

Nissinen Vuokko ja Turpeinen Sanna

Liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitys ryhmäliikunnan osallistujien liikuntamotivaatioon



Liikunnanohjaaja (AMK)

Liikunnan ja vapaa-ajan
koulutus

Kevät 2025



KAMK • University
of Applied Sciences

Tiivistelmä

Tekijät: Nissinen Vuokko & Turpeinen Sanna

Työn nimi: Liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitys ryhmäliikunnan osallistujien liikuntamotivaatioon

Tutkintonimike: liikunnanohjaaja (AMK), liikunta

Asiasanat: liikunnanohjaaja, liikunnanohjaus, vuorovaikutustaidot, motivaatio ja virtuaaliohjaus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitystä osallistujien liikuntamotivaation muodostumisessa sekä etsiä vastauksia kysymykseen, millaiset liikunnanohjaajan ominaisuudet kannustavat asiakkaita pysymään ryhmässä. Liikunnanohjaus virtuaalisena on lisääntynyt, ja tässä tutkimuksessa kartoitetaan myös, mitä mieltä liikkujat itse ovat virtuaaliohjauksesta ja kuinka suuren merkityksen he antavat vuorovaikutukselle ja sen puutteelle.

Opinnäytetyön tavoite on saada työn tilaajalle eli Kuopion kansalaisopistolle lisätietoa liikunnanohjaajan merkityksestä asiakkaiden liikuntahaluun ja -motivaatioon. Kuopion kansalaisopisto on kiinnostunut tekijöistä, jotka vaikuttavat ryhmäliikuntaan osallistuvien harrastusmotivaatioon, sillä sen kurssitarjonnassa on monipuolisesti ryhmäliikuntaa. Toimeksiantaja voi käyttää tämän tutkimuksen tuloksia uusien ohjaajien ja opettajien perehdyttämiseen, tuntien suunnitteluun sekä nykyisten ohjaajien ja opettajien lisäkoulutukseen. Tutkimuksen tulokset auttavat ryhmäliikunnan tarjoajia puntaroimaan sitä, palkkaavatko he liikunnanohjaajan vai korvaavatko heidät osittain tai kokonaan virtuaaliohjaajilla. Tutkimuksen tekijöiden tavoite on selvittää liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitystä asiakkaille, mikä tukee ryhmänohjaustaitojen kehittymistä ja lisää työn merkityksellisyyden kokemusta.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen ja tutkimuksellinen. Tutkimus toteutettiin yksilöhaastatteluina, joita oli kymmenen (10). Haastateltavat olivat Kuopion kansalaisopiston aikuisopiskelijoita ja Iisalmen Uimareiden aikuisharrastajia. Tutkimustuloksiin ja teoretietoon pohjautuen tuloksena on, että vuorovaikutuksella on merkitystä aikuisliikkujan liikkumismotivaatioon. Haastateltujen aikuisliikkujien motivaatio oli sisäistä ja siten jo valmiiksi vahvaa, mutta liikunnanohjaajan hyvät vuorovaikutustaidot voivat vahvistaa sitä edelleen ja vaikuttaa liikkujan sisäiseen puheeseen eli siihen, miten ihminen ajatuksissaan puhuu itselleen. Myönteisistä vuorovaikutustaidoista korostui kannustavan palautteen antaminen motivaatiota lisäävänä tekijänä. Toiseksi tutkimuksesta kävi ilmi liikunnanohjaajan merkittävä rooli ryhmän ilmapiirin muodostumisessa. Hyvillä vuorovaikutustaidoilla, joilla haastateltavat tarkoittivat avoimuutta, empaattisuutta, iloisuutta ja tsemppaavaa asennetta, liikunnanohjaaja voi vaikuttaa ryhmän henkeen ja siihen, että liikkujien mielestä tunnille on kiva tulla.

Tässä opinnäytetyössä kartoitettiin myös virtuaaliohjatun liikunnan kiinnostavuutta ja vuorovaikutuksen merkitystä virtuaalisessa ohjauksessa. Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi selvittää, miten virtuaaliohjatusta liikunnasta voisi saada riittävän motivoivan myös vaativammille asiakkaille. Voisiko tekoälyä hyödyntämällä saada vuorovaikutuksesta niin merkityksellisen, että se voisi korvata fyysisen ohjaajan ja ohjauksen? Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi tehdä tämä opinnäytetyö toisinpäin eli selvittää, miten vuorovaikutus asiakkaiden kanssa vaikuttaa liikunnanohjaajan motivaatioon hänen työssään. Tutkimuksessa voisi selvittää, millainen vuorovaikutus lisää liikunnanohjaajan työmotivaatiota ja miten hän koee voivansa vaikuttaa vuorovaikutuksen laatuun.

Abstract

Authors: Nissinen Vuokko & Turpeinen Sanna

Title of the Publication: The Importance of an Exercise Instructor's Interaction Skills on Motivation of Group Exercise Participants

Degree Title: Bachelor of Sports and Leisure Management

Keywords: Exercise instructor, directing exercise, interaction skills, motivation and virtual exercise

The purpose of this thesis was to explore the importance of the exercise instructor's interaction skills in shaping participants' motivation for physical activity and to seek answers to the question of what kind of instructor characteristics encourage clients to remain in the group. Virtual exercise instruction has increased, and this study will also examine participants' opinions on virtual instruction and the importance they place on interaction and the lack of it.

The aim of this thesis is to provide the client, Kuopio Adult Education Centre, with additional information about the importance of the exercise instructor in influencing clients' motivation and willingness to engage in physical activity. Kuopio Adult Education Centre is interested in the factors affecting the motivation of group exercise participants, as it offers a wide range of group exercise courses. The results of this study can be used for the induction of new instructors and teachers, for planning classes and for further training of existing instructors and teachers. The results of this study will assist group exercise providers to consider whether to hire exercise instructors or replace them partially or entirely with virtual instructors. The aim of the authors of this study is to clarify the importance of the interaction skills of the exercise instructor, which will support the development of group coaching skills and increase the experience of relevance in the work.

The thesis is qualitative and researchative. The research was conducted through ten (10) individual interviews. The interviewees were adult students from Kuopio Adult Education Centre and adult swimmers from Iisalmen Uimarit which is a swimming club in Iisalmi. Based on the research findings and theoretical background, the results indicate that interaction plays a role in the motivation of adult exercisers. The motivation of the interviewed adult participants was internal and thus already strong, but the good interaction skills of the exercise instructor can strengthen it further and influence the self-talk of the exercisers i.e. how they speak to themselves in their thoughts. Encouraging feedback was highlighted as a key interaction skill that strengthens motivation. Additionally, the study revealed the significant role of the exercise instructor in creating a group atmosphere. Good interaction skills, by which the interviewees meant openness, empathy, cheerfulness and a supportive attitude, enable the instructor to influence the spirit of the group and make it fun for the participants to attend to class.

This thesis also explored the attraction of virtually instructed exercise and the importance of interaction in virtual instruction. An interesting topic for further research could be, how to make virtual exercise sufficiently motivating also for more demanding clients. Could artificial intelligence be utilized to create interaction meaningful enough to replace physical instructors and traditional guidance? Another interesting further research topic would be to reverse the focus of this study and examine how interaction with clients impacts the motivation of exercise instructors in their work. The study could investigate what kind of interaction increases the work motivation of the exercise instructors and how they can influence the quality of the interaction.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Lähtökohdat.....	3
2.1	Toimeksiantaja	3
2.2	Liikunnan ohjaaminen	3
3	Teoreettinen viitekehys.....	7
3.1	Liikuntapedagogiikka.....	7
3.2	Motivaatio	8
3.2.1	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	9
3.2.2	Motivaation kehittyminen virtuaaliohjauksessa.....	11
3.3	Vuorovaikutus	12
3.3.1	Vuorovaikutus osana liikunnanohjaamista.....	12
3.3.2	Vuorovaikutuksen merkitys motivoinnissa.....	14
3.4	Asiakaslähtöisyys.....	15
4	Laadullisen tutkimuksen toteutus	17
4.1	Laadullisen tutkimuksen eteneminen	18
4.2	Tutkimusmenetelmänä haastattelu	18
4.2.1	Ryhmä- ja yksilöhaastattelut.....	20
4.2.2	Teemahaastattelu	20
4.2.3	Haastateltavat.....	21
4.2.4	Kysymykset	22
4.3	Aineiston hankinta ja analysointi	25
4.3.1	Haastattelujen tekeminen	25
4.3.2	Aineiston analysointi.....	25
4.3.3	Teorialähtöinen analyysi.....	26
4.3.4	Deduktiivinen ja induktiivinen menetelmä.....	27
4.3.5	Analyysin eteneminen	28
5	Tulokset	29
5.1	Haastatteluun osallistujat	29
5.2	Liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitys ohjatussa liikunnassa.....	30
5.2.1	Rakentava vuorovaikutus.....	30
5.2.2	Verbaalinen ja nonverbaalinen vuorovaikutus.....	31

5.2.3	Sisäinen keskustelu	32
5.2.4	Hyväksyvä kieli ja aktiivinen kuuntelu	33
5.2.5	Empaattinen ja välittävä vuorovaikutus sekä kannustava kuuntelu	33
5.2.6	Palautteenanto	34
5.3	Liikunnanohjaajan merkitys liikunnan motivoinnissa	35
5.3.1	Autonomia	36
5.3.2	Pystyvyys	37
5.3.3	Yhteenkuuluvuus	38
5.4	Virtuaaliohjaus	39
5.5	Liikunnanohjaajan ammatillinen osaaminen asiakkaan näkökulmasta	40
6	Pohdinta	42
6.1	Johtopäätökset	43
6.2	Työn tulosten hyödyntäminen	45
6.3	Opinnäytetyön luotettavuus	46
6.4	Ammatillinen kehittyminen	48
6.5	Jatkotutkimusaiheet	49
	Lähteet	51
	Liitteet	

1 Johdanto

Liikunnanohjaajan perustyötä on erilaisten liikuntaryhmien ohjaaminen. Ryhmäliikuntatunneilla liikunnanohjaajan rooli on johtaa tuntia, näyttää malliliikkeet ja kannustaa osallistujia liikkumiseen. Eri urheilulajien liikuntaryhmissä liikunnanohjaaja ohjaa suunnittelemansa harjoituksen, tarkkailee ja korjaa osallistujien tekniikkaa ja kannustaa heitä. Liikunnanohjaajan rooli ryhmäliikunnassa ja liikuntaryhmissä on merkittävä harjoituksen sujumisen kannalta. Ilman ohjaajaa ryhmä olisi vain paikalle kokoontunut harrastajaporukka, joka harjoittaisi lajiaan kukin omalla tavallaan. Liikunnanohjaajalla on harjoituksen suorittamisen lisäksi myös motivointitehtävä: hänen ohjauksellaan on merkitystä osallistujien motivaatioon jatkaa harrastusta. Siitä, millainen tämä vaikutus on, on löydettävissä vähän tietoa tai tutkimuksia. Löysimme tutkimuksia, joissa käsiteltiin asiakkaan itsensä kokemaa motivaatiota, mutta liikunnanohjaajan merkitystä motivaatioon tai liikunnan tuottamaan mielekkyyteen löysimme vähän. Aihe vaatii mielestämme lisätutkimusta ja kysymyksen selvittämistä nimenomaan liikkujilta itseltään. Keskiössä on asiakas, mutta tarkastelemme asiaa liikunnanohjaajan näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa liikunnanohjaajan vuorovaikutuksen merkitystä osallistujien liikuntamotivaation muodostumisessa sekä etsiä vastausta kysymykseen, millaiset liikunnanohjaajan ominaisuudet kannustavat asiakkaita pysymään ryhmässä. Selvitämme tätä asiaa haastatteluilla. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Kuopion kansalaisopisto. Siksi haastattemme Kuopion kansalaisopiston ryhmäliikunnan osallistujia ja kartoitamme heidän motivaatiotaan ja tavoitteitaan osallistua ohjattuun liikuntaan. Koska liikunnanohjaajan työnkuva on paljon monipuolisempi kuin pelkkä ryhmäliikunnan ohjaaminen, otamme tutkimukseen mukaan myös yksilölajin harrastajia, joita liikunnanohjaaja ohjaa pienryhmässä. Haastateltavat ovat Iisalmen Uimareiden aikuisryhmän harrastajia.

Viime vuosina on yleistynyt virtuaalinen liikunnanohjaus ryhmäliikuntatunneilla. Perinteisen ohjauksen ja virtuaaliohjauksen suurin ero on vuorovaikutuksessa. Perinteisessä ohjaamisessa liikunnanohjaaja on vuorovaikutuksessa ohjattaviensa kanssa tarkkailemalla heidän suorituksiaan, antamalla palautetta, kannustamalla ja luomalla hyvää henkeä. Virtuaaliohjauksessa vuorovaikutus ei ole samanlaista kuin lähiohjauksessa. Nauhoitetuissa ohjauksissa sitä ei ole lainkaan, ja etäohjauksissa se on vähäisempää kuin lähiohjauksessa. Pyrimme tässä opinnäytetyössä kartoittamaan, mitä mieltä liikkujat itse ovat virtuaaliohjauksesta ja kuinka suuren merkityksen he antavat vuorovaikutukselle ja sen puutteelle.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada Kuopion kansalaisopistolle lisätietoa liikunnanohjaajan merkityksestä asiakkaiden liikuntahaluun ja -motivaatioon. Kansalaisopisto voi käyttää tietoja uusien liikunnanohjaajien perehdyttämisessä ja nykyisten liikunnanohjaajien täydennyskoulutuksessa. Samoin kansalaisopisto saa tietoja asiakkaiden mielipiteistä virtuaaliohjaamiseen, mikä auttaa puntaroimaan, kannattaako virtuaaliohjauksia lisätä.

Opinnäytetyön tavoite opiskelijoille on selventää liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitystä asiakkaille, mikä tukee ryhmänohjaustaitojen kehittymistä ja lisää työn merkityksellisyyden kokemusta. Liikunnanohjaajien on hyödyllistä tietää, millaisia ominaisuuksia asiakkaat ohjaajassa arvostavat, ja miten tämän tutkimuksen perusteella kannattaisi muuttaa työskentelyä ohjaajana. Tutkimuksen tulokset auttavat liikunnanohjaajia toimimaan ryhmäliikunnanhjauksessa tavalla, joka parhaiten varmistaa asiakkaiden jatkamisen harrastuksessa. Opinnäytetyön tekemisen jälkeen osaamme myös tehdä työelämässä vastaavia tutkimuksia, jos uuden tiedon tarpeen hankkiminen tulee eteen.

Alakohtaisista kompetensseista painottuvat liikuntaosaaminen, hyvinvointi- ja terveysliikuntaosaaminen sekä pedagoginen ja liikuntadidaktinen osaaminen. Opinnäytetyön avulla voimme vahvistaa käsitystämme eri ryhmäliikuntalajien ohjaamisen perustiedoista ja taidoista sekä oikeasta tekniikasta. Opinnäytetyössä saamme selvitettyä ihmisen käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä, jotka liittyvät saumattomasti hyvinvointi- ja terveysliikuntaosaamiseen. Opinnäytetyön haastattelut avaavat meille asiakkaiden näkemystä siitä, miten hyödynnämme eri ohjaus- ja opetusmenetelmiä ja liikunnan mahdollisuuksia ihmisen kasvun ja kehityksen tukemisessa.

2 Lähtökohdat

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Kuopion kansalaisopisto. Kuopion kansalaisopisto on kiinnostunut tutkimaan liikunnanohjaajien ja -opettajien vuorovaikutustaitojen merkitystä, koska sillä on valikoimissaan paljon ryhmäliikuntaa ja sitä kiinnostavat tekijät, jotka vaikuttavat ryhmäliikuntaan osallistuvien harrastusmotivaatioon. Liikunnanohjaajan kyky motivoida liikkujia omalla toiminnallaan on puolestaan ohjaajan työn ydin, joten kansalaisopiston ja opinnäytetyöntekijöiden kiinnostuksen kohteet käyvät hyvin yksiin.

2.1 Toimeksiantaja

Kuopion kansalaisopisto on Kuopion kaupungin ylläpitämä vapaan sivistystyön oppilaitos. Kansalaisopiston toimintaa ohjaa laki vapaasta sivistystyöstä (Kuopion kansalaisopiston opetussuunnitelman perusteet n.d.). Kansalaisopisto tarjoaa kursseja Kuopiossa, Kuopioon liitetyissä kunnissa sekä Kaavilla, Rautavaaralla ja Tuusniemellä (Koskinen 2023). Sillä on palkkalistoillaan noin kolmesataa tuntiopettajaa, joista liikuntaa opettaa noin sata opettajaa, ja se järjestää 8100 tuntia ohjattua ryhmäliikuntaa vuodessa.

Kansalaisopisto voi käyttää tutkimuksen tietoa uusien ohjaajien perehdyttämiseen, tuntien suunnitteluun ja nykyisten ohjaajien lisäkoulutukseen. Lisäksi tulokset auttavat ryhmäliikunnan tarjoajia puntaroimaan päätöstään palkata liikunnanohjaajia tai korvata heidät kokonaan tai osittain virtuaaliohjaajilla.

2.2 Liikunnan ohjaaminen

Liikunnanohjaaja voi työskennellä kunnissa, järjestöissä kolmannella sektorilla, liikuntapalveluita tarjoavissa yrityksissä tai yrittäjänä. Yleensä hänen työnkuvaansa kuuluu liikunnan ohjaaminen ja eri liikuntapalveluiden suunnittelu. Liikunnanohjaajan työssä tarvitaan laajaa lajitietoa, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä asennetta, joka innostaa liikkumaan. Työssä korostuvat organisointi- sekä verkostoitumistaidot. Etenkin yrittäjänä työskennellessä verkostojen rakentamisen tärkeys korostuu. (Työmarkkinatori 2022.)

Liikunnanohjaaja on liikunta-alan ammattilainen, jonka tehtävänä on tuottaa liikunnallisia elämyksiä, kannustaa liikunnalliseen ja terveelliseen elämäntapaan sekä ohjata ja valmentaa harraste- ja ammattiurheilun eri tehtävissä. Liikunnan ammattilaisen tulee osata ohjata ja opettaa tavallisimpien lajien laji- ja suoritustekniikat. Ohjaajan omat liikunnalliset taidot ja lajin erityisosaaminen korostuvat liikunnanohjaajan ammatissa. Hänen tulee tietää ja ymmärtää ihmisen fyysinen ja henkinen kehitys, sillä liikunnanohjauksessa tarvitaan ymmärrystä, miten ihmisten kanssa työskennellään ja toimitaan. Työssä korostuu sosiaalisten taitojen tärkeys, sillä työskentely tapahtuu erilaisten ihmisten ja ihmisryhmien kanssa. On osattava ohjata ryhmiä ja huomioitava yksilöllisiä tarpeita. Liikunnanohjaajan asenne vaikuttaa suoraan asiakkaisiin, ja liikunnanohjaajan innostava asenne innostaa myös asiakkaita. (Työmarkkinatori 2022.)

Virtuaaliohjaamisessa ohjaajan rooli on hieman erilainen, sillä virtuaaliohjausta voidaan toteuttaa useammalla eri tavalla. Kuitenkin ohjaajan toiminnalla sekä kannustavalla puheella on merkitystä, ja laadukkaasti toteutetulla virtuaaliohjaamisella olisi kysyntää. Liikunnanohjaajan tulee tunnistaa virtuaaliohjaamisen haasteet ja huomioida esimerkiksi liikkeiden rauhallinen toteutustapa (Ilta-
nen, Karvinen & Topo 2018, 73.)

Liikunnanohjaajan työssä tiedot ja taidot kerrostuvat, jolloin uusin tieto ja kokemus kasaantuvat aiemman päälle. Liikunnanohjaaja on oppija siinä missä hänen asiakkaansakin, ja ammattilaisen tulee ymmärtää oman kokemuksensa vaikutus häneen itseensä oppijana sekä opettajana. (Pesonen & Pesonen 2017, 627.)

Pesosen & Pesosen (2017, 632) mukaan Arvaja (2016) on todennut, että ammatillisen kasvun perustana on liikunnanohjaajan omat henkilökohtaiset oppimisen ja kasvamisen tarpeet. Kun liikunnanohjaaja osaa tunnistaa omat tarpeensa, pystyy hän myös kasvamaan ammatillisesti. Ammatillisen kehittymisen edellytyksenä on jatkuva identiteettityö, jolloin omia ammatillisia tavoitteita, mielenkiinnon kohteita sekä oppimisen ja opettamisen liittyviä haasteita tulee tarkastella suhteessa toisiinsa (Pesosen & Pesosen 2017, 630 mukaan Aarto-Pesonen 2013; Arvaja 2016; Vähsäntanen 2015).

Leinonen (2013) selvitti Jyväskylän yliopistoon tekemässään pro gradu -tutkielmassa Killerin liikuntakeskuksen asiakkaiden oman taustan yhteyttä heidän arvioihinsa hyvästä ryhmäliikunnanohjaajasta. Taustalla hän tarkoitti sitä, minkä ikäinen asiakas oli, montako kertaa viikossa asiakas harrasti ryhmäliikuntaa ja montako vuotta hän oli harrastanut.

Tulokset osoittivat, (Leinonen 2013, 42–43) että asiakkaat arvostivat taustasta riippumatta paljon kaikkia tutkittuja ryhmäliikunnanohjaajan ominaisuuksia, joita olivat ohjaajan vuorovaikutus, persoonallisuus, asenne, ohjeistus, ohjaajan tekniikka ja tekniikan käyttö sekä tunnin suunnittelu. Tärkeimmäksi ominaisuudeksi asiakkaat arvioivat ohjeistuksen ja vähiten tärkeäksi ohjaajan persoonallisuuden. Mitä vanhempi asiakas oli ja mitä kauemmin hän oli harrastanut ryhmäliikuntaa, sitä tärkeämpänä hän piti tunnin suunnittelua ja ohjaajan asennetta. Samoin mitä useammin viikossa asiakas harrasti ryhmäliikuntaa, sitä tärkeämpänä hän piti sekä ohjaajan asennetta että tunnin suunnittelua. Ohjaajan asenteella tarkoitettiin kykyä palautteen vastaanottamiseen ja toiminnan kehittämistä saadun palautteen perusteella. Ensikertalaisille hyvä mieli ja tunnin yleinen ilmapiiri ratkaisivat, kuinka positiivisen kokemuksen he tunnista saivat ja kuinka taitavaksi arvioivat ohjaajan.

Leinonen tutki ryhmäliikunnanohjaajan ominaisuuksia siksi, että ohjaajan toiminta vaikuttaa siihen, kuinka positiivisen kuvan asiakas saa kuntokeskuksen palveluista. Jotta keskus saisi pitkäaikaisia harrastajia, tulee ryhmäliikunnanohjaajan tiedostaa ne ominaisuudet, joita asiakkaat arvostavat. (Leinonen 2013.)

Leinonen (2013, 7–10) määritteli hyvän liikunnanohjaajan siten, miten ryhmäliikunnanohjaaja toteuttaa ihmisten välistä viestintää; sanallista ja sanatonta viestintää, etäisyysviestintää, kosketusviestintää sekä välittömyyttä. Leinonen toi myös esille, että hyvä ryhmäliikunnanohjaaja antaa selkeät ohjeet ja ennakoi liikkeiden vaihtumista. Leinonen esitti tutkimuksessaan, että pitkäaikaisen asiakkaiden hankintaan vaikuttavat ohjaajan toiminta ja käytös. Ne voivat vaikuttaa siihen, haluavatko asiakkaat tulla uudelleen ryhmään.

Campos, Simões & Franco (2015) selvittivät vertaisarvioidussa tutkimuksessaan *Characterization and Comparison of the Participant's Perception about the Quality of the Fitness Group Exercise Instructor, Considering the Practiced Activity* ohjaajien ominaisuuksien merkitystä ryhmäliikunnan harrastajille. Kysely tehtiin Portugalissa 745 henkilölle, jotka harrastivat aerobicia, vesijumpaa, hip hopia, vastusharjoittelua ja step-aerobicia.

Campos ym. (2015, 89–90) luokittelivat ohjaajien 25 ominaisuutta kahteen luokkaan: suhteellisen ja teknispedagogisen laadun luokkiin. Vastaajat arvioivat ohjaajan ominaisuuksien merkityksellisyttä asteikolla 1–7, ja vastauksista laskettiin keskiarvo. Suhteellisen laadun luokkaan ryhmitellyistä ominaisuuksista korkeimman keskiarvon saivat etiikka, sydämellisyys ja sympaattisuus. Etiikkaa kysyttiin kysymyksellä ”Ohjaajalla on terve suhde osallistujiin”, sydämellisyyttä tai ystävällisyyttä kysymyksellä ”Ohjaajalla on hyvät käytöstavat” ja sympaattisuutta kysymyksellä ”Hän

on sympaattinen”. Teknispedagogien laadun luokassa vastaajat arvostivat korkeimmalle ahkeruuden, omistautumisen ja teknisen toteutuksen. Ahkeruutta kysyttiin kysymyksellä ”Ohjaaja ei jätä ohjelmaan merkittäviä tunteja pitämättä”, omistautumista kysymyksellä ”Ohjaaja näyttää omistautumista kaikessa mitä hän tekee” ja teknistä toteutusta kysymyksellä ”Ohjaaja suoriutuu harjoituksista teknisesti hyvin”. Tutkimuksen avulla kuntokeskusten liikunnanohjaajat voivat muokata toimintaansa niin, että asiakastyytyväisyys ja -uskollisuus paranevat sekä asiakkaiden harjoittelumotivaatio säilyy korkealla.

