

Joonas Vilkki

JALKAPALLON AVULLA TAKAISIN PELIIN

– Tutkimus Palloliiton Takaisin peliin -työllistämiprojektista

Jyväskylän yliopisto

Liikuntatieteiden laitos

Liikuntasosiologian pro gradu -tutkielma

2008

VILKKI, JOONAS: Jalkapallon avulla takaisin peliin – Tutkimus Palloliiton Takaisin peliin -projektista

Pro gradu -tutkielma, 79 s., 2 liites.

Liikuntasosiologia

2008

Tutkimukseni käsittelee Suomen Palloliiton vuonna 2002 aloittamaa Takaisin peliin -projektia. Projektin ensisijainen tavoite oli työllistää yhdistelmätuen avulla pitkäaikaistyöttömiä jalkapalloseuroihin. Projektin avulla työllistetyt saivat toimintaympäristökseen virikkeellisen ympäristön jalkapalloseurassa. Myös seurat hyötyivät projektista, sillä työntekijä auttoi seuraa sen perustoimintojen hoitamisessa.

Tarve pitkäaikaistyöttömille suunnatun työllistämiprojektin aloittamisesta juontaa juurensa 1990-luvun alussa Suomessa vallinneeseen lama-aikaan. Lama-aikaa seurannut laaja pitkäaikaistyöttömyys koettiin ennen kaikkea valtionhallinnon ongelmaksi. Kuitenkin valtionhallinnon sekä kuntien rajallisten työllistämisesurssien takia myös muita tahoja rohkaistiin tarttumaan pitkäaikaistyöttömien työllistämistalkoisiin. Kolmannen sektorin työllistämisesurssit nostettiin yhdeksi ratkaisuksi työllisyysongelmaan.

Tutkimukseni tärkeimpänä tehtävänä oli selvittää mitä vaikutuksia jalkapallon parissa toimivaan yhdistykseen työllistymisellä oli ollut työllistetyille henkilöille. Tutkimuskohteeni oli Palloliiton Takaisin peliin -projektin puitteissa yhdistelmätuella jalkapalloseuroihin ja jalkapallon parissa toimiviin yhdistyksiin työllistetyt henkilöt. Aineistoni keräsin kahdeksalla yksilöhaastattelulla, jotka suoritin vuoden 2005 huhtikuun ja marraskuun välisenä aikana.

Tutkimuksessani havaitsin, tukityöllistyminen oli muodostanut useimmille henkilöille tärkeän kontaktin työelämään. Osalla henkilöistä tämä kontakti oli kokopäiväinen tai osa-aikainen työsuhde ja osalla työllistymisjakso oli käynnistänyt työllistymiseen tähtäävät toimenpiteet, jotka jatkuivat ensimmäisen tukityöllistämisjakson jälkeenkin.

Mikä kenties vielä tärkeämpää, tukityöjakso oli tarjonnut henkistä hyvinvointia työllistetyille henkilöille. Työjakso toi uskoa omiin kykyihin sekä lisäsi motivaatiota työllistyä myös jakson jälkeen. Havaitsin myös, että tukityöjaksolla oli selkeästi aktivoiva vaikutus työllistettyihin. Toisaalta tukityöstä maksettu korvaus ei pienuutensa takia motivoinut työllistymään, vaan motivoiva tekijä oli toive työllistymisestä.

Asiasanat: pitkäaikaistyöttömyys, työllistäminen, kolmas sektori, yhdistykset, jalkapalloseura

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT.....	7
3 TAKAISIN PELIIN -PROJEKTIN TAUSTA.....	9
4 TYÖ	11
4.1 Työn käsite	12
4.2 Työn merkitys	13
5 TYÖYHTEISKUNNAN KRIISI	16
5.1 Työttömyys	17
5.2 Työttömyyden pidentyminen	19
5.3 Pitkäaikaistyöttömyyden vaikutukset työttömälle	22
6 VALTIONHALLINTO TYÖLLISTÄMISEN APUNA.....	25
6.1 Tukityöllistäminen	26
6.2 Yhdistelmätuki ja palkkatuki	27
6.2.1 Työllistyminen yhdistelmätuella.....	29
6.2.2 Työllistämisen haaste	31
7 YHTEISKUNTA JA LIIKUNTAKULTTUURI MUUTOKSESSA	32
7.1 Eriytyvän yhteiskunnan haasteet liikuntakulttuurin näkökulmasta.....	32
7.2 Kolmas sektori ja jalkapalloseura työllistäjänä.....	34
8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	37
8.1 Tutkimusaineisto ja -menetelmä	37
8.2 Tutkimuksen luotettavuus	38
8.3 Yhteystietojen hankkimisen vaikeus.....	40
9 TAKAISIN PELIIN -PROJEKTI TILASTOINA.....	42
9.1 Takaisin Peliin -projektin työllistämät henkilöt.....	42
9.1.1 Ikä.....	43
9.1.2 Alue	44
9.2 Työtehtävien jakautuminen Takaisin peliin -projektissa	45
9.2.1 Sukupuoli ja työtehtävä.....	48
9.2.2 Ikä ja työtehtävä	49
10 TAKAISIN PELIIN -PROJEKTIN VAIKUTUKSET TYÖLLISTETYILLE.....	51
10.1 Valikoituminen jalkapalloseuraan.....	51
10.1.1 Jalkapallotaustan vaikutus valikoitumiseen ja työntekoon	52
10.1.2 Valikoituminen työvoimapalvelujen kautta	55
10.2 Työnteko jalkapalloseurassa	58

10.2.1 Seuratyöntekijä on seuran sidosryhmien välinen linkki.....	59
10.2.2 Muita työnteon erityispiirteitä ja ongelmia jalkapalloseurassa.....	60
10.3 Työllistymisen vaikutukset työllistetyn elämään.....	64
10.3.1 Työ ja osaaminen	65
10.3.2 Talous	67
10.3.3 Terveys.....	69
POHDINTA	72
LÄHTEET.....	76

1 JOHDANTO

1990-luvun alussa alkanut lamakausi synkensi Suomen työttömyystilastoja ja pakotti valtionhallinnon ryhtymään toimiin suurtyöttömyyden alentamiseksi. Ponnisteluista ja hetkittäisistä hyvistä työllistymiskausista huolimatta työttömyyteen ei kyetty vaikuttamaan toivotulla tavalla, eivätkä useat työelämästä poisjääneet päässeet enää palkkatyöhön kiinni. Työttömyyden keskimääräinen kesto pitkittyi, ja Suomeen alkoi muodostua niin kutsuttua rakenteellista työttömyyttä, johon oli entistä vaikeampi vaikuttaa valtionhallinnon normaalein työllistämistoimin.

Pitkäaikaistyöttömyys asetti haasteen, jonka ratkaisemiseksi kaivattiin entistä tehokkaampia ratkaisuja. Yhdeksi ratkaisuksi nähtiin kolmannen sektorin resurssit. Kolmannella sektorilla kuvataan yhteiskunnan sitä osaa, joka sijoittuu julkisen ja yksityisen sektorin väliin. Määritelmään lukeutuvat yhdistykset, osuuskunnat, yhteisöt, kansalaisryhmät sekä ruohonjuuritason verkostot. (Kangas 2003, 38)

Kolmannen sektorin ja valtionhallinnon yhteistyö suomalaisten työttömien työllistämistalkoissa alkoi suuressa mittakaavassa juuri 1990-luvun laman jälkeen. Yhteiskunnan muutos aiempien vuosikymmenten aikana toi kolmannen sektorin entistä lähemmäksi muuta yhteiskuntaa ja valtionhallinnon päätöksentekoa. Lisäksi kolmannen sektorin toimijat: järjestöt, seurat ja yhdistykset olivat kehittyneet rakenteeltaan ja ympäristöiltään sellaisiksi, että ne kykenivät tarjoamaan mahdollisuuden työttömien ja pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen.

Vuonna 2002 Suomen Palloliitto käynnisti Takaisin peliin -projektin, jonka avulla pyrittiin työllistämään pitkäaikaistyöttömiä jalkapalloseuroihin. Projektin yhtenä tavoitteena oli vapauttaa seuran toimijoiden resursseja heidän varsinaisiin tehtäviinsä, jolloin seuran toiminta tehostuu. Kuitenkin tärkeimpänä tavoitteena oli tarjota työllistettäville henkilöille virikkeellinen työympäristö, joka antoi mahdollisuuksia päästä mielenkiintoisiin työtehtäviin ja kannusti uuden oppimiseen sekä madalsi kynnystä työelämään siirtymiseen.

Työllistämiprojekteja on toteutettu Suomessa lukuisia, ja niistä löytyy paljon tutkimustietoa muun muassa yhteiskuntatieteiden alueelta. Kuitenkin liikunnan ja liikunnan seuratoiminnan alueella työllistämiprojekteista on tehty vähän tutkimusta.

Aiheen ajankohtaisuus sekä tiivis yhteys kansalliseen työvoimapolitiikkaan tekevät tutkimuksestani yhteiskunnallisesti merkittävän. Tutkimukseni Palloliiton Takaisin peliin -projektista pyrkiikin antamaan tietoa yhteiskunnallisesti merkittävästä aiheesta, jota ei sen yhteiskunnallinen merkitys huomioon ottaen ole paljon tutkittu. Lisäksi aihe on ensiarvoisen tärkeä liikuntatieteiden ja etenkin liikuntasosiologian kannalta, sillä tarkasteltavana on pitkäaikaistyöttömien työllistyminen urheiluseuroihin, jotka muodostavat tärkeän osan liikunnan kolmannen sektorin toimijoista.

Tutkimukseni johdattelee lukijan ensin työn sosiologian kirjallisuuskatsauksen kautta, työyhteiskunnan ongelmiin sekä edelleen niihin ratkaisuihin, joita yhteiskunnassamme on työttömyyden avuksi kehittynyt. Tarkastelen myös liikunnan toimijakentän muutosta ja sen uutta roolia yhteiskunnallisten ongelmien, kuten työttömyyden vähentäjänä. Tutkimukseni loppuosassa perehdyn tarkastelemani Takaisin peliin -projektin analysointiin ja esitän tutkimukseni tulokset sekä pohdinnan.

2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Suomen Palloliitto on johtanut jo usean vuoden ajan pitkäaikaistyöttömien työllistämisprojekteja. Näistä kolme ensimmäistä vuotta pitkäaikaistyöttömiä työllistettiin Operaatio Futisduunin nimissä sekä vuodet 2002–2004 Takaisin peliin -projektin nimissä. Vuoden 2005 alusta aloitettiin uusi projekti, joka kantaa nimeä Työhön Kutsu. Pääpiirteiltään ja tavoitteiltaan projektit ovat olleet samanlaisia, joten tarkastelu käy yhtä hyvin niin ensimmäiseen kuin tällä hetkellä viimeisimpäänkin projektiin.

Oma tarkasteluni suuntautuu Palloliiton työllistämisprojekteista keskimmäiseen, vuoden 2005 alkuun päättyneeseen Takaisin peliin -projektiin. Projekti onnistui saavuttamaan ensisijaisen työllistämistavoitteensa hyvin. Useat sadat työllistetyt siirtyivät työttömyystilastoista seuratoimintaan ja samalla seurat saivat organisaatioihinsa kaipaamaansa lisätyövoimaa jokapäiväisten työtehtävien hoitoon. Useilla työllistetyillä yhteistyö yhdistyksen kanssa on jatkunut, ja osalla työttömyys on jopa vaihtunut vakituiseen työhön liikunnan parissa.

Oleellista työllistämishankeen jatkon kannalta on tehdä tutkimusta sen vahvuuksista, heikkouksista sekä vaikutuksista siihen osallistuneille tahoille. Tämän tiedon avulla hanketta on mahdollista kehittää tarvittavaan suuntaan.

Tähän mennessä Palloliiton työllistämisprojekteja on tutkittu työllistettyjen tyytyväisyys selvityksen, seuroille osoitetun työllistämisseelvityksen sekä työllistymisseurannan puitteissa. Selvitykset on tehty projektin henkilökunnan toimesta ja niiden päätavoite on ollut antaa seurantamateriaalia projektiin osallisille. Materiaalin avulla projektia on ollut mahdollista kehittää seurojen ja työllistettävien kannalta parempaan suuntaan. Kuitenkin laajempi tutkimus työllistämisprojektista on puuttunut. Tarkoitukseni onkin antaa tutkimuksessani projektista sekä sen vaikutuksista uutta tietoa, jota voivat käyttää sekä projektiin osallistuneet että projektin ulkopuoliset tahot.

Takaisin peliin -projektin päällimmäinen tavoite ja lähtökohta oli työllistetyn työelämään pääsyn tukeminen. Vaikka projektissa on työllistettävän lisäksi monta muuta toimijaa: seura, urheilun kattojärjestö, valtio sekä alueelliset organisaatiot, niin jo projektin päällimmäinen tavoitekin jo sanoo, että keskeisin toimija projektissa on

työllistettävä henkilö, jonka työelämään pääsyä se pyrkii helpottamaan. Valitsin siis lähteä tarkastelemaan projektia työllistettävien näkökulmasta ja näin ollen tärkein tutkimustehtäväni on selvittää:

Mitä vaikutuksia jalkapallon parissa toimivaan yhdistykseen työllistymisellä on ollut työllistetyille?

Takaisin peliin -projekti on tuottanut käyttökelpoista tilastotietoa tilastoimalla työllistämistään henkilöistä tiettyjä muuttujia omaan tilastokantaansa. Tätä tilastomateriaalia käyttämällä sekä haastattelemalla jalkapalloseuroihin yhdistelmätuella työllistettyjä henkilöitä on mahdollista muodostaa tarkempi kuva tästä Palloliiton hankkeesta sekä siihen osallistuneista henkilöistä. Päästäkseni syvemmälle Takaisin peliin -projektin ja jalkapallon seuratoiminnan maailmaan, valitsin toiseksi tutkimustehtäväkseni selvittää:

Millaisia erityispiirteitä ja ongelmia tuettu työ jalkapalloseurassa nosti esiin?

Ketkä Palloliiton Takaisin peliin -projekti on työllistänyt?

Minkälaisia työtehtäviä työllistetyt henkilöt ovat jalkapalloseuroissa tehneet?

Miten työtehtävät ovat jakautuneet?

Ensisijaisen työllistämistavoitteensa lisäksi Palloliiton työllistämiprojekti on pyrkinyt seurojen työtaakan keventämiseen luomalla mahdollisuuden lisätyövoiman palkkaamiseen seuran organisaatioon. Jo tutkimukseni suunnitteluvaiheessa toiseksi mahdollisuudeksi tuli tarkastella projektia seurojen näkökulmasta. Olisi ollut mielenkiintoista selvittää mitkä olivat projektin vaikutukset työllistäneille yhdistyksille ja seuroille. Tällöin projektia olisi kuitenkin täytynyt tarkastella aivan eri näkökulmasta, ja siksi tässä tutkimuksessa tarkastelu on rajattu ainoastaan projektin vaikutuksiin työllistetyille.

3 TAKAISIN PELIIN -PROJEKTIN TAUSTA

1990-luvun alkupuolen lamakausi sai aikaan Suomessa suuren työttömyysaallon, joka sysäsi lähes 20 prosenttia työkäisestä työvoimasta ansiotyön ulkopuolelle. Taloudellisen laman taituttua ja kokonaistyöttömyysasteen alkaessa laskea, jäi pitkäaikaistyöttömien osuus työkäisestä väestöstä huomattavan suureksi (Harju 2000, 15). Valtionhallinto on käynnistänyt useita työttömyyden ja pitkäaikaistyöttömyyden alentamiseen tähtääviä tukitoimia lamaa seuranneen työttömyyden alentamiseksi. Näistä tukitoimista yhdistelmätuki¹ otettiin käyttöön vuoden 1998 alusta. Tarkastelemani Takaisin peliin -projekti perustuu juuri tämän tukimuodon hyödyntämiseen toiminnassaan. (Takaisin peliin -projektin väliraportti 2003)

Vaikka ajatus työllistämisen projektin aloittamisesta syntyi Palloliitossa alun perin tarpeesta auttaa pitkäaikaistyöttömiä pääsemään takaisin työelämään, seurojen kasvanut resurssipula edesauttoi entisestään projektin eteenpäin viemistä. Nykyaikainen seuratyö on erittäin vaativaa sekä urheilulliset että yhteiskunnalliset vaatimukset huomioiden. Seuraa on usein hoidettava kuten yritystä: kaikille halukkaille on pyrittävä järjestämään toimintaa ja samalla on mietittävä miten toiminnasta saadaan enemmän irti. Usein resurssit ovat hyvin rajalliset, ja seuroissa on mietittävä uusia tapoja tehostaa toimintaa. Yksi menettelytapa on palkata seuraan vakituinen työntekijä hoitamaan seuran juoksevia asioita, jolloin vapaaehtoisten ja talkootyöntekijöiden on mahdollista tehdä omalla vapaa-ajallaan muita seuran tehtäviä. Juuri tähän mahdollisuuteen Palloliiton työllistämisen projekti pyrki vaikuttamaan tukieissaan pitkäaikaistyöttömien työllistymistä jalkapalloseuroihin. (Takaisin peliin -projektin väliraportti 2003)

Palloliiton työllistämisen projektin taloudellisen perustan muodostaa Työministeriön aina vuodeksi kerrallaan myöntämä työllisyyspoliittinen projektituki sekä Palloliiton projektille myöntämät resurssit. Näiden resurssien avulla projektille on palkattu kolme päätoimista projektipäällikköä, jotka hoitavat kukin omaa toiminta- aluettansa. Projektin toiminta- alueet on jaettu siten, että kullakin projektipäälliköllä on vastuullaan keskimäärin 300 seuraa sekä noin 50 työllistettyä vuodessa. Projektipäälliköt toimivat seurojen ja työllistettyjen tukena muun muassa työntekijän etsinnässä,

¹ Yhdistelmätuki muodostuu työmarkkina- ja työllistämistuen yhdistämisestä. Tuki myönnetään työnantajalle, joka tekee työsopimuksen sellaisen työnhakijan kanssa, jolle on maksettu työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea 500 päivältä, ja joka on työnhakuhetkellä oikeutettu saamaan työmarkkinatukea. (Ollikainen 2001, 103; Kela; Finlex; Työministeriö – Yhdistelmätuki 2003)

työsopimusasioissa sekä työsuhdetta koskevissa palkka-, loma- ja työaika- asioissa. (Takaisin peliin -projektin väliraportti 2003)

Takaisin peliin -projektin johtoryhmä aloitti toimintansa maaliskuun alussa vuonna 2002. Johtoryhmän yhdeksän jäsentä valittiin projektiin osallisina olleiden tahojen keskuudesta. Johtoryhmään valikoitui edustajia jalkapallo- ja urheilupiireistä sekä muista yhteiskunnallisista tahoista. (Takaisin peliin -projektin väliraportti 2003)

Työllistämiprojektin Työministeriöltä saama tuki perustuu muun muassa ennalta asetettujen määrällisten tavoitteiden toteutumiseen. Kolmevuotisen Takaisin peliin -projektin tavoitteena oli työllistää 480 yhdistelmätukeen oikeutettua henkilöä jalkapalloseuroihin. Työllistämistavoite jaettiin tasan kolmen vuoden kesken eli vuosittainen työllistämistarve oli 160 yhdistelmätuen piiriin kuuluvaa henkilöä. Lisäksi tavoitteena oli varmistaa, että yli puolet projektissa mukana olleista henkilöistä saa työpaikan viimeistään puolen vuoden kuluttua varsinaisen tukijakson päättymisestä.

Ensisijaisena tavoitteena oli työllistää henkilö projektin jälkeen seuraan, tai toissijaisesti tukea työetsintää avoimilla työmarkkinoilla. Työnhaussa pyrittiin käyttämään hyväksi seuran toimijoiden ja sidosryhmien muodostamaa laajaa sosiaalista verkostoa. Kolmas tavoite oli antaa projektiin osallistuville henkilöille koulutusta heidän toimintavalmiuksiensa parantamiseksi. Tavoitteena oli kouluttaa vuosittain 72 henkilöä tehtäviin, joiden koettiin olevan keskeisessä osassa jalkapallon seuratoiminnassa. Koulutuslinjoja Takaisin peliin -projektissa oli kolme: markkinointilinja, toimistotyön linja sekä valmennuksen ja ohjauksen linja. Koulutus ja sen suunnittelu toteutettiin Palloliiton henkilöresurssien avulla. (Takaisin peliin -projektin väliraportti 2003)

Takaisin peliin -projekti on jatkoa Palloliiton vuonna 1999 aloittamalle Operaatio Futisduunille. Projektit ovat noudattaneet samaa perusmallia pitkäaikaistyöttömien työllistämässä läpi koko kuuden vuoden jakson. Projektin edellytyksiä parantavia uudistuksia on kuitenkin tehty koko ajan. Näitä uudistuksia Takaisin peliin -projektissa verrattuna aiempaan olivat uudet työllistymis-, työnhaku- sekä koulutustavoitteet.

4 TYÖ

Suomen Palloliiton vuonna 1999 aloittama Operaatio Futisduuni sekä sitä seuranneet Palloliiton työllistämiprojektit ovat pyrkineet omalta osaltaan vaikuttamaan yhteen suurimmista nykyistä länsimaista yhteiskuntaa vaivaavaan ongelmaan, eli työttömyyteen. Tarkastelen tutkimukseni teoreettisessa osiossa Palloliiton työllistämiprojektin taustalla olevia yhteiskunnallisia seikkoja, eli seikkoja jotka ovat olleet aiheuttamassa ja aikaansaamassa projektin toimeenpanoa. Aloitan tarkasteluni perehtymällä työn sosiologiaan sekä työn merkitykseen nyky-yhteiskunnassa.

Siltalan (2004) mukaan työnteon merkitys yhteiskunnan jäsenille on muuttunut yhteiskunnan muutoksen mukana riippuen kulloisenkin ajanjakson arvostuksista ja normeista. Työnteko on saattanut merkitä toisille vapauden ja ihmisarvon menettämistä, kun taas toisena ajanjaksona se on saattanut toimia miltei elämän itsetarkoituksena ja identiteetin luojana.

Antiikissa ei tunnettu nykyisenlaista työn käsitettä, joka olisi kattanut raatamisen perheensä ruokkimiseksi sekä samalla itsensä toteuttamisen. Politikointi ja mietiskely olivat tuolloin tärkeitä ja arvostettuja tehtäviä miehille, kun taas työ tarkoitti ponnistelua ja koettelemusta, eikä ollut sen takia arvostettua. Työnteko oli orjien ja alempiarvoisten tehtävä, eikä sitä tehty palkan vuoksi, vaan pelkästä pakosta. (Siltala 2004, 23–24)

Kuitenkin tarkasteltaessa sosiaalisen järjestyksen muotoja yhteiskunnissa eri ajanjaksoina, voidaan nähdä, että ne perustuvat keskeisesti niihin tuotantotapoihin, työnjakoihin ja työn sosiaalisten suhteiden muotoihin, joiden välityksellä väestö, sosiaaliset instituutiot ja rakenteet uusinnetaan. Työn merkitys yhteiskunnille on ilmeinen, mutta samoin myös on yhteiskunnan merkitys työlle. Yhteiskunnan muutos ja modernisoituminen heijastuu työn arvostuksiin ja merkityksiin. Nyky-yhteiskunnassa työvoiman kulutus tapahtuu pääsääntöisesti palkkatyön muodossa, ja näin ollen työyhteiskunnasta puhuttaessa, tulisi käsitteeseen liittää modernin palkka- ja ansiotyön ulottuvuus, eli pikemminkin puhua palkkatyön yhteiskunnasta. (Aho 1988, 28–29)

4.1 Työn käsite

Työn sosiologiaa ja työelämän ilmiöitä jo kahden vuosikymmenen ajan tutkineen Simo Ahon mukaan työn käsitteen kattava määrittely on hyvin hankalaa. Hänen mukaansa oleellisempaa on pyrkiä tiedostamaan, millaisia merkityksiä työn käsitteellä nykyisin on. Aho pitää järkevänä ainakin seuraavien työn käsitteiden merkitysten erottamista toisistaan:

- välttämätön vaivannäkö
- käyttöarvojen tuottaminen
- työ sosiaalisena suhteena

Työn merkityksellä välttämättömänä vaivannäkönä tarkoitetaan sitä, että työntekoa ei koeta itselle, muille tai yhteiskunnalle merkityksellisenä toimintana, vaan pikemminkin pakkona, johon olosuhteet ovat pakottaneet. Jos toinen työntekijä ei joudukaan raatamaan työssään tai näkemään suurta vaivaa työpanoksensa antamiseksi, vaan pääsee toteuttamaan itseään vaivattomasti itselleen sopivassa ammatissa, niin se ei johdu työn olemuksesta, vaan on yhteiskunnallisen työnjaon tuottama erioikeus, joka on kaikissa yhteiskunnissa suotu vain valituille. (Aho 1988, 21–22)

Ahon (1988, 22–23) mukaan työllä käyttöarvojen tuottamisena tarkoitetaan sitä, että työ koetaan ennen kaikkea aineellisten ja aineettomien hyödykkeiden tuottamiseksi yhteiskunnan kasvun edistämiseksi. Ahon mieltämä työn käsitteen merkitys käyttöarvojen tuottamisena on linjassa Karl Marxin tunnetun työn määritelmän kanssa. Marxin (1974, 168–169) mukaan työ on ihmisen ja luonnon välinen prosessi, jossa ”ihminen toiminnallaan välittää, ohjaa ja valvoo ainesten vaihtoa itsensä ja luonnon välillä – omaksuakseen luonnonaineen hänen omalle elämälleen kelpaavassa muodossa”.

