

**URHEILUJOUKKUEEN VALMENTAJIEN
IDENTIFIOITUMINEN VALMENNUSTIIMIINSÄ**

Jessica Hurme

Viestinnän maisterintutkielma

Syksy 2021

Kieli- ja viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos Kieli- viestintätieteiden laitos
Tekijä Jessica Hurme	
Työn nimi URHEILUJOUKKUEEN VALMENTAJIEN IDENTIFIOITUMINEN VALMENNUSTIIMIINSÄ	
Oppiaine Viestintä	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Syksy 2021	Sivumäärä 63
Tiivistelmä <p>Tämän maisterintutkielman tavoitteena oli kuvata ja ymmärtää lasten urheilujoukkueen valmentajien identifioitumista valmennustiimiinsä. Tavoitteeseen pyrittiin tarkastelemalla identifioitumisen rakentumista ja ilmenemistä valmennustiimissä. Tiimiin identifioitumista lähestyttiin strukturaatiomallin kautta, jonka mukaan identifioituminen rakentuu dynaamisesti vuorovaikutuksessa, kun identiteettiä ilmaistaan ja samalla ilmaisu osoittaa jo olemassa olevaa identifioitumista. Identifioitumisen nähtiin siis olevan yksilöiden ja ryhmien suhteiden luomista, ylläpitämistä, hallintaa sekä muuttumista. Tutkielmassa valmennustiimillä tarkoitettiin vähintään kolmesta valmentajasta muodostuvaa tiimiä, joka valmentaa samaa urheilujoukkuetta toistensa osaamisia hyödyntäen.</p> <p>Tutkimuskohteena oli lasten jalkapallojoukkueen kolmihenkinen valmennustiimi, joka valmensi joukkuetta vapaaehtoistyönä. Tutkielman aineisto koostui haastatteluaineistosta ja tallennetun vuorovaikutuksen aineistosta. Tulosten mukaan valmennustiimiin identifioituminen rakentui ja ilmeni ensisijaisesti valmentajien aktiivisessa osallistumisessa tiimiin toimintaan. Identifioituminen tiimiin rakentui ja ilmeni myös erityiseksi koetussa yhteenkuuluvuuden tunteessa sekä ilmapiirissä, joka koettiin luottamukselliseksi ja tukevaksi. Yhteenkuuluvuuden tunne rakentui esimerkiksi puheessa “meidän tiimistä” ja yhtäaikaisesti puhe “meistä” ilmensi jo olemassa olevaa identifioitumista tiimiin. Tulosten mukaan valmentajien tiimiin identifioituminen rakentui ja ilmeni johtajuutta osoittavassa vuorovaikutuksessa, joka oli luonteeltaan muita aktivoivaa ja luottamusta lisäävää.</p> <p>Tutkielman tulokset laajentavat keskustelua vapaaehtoistiimien jäsenten identifioitumisesta yhteisesti jaettuihin arvoihin. Tulokset ovat linjassa aikaisemman tutkimustiedon kanssa siitä, että vapaaehtoisuuteen perustuvissa tiimeissä keskeinen motivaatiota lisäävä tekijä on tiimiin identifioituminen. Käytännön johtopäätöksinä tiimiin identifioitumista voisi edistää yhteisten viestintäkäytänteiden luomisella, mikä edistäisi ja tasapuolistaisi tiimiläisten osallistumisen aktiivisuutta. Myös selkeä työnjako tiimin sisällä saattaisi lisätä johtajuutta osoittavaa vuorovaikutusta, mikä puolestaan rakentaisi identifioitumista tiimiin.</p>	
Asiasanat Identifioituminen, Urheiluvalmennus, Valmennustiimi, Tiimiin identifioituminen, Vapaaehtoistyö, Vuorovaikutus, Viestintä	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

Sisällys

1 Johdanto	4
2 Identifioituminen vuorovaikutuksessa.....	6
2.1 Identifioituminen ja sen tutkimusperinne	6
2.2 Identifioituminen vuorovaikutuksen näkökulmasta	8
2.3 Vuorovaikutussuhteet identifioitumisessa	9
2.4 Identifioitumisen strukturaatiomalli	12
3 Valmennustiimiin identifioituminen	14
4 Toteutus	17
4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	17
4.2 Aineistonkeruumenetelmät	17
4.3 Tutkimuskohde ja aineiston keruu.....	21
4.4 Aineiston käsittely ja analyysi	22
5 Tulokset	28
5.1 Identifioitumisen rakentuminen.....	28
5.2 Identifioitumisen ilmeneminen	40
6 Pohdinta.....	47
7 Päätäntö	53
7.1 Arviointi.....	53
7.2 Käytännön soveltamismahdollisuudet	57
Kirjallisuus	59

1 Johdanto

Suomalainen urheiluseuratoiminta elää ja hengittää talkootyötä tekevillä vapaaehtoisilla, jotka ovat valmiita työskentelemään merkitykselliseksi kokemansa asian eteen. Vuonna 2010 Suomessa toimi arvioilta noin 200 000 - 300 000 valmentajaa, joista pieni osa (1 000 - 2 000) työskenteli ammattivalmentajina ja loput valmensivat harrastusmielessä esimerkiksi omien lastensa urheiluharrastuksissa (Aarresalo 2010, 5, 8). Urheiluseurojen joukkueiden valmentajat valmentavatkin usein talkootyönä, koska heille ei välttämättä pystytä tarjoamaan kilpailukykyistä palkkiota tai ei palkkiota lainkaan.

Valmentajien palkkio tai sen suuruus saattaa riippua esimerkiksi urheilujoukkueen tavoitteellisuuden asteesta ja urheiluseuran taloudellisesta tilanteesta. Julkisuudessa puhutaan usein siitä, että palkkiota ei makseta alemmilla sarjatasoilla valmentaville, vaan palkan saavat päivätyökseen huippu-urheilijoita valmentavat ammattivalmentajat (ks. esim. Kokko: Urheiluvalmennuksen pitää muuttua 2020; Danskanen: Palkkaa tai ei 2017). Vapaaehtoisia valmentajia kuitenkin tarvitaan sekä lasten ja nuorten että aikuisten urheilujoukkueiden toiminnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen kaikilla sarjatasoilla. Palkkioiden pienuuden vuoksi voittoa tavoittelemattomilla organisaatioilla, kuten urheiluseuroilla, korostuu identifioitumisen edistäminen ja onnistunut osallistaminen jäsenten motivoinnissa (ks. esim. Eisenberg & Eschenfelder 2009, 356-370; Meisenbach & Kramer 2014). Nimittäin identifioitumisen on nähty edistävän tiimin toimintaan osallistumisen aktiivisuutta ja sitouttavan toimimaan tiimin yhteisten tavoitteiden eteen (ks. esim. Sivunen 2007, 176), mikä on tärkeää vapaaehtoisten valmentajien työskentelyn jatkuvuudessa ja kehittämisessä.

Tässä tutkielmassa tarkastellaankin vapaaehtoisten valmentajien identifioitumista valmennustiimiinsä. Identifioituminen on keskeinen ryhmään kuulumisen, kiinnittymisen ja sitoutumisen sisältämä prosessi. Identifioitumisen tutkimuksen historia nojaa sosiaalisen identiteetin teoriaan, jonka mukaan identifioituminen on kognitiivista kuulumista tiimiin (ks. esim. Tajfel & Turner 1979). Kognitiivisen näkökulman mukaan identifioitumisen ei siis nähdä olevan riippuvaista vuorovaikutuksesta muiden valmentajien kanssa. Kuitenkin viestinnän näkökulmasta identifioitumisen tarkastelussa keskiössä on vuorovaikutuksessa identifioitumisen muokkautuminen ja ilmaisu. Identifioitumista voidaankin viestinnän näkökulmasta tarkastella strukturaatiomallin (Scott, Corman & Cheney 1998) avulla

Strukturaatiomallissa korostetaan identifioitumisen dualistisuutta, millä tarkoitetaan vuorovaikutuksessa identifioitumisen ilmaisua ja identifioitumisen muokkautumista ilmaisun myötä dynaamisesti (Scott, Corman & Cheney 1998). Tässä tutkielmassa valmentajien identifioitumisen nähdään ilmenenän ja rakentuvan valmennustiimin vuorovaikutuksessa strukturaatiomallin mukaisesti.

Aiemmissä identifioitumisen tutkimuksissa on keskitytty *urheilijoiden* identifioitumiseen (ks. esim. Fransen ym. 2016; Thomas ym. 2019), vaikka näiden urheilijoiden identifioitumisen mahdollistavia *valmentajia* on Suomessa satoja tuhansia. Valmentajien identifioituminen valmennustiimiinsä on keskeistä valmennuksen jatkuvuuden ja myös urheilijoiden kehittymisen kannalta, minkä vuoksi valmentajien identifioitumisen tarkastelu valmennustiimiinsä on tärkeää. Valmennustiimin toiminnan koettu sujuvuus ja tiimiin identifioituminen onkin merkittävää koko urheilujoukkueen toiminnalle ja menestymiselle, ja siten myös koko suomalaiselle urheilulle.

Vapaaehtoisuus tekee valmentajien valmennustiimiin identifioitumisesta erilaista työorganisaatioihin identifioitumiseen verrattuna, minkä vuoksi identifioitumista on mielekästä tarkastella juuri vapaaehtoisten urheiluvalmentajien kontekstissa ammattivalmentajien sijaan. Vapaaehtoisten saattavat identifioitua vahvemmin kyseistä tiimiä yhdistävään kiinnostuksen kohteeseen tai elämäntyylisiin kuin itse tiimiin, jossa he toimivat (Meisenbach & Kramer 2014). Valmentajat saattaisivatkin identifioitua vahvasti esimerkiksi valmennettavaan lajiin, urheiluseuraan, valmennettavaan urheilujoukkueeseen tai valmennustiimiin.

Tässä tutkielmassa valmennustiimillä tarkoitetaan vähintään kolmesta valmentajasta koostuvaa tiimiä, joka yhdessä valmentaa samaa urheilujoukkuetta toistensa osaamisia hyödyntäen. He ovat urheiluseurojen vapaaehtoisia “työntekijöitä”, jotka työskentelevät muutaman valmentajan tiimeissä yhteisten tavoitteiden eteen. Valmennustiimissä valmentajilla saattaa olla etukäteen määritelty roolijako, mistä esimerkkinä voisi olla pää-, apu- ja fysiikkavalmentajien roolit. Parhaan tuloksen saamiseksi valmennustiimin jäsenet ovat siis toisistaan ja toistensa osaamisista riippuvaisia. Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata ja ymmärtää lasten urheilujoukkueen valmentajien identifioitumista valmennustiimiinsä. Identifioitumista lähestytään identifioitumisen rakentumisen ja ilmenemisen näkökulmista.

2 Identifioituminen vuorovaikutuksessa

2.1 Identifioituminen ja sen tutkimusperinne

Viestinnän tutkimuksessa identifioituminen on nähty keskeiseksi ryhmään kuulumisen, kiinnittymisen ja sitoutumisen mahdollistavaksi prosessiksi. Identifioitumisen tutkimusperinnettä tarkasteltaessa identifioitumisen käsite itsessään ei ole yksiselitteinen, vaan käsitteelle annetaan tutkimuskirjallisuudessa erilaisia merkityksiä. Rajamäki ja Mikkola (2017) käsiteanalyysin mukaan identifioituminen-käsitettä käytetään tutkimuksessa pääosin kahdella toisistaan eroavalla tavalla.

Ensimmäisen näkökulman mukaan identifioituminen on yksilön ja ryhmien välisten sidosten luomista, säilyttämistä ja muuttamista vuorovaikutuksessa (Rajamäki & Mikkola 2017, 252). Identifioituminen on tällöin kuulumista ja sitoutumista osoittavaa vuorovaikutusta (Scott, Corman & Cheney 1998, 302-304). Tässä tutkielmassa identifioituminen nähdään viestinnällisen näkökulman mukaan kuulumisen, kiinnittymisen ja sitoutumisen sisältävänä sosiaalisena prosessina ja kuulumisen ilmaisuna.

Toisen näkökulman mukaan ryhmään identifioitumisessa keskeistä on yksilön kokemus ryhmään kuulumisesta ja ryhmän jäsenten jaettu käsitys ryhmän jäsenistä (Tajfel & Turner 1979, 59). Tällöin ryhmään kuulumisen on kognitiivista ja kuulumisen ei ole riippuvainen vuorovaikutuksen säännöllisyydestä, ryhmän sisäisistä vuorovaikutussuhteista tai ryhmän jäsenten keskinäisriippuvuudesta tavoitteiden suhteen (Tajfel & Turner 1979, 59).

Kognitiivisesti jäsenettynä identifioituminen on suhteellisen pysyvä tila, ja identifioitumista ryhmään joko on tai ei ole. Tällöin yksilö voi kokea vahvasti olevansa jalkapallovalmentaja, vaikka ei ole vuosiin toiminut valmentajana. Tässä tutkielmassa käytetty näkökulma identifioitumisesta sosiaalisena prosessina on tätä kognitiivista jäsenystä tuorempi näkökulma, joka on kuitenkin kehitetty identifioitumisen kognitiivisiin teorioihin perustuen. Tämän vuoksi identifioitumista tarkasteltaessa tulee ymmärtää myös identifioitumisen tutkimuksen historiaa kognitiivisesti jäsenettynä.

Historiaa tarkasteltaessa identifioitumisen tutkimus perustuu sosiaalipsykologian kognitiivisiin jäsenyyksiin identifioitumisesta. Keskeinen teoria on Tajfelin kehittämä

sosiaalisen identiteetin teoria (SIT), joka toimii perustana myös myöhemmin kehitettyihin identifioitumisen viestintää ja vuorovaikutusta painottaviin teorioihin. SIT:n mukaan sosiaalinen identifioituminen on yksilön kokemus kuulumisesta ryhmään ja yhteneväisyydestä ryhmän kanssa (Ashforth & Mael 1989, 20-21). Tällöin identifioituminen nähdään yksilön henkilökohtaisena kokemuksena ryhmän menestyksestä ja epäonnistumisista (Ashforth & Mael 1989, 21). SIT:n mukaan sosiaalinen identiteetti rakentuu sosiaalisen kategorisoinnin myötä, kun yksilö luokittelee itsensä ja muut ihmiset sosiaalisiin kategorioihin tehden näkyväksi ryhmien rajat ja jäsenyydet (Hogg & Terry 2000, 123). Ryhmään identifioitumiseen vaikuttaa ryhmän maine (Ashforth & Mael 1989, 20) ja muihin vertaisiin ryhmiin vertaileminen (Tajfel & Turner 1979). Yksilö identifioituu todennäköisesti ryhmiin, joiden mielipiteet koee merkitykselliseksi (Scott, Corman & Cheney 1998, 311).

Ihmiset ovat taipuvaisia vertailemaan omaa ryhmäänsä muihin saman sosiaalisen statuksen omaaviin ryhmiin (Ashforth & Mael 1989, 31), kuten jalkapallojoukkueen valmentaja saattaa verrata omaa joukkuettaan ja valmennustiimiään toiseen samalla tasolla pelaavaan jalkapallojoukkueeseen ja sen valmennustiimiin. Näin yksilö kognitiivisesti järjestää sosiaalista ympäristöään ja paikantaa myös itsensä ympäristöönsä (Ashforth & Mael 1989, 20-21). Sosiaalisia identiteettejä ylläpidetään pitkälti ryhmien välisellä vertailulla, jossa ryhmät etsivät ryhmälleen suotuisia erityispiirteitä omasta ryhmästään ja saattavat kehittää negatiivisia stereotyyppioita muista ryhmistä (Ashforth & Mael 1989, 31-33). Ryhmien jaottelussa omia ryhmiä kutsutaan sisäryhmiksi ja muita ryhmiä ulkoryhmiksi. Sisäryhmään identifioituminen vaikuttaa positiivisesti tavanomaisiin ryhmän muodostumiseen liitettyihin ominaisuuksiin kuten ryhmän koheesioon, yhteistyöhön, altruismiin sekä positiivisiin arvioihin ryhmästä (Ashforth & Mael 1989, 25).

Nykypäivänä identifioitumista eli yksilön kokemusta ryhmään kuulumisesta ja kiinnittymisestä tarkastellaan monilla eri tieteenaloilla, minkä vuoksi myös ilmiöstä käytettyjen käsitteiden kirjo on laaja. Identifioitumisen ilmiön lähikäsitteitä ovat esimerkiksi sitoutuminen, kuuluminen ja sosiaalinen integraatio (Rajamäki & Mikkola 2017) sekä suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa käsite samaistuminen. Viestinnän tutkimuksessa käytetään kuitenkin usein käsitettä identifioituminen tarkasteltaessa laajasti prosessia yksilön ryhmään kuulumisesta ja kiinnittymisestä, minkä vuoksi myös tässä tutkielmassa puhutaan identifioitumisesta.

Identifioitumisen ilmiöön kuuluu olennaisena osana yksilön sitoutuminen ryhmään ja sen toimintaan. Identifioitumista ja sitoutumista määritellään kirjallisuudessa saman ilmiön eri ulottuvuuksina (ks. esim. Sass & Canary 1991) sekä myös toisiinsa läheisesti vaikuttavina, mutta erillisinä ilmiöinä (ks. esim. Ashforth & Mael 1989). Sass ja Canary (1991) tarkastelivat identifioitumisen ja sitoutumisen käsitteiden yhtäläisyyksiä ja toteavat, että sekä organisaatioon identifioitumiseen että sitoutumiseen kuuluu se, kun työntekijä omaksuu organisaation tavoitteet ja arvot, työskentelee tavoitteen saavuttamisen eteen ja pitää yllä jäsenyyttään organisaatioon (Sass & Canary 1991, 283, 288). Sitoutumisen voidaan nähdä olevan osa onnistunutta organisaatioon identifioitumista (Sass & Canary 1991), kun taas identifioituminen kuvaa koko kiinnittymisen, kuulumisen ja sitoutumisen mahdollistavaa prosessia. Tässä tutkielmassa identifioituminen nähdään laajana viestinnällisenä ilmiönä, jonka yksi osa sitoutuminen on.

2.2 Identifioituminen vuorovaikutuksen näkökulmasta

Sosiaalisen identiteetin teoriassa tarkastellaan identifioitumista kognitiivisena ilmiönä (Ashforth & Mael 1989, 21), mutta teoriaa on sovellettu myös viestinnän tutkimuksiin identifioitumisesta (ks. esim. Scott, Corman & Cheney 1998; Scott 2007; Sivunen 2007). Useimmat ryhmät ja organisaatiot ovat luonteeltaan vuorovaikutteisia sekä haasteet identiteetin ja identifioitumisen kanssa perustavanlaatuisesti viestinnällisiä, minkä vuoksi on tärkeää ymmärtää organisaatioon identifioitumista ja mahdollisia haasteita identifioitumisen prosessissa (Scott 2007, 124). Myös tässä tutkielmassa ryhmiin identifioitumisen nähdään rakentuvan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, minkä vuoksi viestinnän ja vuorovaikutuksen tarkastelu on ensisijaista.

Osassa identifioitumisen teorioista puhutaan organisaatioon identifioitumisesta ryhmään identifioitumisen sijaan. Koko organisaatioon identifioitumisen lisäksi identifioituminen voi kuitenkin muodostua myös pienempään yksikköön (Ashforth & Mael 1989, 22) kuten ryhmään, tiettyyn ammattiosaamiseen, urheilujoukkueeseen tai kuten tässä tutkielmassa valmennustiimiin. Tutkimuksissa organisaatioon identifioitumisen teorioita on käytetty myös ryhmään identifioitumisen tarkastelussa (ks. esim. Bishop, Scott, Burroughs 2000; Sivunen 2007). Ryhmään identifioitumisen voidaankin nähdä muodostuvan samalla tavalla kuin organisaatioon identifioitumisen (Bishop, Scott, Burroughs 2000, 1114), vaikka

organisaatio ja ryhmä määritellään eri tavoilla. Myös tässä tutkielmassa organisaatioon identifioitumisen teorioita ja tutkimuksia sovelletaan tiimiin identifioitumiseen.

Urheilumaailmassa organisaatioon identifioitumisella voidaan tarkoittaa urheiluseuraan identifioitumista, ja ryhmään identifioitumisella puolestaan seuran sisällä olevaan pienempään yksikköön kuten joukkueeseen tai valmennustiimiin identifioitumista. Organisaatioon identifioituminen ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita myös pienempään ryhmään identifioitumista ja toisinpäin. Esimerkiksi valmentajat voivat olla identifioituneita valmennustiimiin ja joukkueeseen, mutta ovat valmiita vaihtamaan koko valmennustiimin ja joukkueen voimin urheiluseuraa eli organisaatiota, jonka nimissä he työskentelevät.

Identifioituminen ja sen rakentuminen voivat siis ilmetä hyvin monella eri tavalla ja eri ihmisille identifioituminen ryhmään voi tarkoittaa eri asioita. Kaikissa määritelmissä yhteistä on se, että ryhmään identifioituminen on keskeinen prosessi ryhmän toiminnan sujuvuuden kannalta. Identifioituminen voi olla yksilökeskeistä, jossa jokainen jäsen on motivoitunut hoitamaan ainoastaan omat vastuunsa hyvin tai ryhmäkeskeistä, jolloin jäsenet ovat motivoituneita saavuttamaan yhdessä ryhmän tavoitteet ja päämäärät (Sivunen 2007, 178).

2.3 Vuorovaikutussuhteet identifioitumisessa

Ryhmään identifioitumisessa merkittävä tekijä on ryhmän jäsenten keskinäiset vuorovaikutussuhteet (Sivunen 2007, 181). Yhtenä identiteetin lajina voidaan jopa pitää suhdekeskeisiä identiteettejä (Scott 2007, 129). Identifioituminen ei ole siis pelkästään identifioitumista abstraktiin organisaatioon vaan se on myös itsensä määrittämistä interpersonaalisten suhteiden kautta. Identifioituminen vaatiikin vuorovaikutusta muiden organisaation jäsenten sekä organisaation ulkopuolisten ihmisten kanssa, jotta yksilö voi muodostaa oman identiteettinsä peilaten organisaatioon ja sen identiteettiin. (Pratt 2000, 484.)