3 Teoreettinen viitekehys

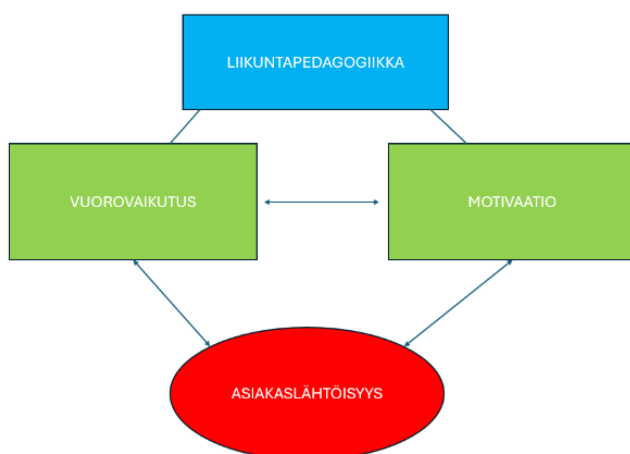
Tarkoituksemme on kartoittaa tietyssä kohderyhmässä liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitystä osallistujien motivaatiolle jatkaa liikuntaa sekä etsiä vastausta kysymykseen, millaiset liikunnanohjaajan ominaisuudet kannustavat asiakkaita pysymään ryhmässä. Lisäksi selvitämme asiakkaiden mielipidettä virtuaaliohjauksen vuorovaikutuksen erilaisuudesta paikan päällä tapahtuvaan ohjaukseen verrattuna. Käytämme asiakaslähtöistä kehittämistyön otetta ja kysymme vastauksia asiakkaalta itseltään emmekä oleta mitään ennalta.

Tutkimuskysymykset, joihin etsimme vastausta, ovat

1. Mikä merkitys liikunnanohjaajan vuorovaikutustaidoilla on asiakkaan liikuntamotivaatioon ja haluun jatkaa harrastusta ryhmässä?
2. Mitä ryhmäliikunnan asiakkaat ajattelevat vuorovaikutuksen puutteesta virtuaaliohjauksessa ja kuinka merkittävä vuorovaikutuksen puute on heille?

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat liikunnanohjaaja, liikunnanohjaus, virtuaaliohjaus, motivaatio ja vuorovaikutustaidot

3.1 Liikuntapedagogiikka



Kuva 1. Teoreettinen viitekehys.

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen (kuva 1.) yläkäsite on liikuntapedagogiikka, johon sisältyvät alakäsitteinä motivaatio ja vuorovaikutus. Kartoitamme liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitystä sisäisen motivaation kasvattamisessa ja ylläpitämisessä.

Liikunnanohjaajalla on vastuu siitä, että liikuntaa tarjoavat tunnit täyttävät niille annettuja lupauksia kuten tuntikuvauksen tai kurssin tavoitteen. Liikunnanohjaajalla tulee olla riittävät pedagogiset taidot ohjata ja opettaa liikuntaa. Pedagogisista taidoista erityisesti opettamisen ja ohjaamisen eri tavat, motivaatioilmaston luominen sekä palautteenantotavat ovat liikunnanohjaajan työssä tärkeä osata käyttää ja soveltaa.

Liikunnanohjaaja ei suoraan pysty vaikuttamaan asiakkaiden liikuntamotivaatioon mutta voi pyrkiä edistämään liikuntamotivaation kasvamista luomalla liikuntatuntien sosiaalisen ilmapiirin selkiseksi, mikä tukee motivaation kehittymistä. Motivaatioilmaston syntyyn ja kehittymiseen vaikuttavat liikunnanohjaajan tekemät pedagogiset ja didaktiset päätökset sekä tunnin sisältö. (Liukkonen & Jaakkola 2017, 293.) Liukkonen & Jaakkolan (2017, 290) mukaan Ames (1992) kuvaa motivaatioilmaston seuraavasti: motivaatioilmastolla, jota käytetään liikuntapedagogiikassa, tarkoitetaan yksilöllistä kokemusta viihtymisen, psyykkisen hyvinvoinnin, oppimisen sekä erityisesti sisäisen motivaation kasvattamisen näkökulmasta. Liikuntaa ohjaava voi vaikuttaa motivaatioilmaston kehittymiseen tehtävien toteutustavoilla, omalla auktoriteetillaan, palautteen antamisella, asiakkaiden ryhmittelyperusteilla, toiminnan arvioinnilla sekä ajankäytön joustavuudella. (Liukkonen & Jaakkola 2017, 293.)

3.2 Motivaatio

Psykologiassa motivaatiolla tarkoitetaan ihmisen toimintaa, jolla hän täyttää tarpeitaan, päämääräänsä, arvojaan, tavoitteitaan, mieltymyksiään ja halujaan. Näitä asioita toteuttaakseen hän haakeutuu erilaisiin tilanteisiin, ympäristöihin ja toimintoihin eikä vain reagoi vastaantuleviin asioihin ja tapahtumiin. Motivaatioon kuuluvat ilmiöt ovat moninaisia, koska motivaatio vaikuttaa ihmisen koko elämään työelämässä, ihmissuhteissa, terveyden edistämisessä ja harrastuksissa. (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 9.)

Motivaatioon liittyviä seikkoja käsitellään useissa teorioissa. Esimerkiksi henkilökohtaisten tavoitteiden menetelmällä voidaan mitata motivaatiota – sekä ulkoista että sisäistä. Sisäisestä motivaatiosta on kyse silloin, jos henkilö toteuttaa tiettyä henkilökohtaista tavoitetta siksi, että se on hä-

nen mielestään tärkeä tai siksi, että tavoite tuottaa mielihyvää ja hän on siitä kiinnostunut. Ulkoisesta motivaatiosta on kyse silloin, kun henkilö kokee syyllisyyttä tai ahdistusta, jos ei tavoittele sitä mitä muut toivovat hänen tavoittelevan tai jos tilanne vaatii asian tavoittelua. Sisäinen motivaatio kuvastaa sitä, että tavoite on tutkittavalle tärkeä itsessään ja ulkoinen motivaatio kertoo siitä, että henkilö tavoittelee jotain asiaa lähinnä ulkoisen pakon tai hyödyn takia. (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 43, 47.)

3.2.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Jako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon on keskeistä motiivien erottelussa. Esimerkiksi itsemääräämisteoriasa, joka on yksi tutkituimmista ihmisten motivaatiota selittävistä teorioista, keskittyy erottelamaan erilaisia motivaatiotyyppisiä ja tutkimaan niiden merkitystä yksilön kasvussa. Itsemääräämisteorian mukaan ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta motivaation lähde ja laatu ovat olennaisempia kuin motivaation määrä. Esimerkiksi liikunnan harrastamisessa sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että ihminen pitää toimintaa itsessään kiinnostavana, mielihyvää ja energiaa tuottavana ja omien arvojensa mukaisena. Olennaista on, että toimintaa ei ohjaa siitä saatava palkinto. Ulkoinen motivaatio liikunnassa johtaa helposti tavoitteesta luopumiseen, kun eteen tulee vastoinkäymisiä. (Vasalampi 2019, 54–55.)

On havaittu, että myönteistä palautetta saaneella henkilöllä on enemmän sisäistä motivaatiota kuin sellaisella, joka ei ole saanut sitä. Myönteisen palautteen on myös havaittu auttavan ulkoisten motiivien muuttumista sisäisiksi. Näin tapahtuu, koska myönteinen palaute korostaa yksilön roolia hyvän suorituksen tekijänä ja saa hänet kokemaan autonomiaa ja pystyvyyttä. Autonomia, pystyvyys ja yhteenkuuluvuus puolestaan ovat ihmisen kolme psykologista perustarvetta. Autonomia tarkoittaa kokemusta siitä, että tekeminen on lähtöisin henkilöstä itsestään eikä ulkoisista paineista. Pystyvyys tarkoittaa kokemusta kyvykkyydestä eli asioiden osaamisesta ja aikaansaamisesta. Yhteenkuuluvuudessa henkilö saa kokemuksen siitä, että on osa hänestä välittävää yhteisöä. Perustarpeiden tyydyttyminen on keskeinen mekanismi, jonka avulla yksilö sisäistää ulkoisia motiiveja. (Vasalampi 2019, 59–60 ja Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2019, 102.)

Urheilussa kolmen psykologisen perustarpeen tyydyttymisen on todettu ilmenevän osallistumis- halukkuutena, viihtymisenä ja yrittämisenä (Liukkonen & Jaakkola 2019, 192). Näihin siis liikunnanohjaajankin pitäisi kiinnittää huomiota, kun haluaa ryhmäläistensä jatkavan harrastustaan mahdollisimman uskollisesti. Esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunnetta edistää, jos valmentaja tai

ohjaaja koetaan välittäväksi ja emotionaalisesti lämpimäksi sekä harjoitteluryhmä turvallisuuden tunnetta lisääväksi (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 193). Kyvykkyyttä voi kokea lajitaidoissa, fyysisessä kunnossa ja kehonkuvassa. Jotta liikkujat voisivat kokea kyvykkyyttä ja siitä aiheutuvaa sisäistä motivaatiota, valmennuksessa tai ohjauksessa tulisi korostaa itsevertailua, yrittämistä ja uuden oppimista. Harrastajat voivat kokea kyvykkyyttä, kun vertaavat suorituksiaan omiin aiempiin suorituksiin. (Liukkonen ym. 2019, 194.)

Knittle, Nurmi, Crutzen, Hankonen, Beattie & Dumbrowski (2018, 211–230) ovat tutkineet, kuinka henkilökohtainen ohjaus on keskeinen tekijä liikuntamotivaation lisäämisessä. Tutkimuksessa tehdyt johtopäätökset perustuvat kahdensadan vertailuryhmän tulosten yhdistämiseen. Tutkimukseen oli kerätty tietoa lähes 19 000 tutkittavasta. Tutkittavat olivat kotoisin pääosin Euroopasta ja Yhdysvalloista, ja heidän taustansa vaihtelivat suuresti. Tutkimuksessa pyrittiin löytämään erilaisista taustoista ja tutkimuspaikoista riippumattomia yleistettäviä tekijöitä.

Knittle ym. (2018, 221) toteavat, että liikuntamotivaatioon vaikuttivat vahvasti ohjaajan läsnäolo sekä se, että liikuntaa harrastettiin ryhmässä. Tärkeää liikuntamotivaation kasvattamisessa oli kannustava yksilöllinen palaute, joka vahvistaa minäpystyvyyden tunnetta. Minäpystyvyys on Albert Banduran luoma käsite, jolla tarkoitetaan yksilön uskomusta omista kyvyistään selviytyä erilaisista tilanteista, ja sen on todettu vaikuttavan laajasti yksilön ajatteluun, tunteisiin ja toimintaan (Ahlfors 2021). Kun tutkittiin liikuntamotivaation muuttumista kolmessa eri tasossa; aikomuksissa, muutosvaiheessa ja sisäisessä motivaatiossa, henkilökohtainen ohjaaminen oli ainoa tekijä, joka vaikutti kaikkiin kolmeen.

Knittle ym. (2018, 224) kuitenkin toteavat, ettei sisäinen motivaatio välttämättä muuttunut pysyvästi, vaikka ohjausta oli saatavilla. Tutkimuksessa tuli esille, että ohjattuun liikuntaan osallistuminen saattoi vaikuttaa käyttäytymisen muutokseen tunnin tai valmennuksen aikana, muttei tuottanut muutosta ohjatun liikunnan tai valmennuksen päättymisen jälkeen. Jotta toiminnan muutos olisi pysyvää, tulisi ohjaamiseen liittää autonomiaa, eli omaehtoisuutta, jotta sisäinen motivaatio saataisiin muuttumaan jatkuvaksi toiminnaksi.

Yhteenvedossa Knittle ym. (2018, 226) tuovat esille, että liikuntamotivaation muutos vaatii usean eri käyttäytymisteorian vahvistamista tai muutosta. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että itsenäinen edistymisen seuranta, tavoitteiden asettaminen sekä muut omaan toimintaan suunnatut seurannat voivat tuottaa muutoksia liikuntakäyttäytymisessä. Kuitenkin ohjattu yksilöllinen tai ryhmässä tapahtuva toiminta johtivat suurempiin muutoksiin niin aikomusten, muutosvaiheen kuin omatoimisen motivaation kasvussa.

Korkiakangas (2010) tutki väitöskirjassaan aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Ne on määritelty tutkimuksessa liikkumista rajoittaviin ja motivoiviin tekijöihin. Tutkimusaineisto kerättiin neljällä eri osa-aineistolla. Kyselyt sisälsivät avoimia kysymyksiä sekä väittämiä. Mittareina käytettiin askelmittareita sekä vastaajien omaa arviointia niiden vaikutuksesta aktiivisuuteen. Tutkimuksessa esitettiin liikuntamotivaation muodostuvan neljästä toisiinsa vaikuttavasta liikunnallisesta osa-alueesta. Liikuntamotivaatiota voidaan vahvistaa pohtimalla liikkumista rajoittavia tekijöitä, vahvistamalla liikuntamotivaatiota kasvattavia tekijöitä, tukemalla liikunnan sosiaalista merkitystä sekä tukemalla perheiden liikuntaa.

Lahtonen (2020) selvitti liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielmassaan Jyväskylän kansalaisopiston liikuntakursseille osallistuvien aikuisten liikuntamotivaatiota. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät motivoivat aikuisosallistujia osallistumaan liikuntaharrastukseen. Tutkimuksessa oli tarkastelussa myös se, vaikuttivatko ikä, sukupuoli tai koulutustaso liikuntamotivaatioon. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella. Tulokset osoittivat, että sisäinen motivaatio ja sen kokeminen sekä koettu hyvinvointi olivat tärkeitä liikuntamotivaattoreita. Iällä ei tuloksissa ollut merkitystä. Sukupuolilla oli eroavaisuutensa; miehet kokivat sosiaalisen motivaation ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tärkeäksi, naisilla taas hyvinvointi ja tarkemmin fyysinen hyvinvointi ja ulkonäkö olivat tärkeitä.

3.2.2 Motivaation kehittyminen virtuaaliohjauksessa

Virtuaaliohjauksessa puuttuu yksilöllinen palautteenanto. Yksilöllinen kannustava palaute on olennainen osa sisäisen motivaation kehittymistä, koska se lisää yksilön kyvykkyyden tunnetta, joka puolestaan on yksi ihmisen psykologisista perustarpeista. Edellä totesimme, että liikuntamotivaatioon vaikuttavat voimakkaasti ohjaajan läsnäolo ja liikunnan harrastaminen ryhmässä. Liikunnanohjaaja on tärkeä ryhmähengen luoja, eikä sitä synny ainakaan samalla tavalla, jos ohjaaja on virtuaalinen. Iltanen, Karvinen ja Topo (2018, 73) tuovat esille, että tuntien tallentaminen ja tallenteiden käyttö virtuaaliohjauksessa heikentää mahdollisuutta korjata väärin tehtyjä liikkeitä. Mikäli paikalla ei ole avustavaa henkilöä, kun jumpasta tehdään tallennetta, on väärin tehtävien liikkeiden korjaaminen mahdotonta, koska yhden ohjaajan on mahdotonta näyttää samalla liikkeitä ja seurata ruuduilta asiakkaiden suorituksia.

3.3 Vuorovaikutus

Vuorovaikutustaidot tarkoittavat tekoja toisten kanssa, yhdessä toimimista sekä halua ja kykyä vaihtaa kokemuksia, mielipiteitä ja ajatuksia. Vuorovaikutustaidoissa keskeistä on vastavuoroisuus; kaikki osapuolet osallistuvat panoksellaan yhteiseen tapahtumaan tai keskusteluun. Rakentavaa vuorovaikutusta ovat kuuntelu ja läsnäolo, rohkaisu ja kannustaminen, myötätunto ja tuki, ilahduttaminen ja huomioiminen sekä myönteisyyden kautta lähtevä palaute. Vuorovaikutuksessa tarvitaan kykyä eläytyä toisten ihmisten tunteisiin ja mielentiloihin sekä kykyä nähdä asioita toisen näkökulmasta. (Mieli n.d.)

3.3.1 Vuorovaikutus osana liikunnanohjaamista

Vuorovaikutustaidot tarkoittavat tekoja toisten kanssa, yhdessä toimimista sekä halua ja kykyä vaihtaa kokemuksia, mielipiteitä ja ajatuksia. Vuorovaikutustaidoissa keskeistä on vastavuoroisuus; kaikki osapuolet osallistuvat panoksellaan yhteiseen tapahtumaan tai keskusteluun. Rakentavaa vuorovaikutusta ovat kuuntelu ja läsnäolo, rohkaisu ja kannustaminen, myötätunto ja tuki, ilahduttaminen ja huomioiminen sekä myönteisyyden kautta lähtevä palaute. Vuorovaikutuksessa tarvitaan kykyä eläytyä toisten ihmisten tunteisiin ja mielentiloihin sekä kykyä nähdä asioita toisen näkökulmasta. (Mieli n.d.)

Liikunnanohjaaja toimii vuorovaikutuksessa asiakkaidensa kanssa. Asiakkaat, jotka osallistuvat liikunnanohjaajan tunneille, ovat osa opettamis-oppimisprosessia, joka on vuorovaikutteista. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 305.) Prosessissa henkilö opettaa toista, ohjaa hänet oppimisprosessissa eteenpäin ja oppimista tapahtuu. Vuorovaikutus on erittäin tärkeää näiden kahden toiminnon välillä. Opettajan on osattava luoda oppijaan vuorovaikutussuhde, eräänlainen yhteys, jotta oppimisen ja opettamisen prosessi toimii tehokkaasti. Vuorovaikutustaitoja voi oppia siinä missä muitakin taitoja. Puhuminen on tärkeä osa vuorovaikutusta, ja puheen laadulla sekä asiayhteyteen parhaiten sopivalla puhetavalla voi vahvistaa suhdetta opettajan ja oppijan välillä. (Gordon 2006, 23–24.)

Vuorovaikutus syntyy silloin, kun vähintään kaksi ihmistä keskustelee yhdessä. Kaikessa vuorovaikutuksessa ympäristöllä ja vuorovaikutuksen kontekstilla on merkitystä kommunikoinnin tehokkuuteen. Yhtä tärkeää kuin verbaalinen eli sanallinen vuorovaikutus on myös nonverbaalinen kanssakäynti; sanattomalla viestinnällä voidaan tuottaa erilaisia viestejä, jotka voidaan tulkita

usealla eri tavalla. Ohjaajan nonverbaalista viestintää ovat esimerkiksi ryhti, eleet, kehon asennot, koskettaminen, kasvojen ilmeet sekä äänensävy. (Weinberg & Gould 2019, 233–239.) Näillä kaikilla sanattomilla viesteillä voidaan vahvistaa tai heikentää vuorovaikutusta.

Toimiva ja tehokas vuorovaikutus vaatii työtä ja vaivannäköä; kommunikointi ja vuorovaikutus on prosessi. Verbaalisessa vuorovaikutuksessa tärkeää on selkeys ja oikea-aikaisuus. Nonverbaalisessa vuorovaikutuksessa tärkeää on kehonkieli, asenne, eleet sekä koskettaminen. Aktiivinen kuuntelu on erittäin tehokas tapa saada tietoa asiakkailta sekä luoda heille tunne, että heitä kuullaan ja ymmärretään. Vuorovaikutus on jatkuvaa oppimista, joten vuorovaikutustaitoja tulisi opetella ja haasteellisista tilanteista tulisi oppia. On hyvä pohtia, miten omaa kommunikointia ja vuorovaikutusta voi kehittää; miten antaa asiakkaille palautetta, miten ottaa itse palautetta vastaan ja miten vastata palautteeseen. (Weinberg & Gould 2019, 256.)

Yksi vuorovaikutuksen tapa on itsepuhelu, joka tarkoittaa sisäistä itsensä kanssa käytyä keskustelua. Itsepuhelulla voi olla suuri merkitys motivointiin. Ohjaajan ja valmentajan on myös hyvä ymmärtää, että vuorovaikutustavoilla on vaikutusta sisäiseen puheeseen; valmentaja ja ohjaaja voivat vaikuttaa niin positiivisen kuin negatiivisen sisäisen puheen lisääntymiseen. (Weinberg & Gould 2019, 239.)

Kaikki oppijat luovat vuorovaikutussuhteita opettajan kanssa. Vuorovaikutussuhteet voivat olla hyviä tai huonoja, riippuen siitä, miten opettaja kohtelee heitä. Oppijan ja opettajan välinen vuorovaikutussuhde toimii silloin, kun siihen kuuluvat avoimuus ja rehellisyys, toisen huomioon ottaminen, vapaus tukea toinen toistaan, erillisyytensä sekä molempien tyytyväisyys. (Gordon 2006, 34, 46–47.)

Hyväksyvä kieli eli tapa käydä keskustelua toisen ihmisen kanssa, on tehokkain tapa kehittää vuorovaikutusta. Hyväksyvän kielen tavoitteena on osoittaa opetettavalle, että hänet hyväksytään sellaisena kuin on, jolloin hänellä on vapaus kokea kasvua ja oppimista. Myös aktiivinen kuuntelu on merkittävä vuorovaikutuksessa. Aktiivisessa kuuntelussa oppija voi kokea, että häntä on kuultu ja kuunneltu. Aktiivisessa kuuntelussa pyritään toistamaan kertojan viesti niin, että kertoja voi varmistua, että hän on tullut ymmärretyksi. (Gordon 2006, 85, 98.)

Aktiivinen kuuntelu siis parantaa vuorovaikutusta, ja lisäksi aktiivisella kuuntelulla on mahdollisuus tukea toisen ihmisen kasvua, luottamusta toisiin ja itseensä sekä itsenäistymistä, kun tavoite on auttaa toista työstämään omia haasteitaan. Lisäämällä aktiiviseen kuunteluun sanatonta viestintää esimerkiksi katseella ja pään nyökkäyksillä voidaan tehostaa kertojan tunnetta, että häntä

kuullaan ja hän tulee ymmärretyksi. Aktiivinen kuuntelu on tärkeä osa vuorovaikutusta. (Gordon 2006, 163; Weinberg & Gould 2019, 242.)

Kannustava kuuntelu pyrkii siihen, että kertoja kokee, ettei häntä arvostella, tuomita tai väheksytä. Kannustavassa kuuntelussa ohjaaja tai valmentaja ei arvostele tai hyökkää mielipiteillään, ei toimi laskelmoivasti tai manipuloivasti, keskustelee empaattisesti ja tekee avoimia kysymyksiä. Käyttämällä verbaalisia ja nonverbaalisia kuuntelutapoja voidaan vahvistaa kertojan tunnetta tulla kuulluksi ja ymmärretyksi. Kannustavassa kuuntelussa pyritään vahvistamaan kertojan tunnetta siitä, että hänen viestinsä on ymmärretty ja kuultu, vaikkei asiasta oltaisi samaa mieltä. (Weinberg & Gould 2019, 244.)

Empaattinen ja välittävä vuorovaikutus on tärkeää, kun halutaan luoda ohjaajan ja ohjattavien välille luottamusta. Asiakkaalle on tärkeää, että ohjaaja viestittää välittävänsä asiakkaasta. (Weinberg & Gould 2019, 245.)

Virtuaaliohjauksissa vuorovaikutus on enimmäkseen yksisuuntaista. Ohjaaja antaa ohjeita asiakkaille, mutta ei voi nähdä heidän suorituksiaan eivätkä asiakkaat yleensä jumpan aikana ota yhteyttä ohjaajaan, vaikka ohjaus olisi livelähetys. Tärkeä oppimista edistävä tekijä jää siten pois.

3.3.2 Vuorovaikutuksen merkitys motivoinnissa

Liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu erityisesti palautteenantotilanteissa; liikunnanohjaaja antaa palautetta asiakkaalle siitä, miten hän on suoriutunut tehtävästä. Kannustavan ja korjaavan palautteen antaminen on erittäin tärkeää ja hienovaraisuus tulee ottaa huomioon korjaavassa palautteenannossa. Palautetta voi saada ulkoisena tai sisäisenä palautteena. Ulkoinen palaute on sitä, mitä tietoa ulkopuolinen antaa suorituksesta. Verbaalinen palaute tai esimerkiksi teknologiaa hyödyntävä videokuvapalaute ovat yleisimpiä ulkoisia palautteenantotapoja. Sisäinen palaute tarkoittaa asiakkaan itsensä kokemaa, eri aistikanavien kautta tulevaa tietoa liikkeestä ja suorituksesta. Palaute tulee siis kehon sisältä lihaksista ja jänteistä. Sisäistä palautetta voi saada myös kehon ulkopuolelta eri aistikanavien avulla. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 323.)

Virtuaaliohjauksessa liikuntapedagogiikan toteuttaminen kärsii osittain etenkin palautteenantomahdollisuuden puuttumisen vuoksi, ja palautteen antaminen on tärkeä osa liikuntapedagogiik-

kaa. Ohjaaja voi havainnoida osallistujia kameran välityksellä, mutta yksilöllinen ohjaus virtuaalitunneilla on hyvin haastavaa. Virtuaalitunneilla voi olla käytössä kaksisuuntainen lähetys, jolloin ohjaaja näkee osallistujat ja kaikilla on mahdollista käyttää mikkiä tunnin aikana. Tämä on kuitenkin erittäin haasteellista eikä aina mahdollista. (Iltanen ym. 2018, 73.)

