

**”Mä en käsitä sitä, miks vielä yritetään yksinään” -
Jääkiekkoa valmentavien naisten kokemuksia
toimintaympäristöstään**

Oona Peltonen



Tekijä Oona Peltonen	
Suuntautuminen Liikuntajohtamisen ja valmennuksen koulutusohjelma (YAMK)	
Opinnäytetyön nimi "Mä en käsitä sitä, miks vielä yritetään yksinään" - Jääkiekkoa valmentavien naisten kokemuksia toimintaympäristöstään	Sivumäärä + liitesivumäärä 50 + 0
<p>Kehittämistyön tavoitteena oli kasvattaa ymmärrystä naisjääkiekkovalmentajien kokemuksista toimintaympäristöstään ja ammatillisesta kehittymisestään sekä löytää uusia näkökulmia naisvalmentajien toimintaympäristön kehittämiseksi jääkiekkoseurassa. Työssä haluttiin saada selville naisvalmentajien omat kuvaukset koetusta ja asiat, joita he pitivät itselleen valmennustyössään merkityksellisinä, sekä osallistaa eri seuratoimijoita kehittämään naisvalmentajien toimintaympäristöä. Työ keskittyi Suomessa jääkiekkoa menestyksekkäästi valmentavien naisten kokemuksiin ammatillisesta kehittymisestään ja toimintaympäristöstään miesvaltaisella alalla.</p> <p>Kehittämistyö oli kolmivaiheinen. Työn ensimmäinen vaihe, SWOT -analyysi, havainnollisti jääkiekkoseuran lähtötilanteen. Se kokosi yhteen jääkiekkoseurassa valmentavien naisten ja tyttö- ja naiskiekkotoimijoiden kokemuksia toimintaympäristöstään. Työn toisessa vaiheessa, teemahaastattelussa, selvitettiin menestyneiden jääkiekkoa valmentavien naisten kokemuksia toimintaympäristöstään miesvaltaisella alalla ja ammatillisesta kehittymisestään. Työn kolmannessa vaiheessa, työpajassa, ideoitiin jääkiekkoseuran eri toimijoiden kanssa konkreettisia toimia naisvalmentajien toimintaympäristön kehittämiseksi jääkiekkoseurassa.</p> <p>SWOT -analyysissä jääkiekkoseuran naisvalmentajien toimintaympäristön mahdollisuuksina nähtiin runsas toimijoiden määrä ja innostuneisuus. Heikkouksina pienet resurssit, joitakin lajikultuurillisia tekijöitä ja heikko kuuluvuuden tunne seuraan. Mahdollisuutena nähtiin strategiakauden muutos ja uhkina kilpailukyvyyn lasku.</p> <p>Menestyneet naisvalmentajat kokivat jääkiekon lajikultuurin moninaistuneen ja naisjääkiekkoilun arvostuksen nousseen viime vuosina. Valmentajilla oli runsas tukiverkosto ympärillään ja tärkeimpänä tukena arjen työssä koettiin mentorvalmentajat. Tärkeää urakehitykselle oli nähdä tulevaisuudessa mielenkiintoisia mahdollisuuksia.</p> <p>Työpajassa keskeisiksi naisvalmentajia sitouttaviksi toimiksi ideoitiin seuran ilmapiirin kehittäminen mm. kiittämällä valmentajia tehdystä työstä, kouluttautumismahdollisuuksien saattaminen paremmin myös naisvalmentajien saataville ja tyttöjoukkueissa valmentajaroolin selkeyttäminen esim. kouluttamalla joukkueiden muita toimihenkilöitä tehtäviinsä.</p>	
Asiasanat Naisvalmentaja, jääkiekko, tasa-arvo, ammatillinen kehittyminen	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Urheilun kenttä	4
2.1	Naisvalmentaja vielä harvinaisuus	4
2.2	Sukupuolittuneisuuden syitä	6
3	Naisvalmentajan urakehitys	9
3.1	Urheiluseura työnantajana	9
3.2	Valmentajan ammatillinen kasvu	12
3.3	Valmentajan osaamistarpeet	13
3.4	Valmentajan ammatillinen koulutus	15
4	Valmentaja ja ihmissuhteet	18
4.1	Naismentorit ja roolimallit	20
4.2	Valmennus ja äitiys	21
5	Valmentajan perspektiivi	23
6	Kehittämistyön tavoite ja tutkimusongelmat	25
7	Kehittämistyön vaiheet	26
7.1	Seuran valmennusympäristön SWOT -analyysi	27
7.2	Menestyneiden naisvalmentajien yksilöhaastattelut	27
7.3	Työpaja	30
8	Tulokset	32
8.1	Seuran valmennusympäristön SWOT -analyysi	32
8.1.1	Vahvuudet	32
8.1.2	Heikkoudet	33
8.1.3	Mahdollisuudet	34
8.1.4	Uhat	34
8.2	Valmentajahaastattelut	34
8.2.1	Jääkiekon lajikulttuuri	34
8.2.2	Valmennustyö	36
8.2.3	Ammatillinen kehitys	38
8.3	Työpajan kehitysideat	41
9	Pohdinta	42
	Lähteet	45

1 Johdanto

YLE uutisoi huhtikuussa 2021 naisten näkyvyyden politiikan uutisissa nousseen tasoihin miesten kanssa, mutta urheilijanaisten näkyvyyden olevan vain murto-osa miesten näkyvyydestä. Naisten osuus urheilu-uutisten mediamaininnoista oli vain 18 %. (YLE 2021) Alle olevassa kuvassa (kuva 1) pelataan jääkiekkoa. Jääkiekko on edelleen Suomen suosituin urheilulaji ja se on vahvistanut asemaansa viimeisten vuosien aikana. Myös naisten urheilussa jääkiekko pitää kärkipaikkaa suomalaisia eniten kiinnostavana urheilulajina. (Helsingin Sanomat 2020)



Kuva 1 Valmennustilanne jääkiekko-ottelusta

Kuvan (kuva 1) ottelutapahtumassa jääkiekkoa pelaavat noin 12-vuotiaat tytöt. Jääkiekko houkuttelee yhä enemmän tyttöjä harrastuksen pariin. Suomessa jääkiekkoa harrastaa noin 6000 rekisteröitynyttä nais- ja tyttöpelajaa. Kaikkiaan jääkiekon harrastajia on noin 71 000. (IIHF s.a.) Tytöt eivät kuitenkaan vielä voi haaveilla pelaavansa jääkiekkoa ammattilaisena Suomessa. Ammattilaisurheilijoita palloilulajeissa, joihin jääkiekkokin kuuluu, oli Suomessa vuonna 2017 noin tuhat. Näistä lähes puolet olivat jääkiekkoilijoita. Naisurheilija-ammattilaisten osuus on vuosien varrella vaihdellut 3-9 urheilijan välillä, joista palloilulajia amatikseen pelaavat naiset ovat usein kori- tai lentopalloilijoita. (Hämeen Sanomat 2019)

On erittäin todennäköistä, että kuvaa (kuva 1) ei ole julkaistu mediassa. Tulevaisuudessa tyttöpelajaat voivat kuitenkin olla hyvinkin seurattuja urheilijoita suomalaisessa urheilumaailmassa. Valtioneuvosto täydensi vuonna 2021 yhteiskunnallisesti merkittävien urheilutapahtumien listaa naisten urheilutapahtumilla. Naisten jääkiekko nostettiin listalle. Tämä asetus tarkoittaa, että myös naisten jääkiekon arvotapahtumat tulee jatkossa televisioida suorina lähetyksinä kokonaisuudessaan ilmaisilta kanavilta Suomessa. (YLE 2021b)

Kuvan (kuva 1) tilanne on jääkiekolle tyypillinen vuorovaikutustilanne pelitapahtuman aikana, luultavasti erätauolla. Valmentaja kannustaa ja neuvoo pelaajia seuraavaa erää varten. Samalla joukkueelle muodostuu mahdollisuus jutella hetki pelitapahtumista yhdessä. Jääkiekon parissa on Suomessa vielä vähän ns. äitivalmentajia eli naisvalmentajia, jotka ovat toiminnassa mukana, koska lapsi pelaa joukkueessa. Jääkiekkoa valmentavat useimmiten isät. Kuvassa (kuva 1) valmentaa nuori nainen, joka toimii lajin parissa omasta innostuksesta ja kiinnostuksesta valmennustoimintaan. Valmentajalla on itselläänkin luultavasti pelaajataustaa ja hän ammentaa osaamistaan oman peliuran valmentajistaan. Valmentaessaan näitä 12-vuotiaita tyttöjä hän on, ehkä tiedostamattaankin, roolimalli valmentajasta ja auktoriteetista, josta nämä tytöt ammentavat tulevaisuudessa valmennus- ja johtamisosaamistaan. Naisvalmentaja on tärkeä muistutus pelaajille siitä, että naisetkin valmentavat ja voivat olla päteviä johtajia. Jääkiekkovalmentajista vain vajaa 5 % on naisia (Blomqvist, Mononen & Hämäläinen 2020a, 50).

Kuvan (kuva 1) joukkueessa pelaavat tytöt ovat luultavasti useammasta ikäluokasta. Tyttöpelajaia on monessa seurassa vielä niin vähän, ettei pelaajia riitä joukkueeksi asti ikäluokittain. Jääkiekkoseurat järjestävätkin tyttöjoukkueitoimintaa hyvin vaihtelevin järjestelyin. Osa tytöistä aloittaa jo hyvin nuorena jääkiekon ja ovat 12-vuotiaina jo hyvinkin taitavia pelaajia. Samassa joukkueessa pelaa usein myös tyttöjä, jotka ovat kiinnostuneet lajista vasta ihan viime vuosina. Tällainen toimintaympäristö poikkeaa usean seuran poikajoukkueiden toiminnasta, missä pelaajia usein riittää sankoin joukoin. Tämä haastaa myös tyttöjoukkueen valmentajaa, jonka tulee ottaa huomioon jokainen pelaaja oman taitotasonsa ja ikänsä mukaisesti ja kasvattaa joukkuehenkeä joskus isoista ikäeroista huolimatta. Samalla tyttötoiminnan poiketessa poikajoukkueiden vakiintuneista käytänteistä, saattaa valmentajan seuralta saama tuki jäädä vähäiseksi.

Kuva (kuva 1) voi olla otettu esimerkiksi muistoksi elämyksiä tuottaneesta pelistä tai olla yksi sadoista kaverille päivän aikana lähetetyistä kuvista sosiaalisessa mediassa. Tämä kuva on kuitenkin napattu palautteenantoa varten. Kuvan ottaja toimii valmentajan

seurassa valmennuspäällikkönä ja valmentajan mentorina. Hänkin on nainen. Hänen tehtävänsä on auttaa valmentajaa kehittymään omassa roolissaan ja kuvaa on ollut tarkoitus käyttää keskustelun avauksena pelitapahtuman jälkeen.

Kehittämistyöni syventyykin kasvattamaan ymmärrystä siitä, kuinka naisten valmennustoimintaa jääkiekon parissa voisi tukea tehokkaammin, jotta naisvalmentajia saataisiin sitoutettua toimintaan enemmän. Työssä syvennytään naisvalmentajien kokemuksiin jääkiekkovalmentajina, heidän toimintaympäristöönsä miesvaltaisella alalla ja ammatilliseen kehittymiseen jääkiekkovalmentajina. Tarkoituksena on ymmärtää jääkiekkoa valmentavien naisten kokemuksia paremmin ja löytää uusia näkökulmia heidän kehittymisen tukemiseksi miesvaltaisella alalla, jolla nais- ja tyttökiekkotoiminta poikkeaa vielä paljon poikajoukkueiden toiminnasta.

Työ alkaa sukupuolten tasa-arvoa urheilussa käsittelevien tutkimusten ja naisvalmentajien vähäistä määrää selittävien tekijöiden kautta. Samalla tarkastellaan valmentajana tarvittavaa osaamista ja tyypillistä valmentajan urakehitystä.

Lähtökohtana kehittämistyölle on tyttö- ja naiskiekon valmennuspäällikön kokoama SWOT-analyysi valmennustoiminnan lähtötilanteesta jääkiekkoseurassa. Uusia näkökulmia haetaan teemahaastattelemalla menestyneitä naispuoleisia jääkiekkovalmentajia heidän kokemuksistaan miesvaltaisella alalla ja ammatillisesta kehittymisestään. Työn viimeisessä vaiheessa järjestetään työpaja jääkiekkoseuran toimijoiden kanssa, jossa ideoidaan kehitystoimenpiteitä naisvalmentajien tehokkaampaan tukemiseen seurassa.

2 Urheilun kenttä

Sukupuolten tasa-arvon kehittyminen liikunnassa ja urheilussa avaa mahdollisuuksia uusille harrastajille ja toimijoille seuroissa. Moninaisuus tuo erilaisia näkökulmia toimintaan ja samastuttavia roolimalleja niin urheilun huipulle kuin seuran harjoituksiinkin. Sukupuolten tasa-arvo liikunnassa ja urheilussa on harrastamisen, kilpailemisen, vaikuttamisen ja näkymisen mahdollistamista kaikille sukupuoleen katsomatta. Se tarkoittaa turvallista ja syrjimätöntä liikunnan ja urheilun ympäristöä, jossa jokainen voi haastaa itsensä, edistää terveyttään ja saada merkityksellisiä kokemuksia. (Olympiakomitea s.a.)

2.1 Naisvalmentaja vielä harvinaisuus

Rion 2016 kesäolympialaisissa akreditoituista valmentajista vain 11 % oli naisia. Osallistujamaista 45 % ei lähettänyt yhtäkään naisvalmentajaa kisoihin. Verrattuna edellisiin kesäolympialaisiin Lontoossa neljä vuotta aikaisemmin, tilanne ei ollut muuttunut. Sotšin 2014 talviolympialaisissa akreditoituista valmentajista vain 9 % oli naisia. (International Olympic Committee 2018) Kansainvälinen olympiakomitea (KOK) on kuitenkin kirjannut tavoitteekseen olympialaisiin valittavien valmentajien sukupuolten tasa-arvoisen osallistumisen (International Olympic Committee 2018, 13). Urheilijoiden osuuksissa tilanne on parempi: KOK raportoi naisurheilijoiden osuuden olevan ennätyskelliset 48,8 % kaikista urheilijoista Tokyon 2020 kesäolympialaisissa. Suunnilleen samanlaista osuutta odotetaan Beijingin 2022 talviolympialaisiin. Täyttä sukupuolten tasa-arvoa urheilijoissa tavoitellaan Pariisin 2024 kesäolympialaisiin. Nuorten kesäolympialaisissa Buenos Airesissa vuonna 2018 toteutui sukupuolten tasa-arvo ensimmäistä kertaa täysin. (International Olympic Committee 2020, 3-4)

Tutkijat ovat dokumentoineet naisten vähäistä määrää urheilun johtotehtävissä ympäri maailmaa mm. Australiassa (Sibson 2010), Uudessa-Seelannissa (Shaw 2006), Saksassa (Pfister & Radtke 2009) ja Norjassa (Hovden 2017). Maailmanlaajuisesti naisten osuus myös valmennustehtävissä on vähäistä. Yhdysvalloissa vuonna 1972 julistettiin sukupuolten tasa-arvoa tukeva laki "Title IX", jonka tarkoituksena oli tukea naisille tasavertaiset mahdollisuudet valmentaa osavaltioiden perustamissa oppilaitoksissa. Vuonna 1970 naisten joukkueiden päävalmentajista yli 90 % oli naisia, mutta vuonna 2012 enää alle puolet. Naisvalmentajien määrä olikin laskenut kaikkien aikojen alhaisimmaksi reilun 40 vuoden aikana siitä huolimatta, että naisurheilijoiden määrä oli korkeimmillaan vuonna 2014. Naisjoukkueiden jääkiekkovalmentajistakin vain 29.1 % oli naisia. (Acosta & Carpenter 2014, 5-20)

Suomi oli yksi 18:sta maasta, jotka osallistuivat vuosina 2018 ja 2019 Euroopan Unionin ja Euroopan neuvoston yhteiseen projektiin: All In! Towards Gender Balance In Sport. Projekti tarjosi tukea osallistujamaiden viranomaisille ja urheiluorganisaatioille heidän suunnitelluissaan ja toteuttaessaan sukupuolen tasa-arvohankkeita urheilussa. Samalla osana projektia kerättiin tietoa osallistujamaiden sukupuolten tasa-arvosta urheilun johtotehtävissä, valmennuksessa ja urheiluosallistumisessa eri urheilulajeihin. Tutkimusraportista käy ilmi, että vain 22 % lajiliitoille ammatikseen valmentavista huippuvalmentajista Euroopassa oli naisia. Näistä suurin osa valmensi perinteisesti naisvaltaisia lajeja kuten voimistelua ja luistelua. Samalla huomattiin, että vain 31 % osallistujamaiden urheiluseurojen harrastajista oli tyttöjä tai naisia. Vaikka Suomi oli yksi ainoista maista, joissa sekä lajiliitot että olympiakomitea oli tehnyt toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi, suomalaiset luvut eivät poikenneet eurooppalaisista keskiarvoista. Ammattivalmentajista 21 % oli naisia ja 33 % harrastajista oli tyttöjä tai naisia. (Council of Europe 2019, 16-17) Eurooppalaisten jääkiekkoliittojen hallitusten jäsenistä vain 12 % oli naisia. Puolet jääkiekkoliitoista oli tehnyt toimia saadakseen lisää naisia valmennustehtäviin. Silti vain 10 % naisten korkeimpien sarjatasojen ja lajiliittojen palkatuista valmentajista oli naisia. Huomattavaa oli, että kaikki jääkiekkoliitot olivat tehneet toimenpiteitä tyttöharrastajien määrän lisäämiseksi, ja tarvetta sille olikin, sillä vain 7 % jääkiekon harrastajista oli tyttöjä. (Council of Europe 2019, 27-28)

Blomqvist, Mononen ja Hämäläinen (2020, 4) tekemään valmentajakyselyyn vastasi 2612 valmentajaa, joista 490, eli 19 %, toimi kyselyntekohetkellä päätoimisina valmentajina yli 50 eri lajissa. Päätoimiseksi luokiteltiin valmentaja, joka käytti valmentamiseen yli 20 tuntia viikossa. Vuonna 2016 Suomessa oli 1682 ammattivalmentajaa (Puska ym. 2017,4). Otoksen oletetaan siis kattavan noin neljäsosa Suomessa päätoimisesti valmentavista valmentajista ja näin edustavan hyvin suomalaista päätoimisten valmentajakuntaa. Naisvalmentajien osuus vastanneista oli 31 % ja miesvalmentajien 69 %. Kyselyyn vastanneista noin 20 % oli jääkiekkovalmentajia ja 309:stä vastauksesta 31,4 % tuli päätoimisilta valmentajilta. Päätoimisten osuus lajien kokonaisvastaajamäärästä olikin yksi suurimmista juuri jääkiekossa. (Blomqvist, Mononen & Hämäläinen 2020, 4-6)

