

Salibandyvalmentajien hyvinvointi

**Salibandyseura O2-Jyväskylä Ry:n vapaaehtoisten valmentajien
hyvinvointikartoitus**

LAB-ammattikorkeakoulu

Integroitujen hyvinvointipalveluiden kehittäjä ja johtaja (YAMK)

2023

Liisa Launis

Tiivistelmä

Tekijä Launis, Liisa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK Sivumäärä 34	Valmistumisaika 2023
Työn nimi Salibandyvalmentajien hyvinvointi Salibandyseura O2-Jyväskylä Ry:n vapaaehtoisten valmentajien hyvinvointikartoitus		
Tutkinto Integroitujen hyvinvointipalveluiden kehittäjä ja johtaja (YAMK)		
Toimeksiantaja Salibandyseura O2-Jyväskylä Ry		
Tiivistelmä <p>Urheiluseurojen toiminnan mahdollistaa suuri määrä vapaaehtoisia toimijoita, joista valmentajat ovat yksi osa. Vapaaehtoisten valmentajien hyvinvointia on tutkittu erittäin vähän kansallisella tasolla. Yhteistyössä salibandyseura O2-Jyväskylä Ry:n kanssa rakennettiin vapaaehtoisten valmentajien hyvinvointia kartoittava kysely, koska sel-laista ei ollut saatavissa.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmin, jossa yhdistyi kehittämistoiminta ja tutkimuksellinen lähestymistapa. Tietoperusta muodostui työhyvinvoinnin teoriasta, työkykyalomallista ja aiemmista tutkimuksista. Kyselylomake rakentui strukturoiduista kysymyksistä, joiden apuna käytettiin myös avoimia kysymyksiä. Kyselylomake pilotoitiin seurasta valikoiduille vapaaehtoisille valmentajille. Kyselyn tulokset analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin.</p> <p>Pilottikysely vastasi aiempia tutkimustuloksia, ja seuran työntekijöiden kanssa pidetyssä palaverissa kysely todettiin päteväksi. Valmentajien hyvinvointi oli tulosten mukaan pääosin kunnossa. Kehitettävää oli uusien valmentajien seurayhteisöön kuulumisen vahvistamisessa ja tiedonkulun parantamisessa.</p> <p>Vapaaehtoisten valmentajien hyvinvointikyselyä voidaan käyttää myös muiden lajien vapaaehtoisten valmentajien hyvinvoinnin kartoittamisessa. Jatkotutkimuksia tarvitaan niin yleisesti vapaaehtoisten valmentajien hyvinvoinnista kuin lajikohtaisestikin. Näin saataisiin kattavasti vertailukelpoista tietoa vapaaehtoisten valmentajien hyvinvoinnin kehittämisen ja johtamisen tueksi.</p>		
Asiasanat Hyvinvointi, kyselytutkimus, salibandy, urheilu- ja liikuntaseurat, valmennus, vapaaehtoiset		

Abstract

Author Launis, Liisa	Type of Publication Master´s Thesis, UAS	Published 2023
	Number of Pages 34	
Title of Publication The well-being of floorball coaches Volunteer coaches' well-being survey with floorball club O2-Jyväskylä Ry		
Name of Degree Leader and Developer of integrated Social and Health Care Services		
Organization of the client O2-Jyväskylä Ry		
Abstract <p>In this thesis a survey was compiled in cooperation with the sports club O2-Jyväskylä Ry to investigate the well-being of volunteer floorball coaches. The survey was compiled because a ready-made survey suitable for measuring the well-being of volunteers was not readily available.</p> <p>The thesis was carried out using the methods of research and development work, which combined development activity and a research approach. The theoretical framework used the theory of work well-being, a “house” model for work ability as well as previous studies on the work well-being of coaches. The questionnaire was constructed and analyzed using quantitative methods. The questionnaire consisted of structured questions, which were also supported by open questions. The questionnaire was piloted for the club's selected group of volunteer floorball coaches.</p> <p>The survey corresponded to previous research results, and in a meeting held with the club's staffs, the survey was found to be valid. The wellbeing of the coaches was found to be mostly in order, but despite the positive overall results, the survey found there is still room for improvement in strengthening the coaches' sense of belonging to the club community as well as in the flow of information.</p> <p>As a result of the development work, a questionnaire was designed to survey the well-being of volunteer coaches, which can be used in the future as a basis for similar surveys in sports as well. Further research is needed both on the well-being of volunteer coaches in general and on a sport-specific basis. In this way, comprehensive and comparable information would be obtained to support the development and management of volunteer coaches' well-being.</p>		
Keywords Coaching, floorball, sports club, survey, volunteer, well-being		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Valmentajien työhyvinvointi.....	3
2.1	Valmentajien työhyvinvointitutkimus Suomessa.....	3
2.2	Vapaaehtoisten valmentajien erityispiirteet	3
2.3	Valmentajien työhyvinvointia edistävät tekijät	4
2.4	Valmentajien työhyvinvointia heikentävät tekijät	5
2.5	Näkökulmia valmentajien työhyvinvoinnin kehittämiseen	6
3	Tietoperustan rakentuminen hyvinvoinnin näkökulmasta	8
3.1	Työhyvinvointi ja -ergonomia	8
3.2	Työkykytalo.....	9
4	Tavoite, tarkoitus ja kehittämistehtävät	10
5	Yhteistyökumppani O2-Jyväskylä ry	11
6	Toteutus	13
6.1	Tutkimuksellinen kehittämistoiminta.....	13
6.2	Tiedon kerääminen	14
6.3	Kyselyn rakentaminen	14
6.4	Kyselyn toteuttaminen	17
6.5	Kohderyhmä	18
6.6	Analysointi ja tulosten esittely	19
7	Valmentajien hyvinvointi numeroina.....	20
7.1	Terveys ja toimintakyky	20
7.2	Osaaminen	20
7.3	Arvot, asenteet ja motivaatio.....	21
7.4	Johtaminen, (työ)yhteisö ja työolot.....	22
8	Yhteenveto kyselyn tuloksista	24
8.1	Valmentajien hyvinvoinnin nykytila ja kehittäminen	24
8.2	Kyselyn toimivuus ja mittarin kehittäminen.....	26
9	Pohdinta	27
9.1	Kehittämistyön eettisyys	27
9.2	Kyselyn luotettavuus.....	28
9.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	30
	Lähteet	32

Liitteet

Liite 1 Työkykytalo

Liite 2 Valmentajapolku

Liite 3 Saatekirje

Liite 4 Vapaaehtoisten valmentajien hyvinvointikyselyn tulokset

Liite 5 Valmis Vapaaehtoisten valmentajien hyvinvointikysely

1 Johdanto

Kolmasosa suomalaisista, 1,8 miljoonaa ihmistä, osallistuu urheiluseuratoimintaan eri rooleissa: harrastaa, kilpailee, tekee vapaaehtoistyötä tai osallistuu muulla tavoin seuratoimintaan. Vapaaehtoistyötä tekee seuroissa 500 000 ihmistä ja työn arvo on 700 miljoonaa euroa. Olympiakomitea onkin todennut, että urheiluseuratoiminta on Suomen suurin kansanliike ja sen vaikutus ihmisille ja koko yhteiskunnalle on kiistaton. (Suomen olympiakomitea a.)

Salibandyliiton varsinaisia jäseniä ovat sen hallituksen hyväksymät salibandya ja sählyä harrastavat rekisteröidyt yhdistykset, sekä niiden muodostamat piirit ja aluejärjestöt. Liitton kuuluu noin 800 jäsenseuraa. Salibandyn ja sählyn harrastajia on Suomessa 354000. Harrastajamäärällä mitattuna salibandy on jalkapallon jälkeen toiseksi suosituin laji Suomessa. Rekisteröityjen pelaajien määrän (yli 65000 Pelipassipelaajaa) perusteella salibandy on kolmanneksi suosituin laji jääkiekon ja jalkapallon jälkeen. (Salibandyliitto 2021a.) Yhteistyökumppani O2-Jyväskylä ry on yksi Salibandyliiton alaisista seuroista. O2 Jyväskylä ry liikuttaa noin 950 salibandyn harrastajaa, lapsista aikuisiin, joita valmentaa noin 115 valmentajaa (Kaasalainen & Karhunen 2022).

Urheiluseuroilla on ollut aina tärkeitä yhteiskunnallisia tehtäviä väestön liikuttamisen ohella, kuten nuorisokasvatustyö. Nykyisin urheiluseurat ovat ottaneet tehtäviä julkisessa palvelutuotannossa, joten kulutuskulttuuri on yleistymässä. Seurakentässä se tarkoittaa, että ihmiset asemoivat itsensä toimintaan tuottavan jäsenen sijaan kuluttajiksi ja vaativat laadukkaita palveluita. Tämä taas vaikuttaa siihen, miten urheiluseuraa johdetaan kohti tavoitteita. (Aarresola 2020, 4.)

Ihmiset ovat urheiluseuran näkökulmasta sen tärkein voimavara. Mitään ei tapahdu ilman toimijoita. Ihmisten näkökulmasta seuratoiminnalla voi olla elämässä suuri merkitys. Sen on nähty edistävän mm. yhteiskunnan sosiaalista pääomaa. Vapaaehtoisten riittävä määrä, jatkuvuus ja pysyvyys on tärkeää. Myös vapaaehtoisten tukeminen ja kehittäminen on olennaista. Seuratoiminta edistää yhteiskunnan sosiaalista pääomaa. Henkilöstöresurssit ovat urheiluseuran yksi kapasiteettitekijöistä, joita on aiemmin tutkittu. Urheiluseuran tuloksellisuus syntyy eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Henkilöstö ja toiminnan toteuttajat (mm. valmentajat ja muut vapaaehtoiset), sisäinen palaute eli jäsenten tyytyväisyys toimintaan, ja ulkoinen palaute eli mielikuva organisaatiosta, sekä eettiset arvot ovat osa vapaaehtoisorganisaation tuloksellisuuden tekijöitä. (Aarresola 2020, 8, 45, 60.)

Kilpa- ja huippu-urheilukeskuksen valmentajakyselyraportissa (Blomqvist ym. 2020, 6) on todettu, että valmentajia koskevaa tutkimustietoa on saatavilla verrattain vähän kansallisella

tasolla, vaikka valmentajien rooli on merkittävä sekä liikunnallisen elämäntavan että urheilussa menestymisen edistäjinä. Myös muissa aiemmissa tutkimuksissa (Kaski 2013; Pelkonen 2020; Savukoski 2021) on todettu, että lisää tutkimuksia ja kehitystyötä tarvitaan valmentajien työhyvinvointiin kohdistuen.

O2-Jyväskylä ry:n työntekijöiden osalta työhyvinvoinnin kehittäminen on jo käynnistetty. Seurassa ei ole resursseja lähteä omatoimisesti kehittämään valmentajien hyvinvoinnin tukemista samanaikaisesti, joten ulkopuolisen osaajan apu aiheeseen perehtyen on nyt sekä ajankohtaista että tarpeellista. Nykyinen seurakysely ei ole riittävän kattava hyvinvoinninosa-alueiden osalta, joten sitä on tarpeen kehittää enemmän valmentajien hyvinvoinnin tilaa kuvaavaan suuntaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata O2-Jyväskylä ry:n vapaaehtoisten laji-valmentajien hyvinvointia. Tavoitteena on kehittää seuran valmentajien hyvinvointia ja sen tukemista. Kyselyn avulla voidaan seurata määräajoin valmentajien hyvinvointia, jolloin siihen voidaan vaikuttaa. Pitkällä aikavälillä kyselyn avulla kerätty tieto toimii hyvinvoinnin seurannan työkaluna sekä päätösten teon tukena.

2 Valmentajien työhyvinvointi

2.1 Valmentajien työhyvinvointitutkimus Suomessa

Valmentajien työhyvinvointia on tutkittu Suomessa pääasiassa ammattivalmentajien näkökulmasta. Vapaaehtoistenvalmentajien työhyvinvointia on tutkittu vain yhdessä ammattivalmentajien työhyvinvoinnin kanssa. Väitöskirjatasoinen tutkimuksen on tehty suomalaisten kilpa- ja huippu-urheiluvalmentajien työhyvinvoinnista Satu Kaski vuonna 2013. Tosin tutkimusaineisto kerättiin jo vuonna 2007–2008 kyselytutkimuksena. Tutkimuksella selvitettiin, mikä merkitys on valmentajan työn vaatimuksilla ja työuupumuksella, sekä työn voimavaroilla ja työn imulla työnvaihtoaikeisiin.

Suomalaisten nuorten olympiavalmentajien työhyvinvointia on tutkittu vuonna 2018 toteutetulla kyselytutkimuksella (Pelkonen, 2020). Tuloksista on koottu urheiluvalmentajien työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Tuoreimmassa tutkimuksessa (Savukoski 2021) on selvitetty urheiluakatemiavalmentajien työhyvinvointiin vaikuttavia voimavaratekijöitä sekä heitä valmennustyössään innostavia tekijöitä. Lisäksi on selvitetty keinoja, joiden avulla valmentajien työhyvinvointia voitaisiin kehittää.

Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus (KIHU) on selvittänyt eri lajien valmentajien taustoja ja hyvinvointia laajan, eri tasojen ja lajien valmentajia koskevan, kyselytutkimuksen avulla vuonna 2019 toteutetulla kyselytutkimuksella. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 2765 valmentajaa 61 lajista. Erityistä huomioitavaa tässä tutkimuksessa oli, että salibandyn valmentajia kaikista vastanneista oli 15 %, n=377 (Blomqvist ym. 2020.)

2.2 Vapaaehtoisten valmentajien erityispiirteet

KIHU:n tutkimuksessa suurin osa valmentajista (60 %) toimi vapaaehtoisina. Salibandyssa vapaaehtoisia valmentajia oli kyselyn mukaan suurin osa (76 %), ja loput osa-aikaisia (17 %) ja täysipäiväisiä (7 %). Vapaaehtoiset valmentajat olivat yleisimmin tarjoutuneet itse tai heitä oli pyydetty hakemaan paikkaa tai tarjoutumaan tehtävään. Vapaaehtoisista valmentajista lähes kolme neljästä valmensi 15-vuotiaita tai sitä nuorempia. Vastaavasti osa-aikaisista valmentajista 65 % ja täysipäiväisistä 39 % valmensi 15-vuotiaita tai sitä nuorempia. Suurin osa vapaaehtoisista valmentajista valmensi urheilijoita paikallis-, piiri-, tai aluetasolla. Joko paikallisella tai kansallisella tasolla valmensi osa-aikaisista valmentajista reilu kolmasosa, kun taas täysipäiväisistä valmentajista suurin osa (80 %). Valmennuskokemus todettiin kasvavan, mitä vanhempia tai korkeamman tasoisia urheilijoita valmennetaan. (Blomqvist ym. 2020, 4, 22–24, 26–28.)

Valmentajien (ammatti ja vapaaehtoiset valmentajat) on todettu pysyvän työssään pitkään (Blomqvist ym. 2019, 47). Tehtävässään valmentajat olivat työskennelleet keskimäärin 4,5 vuotta. Saman työnantajan palveluksessa valmentajat olivat olleet keskimäärin 7,5 vuotta. (Pelkonen 2020, 46). Tutkimusten mukaan valmentajien tyypillinen työkokemus valmentajana oli 4–10 vuotta (Kaski 2013, 61) tai keskimääräinen valmennuskokemusaika yli 10 vuotta (Savukoski 2021, 22). Valmentamiseen käytetty aika viikossa vaihteli eri tutkimusten välillä 13 tunnista 47,5 tuntiin viikossa. (Blomqvist ym. 2019 27; Kaski 2013, 63; Pelkonen, 46; Savukoski 2021, 22) Valmentamiseen käytettävä aika viikossa on todettu kasvavan sen mukaan, mitä vanhempia tai korkeamman tasoisia urheilijoita valmennettiin. Valmentamisen lisäksi muihin tehtäviin käytti vapaaehtoiset vähiten aikaan (5,2 h/vko) verrattuna osa-aikaisiin valmentajiin (8,6 h) ja täysipäiväisiin valmentajiin (17,5 h/vko) (Blomqvist ym. 2019, 4, 27).

Edeltävän 12 kuukauden aikana valmentajakoulutukseen oli osallistunut vapaaehtoisista valmentajista hieman yli puolet (55 %). Valmentajakoulutukseen aikoi osallistua seuraavan 12 kuukauden aikana reilu puolet (57 %) vapaaehtoisvalmentajista, kun samaan aikaan tätä suurempi osuus täysipäiväisistä (73 %) ja osa-aikaisista (63 %) valmentajista aikoi osallistua koulutukseen. Vapaaehtoisille valmentajille koulutus oli yleisemmin maksuton kuin osa-aikaisille tai täysipäiväisille valmentajille. (Blomqvist ym. 2020, 34–35.)

Eriyistä huomioitavaa työhyvinvoinnista puhuttaessa on, ettei työsuhteen puuttumisen vuoksi vapaaehtoisein valmentajiin voida soveltaa työnantajaa velvoittavia lakeja, kuten työturvallisuuslakia (2002/738) eikä työterveyshuoltolakia (2001/1383).

2.3 Valmentajien työhyvinvointia edistävät tekijät

Valmennustyön voimavaratekijöitä ovat työn haasteellisuus, työroolin selkeys, sukulaisten ja ystävien tuki ja vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon. Lisäksi esimiesten ja työkaveiden tuella on havaittu olevan voimakas yhteys työn voimavaratekijöihin. (Kaski 2013, 78).

Kasken tutkimuksen (2013, 85–86) mukaan työnvoimavarat ja kaikki tutkitut työn vaatimukset olivat positiivisesti yhteydessä työnimuun. Tilastollisesti merkitsevää työnvaihtoaikoiden selittäjänä oli omistautuminen. Omistautuminen työhön vähensi työnvaihtoaikaita. Tutkimuksessa todettiin valmentajien työtehtävien olevan riittävän haasteellisia. Kun valmentajalla on hallinnan tunne, hän sitoutuu ja tekee työnsä innolla. Tämän väitöskirjan mukaan valmentajien työhyvinvointiin panostaminen on kannattavaa, koska se heijastuu myös urheilijoihin. Lisäksi valmentajien työhön voidaan vaikuttaa myös urheiluorganisaation johtamisen kehittämällä ja siihen panostamisella.

Kihun (Blomqvist ym. 2019, 47–48) raportin mukaan valmentajat pysyvät työssään pitkään ja toiminta vaatii sitoutumista. Eniten valmentamisen jatkamiseen vaikuttivat sisäiset motivaatiotekijät, kuten valmentamisesta saatava nautinnon tunne. Yleisimmin valmentajien hyvinvointia tukevat valmennusosaaminen ja -kokemus sekä valmentamiseen kiinteästi liittyvät vuorovaikutussuhteet. Valmentajien tavoitteet, motiivit sekä tehtävän vaihtelevat ja painottuvat eri tavoin valmentajauran eri vaiheissa ja toimintaympäristöissä. Suurimmalle osalle (kolme neljästä) tavoitteena on valmentajana kehittyminen.

Valmentajien hyvinvointia tukee aktiivinen palautuminen ja sitä helpottaa sujuva arki ja etukäteissuunnittelu. Riittävän tilan ja ajan varmistamiseksi heidän tulisi tehdä etukäteissuunnittelua ja vetää rajat omalle työnteolle. Suunnittelulla voidaan vähentää myös työ- ja perhe-elämän välistä ristiriitaa. Työhyvinvointia tukee valmentajan oma kokemus ja vuorovaikutussuhteet. (Pelkonen 2020, tiivistelmä, 27–28, 59, 64).

Työhyvinvointia rakentavia tekijöitä tulosten mukaan ovat mm. innostus työhön, positiiviset tunnekokemukset, työn arvostus, sopivat haasteet, sekä oma osaaminen ja sen kehittäminen. Lisäksi voimavaratekijöitä ovat myönteinen ilmapiiri, turvallinen työympäristö, luottamus, huumori ja kollegoiden tuki. Tulosten mukaan valmentajia innosti työssään urheilijan kehittyminen ja menestyminen sekä prosessissa mukana olo. Myös itsensä haastaminen ja ainutlaatuiset tunnekokemukset innostivat valmentajia. (Savukoski 2021, tiivistelmä, liite 3, 20, 22–23, 49–52.)

2.4 Valmentajien työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työnvaihtoaikkeitä lisäsivät työn vaatimukset ja työuupumus. Suurin riski uupumukseen oli ylisitoutuneilla valmentajilla, jotka työskentelivät olosuhteissa, joissa oli vähän työnvoimavaroja. Kasken tutkimuksessa vastaajista 24 % koki työuupumusta ja 30 % väsymystä, joka tutkimuksessa kerrottiin olevan ydinoireena työuupumukselle. Suurin riski uupumukseen oli ylisitoutuneilla valmentajilla, jotka työskentelivät olosuhteissa, joissa oli vähän työnvoimavaroja. (Kaski 2013, 85–86.)

Negatiivinen vaikutus valmentajien kokonaishyvinvointiin on valmennuksen oheistehtävillä, riittämättömällä palkalla tai korvauksella sekä vaikeuksilla sovittaa valmentajana toimiminen muuhun elämään. Lisäksi valmennustoiminnassa ajan riittämättömyydellä ja tuen puutteella oli useimmin vaikutus valmentamisen lopettamiseen tai keskeyttämiseen. Kehittymistä ja uralla etenemistä vaikeuttivat yleisimmin taloudellisen tuen puute, tiedon tai osaamisen puute, osaamisen aliarvostus, kokemuksen puute tai olosuhteiden tai välineiden puute tai sopimattomuus. (Blomqvist ym. 2019, 43, 47.)