3.4 Asiakslähtöisyys

Mattinen (2006, 11, 17) nostaa asiakkaan kuuntelun metodin markkinoinnissa pitkään vallalla olleen asiakkuuksien johtamisen, Customer Relationship Managementin (CRM), rinnalle. CRM ei hänen mukaansa ole juurikaan lähentänyt yrityksiä asiakkaisiinsa henkisesti tasolla. Asiakkaan kuuntelemismenetelmä tarkoittaa kaksisuuntaista viestintää: vuorovaikutteisuutta ja keskustelua asiakkaan kanssa. Menetelmällä päästään Mattisen mukaan asiakasempatiaan, joka on syvällistä kykyä ymmärtää sitä, mikä on asiakkaalle arvokasta. Asiakasempatia on asiakslähtöisyydestä askel eteenpäin, sillä asiakslähtöisyydessä riittää, että on tahto toimia asiakkaan odotusten mukaisesti. Asiakasempatia pyrkii tämän lisäksi tulkitsemaan asiakkaan motiiveja syvemmin. Se on sekä asenne että toimintatapa kanssakäyntiin.

Asiakasempatiassa on kolme tasoa. Ensimmäinen taso on ymmärrys siitä, miltä oma toiminta asiakkaasta tuntuu ja mitä siitä seuraa. Toisella tasolla asiakasempatiaa sovelletaan keskustelussa ja tekemisissä asiakkaan kanssa. Kolmannella tasolla rakennetaan näistä ymmärryksistä kilpailuetuja omalle yritykselle. (Mattinen 2006, 12.) Samaa empatian käytön tärkeyttä korostivat edellä myös Weinberg & Gould (2019, 245), kun oli kyse luottamuksen luomisesta ohjaajan ja ohjattavien välille vuorovaikutuksen avulla.

Mattisen asiakkaan kuuntelun metodi on tarkoitettu yritysten väliseen sekä yritysten ja kuluttajien väliseen asiakaskumppanuuden vahvistamiseen. Samat lainalaisuudet pätevät myös liikuntalalle ja sen asiakkaisiin. Asiakkaan hankkima tuote on aineeton liikuntapalvelu. Asiakslähtöisyys ja asiakasempatia tarkoittavat tässä työssä sitä, että kysymme asiakkailta itseltään, mitä he pitävät tärkeänä liikunnanohjaajan ammatillisessa osaamisessa, toiminnassa ja vuorovaikutustaidoissa. Pyrimme oppimaan lopputuloksista ja siten kehittämään liikunnanohjaajan toimintaa asiakslähtöisesti.

Mattinen (2006, 44, 47, 49) kritisoi perinteisiä asiakaskyselyjä kuten puhelin- ja lomakekyselyjä tiedoltaan ohuiksi. Kaupalliset markkinatutkimukset keräävät laajan otoksen, mutta ovat hänen

mukaansa syvyydeltään köyhiä. Tilastollinen luotettavuus on korkea mutta sisällöllinen oleellisuus välttämättä ei. Lisäksi kvantitatiiviset markkinatutkimukset todistavat aiemmin tapahtunutta mutta tarjoavat vain harvoin kehitysideoita tulevaisuuteen. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa yleensä kysymykseen ”mitä ja miten on tapahtunut”.

Asiakkaan kuuntelu on laadullista tutkimusta ja pyrkii vastaamaan kysymykseen ”miksi on tapahtunut” tai kysymykseen ”onko tapahtunut jotain sellaista, josta emme tiedä”. Se ei johda tilastolliseen luotettavuuteen, vaan tutkimustulos on tutkijan tulkinta saaduista lausunnoista ja havainnoista. Asiakkaan kuuntelussa haastattelija hakee keskusteluun koko ajan lisää syvyyttä ja reagoi asiakkaan kommentteihin. Asiakas voi antaa rehellisemmän kuvan palveluntarjoajan vahvuuksista ja heikkouksista kuin se omassa SWOT-analyysissään arvioi. Lisäksi asiakkaat voivat kertoa, mikä on oleellinen ja mikä toissijainen kilpailuetu ja mikä palvelussa on asiakkaan kannalta oikeasti tärkeää. (Mattinen 2006, 44–45, 49.)

Kun tutkitaan liikuntapalveluja hankkivan asiakkaan päätöksiä ja ryhmäliikunnan osallistumiseen vaikuttavia motiiveja, tietoa saadaan parhaiten asiakkaan kuuntelun metodilla, koska silloin päästään syvemmälle asiakkaan päätöksenteon vaikuttimiin. Mattinen (2006, 48–49) toteaa, että asiakkaan kuuntelu on keskustelua hänen kanssaan, eikä sillä ole tarkkaa käsikirjoitusta vaan pelkkä runko, jonka mukaan edetään ja josta on lupa poiketa. Haastattelija voi jatkaa suuntaan, joka alkaa aueta parhaiten, tuntuu oleellisimmalta ja josta löytyy lisää syvyyttä. Onnistuneen haastattelun tekeminen ja tulkinta vaativat kokemusta sekä tutkittavan kohteen ymmärtämystä.

4 Laadullisen tutkimuksen toteutus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tuottaa tietoa ja ymmärrystä tutkimuskohteesta ja selittää kohteen käyttäytymistä sekä päätöksentekoon johtaneita syitä. Laadullisessa tutkimuksessa rajataan yleensä pieni määrä tapauksia, mutta niiden analysointi pyritään tekemään tarkasti. Pienen otannon ei ole tarkoitus olla tilastollinen yleistys vaan se valitaan yleensä harkinnanvaraisesti. Laadullisessa tutkimuksessa hyödynnetään tavallisesti psykologian ja käyttäytymistieteiden oppeja. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu hyvin toiminnan kehittämiseen, koska kohderyhmän odotusten, tarpeiden ja asenteiden selvittäminen on tärkeä osa tutkimusta. (Heikkilä 2014, 15.)

Vilkan (2021, 155) mukaan Eskola & Suoranta (2000), Varto (1992), Alasuutari (1994), Hirsjärvi & Hurme (2001), Tuomi & Sarajärvi (2002) ovat määritelleet, että laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston määrällä ei ole suurta merkitystä vaan laadulla. Tutkimusaineiston tulee toimia apuvälineenä asian ymmärtämisessä sekä teoreettisen tulkinnan muodostamisessa. Laadullinen tutkimus ei tavoittele yleistettävyyttä samalla tavalla kuin määrällinen tutkimus, sillä tilastollisten yleistysten sijaan tavoitteena on selittää ilmiö siten, että se antaa mahdollisuuden ajatella uudella tavalla tai kyseenalaistaa vanhoja ajatusmalleja. Tärkeintä on tehdä analysointi huolella.

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään yleensä tekstimuodossa. Laadullinen tutkimus vastaa muun muassa kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ilmiö eli tutkittava asia niin sanotun pehmeän tiedon avulla. Laadullisessa tutkimuksessa tiedonkeruu tapahtuu useilla eri tavoilla. Tutkimuskysymykset voidaan esittää lomakehaastatteluilla, avoimilla haastatteluilla, teemahaastatteluilla sekä ryhmäkeskusteluilla. Tutkija voi osallistua tutkimukseen havainnoimalla ja näin kerätä tietoa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija tekee havaintoja jo tiedonkeruun aikana. (Heikkilä 2014, 15–16.) Laadullinen tutkimusmenetelmä pyrkii tuottamaan ymmärrystä tutkittavasta asiasta myös tutkittaville ja näin vaikuttamaan positiivisesti tutkittavien, tutkittavana olevan kohteen tai asian ajattelu- ja toimintatapaan tutkimustilanteen jälkeenkin. Etenkin jos haastateltava on asiakas, tulisi erityisesti huomioida tutkimuksen tuottama positiivinen vaikutus. (Vilka 2021, 101.)

Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutettu tutkimus ja tutkimukseen tarvittavan tutkimusaineiston hankinta voidaan toteuttaa useilla eri tavoilla (Vilka 2021, 99). Vilkan (2021, 99) mukaan Hirsjärvi, Remes ja Sarjavaara (2005) määrittävät tutkimushaastattelun sopivan laadulliseen tutkimukseen. Laadullisen tutkimusmenetelmän tutkimushaastattelumuotoja ovat teemahaastattelu, avoin haastattelu sekä lomakehaastattelu. Tutkimuksen haastatteluun tulee etsiä henkilöt,

joilla uskotaan olevan tietoa tai kokemusta tutkittavasta asiasta. Tutkimustehtävä määrittää haastateltavien valinnan; voivatko haastateltavat tuottaa tietoa tai jakaa kokemusta, joka liittyy tutkittavaan asiaan? (Eskola, Lätti, Vastamäki 2018, 30.)

4.1 Laadullisen tutkimuksen eteneminen

Tässä opinnäytetyössä laadullinen tutkimus eteni motivaatio- ja vuorovaikutusteorioihin perehtymällä, koska selvitettävänä oli, miten liikunnanohjaajan toiminta vaikuttaa ryhmäliikuntaan osallistuvien motivaatioon jatkaa ryhmässä. Teorioista johdettiin haastattelukysymykset, jonka jälkeen tehtiin kaksi koehaastattelua. Saatujen kokemusten perusteella kysymyksiä muokattiin ja tehtiin varsinaiset tutkimushaastattelut kymmenelle haastateltavalle. Aineiston keräämisen jälkeen se luokiteltiin sekä tehtiin analyysi ja johtopäätökset.

4.2 Tutkimusmenetelmänä haastattelu

Hyvärinen, Nikander ja Ruusuvoori (2017, 24) kirjoittavat, että haastatteluja käyttävässä tutkimuksessa tarvitaan ainakin kolmenlaisia kysymyksiä. On oltava yksi tai useampi tutkimuskysymys, jolla ohjataan tutkimuksen jäsentymistä. Toiseksi ovat haastattelukysymykset, jotka eivät ole koskaan täsmälleen samoja kuin tutkimuskysymykset. Kolmanneksi ovat aineistolle tehtävät kysymykset eli miten kerätyn haastatteluaineiston avulla vastataan tutkimuskysymykseen tai -kysymyksiin, koska tutkimuksessa haastateltavat ihmiset eivät koskaan tarjoa valmiita tutkimustuloksia. Tutkimustulokset saadaan vasta, kun tutkija itse analysoi aineistoaan.

Hyvärinen ym. (2017, 37) suosittelevat, että kysymyksiä ja omaa toimintaa haastattelijana olisi hyvä testata koehaastattelulla. Ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja tehtiin kaksi koehaastattelua, joista vaihdettiin kokemuksia opinnäytetyöntekijöiden kesken ja muokattiin kysymyksiä sen mukaan. Koehaastatteluihin pyysimme lähipiiristämme henkilöt, joille teimme haastattelut. Kysymysten järjestystä ja pituutta muokattiin havaintojemme perusteella. Lisäksi joidenkin kysymysten sisältöä muutettiin harjoitushaastattelujen osallistujien palautteen mukaan helpommin ymmärrettäviksi.

Itse haastattelussa tapaamisen alkuhetket ovat tärkeitä, koska silloin luodaan kohtaamisen perusta, tunnelma ja luottamus. Tutkijan eettisiin toimintatapoihin kuuluu, että haastateltava kohdataan ihmisenä eikä vain tietolähteenä. Siksi tapaaminen on syytä aloittaa tavallisella, epävirallisella keskustelulla. Ennen haastattelun alkua on hyvä toistaa tutkimusaihe ja kertoa, miksi haluaa haastatella kyseistä henkilöä. Myös sopimus tietojen käytöstä ja säilyttämisestä käydään samalla läpi. (Hyvärinen ym. 2017, 39.)

Tämän opinnäytetyön tekijät tuntevat omien ryhmiensä haastateltavat entuudestaan, koska ohjaamme ryhmiä, joista haastateltavia on pyydetty. Jaoimme haastattelut niin, että emme haastatelleet henkilöitä, jotka kuuluvat omaan ohjausryhmäämme. Näin pystyimme varmistamaan, että haastateltavat voivat puhua vapaasti vailla ohjaaja-ohjattava-asetelman tuomia riippuvaisuuksia.

Haastattelukysymysten lähettämisestä ennakkoon on kahdenlaisia ohjeita. Hyvärinen ym. (2017, 38) viittaavat Tuomi & Sarajärven (2002, 75) ohjeeseen, jonka mukaan on perusteltua antaa haastattelukysymykset hyvissä ajoin etukäteen haastateltavalle tutustuttavaksi. He perustelevat ohjetta sillä, että haastattelussa on tärkeintä saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Hyvärisen ym. (2017, 38) mukaan kysymyksiä ei pidä lähettää haastateltaville etukäteen, koska se vaikuttaa tuhoisasti haastattelutapahtumaan. Haastateltavan rooli typistyy heidän mukaansa vain vastausten tuottamiseen ja pahimmassa tapauksessa haastattelija lukee kysymykset paperista, mihin haastateltava vastaa lukemalla vastauksen paperista. Tutkimuksessamme valitsimme jälkimmäisen ohjeen, emmekä lähettäneet kysymyksiä ennakkoon haastateltavillemme, jotta haastattelusta tulisi aitoa vuoropuhelua.

Haastattelijan käyttäytymiseen haastattelutilanteeseen Hyvärisellä ym. (2017, 30–32) on lukuisia ohjeita. He neuvovat osoittamaan kiinnostusta haastateltavaa kohtaan esimerkiksi eleillä, sanoilla ja läsnäololla ja haluaan kuulla hänen ajatuksiaan. Haastattelijan on hyvä myöntää tietämättömyytensä eikä kuvitella tai esittää, että hän tietää jo kaiken. Haastateltavan vastauksia ei pidä tuomita eikä arvioida ja hänelle pitää antaa tilaa kertoa ajatuksiaan. Haastattelijan on hyvä sietää hiljaisuutta eikä kiirehtiä esittämään seuraavaa kysymystä, koska haastateltava saattaa jatkaa ja syventää vastaustaan. Hyvä haastattelija tunnistaa puheesta tärkeitä asioita ja pyytää haastateltavaa selittämään niitä tarkemmin.

4.2.1 Ryhmä- ja yksilöhaastattelut

Tutkimushaastatteluja voi tehdä yksilöhaastatteluina tai ryhmähaastatteluina. Ryhmähaastattelusta käytetään nykyisin termiä ryhmäkeskustelu, jotta erotetaan se, ettei ryhmäkeskustelu ole monistettu yksilöhaastattelu, jota käytetään ainoastaan taloudellisuuden vuoksi eli että se tuottaisi aineistoa yksilöhaastatteluja tehokkaammin. Ryhmäkeskustelun erityinen anti on se, että se kertoo paljon ryhmien toimintatavoista kuten siitä, miten ryhmässä esitetään ja perustellaan mielipiteitä, ilmaistaan erimielisyyttä ja neuvotellaan näkemyksistä. Ryhmäkeskustelun analyysissä voidaan keskittyä saadun tiedon analysoinnin lisäksi ryhmän jäsenten väliseen vuorovaikutukseen ja sitä käytetään usein menetelmänä, jossa keskiössä on ryhmän vuorovaikutus. (Hyvärinen ym. 2017, 111.)

Ryhmän dynamiikalla ei tässä opinnäytetyössä ole merkitystä, joten tutkimuskysymysten selvittämisessä ryhmän jäsenten keskinäisen vuorovaikutuksen analysointi ei ole olennaista. Tämän vuoksi valituksi tuli yksilöhaastattelu ryhmäkeskustelun sijaan.

4.2.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa on ennalta määrätty haastattelun aihepiirit sekä teema-alueet. Teemahaastattelussa haastattelijalla on eräänlainen tukilista, mitä käyttää haastattelun tukena, mutta ei välttämättä valmiita haastattelukysymyksiä. Haastattelussa tulee varmistaa, että haastattelun aikana tulee käytyä kaikki ennalta määritellyt teema-alueet läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus voivat vaihdella. (Eskola ym. 2018, 27–29.)

Eskola ym. (2018, 41) mainitsevat, että teemoja voi etsiä kirjallisuudesta aiempiin tutkimuksiin tai kirjallisuuteen peilaten tai johtaa kysymyksiä teorioista. Teemoja voi pohtia myös vapaammin luovasti ideoiden. Tällaisessa teeman toteutuksessa on haasteensa, sillä haastattelijan mieleen juolahtavien kysymysten luokittelu analysointivaiheessa voi olla vaikeaa. Tärkeintä on muistaa tutkimusongelma, johon etsii vastauksia ja sitä kautta löytää sopiva tapa suorittaa haastattelu. Yhdistäen kaikkia mainittuja keinoja voi saada hyvän tutkimuksen, jolloin teorit luovat vahvan pohjan kysymyksille, aiempiin tutkimuksiin perehtyminen luo asiantuntijuutta tutkittavaan aineistoon ja luovuus antaa tilaa myös poikkeaville käsityksille sekä tulkinnoille.

Tässä tutkimuksessa käytetään haastattelumuotona teemahaastattelua. Tutkimusaiheesta ja sen taustaksi etsityistä teorioista voi erottaa useita teemoja kuten motivaation, vuorovaikutuksen ja

opetustyyliä, joista puolestaan voi laatia täsmällisiä alakysymyksiä. (Liite 2.) Teemoittain valmistellut kysymykset eivät kuitenkaan estä reagoimasta haastateltavan esiin nostamiin hänelle tärkeisiin aiheisiin. Tunnistamme Hyvärisen ym. (2017, 22) varoituksen, että jokin ennalta valittu teema ei ehkä olekaan haastateltavalle kovin läheinen eikä niin tärkeä kuin jokin hänen itsensä esiin nostama aihe. Teemahaastattelussa painottuvat tutkijan laatima teemajäsennys ja siitä johdetut kysymykset, jolloin reagointi haastateltavan puheeseen ja keskustelun suuntaaminen haastateltavan esiin nostamiin käsitteisiin ja teemoihin saattaa jäädä vajavaiseksi.

Haastatteluun kannattaa ottaa tueksi ennalta laadittu teemarunko, joka voi olla muotoiltu esimerkiksi luetteloksi. Teemat ja luettelon teemaan liittyvistä aiheista voi muokata myös mind mapiksi, mikäli se on haastattelijalle luontevaa. Mind map on käytännöllinen apuväline, jolloin haastattelun edistymistä voi seurata sen avulla eikä tarvitse selata luetteloa tai listaa kesken haastattelutilanteen. Teemahaastattelussa ei edetä välttämättä sääntillisesti rungon mukaisesti, vaan haastateltava saattaa palata edelliseen aiheeseen. (Eskola ym. 2018, 41–43.)

4.2.3 Haastateltavat

Haastateltavilta halutaan tietoa tai kokemusta tutkittavasta asiasta. Tutkimustehtävä määrittelee sopivien haastateltavien etsimisen. (Eskola ym. 2018, 27–28.) Haastattelujen määrään Hyvärisellä ym. (2017, 35–36) ei ole täsmällistä vastausta. Määrään vaikuttavat muun muassa tutkimussuuntaus ja esimerkiksi se, tarkasteleeko yhtä, homogeenista ihmisryhmää vai vertaileeko eritaustaisia ihmisiä. Haastattelujen määrää voidaan arvioida myös saturaatiopisteellä eli milloin uudet haastattelut eivät enää tuo uutta tietoa, mutta tähän menetelmään kuuluu useita hankaluuksia pisteen määrittelyssä. Opiskelijan tulee ottaa huomioon ainakin työn ohjaajan ja mahdollisten tarkastajien käsitykset haastattelujen minimimäärästä. Asiaan vaikuttavat myös julkaisufoorumi ja tutkimuksen taso. Gradussa minimivaatimus voi olla esimerkiksi 12–20 haastattelua ja väitöskirjassa 20–40 haastattelua. Tämän perusteella pystymme määrittelemään, että ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön riittävä haastattelujen määrä on alle 12.

Vilkka (2021, 150) puolestaan toteaa, että laadullisella tutkimusmenetelmällä tehtävässä tutkimuksessa tutkimusaineiston koolla ei ole väliä, koska kokoa ei säätele määrä vaan laatu. Tutkimusaineisto toimii apuvälineenä asian tai ilmiön ymmärtämisessä eikä laadullisella tutkimuksella tavoitella yleistettävyyttä kuten määrällisessä tutkimuksessa.

Kuopion kansalaisopisto ja Iisalmen Uimarit antoivat asiakasrekisterinsä käyttöön niiltä osin kuin tarvitsimme tutkimukseemme, jotta sopiviin haastateltaviin oli mahdollista ottaa yhteyttä. Tietoa tai kokemusta antavina haastateltavina toimivat aikuisasiakkaat molemmista organisaatioista.

Kuopion kansalaisopiston ja Iisalmen Uimareiden asiakkaille kerrottiin suullisesti opinnäytetyön tavoitteesta sekä haastatteluihin osallistumismahdollisuudesta kolmen eri ohjaustunnin alussa maaliskuussa 2024 ja vastattiin haastatteluun liittyviin lisäkysymyksiin. Haastatteluun osallistuvia vapaaehtoisia ilmoittautui maalishuhtikuun aikana suullisesti. Heille lähetettiin vielä ennen haastattelua kirjallinen tiedote opinnäytetyöstä, haastattelusta sekä haastattelun toteutuksesta.

Tutkimuskyselyn haastatteluun Kuopion kansalaisopiston asiakkaista ilmoittautui viisi ja Iisalmen Uimareista viisi halukasta. Kuopion kansalaisopiston haastateltavat valikoituivat neljästä aikuisliikunnan ryhmästä ja Iisalmen Uimareiden haastateltavat kahdesta aikuisuintiryhmästä. Sekä kansalaisopiston että uimaseuran harrastajat ovat hyvin heterogeeninen joukko, joten valitsemme haastateltaviksi mahdollisimman paljon kohdejoukkoa muistuttavan otoksen. Huomioimme molemmat sukupuolet sekä sen, että haastateltavat olisivat eri ikäisiä ja eri tasolla harrastuksessaan. Kymmenestä haastateltavasta kaksi oli miestä ja kahdeksan naista. Haastateltavat olivat 28–65-vuotiaita.

Eskola, Lätti ja Vastamäki (2018, 27–28) kertovat, että haastatteluun osallistumiseen motivoi yleensä kolme tekijää. Näitä tekijöitä ovat mahdollisuus tuoda oma äänensä kuuluviin, tarve kertoa omista kokemuksista sekä positiivinen kokemus aikaisemmasta tutkimushaastattelusta. Usein omakohtainen kokemus tutkimushaastattelun tarpeellisuudesta auttaa ymmärtämään haastattelun merkityksestä tutkimuksen tekijän kannalta.

4.2.4 Kysymykset

Kysymysten hahmottelun aloitimme pohtimalla tutkimuskysymyksiämme ja miettimällä, millä kysymyksillä saisimme riittävän täsmälliset vastaukset niihin. Tutkimuskysymykset, joihin etsimme vastausta, ovat "Mikä merkitys liikunnanohjaajan vuorovaikutustaidoilla on asiakkaan liikuntamotivaatioon ja haluun jatkaa harrastusta ryhmässä?" ja "Mitä ryhmäliikunnan asiakkaat ajattelevat vuorovaikutuksen puutteesta virtuaaliohjauksessa ja kuinka merkittävä vuorovaikutuksen puute on heille?"

Näihin pyrimme saamaan vastaukset purkamalla aiheet teorioihin pohjautuen. Tärkeimmät teemat tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi ovat liikkujien motivaatioon vaikuttavat tekijät ja ohjaajan vuorovaikutustaidot. Motivaatiosta selvitämme tarkemmin liikunnanohjaajan merkitystä motivaation syntyyn sekä motivaation ylläpitämiseen. Motivaatiota selvittävät kysymykset liittyvät kolmeen psykologiseen perustarpeeseen: tarve autonomiaan, tarve pystyvyyden tunteeseen ja tarve kokea yhteenkuuluvuutta. (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 108.)

Autonomiaan liittyvissä kysymyksissä huomioitavia asioita ovat tehtävien mieluisuus, mahdollisuus vaikuttaa rytmytykseen ja aikatauluihin ja epäonnistumisten sietäminen. Työssä autonomia näkyy siten, että työntekijä kokee saavansa itse ohjata omaa toimintaansa eikä tule jatkuvasti ohjeistetuksi ja kontrolloiduksi. (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 108.) Harrastajat tulevat liikuntaryhmiin, jotta saavat ohjeita ja voivat seurata ohjaajan esimerkkiä, eli tämä perustarve ei ehkä ryhmäliikunnassa ole tavoitteena täyttyä. Vaikka autonomian esiintyminen ryhmäliikunnassa on rajallinen, asiakkaan on kuitenkin tärkeä voida itse säädellä esimerkiksi toistojen määrää tai liikkeen vaikeustasoa.

Pystyvyys käsittää toimintatavat, jumppavälineet, uuden oppimisen ja sen haasteet, liikunnan sujuvuuden ja hallinnan tunteen. Osallistuja voi kokea pystyvyyttä silloin, kun tehtävät vastaavat liikkujan vahvuuksia ja ovat hänelle sopivan haastavia. (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 108.) Monet tulevat liikkumaan, jotta kehittävät heikkouksiaan eli eivät ole hyviä siinä lajissa, jota tulevat opettelemaan. Silloin motivaation tuojana toimii sopiva eteneminen kohti haastavampia tehtäviä. Yhteenkuuluvuuteen liittyvät ryhmähenki, avoimuus, merkityksen kokeminen, luottamus ja palautteenanto (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 108).

Haastattelu aloitetaan helpoilla kysymyksillä ja siirrytään kysymyksiin, joissa haastateltava saa vapaasti kertoa ajatuksiaan. Toisin kuin Mattinen (2006, 48–49) ja Eskola ym. (2018, 41–43) edellä opastivat, laadimme haastattelulle selkeän käsikirjoituksen eli valmiit kysymykset, koska olemme kokemattomia tutkimushaastattelun tekijöitä. Valmiit kysymykset eivät estä syventämästä aihetta jatkokysymyksillä, jos tarve ilmenee. Korkiakankaan (2010) väitöskirjan liitteenä oleva teemahaastattelurunko toimi suuntaa antavana runkona suunnitellessamme haastatteluamme. Lisäksi hyödynsimme Lahtosen (2020) ja Leinosen (2013) pro gradu -tutkielmien kysymyksiä hahmotellessamme haastattelukysymyksiämme.

