aikana) ylittänyt kolme kuukautta. Tilaston mukaan alle 25-vuotiaiden

nuorten virta yli 3 kuukauden työttömyyteen oli vuoden 2014 Helmikuussa 31,3 % ja vastavalmistuneilla 40,8 %. (Nuorisotakuun seuranta TEM:ssä Helmikuu 2014.)

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

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

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

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

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

Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen mukaan Keski-Suomen alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2014 helmikuussa noin 3 000.

Työttömien määrä oli noussut edellisvuodesta melkein 300 henkilöllä, jolloin luku oli hieman reilu 2 700 (Keski-Suomen työllisyyskatsaus 28.2.2014.)

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

### **6.3 Nuorten työttömyyteen vaikuttavia tekijöitä**

Muutokset työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa vaikuttavat nuorten mahdollisuuksiin päästä työelämään kiinni (Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. 2012,7). Ulla Hämäläisen tutkimukseen perustuvassa Palkansaajien tutkimuslaitoksen lehdistötiedotteessa kerrotaan, että suhdannelaskun alkaessa yritykset jättävät uusimatta määräaikaista työ sopimuksia erityisesti nuorten kohdalla. Myös vakituista henkilökuntaa supistettaessa kohdistuvat irtisanomistoimet erityisesti nuoriin. Vastaavasti talousnousun alkaessa yritysten kiinnostus nuoreen työvoimaan nousee. Tutkimusta käsittelevän lehdistötiedotteen mukaan erityisesti isot yritykset pystyvät luomaan pysyvämmän työsuhteen kuin pienet. (Tutkimus nuorten työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä 2002.)

Epävakaan taloustilanteen lisäksi on huomioitava myös nuoren koulutustausta, erityisesti perusasteen jälkeinen koulutus, jonka katsotaan olevan tärkeä nuoren

työllistymisen kannalta. Suomessa päättää vuosittain peruskoulun noin 60 000 nuorta, joista 55 000 jatkaa suoraan toisen asteen koulutukseen, eli ammattikouluun tai lukioon. Täten noin 5000 nuorta jää ilman koulutuspaikkaa peruskoulun päätyttyä. Koulutuspaikan ulkopuolelle joutuminen johtuu osittain siitä syystä, ettei nuori tule valituksi opiskelijaksi hakemisestaan huolimatta. Noin kaksi prosenttia peruskoulun päättäneistä ei kuitenkaan edes hae tutkintoon johtavaan koulutukseen. Heistä osa hakeutuu muuhun koulutukseen kuten ammattistarttiin, kansanopistoihin tai työpajatoimintaan, jotka auttavat nuorta eteenpäin jatkokoulutuspaikan löytämiseksi. (Nuorten yhteiskuntatutkimus 2013. 2012, 8, 50–51.)

Koulutuspaikasta huolimatta noin 25 prosenttia aloittaneista keskeyttää ammatillisen koulutuksen ja noin 10 prosenttia lukion. Tämä tarkoittaa sitä, että kustakin ikäluokasta noin 15 prosenttia jää vaille toisen asteen tutkintoa. Suomessa eli vuonna 2012 noin 110 000 alle 30-vuotiaista nuorta pelkän perusasteen koulutuksen varassa. Heistä suurin osa, noin 70 000, oli miespuolisia. (Nuorten yhteiskuntatutkimus 2013. 2012, 8.)

Yleisesti ottaen nuoret ovat kuitenkin hyvin tietoisia koulutuksen tärkeydestä. Tämä käy ilmi Sami Myllyniemen raportoimasta ”Vaikuttava osa” -nuorisobarometrikyselyn (2013) tuloksista, jossa osallistuneilta 15–29-vuotiailta nuorilta aikuisilta (n=7 382) kyseltiin heidän omia tuntemuksia ja kokemuksia työelämään liittyen. Vastanneista nuorista (n=7 382) oli täysin (62 %) tai jokseenkin samaa mieltä (31 %) siitä, että koulutus parantaa työmahdollisuuksia. (Myllyniemi 2013, 66.)

Kuitenkin, vaikka nuorella olisi tarvittava ja pätevä koulutus, eivät nuoren koulutus ja työmarkkinoiden tarjonta aina kohtaa. Nuorille kohdistetussa Euroopan komission eurobarometritutkimuksessa (2007) 19 prosenttia suomalaisista nuorista arvioi vähäisen työtarjonnan olevan suurin este työllistymiselle. (Young europeans: A survey among young people aged between 15-30 in the European union 2007, 56.) Tämä tukee myös Myllyniemen raportoiman Nuorisobarometri tutkimuksen

(2013,64) tuloksia, jossa 27 prosenttia nuorista (n= 1 194) kertoi, ettei nykyinen työtehtävä vastaa käytyä koulutusta. Näiden tulosten valossa voitaisiin olettaa, että ainakin osa nuorista joutuu valitsemaan toisenlaisen työuran, koska eivät ole työllistyneet oman koulutusalan työtehtäviin. Toisaalta hankittu työkokemus lisää mahdollisuuksia työllistyä oman alan töihin, joka on myös nuorten oma toive. (Young europeans: A survey among young people aged between 15–30 in the European union 2007, 56.)

#### **6.4 Työttömyyden vaikutus nuoren syrjäytymiseen**

Nuorten kouluttamattomuudella ja työttömyydellä vaikuttaisi olevan riski syrjäytymiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmä käsittää syrjäytymisen huono-osaisuuden kasautumisena, jossa yhdistyvät pitkäaikainen tai usein toistuva työttömyys, toimeentulo-ongelmat, elämänhallintaan liittävät ongelmat ja syrjäytyminen yhteiskunnallisesta osallisuudesta. (Sosiaali- ja terveystalouden tavoitteet ja keinot lähivuosina 2013.) Vaikka työttömyys ei suoraan tee kenestäkään nuoresta syrjäytynyttä, voi se vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi kouluttamattoman ja passiivisen työnhakijanuoren tilanteeseen, kuten seuraavat tutkimukset tuovat esille.

Tilastokeskuksen kehittämispäällikkö Pekka Myrskylä täsmentää tilastokeskuksen teettämässä Eva-analyysissä (2012) keitä oikeastaan syrjäytyneet nuoret ovat. Tämän analyysin mukaan vuonna 2010 syrjäytyneitä 15–29-vuotiaita nuoria oli kaikkiaan yli 51 300. Määrä käsittää noin 5 % kaikista sen ikäryhmän nuorista. Miehiä syrjäytyneistä oli yli puolet, noin 60 prosenttia. Syrjäytyneet nuoret oli eroteltu analyysissä kahteen ryhmään: työttömät työnhakijat, joita oli noin 18 800, ja muut työvoiman ulkopuoliset nuoret, joita oli yli 32 500. Nämä muut työvoiman ulkopuolella olevat nuoret ovat syrjäytymisen kannalta erityinen ryhmä, sillä vaikka

he eivät käy töissä tai opiskele, heitä ei näy missään tilastoissa, koska virallista rekisteröitymistä työnhakijaksi ei ole tehty. Tämän vuoksi ei ole tietoa, millaisia ihmisiä kyseiseen ryhmään kuuluu ja mitä he oikeastaan tekevät. Myrskylän mukaan tämä nuorten ryhmä on syrjäytymisongelman ydin. Nuoret menettävät kriittisessä vaiheessa mahdollisuutensa työllistyä verrattuna niihin nuoriin, jotka ovat virallisesti rekisteröityneet työnhakijoiksi Te-keskuksissa. (Myrskylä 2012, 2.)

Työttömyyden voidaan sanoa lisäävän syrjäytymisen riskiä, erityisesti sen pitkittyessä. Työttömyyden jatkuessa nuori tulee yhä passiivisemmaksi esimerkiksi hakeutuakseen koulutukseen ja parantaakseen sitä kautta mahdollisuuksiaan työnhakijana. Eva-analyysin (2012) mukaan vain noin 40 prosenttia peruskoulun päättäneistä nuorista suorittaa vuoden syrjässä olon jälkeen peruskoulua ylemmän tutkinnon. Jos ulkopuolisuutta jatkuu kolme vuotta, alenee tutkintoja suorittavien osuus 20 prosenttiin. (Myrskylä 2012, 2.)

## **7 NUORTEN TYÖTTÖMYYDEN EHKÄISY**

### **7.1 Nuorisotakuu**

Nuorisotakuun tarkoituksena on edistää nuorten kouluttautumista ja sijoittumista työelämään, estää työttömyyden pitkittymistä ja täten nuorten syrjäytymistä työelämästä (Nuorisotakuu, 2014). Vuonna 2013 käytäntöön pantu nuorisotakuu takaa alle 25-vuotiaalle nuorelle, sekä alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja tai koulutuspaikan viimeistään kolmen kuukauden sisällä työttömäksi ilmoittautumisen jälkeen. (Nuorisotakuu auttaa eteenpäin, n.d.; Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. 2012, 48.)