Tilastokeskus jakaa ammatit viiteen tasoon segregaatioluokituksen mukaan. Tasa-ammateissa naisten ja miesten osuus palkansaajista on 40-60 % välillä, nais- tai miesvaltaisilla aloilla toisen sukupuolen osuus kattaa 60-90 % ja nais- tai miesammateissa toista sukupuolta on yli 90 % palkansaajista. Vertailtaessa vuoden 2013 ja 2018 tilannetta huomataan, että urheiluvalmentajien ja toimitsijoiden ammattiluokka oli näiden vuosien aikana muuttunut sukupuolijakaumaltaan miesvaltaisesta tasa-ammattiksi. Samasta aineistosta käy ilmi myös urheiluvalmentajien ja toimitsijoiden määrän olleen 2450

palkansaajaa vuonna 2018. On kuitenkin huomattava, että Tilastokeskuksen ammattiluokitukseen lasketaan urheiluvalmentajien lisäksi myös mm. erotuomarit ja urheilutoimitsijat. (Tilastokeskus 2018)

Vuonna 2019 päätoimisista valmentajista tyttö-/naisurheilijaa tai -urheilijoita valmensi 58 % ja poika-/miesurheilijaa tai -urheilijoita valmensi 64 %. Valmentajan sukupuoli ei käy tutkimuksessa ilmi. (Blomqvist ym. 2020, 13) Yhdysvalloissa yliopistojen miesurheilijoiden päävalmentajista vain noin 3 % on naisia, naisjoukkueiden päävalmentajista puolestaan 56,6 %. Naiset valmensivat tyypillisesti miesurheilijoita yksilölajeissa kuten uinti, tennis tai yleisurheilu. Naisten urheilun kehittyessä ja kiinnostavuuden hiljalleen lisääntyessä, miehet ovat kiinnostuneet uransa kehittämisestä naisurheilun parissa. Naisten valmennusvaihtoehdot tuntuvat rajoittuvan vain naisten urheiluun. (Acosta & Carpenter 2014, 18-21)

Walker ja Bopp (2011) haastattelivat Yhdysvaltojen yliopistosarjoissa miesjoukkueita valmentavia naiskoripallovalmentajia. Heidän haastattelemansa naiset kokivat olevansa yksilöinä arvostettuja, mutta ollessaan osa miesten urheilua, he kokivat kohtaavansa jatkuvasti ympäristön epäilyksiä, erityisesti omasta osaamisestaan ja kyvyistään tuoda panoksensa joukkueeseen tai organisaatioon, koska olivat naisia. He kokivat myös, että heidän tuli tehdä paljon enemmän töitä kuin miesten ja suorastaan pystyä ihmeisiin todistaakseen osaamisensa. Norman (2010) haastatteli Englannissa ylimmällä sarjatasolla valmentavia naisia eri lajeista. He toivat puolestaan esille, että valmennuspaikan saaminen miesten sarjasta oli vaikeaa. Usein vedottiin kokemuksen puutteeseen miesten sarjoista. On vaikeaa suoraan osoittaa, että naisia selkeästi syrjittäisiin työnhakutilanteissa. Sen sijaan yleiset ennakkoluulot ja rakenteelliset uskomukset naisvalmentajista ovatkin hyvin syvään juurtuneet organisaatioissa kokonaisuudessaan, jolloin naisten on vaikea saada valmennuspaikkaa ja tätä kautta vaadittua kokemusta miesten sarjoista. Molemmissa tutkimuksissa tuli esille tuen puute ja sosiaalisten normien luoma paine, minkä arveltiin selittävän, miksi naisvalmentajat myös hakevat vähemmän miesten urheilusta paikkoja.

2.2 Sukupuolittuneisuuden syitä

Vaikka naisten määrä urheiluorganisaatioiden hallinnossa ja johtotehtävissä on viime vuosina kasvanut, on tilanne vielä kaukana sukupuolten tasa-arvosta. Urheilun maskuliinisen rakenteen ja kulttuurin voidaan katsoa edelleen olevan yksi hidastavimmista tekijöistä, kun mietitään urheilun moninaistumista.

Naiset ovat olleet osa suomalaista urheilukulttuuria alusta lähtien. Maanlaajuisestikin ensimmäisenä järjestäytyivät naisvoimistelijat, jotka perustivat Suomen ensimmäisen urheiluliiton vuonna 1896 nimellä Suomen Naisten Voimisteluliitto. Naiset olivat vahvasti mukana myös 1900-luvulla urheiluopistojen perustamisessa. Niistä ensimmäinen, Varalan urheiluopisto Tampereella, perustettiin naisvoimistelun ja naisten liikuntakasvatuksen edistämiseksi vuonna 1909. (Teronen & Vuolle 2018, 13-21)

Useat suomalaiset urheilulajit ovat kuitenkin saaneet alkunsa juuri miesten ja poikien harrastuksena ja urheilun kilpailullinen luonne ja urheilukilpailut on luotu alkujaan juuri miehille (Teronen & Vuolle 2018, 19) Vapaaehtoistoimintakin on useissa urheiluseuroissa muokkautunut miesvaltaiseksi ja miehekkääksi toiminnaksi ja urheiluseurojen toimintasuunnitelmat tупpaavatkin suosimaan miehiä ja poikia naisten ja tyttöjen sijaan. Urheilu näyttäytyy edelleen miehisenä ja naisten ja vähemmistöjen oikeutta toimia kyseenalaistetaan. (Lahti ym. 2020, 1) Tällainen institutionaalinen maskuliinisuus näkyy myös valmennuksessa, mikä vahvistaa miesvalmentajien arvostusta naisvalmentajien yli ja miesvalmentajia naisjoukkueiden ja naisurheilijoiden valmentajina (LaVoi 2016, 54).

Sosiokulttuurillisesta näkökulmasta yhteiskunnassa vallassa olevien enemmistöjen ajatukset muodostuvat yleisiksi normeiksi ja säännöiksi ja vaikuttavat näin epäsuorasti valmentamisesta kiinnostuneisiin naisiin. Esimerkiksi naisellisuuteen ja johtajuuteen yleisesti liitetyt sukupuolistereotyypit voivat vaikuttaa myös siihen, miten nainen käyttäytyy valmentajaroolissaan. Toinen esimerkki voisivat olla yhteiskunnalliset ja eri sidosryhmien ennakkoluulot valmentamisesta ja henkilöistä, jotka sopivat valmentajiksi. (LaVoi & Dutove 2012) Ainut tunnistettu sukupuoliroolistereotypia, joka tukee naisten valmentajuutta on, että naiset ovat hoivaavampia ja huolehtivaisempia verrattuna miehiin, jolloin he sopivat paremmin valmentamaan lapsia ja nuoria (Messner 2009). Tällainen stereotypia kuitenkin hidastaa naisten etenemistä valmennusurallaan kilpailullisempiin tai urheilujohdollisiin tehtäviin (LaVoi & Dutove 2012), kun maskuliinisuus ja miehinen käyttäytyminen ovat edelleen yleisesti tuettuja johtamisominaisuuksia urheilussa (Shaw & Frisby 2006).

KOK on luonut 25 suositusta sukupuolten tasa-arvotyön edistämiseksi. Suositukset kohdentuvat eri KOK:n vaikutuspiirissä oleviin tahoihin, kuten kansainvälisiin lajiliittoihin ja eri maiden olympiakomiteoihin sekä tietysti KOK:n omaan toimintaan. Keskeisenä teemana onkin laaja yhteistyö eri tahojen välillä, jotta sukupuolten tasa-arvo saavutettaisiin laaja-alaisesti sekä kentällä että kentän ulkopuolella vaikuttavissa tahoissa. Suositukset sisältävät toimia eri urheilutahojen hallinnoille, medialle, rahoitukseen, toimien seurantaan sekä tietysti urheiluun liittyen. Suosituksissa tuodaan esille tarve saada lisää

naisvalmentajia huippu-urheilutasolle tukemalla siellä jo valmentavia naisia sekä sinne pyrkiviä naisvalmentajia. Toimintakulttuuriin tulisi tehdä muutoksia niin, että se koettaisiin houkuttelevaksi myös uusien naisvalmentajien keskuudessa. (International Olympic Committee 2018, 2) Suomen olympiakomitea on vastannut haasteisiin monella eri tapaa. Niistä tunnetuimpia ovat ehkä naisvalmentajien ja urheilujohtajien määrän lisäämiseen tähtäävät hankkeet, kuten Valmentaa kuin nainen ja Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä (Olympiakomitea s.a.).

3 Naisvalmentajan urakehitys

Suomen Valmentajat ry päivitti vuonna 2017 ammattivalmentajan määritelmän seuraavasti:

”Ammattivalmentaja tekee valmennustyötä tai siihen läheisesti liittyviä tehtäviä urheilun parissa. Ammattivalmentaja työskentelee palkansaajana tai yrittäjänä ja hän saa tekemästään työstä palkkatuloja tai yritystuloja. Lisäksi hänellä on alaan liittyvä koulutus. Ammattivalmentaja kantaa vastuuta urheilijan ja lajin kehityksestä yhteiskunnallisesti hyväksyttävien tapojen mukaan.” (Puska, Lämsä & Potinkara 2017, 5)

3.1 Urheiluseura työnantajana

Vuonna 2019 suoritetusta valmentajakyselystä käy ilmi, että suurin ammattivalmentajia palkkaava taho on edelleen urheiluseurat (71 %). Valmentajat työskentelivät myös lajiliitoissa (9 %) ja urheiluakatemoissa (5 %). Kahdeksalla prosentilla valmentajista oli oma yritys. Seitsemän prosenttia ilmoitti työnantajakseen muun tahon. Täysipäiväisesti valmentavien palkkatulot vuodessa oli 36 210 €. Valmentajakokemus vaikutti palkkatuloihin siten, että alle viisi vuotta valmentaneilla palkkatulot olivat keskimäärin 20 825 € vuodessa ja yli 20 vuotta valmentaneilla 41 789 €. (Blomqvist, Mononen & Hämäläinen 2020)

Suomalaisessa urheiluhistoriassa vapaaehtoistoiminnalla on pitkät perinteet ja edelleenkin suurin osa järjestetystä urheilu- ja liikuntatoiminnasta on vapaaehtoisten seuratoimijoiden järjestämää. Urheiluseurat ja -järjestöt ovat ajan saatossa kuitenkin muuttuneet ja useat perustavatkin toimintansa hyvin erilaisille arvoille. Myös urheilun sosiaalinen rooli on muuttunut, mikä vaatii uudenlaista joustavuutta urheiluseuroilta (Itkonen & Salmikangas 2015). Useimmissa suomalaisissa urheiluseuroissa on mahdollista harrastaa ja urheilla omien tavoitteidensa mukaisesti harrasteliikunnasta kilpa- ja huippu-urheiluun. Urheiluseurat nähdäänkin nykyään kasvatuksellisina ympäristöinä varsinkin lasten ja nuorten kasvun tukemisessa. Parhaimmillaan urheiluseurat ovatkin kasvun ja kasvatuksen ympäristöjä, joissa jokaisella, lapsesta aikuiseen, on mahdollisuus kehittyä ja oppia. (Hämäläinen & Westerlund 2016)

Koko suomalainen urheilun kenttä on ammattimaistunut. Tämä ei koske ainoastaan urheilijoita vaan myös urheiluseuroja ja -organisaatioita. Huippu-urheilun vaatimukset ovat koventuneet, mikä on saanut urheiluseurat panostamaan entisestään nuorten urheiluun. Palvelun laadun ja määrän vaatimusten kasvaessa urheiluseurat ovat palkanneet enemmän henkilökuntaa. Aikaisemmin suomalaisissa urheiluseuroissa harrastettiin

useampia urheilulajeja. Nykyään yksilajiset seurat ovat enemmistönä. Urheilulajit ovat näin myös erkaantuneet ideologisesti toisistaan ja muodostaneet omia kulttuureitaan ja normejaan, mitkä ohjaavat heidän lajiaan. (Itkonen & Salmikangas 2015) Valmennuksen kannalta tämä voi tarkoittaa, että myös valmentajan on erikoistuttava yhteen lajiin ja valmennuspaikkoja on näin vähemmän tarjolla. Päätoimisista valmentajista 84 % valmensi vain yhtä lajia (Blomqvist ym. 2020, 13).

Palkkaus on kasvattanut seurojen jäsenmääriä, selkeyttänyt vapaaehtoisten toimenkuvia, nostanut koulutettujen ohjaajien määrää ja lisännyt ammattitaitoa seuroissa. Usein on palkattu myös lisää henkilökuntaa. Vaikka ammattilaisen palkkaaminen seuraan on tuonut selkeitä parannuksia toimintaan, suomalaisten urheiluseurojen ammattimaistuminen ei ole kuitenkaan sujunut aivan ongelmitta. (Turunen ym. 2020, 3-5) Vilanen (2013) huomasi haastattellessaan urheiluseuratyöntekijöitä, että urheiluseuroissa usein tunnetaan työaikalainsäädännöt, mutta niihin suhtautuminen vaihtelee valtavasti aina suoranaiseen välinpitämättömyyteen asti. Esiinnousseita ongelmia olivat erityisesti työterveyshuollon puutteellinen järjestäminen ja työaikalakien puutteellinen seuraaminen. Suomen lain mukaan urheiluseuraa johtaa seuran hallitus, joka usein koostuu vapaaehtoisista yhdistyksen jäsenistä. Haastatteluissa nousi myös esille, että usein hallituksen vapaaehtoisten ja palkattujen seuran työntekijöiden välinen vuorovaikutus jäi kiireiden keskellä liian vähäiseksi, jolloin ongelmat kasaantuivat, työntekijät väsähtivät ja alkoivat tuntea itsensä unohdetuiksi.

Urheiluseuraan palkkaaminen ei kuitenkaan ole aivan uusi juttu. Jääkiekkoseuroihin palkattiin nuorisopäälliköitä jo 1990 -luvulla (Turunen ym. 2020, 3).

Myös urheiluorganisaatioiden rakenteelliset asiat voivat vaikuttaa siihen, kuinka naisvalmentaja viihtyy ja sitoutuu ammattiinsa. Rakenteellisesta näkökulmasta on tarkasteltu mm. organisaation linjauksia ja työnkuvia, ammattikäytäntöjä, organisaation kulttuuria ja arvoja, sekä sen tarjoamia mahdollisuuksia. (LaVoi & Dutove 2012) Organisaatiot, jotka tarjosivat selkeän valmentajapolun koulutuksen, harjoittelun ja vuorovaikutuksen kautta, olivat tärkeä tuki naisille. Valmennuksellisen tuen puuttuessa, naiset raportoivat usein jääneensä yksin ja eristetyiksi muista valmentajista. (Allen & Shaw 2013, 7-12) .

Palkkaaminen samankaltaisuuden eli homologian mukaan on ilmiö, joka ylläpitää samankaltaisten ihmisten enemmistöä ja pyrkimystä pysyä vallassa. Miesten hallitessa lähes kaikkia urheilun johtopaikkoja palkkauksessa helposti suositaan miehiä naisten sijaan ja naisten on näin vaikeampi edetä urallaan. Organisaatioiden palkkauskäytänteiden tarkastelu ja palkkauslinjausten selkeyttäminen vähentävät

homologista palkkaamista ja tarjoavat naisille enemmän mahdollisuuksia myös huippu-urheilun johtopaikkoihin. (Norman 2012). Lisäksi on myös huomattu, että organisaatiot, joissa työskenteli naisia johtopaikoilla, todennäköisemmin palkkasivat ja sitouttivat enemmän naisvalmentajia (Acosta & Carpenter 2014, LaVoi & Dutove 2012). Sagas, Cunningham & Pastore (2006) huomasivat myös, että naiset palkkasivat suhteessa enemmän naisia kuin miehet palkkasivat miehiä. Tätä selitti kaksi tekijää. Miehet kokivat miesvaltaisen ympäristönsä jo riittävän samankaltaisena. Naiset puolestaan olivat hyvin tietoisia naisten vähäisestä määrästä valmennusalalla ja loivat tarkoituksella naisille mahdollisuuksia edetä urallaan.

Valmentaminen tarkoittaa usein epäsäännöllisiä työaikoja ja pitkiä pelimatkoja. Valmentajakyselyn 2019 mukaan päätoimiset valmentajat käyttivät valmentamiseen aikaa keskimäärin 28,5 tuntia viikossa, miehet (30 h/vko) naisia hieman enemmän (25 h/vko). Valmentamiseen käytetty aika viikossa kasvoi, mitä vanhempia tai korkeamman tason urheilijoita valmentaja valmensi. Aikuisurheilijoita valmentavat käyttivät valmentamiseen keskimäärin 30 tuntia viikossa ja kansainvälisellä tasolla vastavasti 33 tuntia viikossa. Valmentajista 60 % ilmoitti, että heillä on valmennustoiminnan lisäksi muitakin tehtäviä seurassa. Näiden tehtävien hoitamiseen kului keskimäärin 16 tuntia viikossa. (Blomqvist ym. 2020, 14) Ei ole siis ihme, että vastaajista kolmannes arvioi valmennustoiminnan ja siviilielämän yhteensovittamisen ja toinen kolmannes valmennuksen oheistehtävien, valmennuksen työmäärän ja matkustamisen vaikuttaneen kokonaisuhyvinvointiinsa negatiivisesti tai jopa erittäin negatiivisesti. (Blomqvist ym. 2020, 19)

Oulmane (2015) haastatteli liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelman opinnäytetyössään uransa päättäneitä naisurheilijoita ja pyrki selvittämään heidän motiivejaan lähteä uran jälkeen valmentamaan lajinsa pariin. Naiskilpaurheilijat kokivat urheilu-uransa raskaana ja epäilivät pystyvänsä sitoutumaan uudelleen lajiin yhtä intohimoisesti valmentajana. He nostivat selkeimmiksi syiksi epämieluisat työajat ja niiden myötä vapaa-ajan vähentymisen, huonon palkkauksen ja epäilyt oman osaamisen riittävydestä.

LaVoi & Dutove (2012) huomasivat, että organisaatiot, joissa oli monipuoliset perheystävälliset käytänteet, kuten esimerkiksi lastenhoitoa, korvauksia lastenhoitoa varten pelimatkoille tai maksullista äitiyslomaa, houkuttelivat naisvalmentajia enemmän. Toinen arjen sujuvuutta edistävä organisaatiokäytännöksi oli joustavuus tehdä työtä myös kotoa ja mahdollisuus valmentajalle suunnitella aikataulunsa itse (Dixon & Bruening 2007).

LaVoi (2017) nostaa esille myös määrärahat. Naisvalmentajat raportoivat riittävien resurssien puutetta budjetissa, palkattujen valmentajien määrässä sekä hallinnolta

saadussa tuessa. Naisvalmentajat myös ympäri maailmaa raportoivat saavansa vähemmän resursseja ja tukea organisaatioltaan verrattuna organisaation miespuoleisiin valmentajiin ja joukkueisiin saavuttaakseen heille asetetut korkeat odotukset (Durand-Bush, Collins & McNeil 2012).