Korkiakankaan (2010) väitöskirjassa on selvitetty, millaisia ovat aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät. Väitöskirjassa Korkiakangas on määritellyt liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät liikkumiseen motivoiviin ja liikkumista rajoittaviin tekijöihin. Korkiakankaan tutkimuksessa

on selvitetty aikuisten liikuntamotivaatiota usealla eri tavalla, mutta otimme omaan opinnäytetyöhömme käyttöön liitteen 5 teemahaastattelurungossa käytettyjä avoimia kysymyksiä. Emme kuitenkaan hyödyntäneet kysymyksiä suoraan haastattelusta, sillä siinä kysytään asioita, joita emme selvittäneet omassa tutkimuksessamme (esimerkiksi lapsuusajan liikunnallisuus, työpaikan kannustinten merkitys liikkumiseen).

Lahtosen (2020) pro gradu -tutkielmassa on tutkittu Jyväskylän kansalaisopiston liikuntakursseille osallistuvien aikuisten liikuntamotivaatiota. Pro gradu -tutkielma on lähellä omaa tutkimustamme usealla osa-alueella; Lahtonen selvitti liikuntakursseille osallistuvien aikuisten liikuntamotivaatiota. Samalla hän tutki, mitkä liikkujan taustatekijät voivat vaikuttaa liikuntamotivaatioon. Meidän tutkimuksemme pyrki myös selvittämään aikuisliikkujien liikuntamotivaatiota, mutta emme yhdistä sitä varsinaisesti liikkujien taustatietoihin kuten koulutustasoon. Lahtosen tutkimuksessa ei myöskään tullut millään tavalla esille liikunnanohjaajan vaikutus motivaatioon, mikä taas oli meidän tutkimuksemme ydin. Lahtonen on toteuttanut tutkimuksen kyselylomakkeella, kun meidän tutkimuksemme toteutettiin teemahaastatteluna. Lahtosen (2020) kyselytutkimuksessa kysyttiin syitä harrastaa liikuntaa ja väittämiin valittiin sopiva vaihtoehto asteikolla 1–5. Väittämistä hahmottelimme kysymyksiä, jotka auttoivat selvittämään omia tutkimuskysymyksiämme.

Leinosen (2013) pro gradu -tutkielmassa on tutkittu hyvän ohjaajan ominaisuuksia liikuntakeskuksen asiakkaan asiakastyytyväisyyden näkökulmasta. Me kartoitimme ohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitystä asiakkaiden motivaatioon jatkaa liikuntaharrastusta. Siten Leinosen tutkimustyöstä puuttuu meidän työssämme oleellinen aspekti: asiakkaan motivaatio, joka on eri asia kuin asiakastyytyväisyys. Silti pystyimme ottamaan hänen työstään joitakin vinkkejä kysymyksiin. Leinonen (2013, 13) toteaa esimerkiksi, että ohjaaja voi auttaa asiakkaitaan asettamaan realistisia tavoitteita, joiden toteutumista pystytään seuraamaan. Näin asiakkaiden motivaatio liikunnan harrastamiseen säilyy myös alkuinnostuksen jälkeen. Yksi kysymyksemme käsitteli siten tavoitteen asettelua ja liikunnanohjaajan roolia siinä. Leinonen (2013, 13) toteaa myös, että liikuntaharrastuksen jatkumisen kannalta on oleellista, että asiakas nauttii harjoittelusta. Ryhmäliikunnassa sitä voi edistää kysymällä asiakkaiden toiveita, luomalla heidän mieltymystensä mukaisia tunteja ja eriyttämällä liikkeitä antamalla eritasoisia versioita samasta liikkeestä. Tämäkin on aihealue, josta kysyimme omilta haastateltaviltamme. (Liite 2).

4.3 Aineiston hankinta ja analysointi

Laadullisen tutkimuksen aineisto hankittiin haastatteluin. Haastattelujen jälkeen aineisto litteroitiin eli purettiin äänitiedostot tekstiksi, jolloin niitä oli mahdollista analysoida. Työn nopeuttamiseksi käytettiin automaattista litterointiohjelmaa. Aineistoa analysoitiin laadullisen tutkimuksen ja sisällönanalyysin keinojen avulla. (Liite 1)

4.3.1 Haastattelujen tekeminen

Laadullisen tutkimuksen aineisto hankittiin haastattelemalla kymmentä ryhmäliikuntaan osallistuvaa. Viisi heistä oli Iisalmen Uimareiden aikuisten treeniryhmän uimaria ja viisi Kuopion kansalaisopiston ryhmäliikuntatuntien asiakasta. Haastattelut toteutettiin etänä Teamsin välityksellä kesäkuussa 2024 ja litteroitiin Teamsin automaattitoiminnolla.

Haastattelut etenivät etukäteen laaditun kysymysrunгон mukaan (Liite 2). Kysymysrunko pohjautui tutkimuskysymyksiin ja kysymysten taustalla olleisiin liikuntapedagogisiin sekä motivaatio- ja vuorovaikutusteorioihin.

4.3.2 Aineiston analysointi

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston analyysissa aineisto järjestetään siihen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan irrottaa yksittäisistä haastateltavista, tapahtumista ja lausumista ja siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. Tätä kutsutaan aineiston abstrahoinniksi. (Metsämuuronen 2008, 48.) Abstrahointi voidaan tehdä esimerkiksi nelikohtaisen rungon mukaan. Ensimmäisessä vaiheessa päätetään, mikä aineistossa kiinnostaa. Sen jälkeen aineisto käydään läpi, erotellaan ja merkitään ne asiat, jotka sisältyvät päätettyyn kiinnostuksen kohteeseen. Ne kerätään yhteen ja erilleen muusta aineistosta. Kolmannessa vaiheessa tämä aineisto luokitellaan, teemoitetaan tai tyyppitellään. Viimeiseksi analyysistä kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104.)

Ensimmäisen vaiheen päätös, mikä aineistossa kiinnostaa, on itse asiassa tehty jo aiemmin, mutta se kannattaa kirkastaa uudestaan siinä vaiheessa, kun lähtee käsittelemään aineistoa. Se, mistä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita, näkyy tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimuskysymyksistä.

Niiden pitää olla linjassa kiinnostuksen kohteen kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104–105.) Tässä opinnäytetyössä kiinnostavat asiat ovat kaikki aineistosta löytyvät maininnat, jotka koskevat liikunnanohjaajan osuutta ryhmäliikuntatunneille osallistumisessa. Haastateltavat kertovat myös esimerkiksi liikuntaryhmän muiden osallistujien vaikutuksesta heidän liikuntamotivaatioonsa ja omista liikuntaryhmiin osallistumisen tavoitteistaan, mutta nämä jätimme analyysistä pois, koska ne eivät koskeneet liikunnanohjaajan roolia.

Kolmannessa vaiheessa yksinkertaisin aineiston järjestämisen muoto on luokittelu, jossa aineistosta määritellään luokkia ja lasketaan, montako kertaa jokainen luokka esiintyy aineistossa. Tulokset voidaan esittää taulukkona. Teemoittelussa aihe pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan ja siinä painottuu, mitä kustakin teemasta on sanottu. Näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. Tyypittelyssä tiivistetään joukko tiettyä teemaa koskevia näkemyksiä yleistykseksi. Tämä tehdään ryhmittelemällä aineisto tietyiksi tyypeiksi. Esimerkiksi tiettyjen teemojen sisältä etsitään näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia ja muodostetaan niistä yleistys. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105, 107.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto on tarkoituksenmukaista järjestellä ensin teemoittain kahden aihepiirin mukaan. Ne ovat motivaatio ja vuorovaikutus. Niistä ollaan kiinnostuneita, koska ne kuuluvat olennaisesti tutkimuskysymyksiin liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkityksestä asiakkaan liikuntamotivaatioon ja haluun jatkaa harrastusta ryhmässä sekä vuorovaikutuksen puutteeseen virtuaaliohjauksessa.

Motivaatio ja vuorovaikutus jaetaan edelleen pienempiin alaotsikoihin. Motivaatiossa erotellaan sisäinen ja ulkoinen motivaatio, autonomia, pystyvyys ja yhteenkuuluvuus. Vuorovaikutuksesta erotellaan rakentava vuorovaikutus, verbaalinen ja nonverbaalinen vuorovaikutus, sisäinen keskustelu, hyväksyvä kieli ja aktiivinen kuuntelu, empaattinen ja välittävä vuorovaikutus sekä kannustava kuuntelu ja palautteenantotavat. Teemoittelun jälkeen tiettyä teemaa koskevista näkemyksistä voidaan muodostaa yleistys eli tyypittely ja raportoida se tutkimuksen tuloksena.

4.3.3 Teorialähtöinen analyysi

Laadullinen analyysi voi olla aineistolähtöistä, teoriaohjaavaa ja teorialähtöistä. Teorialähtöisessä analyysissä tutkittava ilmiö määritellään jo tunnetun ilmiön mukaisesti eli aineiston analyysia ohjaa valmis, aikaisemman tiedon perusteella luotu teoria. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110.)

Tässä opinnäytetyössä analyysi nojaa motivaatio- ja vuorovaikutusteorioihin. Teoriaosuudessa nämä teoriat on kuvattu ja määritelty tutkimuksen kohteena olevat käsitteet niiden mukaan. Samoin haastattelukysymykset perustuvat kuvattuihin teorioihin. Teorian perusteella on hahmotettu valmiiksi kategoriat, joihin haastateltavilta kerätty aineisto suhteutetaan.

Teorialähtöisessä analyysissä päättelyn logiikka yhdistetään usein deduktiiviseen päättelyyn, koska mitä aikaisemmassa vaiheessa analyysin alussa tutkija ottaa teorian ohjaamaan päättelyä, sitä lähempänä deduktiivista päättelyä ollaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110, 112.) Tässä opinnäytetyössä teoria on ollut ohjaavana tekijänä alusta saakka.

4.3.4 Deduktiivinen ja induktiivinen menetelmä

Laadullisessa analyysissä aineiston teemoitteluun ja tyypittelyyn voidaan käyttää kahta toisistaan eroavaa menetelmää: induktiivista ja deduktiivista analyysia. Jako perustuu päättelyn logiikkaan, jonka periaatteet eroavat näissä kahdessa analyysitavassa. Induktiivisessa analyysissä edetään yksittäisestä havainnosta yleiseen päätelmään ja deduktiivisessa yleisestä yksittäiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107.)

Induktiivista analyysia kutsutaan myös aineistolähtöiseksi lähestymistavaksi. Siinä ei ole valmista luokittelurunkoa, jonka mukaisesti aineistoa analysoidaan, vaan tutkija tuottaa itse luokittelun, joka perustuu aineistoon eli hän etenee aineiston yksittäisistä havainnoista yleistyksen. Deduktiivista lähestymistapaa kutsutaan myös teorialähtöiseksi, ja siinä aineiston analysointivaiheessa laaditaan ensin luokittelumatriisi, joka ohjaa analyysin etenemistä. Jotta deduktiivista lähestymistapaa voi käyttää, aineesta on oltava riittävästi aikaisempaa tutkimustietoa tai teoria, johon analyysimatriisin laadinta perustuu. (Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022, 218.)

Tässä opinnäytetyössä aineiston analyysi etenee deduktiivisesti. Opinnäytetyössä on luotu tutkimuskysymysten perusteella teoria, josta on johdettu haastattelukysymykset tutkimusaineiston saamiseksi. Deduktiivista eli teorialähtöistä lähestymistapaa käytetään, kun testataan aiemmin luotuja kategorioita, luokkia, mallia, teoriaa tai hypoteeseja uudessa kontekstissa. Teorialähtöisen analyysin ensimmäinen vaihe on analyysi- tai luokittelumatriisin laatiminen. Keskeistä on, että matriisi ei perustu tutkijoiden omiin ajatuksiin siitä, mitä matriisi voisi sisältää vaan aikaisempaan tutkimustietoon aiheesta. (Elo ym. 2022, 222.) Tässä opinnäytetyössä aikaisempi tutkimustieto on haettu liikuntapedagogiikan teorioista sekä motivaatio- ja vuorovaikutusteorioista, joiden perusteella matriisi on laadittu.

Deduktiivisessa analyysissä yksityiskohtaiset alkuperäisilmaukset eli haastateltavien vastaukset ryhmitellään yleiseen luokitteluun ja tulos raportoidaan tähän luokitukseen perustuen. Tuloksista raportoidaan ensin pää- tai yläluokat, joiden alla kuvataan alaluokat. Samalla raportointi kuvaa analyysin ja luokittelun etenemisen lukijalle. Analyysin luotettavuutta vahvistetaan liittämällä raporttiin taulukko tai kuvio, jossa luokittelu kuvataan. Myös autenttiset lainaukset lisäävät tutkimuksen luotettavuutta, koska ne osoittavat tulosten yhteyden alkuperäisaineistoon. (Elo ym. 2022, 223.)

4.3.5 Analyysin eteneminen

Aineiston analyysi alkoi litteroitujen haastattelujen lukemisella useampaan kertaan. Aineisto luokiteltiin kahteen pääluokkaan, motivaatioon ja vuorovaikutukseen liittyviin vastauksiin sekä näiden alaluokkiin. Motivaation alaluokat ovat sisäinen motivaatio, ulkoinen motivaatio, autonomia, pystyvyys ja yhteenkuuluvuus. Vuorovaikutuksen alaluokat ovat rakentava vuorovaikutus, verbaalinen vuorovaikutus, nonverbaalinen vuorovaikutus, sisäinen keskustelu, hyväksyvä kieli ja aktiivinen kuuntelu, empaattinen ja välittävä vuorovaikutus sekä kannustava kuuntelu ja palautteenantotavat.

Haastateltavien vastauksista poimittiin analyysitaulukkoon (Liite 3) kunkin otsikon alle kaikki kohdat, jotka liittyivät liikunnanohjaajan toimintaan tai joissa ohjaaja oli jotenkin mukana. Aineistosta poimitut alkuperäiset ilmaisut eli analyysiyksiköt ovat lauseita tai lauseenosia. Kaikki muut motivaatioon ja vuorovaikutukseen sisältävät maininnat jätettiin pois, jos ne eivät liittyneet ohjaamiseen. Sen jälkeen analyysitaulukon sisältöihin tutustuttiin lukemalla analyysiyksiköitä useita kertoja, jolloin haastateltavien vastauksista muodostui kokonaiskuva. Tämän jälkeen keskityttiin kussakin alaluokassa olevaan aineistoon, josta tutkittiin, millaisia asioita alaluokkaan kertyi, oliko niissä useampia mainintoja samasta asiasta tai oliko vastauksissa yhteistä tekijää. Sen jälkeen kussakin alaluokasta kirjoitettiin yhteenveto.

5 Tulokset

Haastattelujen tulokset käydään seuraavassa läpi tutkimuksen kolmen pääteeman mukaan. Vastauksen on ryhmitelty kolmen yläotsikon; vuorovaikutuksen, motivaation ja virtuaaliohjauksen mukaan ja jaettu vastaukset myös tarkempiin alaluokkiin. Vastausten analysoinnissa on tuotu esiin, miten nämä kolme pääluokkaa liittyvät liikunnanohjaajan työssä toisiinsa.

5.1 Haastatteluun osallistujat

Haastatteluun osallistui kymmenen haastateltavaa, joista viisi oli Kuopion kansalaisopiston ryhmäliikuntaryhmien kävijöitä ja viisi Iisalmen Uimareiden aikuisryhmien uintiharrastajia. Heidät haastateltiin kesäkuussa 2024 videopuhelun välityksellä Teamsissä, ja ohjelma litteroi puheen kirjalliseen muotoon. Haastatteluja varten oli valmis kysymysrunko, jonka mukaan tutkijat etenivät haastatteluissa. Haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin.

Nuorin haastateltava oli 28-vuotias ja vanhin 65-vuotias. Haastateltavista kahdeksan oli naisia ja kaksi miehiä. Suppean tutkimushenkilöiden määrän vuoksi aineistoa ei jaettu pienempiin alaryhmiin esimerkiksi iän tai sukupuolen perusteella. Jaottelussa kuhunkin ryhmään olisi saattanut tulla vain yhden tai kahden haastateltavan vastaukset, joten ryhmittely ei olisi ollut mielekäs. Lisäksi Vilka (2021, 150–151) toteaa, että laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa ei tehdä otoksia, vaan aineistoa käsitellään kokonaisuutena, koska tavoite on käsitteellisen ymmärryksen rakentaminen tutkittavasta ilmiöstä.

Uimarihaastateltavat olivat harrastaneet uintia ryhmässä vuodesta useampaan vuoteen. Kansalaisopiston liikuntaryhmien haastateltavat olivat myös kokeneita ryhmäliikunnan harrastajia. He olivat harrastaneet ryhmäliikuntaa viidestä vuodesta useisiin vuosikymmeniin, mutta joillakin harrastuksessa oli ollut välillä taukoa.

Laadullisen tutkimuksen tuloksia havainnollistetaan aineistoesimerkeillä, joita tässä työssä ovat haastateltavien vastaukset. Aineistoesimerkeillä todennetaan ja esitellään tuloksia, ja niitä valitaan havainnollistamaan sekä tulosten yleistä linjaa että poikkeustapauksia. (Perttula 2013.) Tässä työssä aineistoesimerkit on laitettu lainausmerkkeihin ja sisennetty, jotta ne erottuvat opinäytetyöntekijöiden muusta tekstistä.

5.2 Liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitys ohjatussa liikunnassa

Tässä kappaleessa käydään läpi vuorovaikutustaitojen merkitystä liikuntamotivaatioon. Vuorovaikutuksen voi jakaa rankentavaan vuorovaikutukseen, verbaaliseen sekä nonverbaaliseen vuorovaikutukseen, sisäiseen keskusteluun, hyväksyvään kieleen sekä aktiiviseen kuunteluun, palautteenantoon sekä empaattiseen ja välittävään vuorovaikutukseen ja kannustavaan kuunteluun. Näihin liittyviä kysymyksiä esitettiin tutkimushaastattelussa haastateltaville, koska tarkoituksena oli selvittää vuorovaikutustaitojen merkitystä liikuntamotivaatioon.

5.2.1 Rakentava vuorovaikutus

Rakentavaan vuorovaikutukseen kuuluvat läsnäolo, kuuntelu, rohkaisu ja kannustaminen. Myös myötätunto, tuki, ilahduttaminen sekä huomioiminen ja myönteisen kautta annettu palaute ovat osa rakentavaa vuorovaikutusta. (Mieli n.d.)

Rakentava vuorovaikutus koettiin useammalla tavalla, mutta yhteistä kaikissa vastauksissa oli henkilökohtainen palaute tai mahdollisuus palautteeseen. Kannustuksen, rohkaisun tai korjaavan palautteen saaminen oli vastaajista tärkeää. Vastauksissa tuli esille, että rakentavassa vuorovaikutuksessa on mahdollisuus saada ohjaajalta huomiota pienilläkin eleillä, esimerkiksi katsekontaktilla tai kysymällä lyhyesti kuulumisia. Ohjaajan energian ja positiivisen tunnelman koettiin vaikuttavan merkittävästi tunnin ilmapiiriin.

”Merkittävin, joka tuo ryhmään energian ja fiiliksen, on ohjaaja. Kun ohjaaja on energisellä ja positiivisella fiiliksellä ja myös tuottaa sitä ulospäin, niin se tarttuu herkästi siihen koko porukkaan.”

”Sen, että ohjaaja huomioi läsnäoloni, huomaa ihan pienistä jutuista ja huomioeleistä kuten että hän kysyy, mitä kuuluu tai miten menee.”

”-- kyllähän se huomio kiinnittyy enemmän siellä ryhmäohjauksessa heihin, joilla on enemmän haastetta.”

Kahden haastateltavan vastauksissa mainittiin ohjaajan huomion kiinnittyvän enemmän heihin, jotka tarvitsevat enemmän tukea tai ohjausta, jolloin taitavammat voivat jäädä vähemmälle huomiolle. Koska liikuntaryhmien osanottajat ovat maininneet asiasta, kannattaa ohjaajan kiinnittää tunneilla huomiota huomion tasapuoliseen jakautumiseen.

5.2.2 Verbaalinen ja nonverbaalinen vuorovaikutus

Sanallinen keskustelu on verbaalista kanssakäymistä, jossa tärkeää ovat oikea-aikaisuus sekä selkeys. Nonverbaalinen eli sanaton vuorovaikutus ja kanssakäyminen on yhtä tärkeää kuin sanallinenkin. Kehon asennot, kasvojen ilmeet sekä äänensävy ovat osa nonverbaalista kanssakäymistä. (Weinberg & Gould 2019, 233–239, 256.) Vuorovaikutustaitoja voi oppia. Puhetapa ja puheen laatu ovat asioita, joihin kannattaa kiinnittää huomiota kehittäessään verbaalista vuorovaikutusta. (Gordon 2006, 23.)

Verbaalisessa vuorovaikutuksessa pyrittiin selvittämään muun muassa äänenvoimakkuuden ja puhetyylin merkitystä ohjauksessa. Selkeä, kuuluva ääni koettiin tärkeäksi. Positiivinen, nauravainen ja iloinen tapa puhua koettiin kannustavaksi, kun taas tuomitseva ja ankara äänensävy koettiin epämiellyttäväksi.

”Hyvä, kuuluva ääni.”

”Tuommoinen keskusteleva ja kuitenkin semmoinen niinku ryhmäläiset huomioiva tyyli.”

”Kannustava ohjaaja on nauravainen, eikä hänellä ole synkkä ilme.”

”Äänen pitää olla riittävän kuuluva, mutta myös sen verran rauhallinen, että ehtii ymmärtää ja kysyä, jos on jotain kysyttävää.”

Yhdessä vastauksessa tuotiin esille myös musiikin merkitys verbaaliseen sekä nonverbaaliseen vuorovaikutukseen.

”Musiikki liittyy myös iloisuuteen ja reippauteen.”

Nonverbaalisessa vuorovaikutuksessa korostui useassa vastauksessa ohjaajan käsien ja kehon asento, katsekontakti sekä kasvojen ilmeet. Helposti lähestyttävän ohjaajan käsien asento ei ole puuskassa rinnalla, vaan rennosti vartalon vierellä tai elehtimässä puheen mukana. Haastateltavat kuvasivat, että sulkeutuneella ohjaajalla kädet ja jalat ovat ristissä ja keho muutenkin supussa.

Merkitystä on sillä, onko ohjaaja selin vai kasvot ohjattavia kohti. Katsekontaktia pidettiin useassa vastauksessa merkittävänä. Ohjaajan kasvojen ilmeillä koettiin olevan merkitystä, sillä hymy tai muuten iloinen ilme koettiin tärkeäksi.

”Juuri se, että on katse kohti eikä ole selin. Ja ei välttämättä nyt ehkä kädet puuskassa että, kun miettii näitä ihan yleisiä kehonviestejä, että milloinkaan on avoin ja milloinkaan on enemmän ehkä sulkeutunut niin.. Kyllä just se, että tosiaan kädet siellä jossain muualla kuin puuskassa ja hymyilevä tai semmoinen rento.”

”Helposti lähestyttävä ohjaaja on iloinen ja avoin, eikä kädet ole puuskassa ja hän liikkuu vapaasti ihmisten keskellä ja voi näyttää reilusti kaikki liikkeet.”

5.2.3 Sisäinen keskustelu

Itsensä kanssa käydään paljon keskustelua ja tämä on tarpeen. Ohjaajalla on mahdollisuus vaikuttaa ohjattaviensa sisäisen keskustelun sävyyn positiivisesti tai negatiivisesti. (Weinberg & Gould 2019, 239.) Sisäiseen keskusteluun liittyvillä kysymyksillä pyrittiin selvittämään, vaikuttaako tai voiko ohjaaja vaikuttaa asiakkaan sisäiseen keskusteluun.

Positiivinen kannustus sekä asiakkaan huomioonottava tapa ohjata lisäsi positiivista ja sallivaa sisäistä keskustelua. Ohjaajan tapa kannustaa sekä antaa palautetta koettiin merkitykselliseksi sisäisessä puheessa. Vastajat kokivat, että ohjaajan negatiivinen, ruoskiva tai tiukka asenne voi siirtyä negatiivissävyiseksi sisäiseksi puheeksi. Ohjaajan koettiin voivan vahvistaa asiakkaan omaa näkemystä itsestään positiivisessa mielessä ja näin myös vahvistaa positiivista sisäistä keskustelua. Ohjaajan kannustavasta puheesta pystyy ottamaan oppia omaan sisäiseen puheeseen.

”Ohjaajalla on myös vaikutusta siihen, miten puhut itsellesi pään sisällä tai miten tsemppaat itseäsi. Mukava ohjaaja auttaa siinä, että oma päänsisäinen ääni on kannustavampi, että tsemppaa itseään eikä ruoski tai syyllistä.”

”Jos ohjaaja on semmoinen ruoskiva ja tiukka ja huutaja niin sitten helposti itsekään alkaa olla semmoinen pään sisällä, mutta kun ohjaaja on semmoinen salliva ja lempeä armollinen ja toiveikas, niin itse ottaa siitä kappia kanssa.”

