

”KOEN TUNTEITA, JOITA EI MUUALTA SAA”

Tutkimus päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien sekä valmen-
nus- ja junioripäälliköiden työnkuvista ja motivaatiotekijöistä

Lampi Veli

Opinnäytetyö

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutus
Liikunnanohjaaja

2022

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutus
Liikunnanohjaaja

Tekijä	Veli Lampi	Vuosi	2022
Ohjaaja(t)	Eero Vierola		
Toimeksiantaja	Suomen Palloliitto ry		
Työn nimi	"Koen tunteita, joita ei muualta saa"		
Sivumäärä	70 + 11		

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden taustatekijöitä, työnkuvia ja motivaatiotekijöitä. Työn toimeksiantajana oli Suomen Palloliitto, ja tavoitteena oli luoda nykykuva päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden valmentajakunnista. Päätoimisten määrät juniorijalkapallossa ovat olleet jo pitkään kasvussa, mutta tutkimustietoa ammattikunnasta on ollut vähän. Sen vuoksi opinnäytetyö oli Suomen Palloliitolle ajankohtainen ja tärkeä.

Juniorijalkapallossa työskennellään monin erilaisin tehtävänimikkein ja työnkuvin. Näin ollen tutkimustuloksia ei ollut järkevää käsitellä yhtenä päätoimisten valmentajien ryhmänä. Tutkimustulosten raportoinnissa vastaajat jaettiin kolmeen vastaajaryhmään, minkä avulla pyrittiin luomaan mahdollisimman tarkka nykykuva valmentajakunnista. Tutkimuksen kolme vastaajaryhmää olivat päätoimiset juniorivalmentajat, valmennustyötä tekevät valmennus-/junioripäälliköt sekä päätoimiset valmennus-/junioripäälliköt.

Tutkimus tehtiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Empiirinen tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselyllä syyskuussa 2022. Kysely lähetettiin 105 seuraan, missä Suomen Palloliiton tietojen mukaan työskenteli päätoimisia juniorivalmentajia tai valmennus-/junioripäälliköitä. Kyselyyn vastasi 78 päätoimista juniorivalmennuksen ammattilaista.

Tämän tutkimuksen perusteella päätoimisuus on juniorijalkapallossa erittäin miesvaltainen ala. Suuri osa juniorivalmennuksen työpaikoista on Uudellamaalla sekä muissa suurissa asutuskeskuksissa. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden työnkuvat ovat laajoja, ja työajat jakautuvat moniin eri tehtäviin.

Kaikkien vastaajaryhmien tärkeimmät valmennustyön motivaatiota edistävät tekijät olivat vuorovaikutus pelaajien kanssa sekä pelaajien kehittyminen. Eniten motivaatiota heikentäviä tekijöitä olivat valmennuksen oheistehtävät sekä palkkataso. Valtaosa vastaajista näki työskentelevänsä jalkapallon parissa viiden vuoden kuluttua.

Avainsanat jalkapallo, päätoimisuus, juniorivalmentaja, valmennuspäällikkö, junioripäällikkö, työnkuva, motivaatiotekijät

Sports and Leisure Management
Bachelor of Sports Studies

Author	Veli Lampi	Year	2022
Supervisor(s)	Eero Vierola		
Commissioned by	Football Association of Finland		
Title	"I experience emotions you cannot get anywhere else"		
Number of pages	70 + 11		

The purpose of this thesis was to clarify the underlying factors, job descriptions and motivational factors among the occupations of youth football coach, head of coaching and head of youth football. The study was commissioned by the Football Association of Finland, and the aim was to create a depiction about the professionals working in these occupations. Due to the increased number of full-time coaches over the past years and lack of research information about their work, this study was topical and important for the Finnish Football Association.

There is a variety of job descriptions and position descriptions in the field of youth football. Therefore, it was not useful to analyze the results of this research as just one group of full-time coaches. In the reporting of the research results, the respondents were divided into three groups, to create an accurate description of each group. The three respondent groups were full-time youth coach, head of coaching/head of youth that has coaching tasks and full-time head of coaching/head of youth.

The research was carried using the quantitative method. The empirical research material was collected with an online inquiry in September 2022. The inquiry was sent to 105 football clubs. A total amount of 78 respondents answered the inquiry.

According to this research, full-time job in youth football is a very male-dominated field. Most of the available jobs are in Uusimaa area and other big population centers. Job descriptions of the youth football coaching professionals are broad and versatile, and their working time is divided into many different tasks.

The most important motivational factors in all respondent groups' opinion were the interaction with the players and the players' development. Additional tasks of coaching and the wage level had the most negative impact on the respondent groups' motivation. Most of the respondents saw themselves still working in football in five years.

Keywords football, full-time job, youth coach, head of coaching, head of youth, job description, motivational factors

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	SUOMALAISEN URHEILUVALMENNUKSEN HISTORIAA	9
3	TOREILTA STADIONEILLE – SUOMIFUTIKSEN HISTORIAA	11
3.1	Suomalaisen jalkapallon alkupotkut	11
3.2	Jalkapallovalmennuksen ammattimaistuminen	12
3.3	Suomalaisen juniorijalkapallon kehitys	13
4	SUOMEN PALLOLIITTO – SEUROJEN PALLOLIITTO	14
4.1	Suomen Palloliiton valmennuskoulutus	15
4.2	Suomen Palloliiton laatujärjestelmä seuroille	16
5	JUNIORIVALMENTAMINEN TÄNÄÄN	18
5.1	Valmentajan osaamistarpeet	18
5.2	Suomalainen valmennusosaamisen malli	19
6	MOTIVAATIO	21
6.1	Motivaation määritelmä	21
6.2	Sisäinen motivaatio	22
6.3	Ulkoinen motivaatio	22
6.4	Valmennustyön motivaatiotekijät	22
7	TUTKIMUSASETELMA	24
7.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	24
7.2	Tutkimuksen lähtökohdat	25
7.3	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus	26
7.4	Tutkimuksen kokonaisluotettavuus ja eettisyys	28
7.4.1	Tutkimuksen reliaabelius	28
7.4.2	Tutkimuksen validius	28
7.4.3	Tutkimuksen eettisyys	29
8	TUTKIMUSTULOKSET	30
8.1	Tutkimustulosten raportoinnin saatteeksi	30
8.2	Vastajamäärät ryhmittäin ja vastausprosentti	31
8.3	Taustatekijät	32
8.3.1	Koulutus- ja pelaajatausta	34

8.3.2	Vastaajien edustamat seurat Palloliiton laatujärjestelmässä	39
8.3.3	Toimintaympäristö ja palkkataso	40
8.3.4	Valmentajan tärkein tehtävä	41
8.4	Työnkuva	43
8.4.1	Päätoimiset juniorivalmentajat.....	43
8.4.2	Valmennustyötä tekevät valmennus- ja junioripäälliköt	45
8.4.3	Päätoimiset valmennus- ja junioripäälliköt.....	47
8.5	Motivaatiotekijät	49
8.5.1	Valmennusuralla etenemistä vaikeuttaneet/vaikeuttavat tekijät	54
8.5.2	Osaamisen kehittämisen tarpeet.....	56
8.5.3	Päätoimiset juniorivalmentajat sekä valmennus- ja junioripäälliköt viiden vuoden kuluttua.....	57
9	POHDINTA	60
9.1	Tutkimuksen onnistuminen	60
9.2	Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen	61
9.2.1	Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden nykykuva	62
9.2.2	Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden motivaatiotekijät	64
9.3	Jatkotutkimustarpeiden pohdinta	65
9.4	Tulevaisuudennäkymien ja toimenpiteiden pohdinta Suomen Palloliitolle sekä jäsenseuroille.....	66
	LÄHTEET	68
	LIITTEET	71

ALKUSANAT

Haluan kiittää Suomen Palloliittoa toimeksiannosta sekä luottamuksesta tärkeän aiheen tutkimiseen. Lisäksi haluan kiittää kaikkia juniorivalmentajia ympäri Suomen tekemästänne tärkeästä työstä.

.....

1 JOHDANTO

Jalkapallo on maailman suosituin urheilulaji ja harrastajamäärältään myös Suomen suosituin urheilulaji. Vuonna 2022 Suomen Palloliittoon kuuluu lähes tuhat jäsenseuraa ja 140 000 rekisteröityä pelaajaa. Jalkapallon parissa arvioidaan toimivan viikoittain yli 500 000 ihmistä. (Suomen Palloliitto 2022a.) Valtava rekisteröityjen pelaajien määrä vaatii suuren määrän valmentajia ja muita toimihenkilöitä seuratoiminnan sujumiseksi ja kehittymiseksi.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan päätoimisia jalkapallon juniorivalmentajia sekä valmennus- ja junioripäälliköitä. Päätoimisuudella tarkoitetaan, että valmennustyöhön käytetty aika on vähintään 35 tuntia viikossa. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Suomen Palloliitto. Opinnäytetyön tavoitteena on laatia Suomen Palloliitolle nykykuva päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden valmentajakunnista. Toinen tavoite on selvittää päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden työnkuvia, sisältäen katsauksen työajan jakautumisesta eri työtehtäviin. Opinnäytetyössä halutaan selvittää myös päätoimisten juniorivalmennuksen ammattilaisten motivaatiotekijöitä.

Aihe on kiinnostava, sillä päätoimisten juniorivalmentajien määrä on kasvanut Suomessa voimakkaasti viime vuosina, mutta päätoimisiin juniorivalmentajiin sekä valmennus- ja junioripäälliköihin liittyvää tutkimustietoa on vähän. Toivon opinnäytetyöni edistävän osaltaan juniorivalmentajan ammatin arvostusta, sekä tarjoavan ajankohtaista tietoa juniorivalmentajan ammatista Suomen Palloliitolle, jäsenseuroille, valmentajille sekä valmentajan uraa suunnitteleville.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on määrällinen tutkimus. Tutkimuksen empiirinen tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella, mihin vastaajat vastasivat anonyymisti verkossa. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat päätoimiset jalkapallon juniorivalmentajat, sekä valmennus- ja junioripäälliköt.

Juniorijalkapallossa toimitaan monenlaisilla tehtävänimikkeillä. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan kolmea eri valmentajakuntaa: päätoimisia juniorivalmentajia,

valmennustyötä tekeviä valmennus- ja junioripäälliköitä sekä päätoimisia valmennus- ja junioripäälliköitä. Vastaajat on jaettu kolmeen eri vastaajaryhmään heidän työnsä perusteella, toimeksiantajan kanssa sovituin perustein. Näin saadaan mahdollisimman tarkka ja kattava nykykuva kunkin vastaajaryhmän jalkapallotoimijoista.

2 SUOMALAISEN URHEILUVALMENNUKSEN HISTORIAA

Valmentamisella on Suomessa pitkät perinteet. Nykyisen kaltaista urheiluvalmennusta tunnetaan yli sadan vuoden ajalta. Perinteisiä suomalaisia menestyslajeja 1900-luvun alkupuolella olivat erityisesti yleisurheilu ja paini. 1930-luvulta alkaen menestys ja mitalien voittaminen olivat entistä kovemman työn takana, sillä kansainvälinen kilpailu kiristyi valmennuksen ammattimaistumisen ja kehittyneempien valmennusjärjestelmien myötä. Tämä noteerattiin myös Suomessa, ja ensimmäiset päätoimiset valmentajat Armas Valste ja Veli Saarinen palkattiin huolehtimaan Suomen urheilumenestyksen jatkumisesta. Alkoi ammattivalmentajien aika. (Kantola 2007, 17, 183, 202.)

1950-luvulla kansainvälisen huippu-urheilun kilpailu kiristyi entisestään, kun Neuvostoliitto ja DDR alkoivat rakentaa valtiojohtoisia valmennusjärjestelmiä. Muu huippu-urheilusta kiinnostunut maailma vastasi kilpailuun tehostamalla valmennusmenetelmiä sekä kehittämällä urheiluvälineitä ja harjoitusolosuhteita. (Kantola 2007, 208.) Suomen urheilu lähti uuteen nousuun 1970-luvulla, ja nousun taustalla oli Suomen Urheiluliiton valmennusjärjestelmän uudistus. Uudistuksen pääkohtia olivat muun muassa valmentautumisen ammattimaistaminen, valmentajakoulutuksen uudistaminen, nuorten oman valmennusjärjestelmän luominen ja seuratoiminnan kehittäminen. (Kantola 2007, 216–219.)

Suomen Olympiakomiteasta tuli maamme huippu-urheilun kehittämisen tiennäyttäjäksi 1970-luvulla. Erityisesti puheenjohtaja Jukka Uunilan palkkaama valmennuspäällikkö Kalevi Tuominen laitto Olympiakomitean valmennus- ja koulutustoimintaa järjestykseen. Tuominen toimi tiiviissä yhteistyössä eri lajien päävalmentajien kanssa pitäen huolen siitä, että valmennuksen uudet ideat ja menetelmät tulivat kaikkien lajien käyttöön ja tietoisuuteen. (Kantola 2007, 285–296.)

Suomalaisen urheilukentän siirtyminen ammattilaisuuteen on ollut hidasta. Menestyksestä on milloin haikailtu ja milloin se on häikäissyt. Tämän kaiken keskellä suomalaiselta urheilulta jäi pitkään huomaamatta monissa muissa länsimaissa tapahtunut käänne ammattilaisurheiluun, jossa tiede oli osa valmennusta ja valmentajien sekä urheilijoiden asemat vahvoja. (Lämsä 2016, 19–20.)

Nykyään tilanne on Suomessakin toisenlainen. Vuonna 2016 Suomessa arvioitiin toimivan 1800 ammattivalmentajaa, joista 1400 työskenteli päätoimisesti. Valmentajan ammatti on kulkenut pitkän tien saavuttaakseen varsinaisen profession aseman. Tänä päivänä valmentaminen on tunnistettu ammatti Suomessa. Ammattimaistumisen prosessin tunnuspiirteet ovat vakiintuneet myös valmentajan ammattiin. Tunnuspiirteitä ovat päätoiminen työskentely, koulutusjärjestelmien luominen ja vakiintuminen sekä ammattiyhdistyksen ja eettisen säännösten muodostaminen. Ammattivalmentajien ohella toimintaa turvaamassa ja kehittämässä on iso joukko vapaaehtoisia toimijoita eri lajeissa ja ympäri Suomea. Valmennuksen ammattimaistuminen todennäköisesti jatkuu myös tulevana vuosina, mutta laajaa sekä ennen kaikkea laadukasta harrastus- ja kilpailutoimintaa olisi vaikea järjestää ilman vapaaehtoisvoimia. (Potinkara 2016, 57–58.)

3 TOREILTA STADIONEILLE – SUOMIFUTIKSEN HISTORIAA

3.1 Suomalaisen jalkapallon alkupotkut

Jalkapallo on kaikilla mittareilla maailman suosituin urheilulaji. Jalkapallolla arvioidaan olevan yli 250 miljoonaa harrastajaa maailmanlaajuisesti. (Alegi 2022.) Lajin kattojärjestö FIFA (Fédération Internationale de Football Association) perustettiin Pariisissa vuonna 1904 (FIFA 2022). Jalkapalloa oli pelattu jo kauan ennen FIFA:n perustamista ja lajin pitkään historiaan sisältyy monia eri versioita sekä tarinoita sen alkuperästä. Nykymuodossaan jalkapallon ensipotkut otettiin Englannissa 1800-luvun puolivälissä. (Football History 2022.)

Suomeen jalkapallo saapui läntisiä reittejä pitkin. Tiedot ensimmäisistä eri puolilla maata pelatuista jalkapallo-otteluista ovat peräisin 1890-luvun alkuvuosilta. Kirjailija Erkki Vettenniemen löytämien hajanaisten lehtiselostusten mukaan jonkinlaista jalkapallopeliä olisi pelattu Suomessa jo 1870-luvulla. Väitettä tukee se, että voimistelunopettaja Viktor Heikel sisällytti vuonna 1874 julkaisemaansa koulu liikunnan oppaaseen myös jalkapallo -nimisen pelin säännöt. Jalkapallo levisi ympäri Suomea vuosisadan loppua kohden, mutta varhaisimmat suomalaiset urheiluseurat 1800-luvulla eivät huolineet uutta lajia ohjelmistoonsa. Jalkapallokenttiä ei myöskään ollut, joten peliä pelattiin aluksi puistoissa ja toreilla. (Sjöblom 2007, 19, 32.)

Jalkapallon läpimurto tapahtui Suomessa erityisesti vuosien 1904–1906 aikana. Seurojen väliset ristiriidat esimerkiksi sääntötulkinnosta vauhdittivat virallisen lajiliiton perustamista valvomaan jalkapallotoimintaa. Suomen Palloliitto perustettiin 19.5.1907. Saman vuoden marraskuussa Palloliitto haki ja tuli hyväksytyksi FIFA:n väliaikaiseksi jäseneksi. (Sjöblom 2007, 21, 26–27.) Vakituiseksi FIFA:n jäseneksi Palloliitto hyväksyttiin seuraavana vuonna (Kantola 2007, 245).

Järjestelmällisen jalkapallotoiminnan aika alkoi ja lajin suosio kukoisti maassamme. 1920-luvulla tilanne kuitenkin huononi. Vaikutusvaltaiset urheilumiehet Ivar Wilskman ja Lauri Pihkala ajoivat omien lajiensa etua, Wilskman voimistelun ja Pihkala pesäpallon. Tämä näkyi erityisesti koulujen liikuntaohjelmissa, joissa jalkapalloa oli vähän tai ei ollenkaan, pois lukien vahvat jalkapalokeskukset, kuten Helsinki ja monet kaksikieliset rannikkokaupungit. Sotavuodet olivat niin ikään

suuri takaisku jalkapallotoiminnalle, mutta Suomen Palloliitto onnistui ylläpitämään jalkapallo- sekä koulutustoimintaa sotavuosien aikana. Sotien jälkeen jalkapallo saavutti vahvemman aseman myös koulujen liikuntaohjelmissa. (Lautela 2007, 268–269.)

3.2 Jalkapallovalmennuksen ammattimaistuminen

Suomen jalkapallomaajoukkueen kansainvälisestä menestyksestä on haaveiltu niin pitkään, kuin lajia on maassamme pelattu. Oikotietä onneen haettiin jalkapallossa ulkomaisilla opeilla jo 1930-luvulla, kun saksalainen Ferdinand Fabra palkattiin ensimmäiseksi ulkomaalaiseksi maajoukkuevalmentajaksi (Kanerva 2007, 11). Ensimmäinen kotimainen päätoimisesti jalkapallon parissa työskennellyt valmentaja oli Aatos Lehtonen, joka palkattiin maajoukkueen valmentajaksi vuonna 1947 (Kantola 2007, 246). Moskovan olympialaisiin vuonna 1980 maajoukkueemme matkasi puolestaan tšekkiläisen Jiri Pešekin johdolla. Vasta noihin aikoihin Palloliitossa alettiin ymmärtämään, että pelkillä henkilövalinnoilla menestystä on vaikea saavuttaa. (Kanerva 2007, 11.)

Suunnitelmat rakenteellisista uudistuksista, johtivat ne toimenpiteisiin tai eivät, keskittyivät kuitenkin edelleen enimmäkseen huippujalkapalloon, eli maajoukkueeseen ja kansainvälisille kentille tähtääviin seurajoukkueisiin. Vuoden 1986 lopulla katseet käännettiin kohti kansallista jalkapalloa ja sen kehittämistä, mutta kansallisen jalkapallotoiminnan kehittyminen otti tuulta purjeisiin vasta Pertti Alajan aloitettua liiton pääsihteerinä 1990-luvun alussa. (Kanerva 2007, 12–13.)

Seuratasolla valmentaminen muuttui vähitellen ammatiksi 1960-luvulta alkaen. Valmennuksen ammattimaistuminen paransi harjoittelun laatua, ja panostus nuorten valmennukseen toi mukanaan lahjakkaita pelaajia maajoukkueisiimme. Ammattilaisura ulkomailla alkoi olla realismia myös suomalaisille pelaajille. (Kantola 2007, 246–247.) Nykyään ammattilaisura on realismia suomalaisille juniorivalmentajillekin. Yhä useampi valmentaja tienaa elantonsa valmentamisesta myös jalkapalloseurojen junioripuolella. Suomen Palloliiton 2020–2024 strategia-ateriaalien mukaan maamme noin 11 000 jalkapallovalmentajan joukosta 411 on päätoimisia valmentajia tai valmennus-/junioripäälliköitä (Suomen Palloliitto 2022f, 13).

3.3 Suomalaisen juniorijalkapallon kehitys

Suomen Palloliiton vuonna 1951 perustama nuorisovaliokunta vauhditti järjestelmällisempää jalkapallon junioritoiminnan kehittymistä. Valiokunnan toimesta sai alkunsa perinteinen ja kaikkien nykypäivänkin valmentajien tuntema tekniikkamestaruuskilpailu. Tekniikkakilpailuja kritisoitiin, kuten tänäkin päivänä, pelinomaisuuden puutteesta. Tuohon aikaan seurojen harjoittelu saattoi koostua pelkästään tekniikkakilpailujen lajien harjoittelusta. Kilpailun ideoinut Olavi Haaskivi korostikin, että tekniikkalajeja oli tarkoitus harjoitella omalla ajalla perustaitojen kehittymiseksi, joita valmentaja voi jalostaa harjoituksissa pelinomaisiin tilanteisiin. (Lautela 2007, 270.) Tekniikkamestaruuskilpailut vaikuttivat osaltaan nuorten jalkapalloinnostukseen ja junioritoiminnan vilkastumiseen. Etenkin Kuopiossa ja Lahdessa tekniikkakilpailujen ohella käynnistetyt koululais- ja korttelisarjat kehittivät seuratoiminnan malleja sekä loivat lahjakkaan pelaajasukupolven molempiin kaupunkeihin. (Kantola 2007, 251.)

Jalkapallojunioreiden suunnitelmallinen ja määrätietoinen harjoittelemine yleisty 1960- ja 1970-luvuilla. Harjoitustapahtumat lisääntyivät määrällisesti viikkoa kohden, ja harjoittelua järjestettiin ensi kertaa myös talviaikaan. Suomen Nappulaliigaliiton perustaminen vuonna 1960 oli merkittävä sysäys kohti järjestäytyneempää juniorijalkapalloa. Järjestön syntyminen ja valtakunnallisten nappulturnausten järjestäminen vauhdittivat myös Palloliitossa kilpailutoiminnan laajentamista junioreille. B-, C- ja D-junioreiden SM-mitaleista alettiin pelaamaan vuodesta 1971 alkaen. Liittojen välinen yhteistyö huipentui Nappulaliigaliiton Palloliittoon liittymiseen vuonna 1981. (Lautela 2007, 270.)

1990-luvulla Palloliitto pyrki keventämään junioripelaajien menestymisen paineita ja vähentämään niin sanottua drop out -ilmiötä. Ratkaisuksi kehiteltiin Pertti Alajan johdolla Kaikki pelaa -strategia, minkä myötä alle 12-vuotiaiden sarjoista poistettiin sarjataulukot ja pisteiden laskenta. Toinen Kaikki pelaa -strategian periaate oli, että kaikkien joukkueen jäsenten tulisi saada sama määrä peliaikaa ottelussa. Kaikki pelaa -strategia jakoi jalkapalloväen mielipiteet. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan Kaikki pelaa -ohjelma kuitenkin vähensi drop out -ilmiötä lähes 5 % muutamassa vuodessa. (Lautela 2007, 270–271.)

4 SUOMEN PALLOLIITTO – SEUROJEN PALLOLIITTO

Tänä päivänä jalkapallon junioritoiminnan pyörittäminen on pitkälti Suomen Palloliiton jäsenseurojen tehtävä (Lautela 2007, 275). Työ pelaajakehityksen eteen tehdään seuroissa, ja Palloliiton tehtävä on auttaa seuroja sekä edistää seurojen ja sitä kautta pelaajien hyvinvointia.

