

Matkailututkimus 11: 2, 45-60 (2015)

©Suomen matkailututkimuksen seura



Safariopastus työnä – työ, tekijät ja palkan riittävyys

Jatta Nousiainen

Lapin yliopisto, Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti (MTI)

Working as a safari-guide – an analysis of the work, workers, and sufficient salary

In this study, I examine the work of safari guides in Finnish Lapland. My aim was to illustrate, first, the characteristics of people who work as safari guides, second, what their perceptions are of their salary, and third if safari guiding is purely a temporary job for young adults. The data was collected during training sessions for new and old guides in large safari companies in Finnish Lapland during 2012. The data consists of 152 survey replies, and was analyzed using crosstabs. Findings of the study suggest that more than 50 per cent of the respondents had a degree in tourism. The main reasons for working as a safari guide were the willingness to work in the nature and in an international environment, as well as to gain experience from working in the tourism field. 20 per cent of the participants were satisfied with the salary, around 90 percent wanted to continue safari guide work and 60 per cent planned to work in tourism in the future. Still, the working environment seemed to influence the way the salary was perceived: Working with nice colleagues was valued highly, whereas working on a Saturday night was seen as less rewarding.

Keywords: Tourism work, Safari guiding, Quantitative research, Salary, Lapland

”Otetaanhan me päihin nuista yhtä vastuullisista hommista, mutta tähänkin liittyy oma kutsumuksensa.” Näin kirjoittaa safariopas marraskuussa 2012, kun häneltä pyydettiin palkkaan liittyviä kommentteja. Lapissa talvisin toimivan safarioppaan työ on heikosti palkattua mutta monia taitoja vaativaa asiakaspalvelutyötä, jossa persoonal-

lisuudella ja henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on merkittävä rooli. Samanaikaisesti kyse on elämäntavallisia ja seikkailullisia elementtejä sisältävästä työstä, jopa harrastuksesta, jossa eivät päde samat säännöt kuin ”oikeassa” palkkatyössä. Holvaksen ja Vähämäen (2005) mukaan seikkailuammatti ja -harrastukset ovat omistautumista, uudenlaista kutsumustyötä. Seikkailun kautta on mahdollista elvyttää nostalgista vanhaa työtä, jossa energiaa kulutettiin ruumiillista työtä tehden. Työnteon lomassa jännitteet purkautuvat esimerkiksi koskenlaskussa ja muissa aktiviteeteissa. (Holvaks & Vähämäki, 2005, s. 91.) Safarioppaan työ on eräänlainen uuden työn seikkailuammatti; työtä, joka ei aina tunnu työltä, sillä työpaikalla saa viettää aikaa mukavien ihmisten kanssa, olla luonnossa ja ajaa moottorikelkalla.

Matkailun työt ja työpaikat ovat lisääntyneet ja moninaistuneet sekä työelämän globaalien muutosten että matkailun kasvun myötä (Veijola, Hakkarainen & Nousiainen, 2013, s. 173). Matkailulla voi olla kasvavana toimialana ja syrjäseutujen elinvoiman lisääjänä suora vaikutus työmarkkinoihin (Onetiu & Predonun, 2013). Lapissa matkailun rooli elinkeinona ja työllistäjänä onkin merkittävä; muutamissa Lapin kunnissa lähes puolet eri toimialojen yhteenlasketusta liikevaihdosta tulee matkailusta ja useissa kunnissa matkailun osuus työllisyydestä on reilu kolmannes (Satokangas, 2013).

Matkailun liiketoiminnan kannattavuus ja mahdollistuminen ovat vahvasti sidoksissa työntekijöihin (Valkonen & Veijola, 2008b, s. 24), sillä matkailutoimiala on täysin riippuvainen työntekijöistä ja heidän työpanoksestaan (Valkonen, 2011, s. 226). Matkailutyötä on kuitenkin tutkittu vain vähän (Ladkin, 2011; Valkonen, 2011). Tätä tukee myös Matkailututkimus-lehden artikkeleiden pohjalta tehty kirjallisuuskatsaus, jonka mukaan 37 % lehden artikkeleista käsittelee matkailun kohdealuetta mutta yksikään ei keskity työntekijöiden tutkimukseen (Edelheim & Nousiainen, 2013).

Lapissa matkailutyö on yleisestä matkailututkimuksen linjasta poiketen havaittu merkittäväksi tutkimuskohteeksi, ja matkailutyöhön sisältyvää safarioppaan työtä on viime vuosina tutkittu useaan otteeseen. Tutkimustyö käynnistyi vuosina 2006–09 toteutetun Lapin yliopiston ja Metsäntutkimuslaitoksen (Suomen Akatemian rahoittaman) Turismi työnä -projektin myötä, jossa tutkittiin matkailua työnä, ammattina ja työpaikkana Suomen Lapissa. (Valkonen & Veijola, 2008a.) Ruuska ja Valkonen (2008) ovat tutkineet, kuinka safarioppaat muodostavat kansallisuuksista tiettyjä kategorioita ja puhuvat asiakkaista niiden avulla. Valkonen (2011) on myöhemmin tarkastellut safarioppaan työtä uuden palvelutyön näkökulmasta kuvaten epätyyppillistä työtä tyypillisimmillään; tutkimuksen kautta on tuotettu tietoa safariturismin piirissä tehtävästä palvelutyöstä, työntekijöistä ja työn erityispiirteistä. Rantala (2011) on perehtynyt safarioppaiden työhön lappilaisen metsän kontekstissa kysymällä, kuinka lappilaisesta metsästä tuotetaan matkailukäyttöön soveltuva ympäristö oppaiden ja asiakkaiden yhteisen toiminnan kautta. Huilaja ja Valkonen (2012) ovat edelleen tarkastelleet palvelutyön taitojen ja rekrytoinnin tematiikkaa: millä tavalla safarioppaita rekrytoidaan ja koulutetaan työhön sekä millaisia ominaisuuksia työntekijältä edellytetään. Aiempien tutkimusten perusteella oppaan työn voidaan sanoa olevan vastuullista uutta työtä, jossa työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ovat tärkeä osa asiakkaalle tuotettavaa palvelukokonaisuutta. Työn vastuullisuudesta huo-

limatta safariopastus ammattina on monen matkailutyön tavoin matalapalkkaista ja heikosti arvostettua (Valkonen, 2011, s. 228).

Lapissa matkailualan tilastoitu työllistyvyys oli vuonna 2013 noin 5000 henkilötyövuotta (Lapin liitto, 2013). Safariopastus on yksi yleisimpiä matkailualan työtehtäviä Suomessa (Harju-Autti, 2011, s. 15; Ryymin, 2008). Tilastoista ja safariopastustyön yleisyydestä huolimatta on yhä epäselvää, keistä työvoima todellisuudessa koostuu. Tämän tutkimuksen lähtökohtana ovat näin ollen safarioppaiden taustatekijöihin ja palkkaukseen liittyvät kysymykset. Artikkelissa kysytään, ketkä safariopastustyötä tekevät ja mitä työntekijät ajattelevat palkkansa määrästä sekä palkan riittävydestä työn eri tilanteissa. Safariopastustyötä pidetään useiden muiden matkailutöiden tavoin läpikulkuaammattina – työnä, jota tehdään ennen oikeisiin ja koulutusta vastaaviin töihin siirtymistä. Oppaiden taustan ja palkan riittävyyden lisäksi selvitetään, pitääkö tämä yleisessä keskustelussa esiintyvä oletus paikkansa.