5.2.4 Hyväksyvä kieli ja aktiivinen kuuntelu

Vuorovaikutusta voi kehittää tehokkaasti hyväksyvällä kielellä. Hyväksyvässä kielessä tavoitteena on osoittaa toiselle, että hänet hyväksytään omana itsenään ja sellaisena, kuin on. Aktiivisessa kuuntelussa pyritään toistamaan kertojan asia siten, että kertoja voi olla varma, että hänen viestinsä on ymmärretty oikein. (Gordon 2006, 85, 98.)

Hyväksyvä kieli kuvaillaan haastatteluissa tavaksi keskustella asiakkaan kanssa selittäen ja rauhallisesti kuunnellen. Aktiivinen kuuntelu tuli esille ohjaajan katsekontaktin, ohjaajan tarkentavien kysymysten tai kannustuksen kautta. Myös ohjaajan viittaus aikaisempiin keskusteluihin vahvisti haastateltavien käsitystä siitä, että ohjaaja on kuunnellut. Kehitettävää ohjaajalla aktiivisessa kuuntelussa olisi esimerkiksi ohjaajan kysymys asiakkaalta, onko hän vastannut asiakkaan kysymyksen. Asiakkaiden kanssa käyty vuoropuhelu vahvistaa aktiivisen kuuntelun kokemusta.

”Tiedän, että ohjaaja kuuntelee, kun hän ei puhu sun päälle vaan antaa sulle tilan puhua ja kuuntelee. Hän ottaa katsekontaktia ja vastaa. Tapa millä hän vastaa, kertoo, onko viesti mennyt perille ja onko hän kuunnellut eli että hän vastaa siihen mitä häneltä kysytään.”

”Jos on jotain epäselvää, niin ohjaaja voisi kysyä, että vastasinko tähän sinun kysymykseen tai jäikö vielä kysyttävää. Että semmoinen reflektiivinen tapa keskustella ja käydä vuorovaikutusta.”

5.2.5 Empaattinen ja välittävä vuorovaikutus sekä kannustava kuuntelu

Empaattisessa ja välittävässä vuorovaikutuksessa on tärkeää luoda ohjaajan ja ohjattavan välille luottamusta sekä tunne, että ohjaaja välittää ohjattavastaan. Kannustavassa kuuntelussa tavoitteena on vahvistaa kertojan tunnetta kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisesta. Kannustavassa kuuntelussa ja empaattisessa vuorovaikutuksessa ohjaaja ei väheksy tai tuomitse, arvostele tai hyökkää asiakastaan kohtaan vaan pyrkii käymään keskustelua empaattisesti tekemällä avoimia kysymyksiä. (Weinberg & Gould 2019, 244–245.)

Ohjaajan empatian osoittaminen ja tunteminen koettiin haastatteluissa tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Ohjaajan asenne ja tapa ohjata vaikuttaa siihen tunteeseen, joka asiakkaalle tulee tunnilta. Henkilökohtainen ohjaus ja kannustus tuntuivat haastateltavista tärkeiltä.

”Se, että ohjaaja tietää nyt nimeltä varsinkin näissä pitkäkestoisissa ryhmissä. Ja se, jakaa sen huomioimisen erikseen niin kertoo sitä, että ohjaaja välittää siitä kokonaisuudesta.”

”Kyllä ohjaajalla on tuntosarvet ja aistii sitä, että millä fiiliksellä se koko ryhmä on. Ja sen mukaan sitten ehkä myöskin muokkaa sitä omaa suunnitelmaa, jos näkee että kaikki on vähän voipuneita, niin ei ehkä mennä sen vaikeimman kautta sitten sitä hommaa.”

”Kyllä mä näen että valmentaja osaa myötäelää ja just niinku nauraa itelleki.”

”Välittäminen näkyy siinä, että ohjaaja tsemppaa ja pyrkii muistamaan ihmisten nimet ja kasvot. Hän saattaa kysyä, mitä kuuluu tai muita henkilökohtaisia kysymyksiä vaikka tunnin jälkeen.”

Moni vastaaja kertoi ohjaajan vuorovaikutustaidoilla olevan ratkaiseva merkitys omaan liikuntamotivaatioon. Ohjaajan negatiivinen asenne sammuttaisi usean liikuntamotivaation.

”Ohjaajan vuorovaikutustaidoilla on iso vaikutus. Jos ohjaaja ei ole samanhenkinen kuin minä, niin enhän mä silloin tykkäisi käydä jumpissa.”

”Ohjaajan vuorovaikutustaidoilla on omaan motivaatioon aivan valtava merkitys. Olen tosi herkkä ympäristöjen ilmapiirille ja sille, millä tavalla ihmiset kohtaa toisiaan ja miten itse tulet kohdatuksi. On aivan valtava merkitys, että itsellä on turvallinen tila liikkua ja olla semmoinen kuin on.”

5.2.6 Palautteenanto

E erityisesti palautteenantotilanteissa korostuvat ohjaajan vuorovaikutustaidot. Palautteenantotavalla on merkitystä siihen, miten asiakas kokee palutteen. Korjaavan palutteen antaminen on tärkeää, mutta sen antamisen tulisi olla hienovaraista. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 323.)

Palutteenannossa tärkeimpinä asioina pidettiin oikea-aikaisuutta, kannustavuutta sekä positiivisuutta.

”Palaute pitäisi antaa siinä hetkessä, koska eihän se sitten enää auta tunnin jälkeen antaa palutetta jossain.”

Palautteen saaminen koettiin tärkeäksi niin yksilötasolla kuin koko ryhmälle kerralla.

”Jos ohjaaja huomaa, että sä teit väärin, niin tulee viereen sanomaan tai jos huomaa, että useampi tekee vääriin, niin neuvoo edessä ja ei välttämättä ihan aina osoita sormella, että sinä teet vääriin vaan sanoo välillä yleisestikin.”

” --on hyvä kun näkee että ohjaaja aina miettii sitä että se niinku ajattelee ja keskittyy just siihen, kenelle se antaa palautetta. Niin ja oikeasti pohtii just että mikähän harjoitus sulle olisi.”

Korjaavan palautteen rakenteesta vastaajat toivoivat kannustavia ohjeita ilman tuomitsemista tai syyllistämistä. Haastateltavista useampi vastasi, että pitää ohjaajan tavasta ohjata liikettä oikeaan lihakseen kyselemällä ryhmässä kaikilta, tuntuuko liike oikeassa paikassa ja kiertämällä ryhmäläisten keskuudessa. Tuolloin ei tule kenellekään tunne, että pelkästään hänen liikkeitään arvioidaan tai arvostellaan.

Vastauksissa toistuivat ohjaajan tapa puhua ja ohjaajan asenne; mikäli ohjaajan luoma tunnelma ei olisi positiivinen tai ohjaajan käytös olisi epämiellyttävää, ei tunneille tulisi lähdettyä.

Ohjaajan asenteella, miten hän puhuu ja miten hän käyttäytyy, on suuri vaikutus, että tunnille haluaa kerran viikossa ja harmittaa, jos ei pääse.”

Korjaavan palautteen useampi vastaaja halusi saada yksilöllisesti. Ohjaajan antaman palautteen yksilöllisyys sekä henkilökohtaisuus koettiin myös tärkeänä. Etenkin uimarit painottivat henkilökohtaisen palautteen tärkeyttä, mikä on ymmärrettävää, koska uinnissa tekniikan hallinta on tärkeää.

”Palaute saisi olla korjaavaa niin, että se sisältää enemmän kannustusta tai ohjeita eikä tuomitsemista tai syyllistämistä, että sä teet väärin.”

5.3 Liikunnanohjaajan merkitys liikunnan motivoinnissa

Liikunnanohjaajan rooli liikkujien motivaation ylläpitämisessä ja parantamisessa liittyy sisäisen motivaation vahvistamiseen. Liikuntaryhmien vastaajien motivaatio harrastaa liikuntaa perustui lähes yksinomaan sisäiseen motivaatioon, ja haastateltavien vastausten perusteella liikunnanoh-

jaaja pystyy vahvistamaan sitä antamalla positiivista palautetta. Positiiviseksi palautteeksi miellettiin myös se, että asiakas pääsi näyttämään liikkeen suorittamisesta malliesimerkkinä toisille. Sisäisen motivaation lähteiksi ilmeni haastatteluissa monia muitakin tekijöitä kuin ohjaajan toiminta, mutta tässä opinnäytetyössä keskityttiin ohjaajan toiminnan vaikutukseen liikkujien motivaation pysymiseen ja vahvistumiseen. Ohjaajan merkitys sisäiseen motivaatioon voi olla niin suuri, että se ratkaisee harrastuksessa jatkamisen. Yksi haastateltava totesi haastattelussa seuraavaa:

”Luopuisin harrastuksesta, jos olisi kurja ohjaaja.”

Myös teorioiden mukaan myönteistä palautetta saaneella henkilöllä on enemmän sisäistä motivaatiota kuin sellaisella, joka ei ole saanut myönteistä palautetta, ja myönteisen palautteen on havaittu auttavan ulkoisten motiivien muuttumista sisäisiksi (Vasalampi 2019, 59–60 ja Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2019, 102).

Ulkoisesta motivaatiosta on kyse silloin, kun henkilö tavoittelee jotain asiaa lähinnä ulkoisen painon tai hyödyn takia tai kokee syyllisyyttä tai ahdistusta, jos ei tavoittele sitä mitä muut toivovat hänen tavoittelevan. Ulkoisen motivaation mainitsi vain yksi vastaaja, joka halusi, että ohjaaja huomaisi, että hän on kehittynyt lajissa.

”Niin se luo sellaista ulkoista motivaatiota myös että haluaa niin kun sen oman tekemisen menevän eteenpäin ja haluaisi sitä että joku näkisi sen, että olen kehittynyt.”

5.3.1 Autonomia

Ihmisen psykologisia perustarpeita ovat autonomia, pystyvyys ja yhteenkuuluvuus, ja niillä on vaikutusta sisäiseen motivaatioon. Autonomia tarkoittaa kokemusta siitä, että tekeminen on lähtöisin henkilöstä itsestään eikä ulkoisista paineista. Autonomian tuntemuksia tuovat muun muassa tehtävien mieluisuus, mahdollisuus vaikuttaa rytmitykseen ja aikatauluihin ja epäonnistumisten sietäminen. (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 108.) Ryhmäliikunnan harrastajilla autonomian perustarpeen ei ole tavoitteena täysin täyttyä, koska he nimenomaan haluavat seurata ohjaajan esimerkkiä ja saada ohjeita. Asiakkaan on kuitenkin tärkeä voida itse säädellä esimerkiksi toistojen määrää tai liikkeen vaikeustasoa.

Vastaajien mukaan ohjaaja kannustaa autonomiaan kertomalla, että harjoitus täytyy tehdä oman jaksamisen mukaan ja kuten itsestä tuntuu ja neuvoo säätelemään toistojen määrää ja liikkeen vaikeutta omaan tasoon sopivaksi.

”Ohjaaja sanoo, että tehkää oman voinnin, kunnon ja mielialan mukaan.”

Autonomiaa paransi myös se, että ohjaaja oli kertonut heti kauden alussa ja muistuttanut säännöllisesti siitä, että jos tarvitsee vaihtoehtoisen liikkeen, sitä on mahdollista kysyä. Autonomian tunnetta lisäsi myös se, että ohjaaja otti huomioon liikkujien eri vaivoja ja ehdotti itse korvaavia tai vaihtoehtoisia liikkeitä. Myös se lisäsi autonomian tunnetta, että ohjaaja pelkästään osoitti ymmärrystä kipuja kohtaan tai suhtautui empaattisesti, jos haastateltava kertoi, että tuntuu liian rankalta.

”Valmentaja kyllä kuuntelee meitä. Että jos on liian rankkaa niin voi vähentää esimerkiksi uintimatkaa. Tai jos on jotenkin joku vaiva.”

5.3.2 Pystyvyys

Pystyvyys tarkoittaa kokemusta kyvykkyydestä eli asioiden osaamisesta ja aikaansaamisesta. Myönteisen palautteen merkitystä on käsitelty jo edellä sisäisen motivaation yhteydessä, mutta se korostuu myös tässä yhteydessä. Myönteinen palaute korostaa yksilön roolia hyvän suorituksen tekijänä ja saa hänet kokemaan pystyvyyttä. Sitä voi kokea lajitaidoissa, fyysisessä kunnossa ja kehonkuvassa. Jotta liikkujat voisivat kokea kyvykkyyttä ja siitä aiheutuvaa sisäistä motivaatiota, valmennuksessa tai ohjauksessa tulisi korostaa itsevertailua, yrittämistä ja uuden oppimista. Harrastajat voivat kokea kyvykkyyttä, kun vertaavat suorituksiaan omiin aiempiin suorituksiin. (Liukkonen ym. 2019, 194.)

Vastaajat kertoivatkin vertaavansa itseään suorituksissa siihen, mitä ovat pystyneet tekemään aiemmin. Vaikka vastaajat kertoivat itsevertailusta, he eivät tuoneet esiin liikunnanohjaajan yhteyttä tähän, joten tässä tutkimuksessa ei voida kertoa liikunnanohjaajan roolista itsevertailun, yrittämisen ja uuden oppimisen korostamiseen. Teorian perusteella voidaan esittää, että liikunnanohjaajan kannattaa muistuttaa asiakkaitaan vertaamaan itseensä, kun he seuraavat kehitystään.

Liikunnanohjaaja pystyi vaikuttamaan haastateltavien kyvykkyyden tunteeseen kannustamalla ja vakuuttamalla, että liikkuja kykenee tiettyyn suoritukseen, jos hän aprikoi, pystyykö siihen. Myös

se lisäsi pystyvyyden tunnetta, jos ohjaaja muunsi liikettä sellaiseksi, että liikkujat saivat suoritettua sen hieman helpotetulla tavalla.

”Valmentajan kanssa sitten niinku jutellut siitä, että vitsi mä en tiedä pystynkö mä tekemään tuota. ---- saattaa sanoa, että hei sä pystyt siihen, anna mennä.”

Haastateltavat kertoivat, että opetusmenetelmien vaihtuvuus vaikuttaa motivaatioon, koska tunteille halutaan tuttua ja turvallista ja asian toistamista niin pitkään, että liike on opittu, mutta sopivassa suhteessa myös uutta ja vaihtelua, jotta liikkujat eivät tylsistyisi tunnilta.

”Liikuntamotivaatioon vaikuttaa se, että liikkeet vaihtuu ja käytetään välineitä. Se antaa ihanaa vaihtelua.”

”Jos tehdään joka viikkoa samoja juttuja niin ainakin minun aivot tylsistyvät semmoiseen ja varmaan sitten helposti jättäisi tunteja välistä sen takia.”

Myös se lisäsi motivaatiota harjoitukseen, jos liikunnanohjaaja perusteli, miksi harjoitus tehdään ja mihin se vaikuttaa.

5.3.3 Yhteenkuuluvuus

Yhteenkuuluvuudessa henkilö saa kokemuksen siitä, että on osa hänestä välittävää yhteisöä (Vasalampi 2019, 59–60 ja Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2019, 102). Yhteenkuuluvuuden tunnetta edistää, jos valmentaja tai ohjaaja koetaan välittäväksi ja emotionaalisesti lämpimäksi sekä harjoitteluryhmä turvallisuudentunnetta lisääväksi (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 193). Yhteenkuuluvuuteen liittyvät ryhmähenki, avoimuus, merkityksen kokeminen, luottamus ja palautteenanto (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 108).

Haastateltavat näkivät liikunnanohjaajan merkityksen ryhmähengen luomisessa hyvin tärkeäksi. Hän luo mahdollisuuden rennolle ilmapiirille. Kannustaminen ja tsemppaaminen nähtiin tärkeiksi keinoiksi vaikuttaa ryhmähengen.

”Ohjaaja vaikuttaa ryhmähengen. Siis on kannustava ja nauraa välillä myös itselleen, niin se on semmoinen... No on kannustava ja luo hyvää henkeä ohjaajana.”

”Yhteenkuuluvuuteen vaikuttaa paljon ohjaajan persoona ja tapa, millä hän vetää tunteja, vaikuttaa siihen, että siellä on kiva olla.”

Myös se oli haastateltaville tärkeää, että ohjaaja tuntee osanottajat nimeltä.

”Siinä tulee semmoinen tunne, että on yksilö, vaikka onkin joukossa.”

Yksi haastateltavista toivoi lisää yhteisiä tai parin kanssa tehtäviä harjoitteita, vaikka liikuntaryhmissä liikkuminen käsitetäänkin yksilölajiksi. Myös yhteisen tsemppaamisen ja toisen kannustamisen koettiin lisäävän yhteenkuuluvuutta sekä sen, että ohjaaja huomioi kaikki tasapuolisesti. Ohjaajan persoonalla koettiin olevan vaikutusta yhteenkuuluvuuteen. Inhimillisuus, keskusteleminen, vastaanottavaisuus, rentous ja se, että hän ei asetu ylimmän auktoriteetin asemaan, koettiin hyvää henkeä ja yhteenkuuluvuutta vahvistavana. Esimerkiksi se, että jokin harjoitus ei onnistunut ja asialle voitiin nauraa porukassa, lisäsi yhteenkuuluvuutta ja tunnetta, että harjoituksissa on mukava olla.

”Tunneilla ei tulisi käytyä, jos ohjaaja ei vetäisi puoleensa ja jos kemia ei kohtaa ohjaajan kanssa. Että jos ei osaa sinun tyyliä vetää niitä, niin et sä käy siellä tunnilla.”

5.4 Virtuaaliohjaus

Virtuaalitunneista haastateltavilla oli hyvin yksimielinen näkemys. He pitivät vuorovaikutuksen puutetta suurena ongelmana virtuaaliohjauksessa. Puuttuvasta vuorovaikutuksesta seuraa se, että henkilökohtainen ohjaus, kannustus ja palaute jäävät saamatta. Ohjaaja ei pysty kertomaan, onko liikkeet tehty oikein vai väärin ja mitä liikkeiden tekemisessä pitäisi korjata, koska hän ei näe ohjattaviaan. Myöskään välitöntä keskustelua ei pysty käymään ohjaajan ja asiakkaiden välillä.

”Vuorovaikutus on ihan erilaista virtuaalisesti kuin mitä se olisi kasvotusten. Se on paljon helpompaa, monipuolisempaa ja aidompaa, kun ohjaaja on läsnä.”

Sosiaalisen kokemuksen puute on toinen virtuaaliohjausten heikkous. Moni mainitsi, että läsnä olevan ohjaajan lisäksi ympärillä olevat muut asiakkaat ovat tärkeitä. He kokevat liikunnan tehokkaammaksi, kun läsnä on muita liikkujia ja ohjaaja.

”Saan itsestäni enemmän irti, kun on porukka ja joku, joka ohjaa.”

”Olisin laiskempi tekemään liikkeitä, koska jotenkin motivoi, kun on muita ympärillä. Heti kun rupeaa tuntumaan tukalalta niin mä annan periksi. Kun on siinä valvovan silmän alla tavallaan, niin se jotenkin motivoi eikä anna itselleen lupaa luovuttaa.”

”Virtuaaliohjauksessa jäisin paitsi sosiaalisesta kokemuksesta, kun muita ei olisi ympärillä.”

Virtuaalitunteja myös pidettiin vaikeampina kuin perinteisiä ohjattuja tunteja. Vaikeus tuli kognitiivisesta kuormituksesta, joka on seurausta siitä, että liikkeiden tekniikan selvittäminen jää liikkujan vastuulle ja perustuu enimmäkseen hänen näköhavaintoihinsa. Vastaajat kertoivat, että yksin katsottuna videot eivät välttämättä aukea, jos niissä ei ole mitään selostusta.

”On paljon kuormittavampaa yrittää katsoa jostain ruudusta, mitä pitäisi tehdä kuin olla livetunnilla. Eikä musiikki tunnu ollenkaan samalta, jos se tulee ruudun kautta vähän hiljaisemmalla kuin se, että olisi tilassa itse.”

Virtuaalitunti valittaisiin, jos mitään muuta vaihtoehtoa ei olisi tarjolla. Se olisi viimeinen vaihtoehto, sillä vastaajat kertoivat, että kävisivät ensin kaikki muut mahdollisuudet läpi eivätkä menisi virtuaalitunnille, jos läsnäolo-ohjausta olisi saatavilla. Osa haastatelluista oli kokeillut virtuaalijumppaa ja osa ei. Ne, jotka eivät olleet kokeilleet, testaisivat virtuaaliohjausta siinä tapauksessa, että lähiohjausta ei olisi tarjolla. Yksi totesi, että ei ole kokeillut eikä halua kokeilla, koska hän tarvitsee sekä ohjaajan että liikkujien konkreettisen fyysisen läsnäolon, että hän saisi liikunnasta jotain irti.

Uintiryhmän haastateltavat olivat sitä mieltä, että valmentajan pitää ehdottomasti olla mukana uintiharjoituksissa.

”Ei se olis sama virtuaalisesti, sitte se olis vaan sellasta yhdessä hengaanista.”

”Yksin katsottuna ne videot ei välttämättä ehkä aukea. Sitten kun niissä ei ole mitään selostusta välttämättä.”

5.5 Liikunnanohjaajan ammatillinen osaaminen asiakkaan näkökulmasta

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että liikunnanohjaaja on ammattitaitoinen ja että hän osaa esimerkiksi kertoa, mihin lihaksiin mikäkin liike vaikuttaa. Liikunnanohjaajan toivottiin näyttävän liikkeit selkeästi ja puhumaan kuuluvalla, napakalla mutta ystävällisellä äänellä. Hänen haluttiin olevan avoin sekä verbaaliselta että nonverbaaliselta viestinnältään. Myös positiivista ja iloista asennetta pidettiin tärkeänä.

”Ohjaaja pyrkii ohjaamaan henkilökohtaisesti, kun olen kysellyt tietystä jumissa olevasta lihaksesta. Keskustelun sävy on välitön ja leppoisa, mutta taustalla on kuitenkin asiantuntemus.”

Liikunnanohjaajan ominaisuuksien arviointiin voi aikaisempien tutkimusten (Leinonen 2013, 42–43) mukaan vaikuttaa se, kuinka kokenut ryhmäliikunnan harrastaja on. Ensikertalaisille hyvä mieli ja tunnin yleinen ilmapiiri saattavat ratkaista sen, kuinka positiivisen kokemuksen hän saa tunnista ja kuinka taitavaksi hän arvioi ohjaajan. Kokeneet ryhmäliikuntatunneilla kävijät arvostivat liikunnanohjaajassa eniten selkeiden ohjeiden antamista ja teknistä osaamista. Leinosen (2013) tutkimuksen perusteella voi yksinkertaistaen todeta, että vasta-alkajat pitivät tärkeinä ohjaajan vuorovaikutustaitoja ja kokeneemmat ammatillista osaamista.

Tämän opinnäytetyön haastateltavat olivat kaikki harrastaneet ryhmäliikuntaa vähintään kaksi vuotta, joten heitä voidaan pitää kokeneina. Kuitenkin ohjaajan vuorovaikutustaidot olivat heille hyvin tärkeitä, mutta myös taustalla olevaa ammattitaitoa ja liikkeiden selkeää näyttämistä arvostettiin.

6 Pohdinta

Tutkimustyön tärkein tavoite on saada vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin löytyivät vastaukset, joten opinnäytetyö on tältä osin onnistunut. Teoria liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen vaikutuksista liikuntaryhmissä kävijöiden liikuntamotivaatioon johti haastattelukysymysten muotoiluun, tutkimusaineiston keräämiseen, sen analysointiin ja johtopäätösten tekemiseen. Samalla kartoitettiin asiakkaiden mielipiteitä ohjaajan korvaamisesta virtuaalisella ohjaajalla. Tutkimme asiaa laajemmin kuin vain yksittäisten asiakkaiden kautta, koska laadullisen tutkimuksen tarkoitus on selittää ilmiötä otoksen koosta riippumatta.

Liikunnanohjaajan merkityksellisyys ja hänen työnsä analysointi asiakkaiden liikuntamotivaation ylläpitäjänä ja lisääjänä antaa myös työn tilaajalle tietoa, kuinka tulevia liikunnan tuntiohjaajia ja ohjaajia tulisi perehdyttää ja kuinka voidaan opastaa liikuntaa ohjaavia ammattilaisia kehittämään omia vuorovaikutustaitojaan. Lisäksi työn toimeksiantaja sai tutkimustietoa asiakkaiden mielipiteistä virtuaaliohjauksista ja heidän halustaan valita virtuaalitunteja.

Osana tutkimuksen onnistumista voidaan pitää onnistunutta aikataulutusta, onnistuneita haastatteluja sekä haastattelujen pohjalta tehtyä analysointia. Saimme toteutettua tarvittavan määrän haastatteluja, pystyimme analysoimaan ne lähes suunnitellussa aikataulussa ja saimme tuotettua tieteellisen kirjoittamisen opinnäytetyön, joka tarjoaa uutta tietoa liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkityksestä ryhmäliikunnan osallistujien liikuntamotivaatioon.