Nuorisotakuun tavoitteena on, että nuoret saavat työelämää varten tarvittavan osaamisen, sekä tarvittavan tuen ja ohjauksen työllistymiseen liittyen. Työ- ja elinkeinohallinnon Te -palvelut tarjoavat esimerkiksi ammatinvalinta- ja uravalinnanohjausta niille nuorille, jotka ovat koulutusjärjestelmän ulkopuolella. Te-palvelujen tehtävänä on myös tarjota nuorisotakuun mukaisesti nuorelle kolmen kuukauden sisällä työ-, työkokeilu-, työvalmennus-, starttiraha, tai palkkatuettua työtä. (Nuorisotakuu, 2014; Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. 2012, 50.) Myös kunnan nuorisotyö järjestää nuorisolain velvoittamana neuvontapalveluita ja tarvittaessa työpajatoimintaa, sekä etsivää nuorisotyötä, jonka tarkoituksena on tavoittaa esimerkiksi syrjäytymisvaarassa olevat nuoret. (Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. 2012, 49.)

Nuorisotakuun lisäksi on laadittu koulutustakuu, sekä nuorten aikuisten osaamisohjelma. Koulutustakuun avulla mahdollistetaan peruskoulun päättäneelle nuorelle jatkokoulutuspaikka lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa, työpajassa, oppisopimuksessa tai kuntoutuksessa. Nuorten aikuisten osaamisohjelma taas on tarkoitettu alle 30-vuotiaalle nuorelle, jolla ei ole vielä peruskoulun jälkeistä koulutusta. Osaamisohjelman avulla nuorelle aikuiselle tarjotaan mahdollisuutta suorittaa ammattiin valmistava koulutus. (Nuorisotakuu auttaa eteenpäin, n.d.; Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. 2012, 50)

Sanssi-kortti on yksi hallituksen tapa panna nuorisotakuu käytäntöön ja tukea nuoria sekä työnantajia nuoren työllistämisessä. Sanssi-kortin saaminen merkitsee käytännössä sitä, että alle 30-vuotiaan nuoren palkkakustannuksiin voidaan antaa tukea. Kortin saamiseksi nuoren tulee olla rekisteröitynyt Te-keskukseen työttömäksi työnhakijaksi. Tämän taloudellisen tuen tarkoituksena on madaltaa työnantajan kynnystä työllistää nuori, jolla ei välttämättä ole vielä paljon työkokemusta. Palkkatukea myönnetään yrityksille, yhdistyksille, säätiöille, kunnille tai muille työnantajille. Palkkatukea annetaan kokopäivätyöstä noin 700 euroa kuukaudessa,

enintään kymmenen kuukauden ajan. Palkkatukea on mahdollista saada määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, sekä osa-aikaiseen ja kokoaikaiseen työhön. Oppisopimuskoulutuksessa palkkatukea on mahdollista saada koko koulutuksen ajan. (Työllisty nuorten Sanssikortilla! 2014.)

## 7.2 Oppisopimus

Oppisopimus on yksi vaihtoehto ammatillisen koulutuksen saamiseksi. Oppisopimus perustuu määräaikaiseen työsuhteeseen työnantajan ja vähintään 15- vuotta täyttäneen nuoren välille. Nuori opiskelija oppii työn kautta ja saa työpaikalla toteutettavan koulutuksen ajalta työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Oppisopimuskoulutus n.d.) Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää palkkatukea työttömän henkilön palkkakustannuksiin, kun nuori aloittaa oppisopimussuhteen. Myös oppisopimuskoulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvausta työssäoppimisen ohjauksesta aiheutuviin kuluihin. (Nikkilä 2010,13)

Käytännössä oppisopimuksen suorittajalle tehdään henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka toteutuu 70–80 prosenttisesti työpaikalla nimetyn työpaikkakouluttajan valvomana. Paikalliset oppisopimuskeskukset tai oppisopimustoimistot vastaavat oppisopimuksen tekemisestä, sekä koulutuksen suunnittelusta. Koulutusta täydennetään myös teoriaopinnoilla. Nämä tietopohjaa lisäävät opinnot suoritetaan ammatillisessa oppilaitoksessa tai aikuiskoulutuskeskuksessa. Perustutkintoon johtava oppisopimuskoulutus kestää yhdestä kolmeen vuotta. Aiempi koulutus ja työkokemus lyhentävät valmistumisaikaa. (Oppisopimuskoulutus n.d.)

Oppisopimuskoulutuksen työpaikan on vastattava tiettyjä kriteerejä, jotta se voi toimia nuoren kouluttajana. Työpaikalla tulee olla käytettävissä tutkinnon

ammattitaitovaatimusten mukaisesti riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, sekä tarpeellinen työvälineistö. Työtehtävien tulee olla monipuolisia ja soveltuvia koulutukseen. Työpaikalla on oltava myös ammattitaidoltaan pätevää henkilökuntaa, joista voidaan määrätä vastuullinen työpaikkakouluttaja opiskelijalle.

Työpaikkakouluttaja osallistuu opintojen suunnitteluun yhdessä koulutuksen järjestäjän ja opettajan kanssa. Työpaikkakouluttaja toimii myös opiskelijan perehdyttäjänä ja ohjaajana työpaikalla, sekä opiskelijan oppimisen arvioijana. Lisäksi hän toimii yhdyshenkilönä työpaikan ja oppilaitoksen välillä. (Oppisopimuskoulutus n.d.)

### **7.3 Liikunta-ala ehkäisemässä nuorten työttömyyttä**

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

Hanke tuotti toivottua tulosta. Hankkeen arviointikyselyn mukaan tuen avulla pystyttiin työllistämään 850 nuorta keskimäärin 5,6 kuukauden pituisiin työsuhteisiin. (Sandström & Koski 2011, 7.) Hankkeen yhtenä vahvuutena pidettiin työtehtävien

tarjonnan monipuolisuutta, koska tuen piirissä olleita liikunta-alan työnantajia oli erilaisia. Työtehtäviä oli liikunta-alan osaajille ja ammattilaisille esimerkiksi liikunnan ohjaus- ja valmennuspuolella, joissa toimikin yli puolet työllistetyistä. Muita työtehtäviä, jotka soveltuivat myös muiden alojen osaajille, olivat hallinto- ja toimistotehtävät, tapahtumien järjestäminen, liikuntapaikkojen hoito, sekä viestintä ja markkinointi. Kyselyn mukaan naiset tekivät suhteessa miehiin enemmän hallinnollisia työtehtäviä ja toimistotehtäviä, sekä osallistuivat tapahtumien järjestämiseen. Miehet taas toimivat enemmän valmennus- ja ohjauspuolella sekä liikuntapaikkojen huoltotehtävissä. (Sandström & Koski 2011, 13–14.)

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

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

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

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

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

## **8 KESKI-SUOMEN LIIKUNTA RY:N ”LIIKUNTASEURASTA TYÖTÄ JA TEKEMISTÄ”-ESISELVITYSHANKE**

Opinnäytetyömme on osa Keski-Suomen liikunta ry:n yhdessä Jyväskylän ammattikorkeakoulun kanssa toteutettavaa ”Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä”-esiselvityshanketta, joka on lähtenyt tarpeesta tutkia ja kehittää keski-suomalaisien liikuntaseurojen työllistämistoimintaa, erityisesti alle 30-vuotiaiden nuorten kohdalla. Hanketta on perusteltu muun muassa vuoden 2013 keväällä tehdyllä ”Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa”-selvityksellä, jonka mukaan liikunta ja urheilu muodostavat potentiaalisen toimialan Keski-Suomessa ja urheiluseurat ovat viime vuosina kehittyneet yhä ammattimaisempaan suuntaan ja kykenevät siten

tarjoamaan nuorille yhä enenevässä määrin työssäoppimis- ja harjoittelupaikkoja, sekä muita vapaaehtoisuuteen perustuvia tehtäviä. Myös Keski-Suomen urheilun ja liikunnan strategiassa (2012) esitetään, että tutkimustietoa ja osaamista, jota Jyväskylässä sijaitsevat oppilaitokset tarjoavat, voitaisiin siirtää myös maakunnan muihin osiin. (Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä esiselvitysprojekti 2013.)

”Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä”-hankkeen kautta pyritään selvittämään alle 30-vuotiaiden nuorten aikuisten keskisuomalaisiin urheiluseuroihin työllistymisen nykytilannetta, sekä urheiluseurojen halukkuutta ja osaamista työllistää nuoria tulevaisuudessa enemmän. Tarkoituksena on myös kartoittaa, minkälaista tietoa ja osaamista seurat tarvitsisivat, jotta nuorten työllistäminen erilaisilla toimintamalleilla olisi mahdollista. Hankkeen tuloksista kirjataan raportti, jonka sähköinen versio on kaikkien toimijoiden hyödynnettävissä. (Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä esiselvitysprojekti 2013.)