Ahon (1988, 25) mukaan työ ei kuitenkaan ole koskaan ollut pelkästään toimintaa käyttöarvojen tuottamiseksi, sillä työllä on ollut merkityksensä vaivannäkönä, isännän palvelemisena ja ansaitsemisena. Toisaalta kaikki tietoinen toiminta pyrkii käyttöarvojen tuottamiseen – joko itse työn tekijälle tai muille yhteiskunnan jäsenille – kuitenkin kaikkea tietoista toimintaa ei voida mieltää työnteoksi.

Kolmantena työn merkityksenä Aho esittää työn sosiaalisena suhteena. Työn sosiaalinen merkitys on omalle tutkimukselleni näistä kolmesta työn käsitteen merkityksestä tärkein, sillä lähestymme tässä tutkimuksessa työntekoa työntekijän eli työllistetyn näkökulmasta. Tällöin sosiaalisten suhteiden ja vaikutusten tarkastelu on meille tärkeämpää kuin esimerkiksi käyttöarvojen tuottamisen tarkastelu.

Simo Ahon (1988, 17–28) mielestä työn käsitettä voidaan käyttää puhtaasti vain, jos työllä tarkoitetaan välttämätöntä vaivannäköä, eli työtä, joka ei ole toimintaa sen sisällön, luonteen, sen kohteena olevan aineksen tai edes toiminnan tuloksen käyttöarvoluonteeseen palautuvasta syystä, vaan siksi, että olosuhteet vaativat sen tekemistä. Muutoin työn käsite vaatii Ahon mukaan vierelleen työn laatua selittävän tai toimintaan suoraan viittaavan käsitteen.

Nykyään puhuttaessa työstä, tarkoitetaan useimmiten ansiotyötä, eli tekemistä, josta saadaan korvaus. Tämä ansiomerkitys on historiallisesti tarkastellen syntynyt, kun ammattien harjoitus ja elatuksen hankinta eriytyi kotitalouksien ulkopuolelle eli yhteiskunnallistui (Aho 1988, 18). Länsimaissa tätä vaihetta selitetään usein kapitalismin ylösnousulla. Max Weber (1980, 14–15) toteaa kapitalismiin pohjautuvaa taloudellista toimintaa esiintyneen jo antiikin aikana, mutta varsinaisesti hän näki kyseisen ajanjakson ajoittuvan juuri siihen, kun kapitalismi järjestelmänä vakiinnutti asemansa uuden ajan Euroopassa 15. vuosisadan lopulla ja 16. vuosisadan alussa. Tärkeänä voimana modernin yhteiskunnan sekä tämän päivän työelämän kehityksessä pidetään myös teollisen vallankumouksen alkamista 18. vuosisadalla sekä teollistumisen leviämistä 19. vuosisadalla. (Mm. Kasvio 1986, 1; Aho 1988) Kasvion (1986, 1) mukaan työn sosiologinen tutkimus on kohdistunut pääasiassa juuri teolliseen työhön ja sen kehitykseen liittyviin sosiaalisiin ongelmiin.

4.2 Työn merkitys

Max Weber on kirjoittanut työntekoa merkityksestä teoksessaan *Die Protestantische Ethik und Der Geist des Kapitalismus*, joka julkaistiin vuosina 1904–1905. Teoksessaan hän käsitti työn ihmisen elämän tarkoituksena – tehtävänä, jossa hän

parhaimmalla tavalla toteuttaa jumalan tahtoa. Hänen mukaansa ”ihminen on yhteydessä ansaitsemiseen elämänsä tarkoituksena, ei enää keinona materiaalistien elämäntarpeidensa tyydyttämiseksi” (Weber 1980, 38). Weberin jalo käsitys työnteosta heijastaa 1900-luvun alun arvomaailmaa, johon vaikutti teollisen vallankumouksen mukanaan tuoma työnteon ja työn etiikan ylistys. Weberin luonnehdinta katsoo myös taaksepäin, työn merkitykseen ennen työyhteiskunnan muodostumista. Tuona aikana työtä tehtiin, ei ansaitsemisen, vaan ”elämäntarpeidensa tyydyttämisen” vuoksi.

Vuosisata sitten, 1900-luvun kynnyksellä, se vaihe ihmiselämästä, jolloin ihminen ei ollut työssä, oli joko valmistautumista työhön (aika ennen työikää, vapaa-aika työstä) tai koettiin palkkiona hyvin tehdystä työstä (eläkeikä). Nykyään näillä kaikilla kolmella vaiheella on omat merkityksensä, jotka eivät liity työhön millään tavalla. Vapaa-ajasta saadaan vähintään yhtä paljon tyydytystä kuin itse työnteosta, ja eläkeiästä on tullut ”kolmas elämä”, joka alkaa työvuosien jälkeen. (Dahrendorf 1988, 144)

Modernissa yhteiskunnassa työn merkitys on ihmisille kuitenkin edelleen suuri, joskin harva pitää enää työnteoa tai ansaitsemista elämänsä tarkoituksena. Myöskään enää kaikki elämä ei pyöri työn ympärillä kuten vuosisata sitten, sillä vapaa-ajan merkitys on kasvanut huomattavasti. Kuitenkin ansaitakseen rahaa ihmisen on edelleen käytävä työssä. Edelleen työtehtävä ja ammatti määrittelevät ihmisen tulojen suuruuden sekä siihen liittyen osittain myös sosiaalisen aseman. Työelämällä on lisäksi suuri vaikutus siihen, miten ihminen järjestää elämänsä sekä miten hän kokee itsensä osana yhteiskuntaa. (Dahrendorf 1988, 143)

Asp ja Peltonen (1991, 12–13) ovat koonneet luettelon työn nyky-yhteiskunnallisista merkityksistä Heinemanniin (1978) ja *Work in America* (1978) -teokseen viitaten. Aspin ja Peltosen esittelemässä luettelossa työlle on löydetty seuraavat merkitykset:

1. Työ merkitsee ajan käyttämistä ja sen rytmittämistä työ- ja vapaa-aikaan. Monet yhteiskunnalliset toiminnot on sidottu työajan rytmiin.
2. Työ merkitsee toimeentulolähdettä. Säännölliset tulot mahdollistavat pitkäjännitteisen tulevaisuuden suunnittelun reaaliselä pohjalta.
3. Työ välittää sosiaalisia kontakteja. Koska ihmisen sosiaalinen identiteetti kehittyy päivittäisessä vuorovaikutustilanteessa, työllä on suuri merkitys persoonallisuuden kehittymisessä ja sosialisatioprosessissa, jonka kautta

ihminen oppii määrätyt koko yhteiskuntaa ja omaa jäsenryhmäänsä koskevat arvot, normit ja symbolit.

4. Sosiaalinen asema ja yhteiskunnallinen arvostus määräytyvät ammattiaseman ja työsuorituksen mukaan.
5. Työpaikka on sosiaalinen, kulttuurinen ja tekninen realiteetti. Se on tärkeä oppimisympäristö sekä ammatillisten roolien että tieteellis-teknisen kulttuurimme välittäjänä.
6. Itsearvostus ja identiteetti kehittyvät työssä, sillä työn kautta välittyvät autonomian ja riippuvuuden, rajoitusten ja mahdollisuuksien kokemukset.

(Asp & Peltonen 1991, 12–13)

Aspin ja Peltosen kokoama lista korostaa työn sosiaalistavaa merkitystä. Sosiaaliset kontaktit, sosiaalinen asema, merkitys oppimisympäristönä, oman identiteetin muodostuminen sekä myös elämän rytmittäminen muun yhteiskunnan rytmiin työn avulla ovat merkityksiä, jotka kaikki viittaavat työn sosiaaliseen funktioon. Toimeentulon merkitys viittaa puolestaan työn funktioon välttämättömänä vaivannäköinä oman taloudellisen tilanteen turvaamiseksi.

5 TYÖYHTEISKUNNAN KRIISI

Hannah Arendt esitti vuonna 1958 ilmestyneessä teoksessaan *Vita activa oder Vom tätigen Leben* modernin länsimaisen yhteiskunnan muuttuneen työyhteiskunnaksi, jossa työ muodostuu yhteiskunnallisista mittapuista kaikkein tärkeimmäksi. Arendtin mukaan uudella ajalla työtä on alettu ylistää teoreettisesti ja koko yhteiskunta on muuttunut työyhteiskunnaksi. Kuitenkin työyhteiskuntamme on kokemassa muutosta, sillä automaatio tyhjentää tehtaot ja vapauttaa ihmiskunnan sen vanhimmasta ja luonnollisimmasta taakasta, työnteosta. Työtätekevien yhteiskunta on pääsemässä irti työn kahleista, mutta se ei tiedä enää mitään niistä merkityksellisemmistä aktiviteeteistä, joiden takia vapaus kannattaisi voittaa. (Arendt 2002, 12)

Myös Ulrich Beck (1992) on tarkastellut työyhteiskunnan riskiytymistä. Hänen mukaansa tieteen ja teollisuuden kehitys ovat muodostaneet uhkan yhteiskunnan hyvinvoinnille. Yritykset ovat samanaikaisesti kasvattaneet liikevaihtoaan ja suorittaneet jatkuvia henkilöstön irtisanomisia. Koneet ja uusi teknologia ovat paikoitellen syrjäyttäneet ihmisen työnteossa. Palkkatyöläisten vähentäminen yrityksissä on johtanut työttömyyden ja huono-osaisuuden kasvuun. (Beck 1992, 144–146)

Useat niistä työntekijöistä, jotka ovat saaneet pitää työnsä, ovat joutuneet tyytymään vähempään työhön ja samalla huonompaan toimeentuloon palkkatulojen laskettua. Osa-aikaisuus, vuorottelu ja määräaikaisuus ovat lisääntyneet työsuhteissa. Samalla ihmisiltä odotetaan myös yhä enemmän, sillä taistelu vähenevistä työpaikoista on kovaa. Ihmisiä käytetään usein hoitamaan vain niitä tehtäviä, joita ei teknisin laittein ole mahdollista hoitaa. Samalla suuremman tuottavuuden tarve on tyydytetty uudella teknologialla ja elektroniikalla. (Beck 1992, 145–147) Beckin mukaan viime vuosikymmenten kehitys on osa modernisaatiota, johon yhteiskunnan on pystyttävä vaikuttamaan ja sopeutumaan, jotta hyvinvointi ei kärsisi.

Arendtin (2002, 126) mukaan työyhteiskunnan kriisi ei kuitenkaan jätä yhteiskuntaa täysin vaille työtä, sillä työvälineet pystyvät helpottamaan ihmisten työtaakkaa vain rajallisesti. Sadatkaan keittiöveikot tai robotit eivät voi täysin korvata yhtä palvelijaa ja siksi työntekoa tarvitaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei työyhteiskunta

olisi kriisissä työn radikaalisti vähentyessä.

Työyhteiskunnan kriisi näkyy ennen kaikkea työn katoamisena työikäiseltä väestöltä. Tämä ilmenee kroonisena joukkotyöttömyytenä, epänormaaleiden työsuhteiden lisääntymisenä ja elinaikaisen työajan vähenemisenä. Toisaalta työyhteiskunnan kriisi ilmenee työn arvostuksen vähenemisenä sekä vapaa-ajan merkityksen kasvuna. (Mm. Aho 1988, Beck 1992, Dahrendorf 1988, Kasvio 1986, Rifkin 1997)

Tämä ei ole ainoastaan länsimaiden ongelma, vaan sama kehitys on havaittavissa lähes kaikissa taloudellisesti kehittyneissä yhteiskunnissa. Jeremy Rifkinin (1997, 202) mukaan kolmannen teollisen vallankumouksen horjuttava vaikutus tuntuu ympäri maailman. Uusi teknologia ja uudet johtamismenetelmät eivät ainoastaan syrjäytä kehittyneissä talouksissa työntekijöitä ja luo epätyypillisiä työsuhteita, vaan syventävät myös kuilua hyväosaisten ja huono-osaisten välillä ja synnyttävät uudenlaista tuhoisaa stressiä. (Rifkin 1997, 202)

Uuden teknologian ja työn uudelleenlaisen organisoinnin aikaansaama elinkeinoelämän rakennemuutos näkyy myös siinä, että samalla, kun joillakin aloilla työvoiman kysyntä laskee, joillakin toisilla se nousee jyrkästi. Samanaikaisesti esiintyy siis sekä työttömyyttä, että työvoimapulaa. (Asp & Peltonen 1991, 101)

5.1 Työttömyys

Puhuttaessa työttömyydestä tarkoitetaan säännöllistä palkkatyötä tekevien työkykyisten ja työhaluisten henkilöiden työnpuutetta. Työttömyyden keskeisenä aiheuttajana pidetään sitä, että työn tuottavuus ja yleinen hyvinvointi ovat kohonneet sille tasolle, jolla tuotteiden kysyntä ei kasva enää samassa suhteessa kuin tuottavuus paranee. On korostettu, että vaikka työttömyys ei ole historiallisesti uusi ilmiö, uutta on, että työttömyydestä näyttää tulleen pysyvä ongelma kehittyneissä teollisuusmaissa. (Asp & Peltonen 1991, 100)

Työttömyyden syitä on tutkittu hyvin paljon ja näyttää selvältä, että sosiaalisista tekijöistä ainakin iällä, sukupuolella ja koulutuksella on siihen vaikutusta (Vähätalo

1998, 120–150). Suomessa työttömyys on ollut historiallisesti tarkasteltuna erityisen vahvasti ikäsidonlainen ilmiö. Työttömyys on ollut selvästi harvinaisempaa niin sanotusti parhaassa työiässä olevien, 30–50 -vuotiaiden kohdalla. Nuorten, vasta työikään päässeiden henkilöiden työttömyysaste on ollut muita ikäryhmiä korkeampi. Vastaavasti pitkäaikaistyöttömyys on ollut tyypillisempää ikääntyvällä väestöllä. (Vähätalo 1998, 120)

Tarkasteltaessa sukupuolen vaikutusta työttömyyteen, voidaan havaita, että naiset välttävät työttömyyden miehiä helpommin. Työministeriön julkaisemien lukujen mukaan vuodesta 1991 vuoteen 2007 saakka miesten suhteellinen osuus kaikista työttömistä työnhakijoista on ollut selkeästi naisia suurempi. Vasta viime vuosina sukupuolten välinen ero työttömyystilastoissa on alkanut kaventua. (Työministeriön tilastot 2007a) Ennen Suomen taloudellista lamaa miesten asema työllisyystilastoissa oli vielä nykyistä heikompi. Lama-aika ja muutokset vientiteollisuuden painotuksissa näyttävät kuitenkin laman jälkeen suosineen hivenen enemmän miehiä työllistymisessä (Vähätalo 1998, 130–133).

Vaikka työttömyys koskettaa kaikkia yhteiskuntaluokkia ja koulutustasoja, on sen vaikutus ollut suurinta vähiten koulutettujen keskuudessa (Laaksonen 1999, 74). Koulutuksen vaikutus pitkäaikaistyöttömän työelämään pääsyyn on hyvin selvä. Työttömäksi joutumisen todennäköisyys pienenee selkeästi koulutustason kohotessa. Perus - tai keskiasteen koulutuksen saaneiden keskuudessa työttömyys on yleisempää kuin korkeammin koulutettujen keskuudessa. Koulutustasolla näyttää olevan samanlainen vaikutus sekä kokonais- että pitkäaikaistyöttömyyteen. (Pehkonen 1998, 229)

Aiemmin mainittujen tekijöiden lisäksi sosiaalisella ympäristöllä eli ystävyysuhteilla ja perheoloilla, elinalueella sekä elintavoilla yleensä on vaikutusta työttömyyteen. (Mm. Kortteinen & Tuomikoski 1998, Vähätalo 1998) Myös yhteiskunnan tarjoamilla tuilla on merkitystä työttömyyteen. Työnhakuintensiteettiin vaikuttaa oleellisesti työttömyysajalta maksetun työttömyysturvan suuruus suhteessa ansiotyöstä saatavaan tuloon. Toinen työnhakuintensiteettiin vaikuttava tekijä on työttömyysturvan ajanjakson pituus. Työllistyminen riippuu lisäksi suuresti työvoimapolitiikan kohdentamisesta koulutuksen ja tukityöllistämisen välillä. Työntekijän siirtyminen työvoiman ulkopuolelle on paljolti riippuvainen samoista tekijöistä. (Pehkonen 1998, 229)

5.2 Työttömyyden pidentyminen

Työttömyys on muodostunut valtakunnan tasolla pitkäaikaiseksi ongelmaksi. Samoin on käynyt myös yksittäisten ihmisten keskuudessa. Tällä hetkellä Suomessa vallitsee tilanne, jossa sitkeä pitkäaikaistyöttömyys yhtäällä ja työvoimapula toisaalla uhkaavat muodostua pitkäaikaisiksi työmarkkinoita leimaaviksi seikoiksi (Aho 2004, 4–5).

Sosiologisesta näkökulmasta työttömyys ilmenee työvoiman ja työn kohdentumisen ongelmana. Kysyntä ja tarjonta eivät kohta, vaikka talouteen ei kohdistukaan minkäänlainen häiriö, ja vaikka pulaa toisenlaisesta työvoimasta toisaalla olisikin. Rakenteellisen työttömyyden aiheuttaa tällöin pitkään jatkunut työvoiman alikysyntä tai liikatarjonta. Tällainen tilanne syntyy, kun työvoiman tarve muuttuu siten, että siihen ei kyetä tarpeeksi nopeasti reagoimaan. Työvoiman tarjonnan näkökulmasta työttömyyden pitkittyminen voi muuntua rakenteelliseksi siten, että pitkään työttömänä olleiden taidot ja työkyky alenevat tai niiden oletetaan alenevan niin, että he eivät enää kelpaa työnantajille. Tällöin työnantajien vaatimusten ja työntekijöiden ominaisuuksien välissä on niin suuri kuilu, että työllistyminen ei ole mahdollista. (emt.)

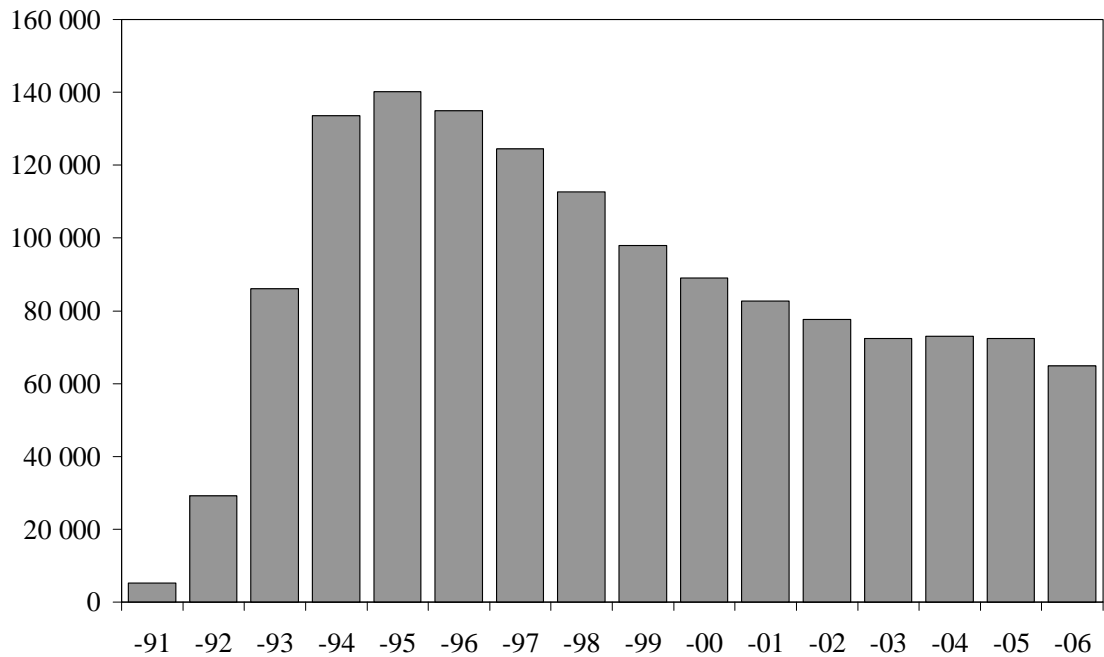
Kokemus osittaa, että työttömyys seuraa taloudellista sykliä tietyllä viiveellä. Työnantajat eivät vähennä työvoimaansa heti markkinoiden heikennyttyä, vaan tekevät sen vasta, kun on käynyt selväksi, että ongelmat eivät mene nopeasti ohi. Vastaavasti työvoiman palkkaaminen tapahtuu vasta sitten, kun on selvää, että työvoiman tarpeen kasvua ei voida ratkaista väliaikaisesti esimerkiksi työaikajoustoilla tai työvoiman paremmalla mobilisoinnilla. Historiallisesti on nähtävissä, että työvoiman kysyntä kasvaa laman jälkeen selvästi hitaammin kuin se heikkenee laman aikana ja kuin markkinat laman jälkeen kasvavat. (emt.)

Yleisesti käytetyn määritelmän mukaan pitkäaikaistyöttömiksi luetaan työttömät, joiden työttömyys on kestänyt yhtäjaksoisesti yli vuoden (Tilastokeskus 2007a). Pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen kuuluu tällä hetkellä työministeriön laatimaan työpolitiikan strategiaan. Pitkäaikaistyöttömät ovat osa Suomessa vallitsevaa rakenteellista työttömyyttä, jonka alentaminen on viime vuodet kuulunut ja kuuluu

edelleen työministeriön tämän hetken tärkeimpiin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin. (Mm. Työllisyys nousussa 2007, Työministeriö 2006) Viime vuosina paljon keskustelua herättänyt rakenteellinen työttömyys voidaan karkeasti ymmärtää sellaisena työttömyytenä, joka ei vähene vaikka samaan aikaan vallitsisi työvoimapula (Tilastokeskus 2007b).

Tarkasteltaessa pitkäaikaistyöttömyyden syitä, karkeasti ottaen voidaan sanoa, että korkea pitkäaikaistyöttömyys liittyy korkeaan kokonaistyöttömyyteen (Pehkonen 1998, 227; 225). Näin ollen pitkäaikaistyöttömyyteen näyttävät vaikuttavan hyvin samanlaiset syyt kuin kokonaistyöttömyyteenkin. Pitkäaikaistyöttömyyden syistä on helppo saada kuva tarkasteltaessa muutoksia Suomen työttömyyden rakenteessa. Tarkastelu on oleellista aloittaa taloudellisen laman ajoista 1990- luvun alkupuolelta, sillä kyseisen vuosikymmenen jälkipuolelle ajoittuvat radikaaleimmat muutokset sekä työttömyys - että pitkäaikaistyöttömyystilastoissa. Oleellista se on myös siksi, että lähes kaikki tälläkin hetkellä käytössä olevat työttömyyden vähentämiseen tähtäävät valtionhallinnolliset toimet ovat seurausta juuri 1990- luvun alun taloudellisen laman aikaansaaneesta työttömyysaalosta.