Suomen Palloliitto kävi läpi historiansa suurimman organisaatiomuutoksen vuosina 2018–2019. Organisaatiomuutoksen tärkeimpänä tavoitteena oli hallinnon keskittäminen ja resurssien siirtäminen kentälle. Keskusorganisaatio sekä itsenäisesti johdetut piirit yhdistyivät yhdeksi, valtakunnallisesti johdetuksi mutta alueellisesti toimivaksi palveluorganisaatioksi. (Suomen Palloliitto 2022b.)

Uusi organisaatio, Seurojen Palloliitto aloitti toimintansa 1.1.2020. Palloliiton nelivuotinen strategiakausi käsittää vuodet 2020–2024, ja sen missio on ”Jalkapalloa jokaiselle”. (Suomen Palloliitto 2022f, 2.) Strategian valinnat, tavoitteet ja mittarit on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Seurojen Palloliiton strategiakauden missio, valinnat, tavoitteet ja mittarit (Suomen Palloliitto 2022f, 2)

4.1 Suomen Palloliiton valmennuskoulutus

Valmennusosaamisen kehittäminen on strategiakauden tärkeimpiä asioita. Palloliiton tavoitteena on kouluttaa kokonaisvaltaisen valmennuksen hallitsevia valmentajia sekä mahdollistaa osaava ja koulutettu valmentaja kaikille pelaajille. Yhtenä tavoitteen saavuttamisen mittarina on päätoimisten valmentajien määrän lisääminen. (Suomen Palloliitto 2022c.) Tavoitteen saavuttamiseksi Palloliitto uudisti organisaatiomuutoksen yhteydessä valmentajakoulutustarjontaansa, sekä päivitti koulutusten sisältöjä vastaamaan entistä paremmin nykyaikaisia valmentajan osaamistarpeita kokonaisvaltaisesta valmennusosaamisesta.

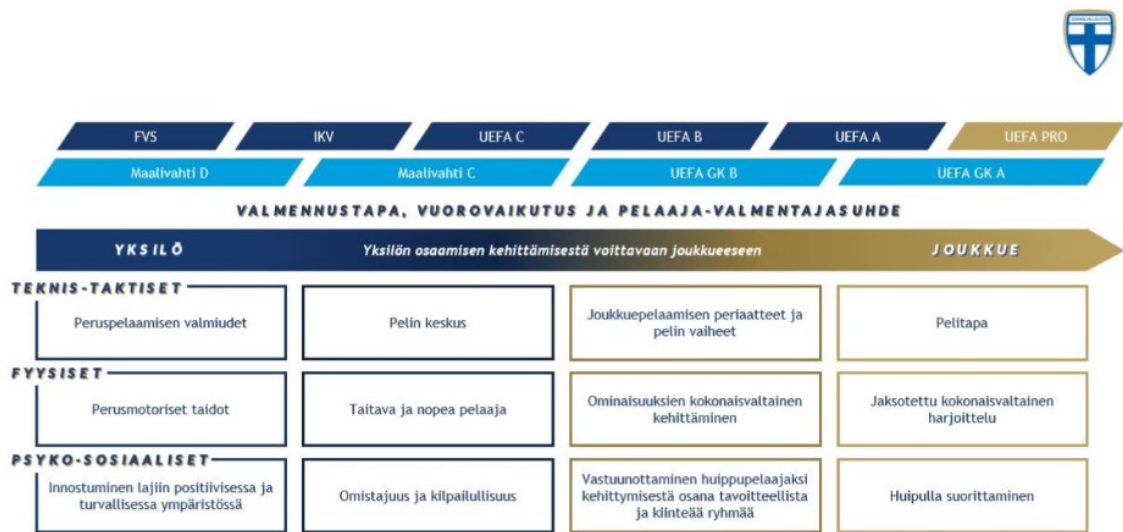
Kuviossa 2 on esitetty Suomen Palloliiton valmennuskoulutustarjonta. Kuviosta on myös nähtävillä, miten valmentajan koulutuspolku etenee, ja miten valmentajien on mahdollista suuntautua ja erikoistua valmentajina haluamilleen poluille (Kuvio 2).



Kuvio 2. Valmentajan polku (Suomen Palloliitto 2022c)

Kuviossa 3 on puolestaan nähtävillä Palloliiton tavoitteleva valmentajan osaamisen kehittyminen valmennuskoulutuksen myötä ja koulutuspolun edetessä. Uudistetuissa valmennuskoulutuksissa on huomioitu lajille ominaiset tekniset, fyysiset sekä psyko-sosiaaliset vaatimukset. Kuviosta 3 on lisäksi nähtävillä, miten valmennusosaaminen kehittyy koulutuspolun edetessä lapsuusvaiheesta

huippuvaiheeseen ja yksilön kehittämisestä joukkuepelaamisen kehittämiseen. (Kuvio 3)



Kuvio 3. Valmennusosaamisen kehittyminen valmentajan polulla (Suomen Palloliitto 2022c)

Suomen Palloliiton valmentajakoulutuksen johtamisesta ja kehittämisestä vastaa valtakunnallinen koulutuspäällikkö Matti Lähitie. Valtakunnalliseen valmennuskoulutustyöryhmään kuuluu lisäksi lapsuusvaiheen valmennusosaamisen päällikkö, kaksi huippu- ja nuorisovaiheen asiantuntijaa sekä koulutuskoordinaattori. Lisäksi alueellisen valmennus- ja kouluttajakoulutuksen kehittämisestä ja johtamisesta vastaavat eteläisen, itäisen, läntisen ja pohjoisen alueilla omat koulutusasiantuntijat ja/tai -päälliköt. (Suomen Palloliitto 2022g.)

4.2 Suomen Palloliiton laatujärjestelmä seuroille

Jalkapalloseurojen laatujärjestelmän avulla pyritään kehittämään seurojen urheilutoiminnan sekä hallinnon kehittämistä. Laatujärjestelmä otettiin vuoden pilottivaiheen jälkeen käyttöön vuonna 2015. Järjestelmä uudistettiin Palloliiton organisaatiomuutoksen yhteydessä tukemaan seuroja entistä paremmin 2020-luvun seuratoiminnan haasteiden keskellä. (Suomen Palloliitto 2022e.)

Laatujärjestelmässä on viisi eri tasoa, joiden saavuttamiseksi seurojen on täytettävä kunkin tason mukaiset vaatimukset. Seurojen toimintaa arvioidaan kolmella

eri osa-alueella, joita ovat urheilutoiminta, johtaminen sekä markkinointi ja viestintä. Laatu järjestelmän avulla pyritään tukemaan seuroja kokonaisvaltaisesti pitkäjänteiseen ja suunnitelmalliseen toimintaan. (Suomen Palloliitto 2022e.) Seuroja arvioidaan vuosittain, joten toiminnan laadun kehittämisen ja ylläpitämisen tarkastelu on jatkuvaa (Suomen Palloliitto 2022d).

5 JUNIORIVALMENTAMINEN TÄNÄÄN

5.1 Valmentajan osaamistarpeet

Valmentajan työssä vaaditaan monenlaisia taitoja, etenkin lasten ja nuorten parissa toimiessa. Valmentajan osaamistarpeita ovat urheiluosaaminen, ihmissuhdetaidot sekä itsensä kehittämisen taidot. Osaamistarpeiden perustana ja edellytyksenä muulle kehittymiselle ovat valmentajan voimavarat. (Hämäläinen 2015, 25.) Urheilupsykologi Satu Kasken (2013, 17) mukaan valmentaminen on asiantuntijatyötä, missä tavoitteena on urheilijan oppiminen ja menestyminen. Valmentajan tulee hallita kokonaisvaltaisesti valmennusprosessin eri vaiheet, eli suunnittelu, harjoitusten johtaminen, seuranta ja palautteenanto.

Nykypäivän juniorivalmentajalla on lajiosaamisen ohella oltava opettamis- ja ohjaamisosaamista eli pedagogisia taitoja. Tunne- ja vuorovaikutustaidot, viestintäosaaminen sekä ongelmanratkaisutaidot ovat tärkeitä taitoja kommunikoidessa urheilijoiden ja heidän vanhempien kanssa. Lisäksi valmentajalta odotetaan joukkueen ja valmennustiimin johtamisen taitoja sekä kykyä suunnitella, organisoida ja reflektoida joukkueen toimintaa.

Meri, Piirainen ja Savolainen (2018, 1.2.) korostavat valmentajan merkitystä roolimallina ja seurakulttuurin välittäjänä junioripelaajille. Ilmentäessään seuran arvoja ja tapoja valmennettavilleen positiivisella tavalla, voi valmentajalla olla ratkaiseva merkitys nuoren pelaajan lajiin kiinnittymiseen.

Reilly, Richardson, Stratton ja Williams (2004, 155) kiteyttävät jalkapallon juniorivalmentajan osaamistarpeet tyhjentävästi: Valmentajan tulee omata laajan lajiosaamisen ohella opettajan pedagogiset taidot, psykologin viisaus, sosiologin koulutusasiantuntemus ja yritysjohtajan hallinnolliset johtamistaidot. Lisäksi jalkapallon juniorivalmentajalta vaaditaan osaamista ja ymmärrystä lasten kasvusta ja kehityksestä, kasvatopsykologiasta ja vanhempien ohjauksesta.

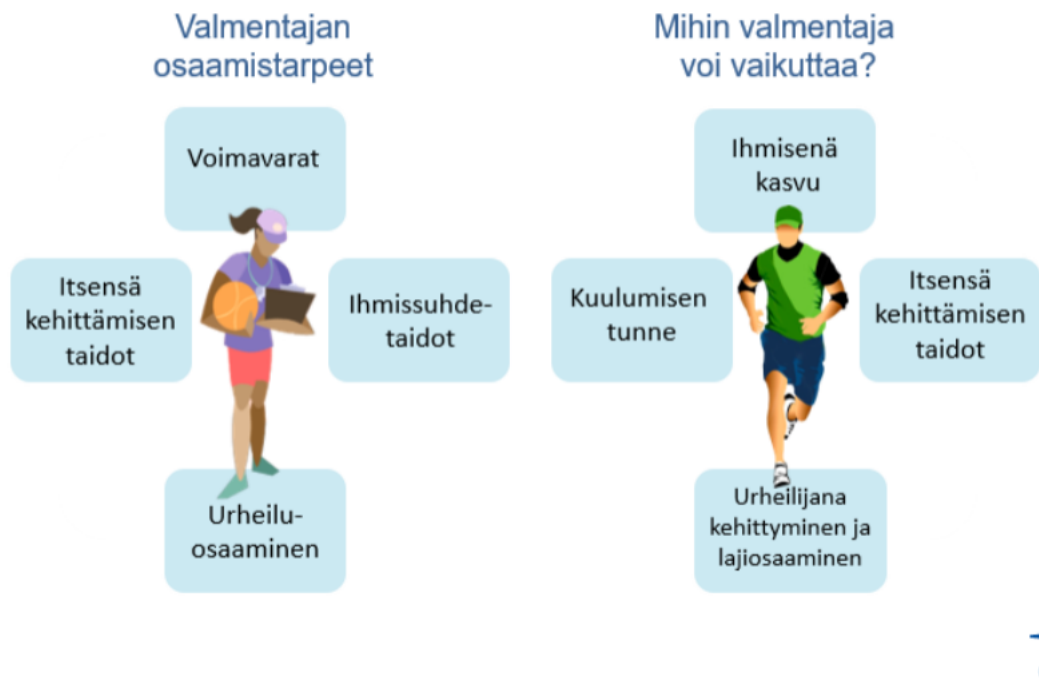
Osaamistarpeisiin peilaten valmentajan ammatti ei välttämättä nauti ansaitsemaansa arvostusta Suomessa. Urheiluvalmentajan ammatin arvostuksen puute käy ilmi myös Suomen Kuvalehden vuonna 2018 tekemästä tutkimuksesta, missä tutkittiin eri ammattikuntien arvostusta Suomessa ja suomalaisten silmin.

Urheiluvalmentajan ammatti päätyi listalla sijalle 301, myymäläetsivän (sija 300) ja mainospäällikön (sija 302) väliin. (Lappalainen 2018.)

5.2 Suomalainen valmennusosaamisen malli

Valmentamiseen liittyvissä keskusteluissa toistuu nykyään hyvin usein sana kokonaisvaltaisuus. Urheilijoita tulisi kehittää kokonaisvaltaisesti. Tämä onnistuu parhaiten, mikäli valmennusosaaminenkin on kokonaisvaltaista.

Suomalaisen valmennusosaamisen mallin pohjana on Jean Cotén ja Wade Gilbertin määritelmä valmentajan osaamisesta. Mallin tavoitteena on auttaa valmentajaa reflektoimaan omaa toimintaympäristöään, osaamistaan ja osaamistarpeitaan. Suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa valmentajan osaamistarpeita ovat urheiluosaaminen, ihmissuhdetaidot, itsensä kehittämisen taidot sekä voimavarat (Kuvio 4). (Blomqvist & Hämäläinen 2016, 49.)



Kuvio 4. Suomalainen valmennusosaamisen malli (Blomqvist & Hämäläinen 2016, 49)

Suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa sekä valmentajan osaamistarpeet että valmentajan vaikutusmahdollisuudet urheilijan osaamiseen on jaettu

neljään osaan. Valmentajan osaamistarpeita määrittelee toimintaympäristö, joten valmentajan toiminta ei ole aina samanlaista, vaan vaihtelee suurestikin esimerkiksi valmennettavien iän, taitotason ja ryhmän koon mukaan. (Blomqvist & Hämäläinen 2016, 50–51.)

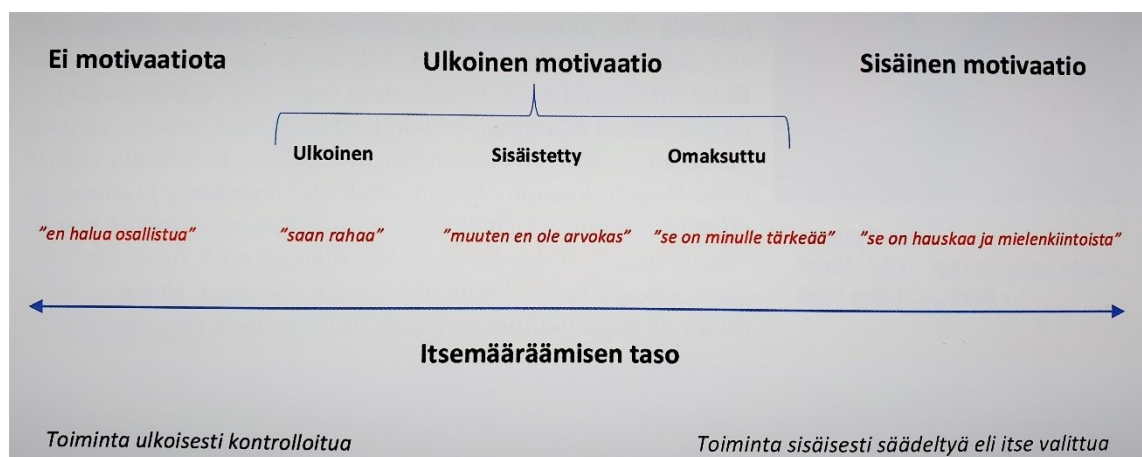
Jalkapallon juniorivalmentajan toimintaympäristölle on ominaista, että ryhmät ovat suuria, tilaa on liian vähän ja valmennettavien taitotaso on kirjavaa. Lapuusvaiheen valmennusosaamisessa korostuvat erityisesti pedagogiset taidot ja organisointitaidot. Valintavaiheessa valmentajan osaamistarpeet muuttuvat vaativammiksi. Ymmärrys nuoren urheilijan kasvusta ja kehityksestä on pitkäjänteisen suunnittelun ja tavoitteidenasettelun ohella valintavaiheen avainosaamista. Urheilijan polun huippuvaiheessa valmentajan työtehtävät vaativat edelleen monenlaista osaamista, sekä jatkuvaa toiminnan reflektointia ja itsensä kehittämistä. Avainasemassa ovat lajiosaaminen ja yksilöllisten tarpeiden tunnistaminen. Luotamuksellinen ja vuorovaikutuksellinen valmennussuhde urheilijan kanssa auttaa urheilijaa saavuttamaan potentiaalinsa, mutta asettaa korkeat vaatimukset valmentajan johtamistaidoille. (Blomqvist & Hämäläinen 2016, 52–53.)

6 MOTIVAATIO

6.1 Motivaation määritelmä

Ihmisellä on synnynnäinen tahto liikkua. Liikkuminen voi käynnistyä joko henkilökohtaisten tai ulkoisten ärsykkeiden aiheuttamien motiivien pohjalta. (Sandström & Ahonen 2016, 24.) Tällöin puhutaan ihmisen motivaatiosta.

Motivaatio-termi on muodostunut latinan kielen sanasta "movere", mikä tarkoittaa "liikkua" (Arajärvi & Thesleff 2020, 294). Ihmisen toimintaa ohjaa intentio eli tavoite tai päämäärä. Motivoituneella ihmisellä on jokin intentio, eli hän pyrkii saavuttamaan jonkin tavoitteen tai päämäärän. Motivoituneen ihmisen toiminta voi olla joko itsemääritelyä tai kontrolloitua. Itsemääritely toiminta tarkoittaa, että se on vapaasti valittua ja on lähtöisin ihmisestä itsestään. Kontrolloitu toiminta tarkoittaa, että se on jollain tavalla ulkoisesti säädeltyä. (Byman 2005, 26.) Motivaatio ei kuitenkaan ole joko tai -asia, vaan se voidaan nähdä jatkumona (Kuvio 5), missä toimintaan osallistumiseen vaikuttavat syyt määrittävät motivaation tilan (Arajärvi & Thesleff 2020, 295).



Kuvio 5. Motivaatio-jatkumo (Arajärvi & Thesleff 2020, 296)

6.2 Sisäinen motivaatio

Itsemääriteltyä toimintaa ohjaa sisäinen motivaatio toimintaa tai tavoitetta kohtaan. Sisäisesti motivoitunut ihminen toimii omasta tahdostaan ja itsensä vuoksi. Toiminta itsessään tuottaa hänelle iloa ja tyydytystä ilman odotuksia materiaalisesta palkinnosta tai pelkoa häntä uhkaavista seurauksista. Sisäisesti motivoitunut henkilö on keskittynyt ja sitoutunut toimintaansa. Sisäisen motivaation kolme kategoriaa ovat sisäinen motivaatio *tietää*, sisäinen motivaatio *saavuttaa/saattaa asiat loppuun* ja sisäinen motivaatio *kokea*. (Arajärvi & Thesleff 2020, 295; Byman 2005, 28–29.)

6.3 Ulkoinen motivaatio

Ihmisen toiminnan motivaatio on ulkoista, mikäli toiminnan saa aikaan jokin muu tekijä, kuin toiminnasta saatava nautinto tai kehittyminen. Ulkoinen motivaatio jaetaan niin ikään kolmeen kategoriaan. Kaikkein vähiten itsemääriteltyä toimintaa kutsutaan *ulkoisesti säädellyksi käyttäytymiseksi*, missä ihmisen toimintaa ohjaa palkkion tavoittelu tai jonkun muun asettamat vaatimukset. Toinen ulkoisen motivaation tyyppi on *sisäistetty säätely*, missä toimintaa ohjaa ”sisäinen pakko” syyllisyydentunteen välttämiseksi tai tullakseen hyväksytyksi. Kolmatta ulkoisen motivaation tyyppiä kutsutaan *samaistumisen kautta tulevaksi säätelyksi*. Samaistumisen kautta tuleva säätely on ulkoisen motivaation tyypeistä lähimpänä sisäistä motivaatiota. Siinä toiminta koetaan tärkeäksi ja se on itse valittua, palvelen kuitenkin edelleen ulkoista päämäärää. (Arajärvi & Thesleff 2020, 296; Byman 2005, 33.) Esimerkkinä samaistumisen kautta tulevasta säätelystä voisi olla oma motivaationi tämän opinnäytetyön tekemiseen.

6.4 Valmennustyön motivaatiotekijät

Suomalaisia urheiluvalmentajia leimaa vahva työhön uppoutuminen. Valmentajien odotetaan olevan moniosaajia, joiden tulee täyttää niin urheilijoiden, kuin sidosryhmienkin vaatimukset, vanhempia myöden. Valmentajan roolista saattaa huomaamatta tulla liian laaja ja epäselvä, mikä pahimmillaan johtaa työuupumukseen ja työvaihtoaikaisiin. (Kankaanpää 2021, 15.)

Satu Kaski on tutkinut väitöskirjassaan urheiluvalmentajien työhyvinvointia Suomessa. Kasken tutkimuksen mukaan valmennustyö koettiin yleisesti vaativaksi, mutta siinä nähtiin myös paljon motivaatiota ylläpitäviä tekijöitä. Näistä yleisimpiä olivat työn haasteellisuus, työnkuvan selkeys, läheisten tuki sekä mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon. Vastaavasti tutkimus paljasti, että merkittävimpiä työuupumusta aiheuttavia tekijöitä valmentajan työssä olivat rooliristiriidat, työn ja perheen aikaan perustuva ristiriita sekä työn haasteellisuuden ja työn hallinnan kokemuksen puute. Tutkimuksen mukaan päätoimisilla valmentajilla oli enemmän työnvaihtoaikaita osto-valmentajiin verrattuna. Merkittävimpinä syy työnvaihtoaikaita oli tutkittujen voimavarojen puute. (Kaski 2013, 93, 102, 120.)

KIHUn vuoden 2016 valmentajakyselyssä ilmeni, että päätoimisten valmentajien tärkeimpiä työhyvinvointia ja motivaatiota edistäviä tekijöitä olivat esimerkiksi oma osaaminen valmentajana, valmennustehtävän luonne, suhteet urheilijoihin ja kannustava työilmapiiri. Työhyvinvointia ja motivaatiota heikentävistä tekijöistä yleisimpiä olivat puolestaan valmennustyön yhdistäminen siviilielämään, suuri työn ja oheistehtävien määrä sekä matkustaminen. (Blomqvist, Hämäläinen & Mononen 2020b, 5.)

Valmennustyön haasteita ovat tutkineet myös Jere Vasarainen ja Antti Hara teoksessaan Nuorten valmentaminen joukkuelajeissa. Teoksessa tarkasteltiin jalkapallo-, jääkiekko- ja salibandyjoukkueiden valmentamista. Jalkapallon kohdalla motivaatiota heikentäviä tekijöitä olivat harjoitusolosuhteet, pelaajien motivaation puute sekä vanhempien yliaktiivisuus ja puuttuminen toimintaan. (Vasarainen & Hara 2005, 164–165.)

On mielenkiintoista selvittää juniorijalkapallon valmentajakunnan kokemuksia ja näkemyksiä edellä mainituista motivaatiotekijöistä tällä hetkellä. Mitkä motivaatiotekijät osoittautuvat päätoimisilla juniorivalmentajilla sekä valmennus- ja junioripääälliköillä tärkeimmiksi motivaatiota edistäviksi tai ylläpitäviksi tekijöiksi, tai mitkä tekijät nakertavat valmennustyön motivaatiota eniten? Esimerkiksi harjoitusolosuhteet ovat kehittyneet huomattavasti viime vuosina ja vuosikymmeninä. Kokevatko valmentajat edelleen olosuhteet motivaatiota heikentävänä tekijänä vai onko asiassa tapahtunut käänne?

7 TUTKIMUSASETELMA

7.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa päätoimisista jalkapallon juniorivalmentajista, sekä valmennus- ja junioripäälliköistä. Suomen Palloliitolla ei ole tarkkaa ja ajantasaista tietoa siitä, minkälainen valmentajakunta työskentelee päätoimisesti juniorijalkapallossa tällä hetkellä. Työn tavoitteena on selvittää päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden taustatekijöitä, työnkuvia ja motivaatiotekijöitä.