2.5 Näkökulmia valmentajien työhyvinvoinnin kehittämiseen

Tutkimusten perusteella kehittämistyötä on vielä paljon tehtävänä valmentajien työhyvinvoinnin parantamiseksi. KIHU:n tutkimuksen (Blomqvist ym. 2020, 47–48) mukaan valmentajien kokonaishyvinvointia tulisi edistää positiivisesti vaikuttavilla tekijöillä ja etsiä ratkaisuja negatiivisesti vaikuttaviin tekijöihin. Vapaaehtoisvalmentajilla on suurin tarve kehittyä lajitiedoissa ja -taidoissa sekä harjoittelun suunnittelussa. Täysipäiväisillä valmentajilla kehittämistarpeet olivat psykologiassa, pedagogiikassa ja didaktiikassa. Pelkonen (2020, 64) on tutkimuksessaan todennut, että ammattivalmentajien jaksamista voitaisiin tukea systemaattisella työhyvinvoinnin kehittämisellä. Työhyvinvoinnin tärkeitä voimavaratekijöitä ovat ammattivalmentajien työyhteisöt (mm. urheiluseurat ja – organisaatiot), joita ei ole vielä hyödynnetty riittävästi.

Kasken (2013, 10) mukaan valmentajien työhyvinvointiin kannattaa panostaa, koska se vaikuttaa myös urheilijoihin. Urheiluorganisaatioiden johtamisen kehittäminen ja siihen panostaminen auttaa myös valmentajia työssään. Valmentajien positiiviseen tukemiseen Savukoski (2021, 49–52) esittää keinoiksi johtamiskäytänteiden kehittämistä, tehtäväkuvien ajantasaistamista, palkkauksen korjaamista, työ- ja vapaa-ajan tasapainottamista sekä riittävien resurssien turvaamista.

Pelkonen (2020, 64) on esittänyt seuraavanlaisia toimenpide-ehdotuksia valmentajien työhyvinvoinnin edistämiseksi: valmentajakoulutuksen kehittäminen (sisältäen mm. perustiedot työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja kehittämisestä), elinikäisen oppimisen vahvistaminen, mentorointi ja valmentajavaihdot, sekä yhteiskehittämien. Kehittämisessä tulisi ottaa myös urheiluvalmentajat mukaan.

Johtamisen kehittäminen

Vapaaehtoisten tyytyväisyydellä on todettu olevan merkitystä vapaaehtoistyön jatkuvuuteen. Vapaaehtoisten odotusten ymmärtäminen auttaa suuntaamaan johtamista. Vapaaehtoistyöntekijöiden roolia tulisi korostaa ja vaalia investoimalla mm. kouluttamiseen. Vapaaehtoisille tulisi myös tulla tunne, että heistä todella välitetään. Seuran tulisikin siksi panostaa siihen, että johto olisi vapaaehtoisten tavoitettavissa ja yhteydenpito sujuisi molempiin suuntiin. Tällöin myös palautteen anto seuranjohdolle olisi mahdollista. (Aarresola 2020, 11, 15–16.)

Urheilija- ja ohjaajaidentiteetin yhteensovittaminen on nähty tärkeänä yhteenkuuluvuuden näkökulmasta. Seuran johdon tulisi huomioida identiteetin muutoksen tarpeellisuus urheilijasta valmentajaksi muuttumisessa. Rekrytoinneissa olisi huomioitava ensisijaisesti ohjauksellinen ja kasvatuksellinen kokemus. Huomio tulisi kiinnittää valmentajalla ohjaamiseen,

vaikka oma kiinnostus valmentajalla olisikin tavoitteena itsensä kehittämien omassa lajisuorituksessaan. Lisäksi vapaaehtoisten kouluttamisessa tulisi huomioida, että he ovat kiinnostuneita itse urheiluun liittyvistä tehtävistä. Ns. paperitöiden määrä ja vaativuus voi yllättää, joten seuran tulisi tuoda esille koulutuksessa vaadittavat työt. (Aarresola 2020, 16.)

Yhteisen organisaatioidentiteetin muodostamiseksi seuravaatetus on todettu tärkeäksi tekijäksi. Esimerkiksi samanlaisten seurapaitojen käyttäjät voivat helposti lähestyä toisiaan, vaikka olisivat tuntemattomia toisilleen. Yhteistä rentoa tekemistä voidaan toteuttaa yhteisillä tilaisuuksilla. Pitkäjänteisen työn tekeminen voidaan tehdä helposti näkyväksi mm. vapaaehtoisille jaettavilla tuotteilla sen mukaan, kuinka kauan on seuran toiminnassa ollut mukana. Vapaaehtoisten rentoa yhdessä tekemistä voidaan toteuttaa yhteisillä tilaisuuksilla. Huomioitavaa on, että vapaaehtoisilla voi olla ystäviä myös mukana seuran toiminnassa. Lisäksi vapaaehtoiset pitävät merkityksellisenä yhteyttä seuran harrastajiin. (Aarresola 2020, 17)

Vapaaehtoisten rekrytointia seura voi edistää seuraavilla keinoilla: jäsenistön osallistaminen päätöksentekoon, päätöksentekovallan antaminen jäsenille ja valiokunnille, erilaisten materiaalien kannustimien ja etujen sitominen vapaaehtoistyöhön, seuran toimiminen rekrytointistrategian mukaisesti ja sähköisten kommunikointivälineiden hyödyntäminen. (Aarresola 2020, 18.)

3 Tietoperustan rakentuminen hyvinvoinnin näkökulmasta

3.1 Työhyvinvointi ja -ergonomia

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee, kun hyvinvointi kasvaa. (STM.) Työhyvinvointi muodostuu työn, perhe-elämän ja muun vapaa-ajan yhteensovittamisesta. Ihminen on kokonaisuus, joten eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Vireys tai liian alhainen kuormitus toisaalla heijastuu muuhun elämään. Työ ei saisi olla liian kuormittavaa, jotta ihminen voisi saada voimavaroja työhönsä perheestä ja vapaa-ajan harrastuksistaan. Vain työssään hyvinvoivat ihmiset pystyvät tarjoamaan asiakkaille myönteisiä asiakaskokemuksia. Myönteisesti työhönsä suhtautuvat ihmiset voivat välittää asiakkaille myönteisiä tunteita, jotka ovat perustana asiakaskokemukseen. (Juutti & Vuorela 2015, 17.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella ergonomian näkökulmasta. Suomen ergonomiayhdistyksen (2019) mukaan työergonomialla tarkoitetaan tieteenalaa, joka tarkastelee ihmisen ja toimintajärjestelmän muiden osien vuorovaikutuksia ja soveltaa ammattialan ergonomian teoreettisia periaatteita, tietoja ja menetelmiä ihmisen hyvinvoinnin ja toimintajärjestelmän tehokkuuden optimoimiseksi. Hyvällä ergonomialla voidaan tukea ja kehittää ihmisten terveyttä ja hyvinvointia sekä mahdollistaa tuottava ja turvallinen työ. Tähän ihmiskeskeiseen kehittämiseen tarvitaan monipuolista ergonomiatietoa ja -osaamista sekä yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Ergonomia jaetaan kolmeen osa-alueeseen, joita ovat fyysinen-, kognitiivinen- ja organisatorinen ergonomia. Fyysisellä ergonomialla sopeutetaan toimintaa ihmisen anatomisten ja fysiologisten ominaisuuksien mukaisiksi. Käytännössä tämä tarkoittaa fyysisen työympäristön, työpisteiden, työvälineiden ja työmenetelmien suunnittelua. Kognitiivisen ergonomian avulla sopeutetaan järjestelmiä ja niiden käyttöliittymiä vastaamaan ihmisen tiedonkäsittelyn ominaispiirteitä. Käytännössä kognitiivinen ergonomia näkyy järjestelmien ja niiden käyttöliittymien ja tiedon esittämistapojen suunnitteluna. Organisatorisella ergonomialla yhteensovitetään teknisiä ja sosiaalisia järjestelmiä. Käytännössä organisatorinen ergonomia näkyy mm. henkilöstön, työprosessien, työkokonaisuuksien ja työaikajärjestelyjen suunnittelussa. Lisäksi organisatorinen ergonomia liittyy tuotannon ja palveluiden kehittämiseen sekä henkilöstön yhteistyön kehittämiseen. Työterveyslaitoksen (a) mukaan ergonomiasuunnittelulla voidaan edistää samanaikaisesti sekä tuottavuutta että hyvinvointia. Kokonaisvaltaisella ergonomialla huomioidaan ihmisen tarpeet ja tuetaan työssä onnistumista, mikä edistää terveyttä ja hyvinvointia.

3.2 Työkykytalo

Työhyvinvointia voidaan käsitellä myös työkyvyn näkökulmasta ja jaotella se professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkyky-talomallin mukaisesti (liite 1). Tätä mallia on käytetty aiemmin ammattivalmentajien työhyvinvoinnin tutkimisen perustana (Pelkonen 2020). Myös tässä kehittämistyössä on käytetty työkykymallia työhyvinvoinnin mallintamisessa.

Työkykytalon kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja sekä johtamista. Terveys ja toimintakyky ovat talon ensimmäisessä eli pohjakerroksessa. Työkyvyn perusta muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustana on peruskoulutus, sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa kohtaavat myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Omalla asenteellaan työtekoon voi vaikuttaa merkittävästi työkykyyn. Mielekkäänä ja sopivan haastavana koettu työ vahvistaa työkykyä. Päinvastaisesti sitä heikentää työ, joka koetaan pakollisena osana elämää eikä koeta sen vastaavan odotuksia. Neljännessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittamisestä ja organisoinnista ovat vastuussa esihenkilöt ja johtajat. Kerrosten lisäksi yksilöön vaikuttavat myös ympärillä olevat verkostot: perhe, sukulaiset ja ystävät. Yksilön työkykyyn vaikuttavat myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. Yksilön työkyvystä vastuu ja kaantuu siis yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos b.)

Kuten aiemmin on jo todettu työhyvinvoinnin ja ergonomian osalta, myös työkyvystä puhuttaessa tarkoitetaan ihmisen voimavarojen ja työn välillisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Edellä kuvattu työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset ovat kunnossa. Iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia yksilön voimavaroja kuvaavissa alemmissä kerroksissa. Ylimmässä kerroksessa työ muuttuu nopeasti eikä aina ota riittävästi huomioon ihmisen edellytyksiä vastata muutoksiin. Usein tuo kerros kasvaa liian kuormittavaksi painaen alempia kerroksia ikävin seurauksin. Kuten työhyvinvoinnin ja ergonomian osalta, myös työkyvyn osalta työntekijä voi tukea yksilön voimavarojen kehittämistä. Myös työntekijä voi olla vaikuttava työnsä ja työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen omalla aktiivisuudellaan. (Työterveyslaitos b.)

4 Tavoite, tarkoitus ja kehittämistehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata O2-Jyväskylä ry:n vapaaehtoisten laji-valmentajien hyvinvointia. Tavoitteena on kehittää seuran valmentajien hyvinvointia ja sen tukemista. Kyselyn avulla voidaan seurata määräjain valmentajien hyvinvointia, jolloin siihen voidaan vaikuttaa. Pitkällä aikavälillä kyselyn avulla kerätty tieto toimii hyvinvoinnin seurannan työkaluna sekä päätösten teon tukena.

Kehittämistehtävät:

- Kyselylomakkeen rakentaminen (mittari) perustuen aiempiin, kyselylomakkeisiin, tutkimuksiin ja teoriaan aiheesta
- Kyselylomakkeen pilotointi
- Kyselyn tulosten analysointi ja tarvittavien muutosten tekeminen kyselylomakkeeseen vastaajilta ja yhteistyökumppanilta saadun palautteen avulla
- Tulokset ja kehitysehdotukset kirjataan. Ne esitellään yhteistyökumppanille etäyhteyksin tai kokoustilassa

5 Yhteistyökumppani O2-Jyväskylä ry

O2-Jyväskylä ry on Jyväskylän alueella toimiva salibandyn erikoisseura, joka on perustettu vuonna 2001. Seuran virallisena lyhenteenä käytetään lyhennettä O2JKL ja epävirallisesti O2. Seuran logosta olevasta ampiaisesta tulee nimike amppari(t), jota käytetään seuran jäsenistä puhuttaessa. (O2-Jyväskylä ry 2014a.) Seuran toiminnasta vastaa hallitus ja viisi työntekijää. (O2-Jyväskylä 2022.)

O2JKL:ssa joukkueita valmentaa noin 115 valmentajaa, kun lasketaan yhteen amppariiliigan (lapset), juniorijoukkueiden ja aikuisjoukkueiden valmentajat yhteensä (Kaasalainen & Karhunen 2022). Seura pyrkii tarjoamaan valmentajille mahdollisuuden kehittää ja toteuttaa itseään. Seura tarjoaa valmentajakoulutusta, materiaaleja ja tukee seuran ulkopuolista kouluttautumista rahallisesti. Seurassa on myös suunniteltu valmentajapolku (liite 2), jonka mukaisesti valmentajat voivat kehittää osaamistaan ja kouluttautua eteenpäin. (O2-Jyväskylä ry 2014b.) Salibandyliitto tarjoaa salibandyvalmentajien koulutuksen kolmella tasolla: Lapsuusvaiheen valmennus (6-11-vuotiaat, SBV1-koulutus), nuoruusvaiheen valmennus (12-16-vuotiaat, SBV2-koulutus) ja huippuvaiheen valmennus (17+ aikuisurheilijat, Valmennuksen osaamisala "VAT" ja Huippuvalmentaja-koulutus "HVK". (Salibandyliitto 2021b.)

Kokonaisjäsenmäärä seurassa on vuoden 2021 lopussa ollut 1061 jäsentä, joista harrastajia on noin 950 (Kaasalainen & Karhunen 2022). Jäsenistä alle 18-vuotiaita on 60–70 % ja loput ovat aikuisia. Ikäjakauma seurassa on 4-vuotiaasta yli 60 vuotiaisiin. Seurassa on yli 70 joukkuetta/ryhmää. (O2-Jyväskylä ry 2014a.) Seura tarjoaa mahdollisuuden harrastaa salibandya ikään ja sukupuoleen katsomatta sekä harrastus- että kilpailutoimintana. Edustusjoukkueet ovat sekä miehissä että naisissa. (O2-Jyväskylä ry 2018.) Seura on mukana terveysliikunnan KKI-ohjelmassa (Kunnossa kaiken ikää) järjestämällä salibandyn harrastustoimintaa aikuisille (O2-Jyväskylä ry 2014c).

O2JKL on ollut vuodesta 2014 lähtien Suomen Olympiakomitean tähtiseura (O2-Jyväskylä ry, 2014a). Olympiakomitean (b) mukaan Tähtiseura-ohjelma on Olympiakomitean, lajiliittojen ja aluejärjestöjen yhteinen laatuohjelma, jolla tuetaan suomalaisen urheilun keskeisintä vahvuutta eli seuratoimintaa. Tähtimerkin seura saa täyttämällä Tähtiseuraohjelman mukaiset laatutekijät eli merkki on lupaus laadusta. Tällöin seurassa toimintaan vastuullisesti, kuunnellaan ja kannustetaan osallistujia, reagoidaan ympärillä tapahtuviin muutoksiin, toimitaan modernisti ja vaikutetaan toimintaympäristöön. Lisäksi tähtiseurassa jokainen saa urheilla ja liikkua omalla tasollaan kohti omia tavoitteitaan ja kehittyä.

Arvot, strategia ja visio

O2KL:n arvoja ovat yhteisöllisyys, kannustaminen, arvostaminen, kasvattaminen ja turvallisuus. Urheilutoimintaa ohjaavia arvoja ovat pitkäjänteisyys, pelaajalähtöisyys ja ilo. Seuran visiona on olla edelläkävijä ja esimerkillinen suunnannäyttäjä salibandyseurana Suomessa. Seura tunnistaa yhteiskuntavastuunsa järjestäen toimintaa laaja-alaisesti ”vauvasta vaariin” ja kansanterveyttä tukien. Joukkue toiminnassa seuralla on tavoitteena saavuttaa edustusjoukkueiden kanssa kansallinen huippu. Tätä tavoitetta tuetaan kilpajunioritoiminnan pitkäjänteisellä ja pelaajalähtöisellä kehittämisellä. Seuran tavoitteena on myös tarjota lajin parhaat mahdolliset olosuhteet yhteistyössä Jyväskylän kaupungin ja paikallisten yrittäjien sekä yhdistysten kanssa. Strategiansa mukaisesti O2JKL kehittää toimintaansa suunnitelmallisesti. (O2-Jyväskylä ry 2018.)

6 Toteutus

6.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta

Kehittäminen on käytännöllistä asioiden korjaamista, parantamista ja edistämistä. Se on toimintaa, jonka konkreettisenä tavoitteena on jonkin selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttaminen. Se on systemaattinen prosessi, jonka onnistumista voidaan arvioida sen mukaan, kuinka hyvin prosessin alussa määritelty tavoite saavutetaan. Tässä opinnäytetyössä kehittäminen kohdistui yhteen Salibandyliiton alaiseen seuraan eli organisaatioon, jolloin voidaan puhua rajatusta yksikkökohtaisesta uudistuksesta. Se voi pitää sisällään rakenteellista ja toimintatapojen kehittämistä. Kehittämistoiminta oli tässä työssä seuran sisäistä kehittämistä ja sen tavoite oli organisaation määrittelemä. Kehittäminen on seuran laatutyötä ja siksi osa jatkuvaa kehittämistoimintaa. (Toikko & Rantanen 2009, 14–16.)

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa yhdistyy konkreettinen kehittämistoiminta ja tutkimuksellinen lähestymistapa. Tässä lähestymistavassa käytännön ongelmat ja kysymykset ohjaavat tiedontuotantoa. Pääpaino on kehittämistoiminnalla, mutta siinä hyödynnetään tutkimuksellisia periaatteita. Tutkimuksen reunaehdot määräytyvät konkreettisen kehittämistoiminnan perusteella. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan kysymykset nousevat käytännön toiminnasta ja rakenteista. (Toikko & Rantanen 2009, 19, 22.)

Työelämän tutkimuksessa tutkitaan asioita, jotka kuuluvat luontevasti omaan ammatti- tai toimialaan. Tutkimustarpeet ovat käytännönläheisiä, työelämälähtöisiä ja ajankohtaisia. Tavoitteena on teorian, kokemuksen ja ammattikäytäntöjen yhdistäminen. Työelämän tutkimuksessa mielenkiinto onkin siksi enemmän soveltavan tutkimuksen tekemisessä kuin teoreettisessa ja perustutkimuksessa. Perustutkimuksella tarkoitetaan menetelmää, jolla tutkitaan ja selvitetään perusteellisesti jotain ilmiötä. Soveltavan tutkimuksen tavoitteena on käytännöllisen hyödyn saavuttaminen. (Vilka 2021, 15–16.) Soveltavassa tutkimuksessa käytetään apuna perustutkimuksen tuottamaa teoreettista ja kuvailevaa tietoa. Siihen liittyen tiedon etsintää tehdään käytännöllisiä tavoitteita tai päämääriä varten. (Toikko & Rantanen 2009, 19.)

Tässä opinnäytetyössä sovellettiin kvantitatiivisen tutkimuksen periaatteita, koska kehitystyönä oli kyselylomakkeen rakentaminen ja kyselyn toteuttaminen. Heikkilän (2018, 15) mukaan kvantitatiivisella eli määrällisellä (tilastollisella) tutkimuksella selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, mikä edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Kvantitatiiviselle tunnusomaisesti aineistoa kerätään standardoiduilla tutkimuslomakkeilla valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioiden kuvaaminen toteutetaan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin tai kuvioin.

6.2 Tiedon kerääminen

Tietoa kerättiin tässä kehittämistyössä kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa kerättiin tietoa mittarin eli kyselyn rakentamista varten ja toisessa vaiheessa kyselyllä kerättiin tietoa sekä valmentajien hyvinvoinnista että kyselyn toimivuudesta. Kyselyn rakentamista varten kerättiin taustatietoa valmentajien hyvinvointia koskevista tutkimuksista ja muista julkaisuista mm. seuraavia hakukanavia käyttäen: Finna ja Google Scholar, sekä julkaisuhaikuja KIHU:n, Jyväskylän yliopiston, Salibandyliiton ja Olympiakomitean sivuilta. Lisäksi seuralta saatiin tietoon jo käytössä ollut seurakysely (Suomen Olympiakomitea c).

Tutkimuslupa opinnäytetyön toteuttamiseen ja tiedon keräämiseen tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmin saatiin toiminnanjohtaja Krista Karhuselta O2-Jyväskylä ry:n käytäntöjen mukaisesti.

6.3 Kyselyn rakentaminen

Mittarin, tässä tapauksessa kyselyn, rakentaminen lähtee asian tai ilmiön määrittelystä, jota halutaan mitata. Tämän edellytyksenä on täsmällinen käsitteellistäminen. Sitten määritellään konkreettinen mittari eli tutkittava ilmiö operationalisoidaan. (KvantiMot 2003a.)

Tutkimuksen onnistumisen kannalta keskeistä on hyvin laadittu kyselylomake. Aiempiin julkaisuihin ja niiden tuloksiin tutustumalla näkee, mitä kaikkea aiheeseen liittyvää on jo tutkittu, millä menetelmillä, millä mittareilla ja millaisella otoksella. Aikaisemmista tutkimuksista voi löytää sopivan mallin, jota voi testata sellaisenaan toisenlaisella otoksella tai hyödyntää siitä vain osia. (Valli 2018 116.) Kyselyn rakentamisessa hyödynnettiin aiempien tutkimusten kyselylomakkeiden malleja ja kysymyksiä, sekä seuralla nykyisin käytössä olevaa kyselyä seurakyselyä (Suomen Olympiakomitea c).

Kun sopivaa mittaria ei ollut valmiina, täytyi se kehittää itse. Tutkimusteeman operationalisoinnissa lähdettiin liikkeelle pilkkomalla kysyttävä teema osakysymyksiksi ja -väittäviksi. Niistä täytyi etsiä myös aikaisempaa tietoa, jonka avulla päästiin eteenpäin. Seuraavaksi mietittiin, miten mittarin asia esitetään: kysymyksenä vai väittämänä. Myös skaala, jolla vastaus annettiin, täytyi ratkaista. (Valli 2018, 119–120.) Seuraavaksi on kerrottu yksityiskohdaisesti, miten nämä asiat ratkaistiin ja toteutettiin tässä kehittämistyössä.