Kysymysrunko osoittautui onnistuneeksi, koska sen avulla saimme runsaasti tietoa liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkityksestä ryhmäliikunnan harrastamisen motivaatioon. Sen sijaan virtuaaliohjausta koskevia kysymyksiä olisimme voineet esittää myös motivaatiota kartoittavien kysymysten yhteydessä. Omat ennakkokäsityksemme siitä, että virtuaaliohjauksen suurin heikkous on vuorovaikutuksen puute, sai meidät laatimaan kysymyksiä virtuaaliohjauksesta vain vuorovaikutusosioon eikä niitä ollut yhtään motivaatio-osiossa. Tämän korjaisimme, jos tekisimme työn uudestaan. Toisaalta, koska vuorovaikutus vaikuttaa aiempien tutkimusten mukaan motivaatioon, vuorovaikutuksen ongelmien voi olettaa heijastuvan myös asiakkaiden motivaatioon jatkaa virtuaaliohjausharjoittelua. Tätä emme kuitenkaan tässä tutkimuksessa voineet haastatteluaineistosta todeta, koska sitä ei suoraan kysytty.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuskysymyksissä etsimme vastausta siihen, millainen merkitys liikunnanohjaajan vuorovaikutustaidoilla on asiakkaan liikuntamotivaatioon ja haluun jatkaa harrastusta ryhmässä sekä miten asiakkaat ajattelevat vuorovaikutuksen puutteesta virtuaaliohjauksessa sekä kuinka merkittävänä he kokevat vuorovaikutuksen puutteen.

Kysymykseen liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen vaikutuksesta asiakkaan liikuntamotivaatioon löysimme selkeän vastauksen. Moni vastaaja kertoi ohjaajan vuorovaikutustaidoilla olevan ratkaiseva merkitys omaan liikuntamotivaatioon. Ohjaajan positiivinen asenne sekä kannustava ohjaustapa olivat tärkeitä asioita, jotka tulivat esille useammassa haastattelussa. Ohjaajan negatiivinen asenne sammuttaisi usean liikuntamotivaation.

Liikunnanohjaajan hyvät vuorovaikutustaidot voivat parantaa asiakkaan kokemaa autonomian ja pystyvyyden tunnetta ja näin vahvistaa tai parantaa liikuntamotivaatiota, joka aikuisharrastajilla on lähtökohtaisesti sisäistä. Ennakko-oletuksemme siitä, että tutkittavaa kohdejoukkoa ohjaa sisäinen motivaatio, näyttää pitävän paikkansa. Liikkujille on tärkeää pystyä säätelemään toistojen määrää ja liikkeiden vaikeustasoa sekä tietää ohjaajan kertomana, että tunnilla saa liikkua oman jaksamisen mukaan. Nämä lisäävät autonomian tunnetta ja vaikuttavat sisäiseen motivaatioon.

Toinen sisäistä motivaatiota vahvistava tekijä on kyvykkyyden tunne, johon liikunnanohjaaja pystyy vaikuttamaan kannustamalla ja vakuuttamalla, että liikkuja kykenee tiettyyn suoritukseen, jos hän epäröi osaamistaan. Kannustuksen, rohkaisun ja korjaavan palautteen saaminen koettiin tärkeäksi. Merkitystä on sekä henkilökohtaisella että koko ryhmälle annettavalla palautteella ja ohjauksella. Palautteenannossa tärkeimpänä pidettiin oikea-aikaisuutta, kannustavuutta ja positiivisuutta. Ohjaaja voi vahvistaa asiakkaan positiivista käsitystä itsestään, ja ohjaajan kannustava puhe voi lisätä liikkujan omaa myönteistä ja sallivaa sisäistä keskustelua. Haastateltavista useampi vastasi, että pitää ohjaajan tavasta ohjata liikettä oikeaan lihakseen ja kiertämällä ryhmäläisten keskuudessa. Tuolloin kenellekään ei tule tunne, että pelkästään hänen liikkeitään arvioidaan tai arvostellaan. Myös se lisäsi pystyvyyden tunnetta, kun ohjaaja muunsi liikettä sellaiseksi, että liikkuja sai suoritettua sen hieman helpotetulla tavalla.

Kolmas sisäistä motivaatiota lisäävä tekijä on yhteenkuuluvuuden tunne. Haastateltavat näkivät liikunnanohjaajan merkityksen ryhmähengen luomisessa hyvin tärkeäksi. Ohjaajan energian ja positiivisen tunnelman koettiin vaikuttavan merkittävästi tunnin ilmapiiriin. Liikunnanohjaajan

kannustus ja tsemppaus nähtiin tärkeiksi keinoiksi vaikuttaa ryhmähenkeen. Myös se lisää yhteenkuuluvuutta, että ohjaaja huomioi kaikki tasapuolisesti. Tärkeäksi koettiin huomion saaminen ohjaajalta esimerkiksi katsekontaktilla tai kysymällä kuulumisia. Ohjaaja voi varmistaa katsekontaktilla, tarkentavilla kysymyksillä ja kannustamalla, että asiakas tulee kuulluksi. Lisäksi hän voi kysymykseen vastaamisen jälkeen tiedustella, vastasiko hän siihen kysymykseen, jota asiakas tarkoitti. Ohjattavat arvostivat sitä, että ohjaaja muistaa heidät nimeltä.

Ohjaajan persoonalla koettiin olevan vaikutusta yhteenkuuluvuuteen. Inhimillisuus, keskusteleminen, vastaanottavaisuus, rentous ja se, että hän ei asetu ylimmän auktoriteetin asemaan, koettiin hyvää henkeä ja yhteenkuuluvuutta vahvistavana. Selkeä, kuuluva ääni on tärkeä. Positiivinen, nauravainen ja iloinen tapa puhua koettiin kannustavaksi. Helposti lähestyttävällä ohjaajalla on avoin asento eli kädet rennosti vartalon vierellä tai elehtimässä puheen mukana. Hymy tai muuten iloinen ilme koettiin tärkeäksi.

Virtuaaliohjauksessa vuorovaikutuksen puutteen suurin heikkous on palautteenanto. Ohjaaja ei pysty antamaan palautetta liikkujalle esimerkiksi suoritustekniikoista eikä myöskään kannustamaan sopivissa kohdissa, koska hän ei näe, milloin asiakas tarvitsee tukea. Vuorovaikutuksen puute vaikuttaa molempiin suuntiin, koska myöskään liikkuja ei pysty kysymään ohjaajalta esimerkiksi lisäohjetta tai vaihtoehtoista liikettä harjoituksen suorittamiseen. Osalle vastaajista ryhmäliikunnan sosiaalinen puoli on tärkeää, ja he kokivat puutteeksi sen, että yksin liikkussa ei pysty kokemaan samanlaista yhteenkuuluvuuden tunnetta kuin fyysisesti samassa paikassa liikkumisessa. Jotkut sanoivat, että luovuttavat tiukoissa kohdissa helposti, jos ympärillä ei ole muita liikkujia eikä ohjaaja näkemässä omaa suoritusta. Tämä vaikuttaa harjoituksen tehoon. Suurin osa vastaajista koki, ettei haluaisi jatkaa harrastusta virtuaaliohjauksessa, osa vastaajista koki virtuaaliohjaukseen osallistumisen mahdollisena vaihtoehtona, mikäli muuta ohjattua ei olisi tarjolla ja osa koki, ettei lajinsa puolesta voisi osallistua virtuaaliohjaukseen.

Vuorovaikutuksen puutteen pitäminen suurena ongelmana virtuaaliohjauksessa on linjassa liikuntamotivaatioon liittyvän teorian kanssa. Knittle ym. (2018, 221) ovat todenneet, että liikuntamotivaatioon vaikuttavat vahvasti ohjaajan läsnäolo sekä se, että liikuntaa harrastetaan ryhmässä. Tärkeää liikuntamotivaation kasvattamisessa on kannustava yksilöllinen palaute, joka vahvistaa minäpystyvyyden tunnetta. Minäpystyvyys on Albert Banduran luoma käsite, jolla tarkoitetaan yksilön uskomusta omista kyvyistään selviytyä erilaisista tilanteista, ja sen on todettu vaikuttavan laajasti yksilön ajatteluun, tunteisiin ja toimintaan (Ahlfors 2021). Kun tutkittiin liikuntamotivaation muuttumista kolmessa eri tasossa; aikomuksissa, muutosvaiheessa ja sisäisessä motivaatiossa, henkilökohtainen ohjaaminen oli ainoa tekijä, joka vaikutti kaikkiin kolmeen. Koska

liikunnanohjaajan välitön kannustava palaute on näin merkittävää, on ymmärrettävää, että sen puuttuminen koetaan ongelmaksi.

Sisäisen ja ulkoisen motivaation teorian kannalta näyttää ilmeiseltä, että tutkittavaa kohdejoukkoa eli Kuopion kansalaisopiston ryhmäliikunnan asiakkaita ja Iisalmen Uimareiden aikuisuimareita ohjaa sisäinen motivaatio. He ovat aikuisia, jotka päättävät vapaa-ajan liikuntaharrastuksestaan itse. Ulkoista motivaatio voisi ajatella heillä olevan ainoastaan syyllisyyden ja ahdistuksen tunteiden välttäminen, mikä ajaa ihmisiä harrastamaan liikuntaa, mutta tällaista ei vastauksissa tullut ilmi. Ainoastaan yksi vastaaja mainitsi, että hän haluaa jonkun huomaavan, että on kehittynyt lajissa.

6.2 Työn tulosten hyödyntäminen

Tämän opinnäytetyön perusteella liikunnanohjaajan vuorovaikutustaidot ovat avainasemassa ryhmäliikunnan ja liikuntaryhmien ohjaamisessa. Vuorovaikutustaidoista etenkin myönteisen palautteen antaminen on tehokas keino lisätä liikkujien sisäistä motivaatiota, koska myönteinen palaute vahvistaa kolmen psykologisen perustarpeen eli autonomian, pystyvyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Liikunnanohjaaja on ratkaisevassa roolissa myös ryhmähengen ja liikuntatuokion ilmapiirin muodostamisessa. Ohjaaja on liikuntatunnin johtaja, jonka mieliala ja asenne leviävät koko ryhmään ja näin muodostavat koko ryhmän ilmapiirin. Ohjaajan vuorovaikutustaidot vaikuttavat myös ohjattavien sisäiseen puheeseen. Empaattinen ja ymmärtäväinen vuorovaikutus siirtyvät tapaan, jolla ohjattavat puhuvat itselleen. Neuvominen, kannustaminen ja motivointi koettiin haastattelussa liikunnanohjaajan tärkeimmiksi tehtäviksi, ja näiden tehtävien hoitamiseen liikunnanohjaajat tarvitsevat vahvat vuorovaikutustaidot. Niiden kehittäminen on tämän tutkimuksen perusteella tärkeää jo opiskeluaikana.

Toimeksiantajalle eli Kuopion kansalaisopistolle opinnäytetyö nostaa esiin liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkityksen ja antaa tietoa siitä, miten ohjaaja voi tukea liikkujien motivaatiota. Samalla se tuo esille virtuaaliohjauksen haasteita ja mahdollisuuksia. Toimeksiantajan mukaan työn vahvuus on asiakaslähtöisyys, mikä ilmenee siinä, että työ on rakennettu haastattelujen pohjalle. Haastattelujen analysointi mahdollistaa syvällisen ymmärryksen siitä, miten aikuiset liikunnan harrastajat kokevat ohjauksen ja vuorovaikutuksen vaikutukset motivaatioonsa. Lisäksi

toimeksiantaja on tyytyväinen siihen, että tutkimus tuo esille liikunnanohjaajan merkityksen ryhmän ilmapiin rakentajana. Tämä näkökulma on erityisen tärkeä kansalaisopiston kaltaiselle toimijalle, jonka tavoite on edistää matalan kynnyksen liikuntaharrastuksia ja tuoda erilaisia ihmisiä yhteen liikkumaan.

Toimeksiantaja voi hyödyntää tutkimuksen tuloksia ohjaajien koulutuksessa ja kurssitarjonnan kehittämisessä. Konkreettisia toimeksiantajan esittämiä tutkimusta hyödyntäviä toimia ovat ohjaajien täydennyskoulutus vuorovaikutustaitojen vahvistamiseksi, virtuaaliohjauksen laadun kehittäminen, uusien ohjaajien perehdytysohjelma ja motivaation tukeminen kurssitarjonnassa. Opinnäytetyö antaa Kuopion kansalaisopistolle mahdollisuuden kehittää toimintaansa entistä asiakaslähtöisemmäksi ja vahvistaa sekä ohjaajien että osallistujien hyvinvointia.

6.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö on tieteellinen tutkimus, jossa on noudatettava hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Niihin kuuluu, että tutkijat noudattavat rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja tutkimuksen arvioinnissa. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien on oltava tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä. Tutkimuksen tulosten julkaisussa on noudatettava avoimuutta. Tutkijoiden kuuluu ottaa huomioon muiden tutkijoiden työ ja saavutukset ja kunnioittaa niitä. Hyvän tieteellisen käytännön mukaista on, että tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaan. Tutkimusryhmän asema, oikeudet, kunkin tutkijan osuus tutkimuksesta, vastuut ja velvollisuudet täytyy määritellä ja rahoituslähteet ja tutkimuksen suorittamisen kannalta merkitykselliset muut sidonnaisuudet on ilmoitettava tutkimukseen osallistuville ja raportoitava tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150–151.) Tässä opinnäytetyössä noudatetaan edellä lueteltuja periaatteita, ja tietosuojaa käsitellään tarkemmin.

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus on luotettava, kun tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivia eivätkä teorianmuodostukseen ole vaikuttaneet epäolennaiset eivätkä satunnaiset tekijät. Tutkijan tekemien tulkintojen tulee vastata tutkittavan käsityksiä. Tämän vuoksi laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja hänen rehellisyytensä, koska arvioinnin kohteena ovat tutkijan työssään tekemät

valinnat ja ratkaisut. Tutkijan itse täytyy siksi arvioida tutkimuksensa luotettavuutta jokaisen tekemänsä valinnan kohdalla. (Vilka 2021, 196.)

Hirsjärvi & Hurme (2001, 189) toteavat, että tutkijan on pystyttävä dokumentoimaan ja perustelemaan, miten hän on päätenyt luokittelemaan ja kuvaamaan tutkittavien vastauksia siten kuin on tehnyt. Silti toinen tutkija voisi päätyä saman aineiston kanssa erilaiseen tulokseen ilman, että sitä olisi pidettävä tutkimusmenetelmän tai tutkimuksen heikkoutena. Tämä voi johtua Vilkan (2021, 197) mukaan esimerkiksi siitä, että kaikilla tutkijoilla ei ole samaa teoreettista perehtyneisyyttä ja esiyymmärrystä tutkittavaan aineistoon kuin tutkimuksen tekijällä. Siksi tutkijat saattaisivat päätyä samasta aineistosta eri tuloksiin luokitellessaan ja tulkitessaan tutkimusaineistoa, vaikka luokittelu- ja tulkintasäännöt esitettäisiin yksityiskohtaisesti.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen perustana ovat motivaatio- ja vuorovaikutusteoriat, joiden pohjalta teorianmuodostus on tehty. Tutkittavien vastauksista on keskusteltu opinnäytetyöntekijöiden kesken, joten tehdyt tulkinnat eivät ole vain yhden henkilön tekemiä. Keskustelujen jälkeen tulkinnoista on vallinnut yhteisyymmärrys. Kahden tutkijan yhteistyö lisää tutkimuksen luotettavuutta, koska valintoja on täytynyt perustella toiselle koko ajan työn edetessä.

Eskola ym. (2018, 27) mainitsee, että tutkimushaastattelussa on tärkeää kertoa haastatteluun osallistuvalla, mihin aineistoa tullaan käyttämään. Haastattelun anonymiteetti tulee kertoa jo ennen haastattelua.

Haastattelujen kerääminen ja analysointi sisältävät lähes poikkeuksetta henkilötietojen käsittelyä. Tämän vuoksi haastattelututkimuksiin sovelletaan henkilötietolakia (L523/1999). Lain mukaan haastateltavan antama suostumus tietojensa käsittelyyn tutkimuksessa on pätevä vain, jos suostumus on vapaaehtoinen, yksilöity ja perustuu riittävään tietoon. Siksi kerroimme haastateltaville ennen haastattelua selkeästi, millaisessa tutkimuksessa heidän antamia tietoja käytetään, miten haastatteluaineistoa säilytetään ja miten se hävitetään. Alkupuheessa haastateltaville (Liite 4) kerrottiin myös, että vastaajan henkilöllisyys jää vain opinnäytetyöntekijöiden tietoon.

Haastattelutallenteille täytyy suunnitella tietoturvallinen käsittely. Haastattelut tehtiin Teamsin kautta, jotta ne saatiin tallennettua ja litteroitua automaattisesti. Tallenteet siirrettiin opinnäytetyön tekijöiden tietokoneiden muistiin. Jaoimme tekemämme haastattelutiedostot myös toisillemme, jotta kaikki tiedostot olisivat molempien tietokoneiden muistissa, jolloin ne tuli samalla varmuuskopioitua. Hävitämme haastattelutiedostot, kun opinnäytetyö on hyväksytty Kajaanin ammattikorkeakoulussa.

Anonymisointi tutkimuksissa tarkoittaa haastateltavien tietojen tekemistä tunnistamattomaksi. Tärkeimmät anonymisoinnin tekniikat ovat muuttaminen, poistaminen ja kategorisointi. Muuttamisella haastateltavaa koskeva tunnistetieto muutetaan toiseksi. Poistamisella tarkoitetaan tunnistetietojen hävittämistä. Poistamista on myös äänitallenteiden hävittäminen tutkimuksen päätyttyä. Kategorisoinnissa tunnistetietoja karkeistetaan yleisemmälle tasolle. (Hyvärinen 2017, 419.) Tässä opinnäytetyössä käytimme anonymisoinnin tekniikkana poistamista ja kategorisointia. Emme käytä haastattelussa tutkittavan nimeä, jotta tunnistetietoja ei tallennu tiedostoon.

Tutkimuslupa lähetettiin Iisalmen Uimareille sekä Kuopion kansalaisopistolle vapaamuotoisena tutkimuslupahakemuksena, jossa kerrottiin tutkimuksen tekijät, organisaatio, jossa tekijät toimivat, tutkimuksen nimi ja tarkoitus sekä miten salassa pidettävää aineistoa tullaan käyttämään. Molemmat organisaatiot hyväksyivät tutkimusluvut.

6.4 Ammatillinen kehittyminen

Liikunnanohjaajan koulutusohjelman alakohtaisista kompetensseista tässä opinnäytetyössä painottuivat liikuntaosaaminen, hyvinvointi- ja terveystieteiden osaaminen sekä pedagoginen ja liikuntadidaktinen osaaminen. Käsitteemme liikunnanohjaajalle tärkeistä pedagogisista ja didaktisista taidoista selkiintyi, ja pystymme tulevassa työssämme liikunnanohjaajina toimimaan niin, että liikkujien sisäinen motivaatio vahvistuu. Opinnäytetyön haastattelut valottivat asiakkaiden näkemystä siitä, miten hyödynnämme eri ohjaus- ja opetusmenetelmiä ja liikunnan mahdollisuuksia hyvinvoinnin lisäämisessä.

Tutkimuksellisen opinnäytetyön tekeminen kehitti valmiuksia tieteellisen tutkimustyön tekemiseen ja madalsi henkistä kynnyksiä mahdollisiin akateemisiin jatko-opintoihin. Teoriatiedon etsiminen tieteellisistä lähteistä opetti tiedonhakuja ja arviointitaitoja, eli sitä, mikä on luotettava ja relevantti lähde tekeillä olevan opinnäytetyön kannalta. Teorian luominen ja tutkimuskysymysten laatiminen vastausten saantia palvelemaan kehittivät tieteellistä ajattelukykyä. Haastattelukysymysten laatiminen teorian pohjalta auttoi ymmärtämään, miten teoria ja käytäntö limittyvät toisiinsa.

Tutkimushaastattelut kasvattivat taitoa hankkia tutkimusmateriaalia haastatteluun. Haastattelujen tekeminen opetti kohtaamaan ihmisiä tutkijan roolissa, mikä oli uutta molemmille opinnäytetyön tekijöille. Ihmisten erilaisuuden huomaaminen ja sen ymmärtäminen, että erilaisuus rikastaa

tutkimusmateriaalia, oli hienoa. Aineiston analysointi opetti muodostamaan yksityiskohdista laajemman kuvan ja muotoilemaan sen tekstiksi. Johtopäätösten tekeminen kehitti kykyä vuoropuheluun ja ajatusten vaihtoon opinnäytetyön tekijöiden kesken sekä harjoitutti abstraktia ajattelukykyä.

Tieteellisten taitojen lisäksi opinnäytetyön tekeminen kehitti ymmärrystä liikunnanohjaajan työn vaatimuksista ja odotuksista, joita asiakkailta on ohjaajaa kohtaan. Näiden tiedostaminen helpottaa liikunnanohjaajana työskentelyä etenkin uran alkuvaiheessa. Huomion voi kohdistaa työssään niihin asioihin, jotka tämän tutkimuksen perusteella tiedämme asiakkaiden liikuntamotivaation säilymisen ja lisäämisen kannalta tärkeiksi.

6.5 Jatkotutkimusaiheet

Tämä tutkimus selvitti, millainen merkitys liikunnanohjaajan vuorovaikutustaidoilla on liikuntamotivaatioon. Tutkimuksessa kysyttiin myös virtuaaliohjatun liikunnan kiinnostavuudesta ja vuorovaikutuksen merkityksestä virtuaalisessa ohjauksessa. Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe voisi olla esimerkiksi selvittää, miten virtuaaliohjatusta liikunnasta voisi saada riittävän motivoivan myös vaativammille asiakkaille. Voisiko tekoälyä hyödyntämällä saada vuorovaikutuksesta niin merkityksellisen, että se korvaisi fyysisen ohjaajan? Tulevaisuudessa voi olla mahdollista kerätä erilaisten mittaristojen ja analyysointilaitteiden avulla suorituksista tarkkaakin tietoa, jota voi analysoida ja kehittää harjoituksia sen mukaan. Olisi mielenkiintoista tehdä jatkotutkimus tällaisessa yhteydessä esimerkiksi liikuntamotivaation kasvattamisesta tai ylläpitämisestä virtuaaliohjatussa liikunnassa.

Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi tehdä tämä opinnäytetyö toisinpäin eli selvittää, miten vuorovaikutus asiakkaiden kanssa vaikuttaa liikunnanohjaajan motivaatioon hänen työssään. Tutkimuksessa voisi selvittää, millainen vuorovaikutus lisää liikunnanohjaaja työmotivaatiota ja miten hän kokee voivansa vaikuttaa vuorovaikutuksen laatuun. Tutkimuksen voisi toteuttaa kvalitatiivisella tutkimuksella haastatteleamalla liikunnanohjaajia.

Toimeksiantaja on kiinnostunut jatkotutkimusaiheista, joissa tarkastellaan eri-ikäisten liikkujien kokemusta vuorovaikutuksen merkityksestä liikuntaharrastuksessaan tai selvitetään liikunnanohjaajien oman työhyvinvoinnin vaikutuksia heidän kykynsä motivoida asiakkaita sekä sitä, kuinka ohjaajat itse kokevat vuorovaikutuksen merkityksen omassa työssään. Voisiko motivointi, hyvin-

voiva ja arvostettu liikunnanohjaaja antaa vielä enemmän energiaa ja positiivista asennetta osallistujille? Tämä näkökulma auttaisi ymmärtämään, miten kansalaisopisto voisi tukea ohjaajiaan entistä paremmin. Toimeksiantajaa kiinnostaa myös, miten vuorovaikutusta voitaisiin kehittää virtuaalisessa ympäristössä uusia teknologioita hyödyntäen. Millaisia mahdollisuuksia olisi esimerkiksi tekoälypohjaisilla palautemekanismeilla, reaaliaikaisilla keskustelumahdollisuuksilla tai osallistujien motivointiin keskittyvillä digitaalisilla ratkaisuilla?

Lähteet

- Ahlfors, K. (2021). Minäpystyvyys kouluarjessa: opettajien käsityksiä minäpystyvyydestä ja sen tukemisesta. Pro gradu. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202107013342>
- Campos, F., Simões V. & Franco S. (2015). Characterization and Comparison of the Participant's Perception about the Quality of the Fitness Group Exercise Instructor, Considering the Practiced Activity. *ARENA – Journal of Physical Activities*, (4), 85-104.
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 2022, 34 (4), 215–225.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R. (toim.) (2018). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalla. (27–30, 41- 43). Jyväskylä: PS- kustannus.
- Gordon, T. (2006). Toimiva koulu. Helsinki: LK- kirjat.
- Günther, K. & Hasanen, K. (2021). Johdanto: Tutkimuksen kulku. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [Tietoaarkisto, Tampereen yliopisto]. Saatavilla 13.4.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/tutkimuksen-kulku/>
- Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. (2017). Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Ingledeu, D.K & Markland, D. (2008). The role of motives in exercise participation. *Psychology & Health*, 23(7), 807-828. <https://doi.org/10.1080/08870440701405704>
- Iltanen, S., Karvinen, E. & Topo, P. (2018). Kokemuksia iäkkäiden etäohjatusta terveysliikunnasta – Virtuaalisin keinoin Voimaa vanhuuteen -hankkeen kartoitus. Ikäinstituutti. Saatavilla 15.5.2024 https://www.ikainstituutti.fi/content/uploads/2018/02/Virtuaalisesti-voimaa-vanhuuteen-raportti_www.pdf

Jaakkola, T. & Sääkslahti, A. (2017). Liikunnanopetuksen opetustyyli. Teoksessa Jaakkola, T., Liukkonen, J. & Sääkslahti, A. (toim.) (2017). Liikuntapedagogiikka. (305–311). Jyväskylä: PS- kustannus.

Jaakkola, T. & Sääkslahti, A. (2017). Opetustapahtuman ohjaaminen: ohjeet, näytöt ja palautteen antaminen. Teoksessa Jaakkola, T., Liukkonen, J. & Sääkslahti, A. (toim.) (2017). Liikuntapedagogiikka. (323). Jyväskylä: PS- kustannus.