Tutkimusaineistona on marraskuussa 2012 safarioppailta kerätty 152 vastaajan kyselylomakeaineisto. Lomake sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Aineisto kerättiin safariyritysten järjestämien uusien sekä aiemmin työskennelleiden oppaiden koulutustilaisuuksien¹ yhteydessä. Tutkimukseen valittiin neljä merkittävää Lapin safariyritystä, joissa koulutettiin kyseiselle kaudelle uusia oppaita. Kyselylomakkeiden lähetys yhteen yritykseen ennen opaskoulutusta viivästy, joten vastaukset saatiin kolmesta yrityksestä. Oppaille jaettu tutkimuslomake rakennettiin erityisesti Valkosen (2011) tutkimuksessa esiin tulleita, oppaan työn sisältöihin liittyviä, teemoja hyödyntäen.

Matkailutyöntekijöiden kuulemisen ja matkailutyön tutkimisen avulla on mahdollista oivaltaa matkailusta toimialana sekä kulttuurisena, taloudellisena ja poliittisena voimana enemmän kuin ainoastaan aiempaan tutkimukseen perustuvan tiedonhaun kautta (Rantala, 2008, s. 64). Suomessa ei ole aikaisemmin yhtä laajasti ja systemaattisesti kartoitettu safarioppaiden eikä yleensääkään matkailutyöntekijöiden taustatekijöitä tai ajatuksia ja näkemyksiä työstä ja palkkauksesta. Tuotetun uuden tiedon perusteella on mahdollista osallistua matkailutyötä koskevaan keskusteluun.

Safariopastus elämäntapaa muistuttavana työnä

Safarioppaan työtä voidaan katsoa useasta eri näkökulmasta. Tässä yhteydessä työn luonnetta tarkastellaan sen erityisyyden, kuten työn ja vapaa-ajan sekoittumisen, sekä elämäntavallisten elementtien valossa. Safariopastusta työnä kuvataan uuden työn käsitteen avulla ja työn poikkeavuutta ”normaalista” työstä peilataan palkkaan ja laajemmin työn arvostukseen liittyvään keskusteluun.

Lapissa safarioppaat työskentelevät pääasiassa talvisin erilaisissa ohjelmajpalveluiden asiakaspalvelutehtävissä. Ohjelmajpalvelut ovat matkailutuotteen toiminnallinen osa, joka jää matkustamisen, majoittumisen ja perinteisen ravitsemispalvelun ulkopuolelle. (Huilaja & Valkonen, 2012, s. 136.) Työtehtävät muodostuvat erilaisista safareista ja talviaktiiviteeteistä sekä niiden suunnittelusta ja valmistelusta. Mootto-

¹ Lapissa safariyritykset kouluttavat itse oppaaksi valitut henkilöt talon tavoille. Aiemmin oppaina työskennelleille järjestetään yleensä ennen kauden alkua yhden päivän tapaaminen, jossa käydään läpi kauteen liittyviä asioita. Nämä tilaisuudet ovat ainoat mahdollisuus tavoittaa lähes kaikki yritykseen palkatut safarioppaat.

rikelkkasafarit ovat poro- ja huskyajeluiden lisäksi Suomen talviohjelmanpalveluiden ostetuin tuote, ja etenkin ulkomainen kysyntä niiden osalta on merkittävää (Komu & Kivelä-Peltonen, 2011, s. 328). Kokeneemmat oppaat toimivat päiväohjelmien lisäksi matkanjohtajina useiden päivien safareilla ja retkillä osallistuen aamusta iltaan ryhmien ohjelmaan ja huolehtien kaiken sujuvuudesta.

Matkailuun liittyvät ammatit ja työtehtävät ovat usein työtä, jossa vapaa-ajan ja työn suhde on monin tavoin erityinen (esim. Gmelch, 2003; Heinonen, 2004). Työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen tulee esille ensinnäkin tilanteissa, joissa työtä tehdään toisten lomaillessa. Matkailualan monissa työtehtävissä, kuten safariopastuksessa (Valkonen, 2011) tai hiihto-oppaana (Dickson & Huyton, 2008), työ ja vapaa-aika limittyvät vapaa-ajan harrastuksia muistuttavan työn seurauksena. Lisäksi työtunnit saattavat venyä iltoihin, öihin ja viikonloppuihin; useita päiviä kestäville retkillä yöt eivät sisälly työaikaan, mutta työntekijä ei myöskään ole vapaalla. Matkailutyö vaatii usein työntekijältä persoonallisten ominaisuuksien käyttöä ja hyödyn-tämistä, jolloin roolit työn ja vapaa-ajan välillä eivät välttämättä juuri eroa toisistaan. Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen näkyy myös työssä, jonka vuoksi matkustetaan (*travelling workers/working tourists*) (Uriely, 2001), sekä tilanteissa, joissa teknologia mahdollistaa vapaa-ajan vieton työpaikalla ja työskentelyn vapaa-ajalla.

Palvelutyön yleistyessä uuden työn käsite on tullut tutuksi nykyajan työelämää kuvaavana käsitteenä. Työstä on tullut epävarmaa, häilyvää ja normaalia poikkeavaa. Työn subjektivoitumisen ohella uutta työtä kuvaavat yksilöityminen, henkilökohtaistuminen ja persoonan mukaantulo. (Julkunen, 2008, s. 112, 212.) Safarioppaan työ kuvastaa hyvin niin kutsuttua uuden työn performanssia, jossa pitää osata, tietää, huolehtia, turvata ja luoda tunnelmaa (Veijola ym., 2013, s. 179). Työn kautta ihmisen on mahdollista toteuttaa taipumuksiaan ja ilmaista omaa persoonallisuuttaan. Voidaan puhua vahvasti elämäntapaan kytkeytyvästä työstä. Weiermaier (1999, Hjalagerin & Andersenin, 2001, s. 127 mukaan) on todennut, että elämäntapaan pohjautuvaa yrittäjyyttä on tuskin löydettävissä muilla kuin matkailu- ja taidealoilla. Matkailutyö muistuttaakin usein taiteilijan työtä, jossa tarkoituksena on työtä tehden viihdyttää vapaalla olevia asiakkaita. Toisaalta myös muun muassa palomiesten työtä on tutkittu osana elämäntapaa (Mankkinen, 2011).

Työstä voidaan puhua välinearvona, jolloin se on keino saavuttaa muita arvoja, tai itseisarvona, jolloin työllä on ilmaisullinen sija ihmisen toiminnassa (Asp & Peltonen, 1980, s. 11). Gurrier ja Adib (2003, s. 1415) toteavat, että työntekijöillä, jotka työskentelevät vapaa-ajan aktiviteeteissa, on mahdollisuus jatkaa vapaa-ajan harrastuksiaan töissä. Esimerkiksi safarioppaan työssä yhdistyy luontevasti erätaitojen käyttäminen ja luonnossa liikkuminen (Valkonen, 2011). Safariopastus työnä onkin oppaille usein itseisarvo, sillä he pääsevät töissään toteuttamaan itseään: ajamaan kulkua, olemaan luonnossa ja puhumaan vieraita kieliä.