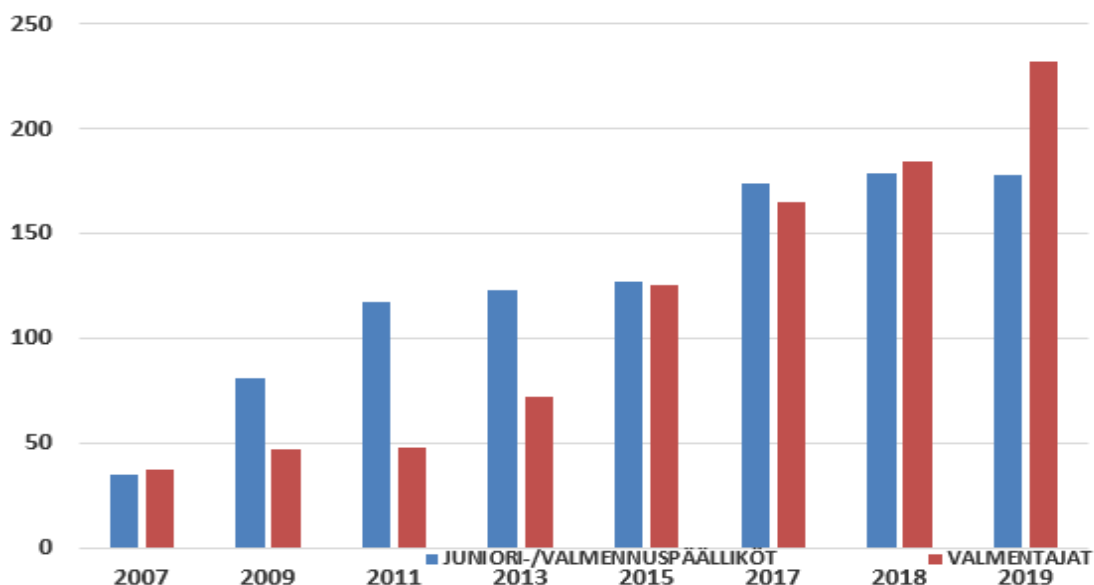
Tutkimuskysymykset:

1. Minkälainen on päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden valmentajakunta?
2. Mistä työtehtävistä päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden työnkuva koostuu?
 - 2.1 Mihin edellä mainittujen päätoimisten työaika kuluu?
3. Mitä motivaatiotekijöitä päätoimisilla juniorivalmentajilla sekä valmennus- ja junioripäälliköillä on jatkaa valmennustyössä?

Toivon opinnäytetyön lisäävän tiedon ohella päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien työn arvostusta. Pitkällä aikavälillä toivon työn vaikuttavan osaltaan positiivisesti juniorivalmentajien työedellytyksiin. On koko jalkapalloperheen etu, mikäli valmentajat voivat työssään hyvin. Aikaisemmat tutkimukset kuitenkin osoittavat, että päätoimisten valmentajien tehtäväkuva on laaja ja työmäärä suuri (mm. Blomqvist ym. 2020b, 29; Kaski 2013, 19). Olisi tärkeää, että päätoimiset valmentajat saataisiin tekemään kohdennetusti tärkeitä, työnkuvaan kuuluvia asioita. Tämä hyödyttäisi paitsi pelaajakehitystä, niin myös valmennusosamisen kehittymistä. Mikäli työnkuva on liian laaja ja työmäärä liian suuri, työn laatu ja ennen pitkää valmentajan motivaatio saattavat kärsiä. Tutkimustietoa ei kuitenkaan päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien tai valmennus-/junioripäälliköiden osalta ole, vaikka päätoimisten määrä on jo pitkään ollut kasvussa. Sen vuoksi tämä tutkimus on sekä ajankohtainen että tärkeä.

7.2 Tutkimuksen lähtökohdat

Päätoimisten jalkapallovalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden määrä on kasvanut voimakkaasti viime vuosina. Tutkimustietoa ammattikunnasta on vähän, mutta päätoimisten valmentajien määrällistä kehitystä on tutkittu Suomen Palloliiton sisäisissä tutkimuksissa. Kuviossa 6 on esitetty päätoimisten valmentajien määrän kehitys vuosina 2007–2019.



Kuvio 6. Päätoimisten valmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden määrän kehitys vuosina 2007–2019 (Suomen Palloliitto 2022h)

Taulukossa 1 on kuvattu päätoimisten valmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden määrällistä kehitystä vuosina 2016–2020. Tänä aikana päätoimisten valmentajien määrä kasvoi 107 ja valmennus-/junioripäälliköiden määrä 51 työntekijällä. Kuvion 6 ja taulukon 1 tilastoihin on laskettu kaikki Suomessa päätoimisesti toimivat valmentajat sekä valmennus- ja junioripäälliköt. Suomen Palloliitolla ei ole tarkkaa tietoa, kuinka suuri osuus päätoimisten valmentajien kokonaismäärästä työskentelee aikuisten jalkapallossa. Tilastot eivät näin ollen ole suoraan hyödynnettävissä tähän opinnäytetyöhön, vaan ovat suuntaa antavia. Kuvion 6 ja taulukon 1 tilastot perustuvat Suomen Palloliiton sisäisiin päätoimisuustutkimuksiin, joiden tuloksia hyödynnetään tässä opinnäytetyössä Suomen Palloliiton luvalla. Päätoimisuus on Palloliiton omissa tutkimuksissa määritelty siten, että

päätoimisen viikkotyöaika on minimissään 35 tuntia, josta pääosa kuuluu jalkapallo- tai futsaltehtäviin. Tässä opinnäytetyössä käytetään samaa päätoimisuuden määritelmää. Näin ollen muut seuratoimijat, kuten toiminnanjohtajat tai seurasihteerit, on jätetty tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Taulukko 1. Päätoimisten valmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden määrän kehitys vuosina 2016–2020 (mukaillen Suomen Palloliitto 2022h)

Päätoiminen = min 35h/vko

	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2018	2019	2016-2020
JUNIORI-/VALMENNUSPÄÄLLIKÖT	36	82	118	123	128	174	179	178	51
VALMENTAJAT	38	47	49	72	126	165	185	233	107

7.3 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii joko selittämään, kuvailemaan, kartoittamaan, vertailemaan tai ennustamaan ihmisiä koskevia asioita tai luonnossa tapahtuvia ilmiöitä (Vilkkä 2007, 19). Tämä opinnäytetyö on sekä kuvaileva että kartoittava määrällinen tutkimus. Kuvaileville ja kartoittaville tutkimuksille on ominaista, että hypoteeseja ei aseteta (Vilkkä 2007, 24). Tutkimuksen avulla pyritään esittämään päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden valmentajakuntien keskeiset ja kiinnostavimmat ammatilliset piirteet.

Opinnäytetyön keskeinen lähde on Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksen vuonna 2019 teettämä valmentajakysely, jonka tavoitteena oli muodostaa nykykuva suomalaisesta valmentajakunnasta sekä selvittää päätoimisten valmentajien työnkuvaa ja motivaatiotekijöitä (Blomqvist, Hämäläinen & Mononen 2020a, 6). Valmentajakyselyn aineisto kerättiin kesä–elokuussa 2019, ja kyselyyn vastasi 2612 valmentajaa, joista 490 toimi päätoimisena 50 eri lajissa (Blomqvist ym. 2020b, 4). KIHUn valmentajakyselyssä tarkasteltiin valmentajia yli lajirajojen. Tämän opinnäytetyön tutkittava joukko on jalkapallon päätoimiset juniorivalmentajat sekä valmennus- ja junioripäälliköt. Opinnäytetyön tarkoitus ei ole niinkään vertailla tuloksia KIHUn tutkimukseen, vaan lisätä tietoa aiheesta jalkapallon osalta.

KIHUn valmentajakyselyn voidaan kuitenkin sanoa olevan tämän opinnäytetyön keskeinen lähde, sillä empiirisen tutkimusaineiston keräämiseksi laadittu kyselylomake pohjautuu KIHUn kyselylomakkeeseen (Blomqvist ym. 2020a, 66–73). KIHUn kyselylomakkeen hyödyntäminen pohjamateriaalina on järkevää mahdollisia jatkotutkimuksia ajatellen. Osa kysymyksistä on lainattu KIHUn kyselystä suoraan (1, 3, 6, 11, 18, 19 ja 20) ja osa kysymyksistä on lainattu muokattuina jalkapallovalmentajille (4, 7, 8, 9, 14, 15, 21, 22 ja 23) (Liite 1). Kysymysten käyttämiseen pyydettiin lupa Minna Blomqvistilta (sähköposti 25.8.2022).

Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä, mihin vastaajat vastasivat anonyymisti verkossa (Liite 1). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tietoa tarkastellaan ja kuvailaan numeerisesti. Tutkijan tehtävä on selittää numerotieto sanallisesti. (Vilkkä 2007, 14.) Kyselymenetelmän etu on sen tehokkuus. Kyselyn avulla on mahdollista kerätä laaja tutkimusaineisto. Verkkokysely säästää lisäksi aikaa ja vaivaa. Kyselymenetelmän muita etuja ovat, että tutkimusaineisto on helposti analysoitavissa, eikä tutkija vaikuta läsnäolollaan vastaajiin. (Vilkkä 2007, 28.)

Kyselymenetelmän haasteena puolestaan on, että kysymyksiä saatetaan ymmärtää väärin. Lisäksi vastaajan rehellisyydestä ja huolellisuudesta kyselyyn vastaamisessa ei ole takeita. Kyselymenetelmän kolmas haaste on vastauskato, jolloin uusintakyselyt lisäävät aineiston keräämiseen käytettyä aikaa sekä tutkijan työ määrää. (Vilkkä 2007, 28.)

Verkkokysely toteutettiin syyskuussa 2022 siten, että linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin toimeksiantaja Suomen Palloliiton toimesta kaikkiin niihin Palloliiton jäsenseuroihin, missä Palloliiton tietojen mukaan työskenteli lähetyshetkellä päätoimisia jalkapallon juniorivalmentajia ja/tai valmennus-/junioripäälliköitä. Kysely lähetettiin 105 seuraan, ja kunkin seuran yhteys henkilöä pyydettiin välittämään kyselylinkki eteenpäin oikealle kohderyhmälle. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Ensimmäinen muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta lähetettiin toisen vastausviikon alussa, ja toinen muistutusviesti kolme vuorokautta ennen vastausajan päättymistä. Kyselyyn vastaaminen ja tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Vastaajille kerrottiin, että vastaamalla kyselyyn he hyväksyvät vastausten käytön tässä opinnäytetyössä sekä mahdollisissa päätoimisia juniorivalmentajia koskevissa jatkotutkimuksissa (Liite 1).

7.4 Tutkimuksen kokonaisluotettavuus ja eettisyys

7.4.1 Tutkimuksen reliabelius

Määrällisen tutkimuksen reliabelius eli luotettavuus tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta. Toisin sanoen reliabelius tarkoittaa vastausten pysyvyyttä tutkimuksesta toiseen. Tarkka ja luotettava tutkimus vaatii lisäksi riittävän korkean vastausprosentin, että vastauksia voidaan pitää ei-sattumanvaraisina. (Vilka 2007, 149.)

105 seurassa, joihin kysely lähetettiin, työskentelee Suomen Palloliiton rekisterin mukaan 239 päätoimista valmentajaa, joista 213 on miehiä ja 26 naisia. Päätoimisia valmennus- tai junioripäälliköitä on Palloliiton rekisterin mukaan 206, joista 198 on miehiä ja 8 naisia. Potentiaalisia kyselyyn vastaajia on näin ollen 445 päätoimista jalkapallotoimijaa. (Suomen Palloliitto 2022h.) Kyselyn lähetysvaiheessa pyrittiin huomioimaan, että kysely on tarkoitettu juniorivalmennuksen ammattilaisille. Esimerkkinä: Kysely lähetettiin VPS-Junioreille, jossa toimii päätoimisia juniorivalmentajia. Kyselyä ei lähetetty VPS Oy:lle, jonka alaisuudessa työskentelevät seuran aikuisvaiheen päätoimiset valmentajat. Täysin tarkka potentiaalisten vastaajien määrä ei kuitenkaan ole tiedossa. Suomen Palloliiton rekisterissä ei ole erottelua, kuinka suuri osa päätoimisista valmentajista toimii juniorivalmentajina. Näin ollen kyselyn vastausprosentti on suuntaa antava.

7.4.2 Tutkimuksen validius

Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden muodostaa reliabeliuden ohella tutkimuksen validius. Validiutta arvioidessa on tarkasteltava, onko tutkimuksessa onnistuttu mittaamaan sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Tämän opinnäytetyön validiuden määrittää ennen muuta kyselylomake, ja onko lomakkeen laatiminen onnistunut. Onnistuneessa kyselylomakkeessa vastaajat ymmärtävät kysymykset ja vastausvaihtoehdot samalla tavalla, valittu asteikko on toimiva eikä mittariin sisälly epätarkkuuksia. (Vilka 2007, 150.) Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen validiutta pyrittiin varmistamaan kyselylomakkeen testaamisella. Testikyselyyn vastasi kymmenen jalkapallovalmentajaa sekä kaksi toimeksiantaja Suomen Palloliiton edustajaa.

7.4.3 Tutkimuksen eettisyys

Tässä opinnäytetyössä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä eli tutkimusetiikkaa tutkimusprosessin alusta loppuun. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimuksen tiedonhankinta- ja aineistonkeruumenetelmissä sekä tutkimustulosten analysoinnissa ja esittämisessä on huolehdittu rehellisistä ja täsmällisistä toimintatavoista (TENK 2012, 6).

Vilkan (2015, 42) mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös toisten tutkijoiden arvokas kohtelu. Tässä opinnäytetyössä suhtaudutaan suurella kunnioituksella toisiin tutkijoihin sekä aikaisempiin tutkimuksiin. Lähdekirjallisuuden sekä aikaisempien alan tutkimusten lähdeviitteet sekä -luettelo on tässä opinnäytetyössä tehty huolellisesti.

8 TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Tutkimustulosten raportoinnin saatteeksi

Kysely osoittaa, että päätoimisilla jalkapallon juniorivalmentajilla sekä valmennus-/junioripäälliköillä on toisistaan merkitsevästi eroavat työnkuvat. Näin ollen tässä opinnäytetyössä ei ole järkevää raportoida koko vastaajajoukkoa yhtenä valmentajien ryhmänä. Tutkimustulosten raportoinnin haasteita lisää, että suuri osa vastaajista työskentelee sekä valmentajana että valmennus- tai junioripäällikkönä. Saadakseni mahdollisimman tarkan ja todenmukaisen raportin tutkimuksesta, on vastaajat jaettu toimeksiantajan kanssa sovituin perusteluin kolmeen vastaajaryhmään. Alla vastaajaryhmät perusteluineen:

1. **Päätoimiset juniorivalmentajat:** Työnkuva sisältää valmentajan tehtäviä. Työnkuva ei sisällä valmennus- tai junioripäällikön tehtäviä.
2. **Valmennustyötä tekevät valmennus-/junioripäälliköt:** Työnkuva sisältää valmennus-/junioripäällikön tehtäviä sekä valmentajan tehtäviä (vastuuvalmentaja yhdessä tai useammassa ikäluokassa/talenttivalmentaja).
3. **Päätoimiset valmennus-/junioripäälliköt:** Työnkuva sisältää valmennus-/junioripäällikön tehtäviä, ja verrattain vähän (esim. apuvalmentaja) tai ei ollenkaan valmentajan tehtäviä.

Kyselylomakkeen kysymyksessä numero 15 kysyttiin valmentamiseen liittyviin tehtäviin käytettävää kokonaistyöaikaa yhden viikon aikana (Liite 1). Vastauksia tarkasteltaessa on valitettavasti todettava, että kysymyksen asettelu on epäonnistunut. Kysymyksellä oli tarkoitus selvittää päätoimisten valmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden kokonaistyöaikaa. Vastausten perusteella kysymys näyttää kuitenkin olevan ymmärretty laajalti niin, että kuinka monta tuntia viikkotyöajasta kuluu niin sanottuun kenttätööhön (harjoitusten ohjaaminen ja otelut). Näin ollen vastaukset eivät mielestäni anna todenmukaista kuvaa valmentajien kokonaistyöajasta.

Suomen Palloliiton päätoimisuuden määritelmässä viikkotyöaika on minimissään 35 tuntia. Toimeksiantajan kanssa yhteisesti sovitusti tässä opinnäytetyössä huomioidaan työaikakysymyksessä ainoastaan vastaukset, jotka täyttävät tämän kriteerin (viikkotyöaika ≥ 35 h). Kriteerin täyttäviä vastauksia työaikakysymyksessä on kaiken kaikkiaan 33,3 % (n=26) kaikista vastauksista. Työaikakysymyksen vastausten otanta on näin ollen pieni ja tulokset suuntaa antavia.

8.2 Vastaajamäärät ryhmittäin ja vastausprosentti

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 78 päätoimista jalkapallovalmentajaa tai valmennus-/junioripäällikköä. 32,1 % (n=25) vastaajista työskentelee päätoimisina juniorivalmentajina. 47,4 % (n=37) vastaajista kuuluu valmennustyötä tekevien valmennus- tai junioripäälliköiden ryhmään. Loput 20,5 % (n=16) vastaajista kuuluvat ryhmään päätoimiset valmennus- tai junioripäälliköt.

24,4 % (n=19) vastaajista ilmoitti jonkin muun tehtävänimikkeen. Näistä yleisin oli nuorisopäällikkö. Muita tehtävänimikkeitä olivat mm. seurakoordinaattori, tyttöfutisvastaava ja valmennusosaamisen kehittäjä (VOK). Tämä vastaajien joukko on jaettu edellä mainittuihin kolmeen ryhmään toimeksiantajan kanssa sovituin perustein, jotka on mainittu edellä tässä luvussa.

Kysely lähetettiin 105 eri jäsenseuraan. Kyselyn vastausprosentin selvittämistä varten selvitettiin, kuinka monta päätoimista juniorivalmentajaa sekä valmennus-/junioripäällikköä kyselyn vastaanottaneissa seuroissa työskentelee. Näiden tietojen perusteella potentiaalisia kyselyyn vastaajia on kaiken kaikkiaan 445 henkilöä, joten kyselyn vastausprosentti on 17,5.

Yksi tärkeimmistä vastausprosenttiin vaikuttavista tekijöistä on kyselyn ajoitus (Vilka 2007, 28). Jalkapallokausi oli kyselyn lähettämishetkellä jo loppusuoralla, ja kenties valmentajat olivat väsyneitä tarttumaan ylimääräiseen tehtävään eli kyselyyn vastaamiseen. Toisaalta kyselyn ajoituksen näkökulmasta voidaan pitää hyvänä asiana, että kilpailukausi ei ollut kyselyhetkellä ja kauden loppupuolella enää kiireisimmillään.

Vastausprosenttiin saattaa lisäksi vaikuttaa, että Palloliiton valmentajarekisterin tiedot eivät ole ajan tasalla, ja rekisterin mukainen potentiaalisten vastaajien

määrä on muuttunut suuntaan tai toiseen. Osoituksena tästä yksi yhteyshenkilö ilmoitti kohteliaasti sähköpostitse siirtyneensä muihin tehtäviin. On perusteltua olettaa, että kyseisen yhteyshenkilön kautta kyselylinkki ei ole myöskään mennyt eteenpäin hänen (entisen) seuran päätoimisille valmentajille.

Kolmantena vastausprosenttiin vaikuttavana tekijänä voidaan pitää sitä, että kysely ei mennyt suoraan potentiaalisille vastaajille. Kysely lähetettiin seuroihin, missä kunkin seuran yhteyshenkilön oli määrä jakaa kyselyä eteenpäin oikealle kohderyhmälle. Tällainen mutka linkin lähettämässä on saattanut vaikuttaa siihen, että kaikkia päätoimisia juniorivalmentajia sekä valmennus- ja junioripäälliköitä ei ole tavoitettu. Tämä on kuitenkin vain arvailua, sillä tarkempaa tietoa asiasta ei ole. Tietoa ei ole myöskään mahdollisista muista tekijöistä, jotka ovat aiheuttaneet vastaamatta jättämisen. Tutkimuksen tekijänä ja kyselyn laatijana jääväsin itseni kyselyyn vastaamisesta, vaikka työskentelin kyselyntekohetkellä päätoimisena juniorivalmentajana.

8.3 Taustatekijät

Suurin osa kyselyyn vastanneista päätoimisista valmentajista tai valmennus-/junioripäälliköistä on miehiä. Miesten osuus kaikista vastaajista on 92,3 % (n=72). Naisten osuus vastauksista on 7,7 % (n=6). Vastaajien sukupuolijakauma vastaajaryhmittäin on nähtävillä taulukossa 2.

Taulukko 2. Päätoimisten valmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden sukupuolijakauma

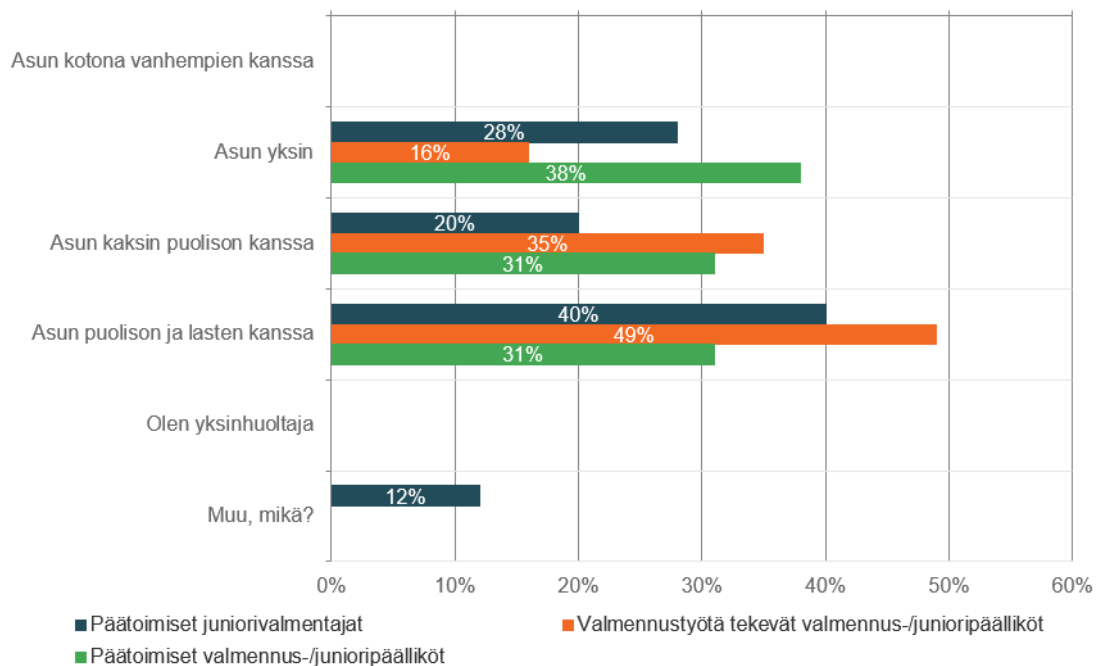
	Päätoimiset juniorivalmentajat		Valmennustyötä tekevät valmennus-/junioripäälliköt		Päätoimiset valmennus-/junioripäälliköt		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	
Mies	21	84,0%	35	94,6%	16	100,0%	72
Nainen	4	16,0%	2	5,4%	0	0,0%	6
Muu	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Yhteensä	25		37		16		78

Taulukko 2 kertoo, että naisten osuus päätoimisissa juniorijalkapallon pesteissä on tämän kyselyn perusteella erittäin pieni. Päätoimisista juniorivalmentajista 16 % (n=4) on naisia. Valmennustyötä tekevien valmennus- ja junioripäälliköiden ryhmässä on vain kaksi naispuolista vastaajaa, ja päätoimisten valmennus- tai

junioripäälliköiden ryhmässä ei ole ainuttakaan naista. Tämän kyselyn perusteella päätoimisuus juniorijalkapallossa on erittäin miesvaltainen ala.

41 % (n=32) vastaajista asuu Uudellamaalla. Seuraavaksi eniten vastauksia kyselyyn tuli Pirkanmaalta, Pohjois-Pohjanmaalta ja Varsinais-Suomesta, kustakin 9 % (n=7) kaikista vastauksista. Muista Suomen maakunnista tuli kustakin 1–4 % kaikista vastauksista, pl. Kainuun, Päijät-Hämeen ja Pohjois-Karjalan maakunnat, mistä ei tullut ainuttakaan vastausta.