Juhila, K. (2021). Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [Tietoarkisto, Tampereen yliopisto]. Saatavilla 20.4.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mitaon-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>

Knittle, K., Nurmi, J., Crutzen, R., Hankonen, N., Beattie, M. & Dumbrowski, S. U. (2018). How can interventions increase motivation for physical activity? A systematic review and meta-analysis. (211–230). Health Psychology Review. 12(3), 211-230. <https://doi.org/10.1080/17437199.2018.1435299>

Korkiakangas, E. (2010). Aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät. Väitöskirja. Oulun yliopisto. <https://oulurepo.oulu.fi/handle/10024/34385>

Koskinen, J. (2023). Kuopion kansalaisopistoon lähes käsittämätön ilmoittautumisten ryntäys-koitivisutkin nurin. Savon Sanomat. Saatavilla 10.2.2024 <https://www.savonsanomat.fi/paikalliset/5948802>

Kuopion kansalaisopiston opetussuunnitelman perusteet. (N.d.) Saatavilla 27.1.2025 https://peda.net/kuopio/kansalaisopisto/op/6-2018:file/download/09028f4fbe9090539a1985b0d38b0fce4e93df38/1_OPETUSSUUNNITELMAN%20PERUSTEET%20LTK13062018.pdf

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavilla 8.3.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/L523/1999>. Henkilötietolaki 22.4.1999. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990523>.

Lahtonen, A. (2020). Jyväskylän kansalaisopiston liikuntakursseille osallistuvien aikuisten liikuntamotivaatio. Liikuntapedagogiikan pro gradu- tutkielma. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. www.urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202004212841

Leinonen, L. (2013). Killerin liikuntakeskuksen asiakkaiden oman taustan yhteys heidän arvioihinsa hyvästä ryhmäliikunnan ohjaajasta. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201303251371>

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. (2017). Oppimista tukevan motivaatioilmaston luominen. Teoksessa Jaakkola, T., Liukkonen, J., & Sääkslahti, A. (toim.) (2017). Liikuntapedagogiikka. (290–303). Jyväskylä: PS- kustannus.

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. (2019). Suoritusmotivaatio urheilussa. Teoksessa Salmela-Aro, K. ja Nurmo J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. (192–201). Jyväskylä: PS-Kustannus.

Martela, F., Mäkikallio, I. & Virkkunen V. (2019). Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa Salmela-Aro, K. ja Nurmo J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. (100–115). Jyväskylä: PS-Kustannus.

Mattinen, H. (2006). Asiakkuusosaaminen Kuuntele asiakasta. Helsinki: Talentum.

Metsämuuronen, J. (2008). Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Mieli ry. (N.d.). Vuorovaikutustaitoja voi oppia. Saatavilla 3.5.2024 <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/ihmissuhteet-ja-vuorovaikutus/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia/>

Perttula, S. (2013). Vaihtelevanpituiset aineistoesimerkit. Oppariblogi. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Saatavilla 16.12.2024 <https://blogit.jamk.fi/oppari/2013/03/28/vaihtelevanpituiset-aineistoesimerkit/>

Pesonen, J. & Aarto-Pesonen, L. (2018). Liikunnanopettaja elinikäisenä oppijana. Teoksessa Jaakkola, T., Liukkonen, J. & Sääkslahti, A. (toim.) (2017). Liikuntapedagogiikka. (627, 632). Jyväskylä. PS- kustannus.

Salmela-Aro, K. & Nurmi J-E. (toim.) (2019) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Salonen, K. (2013). Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI- henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Saatavilla 25.4.2024 <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Trugueros, R., Aguilar- Parra, J. M., Cangas-Diaz, A., Fernández-Batanero, J. M., Mañas, M. A., Arias, V. B. & López-Liria, R. (2019). The influence of the trainer on the motivation and resilience of sportspeople: A study from the perspective of self-determination theory. *PloS one*, 14(8).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Työmarkkinatori. (2022). Liikunnanohjaaja. Saatavilla 26.2.2024 <https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/ammattit/liikunnanohjaaja>

Työmarkkinatori. (N.d.) Liikunta ja urheilu. Saatavilla 26.2.2024 <https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/ammattialat/palveluala/liikunta-ja-urheilu>

Vasalampi, K. (2019). Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. ja Nurmo J-E. (toim.) *Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet*. (54–65). Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS- kustannus.

Weinberg, R. S. & Gould, D. (2019). *Foundations of sport and exercise psychology*. Champaign: Human Kinetics.

Kannen kuva: Heli Kainulainen

Liite 1. Opinnäytetyön aineistohallintasuunnitelma

1. Aineistojen yleinen kuvaus

Minkä tyyppistä tutkimusainesta (esimerkiksi haastattelu, kysely, havainnointi) opinnäytetyössä kerätään tai käytetään?

2. Aineiston dokumentaatio ja laatu

Miten tutkimusaineisto dokumentoidaan, esimerkiksi minkälaisia tunnistetietoja käytetään? Miten aineiston ja sen dokumentoinnin laatu varmistetaan?

3. Säilytys ja varmuuskopiointi

Miten aineisto tallennetaan? Miten taataan sen tietoturva (esimerkiksi pääsy aineistoon) opinnäytetyön tekemisen aikana? Kuka/ketkä pääsee käsittelemään aineistoa?

4. Säilyttämiseen liittyvät eettiset ja laillisuuskytymykset

Miten aineiston säilytykseen liittyvät mahdolliset eettiset kysymykset (esimerkiksi arkaluontoiset henkilöihin liitetyt tiedot, muiden pääsy aineistoihin) otetaan huomioon? Miten aineiston omistus- ja käyttöoikeudet hallinnoidaan?

5. Aineiston avaaminen ja pitkäaikaissäilytys

Olisiko aineistoa mahdollista käyttää myöhemmin? Miten aineiston jatkokäyttö tehdään mahdolliseksi.

Liite 2. Haastattelurunko ja kysymykset

Taustakysymykset:

1. Ikä
2. Sukupuoli
3. Kuinka paljon harrastat ohjattua liikuntaa viikossa? Entä kuinka paljon muuta liikuntaa?
4. Kuinka monta vuotta olet ollut mukana ohjatussa ryhmäliikunnassa?

Motivaatioon liittyvät

1. Sisäinen vai ulkoinen motivaatio:

- Miksi harrastat tässä ryhmässä tätä lajia? Mikä saa sinut osallistumaan viikko toisensa jälkeen? Mitä harrastaminen sinulle antaa? Mikä voisi olla syy, jonka vuoksi luopuisit tästä harrastuksesta?

2. Myönteistä palautetta saaneella henkilöllä on enemmän sisäistä motivaatiota kuin sellaisella, joka ei ole saanut myönteistä palautetta:

- Saatko palautetta ryhmässä? Millaista ja keneltä? Miltä sen saaminen sinusta tuntuu?

3. Kolme psykologista perustarvetta: autonomia, pystyvyys ja yhteenkuuluvuus.

Autonomia:

- Onko sinun mahdollista säädellä tunneilla toistojen määrää tai liikkeen vaikeustasoa? Miten ohjaaja neuvoo tai kannustaa tähän? Mitä tapahtuu, jos et pysy muiden mukana? Onko tunneilla mahdollista jättää epämieluisia tai kipua tuottavia liikkeitä väliin?

Pystyvyys:

- Millaiseksi koet taitotasosi tässä lajissa? Miten olet kehittynyt? Mihin vertaat itseäsi, kun seuraat kehittymistäsi? Mitä uutta olet oppinut tämän kauden aikana? Millaisia tavoitteita olet asettanut itsellesi? Kuinka tärkeänä pidät eri opetusmenetelmien vaihtelevuutta tunneilla? Vaikuttaako se liikuntamotivaatioosi?

Yhteenkuuluvuus:

- Millainen ryhmähenki ryhmässä vallitsee? Millainen on oma roolisi ryhmässä? Miten ohjaaja on vaikuttanut ryhmähenkeen?

Vuorovaikutukseen liittyvät

1. Rakentava vuorovaikutus

- Koetko, että ohjaaja kuuntelee sinua ja huomioi läsnäolosi? Koetko, että sinut huomioidaan tunneilla? Kuka huomioi? Saatko kannustusta tai rohkaisua ryhmässä? Kuka sitä antaa? Osoittaako ohjaaja ja/ tai muut ryhmäläiset myötätuntoa tai tukea tunneilla? Kuinka paljon haluaisit itse vaikuttaa tunnin kulkuun tai tunnin sisältöön? Oletko käynyt tai voisitko käydä ohjaajan

kanssa keskustelua tunnin yksilöittämisestä tai liikkeiden eriyttämisestä eritasoisiksi? Mitkä ovat mielestäsi suurimmat erot virtuaaliohjauksessa, ja paikalla olevalla ohjauksella mielestäsi on?

2. Verbaalinen ja nonverbaalinen vuorovaikutus:

- Millaiseksi kuvailisit helposti lähestyttävän ohjaajan kehonkielen? Miten kehon asennot vaikuttavat ajatukseesi helposti lähestyttävästä ohjaajasta? Miten ohjaajan äänensävy vaikuttaa ohjaustilanteeseen? Millainen on mielestäsi kannustava äänensävy? Miten kuvailisit hyvän ohjaajan puhettavan?

3. Sisäinen keskustelu

- Kannustatko itseäsi sisäisellä puheella? Millainen sävy sisäisessä puheessasi on? Voiko ohjaaja vaikuttaa sisäisen puheen sävyyn? Miten voi vaikuttaa?

4. Hyväksyvä kieli ja aktiivinen kuuntelu

- Koetko, että sinut hyväksytään omana itsenä ryhmässä? Miten tämä näkyy toiminnassa? Saatko keskusteltua ohjaajan kanssa sinua askarruttavista asioista? Koetko, että ohjaaja kuuntelee sinua ja ymmärtää asiasi?

5. Empaattinen ja välittävä vuorovaikutus sekä kannustava kuuntelu

- Miten koet ohjaajan osaavan myötäelää ohjauksessaan? Koetko, että ohjaaja välittää ryhmästä ja sinusta? Myös yksilönä? Miten tämä näkyy tunneilla? Koetko, että suorituksiasi tai sinua arvostellaan, tuomitaan tai väheksytään? Miten asiat ovat näkyneet tunneilla? Mitä ryhmässä liikkuminen antaa sinulle verrattuna yksin liikkumiseen? Koetko ryhmässä liikkumisen mieluisaksi ja itsesi osaksi ryhmää?

6. Palautteenantotavat

- Millainen on mielestäsi hyvä tapa antaa korjaavaa palautetta? Miten haluaisit saada korjaavan palautteen? Miten koet ohjaajan toiminnan hänen antaessaan korjaavaa palautetta? Osaako ohjaaja kertoa tai kuvailla, miten voit saada oman kehon kautta palautetta liikkeestä (esimerkiksi missä lihaksissa liikkeen tulisi tuntua, miten kehon linjaus menee)? Kaipaanko jotain erityistä ohjauksessa? Jos tunteja ohjattaisiin virtuaalisesti, luuletko, että osallistuisit tunneille? Mikä voi vaikuttaa päätökseesi? Jäätkö jos-tain paitsi virtuaaliohjauksessa? Minkä kokoinen puute se mielestäsi on?

Liite 3. Haastatteluista poimitut vastaukset.

Motivaatio				
Sisäinen motivaatio	Ulkoinen motivaatio	Autonomia	Pystyvyys	Yhteenkuuluvuus
<p>Ja toki ohjaajalta saa palautetta, mutta todellakin vaan aina joskus jos joku kanssauimari muistaa sitten tai huomaa, että jes että nyt -- meni hienosti ja ja tsemppaa kanssa.</p> <p>--meillä on ollut eri ohjaajia, niin on huomannut sen, että eri valmentaja eri ohjaaja keskittyy vähän eri asioihin, niin se on tehnyt siitä niin kun monipuolisen että kun on ollut ollut sitten vähän erilaista ohjelmaa sen tunnin aikana se kestää aina tunnin.</p> <p>Ohjaajalta saa sitä niinku positiivista palautetta. Ja välillä niinku sieltä pyydetäänkin että voitko näyttää malliesimerkinä.</p> <p>Palautetta saadaan ja tuota valmentajalta sitä saadaan toki—analysoidaan toisen vä-</p>	<p>Koska kyllä se niinku ohjaaja pystyy antamaan sen kannustavan palautteen ja sen että joku vähän niinku seuraa sitä että meneekö siinä nyt yhtään eteenpäin.</p> <p>Niin se luo selaista ulkoista motivaatiota myös että haluaa niin kun sen oman tekemisen menevän eteenpäin ja haluaisit että joku näkisi sen, että olen kehittynyt.</p>	<p>-- ohjaaja on sanonut, tää nykyinen ohjaaja, että että ei ole pakko noudattaa niitä (<i>ohjeita</i>)</p> <p>On ollut hyvä kun on ollut 2 erilaista ohjaajaa ja eri tavalla niitä niinku asioita käyty sitten läpi että miten ne voi suorittaa ja tehdä</p> <p>Niin toisen ohjaajan kanssa joo sujuu ja niinku on kartalla mitä tapahtuu. Mutta välillä sitten jos sanotaan että voisi niinku..</p> <p>Että mene sinä vaikka nyt tänne satanen enemmän tai tälleen ja sitten kun onkin mennyt niin muut menee jo ihan eri juttua ja ei saa kanssa sitä neuvoa välttämättä. Mutta näitä on.</p> <p>Onneksi nyt kuitenkin harvoin tapahtunut, mutta silloin itse oon vähän silleen että no.</p> <p>Että mitäs mä</p>	<p>Se on varmaan ohjaajalle tärkeätä ja mä ymmärrän ohjaajan näkökulmasta, että hän pyrkii mahdollisimman paljon sisällyttää siihen tuntiin eri tekniikoita, mutta ehkä arvostettaisiin enemmän sitä, että sitä yhtä tekniikkaa tai yhtä lajia harjoiteltaisiin mahdollisimman pitkään. Tai pidempään kuin nykyään.</p> <p>Ohjaaja on sanonut sen, että jos jollakin on vaikka polvissa vikaa tai näin niin sitten ei ole pakko tehdä niitä liikkeitä.</p> <p>Kyllä se niinku vaikuttaa siihen motivaatioon, koska välillä sitten jos se menee sellaiseksi että ohjaaja puhuu siellä altaan reunalla ja näyttää itse esimerkiksi eikä pääse itse tekemään, niin silloin yleensä motivaatio vähän loppahtaa ja on</p>	<p>No välillä tulee niitä yhteisiä sellaisia harjoitteita mitkä mitä voisi itse asiassa ehkä lisätäkin, niin silloin pääsisi tekemään sen niinku toisen kanssa, vaikka onkin yksilölaji.</p> <p>Ja kyllä se niinku yhteinen tsemppaaminen ja kaikkien huomiointi, että ohjaaja alkaa niinku tietämään kaikki nimeltä ja. Niin kun tasapuolisesti huomioi niin sekin tuo sitä. Ja välillä sitten jos huomataan että OK tällä henkilölle tää olikin vaikea, niin hän vähän neuvoo sitten enemmän. Niin omalla tavallaan tasapuolista.</p> <p>Mutta välillä sitten niinku tosisaan, että jos joku oikeasti tarvitsee enemmän apua, niin kaikki sen pystyy sitten suomaan hänelle ja ohjaajakin ottautuu siihen sitten.</p> <p>Se valmentaja vaikuttaa myös</p>

<p>hän niinku jutuja auki—valmentajalta tuleva palaute on se mitä saadaan. Oli se myönteistä eli negatiivista tai semmoisia kehityskohteita. Tottakai myönteinen palaute aina tuntuu hyvältä.</p> <p>Saan palautetta ryhmässä valmentajalta ja toisilta ryhmäläisiltä—sellasta positiivista palautetta.</p> <p>Luopuisin harrastuksesta, jos olisi kurja ohjaaja. Ohjaaja on tullut korjaamaan liikettä ja sanonut sen jälkeen, että nyt on hyvä. Tunnin lopuksi ohjaaja on sanonut, että kaikki on mennyt hyvin ja olet osallistunut mukavasti. Tunnen, että sillä on ohjaajalle merkitystä, että tuon esille mitä havaitsen kehossa ja kysyn esimerkiksi, missä liikkeen pitäisi tuntua ja mikä on lihaksen nimi, missä nyt tuntuu.</p> <p>On hyvä, jos palautteenanto toimii molempiin</p>		<p>nyttten että siten joutuu vähän aprikoimaan itse. Että mitenkä niinku toimii. Mutta pääsääntöisesti niinku ihan OK. Sieltä tulee sitä niinku ohjaajalta että vaikeutetaan ja tehdään. Mutta välillä ne menee sitten ihan mönkään ja se kyllä vähän harmittaa sitten niinku jälkikäteen.</p> <p>Valmentajan kanssa sitten niinku jutellut siitä, että vitsi mä en tiedä pystynkö mä tekemään tuota. Voinko mä tehdä että mä vähän eri tavalla, niin kyllä siitä niinku sitten löytyy aina se tapa miten tehdään. Kuuntele kroppaa tai sitten että myös toisaalta myös saattaa sanoa, että hei sä pysyt siihen, anna mennä semmoisia. Valmentaja kyllä kuuntelee meitä. Että jos on liian</p>	<p>semmoinen, että no ehkä tässä jossain vaiheessa pääsee vähän lämmittämään itseäänkin ja uimaan. Että kyllä se on niin kun ohjaajalla aika tärkeä rooli että niinku pystyy näyttämään koska välillä oikeasti se että kun ohjaaja näyttää niin se on tosi hyvä ja välillä myös se että kuinka monella eri tavalla sen pystyy kertomaan. Mutta sitten niitten suhde että ei mene ihan liian pitkään niissä. Niin kun tapa millä kertoa asia niin se on tärkeä taito ohjaajalle hahmottaa. Ja. Tekee myös hyvää kyllä se että ohjaaja vaihtuu välillä koska kaikilla ohjaajilla on aina kuitenkin se oma tyyppinen ja ihan niinku oma, omat niinku spesiaali-osaamista kohteet. Jolloinka se niinku tuo lisää siihen sinun tekemiseen.</p>	<p>siihen ryhmähenkeen. Koko porukka naurettiin kun valmentajan korkeellinen valmennusjuttu ei onnistunukaan. Se sano että se paperilla toimi paljon paremmin mitä käytännössä.</p> <p>Valmentajan niinku semmoinen inhimillisyys, semmoinen vastaanottavaisuus, että ei ole pomo tai joku yli auktoriteetti—vaan semmonen keskusteleva. Ohjaaja vaikuttaa ryhmähenkeen. Siis on kannustava ja nauraa välillä myös itselleen, niin se on semmoinen... No on kannustava ja luo hyvää henkeä ohjaajana. -- No se just että kaikki on aina iloisella mielellä siellä tunnilla. Yhteenkuuluvuuteen vaikuttaa paljon ohjaajan persoona ja tapa, millä hän vetää tunteja, vaikuttaa siihen, että siellä on kiva olla.</p>
---	--	--	---	---

<p>suuntiin ja on vastavuoroista. Saan palautetta ohjaajalta, mutta ei se silleen ehkä anna mulle loppujen lopuksi, kun mä tiedän, että mä osaan liikkeet. Saan ohjaajalta kannustavaa tsemppausta ja ihan liikekohtaisia neuvoja, teenkö oikein.</p>		<p>rankkaa niin voi vähentää esimerkiksi uintimatkaa. Tai jos on jotenkin joku vaiva. Ohjaaja sanoo, että tehkää oman voinnin, kunnan ja mielialan mukaan.</p>	<p>No siis kyllä minä luulen, että se varmaan niinku mahdollisimman monipuolinen (<i>opetustyyli</i>), jos se on niin kyllä siitä nyt varmaan niinku hyötyy on. Harjoiteltiin niitä startteja, sen opin. Aina-kin valmentajan mielestä hyvin, itse en nyt sitä sitten osaa sanoa. Voi tehdä ja tavallaan niinku erilaisilla monipuolisilla menetelmillä—tavallaan samaa tavoitetta kohti... Motivoi että perustellaan asiat. --jos ohjaaja huomaa, että ei esimerkiksi pysy muiden tahdissa tai ennätä sitä samaa, niin saattaa sitten sanoa, että voit lopettaa tähän tai tule jo mukaan tähän seuraavaan asiaan-- Opetusmenetelmien vaihtelu tuo innostuneisuutta.</p>	<p>Ohjaajalla on tosi suuri merkitys ryhmähengen, ja hän nimenomaan luosen mahdollisuuden rennolle ilmapiirille. Siitä rentoudesta huolimatta ohjaajasta huokuu semmoinen asiantuntijuus, että hän tietää, mitä ollaan tekemässä ja osaa asiat. Kun ohjaaja käy alussa läpi, ketä on paikalla, niin hän muistaa kaikki nimeltä. Siinä tulee semmoinen tunne, että on yksilö, vaikka onkin joukossa. Olisin laiskempi tekemään liikkeitä, koska jotenkin motivoi, kun on muita ympärillä. Heti kun rupeaa tuntumaan tukalalta niin mä annan periksi. Kun on siinä valvovan silmän alla tavallaan, niin se jotenkin motivoi eikä anna itselleen lupaa luovuttaa. Ohjaaja vaikuttaa positiivisuudellaan ryhmähengen, että tunnit on kivoja.</p>
---	--	--	--	--

				<p>Tunneilla ei tulisi käytyä, jos ohjaaja ei vetäisi puoleensa. Tiettyillä tunneilla ei käy, jos kemiat ei kohtaa ohjaajan kanssa. Että jos ei osaa sinun tyylisesti vetää niitä, niin et sä käy siellä tunnilla.</p> <p>Ohjaaja vaikuttaa ryhmähengen kannustamalla ja tsemppaamalla ja tuomalla mukavia uusia ideoita ja liikesarjoja.</p>
			<p>Näkisin tärkeänä, että kokeillaan uusia opetusmenetelmiä ja ohjaaja kysyisi, oliko tämä hyvä juttu ja yhdessä keskusteltaisiin, mikä on hyvä juttu ja mikä ei. Liikuntamotivaatioon vaikuttaa se, että liikkeet vaihtuu ja käytetään välineitä. Se antaa ihanaa vaihtelua. Opetusmenetelmien vaihtelevuus vaikuttaa motivaatioon, koska on tärkeää, että tunneilla on sopivassa suhteessa</p>	

			tuttua ja turvallista mutta myös uutta ja vaihtelua, koska jos tehdään joka viikkoa samoja juttuja niin ainakin minun aivot tylsistyy semmoiseen ja varmaan sitten helposti jättäisi tunteja välistä sen takia.	
--	--	--	---	--