Uudet haasteet, nauttiminen työn vaihtelevuudesta sekä mahdollisuus tavata uusia ihmisiä ovat palvelutyöntekijöiden toistelemia kliseitä (Holvas & Vähämäki, 2005, s. 20), jotka liittyvät vahvasti myös safarioppaan työhön. Palveluammateissa toimivat usein nauttivat työnsä performansseista, jolloin esiintyminen koetaan luonnolliseksi ja palkitsevaksi osaksi työtä (Sayers & Monin, 2009, s. 19). Vahvasti elämäntapaa heijastavassa työssä on kuitenkin oma vaaransa. Mikäli työssä voi luoda sekä kokea

jännitystä ja jopa äärielämyksiä, siitä voi tulla hallitseva tarve siinäkin tapauksessa, että jotkut muut korjaavat hyödyn (Siltala, 2007, s. 357–358). Hyödyllä voidaan tarkoittaa esimerkiksi työstä maksettavaa korvausta.

Työpaikka, ammatti ja palkka ovat tärkeitä ihmisen arvon ja aseman mittareita (Melin, 2007, s. 17). Monen muun matkailutyön tavoin safarioppaan työ on sesonki- luontoista, osa-aikaista ja matalapalkkaista (Veijola ym., 2013, s. 178–179). Vaikka safariopastus onkin seikkailullisia ja harrastuksellisia elementtejä sisältävää työtä, palkan merkitystä ei tule aliarvioida. Safarioppaalta vaaditaan työtehtävissään usein monenlaista osaamista, joustavuutta, sitoutumista sekä vastuunkantokykyä (Hakkarainen, 2009; Huilaja & Valkonen, 2012; Rantala, 2011; Valkonen, 2011). Työn vaativuus onkin yksi palkkauksen peruste; mitä vaativampi työ, sitä korkeampi palkka (Asp & Peltonen, 1980, s. 112). Vuonna 2014 aloittavan safarioppaan tuntipalkka oli 8,44 euroa ja kokeneen, useita vuosia työskennelleen oppaan tuntipalkka 12,59 euroa (PAM, 2014).

Palkka vaikuttaa työn arvostuksen lisäksi työntekijöiden tyytyväisyyteen lisäten tai vähentäen työmotivaatiota. Työtyytyväisyys toteutuu, kun ihminen on enemmän tyytyväinen kuin tyytymätön työnsä eri ominaisuuksiin, jolloin tyytyväisyys vaikuttaa myös työkäyttäytymiseen. Työtyytyväisyyden palkkaa koskevan tutkimuslinjan mukaan työtyytyväisyys ei ole korkea, mikäli palkka ei vastaa työntekijöiden käsityksiä työstä saatavan korvauksen kohtuullisuudesta. Näin ollen palkalla on oma roolinsa työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin edistäjänä, vaikka se ei tutkimusten mukaan olekaan merkittävin tekijä. (Asp & Peltonen, 1980, s. 44–46, 107.) Matkailualalla sesonkityöntekijöiden työtyytyväisyyden osatekijät saattavat myös vaihdella ja painottua eri tavoin. Muualta tuleville työntekijöille palkan määrällä ei ole niin suurta merkitystä, mutta uusiin ihmisiin tutustuminen koetaan tärkeäksi. Paikalliset sesonkityöntekijät puolestaan arvostavat palkkaa muualta tulleita työntekijöitä enemmän. (Lundberg, Gudmundson & Andersson, 2009, s. 890.)

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen perusjoukkona ovat Lapissa talvisesonkina 2012–13 työskennelleet safarioppaat. Kaikkiaan Lapissa työskentelee oletettavasti muutamia satoja safarioppaita. Todellista määrää on kuitenkin mahdotonta arvioida, sillä iso osa oppaista on tilastojen ulkopuolelle jäävää vuokratyövoimaa, freelancereita ja osa-aikaisia. Vakituiset oppaat puolestaan tilastoidaan toimialaluokituksissa yhdessä muun muassa matkatoimistojen ja välinevuokraamojen henkilökunnan kanssa, joten pelkästään safarioppaita koskevia lukuja ei ole saatavilla. Tilastointia vaikeuttaa myös samasta työstä käytettävät useat eri työnimikkeet, kuten safariopas, vastuupas, jouluopas, opas ja niin edelleen.

Perusjoukon tavoittamisen sijaan tutkimuksen aineistonkeruuta varten tehtiin otanta niiden safariyritysten osalta, jotka kouluttivat talvikaudelle 2012–2013 uusia safarioppaita. Kyseiset yritykset edustavat safariopasalan henkilöstömäärältään suurimpia yrityksiä. Tällä tavalla oli mahdollista tavoittaa merkittävä määrä Lapin safarioppaita. Yritykset ja toimipisteet sijaitsevat lähellä Lapin suurimpia matkailukes-

kuksia, millä voitiin varmistaa otannan mahdollisimman kattava edustavuus koko alaa ajatellen.

Aineisto kerättiin marraskuussa 2012 kolmessa safariyrityksessä ja viidessä eri toimipisteessä (taulukko 1) ennen kauden alkua järjestettävien oppaiden koulutus-tilaisuuksien yhteydessä. Vastaajia pyydettiin täyttämään lomake koulutus-tilaisuudessa sille varattuna aikana, mutta vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastausprosenttia on hankala arvioida, sillä aineistoa keräsi usea eri henkilö. Näin ollen ei ole varmuutta siitä, kuinka moni jätti vastaustilanteessa vastaamatta kyselyyn, mutta arvion mukaan heitä oli vain muutama. Vastauksia saatiin yhteensä 152 kappaletta. Aineisto ja sen analysoinnin tuloksena syntyneet tutkimustulokset edustavat näin ollen Lapin ohjelmalvelualaa hallitsevien safariyritysten henkilöstöä mutta antavat suuntaa myös koko Lapin safariopasalaa koskien. On kuitenkin muistettava, että pienten mikroyritysten työntekijät ja yrittäjät eroavat huomattavasti tutkimuksen otantajoukosta, isojen yritysten palkkalistoilla olevasta työvoimasta, eivätkä tulokset näin ollen ole suoraan yleistettävissä koskemaan kaikkia safarioppaita.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden lukumäärät paikkakunnittain.

Paikkakunta	Rovaniemi	Levi	Ylläs	Muonio	Saariselkä	Yhteensä
Oppaiden lkm	62	33	24	12	21	152
%	40,8	21,7	15,8	7,9	13,8	100

Kyselytutkimuksen avulla selvitettiin ensinnäkin perustietoja safarioppaista, kuten sukupuoli, ikäjakauma, koulutustausta, aiempi opaskokemus, koti- ja työskentelypaikkakunta, suunnitelmat jatkaa oppaana tai matkailualalla sekä eräät työehtosopimukseen ja ammattiliittoon liittyvät asiat. Taustatietojen lisäksi selvitettiin henkilöiden syitä ryhtyä safarioppaaksi.