Elämänvaihekysymyksessä 42,3 % (n=33) kaikista vastaajista ilmoitti asuvansa puolison ja lasten kanssa. Kaksin puolison kanssa asuu 29,5 % (n=23) vastaajista, ja yksinasuvia on 24,4 % (n=19). Kolmella vastaajalla (3,8 %) oli muu asuimuoto. Kuviossa 7 on nähtävillä vastaajien elämänvaiheet vastaajaryhmittäin.



Kuvio 7. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden elämänvaiheet

Suurin osa päätoimisista jalkapallon juniorivalmentajista sekä valmennus- ja junioripäälliköistä on tämän kyselyn perusteella syntynyt 1970- tai 1980-luvulla, molemmilla vuosikymmenillä 29,5 % (n=23) vastaajista. 1990-luvulla on syntynyt 19,2 % (n=15) vastaajista. 1960-luvulla tai aiemmin on syntynyt 17,9 % (n=14)

vastaajista, ja 2000-luvulla 2,6 % (n=2) vastaajista. Kyselyn nuorin vastaaja on syntynyt vuonna 2002.

Kyselyyn vastanneet päätoimiset juniorivalmentajat sekä valmennus- ja junioripäälliköt ovat keskimäärin varsin kokeneita valmennustyön ammattilaisia. Taulukko 3 kertoo, että kaikilla vastaajaryhmillä on keskimäärin yli 12 vuoden valmennuskokemus. Kokeneimpia ovat päätoimiset valmennus- ja junioripäälliköt, joilla on keskimäärin lähes 20 vuoden valmennuskokemus, joskin vastaajaryhmän valmennuskokemuksen keskihajontakin on suurempi verrattuna päätoimisiin juniorivalmentajiin ja valmennustyötä tekeviin valmennus- ja junioripäälliköihin. Kaikkien vastaajien valmennuskokemus on nähtävillä taulukossa 3.

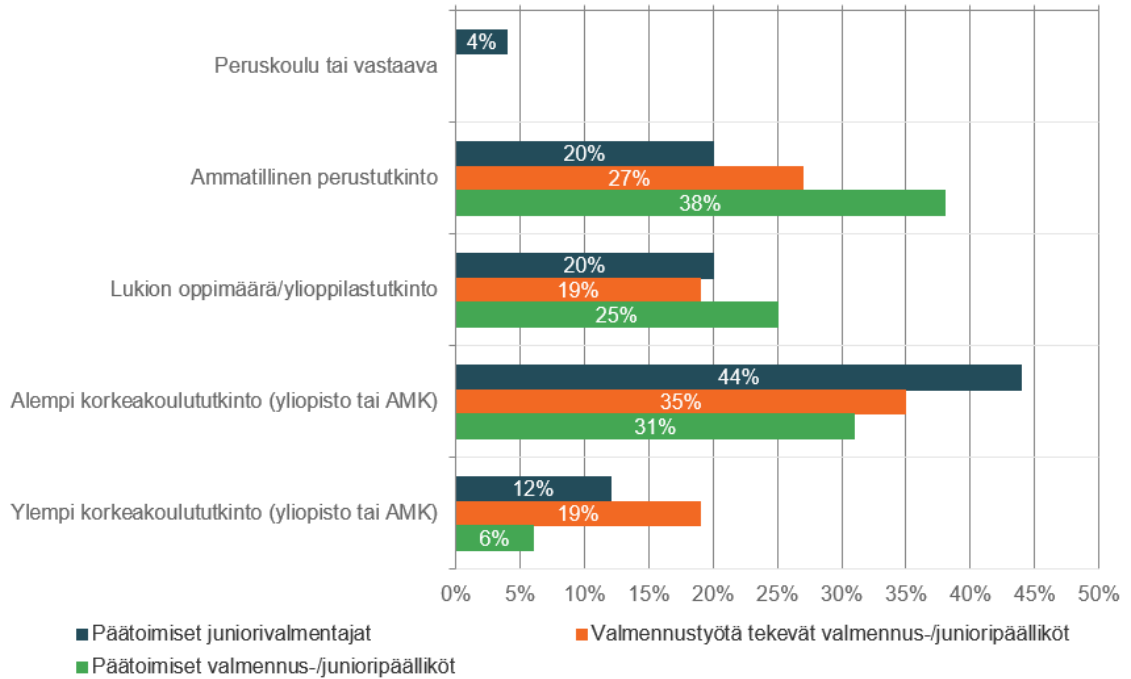
Taulukko 3. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden valmennuskokemus vuosissa

Vastaajaryhmä	n	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
Päätoimiset juniorivalmentajat	25	4,0	29,0	12,5	11,0	313,0	6,9
Valmennustyötä tekevät valmennus-/junioripäälliköt	37	4,0	33,0	15,1	14,0	560,0	7,2
Päätoimiset valmennus-/junioripäälliköt	16	4,0	37,0	19,9	20,5	318,0	11,0

8.3.1 Koulutus- ja pelaajatausta

Päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden koulutustaustaa on esitetty kuviossa 8. Kyselyssä vastaajia pyydettiin valitsemaan korkein suoritettu koulutustaso.

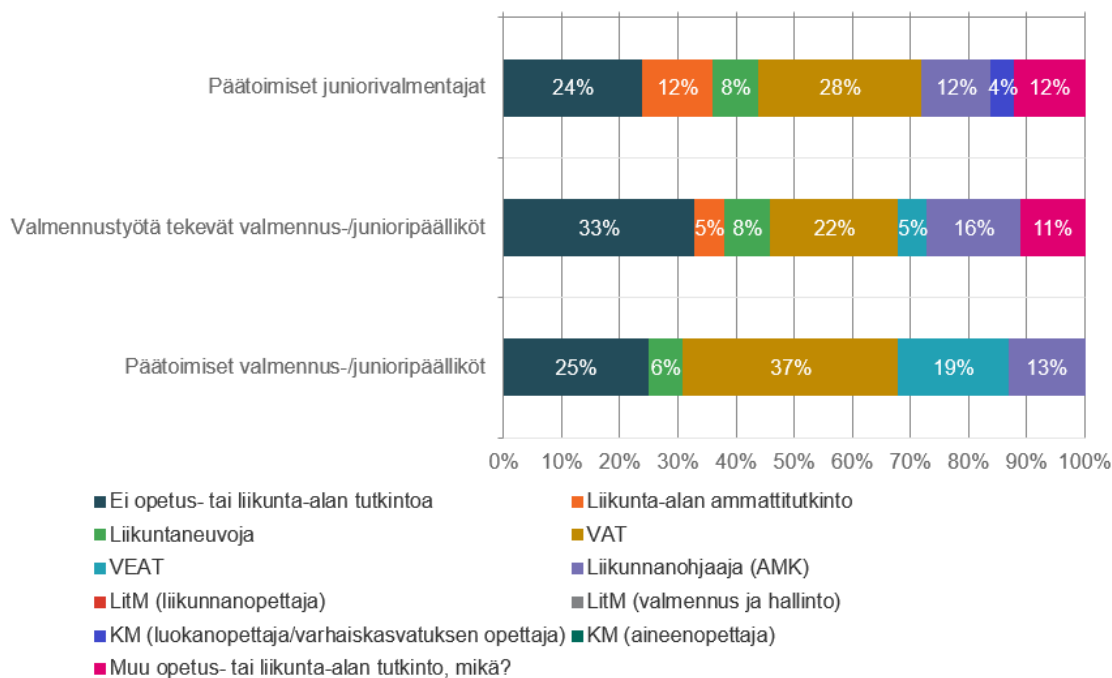
On mielenkiintoista, että esimiestehtävissä toimivien päätoimisten valmennus- ja junioripäälliköiden osuus alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden joukossa on kaikkein pienin. Toisaalta yli puolet valmennustyötä tekevästä valmennus- ja junioripäälliköistä on suorittanut alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon. 44 % (n=11) päätoimisista juniorivalmentajista on suorittanut alemman, ja 12 % (n=3) ylemmän korkeakoulututkinnon. (Kuvio 8)



Kuvio 8. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden koulutustausta

Kaikista vastaajista yliopisto- tai AMK-tason korkeakoulututkinto oli noin puolella (51,3 %, n=40). Hieman alle puolet (47,4 %, n=37) kaikista vastaajista on suorittanut joko lukion tai ammatillisen perustutkinnon.

71,8 % (n=56) kaikista vastaajista on suorittanut jonkin opetus- tai liikunta-alan tutkinnon. Yleisimmin suoritettu tutkinto on tämän kyselyn perusteella valmentajan ammattitutkinto (VAT), minkä on suorittanut 26,9 % (n=21) vastaajista. Toiseksi yleisin liikunta-alan tutkinto on liikunnanohjaaja AMK, jonka on suorittanut 14,1 % (n=11) vastaajista. 28,2 % (n=22) vastaajista ei ole suorittanut mitään opetus- tai liikunta-alan tutkintoa. Lisäksi on huomionarvoista, että opetusalan tutkintoja on tämän kyselyn perusteella päätoimisten valmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden keskuudessa vähän. Kuviossa 9 on nähtävillä kaikkien vastaajien opetus- tai liikunta-alan tutkintojen jakautuminen vastaajaryhmittäin. Muita vastausvaihtoehtojen ulkopuolisia suoritettuja tutkintoja olivat muun muassa liikunnanohjaaja YAMK sekä fysioterapeutti.



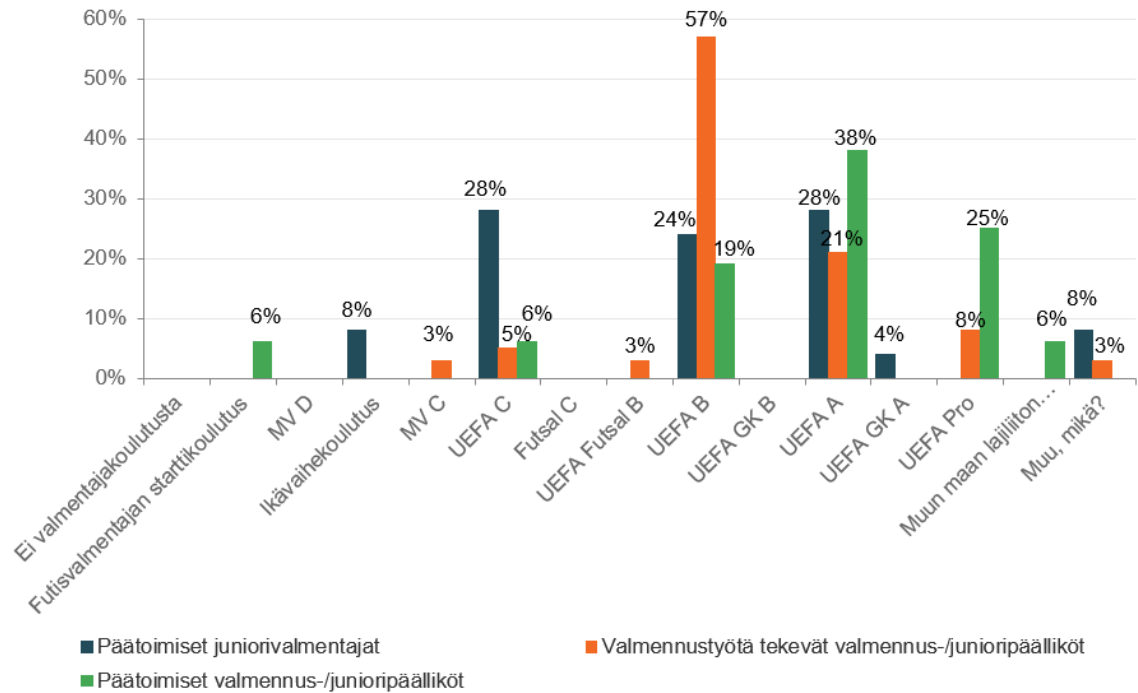
Kuvio 9. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden opetus- ja liikunta-alan tutkintojen jakautuminen

Kaikilla kyselyyn vastanneilla on jokin Suomen Palloliiton alainen valmennuskoulutus suoritettuna. Koulutuspolku etenee asteittain, joten todennäköisesti suurimmalla osalla vastaajista on suoritettuna useampia koulutuskokonaisuuksia. Kyselyssä vastaajien tuli ilmoittaa korkein suorittamansa valmentajakoulutus vaihtoehtoja, mitkä oli järjestetty alimmasta tasosta korkeimpaan. Korkeimman Suomessa tarjolla olevan valmentajakoulutuksen, UEFA Pro:n on suorittanut 9 % (n=7) vastaajista. Suurimman vastausmäärän saavutti UEFA B-koulutus, minkä on suorittanut korkeimpana valmentajakoulutuksenaan 38,4 % (n=30) vastaajista. Kaksi muuta suoritettua koulutusta ovat UEFA A (n=21) sekä UEFA C (n=10). Yksi vastaaja on suorittanut ulkomaisen lajiliiton A-valmentajalisenssin. Vastaajien valmentajakoulutukset on esitetty taulukossa 4, ja valmennuskoulutusten jakautuminen vastaajaryhmittäin kuviossa 10.

Taulukko 4. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden korkeimmat suoritettut valmentajakoulutukset

Koulutus	n	Prosentti
Ei valmentajakoulutusta	0	0,0 %
Futisvalmentajan starttikoulutus	1	1,3 %
MV D	0	0,0 %
Ikävaihekoulutus	2	2,6 %
MV C	1	1,3 %
UEFA C	10	12,8 %
Futsal C	0	0,0 %
UEFA Futsal B	1	1,3 %
UEFA B	30	38,4 %
UEFA GK B	0	0,0 %
UEFA A	21	26,9 %
UEFA GK A	1	1,3 %
UEFA Pro	7	9,0 %
Muun maan lajiliiton valmentajakoulutus, mikä?	1	1,3 %
Muu	3	3,8 %

Kuvio 10 kertoo, että yksikään päätoiminen juniorivalmentaja ei ole suorittanut korkeinta mahdollista valmennuskoulutusta, UEFA Pro-tutkintoa. Lisäksi kuviosta on nähtävillä, että valtaosa valmennustyötä tekevistä valmennus- ja junioripäälliköistä sekä päätoimisista valmennus- ja junioripäälliköistä on edennyt valmentajan koulutuspolulla vähintään UEFA B-tasolle asti. Neljännes (n=4) päätoimisista valmennus- ja junioripäälliköistä on suorittanut UEFA Pro-koulutuksen. Valmennustyötä tekevistä valmennus- ja junioripäälliköistä UEFA Pro-koulutuksen suorittaneiden osuus on 8,1 % (n=3).



Kuvio 10. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden valmennuskoulutusten jakautuminen

Kaikilla kyselyyn vastanneilla on pelaajataustaa jalkapallossa. Taulukko 5 kertoo, että valtaosa (73 %, n=57) vastaajista on pelannut joko juniorisarjoissa tai aikuisten amatööritasolla. Suomen kahdella korkeimmalla miesten tai naisten sarjatasolla on pelannut 16,7 % (n=13) vastaajista. Ulkomaan kentillä amatööri- tai ammattilaissarjoissa on pelannut 10,3 % (n=8) vastaajista. (Taulukko 5)

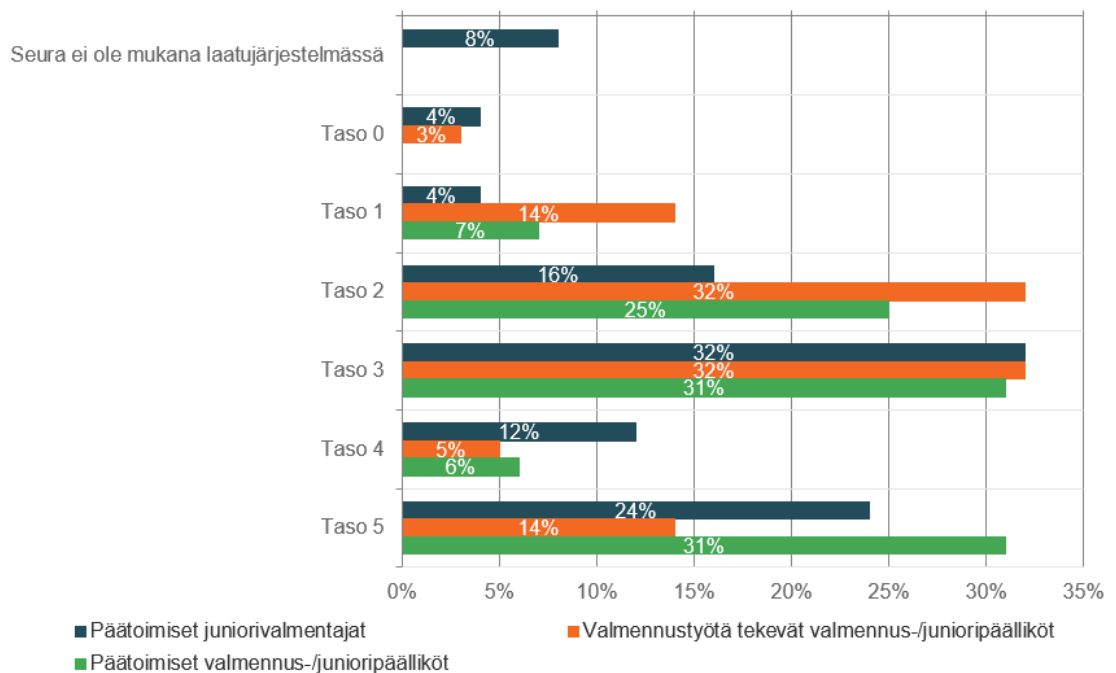
Entisiä ammattipelaajia vaikuttaisi tutkimuksen perusteella olevan melko vähän päätoimisten juniorivalmentajien tai valmennus-/junioripäälliköiden joukossa. Eri-tyisesti päätoimisten juniorivalmentajien vastaajaryhmässä entisiä ammattipelaajia on vähän. Vain 8 % (n=2) päätoimisista juniorivalmentajista on pelaajaurillaan pelannut ulkomaan kentillä. Niin ikään vain 8 % (n=2) on pelannut naisten/miesten kahdella korkeimmalla pääsarjatasolla Suomessa.

Taulukko 5. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden pelaajataustat

Pelaajatausta	n	Prosentti
Ei pelaajataustaa	0	0,0 %
Juniorisarjat	10	12,8 %
Naisten/miesten Kolmonen tai alempi aikuisten sarjataso	26	33,3 %
Naisten/miesten Kakkonen	21	26,9 %
Naisten/miesten Ykkönen	4	5,1 %
Naisten/miesten pääsarjataso	9	11,6 %
Ulkomaat, amatöörisarjat	2	2,6 %
Ulkomaat, ammattilaissarjat	6	7,7 %

8.3.2 Vastaajien edustamat seurat Palloliiton laatujärjestelmässä

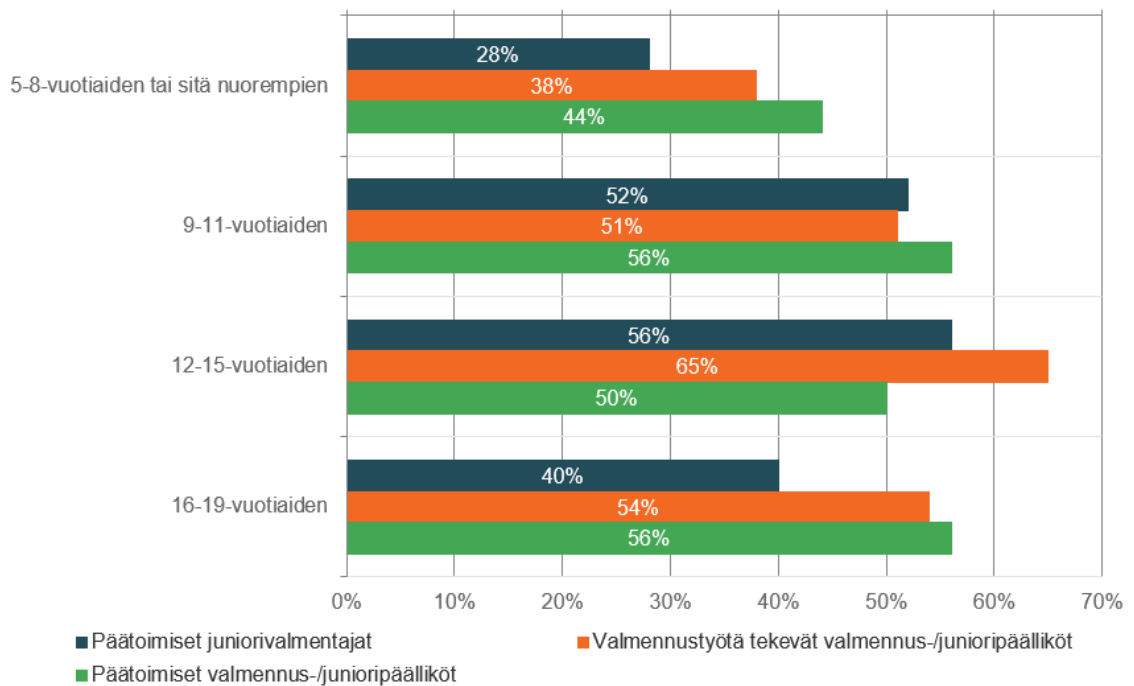
Kuviossa 11 nähdään päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden edustamien seurojen taso Suomen Palloliiton laatujärjestelmässä. Kuvioista 11 voidaan todeta, että tämän kyselyn perusteella seurat, joissa työskentelee päätoiminen valmennus- tai junioripäällikkö, ovat laatujärjestelmässä vähintään tasolla 1. Toisaalta on mielenkiintoista, että Suomesta löytyy seuroja, jotka eivät ole ollenkaan mukana laatujärjestelmässä tai ovat tasolla 0, mutta ovat silti kyenneet palkkaamaan päätoimisia valmentajia.



Kuvio 11. Päätoimisten valmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden edustamat seurat Suomen Palloliiton laatujärjestelmässä

8.3.3 Toimintaympäristö ja palkkataso

Kuviosta 12 nähdään kaikkien kolmen ryhmän vastaajien jakautuminen junioripolun eri ikävaiheisiin. Tulokset osoittavat, että kaikkien vastaajaryhmien edustajia toimii kaikissa junioripolun eri ikävaiheissa. Päätoimisten juniorivalmentajien painottuminen nuorimpiin ikäryhmiin (5–8-vuotiaat tai sitä nuoremmat) on jonkin verran vähäisempää kuin muissa junioripolun ikävaiheissa. Mielestäni tulos on kuitenkin positiivinen, sillä tutkimuksen perusteella päätoimisia valmentajia toimii laajasti eri ikävaiheissa, eikä päätoimisten toimintaympäristö painotu vain tiettyyn ikävaiheeseen. Valmennustyötä tekevien valmennus- ja junioripäälliköiden sekä päätoimisten valmennus- ja junioripäälliköiden jakautuminen on melko tasaista kaikissa eri ikävaiheissa.