Kuitenkin Sivusen (2007, 34-35) mukaan identifioitumisen tarkastelussa keskiössä ei ole yksilön identiteetti itsessään, vaan yksilön identiteetin määrittäminen suhteessa muihin ryhmän jäseniin ja ryhmän tavoitteeseen. Identiteetin määrittäminen suhteessa muihin ihmisiin tuo esiin vuorovaikutuksen välttämättömyyden, kun identifioitumista tarkastellaan

viestinnän ja vuorovaikutuksen näkökulmasta. Identifioituminen voidaankin nähdä olevan yksilöiden ja ryhmien suhteiden luomista, ylläpitämistä, hallintaa sekä muuttumista (Scott, Corman & Cheney 1998, 304), mikä korostaa ryhmän vuorovaikutusta ja ryhmän jäsenien vuorovaikutussuhteita.

Myös identifioitumisen affektiivisessä ulottuvuudessa korostetaan ryhmän jäsenten tiiviitä ja tukea antavia vuorovaikutussuhteita. Identifioitumisen nähdään olevan sitä, että ryhmän jäsenten vuorovaikutussuhteet koetaan toimiviksi ja jokainen yksilö kokee olevansa ryhmän täysivaltainen jäsen. Ulottuvuudessa painotetaan ryhmän jäsenten hyvien suhteiden lisäksi ryhmähenkeä ja lojaalisuutta ryhmää kohtaan. Ryhmään identifioituneiden jäsenten oletetaan toimivan yhdessä yhteisten toimintaperiaatteiden mukaan. (Sivunen 2007, 177.)

Vuorovaikutussuhteiden osuutta organisaatioon identifioitumisessa on tarkasteltu hieman viestinnän tutkimusalalla. Organisaatioon identifioituminen ei välttämättä tarkoita ryhmään identifioitumista, minkä vuoksi tutkimustulokset vuorovaikutussuhteiden tärkeydestä organisaatioon identifioitumisessa eivät ole suoraan sovellettavissa tämän tutkielman kontekstiin eli valmennustiimiin identifioitumiseen. Toisaalta ryhmiin ja tiimeihin identifioitumisen prosessi voi olla organisaatioon identifioitumisen kaltainen (ks. esim. Ashforth & Mael 1989, 22; Bishop, Scott, Burroughs 2000, 1114), minkä vuoksi voidaan ajatella vuorovaikutussuhteiden olevan merkittävä tekijä organisaatioon identifioitumisen lisäksi myös ryhmiin identifioitumisessa.

Fayn & Klinen (2012) tekemän tutkimuksen mukaan vähintään kolme päivää viikossa etätöitä tekevillä työntekijöille organisaatioon identifioitumiseen vaikuttaa merkittävästi muun muassa työkavereiden kesken samanlaisuuksien osoittaminen, yhteistyö, toisilta oppiminen, saatu ja annettu sosiaalinen tuki sekä organisaatioon kuulumista ilmaiseva vuorovaikutus. Lisäksi tutkimuksen mukaan työkavereiden vuorovaikutussuhteiden koettu laatu vaikutti identifioitumiseen. Koettuun laatuun puolestaan vaikutti osapuolten keskinäinen luottamus, toisesta pitäminen ja tyytyväisyys vuorovaikutussuhteeseen. (Fay & Kline 2012.)

Etätöitä tekevien työntekijöiden identifioitumisen tutkimukseen osallistuneet työskentelivät urheiluseuroja suuremmissa organisaatioissa, ja tarkastelun kohteena oli nimenomaan organisaatioon identifioituminen ryhmään tai tiimiin identifioitumisen sijaan. Kuitenkin tutkimuksessa havainnoitiin identifioitumisen ilmaisua työntekijöiden tallennetussa

vuorovaikutuksessa, koska he tekivät pääosin etätyötä. Myös tässä tutkielmassa havainnoidaan identifioitumisen ilmaisu tallennetusta vuorovaikutuksesta, mikä tekee Fayn ja Klinen (2012) tutkimuksen tuloksista sovellettavia tämän tutkielman kontekstiin.

Vuorovaikutussuhteiden merkitys identifioitumisessa korostuu myös Ashforthin, Schinoffin ja Rogersin (2016) tekemässä jäsenyksessä henkilöön identifioitumisesta. Heidän mukaansa yksi henkilöön identifioitumisen muoto on *vuorovaikutuksessa identifioituminen*, joka syntyy tarpeesta kokea yhteenkuuluvuutta. Vuorovaikutuksessa identifioituminen vaatii positiiviseksi koetun, luottamuksellisen ja vastavuoroisen vuorovaikutussuhteen, jossa molemmat suhteen osapuolet identifioituvat enemmän tai vähemmän toisiinsa. Heidän mukaansa vuorovaikutuksessa identifioitumisessa keskeistä on ylläpitää positiivista vuorovaikutusilmapiiriä toimivien käytänteiden ja suhdekeskeisten johtajuustyyliden avulla. (Ashforth, Schinoff & Rogers 2016, 34-37, 39-41.) Vuorovaikutuksessa henkilöön identifioituminen voisi tarkoittaa urheilumaailmassa esimerkiksi valmentajan ja valmennettavan identifioitumista toisiinsa tai kahden valmennustiimin jäsenen identifioitumista toisiinsa.

Henkilöön identifioitumisessa toinen vuorovaikutussuhteen osapuoli voi toimia johtajana, joka korostaa johtajuustyyllisään osapuolten tasapuolisuutta, keskinäisriippuvuutta ja yhteistä identiteettiä (Ashforth, Schinoff & Rogers 2016, 41). Tällainen tasavertaisuutta vaaliva johtaja voisi olla esimerkiksi valmennustiimin kesken päävalmentaja tai urheiluseuran hallituksessa puheenjohtaja, joka johtamisellaan edistää tasavertaista yhteistyötä tiimissä. Henkilöön identifioituminen ja vuorovaikutussuhteen syveneminen on molempinpuolista eli myös mahdollinen johtaja rikastuttaa omaa identiteettiään toisen osapuolen ominaisuuksilla (Ashforth, Schinoff & Rogers 2016, 45). Esimerkiksi päävalmentaja voisi täydentää käsitystään itsestään valmentajana vuorovaikutussuhteessa fyysikkavalmentajaan, jolla on todennäköisesti enemmän osaamista fyysisen suorituskyvyn valmentamisesta. Vaikka henkilöön identifioituminen on vastavuoroista, toisen osapuolen ollessa johtaja hänen ehdotuksiaan saatetaan tukea enemmän, jolloin hierarkiassa alemmalla olevan henkilön identifioituminen organisaatioon voi kasvaa johtajaan identifioitumisen myötä (Ashforth, Schinoff & Rogers 2016, 41). Organisaatioon identifioituminen nähdään usein muodostuvan samalla tavalla kuin ryhmiin ja tiimiin identifioitumisen, minkä vuoksi koen voivani hyödyntää Ashforthin, Schinoffin ja Rogersin (2016) tutkimuksen tuloksia myös tässä tutkielmassa

2.4 Identifioitumisen strukturaatiomalli

Identifioitumisen strukturaatiomallin ovat kehittäneet Scott, Corman ja Cheney (1998) ja mallissa tarkastellaan identifioitumista Giddensin strukturaatioteoriaan (ks. esim. Giddens 1984) pohjautuen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Strukturaatiomallin ymmärtämisessä keskeistä on tunnistaa identifioitumisen ja identiteetin käsitteiden suhde. Mallissa identifioitumisella tarkoitetaan kuulumista ja sitoutumista osoittavaa vuorovaikutusta, kun taas identiteetillä tarkoitetaan pysyvämpiä rakenteita siitä kuka yksilö kokee olevansa, kuten yksilön arvot, mielipiteet ja uskomukset (Scott, Corman & Cheney 1998, 302-304).

Strukturaatiomallissa keskitytään identifioitumisen prosessiin, eli vuorovaikutuksessa identiteetin ilmaisemiseen ja tämän ilmaisun aiheuttamaan yhtäaikaiseen identiteetin muokkautumiseen. Mallissa korostetaan identifioitumisen dualistisuutta, jossa identiteetin pysyvä rakenne ja identifioitumisen dynaamisuus muokkaavat alati toisiaan. (Scott, Corman & Cheney 1998.) Strukturaatiomallissa identiteetti ja identifioituminen nähdään siis saman ilmiön eri puolina. Ryhmään identifioituminen on täten kuulumisen ja sitoutumisen ilmaisemista itselle tärkeään ryhmään, mikä sekä mahdollistaa sitoutumisen että vahvistaa jo olemassa olevaa sitoutumista tähän ryhmään.

Ryhmään identifioitumisen voidaan jäsentää olevan kognitiivista, affektiivista tai behavioraalista. Kognitiivisesti jäsenettynä identifioituminen on tietoisuutta ryhmään kuulumisesta. Affektiivisesti identifioituminen on vuorovaikutussuhteiden tasolla ilmenevä tunne tai ryhmän tehtävän ja tavoitteiden ymmärtämistä. Behavioraalisesti ajateltuna identifioituminen on ryhmän tehtävää ja tavoitteita kohti pyrkivää toimintaa. (Sivunen 2007, 176.) Yhtäaikaisesti identiteetti tulee näkyväksi vuorovaikutustilanteissa, joten identiteettiä ei voi havaita ennen kuin yksilö toimii aktiivisesti jossain vuorovaikutustilanteessa (Scott, Corman & Cheney 1998, 303-305). Tässä tutkielmassa identifioitumista lähestytään vuorovaikutuksen näkökulmasta, jolloin keskiössä ovat affektiivinen ja behavioraalisen identifioituminen. Identifioitumisen nähdään rakentuvan strukturaatiomallin mukaisesti vuorovaikutuksessa, kun identiteettiä ilmaistaan ja identiteetti muokkautuu samalla ilmaisun myötä.

Identifioitumisen tärkein ilmaisu on kielen avulla, kun vuorovaikutuksessa osoitetaan kuulumista eri ryhmiin (Scott, Corman & Cheney 1998, 304-305). Ryhmän jäsenet

käyttävät keskinäisessä viestinnässään samanlaisia sanoja, termejä ja sanontoja sekä jakavat sisäpiirin vitsejä ja yhteisiä kokemuksia. Ryhmän oman kielen ja kulttuurin kautta rakennetaan ryhmään identifioitumista ja tehdään eroa muihin ryhmiin. Samalla jo olemassa oleva identifioituminen ilmenee sanavalinnoissa ja keskusteluissa. (Sivunen 2007, 181, 204-205.) Viestinnällä ja kielen käytöllä on selitetty myös identiteettien keskinäistä hierarkiaa (Scott 2007, 126). Ryhmän keskinäisessä viestinnässä yksilö voi korostaa itselleen tärkeitä sosiaalisia identiteettejä suhteessa muihin identiteetteihin esimerkiksi kertomalla tärkeäksi kokemansa ryhmän tavoitteista, kehystämällä positiivisesti ryhmän toimintaa, käyttämällä ryhmästä me-pronominia, ylistämällä ryhmää tai kehittämällä tälle uniikin kielen tai logot (Ashforth ja Johnson 2001, Scott 2007, 126 mukaan). Identifioitumisen ilmaisun tarkastelu myös ryhmän keskinäisessä vuorovaikutuksessa on siten merkittävää identifioitumisen tutkimisessa.

Identifioitumisen strukturaatiomallissa identifioitumisen vahvuuden nähdään vaihtelevan ajasta, ryhmästä ja tilanteesta riippuen. Yksilöllä on henkilökohtaisen identiteetin lisäksi useita osittain myös päällekkäisiä sosiaalisia identiteettejä (Scott, Corman & Cheney 1998, 311-313) esimerkiksi eri harrasteryhmiin, urheiluseuroihin tai urheilulajeihin. Näiden identiteettien ilmaisun vahvuus vaihtelee kontekstin mukaan. Identifioitumisen vahvuuden vaihteluun vaikuttaa sosiaalisen identiteetin ja siihen liitettyjen ominaisuuksien tärkeys yksilölle, ja identiteettien keskinäisiä suhteita hallitaan joko eri ryhmien välillä tai ajallisesti saman ryhmän sisällä (Scott, Corman & Cheney 1998, 313-316). Identifioitumisen vahvuuteen vaikuttaa myös vuorovaikutusosapuolet ja heidän keskinäiset vuorovaikutussuhteensa, mikä tarkoittaa sitä, että samankin ryhmän sisällä on vahvuuden vaihtelua tilannekohtaisesti. Esimerkiksi urheilujoukkueen valmentajien voitaisiin ajatella olevan vahvemmin identifioituneita valmennustiimiin voitettun ottelun jälkeen.

3 Valmennustiimiin identifioituminen

Valmennustiimin kontekstiin voidaan soveltaa ryhmäviestinnän tutkimusta, koska valmennustiimi voidaan määritellä myös ryhmäksi. Ryhmässä on kolme tai useampi jäsen, joilla on yhteinen tarkoitus sekä käsitys ryhmän olemassaolosta ja jäsenistä. Ryhmässä vallitsee keskinäisriippuvuus ja jäseniä yhdistää jonkinasteinen sitoutuneisuus ryhmään ja sen toimintaan. Ryhmälle ominaista on myös jäsenten keskinäinen vuorovaikutus ja ryhmän sisäisen rakenteen muodostuminen. Ryhmät eivät kuitenkaan toimi tyhjiössä, vaan ryhmät kytkeytyvät aina ulkopuolisiin rakenteisiin kuten organisaatioon. (Hollingshead & Poole 2012, 1.) Samalla tavalla kuin valmennustiimi toimii jonkin urheiluseuran nimissä.

Kuitenkin sosiaalisen identiteetin teorian näkökulmasta ryhmän määrittelyssä jäsenten lukumäärä ei ole keskiössä, vaan keskeistä on ryhmän jäsenten jaettu käsitys ryhmän identiteetistä sekä jokaisen yksilön tunne ryhmään kuulumisesta ja jäsenyyttä tukeva käyttäytyminen. Sosiaalisen identiteetin näkökulman mukaan ryhmän määritelmäksi ei siis riitä se, että ryhmä yksilöitä sitoutuu toimimaan yhdessä, vaan toimintaa pitää myös kehystää jaettu sosiaalinen identiteetti (Poole & Hollingshead 2005, 102).

Ryhmä on tiimin yläkäsite niin, että kaikki tiimit ovat ryhmiä, mutta kaikki ryhmät eivät ole tiimejä (Huotari, Hurme & Valkonen 2005, 23). Tiimin määritelmä tarkoittaa ryhmän määritelmää niin, että tiimillä on yhteinen tunnistetta tavoite, jonka saavuttamiseksi jäsenillä on erityistä osaamista sekä heillä on pyrkimys suoriutua tavoitteesta tähän osaamiseen nojaten (Hollenbeck ym. 2012). Kaikki tiimit eivät toimi samalla tavalla, vaan tiimien toimintatavat ja kehitys perustuvat tiimin jäsenten keskinäiseen vuorovaikutukseen ja viestintään (Raappana & Horila 2020, 28). Tiimin vuorovaikutuksen analysointi on tärkeää, jotta voi ymmärtää tiimin onnistumisia (Raappana & Laitinen 2020, 28).

Valmennustiimin käsite puolestaan tarkoittaa vielä tiimin määritelmää tietyssä kontekstissa toimivaksi tiimiksi. Valmennustiimillä tarkoitetaan tässä tutkielmassa eri valmentajista kuten apu-, pää- ja fysiikkavalmentajista koostuvaa ryhmää, joka työskentelee yhdessä jokaisen valmentajan osaamista hyödyntäen saman urheilujoukkueen kehittymisen ja onnistumisen eteen. Valmentajien valmennustiimiin identifioitumista on mielenkiintoista tarkastella, koska yleisesti identifioitumisen on nähty edistävän tiimin toimintaan

osallistumisen aktiivisuutta ja sitouttavan toimimaan tiimin yhteisten tavoitteiden eteen (ks. esim. Sivunen 2007, 176).

Valmennustiimi, niin kuin mikään muukaan tiimi, ei toimi tyhjiössä, vaan valmennustiimin vuorovaikutuksen sujuvuus tai sujumattomuus heijastuu myös valmennettavan joukkueen urheilijoiden hyvinvointiin, kehitykseen ja koko joukkueen suorituksiin. Urheilujoukkueen identifioitumisesta tehdyn tutkimuksen perusteella urheilijoiden joukkueeseen identifioituminen vaikuttaa koko joukkueen suoriutumiseen ja menestykseen (Thomas ym. 2019, 487), minkä perusteella näkisin myös valmentajien valmennustiimiin identifioitumisen merkittäväksi koko urheilujoukkueen menestymisen kannalta.

Valmennustiimejä tarkastellessa on syytä pitää mielessä valmennuksen tavoitteellisuuden vaihteleva taso sekä se, mihin valmennustiimi tähtää joukkueensa kanssa. Kilpa- ja huippu-urheilun parissa valmennus poikkeaa varmasti alemmilla tasoilla kilpailevista joukkueista ja heidän valmennustiimeistään. Lasten urheilujoukkueiden valmennustiimien jäsenyys perustuu usein vapaaehtoisuuteen ja valmennuksessa korostuu kasvatuksellinen vastuu ja kehittymisen mahdollistaminen huippu-urheilun sijaan. Tällaiseen vapaaehtoisuuteen perustuvaan tiimin toimintaan osallistumisen kannalta on tärkeää, että jäsenet identifioituvat itse tiimiin tai tiimin yhteiseen kiinnostuksen kohteeseen (Meisenbach & Kramer 2014, 203), kuten esimerkiksi valmennustiimiin tai tiettyyn urheilulajiin. Lasten urheilujoukkueiden valmentajien vapaaehtoisuus tekee identifioitumisesta erityisen mielenkiintoisen tarkastelunaiheen juuri valmennustiimin kontekstissa.

Voittoa tavoittelemattomat organisaatiot, joihin moni urheiluseura voidaan lukea, eivät usein pysty tarjoamaan kilpailukykyistä palkkiota tai toisinaan eivät tarjoa palkkiota ollenkaan alemmilla sarjatasoilla pelaavien joukkueiden valmentajilleen. Palkkion pienuuden vuoksi voittoa tavoittelemattomilla organisaatioilla työntekijöiden motivoinnissa merkittävää on identifioituminen ja osallistaminen (Eisenberg & Eschenfelder 2009, 356-370). Voittoa tavoittelemattomissa organisaatioissa on erityisen tärkeää, että pienellä palkalla tai vapaaehtoisesti työskentelevät jäsenet identifioivat itsensä organisaation tavoitteiden kanssa ja kokevat olevansa osa porukkaa, joka tekee merkityksellistä työtä organisaation arvojen edistämiseksi (Eisenberg & Eschenfelder 2009, 368-369; Kang 2016).

Toisaalta Meisenbachin ja Kramerin (2014) tutkimuksen mukaan vapaaehtoiseen jäsenyyteen perustuvissa vapaa-ajan tiimeissä jäsenien identifioituminen tiimiä yhdistävään

kiinnostuksen kohteeseen on tärkeämpää kuin itse tiimiin tai organisaatioon identifioituminen. Tällöin tiimin jäsenyys ja vapaaehtoistyö nähdään ikään kuin välineenä muokata ja ylläpitää identifioitumista laajempaan kiinnostuksen kohteeseen (Meisenbach & Kramer 2014, 202). Urheiluvalmennuksen kontekstissa tämä voisi tarkoittaa sitä, että vapaaehtoisesti toimivassa valmennustiimissä valmentajien on tärkeämpää identifioitua valmentamaansa lajiin, kuin itse valmennustiimiin. Myös Kangin (2016, 113) tutkimuksen mukaan vapaaehtoisten identifioitumisessa tärkeää on yhteisten arvojen jakaminen ja arvoihin identifioituminen, mikä saattaa toki johtaa myös voittoa tavoittelemattomaan organisaatioon identifioitumiseen.

Urheilujoukkueiden valmennustiimeistä on tutkimusta toisilta tieteenaloilta, kuten urheilufysioterapeutin roolista valmennustiimissä tai rytmisen liikunnan valmentamisesta tiimityönä (ks. esim. Kuparinen 2015; Rauhala 2015; Huuskonen 2006). Viestinnän tutkimuksissa valmennustiimejä on tarkasteltu vain vähän, mutta valmentajien ja urheilijoiden vuorovaikutusta on tarkasteltu monipuolisesti. Tutkimuksissa on tarkasteltu esimerkiksi urheiluvalmentajien viestintäkäyttäytymistä ja sen vaikutusta urheilujoukkueen koheesioon ja tehokkuuteen, sekä valmentajien ja valmennettavien vuorovaikutussuhteita (ks. esim. Cranmer & Myers 2015; Kroshus 2017, Reynold & Allen 2003, Turman 2008). Lisäksi identifioitumista urheilujoukkueeseen sekä valmentajan viestintäkäyttäytymisen vaikutusta pelaajien tiimiin identifioitumiseen on tarkasteltu (ks. esim. Fransen ym. 2016). Kuitenkin tässä tutkielmassa kontekstina on valmentajien identifioituminen pelaajien identifioitumisen sijaan, minkä vuoksi tutkimukset pelaajien identifioitumisesta eivät ole sovellettavissa tutkielmaan.

4 Toteutus

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata ja ymmärtää lasten urheilujoukkueen valmentajien identifioitumista valmennustiimiinsä. Identifioitumisen rakentumista ja ilmenemistä tarkastellaan valmentajien käsitysten ja kokemusten kautta. Identifioitumisen ilmenemistä tarkastellaan kokemusten lisäksi myös tiimin sisäisessä tallennetussa vuorovaikutuksessa. Tavoitteeseen pyritään vastaamalla seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten identifioituminen rakentuu valmennustiimissä?
2. Miten identifioituminen ilmenee tiimin vuorovaikutuksessa?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla pyritään kuvaamaan haastattelujen pohjalta sitä, miten identifioituminen rakentuu kyseisen lasten jalkapallojoukkueen valmennustiimissä. Haastatteluista tarkastellaan käsityksiä ja kokemuksia siitä, miten valmentajien identifioituminen tiimiinsä rakentuu. Toisen tutkimuskysymyksen avulla tarkastellaan identifioitumisen ilmenemistä valmennustiimin keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tutkimukset osoittavat, että identifioitumisen tärkein ilmaisu on kielen avulla ja identifioituminen ilmenee sanavalinnoissa ja keskusteluissa (Scott, Corman & Cheney 1998, 304-305; Sivunen 2007, 204-205), minkä vuoksi identifioitumisen ilmenemistä vuorovaikutuksessa on perusteltua tarkastella. Identifioitumisen ilmenemisen tarkastelussa pääpaino on tallennetusta vuorovaikutuksesta tehdyissä havainnoissa identifioitumisen ilmenemisestä valmentajien keskusteluissa ja sanavalinnoissa. Kuitenkin myös haastatteluaineistosta voidaan saada käsityksiä siitä, miten valmentajat kokevat identifioitumisen ilmenevän valmennustiiminsä vuorovaikutuksessa.