Perustietojen selvittämisen lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten hyvin seuraavat kolme väittämää kuvaavat oppaan työtä: *Safarioppaana toimiminen tuntuu enemmän työltä kuin harrastukselta, Safarioppaana toimiminen tuntuu enemmän elämäntavalta kuin työltä, Safarioppaan työstä saatava palkka on riittävä.* Vaihtoehtoisissa käytettiin viisiportaista Likertin-asteikkoa: 1 = huonosti, 2 = melko huonosti, 3 = ei huonosti, ei hyvin, 4 = melko hyvin ja 5 = hyvin. Tämän jälkeen vastaajilta kysyttiin, miten hyvin oppaan palkka vastaa työn sisältöä tietyissä tilanteissa. Väittämät olivat edellisen patteriston kaltaisia ja asteikko samoin viisiportainen. Vastaajat arvioivat palkan riittävyyttä tilanteissa, joissa työ on vastuullista sekä työajat ja sääolosuhteet poikkeuksellisia. Lisäksi osa väittämistä sisälsi työn positiivisiksi koettuja elementtejä, kuten luonnossa liikkumista, mukavan työyhteisön ja moottorikelkkailun. Vastaajia pyydettiin myös avoimen kysymyksen avulla kertomaan, mikäli heillä on palkkauksesta muuta sanottavaa.

Analyysimenetelmänä käytettiin ristiintaulukointia ja χ^2 -testiä. Summamuuttujien mahdollisuutta testattiin faktorianalyysiä hyödyntäen, mutta analyysi ei tuotta-

nut käyttökelpoisia komponentteja. Näin ollen ristiintaulukoissa käsiteltiin yksittäisiä muuttujia.

Aineisto esitellään seuraavassa aluksi frekvenssitaulukon avulla. Näin saadaan kuvattua tiiviisti ja kattavasti safarioppaiden taustaa sekä palkkaukseen liittyviä asioita. Analyysin avulla selvitettiin, onko oppaan koulutustaustalla ja tulevaisuuden suunnitelmilla vaikutusta siihen, millä tavalla hän suhtautuu työhön ja palkkaan. Luonnon merkitys safarioppaille on tullut useassa yhteydessä esiin, myös tässä tutkimuksessa, joten se nostettiin yhdeksi selittäväksi muuttujaksi.

Safarioppaiden perustiedot

Kyselyn avulla tutkittiin safarioppaiden taustoihin liittyviä kysymyksiä, sillä aikaisemmin ei ole näin laajamittaisesti kartoitettu, keistä safariopastyövoima todellisuudessa koostuu. Taulukossa 2 on kuvattu tutkimuksessa mukana olleiden, safariyritysten opaskoulutuksiin ja vanhojen oppaiden tapaamisiin osallistuneiden, taustatekijöitä ja tulevaisuuden suunnitelmia.

Kuten taulukosta näkyy, kyselyyn vastanneiden oppaiden sukupuolijakauma oli varsin tasainen. Iältään oppaat olivat 18–58-vuotiaita. Eniten (noin kolme neljänestä) oli 20–29-vuotiaita, mutta myös yli 40-vuotiaita oli joukossa (joka kahdeksas). Runsaat puolet vastaajista ilmoitti työskentelevänsä asuinpaikkakunnallaan, ja heistä taas reilu puolet oli Rovaniemeltä. Matkailukeskuksissa työskentelevistä oppaista 16 asui Saariselällä, Kittilässä ja Muoniossa asui vakituisesti 4 vastaajaa molemmissa ja Ylläksellä ei asunut yksikään.

Opintojen ohella safarioppaan töitä teki alle puolet vastaajista. Opiskelevista oppaista 41 % suoritti yliopistotutkintoa. Kaikista koulutusaloista matkailuala oli yleisin niin opintoja parhaillaan suorittavien kuin jo valmistuneiden joukossa; valmistuneista vastaajista 27 % oli suorittanut joko toisen asteen matkailu- tai ravintola-alan perustutkinnon tai restonomin tutkinnon. Erä- ja luonto-oppaan koulutuksella safarioppaana työskenteli noin 5 % vastaajista ja kaupallinen koulutus oli 6 %:lla. Edellä mainittujen koulutusalojen lisäksi kyselyyn vastanneet opiskelivat tai olivat opiskelleet myös useilla muilla aloilla.

Merkittävä syy oppaan työn aloittamiselle oli luonto: puolet (49 %) vastaajista harrasti luonnossa liikkumista ja halusi tehdä sitä myös työssään. Eräs vastaaja kirjoittikin: ”Kun kerta luonnossa viihtyy, niin sama tehdä siitä rahaa.” Jokseenkin yhtä tärkeitä syitä oppaan työn aloittamiselle olivat työn kansainvälisyyteen liittyvät asiat: 48 % halusi työskennellä ulkomaalaisten kanssa ja 45 %:n tavoitteena oli kielitaidon kehittäminen. Myös matkailualaan ja opintoihin liittyvät syyt vaikuttivat safariopastustyön aloittamiseen: 48 % ilmoitti haluavansa saada matkailualan työkokemusta, 22 % oli valmistunut matkailualan oppilaitoksesta ja 13 %:lla kyseessä oli opintoihin liittyvä työharjoittelu. Neljännes (26 %) vastaajista ilmoitti ryhtyneensä oppaaksi saadakseen lisätuloja opiskeluaikana. Tämä osuus on todellisuudessa suurempi, sillä avoimissa vastauksissa useat olivat nostaneet lisäansiot esille, vaikka eivät olleet valinneet sitä valmiissa vastausvaihtoehdoissa. Ainoastaan yksi vastaaja oli valinnut valmiista vastauksista vaihtoehdon, jonka mukaan oppaan palkka vaikutti työpaikan valintaan.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden tausta.

	Lkm	%
Sukupuoli		
Mies	71	48
Nainen	78	52
Ikä		
Alle 20-vuotiaat	4	3
20–24-vuotiaat	60	40
25–29-vuotiaat	50	33
30–34-vuotiaat	9	6
35–39-vuotiaat	9	6
Yli 40-vuotiaat	18	12
Perhetilanne		
Sinkku	92	61
Seurustelee	20	13
Avo/avioliitossa	38	25
Kotona asuvia lapsia		
Kyllä	13	9
Ei	137	91
Työskentelee asuinpaikkakunnalla		
Kyllä	81	54
Ei	68	46
Opiskelija		
Kyllä	60	40
Ei	92	61
Korkein suoritettu koulutusaste		
Peruskoulu	8	6
Ammatillinen koulutus	44	30
Lukio	44	30
Ammattilukio	11	8
Lukio ja ammatillinen koulutus	6	4
Ammattikorkeakoulu	24	17
Yliopisto	8	6
Korkein opiskeltava koulutusaste		
Ammatillinen koulutus	9	15
Ammattilukio	3	5
Ammattikorkeakoulu	23	39
Yliopisto	24	41
Matkailualan koulutus		
Kyllä	82	54
Ei	70	46
Toiminut aiemmin oppaana		
Kyllä	91	60
Ei	61	40
Kuuluu alan ammattiliittoon		
Kyllä	26	17
Ei	122	82
Tietää alalla sovellettavan työehtosopimuksen		
Kyllä	126	85
Ei	22	15
	Lkm	%
Tuntee alalla sovellettavan työehtosopimuksen		
Kyllä	101	68
Ei	46	31
Aikoo toimia oppaana tulevaisuudessa		
Kyllä	136	93
Ei	2	1
Kyllä ja ei	8	6
Aikoo toimia matkailualalla tulevaisuudessa		
Kyllä	98	68
Ei	34	24
Kyllä ja ei	12	8

Edellä mainittujen lisäksi syitä oppaaksi ryhtymiselle olivat seuraavat: halu kokeilla jotain uutta (34 %), mielikuvat oppaan työstä koettiin houkuttelevina (29 %), halu työskennellä pohjoisessa talvisten harrastusten vuoksi (27 %), kaverit työskentelevät alalla (19 %), välivuosi vakituisesta työpaikasta (4 %), vanhemmat tai vanhempi on työskennellyt alalla (3 %) sekä muuta työtä ei ollut tarjolla (3 %). Avoimissa vastauksissa syiksi nousivat muun muassa ulkona oleminen, työskentely ihmisten parissa, asiakaspalvelu, työn monipuolisuus, Lappi sekä vaihtelu normaaliin elämään. Eräs vastaaja kiteyttää useiden vastaukset kirjoittamalla: ”Halusin työkokemusta Lapissa ja matkailualalta. Hyvät tyypit ja monipuoliset työkokemukset ja itsensä haastaminen ovat pitäneet homman mielenkiintoisena.” Myös työn vaihtelevuus, haastavuus ja kiinnostavuus tulivat esille syinä safarioppaaksi ryhtymiselle.

