

**JÄÄKIEKKOVALMENTAJIEN VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN U16-U20  
IKÄVAIHEISSA JA SEN YHTEYS JOUKKUEEN KOHEESIOON**

Arttu Flinck & Jonne Saarikko

Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma

Liikuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2023

## TIIVISTELMÄ

Flinck, A. & Saarikko, J. 2023. Jääkiekkovalmentajien vuorovaikutusosaaminen U16-U20 ikävaiheissa ja sen yhteys joukkueen koheesioon. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, Liikuntapedagogiikan pro gradu-tutkielma, 70 sivua, 2 liitettä.

Valmentajien vuorovaikutustaitojen merkitystä on alettu korostamaan yhä enemmän valmentamisessa, sillä valmentajalla on todettu olevan vaikutusta urheilijoiden hyvinvointiin ja joukkueen ilmapiiriin. Koska aihetta on alettu tutkimaan vasta viimeisten vuosien aikana enemmässä määrin, niin aiheesta on saatavilla niukasti tutkimustietoa etenkin jääkiekkovalmentamiseen liittyen. Tämän tutkielman tarkoituksena oli perehtyä jääkiekkovalmentajien vuorovaikutusosaamiseen U16-U20 ikäluokissa ja siihen, miten ne olivat yhteydessä joukkueen koheesioon. Erityisesti valmentajien vuorovaikutusosaamisesta tarkasteltiin valmentajien palautteenantoa ja sen yhteyttä koheesioon.

Tutkimusaineisto kerättiin 2023 tammi- ja helmikuussa. Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, johon tietoa kerättiin sähköisen Webropol-ohjelmiston avulla. Tutkimukseen osallistui 13 joukkuetta, joista kyselyyn vastasivat vastuvalmentajat (N=13) ja pelaajat (N=219). Kerätystä aineistosta muodostettiin summamuuttujia ja aineistoa analysoitiin korrelaatioiden ja Kruskal-Wallis -testin avulla. Työn kannalta keskeisiä käsitteitä ovat vuorovaikutustaidot, palautteenanto, koheesio ja taustateorioina hyödynnettiin TARGET ja Gordonin mallia.

Valmentajien antama positiivinen palaute yksilölle sekä joukkueelle oli useammassa joukkueessa yhteydessä positiivisesti joukkueen koheesioon. Erityisesti valmentajan antama positiivinen palaute yksilölle ennusti parempaa joukkueen koheesiota. Vastaavasti negatiivinen palaute yksilölle ja joukkueelle ennustivat heikompaa joukkueen koheesiota. Lisäksi valmentajien avoin kommunikointi, pelaajien hyväksyminen ja arvostaminen olivat yhteydessä joukkueen koheesioon merkittävimmin. Ikäluokkien välillä oli pelaajien kokemusten mukaan eroja joukkueiden koheesiossa. U16 ikäluokassa oli heikompi joukkueiden koheesio kuin U18 ja U20 ikäluokissa. Ikäluokkien välillä oli myös eroja valmentajien palautteenannossa U16 ikäluokassa positiivista palautetta annettiin enemmän kuin U18 ja U20 ikäluokissa.

Työn tuloksia voidaan hyödyntää valmentajien ammattitaidon kehittämisen tukena. Esimerkiksi valmennuskoulutuksiin voi soveltaa saatuja tietoja sekä seurat voivat omassa toiminnassaan hyödyntää saatuja tuloksia. Jatkoa varten voitaisiin tutkia valmentajien vuorovaikutusosaamisen vaikutusta pelaajien hyvinvointiin sekä suoriutumiseen kentällä.

Asiasanat: sosiaalinen koheesio, ikäryhmät, palaute, sosiaaliset taidot, jääkiekko, valmennus

## ABSTRACT

Flinck, A. & Saarikko, J. 2023. Ice hockey coaches' interaction skills in the U16-U20 age groups and its relationship to team cohesion. The Faculty of Sports and Health Sciences, University of Jyväskylä, Master thesis in physical education, 70 pages, 2 appendices.

The importance of coaches' communication skills in coaching has been increasingly emphasized due to their impact on athletes' well-being and team dynamics. However, there is a limited amount of research available on this topic, especially concerning ice hockey coaching, as it has only begun to receive increased attention in recent years. The purpose of this study was to examine the interaction skills of ice hockey coaches' and how they are related to team cohesion in age groups U16-U20. Specifically, the coaches' feedback skills and their connection to cohesion were examined.

A quantitative study was conducted by using Webropol software to collect data between January and February 2023. Thirteen teams participated in the study, which included head coaches (N=13) and players (N=219) who responded to the survey. The researchers utilized sum variables and employed correlations and Kruskal-Wallis test for data analysis. The key concepts explored in this study included cohesion, communication skills and feedback, and the Gordon model and TARGET model were used as background theories.

The findings indicated that positive feedback from coaches to players as individuals and to the whole team was positively associated with team cohesion in multiple teams. Especially, positive feedback given to individuals by coaches predicted good team cohesion. Conversely, negative feedback given to team and individuals predicted weaker team cohesion. Open communication from coaches and their appreciation and acceptance of players were most strongly related to team cohesion. According to players' experience, results showed differences in team cohesion and coaches' feedback between age groups. Teams in the U16 age group had weaker team cohesion than the teams in the U18 and U20 age groups. In addition, U16 age group coaches gave more positive feedback than coaches in the U18 and U20 teams.

Overall, this study showed the importance of coaches positive and open communication in coaching promoting team cohesion in ice hockey. The results can be used to support the development of coaches' professional skills. For example, the information obtained could be applied to coaches' education and ice hockey teams could use the results to improve coaching. Further research could explore the impact of coaches' communication skills on players well-being and performance on the ice.

Key words: Social cohesion, age groups, feedback, social skills, ice hockey, coaching

## **KÄYTETYT LYHENTEET**

SM-sarja	Mestaruussarja (Suomen)
U16	alle 16-vuotiaiden sarja
U18	alle 18-vuotiaiden sarja
U20	alle 20-vuotiaiden sarja

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1 JOHDANTO.....	1
2 VUOROVAIKUTUSTAITOJEN ..... 4	4
2.1 Vuorovaikutuksen osa-alueet.....	4
2.1.1 Sanallinen viestintä ja minäviestit .....	5
2.1.2 Sanaton viestintä.....	6
2.1.3 Kuuntelutaidot .....	7
2.2 Tunteet ja tunnetaidot.....	8
2.2.1 Tunteiden tunnistaminen ja ilmaisu.....	9
2.2.2 Tunteiden säätely .....	9
2.3 Palautteenanto .....	10
3 JOUKKUEEN DYNAMIIKKA JA KOHEESIO .....	12
3.1 Ryhmädynamiikka.....	12
3.1.1 Suhdejärjestelmät.....	13
3.1.2 Ryhmäilmiöt.....	16
3.2 Koheesio ja sen merkitys jääkiekkjoukkueessa .....	17
4 VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN JOUKKUEVALMENNUKSESSA .....	20
4.1 Valmentajan vuorovaikutusosaamisen merkitys.....	20
4.1.1 Vuorovaikutus yksittäisen pelaajan ja valmentajan välillä .....	21
4.1.2 Vuorovaikutus valmentajan ja joukkueen välillä .....	23
4.2 Palautteenanto joukkuevalmennuksessa.....	25
4.3 Ilmapiirin luominen joukkuevalmennuksessa.....	26
4.4 Valmentajan vuorovaikutusosaaminen U16-U20 ikäluokissa .....	28
5 TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	30
6 TUTKIMUSMENETELMÄT .....	31

6.1 Tutkimusjoukko .....	31
6.2 Aineistonkeruu .....	31
6.3 Muuttujat.....	32
6.4 Tutkimusmenetelmän eettiset periaatteet .....	38
6.5 Tutkimusaineiston analysointi .....	39
6.6 Tutkimuksen luotettavuus.....	40
7 TULOKSET.....	41
7.1 Valmentajien palautteenanto, joukkueiden koheesio ja motivaatioilmasto.....	41
7.2 Valmentajien vuorovaikutusosaamisen yhteys joukkueen koheesioon.....	44
7.2.1 Valmentajien antaman palautteen yhteys joukkueen koheesioon .....	44
7.2.2 Valmentajien vuorovaikutustoiminnan yhteys joukkueen koheesioon .....	46
7.3 Ikäluokkien väliset erot joukkueiden koheesiossa .....	48
7.4 Ikäluokkien väliset erot valmentajien palautteenannossa.....	49
7.4.1 Erot valmentajien positiivisessa palautteenannossa .....	49
7.4.2 Erot valmentajien negatiivisessa palautteenannossa .....	50
8 POHDINTA.....	52
8.1 Tutkimustulosten yhteenveto .....	52
8.2 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset .....	60
LÄHTEET .....	64

## LIITTEET

Liite 1: Pelaajien kyselylomake.

Liite 2: Valmentajien kyselylomake.

# 1 JOHDANTO

Viime vuosikymmeninä valmennuskulttuuri on ollut murroksessa. Autoritääriäinen eli valmentajakeskeinen valmentaminen on muuttunut enemmän yksilölähtöisempään valmentamiseen, josta voidaan käyttää nimitystä urheilijakeskeinen valmentaminen. Muutoksen keskiössä on ollut valmentajien vuorovaikutustyylien vaihtuminen autoritäärisestä johtamisesta demokraattisempaan tapaan valmentaa. Autoritäärisessä valmentamisessa valmentajan tekee päätöksiä, kun taas urheilijälähtöisellä valmentamisella tarkoitetaan, että vanhanaikainen autoritääriäinen huumattaminen vaihtuu dialogisemmaksi ja yhteistyötä vaalivaksi valmentajaurheilija –suhteeksi (Kokkonen & Holopainen 2022, 40).

Valmennustyyleistä puhuttaessa on keskiössä valmentajien vuorovaikutus. Valmentajat ovat joukkueessa keskeisiä toimijoita, jotka voivat mahdollistaa joukkueeseen tietynlaisen ilmapiirin, jossa pelaajat viihtyvät sekä kehittyvät. Valmentajien vuorovaikuttaminen voi myös vaikuttaa siihen, kuinka tärkeäksi ja arvostetuksi pelaaja kokee itsensä joukkueen sisällä. Valmentaja luo omalla vuorovaikutuksellaan mallin, jonka mukaan joukkueessa tulee tai ei tule käyttäytyä. Valmentajien olisikin hyvä pohtia omaa vuorovaikutustaan sekä sen merkitystä joukkueen toimintaan. Nimittäin valmentaja on yksittäinen merkittävä toimija, joka omilla toimillaan voi vaikuttaa keskeisesti joukkueen hyvinvointiin sekä viihtyvyyteen. Näin ollen valmentajan vuorovaikuttaminen sekä muut toimintatavat ovat keskeisessä asemassa valmennuksessa pelin valmentamisen ja fyysisten sekä psyykkisten ominaisuuksien kehittämisen lisäksi.

Joukkueessa viihtymiseen voidaan liittää koheesio käsite. Joukkueen koheesiolla tarkoitetaan joukkueen jäsenten kokemaa yhteneväisyyttä joukkueen toimintaa kohtaan (Karjalainen & Auvinen 2012, 115). Valmentaja-urheilija suhteella on vaikutusta joukkueen koheesioon (Carron & Eys 2012, 285). Näin ollen valmentaja on joukkueessa keskeinen toimija. Joukkueen koheesio edistämiseen keskittyminen voi vaikuttaa merkittävästi joukkueena menestymiseen sekä pelaajien kehittymiseen. Sen seurauksena siihen panostaminen on tärkeässä roolissa myös menestymisen näkökulmasta.

Koheesiota tarkasteltaessa voidaan ottaa esille Suomen jääkiekkomaajoukkue. Viime vuosina Suomen miesten jääkiekkomaajoukkue on pärjännyt erityisen hyvin jääkiekossa eri arvokisoissa. Tästä osoituksena miesten 2019 ja 2022 MM-kulta ja 2022 olympiakulta sekä 2021 MM-hopea. Pelaajamateriaaliltaan Suomella ei välttämättä ole aina ollut muihin maihin nähden yhtä

nimekäs joukkue. Sen sijaan Suomen joukkue on erottunut muista maista yhteneväsyydellään sekä sitoutumisella joukkueen toimintaa kohtaan. Tämä on näkynyt eritoten joukkueen pelaessa sitoutuneesti ja uhrautuvasti sekä pelaajien ja valmentajien haastatteluista, joissa he ovat painottaneet yhdessä tekemisen merkitystä ja jokaisen joukkueen toimijan roolin vaikutusta menestyksen saavuttamiseen.

Yhteiskunnan näkökulmasta käsittelemämme aihe on tärkeä, sillä varsin moni suomalainen nuori on osa urheiluseurojen toimintaa. Usein murrosiän kynnyksellä tapahtuu paljon drop-out ilmiötä, jolloin lopetetaan lajin harrastaminen. Yksi lopettamisen syy voi olla, että lopetetaan harrastus valmentajan riittämättömän tuen takia tai joukkueen ilmapiirin ollessa heikko. Valmentaja on joukkueen sisällä kaikista toimijoista usein merkittävin, sillä hänellä on toiminnassa paljon valtaa. Niinpä valmentaja on henkilö, joka voi omalla toiminnallaan vaikuttaa keskeisesti joukkueen ilmapiiriin ja pelaajien hyvinvointiin positiivisesti tai negatiivisesti. Jotta pelaajien harrastaminen jatkuisi, olisi yksi merkittävä tekijä seuroissa panostaa pelin ja muiden fyysisten ominaisuuksien kehittämisen lisäksi psyykkiseen valmentamiseen.

Psyykkiseen valmentamiseen kuuluu keskeisesti ryhmätoiminnan kehittäminen sekä valmentajien tavat toimia vuorovaikutuksessa joukkueen ja sen pelaajien kanssa. Näihin tekijöihin panostamisen avulla voidaan mahdollisesti vaikuttaa siihen, että mahdollisimman monen pelaajan harrastaminen jatkuisi mahdollisimman pitkään. Lisäksi näihin panostamalla saataisiin tuettua pelaajien motivaatiota, jonka takia pystyttäisiin tuottamaan mahdollisesti suomalaisia huippupelaajia vieläkin enemmän. Nämä seikat voisivat vaikuttaa väestön terveyteen positiivisesti, kun harrastukset jatkuvat sekä siihen, että saataisiin hyviä esikuvia lapsille ja nuorille huippu-urheilijoista lisää.

Molemmat tutkijat ovat liikuntapedagogiikan opiskelijoita. He ovat opinnoissaan olleet kiinnostuneita soveltamaan koulutuksessa opittuja asioita myös valmentamisen pariin. Tästä esimerkkinä se, että toinen tutkijoista teki kandidaatintutkielman valmennuksen didaktiikan yhteydestä jääkiekkjoukkueen koheesioon. Lisäksi hän on opiskellut aikaisemmin liikuntapedagogiikan opintoja liikuntaneuvojaksi sekä vuoden Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa jääkiekkovalmennuslinjalla. Tutkijat ovat pyrkineet kehittämään liikunta-alan opinnoissaan valmennustaitojaan sekä asiantuntijuuttaan merkittävästi. Liikunnanopettajan ja valmentajan työssä onkin paljon yhtäläisyyksiä, joten opinnot kehittävät käsi kädessä kumpaakin toimintakenttää varten. Näin ollen tutkimuksen tekemisestä on varmasti tutkijoille hyötyä, vaikka he



tulisivatkin työskentelemään opettajana valmentamisen sijaan, sillä kyseisiä tuloksia voidaan myös soveltaa mahdollisesti joissakin määrin koulumaailmaan.

Tutkijoilla on opintojen lisäksi kokemusta jääkiekosta pelaajana sekä valmentajana. Pelaajana he ovat käyneet läpi kaikki juniorivaiheet ja toinen tutkijoista on jatkanut senkin jälkeen pelaamista Suomi-Sarjassa. Vastaavasti valmentajana toinen heistä on valmentanut junioreissa U16-U20 ikäluokissa ja toinen miesten Suomi-Sarja joukkuetta. Sen lisäksi tutkijat ovat toimineet useilla leireillä valmentaa eri-ikäisiä pelaajia. Näin ollen tutkijoiden opintotaustan sekä pelaaja ja valmentajataustan ansioista heillä on suhteellisen hyvä ymmärrys lajista sekä sen erityispiirteistä ja kokonaisvaltaisista vaatimuksista yksilön ja joukkueen kehittymisen kannalta.

Tämän tutkielman tavoitteena on tutkia valmentajien vuorovaikutusosaamista ja sen yhteyttä joukkueen koheesioon U16-U20 ikävaiheessa. Erityisesti tutkielmassa tutkitaan valmentajien palautteenantotapoja ja niiden yhteyttä joukkueen koheesioon. Muita valmentajien vuorovaikutusosaamiseen liitettäviä tekijöitä, joita tässä tutkielmassa tarkastellaan ovat vuorovaikutus pelaajien ja valmentajien välillä, valmentajien luoman motivaatioilmaston mahdollisuudet ja valmentajien tapa edistää joukkueen koheesiota toiminnallaan. Kaikkien näiden tekijöiden yhteyttä tarkastellaan suhteessa joukkueiden koheesioon. Lisäksi tutkielman toisena merkittävänä tavoitteena on tarkastella ikäluokkien välisiä eroja valmentajien palautteenannossa sekä joukkueiden koheesiossa.

## 2 VUOROVAIKUTUSTAITOT

Ihmisten arki on yleensä täynnä vuorovaikutustilanteita. Jos pysähdymme pohtimaan tilanteita päivän aikana, joissa olemme sanoneet tai ainakin kohdistaneet katseemme toiseen ihmiseen, niin pystymme laskemaan jopa kymmeniä henkilöitä, joiden kanssa olemme olleet vuorovaikutuksessa. Toimintatapamme näissä tilanteissa vaikuttavat siihen, millä tavoin nämä tilanteet koetaan, ja miten onnistuneesti ne etenevät. Erityisesti haasteellisissa tilanteissa tarvitaan vuorovaikutustaitoja. Näitä tilanteita saattavat olla esimerkiksi ne, kun asioista ollaan eri mieltä tai tilanteeseen liittyy paljon tunteita. (Talvio & Klemola 2017, 7)

Vuorovaikutus on lisäksi aina vastavuoroista. Vuorovaikutuksen osapuolet tuovat yhteiseen tilanteeseen jotain sellaista, mikä vaikuttaa heissä molemmissa. Onnistunut vuorovaikutustilanne on kaikkien siihen osallistuneiden panoksen ansiota. Tämä vaatii sen, että kaikki vuorovaikutustilanteessa olevat kokevat heidän panoksensa otettavan huomioon tilanteessa. (Talvio & Klemola 2017, 12) Onnistuneen vuorovaikutuksen edellytyksenä on valmentajan riittävän hyvä itsetuntemus, kyky ottaa puheeksi ja kuunnella sekä kyky erottaa sisäinen maailma ulkoisesta (Kaski & Kuusela 2020, 117). Niinpä onnistunut vuorovaikutus vaatii yksilöltä monenlaisia kykyjä. Lisäksi onnistunut vuorovaikutus ei ole yksilön itsensä vastuulla pelkästään, vaan siihen vaikuttaa myös toinen osapuoli.

Tässä luvussa käsitellään vuorovaikutustaitoja ja tunnetaitoja osana vuorovaikutustaitoja sekä palautteenantamista. Vuorovaikutustaidot jakautuvat keskeisesti sanallisen ja sanattoman viestinnän varaan, joiden varaan rakentuu myös palautteenanto. Sen sijaan tunnetaidot taas vaikuttavat sanalliseen ja sanattomaan vuorovaikutukseen, jonka seurauksena myös palautteenantamiseen. Näin ollen vuorovaikutustaidot, tunnetaidot sekä palautteenantaminen vaikuttavat keskeisesti toisiinsa ja ovat olennaisia koheesion muodostumisessa joukkuelajeissa, kuten jääkiekossa.

### 2.1 Vuorovaikutuksen osa-alueet

Kasken ja Kuuselan (2020, 117) mukaan vuorovaikutus on ihmisten välistä sanallista tai sanattomaa kohtaamista, jossa jaetaan ajatuksia, tunteita ja aikomuksia toiselle ihmiselle. Vuorovai-

kutukseen liittyy siis keskeisesti viestintä toiselle ihmiselle. Lintusen & Rovion (2009, 23) mukaan viestinnän ulottuvuuksia ovat kielellinen ja sanaton viestintä. Lisäksi viestintä vuorovaikutustilanteissa voidaan jakaa puhumiseen ja kuunteluun. (Repo-Kaarento & Levander 2003 140). Näin ollen vuorovaikutus on enemmän kuin vain pelkkä keskustelu ja kommunikointi ja siksi sanaton ja sanallinen viestintä ovat molemmat oleellisia vuorovaikutuskeinoja. (Kaski & Kuusela 2020, 117)

Seuraavaksi selvitetään kyseisiä vuorovaikutuksen osa-alueita tarkemmin, jotka pohjautuvat Thomas Gordonin teoriaan. Näitä ovat sanallinen viestintä, minäviestit, sanaton viestintä ja kuuntelutaidot.

### **2.1.1 Sanallinen viestintä ja minäviestit**

Sanallisessa viestinnässä ihmisten välinen puhe on tärkeä ilmaisun väline. Tunteiden ja ajatusten selkeä ilmaiseminen ja kuuleminen on tärkeää, sillä se auttaa kuulijoita ymmärtämään puhujaa paremmin. Tehokkaan viestinnän edellytyksenä on selkeä viestien lähettäminen ja tarkkaavainen vastaanottaminen. Tehokas itsensä ilmaiseminen vaatii lisäksi hyvää itsetuntemusta, jonka pohjalta ihminen voi ilmaista omia tuntemuksiaan ja tarpeitaan selkeästi muille. Itsetuntemuksella tarkoitetaan ihmisen kykyä tunnistaa omia tunnetilojaan sekä toiveita ja tarpeita. (Kaski & Kuusela 2020, 119) Usein kuvittelemme, että olemme koko ajan tietoisia sisimmäsämme tapahtuvista asioista. Kuitenkin meille saattaa jäädä hämärän peittoon, millaisia tarpeita ja arvoja meillä on missäkin tilanteessa. Olemme myös jatkuvasti toisten kanssa vuorovaikutuksessa, jolloin toisen osapuolen arvot ja ajatukset saattavat sekoittua omiimme. Jos emme pysähdy pohtimaan asioitamme, niin saatamme suunnata toimintamme kohti sellaista suuntaa, johon emme ensisijaisesti haluaisi sitä suunnata. (Talvio & Klemola 2017, 24) Niinpä hyvä itsetuntemus on tärkeä osa sanallista viestintää.

Selkeään sanalliseen viestintään kuuluu tärkeänä osana omasta puolesta puhumisen taito, eli niin sanottu minäviesti (Talvio & Klemola 2017, 103). Minäviestit tarkoittavat viestejä, jotka kuvaavat konkreettisesti ihmisen todellisuutta. Niiden avulla ihminen voi parantaa omaa selkeää itseilmaisuaan ja ottaa vaikeita asioita rakentavasti käsiteltäväksi ryhmässä toimittaessa. (Gordon 2006, 180) Minäviestien avulla ihminen pystyy ilmaisemaan esimerkiksi omia ajatuksiaan, tunteitaan, tarpeitaan, toiveitaan ja halujaan (Talvio & Klemola 2017, 103). Esimerkki

minäviestistä voi olla jääkiekkovalmennuksessa valmentajan toteaminen pelaajille: ”Minua turhauttaa, kun ihmiset puhuvat toistensa päälle” tilanteessa, jossa pelaajat eivät kuuntele toinen toistaan. Minäviestit voivat olla myös positiivisia esimerkiksi valmentajan toteaminen, että olen ylpeä kaikkien työmoraalista ja keskittymisestä tässä harjoituksessa. Minäviestien käyttäminen ilmentää sitä, että henkilö ottaa itsensä todesta ja kunnioittaa omia kokemuksiaan. Siinä ei ole kysymys itsekkyydestä tai omahyväisyydestä. Kaiken kaikkiaan minäviestien avulla puhuja pystyy tekemään itsestään ymmärrettävän ja selkeän. (Talvio & Klemola 2017, 103–104)

### **2.1.2 Sanaton viestintä**

Suurin osa ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta on sanatonta viestintää (Kaski & Kuusela 2020, 118). Ihmisen kasvot voivat tuottaa tuhansia erilaisia ilmeitä. Jo pieni lapsi ilmaisee kehonkielen avulla ajatuksia ja tunteita. Kehonkielen avulla ilmaistuja viestejä kutsutaankin sanattomaksi viestinnäksi. Sanattomaan viestintään luetaan muun muassa kasvojen ilmeet, silmien liikkeet, äänenvoimakkuus, puheensävy, eleet, kehon liikkeet, asennot sekä yleinen ulkoinen olemus, jota ihmiset näyttävät toisilleen. (Seppänen 2021) Verrattuna sanalliseen viestintään, niin yleensä ihmiset tiedostavat oman sanallisen viestintänsä, mutta eivät välttämättä omaa sanatonta viestintäänsä (Kaski & Kuusela 2020, 117).