4.2 Aineistonkeruumenetelmät

Tutkielman aineisto hankittiin haastattelemalla valmentajia ja keräämällä tallennettua vuorovaikutusta valmennustiimin sisäisestä viestinnästä. Nykyään ihmistieteissä on yleistä monimetodisuus, jossa haastattelua käytetään toisena aineistonkeruumenetelmänä (Kvale

2007, 46). Monimetodisuus lisää aineiston rikkautta ja erilaisten metodien kautta voi saada monipuolisemmin näkemyksiä tarkasteltaviin kysymyksiin. Monimetodisuuden yhteydessä puhutaan triangulaatiosta, joka lisää tutkimuksen uskottavuutta (Tracy 2013, 236).

Triangulaatiolla tarkoitetaan esimerkiksi useampien aineistojen, tutkijoiden tai tutkimusmenetelmien hyödyntämistä samassa tutkimuksessa, jotta tulokset olisivat luotettavampia ja ymmärrys ilmiöstä syvempää. Triangulaatio ei tarkoita sitä, että eri aineistojen pitäisi tuottaa samat tulokset, vaan triangulaatio laajentaa näkökulmia käsiteltävään aiheeseen. (Patton 2015, 316-317.) Hyödynsin tutkielmassani osittain tutkimusmenetelmien triangulaatiota, koska käytin tutkimusmenetelmänä teemahaastattelun lisäksi havainnointiaineiston keräämistä tiimin keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Lisäksi tutkielmassani voidaan puhua aineiston triangulaatiosta, koska aineistona oli sekä haastattelu- että havainnointiaineistoa tiimin tallennetusta vuorovaikutuksesta.

Tässä tutkielmassa ensimmäistä tutkimuskysymystä identifioitumisen rakentumisesta lähestyttiin valmentajien käsitysten ja kokemusten kautta. Käsitysten ja kokemusten tarkasteluun haastatteleamalla hankittu aineisto sopii hyvin, koska haastatteluissa haastateltavan ääni pääsee kuuluville (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48), mikä on tärkeää kokemuksia tarkasteltaessa. Haastattelu tutkimusmenetelmänä korostaa haastateltavan aktiivista roolia merkityksiä luovana osapuolena (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35), mikä vahvisti käsitystäni haastattelun sopivuudesta aineistonkeruumenetelmäksi tutkielmaani.

Toteutin haastattelun puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Tutkivassa puolistrukturoidussa teemahaastattelussa keskustelu etenee ennalta päätettyjen teemojen varassa, mutta kysymykset ovat avoimia ja niiden muotoilu elää tilanteiden mukaan (Kvale 2007, 38). Puolistrukturoitu haastattelu antaa vapauksia haastattelijalle ja mahdollistaa vuorovaikutuksen mukauttamisen haastattelutilanteessa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48). Näin ollen haastattelurunkoni ja -kysymysten muoto muokkautui haastattelutilanteissa vuorovaikutustilanteeseen sopiviksi. Muokkautuminen on tärkeää, koska onnistunut haastattelu ei ole ainoastaan kysymysten kysymistä vaan myös turvallisen ilmapiirin luomista, kuuntelemista ja hyväksynnän osoittamista (Tracy 2013, 161). Haastattelurungon ja -kysymysten muokkautuminen haastattelujen myötä paremmin tutkimuskysymyksiä vastaavaksi on yleistä, kun haastatteliija oppii lisää tarkasteltavasta ilmiöstä ja haastattelurungon toimivuudesta (Kvale 2007, 43).

Teemahaastattelun haastattelurunko koostui neljästä temasta ja teemoihin sopivista kysymyksistä. Teemoja tässä tutkielmassa olivat 1) toiminta valmennustiimissä, 2) kokemus identifioitumisesta, 3) vuorovaikutussuhteet tiimissä sekä 4) identifioitumisen vahvuuden vaihtelu ja ilmaisu. Tutkielman teemat syntyivät aikaisemmin tehdyn tutkimuksen perusteella tiimeihin identifioitumisesta, kuten vuorovaikutussuhteiden merkityksestä identifioitumisesta (ks. esim. Pratt 2000; Scott 2007; Sivunen 2007) ja strukturaatiomallin mukaisesta identifioitumisen vahvuuden vaihtelusta (Scott, Corman & Cheney 1998). Kysymykset etenivät laajimmista ja yleisimmistä kysymyksistä kohti tarkempia ja henkilökohtaisempia kysymyksiä teemoittain. Esimerkiksi tiimiin kuulumisen kokemuksesta haastatellessa kysyin ensin kuulumisen kokemisen vahvuutta, minkä jälkeen pyysin kuvailemaan kuulumisen kokemusta verrattuna muihin tiimeihin (ks. kuviota 1).

3. Kuinka vahvasti koet kuuluvasi tähän tiimiin?
 - Vaikka asteikoilla yhdestä viiteen
 - Miten se ilmenee vuorovaikutuksessa tai käyttäytymisessä?
4. Miten kuvaisit tähän tiimiin kuulumisen kokemusta?
 - Voit kuvailla kuulumista verrattuna muihin vastaavanlaisiin tiimeihin

KUVIO 1 Esimerkki haastattelurungosta

Teemahaastattelun lisäksi aineistoa kerättiin valmennustiimin sisäisen Whatsapp-ryhmän keskusteluista. Valmennustiimi piti yhteyttä toisiinsa kasvokkaisen vuorovaikutuksen lisäksi pääosin tiimin omassa Whatsapp-ryhmässä, minkä vuoksi valitsin juuri Whatsapp-ryhmän viestit tiimin keskinäisen vuorovaikutuksen aineistoksi. Mielenkiintoista olisi ollut saada vuorovaikutuksen havainnointiaineisto tiimin kasvokkaisesta tapaamisesta, mutta Whatsapp-keskusteluiden hyödyntäminen oli luonnollinen tapa kerätä aineistoa, koska tiimin vuorovaikutusta oli jo tallentunut sovellukseen ilman erillistä havainnointia. Tällä tallennetun vuorovaikutuksen aineistoilla pyrittiin vastaamaan pääosin toiseen tutkimuskysymykseen identifioitumisen ilmenemisestä. Saamani tallennetun vuorovaikutuksen aineisto tiimin Whatsapp-ryhmän keskusteluista on pelkistettyä havainnointiaineistoa tiimin vuorovaikutuksesta. Kasvokkaiseen tiimin vuorovaikutuksen havainnointiin verrattuna teknologiavälitteisestä vuorovaikutuksesta on vaikeampaa tulkita esimerkiksi tunteita ja parakieltä, mitkä ovat tärkeitä tekijöitä ryhmän kompleksisuuden ymmärtämisessä (Meyers & Seibold 2012, 344). Kuitenkin tässä tutkielmassa tarkastelen identifioitumisen ilmaisuja, jota on mahdollista tarkastella myös pelkistetyistä havainnointimateriaalista pienemmällä ryhmän kompleksisuuden huomioon ottamisella. Etuna teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen havainnoinnissa kasvokkaisen tiimin

vuorovaikutuksen havainnointiin verrattuna on se, että teknologiavälitteisessä aineistossa ei esiinny päälle puhumista, keskeyttämistä tai kesken jääneitä ilmaisuja (Meyers & Seibold 2012, 344).

Tutkielman Whatsapp-ryhmän keskustelut olivat tallennettua tekstipohjaista jo olemassa olevaa ryhmän sisäistä vuorovaikutusta, josta minulle lähetettiin tarkasteltavaksi yhden kuukauden keskustelut. Tarkasteltavat keskustelut valittiin tiimin tutkimukseen osallistumista edeltävistä keskusteluista. Identifioitumista ja sen vahvuuden vaihtelua tilanteesta, ajasta ja vuorovaikutusosuudesta riippuen ilmaistaan nimenomaan ryhmän keskinäisessä vuorovaikutuksessa (Scott, Corman & Cheney 1998), minkä vuoksi oli perusteltua tarkastella valmennustiimin Whatsapp-viestejä.

Tallennettua vuorovaikutusta on hyödynnetty tutkimuksissa toisinaan (ks. esim. Fay & Kline 2012; Gibbs ym. 2021), ja vasta viime vuosina teknologiavälitteisen viestinnän yleistymisen myötä tallennetun vuorovaikutuksen aineistonkeruu on helpottunut. Nykyään harva tiimi toimii pelkästään kasvokkain vaan tiimit viestivät usein myös erilaisten teknologisten välineiden avulla aina sähköpostista Whatsapp-viesteihin ja videopuheluihin. Teknologiavälitteisyys ei ole ainoastaan virtuaalitiimien erityispiirre, vaan teknologiset välineet ovat osa lähes jokaisen tiimin vuorovaikutusta. Teknologiavälitteisyys mahdollistaa tiimin jäsenten asynkronisen viestinnän tekstin, äänen tai videon avulla (Raappana & Horila 2020, 29), mikä on tuonut uusia mahdollisuuksia tiimien vuorovaikutuksen tarkasteluun, koska lähes kaikilla tiimeillä on käytössä teknologisia välineitä, joihin vuorovaikutusaineisto tallentuu automaattisesti.

Kuitenkin teknologiavälitteisen aineiston hyödyntäminen tuo tutkielman tekemiseen myös erityisiä eettisiä haasteita esimerkiksi yksityisyyden turvaamisessa sekä teknologiavälitteisen kontekstin ymmärtämisessä (Turtiainen & Östman 2015). Tietosuojan liittyvien haasteiden vuoksi tallennetun vuorovaikutuksen hyödyntäminen tutkimusaineistona on edelleen harvinaista. Teknologiavälitteisyys mahdollistaa autenttisen vuorovaikutusaineiston tarkastelun ilman läsnäolevaa observointia, silloin kun tietosuojakysymykset eivät asetu esteeksi tallennetun vuorovaikutuksen hyödyntämiseen.

Yksi eettisyyteen liittyvä haaste on se, että tallennetun vuorovaikutuksen aineistoa voidaan tarkastella luotettavasti vasta, kun tunnetaan teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen konteksti. Kontekstiin liittyy kysymykset siitä, missä ja mitä varten aineisto on alunperin

luotu sekä mitkä ovat kyseisen yhteisön puhettavat. Lisäksi verkkoaineistoa tarkasteltaessa tutkijan on tärkeää tunnistaa oma suhtautumisensa verkkoon. Verkko voi olla tutkijan väline, lähde tai kohde eli tutkimusta voi tehdä verkon avulla, verkossa tai verkosta. (Turtiainen & Östman 2015, 51, 59-61.) Pyrin varmistamaan ymmärrykseni tallennetun vuorovaikutuksen aineiston kontekstista hahmottamalla ensin kokonaiskuvan käydyistä keskusteluista ja siitä, missä tilanteissa keskustelut oli mahdollisesti käyty. Tutkielmassani verkkoaineisto oli lähde, koska tallennetun vuorovaikutuksen aineisto sijaitsi verkossa ja se oli tuotettu verkkoon, mutta en kuitenkaan tutkinut teknologiavälitteistä vuorovaikutusta itsessään.

4.3 Tutkimuskohde ja aineiston keruu

Tutkimus toteutettiin alakouluikäisten poikien jalkapallojoukkueen kolmihenkisestä valmennustiimistä. Koin kyseisen valmennustiimin sopivaksi tutkimuskohteeksi ja päädyin ottamaan heihin yhteyttä omien verkostojeni kautta. Laadullisessa tutkimuksessa tarkasteltavien henkilöiden riittävä määrä määräytyy tavoitteen mukaan, jolloin toisinaan yksikin henkilö on riittävä tutkimuskohteeksi (Kvale 2007, 44). Tutkielmani aineisto koostui sekä haastatteluista että tallennetusta vuorovaikutuksesta, joiden avulla pyrin syväällisesti ymmärtämään kyseisen tiimin vuorovaikutusta tiimiin identifioitumisessa. Näin ollen kolmihenkinen tiimi oli riittävä tutkielmani tutkimuskohteeksi. Lähetin jokaiselle haastateltavalle etukäteen tietosuojailmoituksen ja suostumuslomakkeen sähköpostitse. Haastatteluiden alussa varmistin heidän suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta. Lisäksi kysyin haastattelujen lopuksi jokaiselta suostumuksen erikseen Whatsapp-ryhmän keskusteluiden hyödyntämiseen.

Tutkimuskohteena ollut valmennustiimi valmensi alakouluikäisten poikien jalkapallojoukkuetta, johon kuului yli 20 pelaajaa. Jokaisella valmentajalla pelasi oma lapsi valmennettavassa joukkueessa. Valmentajat viestivät keskenänsä pääosin Whatsappissa, jossa keskustelua käytiin lähes päivittäin. Aktiivisinta viestittelyä oli harjoitus- ja pelipäivinä ja hiljaisinta silloin, kun meneillään oli pidempi tauko harjoittelusta esimerkiksi kesä- ja talvikauden vaihteessa. Viestittelyn lisäksi valmentajat näkivät kasvotusten harjoituksissa vähintään kaksi kertaa viikossa. Valmentajat kertoivat työskentelyään valmennustiimissä motivoivan yleisen hyvän tuottaminen, oman lapsen harrastuksen tukeminen ja yleisesti lasten kanssa toimiminen. Tiimi oli toiminut nykyisellä kokoonpanollaan yhden ja puolen

vuoden ajan. Kahdella valmentajista oli aikaisempaa valmennuskokemusta joukkueurheilusta ennen kyseiseen valmennustiimiin liittymistä. Valmentajat käyttivät keskimäärin noin kymmenen tuntia viikossa valmentamiseen ja siihen liittyviin vastuisiin vapaaehtoisena talkootyönä. Valmentajien valmennustiimiin identifioituminen onkin tärkeää erityisesti silloin, kun valmentajat työskentelevät suuria tuntimääriä vapaaehtoisesti ilman palkkiota joukkueen eteen.

Haastattelut toteutettiin syys-lokakuussa 2020. Yksi haastatteluista toteutettiin kasvotusten ja kaksi teknologiavälitteisesti videon välityksellä Zoomissa. Vallitsevan koronapandemian vuoksi haastatteluja oli perusteltua toteuttaa kasvokkaisuuden lisäksi myös teknologiavälitteisesti. Tracyn (2013) mukaan teknologiavälitteisesti toteutettuna haastattelu ei välttämättä anna yhtä rikasta kuvaa nonverbaalisesta viestinnästä kuten eleistä, ilmeistä ja tilan käytöstä, mikä saattaa heikentää yhteisen ymmärryksen muodostumista haastattelutilanteessa. Lisäksi haastatteluun osallistuminen esimerkiksi kotoa voi olla haastavampaa perhe-elämän pyöriessä samoissa tiloissa. Kuitenkin teknologiavälitteisesti haastatteleamalla haastateltava voi itse valita mukavan paikan, josta osallistuu haastatteluun. (Tracy 2013, 163-166.) Haastattelut tallennettiin Zoomin tallennustoiminnolla ja kasvokkaisessa haastattelussa äänitallentimella.

Tallennetun vuorovaikutuksen havainnointiaineisto sain viimeisen haastattelun jälkeen yhden tiimiläisen siirtäessä Whatsapp-keskustelut Whatsapp Web -toiminnon kautta Word-tiedostona tietokoneelleni. Word-tiedostossa jokainen lähetetty viesti oli omalla rivillään. Sain aineiston käyttööni vasta haastattelujen toteuttamisen jälkeen, minkä vuoksi en pystynyt hyödyntämään tallennetun vuorovaikutuksen aineistossa ilmenevää identifioitumista haastatteluja tehdessäni.

4.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Haastatteluaineistoa oli yhteensä 2h 23 minuuttia ja se litteroitiin pääosin sanatarkasti. Ainoastaan irrelevantit täytesanat ja äännähdykset kuten “tota”, “hmm” tai “niinku” jätettiin litteroimatta, koska niillä ei ollut merkitystä tutkimuksen analyysin kannalta. Litteroituna haastatteluaineistoa oli yhteensä 42 sivua (Times New Roman, pistekoko 12 ja riviväli 1.5). Tallennettua tiimin vuorovaikutusta Whatsapp-ryhmästä toimitettiin minulle 24 sivua (Times New Roman, pistekoko 12 ja riviväli 1.5).

Sisällönanalyysissa analyysi voidaan jakaa karkeasti kolmeen vaiheeseen: aineiston pelkistämiseen, aineiston ryhmittelyyn ja aineiston käsitteellistämiseen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123-125). Aloitin analyysin pelkistämällä havainnointiaineiston ja poistamalla keskusteluista kaikki tutkimuksen kannalta epäolennaiset kohdat. Nämä tutkimuksen kannalta epäolennaiset kohdat liittyivät esimerkiksi valmentajien jakamaan tietoon yksittäisten pelaajien suorituksista tai tiedon jakamiseen kyseisen päivän harjoitteista. Poistin keskustelut, koska näissä kohdissa pääosin vain jaettiin tietoa ilman muiden valmentajien osallistumista ja jaettu tieto liittyi usein jalkapalloon urheilulajina tai jalkapallon valmentamiseen yleisesti. Poistin aineistosta nämä mielestäni identifioitumisen ilmenemisen kannalta merkityksettömät keskustelut, joita oli yhteensä 9 sivua eli lopullista havainnointiaineistoa jäi 15 sivua. Tallennetun vuorovaikutuksen aineistoissa oli mukana myös viestin lähettäjien lisäksi viestien lähettämisaikakohdat ja erilaiset emojiit. Aineisto pseudonymisoitiin eli aineiston henkilö-, seura- ja sijaintitiedot poistettiin ja jokaiselle tiimiläiselle annettiin keksitty nimi. Alla havainnollistava esimerkki aineistosta, jossa näkyvät viestin lähettämisen ajankohta, pseudonymisoidut nimet ja emojiit sisältöä vahvistavina tekijöinä.

[20.53] Markus: Onko Antti kerennyt miettiä uusiksi kierron?

[21.25] Antti: Valmistelen sen tänään 🤖

Nykäsin just 14h työpäivän, nii oli vähän kiirettä 😊

[21.30] Markus: Kattele tosiaan se uusi ohjelma (kyseisen turnauksen) sivuilta. XX- joukkue on kovin vastus 8vs8

Aineisto analysoitiin laadullisella teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Laadullisella sisällönanalyysillä pyritään ymmärtämään jotakin ilmiötä syvällisesti tietyssä kontekstissa tehtyjen havaintojen perusteella, eikä aineistosta ei ole tarpeen tehdä yleistyksiä tai tarkastella esiintymistiheyksiä (Hakala & Vesa 2015, 205). Laadullinen teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee pääosin aineiston ehdoilla kuten aineistolähtöinen sisällönanalyysi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133), mutta teoriaohjaavassa analyysissä aineistoa käydään läpi esimerkiksi tietyn ilmiön tai tutkimuskysymyksen valossa sivuuttaen muut mahdolliset mielenkiintoiset ilmiöt (Braun & Clarke 2006, 83-84). Erona aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin on siis se, että aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimuskysymykset saattavat muodostua vasta aineistoa analysoidessa, kun huomataan mikä aineistossa on keskeistä ja mielenkiintoista (Braun & Clarke 2006, 84). Sisällönanalyysini ei siis ollut aineistolähtöinen, koska analysoin aineistoa kirjallisuuteen ja tutkimuskysymyksiini nojaten niin, että kiinnitin huomiota ainoastaan identifioitumisen

rakentumiseen ja ilmenemiseen aineistossa. Analysoin haastatteluaineiston ja tallennetun vuorovaikutuksen aineiston erillisillä sisällönanalyysillä, koska aineistot olivat luonteeltaan erilaisia ja niillä vastattiin pääosin eri tutkimuskysymyksiin. Tein molempia analyyskejä kuitenkin rinnakkain, mikä mahdollisti laajemman ja syvällisemmän kokonaiskuvan saamisen tiimin identifioitumisesta. Haastatteluaineisto kuvasi käsityksiä ja kokemuksia vastaten pääosin ensimmäiseen tutkimuskysymykseen identifioitumisen rakentumisesta, kun taas tallennetun vuorovaikutuksen aineistoa tarkastelin pääosin toisen tutkimuskysymyksen eli identifioitumisen ilmenemisen valossa.

Sovelsin teoriaohjaavassa sisällönanalyysissäni Braun ja Clarken (2006) temaattisen analyysin menetelmää. Laajemmin ilmaistuna pragmaattis-iteratiivista lähestymistapaa sisällönanalyysiin, minkä alle sijoittaisin myös temaattisen analyysin menetelmän. Pragmaattis-iteratiivisessa sisällönanalyysissä keskeistä on analyysin dynaamisuus ja prosessimaisuus niin, että analyysin etenemisen myötä myös teoriatausta muokkaantuu ja tarkentuu paremmin analyysia vastaavaksi ja toisinpäin (Tracy 2013, 184). Temaattinen analyysi ei olekaan suoraviivaista analyysivaiheesta toiseen etenemistä, vaan analyysi on syklinen prosessi, jossa liikutaan edestakaisin eri analyysivaiheiden välillä (Braun & Clarke 2006, 86). Arvioin tutkimuskysymyksiäni uudelleen ja täydensin taustojani vielä aineistoon perehtymisen jälkeen. Teoria, tutkimuskysymykset, aineisto ja analyysi ikään kuin kävivät vuoropuhelua läpi tutkielman tekemisen.

Temaattisen analyysin menetelmässä on eroteltu kuusi analyysivaihetta, jotka ovat: 1) aineistoon tutustuminen, 2) koodaaminen, 3) alustavien teemojen muodostaminen, 4) teemojen yhdisteleminen ja arviointi, 5) lopullisten teemojen valitseminen ja nimeäminen ja 6) analyysin raportointi. (Braun & Clarke 2006.) Pragmaattis-iteratiivisessa näkökulmassa sisällönanalyysiin kuuluu aineiston monitasoinen koodaus (Tracy 2013) ja sama ajatus monitasoisuudesta on ilmaistu temaattisessa analyysissä (Braun & Clarke 2006) eri tasoisten teemojen muodostamisessa ja yhdistelemisessä.

Analyysin toteutus

Aloitin aineistojen analyysit Braunin ja Clarken (2006) temaattisen analyysin mukaisesti tutustumalla aineistoon. Analysoin molempia aineistoja rinnakkain erillisissä analyysissä, mutta toteutin molemmat analyysit pitkälti samalla tavalla. Määrittelin haastatteluaineiston analyysiyksiköksi merkityskokonaisuuden, jolla tarkoitan samaan asiaan liittyvää ilmaisua.