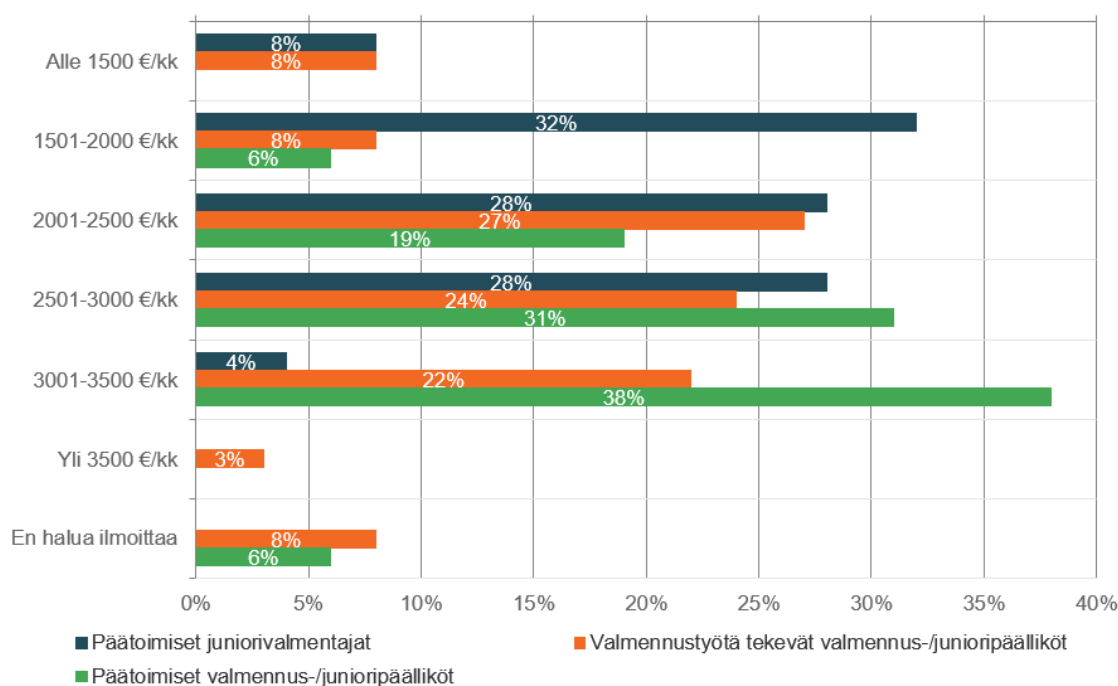


Kuvio 12. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden jakautuminen junioripolun eri ikävaiheisiin

Tutkimuksessa selvitettiin myös päätoimisten juniorijalkapallon toimijoiden palkkatasoa. Vastaajille annettiin mahdollisuus olla vastaamatta palkkakysymykseen valitsemalla vaihtoehto ”En halua ilmoittaa”. 5,1 % (n=4) kaikista vastaajista ei halunnut ilmoittaa kuukausittaista bruttopalkkaansa. Enemmistö eli 52,6 %

(n=41) vastaajista ilmoitti bruttopalkan olevan 2000 ja 3000 euron välillä per kuukausi. Kuukausittain 2000 euroa tai vähemmän tienavien osuus on myös melko suuri, 21,8 % (n=17) kaikista vastaajista.

Kuviosta 13 nähdään, että 40 % (n=10) päätoimisista juniorivalmentajista tienaa juniorivalmentajan työstä 2000 euroa tai vähemmän per kuukausi, ja vain 4 % (n=1) yli 3000 euroa. Palkkakysymyksessä edukseen erottuvat päätoimiset valmennus- ja junioripäälliköt, joista 31,2 % (n=5) tienaa 2501-3000 kuukaudessa, ja jopa 37,5 % (n=6) yli 3000 euroa kuukaudessa. Valmennustyötä tekevästä valmennus- ja junioripäälliköistä valtaosa (73 %, n=27) osuu palkkahaitariin 2000–3500 euroa per kuukausi.



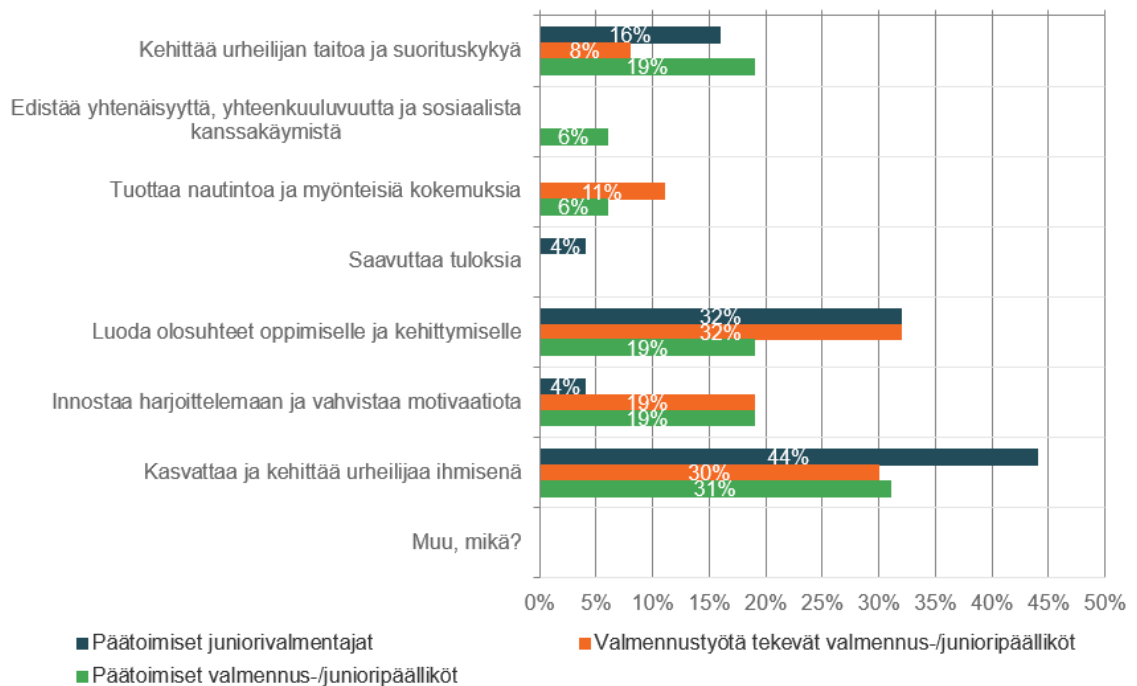
Kuvio 13. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden palkkataso

8.3.4 Valmentajan tärkein tehtävä

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien mielipidettä siitä, mikä on juniorivalmentajan tärkein tehtävä. Vain yksi vastausvaihtoehto oli sallittu. Kuviosta 14 nähdään vastausten jakautuminen vastaajaryhmittäin. On syytä korostaa, että vastaajat eivät arvota muita vastausvaihtoehtoja merkityksettömiksi, vaan ovat valinneet mielestään kaikkein tärkeimmän vaihtoehdon.

Päätoimisten juniorivalmentajien näkemyksen mukaan valmentajan tärkein tehtävä on kasvattaa ja kehittää urheilijaa ihmisenä (44 %, n=11). Yksi vastaaja on ilmoittanut valmentajan tärkeimmäksi tehtäväksi tulosten saavuttamisen. Olisi mielenkiintoista kuulla, onko vastauksen takana valmentajan oma tarve saavuttaa tuloksia vai hänen edustamansa seuran linjaus.

Valmennustyötä tekevät valmennus- ja junioripäälliköt pitävät valmentajan tärkeimpänä tehtävänä oppimiselle ja kehittymiselle suotuisien olosuhteiden luomista (32,5 %, n=12) sekä urheilijan kasvattamista ja kehittämistä ihmisenä (29,7 %, n=11). Päätoimisten valmennus- ja junioripäälliköiden vastaukset ovat ryhmien välisessä vertailussa jakautuneet tasaisimmin eri vaihtoehtojen välille. 31,3 % (n=5) ryhmän vastaajista pitää urheilijan kasvattamista ja kehittämistä ihmisenä valmentajan tärkeimpänä tehtävänä. Muutkin vastausvaihtoehdot ovat saaneet kannatusta tämän ryhmän vastaajilta, pois lukien tulosten saavuttaminen. Kaikkien vastaajaryhmien vastaukset ja niiden jakautuminen ovat nähtävillä kuviossa 14.



Kuvio 14. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden näkemykset valmentajan tärkeimmästä tehtävästä

8.4 Työnkuva

Tutkimus osoittaa, että kaikkien kolmen ryhmän vastaajilla on juniorijalkapallon parissa monipuolisia työnkuvia. Saadakseni mahdollisimman tarkan ja selkeän kuvan eri vastaajaryhmien työnkuvista, on niitä syytä tarkastella yksi ryhmä kerrallaan.

8.4.1 Päätoimiset juniorivalmentajat

Päätoimisten juniorivalmentajien ryhmässä 84 % (n=21) vastaajista on miehiä, ja 16 % (n=4) naisia. Päätoimisten juniorivalmentajien keski-ikä on 37,8 vuotta. Heillä on keskimäärin 12,5 vuotta kokemusta valmentamisesta. Suoritetuimmat Palloliiton alaiset valmentajakoulutukset ovat UEFA C (28 %, n=7), UEFA B (24 %, n=6) ja UEFA A (28 %, n=7).

Päätoimisten juniorivalmentajien yleisin työtehtävä on toimia vastuuvälmentäjänä juniorijoukkueessa tai -joukkueissa. 68 % (n=17) valmentajista toimii vastuuvälmentäjänä kahdessa tai useammassa ikäluokassa. 20 % (n=5) toimii vastuuvälmentäjänä yhdessä ikäluokassa. 24 % (n=6) valmentajista työnkuva sisältää apuvälmentäjän tehtäviä yhdessä tai useammassa ikäluokassa. Muita päätoimisten valmentajien tehtäviä ovat talenttivalmennus, yläkouluvalmennuksen tai toisen asteen lajivalmennuksen järjestäminen, maalivahtivalmennukseen liittyvät tehtävät sekä kouluttaminen. Vastauksista käy ilmi, että annettujen vastausvaihtoehtojen ohella päätoimisten juniorivalmentajien työnkuva saattaa sisältää muitakin tehtäviä. Näitä ovat esimerkiksi lapsuusvaiheen jalkapallotoiminnan koordinointi tai turnausten ynnä muiden tapahtumien järjestäminen. Päätoimisten juniorivalmentajien työnkuvien jakautuminen on nähtävillä taulukossa 6.

Taulukko 6. Päätoimisten juniorivalmentajien työnkuvien jakautuminen

Työtehtävä	n	Prosentti
Vastuvalmentaja yhdessä ikäluokassa	5	20,0 %
Vastuvalmentaja kahdessa tai useammassa ikäluokassa	17	68,0 %
Apuvalmentaja yhdessä ikäluokassa	4	16,0 %
Apuvalmentaja kahdessa tai useammassa ikäluokassa	2	8,0 %
Talenttivalmentaja	1	4,0 %
Yläkouluvalmennus tai toisen asteen lajivalmennus	3	12,0 %
Seuran maalivahtivalmentaja	1	4,0 %
Muu	3	12,0 %

Päätoimisten juniorivalmentajien yhden viikon kokonaistyöaika raportoidaan vain niiden vastausten osalta, mitkä ylittävät päätoimisuuden minimimäärän ≥ 35 tuntia viikossa. Näitä vastauksia on 25:n juniorivalmentajan joukossa 11 (44 %). Loput 14 (56 %) vastausta jätetään työajan raportoinnin ulkopuolelle. Vastausten perusteella valmentajat työskentelevät keskimäärin 44 tuntia viikossa. Tulos on suuntaa antava, sillä otanta on pieni.

Päätoimisten valmentajien työajan jakautumista valmentajan työn eri tehtäviin kuvataan taulukossa 7. Keskimäärin eniten juniorivalmentajien työaika kuluu jalkapallokentällä harjoituksia ohjatessa (32,7 % työajasta) sekä otteluissa (16,1 % työajasta). Harjoitusten suunnitteluun valmentajat käyttävät keskimäärin 14,5 % työajastaan, ja analysointiin tai reflektointiin 11,2 % työajasta. Muihin enemmän tai vähemmän ”kentän ulkopuolisiin” tehtäviin kuluu yhteensä noin neljännes valmentajien työajasta. Näistä eniten, 9,9 %, kuluu suhteiden hoitamiseen seurajohdon, pelaajien tai vanhempien kanssa.

Taulukko 7. Päätoimisten juniorivalmentajien työajan jakautuminen eri työtehtäviin

	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
Harjoitusten ohjaaminen (%)	10,0	50,0	32,7	33,0	818,0	10,5
Harjoitusten suunnittelu (%)	0,0	30,0	14,5	15,0	362,0	6,7
Ottelut (%)	0,0	30,0	16,1	15,0	402,0	7,2
Harjoitusten ja otteluiden analysointi ja reflektointi (%)	0,0	20,0	11,2	10,0	279,0	6,2
Hallinnolliset tehtävät (%)	0,0	15,0	7,4	10,0	184,0	5,0
Suhteet seurajohtoon, pelaajiin ja vanhempiin (%)	4,0	35,0	9,9	8,0	248,0	7,0
Käytännön järjestelyt (%)	0,0	20,0	6,8	5,0	170,0	4,6
Muu (%)	-25,0	14,0	1,5	0,0	37,0	6,9

8.4.2 Valmennustyötä tekevät valmennus- ja junioripäälliköt

Valmennustyötä tekevät valmennus- ja junioripäälliköt ovat tämän kysely suurin vastaajaryhmä. Toimeksiantajan kanssa sovituin kriteerein tähän vastaajajoukkoon valikoituivat sellaiset vastaajat, jotka toimivat valmennus- tai junioripäälliköinä, mutta työnkuva sisältää myös vastuvalmentajan tehtäviä yhdessä tai useammassa ikäluokassa. Valmennustyötä tekevien valmennus- ja junioripäälliköiden osuus on kaikkiaan 47,4 % (n=37) kaikista vastaajista.

94,6 % (n=35) vastaajista on miehiä, ja 5,4 % (n=2) naisia. Valmennustyötä tekevien valmennus- ja junioripäälliköiden keski-ikä on 41,3 vuotta. Heillä on keskimäärin 15,1 vuotta kokemusta valmentamisesta. Suoritetuimmat Palloliiton alaiset valmentajakoulutukset ovat UEFA B (56,8 %, n=21) ja UEFA A (21,6 %, n=8). Kolme vastaajaa (8,1 %) on suorittanut UEFA Pro-koulutuksen.

59,5 % (n=22) tämän ryhmän vastaajista toimii valmennuspäälliköinä ja 35,1 % (n=13) vastaajista junioripäälliköinä. Kaksi vastaajaa (5,4 %) toimii tehtävänimikkeellä nuorisopäällikkö. Lisäksi ryhmän vastaajien työnkuviin kuuluu käytännön

valmennustyötä. Taulukosta 8 nähdään, että 56,8 % (n=21) vastaajista toimii vastuvalmentajana yhdessä ikäluokassa, ja 51,4 % (n=19) toimii vastuvalmentajana kahdessa tai useammassa ikäluokassa. Lukeman epäsuhta (>100 %) selittyy sillä, että osa vastaajista on valinnut kyselyssä molemmat vaihtoehdot (vastuvalmentaja yhdessä ikäluokassa ja vastuvalmentaja kahdessa tai useammassa ikäluokassa). Joka tapauksessa voidaan todeta, että yli puolet valmennustyötä tekevästä valmennus- ja junioripäälliköistä toimii vastuvalmentajana kahdessa tai useammassa ikäluokassa. Tuloksesta herää väistämättä kysymys, että miten aika riittää sekä laajaan vastuvalmentajan tehtävänkuvaan että valmennus- tai junioripäällikön tehtäviin?

Muita käytännön valmentamiseen liittyviä tehtäviä ovat apuvalmentajana toimiminen, talenttivalmennus, yläkouluvalmennus tai toisen asteen lajivalmennus sekä seuran maalivahtivalmentajana toimiminen (Taulukko 8).

Taulukko 8. Valmennustyötä tekevien valmennus- ja junioripäälliköiden käytännön valmennustehtävien jakautuminen

Työtehtävä	n	Prosentti
Vastuvalmentaja yhdessä ikäluokassa	21	56,8 %
Vastuvalmentaja kahdessa tai useammassa ikäluokassa	19	51,4 %
Apuvalmentaja yhdessä ikäluokassa	5	13,5 %
Apuvalmentaja kahdessa tai useammassa ikäluokassa	4	10,8 %
Talenttivalmentaja	4	10,8 %
Yläkouluvalmennus tai toisen asteen lajivalmennus	7	18,9 %
Seuran maalivahtivalmentaja	1	2,7 %
Muu	4	10,8 %

Valmennustyötä tekevien valmennus- ja junioripäälliköiden yhden viikon kokonaistyöajan tarkastelussa huomioidaan vain 27 % (n=10) vastauksista. Näiden vastausten perusteella viikon kokonaistyöaika on keskimäärin 42,1 tuntia. Tämän kyselyn perusteella päätoimisten juniorivalmentajien työaika on siis suurempi (44 h) kuin valmennustyötä tekeillä valmennus- ja junioripäälliköillä. Tulos on mielenkiintoinen, sillä valmennustyötä tekevien valmennus- ja junioripäälliköiden työnkuvat vaikuttaisivat olevan merkittävästi laajempia. Otanta on kuitenkin niin pieni, ettei tuloksille voi antaa suurta painoarvoa.

Valmennustyötä tekevien valmennus- ja junioripäälliköiden työajan jakautumista tarkastellaan taulukossa 9. Kuten päätoimisilla juniorivalmentajilla, myös valmennustyötä tekevillä valmennus- ja junioripäälliköillä suurin yksittäinen työaika kuluuttava tehtävä on harjoitusten ohjaaminen (keskimäärin 28,3 % työajasta). Hallinnollisiin tehtäviin ja käytännön järjestelyihin kuuluu yhteensä reilu neljännes vastaajaryhmän työajasta. Harjoitusten ja otteluiden analysointiin vastaajaryhmä käyttää keskimäärin 8,3 % työajastaan. Lukema on mielestäni yllättävän pieni, sillä valmennus-/junioripäällikkö koordinoi usein useamman ikäluokan toimintaa, joten analysointi ja reflektointi saattaa niin ikään koskettaa useampaa ikäluokkaa. Herää kysymys, että onko valmennustyötä tekevillä valmennus- ja junioripäälliköillä riittävästi aikaa tähän tärkeään junioritoiminnan osa-alueeseen? Vastaajaryhmän työajan jakautuminen eri työtehtäviin on nähtävillä taulukossa 9.

Taulukko 9. Valmennustyötä tekevien valmennus- ja junioripäälliköiden työajan jakautuminen eri työtehtäviin

	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
Harjoitusten ohjaaminen (%)	5,0	50,0	28,3	27,0	1048,0	11,6
Harjoitusten suunnittelu (%)	5,0	20,0	10,4	10,0	384,0	4,3
Ottelut (%)	2,0	40,0	12,0	10,0	443,0	7,9
Harjoitusten ja otteluiden analysointi ja reflektointi (%)	2,0	25,0	8,3	5,0	306,0	5,0
Hallinnolliset tehtävät (%)	5,0	70,0	18,5	17,0	686,0	13,1
Suhteet seurajohtoon, pelaajiin ja vanhempiin (%)	1,0	30,0	8,7	9,0	323,0	5,9
Käytännön järjestelyt (%)	0,0	35,0	7,5	5,0	277,0	6,3
Muu (%)	0,0	36,0	6,3	5,0	233,0	8,5

8.4.3 Päätoimiset valmennus- ja junioripäälliköt

Päätoimisten valmennus- ja junioripäälliköiden vastaajaryhmän osuus on 20,5 % (n=16) kaikista vastaajista. Kaikki ryhmän vastaajat ovat miehiä. Päätoimisten

valmennus- ja junioripäälliköiden keski-ikä on 49,1 vuotta, ja valmennuskokemukselta vastaajaryhmällä on keskimäärin 19,9 vuotta. Suoritetuimmat valmennuskoulutukset ovat UEFA A (37,5 %, n=6) ja UEFA Pro (25 %, n=4).

75 % (n=12) vastaajista toimii valmennuspäälliköinä ja 18,8 % (n=3) junioripäälliköinä. Yksi vastaaja ilmoitti tehtävänimikkeekseen urheilutoimenjohtaja. Neljännes vastaajista toimii valmennus- ja junioripäällikön tehtävien ohella kouluttajina.

16 vastaajasta vain viidellä täyttyvät työaikakysymyksen raportoinnin kriteerit. Näin ollen tulokset ovat korkeintaan suuntaa antavia, jos sitäkään. Mainittakoon kuitenkin, että näiden viiden vastauksen perusteella päätoimisten valmennus- ja junioripäälliköiden keskimääräinen viikkotyöaika on 42 tuntia.

Työajan jakautumista tarkastellaan taulukossa 10. Keskimäärin eniten työaikaa kuluu hallinnollisiin tehtäviin (26,4 % kokonaistyöajasta). Päätoimisilla valmennus- ja junioripäälliköillä ei ole ollenkaan vastuuvallmentajan tehtäviä. Siitä huolimatta harjoitusten ohjaamiseen ja suunnitteluun kuluu kyselyn perusteella keskimäärin lähes yhtä paljon työaikaa (yhteensä 25,4 % kokonaistyöajasta), kuin hallinnollisiin tehtäviin. Päätoimisten valmennus- ja junioripäälliköiden valmennustehtäviä ovat apuvallmentajana toimiminen (25 %, n=4) ja yläkouluvalmennus tai toisen asteen lajivalmennus (25 %, n=4). Yhden vastaajan tehtäviin kuuluu talenttivalmennus ja yksi vastaaja toimii seuran maalivahtivalmentajana.

31,2 % (n=5) vastaajista ilmoitti työnkuvan sisältävän ainoastaan valmennus- tai junioripäällikön tehtäviä. 18,8 % (n=3) vastaajista kouluttaminen on ainoa työtoteuttava valmennus- ja junioripäällikön tehtävien ohella. Loput eli puolet vastaajista tekevät päätoimisen valmennus- tai junioripäällikön tehtävien ohella enemmän tai vähemmän myös käytännön valmennustyötä. Taulukko 10 kertoo seikkaperäisemmin vastaajaryhmän työajan jakautumisesta.

Taulukko 10. Päätoimisten valmennus- ja junioripäälliköiden työajan jakautuminen eri työtehtäviin

	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
Harjoitusten ohjaaminen (%)	0,0	65,0	18,0	12,5	288,0	17,9
Harjoitusten suunnittelu (%)	0,0	20,0	7,4	5,0	119,0	6,4
Ottelut (%)	0,0	25,0	9,0	8,5	144,0	7,7
Harjoitusten ja otteluiden analysointi ja reflektointi (%)	0,0	30,0	10,4	10,0	166,0	8,3
Hallinnolliset tehtävät (%)	0,0	50,0	26,4	22,5	423,0	16,0
Suhteet seurajohtoon, pelaajiin ja vanhempiin (%)	0,0	25,0	12,9	10,0	207,0	7,2
Käytännön järjestelyt (%)	0,0	30,0	12,3	10,0	197,0	7,2
Muu (%)	0,0	15,0	3,5	0,0	56,0	5,1

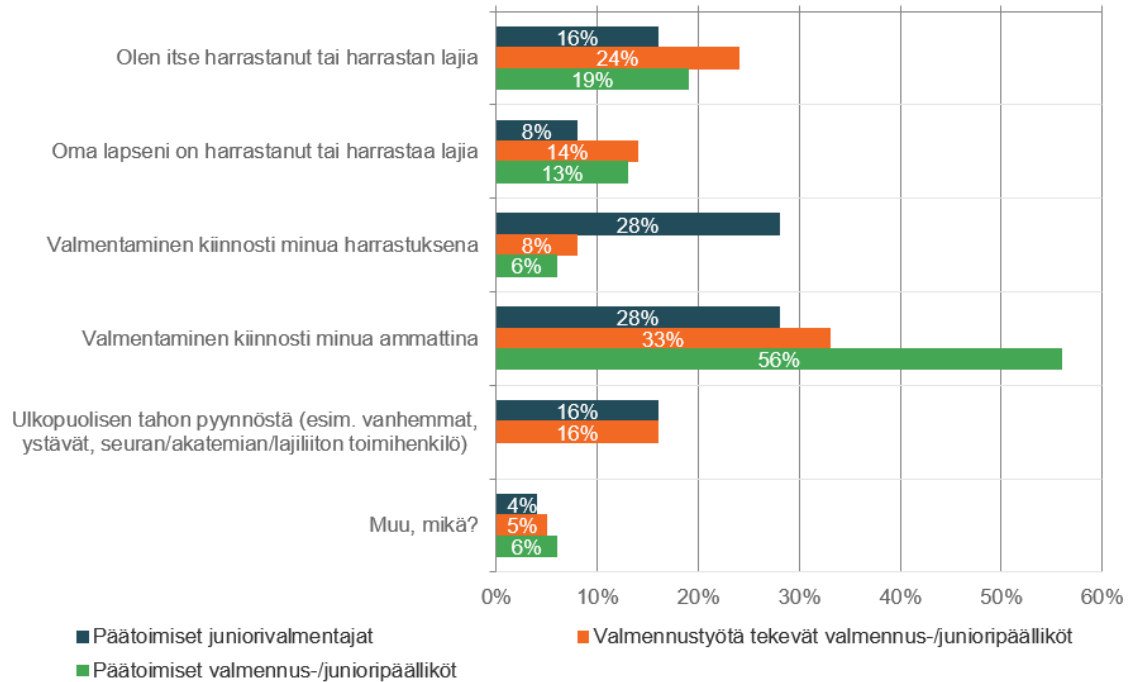
8.5 Motivaatiotekijät

Seuraavissa kuvioissa ja taulukoissa tarkastellaan päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden motivaatiotekijöitä.