Tarkasteltaessa työttömyyden tilastollista kasvua voidaan havaita, että määräävä tekijä Suomen työmarkkinoiden muutoksissa on ollut oman kansallisen taloutemme kehitys. Suomessa pitkäaikaistyöttömyyden kasvu ajoittuu 1990-luvun alkuvuosina vallinneen laman aikaan sekä etenkin laman jälkeisiin vuosiin (kuvio 2).



KUVIO 1. Pitkäaikaistyöttömät työnvälityksessä vuosina 1991 – 2006 (Työministeriön tilastot 2007a)

Alimmillaan pitkäaikaistyöttömyysaste oli Suomessa vuosina 1988–1991, jolloin pitkäaikaistyöttömiä oli alle kymmenesosa kaikista työttömistä (Pehkonen 1998, 226). Vuonna 1997 jo joka kolmannen suomalaisen työttömän työttömyys kesti yhtäjaksoisesti yli vuoden. Vaikka vuoden 1997 luku on kansainvälisesti vertailtaessa alhainen, on se Suomessa historiallisesti tarkasteltaessa korkea (Pehkonen 1998, 238). Vuoden 2007 alussa Suomessa oli noin 243 800 työtöntä työnhakijaa, joista 24 prosenttia eli 58 200 oli pitkäaikaistyöttömiä (Työministeriön tilastot 2007a).

Vaikka kokonaistyöttömyys ja pitkäaikaistyöttömyys ovat yhteydessä toisiinsa, on niillä erona se, että pitkäaikaistyöttömyys näkyy työttömyystilastoissa vasta pienen viiveen jälkeen. Tämä johtuu siitä, että henkilön jäädessä työttömäksi, vasta vuoden puskuriajan jälkeen hänestä tulee pitkäaikaistyötön. Suomessa vallinneen taloudellisen laman seurauksena pitkäaikaistyöttömyyden kasvu jatkui vielä silloinkin, kun kokonaistyöttömyysasteen kasvu oli taittunut. Kokonaistyöttömyyden lähtiessä laskuun 1995- 1996, pitkäaikaistyöttömien suhteellinen osuus kasvoi edelleen (Pehkonen 1998, 226). Viiveen takia pitkäaikaistyöttömyyden haitat näkyvät yhteiskunnassa vielä kauan sen jälkeenkin, kun kokonaistyöttömyys on saatu laskemaan.

Suomessa työttömyyttä pitkitti edelleen se, että laman jälkeen Suomen talouskasvu ei edellyttänyt lamaa edeltänyttä täystyöllisyyttä, vaan se saatiin käyntiin entisilläkin työvoimaresursseilla (Siltala 2004, 197).

Vielä yli kymmenen vuoden kuluttua laman taitumisesta, vuonna 2003, pitkäaikaistyöttömyyden suhteellinen osuus kokonaistyöttömyydestä on noin 24 prosenttia (Työministeriön tilastot 2007b). Kymmenen vuoden aikana kokonaistyöttömyys on lähes puolittunut korkeimman työttömyyden vuodesta 1994, mutta silti pitkäaikaistyöttömyyttä on onnistuttu alentamaan vain hieman alle 30 prosenttia kyseisenä ajanjaksona. Pitkäaikaistyöttömien suhteellinen osuus kaikista työttömistä on siis jäänyt monikertaiseksi, vaikka kokonaistyöttömyys on saatukin laskemaan jo lähelle tasoa, joka vallitsi ennen lamaa (Työministeriön tilastot 2007b).

Pitkäaikaistyöttömyyden laajuus, sitkeys sekä ongelman ilmentyminen tietyn ikäisillä ihmisillä muodostavat suuren haasteen kaikille niille tahoille, jotka ovat sitoutuneet pitkäaikaistyöttömyyden alentamiseen tähtääviin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin. Myös Palloliiton työllistämiprojekti käsittelee näitä samoja yhteiskunnallisia ongelmia, jotka tulivat kaikille suomalaisille konkreettisiksi 1990-luvun laman aikaan.

5.3 Pitkäaikaistyöttömyyden vaikutukset työttömälle

Kortteinen ja Tuomikoski (1998, 167–168) ovat tutkineet pitkäaikaistyöttömien selviytymistä lamanjälkeisessä Suomessa. Heidän mukaansa kohtuullinen selviytyminen työttömänä edellyttää sitä, että työtön löytää vastauksen ainakin kahteen tärkeään elämänongelmaan. Yhtäältä on kysymys elämisen mielestä ja merkityksestä: miksi nousta aamulla ylös, ellei töihin ole mentävä. Toisaalta on kyse siitä, miten turvata elanto.

Useat suomalaiset tutkimukset työttömyyden seurauksista osoittavat työttömyyden olevan ennen kaikkea taloudellinen ongelma työttömälle. Monissa tapauksissa ansiotason lasku ja taloudelliset vaikeudet ovat työttömyyden pahimmat seuraukset (Asp & Peltonen 1991, 101) Toimeentulovaikeuksien lisääntyminen aiheutuu paitsi työttömyyden yleisestä lisääntymisestä myös erityisesti työttömyysjaksojen

pitkittymisestä, sillä työttömäksi joutuneen toimeentulo putoaa väistämättä ansiosidonnaisen päivärahan loppuessa. (Laaksonen 1999, 61)

Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 167–169) esittämistä ongelmista ensimmäiseen, elämisen mieleen ja merkitykseen, työtön voi löytää vastauksen sosiaalisista suhteista. Toisen kysymyksen ratkaiseminen puolestaan edellyttää sitä, että työtön saa jonkinlaista taloudellista kannattelua, tuli se sitten epäsäännöllisten työrupeamien tai sosiaaliturvan muodossa.

Yleistämättä voidaan siis sanoa, että työttömyyden pitkittymistä edistävät ennen kaikkea sosiaaliset kannakkeet, joita ovat yhteiskunnan taloudellinen tuki sekä sosiaaliset suhteet. Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 167–169) keskeinen tutkimustulos on, että työttömät kestävät pitkittävää työttömyyttä ainakin terveytensä puolesta, jos he saavat riittävän rahallisen tuen valtiolta, sekä jos heidän sosiaaliset suhteensa eivät tuomitse työttömänä olemista, vaan pikemminkin kannustavat siihen. Jos jompikumpi sosiaalisen kannattelun muodoista pettää, tulos ilmenee ennen pitkää inhimillisenä pahoinvointina, esimerkiksi työkykyä haittaavana sairastavuutena.

Tutkimusten mukaan pitkäaikaistyöttömyys näyttäisi olevan myös syy huono-osaisuuden kasaantumiselle Suomessa 1990-luvun aikana. Huono-osaisuudella kuvataan työttömyyden, sairastavuuden ja köyhyyden esiintymistä. Eli mitä enemmän ongelmat keskittyvät samoille ihmisille, sitä selvemmin huono-osaisuus kasaantuu. Tällä tavalla mitattuna huono-osaisuus on viisinkertaistunut vuosien 1987 ja 1996 välillä. (Kortteinen & Tuomikoski, 166; Kortteinen 2000, 34)

Työttömyydellä näyttäisi olevan myös yhteys sekä psyykkiseen että somaattiseen sairastavuuteen, ja yhteyden on havaittu olevan sitä voimakkaampi, mitä pidempään työttömyys on kestänyt. Ongelmalla on kaksi puolta: yhtäältä kysymys on siitä, että terveytensä ja työkykynsä puolesta huonoimmat valikoituvat muita useammin työttömiksi, toisaalta työttömyys myös tuottaa sairastavuutta. Sairastavuus ja työttömyys siis ruokkivat toinen toistaan. Työttömien huono-osaistuminen johtuu juuri tähän noidankehään joutumisesta. Kuitenkin vain suhteellisen pieni osa työttömistä päätyy tähän kierteseen. Kortteinen (2000, 34–35)

Kortteinen ja Tuomikoski (1998, 169–170) huomauttavat, että heidän tuloksensa huono-

osaistumisen, sairastavuuden sekä köyhyyden esiintymisestä työtä vailla olevien keskuudessa eivät päde kuitenkaan kaikkiin työttömiin. Työpaikka ei ole korvaamaton sosiaalisen integraation lähde, sillä mikä tahansa muukin yhteisö käy. Olennaista on se, että ihmisellä on sellaisia sosiaalisesti ylläpidettyjä arvoja, jotka antavat mieltä ja merkitystä elämään, ei se, mihin yhteisöön ne liittyvät.

Kortteinen (2000, 35) tarjoaa myös vastausta siihen, mikä erottaa pitkäaikaistyöttömien joukossa selviytyjät ja syrjäytyjät toisistaan. Hänen mielestään vastaus on ennen kaikkea se, miten paljon työtön luottaa muihin ihmisiin. Mitä selvemmin työtön kokee olevansa yksin, sitä todennäköisemmin hän sairastuu ja tätä kautta syrjäytyy vakavammin.

6 VALTIONHALLINTO TYÖLLISTÄMISEN APUNA

Valtionhallinnon työvoimapolitiikan on tarkoitus tukea suhdannevaihteluista aiheutuvien ongelmien lieventämistä muun muassa vahvistamalla työvoiman kysyntää laskusuhdanteessa ja poistamalla työllistämisen vaikeuksia noususuhdanteessa. Työvoimapolitiikan rakennepoliittinen tehtävä on helpottaa työmarkkinaliikkuvuutta sekä parantaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta. (Ilmakunnas, Romppainen & Tuomala 2001, 3)

Työvoimapoliittiset toimenpiteet on mahdollista jakaa sekä passiivisiin että aktiivisiin toimenpiteisiin. Passiivisilla toimenpiteillä pyritään turvaamaan työttömän toimeentulo, kun taas aktiivisilla toimenpiteillä pyritään parantamaan työttömien työllistymisedellytyksiä. (emt.)

Kun rakenteellista työttömyyden käsitettä pidetään pitkäaikaistyöttömyyden synonyymina, rakenteellisen työttömyyden syynä pidetään työttömien heikkoa tuottavuutta. Tämän päättelyn mukaan pitkäaikaistyöttömiä ei palkata työhön, koska heidän tuottavuutensa eli työkyky ei ole siinä määrin korkea, että he kykenisivät työn tuloksilla kattamaan palkkauksesta aiheutuvat kustannukset työnantajille. Tästä näkökulmasta myös suuri osa aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteitä saa perustelunsa. Niiden tavoitteena on työnhakijoiden kvalifikaatiotason nostaminen siinä määrin, että työllistyminen on mahdollista. (Kananen 2001, 57)

Aktiivisten työllistämistoimenpiteiden piiriin kuuluvat Suomessa muun muassa osa-aikatyö, vuorotteluvapaa, työharjoittelu, työnvälityspalvelut, työvoimakoulutus sekä tukityöllistäminen. Oman tutkimukseni kannalta tärkeimmät työvoimapoliittiset toimenpiteet ovat siis aktiivisia työllistämistoimintoja, joihin myös tarkastelemani työllistämiprojekti kokonaisuudessaan lukeutuu. Toki myös passiivisilla toimenpiteillä on välillinen vaikutuksensa tarkastelemaani kohderyhmään.

Työllistämistoimenpiteiden määrä nousi 1990 -luvun laman jälkeisen suurtyöttömyyden takia paljon, mutta on ollut laman taituttua laskusuunnassa. Työministeriön tilastojen mukaan huippuvuonna 1994 tukityöllistämistoimenpitein työllistettyjä henkilöitä oli yhteensä yli 66 000, kun vuoden 2007 alussa määrä oli hieman alle 40 000 henkilöä.. (Työministeriön tilastot 2007b)

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden toteutumista ja niistä tehtävää tutkimusta Suomessa ohjaa valtionhallinto. Useat valtionhallinnolliset ja yksityiset instituutiot tukevat työvoimapolitiittisia toimenpiteitä rahoittamalla tutkimusohjelmia sekä tutkimusprojekteja. Ne samalla ohjaavat tutkimusta valtionhallinnon kannalta oleelliseen suuntaan. Vuosien 1999-2002 aikana, jolloin myös Takaisin peliin -projekti sai alkunsa, Työministeriö käynnisti yhteensä 97 tutkimusohjelmaa ja tutkimusprojektia. (Työpolitiittinen tutkimus 2003) Takaisin peliin -projektin tapauksessa Työministeriön myöntämä työllisyyspolitiittinen projektituki on ollut elintärkeä hankkeen toteutumisen kannalta, sillä sen avulla projektille on ollut mahdollista palkata vakituiset projektipäälliköt.

6.1 Tukityöllistäminen

Yksityiselle sektorille tapahtuvasta tukityöllistämisestä on saatu viime vuosilta hyviä kokemuksia. Hämäläinen ja Tuomala (2006, 55–56) toteavat yksityiselle sektorille suuntautuvan tukityöllistämisen kuuluneen ammatillisen työvoimakoulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen ohella työllisyyden kannalta tehokkaimpiin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin.

Työministeriö kuvaa tukityöllistämiseen johtavaa prosessia seuraavalla tavalla:

”Työnhakija pyritään aina ensisijaisesti työllistämään työvoimapalvelujen avulla avoimeen työpaikkaan tai ohjaamaan työnsaantia edistävään koulutukseen. Jos työnhakija ei yksilöllisillä toimenpiteillä työllisty, työvoimatoimisto voi myöntää työnantajalle työttömän palkkakustannuksiin työllistämisen- tai yhdistelmätukea. Tuki myönnetään työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen.

Koska työllistämisen- ja yhdistelmätukea myönnetään työsuhteessa tehtävään työhön, työnantajan on noudatettava työlainsäädännön ja alan työehtosopimuksen määräyksiä. Työnantajan on sitouduttava maksamaan ko. työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen

mukaista palkkaa tai ellei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaista tai kohtuullista palkkaa kyseisestä työstä.”

(Työministeriö 2004)

Tukityöllistämisen vaikutukset voidaan jakaa makro- ja mikrotason vaikutuksiin. Makrotason vaikutukset ovat vaikutuksia laajemman joukon eli esimerkiksi koko yhteiskunnan toimintaan. Makrotasolla tukityöllistämällä pyritään muun muassa tasaamaan suhdanteita ja kaventamaan alueellisia työttömyyseroja (Ilmakunnas, Romppanen & Tuomala 2001, 17). Mikrotason vaikutukset ovat pienempiä joukkoja tai yksityisiä henkilöitä koskettavia vaikutuksia. Mikrotason vaikutukset muodostuvat tukityöllistämisen vaikutuksista työllistettyjen elämään - etenkin fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä vaikutuksista muun muassa heidän jatkotyöllistymiseensä (emt.).

Eri tukityömuotojen vaikutuksia työllistettyjen myöhempään työllistymisedellytyksiin on tutkittu Suomessa viime aikoina paljon. Tutkimukset ovat pääasiallisesti pyrkineet osoittamaan työllistymisen keskiarvovaikutuksia. Vain muutama tutkimus on tarkastellut toimenpiteiden vaikuttavuutta työttömien eri ryhmissä. Kyseisten tutkimusten perusteella on mahdollista todeta, että toimenpiteiden vaikutukset vaihtelevat erilaisissa osallistujaryhmissä. Tämän takia toimenpiteiden kohdentamien oikeille henkilöille on tärkeä asia. (Ilmakunnas, Romppanen & Tuomala 2001, 26–27) Työministeriö pyrkii ohjaamaan toimenpiteiden kohdentamista alueellisten yksiköiden eli Työvoima ja elinkeinokeskusten (TE -keskus) sekä paikallisten työvoimatoimistojen avulla.

6.2 Yhdistelmätuki ja palkkatuki

Vuoden 1998 alusta otettiin käyttöön yhdistelmätuki, jonka kaavailtiin helpottavan erityisesti järjestöjen tukityöllistämistä. Yhdistelmätuen käyttöönotto perustui vuoden 1997 lopussa voimaan tulleeseen työllisyysasetukseen (1363/1997). Yhdistelmätuki muodostui työmarkkina- ja työllistämistuen yhdistämisestä. Tuki myönnettiin työnantajalle, joka teki työsopimuksen sellaisen työnhakijan kanssa, jolle oli maksettu työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea 500 päivältä, ja joka oli työnhakuhetkellä

oikeutettu saamaan työmarkkinatukea. (mm. Kela; Finlex; Työministeriö 2003)

Yhdistelmätukea voitiin myöntää koko- tai osa -aikaiseen työhön kaikille työnantajille lukuun ottamatta valtion virastoja ja laitoksia. Tukea maksettiin työnantajalle 24 kuukauden ajalta, joista ensimmäisen 12 kuukauden ajalta maksettiin yhdistettyä työmarkkinatukea ja työllisyystukea. Viimeisen 12 kuukauden aikana yhdistelmätukena työnantajalle maksettiin ainoastaan työmarkkinatukea. (Työministeriö 2003)

”Työmarkkinatukeen on oikeutettu henkilö, joka ei ole ennen työttömäksi jäämistään täyttänyt työttömyyspäivärahan maksamisen edellytyksenä olevaa 8 kuukauden työssäoloehtoaa tai henkilö, joka on saanut joko perus- tai ansiosidonnaista päivärahaa 500 päivän enimmäisajalta, mutta hän ei ole ko. työttömyytensä aikana uudelleen täyttänyt päivärahan maksamisen edellytyksenä olevaa työssäoloehtoaa.”
(emt.)

Yhdistelmätuella työllistettäessä työnantajalle maksettavan työmarkkinatuen suuruus oli noin 500 euroa kuukaudessa. Työmarkkinatukeen yhdistettäessä työllisyystuki saattoi olla enintään normaalin työllisyystuen suuruinen eli noin 430 euroa kuukaudessa. Työvoimatoimisto, jolta tuki haettiin, sai päättää tapauskohtaisesti työllistämistuen määrän yhdistelmätukitapauksissa. (emt.)

Vuoden 2006 alusta valtion työllistymistukijärjestelmä koki uudistuksen, kun uusi tukimuoto – palkkatuki otettiin käyttöön. Vuoden 1998 alussa käyttöön otettu yhdistelmätuki yhdistettiin osaksi palkkatukea entisen suuruisena. (Työministeriö 2006a, 29)

Suurin ero yhdistelmätuen ja palkkatuen välillä on se, että palkkatuen saajan ei tarvitse täyttää 500 työttömyyspäivän vaatimusta. Tämän takia palkkatuki soveltuu pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämisen lisäksi erinomaisesti myös nuorten, alle 25-vuotiaiden, työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevien työllistämiseen. (Työministeriö 2006a, 2)

Uutta palkkatuessa on myös se, että se myönnetään enintään kymmeneksi kuukaudeksi kerrallaan, ellei työllistettävä ole laskettu vaikeasti työllistettäväksi tai

vajaakuntoiseksi. Tällöin tuke voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi. Palkkatuen myöntämisessä on otettu huomioon myös kolmannen sektorin työllistämistarpeet. Yhdistys voi palkata pitkäaikaistyöttömän palkkatuella enintään 24 kuukaudeksi ja vajaakuntoisen enintään 36 kuukaudeksi. (Työministeriö 2006a, 6)

Tässä tutkimuksessani esitetyt tulokset perustuvat yhdistelmätuen käyttöön tukityöllistämismuotona, sillä Takaisin peliin -projektiin työllistyneet henkilöt ovat työllistyneet juuri yhdistelmätuen avulla.

6.2.1 Työllistyminen yhdistelmätuella

Valtion tukityöllistämismuodoista yhdistelmätuki otettiin Suomessa käyttöön laman taituttua 1990-luvun puolivälin jälkeen, ja rakenteellisen työttömyyden muodostettua entistä suuremman osan suomalaisesta kokonaistyöttömyydestä. Yhdistelmätuen yksi tavoite oli toimia pitkäaikaistyöttömiä aktivoivana hankkeena kolmannella sektorilla. Aktivoinnin avulla työttömien työllistymismahdollisuudet paranevat, sillä aktivoiva toiminta parantaa työttömien henkilöiden työkykyä sekä henkistä hyvinvointia. Kivistö (2000) on tutkinut yhdistelmätuen käyttöä tukityöllistämässä pitkäaikaistyöttömien näkökulmasta ja todennut sen, että kaiken kaikkiaan yhdistelmätukijakso on vaikuttanut positiivisesti työllistyneen hyvinvointiin. Ennen kaikkea yhdistelmätukijakso on parantanut työllistetyin taloudellisia elinolosuhteita, synnyttänyt uusia sosiaalisia kontakteja, tarjonnut mielekästä toimintaa työllistetyille sekä onnistunut vahvistamaan työllistettyjen elämänhallintaa. (Kivistö 2000, 129–130)

Yhdistelmätuki saavutti nopeasti suosiota kansalaisten ja yhdistysten keskuudessa. Hokkanen (2000a, 160–190; 2000b, 133–159) on tutkinut yhdistelmätuen käyttöönottoa sekä käyttöä yhdistyksissä. Hänen mukaansa jopa 80 prosenttia yhdistyksistä tunki tukimuodon. Tunneettuus on erinomaisen hyvä, sillä tutkimusaineisto on kerätty vuonna 1999 eli vain vuoden päästä yhdistelmätuen käyttöönotosta.

Hokkasen mukaan yhdistelmätukea on yhdistyksistä käyttänyt noin 10–15 prosenttia. Yhdistelmätuen vakiintumisesta kertoo se, että yleensä yhdistykset ovat työllistäneet yhdistelmätuella enemmän kuin yhden pitkäaikaistyöttömän. (Hokkanen 2000b, 140–

141) Sama ilmiö oli havaittavissa myös Palloliiton Takaisin Peliin -projektissa. Tätä kuvastaa muun muassa se, että kaksi eniten työllistänyttä seuraa työllisti jopa yli 15 prosenttia kaikista projektin työllistämistä pitkäaikaistyöttömistä (Takaisin peliin -projekti).

Hokkasen (2000) tutkimukseen liittyi osio, jossa kyseltiin tietoja työnantajayhdistysten työllistämistä henkilöistä. Vastausten mukaan nuorin yhdistelmätuella työllistetty henkilö oli ollut 24- sekä vanhin 63 -vuotias. Pääosin työllistetyt olivat 35 – 45 -vuotiaita, ja naisia kaikista työllistetyistä oli 70 %. Neljännes työllistetyistä oli yhdistysten aiemmin tuntemia henkilöitä ja noin kymmenisen prosenttia oli joko yhdistysten jäseniä tai aktiivitoimijoita. (Hokkanen 2000b, 149)

Hokkasen (2000a, 163–169) mukaan yhdistelmätuen käyttö oli hyvin erilaista alueesta ja alasta riippuen. Esimerkiksi Jyväskylän alueella yhdistelmätuen käyttö alkoi ripeämmin kuin Oulun seudulla. Yleisimmin yhdistelmätukisijoitettu toimi kulttuurin ja järjestöjen kentässä, terveys- ja sosiaalialalla tai julkisen hallinnon tehtävissä. Näistä aloista kulttuuri ja järjestöt työllistivät yli 40 prosenttia. (Hokkanen 2000a, 165;180)

Kivistön (2000, 128–129) tutkimuksen mukaan yhdistelmätuella työllistyneet eivät vaikuttaisi olevan kaikkein vaikeimmin työllistettäviä pitkäaikaistyöttömiä. Yhdistelmätuen käyttö näyttäisi näin ollen toimivan valikoiden. Todennäköistä Kivistön mukaan on, että kaikkein vaikeimmin työllistettävät henkilöt jäävät yhdistelmätukityöpaikkojen ulkopuolelle. Hänen mukaansa myös työllistyminen tukijakson jälkeen on vaikeinta lähtökohdiltaan kaikkein vähäosaisimmille, pitkään työelämän ulkopuolella olleille henkilöille. Toisaalta yhdistelmätukijaksosta vaikuttaa muodostuneen kaikkein merkittävin kokemus juuri näille vaikeimmin työllistettäville pitkäaikaistyöttömille miehille, kun taas kaikki naiset vaativissakaan työtehtävissä eivät kokeneet tukijakson täyttäneen odotuksia. Kuitenkin Kivistö toteaa ”yhdistelmätyöjakson olevan hyvinvointia parantava elämänvaihe onnistuneissa työsuhteissa ja pitkän työttömyyden katkaisijana”. (Kivistö 2000, 129)

6.2.2 Työllistämisen haaste

Vaikka yhdistelmätuen tunnettuus järjestöjen keskuudessa on Hokkasen (2000b, 140–141) tutkimuksen mukaan ollut erittäin hyvä, niin Ollikaisen (2001,101) mukaan silti usein työttömien, liikuntaseurojen ja lajiliittojen ongelmana on puutteellinen tieto työllistämismahdollisuuksista.