Tämä saattoi toisinaan olla yhden sanan ilmaisu tai välillä useamman lauseen puheenvuoro. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109) ja päädyin valikoimaan merkityskokonaisuuden analyysiyksiköksi, koska identifioitumisen rakentumisen tarkastelun kannalta merkityskokonaisuudet olivat yksittäisiä sanoja tarkoituksenmukaisempia tarkastella.

Sisällönanalyysi toimii myös tallennetun vuorovaikutuksen analysoinnissa (Laaksonen & Matikainen, 191). Tekstipohjaisen tallennetun vuorovaikutuksen analysoinnissa on tärkeää pohtia sitä, analysoidaanko pelkkä teksti vai onko tarpeen ottaa analyysiin mukaan myös erilaiset emojiit ja hymiöt (Laaksonen & Matikainen, 186). Otin mukaan tässä analyysissä emojiit mukaan analyysiin sanomia vahvistavina tai heikentävinä ilmaisuina.

Analyysiyksiköksi valikoitui ilmaisu, joka saattoi olla yksi sana tai lyhyt puheenvuoro. Ilmaisua oli aina kuitenkin vain yhden tiimin jäsenen lähettämässä viestissä ilman muiden jäsenten väliin kommentointia, koska saman henkilön uusi viesti liittyi sisällöllisesti usein johonkin muuhun aiheeseen.

Seuraavaksi koodasin aineistot systemaattisesti. Koodauksella tarkoitetaan aineiston lokerointia ja järjestämistä tiettyihin luokkiin samankaltaisuuksien mukaan esimerkiksi ilmiötä kuvaaviin tai ilmiöön liittyviin lokeroihin (Tracy 2013, 186-189; Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Tein koodauksen Atlas.ti -ohjelmistossa, joka on tunnettu ohjelmisto laadullisen aineiston käsittelyssä (ks. esim. Tracy 2013, 206). Manuaaliseen koodaukseen verrattuna on tietokone-ohjelmistolla tehtävän analyysin etuna on koodauksen nopeutuminen ja helppokäyttöisyys (Tracy 2013, 206-207). Atlas.ti -ohjelmiston käyttämisen jälkeen jatkoin koodausta ja ryhmittelyä manuaalisesti Wordissa ja Excelissä.

Koodit ovat aineiston sisältöä kuvailevia (Tracy 2013, 189), joista sitten muodostetaan eri tasoisia teemoja (Braun & Clarke 2006) eli esimerkiksi ala- ja yläteemoja. Alateemoja haastatteluaineiston analyysissäni olivat esimerkiksi *kokemuksia sitoutumisesta* tai *motivaatiotekijöitä toimia valmennustiimissä*. Koodauksessa samat merkityskokonaisuudet voidaan koodata useaan eri luokkaan (Braun & Clarke 2006, 89; Tracy 2013, 189), mikäli niiden sisältö vastaa useamman koodin kuvausta. Koodauksessa merkityskokonaisuudet menivät usein osittain limittäin, joten sama kohta haastattelusta saattoi olla koodattu useamman kerran.

Koodaus ja alateemojen muodostaminen kulkivat analyyseissäni hyvin tiiviisti toisiinsa sidottuina enkä voi irrottaa niitä toisistaan erillisiksi analyysivaiheiksi. Koodauksen myötä muodostin haastatteluaineiston analyysissä 27 sisältöä kuvaavaa alateemaa. Näistä neljä alateemaa lähinnä antoi taustatietoa haastateltavista ja auttoivat ymmärtämään valmennustiimiä ja sen toimintaa, kuten esimerkiksi *valmennettavan joukkueen kuvailu* tai *tiimin teknologiavälitteinen viestintä*. Olennaiset alateemat liittyivät esimerkiksi tiimin tavoitteellisuuteen, kuten alateema *tiimin toimintaa ohjaavista tavoitteista* tai *tiimin suunnitelmallisesta toiminnasta*. Alla esimerkki koodauksen ja alateemojen muodostamisesta, jossa alateeman nimi samanlaisuus kuvastaa mahdollisimman tarkasti sisältöä otteesta, jossa kerrotaan kokemuksia tavoitteiden samankaltaisuudesta.

Alateema: Samanlaisuus

Selite alateemalle: Tiimiläiset sanoittavat kokemuksia keskinäisestä samankaltaisuudesta.

Esimerkki: meillä on aina niinku samannäköiset -- tavoitteet on kaikilla ihan samat. Kaikki halutaan niinku samaa tuolta joukkueelta.

Tallennetun vuorovaikutuksen analyysissä muodostin 16 alateemaa, joista muutama osoittautui lopulta tutkimuskysymysten kannalta epärelevantiksi. Tästä esimerkkinä oli alateema huumori, joka ei lopulta ilmentänytkään identifioitumista tiimiin, vaan huumori oli yksittäisen ihmisen huumoria ilman yhteistä jaettua käsitystä tiimin sisäpiirivitseistä. Yhteisen huumorin käyttäminen oli kirjallisuuden perusteella merkittävä tapa ilmentää identifioitumista tiimiin, mutta tutkielmani aineistossa kyseiset ilmaisut olivat käytännössä olemattomia. Tallennetun vuorovaikutuksen analyysi poikkesi hieman teoriaohjaavuuden tasossa haastatteluaineiston analyysistä. Tallennetun vuorovaikutuksen analyysia tehdessäni palasin haastatteluaineiston analyysia useammin teoriataustaan ja tutkimuskysymyksiin, jotta varmistin sen, että tarkasteluni pysyy nimenomaan identifioitumisen ilmenemisessä. Polveilevasta keskustelusta voi toisinaan olla haastavaa löytää selkeitä teemoja tai luokkia, minkä vuoksi etukäteen tallennettua keskustelua analysoitaessa on perusteltua peilata aineistoa jatkuvasti taustalukuihin ja tutkimuskysymyksiin (Laaksonen & Matikainen, 191).

Alateemojen muodostamisen jälkeen teemoja yhdistellään, järjestetään ja kategorisoidaan mielekkäiksi yläteemoiksi (Braun & Clarke 2006, 91; Tracy 2013, 194-196). Luin alateemojen sisältöjä läpi ja peilasin niitä tutkimuskysymyksiin, taustalukuihin ja koko aineistoon. Yhdistelin samaa aihetta käsitteleviä alateemoja yhtenäisiksi yläteemoiksi. Esimerkiksi yhdistin alateemat *kokemus sitoutumisesta* ja *sitoutuminen ilmenee* yhdeksi yläteemaksi, jonka nimesin *sitoutumiseksi*. Toisaalta purin myös ylätasen teemoja uudelleen alateemoiksi. Tästä esimerkkinä purin *luottamus* yläteeman kahteen alateemaan, jotka olivat

epäluottamuksen osoitus ja luottamus tiimissä. Jatkoin sisältöjen yhdistelemistä ja jäsentelyä tutkimuskysymyksiin peilaten edelleen aina pääteemoiksi asti. Pääteemoja käsitteellistetään niin, että ne vastaavat tutkimuskysymyksiin (Braun & Clarke 2006, 92; Tuomi & Sarajarvi 2018, 123-125).

Haastatteluaineiston sisällönanalyysistä muodostin lopulta kuusi pääteemaa, jotka vastasivat ensimmäiseen tutkimuskysymykseen identifioitumisen rakentumisesta valmennustiimissä. Pääteemat identifioitumisen rakentumisessa olivat 1) rakentuu aktiivisessa osallistumisessa, 2) rakentuu jaetuissa arvoissa, 3) rakentuu johtajuudessa, 4) rakentuu me-hengessä, 5) rakentuu toiminnan koordinoinnissa ja 6) rakentuu vuorovaikutussuhteissa. Tallennetun vuorovaikutuksen analyysissä päädyin viiteen pääteemaan, jotka mukailivat haastatteluaineiston analyysissä tekemiäni pääteemoja. Viisi pääteemaani identifioitumisen ilmenemisestä valmennustiimin vuorovaikutuksessa olivat: 1) ilmenee aktiivisessa osallistumisessa, 2) ilmenee yhteisissä arvoissa, 3) ilmenee ”me vastaan muut” puheessa, 4) ilmenee sosiaalisessa tuessa ja 5) ilmenee tiimin johtajuudessa. Havainnollistan pääteemoja tuloksissani ja niissä käyttämäni tekstin vahvennukset ovat itseni lisäämiä, jotta lukija hahmottaisi esimerkiksi helpommin tulosten kannalta olennaisen.

Pääteemat olivat aineistojen analyysien pohjalta esiin nostettuja tapoja siitä, miten identifioituminen rakentui ja ilmeni kyseisessä valmennustiimissä. Pääteemojen sanallinen muotoilu muuttui vielä ennen tulosten kirjoittamista, koska pyrin yhtenäistämään käyttämäni kielen tuloksia kirjoittaessani sellaiseksi, jota myös aikaisemmissa tutkimuksissa oli käytetty. Tiimin identifioitumisen kokonaisvaltainen ymmärrykseni syeni vielä tuloksia hahmotellessani ja niitä auki kirjoittaessa, minkä vuoksi pääteemojen sanoittaminen tarkentui tuloksiin. Osa pääteemoista koostui useammasta alateemasta, minkä vuoksi tuloksissa pääteemoja aukaistaan enemmän.

5 Tulokset

5.1 Identifioitumisen rakentuminen

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata ja ymmärtää urheilujoukkueen valmentajien identifioitumista valmennustiimiinsä. Tarkasteltavana on lasten jalkapallojoukkueen kolmihenkinen valmennustiimi. Kaikki valmentajat kuvasivat olevansa vahvasti identifioituneita valmennustiimiinsä, minkä vuoksi voin olettaa heidän olevan identifioituneita tiimiinsä, ja tarkastelen tuloksissa suoraan identifioitumisen rakentumista ja ilmenemistä. Vastaan tavoitteeseen tutkimuskysymysten mukaan kahdella alaluvulla, joista ensimmäisessä käsittelen identifioitumisen rakentumista valmennustiimissä ja jälkimmäisessä identifioitumisen ilmenemistä tiimin vuorovaikutuksessa. Tässä alaluvussa käsittelen sitä, millä kuudella eri tavalla valmentajien identifioituminen valmennustiimissä rakentui.

Tulosten mukaan valmennustiimiin identifioituminen rakentui:

1. Valmennustiimin yhteenkuuluvuuden tunteessa
2. Työskentelyssä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi
3. Kokemuksessa jaetuista arvoista
4. Aktiivisessa osallistumisessa tiimin toimintaan
5. Hyväksi koetussa ilmapiirissä
6. Johtajuutta osoittavassa vuorovaikutuksessa

Seuraavaksi käsittelen identifioitumisen rakentumista valmennustiimiin yksi tapa kerrallaan. Tämän alaluvun tulokset ovat haastatteluissa esiin tulleita valmentajien käsityksiä identifioitumisen rakentumisesta valmennustiimissä.

Valmennustiimin yhteenkuuluvuuden tunne

Tulosten mukaan valmentajien identifioituminen valmennustiimiin rakentui yhteenkuuluvuuden tunteessa, joka koettiin poikkeuksellisen hyväksi. Yhteenkuuluvuuden tunne muodostui tiimin jäsenten arvostavassa ja kunnioittavassa vuorovaikutuksessa sekä

toistensa mielipiteiden kuuntelussa ja huomioinnissa. Muissa tiimeissä ei uskottu olevan vastaavaa iloista yhdessä tekemistä ja onnistumisten jakamista. Kaikki valmentajat kokivat tärkeäksi tiiminä työskentelemisen ja poikkeuksellisen hyvän “yhteishengen”, joista yhteenkuuluvuuden tunne rakentui:

Antti: Että se yhteishenki mikä meillä on niin en mä jotenki koe, että mä olisin nähny semmosta juuri missään muualla. Se on jotenki ollut tosi hyvä.

Markus: Mun mielestä se on koko ajan silleen ihan hyvin läsnä se valmentajien tiimihenki.

Jaakko: Hyvin semmosta positiivista ja aktiivista porukkaa. Tosi kiva, tosi kiva porukka tehdä tossa yhteistyötä.

Kaikki valmentajat kokivat tiimin yhteishengen hyväksi ja nauttivat siitä, että he saivat olla osa kyseistä tiimiä. Jäsenyyden arvostaminen ja valmennustiimistä positiiviseen sävyyn puhuminen lisäsivät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja rakensivat identifioitumista tiimiin. Valmennustiimin yhteenkuuluvuus rakentui myös tiimin yhteisissä päätöksissä, joihin jokainen tiimiläinen sitoutui. Erityisesti haastaviin kysymyksiin vastatessa ja omaa kantaa perustellessa oma tiimi koettiin yksikkönä. Päätökset esitettiin ulkopuoliselle valmennustiimin yhteisinä päätöksinä, jolloin mahdollinen kritiikki kohdistui koko tiimiin. Tiimi ei toiminut ympäristöstään irrallisena yksikkönä vaan he vetosivat usein päätöksissään ja perusteluissaan ympäröiviin rakenteisiin kuten jalkapallon lajiliiton Palloliiton suosituksiin ja näin toimivat tiiminä osana laajempaa ympäristöä. Valmentajille oli tärkeää, että tiimi muodosti yhdessä päätökset, joiden takana jokainen valmentaja seiso:

Jaakko: On ollu hyvin selvää se, että keskustellaan siinä meidän porukalla asia ensin. Että tavallaan muodostetaan siellä se yhteinen ajatus, että mitä vastataan. -- Sit se on viestinäkin erilainen, että ollaan asia pohdittu ja seisotaan kaikki sen takana. Että ei tavallaan niin, että joku vastaa yksin, että siksi minä tein näin koska näin. Vaan pohdittiin valmentajien joukolla tätä etukäteen, että näin on parasta tehdä.

Markus: Kyllä se on tärkeää, että valmentajat seisoo niiden asioiden takana eikä mee silleen, että yks on jotain mieltä ja muut ei oo mitään mieltä. Tai että yks on jotain mieltä ja muut on eri mieltä.

Valmentajille yhteenkuuluvuuden tunne muodostui siis sitoutumisessa yhteisiin päätöksiin. Tämä rakensi identifioitumista valmennustiimiin, koska yhteiset päätökset koettiin edustavan koko tiimin ja samalla myös heidän omia mielipiteitään. Tulosten mukaan tiimissä vallitsi käsitys oman valmennustiimin erityisyydestä verrattuna muihin tiimeihin. Kuitenkin tiimin sanoitettiin olevan avoin ryhmä, johon kuka tahansa valmentamisesta kiinnostunut olisi tervetullut. Valmennustiimi näyttäytyi yhtenäisenä yksikkönä vahvimmin toimihenkilöiden ryhmässä, jossa oli kaikki kyseisen jalkapallojoukkueen toimintaan osallistuvat aktiivit kuten aktiiviset vanhemmat ja toisinaan vierailevat apuvalmentajat.

Seuraava esimerkki havainnollistaa valmentajien käsitystä valmennustiimistä yhtenäisenä yksikkönä “meinä” suhteessa muihin saman joukkueen toimijoihin.

Jaakko: Kyllä se ehkä sitten tietysti sillä tavalla, että valmennustiimi on tavallaan se ”**me**”. -- Sitten se muu joukkue, toimijat ja muut on sitten niinku tavallaan ehkä se ”he” puoli siinä.

Esimerkki kuvastaa sitä, miten valmentajat kokivat jo valmiiksi yhteenkuuluvutta valmennustiimin kanssa, koska he käyttivät pronominia “me” puhuessaan tiimistään. Puhe “meistä” rakensi entisestään identifioitumista valmennustiimiin. Yhteenkuuluvuuden tunne rakentui “me” ajattelun kautta myös muussa kuin toimihenkilöiden ryhmästä puhuttaessa. Muita tiimejä, joihin omaa tiimiä verrattiin olivat muiden samanikäisten lasten jalkapallojoukkueiden valmennustiimit. Oman valmennustiimin koettiin olevan edellä toiminnan laadukkuudessa muihin saman alueen valmennustiimeihin verrattuna:

Markus: Ne aikaisemmat (valmennustiimit, joissa hän oli ollut mukana) on ollut vähä enempi semmosta niinku puuhastelua verrattuna, että nyt ollaan ihan selkeesti niinku hyvällä osaamisen tasolla tässä näin. Verrattuna varmaan ihan mihin tahansa ainaki (kyseisen alueen) joukkueeseen, ollaan todennäköisesti edelläkin.

Oma tiimi nähtiin siis erityisenä ja ainutlaatuisena, mikä lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta ja rakensi identifioitumista. Kaikkien yllä olevien tulosten perusteella valmentajien identifioituminen valmennustiimiin rakentui valmennustiimin yhteenkuuluvuuden tunteessa, joka koettiin erityislaatuiseksi. Yhteenkuuluvuus ja identifioituminen tiimiin rakentui tiimin yhteisissä päätöksentekoprosesseissa, joissa tiimityöskentelyn arvo korostui.

Työskentely yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi

Tulosten mukaan valmentajat työskentelivät yhdessä tiimin yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, mikä rakensi valmentajien tiimiin identifioitumista. Tulosten mukaan kaikilla valmentajilla oli yhtenäinen käsitys siitä, mikä oli valmennustiimin tavoite ja miten siihen pyrittiin. Yhteisten tavoitteiden asettaminen ja niiden eteen työskenteleminen perustuivat hiljaiseen sopimiseen tarkoittaen sitä, että valmentajat eivät olleet keskenään neuvotelleet tiimin tavoitteista, mutta työskentelivät silti yhteisten ääneen lausumattomien sopimusten perusteella. Se, että valmentajat sanoittivat tavoitteita samalla tavalla, tunnistivat tiimin hiljaiset sopimukset ja kokivat tärkeäksi noudattaa niitä, kertoivat heidän jo olemassa olevasta identifioitumisestaan tiimiin sekä alati rakentuvasta identifioitumisesta

tiimiin. Kaikki valmentajat jakoivat yhteisen käsityksen siitä, että tiimin tavoite oli tarjota lapsille mukava harrastus ja auttaa heitä kehittymään jalkapallon pelaajina:

Markus: Oisko se tarjota kaikille turvallinen ja hyvä harrastus matalalla kynnyksellä. -- Kaikilla on mukavaa ja turvallista ja kivaa pelata siellä. Mahollisesti ehkä jopa oppia jotain.

Jaakko: Omalta osaltaan tavoitteena on se, että pystyis kaikille tarjoamaan mielekästä toimintaa jalkapallon ympärillä ja kehittämään pelaajia ihan pelaajina ja muutenkin toimimaan joukkueessa ja ihmisenä toimimaan. -- muuten auttaa omia ja muiden lapsia toimimaan yhdessä ja pitämään hauskaa jalkapallon ympärillä.

Antti: Järjestää pojille mukavaa tekemistä ja siinä sivussa yrittää kehittää niitä pelaajina.

Valmentajat siis sanoittavat samalla tavalla yhteistä tavoitetta, jonka eteen he työskentelivät. Tiimin yhteisen tavoitteen ymmärtäminen ja sen eteen työskenteleminen rakensivat valmentajien tiimiin identifioitumista. Valmennustiimillä oli ääneen lausumattomia hiljaisia sopimuksia vastuualueista tiimin sisällä. Hiljaisella sopimisella tässä yhteydessä tarkoitan sitä, että vastuita tai rooleja ei oltu virallisesti jaettu, mutta kaikilla oli sama käsitys työnjaosta tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiimin työnjako perustui jokaisen valmentajan vahvuuksiin valmentajana yhden kantaessa esimerkiksi päävastuun fysiikkaharjoittelusta, tietyistä yhteistyökumppaneista tai tiimin johtajuudesta. Seuraavat esimerkit kuvastavat sitä, miten tiimissä ei oltu yhdessä tehty "sanallisia sopimuksia" tai työnjakoa, mutta hiljaiset sopimukset työnjaosta olivat muotoutuneet ajan myötä ja näiden ansiosta asioiden koettiin sujuvan "luonnostaan".

Antti: Meillä ei ehkä niin semmosia sanallisia (sopimuksia). Voiko puhua semmosia hiljaisia sopimuksia tietyistä asioista. Jotenki tuntuu, että se menee niin luonnostaan se homma. Niin ei meillä oo oikeen semmosta tehtäväjakoa.

Haastattelija: Onko teillä niinku etukäteen sellaisia vastuualueita tai näin?

Jaakon vastaus: Ei suoraan, että onhan niitä vähä niinku tuota ehkä tossa muotoutunut silleesti pikkuhiljaa. Markus on hoitanut tiettyjä juttuja, nuiita yhteistyökuvioita etenkin tiettyihin seuroihin päin. Mä oon tiettyyn seuraan päin hoitanut yhteistyökuvioita. Antti on ehkä ottanut vähä enemmän jostain fysiikkajutuista vastuuta. Mutta ei oo silleen suoraan valmentajien kesken jaettu, että hoida sää nää asiat aina ja mää hoidan nää asiat.

Kokemus tiimityön toimivuudesta ja siitä, että tarvittavat asiat tulivat hoidetuksi, vahvistivat käsitystä yhtenäisestä tiimistä, jonka jokainen jäsen työskentelee yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Seuraava esimerkki puolestaan kuvastaa sitä, miten vastuualueet olivat tiimin kesken selviä, vaikka työnjaon koettiin olevan hiljaisten sopimusten varassa. Lisäämäni tummennetut kohdat tuovat esille ristiriitaa siitä käsityksestä, että vastuualueita ei oltu määritelty, mutta valmentajat tunnistivat omat vastuualueensa.

Markus: Semmonen niinku, että **niitä (vastuualueita) ei oo määritelty** -- No kyllä mää on sellanen joka niitä asioita laittaa eteenpäin ja pyörimään. **Ite esimerkiksi on kaikkien muitten joukkueiden kanssa yhteistyössä ja käyn hirveesti muitten joukkueiden kanssa läpi harkkapelejä ja suunnittelen niinku noita vuoroja ja tämmöstä.**

Antti: Noo **eipä meillä silleen** -- ehkä semmosia **tiettyjä vastuualueita** niinku oo -- Ehkä **mulla enemmän on just tuota fysiikkapuolta ajateltu**, että mää otan siitä niinku koppia.