Hanke kestää kahdeksan kuukautta (helmikuu-syyskuu 2014) ja sen vastuuhenkilöinä toimivat asiantuntijat; Keski-Suomen Liikunnan aluejohtaja Petri Lehtoranta, sekä projektipäällikkö Petri Jussila Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Hanke saa tukea Euroopan Sosiaalirahastosta Keski-Suomen ELY-keskuksen kautta. (Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä esiselvitysprojekti 2013.)

## **8.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusongelmat**

Opinnäytetyömme tarkoitus on selvittää hankkeessa toteutettavien kysely- ja haastattelutulosten perusteella keskisuomalaisten urheiluseurojen nykytilannetta nuorten työllistämisen suhteen, sekä seurojen halukkuutta ja kykyä, sekä osaamistarpeita nuorten työllistämiseen liittyen. Lisäksi opinnäytteessämme pyrimme selvittämään, millainen yhteys hankkeessa mukana olevien seurojen

liikevaihdolla vaikuttaisi olevan nuorten työllistämiseen ja halukkuuteen työllistää nuoria enemmän tulevaisuudessa. Tutkimusongelmat ovat seuraavat:

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

## **8.2 Aineisto ja menetelmät**

### **8.2.1 Kysely ja haastattelu**

Esiselvitys toteutettiin kyselytutkimuksena, joka keskittyi Keski-Suomen alueen ja sen seutukuntien urheiluseuroihin. Selvitys tehtiin projektin toimesta sähköisesti Webropol-kysely- ja tiedonkeruuohjelman avulla, joka lähetettiin Keski-Suomen Liikunta ry:n 120 jäsenseuralle. Lisäksi projektin toimesta toteutettiin henkilökohtaiset haastattelut niille 15 Keski-Suomen liikunnan jäsenseuralle, joilla oli palkkasuhteessa oleva toiminnanjohtaja. Haastattelujen pohjana toimi sama kyselykaavake kuin Webropol-kyselyssäkin. (LIITE 2.)

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

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

### **8.2.2 Saatekirjeen ja kyselylomakkeen sisältö**

Kyselyä ei esitestattu, mutta kyselykaavakkeen ja saatekirjeen lopullinen sisältö käytiin läpi projektin ohjausryhmän kesken ennen kyselyn lähettämistä.

Saatekirjeessä kerrottiin muun muassa tutkimuksen tavoitteesta ja siitä, mihin tarkoitukseen vastauksia käytettäisiin. Kyselyyn vastaamisen kynnyksen alentamiseksi saatekirjeessä ilmoitettiin, että kaikki kyselyyn vastaajat pysyisivät tuloksissa nimettöminä, eikä kyselyyn vastanneiden seurojen nimiä julkaistaisi. (LIITE 2.) Haastatelluilta seuroilta saatiin kirjallinen lupa seurojen nimien julkaisuun.

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

## 9 TULOKSET

### 9.1 Tutkimukseen osallistuneet urheiluseurat

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

Seurat (n=15), joiden toiminnanjohtajia haastateltiin, olivat: JJK Juniorit ry, Happee ry, Jyväskylän ry, Jyväskylän Kenttäurheilijat ry, Jyväskylän Pallokerho ry, Äänekosken

Huima ry, Jyväskylän Kiri ry, JYP Juniorit ry, Jaguars Spirit Athletes ry, Jyväskylän pesis ry, Saarijärven Pullistus ry, Muuramen Syke ry, Jyväskylän voimistelijat 79 ry, O2 ry, sekä Tikkakosken Voimistelu- ja liikuntaseura ry. Seuroista 12 oli Jyväskylästä, yksi Muuramesta, yksi Saarijärveltä ja yksi Äänekoskelta. Seuroista 11 oli jäsenmäärältään yli 300 jäsenen seuroja ja loput neljä seuraa 100–300 jäsenen seuroja. Suurin osa seuroista (n=13) oli joukkueurheiluseuran ja jonkun muun vaihtoehdon yhdistelmä, joista yleisin oli joukkueurheilu- ja yhden lajin erikoisseura. Haastatelluista seuroista yhdeksän ilmoitti vuotuiseksi liikevaihdokseen yli 200 000 €/vuosi ja loput kuusi seuraa 40 001- 200 000 €/vuosi.

## **9.2 Työntekijöiden määrä tutkimukseen osallistuneissa urheiluseuroissa**

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

**TAULUKKO 4. Päätoimisten työntekijöiden lukumäärä urheiluseuroissa**

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

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

**TAULUKKO 5. Vapaaehtoisten työntekijöiden lukumäärä urheiluseuroissa**

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

### 9.3 Nuorten työllistyminen urheiluseuroihin

Webropol-kyselyyn vastanneista seuroista (n=35) hieman yli puolet ja haastatelluista seuroista (n=15) jokainen työllisti jollain muotoa alle 30-vuotiaita nuoria.

Kokoaikaisesti ja osa-aikaisesti nuoria työllistyi kyselyyn vastanneista seuroista vain hieman alle neljäsosaan. Haastatelluista seuroista nuoria työllistyi kokoaikaisesti noin puoleen ja osa-aikaisesti alle puoleen seuroista. Nuoria kokoaikaisesti työllistäneet seurat työllistivät yleensä yhden nuoren. (TAULUKKO 6.)

Eniten nuoria työllistettiin palkkioperusteisesti sekä kyselyyn vastanneissa, että haastatelluissa urheiluseuroissa. Palkkioperusteisesti nuoria työllistäneistä seuroista suurin osa työllisti neljä nuorta tai enemmän. (TAULUKKO 6.)

Haastatteluvastauksista kävi ilmi joidenkin seurojen työllistävän palkkioperusteisesti jopa yli 40 nuorta.

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

(TAULUKKO 6.)

**TAULUKKO 6. Nuorten (alle 30-vuotiaat) työllistyminen urheiluseuroihin**

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

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

#### 9.4 Seurojen vuotuisen liikevaihdon yhteys nuorten työllistämiseen

Kyselyyn vastanneista (n=35) ja haastatelluista (n=15) urheiluseuroista nuoria työllistyi eniten kokoaikaisesti, osa-aikaisesti ja palkkioperusteisesti liikevaihdoltaan suurimpaan ryhmään (yli 200 000 €/vuosi) kuuluviin seuroihin. Myös harjoittelijoita oli ollut viimeisen vuoden aikana eniten liikevaihdoltaan suurimmissa seuroissa. Vaikka liikevaihdoltaan toiseksi suurimpaan ryhmään (40 001-200 000 €/vuosi) kuuluvissa haastatteluissa seuroissa kokoaikaisesti työllistettävien nuorten osuus oli suhteessa suurempi kuin liikevaihdoltaan suurimmassa ryhmässä, oli nuorten yhteenlaskettu lukumäärä kuitenkin liikevaihdoltaan suurimmassa ryhmässä enemmän (yhteensä 13 kokoaikaista alle 30-vuotiasta työntekijää). (TAULUKKO 7.)

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

**TAULUKKO 7. Urheiluseurojen liikevaihdon yhteys nuorten työllistymiseen urheiluseuroihin**

Nuoria (Alle 30 v.) työllistävien seurojen lukumäärä											
		kokoaikainen		osa-aikainen		palkkioperus- teinen		oppisopimus		harjoittelija	
		Kyse- lyyn vas- tan- neet	Haas- tatel- lut	Kyselyyn vastan- neet	Haas- tatel- lut	Kyselyyn vastan- neet	Haas- tatel- lut	Kyselyyn vastan- neet	Haas- tatel- lut	Kyselyyn vastan- neet	Haas- tatel- lut
Seurojen liikevaihto/vuosi	Alle 10 000 €	0/8		1/8		2/8		0/8		0/8	
	10 000 – 40 000 €	2/8		1/8		1/8		0/8		2/8	
	40 001 – 200 000 €	3/10	4/6	3/10	1/6	4/10	4/6	3/10	1/6	3/10	2/6
	Yli 200 000 €	3/9	4/9	3/9	5/9	7/9	7/9	0/9	3/9	5/9	8/9

## 9.5 Urheiluseurojen halukkuus nuorten työllistämiseen, sekä nuorille tarjottavat työtehtävät urheiluseuroissa

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

Eniten nuoria urheiluseuroissa tarvittaisiin ohjaaja- ja valmentajatehtäviin. Myös tapahtumien järjestämiseen ja erilaisiin markkinointitehtäviin, sekä tiedotus- ja viestintätehtäviin kaivattiin tekijöitä useassa seurassa. (TAULUKKO 8.) Järjestettäviä tapahtumia olivat mm. leirit, festarit, seuran pikkujoulut jne. Markkinointitehtävistä esiin nousivat mm. markkinointimateriaalin suunnittelu ja toteuttaminen (esim. esitteet ja hinnastot). Tiedotus- ja viestintätehtävistä esimerkkeinä mainittiin mm. sosiaalisen median hyödyntäminen, nettisivujen päivittäminen/kehittäminen, sekä viestintä- ja digisuunnitelmien tekeminen.