Safarioppaan työn luonne ja palkan riittävyys

Enemmistö vastaajista piti safarioppaan työtä yhtäältä enemmän elämäntapana kuin työnä ja toisaalta enemmän työnä kuin harrastuksena. Palkan koki riittäväksi ainoastaan viidennes vastaajista, ja puolet piti palkkaa riittämättömänä. (Taulukko 3)

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden näkemykset työn luonteesta ja palkan riittävydestä.

Väittämä	Miten hyvin kuvaa oppaan työtä	Lkm	%
Enemmän työ kuin harrastus	Melko hyvin tai hyvin	70	47
	Ei huonosti, ei hyvin	57	38
	Huonosti tai melko huonosti	23	15
Enemmän elämäntapa kuin työ	Melko hyvin tai hyvin	90	60
	Ei huonosti, ei hyvin	42	28
	Huonosti tai melko huonosti	18	12
Palkka on riittävä	Melko hyvin tai hyvin	31	21
	Ei huonosti, ei hyvin	45	30
	Huonosti tai melko huonosti	75	50

Vastauksia analysoitiin ristiintaulukoimalla taulukossa 3 näkyviä muuttujia tiettyjen ennalta valittujen selittävien muuttujien suhteen. Selittävät muuttujat muodostettiin seuraavien kysymysten pohjalta: 1) onko vastaajalla matkailuun liittyvää koulutusta, 2) onko suunnitellut jäävänsä matkailualalle ja 3) ryhtyikö safarioppaaksi siksi, että harrastaa luonnossa liikkumista ja haluaa tehdä sitä myös työssään. Tilastollisesti merkitseviä eroja taustamuuttujien mukaan ei ollut. Näkemykset työn luonteesta ja palkan riittävydestä olivat siis samansuuntaisia riippumatta siitä, oliko vastaajalla matkailuun liittyvää koulutusta, oliko hän suunnitellut jäävänsä matkailualalle tai oliko luonto ollut synnä oppaaksi ryhtymiselle.

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli se, miten hyvin safarioppaan palkka vastaa työn sisältöä eri tilanteissa. Taulukosta 4 näkyy, että arvio safarioppaan palkan riittävydestä vaihtelee merkittävästi työn eri tilanteiden mukaan. Eroja on etenkin työn positiivisiksi koettujen ja haastavien tai vastuullisten tilanteiden välillä. Analyysivai-

Taulukko 4. Kyselyyn vastanneiden arviot siitä, miten hyvin palkka vastaa työn sisältöä eri tilanteissa.

Työtilanne	Lkm	%
Safariopas työskentelee yhdessä muiden oppaiden kanssa		
Melko hyvin tai hyvin	108	73
Ei huonosti, ei hyvin	28	19
Huonosti tai melko huonosti	12	8
Safariopas on yksin keikalla		
Melko hyvin tai hyvin	41	28
Ei huonosti, ei hyvin	44	30
Huonosti tai melko huonosti	61	42
Safariopas on töissä kello 21.00 lauantai-iltana		
Melko hyvin tai hyvin	32	22
Ei huonosti, ei hyvin	39	27
Huonosti tai melko huonosti	76	52
Safariopas työskentelee 25 asteen pakkasessa koko päivän ulkona		
Melko hyvin tai hyvin	54	37
Ei huonosti, ei hyvin	41	28
Huonosti tai melko huonosti	51	35
Safariopas vastaa yksin yli 10 asiakkaan turvallisuudesta		
Melko hyvin tai hyvin	47	32
Ei huonosti, ei hyvin	33	22
Huonosti tai melko huonosti	67	46
Safariopas työskentelee luonossa		
Melko hyvin tai hyvin	98	66
Ei huonosti, ei hyvin	34	23
Huonosti tai melko huonosti	16	11
Safariopas ajaa moottorikelkalla		
Melko hyvin tai hyvin	87	59
Ei huonosti, ei hyvin	43	29
Huonosti tai melko huonosti	17	12
Safariopas työskentelee mukavassa työyhteisössä		
Melko hyvin tai hyvin	116	79
Ei huonosti, ei hyvin	20	14
Huonosti tai melko huonosti	11	7
Safariopas on vastuussa asiakaspalvelutilanteen onnistumisesta		
Melko hyvin tai hyvin	87	59
Ei huonosti, ei hyvin	23	16
Huonosti tai melko huonosti	38	26
Opastettavassa ryhmässä on useita eri kansallisuuksia		
Melko hyvin tai hyvin	62	42
Ei huonosti, ei hyvin	43	29
Huonosti tai melko huonosti	42	29

heessa pohdittiin arvioiden ristiintaulukointia edellä esiteltyjen selittävien muuttujien suhteen, mutta frekvenssitaulukon osoittamat erot palkan riittävydessä työn eri tilanteiden välillä tuottivat jo itsessään riittävästi uutta tietoa palkkaan liittyen.

Oppaat ovat tyytyväisimpiä palkkaansa työskennellessään mukavassa työyhteisössä, yhdessä muiden oppaiden kanssa. Tyytymättömmimpiä he ovat puolestaan ollessaan töissä lauantai-iltana ja työskennellessään yksin, varsinkin ollessaan yksin vastuussa yli kymmenen asiakkaan turvallisuudesta.

Keskustelua

Tutkimus osoittaa, että safarioppaana Lapissa työskentelee miehiä ja naisia lähes yhtä paljon. Suurin osa kyselyyn vastanneista oppaista oli nuoria, mutta myös yli 40-vuotiaita oli suhteellisen paljon. Etenkin Levillä ja Ylläksellä safarioppaan työ näyttäytyy tutkimuksen perusteella muualta tulevien sesonkityönä, ei niinkään pai-

kallisväestön työllistäjänä. Voidaan ensinnäkin ajatella, että pienillä paikkakunnilla ei välttämättä ole riittävästi resursseja vastata safariyritysten tarpeisiin. Toiseksi elämäntapaa ja omia harrastuksia tukeva työ kiinnostaa myös muualla asuvia hakijoita. Persoonalliset ominaisuudet ovat rekrytointitilanteessa paikallisuutta merkittävämpiä tekijöitä (Tutkimuspäiväkirja, 2014), jolloin muualta tulevat saattavat pärjätä kilpailussa paremmin. Kolmanneksi voidaan miettiä, onko sesonkityö paikallisille ensisijainen tavoite, vai pyrkivätkö he elättämään itsenä ympärivuotisilla töillä ja työpaikoilla. On kuitenkin huomioitava, että tutkimukseen valikoituivat ne yritykset, joissa koulutettiin kyseiselle kaudelle uusia oppaita. Yritykset, joissa työvoiman vaihtuvuus ei ole suurta, jäivät tutkimuksen ulkopuolelle, mikä saattaa näkyä tuloksissa paikallisten työllistämisen osalta.

