

Valmentajan työn ammattimaistumista edistävät ja estävät tekijät Suomessa

Antti Paananen



esipuhe: Sami Kalaja ja Heikki Hannola

POHJOISEN TEKIJÄT - LAPIN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA 9/2023

Kirjoittaja:

- Antti Paananen, johtaja, urheiluakatemiaohjelma, Suomen Olympiakomitea

Esipuhe:

- Sami Kalaja, visiting professor, vastuulliset palvelu, Lapin ammattikorkeakoulu
- Heikki Hannola, yliopettaja, vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu

Tyyppi: Monografia

Julkaisija: Lapin ammattikorkeakoulu Oy

Julkaisuvuosi: 2023

Sarja: Pohjoisen tekijät - Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja 9/2023

ISBN 978-952-316-470-3 (pdf)

ISSN 2954-1654 (verkkajulkaisu)

Pdf-linkki:

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Etusivun kuva: Avea Media

Tiivistelmä

Tämä julkaisu pohjautuu Suomen Olympiakomitean urheiluakatemiaohjelmajohtajan Antti Paanasen Liikunnan ja urheiluvalmennuksen asiantuntija -koulutuksessa laatimaan ylempään AMK-opinnäytetyöhön.

Esipuhe

Suomalaisen huippu-urheilun kehittämisen tärkeimmistä strategisista tavoitteista on jo pitkään ollut tarve urheilijan polun eri vaiheessa toimivista osaavista päätoimisista ammattivalmentajista. Ammattivalmentajien lukumäärästä ja siinä tapahtuneista muutoksista tarvitaan siis tietoa, jotta voidaan arvioida, onko tuo tavoite toteutunut. Vuonna 2016 Suomessa toimi eri lajeissa yhteensä noin 80 000 vapaaehtoista- ja ammattivalmentajaa. Päätoimisten ammattivalmentajien osuus kaikista valmentajista oli hyvin pieni. Rajanveto osa-aikaisen ammattivalmentajan ja oman työnsä ohessa aktiivisesti valmentavan välillä on hankalaa. (Puska, Lämsä & Potinkara 2017, 5.) Suomen Olympiakomitea mukaan vuonna 2022 huippu-urheilutoiminnan painopisteitä ovat ammattiuurheilijat, ammattivalmentajat, ammattiasiantuntijat, huippu-urheilun toimintaympäristöt, huippu-urheilujohtaminen ja huippu-urheilun talousresurssit (Suomen Olympiakomitean toiminta- ja taloussuunnitelma 2022 vuodelta 2021, 20).

Ammattilaisuuden käsite kiinnitetään yleisesti palkan saamiseen. Ammatilainen on tehtävään palkattu henkilö. Ammatilaisuus voidaan kuitenkin käsittää myös osaamiseen liittyvänä käsitteenä. Ammatillisella on tehtävään sopiva koulutus ja/tai kokemus sekä hyvä pätevyys. Ammatilainen osaa asiansa. Ammattimaistuminen puolestaan on prosessi, joka johtaa ammatillisuuteen (North, Piggott, Lara-Bercial, Abraham & Muir 2019, 1-2).

Urheilun ammattimaistumista voidaan tarkastella useilla eri tasoilla. sosiologiseen tutkimukseen urheilun ammattimaistuminen rantautui noin 80 vuotta sitten. Ammattimaistuminen voidaan luokitella organisatorisesti, systemisesti tai ammatillisesti (Downing, Edwards & Washington 2014, 520-525). Urheiluvalmennuksen ammattimaistuminen on ilmiö, joka herättää

ristiriitaisia tunteita. Aarresolan, Lämsän ja Itkosen (2022) mukaan suomalaisessa keskustelussa urheilun ammattimaistumisessa vallitsee jännite ammattilaisuuden ja amatööriyden välillä. Suomalainen urheilu rakentuu pitkälti vapaaehtoistoimintaan pohjautuvalle vapaaehtoistyölle organisoituen urheiluseuratoiminnan kautta. Keskustelu on keskittynyt paljolti urheilijoiden ammattilaisuuden ympärille, valmentajien jäädessä pienempään rooliin. Suomen urheiluhistoria käsittää lukuisia esimerkkejä ammattimaistumisen kipupisteisiin liittyen; esimerkiksi Paavo Nurmen ja Hannes Kolehmainen rahapalkinnot, Jorma Kinnusen ja Pauli Nevalan tahalliset yliastumiset. Valmentajien ammattimaistumisen etujoukoissa ovat olleet joukkuepelit, jääkiekon ammattimaistumisen ensimmäinen kausi ajoittuu 1970-luvulle. (Aarresola, Lämsä, Itkonen 2022, 13-16).