Yllä olevista esimerkeistä näkee valmentajien yhtenevän käsityksen vastuiden selkeästä jakautumisesta tiimiläisille yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi, mikä rakensi identifioitumista. Tulosten mukaan jokainen valmentaja antoi osaltaan työpanoksensa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja jokaisen työpanos nähtiin arvokkaana. Valmentajat luottivat toisiinsa ja siihen, että jokainen hoitaa osuutensa tiimin yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi:

Jaakko: Jos joku sanoo, että hoitaa jonku jutun niin tietää että se hoituu.

Markus: -- vaan vähä niinku luotetaan toisiin vaan.

Tiimissä vallitsi siis korkea luottamus muihin valmentajiin ja siihen, että kaikki työskentelevät yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Luottamus muiden tekemiseen ja vastuiden kantamiseen rakensi identifioitumista valmennustiimiin. Seuraavissa otteissa on nähtävissä jokaisen valmentajan työpanoksen ja jäsenyyden arvokkaana pitämistä.

Antti: Ja tota niin kyllähän siinä niinku sanotaanko että kolmelle valmentajalle on kyllä ihan käyttöä.

Jaakko: Ei sitä kukaan voi yksin tehdä ja eikä niinku hoitaa niitä juttuja. Niitä on niin paljon ja niin paljon pelureita, että ehtottomasti kaikkia tarvitaan ja kaikki pystyy tasapuolisesti tekemään mitä vaan juttuja.

Yllä olevissa esimerkeissä näkyy se, että valmentajat näkivät jokaisen tiimiläisen jäsenyyden arvokkaana, mikä rakensi identifioitumista tiimiin. Kaikkinensa valmentajien identifioitumista valmennustiimiin rakensi tiimin yhteisten tavoitteiden eteen työskenteleminen. Jokaisen valmentajan työpanos nähtiin tärkeänä kokonaisuuden kannalta. Lisäksi muihin luotettiin, mikä edisti tiimin yhteisten tavoitteiden eteen työskentelemistä yksilökeskeisten tavoitteiden tavoittelemisen sijaan.

Jaettu arvoperusta

Yhteisten tavoitteiden lisäksi valmentajien identifioituminen valmennustiimiin rakentui myös jaetuissa arvoissa, joihin tiimin toiminta perustui. Seuraava esimerkki havainnollistaa

yhden valmentajan näkemystä siitä, että tiimin jäsenillä on samankaltaiset arvot valmentamiseen ja valmennettaviin liittyen.

Antti: Ehkä jotenki semmoset samankaltaiset arvot meillä valmentajilla niinku tohon valmennukseen liittyen ja poikien suhteen.

Valmentajat kokivatkin paljon samankaltaisuutta arvojen suhteen ja pitivät samankaltaisuutta tärkeänä. Jaettujen arvojen merkitys identifioitumisen rakentumisessa valmennustiimiin oli merkittävä, koska valmentajat valmensivat ja toimivat valmennustiimissä vapaaehtoisesti ilman palkkiota. Valmentajat olivat ylpeitä vapaaehtoisuuteen perustuvasta jäsenyydestään valmennustiimiin, kokivat tekemällään työllään olevan merkitystä ja nauttivat siitä, että pystyivät antamaan työpanoksellaan jotain muille:

Jaakko: Että tavallaan aika monessa paikkaan joku saa palkkaa jostain asiasta. Tai joku muu selkee semmonen niinku motiivi siellä taustalla, että miksi sitä tekee. Tässä tehään tätä vaan tän joukkueen hyväksi ihan puhtaaksi kaikki. -- Kokee jotenkin olevansa itse jotenkin hyödyksi muille. Pystyy antamaan itsestään jotain muille ihmisille. Se on sellanen mitä mää oon tästä eniten saanut kuitenkin.

Markus: Ihan niinku mielelläni voisin päivätyönä tehdä, mutta ku ei siitä saa mitään rahaa niin sitte joutuu olemaan muualla töissä.

Valmentajat kokivat siis tekevänsä merkityksellistä työtä, jota tekisivät mielellään jopa kokopäivätyönä, mikä rakensi identifioitumista tiimiin. Valmentajat sanoittavat keskenänsä samalla tavalla sitä, mikä motivoi heitä toimimaan aktiivisesti ja pitkäjänteisesti valmennustiimissä. Kaikki tiimin jäsenet jakoivat arvon lasten parissa työskentelemisestä:

Jaakko: Tykkään kyllä siitä, että touhuaa lasten kanssa ja pystyy tekemään tämmöstä vapaaehtoistoimintaa, joka hyödyttää ihmisiä.

Markus: Se on mulle sitä parasta aivojen nollausta, ku saa olla lasten kanssa ja kattoo miten niillä on hauskaa ja muuta. -- tykkään touhuta lasten parissa ja tykkään opettaa lapsia. -- intohimo lajia kohtaan, oma poika pelaa, niin ei se tarvi mitään muuta.

Antti: Mää nautin tosi paljon siitä valmennuksesta. -- tykkään niinku poikien kanssa touhuta. Ja niitä valmentaa. Että kyl se, mää huomaan, että mää oon itekki tosi onnellinen ja iloinen treenien jälkeen aina. Kyllä sieltä semmosta virtaa saa.

Kuten yllä olevat esimerkit osoittavat, valmentajia motivoi omien ja muiden lasten eteen työskenteleminen. Yhteinen motivaatiotekijä eli arvo vapaaehtoistyöstä lasten liikuntaharrastuksen edistämiseksi rakensi identifioitumista valmennustiimiin. Tulosten mukaan identifioituminen valmennustiimiin rakentui jaetuissa arvoissa vapaaehtoisuudesta, yhteisen hyvän tuottamisesta ja lasten parissa toimimisesta.

Aktiivinen osallistuminen tiimin toimintaan

Identifioituminen valmennustiimiin rakentui valmentajien aktiivisessa osallistumisessa tiimin toimintaan ja vuorovaikutukseen. Jokaisen valmentajan aktiivinen osallistuminen harjoitukseen, peleihin ja tiimin Whatsapp-keskusteluihin koettiin rakentavan yksilön tiimiin identifioitumista ja koko tiimin identifioitumista yhtenäiseksi valmennustiimiksi. Seuraavat esimerkit havainnollistavat sitä, että kysyttäessä identifioitumisesta tiimiin, kaikki valmentajat käsittivät identifioitumisen rakentuvan juuri aktiivisessa osallistumisessa tiimin toimintaan. Vastauksissaan he kokivat itse olevansa aktiivisia jäseniä ja siten myös identifioituneita tiimiin. Haastatteluissa identifioitumiseen viitattiin toisinaan käsitteellä sitoutuminen.

Haastattelija: Millaseksi sää koet sitte sun sitoutumisen tohon valmennustiimiin?

Jaakon vastaus: Joo kyllä mä koen, että mä aika sitoutunut oon tohon. Tosi aktiivisesti mukana ja yrittää naita asioita tosiaan hoitaa ja viedä eteenpäin. Kokisin siihen aika tiivistikin olevan sitoutuneen tosiaan. -- yleinen osallistuminen kaikkeen keskusteluun, harjoitukseen ja turnauksiin.

Antin vastaus: Kyllä mä niinku koen, että oon tosi aktiivinen jäsen tuossa joukkueessa kyllä. Jokaiseen treeniin kuitenkin sillain osallistun ja oon siellä valmentamassa ja sitten treenin ulkopuolella oon näitä asioita puimassa ja miettimässä yhdessä valmentajien kanssa.

Markuksen vastaus: Tuon tosi paljon esille naita asioita sinne (Whatsapp-ryhmään) pohdittavaksi ja heittelen ilmoille, että kannattaisko ruveta tekemään tämmöstä ja tämmöstä. Otan niinku muita mukaan, aktivoin, että toimitaanko näin.

Jokainen valmentaja koki olevansa aktiivinen valmennustiimin jäsen ja siten myös vahvasti identifioitunut tiimiin. Tulosten mukaan identifioitumista tiimiin rakensi valmennustiimin menojen ja vastuiden, kuten valmennusten, asettaminen muun elämän menoja tärkeämmäksi. Erityisesti tiimin kahden valmentajan koettiin priorisoivan valmennustiimin menoja ylitse muiden, jotta voitiin osallistua tiimin toimintaan aktiivisesti:

Jaakko: Vaatii sitä priorisointia selkeesti. Ja sitä, että järjestelee hommia koko ajan sen mukaan, että pääsee niihin (valmennustiimin) tapahtumiin.

Antti: Jotenki ne (Markus ja Jaakko) on aina, tosi usein ne on paikalla siellä treeneissä, että niinku lähestulkoon joka ikinen kerta. Ja sitten ehkä jos on joku meno tai joku niin sitte ne pyrkii asian järjestämään, että ne pääsis sinne treeneihin -- Että niillä on aina ne treenit siihen aikaan, että siihen päälle ei tuu mitään muuta. Se näkyy kyllä jotenki se sitoutuminen sillain. Pyrkivät, tai niinku käyvätkin tosi aktiivisesti kyllä.

Markus: Minä ja Jaakko ollaan varmaan käytännössä niinku ihan aina (paikalla).

Identifioitumisen nähtiin siis rakentuvan siinä, että valmennustiimin toimintaan osallistuttiin aktiivisesti. Toisaalta valmentajat sanoittivat myös epäaktiivisuutta kuten harjoituksista pois jäämistä tai Whatsapp-viesteihin vastaamatta jättämistä. Koska tiimiin identifioituminen rakentui aktiivisessa osallistumisessa, epäaktiivisuuden käsitettiin heikentävän tiimiin identifioitumista hetkellisesti. Seuraavat esimerkit havainnollistavat valmentajien käsitystä osallistumisen aktiivisuuden vaikutuksesta identifioitumisen rakentumiseen, ja sitä, miten yhden tiimin jäsenen identifioituminen tiimiin käsitettiin hetkellisesti heikompana perheeseen syntyneen vauvan vuoksi.

Antti: Kyl mä koen, että mä niinku oon hyvin sitoutunut, että tietysti nyt jouduin vähä aikaa olemaan pois ku oli tuo pieni vauva -- piti tosiaan laittaa vähän asioita tärkeysjärjestykseen siinä kohtaan -- mulla oli tosiaan semmonen kuukauden kahen tauko siitä valmentamisesta.

Haastattelija: Miten sä kuvailisit nuitten muiden valmentajien kuulumista ja sitoutumista tuohon valmennustiimiin?

Jaakon vastaus: Antilla tietysti on pieni vauva ja muuta, että välillä ei pääse niin paljon mukaan.

Ajoittaisen yhden jäsenen epäaktiivisuuden käsitettiin heikentävän identifioitumista hetkellisesti myös koko tiimin tasolla, koska tällöin aktiivisemmän ja siinä hetkessä vahvemmin identifioituneen jäsenen koettiin tarpeelliseksi aktivoida epäaktiivisempaa jäsentä:

Haastattelija: Tuleeko mieleen miten vaikka sitten näkyy teidän keskinäisessä viestittelyssä tai puheessa muiden valmentajien se sitoutuminen valmennustiimiin?

Markuksen vastaus: Tavallaan ku mulla ja Jaakolla sen tietää ku me ruvetaan suunnitteleen, että nyt tehdään, että me nyt ollaan aina. Mut Antti pitää sitte muutaman kerran erikseen kysyä, jos siitä ei kuulu. Että oletko pääsemässä ja mitenkä tehdään. Ja sitten sieltä tulee, että juu mukana ollaan.

Vaikka jokaisen valmentajan erilaiset elämäntilanteet ja viestintätyylit ymmärrettiin, epäaktiivisuuden ajateltiin hetkellisesti heikentävän identifioitumista. Tällöin koettiin, että kaikki eivät pystyneet antamaan tasavertaista panostaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Toisaalta erityinen aktiivisuus ja sitä kautta rakentuva identifioituminen tunnistettiin myös tiimissä. Yhden jäsenen koettiin olevan erityisen aktiivinen tiimin jäsen ja vahvasti tiimiin identifioitunut:

Jaakko: Markus on ollut tosi sitoutunut. Siis hoitaa äärimäisen aktiivisesti koko ajan juttuja eteenpäin. On tehnyt huikeesti duunia koko ajan tuon joukkueen eteen.

Antti: Molemmat on kyllä ihan äärimmäisen sitoutuneita ja jotenki halukkaita kyllä niinku tossa touhussa, että vaikka ite koen olevani sitoutunut ja sillain niin jotenki tuntuu, että ne ehkä enemmän vielä jopa. Varsinkin Markus on enemmän niinku.

Valmentajien tiimin toimintaan osallistumisen vaihteleva aktiivisuus koettiin siis vaikuttavan identifioitumiseen rakentumiseen valmennustiimissä. Samalla tavalla vaihteleva aktiivisuus Whatsapp-ryhmässä käsitettiin tilannekohtaisesti heikentävän tai vahvistavan identifioitumista:

Jaakko: Samalla tavalla (sitoutuminen) heijastuu sielläkin (Whatsappissa) sitten -- Markus avaa aika usein keskusteluja siellä ja sitten me kommentoidaan. Toki määki availen (keskusteluja) aika usein. Antti taas harvemmin sieltä tulee jokin juttu mitä lähetään käymään läpi.

Identifioituminen nähtiin siis rakentuvan myös Whatsapp-ryhmän keskusteluihin osallistumisen aktiivisuudessa. Kaikkinensa tulosten mukaan tiimin toimintaan ja vuorovaikutukseen osallistumisen aktiivisuus oli merkittävä tekijä identifioitumisen rakentumisessa. Identifioitumisen vahvuuden vaihtelu voi tulosten mukaan hetkellisesti vahvistaa tai heikentää valmentajien identifioitumista valmennustiimiin.

Hyväksi koettu ilmapiiri

Identifioituminen valmennustiimiin rakentui tiimin hyväksi koetussa ilmapiirissä, koska ilmapiiri korostui valmentajien puhuessa positiivisesti jäsenyydestään ja osallisuudestaan tiimin toimintaan. Hyvä ilmapiiri käsitettiin avoimeksi vuorovaikutusilmapiiriksi, joka muodostui tiimin sisäisestä luottamuksesta, tyytyväisyydestä valmentajien keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin sekä tuen pyytämisestä ja saamisesta. Hyvän ilmapiirin ansiosta jokainen tiimiläinen luotti siihen, että jokainen valmentaja ja jokaisen valmentajan ideat hyväksyttiin tiimiin tasavertaisesti. Valmentajien käsityksissä hyvästä ilmapiiristä korostui luottamuksellisuus ja avoimuus tiimissä:

Jaakko: Pystyy siellä (tiimissä) luottamuksellisesti keskustelemaan asioista ja muista.

Markus: En oo hirveen varovainen siinä mitä sanon, että luotan muihin, että asioista voi aina puhua ja laittaa heti, jos jotain on mielessä niin tuoda esille vaan.

Antti: Jotenkin tuntuu, että se (vuorovaikutus) sujuu niin luonnostaa. -- Jotenki semmonen yhteys on kyllä. -- Aina ollaan pystytty puhumaan tosi avoimesti joka ikisestä asiasta.

Luottamus muita valmentajia ja tiimin toimintaa kohtaan koettiin merkittäväksi. Luottamuksen lisäksi hyvää ilmapiiriä rakensi tyytyväisyys vuorovaikutussuhteisiin, mikä muodostui havaittujen samankaltaisuuksien kautta. Valmentajat kokivat tärkeäksi heidän keskinäisen samankaltaisuuden esimerkiksi ajatusten, tavoitteiden ja toimintatapojen suhteen:

Antti: Meillä on aina niinku samannäköiset niinku nää tavallaan tavoitteet on kaikilla ihan samat. Kaikki halutaan niinku samaa tuolta joukkueelta. Aina niinku ajatukset osuu tosi hyvin yhteen. Jos halutaan lähteä kehittään, jotain niin ollaan monesti jo valmiiksi samaa mieltä, että tuohan on tosi hyvä ajatus, että noinhan sen pitääkin mennä. -- Välillä on ihmetellytkin sitä, että miten nuo ajatukset on niin samankaltaisia tuon meidän valmentajapoppoon sisällä.

Markus: On se hyvä, että ollaan kaikki sitten asioista samaa mieltä. -- Semmosta tota niin hyvähenkistä, asioiden eteenpäin viemistä.

Tiimin jäsenten samankaltaisuuksien koettiin siis olevan merkittäviä vuorovaikutussuhteiden kannalta. Toisaalta valmentajat kokivat hyvän ja luottamuksellisen ilmapiirin mahdollistavan myös tiimin erilaisten osaamisten hyödyntämisen. Yksilöt näkivät tiimin enemmän kuin yksilöidensä summana, mikä rakensi identifioitumista tiimiin, koska positiiviseksi koettu yhteinen osaaminen lisäsi keskinäisriippuvuutta tiimin sisälle. Tyytyväisyys tiimin vuorovaikutussuhteisiin ja yhdessä tekemisen ilmapiiriin näkyi siinä, että eri jäsenten vahvuudet ja erilaiset viestintätäytyllit nähtiin positiivisesti tiimin kannalta:

Markus: Kaikki on vähä silleen erilaisia sopivasti, että hyvin toimii yhteen.

Jaakko: Kyllähän kaikki varmaan omia persoonia ja tuo sen oman, omat vahvuutensa siihen tekemiseen. Toiset on ehkä sosiaalisempia ja aktiivisempia joka suuntaan keskustelemaan asioista heti. Ja toiset vähä miettii ja pohtii ja tota on siinä välillä. Jokainen kuitenkin oma itsensä tossa porukassa. Se on mun mielestä tosi hyvä, että ei tarvikaan lähteä mitään erityistä roolia ottamaan. Roolit hyvin täydentyvät tuossa.

Tiimin jäsenten erilaiset osaamiset ja viestintätäytyllit nähtiin siis täydentävän toisiaan, mikä muodosti tyytyväisyyttä vuorovaikutussuhteisiin ja rakensi identifioitumista. Lisäksi tulosten mukaan tärkeäksi hyvää ilmapiiriä rakentavaksi ja siten myös identifioitumista rakentavaksi tekijäksi koettiin muilta valmentajilta saatava tuki. Muilta valmentajilta saatava tuki lisäsi keskinäisriippuvuutta tiimin sisällä ja lisäsi positiivisia käsityksiä tiimiin kuulumisesta, mitkä rakensivat tiimiin identifioitumista. Merkittävää tuen saamisen lisäksi oli myös tieto siitä, että tukea olisi tarpeen tullen saatavilla:

Antti: Aina niinku jotain apua saa. Jos ei kumpikaan tiä, että vastausta niinku johonkin. Niin sitte ne ainaki ohjaa, että kysypä tuolta tai katopa tuolta, että sieltä vois löytyä vastaus. Aina on tukea ja semmosta saanut kyllä.

Jo tieto tuen saamisesta loi hyvää ilmapiiriä tiimiin. Puhuessaan sosiaalisesta tuesta valmentajat eivät aina tietoisesti tunnistanee pyytävänsä tai saavansa tukea muilta valmentajilta. Hyvä ilmapiiri muodostui kuitenkin jatkuvasta tuen pyytämisestä ja saamisesta mikä näkyi esimerkiksi valmentajien kokemuksissa siitä, että tiimiltä pyydettiin usein apua harjoitusten tai pelikokoonpanojen suunnitteluun. Tuen pyytäminen ja

saaminen tunnustettiin tilanteessa, jossa yksi valmentaja pyysi muita valmentajia edustamaan valmennustiimiä vaikeassa keskustelutilanteessa tiimin ulkopuolisten henkilöiden kanssa:

Markus: No silleen, että on joku vaikka tapahtuma, että ottaako teistä jompikumpi pallon (vastuun), että voisitte hoitaa ton pois. Sitten ne hoitaa siitä tai jos siellä on vaikka meiän toimihenkilöketjussa ollu joku raskas juttu. Että mä en jaksa enää tuon kanssa väentää, että voisko teistä jompikumpi käydä kommentoimassa niin sitten ne reagoi ja menee sinne.

Tukea siis pyydettiin ja annettiin valmennustiimissä, mikä rakensi tiimin jäsenten keskinäisriippuvuutta ja identifioitumista tiimiin. Hyväksi koetun ilmapiiri muodostui siis luottamuksesta, tyytyväisyydestä vuorovaikutussuhteisiin ja sosiaalisesta tuesta, joiden havaittiin rakentavan valmennustiimiin identifioitumista.

Johtajuutta osoittava vuorovaikutus

Viimeiseksi identifioituminen tiimin rakentui johtajuutta osoittavassa vuorovaikutuksessa. Valmentajat puhuivat itse paljon johtajuudesta tiimiin identifioitumisesta keskustellessa, minkä vuoksi identifioitumisen voidaan nähdä rakentuvan johtajuutta osoittavassa vuorovaikutuksessa. Valmentajat eivät itse puhuneet suoraan johtajasta tai johtajuudesta vaan puhuivat esimerkiksi yhden valmentajan “liidaavasta roolista” tai “fasilitaattorista”. Valmennustiimillä oli yksi johtaja, vaikka myös tiimin muut jäsenet osoittivat toisinaan johtajuutta. Markuksen johtajuutta osoittava vuorovaikutus tunnustettiin tiimissä ja se koettiin positiiviseksi ja tarpeelliseksi tiimin kannalta:

Jaakko: Mun mielestä se on tosi hyvä, että joku semmosen roolin siinä niinku ottaa. Jonkunhan semmosen fasilitaattorin se vähä vaatii. -- Tietysti Markus on ollut tosi aktiivinen tuossa ja on tossa ehkä semmosessa liidaavassa roolissa tuossa ehkä tällä hetkellä.

Johtajuutta osoittava vuorovaikutus käsitettiin tiimissä aktiivisena osallistumisena ja muita aktivoivana vuorovaikutuksena. Tulosten mukaan vuorovaikutteinen ja vastuuta kantava johtajuus rakensi identifioitumista, koska tällöin kaikki tiimiläiset kokivat tiimin toimivaksi ja luottamukselliseksi. Johtajuutta osoittava vuorovaikutus lisäsi siis yhteenkuuluvuuden tunnetta ja halua olla osa tiimiä. Johtajuus näkyi vuorovaikutuksessa niin, että tiimin epävirallinen johtaja kantoi viime kädessä vastuun tiimin toiminnan sujuvuudesta ja yhteisistä päätöksistä. Hän koki velvollisuudekseen vastata kokonaiskuvasta ja esimerkiksi varmistaa, että harjoituksiin pääsee paikalle ne valmentajat, jotka olivat ilmoittaneet pääsevänsä. Seuraava ote havainnollistaa tiimin epävirallisen johtajan Markuksen käsitystä

johtajuutta osoittavasta vuorovaikutuksesta. Hän kuvaili huolehtivansa tiimin aikatauluista, “hommien hoitumisesta” ja aktivoivansa muita tiimiläisiä tarpeen tullen.