Sanaton viestintä ei siis pohjautu kieleen, vaan vuorovaikutustilanteessa olevien ihmisten eleisiin, ilmeisiin, pään ja kehon asentoihin, silmien liikkeeseen ja välimatkaan ja tilan käyttöön. Sanattomalla viestinnällä pystytään useasti vahvistamaan tai täydentämään sanallista viestintää. (Kokkonen & Holopainen 2022, 40) Toisaalta mikäli ihmisellä on sanallisen ja sanattoman viestin välillä ristiriitaa, niin ihminen uskoo enemmän sanatonta kuin sanallista viestiä (Kaski & Kuusela 2020, 117). Sanaton viestintä on osittain tiedostamatonta, joten se saattaa toisinaan sotia sanallista viestintää vastaan. Lisäksi se saattaa korvata sanallisen viestinnän kokonaan tai alleviivata vuorovaikutustilanteessa olevien ihmisten arvojärjestystä. On myös hyvä muistaa, että esimerkiksi valmentajalla sanaton viestintä välittää myös tunteita. (Kokkonen & Holopainen 2022)

Mitkä seikat ihmisten sanattomassa viestinnässä sitten viestivät positiivisesta ja negatiivisesta viestinnästä? Urheilijoille tehdyssä tutkimuksessa on havaittu, että tietyt sanattoman viestinnän

muodot näyttävät myönteisemmiltä urheilijoille kuin toiset. Esimerkiksi myönteiseen sanattomaan viestintään voidaan laskea kuuluvaksi hymyileminen ja nauraminen, katsekontaktin ottaminen, sanallisten ohjeiden tehostaminen liikkeellä sekä koskettaminen ja taputtaminen esimerkiksi urheilijan olkapäähän. Tyypillisesti negatiivisiksi sanattoman viestinnän keinoiksi on tullut esimerkiksi katsekontaktin välttely, ilmeettömyys, täydellinen puhumattomuus ja käsien levittely. (Shimazaki ym. 2021, 379)

### **2.1.3 Kuuntelutaidot**

Vuorovaikutuksessa kuuntelua pidetään yleisesti tärkeimpänä taitona. Kuuntelutaito voidaan jakaa passiiviseen ja aktiiviseen kuunteluun. Passiivinen kuuntelu tarkoittaa kuuntelua, jossa kuuntelija esittää empatiaa ja kunnioitusta puhujaa kohtaan. Vastaavasti aktiivisella kuuntelulla tarkoitetaan kuuntelua, jossa kuuntelija toistaa puhujan puhutut asiat uudelleen omin sanoin. Passiivisen ja aktiivisen kuuntelutaidon avulla kuuntelija voi osoittaa puhujalle olevansa läsnä. Erityisesti aktiivisen kuuntelun hyötynä voidaan nähdä se, että kuuntelija varmistuu puhutun asian paikkaansa pitävyydestä. (Kaski & Kuusela 2020, 118–119)

Talvion ja Klemolan (2017, 107) mukaan ymmärrys toisesta ihmisestä on mahdollista kehittyä vain kuuntelemalla tämän kokemuksia. On tärkeää, että kuuntelija keskittää huomionsa puhujaan ja keskittyy kuuntelemaan häntä. Kuuntelija ei saisi täyttää tilaa vain omalla puheellaan ja näin ollen sivuuttaa toista. Kuuntelijan ei tarvitse olla usein muuta kuin läsnä ja antaa tilaa toiselle puhua. (Talvio & Klemola 2017, 107) Yksi tapa osoittaa puhujalle olevansa läsnä on aktiivinen kuuntelu. Aktiivisen kuuntelun avulla puhuja kokee tulleen kuulluksi ja ymmärretyksi. (Kaski & Kuusela 2020, 119)

Millä tavoin nämä kuuntelutaidot tulisi sitten näkyä ihmisellä vuorovaikutustilanteessa? Millä tavoin esimerkiksi valmentajan tulisi ottaa nämä asiat huomioon omassa valmennustyössään? Kääntymällä puhujaa kohti kuuntelija osoittaa puhujan hyväksymistä ja arvostamista. Kuuntelemista puhujaa kohti voi osoittaa myös käyttämällä välisanoja kuten ”ahaa”, katsomalla puhujaa silmiin ja nyökkäämällä. (Kaski & Kuusela 2020, 118) Kuunneltaessa toista ihmistä on tärkeää, että maltaa jättää muun tekemisen kesken. Tällä osoittaa sitä, että tekeminen keskittyy ja suuntautuu vain puhujaan. Kuuntelijalla on lisäksi tärkeä taito antaa toiselle rauha kertoa asiansa niin kuin hän haluaa sen ilmaista. Helposti kuulija tempautuu omien ajatustensa vietäväksi,

jolloin keskittyminen toisen ihmisen sanomaan saattaa jäädä vajaaksi. (Talvio & Klemola 2017, 108) Yhteenvedona voidaan siis todeta, että hyvät kuuntelutaidot vaativat kuuntelijalta täydellisen syventymisen puhujan sanomiseen. Kuuntelija unohtaa hetkeksi itsensä ja omat toimensa keskittyen vain ja ainoastaan puhujaan (Kaski & Kuusela 2020, 118).

## 2.2 Tunteet ja tunnetaidot

Tunteet tarkoittavat Paavilaisen (2020, 235–244) mukaan kehon sisäisiä viestejä, jotka herättävät ihmisessä positiivisia tai negatiivisia reaktioita ohjaten toimintaamme. Niinpä tunteet laittavat asioita tärkeysjärjestykseen. Tunteet ovat lyhytkestoisia, eikä niitä tule sekoittaa mielialaan, joka voidaan nähdä pitkäkestoisena positiivisena tai negatiivisena tunteenkaltaisena kokemuksena, esimerkiksi masentuneisuutena. (Seppänen 2021) Jokaisella ihmisellä on omat tunnekokemukset, johon vaikuttaa keskeisesti yksilön muisti- ja mielikuvat, kasvatus sekä kulttuuri (Kokkonen 2017, 11).

Tunteet vaikuttavat myös ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Opetushallituksen (2022) mukaan tunteet luovat taustan kaikelle ihmisten väliselle vuorovaikutukselle. Ne vaikuttavat muun muassa ihmissuhteiden pysyvyyteen, laatuun ja mielekkyyteen. Pystymme havaitsemaan muiden ihmisten tunteita keskeisesti sanattoman ja sanallisen viestinnän kautta. Myös Kokkonen (2017, 11) toteaa tunteiden vaikuttavan monin tavoin ryhmien toimintaan. Ryhmässä koetut myönteiset tunteet ovatkin yhteydessä ryhmään sitoutumiseen ja hyvän yhteistyön rakentumiseen (Barsade & Knight, 2015, 21–46).

Tasapainoisen tunne-elämän kannalta ihmisen tunnetaidot ovat merkityksellisiä. Tunnetaidoilla tarkoitetaan ihmisen kykyä tunnistaa, säädellä ja ilmaista omia tunteitaan (Seppänen 2021). Tunteiden tunnistaminen ja nimeäminen voi helpottaa tunteiden ilmaisua sekä säätelyä, jolloin tunteet koetaan sopivan voimakkaina eikä ne kuormita ihmistä (Kokkonen 2017, 16). Myös Seppäsen mukaan (2021) tunnetaidot nähdään osana mielenterveyttä ja ne edistävät ihmisen hyvinvointia monin tavoin. Sen takia niiden kehittäminen voidaan nähdä tärkeänä jokaiselle ihmiselle. Seuraavaksi käsitellään lyhyesti tunnetaitoja tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

### **2.2.1 Tunteiden tunnistaminen ja ilmaisu**

Seppäsen (2021) mukaan tunnetaitojen lähtökohtana pidetään kykyä havaita ja tunnistaa omia ja toisten tunteita. Hän kuitenkin painottaa, että monesti me ihmiset voimme vuorovaikutuksessa muiden ihmisten seurassa tulkita muiden tunteita ymmärtämättä, että tulkintoihin voi vaikuttaa omat tiedostamattomat tunteemme. Sen seurauksena hän painottaa, että tunteiden havaitseminen edellyttää niiden hyväksymistä ja sallimista. Seppänen toteaa myös, että tähän voidaan taas vaikuttaa kehon reaktioita tunnistamalla ja havainnoimalla sekä antamalla niille painoarvoa.

Seppäsen (2021) mukaan ihmiset ilmaisevat tunteitaan jatkuvasti sanattomasti halusimme tai emme. Tunteiden ilmaiseminen nähdäänkin keskeisenä välineenä sosiaalisessa viestinnässä. Sosiaalinen toiminta on tehokkaampaa, kun ymmärrämme toisten ihmisten tavoitteita ja motiiveja. (Nummenmaa 2010, 130). Esimerkiksi urheilujoukkueessa Tammisen ym. (2016, 28) tutkimuksen mukaan tunteiden ilmaiseminen voi vaikuttaa joukkuetta suoriutumaan paremmin, selkeyttämään joukkueen arvoja ja kertomaan milloin yksittäinen urheilija tarvitsee apua toisilta ja vastaavasti, milloin hän haluaa olla yksin omassa rauhassaan.

### **2.2.2 Tunteiden säätely**

Toimivan vuorovaikutuksen näkökulmasta tunteiden tunnistamisen ja ilmaisemisen lisäksi tunteiden säätely voi olla tarpeen. Tunteiden säätelyn avulla voidaan vaikuttaa siihen, mitä tunteita koetaan, ja kuinka voimakkaina tunteet koetaan. Lisäksi tunteiden säätelyn avulla voidaan vaikuttaa siihen, milloin tunteita koetaan, ja miten niitä ilmaistaan rakentavasti suhteessa ympäristöön. (Nummenmaa 2010, 152–153) Opetushallituksen (2022) mukaan sosiaalisesti taitavilla henkilöillä onkin usein hyvät tunteiden säätelytaidot, jolloin he voivat vaikuttaa tunteiden kestoon ja voimakkuuteen. Erityisesti vaikeita tunteita kohdattaessa on tärkeä pystyä hallitsemaan toimintaansa toimimatta tunteen vallassa. Esimerkiksi vaativan vihan tunteen vallassa on tärkeä ilmaista tunne, mutta sitä ei tulisi purkaa hallitsemattomasti aggressiivisen käytöksen avulla. (Seppänen 2021; Nummenmaa 2010, 161)

Myös tunteiden tukahduttaminen on niiden säätelyä. Se ei ole kuitenkaan suositeltava keino säädellä tunteita. Tunteiden tukahduttaminen voikin johtaa tunteiden hallitsemattomaan epätoivottuun purkautumiseen ja yleisen hyvinvoinnin heikkenemiseen. (Opetushallitus 2022) Nummenmaa (2010, 153) painottaa, että tunteita voidaan säädellä myös ennakoivasti ennakoimalla ympäristöä ja tilanteita sekä niistä mahdollisesti aiheutuvia tunteita. Näin ollen voimme valikoida mahdolliset kohtaamamme ympäristöt, tilanteet ja ihmiset niin, että ne aiheuttaisivat meissä tietynlaisia tunteita. Tämän avulla voimme hallita tunnekäyttäytymistämme ja tehdä omia arvojamme vastaavia merkityksellisiä valintoja vuorovaikutustilanteissa.

### **2.3 Palautteenanto**

Liikuntadidaktisessa kirjallisuudessa palautteella on yleisesti tarkoitettu sitä, että suorituksen tekijälle kerrotaan, kuinka hän onnistui suoriutumaan annetussa tehtävässä (Mosston & Ashworth 2008; Rink 2014, 139). Esimerkiksi opettaja voi antaa oppilaalle palautetta suorituksen jälkeen tai ohjata oppilasta suorituksen aikana. Opettajalla tulee olla riittävän paljon ja tarkkoja havaintoja oppilaan suorituksesta, jotta hän pystyy ohjaamaan ja antamaan palautetta. Palautteen laatu on riippuvainen ensisijaisesti itse suorituksesta ja siihen liittyvästä tavoitteesta. Millä tavoin suoritus vastasi sitä, mitä annetussa tehtävässä tavoiteltiin? Toki palautteen laatuun vaikuttavat myös monet muut tekijät kuten palautteen saajan kehitysvaihe, palautteen antajan pedagogiset taidot ja opetettavan aiheen hallinta. (Varstala 2007, 131)

Palaute on usein jaoteltu sisäisen ja ulkoisen palautteen luokkiin. Sisäisellä palautteella tarkoitetaan eri aistikanavien kautta tuottamaa tietoa liikkeistä ja suorituksesta. (Jaakkola & Mononen 2017) Liikuntataidon oppimisessa suoritus itsestään antaa tekijälle sisäistä palautetta. Esimerkiksi koripalloa heittäessä tekijä saa palautetta siitä, meneekö pallo koriin. (Varstala 2017, 131) Ulkoisella palautteella tarkoitetaan ulkopuolisen lähteen tarjoamaa tietoa suorituksesta. Perinteisesti ulkoisella palautteella on tarkoitettu verbaalista palautetta. Sitä voidaan kuitenkin antaa myös teknologian esimerkiksi videokuvan avulla, tai ilmein ja elein esimerkiksi nyökkäämällä hyväksyvästi. (Jaakkola & Mononen 2017; Varstala 2007, 131) Tässä tutkielmassa keskitytään tarkkailemaan ulkoista palautetta.



Palautetta voidaan antaa yksilölle, ryhmälle tai koko porukalle. Palautetta antaessa on tärkeä huomioida kenelle palautteen kohdistaa. Yhdelle henkilölle palautetta antaessa on joissakin tilanteissa suositeltavaa, että palautteen antaa kahden kesken, eikä koko ryhmän kuullen. (Vars-tala 2007, 133) Palautetta voidaan antaa sekä yksityisesti että julkisesti (Mosston & Ashworth 2008). Yksityinen palaute annetaan henkilölle tavalla, että vain hän kuulee sen. Julkisessa palautteenannossa palautteen tavoittaa useampi henkilö, vaikka palaute ei itsessään heitä koskisi. (Jaakkola & Mononen 2017)

Palaute voidaan myös jakaa spesifiin tai ei-spesifiin palautteenantoon (Mosston & Ashworth 2008). Spesifi palaute antaa tarkkaa tietoa tekijän suorituksesta tai käyttäytymisestä, esimerkiksi ”syötön vastaanottamisessa jouta mailan lapaa”. Ei-spesifi palaute on taas yleisluontoista palautetta, jossa tekijä saa tietoa, onko suoritus mennyt tarkoituksenmukaisesti vai ei, esimerkiksi ”hyvä suoritus”. Opetustilanteissa henkilö kaipaa useasti spesifiä tietoa omasta suorituksesta tai käyttäytymistään ja niiden muutoksesta. Palautteesta suurin osa kuuluisikin olla oppimista edistävää spesifiä palautetta. Myös ei-spesifillä palautteella on paikkansa, sillä sen avulla pystytään esimerkiksi luomaan positiivista ilmapiiriä kannustamalla tekijöitä yleisellä tasolla, esimerkiksi ”homma toimii”. (Jaakkola & Mononen 2017)

Valmentajan antama palaute voidaan jaotella laadultaan positiiviseksi, korjaavaksi ja negatiiviseksi. Palaute on riippuvainen yksilöiden suorittamisesta ja kullekin palautteenanto tyylille on paikkansa. Positiivisen palautteen avulla voidaan kertoa, mikä meni hyvin ja vastaavasti negatiivisen palautteenannon avulla, mikä meni huonosti. Vastaavasti korjaava palaute kertoo taas mitä voidaan parantaa. Kuitenkin useiden tutkimusten mukaan positiivisen palautteen merkitystä tulisi korostaa ja negatiivisen palautteen sijaan kertoa yksilöille korjaavan palautteen avulla, mitä hän voisi tehdä paremmin. (Rink 2014, 139–142) Myöhemmässä luvussa 4.2 perehdytään lisää palautteen merkitykseen joukkuevalmennuksessa, jossa esitetään tutkimustuloksia aiheesta. Muuten tässä tutkielmassa tulemme hyödyntämään positiivisen ja negatiivisen palautteen jaottelua.

### 3 JOUKKUEEN DYNAMIIKKA JA KOHEESIO

Jääkiekko on nopea joukkuepeli. Jääkiekko-ottelussa kaksi joukkuetta kilpailee keskenään tavoitellen voittoa. Pelin voittaa joukkue, joka tekee enemmän maaleja ottelun aikana. (Suomen Jääkiekkoliitto & IIHF 2018.) Pelin aikana kummallakin joukkueella on kentällä 3–5 pelaajaa sekä maalivahti (Savolainen 2016, 565). Yhdessä joukkueessa on pelaajia yleisesti ottaen useampi kentällinen ja vaihdot tapahtuvat ”lennosta” tai pelikatkojen aikana. Virallisen ottelun peliaika on 60 minuuttia, joka sisältää kolme 20 minuutin erää. Pelin ollessa tasan pelataan jatko-aika ja mahdollinen rangaistuslaukauskilpailu. (Suomen Jääkiekkoliitto & IIHF 2018)

Yksi jääkiekkjoukkue koostuu monista toimijoista. Tavallisesti jääkiekkjoukkueeseen kuuluu reilut 20 kenttäpelaajaa ja 2–3 maalivahtia. Pelaajien lisäksi joukkueeseen kuuluu eri toimihenkilöitä kuten valmentajia, huoltajia sekä joukkueenjohtajia. Joukkueilla voi olla muitakin toimihenkilöitä edellä listattujen lisäksi, mutta U16-U20 sarjajoukkueissa nämä ovat tavallimmat roolitukset. Kaikki edellä mainitut joukkueen toimijat ja pelaajat muodostavat yhdessä joukkueen ja sen dynamiikan sekä koheesion. Joukkueet ovat seurojen alaisia, joihin vaikuttaa myös seuran arvot ja linjaukset, jotka voivat osaltaan vaikuttaa myös joukkueiden ryhmädynamiikkaan.

Joukkueen ryhmädynamiikkaa tarkasteltaessa joukkueen kiinteys eli koheesio nähdään moniulotteisena ilmiönä kuten muutkin ryhmäilmiöt. Koheesio mielletään tavallisesti joukkueen kemiana ja joukkuehenkenä. (Carron & Eys 2012, 257–292; Rovio 2009, 155–170) Joukkueen koheesio voidaan jakaa tehtäväkoheesioon ja sosiaaliseen koheesioon. Tehtäväkoheesio käsittää yksilön kokeman vetovoiman joukkueen toimintaa kohtaan. Vastaavasti sosiaalinen koheesio käsittää vetovoiman joukkueen muita henkilöitä kohtaan. (Carron ym. 1985, 248)

#### 3.1 Ryhmädynamiikka

Ryhmä muodostuu vähintään kahdesta yksilöstä, jotka ovat keskenään vuorovaikutuksessa (Johnson & Johnson 1987, 8). Lintusen ja Rovion (2009, 21–22) mukaan ryhmän ominaispiirteitä on yhteinen tehtävä ja tavoitteet, riippuvuus toisistaan, tietoisuus omasta jäsenyydestä ryhmässä, vuorovaikutus toistensa kanssa sekä ryhmän monimutkaiset rakenteet, esimerkiksi ryhmänsuhdejärjestelmät. He painottavat, että ryhmässä on erilaisia rooleja, joihin liittyy myös

valtaa. Näin ryhmän jäsenten oletetaan käyttäytyvän tietyllä tavalla normien mukaan. Nämä ryhmänsuhdejärjestelmät ovat kuitenkin monimutkaisia ja erilaiset ryhmätilanteet ihmisten välillä aiheuttavat jatkuvaa muutosta, mitä kutsutaan ryhmädynamiikaksi.

Toimivan ryhmän kannalta vuorovaikutus ja kommunikaatio ovat merkittävässä asemassa (Carron & Eys 2012, 341). Avoin kommunikaatio, selkeä viestintä ja turvallinen ilmapiiri nähdään tärkeinä seikkoina ryhmässä viihtymisen kannalta. Selkeällä viestinnällä voidaan pyrkiä vaikuttamaan avoimen kommunikaation muodostumiseen ryhmässä. Vastaavasti turvallisessa ryhmässä asioista voidaan puhua avoimesti kaikkien ryhmäläisten ollessa paikalla. Tällaisessa tilanteessa ryhmä voidaan nähdä tehokkaana. (Rovio & Saaranen-Kauppinen 2009, 62; Salmi ym. 2009, 109–111) Näin vuorovaikutussuhteet vaativat toimiakseen avoimuutta rehellisyyttä ja toisen huomioon ottamista (Gordon 2006, 47).

Ryhmädynamiikkaan vaikuttaa keskeisesti ryhmän jäsenten lukumäärä, sillä suuressa ryhmässä on enemmän vuorovaikutussuhteita kuin vastaavasti pienessä ryhmässä. Ryhmään kuuluvien jäsenten kahdenkeskisten vuorovaikutussuhteiden määrä kasvaa sen mukaan, mitä suurempi ryhmä on kyseessä. Suurelle ryhmälle on pieneen ryhmään verrattuna ominaisempaa kilpailu, ristiriidat, heikko osallistumisaktiivisuus ja sen jäsenten motivaation lasku. (Karjalainen & Auvinen 2012, 101) Jääkiekkjoukkueet ovat suhteellisen suuria ryhmiä, joissa myös saattaa esiintyä vaihtuvuutta pelaajien siirtyessä tasolta toiselle ja ikäluokasta toiseen. Tästä syystä joukkueiden ryhmädynamiikka on suhteellisen monimutkaisesti selitettävä ilmiö. Tulemme avaamaan teorian valossa lyhyesti joukkueelle ominaisia suhdejärjestelmiä, joiden avulla voidaan kuvata joukkueen jäsenten vuorovaikutussuhteita. Tämän lisäksi myös pohdimme keskeisimpiä ryhmäilmiöitä, joita joukkueissa vallitsee.

### **3.1.1 Suhdejärjestelmät**

Joukkueiden ryhmädynamiikkaa voidaan tarkastella Rovion ja Saaranen-Kauppinen (2009, 59–85) mukaan ryhmänsuhdejärjestelmiä tarkkailemalla. Ryhmänsuhdejärjestelmiä ovat kommunikaatio-, tunne-, normi-, rooli- ja valtasuhteet. Rovio ja Saaranen-Kauppinen painottavat, että ryhmän kehittyminen edellyttää ryhmän johtajalta suhdejärjestelmien tarkkailemista ja reagoi-

mista niihin. Ryhmässä yksilöiden roolit muodostuvat pitkälti näiden suhdejärjestelmien mukaan. Valmentajat voivat osittain vaikuttaa näihin monimutkaisiin järjestelmiin luomalla normeja ja käyttämällä kuhunkin tilanteeseen sopivia vuorovaikutustapoja.

Kommunikaatiosuhteilla tarkoitetaan ryhmän viestintäväyliä. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, kuka viestii ryhmän sisällä ja kenelle, millä tavalla ja mikä on viestinsisältö. Sen lisäksi kommunikaatiosuhteet käsittävät myös sen kuka ottaa viestin vastaan ja miten. Kommunikaatiosuhteisiin liittyy myös keskeisesti ryhmän tunnesuhteet. Toisistaan pitävät ryhmän jäsenet hakeutuvat usein toistensa seuraan, jolloin heidän vuorovaikuttamisensa kasvaa. Tämä usein selkeyttää ja voimistaa henkilöiden keskinäisiä tunteita. Tunnesuhteilla tarkoitetaan ryhmän jäsenen vetovoimaa toisiansa kohtaan. Se voi näkyä positiivisesti hyväksyntänä, viihtymisenä sekä toisen kokemisena miellyttävänä. Vastaavasti se voi näkyä negatiivisesti, jolloin ryhmän jäsenet saattavat torjua toinen toistaan, kokea toisensa vastenmielisenä ja vältellä keskinäistä yhteistyötä. Tämän seurauksena tunnesuhteet vaikuttavat merkittävästi ryhmän yhteistoimintaan ja yleiseen ilmapiiriin ryhmässä. Kun ryhmän jäsenet hyväksyvät toisensa ja haluavat olla tekemisissä toistensa kanssa, niin tämä näkyy laajana yhteydenpitona sekä viihtyvyytenä. (Rovio & Saaranen-Kauppinen 2009, 60–65) Myös Karjalainen ym. (2012, 111–112) toteavat, että hyvin toimivassa joukkueessa pelaajat hyväksyvät toisensa, pyrkivät olemaan keskenään laajasti tekemisissä sekä pyrkivät avoimeen viestintään.

Ryhmän toimintaan liittyy tietynlaisia normeja eli yhteisiä sääntöjä ja odotuksia. Nämä voidaan jakaa tiedostamattomiin ja tietoisiin sääntöihin. Vastaavasti normisuhteet kertovat ketkä ryhmässä noudattavat ryhmän tietoisia ja tiedostamattomia normeja sekä kuka luo niitä lisää ja vartioi niiden toteutumista. Normisuhteet kertovat myös, kuka noudattaa normeja ja uudistaa niitä tai vastustaa ja rikkoo niitä. Toimivat normit ryhmässä jäsentävät ryhmän toimintaa sekä luovat turvaa ryhmän jäsenille. Yhteisten sääntöjen avulla ryhmässä tiedetään, kuinka toimia tietyissä tilanteissa. Hyvät toimivat säännöt voivat auttaa ryhmän jäseniä antamaan rakentavaa palautetta toisilleen. Vastaavasti heikko ryhmäsääntöjen noudattaminen voi heikentää ryhmän ilmapiiriä sekä suoritusta yhteisen tavoitteen saavuttamisen kannalta. (Rovio ym. 2009, 64–65)

Ryhmän roolit ovat keskeisesti yhteydessä aiemmin käsiteltyihin normeihin. Rovion ym. (2009, 68–69) mukaan yksilön roolilla tarkoitetaan normien ja odotusten summaa, joka kohdistetaan hänen asemaansa tai tehtävänsä ryhmässä. Siten sosiaalinen rooli joukkueessa voi muokkautua

pelipaikan (hyökkääjä, puolustaja tai maalivahti), peliroolin (puolustavassa vastuussa tai hyökkäysvastuussa olevan pelaajan) tai muun vastuun (esimerkiksi kapteeni) mukaan. Näitä kutsutaan tiedostetuiksi eli virallisiksi rooleiksi. Kuitenkin merkittävä osa rooleista syntyy tiedostamattomasti eli epävirallisesti vuorovaikutuksessa joukkueen jäsenten välillä. Näiden roolien syntymiseen vaikuttavat yksilön oma käyttäytyminen sekä muiden jäsenten odotukset tämän toimintaa kohtaan. (Karjalainen ym. 2012, 108) Täten samoihin ryhmän jäseniin kohdistetaan samoja oletuksia, jolloin rooleilla on tapana jähmettyä. Käytännössä yksilön asema ryhmässä riippuu keskeisesti hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan sekä sijoittumisesta ja toiminnasta muissa aiemmin käsitellyissä suhdejärjestelmissä. (Himberg & Jauhiainen 1998, 125–128) Kaikkiaan selkeät roolit jäsentävät ryhmän toimintaa ja niiden avulla ryhmän jäsenet voivat tietää heidän toimintaansa kohdistuvia oletuksia (Rovio ym. 2009, 68).

Ryhmän valtasuhteet kertovat kenellä ryhmässä on valtaa ja kenellä ei ole. Ne kertovat millaista valtaa ryhmässä käytetään, käytetäänkö valtaa oikein ja jakautuuko valta mielekkäällä tavalla ryhmäläisten kesken. Aiemmin käsitellyt roolit ryhmässä eivät ole useinkaan tasavertaisia, vaan niihin voi liittyä valta-asetelmia. Tietyissä rooleissa olevat henkilöt voivat saada enemmän näkyvyyttä kuin toiset tai tämä rooli voi vaatia aktiivisempaa vuorovaikutusta ryhmän sisällä. Esimerkiksi kapteenin roolissa olevalla henkilöllä voi olla ryhmässä enemmän valtaa kuin muilla. Sen takia kapteenin valinta tulisikin tapahtua huolellisesti vallankäytön näkökulmasta. Täten hyvä kapteeni näyttää esimerkkiä olemalla hyvä keskustelija ja muiden kuuntelija. Huomionarvoista on myös se, että mitä kiinteämpiä valtasuhteet ovat, sitä jäsenyntyneempää ryhmän toiminta usein on. Tällaisessa tilanteessa yksilöiden keskinäinen valta on yhtä suuri, eikä kukaan määrää ja alista muita. (Rovio ym. 2009, 61–74) Karjalaisen ym. (2012, 109) mukaan joukkueessa voi esiintyä valtataistelua liittyen tiettyihin rooleihin. Tällaisessa tilanteessa hän korostaa joukkueen jäsenten avointa kommunikointia ja huomioimaan käyttäytymään yhteisesti määrättyjen normien sekä sääntöjen mukaan.

Ryhmäsuhdejärjestelmät vaikuttavat keskeisesti toisiinsa. Avoin kommunikaatio, toisten hyväksyminen, ryhmän toimivien normien luominen ja niiden kunnioittaminen, jokaisen roolin arvostaminen sekä vallan jakautuminen voidaan nähdä hyvän ja toimivan ryhmän tukipilareina tarkasteltaessa ryhmäsuhdejärjestelmiä. Ryhmässä tulee vastaan väistämättä ihmisten välisiä konflikteja. Konfliktien kohdalla on kuitenkin tärkeää, että niistä otetaan opiksi ja halutaan yhdessä ryhmän kesken parantaa ryhmän toimintaa, mikä voi vaatia myös yksilöiden nöyrymistä.