Valtionhallinto on pyrkinyt omalla toiminnallaan auttamaan järjestöjä tarjoamalla tietoa työllistamisestä sekä työllistämishankkeiden aloittamisesta viimeisenä pyrkimyksenään sekä työllisyyden parantaminen että työvoiman kohdentaminen sitä tarvitseville tahoille. Työpoliittiset toimet eivät kuitenkaan aina ole saavuttaneet kaikkia yhdistyksiä tarpeeksi tehokkaasti. Käytännössä mahdollisuudet ja rakenteet työllistämiseksi ovat valtionhallinnon ansiosta jo olleet olemassa, kyse on vain ollut puutteellisesta tuki- ja tietoverkoston luomisesta työllistettävän henkilön, seuran sekä valtionhallinnon välille.

Karjalainen ja Lahti (2001) ovat tutkineet edellä mainittuja tukiverkostoja sekä niiden juurtumista aktiivikäytäntöinä, sisäistettyinä toimintamalleina ihmisten toimintaan. Heidän mukaansa tukiverkosto on ”välittäjä rakenne, joka syntyy tarpeesta hyödyntää monipuolisemmin ja tehokkaammin olemassa olevia eri toimijoiden voimavaroja”. Järjestöjen, kuntien tai muiden tahojen ylläpitämät hankkeet ovat Karjalaisen ja Lahden (2001, 39–40) mukaan niin sanottuja määräaikaista välittäjä rakenteita. Tämä tarkoittaa sitä, että vasta projektin loputtua saadaan kuva siitä miten hyvin toimintamalli on juurtunut aktiivikäytännöksi.

7 YHTEISKUNTA JA LIKUNTAKULTTUURI MUUTOKSESSA

Yhteiskuntamme käytäntöineen, instituutioineen ja normeineen luo sen toimintaympäristön, jossa liikuntakulttuuriamme toteutetaan. Yhteiskunnalliset muutokset ovat suorassa yhteydessä liikuntaa tuottavien tahojen toiminnan vaatimuksiin. Muutokset ihmisten vapaa-ajankäytössä, työelämässä sekä koulutuksessa ovat asettaneet kansalaisyhteiskunnan, kolmannen sektorin toimijat ja yhdistystoiminnan uusien haasteiden eteen. Yhteiskuntamme rakennemuutokset ovat heijastuneet liikunnan kenttään uusina vaatimuksina ja tarpeina, joista selvittääkseen myös liikuntakulttuurin on läpikäytävä jatkuvaa muutosprosessia. Yhteiskunnan vaatimuksista toteutuneiden muutosten lisäksi liikuntakulttuurin sisällä tapahtuneet muutokset ovat olleet yhteydessä liikunnan järjestökentän muutokseen. (mm. Koski 2000c, 213–214 ja Itkonen 1999, 114–127)

Yhteiskunnan pirstoutuneisuus asettaa kolmannelle sektorille uusia haasteita ja asettaa sen toimimaan uusilla yhteiskunnan osa-alueilla. Kolmas sektori nähdään jo entistä vahvemmin muun muassa sosiaalipolitiikan toimijana, kulttuurin ja taiteen luojana, verkostojen luojana sekä kansainvälisyyden edistäjänä. (Ks. esim. Rönberg 1999, Rifkin 1997, Kinnunen & Laitinen 1998)

7.1 Eriytyvän yhteiskunnan haasteet liikuntakulttuurin näkökulmasta

Kuten sanottua, muutokset liikunnan kentässä juontavat juurensa yhteiskunnan muutoksiin ja liikunnan uusiin vaatimuksiin. Hannu Itkonen (1999) on tutkinut muutoksia suomalaisen liikunnan kansalaistoiminnassa viime vuosisadan aikana. Hän jakaa viimeisen sadan vuoden aikana tapahtuneet muutokset liikunnan organisoitumisessa neljään eri kauteen: järjestökulttuurin kauteen, harrastukselliskilpailulliseen kauteen, kilpailullis-valmennukselliseen kauteen sekä eriytyneen toiminnan kauteen. Näistä kausista järjestökulttuurin kausi ajoittuu viime vuosisadan alkuun, harrastukselliskilpailullinen kausi vuosisadan puoliväliin, kilpailullisvalmennuksellinen kausi 1960- ja 1980-lukujen väliin sekä eriytyneen toiminnan kausi 1980-luvulta nykypäivään. (Itkonen 1999, 114–125)

Itkosen (1999, 114–117) mukaan viime vuosisadan alussa urheilu ja liikuntatoiminta kytkeytyivät tiiviisti muuhun järjestötoimintaan. Muun muassa työväenliikkeen ja työläisurheilun kytkös ilmensi 1900-luvun alun liikuntakentän organisoitumista. Urheiluriennot ja -tapahtumat toivat liikunnan entistä lähemmäksi yhteiskunnallista toimintaa. Rajoitteelliset liikuntatilat sanelivat ehtonsa liikunnan harrastamiselle vielä 1930-luvun alulle saakka, minkä jälkeen seuroille alettiin myöntää harjoitteluvuoroja koulujen tiloista ja kunnallinen liikuntatoimi aloitti laajentumisen.

Lajien kirjo alkoi kasvaa voimakkaasti Suomessa 1930-luvulta lähtien. Erikoislajiliittojen ja erikoisseurojen määrä kasvoi nopeasti ja kunnallinen liikuntapolitiikka voimistui. Suunnittelu ja koulutus nousivat tärkeiksi osa-alueiksi liikuntatoiminnassa 1960-luvulta alkaen. Valmennuksen tehostuminen ja toisaalta myös kuntoliikunnan harrastuksen lisääntyminen kuuluivat olennaisesti 1960- ja 1980-lukujen välisen ajan liikuntakentän muutokseen. (Itkonen 1999, 117–123)

Itkonen (1999, 123–124) tuo esille, että eriytyneen toiminnan kaudella, eli 1980-luvulta nykypäivään, liikunnan suuntaus on ollut vastata jatkuvasta yhteiskunnan pirstoutumisesta seuranneeseen liikuntakulttuurin pirstoutumiseen ja toimintojen eriytymiseen. Varsinainen urheilutoiminta kasvaa ja monipuolistuu entisestään, taloudelliset seikat tulevat entistä tärkeämmiksi, muun yhteiskunnan kiinnostus liikunnan kenttään lisääntyy ja samalla yhteiskunnan ja liikunnan välinen raja hälvenee.

Yksi uusi suuntaus liikunnan uudessa organisoitumisessa on ollut suuntaus kohti verkostoitunutta liikunnan kenttää. Liikunnan järjestämisestä muodostuneet uudet yhteistyökuviot synnyttävät verkostoja, joissa hyvinkin erilaiset toimijat ja toimintatavat kohtaavat toisensa. (Itkonen 1999, 123)

Koski ja Heikkala (1998, 218–219) painottavat, että uusi järjestö rakenne, valtion lisääntynyt rooli liikuntajärjestöjen toiminnan ohjauksessa, sekä verkostoitunut toimintatapa asettavat haasteita järjestöjen toiminnalle. Uudessa tilanteessa esimerkiksi lajiliittojen johdon tulisi toimia sekä vapaaehtoistoiminnan, julkishallinnon että liiketoiminnan ajatusmalleja hyödyntäen.

Valtionhallinnon ja liikuntajärjestöjen lisääntynyt yhteistyö näkyi ennen kaikkea 1990-luvulla alkaneiden julkishallinnon tukemien uusien projektien lisääntymisenä. Erilaiset

terveys-, kunto- ja työllistämiprojektit saivat nähdä tuolloin päivänvalon. Projekteilla pyrittiin tuottamaan tietoa kolmannen sektorin mahdollisuuksista toimia yhteiskuntapolitiikan tukena liikunnan alueella. (Vasara 2004, 363)

Valtion uudistunut rooli liikunnan hyödyntäjänä ja kehittäjänä tulee esille myös liikuntalain uudistuksissa. Vuonna 1998 säädetty liikuntalaki tuo esiin aiempaan liikuntalakiin kirjaamattomia näkökulmia liikunnan yhteiskunnallisesta merkityksestä. Liikunnan toimintaympäristön muutos, liikuntakulttuurin eriytyminen, kansainvälistyminen, liikunnan terveysvaikutusten sekä sosiaalisten vaikutusten tunnustaminen ovat tärkeitä arvoja uudessa laissa. Mikä tärkeää yhdistysten työllistämisen kannalta, kolmannen sektorin mahdollisuuksia tulevaisuuden työllistäjänä pidetään merkittävinä ja lisäksi uusien pysyvien työpaikkojen luomista liikunnan alueelle pidetään tärkeänä tavoitteena. (Liikuntalain uudistaminen 1997, 8) Tämä on otettu huomioon myös tukityöllistämistuen uudistuksessa, sillä uusi palkkatuki antaa kolmannen sektorin toimijoille entistä enemmän liikuntavaraa vajaakuntoisten ja vaikeasti työllistettävien työllistämässä. (Työministeriö 2006a, 6)

7.2 Kolmas sektori ja jalkapalloseura työllistäjänä

Kolmannen sektorin työllistämismahdollisuudet sekä sen yhteiskunnallinen rooli nousivat lama-aikana tärkeäksi puheenaiheeksi (Harju 2000, 11). Kolmannella sektorilla kuvataan yhteiskunnan sitä osaa, joka sijoittuu julkisen ja yksityisen sektorin väliin. Määritelmään lukeutuvat järjestöt, yhdistykset, osuuskunnat, yhteisöt, kerhot sekä kansalaisryhmät. (Ks. esim. Kangas 2003, Harju 2003, Siisiäinen 2002, Kinnunen & Laitinen 1998) Liikunnan ja urheilun kattojärjestöt, lajiliitot sekä seurat muodostavat kolmannen sektorin ytimen suomalaisen liikunnan ja urheilun osalta. Tämän takia valtionhallinnon työllistämistarve laajeni koskettamaan myös liikunnan ja urheilun kenttää.

Kolmannen sektorin alueella toteutetun kansalaistoiminnan tarkoitus on tuottaa ympäristölleen sellaisia palveluja, joita yksityinen sektori ja julkinen eli valtionhallinnon sektori eivät kykene tuottamaan. Kansalaistoiminnan motiivit ja tavoitteet vaihtelevat hyvin paljon riippuen toimijasta. Myös seurojen motiivit

palvelujen järjestämiseen vaihtelevat jäsenistön tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Liikuntakulttuurin kannalta työllistäminen antaa yhdistykselle mahdollisuuden palkata työvoimaa erilaisten työtehtävien hoitamiseksi sekä helpottaa paljon muun muassa vapaaehtoisten työtaakkaa. Työllistämisen avulla organisaation toimintaa on mahdollista järkevöittää samalla parantaen toiminnan määrää ja laatua. (Ollikainen, 2001, 100–101)

Yhtä lailla Palloliiton työllistämiprojektit ovat pyrkineet seuratoiminnan laadun ja määrän parantamiseen. Takaisin peliin -projektia edeltäneen Operaatio Futisduunin vuonna 2001 seuroille tekemän selvityksen mukaan projektin toimintaan on oltu erittäin tyytyväisiä, sillä jopa 98 prosenttia työllistäneistä seuroista kertoi projektin merkityksen olleen seuran toiminnalle joko suuri tai erittäin suuri. Tuloksen merkittävyyttä lisää se, että kyselyyn vastasi 58 seuraa, eli vastaus saatiin kaikilta seuroilta, jotka olivat työllistäneet ainakin yhden pitkäaikaistyöllistetyn kyseisenä vuonna. (Operaatio Futisduunin loppuraportti 2002, liite 21)

Seuratoiminnan suurimpia ongelmia on se, että vastuu toiminnasta tuntuu yhä useammin lankeavan entistä harvempien harteille. Pasi Kosken (2000a, 44–45) mukaan noin 40 prosenttia seuroista joutuu tulemaan toimeen enintään kuuden ”tosi aktiivisen” toimihenkilön varassa. Myös sellaisia seuroja, jotka tukeutuvat kahden tai kolmen aktiivin suureen työpanokseen, on noin 10 prosenttia. Koski (2000b, 84) toteaa myös, että tulosten valossa tilanne on hieman kohentunut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana, sillä aktiivisten työntekijöiden määrä seuroissa on lisääntynyt. Sama suuntaus on havaittavissa myös seuroihin palkattujen päätoimisten työntekijöiden osalta. Vuoden 1996 tilastojen mukaan 10 prosentilla seuroista oli päätoiminen työntekijä, kun vuonna 1986 päätoiminen työntekijä oli vain 7 prosentilla seuroista. Kuitenkin vaihtelua absoluuttisten määrien välillä on ollut hyvin vähän. Tämän vuosituhannen alussa seuroissa toimi noin 1500 päätoimista työntekijää.

Seurojen puutteellinen osaaminen tai resurssien puute ovat monesti olleet esteenä työllistämisen tarjoamien mahdollisuuksien oivaltamisessa. Valtion työvoimahallinnon viestit eivät ole saavuttaneet seuroja toivotulla tavalla, minkä takia työllistäminen on jäänyt seurojen osalta vähäiseksi. Järjestöjen työllistämishalukkuuden lisäämiseksi valtakunnalliset keskusjärjestöt ovat käynnistäneet useita kehittämishankkeita yhdessä työministeriön kanssa. Työvoimahallinnon avustuksella urheiluseurat ovat viime

vuosina kyenneet tarjoamaan useille tuhansille työttömille työtä liikunnan parissa. (Ollikainen 2001,101)

Operaatio Futisduunista saadut kokemukset tukevat havaintoa seurojen henkilöressurssien vähydestä. Projektin loppuraportin mukaan jalkapalloseuroissa on useiden satojen vakituisten toimijoiden vajuus suhteessa nykyiseen harrastaja- ja toimintamäärään (Operaatio Futisduunin loppuraportti 2002, 25).

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

8.1 Tutkimusaineisto ja -menetelmä

Tärkein tutkimustehtäväni oli selvittää millaisia vaikutuksia Suomen Palloliiton Takaisin peliin -projektin mukana jalkapallon pariin työllistyneille henkilöille oli työllistymisellä. Näin ollen tutkimukseni primaariaineisto koostuu projektin puitteissa työllistetyille henkilölle tekemistäni kahdeksasta yksilöhaastattelusta.

Tutkimuskohteeni oli Palloliiton Takaisin peliin -projektin puitteissa yhdistelmätuella jalkapalloseuroihin ja jalkapallon parissa toimiviin yhdistyksiin työllistetyt 497 henkilöä. Päädyimme tutkimukseni ohjaajan kanssa siihen, ettei tutkimusjoukon tarvitse tutkimuksessani olla koko perusjoukon kokoinen. Tämä johtopäätös syntyi siitä, että ympäri Suomen urheiluseurat ja etenkin jalkapalloseurat ovat toiminnoiltaan hyvin samanlaisia. Toki eroja seurojen suuruudessa ja toiminnan laajuudessa on, mutta kuitenkin niissä suoritettavat perustehtävät ovat hyvin samanlaisia. Näin ollen mielestämme siinä ei ollut eroa, haastattelisinko projektin avulla työllistettyjä Pohjois-Suomen vai Uudenmaan piirissä, Länsi-Suomessa vai Itä-Suomessa.

Myös rajalliset aika- ja taloudelliset resurssit tukivat päätöstä tehdä haastattelut siten, että turhalta matkustamiselta vältyttäisiin. Loppujen lopuksi päädyin suorittamaan haastatteluni Keski-Suomen, Uudenmaan sekä Helsingin piirien alueilla.

Alun perin tavoitteenani oli suorittaa kymmenen haastattelua sillä varauksella, että jos aineiston saturaatiopiste ylitetään aiemmin, voidaan aineiston kerääminen lopettaa jo aiemmin. Jo alkuperäisen aineistonkeruusuunnitelman puoliväliin ehdittäessä samat teemat alkoivat toistua, joten päästyäni kahdeksaan haastatteluun tavoite aineiston keräämisestä tuntui täytetyltä. Tyytymistä kahdeksaan haastatteluun tuki myös havainto siitä, että haastateltavien henkilöiden yhteystietojen hankkiminen oli hyvin hidasta tutkimusjoukon, seurojen intressien ja Takaisin peliin -projektin resurssien puitteissa. Pohdin tätä yhteystietojen hankkimisen ongelmaa vielä enemmän tutkimukseni seuraavassa luvussa.

Suoritin haastattelut vuoden 2005 huhtikuun ja marraskuun välisenä aikana. Päädyin

tutkimusaineiston keräämiseen haastattelumenetelmällä, sillä osa kysymyksistä oli aiheeltaan arkaluontoisia. Toinen mahdollinen toteuttamistapa olisi ollut kerätä materiaali postikyselyjen avulla käyttäen avoimia kysymyksiä. Päädyin menetelmän valinnassa kuitenkin puolistrukturoituun haastatteluun menetelmän henkilökohtaisuuden sekä haastattelutilanteen muokattavuuden takia. Puolistrukturoidun haastattelun pohjana käytin haastattelulomaketta, jossa kysymysten esittämisjärjestys oli ennalta määrätty, mutta jota kuitenkin oli mahdollista muuttaa haastattelun etenemisen mukaan. Puolistrukturoidun haastattelun etuna oli myös se, että mahdollisten tarkentavien lisäkysymysten esittäminen antoi itselleni enemmän liikkumavaraa ja kasvatti mahdollisuutta kuvata tiedusteltua asiaa paremmin.

Tutkimukseni sekundaariaineistona käytän Takaisin peliin -projektin analysoimatonta tilastomateriaalia, joka on kerätty seuroilta työllistämisen yhteydessä. Kuvaan projektia ja tutkimusjoukkoa luetteloimalla ja analysoimalla käytössäni olevan tilastomateriaalin muuttujien, kuten projektiin osallistuneiden henkilöiden iän, sukupuolen, asuinalueen ja työtehtävien jakautumisen perusteella. Tutkimuksessa käyttämäni tilastomateriaalin otoksena on koko Takaisin peliin -projektin aikana yhdistelmätuella työllistetyt 497 henkilöä.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimukseni reliaabelius perustuu osaltaan olettamukseen, että jalkapalloseurat ympäri Suomen ovat toiminnoiltaan ja perustehtäviltään hyvin samanlaisia. Oletuksena oli, että haastatteleamalla jalkapalloseuroihin yhdistelmätuella työllistettyjä Etelä- ja Keski-Suomi-painotteisesti saadaan sama tulos kuin esimerkiksi haastatteleamalla työllistettyjä Pohjois- ja Itä-Suomessa. Koska kyselyllä pyrittiin kartoittamaan kokemuksia työllistymisestä jalkapalloseuraan, seuran ulkopuolisilla tekijöillä, kuten sijainnilla ei koettu olevan suurta merkitystä lopputuloksen kannalta.

Aineiston keruun voidaan myös todeta tapahtuneen luotettavalla tavalla. Pysin suorittamaan haastattelut paikassa, joka oli haastateltavalle henkilölle mahdollisimman mieluinen ja tuttu. Suurin osa haastatteluista suoritettiin haastateltavan kotona tai työpaikalla julkisten paikkojen sijaan. Tällä tavoin haastattelun olosuhteet eivät

muodostaneet estettä haastateltavan ja haastattelijan välisen luottamuksen muodostumiselle, ja näin saatu materiaali kuvaa parhaalla mahdollisella tavalla todellista tilannetta. Haastateltavat kykenivät mahdollisuuksien rajoissa vaikuttamaan myös haastattelun alkamisaikaan, mikä poisti kiirettä haastattelun suorittamisesta.

Myöskään haastattelussa esittämistäni kysymyksistä ei herännyt lisäkysymyksiä, ja esitettyjen kysymysten ymmärtäminen vaikutti olevan helppoa. Tämä havainto lisää tutkimuksen validiteettia haastattelun osalta.

8.3 Yhteystietojen hankkimisen vaikeus

Yhteystietojen hankkiminen osoittautui tutkimuksenteon vaikeimmaksi osa-alueeksi. Itselleni asettama aikataulu tutkimuksen valmistumisesta oli liian tiukka, sillä en ollut ottanut huomioon mahdollisia eteen tulevia vaikeuksia haastatteluiden tekemisessä.

Suurimman ongelman aiheutti se, että minulla ei ollut käytettävissäni yhteystietoluetteloa työllistetyistä henkilöistä.. Toki projektilla on tiedossa työllistetyn perustiedot kuten nimi, ikä, työtehtävä, seura ja työllistämisyksikön pituus, mutta työllistetyn yhteystiedot oli mahdollista saada ainoastaan ottamalla yhteyttä työllistäneeseen seuraan.

Yhteystietojen hankkiminen jouduttiin siis toteuttamaan ottamalla yhteyttä työllistäneisiin seuroihin, mikä osoittautui hyvin hitaaksi menetelmäksi. Seurojen intressit ovat usein oman toimintansa pyörittämisessä, eivät niinkään seuran ulkopuolisten asioiden ratkaisemisessa. Seuratoimijat ovat lähes kauttaaltaan vapaaehtoisia henkilöitä, jotka hoitavat seuran tehtäviä oman toimintansa ja omien töidensä ohella. Tästä seuraa se, että osa seuroista on todella hitaita reagoimaan seuran ulkopuolelta tuleviin yhteydenottoihin ja pyyntöihin. Tätä havaintoa tukevat myös tutkimushaastatteluissani seuroista esiin nousseet mielipiteet. Yksi haastateltu kuvasi seurojen kiirettä ja seurojen omien asioiden priorisointia toisessa asiayhteydessä seuraavasti: ”Niillä on kiire eikä ne pidä sitä tärkeänä ennen kuin sitten tulee tietty maksulappu. Sitten sieltä otettiin heti yhteyttä.” Useilla seuroilla on myös huutava pula työntekijöistä. Tämän takia asiat, jotka vaativat päivittäistä hoitoa, saattavat seistä useitakin päiviä tai ehtivät unohtua ajan saatossa.

Yhteystietojen hankkimisen vaikeutta lisäsi se, että muutama seura piti yhteystietojen luovuttamista tutkimustarkoitukseen epäilyttävänä. Seuran vakuuttaminen yhteystietojen luovuttamisessa vei oman aikansa. Muutamilla työllistetyillä ei myöskään ollut puhelinta käytössään tai seuratoimija ei ollut löytänyt henkilön yhteystietoja. Myöskään kaikkien haastattelujen sopiminen ei onnistunut haastateltavien kiireiden tai saavutettavuusongelman vuoksi.

Päädymme tehtävien jakamisessa siihen, että haastateltavien henkilöiden yhteystietojen

hankkiminen on suoritettava jonkun Takaisin peliin -projektiin kytköksissä olevan henkilön toimesta, jolloin vältetään auktoriteettiongelmalta, joka olisi muussa tapauksessa voinut syntyä. Tämä aiheutti sen, että Takaisin peliin -projektin projektipäällikkö sai muiden työtehtäviensä lisäksi hoidettavakseen yhden aikaa vievän tehtävän lisää, mikä vaikutti osaltaan myös yhteystietojen saamisen ripeyteen.

9 TAKAISIN PELIIN -PROJEKTI TILASTOINA

Aloitan projektin analysoinnin tekemällä tässä luvussa katsauksen siihen, ketkä Palloliiton Takaisin peliin -projekti on työllistänyt toimintansa aikana, eli vuosien 2002 ja 2004 välillä. Tämän lisäksi tarkastelen, millaisia työtehtäviä työllistetyt henkilöt ovat jalkapalloseuroissa tehneet sekä miten työtehtävät ovat jakautuneet työllistettyjen kesken. Tämän luku toimii pohjana koko Takaisin peliin -projektin tarkastelulle, sillä se pyrkii kuvaamaan Takaisin peliin -projektiä antaen luonnehdinnan projektiin osallistuneille henkilöille ja toiminnoille. Käytössäni minulla oli Takaisin peliin -projektin tilastollinen materiaali.