Valmentajan työ itsessään on siis jo kuluttavaa ja haastavaa. Naisvalmentajat raportoivat lisäksi saavansa vähemmän tukea ja hyväksyntää organisaatiolta sekä pienempää palkkaa samasta tai jopa suuremmasta työmäärästä kuin miespuoleiset valmentajat. Tämä saikin englantilaiset naisjalkapallovalmentajat kysymään: Haluanko todella tehdä tällaista työtä? (Clarkson, Cox, & Thelwell 2019)

3.2 Valmentajan ammatillinen kasvu

Kangasniemi & Manninen (2016) haastattelivat valmennuksen koulutusohjelman opinnäytetyössään menestyneitä suomalaisia valmentajia heidän urakehityksestään ja kohtaamistaan käännteistä. Heidän havaintonaan oli, että huippuvalmentajaksi kehitytään hyvin monta erilaista reittiä. Valmentajat olivat korostaneet myös sattuman vaikutusta urakäännteissä. Keskeistä kuitenkin oli intohimo ja käytännön kautta oppiminen. Yleensä juuri vastoinkäymiset olivat opettaneet eniten. Olkinuora (2016) puolestaan haastatteli liikuntatieteiden opinnäytetyössään huipulla valmentavia suomalaisia naisia ja huomasi myös, että valmennusurat ovat hyvin vaihtelevia. Uusi työpaikka oli useimmiten löydetty omien verkostojen kautta. Selkeää ennalta osoitettavaa valmennuksen urapolkua ei siis näytä olevan ja valmentajat luovat polkunsu perustuen omiin kiinnostuksen kohteisiin alalla ja välillä vähän sattumankin kautta. Mielekkäämpää on kuvata valmentajan urakehitystä osaamisen kehittymisen kautta eikä niinkään työtehtävien kautta.

Valmentamisen määritelmät ovat ajan kuluessa muuttuneet ja muuttuvat edelleen heijastaen aikansa kasvatuksen, asenteiden, yhteiskunnan, koulutuksen ja urheilun asemaa. Vuonna 2013 Suomen Valmentajat ry loi yhteistyössä eri asiantuntijoiden ja valmentajayhteisöjen kanssa Valmentajan polku -mallin (Kuva 2). Työkalun tarkoituksena on tukea valmentajana kehittymisen seuranta ja valmentajan osaamisen arviointia. Malli kuvaa valmentajana kehittymistä kokonaisvaltaisesti viisiportaisena prosessina, jossa itsensä kehittämisen taidot korostuvat. Mallin ensimmäisenä portaana on lueteltu tyypillisimmät vaikuttimet lähteä mukaan valmennustoimintaan, ja valmentajaksi ajaututaankin usein erilaisia väyliä pitkin. Harkintavaiheessa innostutaan valmentamisesta ja valmentaja alkaa tunnistaa omia osaamistarpeitaan. Valmistavassa vaiheessa valmennustyön kautta oppimalla tarvittava osaaminen kertyy, oma valmennustyyli kehittyy ja samalla kehittyvät itsensä arvioinnin taidot. Jalostusvaiheessa valmentaja osaakin jo kehittää itseään suunnitelmallisesti, ennakoivasti ja

urheilijalähtöisesti. Hallintavaiheessa valmentaja hallitsee kokonaisuuden, soveltaa, reflektoi ja osaa uudistaa itseään aina huippuosaajaksi asti. (Danskanen 2015, 43-50)



Kuva 2 Valmentajan Polku -malli (Suomen Valmentajat ry 2015, 46)

Vuoden 2019 suoritetun valmennuskyselyn mukaan suurinta osaa (60 %) päätoimiseen valmennustehtävään päätyneistä oli pyydetty tehtävään. Kolmetoista prosenttia oli hankkinut työnsä joko julkisen haun kautta tai heitä oli pyydetty hakemaan tehtävään. Kahdeksan prosenttia oli tarjoutunut tehtävään vapaaehtoisesti. Valmennustoiminnan aloittamisen syyksi 39 % ilmoitti oman lajiharrastustaustansa, mutta lähes yhtä usein (38 %) kiinnostuksen ammattia kohtaan. Kymmenesosa oli aloittanut valmentamisen, koska heitä oli pyydetty tehtävään. (Blomqvist ym. 2020, 8)

3.3 Valmentajan osaamistarpeet

Nykyaikaisena hyvänä valmennustyylinä pidetään urheilijakeskeistä valmentamista, jonka katsotaan tukevan urheilijan kehittymistä ja oppimista kokonaisvaltaisesti. Aikaisemman autoritäärisen valmennuskulttuurin sijaan korostetaan nykyään urheilijan osallistamista, suoritustunteen vahvistamista sekä itseluottamuksen kehittämistä. (Westerlund 2019, 12-13)

Suomen Valmentajat ry:n tuottamaan Valmentajalla on väliä -aineistoon on kirjattu keskeisiksi valmennustoimintaa ohjaaviksi lähtökohdiksi urheilun tuoma ilon kokemus turvallisessa ympäristössä ja ilmapiiressä, yhdenvertainen kohtelu ja arvostetuksi tuleminen tunne sekä mahdollisuus toimia omien lähtökohtiensa mukaisesti. (Suomen Valmentajat s.a.)

Valmentajan tekeminen ja osaamistarpeet vaihtelevat toimintaympäristön mukaan ja muutokset toimintaympäristössä nostavat esille uusia osaamistarpeita.

Toimintaympäristöön vaikuttavia tekijöitä ovat mm. urheilijan ikä ja sukupuoli, ryhmäkoko, olosuhteet ja tietysti valmentajan itsensä oma rooli. Urheilijan tai urheilijoiden kehittyminen ja muuttuvat tavoitteet asettavat myös valmentajan osaamiselle uusia tarpeita.

(Hämäläinen, 2015, 22-24)

Suomalainen valmennusosaamisen malli luotiin vuonna 2012. Sen tavoitteena on kuvata valmentajan tarvitsemaa osaamista työssään kokonaisvaltaisesti, yhtenäistää ajattelua valmentamisesta ja auttaa arvioimaan, milloin valmentaja on onnistunut. Valmentajan osaamistarpeet (Kuva 3) luokitellaan neljään osaan: urheiluosaaminen, itsensä kehittämisen taidot, ihmissuhdetaidot sekä voimavarat. (Hämäläinen 2015, 21)

Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat: Itsetuntemus, luovuus, motivaatio, arvot ja asenteet, jaksaminen, terveys		
Urheiluosaaminen	Ihmissuhdetaidot	Itsensä kehittämisen taidot
<ul style="list-style-type: none"> • Yleinen urheiluosaaminen • Lajiosaaminen • Opettamis- ja ohjaamisosaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Tunne- ja vuorovaikutustaidot • Organisoitiosaaminen • Ilmais- ja keskustelutaidot • Ongelmanratkaisutaidot • Ihmistuntemus 	<ul style="list-style-type: none"> • Itsearviointitaidot • Oppimaan oppimisen taidot • Verkostoitumistaidot • Tiedon hankinta- ja arviointitaidot • Ajattelun taidot

Kuva 3 Valmentajan osaamistarpeet (Suomen Valmentajat ry 2015, 25)

Urheiluosaaminen on yleistä urheiluosaamista ja lajiosaamista. Valmentajan tulee ymmärtää suorituskyvyn kehittyminen ja optimaalinen harjoittelu sekä oman lajin teknisiä ja taktisia asioita. Urheiluosaamiseksi katsotaan myös valmentajan pedagogiset taidot. Ihmissuhdetaidoilla valmentaja välittää osaamistaan ja kehittää itsetuntemustaan. Ilman hyvää ihmistuntemusta, vuorovaikutustaitoja tai ongelmanratkaisukykyä saattaa valmentajan urheiluasiatuntemuskin jäädä hyödyntämättä. Myös valmentajan itsensä kehittämisen taidot ovat kaiken kehittymisen avain. Tiedonhankinta ja -arviointi, itsearviointi ja verkostoituminen ovat valmentajan arkea. Valmentajan osaamistarpeiden pohjalla ovat hänen fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavaransa. Ne ovat edellytyksenä muulle kehitymiselle, mutta ovat myös asia, jossa valmentaja voi kehittyä valmennusuransa varrella. (Hämäläinen, 2015, 25)

Kaksi kolmasosaa (68 %) valmentajista ilmoitti tavoitteekseen kehittyä valmentajana ja jopa yli puolet (55 %) halusi kehittyä huippuvalmentajaksi asti. Valmentajan ammatin vaatimus jatkuvasta kehitymisestä ja valmentajien kehittymishalukkuus näyttäisivät siis kohtaavan. Monessakohan ammatissa suurin osa asettaa itselleen vielä kehittymistavoitteita, varsinkin kun kokemusta on keskimäärin jo 16 vuotta ja neljäsosalla jo yli 20 vuotta? Valtaosa vuoden 2019 valmentajakyselyyn vastanneista päätoimisista valmentajista valmensi huipulla joko kansallisen (47 %) tai kansainvälisen (31 %) tason urheilijoita. Päätoimisista valmentajista naisilla (94 %) oli miehiä (87 %) useammin omaa kilpaurheilutaustaa. Myös kansainvälinen kilpailutausta löytyi naisilla (47 %) miehiä useammin (32 %). (Blomqvist ym. 2020, 8)

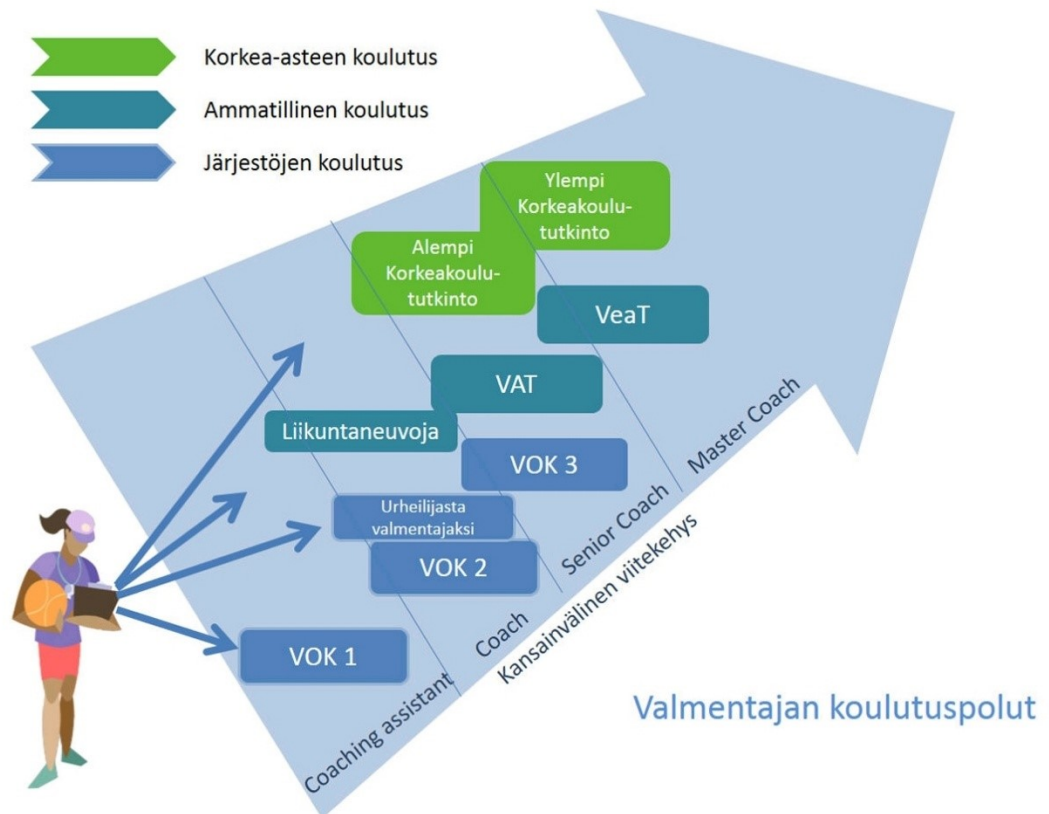
Hintikka (2011) haastatteli suomalaisia voimistelupalmentajia aikuiskasvatustieteen pro gradu -työssään. Haastateltavista kuusi oli naisia ja kaksi miehiä. He kokivat, että asiantuntijuus pohjautui pitkälti omaan voimistelutaustaan ja oli siirtyvää valmentajalta urheilijalle. Teoreettisen tiedon lisäksi tärkeäksi koettiin monipuolisen kokemuksen, havainnoinnin ja tekemisen kautta oppiminen. Tärkeimmiksi omaa oppimista tukevaksi sidosryhmäksi koettiin muut suomalaiset sekä ulkomaalaiset voimistelupalmentajat. He kokivat, että suuri työmäärä hidasti oppimista ja usein juuri reflektointi jäi kiireessä vähemmälle.

Norjalaiset naisvalmentajat kokivat myös, että urheilijoilta saatu palaute, yhteistyö muiden valmentajien kanssa ja omien ja muiden harjoitusten reflektointi kehittivät omaa ammattitaitoa eniten. Lisäksi perinteinen ja online -opetus, seminaarit ja työpajat sekä mentorin kanssa työskentely olivat tärkeitä. Valmennustyössä nousseita haasteita olivat oman kokemuksen, tiedon ja osaamisen puutteet. Lisäksi naiset raportoivat itsevarmuuden puutetta ja syrjintää. Jopa 45 % valmentamisen lopettaneista naisista raportoi syyksi siviilielämän ja valmentamisen hankalan yhdistämisen. Ei olekaan ihme, että suurin osa valmentavista naisista raportoi perheen tuen ja ymmärryksen tärkeäksi jatkaakseen valmentamista. Norjassa noin 24 % valmentajista oli kyselyn aikaan naisia. (Chroni, Medgard, Nilsen, Sigurjonsson & Solbakken 2018, 23-25)

3.4 Valmentajan ammatillinen koulutus

Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä valmentajan ammattiin johtavia tutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot sekä erikoisammattitutkinnot (Kuva 4) Valmentajaksi voi opiskella näyttötutkintojen kautta, jolloin osaaminen todennetaan käytännön tehtävissä, kuten liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinnolla (VAT) tai valmennuksen erikoisammattitutkinnolla (VeaT). Myös liikunnanohjauksen perustutkinto (liikuntaneuvoja) tarjoaa valmennusopintoja urheiluopistoilla. Opetushallitus vastaa

ammattillisen koulutuksen tutkintojen perusteista ja laadun valvonnasta. Korkea-asteen valmennusopintoja järjestävät Jyväskylän yliopisto ja ammattikorkeakoulu. Valmentaja- ja ohjaamiskoulutuksia (VOK 1-3) järjestävät esimerkiksi lajiliitot ja liikunnan aluejärjestöt. Urheilijasta valmentajaksi -koulutus (URVA) on Suomen valmentajien järjestämä valmentajakoulutus. (Hämäläinen 2020, 44-45)



Kuva 4 Suomalainen valmentajien ammatillinen koulutusjärjestelmä (Hämäläinen 2020, 45)

Lähes kahdella kolmesta (64 %) päätoimisesta valmentajasta on korkeimpana koulutustasona ammatillinen valmentajatutkinto. Lähes kaikilla (98 %) oli jokin valmentajakoulutus. Keskimäärin valmentajat olivat suorittaneet 2,7 erilaista koulutusta. Yleisin (54 %) valmentajakoulutus oli ensimmäisen tason koulutus (VOK1) ja toiseksi yleisin (47 %) oli ammattitutkinto (VAT, Veat). Yliopistotason valmentajakoulutuksen oli suorittanut 8 % vastanneista ja kansainvälisiä valmentajatutkintoja oli suorittanut 10 % valmentajista. (Blomqvist ym. 2020, 12) Päätoimisista valmentajista lisäkouluttautumista pitivät tärkeänä tai erittäin tärkeänä 92 % vastanneista ja 84 % olikin osallistunut valmentajakoulutukseen edellisen 12 kk aikana. Vastaajista 73 % suunnitteli osallistuvansa valmentajakoulutukseen seuraavan 12 kk aikana. Parhaimmiksi koulutusmuodoiksi nousivat seminaarit/webinaarit, henkilökohtainen ohjaus (tutorointi/mentorointi) ja yhdistetty lähi- ja verkkokoulutusopetus. Valtaosa valmentajista

piti tärkeänä tai erittäin tärkeänä kehittymistä kaikilla neljällä osaamisalueella: vuorovaikutusosaamisessa (94 %), urheiluosaamisessa (95 %), itsensä kehittämisen taidoissa (95 %) ja voimavarojen hallinnassa (93 %). Yleisimmät koulutukseen osallistumiseen vaikuttaneita tekijöitä olivat ajan puute ja työ- ja siviilielämän aiheuttamat haasteet. Joskus koulutus oli ollut myös hankalasti saavutettavissa tai sopivaa koulutusta ei ollut ollut tarjolla. (Blomqvist 2020, 21)

4 Valmentaja ja ihmissuhteet

Valmentajakyselyyn 2019 vastanneista päätoimisista valmentajista suurin osa asui yhdessä puolisonsa kanssa (74 %). Puolison ja lasten kanssa asui 42 % ja kaksin puolison kanssa 31 %. Vastaajista viidesosa (21 %) asui yksin. Muiden asumismuotojen osuus oli 5 %. (Blomqvist ym. 2020, 7) .

Valmentajan toimivat sosiaaliset suhteet kotona, koulussa ja työpaikalla on todettu olevan tärkeitä naisvalmentajan kehittymiselle erityisesti hänen valmentaessaan korkealla tasolla.

Selkeimmäksi haasteeksi kaikilla Yhdysvaltojen yliopistosarjojen tasoilla valmentavat naiset nostivat tasapainoilun työn ja perheen vaatimusten välillä (LaVoi & Dutove 2012). Tutkimuksissa, joissa on tutkittu sekä miesten että naisten kokemuksia valmennustyön ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeudesta, ei kuitenkaan ole huomattu merkittävää eroa miesten ja naisten kokeman tasapainoilun välillä. Olisikin jatkossa tärkeää tutkia myös valmennustyön ja perhe-elämän tasapainoa ja siihen vaikuttavia tekijöitä. (Bruening, Dixon, Burton & Madsen 2013, 419).