### 3.1.2 Ryhmäilmiöt

Ryhmälle ominaista on erilaiset ryhmäilmiöt, jotka voivat heikentää ryhmän suoriutumista. Erityisesti jääkiekkjoukkueissa, jossa yksilöitä on reilut 20 esiintyy ryhmäilmiöitä verrattain paljon. Näitä ryhmäilmiöitä voivat olla esimerkiksi sosiaalinen laiskottelu, ryhmäajattelu, mukautuminen toisten näkemyksiin sekä muut ilmenevät ristiriidat ryhmässä työskenneltäessä. (Saaranen-Kauppinen & Rovio 2009, 31–58) Seuraavaksi selvennämme näitä tyypillisiä ryhmäilmiöitä ja sovellamme näitä erityisesti U16-U20 juniorijääkiekkjoukkueiden piiriin.

Myöhemmän ikävaiheen juniorijääkiekkjoukkueissa sosiaalista laiskottelua saattaa ilmentyä jonkin verran. Saaranen-Kauppinen ym. (2009) määrittelevät sosiaalisen laiskottelun ilmiöksi, jossa yksilö työskentelee vähän tai ei yritä tarpeeksi. Käytännössä siis yksilö uskoo, että hänen henkilökohtainen työpanoksensa ei ole todennettavissa tai arvioitavissa. Jotta sosiaaliselta laiskottelulta voisi välttyä valmentajan kannattaa mahdollisesti osallistaa pelaajia päätöksentekoon sekä suosia pienryhmä työskentelyä, joissa yksittäisten pelaajien ääni tulee helpommin kuuluiin. (Saaranen-Kauppinen ym. 2009, 35–39) Esimerkiksi suuren pelaajamäärän takia juniorijääkiekkjoukkueessa sosiaalinen laiskottelu voi olla yleistä, mikä jää helposti valmentajalta huomaamatta.

Ihmisen toimintaan ryhmässä vaikuttaa aina joissain määrin muut ryhmän jäsenet. Siitä huolimatta minuuden sekä yksilöllisyyden säilyttäminen on yksilölle keskeinen tarve ryhmässä toimiessa. Ryhmässä toimiminen onkin tasapainottelua oman itsensä sekä ryhmän välillä. Ryhmässä voi esiintyä mukautumista toisten ryhmäläisten näkemyksiin, päätöksiin sekä normeihin. Yhdenmukaisuuden paineen kasvaessa henkilö ei välttämättä uskalla tuoda omaa näkemystään esiin. Jokaisessa ryhmässä voi olla painetta olla samaa mieltä ja käyttäytyä kuten muut. Parhaimmillaan ryhmässä voi kuitenkin keskustella vaikeista asioista ja esittää omia näkemyksiään avoimesti. (Saaranen-Kauppinen 2009, 41–45)

Yhdenmukaisuuden paineeseen voi liittyä myös keskeisesti ryhmäajattelu. Saaranen-Kauppinen (2009, 48–49) mukaan ryhmäajattelussa ryhmä ajattelee samalla tavalla niin, että eriäviä ajatuksia suhteessa päätöksentekoon ei tuoda ilmi. Hän toteaa ryhmäajattelulle tyypillistä olevan riittämätön informaation hankkiminen, kiire päätöksenteossa, suuri yhdenmukaisuuden paine sekä ylioptimistisuus. Ryhmäajattelu voi myös johtaa siihen, että ryhmän suoritusta yliarvioidaan, muita ryhmiä vähätellään ja ei oteta kantaa ryhmän negatiivisista puolista. Näin

ollen syntyä harha yksimielisyydestä, jolloin ryhmän yksilö voi menettää identiteettinsä ja ryhmän jäsenyydestä tuleekin suurin identiteettiä määrittelevä tekijä.

Jokaisessa ryhmässä esiintyy tietynlaisia ristiriitatilanteita, kun sen yksilöt ovat keskenään eri mieltä. Ristiriitatilanteet voivat olla myös toivottavia. Esimerkiksi päätöksenteossa voi olla toivottavaa erilaisten näkökulmien pohtiminen, jolloin vältytään myös ryhmäajattelulta. Ristiriidat voivat myös kehittää ryhmää, mikäli ne käsitellään rakentavasti ryhmän kesken ja niistä otetaan opiksi. Näin tapahtuen ristiriidat luovat myönteistä ryhmäkulttuuria. (Saaranen-Kauppinen 2009, 50–54)

Jääkiekkjoukkueissa esiintyy edellä kuvattuja ryhmäilmiötä samalla tavalla kuin missä tahansa muussakin ryhmässä. U16-U20 ikävaiheessa pelaajat ovat kehittymässä lapsesta aikuiseksi, jossa pelaajat tarvitsevat tukea kehitykseensä ja turvallisen toimintaympäristön. Pelaajien kokonaisvaltaiseen kehittymiseen on suuri merkitys sillä, miten jääkiekkjoukkueissa toimitaan. Niinpä joukkueiden jäsenten olisi hyvä kohdata toisensa kunnioittaen toisten mielipiteitä ja arvostuksia. Niin myös valmentajan on syytä kunnioittaa pelaajien erilaisuutta ja pyrkiä avoimeen ja reiluun johtamiseen yhteisössä. Tämä voidaan myös nähdä joukkueen koheesion paranemisena, mikä voi taas myös johtaa pelilliseen suoriutumiseen positiivisesti.

### **3.2 Koheesio ja sen merkitys jääkiekkjoukkueessa**

Jääkiekko on joukkuepeli, jossa yhteisöllisyys voi vaikuttaa monella tapaa pelaajien väliseen yhteistyöhön. Koheesiolla tarkoitetaan yhteneväisyyttä joukkueen toimintaa kohtaan. Motivoinut joukkue voi tuntea vetovoimaa yhteistä toimintaa (tehtävä koheesio) ja joukkueen jäseniä kohtaan (sosiaalinen koheesio). Joukkueen yhtenäisyydellä, mikä liitetään keskeisesti koheesioon, on yleisesti positiivinen yhteys joukkueen pelilliseen suoritukseen. (Karjalainen & Auvinen 2012, 115) Jääkiekko-ottelun voittamiseen vaikuttavat monet seikat ja myös yksittäiseltä pelaajalta jääkiekko vaatii monia ominaisuuksia. Pelin kannalta tärkeitä asioita ovat etenkin joukkuetaktiikka sekä yksilötaktiikka. Tavoitteena taktiikoissa on saada joukkueen vahvuudet esiin. (Laaksonen 2018, 21.) Savolaisen (2016) mukaan joukkueen onnistuminen on yksittäisten pelaajien taitojen sekä pelaajien välisen yhteistyön tulos. Niinpä joukkueessa on tärkeää, että pelaajat tuntevat itsensä merkityksellisiksi ja haluavat tehdä yhteistyötä keskenään, mikä voi edesauttaa viihtymistä joukkueessa sekä pelillistä suoriutumista.

Joukkueen koheesio ja suoritus vaikuttavat toinen toisiinsa. Yleisen käsityksen mukaan joukkueen koheesio on positiivisesti yhteydessä joukkueen suoriutumisen kanssa. Tästä huolimatta korkea koheesio ei välttämättä korreloi aina positiivisesti joukkueen suorituksen kanssa. Joukkueen korkea tehtäväkiinteys voi näkyä heikkoina sosiaalisina suhteina ja kommunikointiongelmoina. Vastaavasti korkea sosiaalinen koheesio voi olla yhteydessä heikkoon suorituskykyyn ja muihin ryhmäilmiöihin, kuten ryhmäajatteluun ja ryhmän polarisaatioon. (Carron & Eys 2012, 256–292 & Rovio 2009, 154–177)

Toisaalta sosiaalisen koheesio ollessa korkea, pelaajat tulevat hyvin toimeen keskenään ja nauttivat toistensa läsnäolosta (Arvaja & Mustonen 2016, 574). Joukkueen koheesio ja suoriutumisen yhteyttä on tutkittu kreikkalaisissa amatööri jalkapallojoukkueissa. Tutkimukseen osallistui 173 miesjalkapalloilijaa, jotka olivat 13–38-vuotiaita. Tulosten mukaan koheesio ja suoriutuminen peleissä olivat yhteydessä toisiinsa. Mitä voimakkaampi joukkueen koheesio oli, sitä paremmin joukkueet suoriutuivat peleissä. (Gioldasis ym. 2016, 100–104)

Myös Ovidiuksen yliopistossa tehty tutkimus havainnollistaa pelillisen suoriutumisen ja koheesio yhteyttä (Ioan-Sabin & Marcel 2015, 534). Tutkimukseen osallistui juniorijoukkue, jonka pelaajat olivat 10–12-vuotiaita. Tutkimus sisälsi kaksi tarkastelujaksoa, joissa kummassakin pelattiin 10 ottelua. Ensimmäisen jakson jälkeen kehitettiin systemaattisesti joukkueen sisäistä kommunikointia sekä pyrittiin siihen, että henkilöt joukkueen sisällä oppivat tuntemaan toinen toistaan paremmin. Ensimmäisen tarkastelujakson aikana joukkue voitti kaksi ottelua ja hävisi kahdeksan. Vastaavasti toisen jakson aikana joukkue voitti seitsemän ottelua ja hävisi ainoastaan kolme. Toisella jaksolla voittoja tuli siis enemmän ja joukkueen koheesio raportoitiin parantuneen. (Ioan-Sabin & Marcel 2015, 534)

Joukkueen koheesio ei välttämättä aina yksiselitteisesti ole yhteydessä joukkueen pelilliseen suoriutumiseen positiivisesti. Joissakin tilanteissa joukkueen koheesiolla voi olla haitallisia vaikutuksia pelilliseen suoriutumiseen. Tästä esimerkkinä tutkimus, jossa tutkittiin 15–16-vuotiaista nuorista koostuvaa jääkiekkjoukkuetta yhden jääkiekkokauden ajan. Kyseisessä joukkueessa sosiaalinen koheesio oli korkea, mutta joukkue ei suoriutunut peleissä tuloksellisesti niin hyvin mitä siltä oli odotettu. Sen sijaan lisääntyneen yhdenmukaistumisen seurauksena joukkueen sisäinen ryhmäajattelu ja ryhmän polarisaatio oli lisääntynyt joukkueen korkean koheesio



vuoksi. Tämä puolestaan oli yhteydessä joukkueen suorituskyvyn heikkenemisen kanssa. (Rovio ym. 2009, 427–430) Näin ollen joukkueen koheesion edistämisen lisäksi tulisi myös kiinnittää huomiota ryhmän toiminnan tehokkuuteen.

Asamoah ja Grobbelaar (2017, 17) ovat vertailleet tutkimuksessaan menestyviä ja vähemmän menestyviä jalkapallojoukkueita ja niiden koheesiota. Tutkimukseen osallistui 12 joukkuetta (yhteensä 263 vastaajaa), jotka pelasivat Etelä-Afrikan jalkapallon mestaruussarjassa. Tulosten mukaan vahva sosiaalinen koheesio ennusti joukkueen parempaa suorituskykyä. Vastaavasti heikoimmin menestyvissä joukkueissa ryhmien sisälle saattoi muodostua viestintäongelmia, jolloin joukkueen sosiaalinen tehokkuus heikkeni. Niinpä joukkueen sisäiseen kommunikointiin tulee kiinnittää huomiota. Tästä esimerkkinä curling pelaajille tehty tutkimus, jossa selvitettiin ryhmäytymisen vaikutusta joukkueen sisäisiin suhteisiin. Tulosten mukaan yhteiset aktiviteetit paransivat joukkueen kommunikointia, sisäisiä suhteita ja koheesiota vaikuttaen positiivisesti myös joukkueen tehokkuuteen pelikentällä. (Youngsook ym. 2017, 155)

Näiden edellä mainittujen tutkimusten mukaan näyttäisi siltä, että vahva joukkueen koheesio edesauttaa joukkueen suorituskykyä. Aina kuitenkin näin ei ole ja vahvan koheesion omaavassa joukkueessa voi olla ongelmia. Tästä esimerkkinä tilanne, jossa joukkueen sisäisessä viestinnässä on ongelmia tai joukkueessa esiintyy paljon ryhmäajattelua sekä joukkueen sisällä on paljon erilaisia pienryhmiä. Pääasiassa useiden edellä mainittujen tutkimusten mukaan joukkueen koheesio tukee viihtymistä joukkueessa ja tämä voi myös vaikuttaa joukkueen suoriutumiseen. Sen lisäksi koheesio voi olla merkittävä tekijä, joka edesauttaa joukkueen menestymistä.

## 4 VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN JOUKKUEVALMENNUKSESSA

Tässä luvussa selvitämme valmentajan vuorovaikutusosaamista joukkuevalmennuksen näkökulmasta. Joukkuevalmennus asettaa omat erityispiirteensä ja haasteensa valmentajan toimintatavoille verrattuna yksilöurheilijan valmennukseen. Esimerkiksi jääkiekkjoukkueessa on noin 20–30 erilaista yksilöä, joiden tarpeet ja erityispiirteet valmentajan tulisi huomioida kokonaisuuksien hallinnan lisäksi omassa valmennustyössään.

Valmentajan vuorovaikutusosaaminen on laaja käsite. Rajaamme tarkastelun niin, että käsittelemme valmentajan vuorovaikutusosaamista joukkueen suorituskyvyn ja koheesion edistämisen näkökulmasta. Hyödynnämme käsittelyssä TARGET-mallia, jonka avulla valmentaja voi mahdollisesti parantaa joukkueen ilmapiiriä ja edistää joukkueen yksilöiden henkilökohtaista kehittymistä. Viimeiseksi käymme läpi U16-U20 ikäluokille tyypillisiä piirteitä, joita valmentajien vuorovaikutusosaamisessa olisi hyvä huomioida.

### 4.1 Valmentajan vuorovaikutusosaamisen merkitys

Viime vuosina eri lajien valmennuksessa on alettu kiinnittämään huomioita urheilijan kohtaamiseen ja sen vuorovaikutuksen merkitykseen. Julkisuudessa on ollut hiljattain esillä suomalaisten palloilulajien sekä esteettisten arvostelulajien niin myönteisiä kuin kielteisiäkin esimerkkejä valmennuskäyttyymisestä. Nämä esimerkit ovat korostaneet urheilijalähtöisen valmennustyylin hyötyjä urheilijoiden henkisellev hyvinvoinnille, ja sitä kautta kilpaurheilussa olennaiselle tuloksenteolle. (Kokkonen & Holopainen 2022, 40)

Urheilijalähtöisellä valmentamisella tarkoitetaan, että vanhanaikainen autoritäärinen huutaminen vaihtuu dialogisemmaksi ja yhteistyötä vaalivaksi valmentajan ja urheilijan väliseksi suhteeksi (Kokkonen & Holopainen 2022). Joukkueurheilussa valmentaja on vastuussa joukkueen sosiaalisten suhteiden toimivuudesta (Honkanen 2020, 111). Tämän seurauksena valmentajan vuorovaikutussuhteilla on keskeinen merkitys joukkueen valmentamisessa. Loehr (2005, 156–157) korostaakin valmentajan kykyä toimivaan ja tehokkaaseen vuorovaikutukseen, jossa valmentaja kykenee siirtymään johtajuuden roolista toiseen (esimerkiksi motivoija, kannustaja, rauhoittelija ja lohduttaja).

Vuorovaikutustaitojen merkityksen korostamista valmentamisessa ei ole alettu korostaa turhaan, sillä se, että valmentaja osoittaa pelaajia ja heidän asioitansa kohtaan aitoa kiinnostusta kertoo välittämisestä ja luo hyvää henkeä joukkueen sisään. (Hämäläinen 2012, 156) Lisäksi valmentajan tulisi pitää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja pyrkien löytämään tilanteeseen sopiva ratkaisumalli. Myös valmentajan kyky tuntee ryhmää (tarpeita ja ryhmädynamiikkaa) sekä tiedostaa kenen tarpeita valmentaja pyrkii toiminnallaan täyttämään. Valmentajan tulisi pyrkiä täyttämään ryhmän ja sen yksilöiden tarpeita omien tarpeidensa täyttämisen sijaan. (Nikkola 2009, 285) Tämän takia valmentaja nähdään pelaajien auttajana ja kehittäjänä.

Urheilijalähtöiseen valmentamiseen liittyy keskeisesti joukkueen koheesion edistäminen. Valmentajien vuorovaikutustekniikoilla voi olla vaikutusta joukkueen koheesion parantumiseen tai heikkenemiseen. Turman (2003, 86) on tutkinut valmentajan valmennuskäyttäytymisen ja valmennustekniikoiden vaikutusta joukkueen koheesioon. Tulokset näyttivät, että valmentajan rooli oli merkittävä joukkueen tai harjoitteluryhmän koheesion kehittämisen kannalta. Valmennustekniikoista positiivisesti ryhmän tai joukkueen koheesion vaikuttivat urheilijoiden kehuminen, huumori ja motivointi valmennuksessa, joukkueen yhteinen rukous, keskustelut vastustajan toiminnasta eli vastustajan analysointi sekä toiminnalle omistautuminen. Vastaavasti negatiivisesti valmentajan valmennustekniikoissa ryhmän tai joukkueen koheesion vaikuttivat epäoikeudenmukaisuus valmentamisessa, urheilijoiden nolaaminen sekä pilkkaaminen.

#### **4.1.1 Vuorovaikutus yksittäisen pelaajan ja valmentajan välillä**

Lähtökohtana hyvään valmennukseen on urheilijan auttaminen siten, että jokaisella yksilöllä olisi mahdollisuus halutessaan saavuttaa oma henkilökohtainen maksiminsa. Hyvän valmentajan tunnistaa erityisesti siitä, että hän harjoituttaa urheilijoita yksilöllisesti. Samalla valmentaja auttaa yksilöä kehittymään. Lasten ja nuorten harjoittelun suunnittelun lähtökohtana tulisi olla yksilöä kehittävä. (Vasarainen & Hara 2005, 50–51)

Gordon (2006, 25) korostaa, että valmentajan ja urheilijan välisellä vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys valmennusprosessissa siihen, onnistuuko valmentaja opettamaan tehokkaasti urheilijoita oppimaan taitoja ja arvoja. Vuorovaikutus on aina vastavuoroista, jonka seurauksena onnistuneen vuorovaikutuksen kannalta on keskeistä, että siihen osallistuvat ihmiset huo-

mioivat toisensa vuorovaikutuksessa (Talvio & Klemola 2017, 12). Vuorovaikutussuhteet vaativat toimiakseen avoimuutta, rehellisyyttä ja toisen huomioon ottamista (Gordon 2006, 47). Tämän seurauksena myös valmentajan on tärkeä viestiä asioista avoimesti urheilijoille ja painottaa avointa viestintää koko yhteisön sisällä.

Aikaisempien tutkimusten mukaan vuorovaikutusta ja koheesiota joukkueessa voidaan tukea pelaajien yksilöllisellä kohtaamisella. Jääkiekkjoukkueelle tehdyn tutkimuksen mukaan joukkueen ryhmäytymistä tuki valmentajien kanssa käydyt keskustelut pelaajien rooleista (Chamberlain ym. 2021, 475). Sen lisäksi valmentajan ja pelaajan välinen vuorovaikutuksen määrä ja laatu olivat tärkeitä seikkoja, jotka tukivat valmentajan ja pelaajan välistä suhdetta. Vuorovaikutuksessa avoimuus, rehellisyys, kunnioitus, kiinnostuminen toisesta ihmisestä sekä säännöllinen vuoropuhelu edistivät valmentajan ja pelaajien välistä suhdetta. (Bennie & O'Connor 2012, 58) Näiden kahden edellä mainitun tutkimuksen mukaan yksilölähtöinen valmentaminen on tärkeää joukkueen jäsenten vuorovaikuttamisen kannalta.

Valmentaja pystyy edistämään yksilön ja valmentajan välistä suhdetta myös muilla tavoin valmentamisen lomassa. Tästä esimerkkinä positiivinen koskettaminen, jolla tarkoitetaan esimerkiksi käsien laittamista joukkueen kesken sisärinkiin, ylävitosia, selkään taputtamisia ja hartioihin koskettamista. Koripallojoukkueelle tehdyn tutkimuksen mukaan pelaajat kokivat positiivisen koskettamisen hyödylliseksi kehittäen valmentajan ja urheilijan välistä vuorovaikutussuhdetta, joukkueen yhteishenkeä sekä joukkueen suoriutumista. (Milius ym. 2021, 95–96) Siten valmentaja voi helposti valmennustensa lomassa huomioida yksilöitä positiivisen koskettamisen avulla.

Yksilön valmentamisesta puhutaan paljon, mutta sen käytännön toteutus erityisesti joukkuelajeissa saattaa olla haastavaa. Usein juniorivalmennus joukkuelajeissa on koko joukkueen yleisvalmennusta, mikä johtuu valmentajan tiedon ja ajan puutteesta. (Vasarainen & Hara 2005, 50–51) Tähän syynä saattaa olla se, että resurssit juniorivalmennuksessa ovat yleensä hyvin pienet. Valmentajat tekevät valmennusta usein muiden töidensä ohen, eikä joukkueilla ole välttämättä resursseja palkata tarpeeksi valmentajia. Yhden valmentajan on hyvin haastavaa pystyä kohtaamaan kaikkia joukkueen pelaajia yksilöllisesti yhden harjoituksen aikana. Tästä syystä on tärkeää, että valmennustiimi pyrkii yhdessä olemaan vuorovaikutuksessa pelaajien kanssa ja jakamaan vastuuta yksilöiden kohtaamisesta harjoitusten ja pelien aikana.

Valmentajien on tärkeä huomioida joukkueen yksilöt valmennuksessaan. Erityisesti joukkueen koheesion ja pelillisen suoriutumisen kannalta Machin ym. (2010, 771) ammattuurheilijoille tehdyn tutkimuksen mukaan valmentajan ja urheilijan välinen luottamussuhde ennusti parempaa koheesiota ja joukkueen suorituskykyä. Niinpä yksilöiden kohtaamisessa valmentajien vuorovaikutuksessa on syytä kiinnittää huomiota sanallisessa viestinnässä avoimeen kommunikatioon, kohtaamisten säännöllisyyteen sekä toisen ihmisen kunnioittamiseen. Lisäksi valmentaja pystyy edistämään omaa vuorovaikutustaan myös muulla tavalla kuin pelkästään sanallisesti. Tästä esimerkkinä positiivinen koskettaminen, joka näyttäisi edistävän positiivisesti valmentajan ja pelaajan välistä suhdetta ja joukkueen koheesiota. Parhaassa tapauksessa joukkuevalmennuksessa valmentaja saa joukkueen yksilöt pelaamaan joukkueelle kohtaamalla urheilijat ihmisenä sekä olemalla johdonmukainen johtaja.

#### **4.1.2 Vuorovaikutus valmentajan ja joukkueen välillä**

Valmentajan on toiminnan aluksi ratkaistava, mikä on hänen valmennettaviensa eli yksilön ja joukkueen perusluonne. Tämä ratkaisu on olennaisen tärkeä, sillä sen pohjalta syntyy lähtökohdat valmennustyölle. (Vasarainen & Hara 2005, 50) Niinpä valmennustyön alussa joukkueen yksilöiden arvot, tavoitteet ja tarpeet määrittävät valmennustyön suuntaviivat. Sen seurauksena vuorovaikutus valmentajan ja joukkueen välillä on tärkeää. Valmentajan keskeisiä tehtäviä joukkueen valmentamisessa on huolehtia siitä, että toimintaympäristö on kehittävä ja viihtyisä sekä pelaajat pystyvät suorittamaan omien taitojensa edellyttämällä tasolla. Nyt tuomme muutamia tutkimustuloksia ilmi, jotka käsittelevät joukkueen vuorovaikutuksen laatua, valmentajien vuorovaikutustaitoja sekä joukkueen johtamistapoja.

Joukkueen jäsenten vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa joukkueen ilmapiiriin. Jääkiekkjoukkueen positiivisen ilmapiirin merkitystä on tutkittu U-16 SM-sarjaa pelaavalla joukkueella. Tutkimustulosten mukaan pelaajat nostivat kehittymisensä kannalta erittäin tärkeäksi seikaksi normit, jotka vaikuttavat positiivisen ilmapiirin muodostumiseen. Positiivinen ilmapiiri voi vaikuttaa yksilöiden käyttäytymiseen joukkueessa sekä hyvän yhteishengen muodostumiseen. (Rovio ym. 2012, 584) Vastaavasti negatiivinen vuorovaikutus voi heikentää joukkueessa viihtymistä, josta esimerkkinä seksuaalivähemmistöjenhäirintätutkimus. Tulosten mukaan sanaton ja sanallinen häirintä olivat yhteydessä joukkueen jäsenten stressin kokemiseen, mielenterveysongelmiin ja henkiseen pahoinvointiin (Kokkonen 2018, 99). Näin ollen kiusaaminen joukkueessa

vaikuttaa sen ilmapiiriin negatiivisesti. Sen seurauksena valmentajan vuorovaikutustaidoilla sekä joukkueen sisäisellä vuorovaikutuksella on keskeinen vaikutus pelaajien hyvinvointiin sekä viihtymiseen joukkueessa.

Valmentaja voi omalla vuorovaikuttamisellaan edistää joukkueensa koheesiota ja sen suoriutumista. Tästä esimerkkinä laaja pakistanilainen maahockey tutkimus, joka tehtiin ammattipelaajille. Tulokset osoittivat, että valmentajalla on merkittävä vaikutus pelaajien motivaatioon ja joukkueen koheesioon sekä kohtalaisen merkittävä vaikutus pelaajien suoriutumiseen. (Javed ym. 2020, 2528) Myös brittiläiset yliopistourheilijat kokivat positiivisten konfliktien ja kommunikoinnin joukkueen sisällä vaikuttavan yleisesti joukkueen suoriutumiseen sekä koheesioon (McLean ym. 2020, 191). Näin ollen hyvä valmentaja uskaltaa ottaa vaikeita asioita puheeksi, ei yritä miellyttää kaikkia, kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti, tekee joukkueen edunmukaisia selkeitä päätöksiä ja kohtaa joukkueen jäsenet ihmisinä. (Hämäläinen 2012, 170)

Urheilijakeskeinen valmentaminen voi vaikuttaa joukkueen koheesioon positiivisesti. Brasilialaisen futsaltutkimuksen mukaan pelaajien osallisuutta tukeva valmentaminen, valmentajan osoittama sosiaalinen tuki sekä pelaajien opastaminen harjoituksissa koettiin koheesiota edistäviksi toimiksi valmentamisessa (Nascimento-Junior ym. 2018, 260). Myös jalkapallojunioreille tehty tutkimus osoitti, että valmentajien demokraattinen tapa eli urheilijakeskeinen valmennusote oli yhteydessä parempaan joukkueen koheesioon (Westre & Weiss 1991, 41).