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

**TAULUKKO 8. Urheiluseurojen tarjoamat työtehtävät alle 30-vuotiaille nuorille**

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

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

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

työntekijä saisi paremman mahdollisuuden oppia ja perehtyä hänelle annettuun työtehtävään.

Kyselyyn vastanneet ja haastatellut seurat toivoivat työntekijöiltään muun muassa oma-aloitteisuutta, aktiivisuutta, vastuullisuutta, luotettavuutta, sosiaalisuutta, rohkeutta, työhön sitoutumista, oppimishalua, sekä liikunnallisuutta. Myös lajintuntemus nousi esiin muutaman seuran vastauksessa. Arvostettavia taitoja olivat mm. eri ikäisten ohjaus-/valmennustaidot, kyky itsenäiseen työskentelyyn, palvelualan osaaminen, tiedotus- ja viestintäosaaminen, markkinointiosaaminen, atk-taidot ja tapahtuman järjestämiseen liittyvä osaaminen.

## **9.6 Työllistämisen esteet kyselyyn vastanneissa urheiluseuroissa**

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

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

## TAULUKKO 9. Seurojen liikevaihdon yhteys halukkuuteen työllistää lisää nuoria jatkossa

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

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

### 9.7 Seurojen tieto, osaaminen ja kokemus, sekä osaamistarpeet nuorten työllistämiseen liittyen

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

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

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

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

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

Haastatteluissa nousi useasti esille tarve entistä selkeämmän, nuorten työllistämistä helpottavan ajankohtaisen tiedon kokoamiseen ja sen hyödyntämiseen käytännössä. Useilla seuroilla erilaisten tukimuotojen, kuten Sanssi-kortin tai oppisopimuksen hyödyntäminen nuorten työllistämisessä oli vielä epäselvää. Askarruttavia asioita olivat mm. tuen hakeminen, seuralle aiheutuvat kustannukset ja lakisääteiset työsopimukseen liittyvät asiat. Vaikka tietoa edellä mainituista onkin saatavilla jo entuudestaan, moni haastatelluista toiminnanjohtajista koki tiedon hankinnan ja siihen perehtymisen liian työläänä ja aikaa vievänä asiana muiden töiden ohella. Tiedon nopea ja helppo saatavuus helpottaisi ja madaltaisi kynnystä uuden työntekijän palkkaamiseen. Esimerkkinä sopivasta avusta tiedonhakuun mainittiin

mm. selkeä julkaisu (opas) tai nettisivu, josta kaikki työllistämistä helpottava tieto löytyisi. Ehdotuksena tuli myös ”näin palkkaat työntekijän” -muistilista, sisältäen asioita jotka liittyvät työntekijän palkkaamiseen (esim. työterveyshuolto, lomien määräytyminen jne.).

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

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

## 10 POHDINTA

Nuorisotyöttömyys ja nuorten syrjäytyminen ovat herättäneet keskustelua, ei vain Suomessa, vaan myös muualla Euroopassa. Eurostat-tilastokeskuksen mukaan vuoden 2008 talouskriisin jälkeen nuorten työttömyys on lisääntynyt ja Euroopan Unionin alueella on tällä hetkellä arviolta jopa 5,5 miljoonaa työtöntä 15–25-vuotiasta. Vuonna 2013 nuorten työttömyysaste oli yli 20 prosenttia ollen kaksinkertainen verrattuna kaikkien ikäluokkien yhteiseen työttömyysasteeseen, ja jopa kolminkertainen verrattuna yli 25-vuotiaisiin. Euroopan Unionin jäsenmaissa 7,5 miljoonaa nuorta on vailla työ- tai opiskelupaikkaa. Huonoin työllisyystilanne EU:n alueella on Kreikassa (58.3 %), Espanjassa (55.5 %) ja Kroatiassa (49.7 %). Saksa (7.9 %) ja Itävalta (9.2 %) ovat ainoat EU:n jäsenmaat, joiden nuorisotyöttömyysaste on alle 10 %. (Nuoret liikkeellä 2014; Unemployment statistics 2014.)

International Labour Office, ILO:n vuonna 2006 julkaisemassa teoksessa ”BEYOND THE SCOREBOARD - Youth employment opportunities and skills development in the sports sector” kerrotaan urheilusektorin kasvusta ja mahdollisuudesta tarjota yhä enemmän työpaikkoja tulevaisuudessa. Useista Euroopan maista saatujen tilastojen mukaan vuodesta 1980 lähtien urheilusektoriin kuuluvien työpaikkojen määrä on kolminkertaistunut ja kasvu näyttäisi edelleen jatkuvan. Urheilusektori jakautuu useaan osa-alueeseen, joista yksi on kilpailullinen urheiluseuratoiminta. Vaikka kilpailulliset urheiluseurat pääasiassa pyörivätkin vapaaehtois pohjalta, on ammatillistuminen kasvussa myös urheiluseuratoiminnassa (esim. valmentajat, toiminnanjohtajat, huoltohenkilökunta jne.). Teoksessa esitetyn arvion mukaan urheiluseuratoiminnassa on työllistettynä noin 250 000 henkilöä, pääasiassa Euroopan Unionin jäsenmaissa, joissa toimii arviolta yli miljoona seuraa. Urheilusektoriin kuuluvissa työtehtävissä työskentelevien nuorten työntekijöiden osuus on Euroopassa kuitenkin melko vähäinen. Julkaistussa teoksessa ehdotetaan, että urheilualan tulisi kehittyä yhä ammatillisempaan suuntaan ja

tarjota myös yhä enenevässä määrin harjoittelupaikkoja urheilualan opiskelijoille. (Camy 2006, 85–87, 95,101; viitattu Sport and Empliyemet final report 1999.)

Euroopan Unionissa urheilusektorin potentiaali nuorten työllistäjänä on huomattu. Esimerkiksi EU:n ”Youth in action”-hankkeessa (2007–2013) tehtiin projektisuunnitelma tämän vuoden (2014) lokakuussa järjestettävälle seminaarille ”Sport employs YOUrope!”, jonka tarkoituksena on esitellä mm. urheilusektorin tarjoamia harjoittelu- ja työmahdollisuuksia nuorille, sekä edistää yhteistyötä nuorisotyön ja urheilusektorin kanssa. ”Sport employs YOUrope”-seminaarin projektisuunnitelmassa urheilu esitetään nuorisoystävällisenä sektorina, joka tuo toiminnallaan positiivisia kokemuksia ja joka kehittää mm. myös nuoren itsetuntoa ja johtamiskykyä. Päästäkseen haluamaansa tavoitteeseen seminaari pyrkii tavoittamaan nuorten parissa työskentelevät (mm. nuorisotyöntekijät), jotka voivat tietoisuuden lisääntyessä olla osana lisäämässä nuorten työllistymistä urheilualalle. (Seminar- sport employs YOUrope 2014.)

Myös Suomessa urheiluseurojen toiminta on hyvin monipuolista ja tekemistä riittää, onhan urheiluseurojen eri muotoja SLU:n luokittelun mukaan yhdeksän, aina paikallisesta kyläseurasta suuren yleisön huippu-urheiluseuraan. Lisäksi muutokset yhteiskunnassa ovat luoneet muutospaineita ja muokanneet urheiluseuroja. Vapaaehtoisuuden rinnalle nousseet palkalliset työntekijät ovat tuoneet lisäresursseja ja laajentaneet seuratoimintaa. (Koski 2012, 6, 28 39,40; Urheiluseura 2010-luvulla 2012, 17.)

### **10.1 Tutkimustulokset aiempien tutkimusten valossa**

Urheiluseura nuorten työllistämisen näkökulmasta on varsin tuore aihe, eikä vastaavanlaista kyselytutkimusta ole aiemmin Suomessa tehty. Siksi tulosten

vertaaminen täysin samankaltaiseen tutkimukseen on käytännössä mahdotonta. Yksittäiset urheiluseurojen työllistämiseen liittyvät suomalaiset tutkimukset, sekä hankkeet tuovat kuitenkin tukea kyselyn tuloksille. Liikuntatieteiden professori Pasi Koski on perehtynyt urheiluseurojen toimintaan jo reilun parin kymmenen vuoden aikana ja julkaissut kirjoja ja raportteja aiheeseen liittyen. Esimerkiksi seuratoiminnan kehittämistukihankkeen raportti (2012) sivuaa muun muassa urheiluseurojen työllistämisen liittyviä tekijöitä. Raportin mukaan seurojen jäsenmäärän suuruus määrittelee karkeasti, miten realistista työntekijöiden palkkaaminen seuraan on. Päätoimisten työntekijöiden työllistämien koskee Kosken mukaan vain noin kolmasosaa Suomessa toimivista seuroista (Koski 2012, 9-10; Viitattu Koski 2009).