Vuorovaikutus						
Rakentava vuorovaikutus	Verbaalinen vuorovaikutus	Nonverbaalinen vuorovaikutus	Sisäinen keskustelu	Hyväksyvä kieli ja aktiivinen kuuntelu	Empaattinen ja välittävä vuorovaikutus sekä kannustava kuuntelu	Palautteenanto
Virtuaaliohjaamisessa varmaan varmaan siinä se yksilöllinen opetus, palaute, niin sehän jää antamatta. No kyllähän sitä kannustusta ja rohkaisua antaa ohjaaja, mutta kyllä myös sitten uimakaverit antaa. Ehkä ohjaaja antaa enemmän kun kaverit.	Hyvä, kuuluva ääni. Hyvää artikulointi. No ohjaustilanteeseen vaikuttaa se tosiaan kiire tai semmoinen joo sitten jos itse kysymyksen, niin jos se tulee sellaiset "No joo joo" ja niinku joko kommentoi niitä	No kai ehkä se lähtee ihan siitä, että on semmoinen, kun ystävällisen oloinen. Ja siinä sitten tota naama vakavana, huonotuulisena niin tota niin niinku kyllähän sillä olisi iso vaikutus. Juuri se että on katse kohti eikä ole selin.	Kyllä nyt väliillä ehkä, ehkä enemmän sillä negatiivisella puolella, mutta siitä pitää opetella poikkea ja se on niinku myös semmoinen hyvä mitä ohjaajat pystyy, että kun he puhuvat sillä positiivisella ja	Monestihan se toimii paremmin, että positiivisen kautta. Niin se on parempi kuin sitten lähtee että tota negatiivisen kautta lähestymään. Mutta kyllä niinku jos mietin ohjaajan sellaista niin kun.. lisää, niin	Kyllähän varmasti niin kun osaa hyvin myötäelää siinä ohjauksessa, että just nii että. Kyllä hän niinku seuraasit ja lukee ihmisiä. Ja kyllähän sitten niin kun monesti jos tehdään jotakin tiettyä harjoitusta, niin hän itse hyppää altaaseen. Antaa toki oman esimerkin mallisuorituksen,	Semmoinen vaan pieni vivahde, että huomaa että eri ohjaajilla on hieman erilaisia niin kun tapoja ja opetushan niin kun tekniikoita. Virtuaaliturneille osallistuminen.. Kyllä se toi tuo oman mausteensa siihen, että siinä on se elävä
No kyllähän se ohjaaja huomioi, mutta niin kun sanoin tuossa alussa niin varmasti kyllä ne huomioi myös ne kanssa kaverit. Yksin katsottuna ne videot ei välttämättä ehkä aukea. Sitten kun niissä ei ole mitään selostusta välttämättä. Että ei ole sellaista ehkä niin vahvaa kokemusta virtuaaliohjauksesta, mutta siitä voisi olla hyötyä hyvin toteutettuna. No ehkä välillä itse kaipaa sitä, kun kuitenkin tekniikan	ollenkaan että ja tai sitten ihan tosi nopeasti vaan joo oli OK. Niin tuntuu että kuuntelikohan se sen kysymyksen tai niin kun reagoiko se oikeasti siihen mitä mä tässä sanoin. Että toivon sellaisen tilanteiden jäävän ja myös siihen tulee myös sitä keho. Kehoasentookin, että tosiaan kun itse puhut ohjaajalle niin toivoisit hänen kääntyvän sinua kohti vähän	Ja ei välttämättä nyt ehkä kädet puuskassa että. Kun mietti näitä ihan yleisiä niinku kehonviestejä että milloinka on avoinen milloinka on enemmän ehkä sulkeutunut niin. Kyllä just se, että tosiaan kädet siellä jossain muualla kuin sinne puuskasta ja hymyilevä tai semmoinen rento. Kohtaa niinku koko kropalla uimarin ja siihen liittyy nimenomaan se asento sitten ja kasvojen ilmeet, josta saa sitten	eivät sitten niin kun lärtistä sitä hommaa. Että ehkä tulee taas tää perinteinen hampurilais esimerkki, että tulee sitä hyvää, kehitettävää, hyvää. Tai että mitenkä se kehitettävä asia tukisi sitä asiaa mikä sulla on jo hyvää. Niin tätä pystyy ohjaajalta myös oppimaan myös sinne omaan sisäiseen puheeseen itselleen.	voisi vähän mieltä, että onko joku jäänyt ryhmästä vähän hiljaisemman eikä ole niinku juteltu hänen kanssaan kahden kesken. Joskus voisit treenien jälkeen vaikka ottaa nyt sen henkilön että miten meni. Niin sitten on se ehkä jo auttaisi tasaisemmin sitten myöskin niitä jotka oo sellaisia henkilöitä, jotka on hirveänä kyselemässä ja pyytämässä	mutta sitten saattaa seurata yksilöllisesti niin, että antaa jokaiselle sen yksilöllisen palautteen, että vaikka katsoa pinnan päältä tai sitten sukkeletaan itse ja katsomaan, että miten se meni. Se, että ohjaaja tietää nyt nimeltä varsinkin näissä pitkäkestoisissa ryhmässä. Ja se, jakaa sen huomioimisen erikseen niin kertoo sitä, että ohjaaja välittää siitä kokonaisuudesta. Kyllä ohjaajalla on tuntosarvet ja aistii sitä, että millä fiiliksellä se koko	ja ohjaaja antamassa ja tiedät sä joku pahvi nukke niin joka puhuisi niin ei se sama asia olisi kuitenkaan. --korjaava palaute on parempi antaa kahdestaan ja kahdenkesken ja sitten se positiivinen palaute antaa sitten muitten läsnäollessa. Kyllähän se on just että yksilöllisesti, että varmaan toki sitä palaute pitää antaa heti siinä hetkessä. -- sen pitää olla tosissaan semmoinen

osalta on pidemmällä niin.	pidemmäksi aikaa eikä vaan tosi	sen myönteisen näkömän	No kyllä se varmaan se joku	ehkä vähän lisääkin apua.	ryhmä on. Ja sen mukaan sitten	positiivissävyyteisesti annettu--
Saa ehkä vähemmän sitä rakentavaa palautetta, mitä itse voisi vielä kehittää, että niitä pitää itse itse paljon huomata sieltä. Että voisi kyllä ehkä joskus ohjaajan kanssa käydä niinku ihan yksilöllisestikin sitä. Koska kyllähän se huomio kiinnittyy enemmän siellä ryhmäohjauksessa heihin joilla on enemmän haastetta.	pikaisesti vilkaisevan. Ja tota se äänensävy tosiaan semmoinen rento. Ja ei ole mikään tulenpalava kiire. No semmoinen hymyilevä tai ei se nyt välttämättä tarvitse olla hymykään, mutta ei semmoinen myrtsin näköinen. Eikä käänny jatkuvasti selin vaan niinku katsoa sitä niinku ohjattavaa.	Hyvän valmentajan kehonkieli on iloinen ja semmoinen myönteinen vastaanotto koko keholla. No semmoinen avoin asento, että jos olisi niin kun kädet ristissä rinnalla niin hyvin vaikea tai sanotaanko, että vaikeampi olisi ehkä lähestyä.	semmoinen kannustavuus siinäkin on että. Että jos ajatellaan, että se lähtötilanne olisi silleen, että siellä ei semmoista kannustavaa palautetta olisi, niin pitäisikö sitä silloin jotenkin luoda enempi sisälle sitten Jos ohjaaja on semmoinen ruoskiva ja tiukka ja huutaja, niin sitten helposti itsekin alkaa olla semmoinen	Kyllä koen kyllä todella valmentajan välittävän ja kuuntelevan ja välillä sitten on, että on mennyt metsään ja toisenlaista ajatusta tuleekin valmentajalta ja sitten ei muuta kun tehdään uudelleen. Kyllä kuuntelee. Ja joskus saa tunnin jälkeinkin tai on jäänyt juttelemaan asioista. Rauhallisesti seliittäen. --	ehkä myöskin muokata sitä omaa suunnitelmaa, että jos näkee että kaikki on vähän voipuneita, niin ei ehkä mennä sen vaikeimman kautta sitten sitä hommaa. Kyllä mä näen että valmentaja osaa myötäelää ja just niinku nauraa itelleki. Että siinä on semmoinen välittämisen fiilis. --jos on käynyt omalla ajalla uimassa ja siellä on nähnyt valkun, niin valkku saattaa siinä sanoa sitten jotakin palautetta. Että tavallaan tulee	Kyllä myös se niinku palaute että jos joku menee ihan niin kun pipariks harjoitus, vaikka niin sitten ohjaaja ei ole silleensä, että no ettehän työ nyt osaa vaan pystyy silleen että no tämä ei ollut ehkä nyt niin hyvin kerrottu ohjaus ja. Tällaisia että ei laiteta kaikkea ryhmäläisten syyksi, vaan myöskin siihen omaan ohjauksen kehittämisessä ja mitenkä ne asiat nyt esittää että ei se välttämättä nyt ole aina liikkujan moka ja harjoitus ei

mua. --Se henkilökohtainen palaute—ehkä sitä voisi olla enempi-- Koen että tuolla kaikki tulee kohdatuiksi. Valmentaja minun mielestä pyrkii siihen, että hän antaa palautetta kaikille. --tulee sitä porrastusta tai sitten jos huomataan että joku on ihan älyttömän hankalaa niin että nuo unohdetaan tämä ja kokeillaankin tämmöistä. Koen, että ohjaaja kuuntelee ja huomioi läsnäoloni. -- kaikki saa henkilökohtaista huomiota ohjaajalta.	semmoinen se äänensävy aina hirmu kiireesti tai vihaisesti kommentoi vaan, ei pitäisi olla kiire ikinä niissä ohjaustilanteissa. Se tuo sellaisen hyvän ohjaajan äänensävyn kyllä esiin sitten. Positiivien niinku fiilis valmentajalla. --Siinä pitää olla semmoinen niinku—positiivinen ulosanti. Puhetapa selkeä. Semmonen niin kannustava sävy. Tuommoinen keskusteleva ja	hän lähestyttävä vai ei. Helposti lähestyttävä ohjaaja on iloinen ja avoin, eikä kädet ole puuskassa ja hän liikkuu vapaasti ihmisten keskellä ja voi näyttää reilusti kaikki liikkeet. Tietyt asennot vaikuttavat siihen, kuinka helposti lähestyttävä ohjaaja on. Onko hänellä kädet puuskassa, katsooko hän silmiin, onko perusilme ynseä vai positiivinen.	pään sisällä, mutta kun ohjaaja on semmoinen salliva ja lempeä armollinen ja toiveikas, niin itse ottaa siitä koppia kanssa Ohjaaja voi vaikuttaa sisäiseen keskusteluun sillä, että on positiivisella mielellä ja kertoo, että jokainen tekee sen, minkä pystyy, eikä jumpata hampaat irvessä.	ohjaajakin paljon kysyy sitä että koettko tämän minkälaiseksi harjoitteeksi. Olen jäänyt jonkin kerran keskustelemaan ohjaajan kanssa tunnin jälkeen ja minulla on sellainen tunne, että hän kuuntelee, koska hän viittaa niihin keskusteluihin ja asioihin mitä on käyty. Ohjaaja sanoo suoraan, jos ei ymmärrä, mitä ajetaan takaa ja sitten jankutetaan	semmoinen olo että ei niinku jäänytkään pelkästään niinku tavallaan siihen maksettuun treenivuoroon vaan ajattelee semmosta niinku kokonaisvaltaista kehitystä. Jotenki tulee sellanen olo että valkku välittää kehittymisestä. Oikeastaan siinä se tulee, kuuntelun avulla. Että kunhan kuuntelee niin sitten samalla tulee niinku julki niitä asioita mitä uimarilla on mielessä, ni sitten reagoi siihen.	mennytkään niinku ohjaaja ajatteli. Kyllä ja sitten kyllä sitten joskus ollaan kuvattu sitä uintia veden alta, että sillähan saa sen yksilöllisen palautteen vielä tarkemman, mikä on ollut hyvää. Että ihan semmoista ehkä kaipaisi vähän enemmän ja voisikin käydä. Uinnissa ehdottomasti pitää valmentajan olla mukana siinä. Ei se olis sama virtuaalisesti, sitte se olis vaa sellasta yhdessä hengaamista.
---	--	---	---	---	---	---

—Kannustusta ja rohkaisua antaa ohjaaja ja muut osallistujat.	kuitenkin semmoinen niinku ryhmäläiset huomioiva tyyli.	Ohjaajan ääni saa olla riittävän kuuluva ja topakka, mutta semmoinen hymyileväinen.	Hyväksyn itseni tällaisena kuin olen, niin korkeintaan ohjaaja voi vahvistaa sitä käsitystä ja vahvistaakin hyvällä tavalla.	asiaa niin kauan, että hänkin ymmärtää ja päästään samalle aaltopituudelle.	--jäisi se kohtaaminen tosi vähäiseksi (virtuaaliohjauksessa).	Henkilökohtaista palautetta enempi--
Jos joskus on ollut jotain kysyttävää, niin ohjaaja on hyvin auliisti vastannut. Semmoinen läsnäolo sieltä paistaa.	Saan kannustusta valmentajilta. Kannustava äänensävy on positiivinen ja iloinen eikä millään lailla tuomitseva eikä moittiva.	Jos hymyilet silloin kun puhut, niin se kuuluu äänessäkin. Äänen pitää olla riittävän kuuluva, mutta myös sen verran rauhallinen, että ehtii ymmärtää ja kysyä, jos on jotain kysyttävää.	Ohjaajalla on myös vaikutusta siihen, miten puhut itsellesi pään sisällä tai miten tsemppaat itseäsi. Mukava ohjaaja auttaa siinä, että oma päänsisäinen ääni on kannustavampi, että tsemppaa itseään eikä	Tiedän, että ohjaaja kuuntelee, kun hän ei puhu sun päälle vaan antaa sulle tilan puhua ja kuuntelee. Hän ottaa katsekontaktia ja vastaa. Tapa millä hän vastaa kertoo, onko viesti mennyt perille ja onko hän kuunnellut eli että hän vastaa siihen	Koen että nimenomaan tämä yksilöllinen ohjaus on mun mielestä se tärkein tekijä tavallaan tässä. -- hyvin myötäilevä on ja kertoo esimerkiksi omista kokemuksistaan.	Että voisi niin kun sitten nyt tarkemmin siihen niihin omiin kehityskohteisiin niinku tuota tarttuu sitä kautta. Ohjaaja osaa kertoa minun mielestä kyllä, että ainakin niin kun jotakin potkuja jos miettii että niitä miten se on niinku selittänyt sen potkun homman niin. Niin tota on tullut semmoinen niinku ahaa elämys että OK että näinkö se pitikin tehdä että. Korjaavan palautteen siis kyllä mä koen että se on hyvä juttu, että
Ohjaaja antaa kannustusta ja rohkaisua.	Kannustava ohjaaja on nauravainen, eikä hänellä ole synkkä ilme.	Sen vain vaistoaa jotenkin, että tämän ohjaajan kanssa ollaan samalla aaltopituudella.			Ohjaajan vuorovaikutustaidoilla on iso vaikutus omaan motivaatioon harrastaa ryhmässä. Jos ohjaaja olisi semmoinen negatiivisella asenteella varustettu, niin kyllähän se into lopauttaisi varmasti ja	
Tiedän, että on mahdollisuus kertoa ohjaajalle, jos on jotain toiveita, niin se riittää minulle.	Musiikki liittyy myös iloisuuteen ja reippauteen.					
Virtuaaliohjauksessa ei pysty saamaan	Hyvä ohjaaja on itsekin innostunut paneutunut asiaan. Hän on					

palautetta eikä käymään välitöntä keskustelua, jos on tarve.	asiantunteva ja tietää mistä puhuu.	Helposti lähestyttävyyteen on ihan valtava vaikutus sillä, millainen on kehonkieli ja millaista verbaalista viestintää ohjaajalta välityy.	ruoski tai syyllistä. Kun ohjaaja käyttää semmoista armollista ja tsemppaavaa kieltä ja luo sellaisen ympäristön tunnille, niin samalla oman pään sisällä muistaa olla itselle armollisempi.	mitä häneltä kysytään. Jos on jotain epäselvää, niin ohjaaja voisi kysyä, että vastasinko tähän sinun kysymykseen tai jäikö vielä kysyttävää. Että semmoinen reflektiivinen tapa keskustella ja käydä vuorovaikutusta.	etsisin jonkin toisen ryhmän. Ohjaaja pyrkii ohjaamaan henkilökohtaisesti, kun olen kyselnyt tietystä jumissa olevasta lihaksesta. Keskustelun sävy on välitön ja leppoisa, mutta taustalla on kuitenkin asiantuntemus.	se antaa sen palautteen. Koska jos se ei anna sitä palautetta niin sitä sitten hinkkaisin tehdä väärrällä tyyliillä. No kokemuksen perusteella ihan silleen, että se niin kun sanotaan suoraan se juttu ja tota sitä kautta lähdetään sitten korjaamaan. Virtuaali tai tallenne ni se tuota se palaute ja se vuorovaikutus se varmasti se se on se suuri juttu. Se olisi paras että heti kun valmentaja näkee, että mitä pitää korjata niin heti pääsisi puuttumaan siihen. --pääsisi heti
Jos sanot ohjaajalle asioista, niin hän ottaa huomioon meidän toiveita.	Ohjaaja tuo itsekin esille ja motivoi, että kysykää ja kommentoikaa, jos on jotain.	Helposti lähestyttävä ohjaaja ottaa katsekontaktia puhuessaan, hänen kehonsa on niin sanotusti avoin eli hän ei ole mitenkään supussa tai kädet ja jalat ristissä. Hän kantaa rohkeasti oman kehonsa ja				
Läsnäollessa ohjaaja pystyy sanomaan, mitä teet väärin tai millaisessa asennossa pitäisi olla.	Vaikka palaute ei olisi henkilökohtaisesti sulle vaan koko porukalle sellaista tsemppaamista, niin sillä on ihan valtava vaikutus, että jaksaa tehdä jonkin liikkeen loppuun, vaikka olisi väsynyt.					
Virtuaalinen ohjaaja ei näe sinua.	Porukalle sellaista tsemppaamista, niin sillä on ihan valtava vaikutus, että jaksaa tehdä jonkin liikkeen loppuun, vaikka olisi väsynyt.					
Saan itsestäni enemmän irti, kun on porukka ja joku, joka ohjaa.	Hyvä ohjaaja on itsekin innostunut paneutunut asiaan. Hän on					
Ryhmässä täytyy olla sellainen hyväksyvä ilmapiiri ja tarpeeksi innostavaa ja	Kannustava äänensävy on napakka ja selkeä					

<p>ammattitaitoinen ohjaaja, ettei siellä ole vaan joku joka sanoo ohjeita vaan joku joka myös neuvoo, kannustaa ja motivoi tekemiseen.</p> <p>Jos ohjaaja ei ole ammattitaitoinen, kannustava ja motivoiva, se saa vaihtamaan tuntia millä käy tai lopettamaan.</p> <p>Merkittävin joka tuo ryhmään energian ja fiiliksen, on ohjaaja. Kun ohjaaja on energia ja positiivisella fiiliksellä ja myös tuottaa sitä ulospäin, niin se tarttuu herkästi siihen koko porukkaan.</p>	<p>mutta kuitenkin lempeä ja aurinkoinen. Ei vihainen eikä tiuskiva.</p> <p>Jos ohjaajan äänensävy on hirveän tyly tai tapaa puhua on innoton tai ohjaaja puhuu jotenkin epäselvästi, hiljaa ja hitaasti, niin ei se innosta ryhmäläisiä mukaan.</p> <p>On tärkeää, että ohjaaja ottaa välillä myös henkilökohtaista kontaktia, vaikka ohjaa ryhmää.</p>	<p>itsevarmuus näkyy hänestä.</p>		<p>kannustus sai jatkamaan ja sitten huomasi, että siitä onkin apua kun liikkuu.</p>	<p>muistamaan ihmisten nimet ja kasvot. Hän saattaa kysyä, mitä kuuluu tai muita henkilökohtaisia kysymyksiä vaikka tunnin jälkeen.</p> <p>Ohjaajan vuorovaikutustaidoilla on omaan motivaatioon aivan valtava merkitys. Olen tosi herkkä ympäristöjen ilmapiirille ja sillä tavalla ihmiset kohtaa toisiaan ja miten itse tulet kohdatuksi. On aivan valtava merkitys, että itsellä on turvallinen tila liikkua ja olla semmoinen kuin on.</p>	<p>treenaamaan sen korjatun avulla. Valmentaja antaa yksilöllistä palautetta.</p> <p>No jos ei olisi lähiopetusta tarjolla, niin varmaan joo.-- Tai ainakin kokeilisin, että minkälaista se on ja onko se käytännössä niinku mitään järkeä siinä hommassa.</p> <p>Niissä (virtuaaliohjauksissa) on puute, koska se on niin siinä pitää sen ohjaajan olla läsnä ja nähdä ja että pystyy korjaamaan että en mä oikein ymmärrä miten.</p>
<p>Ohjaaja kiertää kaikkien luona tunnin aikana ja ottaa katsekontaktia. Hän heittäytyy itse mukaan sinne meidän tasolle eikä asetu semmoiseen autoritäärisen asemaan.</p> <p>Virtuaaliohjauksessa ohjaaja ei voi samalla tavalla kannustaa ja neuvoa kuin liveohjauksessa.</p> <p>Vuorovaikutus on ihan erilaista virtuaalisesti kuin mitä se olisi kasvotusten. Se on paljon helpompaa, monipuolisempaa ja aidompaa, kun ohjaaja on läsnä.</p>					<p>Ohjaajan vuorovaikutustaidoilla on tosi iso merkitys motivaatioon harrastaa ryhmässä.</p>	<p>--on hyvä kun näkee että ohjaaja aina miettii sitä että se niinku ajattelee ja keskittyy just siihen, kenelle se antaa palautetta. Niin ja oikeasti pohtii just että mikähän harjoitus sulle olisi.</p> <p>Hyvä tapa antaa korjaava palaute on positiivinen ja kannustava, ei tuomitseva.</p> <p>Jos ei muuta vaihtoehtoa olisi, niin osallistuisin virtuaalitunnille, mutta kävisin sitä ennen kyllä läpi kaikki muut vaihtoehdot.</p>

<p>Sosiaalinen vuorovaikutus jää virtuaalitunneilla pois ja mahdollisuus saada henkilökohtaista ohjausta.</p> <p>On paljon kuormittavampaa yrittää katsoa jostain ruudusta, mitä pitäisi tehdä kuin olla livetunnilla. Eikä musiikki tunnu ollenkaan samalta, jos se tulee ruudun kautta vähän hiljaisemmalla kuin se, että tilassa itse.</p> <p>Sen, että ohjaaja huomioi läsnäoloni, huomaa ihan pienistä jutuista ja huomioeleistä kuten että hän kysyy, mitä</p>					<p>Vuorovaikutus jää virtuaaliohjauksessa pois, ja se on iso asia.</p> <p>Virtuaaliohjaajalta ei pysty saamaan neuvoa, onko liikkeet tehty oikein vai väärin.</p> <p>Ohjaajan asenteella, miten hän puhuu ja miten hän käyttäytyy, on suuri vaikutus, että tunnille haluaa kerran viikossa ja harmittaa, jos ei pääse.</p> <p>Kun ohjaaja luo semmoisen tietyn positiivisen hengen, niin se motivoi tulemaan seuraavallekin kerralle.</p> <p>On tosi hyvä tapa, että ohjaaja kiertää</p>
<p>kuuluu tai miten menee.</p> <p>En ole ollut virtuaaliohjattavana enkä halua mennä, koska koen, että pitää olla konkreettinen fyysinen läsnäolo, että saisin siitä irti.</p>					<p>ryhmän seassa ja kysyy, tuntuuko liike tiettyssä lihaksessa. Kun hän tulee jokaisen kohdalle, niin ei tule semmoista tunnetta, että olisi jotenkin silmätikkuna.</p> <p>Virtuaaliohjauksessa jäisin paitsi sosiaalisesta kokemuksesta, kun muita ei olisi ympärillä.</p> <p>Jos ohjaaja huomaa, että sä teit väärin, niin tulee viereen sanomaan tai jos huomaa, että useampi tekee väärin, niin neuvoo edessä ja ei välttämättä ihan aina</p>

						<p>osoita sormella, että sinä teet väärin vaan sanoo välillä yleisestikin.</p> <p>Ohjaajan läsnäolo ja vuorovaikutus jäävät puuttumaan virtuaaliohjauksessa, ja se on mielestäni aika iso puute.</p> <p>Palaute saisi olla korjaavaa niin, että se sisältää enemmän kannustusta tai ohjeita eikä tuomitsemista tai syylistämistä, että sä teet väärin.</p> <p>Palaute pitäisi antaa siinä hetkessä, koska eihän se sitten enää auta tunnin jälkeen</p>
						<p>antaa palautetta jossain.</p> <p>Jos ei mitään muuta vaihtoehtoa olisi kuin ainoastaan virtuaalitunteja, niin kyllä menisin, mutta jos on vaihtoehtona läsnäolo-ohjaus, niin en missään nimessä menisi virtuaalitunnille.</p>

Liite 4. Haastattelun alkupuhe.

Hei ja kiitos, että lähdit mukaan opinnäytetyömme haastatteluun. Olen Kajaanin ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden opiskelija (nimi). Olet ilmoittautunut aiemmin vapaaehtoiseksi haastateltavaksi opinnäytetyötämme varten. Tulen tekemään sinulle haastattelun liittyen opinnäytetyöhömmme. Antamasi haastattelu on erittäin tärkeä osa tutkimustamme ja arvostamme kovasti panostasi.

Seuraavaksi käyn läpi haastatteluun liittyvät asiat liittyen henkilötietoihin, tietosuojaan, tietojen käyttämiseen, säilyttämiseen ja hyödyntämiseen. Voit keskeyttää minut, milloin tarvitsee tai tehdä tarvittaessa lisäkysymyksiä.

Tutkimuksen tekijät ovat Kajaanin ammattikorkeakoulun liikunnanohjaaja opiskelijat Vuokko Nissinen ja Sanna Turpeinen. Opinnäytetyömme käsittelee liikunnanohjaajan vuorovaikutustaitojen merkitystä motivoinnissa aikuisten liikuntaryhmien ohjaamisessa. Opinnäytetyön on tilannut Kuopion kansalaisopisto.

Tutkimukseen kuuluu teemahaastattelu, jossa pyrimme selvittämään haastattelun avulla, millainen merkitys liikunnanohjaajan vuorovaikutustaidoilla on liikuntamotivaatioon. Osallistut haastatteluun vapaaehtoisesti ja voit myös kieltäytyä osallistumasta. Sinulla on oikeus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen väliaikaisesti tai toistaiseksi milloin tahansa ilman kielteisiä seurauksia. Sinulla on myös oikeus perua kokonaan osallistumissitoutumus.

Henkilötietoja käsittelee vain opinnäytetyötä tekevät opiskelijat. Kaikki henkilötietoihin liittyvä aineisto poistetaan ja hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Tunnistetietoja, jotka sinulta kerätään, ovat sukupuoli, ikä, ryhmäliikunnan harrastusvuosien määrä sekä se, kuinka usein harrastat ryhmäliikuntaa. Sinulta ei kysytä tai tietona kerätä henkilötunnusta, koko nimeä eikä osoitetta.

Haastattelut tehdään Teamsin välityksellä ja haastattelu äänitetään. Äänite tullaan purkamaan tekstitiedoksi, jolloin sitä voidaan analysoida. Mitään tunnistetietoja ei jaeta, joilla voitaisiin yksilöidysti tarkentaa vastaukset yksilöllisesti jollekin kuuluvaksi. Äänitallenteet sekä tallenteiden tekstitiedostot tallennetaan opiskelijoiden tietokoneiden muistiin, jolloin niihin ei ole pääsyä muilla, kuin opiskelijoilla itsellään. Aineiston omistus- ja käyttöoikeuksien hallinnointi on opinnäytetyöntekijöillä.

Aineisto kerätään vain tätä opinnäytetyötä varten, eikä sitä ole mahdollista käyttää myöhemmin. Hävittämällä aineisto tutkimuksen jälkeen turvataan se, ettei aineisto joudu sellaiseen käyttöön, mihin haastattelun antajat eivät alun perin tienneet aineiston päätyvän. Litteroidut haastattelut säilyvät opinnäytetyön liitteenä.

Oletko ymmärtänyt läpikäymäni asiat? Annatko suostumuksesi jatkaa haastattelua?