Harju-Auttin (2012) mukaan safarioppaan työ on usein unelma-ammatti, mutta sen on myös todettu olevan niin kutsuttu läpikulkuammatti. Safariyritykset tarjoavat kielitaitoisille ja kansainvälisille nuorille opiskelijoille houkuttelevan osa-aikaisen työpaikan, mutta valmistuttuaan opiskelijat suuntaavat ”oikeisiin töihin”. (Harju-Autti, 2012, s. 14.) Kuten edellä todettiin, kansainvälisyyteen liittyvät syyt olivatkin merkittäviä syitä oppaan töiden aloittamiselle. Lisäksi noin neljännes vastaajista työskenteli oppaana lisätulojen vuoksi. Kaikista vastaajista kuitenkin alle puolet oli opiskelijoita. Matkailualan koulutus oli reilulla puolella vastaajista ja 68 % suunnitelti työskentelevänsä matkailualalla myös tulevaisuudessa. Oppaana jatkossa aikoi työskennellä peräti 93 % vastaajista. Safariopastyötä ei saatujen tulosten perusteella voida pitää yksioikoisesti väliaikaisena työpaikkana tai läpikulkuammattina vaan enemmänkin keinona kartuttaa matkailualan työkokemusta. Tämä poikkeaa huomattavasti matkailualaa koskevasta aiemmasta keskustelusta, jonka mukaan matkailualan töiden koulutusaste on hyvin matala (esim. Baum, 1996). Tanskassa tehdyn tutkimuksen mukaan ainoastaan alle 10 %:lla matkailualan työntekijöistä oli alaan liittyvä koulutus (Hjalager & Andersen, 2001, s. 117). Edellä mainittu tutkimus on kuitenkin peräisin 90-luvulta, jolloin matkailualan koulutus ei Suomessakaan ollut nykyisellä tasolla.

Safarioppaiden työ tapahtuu pääosin ulkona, matkailukeskusten läheisyydessä olevassa luontoympäristössä, kuten metsissä, tuntureilla, joilla ja järvillä. Luonto nousi tutkimuksessa merkittävimmäksi syyksi aloittaa oppaan työt. Tämä tulos tukee vahvasti Valkosen (2011) tutkimusta, jonka mukaan safarioppaan työssä yhdistyy luontevasti erätaitojen käyttäminen ja luonnossa liikkuminen. Asiakkaiden läsnäolo luo oppaalle mahdollisuuden esitellä kotiseutuaan ja ympäristöään ylpeänä, kuten eräs vastaajista kirjoitti: ”Saan asiakkaiden kanssa todeta, miten mahtavassa paikassa asun”. Neljännes oppaista kertoi aloittaneensa työt lisäansioiden vuoksi, mutta ainoastaan yksi ilmoitti palkan vaikuttaneen työpaikan valintaan. Oppaan palkan suuruus ei toisin sanoen houkuttele työpaikan valintaan, vaan syyt liittyvät matkailualan työkokemukseen, kansainvälisyyteen ja luontoon.

Tutkimuksessa selvitettiin kahden väitteen avulla, tuntuuko safarioppaan työ enemmän työltä vai elämäntavalta. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että safarioppaan työ nähdään enemmän työnä kuin harrastuksena ja samanaikaisesti enemmän elämäntapana kuin työnä. Merkittävää on, että työn luonne koettiin samanlaiseksi riippumatta siitä, oliko vastaajilla matkailualan koulutusta, aikoivatko he jäädä mat-

kailualalle tai olivatko he aloittaneet oppaan työn luontoharrastuksen vuoksi. Ei siis voida ajatella, että matkailualalle tietoisesti suuntautuneet työntekijät suhtautuisivat safarioppaan työhön enemmän työnä kuin luontoharrastuneisuuden vuoksi työn aloittaneet. Taustasta riippumatta työ koetaan osittain tavaksi toteuttaa itseään. Tulos on yhteneväinen Pizamin ja Shanin (2009, s. 144) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan vieraanvaraisuusaloilla (majoitus-, ravitsemis- ja catering-alat) työskenteleville opiskelijoille työ pitkinä työvuoroinen ei ole kovaa työtä vaan ennemminkin työtä, joka mahdollistaa vaihtoehtoisen elämäntavan.

Tutkimus osoitti myös, että safarioppaat eivät ole tyytyväisiä palkkaansa. Ainoastaan viidennes vastaajista piti palkkaa riittävänä. Arvio palkan riittävydestä ei ollut yhteydessä siihen, oliko vastaajalla matkailualan koulutus, aikoiko hän työskennellä jatkossa alalla tai oliko hän aloittanut työn luontoon liittyvien harrastusten vuoksi. Sitä vastoin erilaiset työtilanteet vaikuttavat siihen, miten hyvin palkan koetaan vastaavan työn sisältöä. Tilanteissa, joissa opas työskentelee luonnossa tai yhdessä muiden oppaiden kanssa, ajaa moottorikelkalla tai on osa mukavaa työyhteisöä, palkan koettiin vastaavan työtä parhaiten. Safarioppaat ovat siis tyytyväisempiä työhönsä ja palkkaansa silloin, kun he saavat toteuttaa itseään ja olla osana hyvää työyhteisöä. Valkonen (2011, s. 36) onkin todennut, että oppaiden työviihtyvyyteen vaikuttaa se, että he voivat harrastaa itselleen tärkeitä asioita. Samalla linjalla on ollut Argyle (1974, s. 84–85, Aspin & Peltosen, 1980, s. 38 mukaan), jonka tutkimusten mukaan raha ei yleisesti ottaen ole työtyytyväisyyden tärkein tai ratkaisevin peruste. Rahaa tärkeämpiä perusteita ovat muun muassa turvallisuus, työkaverit, mielenkiintoinen työ sekä viihtyvyys.

Palkka koettiin riittäväksi myös silloin, kun opas on vastuussa asiakaspalvelutilanteen onnistumisesta. Tulosta voi verrata vieraanvaraisuusaloja koskevaan tutkimukseen (Pizam & Shani, 2009, s. 144), jonka mukaan haastavien asiakaspalvelutilanteiden hoitamisen seurauksena saatu onnistumisen kokemus kompensoi heikkoa palkkaa.

Iltaisin ja viikonloppuisin työskenneltäessä palkan koettiin olevan riittämätön. Tämä voi yhtäältä johtua siitä, että monesta muusta työstä poiketen safarioppaiden työtä määrittävän työehtosopimuksen perusteella työstä ei makseta iltaja viikonloppulisää sunnuntailisää lukuun ottamatta (PAM, 2014). Toisaalta syynä voi olla myös inhimillinen halu olla vapaalla iltaisin ja viikonloppuisin. Sen sijaan sääolosuhteet eivät kovin merkittävästi vaikuttaneet oppaiden kokemukseen palkan riittävydestä – tämä selittynee sillä, että ulkona oleminen on itsestään selvä osa safarioppaan työtehtävien suorittamista.