Kyselylomakkeen rakenne ja kysymysten laadinta

Tutkimuksen onnistumisen perustana on huolellinen kysymysten tekeminen. Kysymysten muoto aiheuttaa eniten virheitä tutkimustuloksiin. Tulokset vääristyvät, jos vastaaja ja tutkija eivät ajattele samalla tavalla. Tämä on erityisesti huomioitava tutkimuksissa, joissa vastaaja ei voi tarkentaa kysymysten merkitystä (esim. kyselylomaketutkimukset). Kysymysten tulee

olla yksiselitteisiä ja niistä täytyy poistaa väärinymmärtämisen mahdollisuus. Lisäksi lomakkeen rakenteen loogisuus tulee miettiä vastaajien lähtökohdista käsin. Kysymysten rakentamisen lähtökohdista ovat tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat. (Valli 2015, 27.)

Jo aiemmissa tutkimuksissa käytössä olleita tutkimuskysymyksiä ja -väittämiä hyödynnettiin ja muokattiin tähän kyselyyn sopiviksi. Kyselyn selkeyden ja yhteneväisyyden vuoksi päätettiin käyttämään pelkästään kysymysmuotoa lauseissa, joten aiemmista tutkimuksista väittämiä muutettiin kysymysmuotoon. Kysymysten sisältö suunniteltiin työkykyalomallin (liite 1) mukaiseksi kattamaan kaikki osa-alueet. Kysymysten muotoja pohdittiin yhdessä seuran työntekijöiden kanssa toiminnanjohtaja Krista Karhusen johdolla ja ohjaavan opettajan toimesta yhteistyönä. Kysely pyrittiin saattamaan mahdollisimman valmiiseen muotoon ennen sen lähettämistä vastaajille, vaikka kyseessä oli pilottikysely. Tarkoituksena oli, ettei kyselyyn tarvitsisi jälkikäteen tehdä enää suuria muutoksia. Kyselymalli kävi siksi useamman kerran edellä mainituilla tahoilla tarkistettavana, jotta kysymysmuotoja voitiin pohtia ja tarkastettiin huolellisesti usean lukijan näkökulmasta.

Kyselyyn vastaaminen ei saa viedä kohtuuttomasti aikaa. Vastaamisesta täytyy tehdä vastaajalle miellyttävä ja motivoiva kokemus, jotta kyselyyn saadaan mahdollisimman paljon vastauksia ja sitä kautta totuudenmukaisia tuloksia. (Valli 2015, 28.) Huomiota tulee kiinnittää kyselylomakkeen pituuteen, kysymysten lukumäärään ja niiden loogiseen etenemiseen. Lisäksi kyselyssä täytyy olla selkeät vastausohjeet. Vastaajan on tärkeää säilyttää mielenkiinto lomakkeen alusta loppuun saakka. Vastaajat jättävät helposti vastaamatta kokonaan tai vastaavat huolimattomasti, jos lomake on pitkä. Usein viisi sivua on maksimipituus huomioiden kohderyhmä ja aihe. Lomakkeen miellyttävä ulkoasu ja täyttäminen vaikuttavat positiivisesti vastaajien määrään eli vastausprosenttiin. (Valli 2015, 27–28.)

Kyselyn ulkoasun suunnitteluun ja toteutukseen sisältyi huolellinen kysymysmäärän rajaaminen ja kysymysten asettelu. Kysymysten määrä rajattiin aiempaan tutkimustietoon perustuen ja viitekehukseen eli työkykymalliin (liite 2) sopien henkilökohtaiseen hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Lisäksi vältettiin jo käytössä olevan kaikille toimihenkilöille tarkoitetun seurakyselyn (Suomen Olympiakomitea c) mukaisia yleisiä kysymyksiä seuratoimintaan liittyen, jotta kyselyissä ei tulisi toistensa kanssa päällekkäisyyttä. Lopulta kysymykset vastausvaihtoehtoineen saatiin aseteltua väljästi Webropol-ohjelman mitoituksen mukaan kolmelle sivulle, jolloin kysely pysyi kohtuullisen pituisena.

Helpoimmat kysymykset laitettiin kyselyn alkuun niin sanotuiksi lämmittelykysymyksiksi ja arkaluontoiset kysymykset lomakkeen loppupuolelle. Loogisesti toisistaan riippuvat kysymyssarjat pyrittiin asettamaan peräkkäin. Kysymykset muotoiltiin vastaajille henkilökohtaisiksi, ja johdattelevia kysymyksiä vältettiin. (Valli 2015, 27.) Työkykymallin mukaisen

kysymysten jaottelun jälkeen osiot sijoiteltiin kyselyyn mallin järjestyksestä poiketen, jotta kyselystä saatiin vastaajille kevyt ja miellyttävä vastata. Kysely oli sopiva aloittaa yleisillä osaamisella; ja arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon liittyvillä kysymyksillä. Näiden jälkeen seurasi hyvin henkilökohtaiset terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät kysymykset ja viimeisenä olivat laajat kysymykset johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys, johon sekä toivottiin vastauksia kyselyn rakenteeseen ja toimivuuteen liittyen että annettiin vastaajille vapaus kertoa jostain muusta aiheeseen liittyvästä asiasta omin sanoin.

Kysymystyypit ja asteikko

Kysely rakennettiin suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä käyttäen. Kysymyksissä oli siis valmiit vastausvaihtoehdot. Tällaisia kysymyksiä voitiin käyttää, kun tiedettiin etukäteen vastausvaihtoehdot ja niitä oli rajoitetusti. Koska kyselystä haluttiin nopeasti vastattava ja helposti analysoitava, tarjosi suljetut kysymykset parhaan ratkaisun verrattuna työläisiin avoimiin kysymyksiin (ei vastausvaihtoehtoja). Suljettuja kysymyksiä tehdessä oli huomioitava seuraavat asiat: sopivat vastausvaihtoehdot kaikille, vaihtoehtojen lukumäärä suhteellisen pieni, vastausvaihtoehdot toistensa poissulkevia, vaihtoehdot mielekkäitä ja järkeviä ja valittavien vaihtoehtojen lukumäärä on ilmoitettava selkeästi. (Heikkilä 2014, 49.) Kysymysten vastausasteikkoja käytettiin monipuolisesti, mutta rajatusti kysymyksen tarkoitukseen sopien.

Mielipiteiden mittaamiseen soveltui parhaiten suljettujen kysymysten muodossa esitetyt väittämät, joihin vastattiin asteikon vastausvaihtoehtojen mukaisesti. (Heikkilä 2014, 49.) Kyselyssä pääasiassa käytettäväksi asteikoksi valittiin 5-portainen järjestysasteikko. Sen toisessa ääripäässä on useimmiten ”täysin samaa mieltä” tai ”samaa mieltä” ja toisessa ääripäässä ”täysin erimieltä” tai ”eri mieltä”. Vastaajan tulee valita asteikolta parhaiten omaa käsitystään vastaava vaihtoehto. Likertin asteikkoa käyttäessä oli huomioitava seuraavat asiat: Monta arvoa asteikolle otetaan ja miten ne ilmoitetaan sanallisesti? Kummalla vaihtoehdolla aloitetaan, ”samaa mieltä” vai ”eri mieltä”. Miten asteikon keskikohta muotoillaan vai jätetäänkö se kokonaan pois? Asteikon keskelle olisi voinut laittaa mm. ”en osaa sanoa”, ”ei eri mieltä eikä samaa mieltä” tai ”vaikea sanoa”. Tämä olisi voitu laittaa asteikolla viimeiseksi. ”En osaa sanoa” jätettiin kokonaan pois, jotta vastaaja ottaisi kantaa jompaan-kumpaan suuntaan. Tämä vastausvaihtoehto olisi voinut olla liian houkutteleva. (Heikkilä 2014, 51–52.) Vastaukset suunniteltiin rakenteeltaan ja järjestykseltään vastaamaan kaikissa mahdollisissa kysymyksissä toisiaan, jotta vastaukset olisivat loogisessa järjestyksessä ja helposti tulkittavissa. Vastausvaihtoehdot järjestettiin pienemmästä suurempaan ja heikommasta parempaan.

Taustatietojen (koulutustausta ja ajalliset määreet) selvittämisessä käytettiin valmiita vastausvaihtoehtoja, koska ne olivat tiedossa aiempien tutkimusten perusteella. Likertin asteikkoa täydentävänä käytettiin vastausvaihtoehtoa ”Muu, mikä?”, jotta vastaajille löytyi aina oikea ja sopiva vastausvaihtoehto. Lisäksi käytettiin avoimia kysymyksiä, jotta vastaajilla oli mahdollisuus ilmaista mielipiteensä perusteellisesti ja tuoda esille hyviä ideoita (Valli 2015 45–46.) Yhteistyössä toiminnanjohtaja Krista Karhusen lisättiin tarkentavat avoimet kysymykset kysymyksiin ”17. Sisältyykö valmentamiseen tehtäviä, jotka ovat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojesi kanssa? Jos ristiriitaa ilmenee, kuvaile vastauksen jälkeen, miten?” ja ”25. Miten mielestäsi tiedonkulku toimii seurassa? Vastauksen jälkeen muutamalla sanalla voit kertoa perustelut”. Nämä avoimet kohdat suunniteltiin niin, että ne antaisivat mahdollisesti lisää tietoa kehittämistarpeista tarkemmin kuin pelkkä valmis vastausvaihtoehto.

Kyselylomakkeen loppuun lisättiin palaute kohta, johon vastaajat pystyivät kirjaamaan mielipiteensä mittarista. Palautteen avulla mittaria voitiin kehittää edelleen (Valli 2018, 120.)

6.4 Kyselyn toteuttaminen

Itse laadittu uuden mittarin testaaminen esitutkimuksella oli helpoin hoitaa Internetkyselyllä. (Valli 2018, 120). Tässä tapauksessa se oli mahdollista, koska tieto kyselystä ja linkki siihen voitiin lähettää sähköpostilla. Kaikkien vastaajien sähköpostiosoitteet olivat saatavilla (jäsenrekisteri), joten edustavan otoksen saaminen oli mahdollista. Webropol-ohjelmalla toteutettava internetkysely helpotti aineiston käsittelyä ja analysointia, koska vastaukset tallentuivat suoraan tietokantaan. Webropol-ohjelmalla voitiin koko tutkimus toteuttaa kyselyn suunnitteluvaiheesta tulosten tarkasteluun saakka. (Heikkilä 2014 66–67.) Tässä työssä kysely toteutettiin samanaikaisesti sekä esitutkimuksena että tietoa tuottavana kyselyinä.

Yhteistyökumppanin kanssa sovittiin aikataulun mukailevan salibandyn kilpailukautta niin, että kysely saatiin toteutettua kauden päättyessä. Kysely saatekirjeineen (liite 3) lähetettiin lähes suunnitellun aikataulun mukaisesti toukokuun lopussa vastaajille. Kysely oli avoinna muutaman päivän alle neljä viikkoa touko-kesäkuussa, koska lähetys myöhästyi opinnäyte-työntekijästä riippumattomista syistä. Kertaalleen vastaajille lähetettiin muistutus kyselyyn vastaamisesta kesäkuun alussa sähköpostilla, minkä jälkeen vastauksia saatiin nopeasti lisää. Vastauksia ei viimeisinä kyselyn aukiolopäivinä enää tullut lisää. Vastauksia katsottiin kertyneen sovittuun vastausajan päättymiseen, kesäkuun puoleen väliin mennessä, tarpeeksi. Kysely oli tarkoitus lähettää vain lajivalmentajille, mutta seuran puolesta fysiikkavalmentajien sähköposteja ei eroteltu pois lähetyslistasta. Tämän vuoksi kysely lähti myös seuralta saadun arvion mukaan maksimissaan 3–5 fysiikkavalmentajalle. Yhteensä kysely lähetettiin 84 valmentajalle. Kyselyyn vastanneiden kokonaismäärän oli 26 vastausprosentin ollessa 31 %. Saatekirjeessä kohderyhmäksi oli kirjattu ”lajivalmentajat”, joten

oletuksena oli, etteivät pelkästään fysiikkavalmennusta tekevät kyselyyn vastanneet. Vaikka kysymykset eivät olleet pakollisia, kaikki kyselyyn vastanneista vastasivat kysymyksiin 1-24 (vastausprosentti 100 %, n=26) ja vain yksi jätti vastaamatta kysymykseen 25 (vastausprosentti 96,2 %, n=25). Viimeiseen, avoimeen kysymykseen kyselyn sisällöstä, vastasi vain 2 kyselyyn vastanneista (vastausprosentti 7,7 %, n=2).

Saatekirje

Kyselyn ohella myös saatekirje oli laadittava huolellisesti. Saatekirjeen (liite 3) oli annettava riittävästi tietoa siitä, mihin tarkoitukseen tietoa kerättiin, jotta vastaaja pystyivät päättämään tutkimukseen osallistumisestaan tai osallistumatta jättämisestään. (Valli 2018, 144.) Saatekirjeen tehtävänä oli motivoida vastaajaa täyttämään lomake ja selvittää tutkimuksen taustaa ja vastaamista. Saatteen täytyi olla kohtelias, ja suosituksen mukaan korkeintaan yhden sivun mittainen. (Heikkilä 2014, 59.) Saatekirje sisälsi tiedot kyselyn tarkoituksesta, toteuttajasta, vapaaehtoisuudesta, anonymiteetista ja tietojen säilyttämisestä. Kirjeessä korostettiin, mille kohderyhmälle kysely oli tarkoitettu. Lyhyiden vastausohjeiden jälkeen oli liitetty suora linkki kyselyyn ja merkitty kyselyn aukioloaika. Saatekirje liitettiin osaksi sähköpostin tekstiä seuran toiveesta.

6.5 Kohderyhmä

Tässä työssä otantamenetelmään vaikutti tarkoitus, jonka mukaan haluttiin testata uuden rakennetun kyselyn toimivuutta ja samalla kerätä tietoa kohdennetusti. Menetelmänä käytettiin osatutkimusta eli otantatutkimusta, jossa vain tietty perusjoukon osajoukko eli otos tutkitaan. Tuloksia kerättiin vain seuran käyttöä varten eikä pyritty tilastolliseen yleistämiseen, joten harkinnanvaraisen näytteen ottaminen oli mahdollista. (Heikkilä 2014, 12–13, 15). Kaikista seuran valmentajista eli perusjoukosta otettiin vain osa testaamaan uuden kyselyn toimivuutta. Kysely päätettiin tehdä seuran kanssa yhteistyössä valmentajille, jotka valmensivat kaudella 2021–2022 vuonna 2013 syntyneistä ylöspäin: pojat P9-21 ja tytöt T12-21. Kyselyn ulkopuolelle jäivät valinnan vuoksi amppariliiga (seuran nuorimmat) ja aikuisjoukkueet (mm. edustusjoukkueet). Erityistä huomioitavaa on, etteivät O2-Jyväskylä ry:n valmentajat työskentele työsuhteessa seuraan nähden, vaan toimivat vapaaehtoisina ja samaan aikaan osa-aikaisina valmentajina. He saavat valmentamisesta palkkioita ja kulkorvauksia. Valmentaminen on vapaaehtoista, mutta pääasiassa kuitenkin koko kaudeksi sitovaa.

6.6 Analysointi ja tulosten esittely

Webropol-ohjelman avulla voitiin tehdä automaattisesti yhteenvedot strukturoidun kyselyn tuloksista. Lisäksi ohjelman avulla saatiin suoraan valmiita taulukoita ja kuvioita raporteiksi. (Heikkilä 2014 66–67.) Kyselyn vastausten analysointi toteutettiin kuvailevan tilastoanalyysin periaattein. Sillä tarkoitetaan jonkin määrällisen muuttujan jakauman tai useamman määrällisen muuttujan yhteisvaihteluiden kuvailemista ja tiivistämistä. Mihinkään laajempaan perusjoukkoon ei tehty tulosten pohjalta yleistyksiä. (KvantiMOTV 2004.) Tunnusluokina käytettiin frekvenssejä, joilla kuvailtiin muuttujan eri luokkien yleisyyttä havaintoaineistossa. Prosenttiluvut sopivat hyvin eri ryhmien välisiin vertailuihin. (Heikkilä 2014, 144.)

Kyselyn raportoinnissa käytettiin numeroita ja prosenttilukuja. Strukturoitujen kysymysten avoimet vastaukset kirjoitettiin auki kysymyskohtaisesti. Kysymysten määrän vuoksi kyselystä tuotettu raportti kuvaajineen ja taulukoineen liitettiin työn loppuun erilliseksi liitteeksi. Yhteenvedojen tekeminen avoimien kysymysten vastauksista onnistui ilman erityisiä kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmiä, koska vastaukset olivat lyhyitä ja niitä oli vähän. Kaikista tuloksista tehtiin kuvaileva yhteenvedo kohderyhmän valmentajien hyvinvoinnista kehitysehdotuksineen, mihin liitettiin myös avoimien kysymysten vastauksia. Lisäksi tehtiin erillinen yhteenvedo itse kyselyn toimivuudesta ja kehittämisestä.

Syyskuussa 2022 pidettiin seuran kanssa kehittämispalaveri kyselyn rakenteesta sen toimivuudesta. Seuran työntekijöille esiteltiin kooste, joka oli laadittu vastaajien antamista palautteista ja kyselyn laatijan analysointivaiheessa tekemistä huomioista. Esityksen pohjalta käytiin keskustelua kyselyn kehittämisestä ja tarpeellisista muutoksista. Päätökset tarpeellisista muutoksista päätettiin yhteisesti tässä palaverissa ja kirjattiin ylös. Kyselyn laatija teki muutokset kyselyyn näiden päätösten mukaisesti. Seuralla ei ole käytettävissään Webropol-ohjelmaa, joten täytyi myös päättää, missä muodossa heille kyselyn voi jatkokäyttöä varten luovuttaa. Valmis kysely (liite 5) sovittiin luovutettavan seuralle PDF-muodossa, jotta he pystyvät siirtämään kysymykset vastausvaihtoehtoineen haluamaansa ohjelmaan kyselyn jatkokäyttöä varten.

7 Valmentajien hyvinvointi numeroina

7.1 Terveys ja toimintakyky

Kahdella kysymyksellä (liite 4 kysymysnumerot 15 ja 16) selvitettiin lajivalmentajien fyysistä ja psyykkistä terveyttä. Fyysisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn valmentajana suurin osa vastaajista arvioi melko hyväksi (50 %, n=13) tai erittäin hyväksi (31 %, n=8). Vain muutama vastaajista arvioi fyysisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn keskinkertaiseksi (15,4 %, n=4) tai melko huonoksi (3,8 %, n=1). Yksikään vastaajista ei arvioinut tätä osa-aluetta erittäin huonoksi. Yli puolet vastaajista koki valmentamisen aiheuttamaa stressiä vain vähän (34,6 % n=9) tai jonkin verran (30,8 %, n=8). Melko paljon stressiä koki vajaa viidesosa (19,2 %, n=5). Pienin osa vastaajista ei kokenut lainkaan stressiä (11,7 %, n=3) tai koki sitä erittäin paljon (3,9 %, n=1).

7.2 Osaaminen

Yhdeksällä kysymyksellä selvitettiin valmentajien osaamista eri näkökulmista (liite 4 kysymysnumerot 1-9). Valmennuskokemusta vuosina kysyttiin kahdella kysymyksellä (numerot 1 ja 2). Kun kaikki valmennustoiminta laskettiin vuosina, eri lajit mukaan lukien, vastaajista yli puolet oli toiminut valmentajana 6 vuotta tai enemmän (6-10 vuotta 30,8 %, n= 8; yli 10 vuotta 34,6 %, n= 9). 4-5 vuotta valmentajana oli toiminut vastaajista vajaa neljännes (23,1 % n= 6). Pienin osa vastaajista ilmoitti toimineensa valmentajana 1-3 vuotta (7,7 %, n=2) tai alle vuoden (3,8 %, n=1). O2-Jyväskylä ry:n valmentajana oli toiminut suurin osa vastaajista 1-10 vuotta vastausten jakautuessa aikavälille melko tasaisesti (1-3 vuotta 30,8 %, n=8; 4-5 vuotta 23,1 %, n= 6; 6-10 vuotta 26,9 % n= 7). Seurassa alle vuoden (11,5 %, n=3) tai yli 10 vuotta (7,7 % n=2) toimineita valmentajia oli vähiten.

Osaamista koulutuksen näkökulmasta kysyttiin kahdella kysymyksellä (liite 4 kysymysnumerot 3 ja 4). Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut mitään liikunta-alan, fysioterapian tai opetusalan tutkintoa (69,2 %, n=18). Liikunta-alan tutkintoja oli eniten (15,4 %, n=4), sitten opetusalan tutkintoja (11,5 %, n=3 ja vähiten fysioterapeutin tutkintoja (3,9 % n=1). Korkeimman valmentajakoulutuksen tason vastaukset hajautuivat vastaajien kesken. Säämäestari-koulutus oli reilulla viidenneksellä (23,1 %, n=6) vastaajista korkeimpana valmentajakoulutustasona. Vajaa viidesosa oli suorittanut SBV2-valmentajakoulutuksen (19,2 %, n=5). Lähes yhtä moni (15,4 %, n=4) oli suorittanut SBV1-valmentajakoulutuksen. Molempia ääripäitä eli seuran koulutuksia (11,5 %, n=3) ja VAT – HVK kokotutkinto (11,5 %, n=3) oli vain muutama suorittanut korkeimpana valmentajakoulutuksena. VAT – HVK osatutkinnon oli suorittanut pienin osa vastaajista (3,9 %, n=1). Muita valmentajatutkintoja tai ei tutkintoa ollenkaan oli yhteensä neljä (15,4 %, n=4).