Tärkein syy valmennustoiminnan aloittamiselle osoittaa vastausten perusteella vastaajien joukossa kiinnostusta ja jopa määrätietoisuutta valmentajan ammattia kohtaan. 35,9 % (n=28) kaikista vastaajista ilmoitti tärkeimmäksi syyksi valmennustoiminnan aloittamiselle kiinnostuksen valmentamiseen ammattina. Päätoimisista valmennus- ja junioripäälliköistä jopa 56,3 % (n=9) on valmennustoimintaan liittymisestä alkaen tähdännyt valmentamiseen ammattina (Kuvio 15).

Kokemukseni mukaan valmennustoimintaan tullaan usein oman lapsen harrastamisen kautta, mutta näitä tapauksia on kaikkien vastaajaryhmien vastaukset huomioiden vain 11,5 % (n=9) vastaajista. Oma lajitausta on hieman merkittävämpi tekijä valmennusuran aloittamisessa, sillä sen koki tärkeimmäksi tekijäksi 20,5 % (n=16) kaikista vastaajista. Reilu kymmenesosa kaikista vastaajista ilmoitti tärkeimmäksi syyksi kiinnostuksen valmentamiseen harrastuksena (14,1

%, n=11) tai ulkopuolisen tahon pyynnön liittyä toimintaan (12,8 %, n=10). Muita vastaajien ilmoittamia syitä toimintaan liittymiselle ovat mm. valmentaminen elämäntapana, rakkaus jalkapalloa kohtaan ja ”ajautuminen työhön jotenkin”. (Kuvio 15)

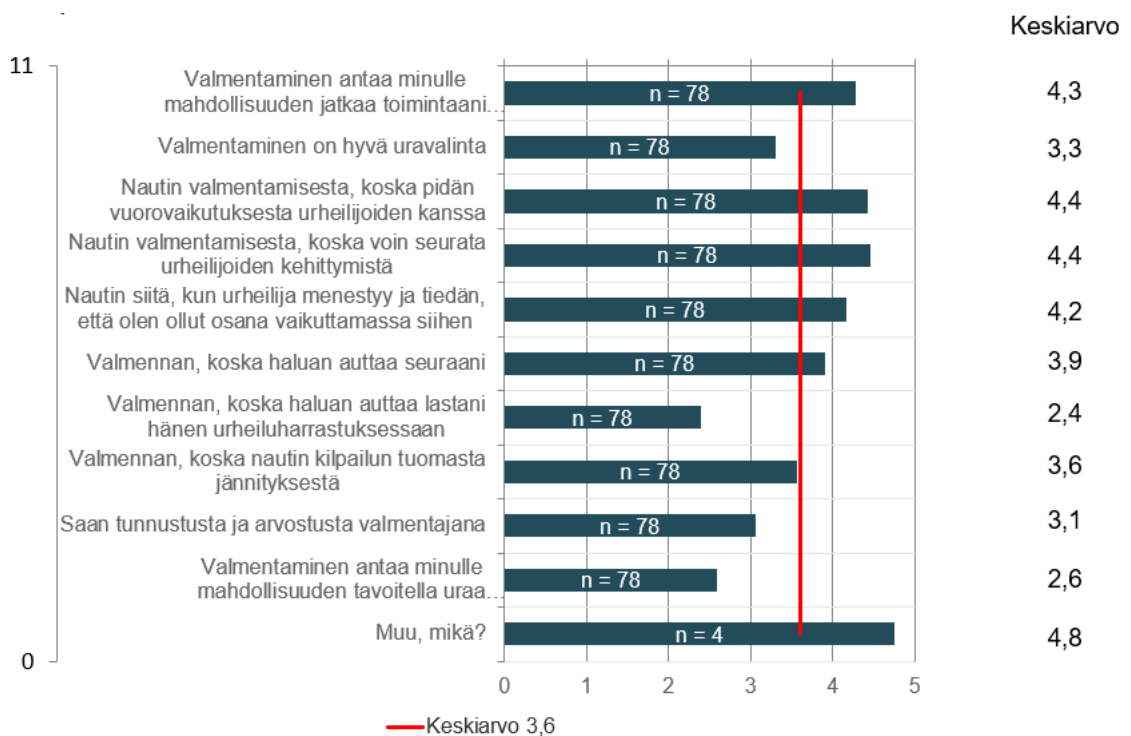


Kuvio 15. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden tärkein syy valmennustoiminnan aloittamiselle

Kuviossa 16 nähdään vastaajien motiiveja jatkaa valmennustoimintaa edelleen. Kyselyssä vastaajien tuli arvioida eri väittämiä asteikolla yhdestä viiteen (1=Täysin eri mieltä...5=Täysin samaa mieltä). Kaikkien vastaajaryhmien vastaukset valmennustoiminnan jatkamiseen liittyvässä kysymyksessä ovat tämän kyselyn perusteella suhteellisen tai jopa erittäin pysyviä, joten tässä kysymyksessä on perusteltua tarkastella tuloksia yhtenä päätoimisten joukkona.

Kolme neljästä vastaajien korkeimmin arvioimasta väittämästä liittyi valmennettaviin eli pelaajiin. Pelaajien kehittyminen, menestyminen sekä vuorovaikutus pelaajien kanssa olivat lajin parissa jatkamisen ohella vastaajien tärkeimmät motiivit valmennustoiminnan jatkamiselle. (Kuvio 16)

Toisessa ääripäässä erottuivat puolestaan oman lapsen auttaminen urheiluharrastuksessa (vastausten keskiarvo 2,4), sekä mahdollisuus tavoitella uraa ulkomailla (2,6). Näiden ohella vastauksista voi tehdä mielestäni kaksi mielenkiintoista huomiota. Vastausten perusteella päätoimiset juniorivalmentajat sekä valmennus- ja junioripäälliköt eivät koe saavansa tarpeeksi tunnustusta ja arvostusta valmentajina, joskaan eivät olleet arvostuksen saamisesta täysin eri mieltäkään (vastausten keskiarvo 3,1). Myöskään valmentamisesta hyvänä uravalintana vastaajat eivät keskimäärin olleet täysin vakuuttuneita (keskiarvo 3,3). Muita vastaajien motivaatiotekijöitä valmennustoiminnan jatkamiselle ovat muun muassa ”intohimo lajia kohtaan” sekä ”valmennustyössä koetut tunteet, joita ei saa muualta”. Kaikki väittämät sekä yhteenveto vastauksista ovat nähtävillä kuviossa 16.

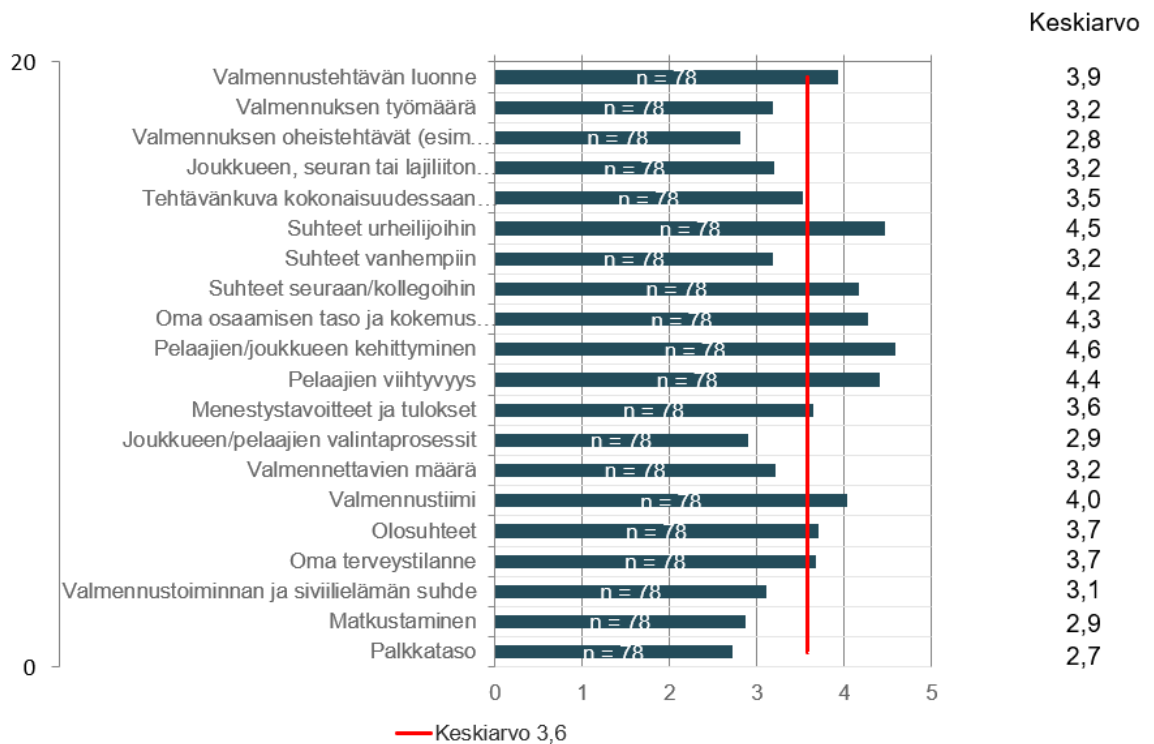


Kuvio 16. Valmennustyön jatkamisen väittämät ja vastausten yhteenveto (1=Täysin eri mieltä...5=Täysin samaa mieltä)

Valmennustyön motivaatiotekijöitä ja niiden vaikutuksia valmentajan ammattiin arvioitiin myös kysymyksessä numero 21 (Liite 1). Vastaajien tehtävä oli arvioida erilaisia valmennustyöhön liittyviä tekijöitä ja niiden vaikutusta motivaatioon as-

teikolla yhdestä viiteen (1=Erittäin negatiivisesti...5=Erittäin positiivisesti). Suhteet urheilijoihin sekä pelaajien kehittyminen koettiin keskimäärin vaikuttavan kaikkein positiivisimmin (vastausten keskiarvot 4,5 & 4,6) valmentajan ammatissa toimimiseen. Muita valmentajien tärkeimpiä motivaatiota edistäviä tekijöitä olivat pelaajien/joukkueen kehittyminen, oma osaamisen taso ja kokemus valmentajana sekä suhteet seuraan ja kollegoihin. (Kuvio 17)

Tämän kyselyn perusteella kaikkein negatiivisimmin valmentajien motivaatioon vaikuttava tekijä on palkkataso (vastausten keskiarvo 2,7). Muita negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat valmennuksen oheistehtävät (esim. yhteydenpito, organisointi ja hallinnolliset tehtävät), joukkueen/pelaajien valintaprosessit, matkustaminen sekä palkkataso (vastausten keskiarvo < 3,0). Kaikki kyselyssä kysytyt motivaatioon vaikuttavat tekijät sekä vastausten yhteenveto ovat nähtävillä kuviossa 17.



Kuvio 17. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden valmennustyön motivaatioon vaikuttavia tekijöitä (1=Erittäin negatiivisesti...5=Erittäin positiivisesti)

Vastaajaryhmien keskinäisestä vertailusta on syytä nostaa esiin muutama mielenkiintoinen yksityiskohta. Päätoimiset juniorivalmentajat kokivat valmennuksen työmäärän vaikuttavan motivaation positiivisemmin (vastausten keskiarvo 3,5) kuin valmennustyötä tekevät valmennus- ja junioripäälliköt (ka. 3,0) sekä päätoimiset valmennus- ja junioripäälliköt (ka. 3,1). Sama eroavaisuus on nähtävillä kohdassa valmennettavien määrä, jonka päätoimiset juniorivalmentajat kokivat niin ikään vaikuttavan motivaation positiivisemmin (ka. 3,4) kahteen muuhun vastaajaryhmään verrattuna (ka 3,0 & 2,9).

Asetelma kääntyy toisinpäin arvioitaessa olosuhteiden vaikutusta valmennustyön motivaatioon. Valmennustyötä tekevät valmennus- ja junioripäälliköt sekä päätoimiset valmennus- ja junioripäälliköt arvioivat olosuhteiden vaikuttavan motivaatioon positiivisemmin, kuin päätoimiset juniorivalmentajat. Taulukko 11 kertoo, että viidennes päätoimisista juniorivalmentajista arvioi olosuhteiden vaikuttavan motivaatioon jokseenkin negatiivisesti, ja vain 4 % vastaajaryhmästä arvioi olosuhteiden vaikuttavan erittäin positiivisesti. Valmennustyötä tekevien valmennus- ja junioripäälliköiden sekä päätoimisten valmennus- ja junioripäälliköiden motivaatioon olosuhteilla on positiivisempi vaikutus. Vain noin kymmenesosa ryhmien vastaajista kokee olosuhteiden vaikuttavan jokseenkin negatiivisesti motivaatioon. Yli viidennekselle molempien ryhmien vastaajista olosuhteet vaikuttavat motivaatioon erittäin positiivisesti. (Taulukko 11)

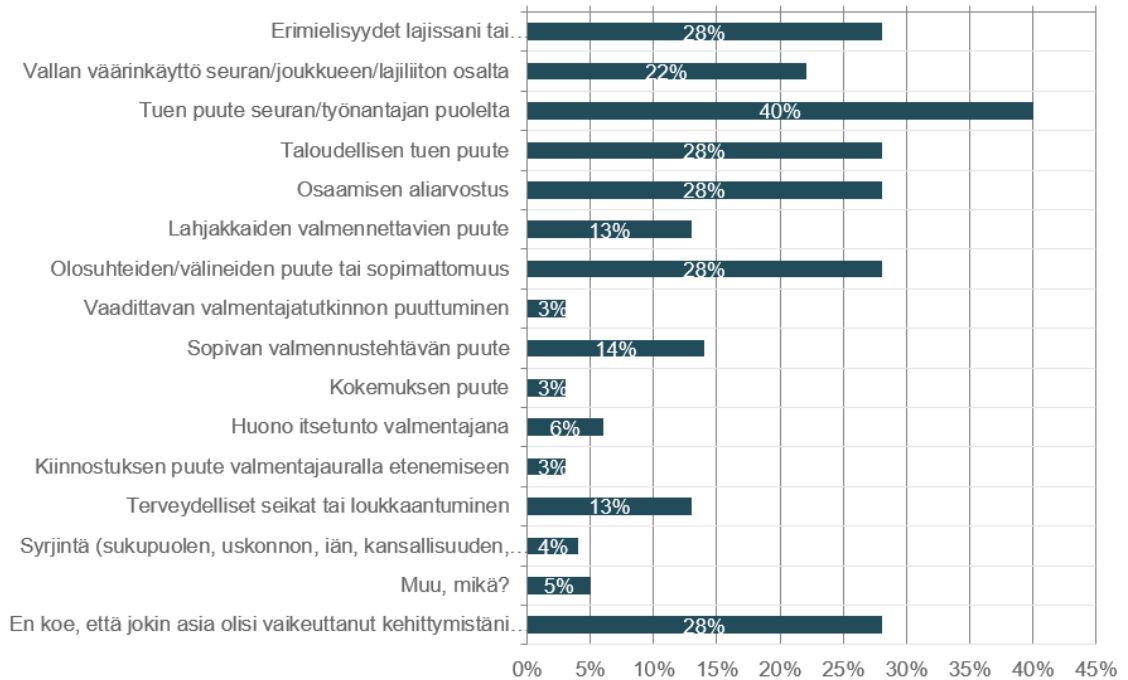
Taulukko 11. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden arviot olosuhteiden vaikutuksesta motivaatioon valmennustyössä (1=Erittäin negatiivisesti...5=Erittäin positiivisesti)

Olosuhteet	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Päätoimiset juniorivalmentajat	0,0%	20,0%	24,0%	52,0%	4,0%	3,4	4,0
Valmennustyötä tekevät valmennus- /junioripäälliköt	0,0%	10,8%	21,6%	46,0%	21,6%	3,8	4,0
Päätoimiset valmennus- /junioripäälliköt	0,0%	12,5%	6,2%	56,3%	25,0%	3,9	4,0

Palkkatason vaikutus vastaajien motivaatioon on kaikkien kolmen vastaajaryhmän vastausten mukaan keskiarvoltaan sama (2,7). Tulosta voidaan pitää hieman yllättävänä, sillä vastaajaryhmien välillä on merkitseviä eroja palkkatasossa, kuten aiemmin todettiin.

8.5.1 Valmennusuralla etenemistä vaikeuttaneet/vaikeuttavat tekijät

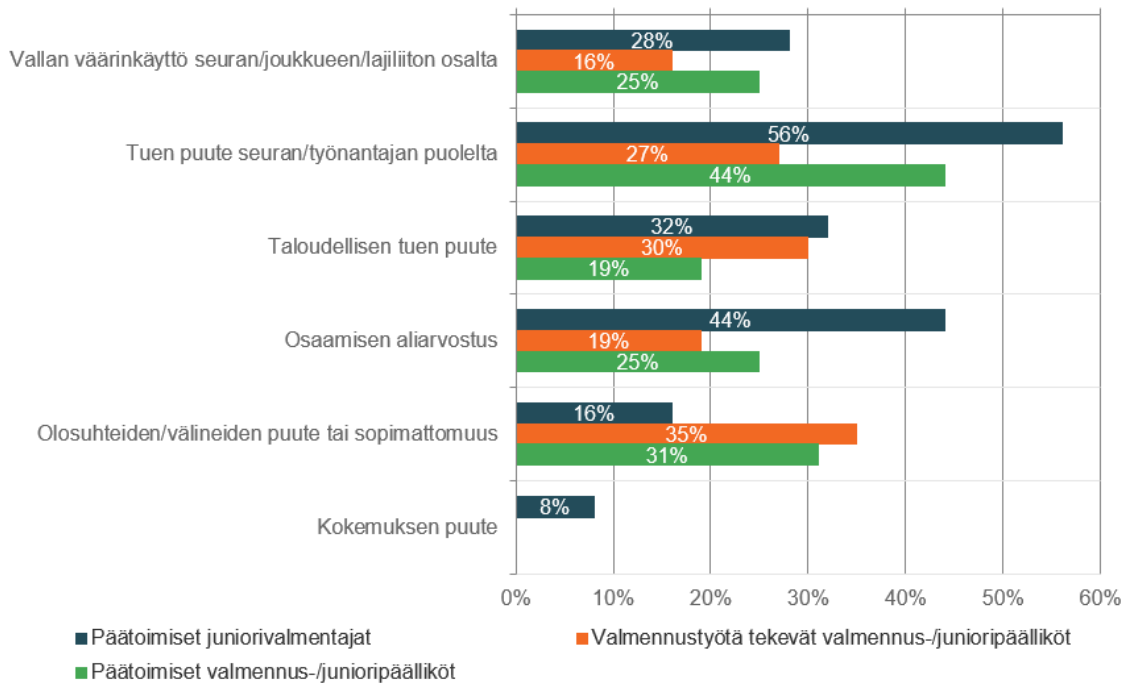
Kyselyn loppupuolella vastaajilta tiedusteltiin valmennusuralla etenemistä mahdollisesti vaikeuttaneita tai vaikeuttavia tekijöitä. Kuvio 18 erottaa yhden vastausvaihtoehdon selkeästi ylitse muiden. 39,7 % (n=31) vastaajista on kokenut tai kokee seuran/työnantajan tuen puutteen valmennusuralla etenemistä vaikeuttavaksi tekijäksi. Muita merkitsevästi valmennusuralla etenemistä vaikeuttavia tekijöitä ovat/ovat olleet erimielisyydet lajissa tai seurassa/joukkueessa/lajiliitossa, taloudellisen tuen puute, osaamisen aliarvostus sekä olosuhteiden/välineiden puute tai sopimattomuus (kukin 28,2 %, n=22). Kolme vastaajaa (3,8 %) ilmoitti kokeneensa syrjinnän valmennusuralla etenemistä vaikeuttaneena/vaikeuttavana tekijänä. Mikä tahansa muu lukema kuin nolla on tässä vastausvaihtoehdossa hälyttävää, sillä minkäänlaiselle syrjinnälle ei tulisi olla sijaa juniorijalkapallossa, eikä missään muuallakaan.



Kuvio 18. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden valmennusuralla etenemistä vaikeuttaneet/vaikeuttavat tekijät

28,2 % (n=22) kaikista vastaajista kokee, että mikään kuvion 18 tekijöistä ei ole vaikeuttanut valmennusuralla etenemistä. Huomionarvoista on myös, että vain kaksi vastaajaa koki vaadittavan valmentajatutkinnon tai oman kiinnostuksen puutteen olleen valmennusuralla etenemisen esteenä. Tästä voidaan päätellä, että koulutustarjonta vastaajien uralla etenemiseen on ollut kohdallaan. Samoin voidaan päätellä, että päätoimiset juniorivalmentajat sekä valmennus- ja junioripäälliköt ovat/ovat olleet kiinnostuneita etenemään valmennusurillaan.

Vastaajaryhmien välillä on paikoin merkitseviä eroavaisuuksia arvioitaessa valmennusuralla etenemistä vaikeuttavia tekijöitä. Kuviossa 19 tarkastellaan kyselyn tuloksia vastaajaryhmittäin niiden tekijöiden osalta, missä eroavaisuudet olivat merkitseviä. Päätoimisten juniorivalmentajien korkeita prosenttilukemia kuviossa 19 on syytä pohtia. Varsin vahvasti päätoimisten juniorivalmentajien vastaajajoukko kokee valmennusuralla etenemistä vaikeuttaneena/vaikeuttavana tekijä tuen puutteen seuran/työnantajan puolelta sekä osaamisen aliarvostuksen. Etenkin ensiksi mainittu kielii jonkinlaisesta tyytymättömyydestä entisiä tai nykyisiä työntekijä kohtaan.