Matkailutyö näyttyy aiempien tutkimusten perusteella heikon tulotason osa-aikatyönä, jota työntekijät pitävät väliaikaisena työpaikkana, eivät urana (Cooper, 2012, s. 201). Nyt tehty tutkimus kuitenkin osoittaa, että safarioppaan työ on pääasiassa matkailualan koulutuksen saaneiden ja matkailualalle tulevaisuudessa aikovien työtä, jossa palkkaa ei koeta riittäväksi. Tilanteissa, joissa korostuvat työn elämäntapa heijastavat piirteet, palkka koetaan paremmin työtä vastaavaksi kuin tilanteissa, jotka ovat vastuullisia ja haastavia. Kokemukseen palkan riittävydestä ei vaikuta se, onko henkilöllä matkailualan koulutusta, aikoiko hän jäädä alalle vai onko hän tullut oppaaksi saadakseen toteuttaa luontoharrastusta myös työpaikalla. Tutkimus

osoittaa, että safarioppaan työ ei ole yksinomaan läpikulkuammatti, sillä sitä tekevät pääasiassa matkailualalle suuntautuneet henkilöt, joiden suunnitelmassa on työskennellä alalla myös tulevaisuudessa.

Tutkimuksessa käytettyä kyselylomaketta kommentoivat suunnitteluvaiheessa useat matkailun ja tutkimusmenetelmien asiantuntijat. Lomakkeen toimivuus varmistettiin esitestaamisella, jonka jälkeen lomakkeeseen tehtiin vielä muutoksia ennen sen lopullista käyttöä. Merkittävän suuri joukko vastaajista oli valinnut väittämässä vastausvaihtoehdon ”ei hyvin, ei huonosti”. Tämä voi selittyä yhtäältä sillä, että vastaajan on helppo valita neutraali vaihtoehto. Toisaalta voidaan myös pohtia, millä intensiteetillä oppaat suhtautuivat kyselyyn ja sen merkittävyyteen. Vastausten laatu ja määrä kertovat kuitenkin aineistonkeruumenetelmän onnistumisesta, sillä vain muutamissa kysymyksissä oli joitakin puuttuvia vastauksia; pääasiassa lomakkeen kaikkiin kysymyksiin oli vastattu. Lomakkeen lopussa vastaajilta pyydettiin kyselyyn liittyviä kommentteja. Saadut kommentit osoittivat, että aihe koettiin pääasiassa tärkeäksi ja lomake selkeäksi. Aineiston syöttäminen SPSS-ohjelmaan manuaalisesti vaati erityistä tarkkuutta lyöntivirheiden välttämiseksi. Tehtyjen testien ja frekvenssitaulukoiden perusteella analysoitavasta data-aineistosta ei löytynyt virheitä. Kaikissa tutkimuksen vaiheissa huolehdittiin myös vastaajien anonymiteetin säilymisestä.

Johtopäätökset

Tutkimus tuotti merkittävää uutta tietoa matkailualalla hyödynnettäväksi, ja se jatkaa näin aiemmin aloitettua keskustelua matkailutyöstä. Paikkakontekstista ja aineiston rajallisuudesta huolimatta tutkimus antaa arvokasta ja uutta tietoa matkailutyöntekijöiden profiileista purkaen stereotypioita muun muassa matkailualan naisvaltaisuudesta ja työn väliaikaisuudesta. Tutkimus tukee Turismi työnä -projektin tuloksena syntynyttä teesiä, jonka mukaan matkailualan työntekijöiden tietoa ja taitoja ei hyödynnetä matkailualalla riittävästi (ks. Turismi työnä, 2010). Vastaajista lähes 70 % aikoi työskennellä matkailualalla tulevaisuudessa ja yli 90 % ilmoitti tekevänsä oppaan töitä myös jatkossa. Matkailukoulutuksen saaneet oppaat voivat parhaimmillaan olla merkittävä pääoma matkailualan yrityksille, sillä heillä on monipuoliset taidot matkailuyritysten muihinkin tehtäviin tai laajemmin matkailualalle. Työn jatkuvuuden turvaaminen auttaisi valjastamaan osaamisen ja vähentäisi työvoiman vaihtuvuutta. Tutkimus tarjoaa näin ollen tietoa palvelualojen henkilöstöjohtamiskäytäntöjen kehittämiseen.

Matkailutyöstä puhutaan lähes aina heikosti palkattuna naisten työnä. Tämä puhe vahvistaa mielikuvaa heikon arvostuksen ammatista. Heikon palkkauksen vuoksi matkailuala on itsensä pahin vihollinen, joka ei osaa tai halua kunnolla hyödyntää alan koulutuksen ja selkeät uratavoitteet omaavaa työvoimaa (Hjalager & Andersen, 2001, s. 127). Matalapalkkaisen työn sijaan tulisi puhua työstä, josta ei makseta riittävää korvausta. Safariopastyön arvostuksen lisäämisessä myös työntekijöillä on oma vastuunsa. Safarioppaiden ammatillinen järjestäytyminen on kuitenkin suhteellisen vähäistä, sillä tutkimuksen mukaan ainoastaan vajaa viidennes kuului ammattiliittoon.

Matkailualan kehittämisen kannalta olisi tarpeellista puuttua palkkaukseen ja lisätä sillä tavalla työn arvostusta sekä työvoiman saatavuutta, pysyvyyttä ja tyytyväisyyttä. Nyt tehtyä tutkimusta varsinkin palkkaa koskevien tulosten osalta voidaan hyödyntää matkailualan työhyvinvoinnin arvioinnissa. Tutkimustuloksia on mahdollista hyödyntää myös Matkailu- ja ravintolapalvelut Mara Ry:n sekä Palvelualojen ammattiliiton Pam Ry:n laatiman ohjelmapalvelualan (myös safarioppaita koskevan) työehtosopimuksen valmistelussa palkan riittävyden ja työstä maksettavien lisien osalta. Palkan koettiin vastaavan vähiten työn sisältöä tilanteessa, jossa opas on töissä lauantai-iltana. Monesta muusta työstä poiketen opastyöstä ei makseta ilta- ja viikonloppulisiä sunnuntaita lukuun ottamatta. Illalla ja yöllä, kun muut ovat vapaalla, opas saa saman palkan kuin päivällä.

Tutkimus tarjoaa näkökulman myös keskusteluun matkailualan merkityksestä syrjäseutujen työllistäjänä. Matkailualan työllistävä vaikutus syrjäseuduilla on osittain ristiriitainen ainakin safariopastyön osalta. Kyselyyn vastanneet Levillä ja Ylläksellä työskentelevät safarioppaat ovat muualta tullutta työvoimaa, eivät paikallisia. Mikäli matkailualalla halutaan toimia sosiaalisen kestävyuden ja vastuullisuuden periaatteiden mukaisesti, toisin sanoen vaikuttaa syrjäseutujen asukkaiden työllisyystilanteeseen, tulisi rekrytointitilanteissa arvostaa myös paikallistuntemusta. Sesonkien tasoittaminen voisi lisätä ympärivuotisten työpaikkojen määrää, jolloin voitaisiin houkutellessa myös paikallisia työntekijöitä safariyritysten palkkalistoille.