Valmentajan työ käsittää paljon muutakin kuin ainoastaan urheilijoiden suorituskyvyn kehittämisen. Purdy, Kohe ja Paulauskas (2019) tutkivat seitsemää koripallon huipputason ammattilaisorganisaatiota. Tutkijat haastattelivat näiden koripallojoukkueiden päävalmentajia. Valmentajien keskeinen tehtävä on urheilijoiden suorituskyvyn kehittäminen. Tämän lisäksi valmentajat toimivat työympäristönsä johtajina, kantavat vastuusta joukkueen hyvinvoinnista ja strategisesta suunnasta, toimivat linkkinä muiden työntekijöiden välillä (esimerkiksi pelaajat, tukitiimi ja hallinto). Jossain tapauksissa valmentajat ovat avainasemassa suhteessa ulkoisiin edunsaajiin. Muiden ammattien tavoin, myös valmentajan pesti on tuulinen, epävarma ja vaihtuva. Valmentajat joutuvat alati luovimaan päivittäisten haasteiden ja pitkän tähtäimen tavoitteiden sekä heidän omien urasuunnitelmiansa ristiaallokossa (Purdy, Kohe & Paulauskas 2022, 197).

Antti Paananen tarkastelee ansiokkaasti Liikunnan ja urheiluvalmennuksen asiantuntija liikunnanohjaaja (ylempi AMK) -tutkintoon kuuluvassa opinnäytetyössään valmentajan työn ammattimaistumista edistäviä ja estäviä tekijöitä. Suomen Olympiakomitean toimeksi antamassa nuorten Olympiavalmentajille vuonna 2022 toteutetussa laadullisessa

kyselytutkimuksessa selvitettiin valmentajan työn ammattimaistumista edistäviä ja estäviä tekijöitä. Kysely lähetettiin 82 suomalaiselle nuorten Olympiavalmentajalle, joille Suomen Olympiakomitea maksaa palkkatukea. Vastaus saatiin 54 valmentajalta ja vastaajat edustivat maantieteellisesti kattavasti sekä joukkue- että yksilölajeja. Kyselyyn vastanneet valmentajat ovat toimineet päätoimisena valmentajan keskiarvoisesti yhdeksän vuotta ja ovat iältään keskiarvoisesti 42-vuotiaita.

Opinnäytetyössä induktiivisen sisällönanalyysin kautta saatujen tulosten pohjalta analysoidut vastaukset nostavat esiin selkeät edistävien ja samalla estävien tekijöiden kolme pääluokkaa. Ensimmäisenä muiden ammattien tavoin palkkaus on yksi keskeisimmistä ammattimaistumista edistävästä tekijöistä. Tutkimuksessa koehenkilöinä olleiden Nuorten Olympiavalmentajien palkan keskiarvo oli 3625 €/kk, joka on samaa tasoa kuin Tilastokeskuksen mukaan keskivertosuomalaisen palkka 3685 €/kk vuonna 2021 (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2022b). Palkan keskiarvo oli suomalaisten mediaanipalkan yläpuolella, joka Tilastokeskuksen mukaan tammikuussa 2022 oli 2968 €/kk (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2022b). Valmentajan työsuhteeseen ja palkkaukseen liittyvät asiat ovat hyvin toimiessaan ammattimaistumista edistäviä tekijöitä, mutta niiden ollessa huonosti ne kääntyvät ammattimaistumista estäviksi tekijöiksi.