Toisaalta joissakin tapauksissa autoritäärinen valmennustapa voi vaikuttaa joukkueen koheesioon myös positiivisesti demokraattisen valmennusotteen tavoin. Tästä esimerkkinä tutkimus, jossa havaittiin autoritäärisen valmentamisen ennustavan yksilön suurempaa vetovoimaa joukkueen muita jäseniä kohtaan. Vastaavasti urheilijalähtöinen demokraattinen valmentaminen ennusti yksilön vetovoimaa joukkueen toimintaa eli tehtävää kohtaan. Sen seurauksena urheilijalähtöisellä demokraattisella valmennustyyllillä ja autoritäärisellä valmennustyyllillä oli hyötynsä joukkueen koheesioon kannalta. (Gonzales-Garcia ym. 2022, 249) Voidaan todeta, että autoritäärinen valmentaminen voi joissain määrin yhdistää pelaajia keskenään, mutta urheilijalähtöinen valmentaminen sitouttaa pelaajia paremmin toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti.

Valmentajan toimintatapoja ja vuorovaikutusta on alettu pohtimaan yhä tarkemmin ja selvittämään, millä tavoin tämä vaikuttaa urheilijoiden suorituksiin, kehittymiseen ja joukkueen koheesioon. On hyvä muistaa, että joukkuelajeissa pelaajien välinen yhteistyö on keskiössä ja

joukkueen valmentaminen on myös tiimityötä. Näin ollen ei voida väheksyä yhteistyön ja vuorovaikuttamisen merkitystä joukkueen kaikkien toimijoiden kesken. Niinpä valmentajien on tärkeää pystyä omalla toiminnallaan edistämään myös valmennustiiminsä ja joukkueenjohdon saumatonta yhteistyötä, jossa jokaisella toimijalla on selkeä rooli. Sen seurauksena demokraattista valmennustapaa voidaan pitää keskeisenä tekijänä, joka mahdollisesti tukee joukkueen ja koko valmennustiimin yhteistyötä. Kuitenkin joissakin tilanteissa nopeita päätöksiä tehtäessä autoritäärinen johtaminen voi olla paikallaan. Tästä esimerkkinä pelin aikana tehtävät päätökset, joissa valmentaja sanoo yksimielisesti mitä tehdään ja miten. Siten valmentajien johtamistapa ja sen tarkoituksenmukaisuus voi olla sidoksissa merkittävästi kyseiseen tilaan, aikaan ja paikkaan. Tämä määrittelee myös vuorovaikutusta ja sen laatua yksittäisissä tilanteissa.

## **4.2 Palautteenanto joukkuevalmennuksessa**

Palautteenantamisessa olisi hyvä ottaa huomioon yksilön suoritus, palautteenantamisen aika sekä erilaiset yksilöt. Joukkuevalmennuksessa palautetta voidaan antaa koko joukkueelle, ryhmille joukkueen sisällä, yksilöille joukkueen kuullen tai yksilöille kahden keskisesti. Lähtökohdana palautteelle on, että se tukisi yksilöä ja hänen suorittamistaan. (Rink, 142–145) Kaikkiaan palautteenanto tavoilla voi olla merkittävä vaikutus joukkueen ja sen yksilöiden suorittamiseen sekä viihtymiseen joukkueessa, jonka seurauksena palautteenantamista tulee tarkastella palautteenantajan toimesta kriittisesti.

Valmentajan palautteenantamisella on havaittu vaikutusta urheilijoiden suoriutumiseen ja viihtymiseen joukkueessa. Voimistelijat kokivat myönteisen palautteen vaikuttavan joukkueessa viihtymiseen ja osallistumiseen. Tästä huolimatta suurin osa palautteesta oli korjaavaa (67 %) ja myönteistä ainoastaan (33 %). (Louhimaa ym. 2020, 86–87) Samansuuntaisia tuloksia saatiin myös koripalloilijoille ja jalkapalloilijoille tehdyistä tutkimuksista. Koripallotutkimuksessa valmentajan antama positiivinen palaute pelien aikana oli yhteydessä pelaajien parempaan suoriutumiseen (Zach & Furman 2022, 1306). Vastaavasti jalkapallotutkimuksessa positiivinen palaute vaikutti parempaan joukkueen koheesioon (Westre & Weiss 1991, 41). Siten positiivisella palautteella näyttäisi olevan merkittäviä hyötyjä joukkueen menestymisen ja siinä viihtymisen kannalta.

Valmentajien ammattitaito voi vaikuttaa palautteenannon laatuun joukkuevalmennuksessa. Valmentajien sanallista palautteenantoa on tutkittu vertaillen kilpa- ja amatöörivalmentajia sekä heidän palautteenantamistapojansa. Tutkimukseen osallistui kilpajoukkue, johon kuului neljä valmentajaa ja 24 pelaajaa. Vastaavasti amatöörijoukkueessa oli kaksi valmentajaa ja 20 pelaajaa. Tulosten mukaan palautteenannon järjestyksellä ja ajoituksella ei ollut eroja ryhmien välillä. Sen sijaan eroja löytyi siitä, että valmentajat kilparyhmässä käyttivät enemmän aikaa palautteen valmisteluun. Lisäksi he antoivat enemmän positiivista ja yksilöllistä palautetta pelaajille sekä heidän palautteensa oli konkreettisempaa ja reflektoidumpaa kuin amatöörivalmentajien palaute. (Lagestad ym. 2017, 2049) Palautteenannon laatuun voikin vaikuttaa merkittävästi valmentajien aikaresurssit sekä valmennustiimin koko. Ammattivalmentajilla on eri tavalla mahdollisuuksia syventyä muun muassa palautteenantamiseen kuin vapaaehtoisena toimivalla valmentajilla.

### **4.3 Ilmapiirin luominen joukkuevalmennuksessa**

Tässä tutkielmassa tarkastelimme ilmapiirin luomista joukkuevalmennuksessa motivaatioilmaston näkökulmasta. TARGET- mallin mukaisesti motivaatioilmasto jaetaan tehtävä- ja minäsuuntautuneisuuteen. Tehtäväsuuntautuneessa motivaatioilmastossa kannustetaan omissa taidoissa kehittymiseen, uuden oppimiseen sekä parhaansa yrittämiseen ja jatkamiseen, vaikka olisi tehnyt virheitä. Tehtäväsuuntautuneessa motivaatioilmastossa korostetaan lisäksi yhdessä tekemistä ja yksilöiden autonomiaa. Minäsuuntautuneessa motivaatioilmastossa taas yksilöt kilpailevat suorituksissa toistensa kanssa, suorituksia vertaillaan toisiinsa ja yksilöille on tärkeää onnistua muita paremmin suorituksissaan. Minäsuuntautuneessa ilmastossa yksilöt eivät ole kiinnostuneita tekemään asioita yhdessä ja pyrkivät välttämään virheitä. (Liukkonen & Jaakkola 2017) Liikuntaryhmiä tarkasteltaessa tehtäväsuuntautunut ilmapiiri oli positiivisesti yhteydessä sosiaaliseen koheesioon (yksilöt tunsivat vetovoimaa toisiinsa ryhmässä). Vastaavasti minäsuuntautunut motivaatioilmasto oli negatiivisesti yhteydessä sosiaalisen koheesioon. (Eys ym. 2013, 377)

Valmentaja voi tehtäväsuuntautunutta motivaatioilmastoa painottamalla vaikuttaa joukkueen koheesioon sekä urheilijan ja valmentajan väliseen suhteeseen. Valmennuksen painottama tehtäväsuuntautunut ilmapiiri, jossa painotettiin pelaajien välistä yhteistyötä ja henkilökohtaista kehittymistä vaikuttivat positiivisesti urheilijan ja valmentajan henkilökohtaiseen suhteeseen.



(Olympiou ym. 2008, 432) Tehtäväsuuntautunut motivaatioilmasto oli yhteydessä myös joukkueiden koheesion ja suoritusten paranemiseen sekä lisääntyneeseen autonomian tunteeseen joukkueen yksilöillä. Erityisesti tehtäväsuuntautunutta motivaatioilmastoa kehitti valmentajien antama positiivinen palaute. (Staley ym. 2016, 52) Siten valmentajan luoma tehtäväsuuntautunut motivaatioilmasto korreloi pelaajien joukkueen yhteisöllisyyden ja pelaajien osallistumisen kanssa (Garcia-Calvo ym. 2014, 1738).

Vastaavasti minäsuuntautunut ilmapiiri, jossa valmentaja oli epäoikeudenmukainen, antoi rangaistuksia virheistä ja korosti yksilöiden välistä kilpailua, vaikutti negatiivisesti valmentajan ja urheilijan väliseen suhteeseen (Olympiou ym. 2008, 432). Sen lisäksi minäsuuntautunut tehtävä ilmapiirin ominaisesti kuuluva valmentajien antamat rangaistukset olivat yhteydessä pelaajien kokemaan ahdistuneisuuteen sekä paineeseen suoriutua hyvin (Staley ym. 2016, 52).

Kuten edellä kuvatut tutkimukset osoittavat tehtäväsuuntautuneella ilmapiirillä on yhteyksiä joukkueen koheesion kanssa. Naislentopalloilijoille (14–18-vuotiaita) tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin, miten motivaatioilmasto on yhteydessä joukkueen tehtävä- ja sosiaalisen koheesion kanssa. Tulosten mukaan tehtäväsuuntautunut ilmapiiri edisti sekä tehtäväkoheesiota että sosiaalista koheesiota. Vastaavasti minäsuuntautunut motivaatioilmasto oli yhteydessä erityisesti joukkueiden heikompaan tehtäväkoheesioon. (Weiss ym 2021, 879)

Tehtäväsuuntautunutta motivaatioilmastoa voidaan edistää antamalla pelaajille autonomiaa ja huomioimalla heidän mielipiteensä valmennuksessa sekä auttamalla pelaajia muodostamaan henkilökohtaisia ja joukkuekohtaisia prosessi- ja lopputulostavoitteita (Liukkonen & Jaakkola 2017). Näihin perehdytään käytännön esimerkin kautta seuraavissa kappaleissa. Muita tapoja, joilla valmentaja voi edistää tehtäväsuuntautunutta ilmapiiriä ovat muun muassa henkilökohtaisten keskusteluiden pitäminen yksittäisten pelaajien kanssa, yksilöllisen kehittymisen huomiointi harjoittelussa ja sen suunnittelussa, välttämällä joukkueen sisäisen kilpailun korostamista (esimerkiksi roolit ja peliaika) sekä virheistä oppimisen ja yrittämisen painottaminen (Liukkonen & Jaakkola 2017).

Seuraavaksi tarkastellaan hieman tavoitteiden asettelua, jonka avulla voidaan lisätä pelaajien autonomian tunnetta ja siten tehtäväsuuntautunutta motivaatioilmastoa. Joukkueen toiminnassa yksi tärkeimmistä asioista on joukkueen tavoitteen asettaminen. Tavoitteiden asettamisen on-

nistumisen kannalta valmentajalla on keskeinen rooli tavoitteenasettelun ohjaamisessa ja käytännön suunnittelun toteutuksessa. Valmentaja voi osallistuttaa pelaajia tavoitteen asetteluun, toiminnan määrittämiseen ja niiden arviointiin. Veach ja May (2005) suosittelevat tavoitteen asettamista koko joukkueen voimin. Valmentajan roolissa keskeistä tavoitteen asettelussa on selkeyttä joukkueen tavoitteet ja visio (Loehr 2005, 156–157; Rovio 2009, 128). Tavoitteiden ja vision tulisi vastata joukkueen jäsenten omia arvoja, joiden kautta jäsenet sitoutuisivat yhteisen tavoitteen saavuttamiseen motivoituen kohdistamaan energiansa ja taitonsa joukkueen vision hyväksi. (Loehr 2005, 156–157; Viitala & Jylhä, 2019) Tavoitteista on hyötyä vain tilanteissa, jossa joukkueen jäsenet kokevat tavoitteet omikseen ja haluavat sitoutua niihin (Lintunen ym. 2015, 160).

Pelaajien ja valmentajien yhdessä asettamien tavoitteiden ja toiminnan analysointi voi myös parantaa joukkueen koheesiota. Kuten edellisessä kappaleessa mainittiin, tavoitteen asettamisessa on tärkeää tavoitteen täsmällisyys ja selkeys. Täsmennetty tavoite helpottaa muun muassa toiminnan suunnittelua sekä sen avulla voidaan arvioida ja antaa palautetta suorituksista. (Rovio 2009, 131) Tavoitteiden saavuttamista voi helpottaa se, että joukkueessa käydään säännöllisin väliajoin arvokeskustelua peilaten päivittäisen toiminnan yhteyttä arvoihin, joiden perusteella tavoitteet voi olla myös asetettu (Liukkonen ym. 2006, 147). Pelaajien osallistuttaminen tavoitteenasettelu prosessiin voi parhaillaan johtaa joukkueen koheesion paranemiseen. Yhteisöllisen toiminnan onnistuminen joukkueessa vaatiikin valmentajalta pelaajien tasa-arvoista osallistuttamista päätöksien tekoon sekä kaikkien joukkueen jäsenten sitoutumista yhteisen suunnan löytämiseen (Nikander 2007).

#### **4.4 Valmentajan vuorovaikutusosaaminen U16-U20 ikäluokissa**

Ikävaihetta 15–18-vuotta kutsutaan nuoruusvaiheeksi. Tässä vaiheessa psykologisista tapahtumista tärkeimmät ovat oman identiteetin muotoutuminen ja tunteiden tasaantuminen eli seestyminen. Nuori on psykologisesti ja biologisesti ristiriitaisessa tilanteessa. Häneltä aletaan odottaa aikuismaista käyttäytymistä, mutta silti häntä kohdellaan kuin lasta. Nuoruuden keskivaiheilla elämäntyylin valinta alkaa erottumaan melko selkeästi, ja erilaisten roolien löytäminen näkyy nuoren käyttäytymisessä. Ikävaihetta 18–20-vuotta kutsutaan myöhäisnuoruudeksi. Tätä vaihetta voidaan kutsua aikuiselämään sopeutumisen ajanjaksoksi. Nuoret alkavat suunnittelemaan tulevaisuuttaan ja tyypillisesti suuntautumaan johonkin ammattiin. Tälle vaiheelle

on tyypillistä, että nuoren on tehtävä ns. suuria ratkaisuja esimerkiksi asumiseen, opiskeluun ja ammattiin liittyen. (Vasarainen & Hara 2005, 39–41) Voidaankin todeta, että nuorten kanssa toimiessaan valmentajalle on tärkeää tunnistaa ikävaiheelle tyypilliset piirteet. Tämä helpottaa valmentajan omaa toimintaa ja vuorovaikutusta nuorten kanssa toimiessa.

Eri ikäisillä urheilijoilla valmentajan rooli korostuu eri lailla. Nuorille urheilijoille valmentaja on usein suuri auktoriteetti, joka opettaa ja kasvattaa lapsia lähes jokaisella liikkeellään ja teollaan. Hieman vanhemmille aikuisiän kynnyksellä oleville nuorille valmentaja on jo yhteistyökumppani, joka on muuttunut enemmän neuvonantajaksi ja henkiseksi tueksi kuin kasvattajaksi. Valmentajalta vaaditaan suurta kypsyyttä pysyä omassa roolissaan ja käsitellä jokaista joukkuettaan eri tavalla tilanteen ja joukkueen mukaan. (Vasarainen & Hara 2005, 47) Niinpä valmentajan vuorovaikutusosaamisen merkitys ja luonne muuttuvat hieman riippuen siitä, missä ikävaiheessa olevaa joukkuetta valmennetaan. 16-vuotiaiden joukkuetta valmentaessa valmentajan vuorovaikutuksessa saattavat korostua eri asiat kuin 20-vuotiaiden joukkueen kanssa toimiessa.

Vaikka 16-vuotiaiden valmennuksessa saattavat korostua eri asiat kuin 20-vuotiaita valmentaessa, niin emme löytäneet tutkimustuloksia, jotka korostaisivat näiden ikäluokkien välisiä eroja valmentajan vuorovaikutukseen liittyen. Näille ikäluokille tehdyissä tutkimuksissa korostuivat samat asiat valmentajan vuorovaikutuksessa kuin aikaisemmin tässä kirjallisuuskatsauksessa esitellyissä tutkimusten tuloksissa eri-ikäisillä urheilijoilla. Taiwanilaisille yläkoululaisille tehdyn tutkimuksen mukaan valmentajan positiivinen johtamistapa ja käyttäytyminen oli yhteydessä joukkueen tyytyväisyyteen (Shang & Chic-Ming Ku 2018, 886–887). Vastaavasti valmentajan sanallinen vuorovaikutus oli yhteydessä pelaajien kokemaan tyytyväisyyteen ja joukkueen koheesioon lukioikäisille tehdyn tutkimuksen mukaan (Turman 2008, 170). Voidaan todeta, että aikaisempien tutkimusten mukaan valmentajan vuorovaikutusosaamisessa korostuvat pitkälti samat asiat eri-ikäisten urheilijoiden ja joukkueiden kanssa toimiessa.

Tämän kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli määritellä tämän tutkielman kannalta keskeiset käsitteet. Lisäksi tutkimuksessa käytetyn kyselylomakkeen rakenne pohjautuu pitkälti tähän kirjallisuuskatsaukseen. Kyselylomakkeen kysymysten suunnittelussa on käytetty tätä kirjallisuuskatsausta apuna. Tavoitteena oli myös tuoda myös esiin aikaisempaa tutkimustietoa aiheesta, jota pystyy peilaamaan tässä tutkielmassa saataviin tuloksiin.

## 5 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän työn tutkimuskysymykset ovat esitetty tämän kappaleen alapuolella. Tutkimuskysymysten avulla selvitetään jääkiekkojuniorivalmentajien vuorovaikutusosaamista U16-U20 ikäluokissa ja sen yhteyttä joukkueen koheesioon. Tutkimuskysymykset määrittelevät keskeisesti tämän työn rakenteen ja sisällön. Sen seurauksena aiemmin esitetyssä kirjallisuuskatsauksessa on pohjustettu työn aihetta, tuloksissa nostetaan esiin varsinaisia tuloksia ja tarkemmin niitä pohditaan pohdintaosiossa.

1. Miten pelaajat ja valmentajat arvioivat joukkueen koheesiota, motivaatioilmastoa sekä valmentajien palautteenantoa?
2. Onko valmentajien vuorovaikutusosaaminen yhteydessä joukkueen koheesioon?
3. Onko ikäluokkien välillä eroa joukkueiden koheesiossa?
4. Onko ikäluokkien välillä eroa valmentajien palautteenantotavoissa?

Ensimmäinen tutkimuskysymys tuo esille keskeisiä seikkoja pelaajien ja valmentajien kyse-lystä. Varsinaisia eroja valmentajien ja pelaajien välillä ei voitu vertailla tieteellisin menetel-min, sillä kyselylomakkeet olivat erilaiset pelaajille ja valmentajille. Esitämme tässä työssä kui-tenkin kuvailevia arvoja pelaajien ja valmentajien vastauksista, joiden pohjalta voidaan tehdä joitakin johtopäätöksiä. Kysymykset kaksi, kolme ja neljä ovat tutkimuskysymyksistämme merkittävimmät aiheemme kannalta.

## 6 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 6.1 Tutkimusjoukko

Tutkimusjoukko koostui U16, U18 ja U20 Jääkiekkoliiton SM-sarjatason joukkueiden pelaajista ja heidän vastuvalmentajistaan. Tutkimukseen osallistuneet joukkueet pelasivat samalla sarjatasolla eli tässä tapauksessa SM-sarjaa, joka on näissä ikäluokissa Suomen korkein sarjataso jääkiekossa. Näimme tärkeäksi, että kaikki valitut joukkueet pelasivat samalla sarjatasolla, jotta joukkueiden arvot ja tavoitteet toiminnassa olisivat mahdollisimman samansuuntaisia. Tällä tavalla aineiston perusjoukon analysointi ja joukkueiden välinen vertailu olisi tarkoituksenmukaista sekä luotettavaa. Joukkueen menestys, esimerkiksi sarjasijoitus tämän kauden osalta ei vaikuttanut siihen, mitkä joukkueet valikoituivat tutkimukseen.

Olimme yhteydessä yhteensä 17 eri joukkueeseen. Kolme joukkuetta ei halunnut osallistua tutkimukseen ja yksi joukkue jätti vastaamatta. Osallistumattomuuden syyksi he kertoivat ajanpuutteen ja priorisoinnin muihin seikkoihin, ja osa ei kertonut mitään syytä, vaan jätti vastaamatta. Näin ollen kaikkiaan 13 joukkuetta osallistui tutkimukseemme. Valmentajien kohdalla puolestaan rajasimme, että tutkittavana joukkona on vain joukkueiden vastuvalmentajat. Tämä sen takia, koska pelaajien on helpompi arvioida yksittäisen valmentajan toimintaa kuin koko valmennustiimin toimintaa. Valmentajan kohdalla ei ollut väliä, kuinka monta vuotta hän oli valmentanut tai oliko hän päätoiminen vai osa-aikainen valmentaja, jotta valikoitui tutkimukseen.

### 6.2 Aineistonkeruu

Tutkijat lähestyivät joukkueiden vastuu- tai apuvalmentajia puhelimitse tammikuun 2023 aikana ja kysyivät, olisiko heillä kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Tässä kohtaa valmentajia informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta ja sen kulusta. Pelaajia tutkimuksesta informoitiin tutkijoiden tai valmentajien toimesta ja kyselyn tutkimustiedotteessa. Tutkimuksen aineiston keräämisessä hyödynnettiin internet-kyselyä, joka oli luotu Webropol-kyselyohjelmistossa. Vastaukset tallentuivat suoraan kyselyohjelmiston tietokantaan. Kaikki joukkueet vastasivat kyselylomakkeeseen vuoden 2023 tammikuun ja helmikuun välisenä aikana.

Tutkimuksen kyselylomakkeeseen vastasivat joukkueiden pelaajat ja vastuvalmentajat. Kyselylomakkeiden avulla selvitettiin valmentajien vuorovaikutusosaamista ja sen yhteyttä pelaajien kokemaan joukkueen koheesioon. Pelaajille ja valmentajille oli eri kyselylomake, joihin he vastasivat. Siitä huolimatta kyselylomakkeissa mitattiin samoja asioita, mutta kysymykset olivat asetettu pelaajien kyselyssä käsittelemään pelaajien näkökulmaa ja valmentajien kyselyssä valmentajien näkökulmaa. Kyselyistä osa toteutettiin tutkijoiden ohjeistamana paikan päällä ja osa valmentajien ohjeistamana. Tutkijat pyrkivät siihen, että he itse pääsisivät paikanpäälle toteuttamaan kyselylomakkeen mahdollisimman moneen joukkueeseen. Tällöin he pystyivät ohjeistamaan kyselyn täyttämisen kattavasti sekä vastaamaan tutkimuksen toteuttamiseen liittyviin kysymyksiin. Tutkijat myös huomasivat, että vastausmäärä (n) oli suurempi niissä joukkueissa, joissa tutkijat kävivät toteuttamassa kyselyn paikan päällä.

Tutkijat toteuttivat kyselylomakkeen suunnittelun ja rakentamisen itse. Kyselylomakkeessa lähes kaikki kysymykset olivat esitettyinä väittämä muodossa. Näiden avulla selvitettiin tutkittavien kokemuksia ja mielipidettä valmentajien vuorovaikutusosaamisesta ja joukkueen koheesiosta. Kyselyn väittämät sisälsivät paljon jääkiekolle tyypillistä sanastoa ja terminologiaa. Tällä tavalla pystyttiin pääsemään lähelle pelaajien ja valmentajien ajatusmaailmaa ja sen avulla kyselystä saatiin helposti ymmärrettävä. Asenneasteikkona tässä kyselyssä käytettiin Likertin 5-portaista asteikkoa, jonka avulla tutkittavat vastasivat väittämiin. Sekä pelaajien että valmentajien kyselylomakkeessa asenneasteikkoja oli kahta erilaista “1=Täysin eri mieltä”, “2=Jokseenkin eri mieltä”, “3=En samaa enkä eri mieltä”, “4=Jokseenkin samaa mieltä”, “5=Täysin samaa mieltä” tai “1=En koskaan”, “2=Harvemmin”, “3=Joskus”, “4=Melko usein”, “5=Usein”. Lisäksi molemmissa kyselylomakkeissa oli yksi kysymys, johon oli annettu vastausvaihtoehdot ja valmentajien kyselyssä yksi kysymys, johon vastattiin liukukytkimellä.

### **6.3 Muuttujat**

Lopullinen kyselylomake muodostui pitkälti kirjallisuuskatsauksen ja tutkijoiden omien kokemusten ja tietojen pohjalta. Tutkijat hyödynsivät lopullisen kyselylomakkeen muodostamisessa omaa jääkiekkotaustaansa. Tutkijat tekivät kyselylomakkeesta tarkoituksella laajaan, mikä sisälsi paljon kysymyksiä. Tämä siitä syystä, että tutkimuskysymysten kannalta saataisiin kaikki oleellinen tieto varmasti. Kyselylomakkeiden keräämisen jälkeen ja analysoinnin alkuvaiheessa

tutkijat tekivät päätöksen, että kaikkia kyselyssä kysytyjä kysymyksiä ei käytetty osana analysointia ja lopullisia tuloksia. Kerätty aineisto oli suhteellisen laaja, josta valikoitiin tutkimuskysymysten kannalta kaikkein merkittävimmät väittämät. Tutkijat jättivät ne kysymykset ja väittämät pois analysoinnista, mitkä eivät heidän mielestään olleet oleellisia tutkimuskysymysten selvittämisen kannalta. Väittämistä muodostettiin summamuuttujia. Summamuuttujiin käytettiin vain väittämiä, jotka sopivat kyseisen summamuuttujan alle. Osalle kyselylomakkeen väittämistä oli haasteellista tulkita oikea summamuuttuja. Tutkijat tekivät päätöksen, että väittämän tulisi olla selvästi määriteltävissä tietyn summamuuttujan alle. Epäselvät väittämät päätettiin jättää laittamatta minkään summamuuttujan alle.

Kaikkiaan työssä hyödynnettäviä summamuuttujia oli 10. Näitä olivat positiivinen palaute yksilölle, positiivinen palaute joukkueelle, negatiivinen palaute yksilölle, negatiivinen palaute joukkueelle, valmentajan vuorovaikuttaminen, pelaajien vuorovaikuttaminen, valmentajan negatiivinen toiminta, valmentajan luoma motivaatioilmasto, valmentaja ilmapiirin edistäjänä sekä joukkueen kokema koheesio. Alla kuvatuissa taulukoissa on esitetty summamuuttujien sisältämät väittämät pelaajien ja valmentajien vastauksista. Taulukoissa 1–3 on esitetty summamuuttujien muodostuminen pelaajien kyselyssä. Taulukossa 4 on esitetty summamuuttujien muodostuminen valmentajien kyselyssä.

TAULUKKO 1. Palautteenannon ja valmentajien vuorovaikuttaminen summamuuttujat pelaajien kyselyssä.