Markus: Tuon tosi paljon esille nuita asioita sinne pohdittavaksi ja heittelen ilmoille, että kannattaisko ruveta tekemään tämmöstä ja tämmöstä. Otan niinku muita mukaan, aktivoin, että toimitaanko näin. Oon niinku semmonen, joka tavallaan aina huolehtii, että hommat toteutuu, että jos joku tapahtuma, että jos muista ei kuulu niin mää tavallaan aktivoin, että tehäänkö näin näin ja lähetäänkö näin.

Tiimin sisäinen johtajuutta osoittavassa vuorovaikutus oli siis aktivoivaa, muut osapuolet huomioivaa ja keskinäisriippuvuutta korostavaa, mikä rakensi identifioitumista tiimiin. Tiimin ulkopuoliselle ryhmälle valmennustiimin yhteiset mielipiteet toisinaan koettiin henkilöityvän tiimin johtajaan, mikä myös osaltaan rakensi tiimiin identifioitumista johtajuuden kautta, kun johtajan koettiin edustavan koko tiimiä. Kuitenkin erityisesti haastavissa tilanteissa esimerkiksi pelaajien vanhempien kanssa, tiimin johtaja itse koki toisinaan kuormittavana tiimin päätösten henkilöitymisen häneen, mikä aiheutti vanhempien suunnalta “rutinaa” tiimin johtajalle:

Markus: Se on niin henkilöitynyt se ku tavallaan ite on semmonen aktiivinen, joka on paljo yhteyksissä. Sitte jonku on pakko sanoa, että me nyt kuitenkin toimitaan näin -- Kuormittavaa, ehkä välillä. Ku en haluaisi olla aina itse se henkilö, joka niinku sen sitten tekee sen jutun, mistä aiheutuu rutinaa.

Epävirallinen johtaja kantoikin vastuun myös tiimin ikävistä päätöksistä, minkä voidaan havaita rakentavan identifioitumista tiimiin, koska hän edusti tiimiä myös haastavissa tilanteissa, joissa ulkopuolelta saatettiin kyseenalaistaa päätöksiä. Toisaalta haastavissa tilanteissa johtajuutta osoittava vuorovaikutus saattoi myös heikentää epävirallisen johtajan omaa identifioitumista tiimiin. Epävirallinen johtaja kuvaili tiimiä haastavassa tilanteessa edustaessaan joskus miettineensä pitäisikö hänen lopettaa valmentaminen ja heittää “hanskat tiskiin”:

Markus: Kaikkein hankalimpia vääntöjä tuolla (vanhempien tai muiden joukkueen toimijoiden kanssa) niin rupes miettimään, että mitä jos heittäiski vaikka hanskat tiskiin.

Tiimin ulkopuolelle johtajuutta osoittavan vuorovaikutuksen voidaan siis havaita toisinaan heikentäneen identifioitumista tiimiin, koska tiimin edustaminen ikävissä päätöksissä saattoi aiheuttaa ajatuksia valmentamisen lopettamisesta, vaikka lopettamista ei kuitenkaan nähty todellisena vaihtoehtona. Johtajuutta osoittava vuorovaikutus rakensi kaikkien valmentajien tiimiin identifioitumista, koska johtajuuden myötä tiimi ja tiimin käytänteet koettiin toimivaksi. Johtajuutta osoittava vuorovaikutus oli muita aktivoivaa ja siten myös tasavertaisuutta edistävää, mikä edisti tiimin jäsenien identifioitumista tiimiin. Lisäksi

toisinaan jokaisen tiimiläisen muita aktivoiva vuorovaikutus sekä vastuun kantaminen aikatauluista ja yhteisistä tehtävistä voitiin nähdä johtajuutta osoittavana vuorovaikutuksena, vaikka yksi jäsen kantoikin pääosin vastuun johtajuudesta. Jokaisen tiimiläisen johtajuutta osoittava vuorovaikutus rakensi siis osaltaan tiimin yhteistä identifioitumista.

5.2 Identifioitumisen ilmeneminen

Identifioitumisen rakentumisen lisäksi tarkastelin tutkielmassa identifioitumisen ilmenemistä lasten urheilujoukkueen valmennustiimin vuorovaikutuksessa. Tässä alaluvussa tarkastelen identifioitumisen ilmenemistä tiimin sisäisessä teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa eli tiimin Whatsapp-ryhmän keskusteluissa. Kuitenkin, koska identifioitumisen rakentuminen muokkaa jatkuvasti identifioitumisen ilmaisemista ja ilmaiseminen rakentaa identifioitumista, näitä kahta ilmiötä ei voi erottaa toisistaan. Näin ollen ensimmäisen alaluvun tulokset identifioitumisen rakentumisesta ovat samansuuntaisia identifioitumisen ilmenemisen tulosten kanssa. Tämän alaluvun tulokset perustuvat pääosin Whatsapp-ryhmästä saatuun havainnointiaineistoon, ja muutamassa kohdassa tuloksiin on tuotu lisätukea myös haastatteluista valmentajien käsityksistä siitä, miten identifioituminen ilmenee heidän tiimissään.

Tulosten mukaan valmennustiimiin identifioituminen ilmeni tiimin keskinäisessä vuorovaikutuksessa viidellä eri tavalla:

1. Puheessa “meidän” tiimistä
2. Yhteisten arvojen sanoittamisessa
3. Tuen osoittamisessa
4. Aktiivisessa osallistumisessa tiimin vuorovaikutukseen
5. Johtajuutta osoittavassa vuorovaikutuksessa.

Seuraavaksi avaan tuloksia identifioitumisen ilmenemisestä aineistoesimerkkejä käyttäen yllä olevan jäsenyyksen mukaisesti.

Puhe “meidän” tiimistä

Tulosten perusteella identifioituminen ilmeni valmennustiimin keskinäisessä vuorovaikutuksessa valmentajien puhuessa arvostavasti ja kunnioittavasta “meidän tiimistä” eli omasta tiimistään. Valmennustiimistä käytettiin pronominia “me” tai muuten sanavalinnoilla osoitettiin valmennustiimin olevan “me” puhuttaessa valmennustiimin suhteesta muihin ryhmiin kuten joukkueen toimihenkilöiden ryhmään tai muiden joukkueiden valmennustiimeihin. Tulosten perusteella valmennustiimistä puhuttiin “meinä” erityisesti silloin, kun valmennustiimi esitti jollekin tiimin ulkopuoliselle taholle tiimin yhteisen mielipiteen, johon kaikki valmentajat olivat sitoutuneet. Alla on esimerkki tiimin yhteisen mielipiteen esittämisestä, missä käytetyllä me-pronominilla (tummennettuna tekstissä) viitattiin valmennustiimiin. Esimerkki on keskustelusta, jossa kysyttiin valmennustiimin yhteisesti tekemän alustavan ohjelman julkaisemisesta toimihenkilöiden ryhmään.

Markus: Halutaanko **me** laittaa tuo alustava ohjelma toimihenkilöiden ryhmään?

Me-pronominia käytettiin suoraan valmennustiimiin viittaamiseen, mikä ilmensi identifioitumista, koska sanavalinnoilla luotiin yhteneväisyyttä valmennustiimin jäsenten kesken ja asetettiin valmennustiimi omaksi erilliseksi tiimiksi toimihenkilöiden ryhmään verrattuna. Seuraavassa esimerkissä näkyy me-pronominin käyttö tilanteessa, joissa valmennettavista puhuttiin “meidän” eli valmennustiimin yhteisinä valmennettavina.

Antti: Jokainen jaksoi kyllä ihan yli odotusten pelata ja **meidän pojat** pelasi varmasti eniten koko turnauksessa.

Käytetyssä kielessä ilmenikin identifioituminen valmennustiimiin, koska valmennettavista puhuttiin “meidän poikina” asettaen kaikki valmentajat yhtenäiseksi tiimiksi suhteessa valmennettaviin sekä muiden joukkueiden pelaajiin. Puhe “meidän tiimistä” näkyi myös siinä, että valmentajat saattoivat kysyä tiimin yhteistä mielipidettä ulkopuolisille tahoille. Identifioituminen ilmeni siinä, että valmentajat halusivat “meidän” yhteisen mielipiteen ennen kuin vastasivat tiimin ulkopuoliselle taholle. Esimerkissä yksi valmentajista kysyy valmennustiimin yhteistä kannanottoa siitä, voivatko he ottaa uusia joukkueesta kiinnostuneita pelaajia mukaan valmennukseen. Kahdella keskusteluun osallistuvalla valmentajalla oli sama ajatus siitä, että “meidän” joukkueeseen ei enää mahdu lisää pelaajia.

Markus: Mites toimitaan, luvataanko välillä pääsy treeneihin? –

Jaakko: -- **meillä** kavereita nyt piisaa niin sanoisin ettei ehkä järkevää ottaa sinne lisää porukkaa?

Markus: Joo -- ei enää oikein lisää mahdu --

Identifioituminen valmennustiimiin ilmeni siis myös tiimin pohtiessa yhteisiä vastauksia ulkopuolisille tahoille ja vastauksissa ilmeni samanmielisyyttä, mikä myös ilmensi käsitystä “meidän” yhteisistä ajatuksista. Tiimiin identifioituminen me-puheen kautta rakentuukin aina suhteessa tiimiä ympäröiviin rakenteisiin. Näin ollen tiimiin identifioituminen ilmeni tiimiläisten asettaessa omaa tiimiään ympäristöönsä, kuten vastattaessa tiimin ulkopuoliselle henkilölle. Valmentajien tiimiin identifioituminen ilmeni valmentajien asettaessa itsensä jalkapallon lajiliiton Palloliiton alaisuudessa toimivaksi tiimiksi. Tiimin vuorovaikutuksessa ilmeni puhetta jalkapallon lajiliiton Palloliiton ohjeistuksista, jotka määrittivät valmennustiimin päätöksentekoa:

Jaakko: Kuljetus-laukaus **Palloliiton** taitokisaohjeen mukaan, 4 palloa vuorotellen maaliin, 2 oikealla ja 2 vasemmalla. Tuossa on myös tarkkuusvähennykset.

Identifioituminen ilmeni puheessa “meidän” tiimin kautta niin, että oma tiimi asetettiin suhteessa tiimiä ympäröiviin rakenteisiin kuten Palloliittoon. “Meidän” tiimi nähtiin yhtenäisenä yksikkönä suhteessa ympäristöönsä ja tiimin valmennettavista ja päätöksistä puhuttiin “meidän” yhteisenä omaisuutena.

Yhteisten arvojen sanoittaminen

Yhteisiä jaettuja arvoja ilmaistaan tiimin vuorovaikutuksessa, mikä lisäsi valmennustiimin identifioitumista. Arvojen sanoittamisessa ilmeni jo olemassa olevaa identifioitumista valmennustiimiin, koska arvojen kautta tiimin jäsenet ilmaisivat sitä, mikä heitä motivoi työskentelemään tiimissä. Seuraavissa neljässä erillisistä keskusteluista olevista otteista näkyy tiimiläisten jaettu arvo pelaajien tasavertaisesti kohtelemisesta, koska valmentajat pohtivat sitä, mikä olisi reilua ja tasapuolista pelaajien kannalta. Kolme ensimmäistä esimerkkiä liittyivät keskusteluun kokoonpanoista ja pelaajien peluuttamisesta turnauksissa, kun taas viimeinen esimerkki liittyi joukkueen sisäisiin taitokisoihin.


Markus: Huilia ei tule kaikille.. mikähän ois reilua. 😞

Antti: Kaikille tulee nyt tasan neljä peliä.

Jaakko: Tosin tuo (taitotasoltaan heikompi puoli joukkueesta) pitäis saada pelaamaan, muuten menee melko hankalaksi sen puolen pelit

Markus: Ok sovitaan myös max yritysmäärä, että kaikki saavat yhtä monta yritystä.

Yllä olevissa esimerkeissä keskusteltiin siitä, että valmennettaville tulisi tasamäärä pelejä ja yhtä monta yritystä jokaiselle taitotasosta riippumatta, missä näkyy valmentajien yhtenevä ajatus pelaajien tasavertaisesta kohtelemisesta. Tiimissä tehtiin päätöksiä tasavertaisuuteen perustuen. Toinen yhteisesti jaettu arvo oli positiivisten ja mielekkäiden kokemusten tarjoamisessa lapsille. Seuraavassa esimerkissä sanotettiin valmennustiimin toimintaa ohjaava arvoa tarjota mielekästä pelaamista jokaiselle valmennettavalle tasapuolisesti. Ote on keskustelusta, jossa valmentajat kävivät yhdessä läpi turnauspäivän onnistumisia ja kehittämisen kohtia.

Jaakko: -- Tässä on hyvä aihio kehittää kova joukkue ja samalla tarjota mielekästä pelaamista kaikille


Yllä olevassa esimerkissä identifioituminen ilmeni siinä, että valmentaja sanoitti valmennustiimin toimintaa peilaten yhteisesti jaettuun arvoon mielekkään tekemisen tarjoamisesta lapsille. Myös haastatteluaineiston analyysi tuki tulosta siitä, että identifioituminen ilmeni jaetuissa arvoissa pelaajien tasapuolisesta kohtelusta ja mielekkään tekemisen tarjoamisesta lapsille.

Tuen osoittaminen

Tulosten mukaan valmennustiimin Whatsapp-ryhmässä ilmaistiin usein tukea sanoittamalla samanmielisyyttä, kannustamalla muita tai osoittamalla hyväksyntää esimerkiksi toisen valmentajan tekemään ehdotukseen. Tuen osoittaminen näkyi tiimin keskinäisessä vuorovaikutuksessa myös niin, että tukea toisinaan pyydettiin ja sitä yleensä myös annettiin. Seuraavissa erillisistä keskusteluista olevissa esimerkeissä näkyy tuen osoittaminen tilanteissa, joissa joku muu valmentaja oli tehnyt ehdotuksen tai esittänyt mielipiteen ja muut valmentajat osoittivat tukensa ehdottajalle.

Antti: Näistä olen täysin samaa mieltä! hienoa 🤝

Jaakko: Juuri näin

Markus: Hyvältä näyttää..

Toisen valmentajan ehdotuksen tukemisessa identifioituminen ilmeni siinä, että tukea osoitettiin muille valmentajille heidän ehdotuksiinsa, jolloin kyseisestä ehdotuksesta tai mielipiteestä tuli koko valmennustiimin yhteinen mielipide. Kun myös muut osallistuivat keskusteluun osoittamalla tukensa ajatukselle ja vahvistamalla ehdotusta, valmentajat loivat

koko tiimin yhteistä mielipidettä, johon jokainen valmentaja oli sitoutunut. Seuraavassa otteessa näkyy yhden valmentajan tuen pyytäminen hänen suunnittelemiinsa pelaajakokoonpanoihin. Kaksi muuta valmentajaa osoittivat tukensa hyväksymällä ehdotuksen sellaisenaan, mutta esittivät myös ehdottajalle muutoksen harkittavaksi kokoonpanoihin.

Antti: Katotteko vielä, et on ok. -- Onks toi ok?

Markus: Hyvältä näyttää.. -- (ehdottaa muutosta) -- Mut voidaan mennä noinkin!

Jaakko: Joo hyvältä näyttää, -- (komppaa Markuksen muutosta) -- mutta käy näinkin 👍

Tuen pyytämisessä ja antamisessa identifioituminen ilmeni siinä, että valmentaja pyysi hyväksyntää muilta ja muut olivat valmiita hyväksymään ehdotuksen kokoonpanoista. Hyväksymällä ehdotuksen valmentajat olivat siten myös valmiita sitoutumaan kyseiseen koko tiimin päätökseen.

Aktiivinen osallistuminen valmennustiimin vuorovaikutukseen

Haastatteluissa valmentajat sanoittivat identifioitumisen rakentuvan ja ilmenevän nimenomaan valmentajien aktiivisessa osallistumisessa tiimin vuorovaikutukseen. Valmentajien käsitysten mukaan vahva identifioituminen ilmeni aktiivisessa osallistumisessa harjoituksiin ja tiimin Whatsapp-ryhmän keskusteluihin. Haastatteluiden perusteella aktiivisuuden taso oli valmentajille merkittävä keino ilmaista sen hetkistä identifioitumistaan ja he arvioivat myös muiden valmentajien identifioitumisen vahvuuden vaihtelua tiimiin osallistumisen aktiivisuuden perusteella. Identifioituminen koettiin ilmenevän esimerkiksi siinä, kuinka usein kyseinen valmentaja aloitti keskustelun Whatsapp-ryhmässä. Keskusteluiden aloittaminen koettiin samalla ilmentävän kyseisen valmentajan kokemaa vastuuta valmennustiimin onnistumisista ja epäonnistumisista.

Tulosten mukaan valmentajat keskustelivat tiimin Whatsapp-ryhmässä useana päivänä viikossa, mikä ilmensi tiimin vuorovaikutukseen osallistumisen pitämistä tärkeänä ja tiimiin identifioitumista. Whatsapp-keskusteluissa identifioitumisen vahvuuden vaihtelu näkyi siinä, että toisinaan viesteihin vastattiin nopeammin ja välillä hitaammin. Koska aktiivisuuden koettiin ilmentävän vahvaa identifioitumista, epäaktiivisuus puolestaan ilmensi hetkellisesti heikompaa identifioitumista. Tällöin hetkellisesti heikompi identifioituminen koettiin esimerkiksi epäaktiivisuutena harjoituksiin osallistumisessa tai

hiljaisuutena tiimin Whatsapp-ryhmän keskusteluissa. Joskus viestiin jätettiin kokonaan vastaamatta. Alla olevaan viestiin valmentajan tuen pyytämisestä “hermokontrollin menetykseen” ei saamani teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen aineiston mukaan vastattu.

Markus: Nyt rupeaa olemaan ekaa kertaa hermokontrollin menetys lähellä 🤖

Kuitenkin on mahdollista, että kyseiseen tuen pyyntöön vastattiin käyttäen jotain muuta viestintäkanavaa, joka ei ollut mukana tässä tutkimuksessa. Tällöin epäaktiivisuus osallistumisessa saattoi virheellisesti korostua.

Johtajuutta osoittava vuorovaikutus

Vuorovaikutteinen, aktiivinen ja vastuuta kantava johtajuus ilmensi tiimin identifioitumista tiimin keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Erityisesti tiimin epävirallinen johtaja Markus käytti johtajuutta osoittavia ilmaisuja valmennustiimin vuorovaikutuksessa niin, että hän kantoi lopulta vastuun tiimin toiminnasta esimerkiksi muistuttamalla muita valmentajia hoitamaan vastuunsa ajoissa. Seuraavissa kahdessa erillisessä esimerkissä ilmeni Markuksen johtajuutta osoittava vuorovaikutus niin, että hän aktivoi yhtä valmentajaa hoitamaan vastuunsa pelaajakierron suunnittelemisesta ajallaan, tai muistutti toista valmentajaa suunnittelemaan kaikille pelaajille saman verran pelejä.

Markus: Onko Antti kerennyt miettiä uusiksi kierron?

Markus: Joo mut muista laittaa sille neljäs matsi! 👍

Muiden aktivoiminen tiimin yhteisten tehtävien ja vastuiden hoitamiseksi ilmensi identifioitumista tiimiin, koska käytänteiden selkeys ja asioiden hoitaminen ajallaan yhdistettiin toimivaan tiimiin. Whatsapp-keskusteluissa oli nähtävissä muiden jäsenten aktiivisempi osallistuminen keskusteluun sen jälkeen, kun johtaja oli aktivoinut heitä osallistumaan esimerkiksi kysymällä tai muistuttamalla. Haastattelujen perusteella osallistumisen aktiivisuuden koettiin ilmentävän identifioitumista, minkä vuoksi johtajan aktivoinnin seurauksena lisääntynyt aktiivisuus Whatsapp-keskusteluissa voitiin tulkita ilmentävän identifioitumista. Vuorovaikutteinen johtajuus ilmeni myös niin, että johtaja varmisti tiimillä olevan peleihin riittävät valmentajaresurssit. Seuraavissa kahdesta erillisistä keskusteluista olevista otteista näkee epävirallisen johtajan Markuksen varmistavan Antilta, että pääseekö Antti valmentamaan peliin:

Keskustelu 1

Markus: Mites Antti nyt pääsi peleihin?

Antti: Yritän vielä työntekijää tuohon järjestellä, mut tähän tietoon pitää lähteä peleistä La klo 14.30 ja su klo 14.00

Keskustelu 2

Markus: Pääsikö Antti molempiin? --

Antti: Joo pääsen 👍

Varmistamalla Antin paikalle pääsyä johtajan voitiin havaita ilmentävän tiimin jäsenten keskinäisriippuvuutta valmennustilanteissa. Keskinäisriippuvuuden esiintyminen puolestaan ilmensi tiimiin identifioitumista. Toisinaan kaikki valmennustiimin jäsenet osoittivat johtajuutta vuorovaikutuksessa, vaikka tiimillä voitiin nähdä olevan myös epävirallinen johtaja. Seuraavissa kahdessa erillisistä keskusteluista olevista esimerkeissä Antti ja Jaakko ehdottivat käytänteitä valmennustiimille. Antti ilmaisi tarpeen koko tiimin yhteiselle palaverille ennen talvikauden alkamista ja Jaakko ehdotti valmennustiimille parin viikon taukoa kesäkauden jälkeen:

Antti: Täytys pitää varmaan ihan valmentajien palsu myös tässä. Aika paljon asioita mitä olis hyvä käydä läpi ennen talvikauden alkua

Jaakko: Mites pidetäänkö parin viikon tauko nyt kesäkauden jälkeen?

Vuorovaikutteinen johtajuus, mikä konkretisoitui esimerkiksi käytänteiden sopimisessa, ilmensi identifioitumista tiimiin. Käytänteistä yhdessä sopimisen voitiin havaita lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä ilmentää tiimiin identifioitumista. Kaikkienensa johtajuutta osoittava vuorovaikutus havaittiin olevan aktiivista osallistumista, muiden tiimin jäsenten aktivointia, yhteistä vastuunkantoa ja käytänteiden sopimista, mitkä kaikki ilmensivät valmentajien identifioitumista tiimiin.