Naisvalmentajat raportoivat myös ulkopuolelta tulevien vaatimusten aiheuttamasta stressistä. Vaatimuksia asettavat työskentelyorganisaation hallinto, urheilijat ja heidän vanhempansa sekä muut valmentajat. Lisäksi valmentajilla oli korkeat odotukset omasta suorituksestaan ja saavutetuista tuloksista. He kokivatkin, että usein odotusarvot ylittivät heille annetut resurssit, mikä sai heidät tuntemaan ylikuormitusta, haitallista stressiä ja pahimmillaan johti työuupumukseen. (Durand - Bush ym. 2012)

Fysiikkavalmentajille Los Angelesissa suoritetusta kyselytutkimuksesta käy ilmi, että naiset kokivat enemmän työuupumusta kuin miehet, vaikka miehet tekivät keskimääräisesti enemmän töitä kuin naiset. Kunnioitettavasti miehet työskentelivät keskimäärin 55,6 tuntia viikossa ja naiset 47,9 tuntia viikossa. Toisaalta naiset raportoivat olevansa fyysisesti aktiivisempia. Naisten kokemalle korkeammalle työuupumukselle ei löydetty tutkimuksessa selkeää syytä. Arvioitiin, että siihen voisi vaikuttaa miehiä lyhyempi kokemus alalla. (Naugle, Behar-Horenstein, Dodd, Tillman, & Borsa 2013)

Suomalaiset valmentajat ovat valmentajakyselyn 2019 mukaan sitoutuneita, innostuneita ja tarmokkaita työssään. Täysin tyytyväisiä työhönsä oli lähes kolmannes vastaajista, miehet vähän naisia tyytyväisempiä. Miehet kokivat roolinsa valmennustyössä myös selkeämmäksi kuin naiset. Työn kuormituksen koki sopivaksi 48 % vastanneista, kun taas lähes kolmannes oli täysin tai jokseenkin eri mieltä työn kuormittavuuden sopivuudesta. Mitä innostuneempi valmentaja oli työssään, sitä sopivammaksi hän koki työn

kuormituksen ja haastavuuden, ja mitä selkeämpänä hän koki roolinsa työssään, sen tyytyväisempi valmentaja oli työhönsä. Työstä palautui huonosti tai erittäin huonosti 22 % ja kohtalaisesti 38 % vastanneista. Vain 41 % koki palautuvansa hyvin tai erittäin hyvin. Valmennustyöstä palautuivat paremmin ne valmentajat, jotka kokivat työkuorman sopivammaksi ja olivat innostuneita työstään. (Blomqvist ym. 2020, 15-18)

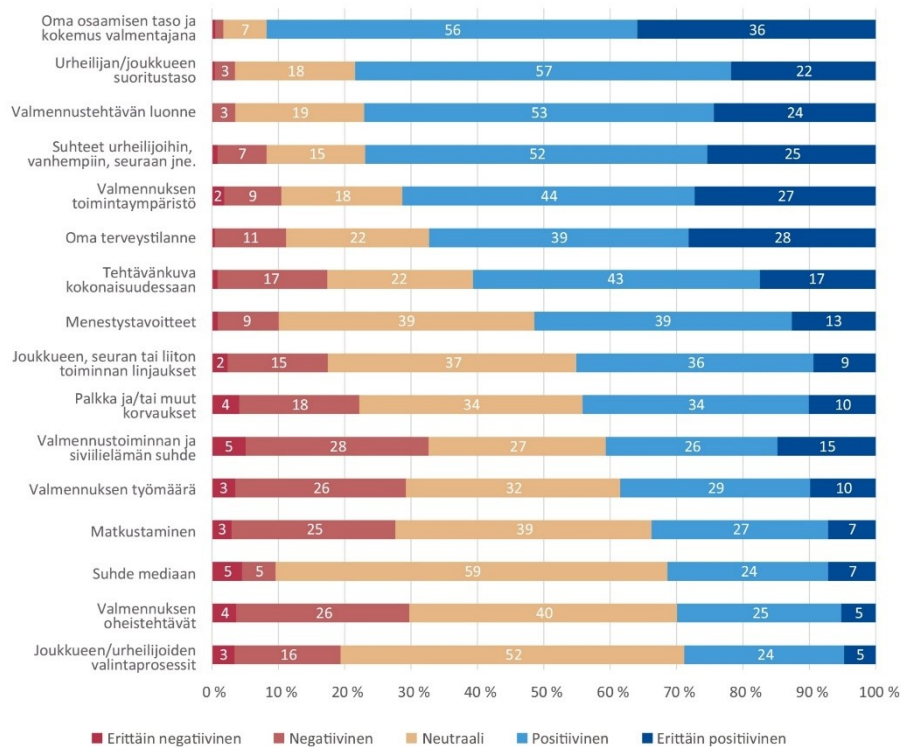
Useat tutkimukset näyttävät tukevan käsitystä, että naiset jättävät valmennusammatin miehiä aikaisemmin. Naiset lopettavat valmentamisen nuorempina ja heillä näyttäisi olevan lyhyemmät valmennussopimukset kuin miehillä. Naisilla on vähemmän positiivisia kokemuksia valmentamisesta kuin miehillä sekä vähemmän halukkuutta edetä urallaan. Löydökset viittaavatkin siihen, että naisten saadessa miehiä vähemmän verkostollista tukea ja mentorointia, kohdatessaan urallaan esteitä tai haasteita, päättävät he miehiä helpommin luopua valmennuksesta. (Cunningham, Ahn, Anderson & Dixon 2019)

Valmennusuralla epävirallinen sosiaalinen tuki muilta naisvalmentajilta, miespuoleiset mentorit, tuki kotoa perheeltä ja puolisoilta sekä valmennettavien arvostus auttavat jaksamaan (LaVoi & Dutove 2012). Menestyneet naisvalmentajat tarjoavat tärkeitä esikuvia ja todisteita siitä, että valmentaminen on arvokas ja mahdollinen ammatti myös naisille. Lisäksi naiset arvostavat korkeammalla tasolla valmentavien naisten tarjoamia töitä tukevia verkostoja, jotka mahdollistavat oppimisympäristöjä ilman pelkoa epäonnistumisesta uusia taitoja oppiessa. (Norman 2012)

Wasend (2018) tutki Yhdysvaltalaisen yliopistosarjan naiskoripallopelaajien todennäköisyyttä jatkaa uraansa valmentajana. Hän halusi tietää, jatkaako naisurheilija todennäköisemmin valmennuksen parissa urheilu-uran jälkeen, jos urheilijaa on valmentanut naisvalmentaja. Hän ei havainnut urheilijoiden valmentajan sukupuolella olevan vaikutusta valmentamisen aloittamiseen. Hän kuitenkin huomasi, että naiset, joita oli valmentanut nainen, pysyivät pidempään valmennuksen parissa. Hänen tutkimuksistaan ilmeni myös, että suurin osa naisista valmensi tasolla, jolla he olivat itse pelanneet.

Suomalaisvalmentajat nimesivät tärkeimmiksi voimavaroikseen liikunnan, hyvän ja kannustavan työilmapiirin sekä ystävät ja perheen. (Kuva 5) Kokonaishyvinvointia lisäsi oma osaamisen taso ja urheilijan/joukkueen suoritustaso, valmennustehtävän luonne ja hyvä suhde seuraan, urheilijoihin ja heidän vanhempaisiin. Kolmannes arvioi valmennustoiminnan ja siviilielämän suhteen, valmennuksen oheistehtävien, suuren

työmäärän ja matkustamisen vaikuttaneen negatiivisesti tai erittäin negatiivisesti hyvinvointiinsa. (Blumqvist ym. 2020, 18)



Kuva 5 Valmentajan kokonaisyhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Blumqvist ym. 2020, 18)

Valitettavasti seksismi, heteroseksismi ja homofobia ovat läsnä myös urheilussa tehden valmennusympäristöstä epävarman, epämiellyttävän ja joskus vihamielisen (LaVoi & Dutove 2012). Sukupuoleen perustuvaa häirintää tapahtuu urheilussa, mutta ei sen useammin kuin muillakaan yhteiskunnan aloilla. Suomen urheilun eettisen keskuksen (SUEK) tutkimusraportista käy ilmi, että häirinnässä on kyse laajemmista urheilukulttuurin rakenteellisista seikoista, kuten sukupuolten epätasa-arvosta ja vähemmistöjen asemasta, eikä niinkään vain yksittäisistä häiritsevästä henkilöistä. Vastanneista naisista seksuaalista häirintää oli kokenut 32 % ja miehistä 19 %. Sukupuolista häirintää naisista oli kokenut 23 % vastaajista, mikä on selvästi enemmän kuin miesten vastaava luku (3 %). Värilliset naisvalmentajat kohtaavat lisäksi rotustereotyyppiä, rotumarginalisointia ja institutionaalista rasismia (Borland & Bruening 2010).

4.1 Naismentorit ja roolimallit

Valmennuksessa mentori on usein kokeneempi tai työelämässä menestyneempi valmentaja, joka toimii roolimallina, tarjoaa opastusta ja tukea kokemattomammalle (aktori) tukien tämän henkilökohtaista urakehitystä. (Bruening ym. 2013, 412-413) Tämä on luottamuksellinen vuorovaikutussuhde, jossa toimitaan aktorin tavoitteiden suuntaisesti, mutta samalla siirtyy myös ns. hiljaista tietoa vanhemmilta osaajilta

nuoremmille. (Aarresola 2008, 5) Onnistunut mentorointisuhde tarjoaa aktorille laajemman sosiaalisen verkoston ja kasvattaa tyytyväisyyttä omaan työhön (Weaver & Chelladurai 2002). Menestyneet naisvalmentajat haastavat ajan stereotyyppioita ja ovat tärkeitä todisteita siitä, että nainen voi menestyä korkeimmalla tasolla. (Bruening ym. 2013, 413)

Naisvalmentajien vähäistä määrää urheilukentillä on selitetty myös samaa sukupuolta olevien mentoreiden vähäisyydellä. Mentorointi on usein enemmänkin epävirallinen prosessi kuin kovin jäsenelty tapahtuma. Usein tällainen luonnollinen mentorointiprosessi syntyykin samankaltaisten ihmisten välille ja tarjoaa myös enemmän tietoa ja sosiaalista tukea (James 2000). Samaa sukupuolta olevien mentorointisuhteiden on todettu myös muodostuvan helpommin (Bruening ym. 2013, 413). Miesvaltaisella alalla naiset siis epätodennäköisemmin törmäävät tilanteeseen, jossa luonnollinen mentorointisuhde syntyisi.

Massengale (2009) haastatteli urheilun johtotehtävissä työskenteleviä naisia Yhdysvalloissa. Kaikki haastatellut arvostivat urallaan saamaansa mentorointia ja uskoivatkin, että kasvattamalla naismentoreiden määrää sekä vahvistamalla naisvalmentajien verkostoja urheilun alalla, voisi kasvattaa myös naisvalmentajien määrää urheilussa.

Suomessa eri tahot järjestävät mentorointikoulutuksia valmentajille. Suomen Olympiakomitealla on käynnissä kaksi naisille suunnattua johtajuuteen liittyvää koulutushanketta, joiden tarkoituksena on vahvistaa liikunnan ja urheilun parissa toimivien naisten johtamisosaamista ja kannustaa heitä hakeutumaan urheilun johtotehtäviin. Johtaa kuin nainen -koulutuksen kohderyhmänä on liikunnan ja urheilun valtakunnallisten tai kansainvälisten järjestöjen johtotehtäviin tähtäävät naiset. Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -koulutuksen kohderyhmänä ovat puolestaan seura- ja aluetason naistoimijat. (Olympiakomitea s.a.)

4.2 Valmennus ja äitiys

Jokainen valmentaja on erilainen ja jokainen äiti kokee vanhemmuuden ja työn merkityksen eri tavoin. Vaikuttavia asioita ovat mm. persoonallisuus, arvot, stressinsietokyky, ikä, seksuaalinen suuntautuminen, rotu ja sukupuoli. Jokainen kokeekin siis äitiyden ja valmennuksen välillä tasapainottelun ja jopa konfliktit eri tavalla. Bruening, Dixon & Eason (2017) pohtivat asiaa syiden ja seurausten kautta. Mahdollisia syitä ristiriitojen syntyyn löytyy mm. valmennuksen kilpailullisesta luonteesta, jolloin valmentaja haluaa pärjätä hyvin sekä työssä että kotona. Valmentajan arvostaessa sekä työtä että perhettä, tulee valmentajan perheineen usein muutettua työn mukana sinne, missä paras

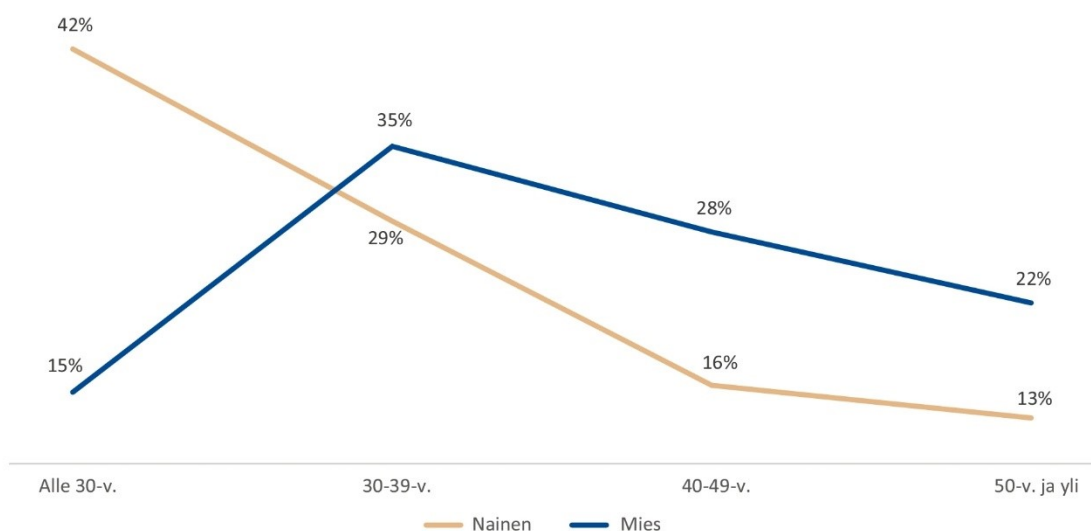
työpaikka on tarjolla, jolloin esimerkiksi tuen saanti isovanhemmilta voi vaikeutua. Ristiriidoista voi olla sekä positiivisia että negatiivisia seurauksia. Työhön liittyviä seurauksia ovat mm. tiiviimpi riippuvaisuus muusta valmennustiimistä, vähemmän aikaa luoda suhteita valmennettaviin tai jopa valmennettavien huonompi urheilullinen menestys. Perheeseen liittyvä seuraus on, että yhteistä aikaa jää vähemmän. Toisaalta valmennustyön voi nähdä kehittävän myös vanhemmuutta. Ristiriitojen syntyessä nousee tunteita syyllisyydestä ja väsymyksestä. Toisaalta onnistunut perheen ja työn tasapaino voi tuoda enemmän perspektiiviä elämään ja kehittää henkilön kykyjä sekä äitinä että valmentajana. (Bruening ym. 2017)

Työpaikan kulttuuri ja ihmissuhteet tarjoavat parhaimmillaan joustavan ja perheystävällisen työympäristön. Toisaalta organisaation kankeat rakenteet voivat aiheuttaa myös enemmän stressiä kirjoitettujen ja kirjoittamattomien sääntöjen kautta pitkien työpäivien lisäksi. Miesvaltaisella alalla työkulttuuria voi olla myös vaikea muuttaa, sillä perinteinen maskuliininen ajattelutapa on edelleen vallitseva perhe-työ tasapainokeskusteluissa. Miehillä odotetaan olevan enemmän vapautta työasioissa, sillä kotona on joku toinen, joka pitää huolta perheasioista. Lisäksi valmennustyötä perheenisäyksen jälkeen jatkaakseen on valmennuksesta saatavan korvauksen oltava riittävä. (Bruening ym. 2017)

Naisten tyypillisiä odotuksia on kahdenlaisia. Toiset uskovat, että vain yhden puolen voi tehdä menestyksekkäästi - työn tai perheen. Toiset puolestaan uskovat, että työ- ja perhe-elämän tasapaino tukevat toisiaan ja rikastuttavat elämää. Tasapaino näiden kahden ääripään välillä voi toki muuttuakin valmennusuran ja elämän aikana. Huomiota tulisikin jatkossa kiinnittää enemmän tekijöihin, jotka mahdollistavat tasapainon luomisen ristiriitojen aiheuttajien sijaan. (Bruening ym. 2017)

5 Valmentajan perspektiivi

Valmentajakyselyyn 2019 vastanneista päätoimisista valmentajista suurin osa (33 %) oli 30-39-vuotiaita. Alle 30-vuotiaita ja 40-49-vuotiaita oli molempia noin neljäsosa (24 %) vastanneista. Yli 50-vuotiaita valmentajia oli noin viidesosa (19 %) vastaajista. Alla olevasta kuvasta (Kuva 6) käy ilmi, että naisvalmentajista suurin osa (42 %) oli alle 30-vuotiaita kun taas miesvalmentajista suurin osa (35 %) oli 30-39-vuotiaita. (Blomqvist ym. 2020, 7)



Kuva 6 Valmentajien ikäjakauma sukupuolen mukaan tarkasteltuna (Blomqvist ym. 2020, 7)

Naisvalmentajat kokivat työn parhaimpina puolina valmennuksesta saadun ilon, onnistumisen kokemukset ja positiivisena roolimallina olemisen nuorille urheilijoille. Toisaalta valmentajien halukkuuteen jatkaa ja hakeutua valmennuksen pariin vaikuttivat valmentajan omat odotusarvot työnkuvasta, kokemus uran etenemisestä ja tunne uusista työmahdollisuuksista. (LaVoi & Dutove 2012) Naisvalmentajat raportoivat myös työuupumusta kovien henkilökohtaisten vaatimusten ja menestysodotusten takia. Osa valmentajista kuitenkin mainitsi, että kyky kontrolloida omia tunteitaan, käytöstään ja ajatuksiaan auttoivat hallitsemaan ja minimoimaan työn aiheuttamaa stressiä. Huipulla valmentavat naiset kokivat omiksi vahvuuksikseen juurikin hyvän stressinsietokyvyn ja erinomaiset kommunikaatiotaidot. He kokivat myös, että olivat taitavia hyödyntämään useampia valmennustyyliä ja empaattisia pelaajia ja muuta joukkueenjohtoa kohtaan. (Durand-Bush ym. 2012)

Korpelainen, Nokelainen & Ruohotie (2009) löysivät seitsemän ominaisuutta huippuosaamisen taustalla mallintaessaan huippuosaamisen ja huippuosaajaksi kasvamisen edellytyksiä. Stressinsietokyky, jolla he tarkoittivat rauhallisuutta ja kylmähermoisuutta, pitkäjänteisyys ja ongelmanratkaisukyky nousivat heidän tutkimuksissaan selkeimmiksi huippuosaajan ominaisuuksiksi. Lisäksi huippuosaajat olivat kilpailunhaluisia/kunnianhimoisia, kiinnostuneita työstään, sosiaalisia ja hallitsivat ajankäytön.