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

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

Onkin mahdollista, että vaikka halua palkata lisää nuoria työntekijöitä olisi, sitä ei voida käytännössä toteuttaa esimerkiksi taloudellisista syistä johtuen. Voi myös olla,

ettei niin sanottujen riskien ottamiseen ole seuroissa tarpeeksi uskallusta taloudellisen tappion pelossa. Myös seuratoiminnan kehittämistukihankkeessa (2009–2011) vain suurimmat seurat kykenivät jatkamaan päätoimisesti palkattujen työntekijöiden työsuhdetta vuosi seuratuen päättymisen jälkeen. (Koski 65, 2010.) Voidaanko siis karkeasti sanoa, että nuorten työllistämistukea kannattaisi kohdistaa vain suurimpiin seuroihin, koska pienemmissä seuroissa mahdollisuudet työn jatkamiselle tuen päätyttyä eivät näyttäisi olevan edulliset?

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

Lähes kaikissa esiselvityshankkeeseen osallistuneissa seuroissa erityisesti ohjaus- ja valmennustehtäviin toivottiin, jos ei lajiosaamista, niin ainakin ohjaustaustaa ja kykyä toimia eri-ikäisten ihmisten parissa. Harjoitteluun tai töihin urheiluseuroihin otettaisiin mielellään liikunta-alan opiskelijoita, kuten liikunnan opettaja-/ohjaaja-, tai fysioterapeuttiopiskelijoita. ”Sportti työllistää” -hankkeen (2011) raportissa kerrottiin, että monet seuratuen piiriin päässeistä nuorista aikuisista oli löydetty seuran sisältä, mikä viittaa seurojen motiiveihin löytää liikuntataustainen työntekijä. (Sandström & Koski 2012, 13.)

Myös vuosi sitten tehdyssä ”Urheilu- ja liikuntatoimiala Keski-Suomessa” -selvityksessä seurat nostivat yhdeksi suurimmista heikkouksistaan valmennuksellisen osaamisen. (Lämsä ym. 2013, 18.) Urheiluun ja sen asiantuntevaan osaamiseen halutaankin urheiluseuroissa panostaa ja se näyttää enteilevän myös pysyvämpää työpaikkaa. ”Sportti työllistää” -hankkeen raportissa nousi esiin nuorten työn

jatkomahdollisuuksien paranevan hankkeen loppumisen jälkeen, mikäli henkilö oli liikunta- ja urheilualalta valmistunut tai alan opiskelija. (Sandström & Koski 2012, 18.)

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

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

## 10.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Nuorten työttömyys ja syrjäytyminen ovat hyvin ajankohtaisia, yhteiskunnallista keskustelua herättäviä aiheita, joiden ehkäisemiseksi pyritään toimimaan monin eri tavoin. Myös urheiluseurat voivat tehdä osansa nuorten työllistämiseksi, jota monikaan ei usein tule ajatelleeksi. Tälle esiselvityshankkeelle onkin tarvetta, muun muassa siksi, että urheiluseurojen tietoisuus nuorten työllistämiseen liittyen

lisääntyisi ja seurat osaisivat jatkossa hyödyntää myös tarjolla olevia työllistämiseen liittyviä tukia.

Esiselvityshankkeessa tutkimuksen eettisyys oli otettu huomioon muun muassa lähettämällä saatekirje kyselyn mukana. Saatekirjeessä mainittiin projektin lähtökohdat, toteuttajat, rahoittaja, sekä se, mihin kyselystä saatavia tuloksia käytettäisiin. Saatekirjeessä kerrottiin kyselyn vapaaehtoisuudesta ja siitä, että vastaajat pysyisivät anonymineina, eikä yksilöityjä tuloksia julkaistaisi. Myös projektin vastuuhenkilöt oli mainittu saatekirjeen lopussa. (LIITE 2.)

Suurin verkkokyselyn ongelma on usein kato. Vaikkakin valikoimattomalle joukolle lähetetyn kyselyn vastausprosentti nousee yleensä parhaimmillaankin vain 30–40 prosenttiin, voi tietyille erityisryhmälle lähetetyn kyselyn vastausprosentiksi odottaa korkeampaa tulosta. (Hirsjärvi ym. 2010, 196). Webropol-kyselyn vastausprosentti (29) jäi täten hieman alhaiseksi, joka voi osaltaan heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Kuitenkin, vaikka tutkimukseen osallistujat kuuluivatkin tiettyyn erityisryhmään, voi nuorten työllistäminen aihealueena olla ainakin osalle melko tuntematon. Seuroissa puheenjohtajina toimivilla henkilöillä kun voi olla hyvinkin erilaiset taustat esimerkiksi ammatin suhteen.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa positiivisesti se, että sekä kysely-, että haastatteluvastaukset pääsääntöisesti tukivat toisiaan. Haastatteluissa mahdollisuus kannanottojen perusteluun oli paljon helpompaa kuin kyselyssä, joten haastatteluista kyettiin saamaan syvällisempää ja laajempaa tietoa tutkimusongelmiin liittyen. Erot muun muassa suhtautumisessa nuorten lisätyöllistämiseen ja useampien harjoittelijoiden ottamiseen jatkossa voivat johtua esimerkiksi siitä, että haastatellut itse olivat seuroissa palkkasuhteessa olevia toiminnanjohtajia, kun taas kyselyyn vastanneet seurojen puheenjohtajat olivat vapaaehtoisia. Haastateltujen myönteisempään suhtautumiseen nuorten työllistämiseen saattoi vaikuttaa myös se, että haastattelijana toimi Keski-Suomen liikunnan aluepäällikkö ja haastattelut

toteutettiin kasvotusten. Lisäksi kyselyyn vastanneet seurat jakautuivat liikevaihdoltaan melko tasaisesti kaikkiin neljään ryhmään, kun taas haastatellut seurat kuuluivat liikevaihdoltaan kahteen suurimpaan ryhmään. Täten olletikin haastatelluissa seuroissa oli enemmän taloudellisia mahdollisuuksia työllistää nuoria.

Opinnäytetyöhömmme liittyi sekä Webropol-kyselyn, että haastattelujen tulosten raportointi ja analysointi, joten emme itse olleet mukana kyselylomakkeen teossa, tai kyselyn toteuttamisessa. Esimerkiksi kysymysten asetteluun ja vastausvaihtoehtoihin ei meillä ollut osallisuutta. Myös haastattelut toteutettiin hankkeen toimesta, joten niiden kulusta meillä oli vain haastattelijan suullinen lausunto. Vaikkakin haastatteluissa oli haastattelijalta saamamme tiedon mukaan pyritty etenemään kyselykaavakkeen mukaisesti, haasteelliseksi oli kuitenkin osoittautunut se, että osa haastatelluista toiminnanjohtajista vastasi joihinkin kysymyksiin hyvin pohdiskelevasti ja ympäröivästä. Täten vastaukset jäivät osittain tulkinnanvaraisiksi. (Lehtoranta 2014.)

Kyselykaavakkeessa esiintyi joitakin puutteita, jotka tulivat esiin tuloksia tulkittaessa. Esimerkiksi tiettyjen kyselykaavakkeessa esiintyneiden käsitteiden merkitys olisi ollut tarpeen selvittää vastaajille tarkemmin. Sekä kysely-, että haastattelutulosten perusteella kävi ilmi, että käsite ”sivutoiminen työntekijä” on ollut osalle sekä kyselyyn, että haastatteluun vastanneista epäselvä. Tulosten perusteella on mahdollista, että osa vastaajista on lukenut kaikki kesätyöntekijänsä, työllistämistuella työllistettynsä ja osa-aikaiset työntekijänsä sivutoimisiksi. Vastauksista ei kuitenkaan käy ilmi, ovatko nämä työntekijät todella sivutoimisia (onko heillä lisäksi päätoiminen työ muualla) vai onko sivutoimisuus käsitteenä ymmärretty tarkoittavan kaikkia seurassa työskenteleviä henkilöitä pois lukien päätoimiset työntekijät. Myös käsitteiden ”osa-aikainen” ja ”palkkioperusteinen työntekijä” kohdalla on mitä ilmeisimmin osalla vastaajista ollut tulkintaeroja.

Joidenkin haastateltujen ja kyselyyn vastanneiden kesken ilmeni myös seuran sisäisiä näkemyseroja sen hetkisten kokoaikaisten, sivutoimisten, osa-aikaisten ja palkkioperusteisten, sekä vapaaehtoisten työntekijöiden määrissä. Täten tutkimuksen tulokset näiden kysymysten osalta ovat lähinnä suuntaa antavia.