6 Pohdinta

Tämän tutkielman tavoitteen oli kuvata ja ymmärtää lasten urheilujoukkueen valmentajien identifioitumista valmennustiimiinsä. Kokemuksien avulla tarkasteltiin identifioitumisen rakentumista ja Whatsapp-ryhmän keskustelujen avulla identifioitumisen ilmenemistä tiimin sisäisessä teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa. Tulosten jäsentäminen identifioitumisen rakentumiseen ja ilmenemiseen perustuu identifioitumisen strukturaatiomalliin, jonka Scott, Corman ja Cheney (1998) ovat kehittäneet. Mallin mukaan identifioitumisen ilmaiseminen rakentaa ja muokkaa identifioitumista tiimiin, kun yhtäaikaisesti identifioitumisen rakentuminen mahdollistaa identifioitumisen ilmaisemisen tiimin vuorovaikutuksessa.

Tutkielman tulosten mukaan lasten urheilujoukkueen valmentajien identifioituminen valmennustiimiinsä rakentui erityisesti valmentajien aktiivisessa osallistumisessa tiimin toimintaan. Samalla tavalla valmentajien identifioituminen ilmeni myös aktiivisessa osallistumisessa valmennustiimin Whatsapp-keskusteluihin ja valmennustiimin vastuihin kuten harjoitusten vetämiseen. Strukturaatiomallin mukaan identifioitumisen voikin havaita vasta, kun yksilö toimii aktiivisesti jossain vuorovaikutustilanteessa (Scott, Corman & Cheney 1998, 303-305). Toisaalta sosiaalisen identiteetin teorian mukaan tiimiin identifioituminen on kognitiivinen kokemus tiimiin kuulumisesta (Ashforth & Mael 1989), jolloin aktiivista osallistumista tiimin toimintaan ei nähdä välttämättömäksi identifioitumisessa. Kuitenkin viestinnän ja vuorovaikutuksen näkökulmasta tarkastellessa vuorovaikutukseen osallistuminen on keskeistä, koska identifioituminen muodostuu aina suhteessa muihin ihmisiin ja ympäristöön (Sivunen 2007, 34-35; Pratt 2000, 484). Tutkielmani tulokset siis vahvistavat käsitystä identifioitumisen viestinnällisestä luonteesta, missä aktiivisella osallistumisella on keskeinen rooli identifioitumisen rakentumisessa ja ilmenemisessä.

Tutkielman tulosten mukaan identifioituminen rakentui tiimin jäsenten yhteenkuuluvuuden tunteessa, joka koettiin poikkeuksellisen hyväksi. Yhteenkuuluvuuden tunne rakentui esimerkiksi puheessa “meidän tiimistä” ja yhtäaikaisesti puhe “meistä” ilmensi jo olemassa olevaa identifioitumista tiimiin. Tulokseni ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa identifioitumisen ilmaisusta kielen avulla. Identifioitumisen tärkein ilmaisu on kielen avulla,

kun vuorovaikutuksessa identifioitumista ilmenetään sanavalinnoilla (Scott, Corman & Cheney 1998, 304-305; Sivunen 2007, 181, 204-205) käyttäen esimerkiksi me-pronominia kertoessaan tärkeäksi kokemastaan tiimistä (Ashforth ja Johnson 2001, Scott 2007, 126 mukaan).

Huomionarvoista oli se, että valmentajat käyttivät yhteenkuuluvuutta ilmaisevia sanoja kuten “meidän pojat” puhuessaan valmennettavistaan tai “meille” puhuessaan valmennettavasta joukkueesta. Herää kysymys, ovatko valmentajat vahvemmin identifioituneita esimerkiksi valmennustiimiinsä vai valmennettavaan joukkueeseen. Kysymykseni laajentaa keskustelua tiimiläisten ensisijaisesta identifioitumisen kohteesta tilanteissa, joissa ei ole selkeää identifioituvatko tiimiläiset itse tiimiin vai johonkin laajempaan asiaan kuten valmennettavaan joukkueeseen, urheilulajiin tai yhteiseen arvoon. Meisenbachin ja Kramerin (2014, 203) mukaan vapaaehtoistyötä tekevissä tiimeissä tiimiläisten identifioituminen voi vaihdella tilannekohtaisesti identifioitumisesta tiimiin aina identifioitumiseen tiimiä yhdistävään asiaan. Heidän mukaansa tiimiläiset saattavat ilmaista identifioitumista tiimiin tietyissä tilanteissa, vaikka he ilmaisevatkin vahvimmin identifioitumista tiimiä yhdistävään asiaan (Meisenbach & Kramer, 2003), kuten urheilulajiin. Lisäksi aikaisemmissa tutkimuksissa on tarkasteltu urheilijoiden identifioitumista joukkueeseensa (ks. esim. Thomas ym. 2019), mutta jatkossa mielenkiintoista olisi tutkia valmentajien identifioitumista valmentamaansa joukkueeseen sekä sitä, mihin valmentajat identifioituvat missäkin tilanteessa.

Tutkielman tulosten mukaan valmentajien valmennustiimiin identifioituminen rakentui jaetuissa arvoissa ja niiden pohjalta asetetuissa tiimin yhteisissä tavoitteissa. Jo olemassa oleva identifioituminen ilmeni yhteisten arvojen sanoittamisessa ja arvojen sanoittaminen puolestaan rakensi identifioitumista. Tulokset ovat linjassa strukturaatiomallin (Scott, Corman & Cheney 1998) mukaisen identifioitumisen dualistisuuden kanssa, jolla tarkoitetaan identifioitumisen olevan prosessi, jossa yhtäaikaisesti ilmaistaan jo olemassa olevaa identiteettiä ja ilmaisun myötä yhtäaikaisesti identifioituminen muokkautuu. Tulos jaetuista arvoista ja yhteisesti asetetuista tavoitteista viittaa Sivusen (2007, 178) esittämään ryhmäkeskeiseen identifioitumiseen, jolloin ryhmän jäsenet ovat motivoituneita toimimaan yhdessä tiimin tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiimin yhteinen tavoite korostuu myös identifioitumista affektiivisesti ja behavioraalisesti tarkastellessa. Affektiivisesti jäsenettynä identifioituminen tiimin tavoitteiden ymmärtämistä, kun taas behavioraalisesti jäsenettynä identifioituminen on tiimin tavoitteita kohti pyrkivää toimintaa (Sivunen 2007,

176). Tulokset jaetuista arvoista ja yhteisistä tavoitteista identifioitumisen rakentumisessa ja ilmaisemisessa saavat siis tukea myös aiemmista tutkimuksista.

Tulosten mukaan identifioituminen rakentui valmennustiimin hyväksi koetussa ilmapiirissä, joka muodostui luottamuksesta, tyytyväisyydestä tiimin vuorovaikutussuhteisiin sekä tuen pyytämisestä ja saamisesta. Identifioituminen myös ilmeni tuen osoittamisessa tiimin vuorovaikutuksessa. Tulostani tukee Fayn ja Klinen (2012) havainto siitä, että identifioitumiseen vaikuttaa vuorovaikutussuhteiden koettu laatu sekä työkavereiden kesken annettu ja saatu sosiaalinen tuki. Identifioitumisen tutkimuksissa korostetaan toisinaan tiimin jäsenten keskinäisiä vuorovaikutussuhteita ja identifioituminen nähdään itsensä määrittämisenä interpersonaalisten suhteiden kautta (ks. esim. Scott 2007; Sivunen 2007; Pratt 2000). Tulosteni mukaan luottamus ja sosiaalinen tuki olivat identifioitumisen rakentumisen kannalta yhtä merkittävässä asemassa kuin tyytyväisyys vuorovaikutussuhteisiin. Tulokseni lisää tietoa vuorovaikutussuhteiden merkittävydestä identifioitumisen rakentumisessa niin, että myös luottamusta voidaan pitää merkittävänä tekijänä identifioitumisen rakentumisessa.

Tulosten mukaan valmentajien tiimiin identifioituminen rakentui ja ilmeni johtajuutta osoittavassa vuorovaikutuksessa. Tiimillä ei ollut virallista johtajaa, vaan muut tiimiläiset kertoivat pääasiassa yhden tiimiläisen käyttävän johtajuutta osoittavaa vuorovaikutusta. Tiimissä johtajuutta osoittava vuorovaikutus oli luonteeltaan muita aktivoivaa ja luottamusta lisäävää. Tätä tulosta tukee Ashforthin, Schinoffin ja Rogersin (2016) jäsenyys henkilöön identifioitumisesta vuorovaikutuksessa. Heidän jäsenyksensä mukaan vuorovaikutussuhteen osapuolten identifioitumista voi rakentaa heidän keskinäinen vuorovaikutussuhde, jos se on luottamuksellinen, vastavuoroinen ja positiiviseksi koettu (Ashforth, Schinoff & Rogers 2016, 34-45). Tutkielman tulosten mukaan johtajuutta osoittava vuorovaikutus lisäsi tiimiläisten keskinäisriippuvuutta ja kokemuksia toimivasta tiimistä. Myös Ashforthin, Schinoffin ja Rogersin (2016) mukaan identifioituminen henkilöön lisää osapuolten keskinäisriippuvuutta ja identifioitumisen mahdollistaa toimivat käytänteet ja suhdekeskeiset johtajuustyylit. Tuloksissani identifioituminen ilmeni tiimissä johtajan aktivoimissa muita tiimiläisiä ja johtajan varmistamissa tiimin yhteisten tehtävien hoitamisesta ajallaan, mitkä viittaavat suhdekeskeiseen johtajuuteen ja kokemuksiin toimivista käytänteistä. Johtaja myös edusti tiimiä ulkopuolisille tahoille, mikä ilmensi johtajan identifioitumista tiimiin.

Tulosten mukaan valmennustiimissä identifioituminen rakentui suhteessa tiimin ulkopuolisiin tahoihin ja ympäristöönsä, mikä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa. Tutkielmani tuloksissa valmennustiimi identifioitui jalkapallon lajiliiton Palloliiton alla toimivaksi tiimiksi, koska he tekivät päätöksiä suhteessa Palloliiton suosituksiin ja ohjeisiin. Tulostani tukee Hollingsheadin ja Poolin (2012,1) teoria tiimien kytkeytymisestä aina ulkopuolisiin rakenteisiin. Lisäksi sosiaalisen identiteetin teorian mukaan tiimiin identifioituminen rakentuu suhteessa muihin tiimeihin, kun omaa tiimiä verrataan muihin saman sosiaalisen statuksen omaaviin tiimeihin (Ashforth & Mael 1989, 31; Tajfel & Turner 1979). Näin ollen valmentajien identifioitumiseen tiimiinsä vaikutti se, miten he näkivät tiimiinsä suhteessa Palloliittoon ja muiden lasten jalkapallojoukkueiden valmennustiimeihin.

Myös kognitiiviseen näkökulman alle menevä teoria sisä- ja ulkoryhmistä (ks. esim. Ashforth & Mael 1989) identifioitumisessa tukee identifioitumisen rakentumista suhteessa muihin tiimeihin. Tutkielmani tuloksissa valmentajat identifioituivat valmennustiimiinsä, jota voidaan pitää heidän sisäryhmänään. Sisäryhmään identifioituminen vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi ryhmän koheesioon, yhteistyöhön sekä positiivisiin käsityksiin ryhmästä (Ashforth & Mael 1989, 25), mikä on nähtävissä tutkielmani tuloksissa valmentajien kokemuksessa erityisestä yhteenkuuluvuudesta, jollaista ei uskottu muualta löytyvän. Myös tulos valmennustiimin menojen priorisoinnista ylitse muiden menojen viittaa sisäryhmään identifioitumiseen, minkä voidaan nähdä entisestään rakentavan identifioitumista valmennustiimiin. Priorisoinnissa ilmenee myös jo olemassa oleva identifioituminen sisäryhmään, koska valmennustiimi asetetaan ulkoryhmiä tärkeämmäksi.

Kognitiivinen jäsenyys sisä- ja ulkoryhmistä keskittyy identifioitumisen rakentumiseen ja ilmenemiseen eri sosiaalisten identiteettien ja siten myös eri tiimien välillä. Kuitenkaan jäsenyys ei ota huomioon identifioitumisen vahvuuden vaihteluita saman tiimin sisällä. Tässä tutkielmassa identifioitumisen vahvuuden vaihtelu nähtiin viestinnän ja vuorovaikutuksen näkökulmasta, mikä tarkoittaa identifioitumisen vahvuuden dynaamista vaihtelua vuorovaikutuksessa. Strukturaatiomallin (Scott, Corman & Cheney 1998) mukaan identifioitumisen vahvuuden vaihtelua voidaan hallita ajallisesti saman ryhmän sisällä. Mallin mukaan identifioitumisen ilmaisun vahvuuteen saman ryhmän sisällä vaikuttaa konteksti (Scott, Corman & Cheney 1998, 313-316) kuten vuorovaikutusosuudet, heidän keskinäiset vuorovaikutussuhteensa, ajankohta ja tilanne. Tämän tutkielman tuloksissa oli havaittavissa valmentajien osallistumisen aktiivisuudessa eroja Whatsapp-ryhmän keskusteluissa, minkä voidaan havaita olevan identifioitumisen vahvuuden vaihtelun

ilmenemistä tilannekohtaisesti. Tiimissä identifioituminen rakentui ja ilmeni hyvin vahvasti aktiivisen osallistumisen kautta, minkä vuoksi aktiivisuuden voidaan nähdä vahvistavan identifioitumista ja epäaktiivisuuden puolestaan heikentävän identifioitumista hetkellisesti.

Tuloksissa ilmennyt epäaktiivisuuden vaikutus identifioitumisen vahvuuden vaihteluun on mielenkiintoinen löytö. Kognitiivisesta näkökulmasta osallistumisen epäaktiivisuuden ei olisi mahdollista ilmentää identifioitumisen hetkellistä heikentymistä, koska sosiaalisen identiteetin teorian (Tajfel & Turner 1979) mukaan identifioituminen tiimiin on suhteellisen pysyvä tila eikä identifioituminen vaadi vuorovaikutusta. Viestinnällisen strukturaatiomallin (Scott, Corman & Cheney 1998) mukaan identifioitumisen vahvuuden vaihteluun vaikuttaa ryhmään liitettyjen ominaisuuksien tärkeys yksilölle. Osallistumisen epäaktiivisuuden vaikutus identifioitumisen heikentymiseen voitaisiin näitä soveltaen ajatella kumpuavan valmennustiimiin liitettyjen ominaisuuksien tärkeyden hetkellisestä laskusta, ei välttämättä niinkään vuorovaikutuksen vähäisyydestä. Näin ollen valmennustiimi nähtäisiin vähemmän tärkeänä kuin esimerkiksi perhe-elämä, milloin aktiivisuustaso saattaisi laskea ja identifioituminen tiimiin heikentyä.

Vuorovaikutuksessa havaittavan osallistumisen aktiivisuuden vaikutus identifioitumisen vahvuuden vaihteluun oli haastava kysymys myös siksi, koska Whatsapp-keskustelut olivat tiimiläisten saatavilla myös myöhemmin. Teknologiyhteisyys mahdollistaakin tiimin asynkronisen viestinnän tekstin avulla (Raappana & Horila 2020, 29), minkä myötä valmentajien oli mahdollista palata lukemaan viestejä myöhemminkin, jolloin identifioitumisen kokemus oli saattanut vahvistua myös ilman synkronista vuorovaikutusta tiimin muiden jäsenten kanssa. Vuorovaikutuksen asynkronisuus aiheuttaakin haasteita identifioitumisen vahvuuden vaihtelun tarkasteluun. Kiinnostava jatkotutkimushaaste voisikin olla identifioitumisen ajallinen vahvuuden vaihtelu tiimissä tai osallistumisen aktiivisuuden vaikutus identifioitumisen vahvuuden vaihteluun.

Tuloksissa nostin esille Whatsapp-ryhmän keskustelujen jäävän toisinaan ikään kuin kesken. Pohdin sitä, onko viesteihin reagoimattomuus viite hetkellisesti heikommasta identifioitumisesta tiimissä, jossa identifioitumisen nähdään rakentuvan ja ilmenevän aktiivisessa osallistumisessa. Kuitenkin on tärkeää muistaa, että kyseinen valmennustiimi kokoontui useamman kerran viikossa kasvokkain, mutta tutkimuksessa aineistona oli ainoastaan tallennettua vuorovaikutusta tiimin Whatsapp-ryhmästä sekä haastatteluaineisto. Kuitenkin tiimin kasvokkaisista tapaamisista havainnointiaineiston puuttuminen asettaa

tutkielmalleni rajoituksia identifioitumisen hetkellisen heikentymisen tulkitsemisen suhteen. Esimerkiksi aineistoni perusteella vastaamatta jääneeseen viestiin oli todellisuudessa saatettu vastata tiimin kasvokkaisessa tapaamisessa tai esimerkiksi puhelimesta. Jotta identifioitumisen vahvuuden vaihtelun ilmenemistä voitaisiin jatkossa luotettavasti tarkastella, aineiston tulisi kattaa tiimin kaikki pääasialliset vuorovaikutuksen muodot kuten erilaiset viestintäkanavat ja havainnointiaineisto kasvokkaisuista tapaamisista. Toisaalta kaksi erilaista aineistoa yhdessä tekevät tutkimuksesta luotettavamman kuin pelkän haastatteluaineiston perusteella identifioitumisen ilmenemisen tarkastelu (Patton 2015, 316-317). Strukturaatioteorian (Scott, Corman ja Cheney 1998) mukaan identifioitumisen ilmenemistä voidaan tarkastella vuorovaikutusta tarkastelemalla vasta kun yksilö osallistuu vuorovaikutukseen. Strukturaatiomallia mukaillen pyrin tarkastelemaan identifioitumisen ilmenemistä tiimin autenttisessa vuorovaikutuksessa enkä tyytynyt tarkastelemaan ainoastaan valmentajien kokemuksia identifioitumisen ilmenemisestä.

Identifioitumisen tutkimuksissa painotetaan usein suhdekeskeisen vuorovaikutuksen ja interpersonaalisten suhteiden merkitystä identifioitumisessa (ks. esim. Ashforth, Schinoff & Rogers 2016; Pratt 2000; Sivunen 2007) ja ilmenemisessä (ks. esim. Scott, Corman & Cheney 1998). Tähän tietoon peilaten tulokseni laajentavat käsitystä identifioitumisen rakentumisesta tehtäväkeskeisessä vuorovaikutuksessa. Mielenkiintoinen havainto tuloksissani oli se, että valmennustiimin Whatsapp-keskustelut olivat pääosin tehtäväkeskeistä viestintää keskittyen esimerkiksi harjoitteiden ja pelaajakokoonpanojen suunnitteluun sekä valmentajien työn koordinointiin. Toki on tärkeää muistaa, että tehtäväkeskeistä viestintää ei voida irrottaa suhdekeskeisestä viestinnästä, vaan myös esimerkiksi tehtävien koordinointi edistää myös vuorovaikutuksen suhdetasoa. Jäin kuitenkin pohtimaan Whatsapp-keskusteluiden tehtäväorientuneisuutta. Kyseinen tiimi tapasi suurimmaksi osaksi kasvotusten, mutta koska aineistoni ei ylettynyt näihin tapaamisiin en tiedä kuinka suhdekeskeisiä tiimin kasvokkaiset tapaamiset olivat. Näin ollen pelkkä tekstipohjaisen vuorovaikutuksen analysointi tiimissä, joka toimi pääosin kasvotusten saattoi antaa tiimin vuorovaikutuksesta yksipuolisen kuvan. Esimerkiksi kyseisen tiimin vuorovaikutuksessa voi olla ollut identifioitumisen kannalta jotain merkittävää, mikä ei ilmennyt aineistossani. Jatkossa olisikin mielenkiintoista tarkastella tehtäväkeskeisen ja suhdekeskeisen vuorovaikutuksen merkitystä tiimiin identifioitumisen rakentumisessa.

7 Päätäntö

7.1 Arviointi

Laadullista tutkimusta arvioitaessa ei ole olemassa yhtä oikeaa jäsennystä vaan arviointiin on olemassa erilaisia kriteeristöjä (ks. esim. Patton 2015, 195-212). Tämän tutkielman arvioinnissa sovellan Tracyn (2013) jäsennystä laadullisen tutkimuksen kriteeristöä. Tracyn (2013) mukaan laadullisen tutkimuksen kahdeksan arviointikriteeriä ovat tutkimisen arvoinen aihe (*worthy topic*), tutkimusasetelman pätevyys (*rich rigor*), vilpittömyys (*sincerity*), uskottavuus (*credibility*), resonanssi (*resonance*), merkittävyys (*significant contribution*), eettisyys (*ethical*) ja johdonmukaisuus (*meaningful coherence*). Tämä tutkielma on opinnäytetyö, mikä tarkoittaa nuoren tutkijan tekemää laajuudeltaan suppeampaa tutkielmaa. Tämän vuoksi tutkielman ei oleteta täyttävän kaikkia kahdeksaa arviointikriteeriä, mutta tutkielmaa voi silti arvioida soveltuvilta osin näihin kriteereihin peilaten.

Tutkimisen arvoinen aihe tutkimuksen arviointikriteetinä tarkoittaa tutkimuksen aiheen ajankohtaisuutta, kiinnostavuutta tai yhteiskunnallista merkittävyyttä. Aihe on tutkimisen arvoinen esimerkiksi silloin, jos aiheeseen ei ole aikaisemmin perehdytty kyseisestä näkökulmasta tai tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia. (Tracy 2013, 231-232.) Identifioitumista on tutkittu laajalti eri tieteenaloilla, mutta identifioitumista valmennustiimin kontekstissa ei ole tietääkseni tutkittu viestinnän tieteenalalla. Kuitenkin urheiluvalmentajat työskentelevät yhä useammin tiimeissä, jolloin tiimeihin liittyvä viestinnän tutkimus urheiluvalmennuksen kontekstissa voidaan nähdä merkittävänä. Näin ollen tutkielmani aihetta voidaan pitää tutkimuksen arvoisena ja merkittävänä aiheena.

Tutkimusasetelman pätevyyttä arvioitaessa kiinnitetään huomiota tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen, aineiston keräämiseen sekä aineiston analyysiin. Arvioinnin kohteena on tutkijan huolellisuus ja paneutuminen tutkittavaan aihealueeseen, tutkimuskysymysten asetteluun, aineiston riittävään keräämiseen sekä aineiston käsittelyyn. (Tracy 2013, 231-232.) Tämän tutkielman tutkimusasetelman pätevyyttä arvioitaessa on tärkeää huomioida opinnäytetyön suppea laajuus. Olen perehtynyt opinnäytetyön laajuuteen nähden riittävästi tutkielman aiheen teoreettiseen viitekehykseen. Kuitenkin olisin voinut hakea tietoa

aktiivisemmin myös muilta tieteenaloilta ja etsiä laajemmin urheiluvalmennukseen liittyviä tutkimuksia. Lisäksi käyttämistäni tutkimuksista suurin osa oli toteutettu työelämän tiimeissä, mikä nostaa esille kysymyksen käyttämieni tutkimusten tulosten sovellettavuudesta valmennustiimien kontekstiin.