Suomessa valmentavat päätoimiset valmentajat nostivat esille työn parhaimpina puolina vuorovaikutteisuuden ja mahdollisuuden jatkuvalle kehitymiselle. Muita tärkeitä tekijöitä olivat valmennettavien kehittyminen ja onnistuminen sekä vuorovaikutus heidän kanssaan. Työssä palkitsee myös mahdollisuus jatkaa toimintaa oman lajin parissa ja nautinto siitä, että on voinut olla osallisena valmennettavan menestyksessä. Joka kolmas koki valmentamisen hyvänä uravalintana ja joka neljäs nautti kilpailun tuomasta jännityksestä. (Blomqvist ym. 2020, 9)

Erdogan (2020) haastatteli yhteisöpedagogin opinnäytetyössään kamppailulajien huipulla valmentavia naisia. Tuloksista käy ilmi, että naisvalmentajat uskovat omiin kykyihinsä ja ovat ammattitaitoisia, päämäärätietoisia sekä resilienttejä. Naiset kokivat saavansa arvostusta erityisesti urheilijoilta, joita he valmensivat. Tunne arvostuksen puutteesta oli noussut lähinnä kanssakäymisessä miesvalmentajien ja joskus lajiliittojen kanssa. He kokivat epäreiluksi, että miesvalmentajaa arvostettiin välittömästi hänen koulutustasostaan, menestymisestään tai saavutuksistaan huolimatta, mutta naisvalmentajaa vasta saavutusten jälkeen. Tärkeimmiksi voimavaroikseen työssään he nostivat ajan antamisen perheelle ja ystäville. He korostivat menestymisen kannalta tärkeäksi myös ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot, intohimolla työhön suhtautumisen ja halun jatkuvasti oppia uutta.

Miksi naisvalmentajalla on väliä? – näin LaVoi (2017) tiivistää kirjassaan. Naisvalmentajat tarjoavat tukea ja neuvoja muille naisille, kuinka navigoida miesvaltaisella alalla vähemmistönä. Naiset, joita on valmentanut nainen, todennäköisemmin hakeutuu valmentajaksi ja harjoittaa ammattiaan pidempään kuin naiset, joilla ei ollut naisvalmentajaa urheilu-urallaan. Naiset johtajan paikalla haastavat sukupuoli- ja johtajuusstereotyyppioita. Naiset tuovat uutta ja erilaista näkökulmaa organisaation päätöksentekoon ja he puolustavat tasa-arvoa. Syrjintä, hyväksikäyttö ja häirintä on vähäisempää sukupuolitasapainoisilla työpaikoilla. Naiset valmennustehtävissä ovat näkyvä ja voimakas muistutus siitä, että naiset voivat olla ja ovat päteviä johtajia, jotka ansaitsevat kunnioituksen ja ihailun.

6 Kehittämistyön tavoite ja tutkimusongelmat

Kehittämistyön tavoitteena on kasvattaa ymmärrystä naisjäähkiekkovalmentajien kokemuksista toimintaympäristöstään ja ammatillisesta kehittymisestään sekä löytää uusia näkökulmia naisvalmentajien toimintaympäristön kehittämiseksi jääkiekkoseurassa. Työssä halutaan saada selville naisvalmentajien omat kuvaukset koetusta ja asiasta, joita he pitävät itselleen valmennustyössään merkityksellisinä, sekä osallistaa eri seuratoimijoita kehittämään naisvalmentajien toimintaympäristöä. Työ keskittyy Suomessa jääkiekkoa menestyksekkäästi valmentavien naisten kokemuksiin ammatillisesta kehittymisestään ja toimintaympäristöstään miesvaltaisella alalla.

Työssä pyrittiin vastaamaan seuraaviin tutkimusongelmiin:

Millainen on seuran naisvalmentajien ja huipulla valmentavien naisten näkemys toimintaympäristöstään?

Millaista on ollut menestyneiden naisvalmentajien ammatillinen kehitys?

Mitkä ovat tyttö- ja naiskiekkjoukkueita valmentavien naisten kehittymistä tukevia keskeisiä tekijöitä jääkiekkoseurassa?

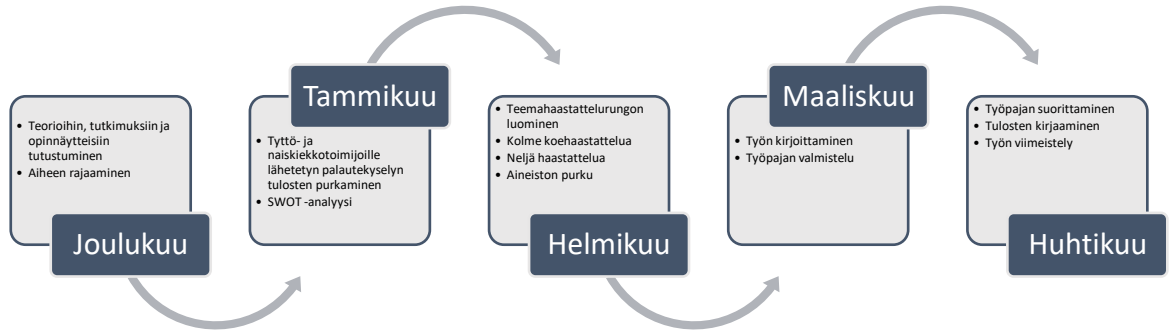
Työn ensimmäinen vaihe, SWOT -analyysi, havainnollistaa jääkiekkoseuran lähtötilanteen. Se kokoaa yhteen jääkiekkoseurassa valmentavien naisten ja tyttö- ja naiskiekkotoimijoiden kokemuksia toimintaympäristöstään.

Työn toisessa vaiheessa, teemahaastattelussa, selvitetään menestyneiden jääkiekkoa valmentavien naisten kokemuksia toimintaympäristöstään miesvaltaisella alalla ja ammatillisesta kehittymisestään.

Työn kolmannessa vaiheessa, työpajassa, tavoitteena on ideoida konkreettisia toimia naisvalmentajien toimintaympäristön kehittämiseksi jääkiekkoseurassa.

7 Kehittämistyön vaiheet

Tässä kehittämistyössä on kolme päävaihetta (Kuva 7): SWOT -analyysi, teemahaastattelut ja aivoriihi -työpaja. Projektin kesti noin viisi kuukautta joulukuun 2020 alusta huhtikuun 2021 loppuun.



Kuva 7 Kehittämistyön vaiheet

Työn idea ja tarve kehittyivät oikeastaan kahta kautta. Osallistuin tammikuussa 2020 alkaneelle Olympiakomitean järjestämälle hankekoulutukselle Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä, joka oli suunnattu urheiluseuroissa työskenteleville naisille. Koulutus keskittyi tasa-arvo näkökulmiin ja niiden kehittämiseen urheilussa. Lisäksi lähetin huhtikuussa 2020 avoimen palautekyselyn kaikille jääkiekkoseuramme tyttö- ja naiskiekkotoimijoille, jotka nostivat esille selkeitä epäkohtia toiminnassa. Olympiakomitean koulutus nosti esille tarpeen tarkastella jääkiekkoseuran toimintaa sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta ja kyselyn tulokset vahvistivat asiaa. Työ rajattiin koskemaan tyttö- ja naiskiekkovalmennuksen kehittämistä seurassa.

Kehittämistyö aloitettiin jääkiekkoseuran naisvalmentajien valmennusympäristössä kuvaavalla SWOT -analyysillä, jolla edelleen rajattiin tutkimusongelmaa ja tutkimuksen lähtökohtia. SWOT -analyysi tehtiin havainnollistamalla seuran toimintaa ja siihen käytettiin huhtikuun 2020 kyselyn vastauksia niiltä osin, kun vastaukset koskivat tyttö- ja naisjoukkueiden valmennustoimintaa ja sen kehittämistä.

Työn toisessa vaiheessa pyrittiin syventämään SWOT -analyysin havaintoja yksilöhaastatteluin. Haastatteluille luotiin teemahaastattelulle avointen kysymysten runko, josta suoritettiin kolme testihaastattelua ennen varsinaisia haastatteluita. Työssä haastateltiin neljää jääkiekkoa huipulla valmentavaa naisvalmentajaa helmikuun 2021 aikana. Tämän jälkeen haastattelut analysoitiin.

Haastatteluista nousi esille kolme pääteemaa: jääkiekkokulttuuriin, valmennustyöhön ja ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tekijät. Huhtikuussa 2021 järjestettiin neljä jääkiekkoseuran toimijan kanssa aivoriihi -työpaja, jossa ideoitiin toimia naisvalmentajien sitouttamiseksi seuran toimintaan.

Projektin päätuloksena syntyi syvälinen ymmärrys naisvalmentajien kokemuksista toimintaympäristöstään miesvaltaisella alalla, uusia näkökulmia naisvalmentajan kehittymisen tukemiseksi ja ideoita heidän sitouttamiseksi jääkiekkoseuran valmennustoimintaan.

7.1 Seuran valmennusympäristön SWOT -analyysi

Työn aluksi selvitettiin ja samalla havainnollistettiin seuran tyttö- ja naiskiekkovalmennuksen nykytilaa. Tähän sopi havainnollisuutensa, yksinkertaisuutensa ja monipuolisuutensa vuoksi hyvin nelikenttä- eli SWOT -analyysi, jolla saa nelikenttään kuvattua toiminnan sisäiset vahvuudet (strengths) ja heikkoudet (weaknesses) sekä ulkoiset mahdollisuudet (opportunities) ja uhat (threats). Se on yleisesti käytetty työkalu ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. (Lindroos & Lohivesi 2010, 219-220)

Analyysi rajattiin koskemaan vain tyttö- tai naiskiekossa valmentavien naisten toimintaympäristöä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Analyysi on koonti tyttö- ja naiskiekkotoimijoille huhtikuussa 2020 lähetetyn avoimen palautekyselyn vastauksista niiltä osin kuin ne koskettivat seuran tyttö- ja naiskiekon valmennustoimintaa ja seuran tyttö- ja naiskiekon valmennuspäällikön näkemyksestä.

SWOT -analyysin nelikentän pohjalta voi tehdä päätelmiä esimerkiksi siitä, miten vahvuuksia voi käyttää toiminnassa hyväksi tai miten heikkoudet muutetaan vahvuuksiksi, miten tulevaisuuden mahdollisuuksia hyödynnetään ja miten uhat vältetään. (Lindroos & Lohivesi 2010, 220)

Nelikenttä on tarkemmin esitelty työn tulososuudessa. Seuran toiminnassa oli kehittämiskohteita, joten työssä keskityttiin heikkouksien ymmärtämiseen ja mahdollisesti kehittämistyön kautta niiden muuttamiseen vahvuuksiksi.

7.2 Menestyneiden naisvalmentajien yksilöhaastattelut

Työn toisessa vaiheessa syvennyttiin kasvattamaan ymmärrystä naisvalmentajan toimintaympäristöstä, kuulemaan naisvalmentajien kokemuksia uraltaan miesvaltaisella alalla ja keräämään uusia näkökulmia naisvalmentajan työn tukemiseksi seurassa.

Tutkimusmuodoksi valittiin haastattelu, koska se sopii hyvin tutkimusmuodoksi silloin, kun halutaan korostaa yksilöä, jolla on mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti tai kun halutaan selventää tai syventää asioita (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 106).

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Puolistrukturoiduille haastatteluille on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. Kysymykset on usein valmiiksi mietitty, mutta niiden järjestys ja sanamuotokin voi vaihdella. Teemahaastattelulle tyypillistä on, että haastattelu etenee jonkin keskeisen teeman tai teemojen varassa ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48-49) Kysymyksiä, jotka keskittyivät kahteen pääteemaan: naisvalmentajan kokemukset toimintaympäristöstään ja ammatillinen kasvu, valmisteltiin ennalta. Lisäkysymyksiksi pääteemojen alle kerättiin teoriapohjalta näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon urheilussa ja valmennusosaamisen malliin liittyen. Suurin osa kysymyksistä oli avoimia ja niihin toivottiin haastateltavan vastaavan laajasti omien kokemustensa pohjalta. Haastattelutilanteessa vastauksia tarkennettiin tarvittaessa lisäkysymyksiin, mutta pyrittiin olemaan ohjaamatta haastateltavan vastauksia.

Tässä tutkimuksessa määriteltiin menestynyt naisvalmentaja valmentajaksi, joka valmentaa naisten korkeimmalla sarjatasolla Suomessa. Lisäksi laji rajattiin jääkiekkoon, koska kehitettävä toimintaympäristö oli jääkiekkoseurassa. Vastaavia tutkimuksia naisjääkiekkovalmentajien kokemuksista Suomessa on vähän, jos ollenkaan.

Työssä haastateltiin neljää jääkiekkoa Suomen korkeimmalla naisten sarjatasolla valmentavaa naista yksilöhaastatteluin. Haastateltavat valittiin tutkimukseen, koska heillä oli mittava kokemusta jääkiekon ja valmennuksen parissa. Jääkiekkoa korkealla tasolla valmentavia naisia on vähän Suomessa, joten neljän haastattelun osuus voidaan nähdä kattavaksi. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluin, koska Covid 19 -pandemian aikana suositeltiin vältettäväksi kokoontumisia. Vuorovaikutuksen vahvistamiseksi haastattelut haluttiin kuitenkin suorittaa kasvotusten. Lisäksi yksilöhaastattelut oli yksinkertaisempaa sopia kunkin valmentajan kiireiseen kalenteriin ja haastattelijan oli myös helpompi matkustaa ympäri Suomea haastattelemaan valmentajia, kuin pyytää useampaa matkustamaan tiettyyn paikkaan.

Haastattelu ei ole täysin ongelmaton ja vaatii myös haastattelijalta taitoa. Tutkijan on varmistettava haastattelun objektiivisuus ja pyrittävä välttämään haastateltavan johdattelua vastaamaan kuten haastattelijahaluaisi. Haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää myös haastateltavan taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35) Tutkija haastatteli valmentajat ja koulututtui haastattelijan

rooliin lukemalla teemahaastattelua koskevan kirjan. Ennen varsinaisia haastatteluita suoritettiin kolme harjoitteluhaastattelua, joista saadun palautteen ja havaintojen avulla muokattiin kysymyksiä ja tapoja kysellä jatkokysymyksiä, motivoida haastateltavaa jatkamaan ja pitämään taukoja.

Haastateltavat antoivat suostumuksen haastatteluihin puhelimitse ja samassa puhelussa sovittiin haastattelu-aika seuraavalle viikolle. Puhelussa kerrottiin haastattelun liittyvän kehittämistyöhön ja käsittelevän heidän näkemystään omasta työstään ja toimintaympäristöstään sekä urakehityksestään. Haastateltavien ei tarvinnut valmistautua haastatteluun varten ennalta, mutta heitä pyydettiin varaamaan haastattelulle aikaa kaksi tuntia.

Haastattelut tapahtuivat kunkin valmentajan aidossa toimintaympäristössä haastateltavan toimistossa. Haastattelut nauhoitettiin analyysin tueksi matkapuhelimen nauhoitustoiminnolla ja siihen USB-kaapelilla liitetyllä konferenssikaiuttimella. Lupa nauhoitukseen pyydettiin suullisesti ennen haastattelun alkamista. Haastattelun alkuun kerrottiin myös haastattelun olevan osa kehittämistyötä ja haastattelun olevan luottamuksellinen. Haastateltaville kerrottiin haastattelijan olevan ainoa henkilö, joka haastatteluiden nauhat kuuntelee ja aineiston käsittelee. Kerrottiin myös, että tulokset esitellään työssä niin, että haastateltujen henkilöllisyys pysyy anonyyminä. Ennen haastattelun aloittamista esitettiin myös toive, että haastateltava vastaisi aina laajasti ja toisaalta yksityiskohtaisesti kysymysten aihealueeseen. Haastattelun lopuksi pyydettiin haastateltavia lisäämään, jos kokivat, että haluaisivat vielä kertoa jotakin. Kaikki haastattelu kestivät lähes kaksi tuntia.

Kvalitatiivisen aineiston analysointitapoja on monia. Laadullisessa tutkimuksessa on vähän standardoituja tekniikoita. Ei ole yhtä muita parempaa tai oikeaa analyysitapaa. Tavalliseksi menettelytavaksi esitetään myös, että aineisto voidaan analysoida samanaikaisesti sen keruun, tulkinnan ja raportoinnin aikana. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136)

Nauhoitetut haastattelut kuunneltiin heti haastattelun jälkeen uudelleen. Samalla kirjoitettiin tietokoneella keskustelusta ylös pätkiä, jotka koettiin tutkimusongelman kannalta merkitykselliseksi. Tämän jälkeen kirjoitettuja keskustelunpätkiä jaoteltiin eri teemojen alle. Tekstiä teemoiteltiin sekä kaikilta valmentajilta yhteisesti nousseiden teemojen että tutkimusongelman ja alaongelmien kautta, ja teorian ja teoreettisten mallien kautta. Teemoittelun jälkeen haastattelut kuunneltiin uudelleen ja tarvittaessa lisättiin, uudelleen luokiteltiin tai poistettiin tekstiä. Tämän jälkeen mietittiin vielä teemoja, joita ei mainittu ollenkaan tai joita olisi oletettu tulevan esille.

Tulososion kirjoittamista varten kuunneltiin haastattelut vielä kolmanteen kertaan. Valmentajien vastauksista kirjoitettiin suoria lainauksia silloin, kun he kuvasivat asiaa erityisen hyvin. Lainauksia muutettiin vain siinä tapauksessa, jos haastateltava oli tunnistettavissa vastauksista. Esimerkiksi seuran nimi muutettiin sanaksi ”seura” ja valmentajan nimen sanaksi ”valmentaja”. Lainauksista poistettiin puhekielen täytesanoja, esimerkiksi ”noniin”, vastauksen luettavuuden parantamiseksi.

Analyysivaiheen jälkeen tulokset annettiin haastateltaville luettavaksi ja kommentoitavaksi ennen työn julkaisua. Heille siis tarjoutui vielä mahdollisuus vaikuttaa, jos he kokivat, että heidät oli tunnistettavissa liian selkeästi jostakin vastauksesta. Kukaan haastateltavista ei pyytänyt muutoksia.

7.3 Työpaja

Työn kolmannessa, eli viimeisessä vaiheessa, osallistettiin jääkiekkoseuran toimijoita ideoimaan uusia toimintatapoja, jotka sitouttaisivat naisvalmentajat jääkiekkoseuran toimintaan.

Teemahaastatteluista naisvalmentajille merkitykselliset asiat jääkiekon lajikulttuuriin, valmennustyöhön ja naisvalmentajien ammatilliseen kehittymiseen liittyen. Näihin ja SWOT -analyysissä nousseisiin kehittämiskohteisiin peilaten valittiin työpajan teemaksi naisvalmentajien sitouttaminen jääkiekkoseuran toimintaan.