Ennen tukityöllistämisyksikön alkua projektiin osallistuneilta henkilöiltä on kerätty perustiedot, joista ilmenee työllistetyn henkilön nimi ja ikä, henkilön työllistänyt seura ja se, mihin Palloliiton piiriin henkilö on työllistynyt. Lisäksi tilastosta käyvät ilmi työllistämistä koskevat tiedot, kuten työtehtävä, työsuhteen kesto, palkkausmuoto sekä työn osa- tai kokoaikaisuus.

Projektissa käytettiin myös muita työllistämismuotoja, mutta huomioiden niiden suhteellisen vähyyden sekä projektin tavoitteen työllistää pitkäaikaistyöttömiä yhdistelmätuella, keskityn tarkastelussani ainoastaan yhdistelmätuella työllistettyihin henkilöihin.

9.1 Takaisin Peliin -projektin työllistämät henkilöt

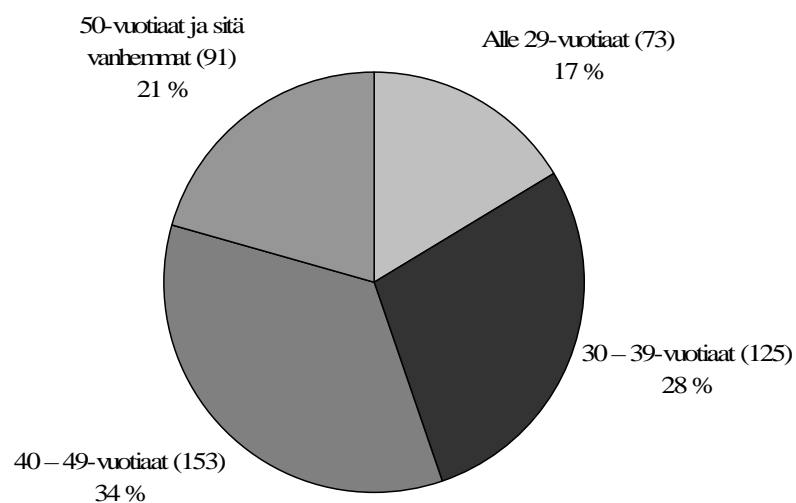
Takaisin peliin -projektin tavoite oli työllistää 480 yhdistelmätuella piiriin kuuluvaa henkilöä kolmen vuoden aikana. Tämän johdosta vuotuisesti työllistämistavoitteeksi saadaan 160 työllistettyä. Projektin ensimmäinen vuosi, eli vuosi 2002 ylitti tavoitteen työllistäen 163 pitkäaikaistyöttömiä yhdistelmätuella. Vuonna 2003 yhdistelmätuella työllistettiin 161 henkilöä sekä vuonna 2004 yhteensä 173 henkilöä. Yhteensä Takaisin peliin -projekti työllisti siis 497 henkilöä yhdistelmätuella jalkapallon parissa toimiviin yhdistyksiin, ja ennen projektin alkua asetettu työllistämistavoite saavutettiin. Muilla työllistämismuodoilla työllistettiin kolmen toimintavuoden aikana lisäksi 68 henkilöä.

Tästä eteenpäin keskityn ainoastaan mainittujen 497 yhdistelmätukityöllistetyn tarkasteluun.

Kaikista 497 työllistetyistä 264 henkilöä, eli 53 % oli miehiä. Naisia projekti työllisti yhteensä 233, eli naisten osuus oli 47 % kaikista työllistetyistä. Nuorin projektiin osallistunut, yhdistelmätuella työllistetty, oli 20 -vuotias, kun taas vanhin projektiin osallistunut 61 -vuotias. Keski-ikä projektiin osallistuneilla oli 40 vuotta.

9.1.1 Ikä

Työllistettyjen henkilöiden ikäjakauma noudattaa samanlaista kaavaa Hokkasen (2000a, 174) ikävertailun jakauman kanssa. Lähes kaksi kolmesta Takaisin Peliin -projektiin osallistuneesta henkilöstä oli 30–49 -vuotiaita (kuvio 2). Näin ollen nuoret ja keski-ikä vanhemmat työllistetyt muodostavat tutkimuksessa vähemmistön.



KUVIO 2. Takaisin peliin -projektiin vuonna 2002 yhdistelmätuella osallistuneet henkilöt iän mukaan (Takaisin Peliin -projekti 2002)

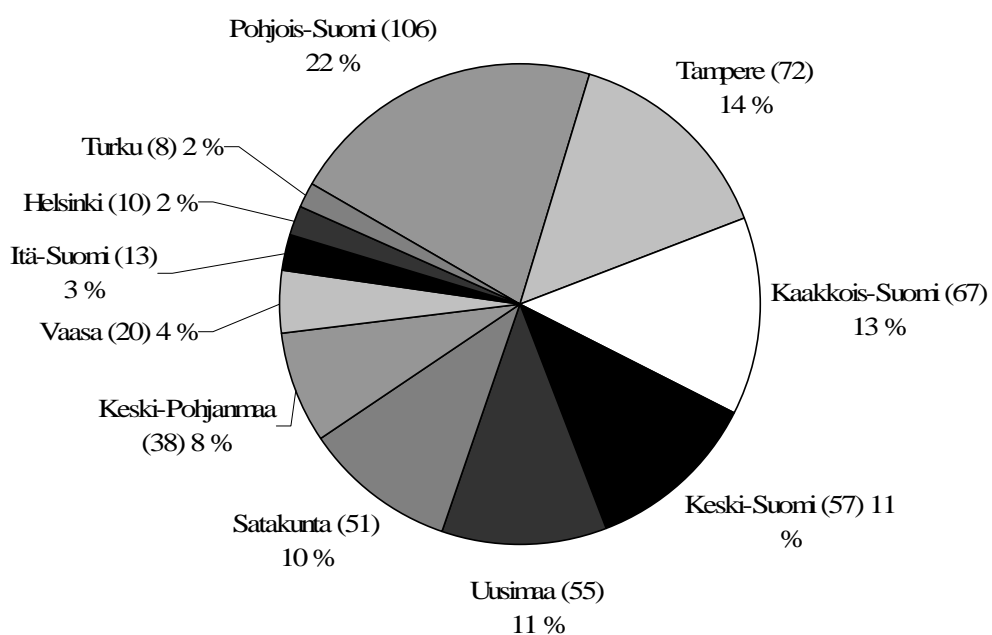
Yli 30- ja alle 50-vuotiaiden suuri osuus kertoo myös tällä hetkellä vallitsevasta työttömyystilanteesta: parhaassa työiässä olevien on paikoin vaikeaa sijoittua työmarkkinoille. Toisaalta nuorten työllistettyjen vähäinen määrä (17 %) on helppo

selittää sillä, että oikeus yhdistelmätukeen ei ala heti nuoren saavutettua 18 -vuoden iän, vaan vasta paljon myöhemmin, eli vähintään 500 työttömyyspäiväraha- tai työllisyysraha-päivän jälkeen. Myös työelämään siirtymisen myöhentyminen esimerkiksi opiskeluiden takia pienentää nuorten henkilöiden osuutta koko kohderyhmässä, sillä osalla nuorista pitkäaikaistyöttömistä oikeus yhdistelmätukeen on saatu vasta pitkälle yli 20 -vuotiaana. Vaikka nuorten työttömyys on ollut kasvussa, ei se silti näy Takaisin peliin -projektin tilastossa suurena kasvuna.

Vanhempien työllistettyjen vähäinen määrä (21 %) selittyy muun muassa sillä, että eläkeiän lähestyessä ennaikaiset eläkkeet, kuten sairaseläkkeet lisääntyvät suuresti. Huonokuntoisista työkäisistä, joista osa on pitkäaikaistyöttömiä, suuri osa sijoittuu juuri tähän yli 50 -vuotiaiden ikäryhmään, josta ennaikaiselle eläkkeelle poistutaan nuorempia ikäryhmiä useammin.

9.1.2 Alue

Takaisin Peliin -projektin työllistämät henkilöt jakautuivat maantieteellisesti hyvin epätasaisesti. Suurin osa eli 106 työllistettyä työllistettiin Pohjois-Suomen piirissä. Pohjois-Suomen lisäksi Tampereen, Kaakkois-Suomen, Keski-Suomen, Uudenmaan sekä Satakunnan piirien työllistämisosuus ylitti 10 prosentin rajan.



KUVIO 3. Vuonna 2002 Takaisin peliin -projektin kautta yhdistelmätuella työllistetyt henkilöt piireittäin (Takaisin peliin -projekti 2002)

Työllistämismäärien epätasaisuus piirien kesken on selvimmän silmiin pistävä tekijä alueellisessa työllistämistilastossa. Muun muassa Tampereen piiri työllisti yli seitsenkertaisen määrän henkilöitä Helsingin piiriin verrattuna, vaikka sekä seurojen määrä että väkimäärä ovat Helsingin piirin toiminta-alueella Tampereen piiriin verrattuna suuremmat. (kuvio 3) Työllistämiseroja piirien välillä selittää erityisesti yksittäisten, paljon työllistävien seurojen aktivoituminen piirin alueella. Myös hyväksi havaittujen käytäntöjen leviäminen lähialueen seuroihin on osasyynä alueellisten työllistämiserojen esiintymiseen.

9.2 Työtehtävien jakautuminen Takaisin peliin -projektissa

Takaisin peliin -projektin tilastojen mukaan seurat olivat työllistäneet pitkäaikaistyöttömiä yli 70 eri tehtävänimikkeellä. Näistä nimikkeistä noin 30 oli sellaisia, jotka erottuivat selkeästi toisistaan. Loput tehtävänimikkeet viittasivat samaan työtehtävään mutta olivat vain hieman eri sanamuodossa kuin aiemmin mainitut noin 30 työnimikettä. Jaoin löytämäni 30 erilaista nimikettä työtehtävien samanlaisuuden mukaan 10 eri luokkaan; toimistotöihin, jalkapallo- ja ohjaustoimintaan, kiinteistön kunnossapitoon, myyntitehtäviin, kuljetustoimintaan, vahtimestarityöhön, johtotehtäviin, markkinointitehtäviin, tiedotukseen sekä muihin tehtäviin. Jos työllistetyllä oli useampi työnimike, valitsin näistä nimikkeistä listassa ensimmäisenä ilmoitetun.

Työtehtävänimikkeistä useat ovat hyvin selkeitä, kuten esimerkiksi kuljettaja ja vahtimestarit. Osa luokista kuitenkin käsittää useita hyvin erilaisiakin työtehtäviä. Tämän takia olen tehnyt oheiseen taulukkoon selventävän jaon yleisimmistä työnimikkeistä (taulukko 1).

Toimistotyöt pitävät sisällään muun muassa toimistosihteerin ja toimistonhoitajan työnimikkeet. Jalkapallo- ja ohjaustoiminta käsittää valmentajat, huoltajat, ohjaajat sekä nappulatoiminnan ja nuorisotyön hoitajat. Kiinteistön kunnossapitoon kuuluvat kentän-

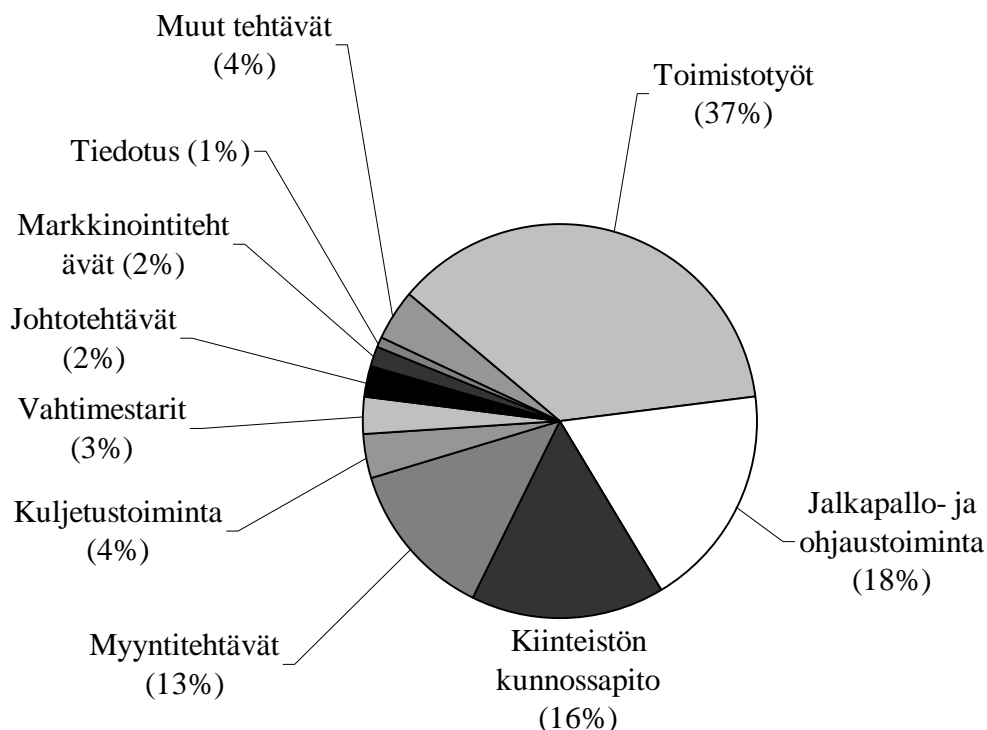
ja hallinnoijat, ympäristötyöntekijät sekä siivoajat. Myyntitehtävien luokkaan lukeutuvat muun muassa myyjät, kioskinhoitajat sekä veikkauspisteen hoitajat. Johtotehtäviin kuuluvat tehtävät, joissa henkilön työnimike viittaa jostakin tehtäväalueesta kuten esimerkiksi markkinoinnista tai erityisliikunnasta vastaamisen. Markkinointitehtävät käsittävät seuran markkinoinnin edistämiseen viittaavat tehtävänimikkeet. Muiden tehtävien ryhmään lukeutuvat tehtävänimikkeet, jotka eivät sovi mihinkään aiemmin mainituista tyhmistä. Näitä olivat muun muassa yleismiehen, seuratyöntekijän, rinnetyöntekijän, hylsyjen puhdistajan, bingoemännän sekä Euro - liigan järjestelijän työtehtävät.

TAULUKKO 1. Työtehtävien luokittelu tehtävänimikkeittäin

Tehtäväluokka	Työnimikkeet
Toimistosihteeri	Toimistosihteeri, toimistonhoitaja, toimistotyöntekijä, toimistovirkailija
Jalkapallo- ja ohjaustoiminta	Valmentaja, huoltaja, ohjaaja, kerho-ohjaaja, nappulatoiminta, nuorisotyöntekijä, varustehuolto, kalustonhuoltaja, liikuntakerhojen ohjaus, nuorisotoiminnan organisoija, iltapäiväkerhon ohjaaja
Kiinteistön kunnossapito	Kentänhoitaja, hallinnoija, ympäristötyöt, siivoaja, talonmies, kiinteistönhoito
Myyntitehtävät	Myyjä, kioskinhoitaja, veikkauspisteen hoitaja, kahvilamyyjä, kirpputorimyyjä, jäätelökioskin hoitaja, pelimyyjä
Kuljetustoiminta	Bussinkuljettaja, autonkuljettaja, kuljettaja, linja-autonkuljettaja
Vahtimestarit	Vahtimestari, koulujen iltavalvonta
Johtotehtävät	Markkinointipäällikkö, erityisliikunnan vastaava, nappulapäällikkö, toiminnanjohtaja
Markkinointitehtävät	Markkinointi
Muut tehtävät	Yleismies, seuratyöntekijä, bingoemäntä, Euro-liigan järjestelijä
Tiedotus	Tiedottaja

Näistä luokista toimistotyöt olivat työtehtävänä ylivoimaisesti suurimmalla osalla työllistetyistä. Toimistotöiden osuus oli jopa 34 % kaikista työtehtävistä (kuvio 4). Toimistotöiden jälkeen yleisimmät työtehtävät olivat kiinteistön kunnossapitotehtävät (16 %), myyntitehtävät (14 %) sekä jalkapallo- ja ohjaustehtävät (12 %). Myös muiden tehtävien osuus (13 %) on suuri, mikä johtuu ennen kaikkea seuratyöntekijä -nimikkeen suuresta käytöstä. Seuratyöntekijän työtehtävää ei oltu seuran toimesta tarkemmin määriteltä, minkä takia luin sen kuuluvaksi muiden tehtävien joukkoon.

Työtehtävien jakautuminen kertoo selkeästi seurojen työntekijätarpeiden jakautumisesta. Jalkapalloseuran perustehtävien kuten toimistotehtävien, myyntitehtävien, kiinteistön kunnossapitotehtävien, valmennus- ja huoltotehtävien sekä ohjaustehtävien tekijöiden tarve kertoo seurojen vähien resurssien jakautumisesta. Seurat pyrkivät varmistamaan ensin sen, että kaikki sen perustoiminnot saadaan hoidettua. Vasta sen jälkeen, kun seura kykenee hoitamaan hyvin perustoimintonsa, se palkkaa työntekijöitä hoitamaan muita työtehtäviä, kuten seuran tiedotusta.



KUVIO 4. Yhdistelmätuella työllistettyjen henkilöiden työtehtävien jakautuminen Takaisin peliin -projektin seuroissa

9.2.1 Sukupuoli ja työtehtävä

Työtehtävät jakautuivat sukupuolen mukaan tarkasteltaessa selkeästi nais- ja miesvaltaisiin tehtäviin. Myyntitehtävistä naiset hoitivat 82 % sekä toimistotöistä 81 %. Miehiä puolestaan työllistivät etenkin jalkapallo- ja ohjaustoiminta (82 %), kiinteistön kunnossapito (88 %), kuljetustoiminta (100 %) sekä vahtimestarin tehtävät (94 %).

Kahdestatoista johtotehtävästä vain yksi annettiin naiselle. Vaikuttaa siltä, että jakauma noudattaa valitettavasti samankaltaista jakoa, joka Suomessa on jo kauan ollut niin sanottujen nais- ja miesvaltaisten työtehtävien välillä. Havaintoa korostaa se, että kaikki toimistosihteerin nimikkeellä seuroissa työskennelleet olivat naisia, ja että kiinteistön kunnossapidosta huolehtineista naisista kaikilla työnimike oli siivooja.

Miesvaltaisten työtehtävien nimikkeen alle lukeutuivat puolestaan kuljetustoiminta sekä vahtimestaritoiminta, myös valmennus- ja huoltotoiminnan vahva miesedustus kielii tälläkin hetkellä seuroissamme vallitsevasta työnjaosta. Käsittelemäni aineisto tuki myös sitä havaintoa, että johtotehtävät jakautuvat edelleen pääosin miehille. (taulukko 2)

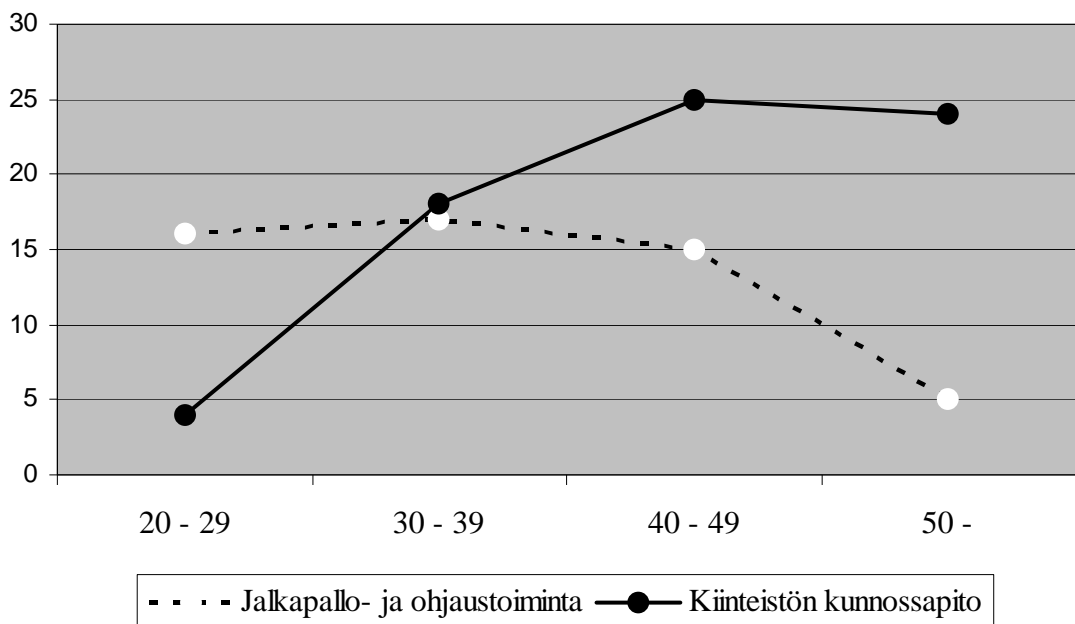
TAULUKKO 2. Yhdistelmätuella työllistettyjen henkilöiden työtehtävien jakautuminen sukupuolen mukaan Takaisin peliin -projektissa (n = 497)

Tehtäväluokka	<u>Osuus</u>					
	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	f	%	f	%	f	%
Toimistotyöt	134	81	32	19	166	100
Jalkapallo- ja ohjaustoiminta	11	18	50	82	61	100
Kiinteistön kunnossapito	9	12	69	88	78	100
Myyntitehtävät	60	82	13	18	73	100
Kuljetustoiminta	0	0	10	100	14	100
Vahtimestarit	1	6	16	94	17	100
Johtotehtävät	1	8	11	92	12	100
Markkinointitehtävät	5	36	9	64	14	100
Tiedotus	0	0	3	100	3	100
Muut tehtävät	12	19	51	81	63	100

9.2.2 Ikä ja työtehtävä

Työtehtävät muodostivat Takaisin peliin -projektissa erittäin selkeän ikäjakauman. Sekä 20 – 29 -vuotiaiden että 30 – 39 -vuotiaiden ryhmissä tehtiin eniten toimistotyötä ja jalkapallo- ja ohjaustyötä, 40 – 49 -vuotiaiden ryhmässä tehtiin eniten toimistotyötä ja kiinteistön kunnossapitotyötä sekä 50 -vuotiaiden ja sitä vanhempien ryhmässä kiinteistön kunnossapitotyötä, toimistotyötä sekä myyntitehtäviä. (taulukko 3)

Työtehtävien ikäjakaumia tarkasteltaessa huomio kiinnittyy kiinteistön kunnossapitotehtävien sekä jalkapallo- ja ohjaustoiminnan erilaisiin jakaumiin (Kuvio 7). Jalkapallo- ja ohjaustoiminnan käyrän suurimmat luvut osuvat käyrän alkupäähän, 30 – 39 -vuotiaiden kohdalle. Tämän jälkeen käyrä laskee sitä mukaa mitä vanhempaan ikäluokkaan edetään. Kiinteistön kunnossapidon käyrä on puolestaan hyvin matala alkupäästään ja kohoaa huomattavasti 40 – 49 -vuotiaiden kohdalla. Myös 50 -vuotiaiden ja sitä vanhempien kohdalla käyrä on korkealla.



KUVIO 5. Jalkapallo- ja ohjaustoimintaan sekä kiinteistön kunnossapitoon osallistuneiden henkilöiden ikäjakaumien kuvaajat Takaisin peliin -projektin yhdistelmätuella työllistetyillä vuonna 2002

Käyrien perusteella on helppo päätellä, että työtehtävät eroavat hyvin paljon toisistaan sisältönsä perusteella. Jalkapallo- ja ohjaustoiminta soveltuu erityisen hyvin hieman nuoremmille työntekijöille, kun taas kiinteistön kunnossapitotehtävät hieman vanhemmille. Myös toimistotöiden katsotaan sopivan parhaiten hieman kokeneemmille työntekijöille, sillä vaikka toimistotöiden osuus kaikissa ikäryhmissä on suuri, on sen suhteellinen osuus suurimmillaan yli 30-vuotiaiden keskuudessa.