Mikäli olisi haluttu tarkemmin tarkastella tutkimukseen osallistuneiden seurojen tämänhetkistä työllistämistilannetta nuorten suhteen, olisi nuorten työntekijöiden määrää kannattanut kysyä avoimesti monivalinnan sijaan. Haastatteluvastauksista kävi ilmi, että joillain seuroilla esimerkiksi palkkioperusteisten työntekijöiden määrä oli useita kymmeniä, joten viimeinen vastausvaihtoehto ”neljä tai enemmän” antoi täten hyvin epätarkan kuvan kyselyyn vastanneiden seurojen palkkioperusteisten nuorten työntekijöiden määrästä.

Myös seurojen liikevaihtoa olisi kannattanut kysyä avoimesti jakaen seurat liikevaihtonsa mukaan eri ryhmiin vasta jälkikäteen, mikäli olisi haluttu tutkia seurojen liikevaihdon yhteyttä nuorten työllistämiseen tarkemmin. Monivalinnassa liikevaihdon vaihtelu vastausvaihtoehtojen sisällä saattoi olla huomattavankin suuri, sillä haarukat neljässä vastausvaihtoehdossa olivat melko laajat. Tässä tutkimuksessa oli kuitenkin tärkeämpää saada yleinen kuva nuorten työllistymisestä urheiluseuroihin.

Tutkimuksen tuloksissa olisi lisäksi ollut mahdollista tarkastella, onko seuran luokittelulla tai seuran jäsenmäärällä vaikutusta nuorten työllistämiseen, esimerkiksi olisiko monilajiseuroissa ja/ tai jäsenmäärältään suurissa seuroissa työtehtäviä enemmän tarjolla. Tulososion rajaamiseksi päädyimme kuitenkin tarkastelemaan ainoastaan seurojen liikevaihdon yhteyttä nuorten työllistämiseen olettaen, että urheiluseurojen taloustilanteella olisi suurin vaikutus mahdollisuuteen työllistää nuoria. Liikevaihdoltaan suuret seurat ovat mitä todennäköisimmin myös jäsenmääriltään kohtuullisen suuria.

Ainakin yhden kyselylomakkeen kysymyksistä olisi voinut jättää pois. Esimerkiksi kysymykset 14 ja 16 nuorille tarjottavista työtehtävistä olivat lähestulkoon samat, ainoastaan sillä erotuksella, että kysymys 14 oli avoin ja 16 monivalinta.

Kyselylomaketta olisi lisäksi voinut syventää esimerkiksi kysymyksen 16 osalta.

Vastausvaihtoehtoihin olisi voinut lisätä mm. terveydenhuolto- ja kuntoutustehtävät, sekä terveydenedistämisen näkökulman viemisen urheiluseuroihin, jonka kautta olisi saatu laajempi käsitys myös oman alamme osaamisen tarpeesta urheiluseuroissa.

Tämä olisi mahdollisesti antanut myös uusia näkökulmia vastanneille siitä, millaisissa tehtävissä nuorten osaamista voitaisiin hyödyntää.

Kyselylomaketta ei varsinaisesti esitettävä, vaan se käytiin läpi ainoastaan esiselvityshankkeen ohjausryhmän kesken ennen kyselyn lähettämistä.

Kyselylomakkeen esitestaamisella olisi mahdollisesti voitu havaita muutostarpeet edellä esille tullessiin asioihin.

### **10.3 Jatkotoimenpiteet ja kehittämis ehdotukset**

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

Haastatelluilta seuroilta tuli paljon hyviä toiveita ja ideoita siitä, miten tietämystä esimerkiksi tukimuodoista voitaisiin lisätä ja tiedon saatavuutta helpottaa.

Toivomuksena oli muun muassa koottu tieto esimerkiksi selkeän oppaan tai nettisivun muodossa työllistämiseen liittyvistä tukimuodoista. Vaikka tietoa aiheesta on saatavilla jo entuudestaan, koki moni haastatelluista sen olevan ikään kuin ”hajallaan” eri paikoissa, jonka vuoksi tiedon etsiminen ja siihen perehtyminen vie

liikaa työaikaa. Tiedon nopea ja helppo saatavuus helpottaisi ja madaltaisi kynnystä uuden työntekijän palkkaamiseen. Kehitystarpeiksi nähtiin myös luottamushenkilöiden osaamisen lisääminen työnantajana toimimisessa, sekä oppilaitosyhteistyön kehittäminen opiskelijoiden harjoitteluasioiden suhteen. Urheiluseurat toivoivat, että oppilaitoksissa ymmärrettäisiin liikuntaseurat potentiaalisina työnantajina, kuten pk-yritykset.

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

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

Toisena kysymyksenä voitaisiinkin esittää, miten seuran ulkopuolella olevat nuoret voisivat helpommin löytää mahdollisuuden toimia urheiluseurassa työtehtävissä? Vaikka esiselvityshankkeen ja muiden projektien tulokset osoittavatkin seurojen hakevan pääsääntöisesti urheilutaustaista nuorta, on seuroilla tarvetta myös muiden alojen osaajille, monenlaisiin työtehtäviin. Muun muassa tiedotus- ja viestintäalan, sekä markkinointialan osaajien tarve nousi usein esiin esiselvityksen tuloksissa. Myös

Kosken seuratuikihankkeen loppuraportissa (2010, 16) mainitaan eri alojen edustajia, kuten fysioterapeutteja, sekä nuoriso- ja talousalanammattilaisia, jotka työskentelivät seuratuella urheiluseuroissa. Monen eri alan osaajia voitaisiinkin hyödyntää esimerkiksi erilaisten tapahtumien järjestämisessä, joka myös osoittautui esiselvityksen tuloksissa tärkeäksi työtehtäväksi urheiluseuroissa. Erilaisten tapahtumien järjestäminen voisi tuoda urheiluseuroille mahdollisuuden taloudelliseen kasvuun ja seuratoiminnan näkyvyyden lisäämiseen, sekä siten myös toiminnan laajentamiseen.

Nuorten työllistäminen ei siis palvelisi ainoastaan työllistettäviä nuoria, vaan myös työnantajana toimivia seuroja. ”Sportti työllistää” -hankkeen loppuraportista käy ilmi, että työllistettyjen nuorten työpanosta käytettiin erityisesti seuran organisaation tehostamiseen, mutta myös uusien toimintatapojen ja -muotojen kehittämiseen. (Sandström & Koski 2011, 22). Nuorten voidaan siis katsoa tuovat seuroille niin sanotusti uutta verta: tuoretta opittua tietoa, osaamista, näkemystä ja ideoita urheiluseurojen kehittämistä. Kyseisen ”Sportti työllistää”-hankkeen (2010) avulla työllistetyistä nuorista moni (58,1 %) toimi valmennus- ja ohjaustehtävissä. Täten voitaisiinkin olettaa nuorten valmennuksellisen osaamisen olleen yksi seurojen toimintaa kehittäneistä tekijöistä. Tämän hetkisten tietojen mukaan juuri valmennuksella ja ohjauksella on suuri painoarvo seurojen toiminnassa, ja siihen halutaan myös jatkossa panostaa. Valmennuksellisen osaamisen kehittämisen tarve nousi esille niin ”Urheilu- ja liikuntatoimiala Keski-Suomessa” -tutkimuksen raportissa (2013, 18) kuin esiselvityksen tuloksissakin.

Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset voisivat tuoda osaamistaan muun muassa lasten ja nuorten valmennukseen, johon seurojen toiminta tuntuu keskittyvän. (Koski 2010, 15; Lämsä ym. 2013, 18.) Hanna Leena Keki ja Susanna Palmin pro gradu tutkielmassa (2008) selvisi, ettei pelkkä lajivalmennuksen osaaminen takaa kattavaa terveyteen liittyvää tiedonjakoa ja valistusta nuorille

valmennettaville. (Kekki & Palmi 2008, 74.) Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset voisivat siis hyvin olla täydentämässä myös valmennuksen antamaa tietopohjaa terveellisistä elämäntavoista ja olla osallisena urheiluseurojen jäsenten terveydenhuoltoa.

Terveydenedistämisen näkökulman vieminen urheiluseuroihin avaisi enemmän ovia myös oman alamme fysioterapian hyödyntämiselle urheiluseuroissa. Urheilun parissa varsinkin tuki- ja liikuntaelimestöön liittyvää fysioterapeuttista osaamista tarvitaan. Monet ammattuurheiluseurat ostavatkin fysioterapia-, kuntoutus-, ja hierontapalveluja niihin erikoistuneilta yrityksiltä. Fysioterapeuttien osaamista voitaisiin kuitenkin hyödyntää enemmän myös pienemmissä seuroissa, ei vain kuntouttavassa, vaan myös ennaltaehkäisevässä mielessä esimerkiksi juuri aikaisemmin mainitussa lasten ja nuorten valmennuksessa.