Osallistavat menetelmät ovat käytännön tekniikoita, joilla helpotetaan ihmisten osallistumista keskusteluun ja yhteisen tilannearvion tai suunnitelman tekemiseen. Tavoitteena on laskea osallistumiskynnystä ja tehdä työstettävä asia ymmärrettäväksi. Parhaimmillaan tekniikat lisäävät osallistujien välistä luottamusta, sallivat kaikkien äänen kuuluviin ja jakavat osallistujien osaamista ja tietoa. (KSL 2017, 6)

Työpaja toteutettiin Aivorihi -menetelmällä. Aivorihi sopii hyvin ideointiin, ajatusten irrotteluun ja mielikuvituksen hyödyntämiseen. Aivoriihen tavoitteena on osallistujien kritiikitön ideointi, joka innostaa ja vahvistaa uusien ajatusten esiin tuomista. Aivoriihessä hyödynnetään eri kokemuksia ja näkökulmia kaavamaisesta ajattelusta irtautumiseksi. (KSL 2017, 26)

Työpaja toteutettiin Google Meet -sovelluksella Covid 19 -pandemian aiheuttamien kokoontumisrajoitusten vuoksi. Lisäksi hyödynnettiin Googlen Jamboard -työkalua. Työpajaan osallistui neljä asiantuntijaa tutkijan lisäksi. Työpajaan kutsuttiin asiantuntijoiksi jääkiekkoseuran puheenjohtaja, seuran urheilutoiminnasta vastaavia työntekijöitä ja yksi naisvalmentaja. Työpajaan osallistumiskutsu lähetettiin sähköpostitse. Viesti sisälsi linkit

Google Meet -kokoukseen ja Google Jamboard -työkaluun. Osallistujat eivät valmistautuneet työpajaan etukäteen, mutta heitä pyydettiin alustavasti miettimään, miltä sitoutuminen jääkiekkoseuran toimintaan heidän mielestään näyttää?

Ensimmäiseksi virittäydettiin aiheeseen 20 minuuttia. Työpajan alussa tutkija kertoi työpajan olevan osa kehittämistyötä ja esitteli aiheen lyhyesti. Tämän jälkeen harjoiteltiin virtuaalisen valkotalun eli Jamboard -työkalun käyttöä helpolla tehtävällä, jonka avulla kuultiin myös osallistujien kuulumiset. Tämän jälkeen virittäydettiin työpajan aiheeseen. Jokainen kertoi vuorollaan vastauksen ennakkotehtävänä lähetettyyn kysymykseen: miltä sitoutuminen jääkiekkoseuran toimintaan heidän mielestään näyttää?

Virittämisen jälkeen siirryttiin ideointivaiheeseen, joka kesti noin 20 minuuttia. Tämän vaiheen tarkoituksena oli tuottaa mahdollisimman paljon, ennakkoluulottomasti ja täysin kritisoimatta ideoita, jotka jokainen kirjasi virtuaaliselle valkotalulle kaikille näkyviksi. Toisten kirjaamia ideoita sai myös jatkokehittää. Ideoita tuotettiin kolmeen eri kysymykseen. Mitä asioita seurassa tehdään valmentajien sitouttamiseksi toimintaan? Mitä tulisi tehdä enemmän? Mitä tulisi tehdä erityisesti naisvalmentajien sitouttamiseksi? Ideoita saatiin tässä vaiheessa yli 30.

Ideointi vaiheen jälkeen virtuaaliselle valkotalulle kirjatut ideat keskusteltiin tutkijan johdolla läpi. Tämä kesti noin 40 minuuttia. Tutkija yhdisteli samaan teemaan kuuluvia ideoita ja poisti täysin päällekkäisiä ideoita. Tässä vaiheessa ideoita vielä lisättiin ja täydennettiin keskustelun kuluessa.

Tämän jälkeen ideat priorisoitiin äänestämällä virtuaalisella valkotalulla. Jokainen osallistuja asetti kolme peukku-tarraa, eli ääntä, heidän mielestään parhaimpien ehdotusten päälle. Tässä vaiheessa sai antaa äänen useammalle idealle tai kaikki äänet yhdelle idealle. Myös omaa ideaa sai äänestää. Työssä käytettiin peukku-ääni menetelmää, koska sitä käyttämällä ideoista löydettiin parhaat, mutta välttyttiin osoittamasta huonoita ideoita. Äänestämisen vei noin 5 minuuttia.

Viimeiseksi tutkija äänestyksen tulokset käytiin läpi tutkijan johtamana. Tässä kohtaa osallistujat saivat kommentoida äänestyksen tulosta, vaihtaa antamaansa ääntä ja esittää tyytyväisyytensä tulokseen. Osallistujat saivat tarvittaessa myös ehdottaa, kuinka äänestettyä ideaa tulisi muuttaa, jotta he olisivat siihen tyytyväisiä. Tämä vaihe vei noin 15 minuuttia.

Työpajan tuloksena löydettiin aihealueita, joihin jääkiekkoseuran tulisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta naisvalmentajia saataisiin sitoutettua toimintaan tehokkaammin.

8 Tulokset

8.1 Seuran valmennusympäristön SWOT -analyysi

Alla (Kuva 8) on SWOT -analyysi jääkiekkoseuran tyttö- ja naiskiekon valmentajien toimintaympäristöstä. Se on koonti tyttökiekkotoimijoille lähetetyn avoimen palautekyselyn vastauksista niiltä osin kuin ne koskettivat valmennustoimintaa ja seuran tyttö- ja naiskiekon valmennuspäällikön näkemyksestä.



Kuva 8 Seuran naisvalmentajien toimintaympäristö nelikenttäanalyysinä

8.1.1 Vahvuudet

Toiminnan monipuolisuus. Seurassa on mukana paljon eri ikäisiä tyttöjä, jolloin on mahdollista luoda useita joukkueita ja mielenkiintoisia valmennusmahdollisuuksia. Joukkueilla on erilaisia urheilullisia tavoitteita, jotka tarjoavat vaihtelevia haasteita myös valmentajille.

Toimijat innostuneita. Toimintaan mukaan tulevat valmentajat ja muut toimijat, kuten joukkueenjohtajat ja huoltajat, ovat innostuneita ja haluavat kehittää seuran tyttö- ja naiskiekkotoimintaa. Tämä näkyy mm. seuran vastaanottamana palautteena.

Valmennustoiminnan itsenäisyys. Valmentajilla on paljon vapautta suunnitella joukkueiden toimintaa itsenäisesti. He organisoivat urheilutoiminnan parhaaksi katsomallaan tavalla.

8.1.2 Heikkoudet

Tyttö- ja naiskiekkotoiminnan arvostus. Naisvalmentajat kokevat, ettei tyttö- ja naiskiekkotoiminta näy ja naisvalmentajat unohtuvat seuran toiminnassa. Tyttö- ja naisharrastajat ja heidän valmentajansa näkyvät paljon harvemmin ja pienemmin seuran nettisivuilla ja sosiaalisessa mediassa kuin poika- ja miesharrastajat. Naisvalmentajat kokevat myös, että heidän toiveensa tai mielipiteensä eivät tavoita seuran päätöksentekijöitä, jolloin naisvalmentajien vaikuttamismahdollisuudet päätöksentekoon tai toiminnan kehittämiseen jäävät vähäiseksi.

Seksismi. Naisvalmentajat ovat kohdanneet sekä vähättelyä että alistavia ja syrjiviä kommentteja seuran toiminnassa.

Resurssit. Tyttöjoukkueiden toiminta on suunniteltu mahdollisimman pienimuotoiseksi. Jäävuoroja on viikossa vain yksi ja pelejä kussakin ikäluokassa vähän verrattuna poikajoukkueiden pelimääriin. Toiminnan ollessa niin pienimuotoista pelaajat ja mm. joukkuehenki kehittyvät hitaasti. Valmentaminen vaatii näin pienimuotoisessa toiminnassa vain vähän aikaa vapaaehtoisilta, mutta valmentamiseen vapaaehtoisena panostetun ajan koetaan myös palkitsevan hitaasti.

Tuen puute. Tyttöjoukkueissa valmentajat kokevat tekevänsä paljon työtä, mikä ei varsinaisesti kuulu valmentajan toimenkuvaan luistimien sitomisesta pelireissujen suunnitteluun. Naisvalmentajat toivovat joukkueiden toiminnan pyörittämiseen enemmän tukea. Naisvalmentajat kaipaavat myös tiiviimpää vuorovaikutusta seuran työntekijöiden kanssa. Tällöin oltaisiin molemmin puolin yhteydessä muutenkin kuin ongelmien ilmennyttyä ja välttyttäisiin myös usealta ristiriidalta. Lisäksi naisvalmentajat kokivat, että mm. seuran tai muiden toimijoiden järjestämistä koulutuksista ja verkostoitumismahdollisuuksista on viestitty heikosti.

Naisvalmentajien tiuha vaihtuvuus. Naisvalmentajat vaihtuvat usein eivätkä sitoudu pitkäksi aikaa toimintaan. Lähes jokainen kausi aloitetaan valmentajien kanssa alusta, eikä kehittymistä tapahdu valmennustoiminnassakaan.

Tyttö- ja naiskiekkovalmentajapolku. Seurasta puuttuu tyttö- ja naiskiekon valmentajille selkeä valmentajapolku, joka tukisi heidän kehittymistään valmentajina ja selkeyttäisi valmennusmahdollisuuksia valmentajille. Seurasta puuttuu myös tieto eri ikäisten tyttöjäkiekkoilijoiden optimaalisesta harjoittelusta.

8.1.3 Mahdollisuudet

Strategiakausi. Seuran uuden strategiakauden alkaminen luo mahdollisuuden vaikuttaa uudella tavalla tyttö- ja naiskiekkoilun toimintaan ja arvotukseen seurassa. Suomen jääkiekkoliiton ja Olympiakomitean strategiakauden painopisteissä näkyy harrastajakunnan monimuotoistuminen.

Koulutuksia. Olympiakomitea ja Suomen valmentajat ry tukevat naispuoleisia valmentajia ja seuratoimijoita järjestämällä heille suunnattuja koulutuksia.

Suomalainen valmentaja. Viime vuosina suomalainen valmennuskulttuuri on muuttunut painottamaan vuorovaikutuskeskeistä valmennustyyliä autoritääriseen valmentamiseen sijaan. Tämä monipuolistaa myös jääkiekon valmentajakuntaa.

8.1.4 Uhat

Kilpailu tyttö- ja naisharrastajista. Myös muut alueen jääkiekkoseurat kehittävät toimintaansa ja kilpailu alueella kiristyy. Seuran on pystyttävä vastaamaan kilpailuun luomalla mielenkiintoisia valmennusmahdollisuuksia ja tarjoamalla hyvät harjoitteluolosuhteet tyttö- ja naisjäykkiekkoilijoille.

8.2 Valmentajahaastattelut

Menestyneiden jääkiekkoa valmentavien naisten temahaastatteluiden tulokset teemoiteltiin kolmen pääteeman alle: naisvalmentajien kokemukset jääkiekon lajikulttuurista, valmennustyöstä ja heidän ammatillisesta kehittymisestään.

8.2.1 Jääkiekon lajikulttuuri

Valmentajat kokevat, että jääkiekon lajikulttuuri on moninaistunut viime vuosina. He kokevat jääkiekon kulttuurin edelleen maskuliiniseksi, mutta vähemmän ”äijämäiseksi.” Miesvaltaista työympäristöä ei myöskään koeta välttämättä aina negatiiviseksi asiaksi. Valmentajat kokevat viihtyvänsä alalla ja naisina kuuluvansa joukkoon.

”Kyl se [jääkiekkokulttuuri] on tosi paljon muuttunut, eli se ei oo enää niin äijämäinen, vaan yhteiskunnan muutoksenkin myötä, hyväksytään enemmän, et jääkiekko on kaikille.. Naisjäykkiekkonkin näkökulmasta arvostus on kasvanut ja jääkiekon harrastaminen on monipuolistunut.. Miesjäykkiekkoilija ammattilainenkin, tavallaan se julkisuuskuva, et onhan ne paljon lukeneempia ja fiksumpia ja ei oo enää niin semmosta äijämäistä meininkiä..”

Valmentajat saavat tukea myös seuran ulkopuolelta esim. erilaisilta naisvalmentajille suunnatuilta hankkeilta ja jääkiekkoliitolta. Jääkiekkokulttuuri koetaan yleisesti myös avoimeksi kulttuuriksi, jossa halutaan yhdessä kehittyä ja jakaa avoimesti tietoa.

”Meillä [jääkiekossa] ei ole sellain hirvittävän kaavoihin kangistuneita juttuja..Mun mielestä se on hyvin avointa, ainakin niissä piireissä, missä mä oon, tosi avointa ja vuorovaikutteista. Ja koen jotenkin, et mä oon pystynyt myös nais- ja tyttökiekon asemaa ja arvostusta nostaan tuolla poikapuolella.. Enää ei tartte pyydellä anteeks sitä, ku mä oon täällä palaverissa teijän kanssa. [Ympäristö on] yleensä sellanen avoin ja tietoa halutaan jakaa, ja sellaisessa ympäristössä mä haluan toimiakin..”

Naisten jääkiekon arvostuksen koetaan kasvaneen viime vuosina. Naisjääkiekkoilijat ovat saaneet viime vuosina enemmän huomiota mediassa. Joukkueet ovat saaneet myös seuraajia lisää mm. sosiaaliseen mediaan. Seuraajakunnan koetaan olevan moninaisempi kuin mieskiekkoilijoilla. Enää ei myöskään yleisesti hämmästellä niin paljoa, jos tyttö pelaa jääkiekkoa. Seurojen pojille tarjoamat pelaajapolut ovat kuitenkin vielä selkeämpiä kuin tytöille mahdollistetut. Toisaalta valmentajat ovat kohdanneet eniten ennakkoluuloja, arvostelua ja vähättelyä juurikin liittyen tyttö- ja naiskiekon urheilulliseen tasoon. Vaikka naisten joukkueen valmentajat nykyään osataan jo huomioida paremmin, useassa seurassa joudutaan kuitenkin edelleen taistelemaan esille pääsystä, arvostuksen saamisesta ja tasa-arvoisesta asemasta miesten ja poikien jääkiekon kanssa.

”Paljon mielipiteitä. Sosiaalisessa mediassakin on semmosta, et naiskiekko terminä välillä nostaa päätään negatiivisessa valossa.. Tai taklauksen puute on joillekin todella iso juttu, et sitä [naisjääkiekko] on vaikee rinnastaa samaan kuin miesjääkiekko..”

Valmentajat kokevat, että ovat arvostettuja työssään ja että heidän ammattiinsa suhtaudutaan positiivisesti. Valmennustyön arvostuksen koetaan myös kasvaneen viime aikoina. Arvostus näkyy mm. pelaajien antamana kannustavana palautteena, ympärillä olevien sitoutumisena toimintaan ja hyvinä urheilullisina tuloksina.

”No kyllä mä koen, et sitä [omaa työtä] arvostetaan. Ne kenen kanssa mä toimin niin uskon, et ne arvostaa mun työtäni.. [Arvostus näkyy] pelaajilta esimerkiksi ihan vaan sitoutumisena.. johtoryhmässä ne on sanonut, että teen hyvää työtä..”

Valmentajan ammatti herättää ihmisissä yleisesti myös mielenkiintoa.

”Ihmiset on uteliaita, kyllä siinä [ihmisten käytöksessä] on tietty semmonen arvostus... Enemminkin, kun [ihmiset] kuulee, et mitä teet, siinä syntyy sellanen mielenkiinto ja uteliaisuus sitä kohtaan, että mitä minä naisvalmentajana teen.. Jos

puhutaan ihan sellasista ihmisistä, ketä minä en esimerkiksi tunne, tai on silleen puolittuja.. kyllä ne kyselee ihan niin kun mielenkiinnosta, uteliaisuudesta. Varmaan valmentajan työ ei oo semmonen, et siihen törmätään.. niitä [puolittuja] kiinnosta hirveesti se, että mitä minä sitten teen, kun minä valmennan..”

Suurin osa valmentajista koki, että heidän sukupuolensa tuskin oli ollut ongelma suurimmalle osalle miesvalmentajista. Jos vähättelyä on joskus uralla kohdattu, sitä on viime aikoina kohdattu vähemmän. Valmentajat arvelevat, että miehiä tai poikia valmentaessa ennakkoluuloja luultavasti kohtaisi enemmän. Yksi valmentaja kuvaili kohtaamaansa sukupuolestaan johtuvaa vähättelyä näin:

”Sitä [vähättelyä] itseasiassa oon ihan huomannut noissa seuran järjestämissä koulutuksissa. Siellä ku ollaan isommalla porukalla.. Kyllä siellä on ihan selvästi osalla miesvalmentajista sellanen asenne, että no voi vitsi, eihän tuo nyt tiedä mistään mitään. Et se huokuu..”

Useampi valmentaja koki välillä tulleet unohdetuksi tai eristetyksi seuran muusta toiminnasta. Joskus saa huomautella mm. jäävuoroista, kutsuista koulutuksiin, pelien alkamisajoista tai tiedottamisesta. Tämän arvellaan johtuvan seuratoimijoiden kokemattomuudesta. Nais- ja tyttökiekko on monessa seurassa vielä uusi asia.

”Uskon, et mulla on ihan hyvä suhde toimistolle ja mun mielipiteitä varmasti kuunnellaan siellä. Riippuu tietysti vähän, et mistä päätöksistä nyt on kyse.. Oon mä vähän erillään [seuran muista valmentajista].. toisaalta meillä on täällä naisille niin hyvät puitteet.. tavallaan ne tuet ja avut on tullut sitten muuta kautta..”

8.2.2 Valmennustyö

Kaikki valmentajat kuvaavat omaa suhtautumistaan valmentamiseen intohimoiseksi ja oppimishaluiseksi. Valmentajien puheesta käy selkeästi ilmi sitoutuneisuus työhön, jota he kuvaavat myös välittämisen, uteliaisuuden ja elämäntavan kautta. Kaikki mainitsevat omiksi vahvuuksikseen vuorovaikutustaidot ja pelaajan kohtaamisen ja nostavat nämä myös tärkeinä osaamisalueina työssään. Lisäksi vahvuuksina koetaan pelin ymmärtäminen ja taito-ominaisuuksien opettaminen ja tiedostamisen omista puutteistaan ja kehittymiskohteistaan valmentajana.