Summamuuttuja	Väittämä
Positiivinen palaute yksilölle	<p>Onnistuessani saan siitä kehuja valmentajalta</p> <p>Onnistuessani valmentaja antaa palautetta kertoen missä onnistuin</p> <p>Onnistuessani valmentaja osoittaa tyytyväisyytensä ilmein tai elein esimerkiksi ”heittäen kivet”</p> <p>Valmentaja antaa minulle henkilökohtaisesti enemmän positiivista kuin negatiivista palautetta</p>
Negatiivinen palaute yksilölle	<p>Onnistuessani valmentaja ei reagoi siihen mitenkään</p> <p>Epäonnistuessani valmentaja vaikuttaa hermostuneelta</p> <p>Epäonnistuessani valmentaja rankaisee minua, vaikka olisin yrittänyt parhaani</p>

Positiivinen palaute joukkueelle	<p>Joukkueen onnistuessa valmentaja näyttää tyytyväisyytensä joukkueelle</p> <p>Joukkueen onnistuessa valmentaja kertoo, missä joukkue onnistui</p> <p>Joukkueen epäonnistuessa valmentaja yleensä kannustaa</p> <p>Valmentaja antaa positiivista palautetta joukkueelle enemmän kuin negatiivista palautetta</p>
Negatiivinen palaute joukkueelle	<p>Joukkueen onnistuessa valmentaja ei reagoi siihen mitenkään</p> <p>Joukkueen epäonnistuessa valmentaja yleensä hermostuu</p> <p>Joukkueen epäonnistuessa valmentaja rankaisee joukkuetta</p>
Valmentajan vuorovaikuttaminen	<p>Valmentaja perustelee usein ratkaisunsa</p> <p>Koen, että valmentaja luottaa kykyihini</p> <p>Valmentaja saattaa kysyä joskus palautetta omasta valmennuksestaan</p> <p>Valmentaja on kannustava, innostava ja rehellinen</p> <p>Valmentaja kuuntelee minua</p> <p>Valmentaja on kiinnostunut kuulumisistani</p> <p>Valmentaja arvostaa minua</p>

---

Taulukkoon 1 on kuvattu valmentajan palautteenantoon ja vuorovaikuttamiseen liittyvät summamuuttajat ja niiden sisältämät väittämät pelaajien kyselyssä. Pelaajat arvioivat näiden väittämien kautta valmentajan antamaa palautetta sekä yksilölle että joukkueella. He arvioivat valmentajan palautteenantoa sekä peleissä että harjoituksissa. Valmentajan palautteenantoon liittyviä summamuuttajia oli yhteensä neljä, jotka olivat positiivinen palaute yksilölle ja joukkueella sekä negatiivinen palaute yksilölle ja joukkueelle.

Lisäksi pelaajat arvioivat myös väittämien avulla valmentajan vuorovaikutusta heitä kohtaan joukkueen arjessa. Näistä väittämistä muodostettiin summamuuttuja valmentajan vuorovaikuttamiselle. Valmentajan vuorovaikuttamisen summamuuttujan väittämässä pyrittiin selvittämään valmentajan erilaisia toimintatapoja vuorovaikutukseen liittyen joukkueen toiminnassa. Väittämien avulla pyrittiin selvittämään, millä tavoin valmentaja kohtaa pelaajiaan, ja miten hän ottaa heitä huomioon.



TAULUKKO 2. Pelaajien vuorovaikuttamisen, valmentajien negatiivisen toiminnan ja valmentajien luoman motivaatioilmaston summamuuttajat pelaajien kyselyssä.

Summamuuttaja	Väittäjä
Pelaajien vuorovaikut- taminen	Pystyn näyttämään valmentajalle tunteitani Pystyn puhumaan valmentajalle vaikeista asioista Kuuntelen valmentajaani Arvostan valmentajaani
Valmentajan negatiivi- nen toiminta	Valmentaja on usein vihainen Valmentaja huutaa usein Valmentaja syyllistää usein pelaajia
Valmentajan luoma mo- tivaatioilmasto	Valmentaja painottaa minulle, että virheet ja niistä oppiminen ovat tärkeitä kehittymiseni kannalta Valmentaja järjestää henkilökohtaisia kehityskeskusteluita kans- sani säännöllisesti Valmentaja korostaa omaa henkilökohtaista kehittymistäni suh- teessa aikaisempaan tasooni Valmentaja painottaa joukkueen yhteistyön merkitystä harjoituk- sissa ja peleissä Valmentaja antaa joukkueelle mahdollisuuden vaikuttaa harjoitte- lun toteutukseen Valmentaja antaa joukkueelle mahdollisuuden vaikuttaa joukkue- en toimintatapojen määrittelyyn (esimerkiksi pelitapa ja arvot)

Taulukossa 2 on kuvattu kolme erilaista summamuuttujaa, jotka muodostettiin pelaajien kyse-  
lystä. Pelaajien vuorovaikuttamisen summamuuttuja muodostettiin väittämistä, joissa pyrittiin  
selvittämään pelaajan vuorovaikutusta ja arvostusta valmentajaa kohtaan. Valmentajan negatii-  
visen toiminnan summamuuttujassa pelaajat arvioivat väittämässä valmentajan negatiivista toi-  
mintaa. Tutkijat olivat määritelleet valmentajan negatiiviseen toimintaan liittyvät väittämät teo-  
riatiedon ja omien kokemusten pohjalta. Valmentajan luoman motivaatioilmaston summamuut-  
tujan väittämässä pelaajat arvioivat valmentajan luomaa motivaatioilmastoa joukkueessa. Väit-  
tämässä oli hyödynnetty TARGET-mallia ja pyritti selvittämään, oliko motivaatioilmasto  
minä- vai tehtäväsuuntautunut.

TAULUKKO 3. Valmentaja ilmapiirin edistäjänä ja joukkueen kokeman koheesion summamuuttajat pelaajien kyselyssä.

Summamuuttuja	Väittäjä
Valmentaja ilmapiirin edistäjänä	Valmentaja hyväksyy minut joukkueessa sellaisenaan kuin olen Koen, että valmentaja pyrkii luomaan minulle tunteen, että olen tärkeä osa joukkuetta Valmentaja pystyy puhumaan avoimesti kaikesta (myös vaikeista asioista) Koen, että valmentaja edistää joukkueemme yhteishenkeä
Joukkueen kokema koheesio	Koen, että saan olla joukkueessa oma itseni Koen, että joukkueessa kaikki toimivat keskenään toistensa kanssa Tunnen olevani tärkeä osa joukkuetta Koen, että joukkueessa voidaan puhua avoimesti vaikeista asioista Viihdyn hyvin joukkueessa Koen, että joukkueemme yhteishenki on erittäin hyvä

Taulukossa 3 on kuvattu valmentaja ilmapiirin edistäjänä ja joukkueen kokema koheesio summamuuttajat ja niiden sisältämät väittämät pelaajien kyselyssä. Valmentaja ilmapiirin edistäjänä summamuuttuja mittaa, kuinka hyvin valmentaja edistää joukkueen ilmapiiriä pelaajan mielestä. Joukkueen kokema koheesio summamuuttuja mittaa taas sitä, millä tasolla pelaaja arvioi joukkueen koheesion ja yhteishengen olevan tällä hetkellä.

TAULUKKO 4. Palautteenannon, koheesion ja motivaatioilmaston summamuuttajat valmentajien kyselyssä.

Summamuuttuja	Väittäjä
Positiivinen palaute yksilölle	Pelaajan onnistuessa annan palautetta, missä pelaaja onnistui Osoitan tyytyväisyyteni pelaajan onnistumiseen ilmein, elein tai ”heittäen kivet” Pyrin antamaan yksittäisessä harjoituksessa tai pelissä yksilölle enemmän positiivista kuin negatiivista palautetta

Negatiivinen palaute yksilölle	Pelaajan onnistuessa en reagoi siihen mitenkään
Positiivinen palaute joukkueelle	Joukkueen onnistuessa näytän tyytyväisyyteni joukkueelle Joukkueen onnistuessa kerron, missä joukkue onnistui Pyrin antamaan yksittäisessä harjoituksessa tai pelissä joukkueelle enemmän positiivista kuin negatiivista palautetta
Negatiivinen palaute joukkueelle	Joukkueen onnistuessa en reagoi siihen mitenkään Joukkueen epäonnistuessa annan suoran ja "kovan" palautteen joukkueelle
Motivaatioilmasto	Valmentaussani pyrin korostamaan jokaisen yksilön henkilökohtaista kehittymistä Annan joukkueen pelaajille mahdollisuuden vaikuttaa harjoittelun toteutukseen Annan joukkueen pelaajille mahdollisuuden vaikuttaa joukkueen toimintatapoihin (esimerkiksi pelitapa ja arvot) Ajattelen, että virheiden tekeminen on osa oppimisprosessia Järjestän henkilökohtaisia kehityskeskusteluita säännöllisesti pelaajien kanssa Painotan pelaajilleni yhteistyön merkitystä niin harjoituksissa kuin peleissäkin
Valmentajan kokema koheesio	Joukkueen jokainen jäsen saa olla oma itsensä Joukkueen jäsenet toimivat hyvin keskenään toistensa kanssa Joukkueen yhteishenki on erittäin hyvä

Taulukkoon 4 on koottu valmentajan kyselystä muodostetut summamuuttujat ja niiden sisältämät väittämät. Väittämien avulla valmentajat arvioivat omaa vuorovaikutustaan valmentessaan ja valmentamansa joukkueen koheesiota. Palautteenannossa summamuuttujat olivat samat kuin pelaajien kyselyssä, eli palautteenanto yksilölle ja joukkueelle sekä positiivisesti että negatiivisesti. Motivaatioilmasto summamuuttujassa selvitettiin väittämien avulla valmentajan itsensä arvioimaa motivaatioilmastoa joukkueessa. Väittämissä oli hyödynnetty TARGET-

mallia ja niiden tavoitteena oli selvittää, oliko motivaatioilmasto valmentajan arvion mukaan minä- vai tehtäväsuuntautunut. Valmentajan kokeman koheesion summamuuttujan väittämässä valmentaja arvioi oman valmennettavansa joukkueen koheesiota ja yhteishenkeä tällä hetkellä, mistä saatiin muodostettua valmentajan kokema joukkueen koheesio summamuuttuja.

#### **6.4 Tutkimusmenetelmän eettiset periaatteet**

Tutkimuksen aineistonkeruussa otettiin huomioon tutkimuksen tekemisen eettisiä periaatteita yksittäisen vastaajan sekä joukkueen näkökulmasta. Tutkimukseen sai vastata ainoastaan yli 15-vuotiaat, jonka seurauksena tutkimusaineiston keräämiseen ei tarvinnut erillistä lupaa eettiseltä toimikunnalta. Tämän lisäksi valmentajat eivät saaneet tietää joukkueen pelaajien vastauksia, jotta kukaan pelaaja ei olisi tunnistettavissa vastauksista ja vastaaminen olisi tutkimuseettisestä näkökulmasta mahdollisimman totuudenmukaista.

Tutkimukseen otettiin mukaan useita joukkueita, jotta voitiin saada mahdollisimman yleistettäviä tuloksia sekä turvata kaikkien vastanneiden valmentajien ja joukkueiden anonymiteetti. Täten yksittäinen valmentaja, pelaaja tai joukkue ei ole tunnistettavissa vastauksista. Kyselylomakkeen käyttäminen mahdollisti sen, että tutkittavilta saatiin pienellä vaivalla tietoa heidän henkilökohtaisista asenteistaan. Kyselylomake soveltuu myös usein hyvin henkilökohtaisten asioiden tutkimiseen. (Hirsijärvi ym. 2009, 195–201; Vilka 2007, 28) Kyselylomakkeen käyttäminen mahdollisti myös sen, että tutkittavat pystyivät vastaamaan anonymisti, totuudenmukaisesti ja rehellisesti esitettyihin väittämiin.

Ennen kyselylomakkeeseen vastaamista pelaajia informoitiin tutkimuksesta. Jos tutkijat olivat itse paikanpäälle, niin he kertoivat pelaajille tietoja tutkimuksesta. Tutkijat olivat tehneet kattavan ohjeistuksen ja informaation tutkimuksesta myös kyselylomakkeen etusivulle. Tästä pelaajat saivat tarpeellisen informaation, jos tutkijat eivät päässeet itse paikanpäälle heitä ohjeistamaan. Tutkimuksen ohjeistuksessa korostettiin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Lisäksi pelaajille korostettiin, että yksittäisen pelaajien vastaukset eivät ole tunnistettavissa, kun tutkimus julkaistaan. Tutkijat kertoivat vastaajille, että aineistoon pääsy on ainoastaan tutkimuksen tekijöillä ja aineistoa säilytettiin salasanoin suojatussa Webropol-kyselyohjelmistossa. Vastaajille kerrottiin myös, että aineisto hävitetään tutkielman valmistuttua.

## 6.5 Tutkimusaineiston analysointi

Kyselyn tulosten analysoinnissa käytettiin SPSS for Windows tilasto-ohjelmaa (IBM SPSS statistical 26) apuna. Kyseisen ohjelmiston käyttöön tutkijat olivat perehtyneet menetelmäopinnoissaan, joten ohjelmisto oli tutkijoille ennestään tuttu. Analysoinnin ensimmäisessä vaiheessa teimme summamuuttujia, joita hyödynnettiin kaikissa analysoinnin muissa vaiheissa. Näistä summamuuttujista analysoitiin keskiarvoja, korrelaatiota sekä eroja eri ryhmien välillä. Analysointi vaiheessa saimme myös tietää, ettemme voi tilastollisin menetelmin vertailla pelaajien ja valmentajien kyselyä. Tämä sen takia, että kysymykset olisivat pitänyt olla täysin samanlaiset, jotta niitä olisi pystynyt vertailla tilastollisin menetelmin. Sen seurauksena valmentajien kyselyä käytimme niukasti analysoinnissa ja täten myös tulosten raportoinnissa.

Ennen kuin aloitimme varsinaisen analysoinnin, testasimme aineiston normaalijakautuneisuuden. Testin teimme Kolmogorov-Smirnovin testillä, koska aineistossa oli yli 50 vastaajaa. Käytimme ei-parametrisiä testejä aineiston analysoinnissa, koska aineisto ja sen muuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita. (von Bonsdorff 2022) Ei-parametrisiä testejä, joita analysoinnissa käytettiin, olivat Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimet ja Kruskal-Wallis testin testi.

Spearmanin järjestyskorrelaatioita käytettiin aineistossa analysoitaessa valmentajien vuorovaihdusosaamisen ja joukkueen koheesion yhteyttä. Spearmanin järjestyskorrelaatioita tulkittaessa positiivisten korrelaation vahvuudet määritettiin voimakkaaksi (0,7–1,0), kohtalaiseksi (0,3–0,7) ja heikoksi (0,0–0,3). Korrelaatioiden ollessa negatiiviset määritettiin korrelaation vahvuudet samalla tavalla voimakkaaksi (-0,7 ja -1,0 välillä), kohtalaiseksi (-0,3 ja -0,7 välillä) ja heikoksi (-0,0 ja -0,3 välillä). Näin ollen, jos korrelaatio arvo on lähellä nollaa muuttujien välillä ei ole lineaarista riippuvuutta ja vastaavasti jos korrelaatio on yksi tai miinus yksi korrelaatio on suurin mahdollinen. (von Bonsdorff 2022)

Kruskal-Wallis testin testiä käytettiin ikäluokkien koheesion ja valmentajien palautteenannon vertailussa eri ikäluokkien välillä. Munnukan ym. (2023) mukaan kyseinen testi sopii, kun tutkitaan yli kahta toisistaan riippumatonta otosta, joiden keskiarvoja ja jakaumaa verrataan. He myös toteavat kyseisen testin sopivan aineistolle, joka ei ole normaalijakautunut. Näin ollen testi sopi hyvin aineiston analysointiin.

Spearmanin ja Kruskal-Wallis testien käytettäessä kummassakin testissä testien virhearvioiden tulkinnassa hyödynnettiin samoja p-arvoja. Bondorsffin (2022) mukaan p-arvot kertovat virheellisen päätelmän todennäköisyydestä. Nämä arvot määritellään yleisen tulkinnan mukaan tilastollisesti erittäin merkitseväksi  $p < 0,001$ ; merkitseväksi  $p < 0,01$  ja melkein merkitseväksi  $p < 0,05$ .

## 6.6 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta kriittisesti tarkasteltaessa rajoittaa hieman muutamat eri tekijät. Näitä ovat ei-parametristen analysointimenetelmien käyttäminen ja yksittäisten joukkueiden pelaajien vastausten määrä sekä virhearviot vastauksissa. Kustakin joukkueesta pelaajia vastasi (8–22). Näin ollen käytetyt tilastolliset analysointi menetelmät eivät välttämättä anna niin suurta tilastollista merkityksellisyttä. Tilastollinen merkitsevyys asiayhteyksien välillä olisi voinut olla mahdollisesti suurempi, mikäli joukkueiden vastanneiden pelaajien määrä olisi ollut suurempi.

Tutkimuksen luotettavuutta saattaa myös rajoittaa mahdolliset pelaajien virhearviot vastauksissa. Yleisesti ottaen vastausten laatu vaikutti olevan hyvää. Tämä voidaan päätellä siitä, että joitakin kysymyksiä oli kysytty useampaan kertaan samansuuntaisella tavalla ja vastaukset näissä kysymyksissä olivat samansuuntaista.

## 7 TULOKSET

Tutkimukseen osallistui yhteensä 219 pelaajaa ja 13 vastuvalmentajaa. Tutkimukseen osallistuneet pelaajat ja valmentajat olivat U16, U18 ja U20 SM-sarjataso joukkueista. (Taulukko 5)

TAULUKKO 5. Tutkimusjoukko

Ikäluokka	Pelaajat (n)	Valmentajat (n)
U16	64	4
U18	87	5
U20	68	4
Yhteensä (n)	219	13

### 7.1 Valmentajien palautteenanto, joukkueiden koheesio ja motivaatioilmasto

Valmentajien palautteenantoa tutkittiin sekä pelaajien että valmentajien kyselyssä neljän eri summamuuttujan avulla (positiivinen palaute yksilölle, negatiivinen palaute yksilölle, positiivinen palaute joukkueelle ja negatiivinen palaute joukkueelle). Taulukosta 6 huomataan, että valmentajien kyselyssä positiivisen palautteenannon (yksilölle ja joukkueelle) summamuuttujien keskiarvo oli isompi (0,4) kuin pelaajien kyselyssä. Negatiivisen palautteenannon summamuuttujissa taas pelaajien kyselyssä keskiarvo oli hieman korkeampi sekä yksilölle (0,1) että joukkueelle (0,2). Tulosten mukaan valmentajat arvioivat oman palautteenantonsa positiivisemmaksi kuin pelaajat. Pelaajat taas arvioivat valmentajien negatiivisen palautteenannon osuuden suuremmaksi kuin valmentajat itse.

TAULUKKO 6. Keskiarvot valmentajien palautteenannosta pelaajien ja valmentajien arvion mukaan.

	Positiivinen palaute yksilölle	Negatiivinen palaute yksilölle	Positiivinen palaute joukkueelle	Negatiivinen palaute joukkueelle
Pelaajat	3,7	2,3	4,1	2,1
Valmentajat	4,1	2,2	4,5	1,9

Keskiarvot on esitetty likertin asteikolla välillä 1–5.

Joukkueiden koheesiota tutkittiin sekä valmentajien että pelaajien kyselyssä yhden summa-  
muuttujan avulla. Taulukosta 7 huomataan, että joukkueiden pelaajien arvio koheesiosta (koe-  
saavani olla joukkueessa oma itseni, joukkueessa kaikki toimivat toistensa kanssa, tunnen ole-  
vani tärkeä osa joukkuetta, joukkueessa voidaan puhua avoimesti vaikeista asioista, viihdyn  
hyvin joukkueessa, joukkueemme yhteishenki on erittäin hyvä) vaihteli välillä 3,8-4,6. Joukku-  
eiden valmentajien arvio koheesiosta (joukkueen jokainen jäsen saa olla oma itsensä, joukkueen  
jäsenet toimivat hyvin keskenään toistensa kanssa, joukkueen yhteishenki on erittäin hyvä)  
vaihteli taas välillä 3,3-4,7. Kolmestatoista joukkueesta kahdeksassa valmentaja oli arvioinut  
joukkueen koheesion paremmaksi kuin pelaajat. Viidessä joukkueessa pelaajat olivat taas arvi-  
oineet koheesion paremmaksi kuin valmentaja.

TAULUKKO 7. Keskiarvot joukkueiden koheesiosta pelaajien ja valmentajien arvion mukaan.

	n	Koheesio pelaajien arvio	Koheesio valmentajan arvio
Joukkue 1	22	4,4	4,7
Joukkue 2	16	3,9	3,3
Joukkue 3	13	4,5	4,7
Joukkue 4	15	4,0	4,3
Joukkue 5	8	4,4	4,0
Joukkue 6	20	4,1	4,7
Joukkue 7	22	4,4	4,7
Joukkue 8	13	4,6	4,3
Joukkue 9	21	3,8	4,7
Joukkue 10	15	4,4	4,7
Joukkue 11	18	4,5	4,0
Joukkue 12	18	4,6	4,0
Joukkue 13	18	3,9	4,3

Keskiarvot on esitetty likertin asteikolla välillä 1–5. Mitä isompi luku, niin sen paremmaksi koheesio koettiin joukkueissa.

Joukkueiden motivaatioilmaston tutkimisessa oli hyödynnetty TARGET-mallia motivaatioil-  
maston selvittämisen kannalta. Kyselylomakkeissa pyrittiin selvittämään pelaajien kokemaa  
autonomiamia, ja onko motivaatioilmasto kilpailu- vai tehtäväsuuntautunut. Motivaatioilmastoon



liittyvistä kysymyksistä muodostettiin yksi summamuuttuja, josta saatiin keskiarvo. Mitä suurempi summamuuttujan luku (väliltä 1–5) saatiin, niin sitä enemmän motivaatioilmasto koettiin tehtäväsuuntautuneeksi ja pelaajien autonomiaa korostavaksi.

Taulukosta 8 huomataan, että joukkueissa pelaajien kokeman motivaatioilmaston (valmentaja painottaa, että virheet ja niistä oppiminen ovat tärkeitä kehittymiseni kannalta, valmentaja järjestää henkilökohtaisia kehityskeskusteluita kanssani säännöllisesti, valmentaja korostaa omaa henkilökohtaista kehittymistäni suhteessa aikaisempaan tasooni, valmentaja painottaa joukkueen yhteistyön merkitystä harjoituksissa ja peleissä, valmentaja antaa joukkueelle mahdollisuuden vaikuttaa harjoittelun toteutukseen, valmentaja antaa joukkueelle mahdollisuuden vaikuttaa joukkueen toimintatapojen määrittelyyn) keskiarvot vaihtelivat välillä 3,1–4,0. Valmentajien kokeman motivaatioilmaston (valmentajani pyrin korostamaan jokaisen yksilön henkilökohtaista kehittymistä, annan joukkueen pelaajille mahdollisuuden vaikuttaa harjoittelun toteutukseen, annan joukkueen pelaajille mahdollisuuden vaikuttaa joukkueen toimintatapoihin, ajattelen virheiden tekemisen olevan osa oppimisprosessia, järjestän henkilökohtaisia kehityskeskusteluita pelaajien kanssa säännöllisesti, painotan pelaajille yhteistyön merkitystä niin harjoituksissa kuin peleissäkin) keskiarvot vaihtelivat välillä 3,8–4,7. Yhdessätoista joukkueessa valmentajien keskiarvo oli korkeampi kuin pelaajien. Kahdessa joukkueessa sekä valmentajien että pelaajien keskiarvo oli sama.

TAULUKKO 8. Keskiarvot joukkueiden motivaatioilmastosta pelaajien ja valmentajien arvioiden mukaan.

	n	Motivaatioilmasto pelaajien keskiarvo	Motivaatioilmasto valmentajan keskiarvo
Joukkue 1	22	3,8	4,5
Joukkue 2	16	3,5	4,3
Joukkue 3	13	3,8	3,8
Joukkue 4	15	3,7	4,3
Joukkue 5	8	3,7	4,2
Joukkue 6	20	3,1	4,0
Joukkue 7	22	3,3	4,5
Joukkue 8	13	3,7	4,0
Joukkue 9	21	3,3	4,0

Joukkue 10	15	4,0	4,3
Joukkue 11	18	4,0	4,0
Joukkue 12	18	3,8	4,7
Joukkue 13	18	3,7	4,3

---

Keskiarvot on esitetty likertin asteikolla välillä 1–5.

## 7.2 Valmentajien vuorovaikutusosaamisen yhteys joukkueen koheesioon

Spearmanin korrelaatioiden avulla tarkasteltiin valmentajien vuorovaikutusosaamista ja sen yhteyttä joukkueiden koheesioon. Vuorovaikutusosaamiseen luettiin positiivinen ja negatiivinen palautteenanto (yksilölle ja joukkueelle), valmentajien vuorovaikuttaminen, pelaajien vuorovaikuttaminen, valmentajan negatiivinen toiminta, motivaatioilmasto ja valmentaja ilmapiirin edistäjänä. Näiden muuttujien yhteyttä tarkasteltiin joukkueiden koheesioita vastaan.

### 7.2.1 Valmentajien antaman palautteen yhteys joukkueen koheesioon

Kuten taulukosta 9 ilmenee valmentajien antama positiivinen palaute yksilölle (onnistuessani saan siitä kehuja valmentajalta; onnistuessa valmentaja antaa palautetta kertoen missä onnistuin; onnistuessani valmentaja osoittaa tyytyväisyytensä ilmein, elein tai ”heittäen kivet”) ja valmentaja antaa minulle henkilökohtaisesti enemmän positiivista kuin negatiivista palautta) korreloi tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti joukkueen koheesioita vastaan viidessä eri joukkueessa (vaihteluvälillä 0,526-0,789). Vastaavasti negatiivinen palaute yksilölle (epäonnistuessa valmentaja ei reagoi siihen mitenkään, epäonnistuessani valmentaja vaikuttaa hermostuneelta ja epäonnistuessani valmentaja rankaisee minua, vaikka olisin yrittänyt parhaani) korreloi tilastollisesti merkitsevästi negatiivisesti joukkueen koheesioita vastaan kahdessa eri joukkueessa (vaihteluvälillä -0,621 ja -0,517).

Taulukosta 9 nähdään myös valmentajien joukkueelle antaman palautteen korrelaatiot koheesioita vastaan. Valmentajien antama positiivinen palaute joukkueelle (joukkueen onnistuessa valmentaja näyttää tyytyväisyytensä joukkueelle; joukkueen onnistuessa valmentaja kertoo, missä joukkue onnistui; joukkueen epäonnistuessa valmentaja yleensä kannustaa ja valmentaja antaa joukkueelle enemmän positiivista palautetta kuin negatiivista) korreloi tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti joukkueen koheesioita vastaan kolmessa eri joukkueessa (vaihteluvälillä

0,478–0,571). Päinvastoin joukkueelle valmentajan antama negatiivinen palaute (joukkueen onnistuessa valmentaja ei reagoi siihen mitenkään, joukkueen epäonnistuessa valmentaja yleensä hermostuu ja joukkueen epäonnistuessa valmentaja rankaisee joukkuetta) korreloi tilastollisesti merkitsevästi negatiivisesti kahdessa eri joukkueessa koheesion kanssa (vaihteluvälillä -0,520 ja -0,493).