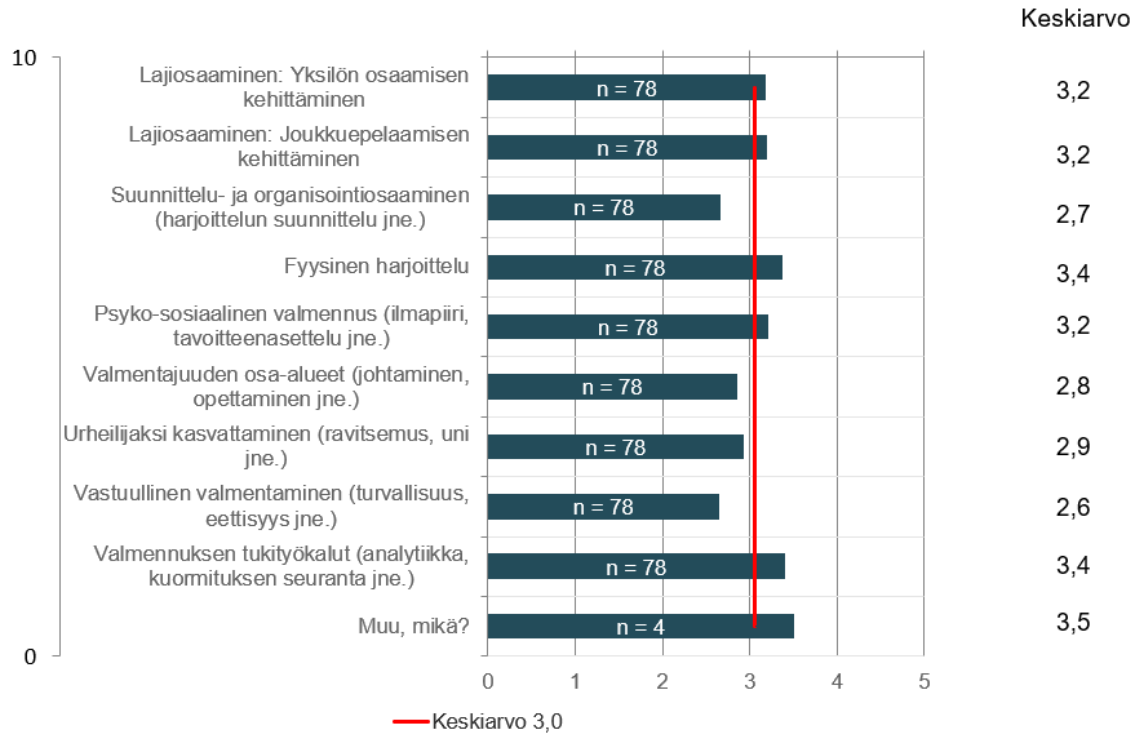


Kuvio 19. Vastaajaryhmien välisiä eroavaisuuksia valmennusuralla etenemistä vaikeuttavissa tekijöissä

Mielenkiintoisia ovat myös lukemat olosuhteiden/välineiden puutteesta tai sopimattomuudesta valmennusuralla etenemistä vaikeuttaneena/vaikeuttavana tekijänä. Vastausten perusteella asia häiritsee vähiten päätöimisten juniorivalmentajien joukkoa, joka tekee lähtökohtaisesti eniten niin sanottua kenttätöitä. Päätöimiset juniorivalmentajat on ryhmistä ainoa, joka kokee kokemuksen puutteen vaikeuttaneen/vaikeuttavan valmennusuralla etenemistä. (Kuvio 19)

8.5.2 Osaamisen kehittämisen tarpeet

Kyselyssä tiedusteltiin myös vastaajien osaamisen kehittämisen tarpeita. Päätöimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden osaamisen kehittämisen tarpeet jakautuvat hämmästyttävän tasaisesti kaikkiin annettuihin vastausvaihtoehtoihin. Näin ollen vastaajaryhmien vertailu ei tuo lisäarvoa tähän tutkimukseen tai anna työkaluja Suomen Palloliitolle koulutussuunnitelmien tarkasteluun, saati aihetta koulutussisältöjen päivittämiseen.



Kuvio 20. Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden osaamisen kehittämisen tarpeet (1=Ei tarvetta...5=Erittäin suuri tarve)

Kuviosta 20 nähdään, että vastaajilla on kehittämistarpeita kaikilla annetuilla valmennustyön osa-alueilla. Suurimmat osaamisen kehittämistarpeet vastaajilla on tämän kyselyn perusteella fysiikkaharjoittelun ja valmennuksen tukityökalujen hyödyntämisen osaamisessa (vastausten keskiarvo 3,4). Etenkin jälkimmäisen voidaan katsoa liittyvän teknologian hyödyntämiseen valmennustyössä. Teknologian hyödyntäminen on verrattain uusi osa-alue jalkapallovalmennuksessa. Sen lisääntyminen on kuitenkin jo laajalti nähtävissä myös juniorijalkapallossa, kun kilpailuetua sekä toiminnan kehittämistä pyritään edistämään kaikin mahdollisin keinoin.

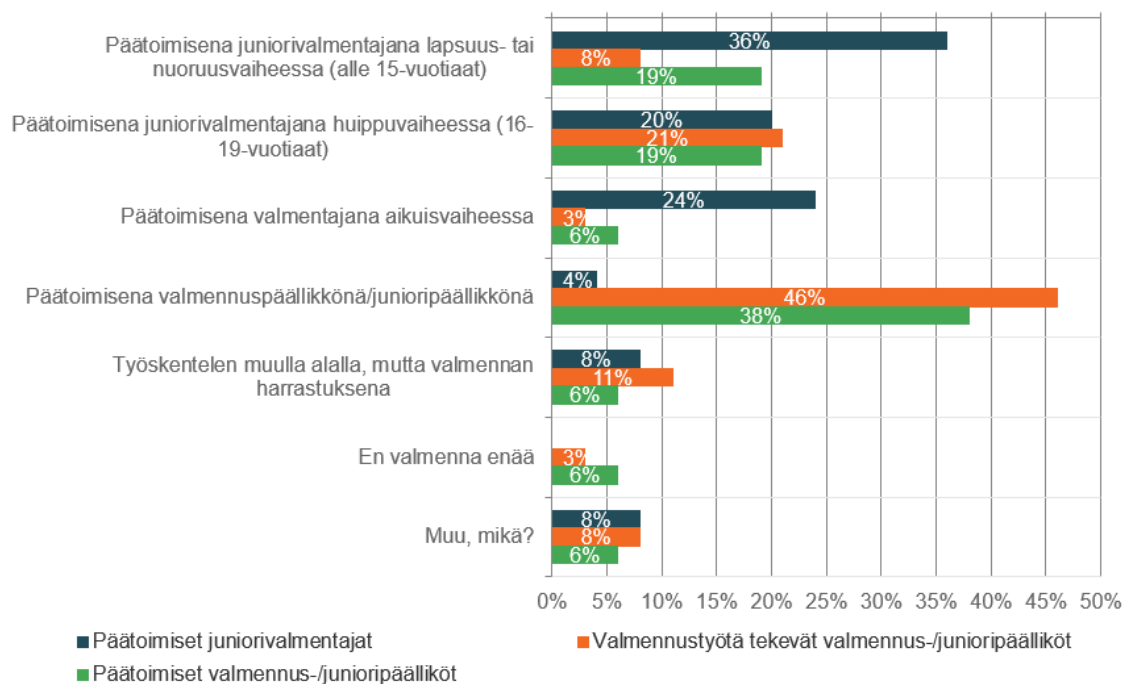
8.5.3 Päätoimiset juniorivalmentajat sekä valmennus- ja junioripäälliköt viiden vuoden kuluttua

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, missä he näkevät itsensä viiden vuoden kuluttua. 56 % (n=14) päätoimisista juniorivalmentajista näkee toimivansa edelleen päätoimisena juniorivalmentajana. Heistä 36 % (n=9)

junioripolun lapsuus- ja nuoruusvaiheessa, ja 20 % (n=5) huippuvaiheessa. 24 % (n=6) tähtää päätoimiseksi valmentajaksi aikuisvaiheeseen. (Kuvio 21)

Lähes puolet (46 %, n=17) valmennustyötä tekevistä valmennus- ja junioripäälliköistä näkee toimivansa viiden vuoden kuluttua päätoimisena valmennus- tai junioripäällikkönä. Tuloksista ei selviä, näkevätkö valmennustyötä tekevät valmennus- ja junioripäälliköt toimivansa nykyisen kaltaisessa roolissa, jossa työ sisältää myös vastuvalmentajan tehtäviä. Ryhmän kiinnostusta käytännön valmennustyötä kohtaan puoltaa, että 32,4 % (n=12) näkee toimivansa viiden vuoden kuluttua päätoimisena valmentajana junioreissa tai aikuisvaiheessa. (Kuvio 21)

Samankaltainen tulos on nähtävillä päätoimisten valmennus- ja junioripäälliköiden vastauksista, sillä jopa 43,6 % (n=7) näkee toimivansa viiden vuoden kuluttua päätoimisina valmentajina. 37,5 % (n=6) vastaajista näkee toimivansa edelleen päätoimisena valmennus- tai junioripäällikkönä. (Kuvio 21)



Kuvio 21. Päätoimiset juniorivalmentajat sekä valmennus- ja junioripäälliköt viiden vuoden kuluttua

Työnvaihtoaikkeitä muulle alalle on kaikissa vastaajaryhmissä vähän. 9 % (n=7) kaikista vastaajista näkee työskentelevänsä muulla alalla, mutta valmentavansa harrastuksena. Kaikista vastaajista vain kaksi arvioi, että eivät aio valmentaa enää viiden vuoden kuluttua.

9 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda Suomen Palloliitolle nykykuva päätoimisista juniorivalmentajista sekä valmennus- ja junioripäälliköistä Suomessa. Työn tavoitteina oli lisäksi selvittää päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden työnkuvia ja motivaatiotekijöitä.

9.1 Tutkimuksen onnistuminen

Yksi tutkimuksen onnistumisen kulmakivistä oli kyselylomakkeen laatiminen. Lomaketta jälkiviisaana tarkasteltaessa, on syytä arvioida kriittisesti kysymysten ja vastausvaihtoehtojen toimivuutta. Aloittaessani tutkimustulosten raportoinnin, kävi ilmi, että vastaajia ei ollut mahdollista jakaa kolmeen vastaajaryhmään Webropolin suodatustoimintoja hyödyntämällä. Kenties selkeämpi kysymys vastaajien tehtävänimikkeestä vastausvaihtoehtoineen olisi mahdollistanut tämän ja nopeuttanut raportointiprosessia.

Selkeämpi, joskin työläs vaihtoehto, olisi ollut luoda päätoimisille juniorivalmentajille sekä päätoimisille valmennus-/junioripäälliköille omat, erilliset kyselylomakkeet. Toisaalta sekään ei olisi täysin ratkaissut asiaa, sillä vastaajaryhmiä muodostui lopulta kolme. Kyselyä laadittaessa ei ollut tiedossa eikä suunnitelmana raportointi kolmesta eri vastaajaryhmästä, joten erillisiä kyselylomakkeita olisi tuskin ymmärretty tehdä kolmelle eri vastaajajoukolle. Vastaajien työnkuvat osoittautuivat niin moninaisiksi, että uskottavan ja toimeksiantajaa hyödyttävän raportin aikaansaamiseksi jaottelu oli tehtävä kolmeen eri vastaajaryhmään. Ryhmäjaon kriteerien sopiminen toimeksiantajan edustajien kanssa lisäsi hieman tutkimuksen työmäärää. Erityisesti työmäärää lisäsi vastausten läpi käyminen yksitellen, kunkin vastaajan työnkuvaa vastaavan ryhmän valikoitumiseksi.

Kyselylomakkeen laatimisen voidaan kuitenkin sanoa onnistuneen tyydyttävästi, sillä sen avulla saatiin vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Kyselyllä saatiin selville asioita, mitä oli tarkoituskin selvittää. Nappisuorituksesta ei voi puhua, kuten edellä kävi ilmi. Lisäksi vastaajien kokonaistyöaikaan liittyvän kysy-

myksen asettelu epäonnistui, ja valtaosa vastauksista jouduttiin hylkäämään työaikakysymyksen osalta. Tämäkin lisäsi osaltaan tutkijan työmäärää, ja tekee pienen särön tutkimuksen validiteettiin.

Motivaatiotekijöihin liittyvissä kysymyksissä olisi ehkä kannattanut jättää neutraali vastausvaihtoehto (3=Ei samaa eikä eri mieltä, 3=Ei negatiivisesti eikä positiivisesti jne.) kokonaan pois. Neutraali vaihtoehto tuntuu olevan hieman liian houkutteleva valinta. Sen poisjättäminen kannustaisi vastaajaa ottamaan enemmän ja rohkeammin kantaa, joskin hieman pakotettuna, mikäli neutraalia vaihtoehtoa ei ole. Mahdollisissa jatkotutkimuksissa tämä on pohtimisen arvoinen asia.

Kyselyn vastausprosentti jäi melko alhaiseksi. Tässä opinnäytetyössä on edellä pohdittu alhaisen vastausprosentin syitä, kuten kyselyn ajoitusta sekä haasteita kaikkien potentiaalisten vastaajien saavuttamisessa. Vastausten saaminen verkkokyselyihin on tunnetusti haastavaa nykyään, joten 78 vastausta kyselyyn on mielestäni hyvä määrä. Hienoa, että niin moni valmentaja käytti aikaansa vastatakseen kyselyyn, sillä pohjimmiltaan tämä opinnäytetyö on oodi kaikille juniorivalmentajille.

Vastausprosenttia arvioitaessa on huomionarvoista, että tässä tutkimuksessa mainittu potentiaalisten vastaajien kokonaismäärä ei välttämättä ole täysin todennukainen. Suomen Palloliiton rekisteri kertoo päätoimisten valmentajien määrän, mutta se ei kerro tarkkaa juniorivalmentajien määrää. Mainittu potentiaalisten vastaajien kokonaismäärä (445) perustuu toimeksiantajan edustajan kanssa manuaalisesti tehtyyn erotteluun, jossa pyrittiin erottelemaan junioripuolen toimijat aikuisvaiheen toimijoista. Erottelu saattaa sisältää inhimillisiä virheitä. Yhtä lailla jonkin kohdejoukkoon kuuluvan jalkapalloseuran yhteystiedot eivät olleet ajan tasalla, jolloin kyselyä ei voitu lähettää, vaikka seurassa olisikin päätoimisia valmentajia tai valmennus-/junioripäällikkö.

9.2 Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen

Tutkimus ja sen tulokset vastaavat ennalta-asetettuihin tutkimuskysymyksiin hyvin. Suomen Palloliitto saa tutkimustulosten myötä kohtuullisen hyvän kartoituk-

sen päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden valmentajakunnista. Hyvä tai erinomainen kartoitus valmentajakunnista vaatisi huomattavasti suuremman vastaajamäärän.

Tutkimuksen toinen tavoite liittyi tiedon lisäämiseen päätoimisten työnkuvista ja työaikojen jakautumisesta eri tehtäviin. Tavoite saavutettiin niin ikään kohtuullisen hyvin. Kokonaisvastaajamäärän jakaminen kolmeen vastaajaryhmään sekä heikentää että parantaa tulosten luotettavuutta. Otanta on melko pieni per ryhmä, mutta toisaalta kunkin ryhmän valmentajakunnan kuvaus on jaottelun myötä todennukaisempi.

Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden työssä viihtymisen sekä jatkamisen motivaatiotekijöiden selvittäminen on tutkimuksen kolmas tavoite. Tutkimus antaa kattavan kuvan valmentajien työmotivaatiota lisäävistä ja heikentävistä tekijöistä. Tulosten luotettavuutta lisää se, että eri vastaajaryhmien vastaukset olivat motivaatiotekijöihin liittyvissä kysymyksissä melko samankaltaiset. Näin ollen on perustellumpaa olettaa, että motivaatiotekijöihin liittyvissä tutkimustuloksissa tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä.

9.2.1 Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden nykykuva

Seuraavissa kappaleissa on laadittu päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden valmentajakunnista nykykuva, ja luotu kyselyn *vastausten keskiarvoja hyödyntäen* kunkin valmentajakunnan profiili. Yhteenvedot perustuvat vain tämän tutkimuksen tuloksiin.

Suomessa työskentelevä päätoiminen jalkapallon juniorivalmentaja on 37,8-vuotias mies Uudeltamaalta. Hän asuu puolison ja lasten kanssa, ja hänellä on 12,5 vuotta kokemusta valmentamisesta. Hän on suorittanut alemman korkeakoulututkinnon. Opetus- ja liikunta-alan koulutussarjalta päätoimisella juniorivalmentajalla on valmentajan ammattitutkinto (VAT) suoritettuna, ja Palloliiton alaisista valmennuskoulutuksista UEFA B-lisenssi. Päätoimisella juniorivalmentajalla on pelaajataustaa jalkapallossa. Hän on pelannut aikuisvaiheen amatöörisarjoissa

(naisten/miesten Kakkonen tai alempi). Päätoimisen juniorivalmentajan pääasiallinen tehtävänkuva on toimia vastuovalmentajana kahdessa tai useammassa ikäluokassa. Hänen työaikansa on 44 tuntia viikossa, ja hän tienaa 2001–2500 € kuukaudessa. Valtaosa päätoimisen juniorivalmentajan työajasta kuluu harjoitusten ohjaamiseen ja suunnitteluun sekä otteluiden johtamiseen.

Valmennustyötä tekevä valmennus- tai junioripäällikkö on 41,3-vuotias mies Uudeltamaalta. Hän asuu puolison ja lasten kanssa, ja hänellä on 15,1 vuotta kokemusta valmentamisesta. Valmennustyötä tekevä valmennus- tai junioripäällikkö on suorittanut alemman korkeakoulututkinnon, mutta hänellä ei ole opetus- tai liikunta-alan tutkintoa. Palloliiton alaisista valmennuskoulutuksista hänellä on UEFA B-lisenssi. Pelaajataustaa hänellä on aikuisten amatöörisarjoista. Valmennus- tai junioripäällikön tehtävien ohella hänen työnkuvaansa kuuluu vastuovalmentajana toimiminen yhdessä tai useammassa ikäluokassa. Valmennustyötä tekevän valmennus- tai junioripäällikön viikkotyöaika on 42,1 tuntia, ja hän tienaa 2501–3000 € kuukaudessa. Suurin osa hänen työajastaan kuluu harjoitusten ohjaamiseen sekä hallinnollisiin tehtäviin.

Päätoiminen valmennus- tai junioripäällikkö on 49,1-vuotias mies Uudeltamaalta. Hän asuu yksin, ja omaa 19,9 vuoden kokemuksen valmentamisesta. Päätoiminen valmennus- tai junioripäällikkö on suorittanut ammatillisen perustutkinnon. Opetus- ja liikunta-alan saralta hän on suorittanut valmentajan ammattitutkinnon (VAT). Palloliiton alaisista valmennuskoulutuksista hänen korkein suoritettu koulutuskokonaisuutensa on UEFA A. Pelaajataustaa päätoimisilla valmennus- tai junioripäälliköillä on aikuisten amatöörisarjoista, mutta muihin vastaajaryhmiin verrattuna suhteellisen paljon myös ammatilaiskentiltä Suomessa ja ulkomailla. Hänen tehtävänkuvansa sisältää valmennus- tai junioripäällikön tehtäviä, sekä kouluttamista. Päätoimisen valmennus- tai junioripäällikön viikkotyöaika on 42 tuntia ja kuukausipalkka on 2501–3500 €. Eniten päätoimisen valmennus- tai junioripäällikön työaikaa kuluu hallinnollisiin tehtäviin.

Yhteenvetona voidaan todeta kaikki vastaajaryhmät huomioiden, että tämän tutkimuksen perusteella eniten päätoimisia juniorijalkapallon pestejä on suurissa asutuskeskuksissa. Valtaosa kaikista vastauksista tuli Uudeltamaalta. Seuraavat suuremmat vastausryppäät tulivat maakunnista, missä on jokin suuri kaupunki,

kuten Varsinais-Suomesta (Turku), Pirkanmaalta (Tampere) ja Pohjois-Pohjanmaalta (Oulu). Näillä alueilla on myös paljon suuria tai suurehkoja junioriseuroja, esimerkiksi Suomen suurin urheiluseura Ilves Pirkanmaan Tampereelta (Ilves 2022).

Vastaajaryhmien välisestä vertailusta voidaan todeta, päätoimisten juniorivalmentajien ryhmässä on enemmän nuorempia toimijoita, kuin kahdessa muussa vastaajaryhmässä. Lisäksi tutkimustuloksista voidaan karkeasti päätellä, että mitä enemmän vastaajalla on ikää, sitä vähemmän työnkuva sisältää käytännön valmentamista. Tähän saattaa olla monia eri syitä. Yhtenä syynä voidaan pitää osaamisen kehittymistä ja valmennuskoulutuspolulla etenemistä, ja sen myötä siirtymistä iän ja kokemuksen karttuessa esimiestehtäviin valmennus- tai junioripäälliköksi. Yhtä lailla syyt voivat liittyä eri tehtävänkuvien luonteisiin (esimerkiksi matkustamisen määrä), mutta tarkempaa tietoa asiasta ei ole.

Mielenkiintoinen yksityiskohta vastaajaryhmien välisessä vertailussa on koulutustausta. Päätoimiset valmennus- ja junioripäälliköt ovat pisimmälle edenneitä Palloliiton alaisissa valmennuskoulutuksissa, mutta matalimmin koulutettuja korkeakoulumaailmassa. Opetus- ja liikunta-alan koulutuksissa vastaajaryhmien välillä ei ollut merkitseviä eroavaisuuksia.

9.2.2 Päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden motivaatiotekijät

Tämän tutkimuksen perusteella vastaajien tärkeimmät motivaationlähteet valmentajan tai valmennus-/junioripäällikön ammatissa toimimiseen liittyvät pelaajiin. Suhteet urheilijoihin, pelaajien kehittyminen sekä viihtyvyys olivat kolme tärkeintä motivaatiota edistävää tekijää kaikilla vastaajaryhmillä (päätoimisilla valmennus- ja junioripäälliköillä lisäksi oma osaamisen taso ja kokemus valmentajana). Valmennustyön motivaatiota heikentävistä tekijöistä erottui kaikkien vastaajaryhmien vastauksista neljä tekijää: valmennuksen oheistehtävät, joukkueen/pelaajien valintaprosessit, matkustaminen sekä palkkataso.

Tutkimustuloksista löytyy mielenkiintoinen yksityiskohta liittyen päätoimisten juniorivalmentajien osaamisen tasoon ja sen arvostukseen. Tulosten perusteella

vaikuttaisi siltä, että päätoimiset juniorivalmentajat arvostavat omaa osaamistaan, mutta eivät koe tukea tai arvostusta työnantajan puolelta. Olisi mielenkiintoista selvittää päätoimisten juniorivalmentajien kokemuksia siitä, miten tuen puute tai osaamisen aliarvostus ilmenee tai on ilmennyt heidän arjessaan.

Lähes 90 % kaikista vastaajista näkee toimivansa päätoimisena jalkapallon parissa viiden vuoden kuluttua. Tuloksesta voidaan päätellä, että työ jalkapallon parissa on vastaajille merkityksellistä, palkitsevaa ja motivoivaa. Hieman varovaisempi päätelmä tuloksesta on, että vastaajat ovat tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä nykyisiin työoloihinsa. Työnvaihtoaikkeitä oli vain 9 % (n=7) kaikista vastaajista. Hieman enemmän hajontaa tuli toimenkuvan vaihtamisesta lajin parissa. Tämä näkyy erityisesti päätoimisten juniorivalmentajien vastauksista, sillä 24 % (n=6) valmentajista tähtää päätoimiseksi valmentajaksi aikuisvaiheeseen. Kaikkien vastaajaryhmien vastauksista lähes puolet näkee toimivansa samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä kuin tällä hetkellä.

9.3 Jatkotutkimustarpeiden pohdinta

Tutkimusta tehdessäni mielessäni on herännyt useita jatkotutkimusaiheita päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien työstä. Tämä tutkimus antaa hyvää pohjamateriaalia useille mahdollisille jatkotutkimuksille. Naisten määrä päätoimisissa pesteissä on erittäin pieni. Asia kaipaisi suurempaa huomiota sekä selvitystä siitä, miksi asetelma on tällainen. Toinen yllättävän pieni vastaajajoukko ovat entiset ammattipelaajat, etenkin päätoimisten juniorivalmentajien vastaajaryhmässä. Heillä olisi varmasti paljon annettavaa jalkapallon junioritoimintaan, mutta syystä tai toisesta heitä työskentelee tämän tutkimuksen perusteella päätoimisina alalla vähän. Syitä tähän, kuten myös entisten ammattipelaajien sijoittumista työelämään peliurien jälkeen, olisi mielenkiintoista tutkia.

Olisi myös mielenkiintoista selvittää perusteellisemmin päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Vaikka tämä tutkimus antaa melko positiivisen kuvan vastaajien työhyvinvoinnista, on se vain pintaraapaisu aiheeseen. Vastaajien joukossa on useita valmentajia tai valmennus-/junioripäälliköitä, joiden työnkuvat kuulostavat hurjilta yhden työntekijän toteutettavaksi. Työhyvinvointitutkimuksen voisi tehdä valitulle

vastaajien joukolle laadullisena tutkimuksena, mikä sisältäisi haastattelujen ohella työajanseurantaa esimerkiksi kahden viikon ajalta.

Neljäs mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi tehdä tämän tutkimuksen kaltainen tutkimus jonkin toisen lajin tai lajien päätoimisille juniorivalmentajille sekä valmennus- ja junioripäälliköille. Tutkimuksen myötä voisi vertailla lajien välisiä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia valmentajakuntien, työnkuvien sekä motivaatiotekijöiden näkökulmista. Tällainen tutkimus voisi pitkällä aikavälillä palvella koko juniorivalmentajien ammattikuntaa yli lajirajojen.