TAULUKKO 3. Yhdistelmätuella työllistettyjen henkilöiden työtehtävien jakautuminen iän mukaan Takaisin peliin -projektissa (n = 442) ²

Tehtäväluokka	<u>Osuus</u>				Yht.
	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 –	
Yhteensä	f	f	f	f	f
Toimistotyöt	21	41	56	26	144
Jalkapallo- ja ohjaustoiminta	16	17	15	5	53
Kiinteistön kunnossapito	4	18	25	24	71
Myyntitehtävät	17	21	19	16	73
Kuljetustoiminta	0	2	2	3	7
Vahtimestarit	3	2	8	2	15
Johtotehtävät	1	1	4	3	9
Markkinointitehtävät	1	7	1	4	13
Tiedotus	0	1	2	0	3
Muut tehtävät	10	15	21	8	54

² Vuodelta 2003 Takaisin peliin -projektin tilastoista puuttuu ikätiedot 55 henkilöltä.

10 TAKAISIN PELIIN -PROJEKTIN VAIKUTUKSET TYÖLLISTETYILLE

Tässä luvussa käyn läpi haastatteluaineistoni tulokset. Haastatteluissa esiin tulleet teemat jäsentävät tutkimukseni tulososiota ja toimivat koko osion runkona. Pääteemat tarkastellessani Takaisin peliin -projektin vaikutuksia työllistetyille ovat työttömän valikoituminen jalkapalloseuraan, työnteko jalkapalloseurassa sekä työllistymisen vaikutukset työllistetyn elämään.

10.1 Valikoituminen jalkapalloseuraan

Prosessi, joka johtaa yhdistelmätukeen oikeutetun henkilön työllistämispäätöksestä aina työllistämiseen saakka, ei noudata mitään selkeää, tapauksesta toiseen toistuvaa, ennalta määrättyä kaavaa. Yksittäisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työllistettävän henkilön jalkapalloseuraan valikoitumiseen, on useita. Näitä tekijöitä on varmasti yhtä monta kuin on työllistettyjäkin, sillä jokaisella henkilöllä tuntui olevan työllistymisestään oma yksilöllinen tarinansa kerrottavanaan.

Kuitenkin joitain samankaltaisia piirteitä työllistymistapausten valikoitumisvaiheissa näytti olevan. Vaikka henkilön ominaisuudet, motiivit, sosiaaliset suhteet ja monet muut työllistymiseen vaikuttavat yksittäiset tekijät vaihtelivat paljon, erottui tukityöllistetyn jalkapalloseuraan valikoitumisessa kaksi selvää reittiä, jotka määrittivät sen, miltä pohjalta ja millä ennakkotiedoilla työllistetty työn jalkapalloseurassa aloitti. Toinen näistä reiteistä oli se, jossa työllistettiin seuraan seuran omasta piiristä, ja toinen oli se, joka kulki seuraan työvoimatoimiston kautta.

Näyttää siltä, että suuri osa tukityöllistetyistä, jotka työllistyvät seuran lähipiiristä, ovat olleet ennen työllistymistään tekemisissä jalkapallon seuratoiminnan kanssa. Näissä työllistymistapauksissa seuratoimijat haluavat työllistää entuudestaan joko henkilökohtaisesti tai välillisesti tuntemansa henkilön. Työllistymisprosessin on usein laukaissut sopivan tukityöllistämistukiin oikeutetun henkilön löytyminen seuran lähipiiristä, seuran tarve työvoimalle sekä olemassa oleva halu työllistää entuudestaan tuttu henkilö seuran palvelukseen.

Tällöin ennen kuin seura ottaa yhteyden työvoimapalveluihin tavoitteenaan palkata tukityöllistettävä henkilö, heillä on tieto siitä, kenet he haluavat työllistää, mihin työtehtävään he ovat työllistettävän palkkaamassa, sekä usein myös – mitkä työllistettävän henkilön taidot suoritettavien tehtävien hoitamisen suhteen ovat. Tässä tapauksessa aloite työllistamisestä on siis vahvasti lähtöisin työllistävästä seurasta ja tukityöllistettävä henkilö työllistyy työvoimapalveluiden työnhakuprosessin ulkopuolelta.

Toinen tapa valikoitua työntekijäksi jalkapalloseuraan on se, että paikallinen työvoimatoimisto tekee työllistettävälle aloitteen työllistamisestä ja yhteydenotto seuraan johtaa työllistymiseen. Tällöin työvoimatoimistolla on tieto siitä, että jalkapalloseura on kykenevä työllistämään sopivan henkilön. Seura on ilmaissut halukkuutensa työllistämiseen, mutta sillä ei kuitenkaan ole omassa piirissään ketään työllistämiseen sopivaa henkilöä. Kun sopiva henkilö hakee työvoimatoimiston kautta työtä, hänet ohjataan seuraan, ja parhaimmassa tapauksessa yhteydenotto johtaa henkilön tukityöllistämiseen.

Seuran lähipiiristä valikoituneilla työllistetyillä on usein henkilökohtainen suhde työllistävään seuraan sekä usein myös jonkinlaista kokemusta tai tietämystä seuran toiminnasta. Viimeksi mainitulla tavalla työllistyneillä on harvoin kokemusta jalkapallon seuratoiminnasta ja erittäin harvoin henkilökohtainen suhde työllistävään seuraan. On myös mahdollista, että viimeksi mainitulla tavalla työllistyneet henkilöt eivät ole aiemmin olleet mukana urheilumaailmassa, mutta siitä huolimatta pitävät työllistymistä jalkapalloseuraan kokeilemisen arvoisena haasteena. Seuraavaksi tarkastelenkin lähemmin jalkapallo- ja urheilutaustan vaikutusta jalkapalloseuraan valikoitumiseen.

10.1.1 Jalkapallotaustan vaikutus valikoitumiseen ja työntekoon

”Mä oon itse aikanani pelannut jalkapalloa. Mä tulin tähän mukaan sitä kautta, kun mun poika pelaa tässä seurassa. Ja itse asiassa vielä sillä tavalla, että me perustettiin vanhempien kanssa tällainen oma joukkue, jossa oli sitten mukana joukkueenjohtajia eri joukkueista.

He sitten ilmoittivat, kun mä en ollut töissä, että olis tarvetta työntekijälle. Koska mä tiesin jo jonkun verran näistä jutuista, ja koska mulla oli oma pelaajatausta, niin mun oli tosi hyvä tulla tänne toimistoon töihin.”

Näin alkoi usean työllistetyn tarina valikoitumisesta jalkapalloseuraan. Oma kokemus ja sosiaaliset suhteet luovat monissa tapauksissa hyvät edellytykset työllistymiselle. Kun vielä seura tarjoaa mahdollisuuden aloittaa työskentelyn, ovat tarvittavat puitteet työllistymiselle löytyneet. Jos työllistyminen mahdollistuu ystävien tai oman sosiaalisen verkoston kautta, niin silloin seuratoiminnan kautta rakentunut suhdeverkosto toimii parhaalla mahdollisella tavalla.

Aiempi kokemus jalkapallosta sekä seuratoiminnasta antaa usein myös avaimet, joiden avulla työllistymisen ensiaskeleet on helpompi ottaa. Tuttu työympäristö, vanhat tuttavat sekä ennestään tuttujen tehtävien hoitaminen luovat pohjan, jonka avulla työtehtävien oppiminen onnistuu helpommin:

”Mulla oli hyvä tausta, sillä olin niin monta vuotta toiminut tässä seurassa taustalla. Tiesin henkilöt ja tavat, joilla toimitaan... Ei siellä monta sellaista asiaa ollut, mitä en ollut tehnyt aikaisemmin jo.”

Työhön valikoitumiseen ja työtehtävien hoitamiseen jalkapalloseurassa ei kuitenkaan välttämättä tarvita jalkapallotaustaa. Oikeanlaisesta asenteesta on kuitenkin usein apua. Asenne heijastuu työntekoon ja vaikuttaa jo työhön valikoitumisvaiheessa siihen, päätyykö työllistetty urheiluseuraan vai ei. Kuitenkaan aina kaikki seuraan työllistyneet eivät ole urheiluhenkisiä, vaikka se olisikin ollut eduksi:

”Kyllä sen työllistetyn pitää olla jollain tapaa urheiluhenkinen. Meitäkin oli välillä kaksi töissä, ja mulla oli kaverina sellainen tyyppi, joka ei välittänyt ollenkaan siitä urheilusta tai nuorisosta. Se vaan oli siellä töissä. Se oli sellaista pakkopullaa. Niin kuin monessa työhommassa, niin sielläkin huomasi, että se ei oikein tuntunut hyvältä. Ei se nuorisokaan ota sua siihen kimppaan, ja se ei ole hyvä juttu.”

Valikoituminen voi olla myös seurausta kahden erilaisen toimijan, seuran ja työllistettävän omien tarpeiden, tiedon ja tarvittavan potentiaalın kohtaamisesta:

”Pitää sanoa, että mulla ei ollut oikeastaan hölkäsen pöläystä tietoa koko projektista siinä vaiheessa, kun rupesin pomon kanssa työpaikkaa miettimään. Pomolla taas oli tietoa ja hän on sitä kautta työntänyt mut tähän projektiin.

Mutta en mä edelleenkään tarkalleen tiedä esimerkiksi minkälaisista tukisummista on ollut kyse. Siitä mä en ole jaksanut sillä lailla kiinnostua. Oon ollut kiinnostunut tekemään nää asiat niin hyvin kuin on mahdollista ja yrittää sitä kautta pedata tulevaisuudessa vakaampikin työpaikka kuin vain vuosi kerrallaan.”

Jalkapallo- ja seuratoiminnan työtehtävien oppimisen kannalta on hyvä, jos työllistettävällä henkilöllä on tietty esikäsitys työtehtävistä ja toiminnoista, joita hänen tulee hoitaa yhdistyksessä. Kuitenkin vielä tärkeämpää näyttäisi olevan se, että hänellä on oikeanlainen asenne työntekoon sekä halu työskennellä seuran tehtävien, seuran jäsenten, perheiden sekä muiden seuratoimijoiden muodostamassa virikkeellisessä työympäristössä. Tarkkojen tukisummien tiedostaminen ei myöskään ole ollut työllistettävälle oleellista, sillä työllistyminen on onnistunut hyvin vähemmilläkin ennakkotiedoilla.

Itse työllistymisen ja oikeanlaisen työtehtävän löytymisen kannalta näyttää siitä olevan erittäin paljon hyötyä, että työllistettävällä henkilöllä on suhteita seuratoimijoihin sekä ympärillään sellainen sosiaalinen ympäristö, joka auttaa häntä työllistymisessä. Tällöin sekä työllistettävä että työllistäjä hyötyvät tilanteesta; työllistettävä henkilö pääsee hänelle mieluisen työpaikkaan, jonka toimintatavat hän jo osittain tuntee. Seura puolestaan saa tehtäviään hoitamaan sellaisen työntekijän, joka on seuran toimijoille ennestään tuttu, ja jonka tiedetään sopivan tarvitun tehtävän hoitamiseen.

10.1.2 Valikoituminen työvoimapalvelujen kautta

”Kun kävin työvoimatoimistossa, ja menin sellaisen henkilön puheille, joka järjestää näitä työpaikkoja, niin se sanoi heti, että tätä seuraa kokeillaan. Sitten soitettiin puheenjohtajalle, ja se sanoi, että tervetuloa peliin saman tien.”

Jalkapalloseurassa useimmat työtehtävät ovat sellaisia, joihin ei tarvita pitkää koulutusta tai aiempaa jalkapallotaustaa. Työvoimatoimiston aloitteesta seuraan työllistyneillä henkilöillä ei usein ole niin paljon kokemusta urheilutoiminnasta kuin henkilöillä, jotka työllistyvät seuraan omien jalkapallo- tai urheilusuhteidensa tai -taustansa kautta. Jalkapallotaustan puutetta ei kuitenkaan koettu yhdistyksessä huonoksi seikaksi, vaan päinvastoin, osa seuratoimijoista piti sitä hyvänä, että työntekijällä ei ole omakohtaista seurakokemusta. Tällöin omat kokemukset tai ennakoasenteet eivät vaikuta työntekoon.

Urheiluhenkisyys, oikeanlainen asenne ja työssä tarvittavien taitojen osaaminen olivat sellaisia ominaisuuksia, joiden haastatellut uskoivat vaikuttaneen jalkapalloseuraan valikoiduttaessa.

”Mulle tuli tieto (työvoimatoimistolta), että tässä yhdessä seurassa ois töitä tarjolla ja otin sitten yhteyttä. Mä sitten sain sen homman, kun olin urheiluhenkisen tyyppi.”

Taidot, joita seuratoiminnassa tarvitaan, eivät välttämättä ole kursseilla tai koulussa opeteltuja. Myös jokapäiväinen elämä voi opettaa seurassa hoidettavien tehtävien hoitamiseen tai työn kannalta oikeanlaiseen asennoitumiseen.

”Mähän olin ollut kauan kotona.. Mulle sanottiin, että se on plussia, että mulla on lapsia niinkin monta. Eli siellä pärjäsi ihan sillä, että tuli lasten kanssa toimeen.”

Jaksamisen ja viihtymisen kannalta on tärkeää, että työllistettävälle löydetään tehtävä, jossa hän tuntee olevansa tarpeellinen ja hyödyllinen. Tämä on myös työnantajan

kannalta ensiarvoisen tärkeää. Kyse on siis työnhakuprosessista, jossa pyritään löytämään paras ratkaisu molemmille osapuolille, niin työllistettävälle kuin työllistäjällekin. Tärkeää on, että työllistettävän toiveet ja osaaminen yhdistyvät työn vaatimusten kanssa parhaalla mahdollisella tavalla. Oikeanlaisen työtehtävän löytyminen vaikuttaa merkittävästi työntekijän motivaatioon ja sitä kautta koko työntekoon.

Osa haastatelluista koki, että työvoimatoimistolla ei ole tarpeeksi aikaa ja halua selvittää asiakkaidensa mieltymyksiä ja osaamista työnvalintaprosessin aikana. Suurin osa haastatteluissa esiin nousseista kehitysehdotuksista koski juuri työllistettävien työhönohjausta. Työllistetyt olivat sitä mieltä, että resursseja pitäisi kohdentaa enemmän työvoimapalveluiden työhönohjaukseen ja asiakkaiden toiveiden selvittämiseen.

”Olisi tärkeää löytää yhdistykseen sellainen henkilö, joka sopii tehtävään parhaiten. Eli haastateltaisiin ja kartoitettaisiin työhön hakijat paremmin sekä sen jälkeen ohjattaisiin yhdistykseen.”

Työhönohjaus koetaan työllistettävien henkilöiden näkökulmasta aitona välittämisenä. Se, että oikean työn löytämiseen käytetään aikaa, ja että työnhakijan taustaan ja toiveisiin perehdytään, on äärimmäisen tärkeää työttömän kannalta. Jos työnhakija kokee, että häntä ei työvoimatoimistossa kuunnella ja että hänen osaamisellaan tai ominaisuuksillaan ei ole kenellekään merkitystä, muuttaa se hänen suhtautumistaan työvoimapalveluihin, omiin taitoihinsa sekä työntekoon yleensä. Työnhaku on jo sellaisenaan valtavia ponnisteluja vaativa prosessi. Jos työtön saa lisäksi huomata, että hänen itse itsessään arvostamillaan taidoilla tai ominaisuuksilla ei ole merkitystä, kasvaa hänen kynnyksensä kiinnostua työnhausta tulevaisuudessa entisestään.

”Se on aivan älytöntä, että laitetaan juoksemaan kaikenlaisia ihmisiä. Varmaan siellä (työvoimatoimistossa) nähdään heti, että toi ei todellakaan sovi tollaiseen hommaan, mutta laitetaan silti se käymään työhaastattelussa. Ok, voihan se olla myös siitä kiinni, että työnantaja, joka tällä systeemillä haluaa työntekijän, antaa puutteellista tietoa itsestään. Näitä epäsovivia henkilöitä sitten senkin takia juoksee haastattelussa.”

Toisaalta työvoimatoimistojen toiminta sai myös kiitosta työllistetyiltä. Työvoimatoimistojen erillisprojektit koettiin työllistymisen kannalta erittäin toimiviksi.

”Ainakin se tukisi työllistymistä, että niillä ois työkkärissä enemmän aikaa. Mä oon kuulunu melkein koko ajan sellaiseen erikoisprojektiin. Mul oli aikaisemmin viime vuoden puolella henkilö, joka haki mulle töitä. Ja nyt tänä vuonna mä oon kans erikoisprojektissa. Siellä kartoitetaan, mitä mä haluan tehdä ja mikä mua kiinnostaa. Et mä en oo käyny siellä normaalin työkkärin puolella lainkaan.

Se mitä mä aiemmin kävin siellä, niin se oli aina semmoinen 10 – 15 minuuttia. Tuli suunnilleen semmoinen mieleen, et ne vaan kirjaa, et mä oon käyny. Tuntui, että silloin vaan katotaan muutamia työpaikkoja, et saadaan sinne rekisteriin, et mä oon saanu jotain paikkoja haettavaksi.

Mul on sellainen käsitys, et niil on liian kiire. Ei siinä perehdytä siihen henkilöön. Et mitä mä oon tossa erikoisprojektissa ollu, niin siinä mennään aivan eri tyylillä. Mä oon kaksi tuntia siellä juttelemassa, ja me käydään läpi eri vaihtoehtoja. Aivan erilaista kohtelua siellä saa.

Tästä on ollut hyötyä todella paljon. Tärkein on se, että kun mäkin oon ollu 25 vuotta yhdessä työpaikassa samalla alalla, niin mä en esimerkiksi tiedä mitä uusia ammattinimikkeitä on tullut. Tän projektin kautta on oppinut tosi paljon uutta. Kun multa vielä puuttuu tutkintonimike, niin meillä seuraava projekti on sellainen, et me aletaan katsomaan, mitä mä voisin opiskella ja mitä tutkintoja mulla on mahdollista suorittaa.”

Yhteenvetona voidaan todeta, että tavalla, jolla jalkapalloseuraan on alun perin valikoiduttu, ei ole suurta merkitystä työnteolle seurassa. Jalkapallo- tai seuratoimintataustasta on toki apua työn alkutaipaleella, mutta taitojen karttuessa tausta

menettää merkityksensä ja uudet opitut työtavat muodostuvat merkittävämmäksi tekijäksi. Merkittävämpiä tekijöitä työnteon ja asioiden oppimisen kannalta ovat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet kuten motivaatio ja asenne. Positiivinen asenne ja palvelualttius sekä normaalit ihmissuhdetaidot ovat jalkapalloseuratyössä tärkeitä ominaisuuksia. Myös aiemman urheilutaustan puute voidaan kokea positiiviseksi seikaksi, sillä tällöin opitut mallit eivät vaikuta työnteokseen.

10.2 Työnteko jalkapalloseurassa

Kaikki haastattelemani henkilöt pitivät työllistymisjaksoansa mielenkiintoisena kokemuksena. Jalkapallon parissa toimiva yhdistys näyttää tarjoavan monipuolisen työympäristön, jossa työpäivät ovat hyvin vaihtelevia.

”Se (työnteko) oli mielenkiintoista sillä tavalla, että joka päivä tuli vastaan jotain erilaista, ja ei ollut yhtään samanlaista päivää.”

”Ei tullut sellaista oloa niin kuin moni mun tuttava on sanonut, että harmittaa, kun aamulla täytyy lähteä töihin. Mä sanoin, et jes, kivaa kun pääsee lähtee. Mun mielestä työpaikan pitää olla sellainen, et sä lähdet sinne aamulla hyvällä mielellä. Sä teet sitten sen työn täysipainoisesti etkä kato kelloa, et koska pitää lähteä kotiin.”

Tehtävät joita jalkapalloseurassa päivittäin hoidetaan, ovat sellaisia, että niiden hoitamiseen harvoin tarvitaan poppakonsteja tai mitään ihmeellisiä erikoistaitoja. Järjenkäyttö ja jokapäiväisessä elämässä opitut taidot auttavat työssä usein riittävän pitkälle. Ja silloin, kun tehtävät eivät hoidu oman kokemuksen avulla, löytyy seurasta kokeneita ihmisiä, jotka osaavat auttaa hankalien asioiden kanssa.

”Sain erittäin hyvin apua aina, kun sitä tarvitsin. Muut toimijat ohjasivat työnteossa. Ja aina, kun kysyi jotain, niin sai kyllä heti vastauksen. Et pulassa en ollut kertaakaan, et aina joku auttoi.”

Useimmat työtehtävät jalkapalloseurassa ovat sellaisia, että ne on mahdollista oppia

helposti muiden seuratoimijoiden avustuksella. Urheilun ja seuratoiminnan parissa toimineille monet asiat ovat tuttuja jo entuudestaan. Monet seurassa hoidettavat tehtävät on myös mahdollista oppia jossain muussa työssä.

Toisaalta työssä on myös sellaisia tehtäviä, joita tuskin oppii muualla kuin jalkapalloseurassa. Jalkapallon seuratyössä on nimittäin useita piirteitä, jotka tekevät siitä erityistä ja monista muista työtehtävistä poikkeavaa työtä. Erityispiirteiksi voidaan lukea myös sellaiset piirteet, jotka saattavat hankaloittaa työntekoa. Näitä jalkapallon seuratyön erityispiirteitä sekä ongelmia käsittelem seuraavissa kahdessa kappaleessa.

10.2.1 Seuratyöntekijä on seuran sidosryhmien välinen linkki

Lähes kaikki haastatellut kokivat työtehtävästään riippumatta toimivansa seuran eri sidosryhmien välisenä linkkinä. Tämä johtuu siitä, että yhdistykseen työllistyneet työntekijät saavat hoitaakseen seuran tehtäviä hyvin monipuolisesti ja myös varsinaisen työnkuvansa ulkopuolelta. Seuran ulkopuolelta tulevat yhteydenotot ohjautuvat seuraan palkatun työntekijän kautta yhdistyksen muille toimijoille. Myös puheenjohtajan, valmentajien ja muiden seuratoimijoiden avustaminen sekä pelkkä omien työtehtävien hoitaminen pakottaa seuratyöntekijän toimimaan seuran muiden toimijoiden, perheiden sekä muiden yhteiskunnallisten toimintojen välisenä linkkinä.

Seuratoiminnan luonteen takia sovittelutaito näyttää olevan seuratyöntekijälle erittäin tärkeä taito. Tämä ei tarkoita sitä, että työntekijän olisi osattava ratkaista seurassa esiintyvät kiistat ja ongelmat, vaan pikemminkin sitä, että hän kuuntelee perheiden ja seuran jäsenten ajatuksia sekä palautteita ja toimii ajatusten välittäjänä perheiden ja seuran toimijoiden välillä.

”Tietysti niitä ongelmia välillä tulee, kun on joskus näitä vähän hankalampia tapauksia. Joukkueen ja perheen välissä oleminen ei aina tunnu niin mukavalta. Mut kyllä nekin sitten ihan puhumalla meni. Useinhan mä sain kuulla ne haukut, eli se riitti, kun ne purki sen mulle. Useimmitenhan se oli niin, että se kritiikki ei ollut edes mulle tarkoitettua, koska mä en niistä asioista päätä.”

Kuten edellisestä kommentista on huomattavissa, välillä työntekijä saattaa saada osakseen sellaista kritiikkiä, joka ei hänelle kuulu. Työtehtävien järjestely siten, että seurassa on joku henkilö, jolle voi sydäntään purkaa, on kiistojen välttämisen kannalta tärkeää. Näin vältetään tilanteilta, jotka voivat kehittyä koko seuran toimintaa hiertäviksi seikoiksi.

10.2.2 Muita työnteon erityispiirteitä ja ongelmia jalkapalloseurassa

Työnteko jalkapalloseurassa on hyvin vaihtelevaa. Työtä on tehtävä silloin, kun sitä on, ja välillä saattaa tuntua, että kaikkien tehtävien hoitaminen omin resurssein tai valtuuksin on hankalaa, miltei mahdotonta. Toisaalta välillä työssä voi olla pitkiäkin jaksoja, jolloin tehtäviä on hyvin vähän. Tällöin on mahdollista keskittyä myös seuratoiminnan kannalta vähäpätöisempiin asioihin tai osallistua toiminnan kehittämistyöhön.

Työn määrä ja työtehtävien sisältö vaihtelevat jalkapalloseurassa hyvin paljon ja tapoja hoitaa asioita on lukuisia. Myös vapaaehtoisuus seuratoiminnassa asettaa haasteita työnteolle, sillä välillä omien töiden hoitaminen ei onnistu vain siksi, että yhteydenpito muihin seuratoimijoihin on äärettömän hankalaa. Toisaalta töiden vaihtelevuus saattaa olla työnteon kannalta myös positiivinen asia, sillä päivät jalkapalloseurassa ovat harvoin pitkäväteisiä.