Tutkielman aineisto koostui haastatteluaineiston lisäksi Whatsapp-ryhmän viesteistä eli tallennetun vuorovaikutuksen aineistosta. Haastatteluaineiston keräsin tekemällä teemahaastatteluja. Teemahaastattelu sopii tutkimuksiin, joissa aihetta lähestytään käsitysten ja kokemusten kautta (ks. esim. Hirsjärvi & Hurme 2008), minkä vuoksi teemahaastattelua voidaan pitää sopivana aineistonkeruumenetelmänä tutkielmaani. Haastattelin jokaista tiimin jäsentä erikseen, minkä ansiosta haastatteluaineisto oli riittävä tutkielmani laajuuteen nähden. Kuitenkin tallennetun vuorovaikutuksen aineisto oli suhteellisen suppea niin laajuudeltaan kuin sisällöltäänkin. Aineiston riittävyuden arvioinnissa aineiston määrän lisäksi on tärkeää arvioida aineiston sisällöllistä rikkautta (Tracy 2013, 233). Voidaankin pohtia, oliko tallennetun vuorovaikutuksen aineistoni riittävän laaja siihen, että tuloksia identifioitumisen ilmenemisestä voitaisiin pitää luotettavana.

Lisäksi tutkimusasetelmani pätevyyttä arvioitaessa on tärkeää huomioida tutkimani valmennustiimin työskentelymuodot. Tutkimani valmennustiimi kokoontui pääosin kasvotusten, minkä vuoksi Whatsapp-ryhmän keskusteluissa ilmenevä identifioituminen on todennäköisesti vain pieni osa valmentajien identifioitumisen ilmenemisestä. Havaitsin myös tallennetun vuorovaikutuksen aineistossa osan keskusteluista jäävän ikään kuin kesken. Tämä on voinut johtua identifioitumisen vahvuuden vaihtelusta, tai esimerkiksi siitä, että keskustelu on jatkunut tiimin kasvokkaisessa tapaamisessa, minne aineistoni ei ylettynyt. Laajempaa tutkielmaa tehdessä havainnointiaineistoa olisi tarkoituksenmukaista kerätä tiimin teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen lisäksi myös tiimin kasvokkaisissa tapaamisissa. Tutkimusasetelman pätevyyteen liittyy myös analyysin pätevyyden arviointi (Tracy 2013, 231-232). Analyysissä noudatin pragmaattis-iteratiivista lähestymistapaa, jossa keskeistä on prosessin dynaamisuus tutkimuksen eri osa-alueiden välillä (ks. esim. Tracy 2013, 184). Dynaamisen prosessin pätevyyttä pyrin lisäämään kuvaamalla tarkasti analyysiprosessini etenemisen.

Vilpittömyyden tarkastelu laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tarkoittaa tutkijan itsereflektiivisyyttä ja tutkimuksen läpinäkyvyyttä. Vilpittömyyden kriteerissä keskeistä on tuoda esille tutkijan mahdolliset sidonnaisuudet kuten vuorovaikutussuhteet tutkittaviin sekä

arvioida tutkijan omien valintojen vaikutusta tutkimuksen kulkuun. Lisäksi tärkeää on tuoda esille mahdolliset muut tutkimukseen vaikuttaneet henkilöt ja sidonnaisuudet. (Tracy 2013, 231, 233-234.) Sain tutkielmaani osallistuneen valmennustiimin omien verkostojeni kautta. Tunsin kolmen hengen valmennustiimistä yhden valmentajista etukäteen, mikä saattoi vaikuttaa luottamuksen muodostumiseen kyseisen henkilön haastattelutilanteessa. On mahdollista, että ennakoasetelma vaikutti myös tuloksiin niin, että mahdollisen korkeamman luottamuksen ansiosta yksi haastateltavista saattoi jakaa henkilökohtaisempia kokemuksia kuin muut osallistujat. Tiedostin sidonnaisuuteni ja kiinnitin erityistä huomioita analyysissä siihen, että analysoin aineistoa yhtenä kokonaisuutena, jolloin tuntemani henkilön käsitykset eivät korostuneet tuloksissa. Lisäksi olen läpi tutkielman pyrkinyt raportoimaan tarkasti siitä, mikä on oma suhteeni teoriaan tutkimuksen eri vaiheissa.

Uskottavuuden kriteerille ei ole yhtä selkeää määritelmää, mutta yleisesti sillä voidaan ymmärtää tarkoittavan tutkimuksen tulosten esittämistä mahdollisimman totuudenmukaisesti. Uskottavuutta lisää esimerkiksi tutkimuksen triangulaatio eli useampien tutkimusmenetelmien ja aineistojen hyödyntäminen samassa tutkimuksessa. (Tracy 2013, 235-237.) Tutkielmani uskottavuutta lisäsi tutkimusaineistojen triangulaatio eli se, että hyödynsin haastatteluaineistoa ja havainnointiaineistoa eli tallennetun vuorovaikutuksen aineistoa tutkimuksessani. Pyrin myös raportoimaan tulokset mahdollisimman totuudenmukaisesti parhaan tietoni mukaan.

Resonanssin arvioinnissa tarkastellaan sitä, miten vaikuttava tutkimus on kohdeyleisölleen. Resonanssia on se, että samankaltaisia kokemuksia omaavat lukijat pystyvät soveltamaan tuloksia omaan elämäänsä. (Tracy 2013, 231, 240.) Uskon, että moni vapaaehtoisesti oman lapsensa joukkuetta valmentava vanhempi tunnistaa identifioitumisen vahvuuden vaihtelua, ja näin ollen pystyy tulosten avulla jäsentämään ja ymmärtämään omia kokemuksiaan aiempaa laajemmin. Pohdin myös tulosten yleistettävyyttä tiimeihin urheiluvalmennuksen kontekstin ulkopuolella. Myös muissa vapaaehtoisuuteen perustuvissa, mutta tavoitteellisissa tiimeissä työskentelevät voivat kokea resonaatiota tutkielmani tuloksista, vaikka tutkielmani konteksti onkin urheiluvalmennuksessa.

Merkittävyys on laadullisen tutkimuksen kriteereistä tärkein ja sillä arvioidaan sitä, millaista hyötyä tutkimus tuottaa ja kenelle. Merkittävyys voi olla teoreettista kuten uuden tiedon tuottamista tai jo olemassa olevan teorian viemistä uuteen kontekstiin. Se voi olla muita tutkijoita kannustavaa nostamalla esiin kiinnostavia jatkotutkimushaasteita. Merkittävyys

voi olla myös käytännöllistä tarjoten uusia näkökulmia tai sovelluksia arkeen. (Tracy 2013, 231, 240-243.) Tämä tutkielma on opinnäytetyö, minkä vuoksi tutkielmaa arvioidaan myös opinnäytetyönä eikä akateemisena tutkimuksena. Vein tutkielmassani identifioitumisen valmennustiimin kontekstiin, mikä parhaimmillaan voisi rohkaista muitakin tarkastelemaan viestinnän ilmiöitä valmennustiimeissä. Nostin myös esiin useita jatkotutkimushaasteita, joita olisi mielekästä tarkastella jatkossa.

Tutkimuksen eettisyyttä arvioidaessa arvioidaan koko tutkimusprosessin eettisyyttä. Läpi tutkimusprosessin olen noudattanut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Tracyn (2013, 242-245) mukaan eettisyyden kriteeri voidaan puolestaan jakaa tutkimusmenetelmän etiikkaan, relationaaliseen etiikkaan ja tilannesidonnaiseen etiikkaan. Tutkimusmenetelmän eettisyydessä arvioidaan tutkittavien yksityisyyden suojaamista (Tracy 2013, 242-243). Poistin haastatteluaineistosta litteroinnin yhteydessä kaikki tunnistetiedot ja pseudonymisoin aineiston. Näin suojasin tutkielmaan osallistuvien yksityisyyttä. Ennen tutkielmaan osallistumista toimitin kaikille osallistujille suostumuslomakkeen ja tietosuojailmoituksen, joissa kerrottiin esimerkiksi tutkittavan oikeudesta vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa. Haastattelujen alussa varmistin jokaisen osallistujan suostumuksen osallistumisestaan. Aineiston käsittely ja säilytys toteutettiin tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti huolellisuutta ja osallistujien yksityisyyttä vaalien. Relationaalisella etiikalla puolestaan tarkoitetaan tutkijan kunnioittavaa suhtautumista tutkittaviinsa (Tracy 2013, 245). Huomioin relationaalisen etiikan ilmaisemalla olevani halukas vastaamaan osallistujien kysymyksiin tutkielmaan ja sen etenemiseen liittyen. Viestin osallistujille selkeästi aikataulusta, ja pyrin luomaan luottamuksellisen ja kunnioittavan ilmapiirin haastatteluihin.

Tilannesidonnaisella etiikalla tarkoitetaan juuri kyseiseen tutkimukseen liittyviä eettisiä haasteita (Tracy 2013, 244), jotka tässä tutkielmassa liittyvät teknologiavälitteisen tallennetun vuorovaikutuksen aineiston hyödyntämiseen. Verkkovälitteisiä aineistoja tarkasteltaessa on tärkeää tunnistaa kuinka julkiseksi tai intiimeiksi tutkittavat kokevat tuottamansa aineiston (Turtiainen & Östman 2015, 61). Arvioin osallistujien suljettuun Whatsapp-ryhmään tuottamansa aineiston yksityiseksi, mutta tiimin kesken julkiseksi. Tässä tutkielmassa huomionarvoista oli se, että tutkimukseni osallistujana oli kolmihenkinen tiivis tiimi, minkä vuoksi he todennäköisesti tunnistavat toisensa aineistoesimerkeistä. Tutkielmani tulokset ovat pääosin tiimiläisten yhteistä identifioitumisen rakentumista ja

ilmenemistä, minkä vuoksi arvioin huomioineeni riittävästi yksittäisten henkilöiden yksityisyyttä toisiinsa nähden.

Johdonmukaisuuden kriteeri on Tracyn (2013) viimeinen kriteeri laadullisen tutkimuksen arviointiin. Johdonmukaisuudessa arvioidaan sitä, vastaako tutkimus asetettuun tavoitteeseen ja ovatko tutkimuksen eri osat johdonmukaisesti ja tarkoituksenmukaisesti toisiinsa kytkeytyjä (Tracy 2013, 231, 245-246). Tutkielmaa tehdessäni pyrin luomaan sidosteisuutta ja johdonmukaisuutta eri osioiden välille. Palasin analyysia tehdessäni useita kertoja takaisin asettamaani tavoitteeseen ja tutkimuskysymyksiin, ja mielestäni onnistuin vastaamaan niihin tarkoituksenmukaisesti. Tein analyysin teoriaohjaavasti, minkä ansiosta teoria kytkeytyy luontevasti tulosten jäsenyykseen ja lisää johdonmukaisuutta. Pohdinnassa pyrin keskustelemaan tuloksista kirjallisuuden näkökulmien avulla jäsentäen. Tutkielmani pohdinta-osiota olisi voinut jäsentää vielä vahvemmin teoreettisen viitekehyksen kautta, mikä olisi lisännyt johdonmukaisuutta tutkielman eri osioiden välille.

7.2 Käytännön soveltamismahdollisuudet

Tämän tutkielman tulokset osoittavat, että urheilujoukkueen valmentajien identifioituminen valmennustiimiinsä rakentuu ja ilmenee tiimin vuorovaikutuksessa. Tutkielmani kontekstina oli lasten urheilujoukkueen vapaaehtoisesti toimiva valmennustiimi, mikä pitää ottaa huomioon tulosten sovellettavuudessa eri konteksteihin. Uskoisin, että tulokseni ovat osittain sovellettavissa valmennustiimien lisäksi myös muihin tiimeihin, joissa jäsenyys perustuu vapaaehtoisuuteen ja jäsenten motivaatio työskennellä tiimissä kumpuaa muualta kuin palkkiosta. Seuraavaksi esittelen muutamia käytännön soveltamismahdollisuuksia tuloksistani, joita vapaaehtoisesti toimivat valmennustiimit ja mahdollisesti myös muut vapaaehtoisuuteen perustuvat tiimit voivat huomioida tiimiin identifioitumisessaan.

Tutkielman tulokset osoittavat, että tiimiin identifioituminen rakentuu jaetuissa arvoissa ja yhteisesti asetetussa tavoitteessa. Identifioituminen myös ilmenee jaettujen arvojen sanoittamisessa. Yhteinen ymmärrys toimintaa ohjaavista arvoista ja sitoutuminen yhteiseen tavoitteeseen voidaankin nähdä keskeisenä tekijänä tiimiin identifioitumisessa. Tiimien olisi hyvä varmistaa, että kaikilla tiimiläisillä on yhtenäinen käsitys siitä, miksi kyseinen tiimi on olemassa, mitä he tavoittelevat sekä mitkä arvot ohjaavat tiimin toimintaa ja päätöksiä.

Lisäksi tutkielman tulokset osoittavat, että tiimiin identifioituminen rakentuu ja ilmenee johtajuutta osoittavassa vuorovaikutuksessa, kun johtajuutta osoittava vuorovaikutus on muita aktivoivaa ja luottamusta lisäävää. Näin ollen tiimiin identifioitumista voisi edistää tiimin kesken neuvoteltu selkeä vastuiden jako tiimin sisällä. Tällöin tiimiläisille olisi selkeää kenellä on johtajuutta mihinkin asiaan liittyen, kuten esimerkiksi kuka huolehtii aikatauluista ja kuka tiedottamisesta sidosryhmille. Näin johtajuutta osoittavaa vuorovaikutusta saattaisi ilmetä enemmän tiimin vuorovaikutuksessa, mikä yhtäaikaaisesti myös rakentaisi tiimiläisten tiimiin identifioitumista.

Viimeiseksi tutkielman tulokset osoittavat, että aktiivinen osallistuminen tiimin toimintaan on merkittävä tiimiin identifioitumista rakentava ja ilmentävä asia. Näin ollen tiimiläisten identifioitumisen rakentumista ja ilmentämistä osallistumisen aktiivisuuden myötä voitaisiin edistää ja tasapuolistaa yhteisesti sovitulla viestintäkäytänteillä. Viestintäkäytänteiden olisi hyvä koskea esimerkiksi tiimiläisiltä odotettua osallistumisen aktiivisuutta niin kasvokkaisissa tapaamisissa kuin keskusteluihin reagoimista teknologiavälitteisesti. Viestintäkäytänteet voisivat sisältää myös yhteisen linjauksen siitä, miten ja millä tavalla osallistumisestaan tai mahdollisista osallistumisen esteistä ilmoitetaan muille tiimiläisille.

Osallistumisen aktiivisuuden tärkeys identifioitumisessa silloin, kun identifioitumista tarkastellaan vuorovaikutuksen näkökulmasta, on merkittävä. Täten uskon, että moni vapaaehtoisesti toimiva tiimi hyötyisi lisätiedosta siitä, kuinka merkittäviä yhtenäiset viestintäkäytänteet ovat tiimiin identifioitumisessa. Tiimien vetäjät tai urheiluseurojen vastuhenkilöt voisivatkin huolehtia yhteisten viestintäkäytänteiden luomisesta, tiimin sisäisestä vastuun jaosta sekä yhteisten tavoitteiden neuvottelemisesta.

Kirjallisuus

Aarresola, O. 2010. VOK-hankkeen vaikuttavuus: Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishankkeen arviointi 2010. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU.

Ashforth, B.E., & Mael, F. 1989. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.

Ashforth, B. E. & Johnson, S. A. 2001. Which hat to wear: The relative salience of multiple identities in organizational contexts. Teoksessa M. A. Hogg & D. J. Terry (toim.) *Social identity processes in organizational contexts*. Philadelphia, PA: Psychology Press, 31-48.

Ashforth, B., Schinoff, B. & Rogers, K. 2016. "I Identify with Her," "I Identify with Him": Unpacking the Dynamics of Personal Identification in Organizations. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 41 (1), 28-60.

Bishop, J. W., Scott, K. D. & Burroughs, S. M. 2000. Support, Commitment, and Employee Outcomes in a Team Environment. *Journal of Management*, 26 (6), 1113-1132.

Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77–101.

Cranmer, G. A., & Myers, S. A. 2015. Sports Teams as Organizations: A Leader–Member Exchange Perspective of Player Communication With Coaches and Teammates. *Communication & Sport*, 3 (1), 100–118.

Danskanen, K. 2017. Palkkaa tai ei. Suomen valmentajat. Saatavana: <https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/palkkaa-tai-ei/>. [viitattu 15.6.2021].

Eisenberg, E. M. & Eschenfelder, B. 2009. In the public interest: Communication in nonprofit organizations. Teoksessa L. R. Frey & K. N. Cissna (toim.) *Routledge Handbook of Applied Communication Research*. New York: Routledge.

- Fay, M. J. & Kline, S. L. 2012. The Influence of Informal Communication on Organizational Identification and Commitment in the Context of High-Intensity Telecommuting. *Southern Communication Journal*, 77 (1), 61–76.
- Fransen, K., Decroos, S., Vande Broek, G. & Boen, F. 2016. Leading from the top or leading from within? A comparison between coaches' and athletes' leadership as predictors of team identification, team confidence, and team cohesion. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11 (6). 757-771.
- Gibbs, J., Boyraz, M., Sivunen, A. & Nordbäck, E. 2021, tulossa. *Journal of Applied Communication Research*. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1851745> (tulee löytymään tästä osoitteesta).
- Giddens, A. 1984. *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Univ of California Press.
- Hakala, S. & Vesa, J. 2015. Verkkokeskustelut ja sisällön erittely. Teoksessa S-M. Laaksonen, J. Matikainen & M. Tikka (toim.) *Otteita verkosta: Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hogg, M. & Terry, D. 2000. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy Of Management Review*, 25 (1), 121-140.
- Hollenbeck, J. R., Beersma, B. & Schouten, M. E. 2012. Beyond Team Types and Taxonomies: A Dimensional Scaling Conceptualization for Team Description. *Academy of Management Review*, 37 (1).
- Hollingshead, A. B. & Poole, M. S. 2012. *Research methods for studying groups and teams: A guide to approaches, tools, and technologies*. New York: Routledge.
- Huotari, M-L., Hurme, P. & Valkonen, T. 2005. *Viestinnästä tietoon: tiedon luominen työyhteisössä*. Helsinki: WSOY.

Huuskonen, J. 2006. Rytmisen valmennus on tiimityötä. *Valmentaja-lehti*, 5, 49.

Kang, M. 2016. Moderating effects of identification on volunteer engagement. *Journal of Communication Management*, 20 (2), 102-117.

Kokko, K. 2020. Kristiina Kokko: Urheiluvalmennuksen pitää muuttua. *Verkkouutiset.fi*. Saatavana: <https://www.verkkouutiset.fi/urheiluvalmennuksen-pitaa-muuttua/#55d60f2f>. [viitattu 15.6.2021].

Kroshus, E., Kerr, Z., DeFreese, J. D. & Parsons, J. 2017. Concussion knowledge and communication behaviors of collegiate wrestling coaches. *Health Communication*, 32 (8), 963-969.

Kuparinen, V. 2015. Urheilufysioterapeutti osana valmennustiimiä. *Valmentaja-lehti*, 21 (2), 42-43.

Kvale, S. 2007. *Qualitative Research kit: Doing interviews*. London: SAGE Publications.

Laaksonen, S-M. & Matikainen, J. 2015. Tutkimuskohteena vuorovaikutus ja keskustelu verkossa. Teoksessa S-M. Laaksonen, J. Matikainen & M. Tikka (toim.) *Otteita verkosta: Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino. Luettu e-kirjana.

Meisenbach, R. J., & Kramer, M. W. 2014. Exploring Nested Identities: Voluntary Membership, Social Category Identity, and Identification in a Community Choir. *Management Communication Quarterly*, 28 (2), 187–213.

Meyers, R. A. & Seibold, D. R. 2012. Coding group interaction. Teoksessa A. Hollingshead & M. S. Poole (toim.) *Research methods for studying groups and teams. A guide to approaches, tools, and technologies*. New York: Routledge.

Patton, M. Q. 2015. *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. 4. painos. SAGE Publications, Inc.

Poole, M. S. & Hollingshead, A. B. 2005. Theories of small groups: Interdisciplinary perspectives. Thousand Oaks, Calif.: Sage.

Pratt, G. M. 2000. The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45, 456–493.

Raappana, M. & Horila, T. 2020. Team communication in the workplace. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (toim.) *Workplace Communication*. New York: Routledge.

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. *Työelämän tutkimus*, 15 (3), 250–265.

Rauhala, T. 2015. Ajatuksia toimivista tiimeistä ja tiimivalmennuksesta. *Valmentaja-lehti*, 21 (2), 6-7.

Reynold, R. & Allen, W. 2003. The effects of coach communicative aggression on athlete learning and motivation. *Conference Papers, International Communication Association*. 1-21.

Sass, J. S. & Canary, D. J. 1991. Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence. *Western Journal of Speech Communication*, 55, 275-293.

Scott, C. R., Corman, S. T. & Cheney, G. 1998. Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8 (3), 298-336.

Scott, C. R. 2007. Communication and social identity theory: Existing and potential connections in organizational identification research. *Communication Studies*, 58 (2), 123-138.

Sivunen, A. 2007. Vuorovaikutus, viestintäteknologia ja identifioituminen hajautetuissa tiimeissä. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos. Väitöskirja.

Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. 1979. An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56, 65.

- Thomas, W. E., Brown, R., Easterbrook, M. J., Vignoles, V. L., Manzi, C., D'Angelo, C. & Holt, J. J. 2019. Team-level identification predicts perceived and actual team performance: Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tracy, S. J. 2013. Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Turman, P. D. 2008. Coaches' immediacy behaviors as predictors of athletes' perceptions of satisfaction and team cohesion. *Western Journal of Communication*, 72 (2), 162-179.
- Turtiainen, R. & Östman, S. 2015. Verkkotutkimuksen eettiset haasteet: Armi ja anoreksia. Teoksessa S-M. Laaksonen, J. Matikainen & M. Tikka (toim.) *Otteita verkosta: Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino. Luettu e-kirjana.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Verkossa saatavana: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. [Viitattu 10.6.2021].