TAULUKKO 9. Valmentajan antaman positiivisen ja negatiivisen palautteen yhteys joukkueen koheesioon.

	Positiivinen palaute yksilölle	Negatiivinen palaute yksilölle	Positiivinen palaute joukkueelle	Negatiivinen palaute joukkueelle
Joukkue 1 koheesio	0,789***	-0,621**	0,497*	-0,520*
Joukkue 2 koheesio	0,298	-0,328	0,032	-0,213
Joukkue 3 koheesio	0,581*	-0,371	0,458	-0,067
Joukkue 4 koheesio	0,537*	-0,408	0,391	-0,161
Joukkue 5 koheesio	-0,137	0,265	-0,681	-0,191
Joukkue 6 koheesio	0,342	-0,284	0,478*	-0,438
Joukkue 7 koheesio	0,222	-0,243	0,302	-0,318
Joukkue 8 koheesio	0,179	-0,066	0,103	-0,234
Joukkue 9 koheesio	0,124	0,106	0,571**	-0,201
Joukkue 10 koheesio	0,243	-0,459	0,047	-0,213
Joukkue 11 koheesio	0,781***	-0,517*	0,286	-0,493*

Joukkue 12	-0,215	0,053	0,356	-0,032
koheesio				
Joukkue 13	0,526*	-0,183	0,216	-0,401
koheesio				

Toteutettu Spearman -testillä. Merkitsevyydessä käytetään seuraavia p-arvoja. \*\*\* $p < .001$   
\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

## 7.2.2 Valmentajien vuorovaikutustoiminnan yhteys joukkueen koheesioon

Spearmanin korrelaatioiden avulla tarkasteltiin myös valmentajien muun vuorovaikutusosaamisen yhteyttä joukkueiden koheesioon kanssa. Kuten taulukosta 10 ilmenee valmentajien vuorovaikuttaminen (valmentaja perustelee usein ratkaisunsa; koen, että valmentaja luottaa kykyihini; valmentaja saattaa joskus kysyä palautetta pelaajilta omasta valmennuksestaan; valmentaja on kannustava ja innostava; valmentaja on rehellinen; valmentaja kuuntelee minua; valmentaja on kiinnostunut kuulumisistani ja valmentaja arvostaa minua) korreloi tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti joukkueen koheesioon kanssa neljässä eri joukkueessa (vaihteluvälillä 0,546-0,649). Vastaavasti pelaajien vuorovaikutus (pystyn näyttämään valmentajalle tunteitani, pystyn puhumaan valmentajalle vaikeista asioista, kuuntelen valmentajaani ja arvostan valmentajaani) korreloivat tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti viidessä eri joukkueessa (vaihteluvälillä 0,457–0,741).

Valmentajien muun vuorovaikutusosaamisen osalta tutkittiin myös valmentajan negatiivista toimintaa (valmentaja on usein vihainen, hän huutaa usein ja syyllistää pelaajia), valmentajan luomaa motivaatioilmastoa (valmentaja painottaa virheistä oppimista ja korostaa omaa henkilökohtaista kehittymistäni, hän järjestää henkilökohtaisia kehityskeskusteluita, painottaa yhteistyön merkitystä peleissä ja harjoituksissa sekä antaa mahdollisuuden vaikuttaa harjoittelun toteutukseen sekä joukkueen pelitapaan että arvoihin) ja valmentajaa ilmapiirin edistäjänä (valmentaja hyväksyy minut sellaisenaan kuin olen; hän luo minulle tunteen, että olen tärkeä osa joukkuetta; valmentaja kommunikoi avoimesti ja edistää joukkueen yhteishenkeä) sekä niiden yhteyttä joukkueen koheesioon.

Kuten taulukosta 10 ilmenee valmentajien negatiivinen toiminta korreloi tilastollisesti merkitsevästi negatiivisesti yhdessä joukkueessa joukkueen koheesion kanssa (-0,723). Sen sijaan valmentajien luoma motivaatioilmasto korreloi kolmessa joukkueessa tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti joukkueen koheesion kanssa (vaihteluvälillä 0,570–0,721). Niin ikään valmentaja ilmapiiriin edistäjänä korreloi tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti joukkueen koheesion kanssa kuudessa eri joukkueessa (vaihteluvälillä 0,573–0,811).

TAULUKKO 10. Valmentajan muun vuorovaikutusosaamisen yhteys joukkueen koheesioon.

	Valmentajan vuorovai- kuttaminen	Pelaajien vuorovai- kuttaminen	Valmentajan negatiivinen toiminta	Valmentajan luoma moti- vaatioilmasto	Valmentaja ilmapiiriin edistäjänä
Joukkue 1 koheesio	0,649***	0,741***	-0,723***	0,721***	0,695***
Joukkue 2 koheesio	0,259	0,315	0,053	0,393	0,495
Joukkue 3 koheesio	0,405	0,478	-0,229	0,447	0,451
Joukkue 4 koheesio	0,440	0,231	-0,080	0,646**	0,728**
Joukkue 5 koheesio	0,012	0,068	0,296	-0,364	0,252
Joukkue 6 koheesio	0,277	0,457*	-0,396	0,315	0,672***
Joukkue 7 koheesio	0,546**	0,677***	-0,104	0,570**	0,811***
Joukkue 8 koheesio	0,293	0,333	-0,091	0,260	0,539
Joukkue 9 koheesio	0,214	0,168	0,043	0,158	0,573**
Joukkue 10 koheesio	0,624*	0,609*	-0,146	0,237	0,793***
Joukkue 11 koheesio	0,574*	0,196	-0,059	-0,100	0,466

Joukkue 12 koheesio	0,084	0,280	0,223	-0,009	0,199
Joukkue 13 koheesio	0,393	0,693***	-0,343	0,060	0,416

Toteutettu Spearman -testillä. Merkitsevyydessä käytetään seuraavia p-arvoja. \*\*\*p<.001  
\*\*p<.01, \*p<.05

### 7.3 Ikäluokkien väliset erot joukkueiden koheesiossa

Kruskall -Wallisin testillä testattiin eroja joukkueiden koheesiosta ikäluokkien (U16-U20) välillä. Joukkueiden koheesio ikäluokkien välillä vaihteli tilastollisesti merkitsevästi U16 ja U18 sekä U16 ja U20 joukkueiden välillä. (Kruskal -Wallisin H=9,356, vapausasteet 2, n=219, Monte Carlo p<0,008, 99 %: n luottamusväli 0,006–0,010). Ikäluokkien väliset parittaiset vertailut osoittivat, että U18 ja U20 joukkueissa joukkueiden koheesio oli korkeampi kuin U16 joukkueissa. (Taulukko 11 ja 12)

TAULUKKO 11. Koheesion vertailua ikäluokkien välillä.

Ikäluokka	n	Järjestyksen keskiarvo	Mediaani
U16	64	89,90	4,17
U18	87	119,52	4,50
U20	68	116,82	4,50

Toteutettu Kruskall-Wallis testillä.

TAULUKKO 12. Ikäluokkien väliset parittaiset vertailut joukkueiden koheesiossa.

Ikäluokka	St. testisuure	p-arvo
U16-U20	-2,5	0,041*
U16-U18	-2,9	0,013*
U20-U18	0,3	1,000

Toteutettu Kruskall -Wallisin testillä. Merkitsevyydessä käytetään seuraavia p-arvoja.  
\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

## 7.4 Ikäluokkien väliset erot valmentajien palautteenannossa

Ikäluokkien välillä testattiin eroja valmentajien antaman positiivisen ja negatiivisen palautteenantamisen määrässä. Positiivinen ja negatiivinen palaute jaoteltiin sekä joukkueelle että yksilölle annettavaan palautteeseen. Näitä eroja testattiin Kruskal-Wallis testin avulla, koska aineisto ei ollut normaalisti jakautunut.

### 7.4.1 Erot valmentajien positiivisessa palautteenannossa

Valmentajien antama positiivinen palaute yksilölle ikäluokkien välillä U16 ja U20 sekä U18 ja U20 välillä vaihteli tilastollisesti merkitsevästi (Kruskal-Wallis  $H=10,726$ , vapausaste 2,  $n=219$ , Monte Carlo  $p<0,005$ , 99 %:n luottamusväli 0,003–0,006). Parittaiset vertailut ikäluokkien välillä osoittivat, että positiivista palautetta yksilölle annettiin enemmän U16 ja U18 sarjoissa kuin U20 sarjassa. (Taulukko 13 ja 14)

Vastaavasti joukkueelle annetun positiivisen palautteenmäärä U16 ja U20 välillä vaihteli tilastollisesti merkitsevästi (Kruskal-Wallis  $H=8,297$ , vapausaste 2,  $n=219$ , Monte Carlo  $p<0,016$ , 99 %:n luottamusväli 0,011–0,017). Ikäluokkien väliset parittaiset vertailut valmentajien positiivisen palautteenannonmäärässä joukkueelle annetun palautteen suhteen oli suurinta U16 ikävaiheessa verrattuna sitä U18 ja U20 ikävaiheeseen. (Taulukko 13 ja 14)

TAULUKKO 13. Valmentajan positiivisen palautteenannonmäärän vertailua ikäluokkien välillä.

Palautteen laatu	Ikäluokka	n	Järjestyksen keskiarvo	Mediaani
Positiivinen palaute yksilölle	U16	64	119,35	3,88
	U18	87	118,89	4,00
	U20	68	89,27	3,50
Positiivinen palaute joukkueelle	U16	64	125,09	4,25
	U18	87	111,57	4,25
	U20	68	93,79	4,00

Toteutettu Kruskal-Wallis testillä.

TAULUKKO 14. Parittaiset vertailut ikäluokkien välillä valmentajien positiivisesta palautteenannosta.

Palaute	Ikäluokka	St. testisuure	p-arvo
Positiivinen palaute yksilölle	U16-U18	0,1	1,000
	U16-U20	2,8	0,015*
	U18-U20	2,9	0,011*
Positiivinen palaute joukkueelle	U16-U18	1,3	0,572
	U16-U20	2,9	0,013*
	U18-U20	1,8	0,240

Toteutettu Kruskal –Wallisin testillä. Merkitsevyydessä käytetään seuraavia p-arvoja. \*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

#### 7.4.2 Erot valmentajien negatiivisessa palautteenannossa

Negatiivisen palautteenannon määrä vaihteli tilastollisesti merkittävästi U16 ja U18 sarjojen ja U16 ja U20 sarjojen välillä (Yksilölle annetun negatiivisen palautteen: Kruskal-Wallis H=11,555, vapausasteet 2, n=219, Monte Carlo p< 0,003, 99 %:n luottamusväli 0,001–0,003 ja joukkueelle annetun negatiivisen palautteen: Kruskal-Wallis H=11,231, vapausasteet 2, n=219, Monte Carlo p<0,004, 99 %:n luottamusväli 0,002–0,004). Ikäluokkien väliset parittaiset vertailut osoittivat, että U18 ja U20 ikäluokissa valmentajat antoivat negatiivista palautetta sekä yksilöille että joukkueelle enemmän kuin U16 sarjassa. (Taulukko 15 ja 16)



TAULUKKO 15. Valmentajan negatiivisen palautteenannonmäärän vertailua ikäluokkien välillä.

Palaute	Ikäluokka	n	Järjestyksen keskiarvo	Mediaani
Negatiivinen palaute yksilölle	U16	64	87,75	2,00
	U18	87	118,05	2,33
	U20	68	120,65	2,33
Negatiivinen palaute joukkueelle	U16	64	88,16	2,00
	U18	87	117,63	2,00
	U20	68	120,80	2,00

Toteutettu Kruskall-Wallis testillä.

TAULUKKO 16. Parittaiset vertailut ikäluokkien välillä valmentajien negatiivisesta palautteenannosta.

Palaute	Ikäluokka	St. testisuure	p-arvo
Negatiivinen palaute yksilölle	U16-U18	-3,0	0,010**
	U16-U20	-3,0	0,007**
	U18-U20	-0,3	1,000
Negatiivinen palaute joukkueelle	U16-U18	-2,9	0,012*
	U16-U20	-3,0	0,008**
	U18-U20	-0,3	1,000

Toteutettu Kruskall-Wallis testillä. Merkitsevyydessä käytetään seuraavia p-arvoja.

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tutkia jääkiekkovalmentajien vuorovaikutusosaamisen yhteyttä joukkueen koheesioon U16-U20 ikävaiheissa. Tarkoituksena oli selvittää, millä valmentajan toimintatavoilla oli joukkueen koheesioon positiivinen tai negatiivinen yhteys pelaajien kokemana. Tutkijat pyrkivät myös tässä tutkielmassa selvittämään ikäluokkien välisiä eroja valmentajien palautteenannossa sekä joukkueiden koheesiossa.

Tässä osiossa tuodaan esille tutkielman keskeiset tulokset, ja pohditaan mahdollisia syitä näihin tuloksiin. Kaikkia tutkielmassa esiin nousseita tuloksia ei tässä osiossa käsitellä. Tässä osiossa tehdään yhteenveto tuloksista, joilla saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Lisäksi tuodaan esille pelaajien ja valmentajien kyselyissä nousseita eroja tuloksissa. Emme enää tässä osiossa erottele joukkueiden tuloksia toisistaan, vaan teemme yleisen yhteenvetoon. Tutkimustuloksia peilataan ja pohditaan aikaisemman teorian tiedon ja tutkimuskirjallisuuden näkökulmasta, joita on tuotu esille tämän tutkielman teoriaosuudessa.

Tuloksissa tuotiin aluksi esille kuvailevia tietoja koko tutkimusjoukosta ja joukkueista summamuuttujien avulla. Näiden avulla saatiin tietoa joukkueista ja nähtiin joukkuekohtaisia eroja. Tutkielmassa haluttiin pitää lisäksi mukana näkökulma, jossa tarkasteltiin valmentajien ja pelaajien kyselyissä esiin nousseita eroavaisuuksia. Tutkijat halusivat nähdä, tuleeko valmentajilla ja pelaajilla eri tulokset samasta aihealueesta. Pelaajien ja valmentajien vertailua ei tässä tutkielmassa pystytäkään tekemään täysin, sillä kysymykset ovat eri pelaajien ja valmentajien kyselyissä. Tilasto-ohjelmalla analysoitaessa kysymysten tulisi olla täsmälleen samanlaiset. Toki sekä pelaajien että valmentajien kyselyiden summamuuttujista pystytään tekemään keskiarvojen perusteella havaintoja ja johtopäätöksiä, joita tuodaan tässä osiossa esille.

Valmentajien palautteenantoa, joukkueiden koheesiota ja motivaatioilmastoa tutkittaessa toimme esille keskiarvoja pelaajien ja valmentajien vastauksista. Valmentajat arvioivat antavansa hieman enemmän positiivista palautetta ja vähemmän negatiivista palautetta kuin pelaajat ovat arvioineet valmentajien kohdalla. Eli valmentajat saattavat arvioida palautteenantonsa hieman sävyiltään positiivisemmaksi kuin pelaajat. Toki erot eivät keskiarvoissa olleet suuria, etenkin negatiivisen palautteen osalta.

Joukkueiden koheesion suhteen osa valmentajista arvioi sen paremmaksi kuin pelaajat ja osa huonommaksi. Tuloksista voidaan päätellä, että valmentajilla ja pelaajilla saattaa olla hieman eri käsitys ja omat kokemukset joukkueen yhteneväisyydestä. Tämä voi johtua siitä, että valmentaja ei ole välttämättä yhtä sisällä joukkueen sen hetkisestä tilasta kuin pelaajat. Pelaajat viettävät keskenään myös sen ajan, jolloin valmentaja ei ole paikalla esimerkiksi pukukopissa. He näkevät ja kokevat joukkueen tilanteen tarkasti. Valmentaja ei välttämättä kaikkia asioita havaitse. Valmentajien voi olla myös hankala arvioida yksittäisten pelaajien kokemuksia koheesiosta.

Myös saman joukkueen eri pelaajilla saattaa olla erilainen mielikuva joukkueen koheesiosta. Tähän voi esimerkiksi vaikuttaa pelaajan rooli joukkueessa. Jos pelaaja ei ole tyytyväinen esimerkiksi omaan pelilliseen rooliinsa joukkueessa, niin hän voi kokea ulkopuolisuuden tunnetta joukkueessa. Vastaavasti joukkueen sisällä isossa ja näkyvässä roolissa oleva pelaaja on todennäköisesti tyytyväinen omaan rooliinsa. Pelaajan ollessa tyytyväinen omaan rooliinsa, niin todennäköisesti hän on tyytyväinen myös joukkueen koheesioon. Tietyissä rooleissa olevat henkilöt voivat saada enemmän näkyvyyttä kuin toiset tai tämä rooli voi vaatia aktiivisempaa vuorovaikutusta ryhmän sisällä (Rovio ym. 2009, 61–74). Tämä saattaa vaikuttaa myös valmentajan arviointiin joukkueen koheesiosta. Helposti valmentaja saattaa ajautua eniten vuorovaikutukseen näkyvien pelaajien kanssa ja muodostaa oman arvionsa joukkueen koheesiosta näiden pelaajien puheiden ja toiminnan mukaan. Tästä syystä valmentajalla ei välttämättä aina ole tarkkaa tietoa siitä, miten kaikki yksilöt kokevat joukkueen koheesion.

Motivaatioilmaston valmentajat arvioivat tehtäväsuuntautuneemmaksi ja autonomiaa korostavammaksi kuin pelaajat. Pelaajat kokivat, että heillä on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia joukkueen toiminnassa, kuin valmentajat kokivat mahdollistavansa. Sen lisäksi valmentajat kokivat antavansa enemmän henkilökohtaista tukea yksilölle, kuin mitä yksilöt kokivat saavansa valmentajalta keskiarvojen mukaan. Tulosta saattaa selittää se, että jokaista yksilöä valmennuksessa on vaikea huomioida täysin. Sen lisäksi pelaajilla voi olla erilaisia tarpeita, jolloin valmentajan voi olla vaikea huomioida kaikkia yksilöllisesti. Kuitenkin tuloksista voidaan päätellä, että valmentajat pyrkivät luomaan tehtäväsuuntautuneen motivaatioilmaston joukkueen arjessa. Tätä voidaan pitää positiivisena asiana, sillä tehtäväsuuntautunut motivaatioilmasto on yhteydessä joukkueiden koheesion ja suoritusten paranemiseen sekä lisääntyneeseen autonomian tunteeseen joukkueen yksilöillä (Staley ym. 2016, 52).

Näistä edellä mainituista keskiarvojen vertailusta voidaan tehdä muutamia yhteenvetoja. Valmentajilla ja pelaajilla saattaa olla erilaiset käsitykset valmentajan toiminnasta ja joukkueen koheesiosta. Valmentajat ja pelaajat saattavat nähdä saman asian eri tavalla. Tähän yhtenä syynä voi olla se, että pelaajat ajattelevat asioita usein subjektiivisesta näkökulmasta. Valmentajan on ajateltava useita kokonaisuuksia valmennustyössään ja priorisoitava ajankäyttöään, jolloin yksittäisen pelaajaan kohtaaminen henkilökohtaisesti voi olla haastavaa. Myös valmentajien ja pelaajien aikaisemmat taustat sekä kokemukset saattavat vaikuttaa siihen, miten asioita koetaan. Sen seurauksena aikaisemmat valmentajat ja kokemukset joukkueista vaikuttavat mahdollisesti siihen, miten asioita arvioidaan pelaajien ja valmentajien kohdalla.

Valmentajien palautteenantoa tarkastellessa huomattiin, että positiivinen palaute yksilölle ja joukkueelle korreloi joukkueen koheesion kanssa. Erityisesti positiivinen palaute yksilölle korreloi voimakkaasti joukkueen koheesion kanssa. Vastaavasti negatiivinen palaute yksilölle ja joukkueelle korreloi tilastollisesti negatiivisesti joukkueen koheesion kanssa. Valmentajien antamalla positiivisella palautteella on tulostemme mukaan yhteyttä joukkueen koheesioon. Tulokset näyttävät, että yksilölle suunnattu palaute vaikuttaa enemmän joukkueen koheesioon kuin joukkueelle suunnattu palaute. Aiempien tutkimusten mukaan on löydetty samansuuntaisia havaintoja, joissa myönteinen palaute on yhteydessä viihtymiseen ja osallistumiseen joukkueessa sekä parempaan suoriutumiseen kilpailuissa (Louhimaa ym. 2020, 86–87; Zach & Furman 2022, 1306). Positiivisen palautteen on havaittu vaikuttavan myös parempaan joukkueen koheesioon (Westre & Weiss 1991, 41).

Tämän ja aikaisempien tutkimusten pohjalta voidaan todeta, että valmentajan olisi hyvä keskittyä positiiviseen palautteen antamiseen omassa valmennustyössään, sillä tämä näyttäisi edistävän myös joukkueen koheesiota. Tietysti tämä ei ole aina helppoa valmennustyössä. Joukkueessa on paljon yksilöitä, joita valmentajan tulisi huomioida. Tärkeää on, että valmennustiimi on tarpeeksi iso, jotta päävalmentajan työmäärä ei kasva liian suureksi. Tällöin valmennustiimi pystyy jakamaan keskenään roolit sen mukaan, mihin yksittäinen valmentaja keskittyy harjoitusten tai pelien aikana esimerkiksi palautteenantamisen näkökulmasta. Tällä tavalla saadaan myös paremmin huomioitua jokainen yksilö. Isommassa valmennustiimissä pystytään antamaan enemmän yksilöllistä palautetta pelaajille sekä palaute on konkreettisempaa ja reflektoidumpaa kuin pienemmässä valmennustiimissä (Lagestad ym. 2017, 2049).

Valmentajan on myös hyvä muistaa tarkastella omaa valmennusfilosofiaansa. Jokaisella valmentajalla on varmasti halu kehittää yksilöä ja joukkuetta, mikä voi johtaa siihen, että valmentajat saattavat pyrkiä vaatimaan pelaajilta ja joukkueelta koko ajan enemmän. Asioita tarkastellaan siitä näkökulmasta, mitä yksilö tai joukkue voisi tehdä paremmin ja kehittyä vielä paremmaksi. Tämä on toisaalta hyvä juttu, sillä kehittyminen vaatii halua tulla paremmaksi. Toisaalta jatkuva korjaava ja negatiivinen palaute voi heikentää pelaajan itseluottamusta ja sitoutumista. Niin valmentajan on hyvä muistaa nostaa onnistuneita asioita esille positiivisen palautteen kautta. Valmentajan on hyvä myös pohtia, minkälaisen ilmapiirin hän luo joukkueeseen omalla palautteenannollaan. Valmennustyön yksi haasteista on varmasti tasapainottelu eri palautteenantojen välillä. Korjaavaa ja negatiivista palautetta tarvitaan, jotta toimintaa saadaan kehitettyä. Toisaalta positiivinen palaute vaikuttaa positiivisesti pelaajien suoriutumiseen, koheesioon ja ilmapiiriin joukkueessa (Zach & Furman 2022, 1306; Westre & Weiss 1991, 41). Näiden seurauksena valmentajan olisi hyvä tarkastella omaa toimintaansa sekä palautteenantotapoja.

Valmentajien palautteenannon lisäksi tutkimme, miten valmentajien muu vuorovaikutustoiminta on yhteydessä joukkueiden koheesioon. Valmentajien muuhun vuorovaikutukseen luokittelimme valmentajien vuorovaikuttamisen, pelaajien vuorovaikuttamisen, valmentajan negatiivisen toiminnan, valmentajan luoman motivaatioilmaston sekä valmentaja ilmapiirin edistäjänä. Seuraavaksi käsittelemme näistä merkittävimpiä tuloksia.

Tulosten mukaan valmentaja ilmapiirin edistäjänä oli merkittävimmin yhteydessä joukkueen koheesioon kanssa. Valmentajan on tärkeä saada luotua yksilöille tunne, että he ovat tärkeä osa joukkuetta ja jokaisen yksilön panosta arvostetaan. Aikaisemmissa tutkimuksissa on noussut esiin samansuuntaisia havaintoja. Näissä korostuivat valmentajan avoimuus ja luottamus, kunniointi sekä toverillisuus pelaajan ja valmentajan välillä (Bennie & O'Connor 2012, 58; Shang & Chic-Ming Ku 2018, 886–887). Omien tulostemme sekä aikaisempien tutkimusten mukaan voidaan todeta, että valmentajan on tärkeä pystyä luomaan pelaajien kanssa vahva luottamussuhde, koska se näyttäisi vaikuttavan myös joukkueen koheesioon positiivisesti. Toisaalta liiallinen toverillisuus valmentajien ja pelaajien välillä voi kääntyä negatiiviseksi asiaksi, jos se vaikuttaa valmennustyöhön. Valmentajan tulee johtaa joukkuetta ja tehdä välillä vaikeita päätöksiä. Sen seurauksena toverillinen suhde valmentajan ja pelaajien välillä saattaa tuoda haasteita tilanteisiin, joissa valmentajalta vaaditaan tiukkoja päätöksiä. Omassa vuorovaikutuksessaan valmentajan tulee pyrkiä luomaan läheinen suhde pelaajiin, mutta samalla muistaa myös säilyttää oma auktoriteettinsa pelaajien silmissä.

Vahvan luottamussuhteen luominen pelaajan ja valmentajan välille ei ole valmentajalle helppo homma. Valmentaja on usein suuri auktoriteetti varsinkin nuorille urheilijoille, joka opettaa ja kasvattaa lapsia lähes jokaisella liikkeellään ja teollaan (Vasarainen & Hara 2005, 39–41). Jääkiekkovalmennuksessa pelaajat ovat saattaneet tottua siihen, että valmentaja on suuri auktoriteetti, jota kunnioitetaan ja saatetaan jopa välillä hieman pelätä. Tämä saattaa tehdä sen, että valmentajan ei ole helppo saada luotua yksilöiden kanssa avointa vuorovaikutusta. Pelaajien saattaa olla vaikea avautua ja kertoa valmentajalle asioistaan. Pelaajat eivät uskalla välttämättä kertoa kaikkia asioita rehellisesti, sillä he voivat pelätä sen vaikuttavan esimerkiksi valmentajan valintoihin. Valmentajan olisi hyvä pystyä luomaan pelaajille tunne, että he uskaltavat keskustella valmentajan kanssa rohkeasti asioista.

Valmentajien muu vuorovaikutusosaamisesta nostamme esiin valmentajan negatiivisen toiminnan yhteyden koheesioon. Vastoin omia ennakko-oletuksiamme valmentajan negatiivinen toiminta ei ollut merkittävä joukkueen koheesiota heikentävä tekijä. Ainoastaan yhdessä joukkueessa valmentajan toiminta vaikutti tilastollisesti merkitsevästi joukkueen koheesioon negatiivisesti, korrelaation ollessa voimakas. Valmentajan negatiiviseen toimintaan saattaa joissain määrin liittyä autoritääriä valmentaminen, johon voi kuulua keskeisesti huutaminen ja pelaajien syyllistäminen. Autoritäärisellä valmentamisella on ollut myös positiivisia vaikutuksia joukkueen sosiaaliseen koheesioon (Gonzales-Garcia ym. 2022, 249). Näiden tulosten perusteella valmentajan negatiivinen toiminta näyttäisi olevan vähemmän merkityksellinen tekijä joukkueen sosiaalisen koheesioon kannalta vastoin ennakko-oletuksiamme.