Harjoitteluasioiden suhteen urheiluseuroilla on mahdollisuus tehdä yhteistyösopimus opiskelijoiden harjoittelujaksoista Jyväskylän Ammattikorkeakoulun kanssa, mikäli niin haluavat. Tällä hetkellä Jyväskylän Ammattikorkeakoululla on harjoittelusopimus Jyp Junioreiden ja Keski-Suomen Urheiluakatemia kanssa. Jyväskylän Ammattikorkeakoulusta on ollut opiskelijoita harjoittelussa Jyp Junioreissa viiden ja Keski-Suomen Urheiluakatemiassa kolmen vuoden ajan. Harjoittelu edellä mainituissa on tarjonnut mahdollisuuden etenkin urheilufysioterapian ja tuki- ja liikuntaelimestön fysioterapian harjoitteluun sisältäen työtehtäviä aina loukkaantuneiden urheilijoiden fysioterapeuttisesta tutkimisesta erilaisiin mittauksiin ja testauksiin, kehonhuollon ja terapeuttisen harjoittelun ohjaamiseen, sekä urheilijoiden tukiharjoitteluryhmien ja fysiikkaharjoitusten vetämiseen. (Natunen 2014.) Lisääntyvä yhteistyö oppilaitosten ja urheiluseurojen välillä voitaisiinkin nähdä yhtenä väylänä vielä eteenpäin tietoa nuorten osaamisesta ja siitä, mitä he voisivat osaamisellaan saada aikaan seuratoiminnassa.

## LÄHTEET

Camy, J. 2006. Employment opportunities in the sports sector: a review of the European situation. Julkaisussa: Beyond the scoreboard - youth employments opportunities and skills development in the sports sector. Geneva: International Labour Office. Toim. G. di Cola. Viitattu 3.9.2014.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_116484.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_116484.pdf)

Heikkala, J. 2009. Johdatus liikuntakulttuuriin. SLU-julkaisusarja. Helsinki: SLU-paino.

Heikkala, K. & Koski, P., 2000. Liikunnan kansalaistoiminta: muutokset, merkitykset ja reunaehdot. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Helsinki: Tammi.

Itkonen, H. 200. Liikunnan kansalaistoiminta: muutokset, merkitykset ja reunaehdot. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kekki, H. N. & Palmi, S. 2008. Nuorten kokemuksia terveyttä edistävästä valmennuksesta urheiluseuroissa. Terveyskasvatuksen pro-gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteidenlaitos. Viitattu 3.9.2014.

[https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18477/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200802281201.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18477/URN_NBN_fi_jyu-200802281201.pdf?sequence=1)

Kansalaistoiminta. N.d. Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivu. Viitattu 15.8.2014.

<http://www.minedu.fi/OPM/Liikunta/kansalaistoiminta/?lang=fi>

Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010a. 2010. Vapaaehtoistyö. Helsinki: Suomen liikunta ja urheilu SLU ry. Viitattu 30.7.2014.

[http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiZlsljwMTMvMTFvMTNfNDRfMzJfMjk1X0xpaWt1bnRhdHV0a2ltdXNfdmFwYWFlHRvaXN0eW9fMjAwOV8yMDEwLnBkZiJdXQ/Liikuntatutkimus\\_vapaaehtoistyö\\_2009\\_2010.pdf](http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiZlsljwMTMvMTFvMTNfNDRfMzJfMjk1X0xpaWt1bnRhdHV0a2ltdXNfdmFwYWFlHRvaXN0eW9fMjAwOV8yMDEwLnBkZiJdXQ/Liikuntatutkimus_vapaaehtoistyö_2009_2010.pdf)

Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010b. 2010. Lapset ja nuoret. Helsinki: Suomen liikunta ja urheilu SLU ry. Viitattu 30.7.2014.

[http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiZlsljwMTMvMTFvMTNfNDRfMzJfMjgwX0xpaWt1bnRhdHV0a2ltdXNfbnVvcmlwMDlfMjAxMC5wZGYiXV0/Liikuntatutkimus\\_nuoret\\_2009\\_2010.pdf](http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiZlsljwMTMvMTFvMTNfNDRfMzJfMjgwX0xpaWt1bnRhdHV0a2ltdXNfbnVvcmlwMDlfMjAxMC5wZGYiXV0/Liikuntatutkimus_nuoret_2009_2010.pdf)

Kekki, H. L. & Palmi, S. 2008. Nuorten kokemuksia terveyttä edistävästä valmennuksesta urheiluseuroissa. Terveyskasvatuksen Pro-gradu tutkielma.

Keski-Suomen työllisyyskatsaus 28.2.2014. 2014. Keski-Suomen Ely- keskus Elinkeino, liikenne ja ympäristökeskus. Viitattu 8.8.2014. <http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/56916/Keski-Suomen+ty%C3%B6llisyyskatsaus+helmikuu+2014.pdf/05dc370d-1367-4829-80fa-41f3b89ebc23>

Keskiväkiluku iän ja sukupuolen mukaan alueittain 1981- 2013 1.1.2014 aluejaolla.N.d. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Viitattu 18.8.2014 [http://pxweb2.stat.fi/Dialog/varval.asp?ma=073\\_vaerak\\_tau\\_109\\_fi&ti=Keskiv%E4kiluku+i%E4n+ja+sukupuolen+mukaan+alueittain+1981+%2D+2013+1%2E1%2E2014+aluejaolla&path=../Database/StatFin/vrm/vaerak/&lang=3&multilang=fi](http://pxweb2.stat.fi/Dialog/varval.asp?ma=073_vaerak_tau_109_fi&ti=Keskiv%E4kiluku+i%E4n+ja+sukupuolen+mukaan+alueittain+1981+%2D+2013+1%2E1%2E2014+aluejaolla&path=../Database/StatFin/vrm/vaerak/&lang=3&multilang=fi). Keski-Suomen maakunnat, vuosi 2013, sukupuolet yhteensä, ikäryhmä 15–24.

KesLin esittely. N.d. Keski-Suomen liikunta ry www-sivu. Viitattu 30.7.2014. [http://www.kesli.fi/kesli-ry/keslin\\_esittely/](http://www.kesli.fi/kesli-ry/keslin_esittely/)

Koski, P. 1994. Liikuntaseura toimintaympäristönä. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House and Sisäsuomi Oy.

Koski, P. 2010. Ammattilaisen alkutaival- Liikunta ja urheiluseurojen kehittämishankkeen (2008–2009) väliraportti. Viitattu 7.8.2014 [http://www.seuratuki.fi/@Bin/142158/V%C3%A4liraportti+SEURATUKIHANKKEsta+2010+\(2\).pdf](http://www.seuratuki.fi/@Bin/142158/V%C3%A4liraportti+SEURATUKIHANKKEsta+2010+(2).pdf)

Koski, P. 2012. Palkattu seuran- mitä seuraa? Seuratoiminnan kehittämistuen tulokset. Liikunnan ja kansanterveydenjulkaisuja 263. Jyväskylä: Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö LIKES. Viitattu 31.7.2014 <http://www.likes.fi/filebank/572-Seuratukiloppuraportti2012.pdf>

Kuntien liikuntatoimi. N.d. Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivu. Viitattu 15.8.2014. [http://www.minedu.fi/OPM/Liikunta/kuntien\\_liikuntatoimi/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Liikunta/kuntien_liikuntatoimi/?lang=fi)

Kärmeniemi, M. 2012. Valmentaminen Ammattina Suomessa. Kilpa- ja huippu-urheilun toimintakeskus. KIHU. KIHU:n julkaisusarja nro 34. Jyväskylä.

Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä. 2014. Keski-Suomen liikunta ry www-sivu. Viitattu 13.9.2014. <http://www.kesli.fi/kesli-ry/liikuntaseurasta-tyota-ja-tekemi/>

Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä -esiselvitysprojekti. 2013. Tiivistelmä Keski-Suomen Liikunta ry:n toteuttamasta ESR-projektista ohjelmakaudella 2007–2013. Viitattu 2.10.2014. <https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projekтикoodi=S12585>

Lehtoranta, P. 2014. Keski-Suomen Liikunta ry:n aluejohtaja. ”Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä”-esiselvityshankkeen vastuuhenkilö. Haastattelu 5.8.2014.