Viides, kenties kaikkein mielenkiintoisin ja haastavin tutkimusaihe olisi päätoimisten valmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden määrän kehittyminen suhteessa toiminnan laadun kehittymiseen. Miten päätoimisten valmentajien tai valmennus-/junioripäälliköiden palkkaaminen näkyy toiminnan laadussa seuratasolla tai valtakunnallisesti? Onko päätoimisuudella positiivisia vaikutuksia joukkueiden pelaajamääriin? Onko päätoimisuudella positiivisia vaikutuksia pelaajien kehittymiseen? Tutkimuksessa voisi selvittää myös, miten päätoimisten junioritoimijoiden määrän lisääntyminen on vaikuttanut esimerkiksi lasten ja nuorten harrastusmaksuihin jalkapallossa.

9.4 Tulevaisuudennäkymien ja toimenpiteiden pohdinta Suomen Palloliitolle sekä jäsenseuroille

Tässä opinnäytetyössä on kerrottu jalkapallon juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden määrien kehityksestä viime vuosien aikana. On mielenkiintoista nähdä, miten kehitys jatkuu tulevina vuosina. Kasvaako päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden määrä Palloliiton strategiatavoitteiden mukaisesti entisestään, vai siirrytäänkö jossain vaiheessa jälleen enemmän kohti oto-valmennusta suosivaa junioritoimintaa? Nykyisessä epävarmassa maailmantilanteessa on vaikea kuvitella tilannetta, että esimerkiksi harrastusmaksut lähtisivät laskusuuntaan. Samaan aikaan ammattivalmentajien palkkaamiseen tarvitaan rahaa. Paljonko harrastuskustannuksia on mahdollista nostaa, että lisää päätoimisia saadaan palkattua seuroihin, mutta toisaalta, että jalkapalloharrastuksen hinta ei kohoja pilviin? Onko tässä yhtälössä mahdollista toteuttaa Palloliiton visio ”Jalkapalloa jokaiselle”?

Toiveeni Suomen Palloliitolle on päätoimisten juniorivalmentajien sekä valmennus- ja junioripäälliköiden tehtävänimikkeiden määrittelyminen sekä työnkuviin liittyvien linjausten laatiminen. Lajin kattojärjestönä tämä olisi mielestäni Palloliiton tehtävä. Erinäiset järjestöt, kuten esimerkiksi Suomen Ammattivalmentajat (SAVAL) tai juniorijalkapalloon keskittyvä Jalkapallon Juniorivalmentajat Ry tekevät arvokasta työtä valmentajien etujen ajamiseksi ja osaamisen kehittämiseksi. Tämä tutkimus kuitenkin osoittaa, että juniorijalkapallon päätoimisen tehtävänimikkeen ja työnkuvan laatii viime kädessä työnantaja eli seura. Tämä on helppo todeta tarkastelemalla kyselyn vastaajien tehtävänimikkeitä sekä päätoimien ohella tehtäviä muita työtehtäviä. Päätoimisen juniorivalmentajan sekä valmennus-/junioripäällikön ohella tehtävänimikkeissä on seurakoordinaattoria, valmennuskoordinaattoria, tyttöfutisvastaavaa, kerhotoimintavastaavaa, taitokouluvastaavaa, naperovaihevastaavaa ja niin edelleen. Vastaajien muista työtehtävistä löytyy kotisivujen laatimista, kerhotoimintaa, leiritoimintaa, testausta, päiväkotij- ja kouluyhteistyötä, turnausten järjestämistä ja niin edelleen.

Seurat ovat erilaisia, ja niillä on erilaisia palveluita sekä toimintaa. Yhteisten pelisääntöjen luominen tehtävänimikkeisiin sekä työnkuviin on siis haastavaa. Joitakin linjauksia olisi kuitenkin varmasti mahdollista tehdä Palloliiton ja seurojen välisellä yhteistyöllä. Parhaimmillaan tämä voisi johtaa siihen, että päätoimiset juniorivalmentajat sekä valmennus- ja junioripäälliköt voisivat keskittyä kohdenneusti tärkeimpiin toimenkuvaan liittyviin asioihin. Tämä olisi valmentajien, mutta ennen muuta pelaajien ja pelaajakehityksen etu.

LÄHTEET

- Alegi, P. 2022. Football. Viitattu 20.9.2022
<https://www.britannica.com/sports/football-soccer>.
- Arajärvi, P. & Thesleff, P. 2020. Suorituskyvyn psykologia. Lahti: VK-Kustannus.
- Blomqvist, M. & Hämäläinen, K. 2016. Valmennusosaaminen urheilijanpolun eri vaiheissa. Teoksessa A. Mero, A. Nummela, S. Kalaja & K. Häkkinen (toim.) Huippu-urheiluvalmennus – Teoria ja käytäntö päivittäisvalmennuksessa. Lahti: VK-Kustannus, 48–53.
- Blomqvist, M., Mononen, K. & Hämäläinen, K. 2020a. Valmentajakysely 2019. KIHUn julkaisusarja, nro 71. Viitattu 29.9.2022
https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2020_blo_valmentaja_sel99_53976.pdf.
- Blomqvist M., Mononen, K. & Hämäläinen, K. 2020b. Valmentajakysely 2019 – päätoimiset valmentajat. Jyväskylä: KIHUn julkaisusarja, nro 75. Viitattu 28.9.2022
https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2020_blo_valmentaja_sel91_88172.pdf.
- Byman, R. 2005. Voiko motivaatiota opettaa? Teoksessa P. Kansanen & K. Uusikylä (toim.) Luovuutta, motivaatiota ja tunteita – Opetuksen tutkimuksen uusia suuntia. 2. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 25–41.
- FIFA 2022. About FIFA. Viitattu 20.9.2022 <https://www.fifa.com/about-fifa>.
- Football History 2022. The History of Football. Viitattu 20.9.2022
<https://www.footballhistory.org/>.
- Hämäläinen, K. 2015. Suomalainen valmennusosaamisen malli. Teoksessa K. Hämäläinen, K. Danskanen, H. Hakkarainen, T. Lintunen, K. Forsblom, S. Pulkkinen, T. Jaakkola, K. Pasanen, S. Kalaja, P. Arajärvi, T. Lehtoviita & J. Riski. Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu. Lahti: VK-Kustannus, 21–25.
- Ilves Ry 2022. Seuran esittely. Viitattu 17.10.2022 <https://ilvesry.fi/ilves-lukuina/>.
- Kanerva, J. 2007. Ohut ja nuori satavuotias. Teoksessa Y. Lautela & G. Wallén (toim.) Rakas jalkapallo – Sata vuotta suomalaista jalkapalloa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos, 11–16.
- Kankaanpää, T. 2021. Kun koutsit katkeaa. Urheilulehti 17/2021, 12–17.
- Kantola, H. 2007. Valmennuksen jalanjäljet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kaski, S. 2013. Urheiluvalmentajien työhyvinvointi Suomessa. Väitöskirja, Tampereen yliopisto. Viitattu 29.9.2022 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9309-6>.

- Lautela, Y. 2007. Jalkapalloa kehdosta hautaan. Teoksessa Y. Lautela & G. Wallén (toim.) Rakas jalkapallo – Sata vuotta suomalaista jalkapalloa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos, 267–277.
- Lappalainen, T. 2018. Ammatit ykkösestä viimeiseen. Viitattu 28.9.2022 <https://suomenkuvalehti.fi/kotimaa/onko-ammattisi-nousussa-vai-laskussa-katso-mita-ammatteja-suomi-arvostaa-ja-mita-ei/>.
- Lämsä, J. 2016. Suomalainen huippu-urheilumenestys 1960–2014. Teoksessa A. Mero, A. Nummela, S. Kalaja & K. Häkkinen (toim.) Huippu-urheiluvaimennus – Teoria ja käytäntö päivittäisvalmennuksessa. Lahti: VK-Kustannus, 17–20.
- Meri, E., Piirainen A. & Savolainen J-P. Valmennuskirja. Viitattu 30.9.2022 <https://www.juniorivalmentajat.fi/osa1/>.
- Potinkara, P. 2016. Suomalainen valmentaja työelämässä. Teoksessa A. Mero, A. Nummela, S. Kalaja & K. Häkkinen (toim.) Huippu-urheiluvaimennus – Teoria ja käytäntö päivittäisvalmennuksessa. Lahti: VK-Kustannus, 56–58.
- Reilly, T., Richardson, D., Stratton, G. & Williams, A.M. 2004. Youth Soccer: From Science to Performance. Oxfordshire: Taylor & Francis Group.
- Sandström, M. & Ahonen, J. 2016. Liikkuva ihminen – aivot, liikuntafysiologia ja sovellettu biomekaniikka. Lahti: VK-Kustannus.
- Sjöblom, K. 2007. Alkupotkut. Teoksessa G. Wallén & Y. Lautela (toim.) Rakas jalkapallo – Sata vuotta suomalaista jalkapalloa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos, 19–39.
- Suomen Palloliitto 2022a. Kuningaslaji haltuun. Viitattu 20.9.2022 <https://www.palloliitto.fi/harrastaminen>.
- Suomen Palloliitto 2022b. Mitä Seurojen Palloliitto -kehitysohjelma oli? Viitattu 22.9.2022 <https://www.palloliitto.fi/palloliitto/hallintomalli/seurojen-palloliitto>.
- Suomen Palloliitto 2022c. Osaava ja koulutettu valmentaja jokaiselle. Viitattu 22.9.2022 <https://www.palloliitto.fi/opi-ja-kehity/valmentajalle>.
- Suomen Palloliitto 2022d. Seurojen laatujärjestelmä. Viitattu 19.10.2022 <https://laatujarjestelma.palloliitto.fi/>.
- Suomen Palloliitto 2022e. Seurojen laatujärjestelmä ja kehitysohjelmat. Viitattu 19.10.2022 <https://www.palloliitto.fi/seurakehitys/seurojen-laatujarjestelma-ja-kehitysohjelmat>.
- Suomen Palloliitto 2022f. Suomalaisen jalkapallon ja futsalin strategia. Viitattu 22.9.2022 https://www.datocms-assets.com/62562/1648711536-suomalaisen-jalkapallon-ja-futsalin-strategia_2020-24_2.pdf.
- Suomen Palloliitto 2022g. Valmentajakoulutukset. Viitattu 17.10.2022 <https://www.palloliitto.fi/opi-ja-kehity/valmentajalle?tab=koulutukset>.

Suomen Palloliitto 2022h. Päätoimisten määrät. Sähköposti lampiveli@gmail.com 19.4.2022. Tulostettu 19.4.2022.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 1.10.2022 https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Vasarainen, J. & Hara, A. 2005. Nuorten valmentaminen joukkuelajeissa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa - määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.


Vilka, H. 2013. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 1 1(10) Kyselylomake

**Kysely päätoimisille jalkapallon juniorivalmentajille**

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Arvoisa valmentajakollega!

Olen Veli Lampi ja opiskelen Lapin ammattikorkeakoulussa liikunnanohjaajaksi. Teen opinnäytetyöni yhteistyössä Suomen Palloliiton kanssa. Opinnäytetyön aiheena on päätoimiset jalkapallon juniorivalmentajat. Työssä tarkastellaan päätoimisten valmentajien valmentajakuntaa, työnkuvaa sekä motivaatiotekijöitä.

Aihe on mielenkiintoinen, sillä päätoimisten jalkapallon juniorivalmentajien määrä on kasvanut voimakkaasti viime vuosina, mutta tutkimustietoa päätoimisten juniorivalmentajien arjesta on vähän. Tutkimukseni tavoitteena on tuottaa Suomen Palloliitolle nykykuva päätoimisten juniorivalmentajien valmentajakunnasta. Tutkimuksen tavoitteena on lisäksi lisätä valmentajan ammatin arvostusta. Teidän vastauksenne ovat erittäin tärkeitä tavoitteiden saavuttamiseksi ja tiedon lisäämiseksi.

Kutsun Teidät vastaamaan kyselyyn. *Kysely on tarkoitettu päätoimisille jalkapallon juniorivalmentajille sekä valmennus- ja junioripääälliköille.* Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Kyselyyn vastataan anonyymisti, ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimuksen tuloksista Teitä ei voi tunnistaa vastaajiksi. Vastaamalla kyselyyn hyväksytte vastausten käytön tässä tutkimuksessa, sekä mahdollisissa Suomen Palloliiton päätoimisia juniorivalmentajia koskevissa jatkotutkimuksissa.

Kyselyn viimeinen vastauspäivä on sunnuntai 2.10.2022. Tutkimus valmistuu joulukuussa 2022, minkä jälkeen se tulee nähtäville Theseus-palveluun (www.theseus.fi).

Vastaa mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiinne puhelimitse (050 467 2222) tai sähköpostitse osoitteessa veli.lampi2@edu.lapinamk.fi.

Kiitos osallistumisestanne! Valmentajalla on väliä!

Ystävällisin terveisin,

Veli Lampi

Liite 1 2(10) Kyselylomake

Osa 1. Taustatiedot

1. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu

2. Syntymävuosi *

 ▾

3. Elämänvaihe *

- Asun kotona vanhempien kanssa
- Asun yksin
- Asun kaksin puolison kanssa
- Asun puolison ja lasten kanssa
- Olen yksinhuoltaja
- Muu, mikä?

4. Asuinmaakunta *

 ▾

5. Asuinpaikkakunta

Liite 1 3(10) Kyselylomake

6. Koulutustausta. Merkitse ylin suorittamasi koulutus. *

- Peruskoulu tai vastaava
- Ammatillinen perustutkinto
- Lukion oppimäärä/ylioppilastutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto (yliopisto tai AMK)
- Ylempi korkeakoulututkinto (yliopisto tai AMK)

7. Onko sinulla opetus- tai liikunta-alan tutkinto? Merkitse korkein suorittamasi tutkinto. *

- Ei opetus- tai liikunta-alan tutkintoa
- Liikunta-alan ammattitutkinto
- Liikuntaneuvoja
- VAT
- VEAT
- Liikunnanohjaaja (AMK)
- LitM (liikunnanopettaja)
- LitM (valmennus ja hallinto)
- KM (luokanopettaja/varhaiskasvatuksen opettaja)
- KM (aineenopettaja)
- Muu opetus- tai liikunta-alan tutkinto, mikä?

8. Valitse korkein taso, jolla olet pelannut jalkapalloa. *

- Ei pelaajataustaa
- Juniorisarjat
- Naisten/miesten Kolmonen tai alempi aikuisten sarjataso
- Naisten/miesten Kakkonen
- Naisten/miesten Ykkönen
- Naisten/miesten pääsarjataso
- Ulkomaat, amatöörisarjat
- Ulkomaat, ammattilaissarjat

Liite 1 4(10) Kyselylomake

9. Merkitse korkein suorittamasi lajiliiton valmentajakoulutus *

- Ei valmentajakoulutusta
- Futsivalmentajan starttikoulutus
- MV D
- Ikävaihekoulutus
- MV C
- UEFA C
- Futsal C
- UEFA Futsal B
- UEFA B
- UEFA GK B
- UEFA A
- UEFA GK A
- UEFA Pro
- Muun maan lajiliiton valmentajakoulutus, mikä?

10. Mikä on edustamasi seuran taso Suomen Palloliiton laatujärjestelmässä? *

- Seura ei ole mukana laatujärjestelmässä
- Taso 0
- Taso 1
- Taso 2
- Taso 3
- Taso 4
- Taso 5

Liite 1 5(10) Kyselylomake

Osa 2. Työnkuva

11. Kuinka monta vuotta sinulla on kaikkiaan kokemusta valmentamisesta, kuluva kausi mukaanlukien? Ilmoita vastauksesi 1 vuoden tarkkuudella. *

Ilmoita pelkkä luku, esim. 8

 vuotta**12. Valitse seuraavista kaikki ne vaihtoehdot, mitkä kuvaavat tämänhetkistä työnkuvaasi päätoimisena juniorivalmentajana. ***

- Vastuvalmentaja yhdessä ikäluokassa
- Vastuvalmentaja kahdessa tai useammassa ikäluokassa
- Apuvalmentaja yhdessä ikäluokassa
- Apuvalmentaja kahdessa tai useammassa ikäluokassa
- Talenttivalmentaja
- Yläkoululvalmennus tai toisen asteen lajivalmennus
- Seuran maalivahtivalmentaja
- Muu, mikä?

13. Onko sinulla käytännön valmennustehtävien lisäksi jokin muu tehtävä/tehtäviä seurassa? *

- Ei muita tehtäviä
- Valmennuspäällikkö
- Junioripäällikkö
- Kouluttaja
- Muu, mikä?

14. Minkä ikäryhmän jalkapalloilijoiden kanssa teet käytännön valmennustyötä tällä hetkellä? Valitse yksi tai useampi. *

- 5-8-vuotiaiden tai sitä nuorempien
- 9-11-vuotiaiden
- 12-15-vuotiaiden
- 16-19-vuotiaiden

Liite 1 6(10) Kyselylomake

15. Arvioi, kuinka monta tuntia kokonaisuudessaan käytät aikaa *valmentamiseen liittyviin tehtäviin* keskimäärin yhden viikon aikana? Ilmoita arviosi 1 tunnin tarkkuudella. *

Ilmoita pelkkä luku, esim. 35

 tuntia/vko**16. Valitse alla olevista vaihtoehdoista ne tehtävät, mihin työaikasi kuluu ja arvioi kunkin tehtävän prosentuaalinen osuus viikon kokonaistyöajasta. ***

Ilmoita vastauskenttään pelkkä prosenttiluku (esim. 25), ilmoita myös jos 0. Vastauskenttien summa tulee olla 100.

Harjoitusten ohjaaminen (%)	<input type="text"/>
Harjoitusten suunnittelu (%)	<input type="text"/>
Ottelut (%)	<input type="text"/>
Harjoitusten ja otteluiden analysointi ja reflektointi (%)	<input type="text"/>
Hallinnolliset tehtävät (%)	<input type="text"/>
Suhteet seurajohtoon, pelaajiin ja vanhempiin (%)	<input type="text"/>
Käytännön järjestelyt (%)	<input type="text"/>
Muu (%)	<input type="text"/>

Jäljellä oleva kenttiin lisättävä summa: 100

17. Päätoimisen valmennustyön bruttopalkka. *

- Alle 1500 €/kk
- 1501-2000 €/kk
- 2001-2500 €/kk
- 2501-3000 €/kk
- 3001-3500 €/kk
- Yli 3500 €/kk
- En halua ilmoittaa

Liite 1 7(10) Kyselylomake

Osa 3. Tavoitteet ja motivaatiotekijät

18. Mistä syystä tulit mukaan valmennustoimintaan? Valitse tärkein. *

- Olen itse harrastanut tai harrastan lajia
- Oma lapseni on harrastanut tai harrastaa lajia
- Valmentaminen kiinnosti minua harrastuksena
- Valmentaminen kiinnosti minua ammattina
- Ulkopuolisen tahon pyynnöstä (esim. vanhemmat, ystävät, seuran/akatemian/lajiliiton toimihenkilö)
- Muu, mikä?

19. Mikä saa sinut jatkamaan valmennustoimintaasi? Arvioi, kuinka hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa sinun kohdallasi.

(1=Täysin eri mieltä, 2=Jokseenkin eri mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä).

	1	2	3	4	5
Valmentaminen antaa minulle mahdollisuuden jatkaa toimintaani jalkapallon parissa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaminen on hyvä uravalinta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nautin valmentamisesta, koska pidän vuorovaikutuksesta urheilijoiden kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nautin valmentamisesta, koska voin seurata urheilijoiden kehittymistä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nautin siitä, kun urheilija menestyy ja tiedän, että olen ollut osana vaikuttamassa siihen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennan, koska haluan auttaa seuraani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennan, koska haluan auttaa lastani hänen urheiluharrastuksessaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennan, koska nautin kilpailun tuomasta jännityksestä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tunnustusta ja arvostusta valmentajana *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaminen antaa minulle mahdollisuuden tavoitella uraa huipputasolla/ulkomailla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1 8(10) Kyselylomake

20. Mikä seuraavista on mielestäsi tärkein tehtäväsi valmentajana? *

- Kehittää urheilijan taitoa ja suorituskykyä
- Edistää yhtenäisyyttä, yhteenkuuluvuutta ja sosiaalista kanssakäymistä
- Tuottaa nautintoa ja myönteisiä kokemuksia
- Saavuttaa tuloksia
- Luoda olosuhteet oppimiselle ja kehitymiselle
- Innostaa harjoittelemaan ja vahvistaa motivaatiota
- Kasvattaa ja kehittää urheilijaa ihmisenä
- Muu, mikä?

21. Miten seuraavat tekijät vaikuttavat motivaatioosi valmentajan ammatissa? (1=Erittäin negatiivisesti, 2=Negatiivisesti, 3=Ei negatiivisesti eikä positiivisesti, 4=Positiivisesti, 5=Erittäin positiivisesti)

	1	2	3	4	5
Valmennustehtävän luonne *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennuksen työmäärä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennuksen oheistehtävät (esim. yhteydenpito, organisointi, hallinto) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen, seuran tai lajiiltojen toiminnanohjaukset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävänkuva kokonaisuudessaan (laajuus, selkeys, mielekkyys) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhteet urheilijoihin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhteet vanhempiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhteet seuraan/kollegoihin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma osaamisen taso ja kokemus valmentajana *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelaajien/joukkueen kehittyminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelaajien viihtyvyys *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menestystavoitteet ja tulokset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkueen/pelaajien valintaprosessit *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennettavien määrä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennustiimi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olosuhteet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma terveystilanne *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennustoiminnan ja siviilielämän suhde *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matkustaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkataso *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1 9(10) Kyselylomake

**22. Arvioi, kuinka suuri tarve sinulla on kehittää osaamistasi seuraavilla aihealueilla.
(1=Ei tarvetta...5=Erittäin suuri tarve)**

	1	2	3	4	5
Lajiosaaminen: Yksilön osaamisen kehittäminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lajiosaaminen: Joukkuepelaamisen kehittäminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnittelu- ja organisointiosaaminen (harjoittelun suunnittelu jne.) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen harjoittelu *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psyko-sosiaalinen valmennus (ilmapiiri, tavoitteenasettelu jne.) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentajuuden osa-alueet (johtaminen, opettaminen jne.) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Urheilijaksi kasvattaminen (ravitseminen, uni jne.) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastuullinen valmentaminen (turvallisuus, eettisyys jne.) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennuksen tukityökalut (analytiikka, kuormituksen seuranta jne.) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1 10(10) Kyselylomake

23. Mitkä seuraavista asioista ovat vaikeuttaneet/vaikeuttavat kehittymistäsi valmentajana tai etenemistäsi valmentajauralla? Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. *

- Erimielisyydet lajissani tai seurassa/joukkueessa/lajiliitossa
- Vallan väärinkäyttö seuran/joukkueen/lajiliiton osalta
- Tuen puute seuran/työnantajan puolelta
- Taloudellisen tuen puute
- Osaamisen aliarvostus
- Lahjakkaiden valmennettavien puute
- Olosuhteiden/välineiden puute tai sopimattomuus
- Vaadittavan valmentajatutkinnon puuttuminen
- Sopivan valmennustehtävän puute
- Kokemuksen puute
- Huono itsetunto valmentajana
-
- Kiinnostuksen puute valmentajauralla etenemiseen
- Terveystelliset seikat tai loukkaantuminen
- Syrjintä (sukupuolen, uskonnon, iän, kansallisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tms. mukaan)
- Muu, mikä?
- En koe, että jokin asia olisi vaikeuttanut kehittymistäni valmentajana tai uralla etenemistä

24. Missä näet itsesi valmentajana viiden vuoden kuluttua? *

- Päätömisena juniorivalmentajana lapsuus- tai nuoruusvaiheessa (alle 15-vuotiaat)
- Päätömisena juniorivalmentajana huippuvaiheessa (16-19-vuotiaat)
- Päätömisena valmentajana aikuisvaiheessa
- Päätömisena valmennuspäällikkönä/junioripäällikkönä
- Työskentelen muulla alalla, mutta valmennan harrastuksena
- En valmenna enää
- Muu, mikä?