Autoritäärisellä otteella valmentaminen saattaa jopa yhdistää pelaajia. Autoritääriä valmentaminen saattaa luoda painetta pelaajille, jolloin joukkueen pelaajat saattavat antaa toisillensa tukea. Tämä voi vaikuttaa positiivisesti joukkueen koheesioon, jos pelaajat antavat toisillensa vertaistukea. Toki mitä nuoremmista pelaajista on kyse voi valmentajan negatiivinen toiminta vaikuttaa voimakkaammin joukkueen koheesioon negatiivisesti, jolloin pelaajat saattavat mallintaa valmentajan käytöstä toistensa keskuudessa. Myös yksilöiden välillä voi olla suuria eroja, sillä joku pelaajista voi saada energiaa valmentajan negatiivisesta toiminnasta, kun taas toisen suoriutumiseen siitä voi olla suurta haittaa.

Tämän aikaisemman tutkimuksen sekä meidän tutkimuksemme mukaan voidaan pohtia, onko valmentajan negatiivisella toiminnalla merkittävää heikentävää vaikutusta joukkueen koheesioon. Voidaan myös pohtia valmentajan merkitystä joukkueen koheesio muodostumisessa. Vaikka tässä tutkimuksessa perehdyttiin valmentajan vuorovaikutustoiminnan tarkasteluun joukkueen koheesio kannalta, niin on hyvä muistaa myös pelaajien rooli joukkueen koheesio muodostamisessa. Pelaajat ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa joukkueen tapahtumissa kaiken aikaa. Tästä syystä pelaajien keskinäinen toiminta on ensiarvoisen tärkeää joukkueen koheesio muodostamisessa. Lisäksi on paljon asioita koheesio kannalta, joihin valmentajalla ei välttämättä ole vaikutusmahdollisuuksia.

Tutkimme myös ikäluokkien välisiä eroja joukkueiden koheesiossa ja valmentajien palautteenannossa. Vertailujen mukaan U18 ja U20 joukkueissa koheesio oli korkeampi kuin U16 joukkueissa. Sen sijaan valmentajat antoivat enemmän yksilöille positiivista palautetta U16 ja U18 sarjoissa kuin U20 sarjassa. Eniten positiivista palautetta valmentajien toimesta annettiin U16 sarjassa. Aikaisempia tutkimustuloksia emme löytäneet aiheesta. Tämän takia näitä tuloksia voidaan pitää uusina löydöksinä.

Saadut tulokset valmentajien palautteenannosta sekä joukkueiden koheesiossa ovat ristiriidassa tarkasteltaessa koheesio ja positiivisen palautteenannon yhteyttä. Nimittäin U16 ikävaiheessa positiivista palautetta annettiin eniten, mutta koheesio oli heikoin verrattuna U18 ja U20 ikävaiheeseen. Vastaavasti U20 ikävaiheessa koheesio oli paras ja positiivista palautetta annettiin vähiten. Tämä voi kertoa siitä, että joukkueiden koheesioon voi vaikuttaa monet eri tekijät, joita emme ole myöskään tässä tutkielmassa huomioineet.

Ikäluokkien välillä olevat erot joukkueiden koheesiossa voi johtua siitä, että pelaajat ovat todennäköisemmin pelanneet pidemmän aikaan samassa joukkueessa U18 ja U20 vaiheessa verrattuna U16 ikävaiheeseen. Joukkueiden runko pysyy yleisesti ottaen suhteellisen samana U16 ikävaiheesta U20 ikävaiheeseen. Tällöin heille on saattanut kertyä useampien vuosien aikana yhteisiä kokemuksia, jolloin joukkue on yhtenäistynyt. Lisäksi U16 ikävaiheen heikompa joukkueiden koheesio saattaa selittää se, että ikävaihe voi olla haastavampi koheesio kannalta roolien hakemisen ja pelaajien murrosiän seurauksena. Yleensä viimeistään U16 ikävaiheeseen joukkueet muodostetaan tasojoukkueiksi ja kilpailu korostuu myös joukkueen sisällä, jonka seurauksena pelaajat saattavat hakea paikkaansa ja rooliaan joukkueen sisällä.

Ero palautteenantamisessa ikäluokkien välillä voi johtua vaatimustason noususta, ikäluokkien valmentamiseen liittyvistä erityispiirteistä ja valmentajien taustasta. Ikävaiheissa siirryttäessä ylöspäin myös vaatimustaso nousee urheilullisesti. U20 ikävaiheessa ollaan hyvin lähellä jo ammattilaisuutta, mikä voi näkyä valmentajien toimintatavoissa suurempana vaatimisena. Pelaajat saattavat tällöin kokea, että vaatiminen tulee enemmän negatiivisen palautteen kautta kuin positiivisen. Lisäksi valmentajat saattavat myös U20-ikäluokassa olla vaativampia itselleen kehittämään pelaajia kohti Liiga-tasoa, jolloin keskitytään usein vain siihen, mikä voisi olla paremmin.

Palautteenantamiseen vaikuttaa keskeisesti joukkueen ja sen pelaajien tarpeet. Ikäluokkien välisiin eroihin valmentajien palautteenantamisessa voi liittyä se, että U16-U20 ikävaiheiden välillä pelaajat tarvitsevat erilaista ohjausta. U16 ikävaiheessa yksi keskeisimmistä seikoista on vielä pelaajien kannustaminen ja motivointi harjoittelemista ja pelaamista kohtaan. Tämä saattaa ohjata valmentajaa antamaan enemmän positiivista palautetta. Vastaavasti U20 ikävaiheessa pelaajat ovat yleisesti ottaen kypsempiä ja heidän kykynsä ottaa negatiivista ja kehittävää palautetta vastaan on todennäköisesti parempi kuin U16 ikävaiheen pelaajien. Myös U20 tasolta ammattilaisuuteen siirryttäessä pelaajien tulee olla kykeneväisiä ottamaan vastaan negatiivista palautetta, joka voi ohjata myös valmentajia antamaan kovempaa palautetta.

Valmentajien palautteenantamiseen voi vaikuttaa myös valmentajien erilainen tausta. U16 sarjassa valmentajat ovat lähtökohtaisesti nuorempia valmentajia ja U20 sarjassa kokeneempia valmentajia. Nuoria ja kokeneita valmentajia on saatettu valmentaa eri tavalla heidän peliaikoinansa. Ennen valmentaminen on nähty autoritäärisenä ja nykyään urheilijälähtoisempänä. Tutkimukseen osallistuneet valmentajat ovat voineet saada vaikutteita omaan valmentamiseensa aikaisemmilta heidän valmentajiltaan. Näin heidän vuorovaikutuskäyttäytymisensä voi perustua aiemmin opittuihin malleihin.

Valmentajien taustaa tarkasteltaessa tulee ottaa myös huomioon se, että tutkimukseen osallistuneet valmentajat ovat lähtökohtaisesti erittäin motivoituneita valmentajia ja valmentavat kilpajoukkueissa. Lisäksi he ovat jo ammattivalmentajia tai puolipäiväisiä työntekijöitä seuroissa. Näin ollen valmennuksen laatu on oletettavasti erittäin hyvää ja valmentajat ovat kiinnittäneet huomiota myös vuorovaikutukseen valmennuksessaan. Lagestadin ym. (2017, 2049) tutkimuksen mukaan kilpajoukkueen valmentajat antavatkin yksilöllisempää, konkreettisempää, positiivisempää ja reflektoidumpaa palautetta verrattuna amatöörivalmentajiin. Näin ollen tulokset



voisivat olla erilaisia myös tässä tutkimuksessa, mikäli tutkimukseen osallistuneet valmentajat olisivat amatöörivalmentajia ja joukkueet olisivat tasoltaan heikompia.

Yhteenvetona ikävaiheiden välisistä vertailuista voidaan todeta, että palautteenannossa ja koheesiosta löytyi eroja varsinkin U20- ja U16-ikäluokkien väliltä. Nämä erot on hyvä muistaa tiettyä ikäluokkaa valmentessa. Esimerkiksi U16 joukkueen valmentajan tarvitsee valmentessa ehkä keskittyä enemmän joukkueen koheesion luomiseen kuin U20 joukkueen valmentajan. On hyvä muistaa, että koheesioon ja palautteenantoon ikäluokkien välillä vaikuttavat monet tekijät. Edellisissä kappaleissa olemme pohtineet vain joitakin seikkoja, jotka niihin saattavat vaikuttaa.

Millä tavalla tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää sitten arjen valmennustyössä? Yksi tuloksista eteen nousseista seikoista on se, että valmentajilla ja pelaajilla saattaa olla erilaiset mielikuvat samasta asiasta. Tämä on valmentajien hyvä huomioida omassa valmennuksessaan. Valmentajalla saattaa olla omasta toiminnastaan selkeä mielikuva, mutta pelaajat kokevat sen eri tavalla. Valmentajan tulisikin muistaa tarkastella omaa toimintaansa mahdollisimman objektiivisesti. Tässä valmentajaa voisi auttaa palautteen kysyminen pelaajilta. Yksi tapa kysyä palautetta on kerätä kyselylomakkeella anonyymisti pelaajilta tietoa halutuista asioista. Tällä tavalla voisi saada pelaajilta rehellisempää palautetta verrattuna palavereihin pelaajien kanssa. Valmentajalle saattaisi nousta uusia ajatuksia omasta toiminnastaan ja vuorovaikutuksesta valmennuksessa, kun hän on saanut palautetta omasta toiminnastaan.

Valmentajan on tärkeää pohtia myös valmennustyössään, millä tavoin hän pystyy omalla vuorovaikutusosaamisellaan edistämään joukkueensa koheesiota. Pienillä asioilla valmentajan toiminnassa saattaa olla yllättävän iso vaikutus joukkueen koheesion kannalta. Erityisen tärkeää näyttäisi olevan yksilölle annettava palaute. Helposti jääkiekkovalmennuksessa vuorovaikutus keskittyy vahvasti koko joukkueen toimintaan. Valmentajan olisi hyvä muistaa panostaa vuorovaikutuksessaan myös yksilöihin. Toki tämä ei ole aina helppoa, sillä yksilöitä joukkueessa on usein 20–30. Valmentajalla ei riitä aina aika kohdata jokaista yksilöä. Tästä syystä valmentajan olisi tärkeä saada koko joukkue yhdessä huolehtimaan joukkueen koheesiosta. Valmentajan tulisi saada myös pelaajat mukaan kehittämään joukkueen koheesiota. Pelaajien vastuuttaminen joukkueen yhtenäisyyden kehittämisestä saattaisi tiivistää joukkuetta entisestään. Kun valmentajan ei tarvitse itse tehdä paljon työtä joukkueen koheesion eteen, niin hänelle jää aikaa keskittyä valmennuksessa muihin oleellisiin asioihin. Monesti myös joukkue on tiiviimpi ja

yhtenäisempi, kun halu kehittää joukkueen koheesiota lähtee pelaajista itsestään valmentajan sijaan.

## 8.2 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkielmaan saatiin hyvä määrä joukkueita mukaan (13 joukkuetta). Maantieteellisesti joukkueet sijoittuivat monipuolisesti ympäri Suomea. Tutkielmaan onnistuttiin saamaan tasainen määrä joukkueita ja pelaajia eri ikäluokista. Tämä teki mahdolliseksi ikäluokkien välisen vertailun, mikä oli yksi tutkimuksen vahvuuksista. Aikaisempia tutkimuksia ei ollut tästä näkökulmasta juurikaan tehty. Lisäksi tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että tutkijat pääsivät toteuttamaan osan kyselylomakkeista paikan päälle. Tätä voidaan pitää vastausten luotettavuutta lisäävänä tekijänä.

Vastaavasti merkittävänä rajoitteena tutkimuksella oli se, että joukkueiden pelaajien kohdalla vastausprosentti oli kohtalainen (8–22 vastaajaa riippuen joukkueesta). Jos tutkimukseen osallistuneiden joukkueiden pelaajien vastausprosentti olisi ollut suurempi, niin käytetyt tutkimusmenetelmät olisivat sopineet paremmin aiheen tutkimiseen. Erityisesti Spearmanin korrelaatiot eivät antaneet tilastollisesti merkitseviä eroja useiden joukkueiden kohdalla. Mikäli vastausprosentti joukkueiden pelaajien kohdalla olisi ollut suurempi olisimme mahdollisesti saaneet enemmän tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Yksi ratkaisu vastausprosentin nostamiseen korkeammaksi olisi voinut olla se, että tutkijat olisivat käyneet useammalla joukkueella paikan päällä toteuttamassa kyselyn. Tämä olisi kuitenkin rajoittanut tutkimuksen tekemistä, koska osallistuneiden joukkueiden kotipaikka vaihteli maantieteellisesti merkittävästi.

Kyselyiden toteutustapa vaihteli tutkimuksessa riippuen joukkueesta. Osa joukkueista suoritti kyselylomakkeeseen vastaamisen valmentajan johdolla, osassa joukkueista tutkijat kävivät itse paikan päällä toteuttamassa kyselyn. Kyselyn toteutustapa ja ajankohta saattoivat vaikuttaa vastaajan keskittymiseen ja ajatteluun vastaamisessa. Esimerkiksi yhdellä joukkueella oli kiire jääharjoitukseen kyselyn toteuttamisen jälkeen, mikä saattoi aiheuttaa pelaajien kiirehtimistä vastatessa. Lisäksi valmentajien johdolla vastatessa vaarana saattoi olla, että joistakin asioista vastaamiseen liittyen tulee väärinymmärryksiä, vaikka tutkijat pyrkivät antamaan kattavat ohjeet kyselyn toteuttaville valmentajille. Nämä edellä mainitut asiat saattavat vaikuttaa vastauksien vertailtavuuteen ja luotettavuuteen.

Väittämissä päädyimme ottamaan käyttöön Likertin-asteikon väliltä 1–5. Tämä teki sen, että hajonta oli vastauksissa melko pientä. Asteikkoa laajentamalla vastauksiin voitaisiin saada enemmän hajontaa. Nyt vastaukset olivat melko lähellä toisiaan. Lisäksi vastaajalla saattaa olla matala kynnys vastata keskimmäisen luvun molemmin puolin. Näin ollen ääripää vastaukset voivat olla vähissä, varsinkin negatiiviseen suuntaan. Esimerkiksi, jos olisimme ottaneet välin 1–7 Likertin-asteikolla vastaaja olisi joutunut miettimään vastaustaan paljon tarkemmin ja vastauksiin olisi saatu enemmän hajontaa.

Tässä tutkielmassa jokaisesta ikäluokasta oli 4–5 joukkuetta. Ikäluokkien välisiä eroja tutkittaessa joukkueita tulisi olla enemmän, jotta tuloksia voitaisiin yleistää ikäluokkia vertailtaessa. Näin ollen yksittäisten valmentajien ja joukkueiden tuloksilla on suhteellisen suuri painoarvo tutkittaessa eroja ikäluokkien välillä. Mikäli ikäluokkien välisiä eroja haluttaisiin tutkia jatkossa, kannattaisi tutkimukseen ottaa useampia joukkueita ja kiinnittää huomioita ainoastaan muutamiin muuttujiin, kuten ainoastaan palautteenantoon ja koheesioon.

Joukkueen koheesioon voivat vaikuttaa monet tekijät. Valmentaja voi mahdollisesti joissakin määrin vaikuttaa keskeisesti joukkueen koheesioon. Kuitenkin joukkueessa on niin monia muita tekijöitä ja ihmisiä, jotka vaikuttavat joukkueen koheesioon. Näin ollen on erittäin vaikea tutkia sitä, miten valmentaja voi vaikuttaa joukkueen koheesioon. Sen lisäksi on monia tekijöitä, mihin valmentaja ei välttämättä voi vaikuttaa, vaikka yrittäisikin. Niinpä jatkossa aihetta tulisi tutkia tarkemmin sekä määritellä joitakin tiettyjä seikkoja valmentajien vuorovaikuttamisesta, joiden yhteyttä joukkueen koheesioon kanssa voisi tutkia tarkemmin.

Emme myöskään jakaneet kyselylomakkeessa koheesiota tehtävä koheesioon ja sosiaaliseen koheesioon, vaan tarkastelimme koheesiota näiden kahden muuttujan kokonaisuutena. Tämä johtui siitä, että kyselylomaketta tehtäessä tutkijoilla ei ollut riittävän hyvää esiymmärrystä aiheesta. Jatkossa nämä kaksi koheesioon liittyvää termiä voisi erotella kyselylomaketta tehtäessä ja tuloksia analysoitaessa. Tämä voisi johtaa siihen, että saataisiin tarkempaa tietoa joukkueen koheesiosta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tästä opimme sen, että käsitteiden määrittely ennen tutkimuksen tekemistä on tärkeää, sillä sen avulla voidaan selkiyttää tutkimuksen tekoa ja jäsenellä asioita paremmin niin kyselylomaketta tehtäessä kuin tulostenkin analysoinnissa.

Koheesio summamuuttujan muodostimme tässä tutkielmassa kuuden eri väittämän avulla. Voidaan miettiä, että onko se tarpeeksi kattava määrä selvittämään joukkueen koheesiota. Koheesio on laaja käsite, johon liittyy monia eri tekijöitä. Kuuden väittämän avulla emme välttämättä saaneet kerättyä kaikista kattavinta tietoa aiheesta. Väittämien asettelulla saattoi olla myös merkitystä vastauksiin. Nyt väittämät oli laitettu positiiviseen muotoon, mikä saattoi ohjata vastaajia vastaamaan positiivisesti. Jos väittämät olisi muotoiltu eri tavalla, niin vastaajat olisivat saattaneet vastata eri tavalla.

Palloilulajien osalta valmentajien johtamistyylejä ja joukkueiden koheesiota on tutkittu melko paljon. Jääkiekkoon varsinaisesti liittyviä tuloksia aiheesta löysimme melko vähän. Jatkossa olisi tärkeää saada tutkimustietoa samaisesta aiheesta lisää jääkiekon näkökulmasta. Omassa työssämme käsittelemme valmentajan vuorovaikutusosaamista, mikä on laaja käsite. Jatkotutkimuksissa voitaisiin keskittyä pienempiin kokonaisuuksiin tästä aiheesta ja pureutua niihin syvemmälle.

Jatkoa varten voisi tutkia myös valmentajien vuorovaikutusosaamisen vaikutusta pelaajien hyvinvointiin. Sen lisäksi koheesiota tutkittaessa voisi tutkia, kuinka suuri vaikutus valmentajalla ja pelaajilla on joukkueen koheesion muodostumiseen. Tätä voisi olla kuitenkin haasteellista tutkia ja totuudenmukainen tiedon saaminen saattaisi edellyttää pitkää joukkueiden seuranta jaksoa sekä tiettyjä interventioita. Interventioiden avulla valmentajan tiettyjen toiminnan kautta voitaisiin mahdollisesti selvittää valmentajien toiminnan ja teettämien harjoitteiden vaikutusta koheesioon sekä pelaajien vaikutusta voisi tutkia taas erilaisten kyselyiden ja haastatteluiden avulla.

Mielenkiintoinen aihe jatkoa varten tutkittavaksi olisi se, millä tavoin valmentajan voi tukea omilla vuorovaikutustaidoillaan pelaajien ja joukkueen suoriutumista harjoituksissa ja peleissä. Toki tämä on haastava aihe tutkia, sillä pelaajien suorituksiin kentällä vaikuttavat monet tekijät. On myös hankala määritellä ja nähdä, mihin tapahtumiin kentällä valmentaja on nimenomaan pystynyt vaikuttamaan. Kuitenkin valmentaja voi joissain määrin vaikuttaa pelaajien itseluotamukseen sekä muihin psyykkisiin tekijöihin vuorovaikutustaidoillaan. Hieman tähän liittyvästä aiheesta on tehty lähiaikoina tutkimus, jossa havaittiin positiivisen palautteenannon vaikuttavan myönteisesti joukkueen suoriutumiseen pelikentällä, kun taas negatiivinen palaute

vaikutti suoritukseen heikentävästi (Zach & Furman 2022, 1306). Jatkotutkimuksena olisi hyödyllistä tietää, mitkä muut vuorovaikutuksen osa-alueet kuin palautteenanto vaikuttavat joukkueen suoriutumiseen pelikentällä.

Tässä työssä emme ottaneet myöskään huomioon, millä tavoin tutkimukseen osallistuneet joukkueet menestyivät heidän sarjoissaan. Koheesion näkökulmasta yksi jatkotutkimusaihe voisi olla tutkia, mikä yhdistää menestyviä joukkueita. Löytyykö niistä jotain yhteistä? Emme myöskään tässä työssä tutkineet valmennuskokemuksen yhteyttä vuorovaikutusosaamiseen. Olisi mielenkiintoista tutkia valmennusvuosien merkitystä, sillä eri valmennuskokemuksen omaavat valmentajat saattavat toimia eri tavalla valmentaessaan.

Kaikkiaan tämän tutkimuksen avulla saatiin hyödyllistä tietoa valmentajien vuorovaikutuksesta ja tekijöistä, jotka voivat vaikuttaa joukkueen koheesioon. Lisäksi saimme tietoa ikäluokkien välisistä eroista jääkiekkjoukkueiden koheesiosta ja valmentajien palautteenannosta, joista emme löytäneet aikaisempaa tutkimusta. Tutkimuksen vahvuutena näemme sen, että siihen osallistui hyvä määrä valmentajia (n=13) ja pelaajia (n=219), jolloin tuloksia pystytään jollain tasolla mahdollisesti yleistämään. Toki kehitettävää tulevaisuutta silmällä pitäen jäi ja työn tekemistä voisi kehittää paljon, jos sen tekisi uudelleen. Tutkittavaa aihetta voisi muun muassa hieman rajata, tehdä lyhyemmän ja selkeämmän kyselyn sekä yhteneväiset kysymykset valmentajille ja pelaajille liittyen koheesioon. Näin voitaisiin vertailla tieteellisten menetelmien avulla myös valmentajien ja pelaajien käsityksien eroja. Kuitenkin työn tekeminen oli opettavainen prosessi tutkijoille, jossa he onnistuivat omasta mielestään soveltamaan tietoa hyvin käytännön ilmiöihin.

## LÄHTEET

- Arvaja, M & Mustonen P. (2016). Jääkiekon lajiansalyysi ja valmennuksen ohjelmointi. Teoksessa A. Mero, A. Nummela, S.Kalaja & K. Häkkinen Huippu-urheiluvalmennus. Lahti: VK-Kustannus Oy, 564–574.
- Asamoah, B. & Grobbelaar, H. (2017). Team cohesion and performance during a university soccer championship: Two sides of the coin. *South African Journal for Research in Sport* 39 (1), 17-31. DOI: <https://www.researchgate.net/publication/313102523>.
- Barsade, S. G. & Knight, A. P. (2015). Group affect. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 21-46.
- Bennie, A. & O'Connor, D. (2012). Coach-athlete Relationships: A Qualitative Study of Professional Sport Teams in Australia. *International Journal of Sport and Health Science* 10, 58-64. DOI: 10.5432/ijshs.201208.
- Carron, A. & Eys, M. (2012). *Group dynamics in sport*. Fourth edition. Morgantown: Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N. & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams. The group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology* 7 (3), 244-266. DOI: <https://doi.org/10.1123/jsp.7.3.244>
- Chamberlain, J., Hall, C. & Benson A. (2021). How team socialization processes relate to youth ice hockey players' social identity strength and cohesion. *Sport Exercise and Performance Psychology* 10 (4), 475-488. DOI: 10.1037/spy0000262.
- Eys, M., Jewitt, E., Blair Evans, M., Wolf, S., Bruner, M. & Loughhead, T. (2013). Coach-initiated motivational climate and cohesion in youth sport. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 84, 373-383. DOI:10.1080/02701367.2013.814909.
- Forsman, H. & Lampinen, K. (2008). *Laatua käytännön valmentamiseen – Oleellisen oivaltaminen tärkeää*. 1. painos. Lahti: VK-kustannus Oy.
- Garcia-Calvo, T., Miguel Leo, F., Gonzales-Podence, I., Sanchez-Miguel, P. A., Mouradatis, A. & Ntoumanis N. (2014). Perceived coach-created and peer-created motivational climates and their associations with team cohesion and athlete satisfaction: evidence from a longitudinal study. *Journal of Sports Science* 32 (18), 1738-1750. DOI: 10.1080/02640414.2014.918641

- Gioldasis, A., Stravrou, N., Mitrotasios, M. & Psychountaki, M. (2016). Cohesion and performance in soccer: A causal model. *Sports Sciences Review* 25 (1-2), 97-112. DOI: 10.1515/ssr-2016-0006.
- Gonzales-Garcia, H., Martinent, G. & Nicolas, M. (2022). Relationship between coach's leadership, group cohesion, affective states, sport satisfaction and goal attainment in competitive settings. *International Journal of Sports Sciences & Coaching* 17 (2), 244-253. DOI: 10.11.1177/17479541211053229.
- Gordon, T. (2006). *Toimiva koulu.* (Suom. M. Savolainen). Jyväskylä: Gummerus.
- Himberg, L. & Jauhiainen, R. (1998). *Minä me ja muut, suhteita.* Porvoo: WSOY
- Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita.* 15.painos. Helsinki: Tammi.
- Honkanen, S. (2020). Sosiaalisten suhteiden ja tilanteiden hallinta. Teoksessa L. Matikka & M. Roos-Salmi (toim.) *Urheilupsykologian perusteet.* Helsinki: Liikuntatieteellinen Seura, 105–115.
- Hämäläinen, P. (2012). *Voittoon: mentaalivalmennusta jääkiekkoilijoille ja muille tavoitteellisille.* Helsinki: Konepaja.
- Ioan-Sabin, S. & Marcel, P. (2015). Improving performance of a basketball team (10-12 years) through developing cohesion of the sport group. *Movement and health* 15 (2), 534–540. DOI: 10.13140/RG.2.1.2889.4808.
- Jaakkola, T. & Mononen, K. (2017). Opetustapahtuman ohjaaminen: ohjeet, näytöt ja palautteen antaminen. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) *Liikuntapedagogiikka.* 1.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Javed, S., Naseer, A., Nawaz, A., Naveed, Q., Khan, I, U., Gul, F. & Mohu Ud Din, B. (2020) Psychological implications in the coaching context: the mediating role of motivational intensity and team cohesion in elite sport performance. *Journal of physical education and sport* 20 (5), 2526-2538. DOI:10.7752/jpes.2020.05345.
- Johnson, D & Johnson F. (1987). *Joining together: Group theory and group skills.* 3. painos. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Jääkiekon virallinen sääntökirja 2018–2022. (2018). Suomen jääkiekkoliitto & IIHF. Viitattu 1.2.2023. <https://www.finhockey.fi/index.php/tuomarille/saannot>.
- Karjalainen, P. & Auvinen, A. (2012). Ryhmädynamiikka. Teoksessa V. Koho & S. Luukkainen (toim.) *Jääkiekon ytimessä-lajitietoa ammattilaisille ja harrastajille.* Kuopio: UNIPress, 100–117.