Safarioppaan työ on työtä, joka osaltaan mahdollistaa Lapin matkailun olemassaolon. Parhaimmillaan tyytyväinen ja motivoitunut opas vaikuttaa omalla työllään ja persoonallaan siihen, että Lapissa vierailleet matkailijat suosittelevat lomakohdetta tuttavilleen, jotka tekevät matkapäätöksen ja tulevat Lappiin. Safarioppaan työn merkitys ulottuu pitkälle Lapin ja Suomen rajojen ulkopuolelle ja on näin ollen merkittävä osa matkailun kehittämistä. Safarioppaan työn arvostuksen lisäämiseksi on tehty jo paljon nostamalla esiin työn haastavuus ja vastuukysymykset (esim. Valkonen, 2011). Tässä tutkimuksessa tuotettu tieto jatkaa työn näkyväksi tekemistä tuomalla esiin safarioppaiden perustietoja sekä ajatuksia työn luonteesta ja palkasta. Jatkossa aihetta voisi tutkia työnantajien näkökulmasta, jolloin voitaisiin verrata työnantajien ja työntekijöiden näkemyksiä työn luonteesta ja palkkauksesta.

Kiitokset

Kiitän yliopistonlehtori Monika Lüthjeä ja yliopistonlehtori Jarno Valkosta asiantuntevasta ohjauksesta tutkimustyön eri vaiheissa.

Lähteet

- Asp, E. & Peltonen, M. (1980). *Työn sosiologia*. Keuruu: Otava.
- Baum, T. (1996). Viewpoint. Unskilled work and the hospitality industry: myth or reality? *International Journal of Hospitality Management*, 15, 207–209.
- Cooper, C. (2012). Contemporary tourism education: Notes from the frontline. Teoksessa T. V. Singh (toim.), *Critical debates in tourism* (s. 200–208). Bristol: Channel View Publications.

- Dickson, T. J. & Huyton, J. (2008). Customer service, employee welfare and snowsports tourism in Australia. *International Journal of Hospitality Management*, 20, 199–214.
- Edelheim, J. & Nousiainen, J. (2013). Matkailun kokonaisjärjestelmä ja matkailututkimus Suomessa. *Matkailututkimus*, 9(2), 7–21.
- Gmelch, G. (2003). *Behind the smile: The working lives on Caribbean Tourism*. Indianapolis: Indiana University Press.
- Gurrier, Y. & Adib, A. (2003). Work and leisure at work: A study of the emotional labour of tour reps. *Human Relations*, 56, 1399–1417.
- Hakkarainen, M. (2009). Matkailu maaseudun uutena työnä. Teoksessa S. Tuulentie (toim.), *Turisti tulee kylään: matkailukeskukset ja lappilainen arki* (s. 132–159). Helsinki: Minerva.
- Harju-Autti, A. (2011). *Matkailu. Toimialaraportti*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Harju-Autti, A. (2012). *Matkailun ohjelmalvelut. Toimialaraportti*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Heinonen, E. (2004). *Aktiivinen harrastus työn siirtymän ja kompensaaion ilmentymänä – Case matkailuoppaat*. (Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, A-6: 2004.)
- Hjalager, A.-M. & Andersen, S. (2001). Tourism employment: Contingent work or professional career? *Employee Relations*, 23, 115–129.
- Holvas, J. & Vähämäki, J. (2005). *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Teos.
- Huilaja, H. & Valkonen, J. (2012). Palvelutyön taidot ja rekrytointi: Tapaustutkimus kaupallisen luontomatkailun opastyöstä. *Työelämän tutkimus*, 10, 134–148.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Komu, H. & Kivelä-Peltonen, L. (2011). *Lumen ja jään hyödyntäminen matkailussa Suomessa ja muissa maissa*. (TEM-raportteja 10/2011.)
- Ladkin, A. (2011). Exploring tourism labour. *Annals of Tourism Research*, 38, 1135–1155.
- Lapin liitto (2013). Satu Luuro. *Henkilökohtainen sähköpostitiedonanto*.
- Lundberg, C., Gudmundson, A. & Andersson, T. D. (2009). Herzberg's two-factor theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism Management*, 30, 890–899.
- Mankkinen, T. (2011). *Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana*. Tampere University Press.
- Melin, H. (2007). Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.), *Työ murroksessa* (s. 17–29). Keuruu: Otava.
- Onetiu, A. N. & Predonu, A.-M. (2013). Effects of tourism on labour market. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 92, 652–655.
- PAM (2014). *Ohjelmalvelualan työehtosopimus*. Haettu osoitteesta <https://www.pam.fi/wiki/ohjelmalvelualan-tyoehtosopimus.html>
- Pizam, A. & Shani, A. (2009). The nature of the hospitality industry: Present and future managers' perspectives. *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 20, 134–150.
- Rantala, O. (2008). Työnteon arki matkailussa. Teoksessa J. Valkonen & S. Veijola (toim.), *Töissä tunturissa. Ajatuksia ja kirjoituksia matkailutyöstä* (s. 59–63). Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Rantala, O. (2011). *Metsä matkailukäytössä. Etnografinen tutkimus luonnossa opastamisesta*. (Acta Universitatis Lapponiensis, 217.) Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Ruuska, P. & Valkonen, J. (2008). Pohjoisen safarioppaat kansallisten kategorioiden käyttäjinä. *Kulttuurintutkimus*, 25(1), 3–16.
- Ryymin, J. (2008). *Matkailun ohjelmalvelut. Toimialaraportti*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

- Satokangas, P. (2013). *Matkailulla maakunta menestyy. Matkailun tulo- ja työllisyysvaikutukset 12 lappilaisessa kunnassa vuonna 2011*. Rovaniemi: Lapin korkeakoulukonserni.
- Sayers, J. & Monin, N. (2009). Chaplin's modern times. Service work, authenticity, and nonsense at the Red Moon Cafe. Teoksessa M. Korczynski & C. L. Macdonald (toim.), *Service work. Critical perspectives* (s. 11–30). London: Routledge.
- Siltala, J. (2007). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. (Uudistettu laitos.) Helsinki: Otava.
- Turismi työnä (2010). Seitsemän teesiä matkailutyöstä. Haettu osoitteesta [http://www.ulapland.fi/Suomeksi/Yksikot/Yhteiskuntatieteiden-tiedekunta/Tutkimus/Matkailualan-tutkimus/Tourism-As-Work---Turismi-tyona-\(1\)/Tourism-As-Work---Turismi-tyona/Tulokset](http://www.ulapland.fi/Suomeksi/Yksikot/Yhteiskuntatieteiden-tiedekunta/Tutkimus/Matkailualan-tutkimus/Tourism-As-Work---Turismi-tyona-(1)/Tourism-As-Work---Turismi-tyona/Tulokset)
- Tutkimuspäiväkirja (2014). Lapissa kesällä 2014 tehdyn 16 johtavassa asemassa olevan matkailutoimijan teemahaastatteluihin perustuva tutkimuspäiväkirja.
- Uriely, N. (2001). ”Travelling workers” and ”working tourists”: Variations across the interaction between work and tourism. *International Journal of Tourism Research*, 3, 1–8.
- Valkonen, J. (2011). *Palvelutyön taito*. Tampere: Vastapaino.
- Valkonen, J. & Veijola, S. (toim.) (2008a). *Töissä tunturissa. Ajatuksia ja kirjoituksia matkailutyöstä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Valkonen, J. & Veijola, S. (2008b). Johdanto. Teoksessa J. Valkonen & S. Veijola (toim.), *Töissä tunturissa. Ajatuksia ja kirjoituksia matkailutyöstä* (s. 23–27). Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Veijola, S., Hakkarainen, M. & Nousiainen, J. (2013). Matkailu työnä. Teoksessa S. Veijola (toim.), *Matkailututkimuksen lukukirja* (s. 173–185). Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.