Toisena edistävänä ja samalla estävänä tekijänä ovat työhön liittyvät resurssit, joita ovat työaika, työkuorma, työn ohjaaminen ja työntekijän tuki. Nämä tekijät vaikuttavat erityisesti työmotivaatioon ja työssä viihtyvyyteen. Valmentajan työ painottuu useissa lajeissa ilta- ja viikonlopputyöksi ja tämä vaikeuttaa valmennustyön ja muun elämän yhteensovittamista. Valmennustyön perustuessa päätoimisen ammattivalmennuksen sijaan otopohjalle palkkaus voi olla huomattavan alhainen sekä ilta- ja viikonlopputyöstä normaalisti saatavat lisät voivat jäädä saamatta. Vuonna 2020 (Blomqvist ym. 2020.) julkaistussa valmentajakyselyssä todettiin, että 2612 vastanneesta valmentajasta vain 19 % (n=490) toimi päätoimisena valmentajana 50 eri

lajissa. Päätoimisista valmentajista 69 % on miehiä. Kolmasosa kuuluu ikäluokkaan 30–39 vuotta ja neljännes on alle 30-vuotiaita tai 40–49-vuotiaita. Naisilla valmentaminen painottuu nuoremmalle iälle, kun taas miesvalmentajista valtaosa on 30–49-vuotiaita. Pääosa valmentajista asuu joko puolison ja lasten kanssa (42 %) tai kaksin puolison kanssa (32 %). Korkeimpana koulutustasona yli puolella valmentajista (54 %) on korkeakoulututkinto. Yleisimmin (74 %) valmentaja asuvat pääkaupunkiseudulla tai asukasluvultaan suurissa kunnissa (yli 50 000 asukasta). (Blomqvist, Mononen & Hämäläinen, 2020,4.)

Kolmantena tekijänä tutkimuksessa todettiin, että ammattiin valmistavat koulutuspolut ja korkeatasoinen valmennusosaaminen edistävät ammattimaistumista. Oman osaamisen lisäksi myös työnantajaosaaminen nousee valmentajien näkemyksissä merkittävään rooliin. Valmentajat näkevät myös päivittäisen toimintaympäristön, yhteistyön muiden valmentajien, asiantuntijoiden ja urheilijoiden välillä vaikuttavan työssä viihtymiseen ja osaamisen kasvuun. Antti Paananen (2022,39.) toteaa opinnäyteyössään, että koulutuspoluilla on yhteys eri ammattien syntymiseen, kehittymiseen ja sitä kautta profession elinvoimaan ja vakiintumiseen. Työelämässä tunnistetaan ammattieurheilijat ja ammattivalmentajat, mutta kumpaankaan edellä mainittuun ei ole yksiselitteistä ammattiin johtavaa koulutuspolkua muiden vakiintuneiden ammattien tapaan. Valmentajan ammattinimikettä ei ole suojattu, vaan kaikki ohjaus- ja valmennustyötä vapaaehtoisesti, osa-aikaisesti tai päätyönään tekevät voivat ottaa se niin halutessaan käyttöön. Kaikille näille on edelleen tilaa ja tarvetta, mutta ammattivalmentajien määrän ja aseman kasvattamiseen tarvitaan erityisiä toimenpiteitä. Urheilujärjestöjohtoinen tasokoulutus ja ammatilliset näyttötutkinnot (VAT, VEAT) antavat hyvän pohjan valmentajien koulutukseen, mutta koulutuspolku kaipaisi selkeämmin tunnistettavat valmentajan ammattiin valmistavat alemmat ja ylemmät korkeakoulututkinnot. Vaikka osin sisällöt jo nyt vastaavat tähän tavoitteeseen, eivät tutkintonimikkeet vielä täysin palvele valmentajan työn tunnistamista ja arvostamista. (Antti Paananen 2022,39.)

Antti Paananen (2022, 29) toteaa Lapin ammattikorkeakoulun Liikunnan ja urheiluvalmennuksen asiantuntija ylempi AMK opinnäytetyössään, että selkeitä koulutuspolkuja valmentajan ammattiin pitää edelleen kehittää ja päätoimisten valmentajien merkitystä vapaaehtoisvalmentajien rinnalla korostaa. Työntaajaosaamista voidaan kehittää ja auttaa työnantajia ymmärtämään valmentajan työn sisältöjä ja tärkeyttä laadukkaan toiminnan mahdollistajina. Liikunnan ja urheilun rahoitus niin valtiollisesti kuin kotitalouksienkin osalta määrittelee valmentajan työpaikkojen tulevaisuutta. Valmentajan työ on ihmissuhdetyötä ja tehtävänä on auttaa urheilijoita ja joukkueita, joten työaika tulee keskittää tähän työn ytimeen. (Paananen 2022, 42.)