Kokonaisuudessaan haastatellut kokivat työnteon jalkapalloseurassa hyvin ongelmattomaksi. Usealla haastatellulla ei ollut lainkaan ongelmia työjakson aikana, ja he, joilla ongelmia työjakson aikana oli ollut, eivät kokeneet ongelmiaan kovinkaan vakaviksi. Esille nousseet työnteon ongelmat liittyivät sekä työn tekemiseen että yleisiin työnteon edellytyksiin jalkapalloseurassa. Ongelmia haastatelluille olivat aiheuttaneet muun muassa yhteydenpidon vaikeus muihin yhdistyksiin ja seuroihin, työllistymisjakson lyhyys, selkeän työnjohdon puute sekä työntekijöiden vähäisyys.

Olen jo aiemmin sivunnut seuratoiminnan yhteydenpidon ongelmaa kirjoittaessani haastateltavien henkilöiden yhteystietojen hankkimisen vaikeudesta. Seuratoiminnan perustuessa pääosin vapaaehtoisuuteen, ihmiset joiden pitäisi hoitaa yhdistysten asioita, eivät välttämättä ole tavoitettavissa tai eivät muun elämänsä kiireiltään ehdi hoitaa

yhdistyksen asioita ajallaan. Tämä vaikuttaa muiden seurojen tai tietoa odottavien henkilöiden toimintaan ja hidastaa asioiden hoitamista entisestään:

”Oikeastaan kaikki on mennyt hirveän hyvin. Ehkä ainoa ongelma on ollut kaivaa tietoa ihmisiltä, jotka eivät ole fyysisesti paikalla. Joutuu soittelemaan, että mitä tän asian kanssa tehdään ja miten tää on ennen hoidettu. Ja nyt kun tässä on vuoden ollut ja nähnyt niitä kanavia ja oppinut, että miten näitä asioita hoidetaan.”

Joissakin seuroissa toimijoiden sitoutumisaste saattaa vaikuttaa negatiivisella tavalla tiedonkulkuun ja asioiden hoitamiseen seuran sisällä. Yhteydenpidon vaikeus ei kuitenkaan ollut luonteenomaista ainoastaan tälle projektille, vaan se on sitä lähes kaikelle yhdistystoiminnalle, jonka pohjana on vapaaehtoisuusperiaate ja työn hoitaminen omien palkkatyö-, vapaa-ajan- ja kotikiireiden ohella.

Yksi ongelmalliseksi koettu teema, joka toistui useissa haastatteluissa, oli työllistymisjakson lyhyt kesto. Useiden haastateltujen mielestä vuoden mittainen tai sitä lyhyempi työllistymisjakso tuntui auttamatta liian lyhyeltä kaikkien uusien asioiden oppimiseen. Siinä vaiheessa, kun työt alkoivat useimmilta luistaa rutiinilla, oli työllistymisjakso jo loppuillaan.

”Vuosi on niin lyhyt aika, että juuri kun ehtii oppia kaikki asiat, niin sitten joutuu pihalle. Järjestelyt sun muut, kaikki lupa-asiat ja tuommoiset. Vähän tuntuu hölmöltä.”

”Työ oli mielenkiintoista, sillä joka päivä tuli jotain uutta ja erilaista vastaan ja ei ollut yhtään samanlaista päivää. Sanotaan, että vasta, kun puoli vuotta oli mennyt, niin pääsi lopullisesti sisään siihen duuniin ja toinen puoli vuotta oli jo paljon helpompaa...”

...Esimerkiksi tämä henkilö, joka minunkin jälkeen tuli, niin sillä oli vain kolme kuukautta aikaa jäljellä, silloin kun se oli oppinut kaikki hommat siellä. Se soitti mulle melkein joka päivä, koska sillä ei ollut jalkapallotaustaa.”

Työnjohdon puute koettiin myös seuratoiminnan ongelmaksi. Päätösten teko vei johdon puutteen takia välillä liian kauan. Päätöksenteon hitaus ja se, että kukaan ei tunnu ottavan tärkeisiin asioihin kantaa, voivat hiertää seuratoimijoiden keskinäisiä suhteita, kuten yhdessä tapauksessa oli käynyt:

”Se oli huonoa, että kun työnantajana on urheiluseura, niin ei ole ketään sellaista selkeää pomoa. Ja kun ei ollu selkeää pomoa, niin ilmapiiri oli sitten välillä vähän huono...

...Esimerkiksi, jos joku asia pitää muuttaa, niin siitä tulee sitten riita yhdistyksen jäsenten kesken ja sitten ei saada mitään aikaiseksi, niin se on tosi huono. Että kyllä jonkun pitää ottaa se vastuu.”

Työntekijän liian suuri vastuu suhteessa työstä saatuun korvaukseen koettiin myös työnteon johdon puutteen aiheuttamaksi ongelmaksi:

”Koska ei ollut ketään sellaista selkeää pomoa, niin työntekijöillä oli liian suuri vastuu. Siis tohon palkkaan nähden. Ei niinku oikeeta palkkaa ja hirvee vastuu. Monen kymmenen eri ihmisen rahat on kuitenkin siellä. Ja siellä pitää olla tosi tarkka.”

Työnjako herätti osassa haastatelluista närkästystä. Myös johtohenkilöiden välinpitämättömästä ja uudistusvastaisesta suhtautumisesta aiheutuvaa ”jämähämää” moitittiin. Yhdessä tapauksessa työllistetty koki, että paremmalla suunnittelulla ja toimenkuvien tarkemmalla pohdinnalla olisi kyetty kehittämään toimintaa, kun nyt oltiin vain tyydytty vanhaan järjestelyyn, joka ei kaikkia tyydyttänyt:

”Työntekijöiden määrä oli hyvä ja oikea. Ehkä kaipaisi kuitenkin toimenkuvien selkeämpää määrittelyä. Eli, että kuka tekee mitäkin ja kenen vastuulla on mitäkin...

...Semmoinen halu mennä eteenpäin pitäisi olla kaikilla. Se on ehkä tämän yhteisön ongelma.”

Koska jalkapallon seuratoiminta on hyvin kausiluonteista, tulee seurassa välillä aikoja,

jolloin työntekijöistä on pulaa. Alkavan kauden kynnyksellä ja kauden ollessa käynnissä saattaa tuntua, että seurassa ei ole tarpeeksi työntekijöitä työn määrään nähden. Useimmat haastatelluista kertoivat, että ajoittain työntekijöitä olisi seurassa pitänyt olla enemmän.

”Silloin, kun oli nämä vilkkaimmat ajat, niin tuntui, että työntekijöitä oli liian vähän. Siinä vähän ennen kuin mä jäin pois, ja tuli toinen työntekijä, niin silloin tuntui, että meitä on riittävästi. Mutta sielläkin on ne ajat, jolloin on kiireisempää.”

”Kun mä olin siellä, niin silloin ei ollut tarpeeksi työntekijöitä, mut nythän taas kai on. Mut kesän jälkeen me kaksi jouduttiin kyllä koville.”

Hiljaisempina aikoina tarvetta useille työntekijöille seurassa harvemmin on ja hiljaisempina aikoina työntekijällä on aikaa tehdä muita työtehtäviä kuin vain niitä, joita hoitamaan hänet on seuraan palkattu.

”Oli sellaisia päiviä, jolloin olis tarvinnut kaksi sinne toimistolle, mutta sitten saattoi olla viikko, jolloin pärjäs tosi hyvin yksin. Työtä oli juuri sopivasti siten, että sitä riitti koko ajaksi, ja ettei käynyt aika pitkäksi.”

Viimeisin seikka, joka työnteon erityispiirteistä selkeästi nousi esille, on tukityöstä maksettu korvaus. Lähes jokainen haastattelemani henkilö mainitsi tuen olleen liian alhainen. Palkka takasi välttämättömän toimeentulon, mutta muuhun se ei riittänyt. Etenkin työtehtävistä, joissa työntekijällä oli enemmän vastuuta, oltaisiin toivottu suurempaa korvausta.

”Kyllä sillä jotenkin toimeen tuli, mutta eihän se mitenkään hirveän suuri ollut. Olishan se voinut olla suurempi. Kyllähän sen tiesi, ettei siitä tienaa mitään.”

Muutamassa tapauksessa palkka koettiin alhaiseksi, mutta sillä ei kuitenkaan ollut työllistetyille merkitystä. Tämä johtui siitä, että työntekijä oli jo työtä hakiessaan

asennoitunut pienempään palkkaan tai siksi, että työt koettiin niin helpoiksi, että alhainen korvaus oli työstä sopiva.

”Palkka ei tietenkään ollut sopivan suuruinen, koska se työmäärä ja vastuu oli suuri. Mutta en mä sinne sen palkan takia mennyt. Jos sä meet yksityiselle sektorille töihin, niin sulla on paljon parempi palkka tuollaisessa hommassa.”

”No kyl se palkka siihen työhön nähden oli sopiva, koska työ oli aika löysää.”

10.3 Työllistymisen vaikutukset työllistetyn elämään

Takaisin peliin -projektin pääasiallinen tavoite on ollut auttaa pitkäaikaistyöttömiä pääsemään työelämään käsiksi. Työllistymisen onnistumista on mahdollista seurata tarkastelemalla työllistettyjen työllistymishistoriaa työllistymisjakson jälkeisenä aikana.

Jalkapalloseuraan tukityöllistymisen voi todeta olleen haastattelemilleni henkilöille eduksi, sillä kuusi työllistettyä haastattelemistani kahdeksasta oli työelämässä tai muutaman viikon sisällä aloittamassa työnteon. Heistä kaksi henkilöä oli työllistetty yhdistelmätuen toisen vaiheen tuella. Yksi henkilö oli lopettamassa työnteon nykyisessä työpaikassaan ollen haastatteluhetkellä vailla tietoa tulevasta työpaikasta. Kahdesta työelämän ulkopuolella olleesta henkilöstä toinen oli jäänyt kotiin hoitamaan pientä lastaan, mikä tarkoittaa, että vain yksi henkilö oli haastatteluhetkellä työttömänä työnhakijana.

Pelkän työllisyystilanteen tarkastelu ei kuitenkaan anna täyttä kuvaa projektin vaikutuksista, sillä se jättää tarkastelun ulkopuolelle projektin kaikki muut vaikutukset. Työelämästä kauan poissa olleen henkilön työllistyminen ei ole koskaan yksinkertainen prosessi, joka vain alkaa edellisen työn päättymisestä ja päättyy uuden työn löytämiseen. Työllistyminen sisältää useita vaiheita – omien taitojen, tavoitteiden ja mielihalujen punnitsemista, perehtymistä ja uusien asioiden ja taitojen opiskelua ja oppimista, työn hakua, pettymyksiä sekä onnistumisia. Sopivaa työtä ei välttämättä

löydy helpolla, eivätkä kaikki sitä löydä koskaan. Kuitenkin jokainen työllistymisjakso on uusi askel kohti kestävästä työllistymisestä, ja jakson jälkeen henkilöllä on entistä paremmat valmiudet lähteä hakemaan töitä avoimilta työmarkkinoilta.

Jotta voimme tarkastella Takaisin peliin -projektin vaikutuksia – ei ainoastaan työllistymisen – vaan kokonaisvaltaisemmin, työssä oppimisen, taitojen kehittymisen sekä henkilöiden omien kokemusten kautta, olen päättänyt käsitellä seuraavaksi työllistymisjakson vaikutuksia työllistetyn henkilön työntekoon ja osaamiseen, talouteen sekä terveyteen.

10.3.1 Työ ja osaaminen

Kysyttäessä haastateltujen henkilöiden tilanteesta työn suhteen, vain yksi henkilö vastasi, että hänellä ei ollut tukityöllistymisen jälkeen ollut kontaktia työelämään. Muilla haastatelluilla työt tai työllistämistoimenpiteet olivat jatkuneet ensimmäisen tukityöllistymisvuoden jälkeen. Yhtä haastateltua en laskenut ollenkaan mukaan, sillä hän oli jäänyt työllistymisjakson jälkeen kotiin hoitamaan pientä lastaan.

Niistä kuudesta henkilöstä, jotka olivat työllistymisjakson jälkeen säilyttäneet kontaktin työntekoon, tukityöjakso oli yhden henkilön kohdalla johtanut työsuhteen jatkamiseen kokopäiväisenä työntekijänä, sekä yhden kohdalla osa-aikaisena työntekijänä. Kaksi henkilöä oli jatkanut töitä yhdistelmätuen toiselle vuodelle, ja toiset kaksi tekivät töitä eri työpaikassa kuin johon he olivat työllistyneet Takaisin peliin -projektin tiimoilta. Toinen näistä henkilöistä oli tosin hieman haastatteluhetken jälkeen lopettamassa työnteon vailla tietoa tulevasta työstä.

Edellä mainittu työllistymistilanne kertoo siitä, että suurin osa haastatelluista on saanut projektin avulla tärkeitä kontakteja työelämään, sekä jopa työllistynyt kokopäiväisesti heti tukityöjakson jatkeeksi. Työllistymishistoria ei kuitenkaan kerro kaikkea oleellista Takaisin peliin -projektin vaikutuksista henkilön työllistymismahdollisuuksiin, joten tarkastelkaamme sitä, miten haastatellut henkilöt kokevat oman tilanteensa työn suhteen työllistymisjakson jälkeen.

Yhdistelmätukioikeuden saaminen edellyttää hakijalta aina vähintään 500 työttömyyspäivän ylittymistä. Koska kaikki haastattelemani henkilöt olivat työllistyneet jalkapalloseuraan yhdistelmätuella, tarkoittaa se sitä, että he kaikki olivat olleet jo kauan poissa työelämästä. Osa haastatelluista oli ollut työttömänä vain hieman yli yhdistelmätukeen vaadittavat 500 päivää, kun taas osalla työttömyyspäiviä oli kertynyt jo useamman vuoden ajalta. Yhteistä kuitenkin kaikille haastatelluille oli se, että viimeisestä ansiotyöpäivästä oli kulunut kauan ja yhteys työntekoon oli katkennut.

Tilanne työllistämisyksikön alussa oli siis jokaisella haastattelemani henkilöllä se, että alkanut työllistymisyksikö katkaisi kauan jatkuneen työttömyyden. Työttömyyden katkeamisella voi todeta olevan lukuisia vaikutuksia työllistetyin elämään. Jo tieto siitä, että voi mainita olleensa töissä, nostaa henkilön itsetuntoa ja alentaa kynnystä ottaa vastaan uutta työvoimatoimiston puolesta tarjottua työtä. Haastattelemani henkilöt uskoivat myös yhtäjaksoisella työrupeamalla olevan tulevaisuudessa positiivinen vaikutus työnhakuun:

”Kyllä mun työllistymismahdollisuudet ovat parantuneet tämän jakson ansiosta. Kun on pitempi työjakso alla, niin ne (työnantajat) katsoo, et sä oot samassa paikassa tehnyt töitä näin kauan, niin se osoittaa tiettyä aktiivisuutta. On paremmat mahdollisuudet.”

”Se, että on ollut vuoden jossain töissä, parantaa tietysti työllistymismahdollisuuksia tulevaisuudessa. Se ois ollu ihan eri asia, jos ois ollu vuoden kotona. Itselläkin on varmempi olo mennä kysymään seuraavaa työpaikkaa, kun on ollut töissä.”

Työnteon aloittaminen pitkän kotonaolon jälkeen muuttaa aina arkirutiineja. Muutoksella on vaikutuksia omien arkirutiinien lisäksi myös perheen arkeen, koska uusi tilanne vaatii aina sopeutumista.

”Kyllä muut perheenjäsenet oli välillä kiukkuisia työssäkäynnistä, mutta kyllä ne äkkiä oppivat. Ovat välillä vieläkin kyselleet, että etkö sä enää menekään sinne töihin, kun työjakso loppui.”

Useat haastattelemani henkilöt kertoivat oppineensa työllistymisyksikön aikana uusia

taitoja, joilla he kuvittelivat olevan hyötyä tulevaisuudessa.

”Kyllä olen oppinut uusia asioita työjakson aikana. Tietokonetta käytin koko ajan. Ja yleensäkin erilaisten asioiden hoitaminen. Joutui soittelemaan koko ajan joka puolelle”

Tietokoneen käyttäminen, jäsenrekisterin pitäminen, laskuttamien, kirjanpito sekä arkistointi ovat esimerkkejä yksittäisistä taidoista, joita seuratoiminta opettaa. Seuran jokapäiväisten asioiden hoitamisesta kehittynyt uskallus ryhtyä tekemään uusia asioita oli positiivinen kehityssuunta, jolla on vaikutusta työnteon lisäksi työnteon ulkopuolisen elämän askareisiin. Laajemmassa mittakaavassa jalkapallon seuratoiminta opetti haastateltuja ottamaan vastuuta asioiden hoitamisesta, pitämään yhteyttä erilaisiin tahoihin sekä suunnittelemaan toimintaa etukäteen.

10.3.2 Talous

Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastattelemiini henkilöt kertoivat saadun rahallisen korvauksen olleen liian pieni. Toisilla raha oli riittänyt elämiseen nipin napin, kun taas toisilla toimeentulo oli hieman helpompaa, pitkälti elämäntilanteesta ja perheen koosta riippuen.

”Kyllä sillä palkalla jotenkin toimeen tuli, mutta eihän mitenkään hirveän suuri ollut. Olishan se voinut olla suurempi. Kyllähän sen tiesi, ettei siitä tienaa mitään.”

Kaikki haastattelemiini henkilöt tulivat saamallaan palkalla jotenkuten toimeen, mutta kuitenkin kannusteeksi ottaa työtä saadun suuruisella palkalla vastaan ei ollut. Työllistymisjakson vaikutus työllistetyn henkilön talouteen oli kaiken kaikkiaan hyvin pieni. Osa koki, että tukityön ajalta maksettu palkka nosti hieman perheen tuloja, mutta osa haastatelluista oli sitä mieltä, että perheen talouden puolesta olisi ollut ihan sama viettää tuo aika kotona.

”Työllistymisjakso ei tuonut taloudelliseen tilanteeseen suurta

muutosta. No olihan se pikkuisen parempi se palkka, mutta ei siinä suurta eroa ollut.”

”Mitä mä nyt tohon sanoisin. No jos sä oot Kelan päivärähalla, niin se on aika tiukkaa. Mut mulla on se etu siinä, et mulla on oma asunto, yhtiövastike on aika pieni. Mä tuun aika pienellä toimeen. Mul ei oo velkoja. Mut jos olisi velkoja, niin sittenhän olis ihan pulassa. Kun tietää Kelan päivärahat, et mitä ne on ollut. Sit taas, kun on töissä, niin sit taas se helpottaa. Et ennen kuin jäin työttömäksi, niin silloin oli rahaa.”

”Jos puhutaan tästä työllistymisvuodesta, niin melkein vois sanoo karkeesti ottaen, et se ois ollu ihan sama oisinko mä ottanu korvauksia työttömänä vai ollu täällä töissä...”

...Ei kyllä siinä mielessä viime vuonna hurraamista ollut, nyt kuitenkin on jo selkeästi taloudellinen puoli petraantumassa (työsuhteen jatkumisen ansiosta).”

Vaikka korvauksen suuruuteen ei oltu tyytyväisiä, niin silti haastatteleman henkilö tuntuivat tiedostavan sen, että normaalin suomalaisen urheiluseuran on erittäin hankala palkata täysipäiväistä työntekijää pelkästään seuran jokapäiväisiä rutiinitehtäviä hoitamaan. Tämä seikka tuntui pienentävän tyytymättömyyttä saatua korvausta kohtaan.

”Eihän tuommainen urheiluseura pysty tähän työhön palkkaamaan ketään oikealla palkalla. Se on selvä, että joutuu käyttämään erilaisilla tuilla.”

Haastatellut olivat huomanneet myös sen, että kun rahan eteen oli tehnyt itse töitä, niin saatua korvausta arvosti enemmän.

”Taloudellinen tilanne on ollut ennen jaksoa ja sen aikana aivan sama. Tai sanotaan, että työllistymisen aikana pikkaisen jäi enemmän. Silloin oli tuhlaamatta rahaa, koska silloin teki duunia sen eteen. Kyllähän silloin, kun työkkärin raha tuli, niin se aina pantiin

menemään.”

Vaikka rahaa elämiseen oli työllistymisjakson aikana jäänyt niukanlaisesti, niin kuitenkin lähes jokainen haastateltu tunnusti, että tärkeintä ei kuitenkaan ollut jaksosta saatu taloudellinen korvaus.

”Kyllähän mä sen tiedän, että jotkut juoksee sen rahan perässä ihan puhtaasti ja haluaa hyvää palkkaa. Kun miettii asiaa omalta kannalta, niin se oli pääasia, että oli jotakin työtä alkuun ja sai omalle pääkopallekin jotain muuta mietittävää reilun vuoden huilauksen jälkeen.”

10.3.3 Terveys

Jaoin Takaisin peliin -projektin terveysvaikutukset tutkimukseni haastattelurungossa fyysisiin sekä mielenterveydellisiin vaikutuksiin. Näistä terveysvaikutuksista näyttivät mielenterveydelliset vaikutukset olevan merkittävämpiä kuin projektin vaikutukset haastateltujen fyysiseen kuntoon. Toki työllistymisjaksolla oli vaikutusta myös työllistettyjen fyysiseen kuntoon, mutta ennen kaikkea työllistetyt itse kokivat jakson mielenterveydelliset vaikutukset fyysisiä vaikutuksia merkittävämpinä.

Useat työllistetyt kertoivat pitkän työttömyyden laiskistaneen heitä. Kotoa pois lähteminen ei työttömänä ollut enää niin helppoa kuin silloin, kun töiden tai muiden aktiviteettien takia oli joka tapauksessa aktivoituttava. Pitkä työttömyys ikään kuin eristi henkilön ulkomaailmasta. Kun kimmoketta kotoa lähtemiseen ei ollut, oli kotiin liian helppo jumittua:

”Kun on pitkään työttömänä, niin ei oikein tuu lähdettyä mihinkään.
Tulee semmoinen arkuus.”

Mitä kauemmin työttömyys jatkui ja mitä vähemmän henkilöllä oli kodin ulkopuolisia aktiviteetteja, sitä suuremmaksi kynnys kodin ulkopuoliseen maailmaan lähtemisestä muodostui. Haastattelemillani henkilöillä työllistyminen jalkapalloseuraan katkaisi pitkään jatkuneen työttömyyden, mutta ennen kaikkea se tarjosi elämään

merkityksellistä sisältöä:

”Päällehän se oli terapiaa. Oli motivaatio nousta sieltä sängystä ylös joka aamu.”

”Kun olin töissä, niin pääsin hetkeksi pois täältä kotoa. Tietysti muiden täytyi opetella se, että mä en ole täällä aina tekemässä kaikkea. Se muutti kaikkea, omasta mielestäni parempaan suuntaan.”

”Kun viimeinen (työttömyys)vuosi rupesi kääntymään ehtopuolelle, niin kyllähän se vähän rupesi viiraamaan päässä. Koska en oo halukas pitkään olemaan työttömänä, niin kyllä se rupeaa viiramaan pääkopassa. Mutta henkinen puoli nyt...niin ei tässä ole mitään ongelmaa. Silloin pysyy henkisesti kunnossa, kun tietää, että hoitaa asiat hyvin.”

Myös työn aikaansaama uusi elämänrytmi vaikutti positiivisesti haastattelemiini henkilöihin. Enää ei ollut aikaa heitettäväksi hukkaan, koska oli mielekästä tekemistä. Myös vapaa-ajankäyttöön tuli muutoksia ja elämäntavat muuttuivat terveellisempään suuntaan:

”Se kun mä olin himassa, niin tuli helposti otettua kuppia. Nyt ei enää voinut.”

Työjakson aikana solmituilla uusilla ihmissuhteilla oli myös positiivinen vaikutus haastateltujen elämään ja jaksamiseen. Suurin osa haastatelluista kertoi saaneensa työllistymisjaksonsa aikana uusia ystäviä ja osasta solmituista ystävyysuhteista oli tullut pysyviä. Yhdistävä tekijä oli usein samanlaiset harrastukset sekä samanlainen sosiaalinen piiri. Pysyvien ystävyysuhteiden lisäksi suhde entisiin ystäviin, joita tavattiin seuran parissa, oli syventynyt entisestään, sillä nyt vanhoja tuttuja tapasi aiempaa useammin.