Liikkuva ja hyvinvoiva Suomi 2010-luvulla: Ehdotus kansalliseksi liikuntaohjelmaksi julkisen ohjauksen näkökulmasta. 2008. Opetusministeriö. Viitattu 31.7.2014.  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr14.pdf> 1924203533.pdf

Liikuntapolitiikka. N.d. Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivu. Viitattu 31.7.2014.  
<http://www.minedu.fi/OPM/Liikunta/liikuntapolitiikka/?lang=fi>

Lämsä, J., Ahonen, A., Stenholm, J., Mero, A. A. 2013. Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa: Selvitys toimialan rakenteesta ja osaamistarpeesta. Jyväskylä: Keski-Suomen liitto

L 18.12.1998/1054. Liikuntalaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin www-sivu. Viitattu 30.7.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19981054> Lain tarkoitus, vastuut ja yhteistyövelvoitteet, alueellinen liikuntatoimi, valtion liikuntaneuvosto, alueellisen liikuntatoimen rahoitus, valtakunnallisten ja alueellisten liikuntajärjestöjen valtionavustukset.

Myllyniemi, S. 2013. Vaikuttava osa. Nuorisobarometri 2013. Helsinki: Hakapaino. Viitattu 13.9.2014. [http://www.tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nuorisobarometri\\_2013\\_lowres1.pdf](http://www.tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nuorisobarometri_2013_lowres1.pdf)

Myrskylä, P. 2012. Hukassa- Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? Eva-analyysi no. 19. Viitattu 8.8.2014. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf>

Natunen, P. 2014. Lehtori. Kuntoutus- ja sosiaaliala. Hyvinvointiyksikkö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Haastattelu 22.8.2014.

Nikkilä, M. 2010, Oppisopimus-koulutuksen opas 2010. Helsinki: Hakapaino Oy

Nuorisotakuu auttaa eteenpäin. N.d. Nuorisotakuun www-sivu. Viitattu 5.6.2014.  
<http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/info>

Nuorisotakuu. 2014. Te-palveluiden www-sivu. Viitattu 12.8.2014. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/nuorisotakuu/index.html>

Nuoret liikkeellä. 2014. Euroopan komission sivusto. Viitattu 3.9.2014.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fi&catId=950>

Nuorisotakuun seuranta TEMmissä helmikuu 2014. 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. 2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM-raportteja 8/2012. [http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap\\_8\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf)

Oppisopimuskoulutus. N.d. Opetushallitus. Viitattu 15.4.2014.  
[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus)

Oppisopimus työnantajan kannalta. Oppisopimus www-sivu. Viitattu 7.6.2014.  
<http://www.oppisopimus.net/html/tyonantajalle.html>

Sandström, T & Koski, P. 2011. Sportti työllisti. Suomen liikuntaja urheilu. Helsinki: SLU. Viitattu 20.9.2014. [https://slu-fi.directo.fi/@Bin/3777594/Sportti\\_tyollistaa\\_122011\\_net\\_20012012.pdf](https://slu-fi.directo.fi/@Bin/3777594/Sportti_tyollistaa_122011_net_20012012.pdf)

Seminar-Sport employs YUrope. 2014. Youth in action. Viitattu 2.9.2014.  
<http://www.youth-sport.net/attachments/article/19/Sport%20Employs%20YUrope,%20Call%20for%20Participants.pdf>

Sosiaali- ja terveystieteiden tavoitteet ja keinot lähivuosisu. 2003. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön www-sivut. Tiedote 168/2013. Viitattu 15.8.2014.  
<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1240235>

Suomen liikunta- ja urheilu ry SLU. 2014. Suomen monikulttuurinen liikuntaliitto ry FIMU www-sivu. Viitattu 15.8.2014. <http://www.fimu.org/koulutus/suomen-liikunta-ja-urheilu-ry-sl/>

Suomen vammaisurheilu ja liikunta ry VAA www-sivu. 2009. Viitattu 15.8.2014.  
<http://www.vammaisurheilu.fi/fin/etusivu/>

Tutkimus nuorten työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Lehdistötiedote Palkansaajien tutkimuslaitoksesta. Lehdistötiedote 11.3.2002. Viitattu 15.8.2014.  
<http://www.labour.fi/tutkimusjulkaisut/tutkimus/tutkimus83.pdf>

Työllisty nuorten sanssikortilla! 2014. Te-palvelun www-sivu. Viitattu 14.4.2014.  
[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/toihin/nuorten\\_sanssi\\_kortti/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/toihin/nuorten_sanssi_kortti/index.html)

Työvoimatutkimus 2014 Helmikuu. 2014. Tilastokeskuksen julkaisu 25.3.2014. Viitattu 2.4.2014. [https://www.stat.fi/til/tyti/2014/02/tyti\\_2014\\_02\\_2014-03-25\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2014/02/tyti_2014_02_2014-03-25_tie_001_fi.html)

Unemployment statistics. 2014. European commission eurostat www-sivu. Viitattu 13.9.2014.




## LIITTEET

### Liite 1. Alle 25-vuotiaiden nuorten työttömyys Keski-Suomessa kunnittain

Kunta	Potentiaalinen työvoima kunnassa	Alle 25-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden määrä	Alle 25-vuotiaiden työttömyysprosentti koko väestöstä	15-24-vuotiaiden määrä kunnissa	15-24-vuotiaiden työttömyysprosentti
Hankasalmi	2 287	21	0,92 %	532	3,95 %
Jyväskylä	66 504	1 858	2,79 %	21 495	8,64 %
Laukaa	8 684	124	1,43 %	1 768	7,01 %
Muurame	4 701	69	1,47 %	1 019	6,77 %
Petäjävesi	1 783	32	1,79 %	411	7,79 %
Toivakka	1 051	14	1,33 %	336	4,17 %
Uurainen	1 580	11	0,70 %	336	3,27 %
Joutsa	2 017	24	1,19 %	411	5,84 %
Luhanka	2 268		0,00 %	41	0,00 %
Keuruu	4 438	75	1,69 %	978	7,67 %
Multia	704	13	1,85 %	150	8,67 %
Jämsä	9 952	217	2,18 %	2 303	9,42 %
Kuhmonen	916	10	1,09 %	149	6,71 %
Konnevesi	1 257	19	1,51 %	259	7,34 %
Äänekoski	8 965	253	2,82 %	2 109	12,00 %
Kannonkoski	604		0,00 %	116	0,00 %
Karstula	1 853	31	1,67 %	369	8,40 %
Kinnula	699	11	1,57 %	176	6,25 %
Kivijärvi	458	15	3,28 %	149	10,07 %
Kyyjärvi	605	5	0,83 %	136	3,68 %
Pihtupudas	1 808	33	1,83 %	436	7,57 %
Saarijärvi	4 466	93	2,08 %	965	9,64 %
Viitasaari	2 887	67	2,32 %	737	9,09 %
Keski-Suomi	128 489	3 003	2,34 %	34 953	8,59 %

## Liite 2. Webropol-kysely



### Liikuntaseurasta työtä ja tekemistä

Hyvä keskisuomalaisen liikuntaseuran puheenjohtaja

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

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

Yhteistyöterveisin,

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

### Taustakysymykset

1. Mikä on seuran nimi? \*

2. Mikä on seuran kotikunta? \*

3. Mikä on seuran jäsenmäärä? \*

☐ Alle 100 ihmistä

☐ 100-300 ihmistä

☐ Yli 300 ihmistä

4. Mitkä seuraavista kuvaavat seuraanne? \*

☐ Monilajiseura

☐ Yhden lajin erikoisseura

☐ Joukkueurheiluseura

☐ Yksilöurheiluseura

5. Kuinka suureksi arvioit seurasi kulut vuositasolla? \*

☐ Alle 10 000 euroa

☐ 10 000 - 40 000 euroa

☐ 40 001 - 200 000 euroa

☐ Yli 200 000 euroa

6. Kuinka monta päätoimista työntekijää seurallanne on? \*

7. Kuinka monta sivutoimista työntekijää seurallanne on? \*

8. Kuinka paljon vapaaehtoisia arvioisitte seurassanne toimivan? \*

☐ Alle 50 ihmistä

☐ 50-200 ihmistä

☐ Yli 200 ihmistä

**Liikuntaseurojen nuorten (alle 30 vuotta) työllistämisen nykytilanne**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ☐ Ei yhtään
- ☐ Yhden
- ☐ Kaksi
- ☐ Kolme

☐ Neljä tai enemmän

14. Minkälaisia tehtäviä seurallanne olisi tarjota nuorille?

### Liikuntaseurojen halukkuus työllistää jatkossa nuoria (alle 30 vuotta)

15. Onko seurallanne halukkuutta työllistää jatkossa lisää nuoria? \*

- ☐ Kyllä  
☐ Ei

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

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

17. Onko seurallanne halukkuutta ottaa harjoittelijoita oppilaitoksista? \*

- ☐ Kyllä  
☐ Ei

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

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

**Liikuntaseurojen mahdollisuudet työllistää nuoria (alle 30 vuotta) ja työnantajaosaaminen**

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

- ☐ Kyllä  
☐ Ei

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

- ☐ Kyllä  
☐ Ei

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

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