Koettua valmennusosaamista ja hallintaa kysyttiin kolmella kysymyksellä (liite 4 kysymysnumerot 5-7). Valmennuksen tietotaitonsa arvioi suurin osa vastaajista melko hyväksi (61,5 %, n=16). Keskimukaisesti arvioi vastaajista noin kolmannes (30,8 %, n=8). Erittäin hyväksi tietotaitonsa arvioi pienin osa vastaajista (7,7 %, n=2). Kukaan ei arvioinut tietotaitoaan melko tai erittäin huonoksi. Valmentamisen koki hallitsevansa suurin osa vastaajista melko hyvin (76,9 %, n=20). Pienin osa vastaajista koki hallitsevansa valmentamisen keskimukaisesti (15,4 %, n=4) tai erittäin hyvin (7,7 %, n=2). Kukaan ei tuntenut hallitsevansa valmennustyötä melko tai erittäin huonosti. Melko usein valmentamisen sopivan haastavana koki suurin osa vastaajista (61,6 %, n=16). Silloin tällöin (19,2 %, n=5) ja hyvin usein tai aina (19,2 %, n=5) sopivan haastavana valmennuksen koki yhtä monta vastaajaa. Yksikään vastaajista ei kokenut valmentamisen olevan melko harvoin tai tätä harvemmin sopivan haastavaa.

Valmentajana kehittymistä ja uralla etenemistä kysyttiin kahdella kysymyksellä (liite 4 kysymysnumerot 8 ja 9). Valmennustyötään- ja osaamistaan vastaajista kehitti silloin tällöin vajaa puolet vastaajista (46,1 %, n=12), melko usein noin kolmasosa (30,8 %, n=8) ja hyvin usein tai aina vajaa neljäsosa (23,1 %). Yksikään vastaajista ei ilmoittanut kehittävänsä valmennustyötään- ja osaamistaan melko harvoin tai tätä harvemmin. Mahdollisuuksiin valmennusurallaan uskoi vajaa kolmannes vain vähän (30,8 %, n=8) ja toinen vajaa kolmannes jonkin verran (30,8 %, n=8). Neljännes vastanneista uskoi melko paljon (26,9 %, n=7) uralla etenemiseensä valmentajana. Erittäin paljon etenemiseen urallaan valmentajana uskoi pienin osa vastanneista (11,5 %, n=3). Yksikään ei vastannut, ettei uskoisi lainkaan valmennusurallaan etenemiseensä.

7.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Valmennustyöhön käytettyä aikaa kysyttiin kahdella kysymyksellä (liite 4 kysymysnumerot 10 ja 11). Vajaa puolet (46,2 %, n=12) vastanneista käytti valmennustyöhönsä aikaa keskimäärin 6–10 tuntia. Vajaa neljännes käytti aikaa valmentamiseen 11-20 tuntia (23,1 %, n=6). Alle 3 tuntia valmentamiseen käytti aikaa vain muutama vastanneista (15,4 %, n=4), kun taas toisessa ääripäässä 21-35 tuntia aikaa valmentamiseen käytti vain yksi vastanneista (3,8 %, n=1). Kukaan ei ilmoittanut käyttävänsä aikaa valmentamiseen yli 35 tuntia. Suurimmalla osalla vastanneista oli riittävästi aikaa valmentamiseen silloin tällöin (34,6 %, n=9) tai melko usein (34,6 %, n=9). Harvoin tai ei koskaan (11,6 %, n=3) ja melko harvoin (11,6 %, n=3) vastauksia tuli seuraavaksi eniten. Hyvin usein tai aina riittävästi aikaa valmentamiseen oli pienimmällä osalla (7,7 %, n=2) valmentajista.

Valmentamisen sovittamista työhön ja vapaa-aikaan, sekä palautumista kysyttiin kolmella kysymyksellä (liite 4) kysymysnumerot 12-14). Valmennustyönsä pystyy sovittamaan muun

elämänsä kanssa suurin osa vastaajista mielestään riittävän hyvin melko usein (65,4 %, n=17). Silloin tällöin vajaa viidennes (19,2 %, n=5) pystyi sovittamaan valmentamisen muuhun elämään mielestään riittävän hyvin. Pienin osa vastasi kysymykseen melko harvoin (11,5 %, n=3) tai hyvin usein tai aina (3,9 %, n=1). Harvoin tai ei koskaan vastauksia ei tullut. Kysymyksessä, onko palautumiselle riittävästi aikaa, vastaukset hajaantuivat. Silloin tällöin riittävästi aikaa palautumiselleen koki eniten vastaajista (34,6 %, n=9). Melko harvoin (19,2 %, n=5), melko usein (19,2 %, n=5) ja hyvin usein tai aina (19,2 %, n=5) jakaantuivat vastaukset tasaisesti. Harvoin tai ei koskaan vastauksia tuli vähiten (7,7 %, n=2). Noin kolmannes koki valmentamisen olevan tasapainossa suhteessa muuhun elämään melko usein (34,6 %, n=9) ja toinen kolmannes silloin tällöin (30,8 %, n=8). Hyvin usein tai aina tasapainossa koki olevan vajaa viidennes vastaajista (19,2 %, n=5). Pienin osa vastasi melko harvoin (11,5 %, n=3) tai harvoin tai ei koskaan (3,9 %, n=1).

Arvoja ja asenteita kysyttiin kolmella kysymyksellä (liite 4 kysymysnumerot 17-19). Suuri joukko vastaajista ei kokenut valmentamiseen sisältyvän tehtäviä, jotka olivat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojen kanssa (harvoin tai ei koskaan vastasi 80,8 %, n=21). Vain pieni osa vastasi melko harvoin (7,7 %, n=2), silloin tällöin (7,7 %, n=2) tai melko usein (3,8 %, n=1).

Valmennusta hyväksi kokemallaan tavalla koki tekevänsä suurin osa valmentajista melko usein (57,7 %, n=15) tai hyvin usein tai aina (19,2 % n=5). Silloin tällöin (15,4 %, n=4) ja melko harvoin (7,7 %, n=2) vastasi vain pieni joukko valmentajista. Kukaan ei vastannut harvoin tai ei koskaan. Valmennustyötään koki pidettävän merkityksellisenä ja arvostettuna suurin osa melko usein (42,3 %, n= 11) tai silloin tällöin (30,8 %, n=8). Hyvin usein tai aina (11,5 %, n=3) ja melko harvoin (11,5 %, n=3) vastasi yhtä moni valmentajista. Vain yksi vastanneista (1 %, n=3,9 %) vastasi harvoin tai ei koskaan.

7.4 Johtaminen, (työ)yhteisö ja työolot

Tämän osion kysymyksiä oli yhteensä kuusi (liite 4 kysymysnumerot 20-25), joilla pyrittiin keräämään tietoa seuran toimintaan ja käytäntöihin liittyen. Osana seuran yhteisöä tunsivat yllä olevansa yli yksi kolmannelle melko usein (35,6 %, n=9) ja saman verran vastasi silloin tällöin (35,6 %, n=9). Alle viidennes vastasi hyvin usein tai aina (19,2 %, n=5). Pienin osa kertoi kokevansa olevan osa yhteisöä melko harvoin (7,7 %, n=2) tai harvoin tai ei koskaan (3,9 %, n=1). Vastaukset hajaantuivat kysymyksessä, auttaako seurayhteisön tarjoama tuki sivua jaksamaan valmentamisessa. Melko usein vastasi suurin osa valmentajista eli reilu kolmannes (38,5 %, n=10). Vajaa viidennes vastasi silloin tällöin (23,1 %, n=6). Melko harvoin vastasi alle viidennes (19,2 %, n=5). Molemmissa ääripäissä vastauksia oli vähiten (harvoin tai ei koskaan 7,7 %, n=2; hyvin usein tai aina 11,5 %, n=3).

Riittävät tukiverkostot olivat hyvin usein tai aina noin neljänneksellä vastanneista (26,9 %, n=7). Yli kolmannes vastasi (34,6 %, n=9) melko usein ja noin kolmannes (30,8 %, n=8) silloin tällöin. Melko harvoin (3,9 %, n=1) tai harvoin tai ei koskaan vastauksia (3,9 %, n= 1) tuli vähiten. Tukea ja apua valmentamiseensa kollegoiltaan koki saavansa vajaa puolet vastaajista hyvin usein tai aina (46 %, n=12). Vajaa neljännes vastasi melko usein (23,1 %, n=6) ja toinen reilu neljännes (26,9 %, n=7) silloin tällöin. Melko harvoin vastasi vain yksi (3,8 %, n=1). Kukaan vastannut harvoin tai ei koskaan. Kysymyksessä tuen, avun ja kannustuksen saamisesta seurauksena työntekijöiltä (valmennuspäällikkö, toiminnanjohtaja tai urheilutoimenjohtaja) melko usein vastasi noin kolmasosa (30,8 %, n=8). Reilu neljännes vastasi saavansa tukea hyvin usein tai aina (26,9 %, n=7) ja yhtä moni vastasi silloin tällöin (26,9 %, n=7). Vähiten vastauksia tuli kohtiin melko harvoin (7.7 %, n= 2) tai harvoin tai ei koskaan (7.7 %, n= 2).

Tiedonkulkua seurassa selvitettiin yhdellä kysymyksellä (liite 4 kysymysnumero 25). Poikkeuksena kaikkiin edeltäviin kysymyksiin, joissa vastausprosentti oli 100, vastaajista yksi jätti tähän kysymykseen vastaamatta (vastausprosentti 96,2, n= 25). Keskimääräisesti (40 %, n=10) ja melko hyvin (44 %, n=11) tiedon kulun toimivaksi arvioi suurin osa vastaajista. Erittäin hyvin toimivaksi (4,0 %, n=1) tai erittäin huonosti (12,0 %, n=3) toimivaksi arvioi vain harvat vastaajista. Melko huonoksi ei arvioinut kukaan.

8 Yhteenveto kyselyn tuloksista

8.1 Valmentajien hyvinvoinnin nykytila ja kehittäminen

Tässä luvussa esitellään yhteenveto edellä esitetyistä tuloksista ja avoimien kohtien vastauksista. Tekstin lopussa on kerättyä taulukkoon kehityskohteet ja -ideat, jotka nousivat esille kyselyn vastauksista. Kyselyn rakennetta ja toimivuutta on analysoitu erikseen omassa kappaleessaan.

Valmentajien kokonaishyvointi on kyselyn tulosten mukaan hyvä. Valmentajilla ovat ne asiat kunnossa, joihin he itse ovat pystyneet vaikuttamaan. Näitä ovat fyysinen ja psyykinen terveys, osaaminen, valmentamisen ja muun elämän yhteensovittaminen ja tukiverkostot. Valmennuskokemus- ja osaaminen tässä kohderyhmässä on hyvällä tasolla. Seuran koulutusjärjestelmä voidaan todeta vastausten perusteella toimivan hyvin. Arvojen, asenteiden ja motivaation, ja johtamisen työyhteisön ja työolojen osalta kehitettävää on pääosin positiivisista tuloksista huolimatta. Nämä liittyvät seuratoiminnan kehittämiseen.

Valmennuskokemusta kaikki valmentaminen mukaan lukien suurimmalla osalla vastaajista on yli 4 vuotta (88,5 %, n=23). Koulutustausta on valmentajilla laaja kyselyn perusteella. Seuran koulutusjärjestelmän mukaisia koulutuksia ovat käyneet lähes kaikki, minkä lisäksi oli muutamia koulutusjärjestelmän ulkopuolisia koulutuksia, on valmentajilla suoritettuina. Suurin osa vastaajista kokee tietotaitonsa olevan melko hyvä tai keskinkertainen, ja valmentamisen olevan itse arvioituna pääosin sopivan haastavaa. Lisäksi valmentajat ilmoittivat kehittävänsä valmennustyötään ja uskoivat valmennusuralla etenemiseensä. Suurin osa (69,2 %, n=18) valmentajista käytti viikossa aikaa valmentamiseen 6–20 tuntia kaikki valmistelevat työt mukaan lukien. Kukaan ei käyttänyt valmentamiseen aikaa yli 35 tuntia. Pääosin valmentamisen ei koettu aiheuttavan liiallisesti stressiä. Valmentamiseen ja palautumiseen koettiin olevan vaihtelevasti aikaa, mutta kuitenkin valmentamisen koettiin olevan tasapainossa muun elämän kanssa.

Osaksi seuran yhteisöä tuntee kuuluvansa noin puolet melko usein tai useammin (53,8 % n=14) ja silloin tällöin tai harvemmin (45,2 % n=12), joten vastaukset jakautuvat tässä kahteen vastakkaiseen ryhmään. Valmentajien vastaanottamisessa, integroitumisessa ja seuraturun luomisessa on vastausten mukaan kehitettävää. Varsinkin seuran ulkopuolelta tulevalle, jolla ei ole valmiita verkostoja seurassa, on koettu olevan suurimpia haasteita edellä mainituissa asioissa.

Henkilökohtaisten arvojen kanssa ristiriitaisia tehtäviä valmentajilla ei pääasiassa ole. He saavat toteuttaa valmennusta itse hyväksi kokemallaan tavalla. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että tehtävien jako joukkueen sisällä toimihenkilöiden kesken on epäselvää.

Valmentajat joutuvat hoitamaan tehtäviä, jotka he kokevat kuuluvan joukkueenjohtajalle. Vastauksista kävi ilmi, että valmentajan oletettiin hoitavan kaikki tehtävät, vaikka ne ei toimenkuvaan kuuluisikaan. Lisäksi pelaajien sitoutumisen todettiin olevan heikkoa verrattuna valmentajien työmäärään ja sitoutumiseen tehtäväänsä.

Kysymys valmennustyön merkityksellisyydestä ja arvostuksesta jakaa vastaukset kahteen ryhmään. Melko usein tai useammin (53,8 % n=14 ja silloin tällöin tai harvemmin (46,2 % n=12) valmennustyönsä kokee merkityksellisenä ja arvostettuna. Vastaukset jakaantuvat kahteen toisiinsa nähden vastakkaisiin ryhmiin tasaisesti kysymyksessä, auttaako seurayhteisön tarjoama tuki valmentajaa jaksamaan. Tähän vastasi silloin tällöin tai harvemmin (50 % n=13) ja melko usein tai tätä useammin (50 % n=13). Suurin osa valmentajista sai apua ja tukea tarvittaessa sekä kollegoiltaan että seuran työntekijöitä (valmennuspäällikkö, toiminnanjohtaja ja urheilutoimenjohtaja) melko usein tai useammin. Seuran tarjoamassa tuessa olisi vielä kehitettävää, jotta kaikki saisivat tukea jaksamiseen ja valmentamiseen tarvittaessa useammin.

Tiedonkulussa näytti olevan eniten haasteita vastausten perusteella, vaikka osa totesikin se toimivan hyvin. Tieto ei kulkeudu aina perille saakka tai tieto tulee myöhässä. Liian lyhyellä varoitusajalla tulee tietoa tapahtumista ja muutoksia aikatauluihin. Lisäksi työntekijöihin todetaan olevan vaikeuksia saada yhteyttä tarpeen tullen ja tarpeeksi nopeasti.

Alla yhteenveto taulukkona (kuva 1) edellä käsitellyistä kehityskohteista ja -kehitysideoista.

Osa-alue	Kohde	Kehitysideat (kyselyyn pohjautuen)
Arvot, asenteet ja motivaatio	Seurayhteisöön kuulumisen/integroituminen, seuratunteen luominen	<ul style="list-style-type: none"> - Uusien valmentajien verkostoitumisessa auttaminen - Seuran työntekijöiden ja toimihenkilöiden aktiivisuus uusia valmentajia kohtaan - yhteiset tapahtumat tutustumista ja verkostoitumista varten - Muita keinoja luomaan ja vahvistamaan seuratunnetta - Huomioitava erityisesti ne, joilla ei ole ennestään kontakteja seurassa
	Tehtävien jako joukkueen sisällä toimihenkilöiden kesken	Tehtävien jako tasaisesti ja tarkoituksen mukaisesti
	Pelaajien sitoutuminen valmennukseen	
Johtaminen, työyhteisö ja työolot	Valmennustyön merkityksellisyyden ja arvostuksen tunne	
	Seuran tarjoama apu ja tuki valmentajille	
	Tiedonkulku	<ul style="list-style-type: none"> - Valmentajien henkilökohtaisten aikataulujen huomioiminen → Tiedottaminen ajoissa (yleiset käytännöt kaikille) - Aikataulujen suunnittelu ja saattaminen tietoon ajoissa - Muutoksista tiedottaminen ajoissa - Tiedon saattaminen perille saakka oikealle henkilölle - Työntekijöihin yhteyden saamisen helpottaminen/nopeuttaminen - Yhteydenottojen ohjautuminen suoraan oikealle työntekijälle

Kuva 1 Opinnäytetyön tekijän esittämät kehittämisehdotukset Salibandyseura O2-Jyväskylä Ry:n toimintaan kyselyn tuloksiin perustuen

8.2 Kyselyn toimivuus ja mittarin kehittäminen

Kysely todettiin seuran kanssa pidetyssä palaverissa toimivaksi ilman merkittäviä muutoksia. Vastaajista kysymyksiin hyvinvoinnista 100 % vastasi kaikkiin, paitsi kohtaan 25 yksi (3,8 %, n=1) jätti vastaamatta, vaikka kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastausprosentti kysymyskohtaisesti puoltaa sitä, ettei merkittävää muutostarvetta kysymyksiin eikä vastausvaihtoehtoihin ole. Kysymykseen ”4. Mikä on korkein valmentajakoulutuksen taso, jonka olet suorittanut?” Lisättiin viimeiseksi vastausvaihtoehdoksi ”ei mitään edellä mainituista koulutuksista”. Samassa kysymyksessä korjattiin seuratoimintaan sopivammaksi vastauksen kohta ”muu valmentajatutkinto” sanoin ”muu valmentajakoulutus”. Viimeiseksi vaihdettiin avoinkysymys 26 seuran käyttöön jatkossa sopivaksi ” Kehitysehdotukset ja toiveet aiheeseen liittyen”. Ajatuksena tässä oli, että valmentajat saavat mahdollisuuden omin sanoin kuvailla kyselyn aiheeseen liittyen ajatuksiaan, kun muutoin vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi annettuja. Vaikka pilottikyselyn kehitysehdotuksissa toivottiin avoimia kysymyksiä enemmän, kyselyn rakenne haluttiin laatijan ja seuran toimesta pitää edelleen helposti vastattavana ja analysoitavana. Strukturoidut kysymykset jätettiin ennalleen sisältäen jo aiemmin laaditut avoimet kohdat.

Valmis kyselypohja (liite 6) sovittiin luovutettavaksi seuran käyttöön Word- ja pdf-muodossa, jotta he voivat jatkossa tarpeidensa mukaan syöttää kyselyn valitsemaansa ohjelmaan ja tehdä kyselyyn muutoksia laatijan antamalla luvalla (alkuperäinen lähde ja tekijä merkittävä).

9 Pohdinta

9.1 Kehittämistyön eettisyys

Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) eli tutkimusetiikan mukaisesti tutkimuksessa noudatettiin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkimuksessa käytettiin tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimus toteutettiin tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Muiden tutkijoiden työ ja saavutukset huomioitiin asianmukaisella tavalla. Muiden tutkijoiden tekemää työtä kunnioitettiin ja viittaukset heidän julkaisuihinsa tehtiin asianmukaisesti. Tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi, sekä syntyneet tietoaineistot tallennettiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkimusta tehdessä huomioitiin tietosuoja-asiat. Tutkimusluvut hankittiin asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK.)

Tuloksia raportoitaessa huolehdittiin, ettei kenenkään yksityisyyttä, liike- tai ammattisalaisuutta vaarannettu. Tutkituille annettu luottamuksellisuuden lupaus toteutettiin niin, ettei yksittäistä vastaajaa pystynyt tunnistamaan tuloksista. Tuloksia julkaistaessa lähtökohtana pidettiin yksilöiden ja yrityksen (seuran) tietosuojaa, eikä tilastoyksikköä koskevia tietoja luovutettu tiedon käyttäjille tunnistettavassa muodossa. (Heikkilä 2014, 29.)

Kysely pyrittiin rakentamaan ja toteuttamaan niin, ettei vastausten perusteella voitu ketään yksilöidä. Lisäksi vastaajat vastasivat vapaaehtoisesti eikä kyselyssä ollut pakotettuja kysymyksiä. Kyselyn lähettämisen saatekirjeineen ja kyselyn linkkeineen lähetti eteenpäin kohderyhmälle seuran toiminnanjohtaja Krista Karhunen, joten vastaajien yhteystiedot eivät päätyneet tutkimuksen tekijälle missään vaiheessa. Kyselyllä ei kerätty henkilötietoja, koska sille ei ollut tarvetta. Kyselyn vastaukset siirtyivät ilman välikäsiä Webropol-ohjelman kautta analysoitaviksi, millä ehkäistiin tietojen päätymistä ulkopuolisten saataville.

Tutkimustuloksia analysoitaessa huomattiin, että tällä vastaajamäärällä tulosten hajaantua tuli herkästi yhdestä kolmeen vastausta yhteen tai useampaan vastausvaihtoehtoon useamman kysymyksen kohdalla. Koska tässä on kyseessä julkisesti julkaistava raportti, ei voitu yksityiskohtaisesti kaikkia saatuja vastauksia raportoida auki. Varsinkin vähäisten avoimien vastausten määrän kohdalla täytyi tehdä raportoinnissa ratkaisut niin, että anonyymiteetti säilyisi. Avoimia vastauksia ei siksi siteerattu raportissa sanasta sanaan, vaan niistä tehtiin yhtenäinen kooste. Vain seuran omaan käytössä tällä kyselyllä saatetaan

saada yksilöivää tietoa, minkä perusteella seuran työntekijä voi tunnistaa itselleen tutun henkilön. Tällaista tietoa ei voida julkisesti käsitellä eikä julkaista anonyymiteetin vuoksi.