- Kaski, S & Kuusela, M. (2020). Vuorovaikutustaidot. Teoksessa L. Matikka & M. Roos-Salmi (toim.) *Urheilupsykologian perusteet*. Helsinki: Liikuntatieteellinen Seura, 117–125.
- Kokkonen, M. (2017). Ihastuttavat, vihasuttavat tunteet: Opi tunteiden säätelyn taito. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kokkonen, M. (2018). Seksuaalivähemmistöjen häirintä joukkueessa tai liikuntaryhmässä: henkisen pahoinvoinnin näkökulma. *Liikunta ja tiede* 55 (6), 96–102. DOI:[https://lts.fi/media/lts\\_vertaisarvioidut\\_tutkimusartikkelit/2018/lt\\_6-18\\_tutkimusartikkelit\\_96-102\\_lowres.pdf](https://lts.fi/media/lts_vertaisarvioidut_tutkimusartikkelit/2018/lt_6-18_tutkimusartikkelit_96-102_lowres.pdf).
- Kokkonen, M. & Holopainen S. (2022). Viesteissä on voimaa valmennuksessa. *Liikunta ja tiede*, 59 (3), 38–41.
- Laaksonen, A. (2012). Jääkiekon lajiansalyysi. Teoksessa V. Koho & S. Luukkainen (toim.) *Jääkiekon ytimessä-lajitietoa ammattilaisille ja harrastajille*. Kuopio: UNIpress, 20–24.
- Lagestad, P., Saether, S. & Ulvik A. (2017). Differences in coaching feedback between coaches of junior elite soccer players and junior amateur soccer players. *Journal of Physical Education and Sport* 17 (3). DOI:10.7752/jpes.2017.03207.
- Lintunen, T., Forsblom, K. & Pulkkinen S. (2015). Ryhmän ja joukkueen toiminnan kehittäminen. Teoksessa Suomen valmentajat (toim.) *Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu*. Lahti:VK-kustannus, 154-160.
- Lintunen, T. & Rovio, E. (2009). Johdanto liikunnan ryhmäilmiöihin. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) *Ryhmäilmiöt liikunnassa*. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura, 13–26.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. (2017). Oppimista tukevan motivaatioilmaston luominen. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) *Liikuntapedagogiikka*. 1.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T., & Kataja, J. (2006) *Taitolajina työ: johtaminen ja sisäinen motivaatio*. Helsinki:Edita.
- Loehr, J. (2005). Leadership: Full engagement for success. Teoksessa S. Murphy (toim.) *The sport psych handbook*. Champaign IL: Human Kinetics, 156-157.
- Louhimaa, R-M., Lyyra, N. & Kokkonen, M. (2020). Valmentajan vuorovaikutustapojen yhteydet joukkuevoimistelijoiden harjoituskokemuksiin. *Liikunta ja tiede* 57 (3), 83–90. DOI: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>.
- Mach, M., Dolan, S. & Tzafir, S. (2010). The differential effect of the team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83 (3), 771-794. DOI: 19.1348/096317909X473903.



- McLean, S. P., Coffee, P., Habeeb, C. M. & Eklund, R. C. (2020). Efficacy beliefs are related to task cohesion: Communication is a mediator. *The Sport Psychologist* 34, 187–197. DOI:10.1123/tsp.2019-0056.
- Millius, I., Gilbert, W., Alexander, D. & Bloom, G. (2021). Coaches' use of positive tactile communication in collegiate basketball. *International Sports Coaching Journal* 8 (1), 91-100. DOI: 10.1123/iscj.2020-0001.
- Mosston, M. & Assworth, S. (2008). *Teaching physical education*. 6.painos. New York: Benjamin Cummings.
- Munnukka, M., Ärje, J., Koski, N. & Tynjälä, J. (2023) Pienten aineistojen analyysi (paketti 4) demo D. Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien syventäminen. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta.
- Nascimento-Júnior, J.R.A., Vissoci, J.R.N., Codonhato, R. Fortes, L.S., Oliveira, D.V., Oliveira, L.P., Nascimento, J.V. & Fiorese, L. (2018). Effects of the coaches' leadership style perceived by athletes on team cohesion among elite Brazilian futsal players. *Cuadernos de Psicología del Deporte* 18 (3), 252–267. DOI: <http://revistas.um.es/cpd>.
- Nikander, A. (2007). Tehtäväsuuntautuneen motivaatioilmaston edistäminen miesten jalkapallojoukkueen valmennuksessa. Jyväskylän yliopisto. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 203.
- Nikkola, T. (2009). Tietolaatikko. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) *Ryhmäilmiöt liikunnassa*. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura, 285.
- Nummenmaa, L. (2010). *Tunteiden psykologia*. 2. painos. Helsinki: Tammi.
- Olympiou, A., Jowett, S. & Duda, J. (2008). The Psychological interface between the coach-created motivational climate and the coach athlete relationship in team sports. *The Sport Psychologist* 22, 423–438. DOI:10.1123/tsp.22.4.423.
- Opetushallitus. (2022). Tunteesta tunteeseen – ihmismielen tarina kuvin ja sanoin. Opettajan aineisto. Viitattu 25.5.2023. <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/tunteesta-tunteeseen-ohjaajan-opas/1-tunteet-mita-ne-ovat>.
- Paavilainen, P. (2020). *Toimivat aivot: Kognitiivisen neurotieteen perusteita*. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Repo-Kaarento, S. & Levander, L. (2003). Oppimista edistävä vuorovaikutus. Teoksessa A. Nevgi & S. Lindblom-Ylänne (toim.) *Yliopisto- ja korkeakouluopettajien käsikirja*. Helsinki: WSOY, 140.
- Rink, J. E. (2014). *Teaching physical education for learning*. 7. painos. New York: McGraw-Hill Higher Education.

- Rovio, E., Arvinen-Barrow, M., Weigand, D. A., Eskola, J. & Lintunen, T. (2012). Using Team Building Methods With an Ice Hockey Team: An Action Research Case Study, *The Sport Psychologist* 26 (4), 584–603. DOI:10.1123/tsp.26.4.584.
- Rovio, E., Eskola, J., Kzub, S., Duda, J. & Lintunen, T. (2009). Can high group cohesion be harmful? A Case study of a junior ice hockey team. *Small group research* 40 (1), 421–435. DOI: 10.1177/1046496409334359.
- Rovio, E. (2009). Tavoitteellinen ryhmätoiminta. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) *Ryhmäilmiöt liikunnassa*. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura, 127–152.
- Rovio, E. & Saaranen-Kauppinen, A. (2009). Ryhmädynamiikka ja ryhmän suhdejärjestelmät. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) *Ryhmäilmiöt liikunnassa*. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura, 59–86.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Rovio, E. (2009). Päätöksenteko ja suorittaminen ryhmässä. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) *Ryhmäilmiöt liikunnassa*. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura, 31–58.
- Salmi, O., Rovio, E. & Lintunen, T. (2009). Ryhmä kehitystä ohjaavia voimia. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) *Ryhmäilmiöt liikunnassa*. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura, 87–120.
- Savolainen, K. (2016). Jääkiekon lajiantalyysi ja valmennuksen ohjelmointi. Teoksessa A. Mero, A. Nummela, S. Kalaja & K. Häkkinen *Huippu-urheiluvalmennus*. Lahti: VK-Kustannus Oy, 564–566.
- Seppänen, M. (2021). *Tunnetaidot voimavarana: Opas sosiaali- ja terveystieteille*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Shang, I-W. & Gordon, C-H. (2018). How youth athletes satisfy their team? Identifying significant predictors of perceived coach leadership and team cohesion, team commitment: A hierarchical regression analysis. *International Journal of Sport Science & Coaching* 13 (6), 883-890. DOI: 10.1177/1747954118801133.
- Shimazaki, T., Taniguchi, H. & Kikkawa M. (2021). Gender- and agegroup differences in the effect of perceived nonverbal communication on communication ability and coaching evaluation in Japanese student athletes. *International Journal of Sport Communication* 14 (3), 379–397. DOI: <https://doi.org/10.1123/ijsc.2021-0001>.
- Staley, A. Whitney, E., & Moore, G. (2016). Proper use of feedback leads to an optimal motivational climate. *Journal of Physical education, Recreation & Dance* 87 (8). DOI: 10.1080/07303084.2016.1216483.
- Talvio, M. & Klemola, U. (2017). *Toimiva vuorovaikutus*. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Tamminen, K. A., Palmateer, T. M., Denton, M., Sabiston, C., Crocker, P. R. E., Eys, M. & Smith B. (2016). Exploring emotions as social phenomena among Canadian varsity athletes. *Psychology of Sport and Exercise* 27, 28–38. DOI:10.1016/.2016.07.010
- Turman, P. (2008). Coaches' immediacy behaviors as predictors of athletes' perception of satisfaction and team cohesion. *Western journal of communication* 72 (2), 162–179. DOI: 10.1080/105703108203824.
- Turman, P. (2003). Coaches and Cohesion: The impact of coaching techniques on team cohesion in the small group sport setting. *Journal of sport behavior* (26), 86-104. DOI:https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=180b1e9-f432-45d1-8ecd-33b13b3ccc85%40redis.
- Varstala, V. (2017). Liikunnanopettajan toiminta eri työtavoissa. Teoksessa P. Heikinaro-Johansson & T. Huovinen (toim.) *Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan*. Porvoo: WSOY. 2. painos, 125–138.
- Vasarainen, J., Hara, A. (2005) *Nuorten valmentaminen joukkuelajeissa*. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Veach, T. & May, J. (2005). Teamwork: For the good of the whole. Teoksessa: S. Murphy (toim.) *The Sport Psychology handbook*. Champaign, IL: Human Kinetics, 171-189.
- Viitala, R. & Jylhä, E. (2019). *Johtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit*. Helsinki: Edita.
- Vilkka, H. (2007). *Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: Tammi.
- von Bonsdorff, M. (2022). Muuttujien riippuvuus – korrelaatiot. Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien perusteet (LTKY1011) luennot. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta.
- von Bonsdorff, M. (2022). Muuttujien riippuvuus – ristiintaulukointi. Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien perusteet (LTKY 1011) luennot. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta.
- Weiss, M. R., Moehnke, H. J. & Kipp, L. E. (2021) A united front: Coach and teammate motivational climate and team cohesion among female adolescent athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching* 16 (4), 875-885. DOI: 10.1177/17479541211006905.
- Westre, K. R. & Weiss, M. R. The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. *The Sport Psychologist* 5 (1), 41-54. DOI: 10.1123/tps.5.1.41.

- Youngsook, K., Sanhyuk, P. & Taewhan, K. (2017). The development of a team building program for Korean curling team. *International Journal of Applied Sport Sciences* 29 (2), 155-168. DOI: <https://doi.org/10.24985/ijass.2017.29.2.155>.
- Zach, S. & Furman, E. (2022) Feedback from basketball coaches: Type, quantity, and real time outcomes. *International Journal of Sports Science & Coaching* 17 (6), 1306-1316. DOI 10.1177/17479541221105609.

# LIITE 1. Pelaajien kyselylomake

## TUTKIMUSTIEDOTE

### TUTKIMUKSEN NIMI

Jääkiekkojuniorivalmentajien vuorovaikutusosaaminen ja sen yhteys joukkueen koheesioon.

### OSALLISTUMISPYYNTÖ

Sinut kutsutaan osallistumaan pro gradu -tutkimukseen, jossa pyritään selvittämään juniorivalmentajien vuorovaikutusosaamista ja sen yhteyttä joukkueen kokemaan koheesioon eli yhteisöllisyyteen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja suostut osallistumaan tutkimukseen vastaamalla tähän kyselylomakkeeseen.

### TIETOSUOJA

Kaikki antamasi tiedot ovat luottamuksellisia. Näin ollen yksittäisten pelaajien vastaukset eivät ole tunnistettavissa vastauksista. Tutkittavien kyselylomakkeet säilytetään luottamuksellisesti Wepropolissa salasanan takana, josta ne eivät päädy kenenkään muiden haltuun kuin tutkijoiden.

### TUTKIMUKSEN KULKU JA TULOKSISTA TIEDOTTAMINEN

Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena, joka sisältää monivalintakysymyksiä. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 10-15 minuuttia. Kyselyssä arvioidaan päävalmentajien vuorovaikutusosaamista sekä joukkueiden yhteneväisyyttä. Tutkimuksesta valmistuu pro gradu -tutkielma, joka julkaistaan vuoden 2023 aikana Jyväskylän yliopiston JYX-julkaisuarkistossa (<https://jyx.jyu.fi>).

### TUTKIMUKSEN HYÖDYT

Vastaamalla kyselyyn rehellisesti annat arvokasta tietoa tutkimukseen, jonka avulla voidaan kehittää Suomen Jääkiekkoliiton koulutuksia. Jääkiekkoliitonkoulutuksia kehittämällä saadaan kehitettyä valmentajien osaamista, joka voi taas kehittää pelaajien viihtymistä ja kehittymistä seurajoukkueissa. Täten toivomme, että vastaat huolella kysymyksiin.

### TUTKIJAT

Arttu Flinck  
flincaay@student.jyu.fi

Jonne Saarikko  
jmsaarit@student.jyu.fi

### TYÖN OHJAAJAT

Teppo Kalaja  
teppo.kalaja@jyu.fi

Donna Niemistö  
donna.m.niemisto@jyu.fi

## 1. Joukkue, jossa pelaan (esim. Frölunda U18)

---

---

2.

Arvioi, miten valmentaja reagoi yleensä yksittäisen pelaajan onnistumiseen tai epäonnistumiseen.

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1=ei koskaan, 2=harvemmin, 3=joskus, 4= melko usein, 5= usein)

	1=ei koskaan	2=harvemmin	3=joskus	4=melko usein	5=usein
Onnistuessani saan siitä kehuja valmentajalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnistuessani valmentaja antaa palautetta kertoen missä onnistuin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnistuessani valmentaja osoittaa tyytyväisyytensä ilmein, elein tai "heittäen kivet"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnistuessani valmentaja ei reagoi siihen mitenkään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäonnistuessani valmentaja vaikuttaa hermostuneelta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäonnistuessani valmentaja ei reagoi siihen millään tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäonnistuessani valmentaja auttaa minua, kertoen miten voisin parantaa suoritustani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentajan antama korjaava eli kehittävä palaute saa minut motivoitumaan ja kehittämään suoritustani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäonnistumisten hetkellä valmentaja kysyy havaintojani ja kuuntelee minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäonnistuessani valmentaja neuvoo minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Epäonnistuessani valmentaja rankaisee minua, vaikka olisin yrittänyt parhaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Valmentaja antaa minulle henkilökohtaisesti enemmän positiivista kuin negatiivista palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

### 3.

**Arvioi, miten valmentaja reagoi yleensä joukkueen onnistumiseen tai epäonnistumiseen.**

**Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1=ei koskaan, 2=harvemmin, 3=joskus, 4= melko usein, 5= usein)**

	1=ei koskaan	2=harvemmin	3=joskus	4=melko usein	5=usein
Joukkueen onnistuessa valmentaja näyttää tyytyväisyytensä joukkueelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen onnistuessa valmentaja kertoo, missä joukkue onnistui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen onnistuessa valmentaja ei reagoi siihen mitenkään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen onnistuessa valmentaja kysyy ja kuuntelee pelaajien mielipidettä, missä onnistuimme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen epäonnistuessa valmentaja näyttää pettymyksensä joukkueelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen epäonnistuessa valmentaja yleensä kannustaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen epäonnistuessa valmentaja yleensä hermostuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen epäonnistuessa valmentaja rankaisee joukkuetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen epäonnistuessa valmentaja kysyy joukkueelta mielipidettä, mitä meidän tulisi kehittää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1=eikoskaan	2=harvemmin	3=joskus	4=melko usein	5=usein
Valmentaja antaa positiivista palautetta joukkueelle enemmän kuin negatiivista palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 4. Valmentajan toimintatavat

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

	1=täysin eri mieltä	2=jokseenkin eri mieltä	3=en samaa enkä eri mieltä	4=jokseenkin samaa mieltä	5=täysin samaa mieltä
Valmentaja perustelee usein ratkaisunsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että valmentaja luottaa kykyihini (pelitaitoihini)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja saattaa joskus kysyä palautetta pelaajilta omasta valmennuksestaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja on kannustava ja innostava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja on rehellinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja on usein vihainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja huutaa usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja syyllistää usein pelaajia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja kuuntelee minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja on kiinnostunut kuulumisistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja arvostaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn näyttämään valmentajalle tunteitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn puhumaan valmentajalle vaikeista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Kuuntelen valmentajaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan valmentajaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 5.

### Motivaatioilmasto

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

	1=täysin eri mieltä	2=jokseenkin eri mieltä	3=en samaa enkä eri mieltä	4=jokseenkin samaa mieltä	5=täysin samaa mieltä
Valmentaja vertailee minua muihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja painottaa minulle, että virheet ja niistä oppiminen ovat tärkeitä kehittymiseni kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja järjestää henkilökohtaisia kehityskeskusteluita kanssani säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja korostaa omaa henkilökohtaista kehittymistäni suhteessa aikaisempaan tasooni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja painottaa joukkueen yhteistyön merkitystä harjoituksissa ja peleissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja antaa joukkueelle mahdollisuuden vaikuttaa harjoittelun toteutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja antaa joukkueelle mahdollisuuden vaikuttaa joukkueen toimintatapojen määrittelyyn (esimerkiksi pelitapa ja arvot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6. Joukkueen ilmapiiri

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

	1=täysin eri mieltä	2=jokseenkin eri mieltä	3=en samaa enkä eri mieltä	4=jokseenkin samaa mieltä	5=täysin samaa mieltä
Koen, että saan olla joukkueessa oma itseni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että joukkueessa kaikki toimivat keskenään toistensa kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani tärkeä osa joukkuetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että joukkueessa voidaan puhua avoimesti vaikeista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyn hyvin joukkueessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja hyväksyy minut sellaisenaan kuin olen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että valmentaja pyrkii luomaan minulle tunteen, että olen tärkeä osa joukkuetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja pystyy puhumaan avoimesti kaikesta (myös vaikeista asioista)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että joukkueemme yhteishenki on erittäin hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että valmentaja edistää joukkueemme yhteishenkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Mikä seuraavista vaihtoehdoista pystyy mielestäsi omalla toiminnallaan vaikuttamaan eniten joukkueen yhteishengen muodostumiseen

- Pelaajat
- Valmentajat
- Muut toimihenkilöt (huoltajat, joukkueenjohtaja jne.)

## LIITE 2. Valmentajien kyselylomake

### TUTKIMUSTIEDOTE

#### TUTKIMUKSEN NIMI

Jääkiekkojunioriovalmentajien vuorovaikutusosaaminen ja sen yhteys joukkueen koheesioon.

#### OSALLISTUMISPYYNTÖ

Sinut kutsutaan osallistumaan pro gradu -tutkimukseen, jossa pyritään selvittämään junioriovalmentajien vuorovaikutusosaamista ja sen yhteyttä joukkueen kokemaan koheesioon eli yhteisöllisyyteen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja suostut osallistumaan tutkimukseen vastaamalla tähän kyselylomakkeeseen.

#### TIETOSUOJA

Kaikki antamasi tiedot ovat luottamuksellisia. Näin ollen yksittäisten valmentajien vastaukset eivät ole tunnistettavissa vastauksista. Tutkittavien kyselylomakkeet säilytetään luottamuksellisesti webropolissa salasanan takana, josta ne eivät päädy kenenkään muiden haltuun kuin tutkijoiden.

#### TUTKIMUKSEN KULKU JA TULOKSISTA TIEDOTTAMINEN

Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena, joka sisältää monivalintakysymyksiä. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 10-15 minuuttia. Kyselyssä arvioidaan päävalmentajien vuorovaikutusosaamista sekä joukkueiden yhteneväisyyttä. Tutkimuksesta valmistuu pro gradu -tutkielma, joka julkaistaan vuoden 2023 aikana Jyväskylän yliopiston JYX-julkaisuarkistossa (<https://jyx.jyu.fi>).

#### TUTKIMUKSEN HYÖDYT

Vastaamalla kyselyyn rehellisesti annat arvokasta tietoa tutkimukseen, jonka avulla voidaan mahdollisesti myös kehittää Suomen Jääkiekkoliiton koulutuksia. Jääkiekkoliitonkoulutuksia kehittämällä saadaan kehitettyä valmentajien osaamista, mikä voi taas kehittää pelaajien viihtymistä ja kehittymistä seurajoukkueissa. Samalla toivomme, että tämän kyselylomakkeen avulla valmentajille heräisi ajatuksia omaan vuorovaikutusosaamiseen liittyen, mikä taas voisi kehittää heitä omassa valmennustyössään. Toivomme, että vastaat huolella kysymyksiin.

#### TUTKIJAT

Arttu Flinck  
flincaay@student.jyu.fi

Jonne Saarikko  
jmsaarit@student.jyu.fi

#### TYÖN OHJAAJAT

Teppo Kalaja, yliopistonlehtori  
teppo.kalaja@jyu.fi

Donna Niemistö, tutkijatohtori  
donna.m.niemisto@jyu.fi

### 1. Valmentamani joukkue (esim. Frölunda U18)

---

---

## 2. Arvioi, miten reagoit valmentajana yksittäisen pelaajan onnistumiseen tai epäonnistumiseen.

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= en koskaan, 2=harvemmin, 3= joskus, 4=melko usein, 5=usein)

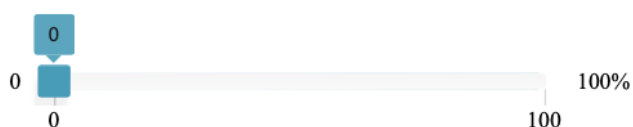
	1=en koskaan	2=harvemmin	3=joskus	4=melko usein	5=usein
Pelaajan onnistuessa annan palautetta, missä pelaaja onnistui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osoitan tyytyväisyyteni pelaajan onnistumiseen ilmein, elein tai "heittäen kivet"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelaajan onnistuessa en reagoi siihen mitenkään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelaajan epäonnistuessa tunnen itseni hermostuneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelaajan epäonnistuessa en reagoi siihen millään tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelaajan epäonnistuessa pyrin auttamaan pelaajaa kertomalla, miten hän voisi parantaa suoritustaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annettuani pelaajalle korjaavaa eli kehittävää palautetta tunnen, että hän saa kehitettyä suoritustaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäonnistumisen hetkellä pyrin kyselemään pelaajalta havaintoja ja kuuntelemaan häntä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin antamaan yksittäisessä harjoituksessa tai pelissä yksilöille enemmän positiivista kuin negatiivista palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3. Arvioi, miten reagoit valmentajana yleensä *joukkueen* onnistumiseen tai epäonnistumiseen

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= en koskaan, 2=harvemmin, 3= joskus, 4=melko usein, 5=usein)

	1=en koskaan	2=harvemmin	3=joskus	4=melko usein	5=usein
Joukkueen onnistuessa näytän tyytyväisyyteni joukkueelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen onnistuessa kerron, missä joukkue onnistui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen onnistuessa en reagoi siihen mitenkään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen epäonnistuessa näytän pettymykseni joukkueelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen epäonnistuessa tunnen itseni hermostuneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen epäonnistuessa annan suoran ja "kovan" palautteen joukkueelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen epäonnistuessa pyrin kyselemään joukkueelta, missä asioissa meidän tulisi olla parempia pelaajien mielestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin antamaan yksittäisessä harjoituksessa tai pelissä joukkueelle enemmän positiivista kuin negatiivista palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4. Arvioi seuraavaksi omaa palautteenantoasi valmentaessasi yleisesti. Kuinka monta prosenttia palautteenannostasi on positiivista?



## 5. Kuinka monta prosenttia korjaavaa eli kehittävää palautetta?



## 6. Kuinka monta prosenttia negatiivista palautetta?



## 7. Valmentajan toimintatavat

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

	1=täysin eri mieltä	2=jokseenkin eri mieltä	3=en samaa enkä eri mieltä	4=jokseenkin samaa mieltä	5=täysin samaa mieltä
Perustelen usein ratkaisuni pelaajille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn tekemään pelaajalle olon, että hän luottaa omaan kykyihinsä (pelitaidot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuuntelen pelaajaa aktiivisesti, jos hänellä on asiaa minulle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut pelaajieni kuulumisista ja osoitan sen heille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tunne, että pelaajat pystyvät puhumaan minulle vaikeistakin asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kysyn pelaajilta joskus palautetta omasta valmentamisestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8. Motivaatioilmasto

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

	1=täysin eri mieltä	2=jokseenkin eri mieltä	3=en samaa enkä eri mieltä	4=jokseenkin samaa mieltä	5=täysin samaa mieltä
Valmentaessani korostan yksilöiden välistä kilpailua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaessani pyrin korostamaan jokaisen yksilön henkilökohtaista kehittymistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan joukkueen pelaajille mahdollisuuden vaikuttaa harjoittelun toteutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan joukkueen pelaajille mahdollisuuden vaikuttaa joukkueen toimintatapoihin (esimerkiksi pelitapa ja arvot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajattelen, että virheiden tekeminen on osa oppimisprosessia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestän henkilökohtaisia kehityskeskusteluja säännöllisesti pelaajien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Painotan pelaajilleni yhteistyön merkitystä niin harjoituksissa kuin peleissäkin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 9. Joukkueen ilmapiiri

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

	1=täysin eri mieltä	2=jokseenkin eri mieltä	3=en samaa enkä eri mieltä	4=jokseenkin samaa mieltä	5=täysin samaa mieltä
Joukkueen jokainen jäsen saa olla oma itsensä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen jäsenet toimivat keskenään hyvin toistensa kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pystynyt luomaan pelaajille tunteen, että jokainen on tärkeä osa joukkuetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen omalla toiminnallani pystynyt edistämään sitä, että jokainen joukkueen jäsen saa olla oma itsensä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen omalla toiminnallani pystynyt edistämään sitä, että joukkueen jäsenet toimivat keskenään hyvin toistensa kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn itse puhumaan avoimesti kaikista asioista (myös vaikeistakin)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen yhteishenki on erittäin hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen omalla toiminnallani pystynyt edistämään joukkueen yhteishenkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**10. Mikä seuraavista vaihtoehdoista pystyy mielestäsi omalla toiminnallaan vaikuttamaan *eniten* joukkueen yhteishengen muodostumiseen?**

- Pelaajat
- Valmentajat
- Muut toimihenkilöt (huoltajat, joukkueenjohtaja jne.)

**11. Valmentajan olemus**

**Arvioi minkälainen olet olemukseltasi ja luonteeltasi yleensä valmentaessasi. (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä)**

	1=täysin eri mieltä	2=jokseenkin eri mieltä	3=en samaa enkä eri mieltä	4=jokseenkin samaa mieltä	5=täysin samaa mieltä
Innostava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hermostunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analyttinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impulsiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negatiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelokas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>