”Kyllä solmin uusia ystävyysuhteita, kahden työkaverin kanssa. Siitä on melkein vuosi, kun toinen jäi pois sieltä ja siitä asti ollaan oltu ystäviä. Melkein päivittäin ollaan yhteydessä. Tosin meitä

varmaan yhdistää noi harrastuksetkin.”

” Sain uusia ystäviä, ja kun tuli uusia tuttavuuksia lisää, niin kyllä se piristi.”

Takaisin Peliin -projektin fyysisistä vaikutuksista ei muodostunut yhtä selkeää kuvaa kuin projektin vaikutuksista työllistetyn mielenterveyteen. Jakson fyysiset vaikutukset koettiin sekä positiivisiksi että negatiivisiksi. Suurin osa haastatelluista totesi, että jaksolla ei ollut minkäänlaista vaikutusta heidän fyysiseen kuntoonsa. Osa totesi, että aikaa jäi työssä käynnin takia vähemmän kuntoiluun ja fyysisestä kunnosta huolehtimiseen. Toisaalta yksi työpaikka oli mahdollistanut ajoittaisen kuntoilun työnteon lomassa. Yhdessä tapauksessa jakson koettiin huonontaneen työllistetyn kuntoa, sillä työpaikalla ilmanlaatu oli ollut huono. Kuitenkin yhteenvetona voidaan todeta, että jakson koetut vaikutukset haastatellun fyysiseen kuntoon olivat erittäin minimaaliset, miltei olemattomat.

POHDINTA

Tutkimukseni tärkein tehtävä oli selvittää, millaisia vaikutuksia jalkapallon parissa toimivaan yhdistykseen työllistymisellä oli ollut työllistyneelle henkilölle. Tutkimuskohteeni oli Palloliiton Takaisin peliin -projektin puitteissa yhdistelmätuella jalkapalloseuroihin ja jalkapallon parissa toimiviin yhdistyksiin työllistetyt 497 henkilöä. Tarkastelin työllistymisen vaikutuksia työllistettyjen henkilöiden omiin kokemuksiin pohjautuen käyttäen aineistona kahdeksasta yksilöhaastattelusta keräämääni aineistoa.

Tutkimuksessani havaitsin, tukityöllistyminen oli muodostanut useimmille henkilöille tärkeän kontaktin työelämään. Osalla henkilöistä tämä kontakti oli kokopäiväinen tai osa-aikainen työsuhte ja osalla työllistymisjakso oli käynnistänyt työllistymiseen tähtäävät toimenpiteet, jotka jatkuivat ensimmäisen tukityöllistämisyksikön jälkeenkin.

Mikä kenties vielä tärkeämpää, tukityöjakso oli tarjonnut henkistä hyvinvointia työllistetyille henkilöille. Työjakso toi uskoa omiin kykyihin sekä lisäsi motivaatiota työllistyä myös jaksen jälkeen. Uusi elämänrytmi ja tunne siitä, että oli tehnyt jotain merkityksellistä palkkansa eteen, muokkasivat henkilön arkea positiiviseen suuntaan. Myös uusien taitojen oppiminen sekä tieto siitä, että takana on pidempi työjakso, valoivat uskoa tulevaisuuden työllistymiselle.

Hämäläinen ja Tuomala (2006, 40) ovat esittäneet, että tukityöjaksot eivät välttämättä aina edistä työttömien työllistymisedellytyksiä, ja että työnhaku saattaa jopa hidastua, koska välittömän työllistymisen tarve voi vähentyä toimenpiteen alkaessa.

Oman tutkimukseni mukaan tämä ei pitänyt paikkaansa, sillä tukityöjaksolla oli selkeästi aktivoiva vaikutus työllistettyihin. He kertoivat jaksoa edeltäneen työttömyyden passivoineen ja laiskistaneen heitä, mutta tukityöjakso oli tuonut elämään ja työnhakuun uutta motivaatiota. Toisaalta tukityöstä maksettu korvaus ei pienuutensa takia motivoinut, vaan motivoiva tekijä oli toive työllistymisestä.

Hämäläinen ja Tuomala (2006, 40) peräänkuuluttavat sitä, että erilaisten tukityöllis- ja muiden aktiivisten toimenpiteiden tulisi muodostaa polkuja, jotka johtavat avoimille työmarkkinoille. Oman tutkimukseni mukaan juuri näitä polkuja tukityöjakso oli

henkilöiden kohdalla luonut. Osalla nämä polut olivat kontakteja henkilöihin, jotka voivat auttaa tulevaisuuden työsaannissa, ja osalla polut olivat jo johtaneet työllistymiseen avoimille työmarkkinoille.

Rajasin oman tutkimukseni siten, että keskityin tarkastelemaan työllistettyjen henkilöiden kokemuksia työjakson ajalta tukeutuen aineistoon, jonka keräsin yksilöhaastatteluilla. Päädyin lähestymistapaani osaksi sen takia, että vastaavanlaista tutkimusta on tehty hyvin vähän kolmannen sektorin alueella. Etenkin jalkapalloseurat ja -yhdistykset työllistävänä tahona ovat minimaalisen vähän, jos lainkaan tutkittu alue. Tutkimukseni antaa siis uudenlaista tietoa urheilun parissa toimivien yhdistysten työllistämistoiminnasta.

Jatkotutkimuksen kannalta toinen mahdollinen lähestymistapa olisi tehdä vaikuttavuusselvitys hankkeen työllisyysvaikutuksista suuremmalle määrälle työllistettyjä henkilöitä. Tässä tutkimuksessa olisi mahdollista tarkastella henkilöiden jakson jälkeistä työhistoriaa pitkältikin aikaväliltä. Myös tarkastelulähtökohdan muuttaminen henkilölähtöisestä seura- tai yhdistyslähtöiseksi voisi antaa mielenkiintoisia tuloksia hankkeen laajemmista vaikutuksista siihen osallisille tahoille.

Lopuksi haluaisin tuoda esiin muutaman seikan, jotka ovat oleellisia mietittäessä kolmannen sektorin ja urheilun seuratoiminnan entistä parempia mahdollisuuksia osallistua pitkäjänteiseen työllistämiseen ja aktiivisen sosiaalipolitiikan toimeenpanoon.

Vaikka tutkimuksessani sain selville, että Takaisin peliin -projektin avulla on saatu luotua erittäin tärkeitä kontakteja tukityöllistettyjen henkilöiden ja työelämän välille, ei seurojen sitoutuminen pitkäaikaiseen työllistämiseen silti ole kovin suurta, sillä taloudelliset resurssit antavat harvoin mahdollisuuden työllistetyn palkkaamiseen yhdistykseen vakituiseksi työntekijäksi. Työllistymisjakson alkuaika, joskus koko ensimmäinen vuosi, menee työllistetyltä hoidettavien tehtävien opiskeluun ja toimintoihin tutustumiseen. Vasta tämän opetteluvaiheen jälkeen asiat alkavat hoitua rutiininomaisesti. Silti todella usein seurat luopuvat työntekijästä jo oppimisvaiheen jälkeen. Seuratyötä tekemään työllistetään joko uusi työntekijä tuettuun työhön tai vaihtoehtoisesti pyritään selviämään työtaakasta seuran omin resurssein. Vuosi käytännön koulutusta ja kokemusta seuratyönteosta menee siis seuralta hukkaan työnteon oppineen henkilön luopuessa työstä tuetun työllistymisjakson jälkeen.

Seurat eivät kuitenkaan tahallaan kierrätä työllistettäviä, vaan ne tekevät sen taloudellisten resurssien puutteen aiheuttamasta pakosta. Jos taloudelliset edellytykset hyväksi työntekijäksi koetun työllistetyn palkkaamiseen seuralta löytyvät, niin todistetusti seurat myös tarttuvat tilaisuuteen. Nyt useimmat seurat elävät tilanteessa, jossa ne tarvitsevat kuumeisesti työntekijöitä hoitamaan seuran työtehtäviä, mutta eivät kuitenkaan kykene tarjoamaan työntekijälle vastiketta työnteosta.

Olemassa olevan tarpeen tyydyttäminen palkkaamalla seuraan työllistymisjakso toisensa perään aina uusi tukityöllistettävä, on hankalassa taloudellisessa tilanteessa ymmärrettävää. Tällainen työllistäminen toisaalta myös auttaa työntekijää pääsemään työelämään käsiksi sekä antaa hänelle uusia avaimia työllisyystilanteen kääntämiseksi itselleen voitolliseksi. Lähtökohtaisesti seura kuitenkin tavoittelee omaa etuaan, pyrkimättä tilanteeseen, jossa heidän oikeasti olisi mahdollista palkata seuraan pitkäaikainen työntekijä. Nyt pitäisikin pohtia keinoja, joilla seurojen pitkäjänteistä työllistämistä tuettaisiin parhaalla mahdollisella tavalla. Pitkäaikaiseen työllistämiseen tähtäävä toiminta voisi parhaimmassa tapauksessa hyödyttää työllistämisen kaikkia osapuolia sekä veisi kuormitusta työvoimatoimistoilta, jotka haastattelemieni henkilöiden kertoman perusteella eivät kaikkialla kykene työllistettäviä tyydyttävään, tarpeeksi pitkäjänteiseen työhönohjaukseen ja perehdyttämiseen.

Palloliiton työllistämishankkeesta alkunsa saanut ja nyt kaikkia suomalaisia urheilu- ja liikuntaseuroja käsittävänä työllistämiprojektina jatkuva Työhön Kutsu -hanke tarjoaa yhden kädenojennuksen kohti pitkäjänteistä työllistämistä. Projektin tekemästä aloitteesta on yhdistyksille ensimmäisen vuoden täysimääräisen palkkatuen lisäksi tarjolla työmarkkinatuen suuruinen tuki, jota maksetaan täysimääräisen palkkatuen päätyttyä vielä yhden vuoden ajan. Tämän pitäisi alentaa seurojen kynnystä tarjota työllistettävälle henkilölle pitkäaikaisempi työsuhde, joka useammin johtaa pitkäaikaiseen, kestäväan työllistymiseen.

Pitkäjänteisen työllistämisen kannalta on tärkeää, että valtion tukijärjestelmien kehittämisen lisäksi seurat kykenevät paremmin hyödyntämään työllistettävän henkilön mahdollisuudet taloudellisten resurssien tuottajana. Osa seuroista on oivaltanut, että taloudellista voittoa tuottava toiminta, jota hoidetaan työllistettävän henkilön toimesta, voi tukieurojen loputtua rahoittaa joko osittain tai täysin työllistettävän työntekijän

palkkaamisen seuran. Kioski-, bingo- tai kerhotoiminta ovat esimerkkejä toiminnasta, jolla on kyetty tukemaan seuratoimijan palkkaamista työllistämiskauden jälkeen. Lisäksi lähes jokaisella paikkakunnalla yhteistyö elinkeinoelämän ja seuran välillä voisi olla paremmin hyödynnettävissä. Tämä ei tarkoita pelkästään sponsorointiyhteistyötä, vaan molemmansuuntaista yhteistyötä useilla yhteistyöalueilla, ei vain urheilussa ja liikunnassa.

Jos kolmannen sektorin toiminta työllistämisen suhteen jatkaa samanlaista kehitystään kuin se on viimeisen kymmenen vuoden aikana tehnyt, on huoli pitkäjänteisen työllistämisen suhteen varmasti turha ja tarvittavat keinot on nopeasti löydetty. Toisaalta tämänhetkiset positiiviset työllisyysnäkökulmat voivat tarkoittaa myös sitä, että kymmenen vuoden kuluttua tutkimusta ja kehitystyötä tarvitaan aivan uusilla sosiaalipolitiikan alueilla ja huoli pitkäjänteisestä työllistamisestä on jo tuolloin aiheuton.

LÄHTEET

- Aho, Simo 1988: Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Gummerus. Jyväskylä.
- Aho, Simo 2004: Kroonisen työttömyyden laajuus, rakenne ja syntytausta. Työministeriö. Helsinki.
- Arendt, Hannah 2002: Vita Activa – Ihmisenä olemisen ehdot. Vastapaino. Jyväskylä.
- Asp, Erkki & Peltonen, Matti 1991: Työelämän sosiologia. Otava. Helsinki.
- Beck, Ulrich 1992: Risk Society – Towards a new modernity. Sage. Lontoo.
- Dahrendorf, Ralf 1988: The Modern social conflict: An Essay on the politics of Liberty. Weidenfeld and Nicholson Ltd. Lontoo.
- Harju, Aaro 2003: Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansanvalistusseura. Helsinki.
- Harju, Aaro 2000: Uusi työ – Projekti tutkimus- ja kehittämishankkeena. Teoksessa Kristiina Backberg-Edwards & Aaro Harju (toim.) Kohti uutta työtä. Uusi työ – kansalaisjärjestöjen yhteinen työllisyysprojekti. Uusi työ -projekti. Helsinki, 11–52
- Heinemann, Klaus 1978: Arbeitslose Jugendliche: Ursachen and individuelle Bewältigung eines sozialen Problems: eine empirische Untersuchung. Neuwied. Darmstadt.
- Hokkanen, Liisa 2000a: Yhdistelmätuella moninaisia yhdistysten toimintoja palkkatyön piiriin. Teoksessa Kristiina Backberg-Edwards & Aaro Harju (toim.) Kohti uutta työtä. Uusi työ –kansalaisjärjestöjen yhteinen työllisyysprojekti. Uusi työ -projekti. Helsinki, 133–159
- Hokkanen, Liisa 2000b: Yhdistelmätuella työllistyneiden hyvinvointi. Teoksessa Kristiina Backberg-Edwards & Aaro Harju (toim.) Kohti uutta työtä. Uusi työ – kansalaisjärjestöjen yhteinen työllisyysprojekti. Uusi työ -projekti. Helsinki, 103–132
- Ilmakunnas, Seija; Romppanen, Antti & Tuomala, Juha: Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta ja ennakkoinnista. VaTT -tutkimuksia 77. VaTT. Helsinki.
- Itkonen, Hannu 1999: Liikunnan kansalaistoimijakenttä muutoksessa. Teoksessa Kimmo Suomi (toim.) Vaajan virran vuolteesta – Kirjoituksia liikunnasta ja yhteiskunnasta. Liikunnan kehittämiskeskus. Rauma.
- Kangas, Anita 2003: Kolmas sektori ja kulttuuripolitiikka. Teoksessa Sakari Hänninen, Anita Kangas & Martti Siisiäinen (toim.). Mitä yhdistykset välittävät. Tutkimuskohteena kolmas sektori. Atena. Jyväskylä, 38–69
- Karjalainen, Vappu & Lahti, Tuukka 2001: Kokeilusta käytännöksi. Miten edistää

- pitkäaikaistyöttömien aktiivikäytäntöjen yleistymistä? Raportteja 264. Stakes. Saarijärvi.
- Kasvio Antti 1986: Teollisesta vallankumouksesta työyhteiskunnan kriisiin. Työelämän muutoksen ja siihen kohdistuvan sosiaalitieteellisen tutkimuksen erittelyä. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Kinnunen, Petri & Laitinen Raimo (toim.) 1998: Näkymätön kolmas sektori. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki.
- Kivistö, Mari 2000: Yhdistelmätuella työllistyneiden hyvinvointi. Teoksessa Kristiina Backberg-Edwards & Aaro Harju (toim.) Kohti uutta työtä. Uusi työ – kansalaisjärjestöjen yhteinen työllisyysprojekti. Uusi työ -projekti. Helsinki, 103–132
- Kortteinen, Matti & Tuomikoski, Hannu 1998: Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Tammi. Helsinki.
- Kortteinen, Matti 2000: Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.). 2000-luvun elämä – Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Gaudeamus. Tampere, 32–59
- Koski, Pasi 2000a: Liikunta kansalaisaktiivisuutena. Teoksessa Liikunnan kansalaistoiminta – Muutokset, merkitykset ja reunaehdot. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu nro 152. Liikuntatieteellinen seura. Tampere, 40–55
- Koski, Pasi 2000b: Maailma muuttuu, muuttuvatko seurat. Liikunnan kehittämiskeskus. Jyväskylä.
- Koski, Pasi 2000c: Millä tavoin kansalaisaktiivisuus toteutuu liikunnassa? Teoksessa Haasteena huomisen hyvinvointi – Miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124. Likes. Helsinki, 213–240
- Koski, Pasi & Heikkala, Juha 1998: Suomalaisten urheiluorganisaatioiden muutos – Lajiliitot professionaalistumisen prosessissa. Liikunnan sosiaalitieteiden laitos. Tutkimuksia 63 / 1998. Liikunnan sosiaalitieteiden laitos. Jyväskylä.
- Laaksonen, Helena 1999: Suomalaisen yhteiskunnan uusjako. Teoksessa Raimo Blom (toim.) Mikä Suomessa muuttui? – Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Gaudeamus. Tampere, 49–76
- Liikuntalain uudistaminen. Opetusministeriön työryhmien muistioita 22/1997. Työministeriö. Helsinki.
- Marx, Karl 1974: Pääoma – Kansantaloustieteen arvostelua. I osa. Edistys. Moskova.
- Ollikainen, Janne 2001: Liikunta ja työllisyys. Teoksessa Kimmo Aaltonen (toim.). Urheilun ja liikunnan oikeus käytännössä. Tietosanoma. Helsinki, 98–107
- Operaatio Futisduunin loppuraportti 2002. Suomen Palloliitto. Helsinki.
- Pehkonen, Jaakko 1998: Pitkäaikaistyöttömyys. Teoksessa Pohjola Matti (toim.).

Suomalainen työttömyys. Taloustieto Oy. Helsinki, 219–244

Rifkin, Jeremy 1997: Työn loppu – Teknologia, työpaikat, tulevaisuus. WSOY. Porvoo.

Rönnberg, Leif 1999: Eriytynyt ja moniulotteinen kolmas sektori. Teoksessa Liisa Hokkanen, Petri Kinnunen & Martti Siisiäinen (toim.) Haastava kolmas sektori. Pohdintoja tutkimuksen ja toiminnan moninaisuudesta. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki.

Siltala, Juha 2004: Työelämän huonontumisen lyhyt historia – Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otava. Helsinki.

Siisiäinen, Martti 2002: Kolmas sektori, yhdistykset ja innovaatiot. Teoksessa Martti Siisiäinen (toim.) Yhdistykset kolmannen sektorin toimijoina. Tutkimus jyväskyläläisistä yhdistyksistä. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki.

Takaisin Peliin -projekti 2002. Takaisin Peliin -projektin tilastot vuodelta 2002. Suomen Palloliitto.

Takaisin peliin -projekti 2003. Takaisin peliin -projektin väliraportti vuodelta 2003. Suomen Palloliitto. Helsinki.

Vasara, Erkki 2004: Valtion liikuntahallinnon historia. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 157. Liikuntatieteellinen Seura. Tampere.

Vähätalo, Kari 1998: Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Gaudeamus. Tampere, 120–150

Weber, Max 1980: Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. WSOY. Porvoo.

Work in America 1974: Report of a special task force to the Secretary of Health, Education and Welfare. MIT. Cambridge.

ELEKTRONISET LÄHTEET

Finlex. Työllisyysasetus 1363/1997. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa <http://www.finlex.fi/lains/index.html> 1.4.2004

Hämäläinen & Tuomala 2006: Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt315.pdf 25.8.2007

Kananen, Pentti 2001: Rakenteellinen työttömyys ja aktiivinen työvoimapolitiikka. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 4/2001. Artikkeleita. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa http://mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TAK_2001_4_6.pdf 25.08.2007

Kela. Yhdistelmätuki. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa <http://193.209.217.5/in/internet/suomi.nsf/NET/121101162430RH> 1.4.2004

Tilastokeskus 2007a. Verkkokoulu. Pitkäaikaistyöttömyys. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa <http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tvt/05/01/index.html> 20.8.2007

Tilastokeskus 2007b. Verkkokoulu. Rakenteellinen työttömyys. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa <http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tvt/05/04/index.html> 20.8.2007

Työllisyys nousussa 2007. Työllisyysohjelman loppuraportti. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/01_toiminta/tyollisyys_nousussa_arviointiraportti24461.pdf 20.8.2007

Työministeriö 2003. Työnantajapalvelut. Yhdistelmätuki. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa <http://www.mol.fi/tyonantajapalvelut/yhdtuki.html> 1.4.2004

Työministeriö 2004. Työllistämisen- ja yhdistelmätuki. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa <http://www.mol.fi/esitteet/tyollistamisyhdistelmatuki.html> 31.3.2004

Työministeriö 2006a . Palkkatuki. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme0014s_palkkatuki.pdf 13.2.2006

Työministeriö 2006b. Väyliä työhön. Tupo 2 -työryhmän mietintö. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj361.pdf 13.2.2006

Työministeriön tilastot 2007a. Työttömät työnhakijat. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/07_tilastot/02_aikasarjat/02_tyottomat_tyonhakijat/index.jsp 19.8.2007

Työministeriön tilastot 2007b. Työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä olevat. Saatavilla elektronisessa muodossa osoitteessa http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/07_tilastot/02_aikasarjat/03_toimenpiteet/index.jsp 25.8.2007

LIITTEET

LIITE 1. Haastattelurunko

Seurataso

1. Kerro työstäsi Takaisin peliin -projektissa
2. Oliko työ mielenkiintoista ja haastavaa? Millä tavalla?
3. Otettiin koulutuksesi, työkokemuksesi tai aiempi seuratoiminta huomioon työtä valittaessa?
4. Oliko tekemäsi työ mielestäsi hyödyllistä? Miksi koet niin?
5. Minkälaisia ongelmia kohtasit työjakson aikana?
6. Oliko seurassa riittävästi työntekijöitä työn määrään nähden? Minkä perusteella?
7. Jaksoitko työssä hyvin? Minkä takia?
8. Saitko tarvitessasi ohjausta tai apua työntekoon?
9. Osallistuitko projektin aikana koulutukseen?
 - oliko koulutuksesta hyötyä?
10. Voisitko kuvitella työskenteleväsi tulevaisuudessa urheiluseurassa? Minkälaisessa tehtävässä haluaisit työskennellä?

Projektitaso

1. Saitko seuralta / Takaisin peliin -projektilta tarpeeksi tukea ja tietoa projektista ennen sitä ja sen aikana?
2. Onko sinulla kehitysehdotuksia projektille?
3. Oliko työstä saamasi palkka sopivan suuruinen?
4. Minkälaiset toimet tukisivat mielestäsi parhaiten yli vuoden työttömänä olleiden työllistymisestä?
 - ohjaus
 - vastike
 - erilainen työttömyyskorvaus
 - koulutus
 - kuntoutus
 - työvoimatoimistojen toiminta
 - lisää työpaikkoja

- muu?

Yksilötaso

1. Kerro suhteestasi jalkapalloon
2. Miten tulit mukaan Takaisin peliin -projektiin?
3. Mitkä ovat päällimmäiset kokemuksesi Takaisin peliin -projektista?
4. Kerro tilanteestasi tällä hetkellä, oletko:
 - ansiotyössä
 - koulutuksessa
 - työtön
 - teetkö jotain muuta, esim. harjoittelu
5. Kerro taloudellisesta tilanteestasi
 - ennen projektia
 - projektin aikana
 - projektin jälkeen
6. Kerro terveydestäsi
 - ennen projektia
 - projektin aikana
 - projektin jälkeen
7. Kerro mielenterveydestäsi
 - ennen projektia
 - projektin aikana
 - projektin jälkeen
8. Ovatko työllistymismahdollisuutesi parantuneet Takaisin peliin -projektiin osallistumisen ansiosta?
 - motivaatio
 - uuden oppiminen
 - uusien suhteiden solmiminen
9. Oletko oppinut Takaisin peliin -projektin aikana taitoja, joiden voisit kuvitella auttavan sinua uudessa työssäsi?
10. Solmitko uusia pysyviä ystävyysuhteita projektin aikana?
11. Minkälainen on elämäntilanteesi nyt verrattuna aikaan ennen projektia?
12. Mitä muuta haluaisit tuoda esille Palloliiton Takaisin peliin -projektista?