Hyvinvointikyselyn tuloksia käsiteltiin seuran kanssa pidetyssä palaverissa vain kyselyn kysymysten ja vastausvaihtoehtojen osalta. Vastaajien palautteesta tehtiin yhteenveto yhdessä kyselyn laatijan oman arvion kanssa, mikä esiteltiin seuran työntekijöille. Tässäkään kohtaa ei siteerattu palautteen antajia sanasta sanaan, millä pyrittiin vastaajien anonyymiteettiä suojelemaan. Koko raportti tutkimustuloksineen valmentajien hyvinvoinnista päätyi varsinaisen opinnäytetyöraportin valmistuttua ja sen hyväksymisen jälkeen seuralle.

9.2 Kyselyn luotettavuus

Kyselylomakkeen sisältö ja rakenne olivat ensisijaisena luotettavuuden arvioinnin kohteena, koska kyselyn rakentaminen ja esitestaaminen olivat tämän kehittämistyön päätaroituksina. Toissijaisesti kerättiin kyselyä hyödyntäen kohderyhmästä tietoa. Kyselyn luotettavuutta arvioitiin validiteetin eli pätevyuden ja reliabiliteetin eli tarkkuuden avulla.

Validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän pätevyyttä eli kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Tutkimuksessa ei siis saisi olla systemaattisia virheitä. Jo kyselyä suunniteltaessa suunniteltiin kyselylomake ja kysymykset niin, että tutkittavat ymmärtävät ne oikein. Suunnitteluvaiheessa määriteltiin ja suunniteltiin tarkkaan käsitteet, perusjoukko, muuttujat, aineiston kerääminen ja mittarit. Mittarin kysymykset kattoivat koko tutkimusongelman. Tutkimuksen teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuudet pyrittiin siirtämään kyselylomakkeeseen validiteetin takaamiseksi. (Vilkkä 2021, 153–154.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta eli mittarin kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulosten toistettavuutta. Reliabiliteettia arvioitaessa huomioitiin yleiset sattunaisvirheet, joita tulee otannasta ja erilaisista mittaus- ja käsittelyvirheistä. Otoskoolla on vaikutusta tulosten tarkkuuteen: mitä pienempi otoskoko, sitä sattumanvaraisempia tuloksia saadaan. Kyselytutkimuksessa oli huomioitava kyselyn vastaamatta jättäneiden määrä eli kato. Lisäksi otoksen tuli edustaa perusjoukkoa. (Vilkkä 2021, 154; Heikkilä 2014, 28, 178.) Tässä tehdyssä kyselyssä tutkimustulosten osalta kadon merkitys ei ollut merkittävä, koska tarkoituksena oli ensisijaisesti testata kyselyn toimivuus ja toissijaisena kerätä samalla kyselyllä tietoa vastaajilta.

Kysymyksien vastaukset olivat johdonmukaisia ja vertailukelpoisia aiempiin vastaaviin tutkimuksiin (Kaski, Blonqvist ym. Kihun tutkimus, Pelkonen, Savukoski) verrattuna. Kyselyn vastausten perusteella vastaajat olivat ymmärtäneet kysymykset vastausvaihtoehdoineen oikein, koska saadut vastaukset kysymyksiin olivat yhtä loogisia ja saadut tulokset samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa ja vastaajat olivat pääasiassa vastanneet kaikkiin

kysymyksiin. Suoraa ja yksiselitteistä vertailua ei voitu kuitenkaan aiempiin tutkimuksiin tehdä, koska tutkimusten kohderyhmät ovat olleet erilaisia verrattuna tämän tutkimuksen kohderyhmään ja kysymysten vastausvaihtoehdot eroavat jonkin verran toisistaan.

Kaikki vastaajat olivat vastanneet kaikkiin strukturoituihin kysymyksiin pois lukien kysymys numero 25, johon oli yksi vastaajista jättänyt vastaamatta. Avoimiin kysymyksiin ja pyydettyihin strukturoitujen kysymysten avoimiin kohtiin saatiin muutamia vastauksia, jotka olivat kysymysten tavoitteiden mukaisia. Palautetta itse kyselylomakkeesta ei juurikaan tullut (vastauksia avoimeen kysymykseen kaksi kappaletta), joten voitiin olettaa kyselyn olevan rakenteeltaan ja sisällöltään ymmärrettävä. Vähäisetkin palautteet ja kehitysideat huomioitiin käsitellen ne seuran työntekijöiden kanssa käydyssä palaverissa lokakuussa 2022. Avoimien vastausten perusteella tehtiin taulukko (kuva 1, s. 25), johon kerättiin vastaajilta saatuja kehitysideoita.

Lajikohtaisia tutkimustuloksia suomalaisten vapaaehtoisten valmentajien hyvinvoinnista ei ollut saatavilla. KIHU:n (Blonqvist ym. 2020) tutkimukseen oli osallistunut myös salibandyvalmentajia, mutta lajikohtaisia vastauksia oli huonosti eritelty kyseiseen julkaisuun. Salibandyvalmentajien osalta ainoastaan valmentajakoulutuksen tasoa koskevat tulokset olivat julkaistu toisten lajien kanssa tehdyssä vertailussa. Suoria päätelmiä tästäkään ei voida tehdä vertailtaessa tämän tutkimuksen kyselyn tuloksiin. KIHU:n kyselyssä oli käytetty erilaisia vastausvaihtoehtoja kuin tässä valmentajien hyvinvointikyselyssä, joten kyselyiden tulosten välisiä johtopäätöksiä on vaikeaa tehdä. KIHU:n julkaisussa esitetyt tulokset näyttäisivät samansuuntaisille verrattuna vapaaehtoisten valmentajien hyvinvointituloksiin tämän kehittämistyöntekijän arvion mukaan.

Aikataulu oli suunniteltu tarpeeksi joustavaksi, joten kyselylomakkeen rakentamiseen oli aikaa syventyä ja tarkastaa useamman kerran ennen lähettämistä vastaajille. Tämä aiheutti kuitenkin sen, että kysely saatiin liikkeelle vasta kesälomien alettua, jolloin vastaajien saavutettavuus oli todennäköisesti heikkoa. Ensi kertaa tällaiseen kyselyyn vastaamiseen seurassa on voinut vaikuttaa saavutettavuuden lisäksi oma mielenkiinto aiheesta ja seuran toiminnan kehittämistä kohtaan. Vastausprosentti (31 %) jäi pieneksi ja otanta oli harkinnanvaraista, joten tutkimustuloksia ei voida yleistää. Seuran vapaaehtoisten valmentajien hyvinvoinnista saatiin tällä tutkimuksella kuitenkin alustava kuvaus ja tärkeitä kehittämiskohteita esiin.

Otanta suunniteltaessa seuran työntekijöiden kanssa käytiin keskustelua valmentajien työmäärästä ja valinnan tekemisestä. Harkinnanvaraisen otannan vuoksi tutkimuksen ulkopuolelle jääneet vapaaehtoiset valmentajat seurassa poikkeavat työmäärältään ja joukkueiden tavoitteiden osalta otoksen valmentajista. Kilpajoukkueissa otosta nuorempia valmentavien

valmentajien työmäärä on pienempi ja tavoitteet joukkueissa alhaisemmat ja otosta vanhempia valmentavissa työmäärä on isompi ja tavoitteet korkeammat. Lisäksi on erilaisia harrasteryhmiä, joilla kilpailulliset tavoitteet eivät ole pääasiana. Tämän vuoksi kyselyn kysymyksissä täytyy olla jatkossa käytettävissä tarpeeksi laaja skaala vastausvaihtoehtoja, mikä on aiempien tutkimusten perusteella huomioitu. Valmentajien hyvinvointi oli tällä kertalla arvioituna hyvä, mutta tilanteen muuttuessa on oltava kysymysten vastauksissa varaa vastata myös toisin. Vastausvaihtoehtoja ei ollut tarpeellista merkittävästi muuttaa tai poistaa, vaikka kyselyn kysymysten kaikkiin vastausvaihtoehtoihin ei ollutkaan vastattu. Pieni vastausprosentti vaikutti vastausten hajaantuessa niin, että vastausten keskittyessä tiettyihin vaihtoehtoihin, jäi toisiin vaihtoehtoihin vain yksittäisiä vastauksia tai niihin ei vastattu ollenkaan.

Kysely oli rakennettu huolellisesti, koska merkittäviä korjauksia kyselyyn ei tarvinnut jälkeinpäin tehdä. Ainoastaan koulutuksen osalta täytyi muokata sananmuotoja ja vastausvaihtoehtoja, jotta jokaiselle olisi sopiva vaihtoehto valittavana. Kohtaan ” 4. Mikä on korkein valmentajakoulutuksen taso, jonka olet suorittanut?” lisättiin ”ei mitään edellä mainituista koulutuksista” ja samalla muutettiin sana ”tutkinto” koulutukseksi, koska valmentajakoulutukset ovat yleensä lyhyitä eikä tutkintoihin tähtääviä. Lisäksi huomioitiin, että tutkintoja kysytään erikseen kohdassa 3. Strukturoitujen kysymysten lisäksi haluttiin jatkossakin antaa vastaajille mahdollisuus kertoa omin sanoin kyselyn lopussa ajatuksiaan. Viimeinen kysymys muotoiltiin seuraavasti, jotta vastaajat pysyisivät hyvinvointiaiheessa: ”26. Kehitysehdotukset ja toiveet aiheeseen liittyen”.

9.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Vapaaehtoisten valmentajien hyvinvointikyselyn rakentaminen onnistui suunnitellulla tavalla ja vastaamaan salibandyseuran O2-Jyväskylä ry tarpeita. Kyselyn tarkoituksena on toimia työkaluna seuran kehittämistyössä ja tiedolla johtamisessa. Vastauskadon ehkäisemiseksi hyvinvointikysely täytyy lähettää aiemmin ennen kesälomien alkua, jolloin valmentajat ovat todennäköisesti paremmin tavoitettavissa. Seurakysely toteutetaan erikseen, jolla kartoitetaan laajemmin seuratoimintaan liittyviä asioita. Seurakyselyn kanssa hyvinvointikysely ei mene päällekkäin kysymysten osalta, joten näiden toteutus onnistuu eri ajankohtina tehtyinä.

Vapaaehtoisten valmentajien hyvinvointikysely on laadittu nimenomaiselle salibandyseuralle sisäiseen käyttöön, mikä on huomioitava kyselyn soveltamisessa muissa seuroissa ja lajeissa, sekä jatkotutkimuksia tehdessä. Kysely on muokattavissa kaikkien seurojen käyttöön huomioiden lajin ominaispiirteet, kuten lajin koulutusjärjestelmä. Ehtona

kyselyn käytölle on, että noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä eli ilmoitetaan alkuperäinen lähde ja tekijä kyselyä käytettäessä.

Vapaaehtoisten valmentajien hyvinvoinnista Suomessa on toistaiseksi saatavilla tutkittua tietoa vielä niukasti, eikä lajikohtaisesti salibandyvalmentajien hyvinvoinnista julkaistuja tutkimuksia ei ole saatavilla. Jatkotutkimuksia tarvitaan niin yleisesti vapaaehtoisten valmentajien hyvinvoinnista, että lajikohtaisesti, jotta saadaan kattavasti vertailukelpoista tietoa vapaaehtoisten valmentajien hyvinvoinnin kehittämisen ja johtamisen tueksi.

Merkittävä osa valmentajista valmentaa vapaaehtoisesti eri urheiluseuroissa ikäluokasta riippumatta, joten tätä kehittämistyötä vapaaehtoisten valmentajien hyvinvoinnin tukemiseksi ja kehittämiseksi on tärkeää jatkaa kansallisella tasolla eteenpäin.

Lähteet

Aarresola, O. 2020. Tutkimuksia urheiluseuran johtamisen kysymyksistä. KIHUn julkaisusarja nro 70. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Jyväskylä. Viitattu 7.1.2022. Saatavilla https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/01/1fda4212-tutkimuksia-urheiluseuran-johtamisen-kysymyksista_1_2020_kihu_olympiakomitea.pdf

Blonqvist, M., Mononen K., Hämäläinen K. 2020. Valmentajakysely 2019. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus (KIHU). Jyväskylä. Viitattu 28.1.2022. Saatavilla https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2020_blo_valmentaja_sel99_53976.pdf

Heikkilä, T. 2014 Tilastollinen tutkimus. E-kirja. Edita. Saatavilla rajoitetusti <http://primo.lut.fi/lab>

Juutti, P., Vuorela, T. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavilla rajoitetusti <http://primo.lut.fi/lab>

Kaasalainen, J. & Karhunen, K. VS: O2-Jyväskylä ry jäsenmäärät. Sähköpostiviesti. Vastaanottaja Kaasalainen, J., Karhunen, K. Lähetetty 5.1.2022.

Kaski, S. 2013. Urheiluvalmentajien työhyvinvointi Suomessa. Väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere Viitattu 7.2.2022 Saatavilla <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/94805/978-951-44-9309-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

KvantiMOTV. 2003a. Mittaaminen: Tilastoyksikkö ja muuttujat. Viitattu 12.1.2022. Saatavilla <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/mittaaminen.html>

KvantiMOTV. 2003b. Keskiluvut. Luettu 17.1.2022. Saatavilla <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/keskiluvut/keskiluvut.html>

KvantiMOTV. 2004. Tilastollinen päättely. Viitattu 17.1.2022. Saatavilla <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/paattely/paattely.html>

Salibandyseura O2-Jyväskylä. 2022. Yhteystiedot. Viitattu 5.1.2022. Saatavilla <https://www.o2-jkl.fi/content/fi/1/20270/Yhteystiedot.html>

Pelkonen, P. 2020. Kokeneiden ammattivalmentajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Pro Gradu. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 18.2.2022. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/68099/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-202003092334.pdf>

Salibandyliitto. 2015. Millainen on salibandyvalmentajan profiili? – Tutustu tuloksiin. Viitattu 28.1.2022. Saatavilla <https://salibandy.fi/fi/uutiset/millainen-on-salibandyvalmentajan-profiili-tutustu-tuloksiin/>

Salibandyliitto. 2021a. Salibandyn esittely. Viitattu 7.1.2022. Saatavilla <https://salibandy.fi/fi/info/salibandyn-esittely/>

Salibandyliitto. 2021b. Koulutukset. Luettu 5.1.2022. Saatavilla <https://salibandy.fi/fi/palvelut/valmentajalle/koulutukset-valmentajalle/#HVK>

Salibandyseura O2-Jyväskylä Ry. 2014a. Seura. Viitattu 4.1.2022. Saatavilla <https://www.o2-jkl.fi/content/fi/1/10093/Seura.html>

Salibandyseura O2-Jyväskylä Ry. 2014b. Viitattu 5.1.2022. Saatavilla <https://www.o2-jkl.fi/content/fi/1/21422/Valmentaja.html>

Salibandyseura O2-Jyväskylä Ry. 2014c. Harrasteaikuiset. Viitattu 4.1.2022. Saatavilla <https://www.o2-jkl.fi/content/fi/1/24259/Harrasteaikuiset.html>

Salibandyseura O2-Jyväskylä Ry. 2018. O2-Jyväskylä. Viitattu 4.1.2022. Saatavilla <https://www.o2-jkl.fi/content/fi/1/21537/O2%2DJyv%C3%A4skyl%C3%A4.html>

Savukoski, M. 2021. Urheiluakatemiavalmentajien työhyvinvointipääomaa rakentavat voimavaratekijät. Terveyskasvatuksen pro gradu -tutkielma. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 10.2.2022. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/76109/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-202105313351.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Työhyvinvointi. Viitattu 24.1.2022. Saatavilla <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen ergonomiayhdistys. 2019. Mitä ergonomia on? Viitattu 24.1.2022. Luettu <https://www.ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/>

Suomen Olympiakomitea. a. Seuratoiminta. Viitattu 7.1.2022. Saatavilla <https://www.olympiakomitea.fi/seuratoiminta/>

Suomen Olympiakomitea. b. Tähtiseura-ohjelma. Viitattu 4.1.2022. Saatavilla <https://www.olympiakomitea.fi/seuratoiminta/tahtiseura-ohjelma/>

Suomen Olympiakomitea. c. Oman seuran analyysi – Kysely seuratoimijoille. Viitattu 17.2.2022. Saatavilla https://my.surveypal.com/form/preview/0?sh=9_zcuXS7hyy07ulGj6cafzNik89itrMUX-HBX6Ff12IFIDJ6RCJluLe3Swx0CVDVe&showPreviewBar=true&sid=1277188019

Toikko T., Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. E-kirja. Tampereen yliopistopaino Oy, Tampere. Saatavilla rajoitetusti <http://primo.lut.fi/lab>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 20.1.2022. Saatavilla <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Suomen laki. Viitattu 12.2.2022. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos. a. Kokonaisvaltainen ergonomia. Viitattu 24.1.2022. Saatavilla <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia>

Työterveyslaitos. b. Työkyky. Viitattu 24.1.2022. Saatavilla <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Suomen laki. Viitattu 12.2.2022. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

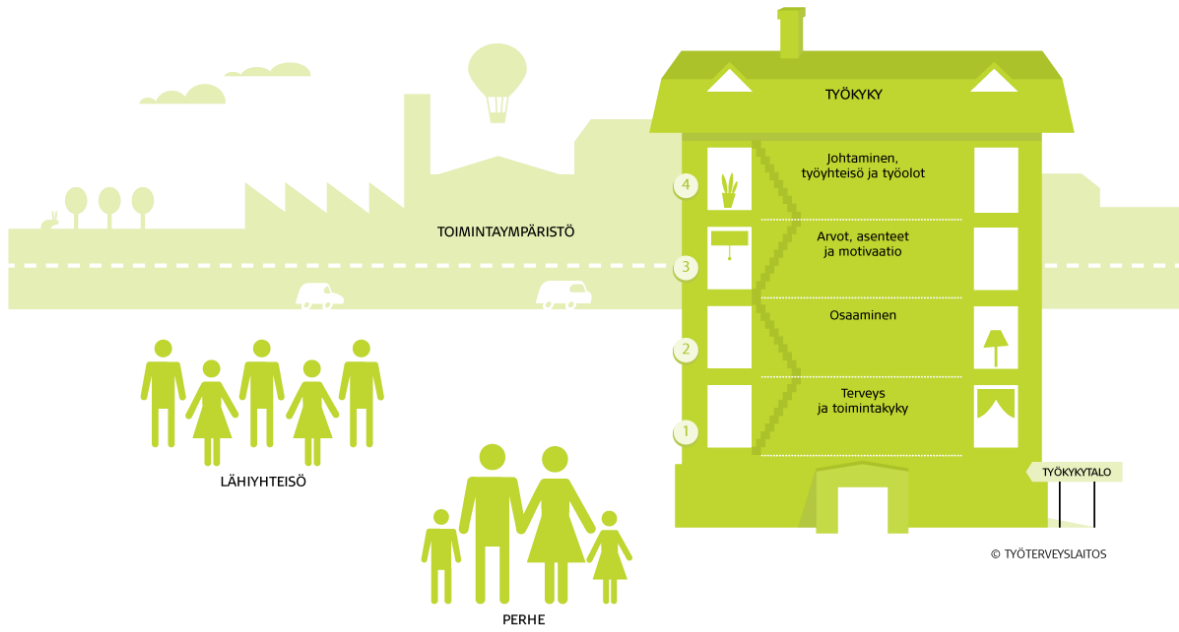
Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. E-kirja. PS-Kustannus: Jyväskylä. Saatavilla rajoitetusti <http://primo.lut.fi/lab>

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle Tutkijalle. E-kirja. PS-Kustannus: Jyväskylä. Saatavilla rajoitetusti <http://primo.lut.fi/lab>

Vilkka, H. 2021. Tutki ja Kehitä. E-kirja. 5. painos. PS-kustannus: Jyväskylä. Saatavilla rajoitetusti <http://primo.lut.fi/lab>

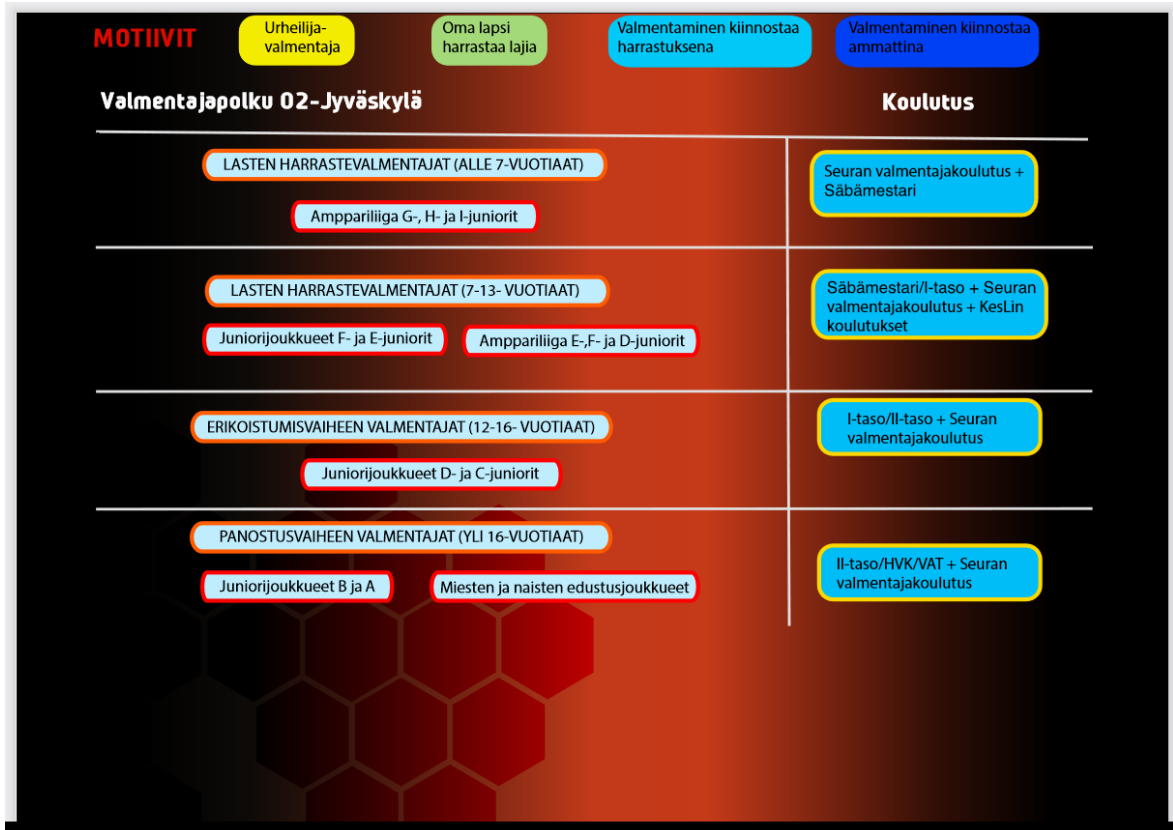
Liite 1. Työkykytalo

Työkykytalo



Työterveyslaitos

Liite 2 Valmentajapolku



Lähde: O2-Jyväskylä https://www.o2-jkl.fi/files/upload_pdf/5890/Valmentajapolku.jpg.pdf

O2-Jyväskylä Ry:n valmentajien hyvinvointikysely

Teen yhteistyössä O2-Jyväskylä Ry:n kanssa teille valmentajille hyvinvointikyselyä, jonka tarkoituksena on jatkossa toimia työkaluna seuralle teidän valmentajien hyvinvoinnin edistämiseksi. Toteutan tätä kyselyä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä (Integroitujen hyvinvointipalveluiden kehittäjä ja johtaja YAMK, LAB-ammattikorkeakoulu, Lappeenrannan yksikkö)

Kyselylomakkeen olen rakentanut aiheesta löytyviin tutkimuksiin ja niihin sisältyneisiin kyselyihin perustuen. Kysely on nyt teillä ensikertaa testauksessa Webropol-ohjelman kautta sähköisenä. Seuran kanssa yhdessä on päätetty toteuttaa tämä kysely nyt kaikille *lajivalmentajille, jotka ovat kaudella 2021–2022 valmentaneet ikäluokkia 2013 syntyneistä ylöspäin: pojat P9-21 ja tytöt T12-21.*

Vastaaminen on vapaaehtoista ja anonymia. Yhteystietojanne en kerää, vaan seura toimii kyselylinkin ja saatekirjeen välittäjänä teille. Vastaukset tulevat Webropol-ohjelman kautta sähköisesti ja nimettöminä. Vastaukset analysoin anonymisti ja tulokset raportoin opinnäytetyöhöni, jonka arvioitu valmistumisajankohta joulukuu 2022 – tammikuu 2023. Seuran kautta teitä valmistumisesta tiedotetaan. Tämän jälkeen kaikki kerätty aineisto hävitetään.