”Pelaajien kanssa kommunikointi, mä pyrin oleen joukkueelle tosi avoin.. mä oon tosi ymmärtäväinen, mut sitten myöskin aika vaativa, et semmonen luja ja vaativa, mutta lempee, et en oo kylmä mielestäni.. ja tietynlainen huumori on kuitenkin kokoajan tässä meidän toiminnassa mukana. Mä pystyn myöntämään, et vaikka tietyt osa-alueet, en mä niitä kaikkia hallitse. Sen takia mulla on nää kaikki ihmiset

tässä ympärillä. Mä voin pelaajille sanoa, et en mä tiä, mut selvitetään se.. Koen myös, et johtaminen muuttuu mun vahvuudeksi koko ajan.. ja mä oon oikeesti läsnä”

Työmäärä on valmentajilla suuri ja oma jaksaminen on aika ajoitin koetuksella. Varsinaisen valmennustoiminnan lisäksi työhön kuuluu jokaisella myös muita tehtäviä. Työpäivät venyvät pitkiksi ja työ levittäytyy viikon kaikille päiville. Työtä on usein aamulla ja illalla jääaikakalentereiden takia. Toisissa seuroissa jäävuorot myös vaihtelevat viikoittain. Haastavaa on laittaa raja sille, mikä on työtä ja mikä vapaa-aikaa, kun työ ei aina tunnu työltä ja innostuneena työtunteja helposti kertyy vähän huomaamattakin. Työtä tehdään paljon muualta kuin toimistolta ja tekeminen on katkonaista: ”tarvitsisi olla sellainen nappi, josta painaa aina, kun aloittaa tai lopettaa työt”. Valmentajat puhuivatkin, että tekevät suunnittelua, jotta saisivat edes yhden päivän vapaata viikossa. Runsaudesta huolimatta työ tuntuu valmentajista kuitenkin merkitykselliseltä.

”Tää työn on niin lähellä sydäntä, et sitä välillä tekee enemmän ku tarvis..”

”Mulla on ollut ihan pienestä työstä asti tämä jääkiekko ihan elämäntapa. Minun ympärillä olevat ihmiset on tottunut siihen, et mulla on tämä ja jos minä en ole kotona, niin minä olen jäähallilla tai johonkin siihen liittyvässä. Sit kun on se aika, et on vähän hiljasempaa, niin sit on ne hetket, millon nähään, ja on enemmän aikaa olla yhdessä..”

Vaikka oma työssäjaksaminen oli jokaisella ollut joskus koetuksella, valmentajat arvostavat, että heillä on mahdollisuus valmentaa ammatikseen ja jatkaa itselle rakkaan lajin parissa toimimista. Yksi valmentaja nosti esille, että lyhyet, esim. vuoden mittaiset, työsopimukset vaikeuttavat sekä työn että siviilielämän suunnittelua pitkäjänteisesti. Perhe-elämän ja epäsäännöllisen valmennustyön yhteen sovittaminen luo ajoittain ristiriitoja, mutta toisaalta vapaus suunnitella ja aikatauluttaa työtään itse myös mahdollistaa eri tavalla aikaa perheelle.

”On myös [työn suunnittelun lisäksi] sitä sovittamista perheen kesken. Meillä onneks, et jos me [puolison kanssa] oltais normaaleissa töissä [8-16], ei me pystyttäis esimerkiks lasta pitään kotona, että kyllä sen sitten pitäis mennä päivähoidon. Me saadaan sillä tavalla järjestettyä, et toinen pystyy hoitaa”

Haastateltavat kokevat valmentajan työn ennen kaikkea monipuoliseksi ja aina uudelleen haastavaksi työksi, jossa ei koskaan tulla valmiiksi. Nämä koetaankin valmentamisessa kiehtovimmiksi asioiksi työn sosiaalisen luonteen lisäksi. Tärkeää on myös hyvä työilmapiiri ja mukavat työkaverit. Uuden oppiminen ja opitun jakaminen eteenpäin seuraaville koetaan tärkeäksi.

”Varmaan pääsis jossain toisessa ammatissa helpommalla ja vähän enemmän vapaa-aikaa. Mua ei ikinä v****a lähteä töihin aamulla, elikkä mää tykkään tästä niin paljon.. tää on jotenkin niin haastavaa ja mielenkiintoista ja joka päivä aina mahdollisuus oppia uutta. Tässä saa olla sosiaalinen, tutustuu paljon uusiin ihmisiin.. työn monipuolisuus ja haastavuus.. et miks tää [ammatti]? Nämä [mainitut asiat] ehkä korvaa ne menetetyt vapaat viikonloput. En tiä, muuttusko se mieli sitten, jos olis perhettä..”

Hyvien vuorovaikutustaitojen lisäksi valmentajat kokevat tarvitsevansa monipuolisesti osaamista mm. tunne- ja vuorovaikutustaitoja, laji- ja peliosaamista, organisointitaitoja ja sekä itsensä että joukkueen johtoryhmän johtamisen taitoja. Valmentajan on pystyttävä luomaan itselleen sidosryhmiä.

”mä en käsitä sitä, miks vielä yritetään yksinään, yksittäinen valmentaja tehdä kaikkee ..”

Seurojen tarjoamat valmentajakoulutukset lisäävät valmentajien urheiluseuraan kuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tunnetta. Valmentajat kokevat, että nykyään seurat tarjoavat koulutuksiaan (esim. seuran pelitapaa koskevia) paremmin myös naisvalmentajille, mikä aikaisemmin tahtoi unohtua. Koetaan, että seura pitää tärkeänä, että naisten joukkuekin pelaa seuran näköistä jääkiekkoa ja samaa peliä kuin muutkin joukkueet. Valmentajat pitävät tärkeänä näyttää samalta kuin muutkin seurassa. Seuran järjestämiin koulutuksiin osallistutaan siis mielellään. Samalla pääsee näyttämään, että naisetkin voivat olla jääkiekkovalmentamisessa hyviä.

”Oon paljon kaikissa seurajutuissa mukana. Just sen takii, et oon halunnu ite tuoda esille sitä, et naisetkin voi tehdä tätä asiaa [valmentamista] ja olla yhtä hyviä tässä”

Jokaisella valmentajalla on miespuoleinen mentor-valmentaja (tai valmentajia), jonka antama tuki arkeen koetaan poikkeuksetta tärkeimmäksi tueksi oman oppimisen kannalta. Kaikki toimivat myös mentor-valmentajina omassa seurassaan tai alueen seuroissa. Arjessa tärkeäksi tueksi koetaan myös sitoutunut ja moniosaava johtoryhmä. Johtoryhmän koostuessa vapaaehtoisista toimijoista on joskus vaikea hahmottaa, kuinka paljon heiltä voi vaatia. Useampi valmentaja myös toivoi, että johtoryhmässä olisi enemmän tekijöitä. Myös vanhempien ja kokeneempien ihmisten johtamista on täytynyt harjoitella.

8.2.3 Ammatillinen kehitys

Kaikilla haastatelluilla on mittava oma peliura takanaan. Valmennusuralle kukin päätyi hieman eri tavoin, mutta jokainen kuitenkin nopeasti peliuran loppumisen jälkeen. Kaksi valmentajista aloitti valmentamisen, koska heitä selkeästi pyydettiin mukaan. Kahdella

liikunta-ala kiinnosti ammattina ja opiskeluiden yhteydessä työpaikka löytyi valmennuksen parista. Kaksi valmentajaa aloittivat toiminnan ensin muissa urheilutehtävissä ja valmennuspaikan auetessa tarttuivat mahdollisuuteen, jolloin kipinä syttyi. Yksi haastateltava korosti sattuman vaikutusta urakehitykseen näin:

"Pelaajaura loppu.. ja sit piti keksiä jotakin muuta. Muahan ei siis valmentaminen voinut pätkeäkään kiinnostaa siinä kohtaa, kun mä pelasin itte, niin sillain ihan puhtaalle ja tuntemattomalle kyllä hyppäs.. [Koulussa] piti valita, et luontoliikunta vai valmennus se suuntautuminen. Mä sitten valitsin sen valmennuksen.. No sit siinä kävi vähän semmonen onnekaskin sattuma, et kun mä valmistuin sieltä koulusta, siitä [seuran] toimistolta vapautu paikka.. Sitä samaa ruutua [useamman joukkueen kanssa] useampi vuosi.. Siitä pikkuhiljaa sitten se nälkä kasvo.. Jossain kohtaa oltiin jo apuvalmentajana naisissa.. ja sitten vähän vahingossa tuli se päävalmentajuus.."

Puolella haastatelluista oli peliurallaan ollut naispuoleinen valmentaja tai esikuva, mutta tällä hetkellä yhdelläkään ei ole varsinaisia valmentajaesikuvia, ei naista eikä miestä.

"Mulla ei oikein oo sellasia selkeitä valmentajaesikuvia. Ehkä se jossain vaiheessa hahmottuu tai sit ei. Mut on paljon valmentajia joidenka, mä tykkää kuunnella, mitä niillä on sanottavana. Mitä asioita itte kukin kokee tärkeinä siinä omassa työssään.."

Työ tekijäänsä opettaa. Kokemus, pelaajilta tullut palaute ja kanssakäyminen muiden valmentajien kanssa ovat tärkeitä valmentajan itsensä kehittymisen kannalta. He myös kokevat, että omasta peliurasta ja vahvasta palloilulajitaustasta on etua työssä. Tässä valmentaja kuvaa, miten oma osaaminen on kertynyt:

"Kaikkien valmentajien kanssa päivittäiset kanssakäymiset, sitten valmentajakerhot.. elikkä joka kolmas viikko vähintään kokoonnuttiin yhteen ja siellä käytiin aina millon mitään asioita.. Niissä sitkeesti [mukana] istuminen ja kyseleminen.. Mä oon kolunnut vuosia alueleireillä ja valtakunnan leireillä. Kaikkiin aina lähtenyt motivoituneesti ja innostuneesti ja yleensä tullut vähän fiksumpana takaisin.. Mulla on tosi laaja verkosto, kenen kanssa mä keskustelen puhelimesta tosi paljon.. Naispuolella [jääkiekkoliitto] omat sparripäivät.. Ite äärettömän kiinnostunut kattomaan pelejä.. [Avun saanti] vaatii paljon myöskin sitä omaa aktiivisuutta tarttua siihen luuriin.. Sit meillä on valmentajakahveja, valmentajapalavereja, missä on eri lajien valmentajat edustettuina.."

Haastatelluista kolmella on urheilualan tai valmennuksen ammatillinen tutkinto ja yhdellä muu ammatillinen tutkinto. Valmentajat ovat kouluttautuneet ahkerasti ja olleet mukana jääkiekkoliiton, Suomen olympiakomitean, Suomen valmentajat ry:n ja Jyväskylän yliopiston järjestämissä koulutuksissa. Valmentajat käyvät myös urheiluakatemioiden

mahdollistamissa valmentajakahvi -tilaisuuksissa. Nämä kokoavat yhteen eri lajien valmentajia ja mahdollistavat keskustelun yli lajirajojen eri valmennuksen teemoista. Lisäksi tietoa ammennetaan mm. jääkiekkopelejä katsomalla, lukemalla kirjoja ja blogeja ja eri teemoihin syventyvistä webinaareista.

"Kun aloitti [valmentamisen], imi siitä, millaisia valmentajia itellä oli ollut. Sieltä se ajatusmaailma, et no vitsi toi oli hyvä, tosta tykkäsin, ja noin en ikinä toimis ite.. Tietysti se [ammattitutkinto] anto paljon. Mä oon osallistunut paljon esim. Olympiakomitean järjestämiin koulutuksiin. Nyt varsinkin, kun on ollut Zoom - aikakausi, on ollut helppo osallistua, kun ne on ollut paremmin [saatavilla]. Ei tarte aina lähteä jonnekin.. Sit luen avoimessa yliopistossa liikuntapsykologiaa. Se on sinne vuorovaikutustaitoihin, psyykkisiin taitoihin. Meillä on seuran sisäisiä koulutuksia. Ne on lähinnä tähän mennessä ollut liittyen peliin, puolustuspelaaminen, hyökkäyspelaaminen, erikoistilanteita ja taitojen opettamista. Ja sitten tietysti lukemalla kaiken maailman eppoksia.. Meillä on itseasiassa ollut urheiluakatemia eli koulujen valmennuksen kautta, koeviikoilla aamukahvit ja toinen vähän samalla periaatteella. Siellä käydään kuulumisia, mut nyt on otettu tänä vuonna siihen mukaan toisten lajien esittelyitä, ja miten siellä valmentajat toimii.. "

Uralla eteenpäin vieviä voimia ovat oma innostus, pitkäjänteisyys ja ympäristöltä saatu tuki. Arkisen työnteon uskotaan lopulta palkitsevan.

"Se vaatii niitä kilometrejä myös alle. Sun pitää vaan sitä kokemusta pystyy keräämään. Sitä kauttahan sitten sitä uraa tulee.. Se, et sä valmennat samassa paikkaa useamman vuoden, vaikka sä olisit siinä samassa positiossa, täytyy pystyä kehittämään itseä ja sitä ympristöö. Asioita [valmennuksessa] pitää pyrkiä tekeen paremmin ja laadukkaammin. Se on jo sitä urakehitystä.. "

Urakehityksen esteenä nähdään lähinnä mahdollinen oman motivaation lopahtaminen.

"Riittääkö se oma pitkäjänteisyys siihen, et onks se niin kaukainen unelma tai haave. Alkaako sit olla jo muut asiat, jotka tulee siihen, ehkä perhe. Tuleeko jossain vaiheessa sellanen kokemus, et minun elämässä voisi olla jotakin muutakin, kun tätä jääkiekkoa.."

Tärkeää olisi nähdä mahdollisuuksia, joita kohti mennä. Muita valmennuspaikkoja onkin kovin rajoitetusti tarjolla omalla paikkakunnalla. Erityisesti perheelliset valmentajat kokevat, että on hienoa, kun työ on tällä hetkellä lähellä kotia.

" mä en ite koe ja nää sitä sellasena, et naisvalmentajalla olis hirveen kirkkaat tulevaisuuden näkymät.. Jos ajatellaan miesten puolella, sulla on vaihtoehtoja paljon

enemmän. Meillä naisjäykkökossa kulttuuri on se, et ollaan paljon yhdellä paikkakunnalla, ja sit kun loppuu tai lopetat siellä, sit ei ookkaan enää muuta [tarjolla].”

Mahdollisena seuraavana työnkuvana valmentajat näkevät naisten ja tyttöjen maajoukkuepolulla valmentamisen. Valmentajana kehittymisen kannalta toivotaan aukeavan mahdollisuuksia valmentaa myös poikia tai miehiä. Näiden saavuttamiseksi valmentajat kuitenkin painottavat oman osaamisen kerryttämistä pitkäjänteisesti. Kaikki valmentajat kokevat tämän hetken työssä olevan toistaiseksi hyvin haasteita ja mahdollisuuksia kehittyä valmentajana.

”En mä osaa sanoo, et mun pitäs tässä hetkessä nyt tavoitella jotainkin suurempaa. Vaan mä nään täs ihan tarpeeksi haasteita tällä hetkellä ja sellasia mahdollisuuksia kehittää tätä ympäristöä. Saada tähän mukaan ihmisiä tekeen tätä hommaa laajemmin ja kehittää tätä.. Toivottavasti tässä saa olla pidempää, koska sit se vaikuttavuus on paljon suurempi..”

8.3 Työpajan kehitysideat

Työpajassa ideoitiin, mitä jääkiekkoseura voisi tehdä enemmän naisvalmentajien sitouttamiseksi jääkiekkoseuran toimintaan. Työpajassa nousi esille kolme keskeistä teemaa: seuran ilmapiiri, naisvalmentajapolku ja toimivat käytänteet.

Seuran ilmapiiriä kehitetään. Pyritään luomaan kaikille seurassa toimiville valmentajille samat säännöt ja mahdollisuudet kehittyä valmentajina haluamaansa suuntaan. Kiitetään ja palkitaan naisvalmentajia, jotta tunne valmennustyön tärkeydestä vahvistuisi.

Naisvalmentajapolkua selkeytetään ja vahvistetaan. Naisvalmentajille tarjotaan kouluttautumismahdollisuuksia paremmin valmentajan oman taitotason mukaisesti. Kouluttautumismahdollisuuksista ja seuran tarjoamasta toiminnasta tiedotetaan naisvalmentajia tehokkaammin. Tyttökiekkoilijoiden toimintaedellytyksiä seurassa kehitetään, mikä tekee valmentajapaikoista houkuttelevampia ja monipuolisempia.

Seuran käytänteitä kehitetään. Seura tukee ja auttaa naisvalmentajien johtoryhmän kokoamisessa tarvittaessa. Toimihenkilöitä etsitään useampia jokaiseen tyttöjoukkueeseen, jolloin vastuu jakautuu tasaisemmin ja valmentajan rooli selkeytyy. Seura huolehtii myös tyttöjoukkueiden muiden toimijoiden kuin valmentajan kouluttamisesta aiempaa huolellisemmin.

9 Pohdinta

Jääkiekkoseura panostaa naisvalmentajien sitouttamiseen seuran toimintaan jatkossa kehittämällä seuran ilmapiiriä mm. palkitsemalla myös naisvalmentajia, tukemalla naisvalmentajien verkostoitumista mm. tarjoamalla valmennuskoulutuksia ja kouluttamalla tyttöjoukkueiden toimintaan lisää toimijoita. Nämä toimenpiteet vastaavat hyvin naisvalmentajien kokemuksiin keskeisesti tärkeistä tekijöistä toimintaympäristössään ja seuran toiminnassa ilmenneisiin kehittämiskohteisiin.

Menestyneet naisvalmentajat kokevat jääkiekkokulttuurin kehittyneen viime vuosina moninaisempaan suuntaan. Jääkiekkoseurat tarjoavat harrastusmahdollisuuksia aiempaa useammin myös tytöille ja naisille. Naisvalmentajat kokevat myös naisjääkiekon arvostuksen kasvaneen. Naisjääkiekkoilijat näkyvät mediassa useammin ja seuraajakunta on kasvanut mm. sosiaalisessa mediassa. Jääkiekkokulttuuri koettiin myös tietotaitoa avoimesti jakavaksi.

Kamppailulajien (Erdogan 2020) valmentajien kokemuksiin verrattuna jääkiekkoa valmentavien naisten kokemukset olivat yllättävän positiivisia. Yksi tätä selittävä tekijä voi olla jääkiekon suosio Suomessa myös naisten urheilun puolella, jolloin naisjääkiekko ja naisjääkiekkoilijat saavat myös mediassa positiivista huomiota. (Helsingin Sanomat 2020) Valmentajat kokivat jääkiekkokulttuurin myös tietotaitoa avoimesti jakavaksi ja kaavoihin kangistumattomaksi, mikä voisi selittää myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta uudistuvaa jääkiekkokulttuuria. Todennäköisesti myös valmennuskulttuurin muutoksella autoritäärisestä vuorovaikutteisempaan valmennustyyliin on merkitystä naisvalmentajien arvostuksen nousulle. Valmentajakuva on muuttunut pehmeämmäksi ja stereotypisestikin naisille paremmin sopivaksi.