Kyselyyn vastaaminen

Kysely on pyritty rakentamaan helposti ja nopeasti vastattavaksi. Arvioitu kyselyyn vastaamisaika on 10 minuuttia.

Vastaaminen onnistuu kännykällä, tabletilla ja tietokoneella.

Voitte vaikuttaa kyselyn sisältöön jatkossa vastaamalla kyselyn lopussa olevaan avoimeen kysymykseen, mikä on erittäin toivottavaa.

Muista vahvistaa ja painaa LÄHETÄ! → Ruutuun tulee ”Kiitos vastauksesta”

Linkki kyselyyn (kopioi linkki ja liitä selaimen, jos klikkaamalla ei avaudu)

<https://link.webpolsurveys.com/S/F82FEB362DBC3A6C>

Kysely on avoinna su 12.6.2022 saakka.

Yhteistyöterveisin,

Liisa Launis

liisa.launis@student.lab.fi

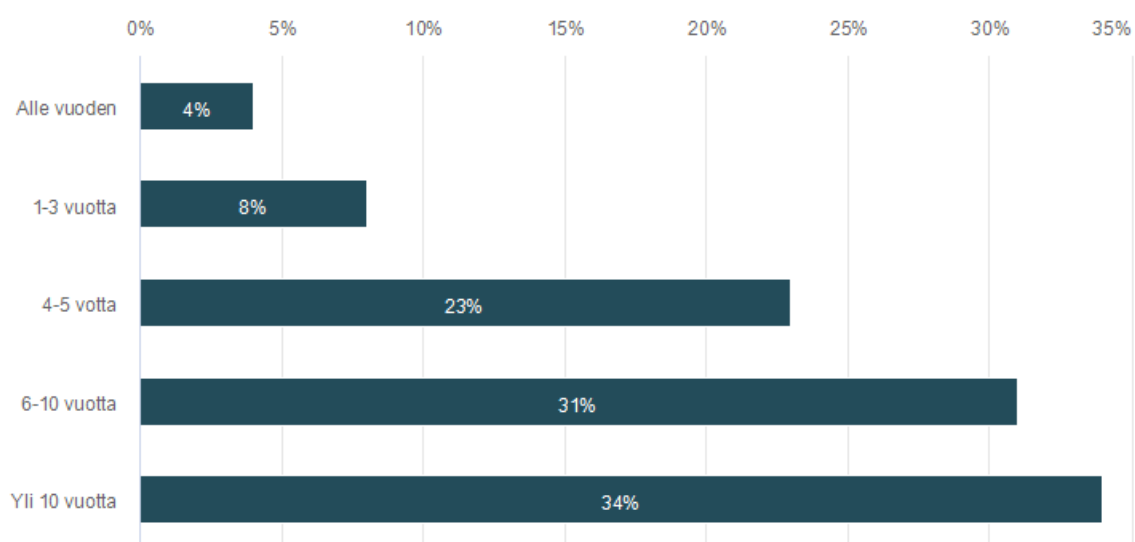
Liite 4 Vapaaehtoisten valmentajien hyvinvointikyselyn tulokset

Vastaajien kokonaismäärä: 26

1. Kuinka kauan olet toiminut valmentajana?

Kaikki valmennustoiminta lasketaan, myös eri lajeista

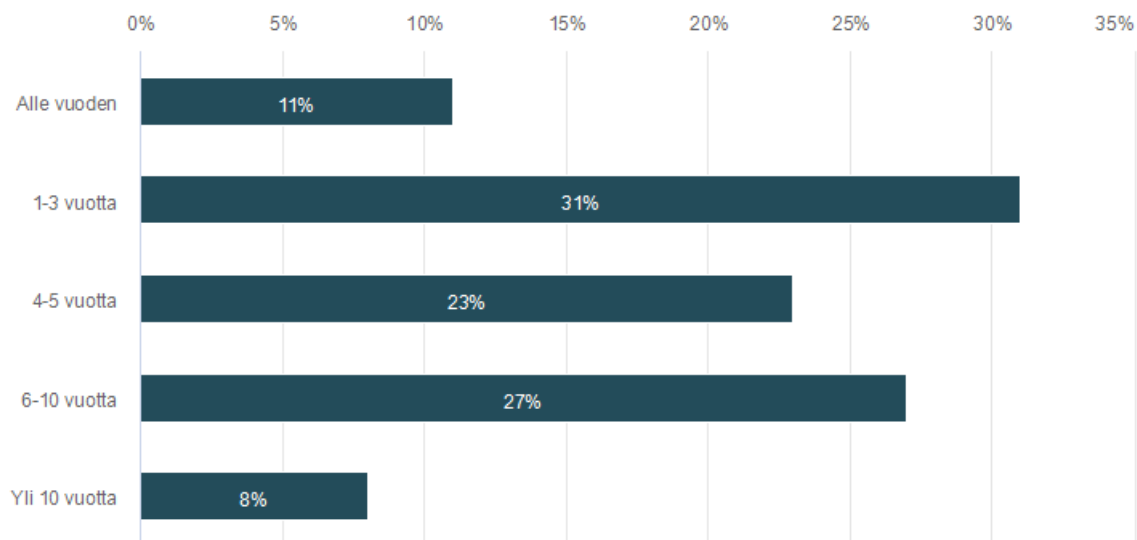
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
Alle vuoden	1	3,8%
1-3 vuotta	2	7,7%
4-5 vuotta	6	23,1%
6-10 vuotta	8	30,8%
Yli 10 vuotta	9	34,6%

2. Kuinka kauan olet toiminut O2-Jyväskylä ry:n valmentajana?

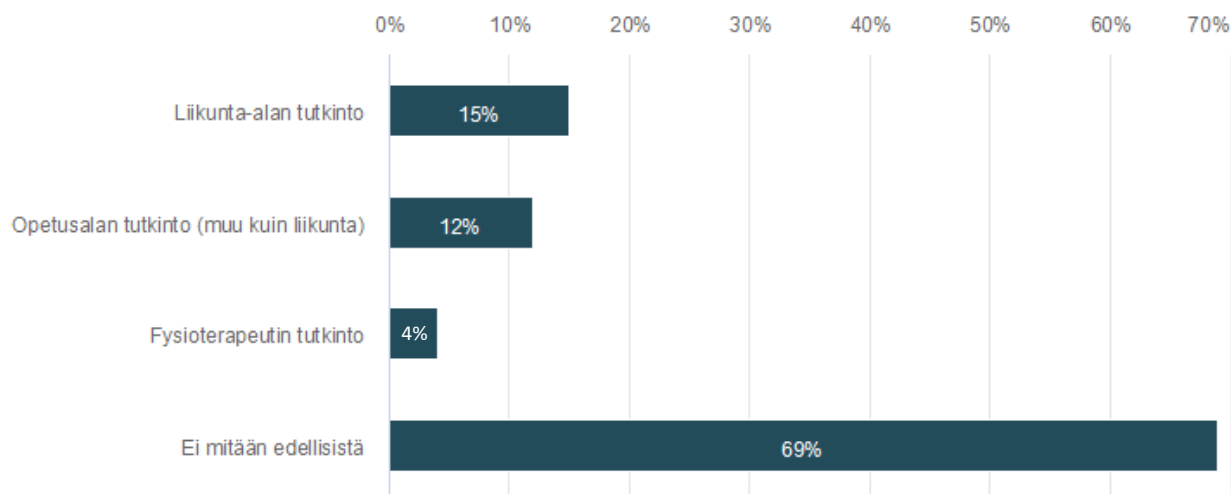
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
Alle vuoden	3	11,5%
1-3 vuotta	8	30,8%
4-5 vuotta	6	23,1%
6-10 vuotta	7	26,9%
Yli 10 vuotta	2	7,7%

3. Onko sinulla jokin seuraavista tutkinnoista?

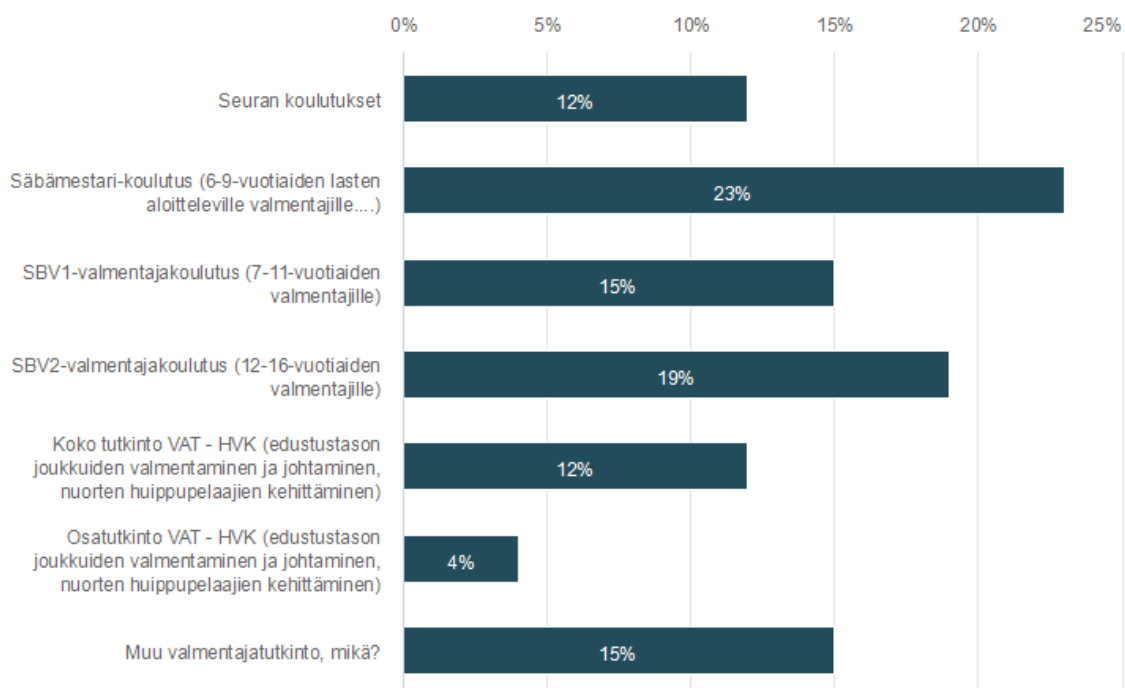
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
Liikunta-alan tutkinto	4	15,4%
Opetusalan tutkinto (muu kuin liikunta)	3	11,5%
Fysioterapeutin tutkinto	1	3,9%
Ei mitään edellisistä	18	69,2%

4. Mikä on korkein valmentajakoulutuksen taso, jonka olet suorittanut?

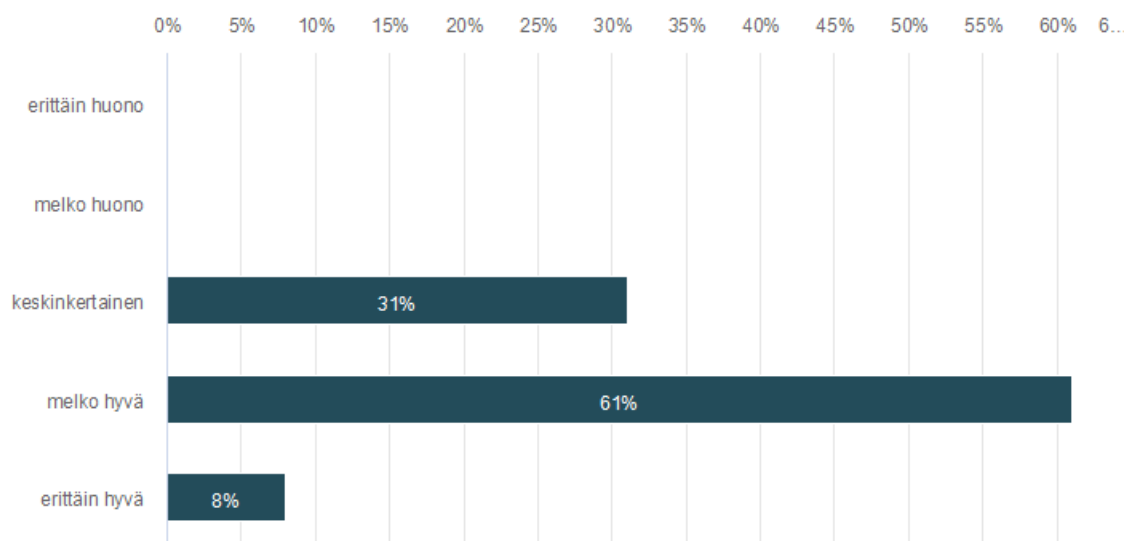
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
Seuran koulutukset	3	11,5%
Säbämestari-koulutus (6-9-vuotiaiden lasten aloitteleville valmentajille....)	6	23,1%
SBV1-valmentajakoulutus (7-11-vuotiaiden valmentajille)	4	15,4%
SBV2-valmentajakoulutus (12-16-vuotiaiden valmentajille)	5	19,2%
Koko tutkinto VAT - HVK (edustustason joukkuiden valmentaminen ja johtaminen, nuorten huippupelaajien kehittäminen)	3	11,5%
Osatutkinto VAT - HVK (edustustason joukkuiden valmentaminen ja johtaminen, nuorten huippupelaajien kehittäminen)	1	3,9%
Muu valmentajatutkinto, mikä?	4	15,4%

5. Millainen on mielestäsi tietotaitosi valmennustyössä?

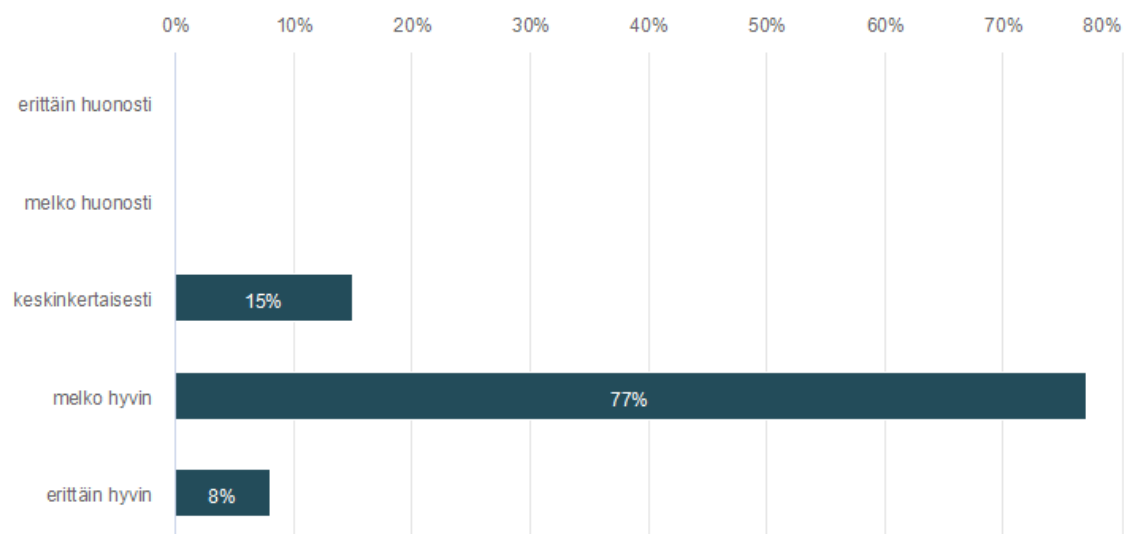
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
erittäin huono	0	0,0%
melko huono	0	0,0%
keskinkertainen	8	30,8%
melko hyvä	16	61,5%
erittäin hyvä	2	7,7%

6. Kuinka mielestäsi hallitset valmennustyösi?

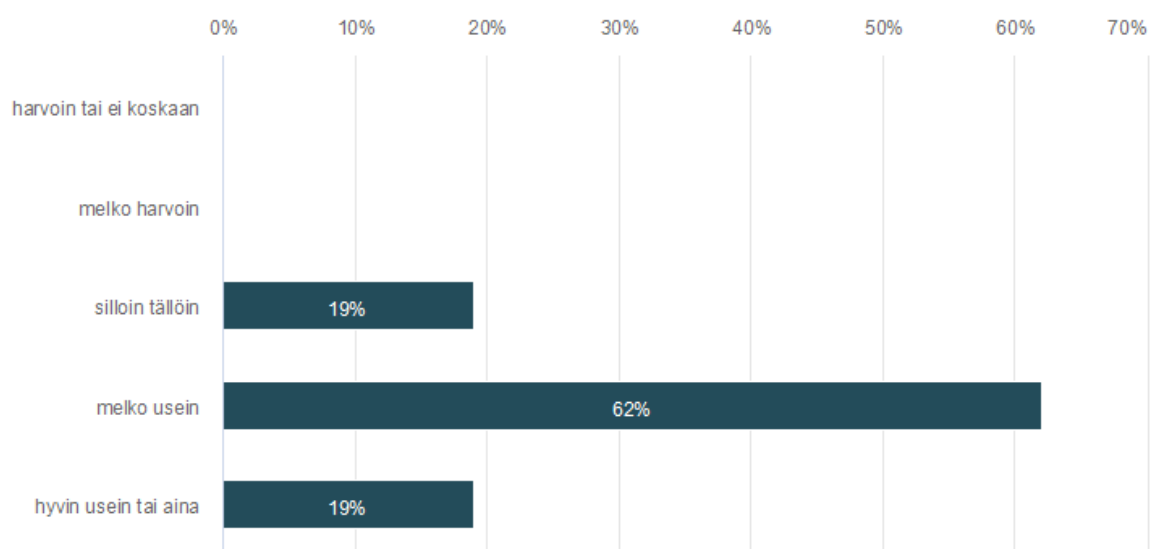
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
erittäin huonosti	0	0,0%
melko huonosti	0	0,0%
keskinkertaisesti	4	15,4%
melko hyvin	20	76,9%
erittäin hyvin	2	7,7%

7. Onko valmentaminen sinulle sopivan haastavaa?

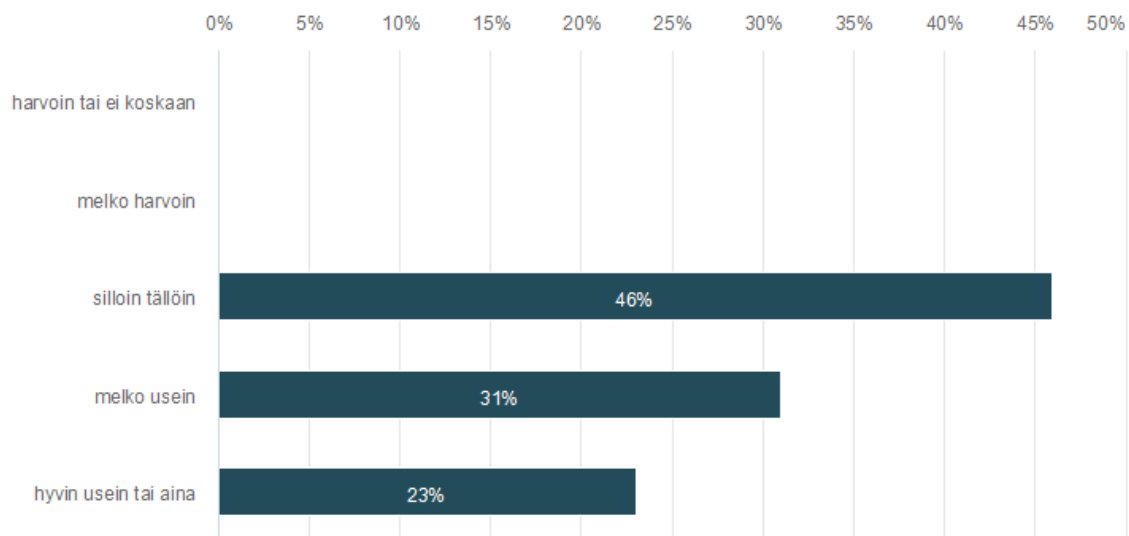
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	0	0,0%
melko harvoin	0	0,0%
silloin tällöin	5	19,2%
melko usein	16	61,6%
hyvin usein tai aina	5	19,2%

8. Kehitätkö valmennustyötäsi ja -osaamistasi?

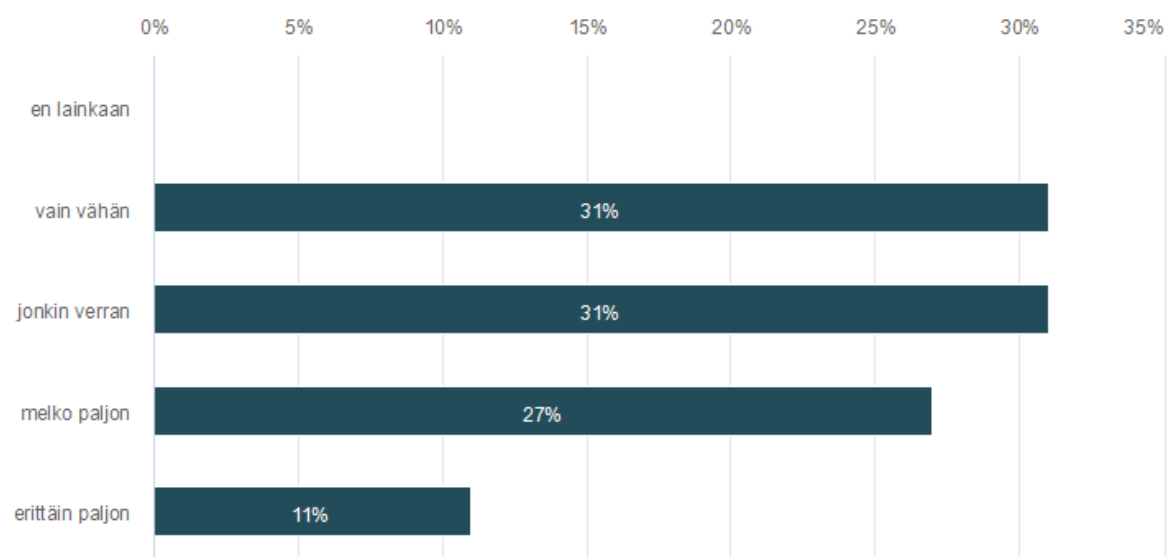
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	0	0,0%
melko harvoin	0	0,0%
silloin tällöin	12	46,1%
melko usein	8	30,8%
hyvin usein tai aina	6	23,1%

9. Uskotko mahdollisuuksiin edetä valmennusurallasi?

Vastaajien määrä: 26

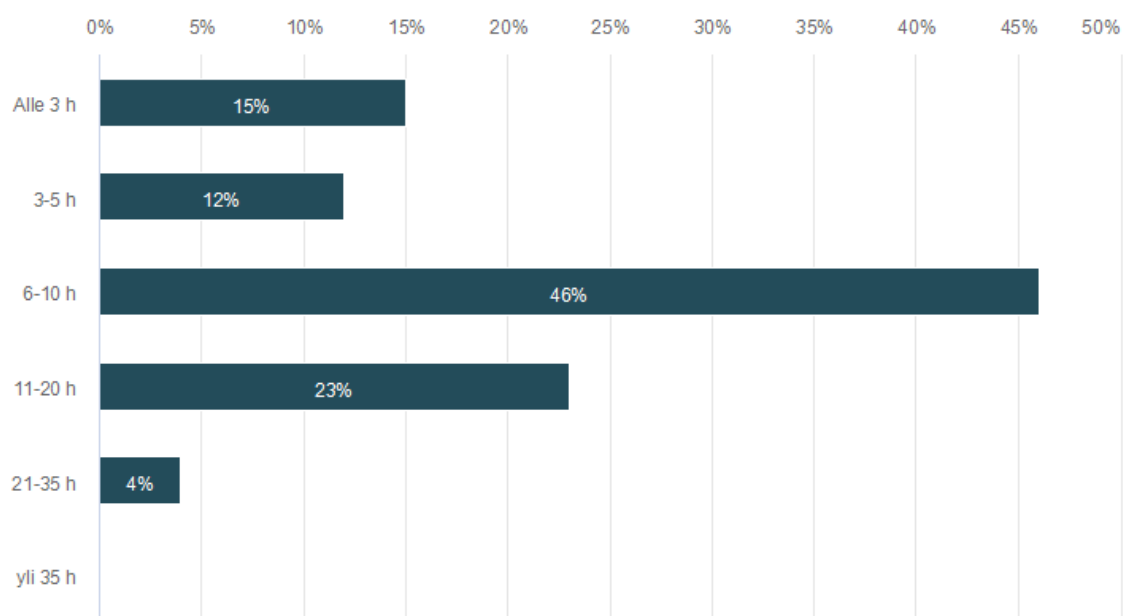


	n	Prosentti
en lainkaan	0	0,0%
vain vähän	8	30,8%
jonkin verran	8	30,8%
melko paljon	7	26,9%
erittäin paljon	3	11,5%

10. Kuinka monta tuntia käytät keskimäärin viikossa aikaa valmentamiseen?

Kaikki valmentamiseen käyttämäsi aika, kuten treenien ohjaaminen ja valmistelevat työt

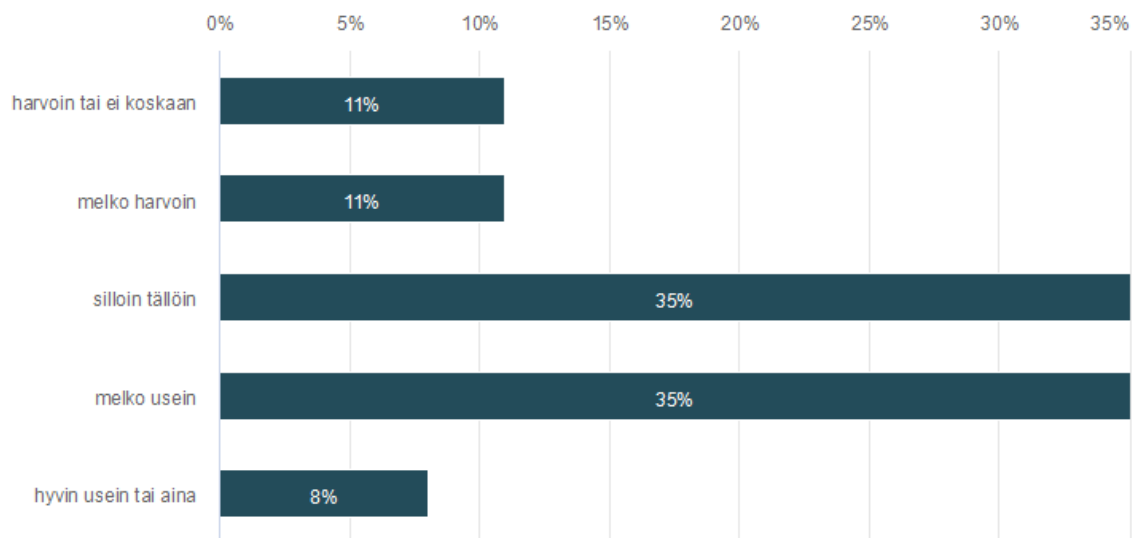
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
Alle 3 h	4	15,4%
3-5 h	3	11,5%
6-10 h	12	46,2%
11-20 h	6	23,1%
21-35 h	1	3,8%
yli 35 h	0	0,0%

11. Onko sinulla mielestäsi riittävästi aikaa valmentamiseen?

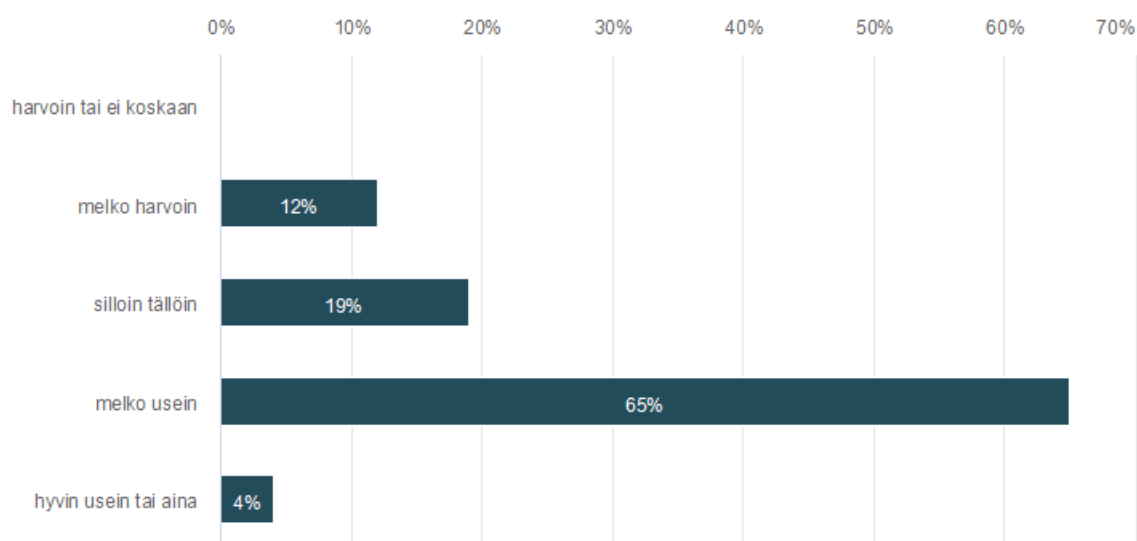
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	3	11,6%
melko harvoin	3	11,5%
silloin tällöin	9	34,6%
melko usein	9	34,6%
hyvin usein tai aina	2	7,7%

12. Onnistutko sovittamaan valmentamisen työsi ja muun elämän kanssa mielestäsi riittävän hyvin?

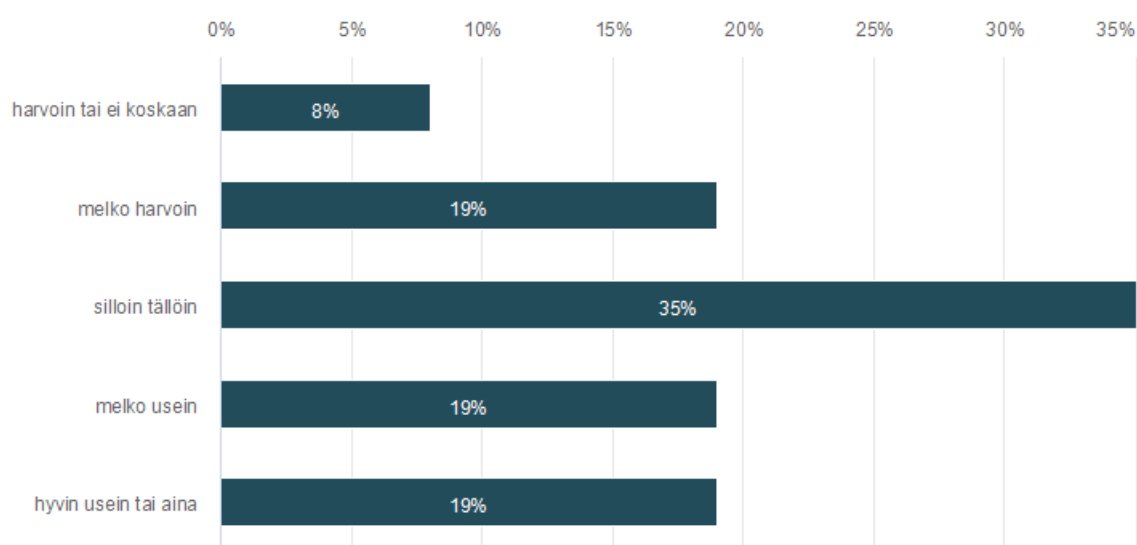
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	0	0,0%
melko harvoin	3	11,5%
silloin tällöin	5	19,2%
melko usein	17	65,4%
hyvin usein tai aina	1	3,9%

13. Onko sinulla mielestäsi riittävästi aikaa palautumiseen?

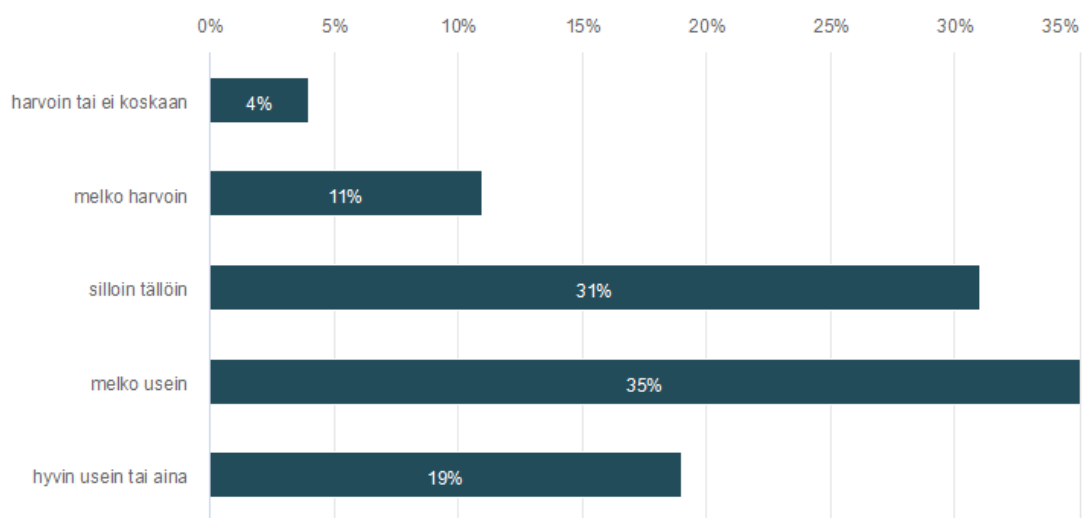
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	2	7,7%
melko harvoin	5	19,3%
silloin tällöin	9	34,6%
melko usein	5	19,2%
hyvin usein tai aina	5	19,2%

14. Koetko valmentamisen olevan tasapainossa suhteessa muuhun elämään, kuten päivätyöhön ja vapaa-aikaan?

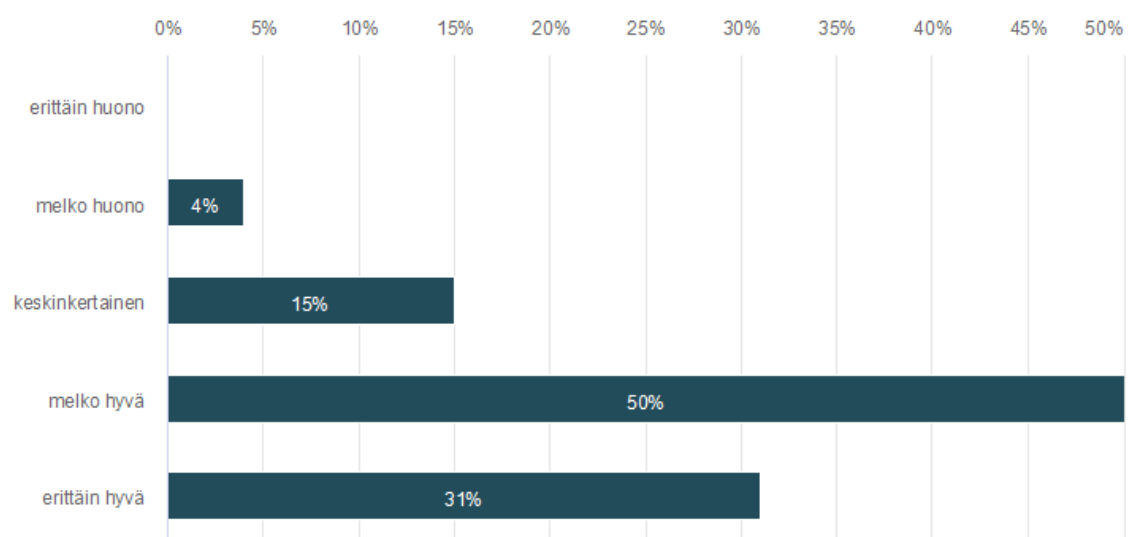
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	1	3,9%
melko harvoin	3	11,5%
silloin tällöin	8	30,8%
melko usein	9	34,6%
hyvin usein tai aina	5	19,2%

15. Minkälaiseksi arvioit oman fyysisen hyvinvointisi ja toimintakyvyn valmentajana?

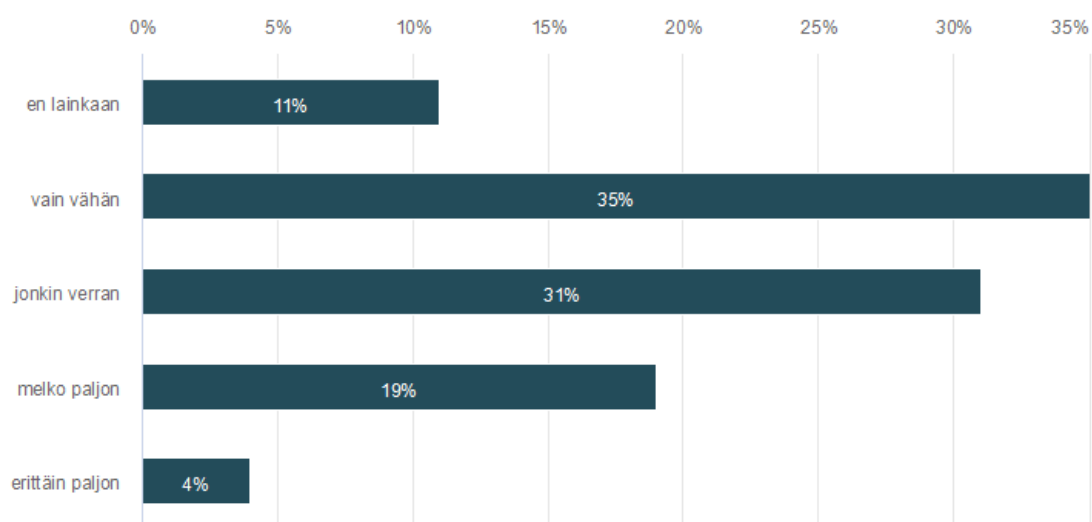
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
erittäin huono	0	0,0%
melko huono	1	3,8%
keskinkertainen	4	15,4%
melko hyvä	13	50,0%
erittäin hyvä	8	30,8%

16. Koetko valmentamisen aiheuttamaa stressiä?

Vastaajien määrä: 26

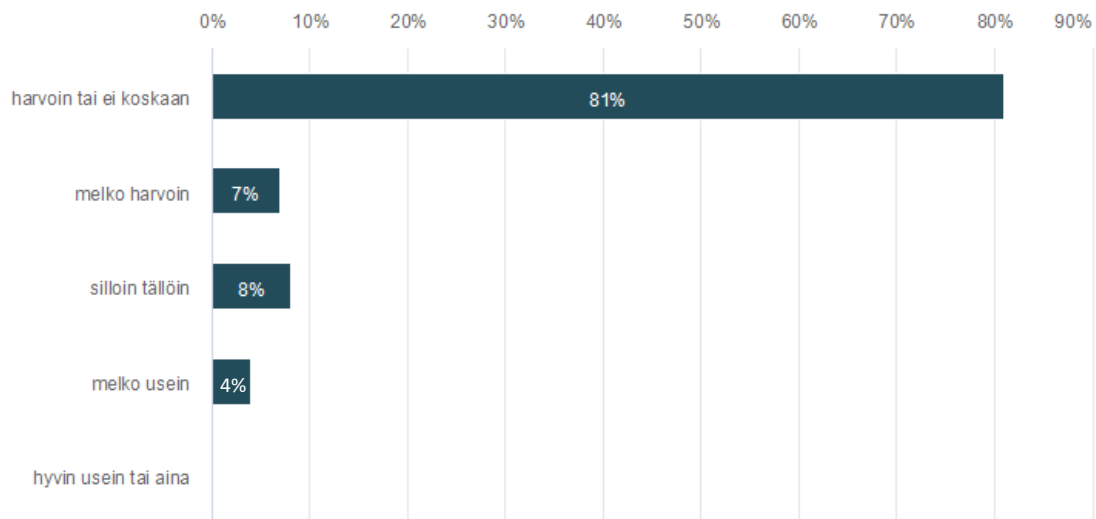


	n	Prosentti
en lainkaan	3	11,5%
vain vähän	9	34,6%
jonkin verran	8	30,8%
melko paljon	5	19,2%
erittäin paljon	1	3,9%

17. Sisältyykö valmentamiseen tehtäviä, jotka ovat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojesi kanssa?

Jos ristiriitaa ilmenee, kuvaile vastauksen jälkeen, miten?