Menestyneet naisvalmentajat ovat luoneet laajan tukiverkoston ympärilleen. Tärkeimmäksi tueksi arjessa koettiin mentor-valmentajat. Naisvalmentajat suhtautuvat työhönsä hyvin intohimoisesti. He kokevat tarvitsevansa osaamista monipuolisesti ja opiskelevatkin säännöllisesti uutta. Valmennustyön tehokkaimpana opettajana koettiin käytännön työn tekeminen.

Naisvalmentajat kokevat urakehityksen kannalta tärkeäksi nähdä tulevaisuudessa mielenkiintoisia haasteita. Uralla tärkeäksi on koettu mahdollisuus kehittää itseään käytännön työssä. Haasteena koetaan valmennusmahdollisuuksien vähäisyys paikkakunnalla.

Suuri osa naisvalmentajien kokemuksista työstään kuvaa valmentajan työtä yleisestikin, vaikka tässä työssä keskityttiin naisvalmentajiin. Valmentajien ura, jonka jokainen valmentaja muodostaa omanlaisekseen ja, johon koetaan myös sattuman vaikuttavan, vastaa aiempia tutkimuksia huippuvalmentajien urakehityksessä Suomessa (Olkinuora 2016). Suurin osa haastatelluista koki työmäärän olevan ajoittain liian suuri. Tämä vastaa päätoimisten valmentajien tilannetta yleisestikin Suomessa (Blomqvist ym. 2020). Valmennustyö on jääkiekossa erittäin sidonnainen jäähallilta saatuihin jäävuoroihin. Seuroilla on erilaisia tapoja jakaa vuoroja ja toisissa seuroissa vuorot vaihtuvat jopa viikoittain, mikä varmasti tuo haasteita oman työn suunnitteluun. Lisäksi harjoitellaan sekä aamulla että illalla, mikä venyttää työpäiviä erityisesti naisten jääkiekossa, missä pelaajat eivät ole ammattilaisia ja käyvät päivän töissä tai koulussa.

Työn painottuessa iltaan ja viikonloppuihin perhe-elämä vaatii sovittelua. Perheelliset naiset kokivat, että mahdollisuudet suunnitella työtään itsenäisesti, auttoi tähän. Toisaalta tuki perhe-elämän yhdistämiseen työhön tuli täysin perheeltä ja pohdittiinkin ääneen, voisiko seura tukea tätä jotenkin. Tämä vastaa kansainvälisiä tutkimuksia, joissa todettiin valmentajien sitoutuvan työhönsä pidemmäksi aikaa, jos organisaatiossa oli perheystävälliset käytänteet. (LaVoi & Dutove 2012) Suomessa toki lainsäädäntö tukee perheitä paljon ja työnantajalle jää hyvin erilainen vastuu esimerkiksi äitiyslomakäytänteiden kanssa Yhdysvalloissa.

Tutkimuksessa huomioitiin luotettavuus ja eettisyys alusta alkaen. Työn eri vaiheet raportoitiin mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja johdonmukaisesti. Aineiston keruussa kiinnitettiin huomiota tarkkuuteen.

SWOT -analyysi oli kattava koonti eri tyttö- ja naiskiekkotoimijoiden näkemyksiä jääkiekkoseuran toiminnasta. Analyysin kokosi kuitenkin vain yksi henkilö. Koonnin tekemiseen olisi voinut osallistaa lisäksi myös esimerkiksi seuran muita työntekijöitä, jolloin olisi luotu vielä enemmän näkökulmia aiheeseen.

Haastattelut suoritti ja purki yksi henkilö, jolloin pystyttiin varmistamaan tekemisen vastaavuus. Haastattelutilanteiden nauhoittaminen ja nauhojen uudelleen kuunteleminen lisäsi tulosten luotettavuutta. Haastattelutilanteiden ollessa vuorovaikutustilanteita tulosten tulkintaan vaikuttaa tutkijan tausta ja arvomaailma. Myös haastattelijan vuorovaikutustaidot vaikuttavat haastattelutilanteeseen. On hyvin mahdollista, että valmentajat eivät täysin rehellisesti kertoneet kokemuksiaan tai antoivat ns. sosiaalisesti suotavia vastauksia.

Virtuaalisesti toteutettu aivoriihi-työpaja toimi hyvin ideoita tuottavana työkaluna. Työntekijöiden osallistaminen kehittämiseen sitoi tehdyn työn näkökulmia jääkiekkoseuran käytäntöön. Käyty keskustelu eri toimijoiden kanssa loi yhteistä näkemystä aiheesta ja nosti esille asian tärkeyttä osoittamatta epäkohtia. Aihepiiri on kuitenkin laaja ja kahden tunnin keskustelulla päästiin vasta alkuun.

Vuorovaikutteiset tutkimustavat olivat ennen kaikkea erittäin antoisa tapa oppia uutta ja keskustelut olivat valtavan mielenkiintoisia. Asioista keskustelu ja ajatusten jakaminen kiireettömästi keskittyen valittuun teemaan tuo uusia näkökulmia. Tämä työ keskittyi naisvalmentajien näkemyksiin toiminnasta. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia myös seuratoimijoiden näkemyksiä antamastaan tuesta valmentajille ja verrata näkemyksiä keskenään. Työssä ei myöskään otettu vertailevaa kantaa miesvalmentajien kokemuksiin. Blomqvist ym. 2020 valmentajakyselyssä iso osa valmentajista koki esim. reissutyön vaikuttaneen negatiivisesti työhönsä. Olisikin mielenkiintoista tutkia tulevaisuudessa, miten miesvalmentajat kokevat perhe-elämän ja valmennustyön yhdistämisen ja selvittää, millaisia eroja nais- ja miesvalmentajat kokevat tai onko kokemuksissa oikeastaan eroa.

Työ tarjoaa jääkiekkoa valmentavien naisten kokemuksia toimintaympäristöstään. Se tarjoaa lukijalleen myös keskeisiä tekijöitä naisvalmentajien tukemiseksi jääkiekkoseurassa. Työtä voi käyttää seuratoiminnan kehittämiseksi ja työssä käytettyjä menetelmiä ymmärryksen soveltamiseksi omaan seuraympäristöön.

Lähteet

Aarresola, O. 2008. Valmentajien mentorointi -projektin vaikutusten arviointi. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU, 12. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.urheilututkimukset.fi/web/julkaisut/4/> . Luettu: 4.3.2021.

Acosta, V.R. & Carpenter, L.J. 2014. Women in Intercollegiate Sport: A Longitudinal, National Study Thirty-Five Year Update 1977-2014. Brooklyn College. New York.

Allen, J. B. & Shaw, S. 2013. An interdisciplinary approach to examining the working conditions of women coaches. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 8, 1, s.1-18.

Blomqvist, M., Mononen, K. & Hämäläinen, K. 2020a. Valmentajakysely 2019. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU, nro 71. Jyväskylä. Luettavissa: https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2020_blo_valmentaja_sel99_53976.pdf . Luettu: 4.3.2021.

Blomqvist, M., Mononen, K. & Hämäläinen, K. 2020. Valmentajakysely 2019 – päätoimiset valmentajat. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU, nro 75. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.urheilututkimukset.fi/web/julkaisut/7519/> . Luettu: 19.3.2021.

Borland, J.F. & Bruening, J.E. 2010. Navigating barriers: A qualitative examination of the under-representation of black females as head coaches in collegiate basketball. *Sport Management Review*, 13, 4, s.407-420.

Bruening, J.E., Dixon, M.A. & Eason, M.E. 2017. Coaching and motherhood. Teoksessa LaVoi, N.M. *Women in Sports Coaching*, s. 95-107. Routledge. New York.

Bruening, J., Dixon, M, Burton, L. & Madsen, R. 2013. Women in Coaching: The work-life interface. Teoksessa Potrac, P., Gilbert, W. & Denison, J. *Routledge Handbook of Sports Coaching*, s. 411-423. Routledge. New York.

Chroni, S., Medgard, M., Nilsen, D. A., Sigurjonsson, T. & Solbakken, T. 2018. Profiling the Coaches of Norway: A national survey report of sports coaches & coaching. Inland Norway University of Applied Sciences. Elverum. Luettavissa: <http://hdl.handle.net/11250/2569671> . Luettu: 19.3.2021.

Clarkson, B.G., Cox, E. & Thelwell, R.C. 2019. Negotiating Gender in the English Football Workplace: Composite Vignettes of Women Head Coaches' Experiences. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 27, s. 73-84.

Council of Europe 2019. All In! Towards Gender Balance in European Sport, Analytical report of data collection campaign. Luettavissa: <https://rm.coe.int/analytical-report-of-the-data-collection-campaign-all-in-towards-gende/1680971a71> . Luettu: 19.3.2021.

Cunningham, G.B., Ahn, N.Y., Anderson, A.J. & Dixon, M.A. 2019. Gender, coaching and occupational turnover. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 27, s.63-72.

Danskanen, K. 2015. Valmentajan polku – Valmentajana kehittyminen. Teoksessa Suomen Valmentajat ry. Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu, s. 43-50. VK-Kustannus Oy. Keuruu.

Dixon, M. & Bruening, J. 2007. Work-family conflict in coaching I: A top-down perspective. *Journal of Sport Management*, 21, s.377-406.

Durand-Bush, N., Collins, J. & McNeil, K. 2012. Women coaches' experiences of stress and self-regulation: a multiple case study. *International Journal of Coaching Science*, 6, 2, s.21-43.

Helsingin Sanomat. 2020. Jääkiekko on yhä vahvemmin Suomen suosituin urheilulaji, jalkapallo nousi kohti kärkeä. Luettavissa: <https://www.hs.fi/paivanlehti/19032020/art-2000006443783.html> . Luettu: 27.3.2021.

Hintikka, H. 2011. Voimisteluvallmentajien asiantuntijuus. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2011052710928> . Viitattu 12.3.2021.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

Hovden, J. 2017. Powerful Women as Change Agents in Scandinavian Sport Organizations. University of Science and Technology. Trondheim.

Hämeen Sanomat. 2019. Suomessa on palloilulajeissa lähes tuhat ammattiuheilijaa, joista yli puolet jääkiekkoilijoita – Naisten osuus ammattilaisista minimaalinen. Luettavissa: <https://www.hameensanomat.fi/kanta-hame/yli-puolet-palloilulajien-ammattiuheilijoista-on-jaakiekkoilijoita-suomen-palloilusarjoissa-on-944-ammattiuheilijaa-658800/> . Luettu 27.3.2021.

Hämäläinen, K. 2015. Suomalainen valmennusosaamisen malli. Teoksessa Suomen Valmentajat ry. Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu, s. 21-25. VK-Kustannus Oy. Keuruu.

Hämäläinen, K. 2020. Valmentajien ammatillinen koulutus. Valmentaja – lehti, 1, s.44-45.

Hämäläinen, K. & Westerlund, E. 2016. Valmentajalla on väliä – juttusarja. Valmentaja lehti, 5, s.8-11. Luettavissa:

https://www.suomenvalmentajat.fi/site/assets/files/2056/lehden_aineisto.pdf . Luettu 19.3.2021.

IIHF s.a. Survey of Players. International Ice Hockey Federation. Luettavissa:

<https://www.iihf.com/en/static/5324/survey-of-players> . Luettu: 27.3.2021.

International Olympic Committee 2018. IOC Gender Equality Review Project, IOC Gender Equality Report. Lausanne. Luettavissa:

https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/What-We-Do/Promote-Olympism/Women-And-Sport/Boxes%20CTA/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf#_ga=2.44923108.1310783268.1616092613-1854422457.1610721879 . Luettu: 19.3.2021.

International Olympic Committee 2020. Factsheet Women In The Olympic Movement.

Lausanne. Luettavissa: <https://www.olympic.org/gender-equality/at-the-olympic-games> . Luettu: 20.3.2021.

Itkonen, H. & Salmikangas, A-K. 2015. The Changing Roles of Public, Civic and Private Sectors in Finnish Sports Culture. Viešoji politika ir administravimas, 14, 4, s. 545-556.

James, E.H. 2000. Race-Related Differences in Promotions and Support: Underlying Effects of Human and Social Capital. Organization Science, 11, 5, s.493-508.

Kangasniemi, E. & Manninen, A. 2016. Huippuvalmentajien kokemat karikat ja käänteet – ”Niitä ei voi vaihtaa pois, niin eletään sitten niitten kanssa”. Ylempi AMK-opinnäytetyö.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Valmennuksen koulutusohjelma. Luettavissa:

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016120218877> . Luettu:13.3.2021.

Korpelainen, K., Nokelainen, P. & Ruohotie, P. 2009. Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen. Teoksessa: Ammattikasvatuksen aikakauskirja – lehti, 1, s.33-47.

KSL. 2017. Osallistavat menetelmät. Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajille. Kansan

Sivistystyön Liitto KSL ry. Keuruun laatupaino. Keuruu. Luettavissa: <https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Osallistavat-menetelm%25C3%25A4t-KSL->

verkko.pdf&ved=2ahUKEwiL4oPF6YzwAhVNIYsKHcW7A40QFjAEegQIBRAC&usg=AOvVaw3ieveB5TUMQzJKO6h3SgRq . Luettu: 14.4.2021.

Lahti, A., Kyllönen, M., Pusa, S., Tolvanen, A. & Laakso, N. 2020. Häirintä suomalaisessa kilpaurheilussa. Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry. Luettavissa: <https://suek.fi/wp-content/uploads/2020/09/Ha%CC%88irinta%CC%88-suomalaisessa-kilpaurheilussa.pdf> . Luettu: 20.3.2021.

LaVoi, N. M. 2016. Women in Sports Coaching. Routledge. New York.

LaVoi, N. M. & Dutove, J. K. 2012. Barriers and supports for female coaches: an ecological model. Sports Coaching review, 1, 1, s.17-37.

Lindroos, J-E. & Lohivesi, K. 2010. Onnistu strategiassa. WS Bookwell OY. Juva.

Massengale, D. 2009. The Underrepresentation of women in interscholastic sport leadership: A qualitative study on the effects of role incongruity. Master -opinnäytetyö. University of Nevada.

Messner, M. A. 2009. It's all for the kids: Gender, families, and youth sports. University of California Press. Lontoo.

Naugle, K.E., Behar-Horenstein, L.S., Dodd, V.J., Tillman, M.D. & Borsa, P.A. 2013. Perceptions of Wellness and Burnout Among Certified Athletic Trainers: Sex Differences. Journal of Athletic Training, 48, 3, s.424-430

Norman, L. 2010. Feeling Second Best: Elite Women Coaches Experiences. Sociology of Sport Journal, 27, s.89-104.

Norman, L. 2012. Developing female coaches: strategies from women themselves. Asia-Pacific Journal Of Health, Sport and Physical Education, 3, 3, s. 227-238.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Olkinuora, H. 2016. Finnish female coaches' career development and perceptions – A case study of six Finnish female coaches. Master – opinnäytetyö. Jyväskylän yliopisto, Liikuntatieteellinen tiedekunta. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201612125038> . Luettu: 3.3.2021.

Olympiakomitea s.a. Tasa-arvo liikunnassa ja urheilussa. Luettavissa:
<https://www.olympiakomitea.fi/olympiakomitea/vastuullisuus/tasa-arvo/> . Luettu:
19.3.2021.

Oulmane, R. 2015. Siirtymä naisurheilijasta valmentajaksi: Urheilu-uran jälkeen valmentajana tai muuna toimijana lajin parissa jatkamiseen vaikuttavat tekijät. AMK-opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201504305632> . Luettu: 18.3.2021

Pfister, G. & Radtke, S. 2009. Sport, Women, and Leadership: Result of a project on executives in German sports organisations. *European Journal of Sport Science*, 9, 4, s. 229-243.

Puska, M., Lämsä, J. & Potinkara, P. 2017. Valmentaminen ammattina Suomessa 2016. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU, nro 53. Jyväskylä. Luettavissa:
<https://www.urheilututkimukset.fi/web/julkaisut/7366/> . Luettu: 16.3.2021.

Sagas, M., Cunningham, G & Pastore, D. 2006. Predicting head coaching intentions of male and female assistant coaches: An application of the theory of planned behavior. *Sex Roles*, 54, 9, s.695-705.

Shaw, S. 2006. Gender suppression in New Zealand regional sport trusts. *Women in Management Review*, 21, 7, s. 554-566.

Shaw, S. & Frisby, W. 2006. Can gender equity be more equitable? Promoting an alternative frame for sport management research, education, and practice. *Journal of Sport Management*, 20, s.483-509.

Sibson, R. 2010. "I was banging my head against a brick wall": Exclusionary power and the gendering of sport organisation. Edith Cowan University. Perth.

Suomen Valmentajat ry. 2015. Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu. VK-Kustannus Oy. Keuruu.

Suomen Valmentajat s.a. Valmentajalla on väliä – kampanja. Luettavissa:
<https://www.suomenvalmentajat.fi/arvostus/valmentajalla-on-valia-kampanja/> . Luettu
20.3.2021.

Teronen, A. & Vuolle, J. 2018. Vastatuulesta myötämäkeen. Naiset suomalaisessa urheilussa. Kirjapaja. Helsinki.

Tilastokeskus 2018. Ammatillinen eriytyminen palkansaajilla ja yrittäjillä vuosina 2018 ja 2013. Luettavissa: http://www.stat.fi/til/tyokay/2018/04/tyokay_2018_04_2020-11-09_kat_002_fi.html . Luettu: 20.3.2021.

Turunen, M., Turpeinen, S., Inkinen, V. & Lehtonen, K. 2020. Palkkatyö urheiluseuroissa: Urheiluseurat työnantajina 2013-2020. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissätiö LIKES, 385. Jyväskylä.

Vilanen, M. 2013. Urheiluseura työnantajana: Seuratoiminnasta työttömyystuelle, sairaseläkkeelle vai työeläkkeelle? AMK - opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013111917462> . Luettu: 30.2.2021.

Walker, N. A. & Bopp, T. 2011. The underrepresentation of women in the male-dominated workplace: perspectives of female coaches. *J. Workplace Rights*, 15, 1, s.47-64.

Wasen, M.K. 2018. Are Women Coached by Women More Likely to Become Sport Coaches? Head Coach Gender and Female Collegiate Athletes' Entry into the Coaching Profession. Master -opinnäytetyö. University of Minnesota.

Weaver, M.A. & Chelladurai, P. 2002. Mentoring in intercollegiate athletic administration. *Journal of Sport Management*, 16, s. 96-116.

Westerlund, E. 2019. Uudella valmennuskulttuurilla arvostusta urheilulle. *Valmentaja -lehti*, 1, s. 12-13.

YLE. 2021. Poliitiikan uutisissa naisten näkyvyys on noussut tasoihin miesten kanssa – urheilussa on vielä petrattavaa. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11884763> . Luettu: 15.4.2021.

YLE. 2021b. Urheiluvaikuttajat kertovat millaisia vaikutuksia on naisurheilun lisäämisellä merkittävien tapahtumien joukkoon: "Voi lisätä harrastajamääriä" . Luettavissa: <https://yle.fi/urheilu/3-11786033> . Luettu: 27.3.2021.