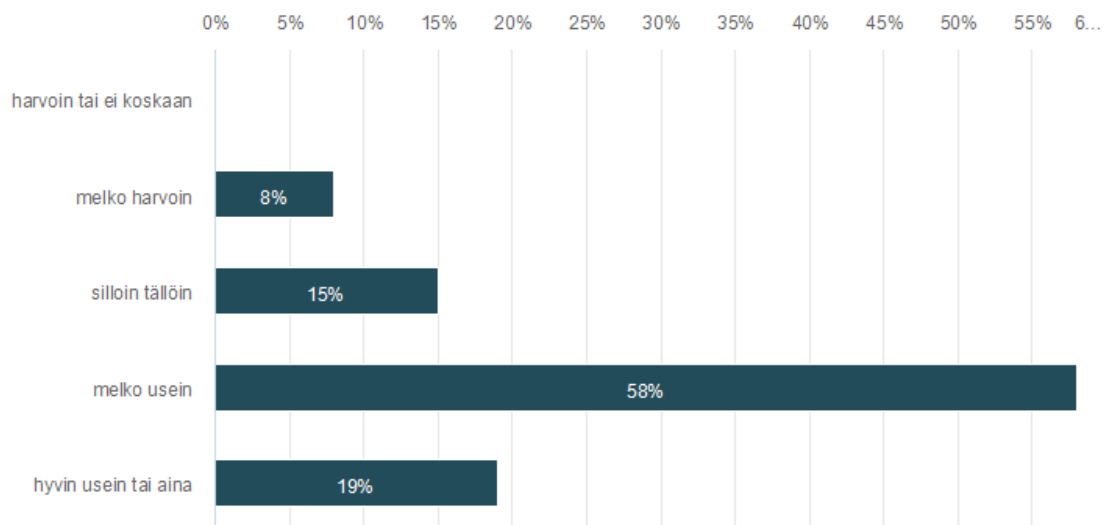
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	21	80,8%
melko harvoin	2	7,7%
silloin tällöin	2	7,7%
melko usein	1	3,8%
hyvin usein tai aina	0	0,0%

18. Voitko tehdä valmennusta tavalla, jonka koet hyväksi?

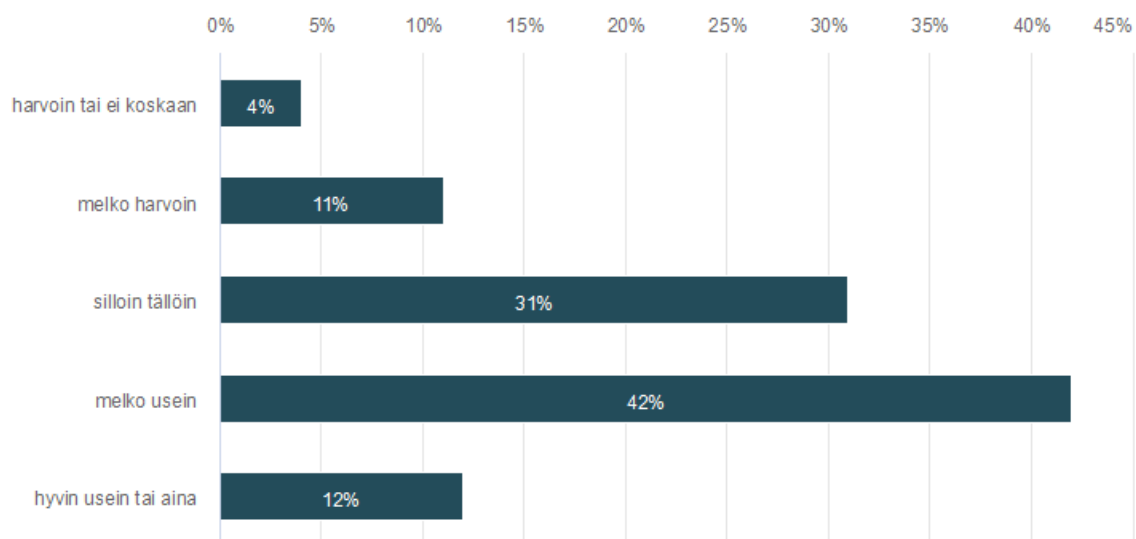
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	0	0,0%
melko harvoin	2	7,7%
silloin tällöin	4	15,4%
melko usein	15	57,7%
hyvin usein tai aina	5	19,2%

19. Koetko, että valmennustyötäsi pidetään merkityksellisenä ja sitä arvostetaan?

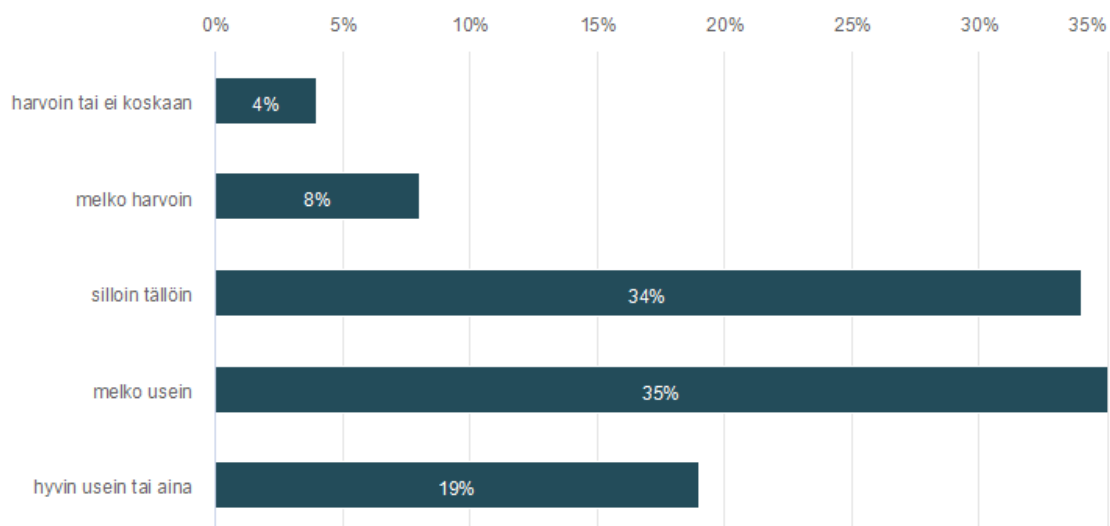
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	1	3,9%
melko harvoin	3	11,5%
silloin tällöin	8	30,8%
melko usein	11	42,3%
hyvin usein tai aina	3	11,5%

20. Tunnetko olevasi osa seuran yhteisöä?

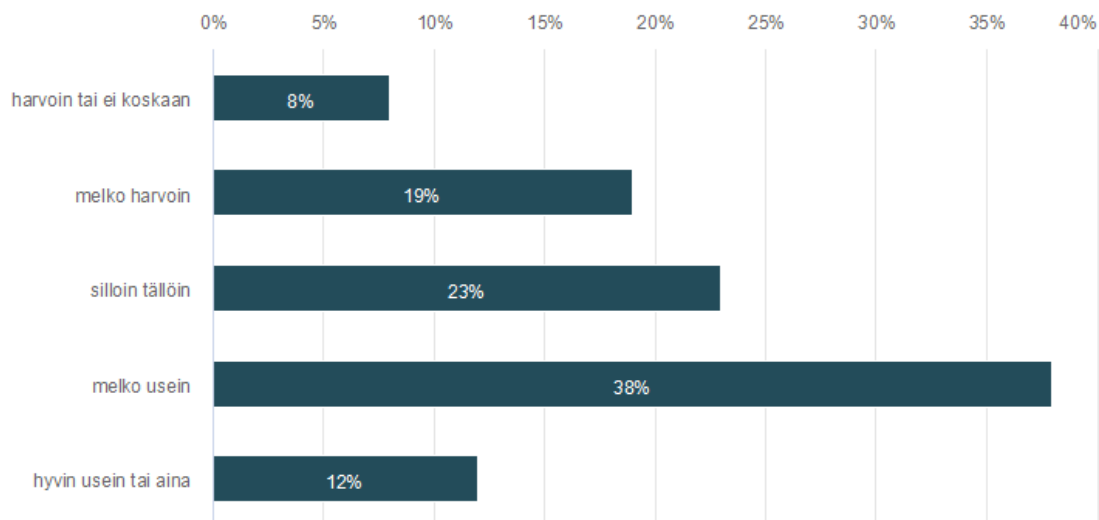
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	1	3,9%
melko harvoin	2	7,7%
silloin tällöin	9	34,6%
melko usein	9	34,6%
hyvin usein tai aina	5	19,2%

21. Auttaako seurayhteisön tarjoama tuki sinua jaksamaan valmentamisessa?

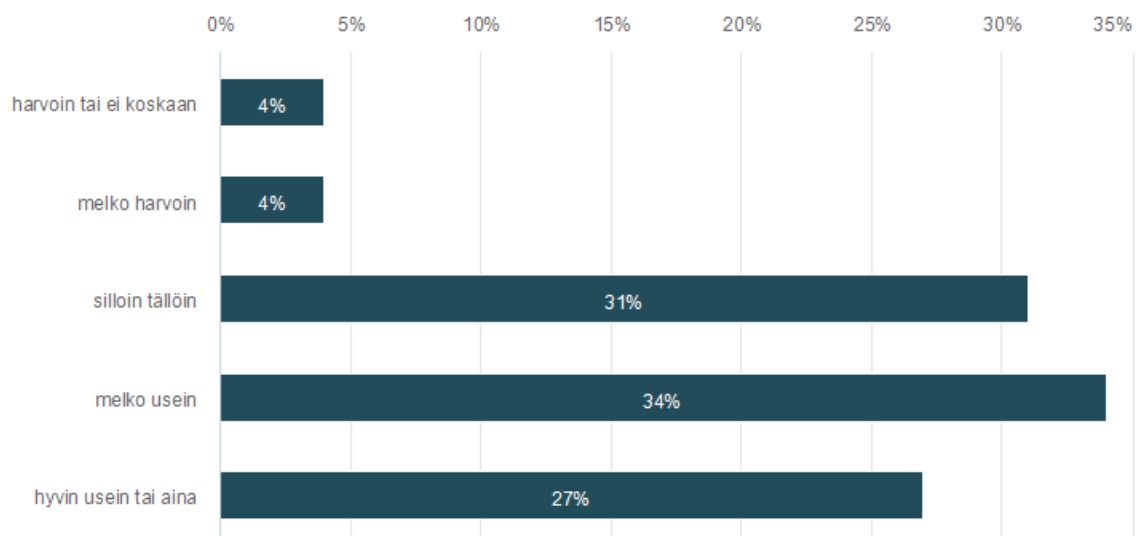
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	2	7,7%
melko harvoin	5	19,2%
silloin tällöin	6	23,1%
melko usein	10	38,5%
hyvin usein tai aina	3	11,5%

22. Koetko, että sinulla on riittävät tukiverkostot ympärilläsi?

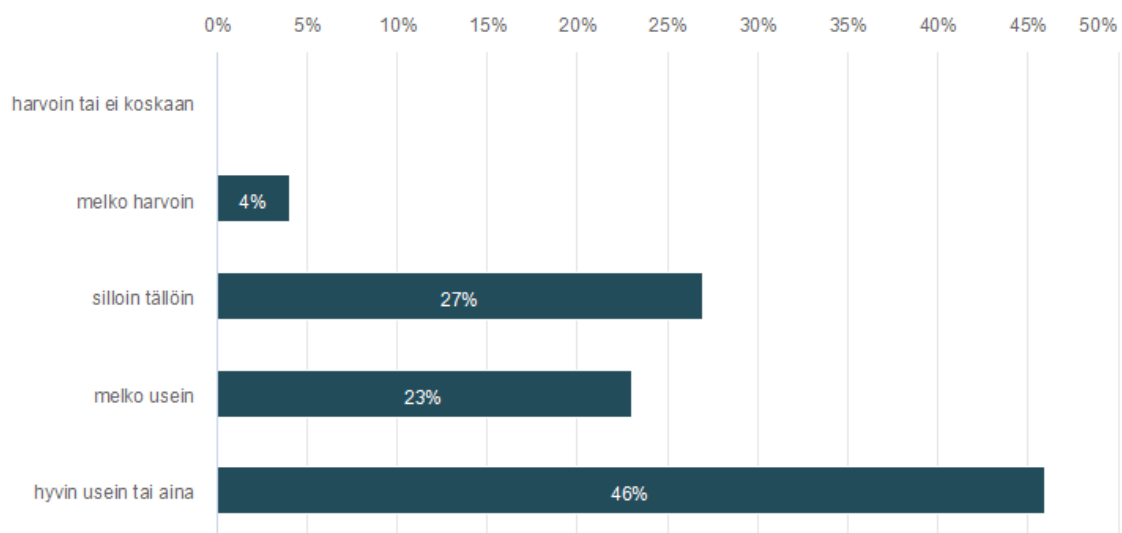
Vastaajien määrä: 26



	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	1	3,9%
melko harvoin	1	3,8%
silloin tällöin	8	30,8%
melko usein	9	34,6%
hyvin usein tai aina	7	26,9%

23. Saatto tarvittaessa tukea ja apua valmentamiseen valmentajakollegoilta?

Vastaajien määrä: 26

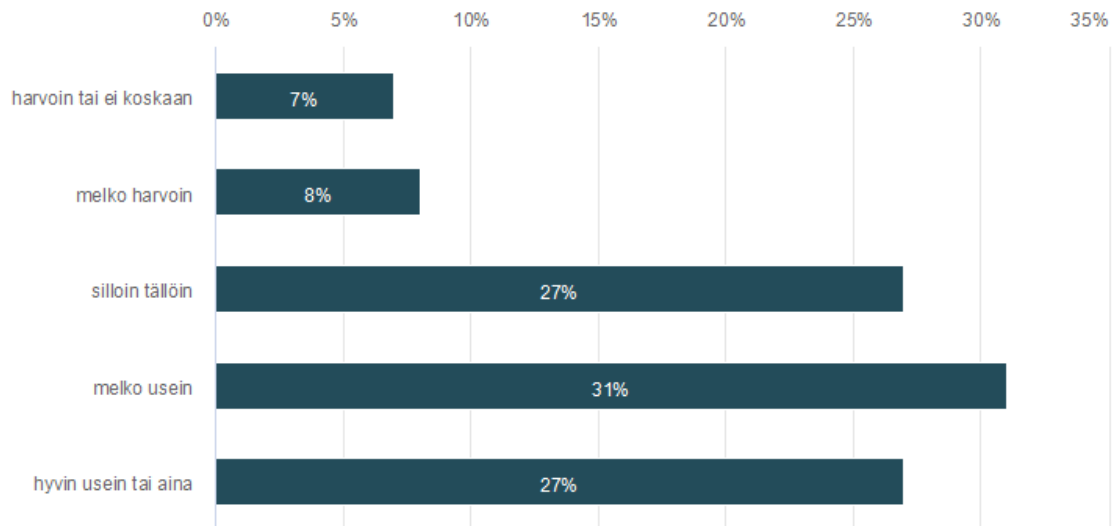


	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	0	0,0%
melko harvoin	1	3,8%
silloin tällöin	7	26,9%
melko usein	6	23,1%
hyvin usein tai aina	12	46,2%

24. Saatko tarvittaessa tukea, apua ja kannustusta valmentamiseen seuran työntekijöiltä?

Valmennuspäälliköiltä, toiminnanjohtajalta tai urheilutoimenjohtajalta

Vastaajien määrä: 26

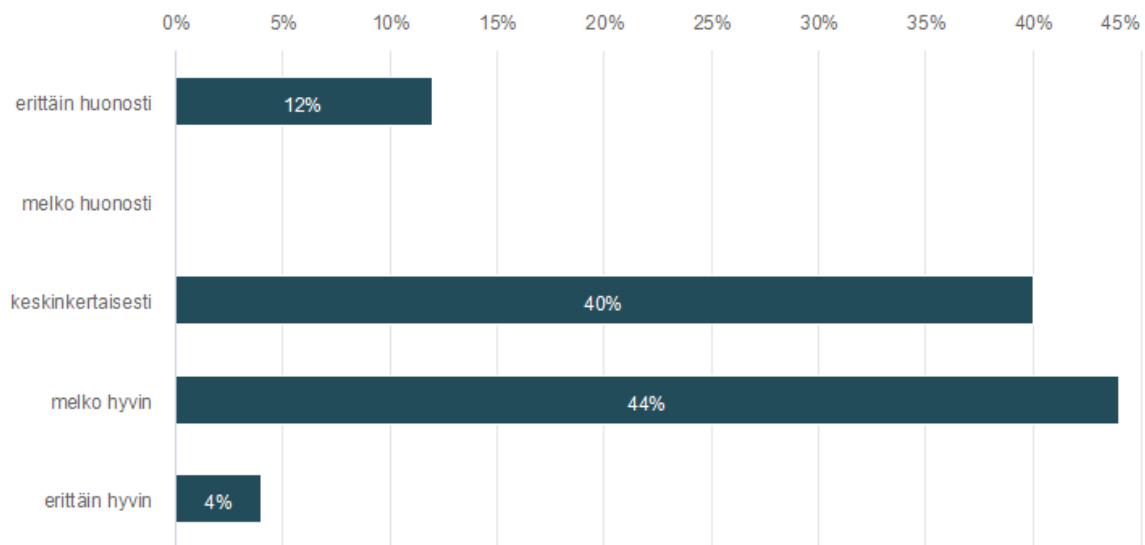


	n	Prosentti
harvoin tai ei koskaan	2	7,7%
melko harvoin	2	7,7%
silloin tällöin	7	26,9%
melko usein	8	30,8%
hyvin usein tai aina	7	26,9%

25. Miten mielestäsi tiedonkulku toimii seurassa?

Vastauksen jälkeen muutamalla sanalla voit kertoa perustelut.

Vastaajien määrä: 25



	n	Prosentti
erittäin huonosti	3	12,0%
melko huonosti	0	0,0%
keskinkertaisesti	10	40,0%
melko hyvin	11	44,0%
erittäin hyvin	1	4,0%

Hyvinvointikysely lajivalmentajille

1. Kuinka kauan olet toiminut valmentajana?

Kaikki valmennustoiminta lasketaan, myös eri lajeista

- Alle vuoden
- 1–3 vuotta
- 4–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- Yli 10 vuotta

2. Kuinka kauan olet toiminut O2-Jyväskylä ry:n valmentajana?

- Alle vuoden
- 1–3 vuotta
- 4–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- Yli 10 vuotta

3. Onko sinulla jokin seuraavista tutkinnoista?

- Liikunta-alan tutkinto
- Opetusalan tutkinto (muu kuin liikunta)
- Fysioterapeutin tutkinto
- Ei mitään edellisistä

4. Mikä on korkein valmentajakoulutuksen taso, jonka olet suorittanut?

- Seuran koulutukset
- Säbämestari-koulutus (6–9-vuotiaiden lasten aloitteleville valmentajille...)
- SBV1-valmentajakoulutus (7–11-vuotiaiden valmentajille)
- SBV2-valmentajakoulutus (12–16-vuotiaiden valmentajille)
- Koko tutkinto VAT - HVK (edustustason joukkueiden valmentaminen ja johtaminen, nuorten huippupelaajien kehittäminen)
- Osatutkinto VAT - HVK (edustustason joukkueiden valmentaminen ja johtaminen, nuorten huippupelaajien kehittäminen)
- Muu valmentajakoulutus, mikä? _____
- Ei mitään edellä mainituista koulutuksista/tutkinnoista

5. Millainen on mielestäsi tietotaitosi valmennustyössä?

- erittäin huono
- melko huono
- keskinkertainen
- melko hyvä
- erittäin hyvä

6. Kuinka mielestäsi hallitset valmennustyösi?

- erittäin huonosti
- melko huonosti
- keskinkertaisesti
- melko hyvin
- erittäin hyvin

7. Onko valmentaminen sinulle sopivan haastavaa?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

8. Kehitätkö valmennustyötäsi ja -osaamistasi?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

9. Uskotko mahdollisuuksiin edetä valmennusurallasi?

- en lainkaan
- vain vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

10. Kuinka monta tuntia käytät keskimäärin viikossa aikaa valmentamiseen?

Kaikki valmentamiseen käyttämäsi aika, kuten treenien ohjaaminen ja valmistelevat työt

- Alle 3 h
- 3–5 h
- 6–10 h
- 11–20 h
- 21–35 h
- yli 35 h

11. Onko sinulla mielestäsi riittävästi aikaa valmentamiseen?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

12. Onnistutko sovittamaan valmentamisen työsi ja muun elämän kanssa mielestäsi riittävän hyvin?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

13. Onko sinulla mielestäsi riittävästi aikaa palautumiseen?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

14. Koetko valmentamisen olevan tasapainossa suhteessa muuhun elämään, kuten päivätyöhön ja vapaa-aikaan?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

15. Minkälaiseksi arvioit oman fyysisen hyvinvointisi ja toimintakyvyn valmentajana?

- erittäin huono
- melko huono
- keskinkertainen
- melko hyvä
- erittäin hyvä

16. Koetko valmentamisen aiheuttamaa stressiä?

- en lainkaan
- vain vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

17. Sisältyykö valmentamiseen tehtäviä, jotka ovat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojesi kanssa?

Jos ristiriitaa ilmenee, kuvaile vastauksen jälkeen, miten?

- harvoin tai ei koskaan _____
- melko harvoin _____
- silloin tällöin _____
- melko usein _____
- hyvin usein tai aina _____

18. Voitko tehdä valmennusta tavalla, jonka koet hyväksi?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

19. Koetko, että valmennustyötasi pidetään merkityksellisenä ja sitä arvostetaan?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

20. Tunnetko olevasi osa seuran yhteisöä?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

21. Auttaako seurayhteisön tarjoama tuki sinua jaksamaan valmentamisessa?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

22. Koetko, että sinulla on riittävät tukiverkostot ympärilläsi?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

23. Saatko tarvittaessa tukea ja apua valmentamiseen valmentajakollegoilta?

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

24. Saatko tarvittaessa tukea, apua ja kannustusta valmentamiseen seuran työntekijöiltä?

Valmennuspäälliköiltä, toiminnanjohtajalta tai urheilutoimenjohtajalta

- harvoin tai ei koskaan
- melko harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- hyvin usein tai aina

25. Miten mielestäsi tiedonkulku toimii seurassa?

Vastauksen jälkeen muutamalla sanalla voit kertoa perustelut.

- erittäin huonosti _____
- melko huonosti _____
- keskinkertaisesti _____
- melko hyvin _____
- erittäin hyvin _____

26. Kehitysehdotukset ja toiveet aiheeseen liittyen