Rovaniemellä 31.1.2023

Sami Kalaja, LitT, visiting professor, Lapin ammattikorkeakoulu / työelämäprofessori, Jyväskylän yliopisto

Heikki Hannola, TtL, yliopettaja, Lapin ammattikorkeakoulu

LÄHTEET:

Aarresola, O., Lämsä, J. & Itkonen, H. 2022. Urheiluseurat ammattimaistumisen ristiaallokossa. Liikuntatieteellisen Seuran Tutkimuksia ja selvityksiä nro 22

Blomqvist, M., Mononen, K. & Hämäläinen, K. 2020. Valmentajakysely 2019. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU.

Dowling, M., Edwards, J. & Washington, M. 2014. Understanding the concept of professionalisation in sport management research. *Sport Management Review*, 17:4, 520-529.

North, J., Piggott, D., Lara-Bercial, S., Abraham, A., & Muir, B. (2019). The professionalization of sport coaching. In R. Thelwell & M. Dicks (Eds.), *Professional advances in sports coaching: Research and practice* (pp. 3-21). London: Routledge.

Paananen, Antti. 2022. Valmentajan työn ammattimaistumista edistävät ja estävät tekijät Suomessa

Purdy, L., Kohe, G. & Paulauskas, R. 2019. Coaches as sport workers; professional agency within the employment context of elite European basketball. *SPORT, EDUCATION AND SOCIETY* 2019, VOL. 24, NO. 2, 195–207

Puska, M., Lämsä, J. & Potinkara, P. 2017. Valmentaminen ammattina Suomessa 2016. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU.

Suomen Olympiakomitean toiminta- ja taloussuunnitelma 2022. 2021. Viitattu 6.11.2022
<https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2021/11/99dd20cf-olympiakomitean-toiminta-ja-taloussuunnitelma-2022.pdf>

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2022b. Tulorekisterin palkat ja palkkiot. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 23.10.2022
https://www.stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/tulorekisterin_palkat_ja_palkkiot/mediaani-tammikuussa-2022/index.html

Sisällys

1	Johdanto	11
2	Opinnäytetyön lähtökohdat	13
	2.1 Lähtökohdat, tarkoitus ja tavoite.....	13
	2.2 Tiedonkeruumenetelmät	15
	2.3 Toimeksiantaja.....	15
3	AMMATTILAISUUS	16
	3.1 Valmentajan työn ammattimaistuminen	16
	3.2 Valmentajamäärät	19
4	SUOMALAINEN VALMENNUSOSAAMISEN MALLI	20
	4.1 Valmennusosaamisen mallin rakentuminen	20
	4.2 Valmentajan osaamistarpeet	21
	4.3 Mihin valmentaja voi urheilijassa vaikuttaa.....	23
	4.4 Valmentajan toimintaympäristö.....	23
5	VALMENTAJAN KOULUTUSPOLUT	26
	5.1 Suomen koulutusjärjestelmä.....	26
	5.2 Koulutuspolut	27
	5.3 Tasokoulutus.....	29
	5.4 Ammatillinen koulutus	30
	5.5 Korkea-asteen koulutus	31
6	NUORTEN OLYMPIAVALMENTAJAT	32

6.1	Toiminnan perusteet.....	32
6.2	Toiminnan tavoitteet ja kriteerit	33
7	TUTKIMUSMENETELMÄT	35
7.1	Laadullinen kyselytutkimus	35
7.2	Kuvaajat ja keskiarvot.....	36
7.3	Sisällönanalyysi.....	36
8	TUTKIMUSTULOKSET	38
8.1	Perustiedot	38
8.2	Valmentajan työn ammattimaistumista edistävät tekijät.....	44
8.3	Valmentajan työn ammattimaistumista estävät tekijät.....	47
9	POHDINTA	50
9.1	Johtopäätökset ja pohdinta	50
9.2	Eettisyys ja luotettavuus	52
9.3	Jatkotutkimustarpeet	53
	LÄHTEET	55
	LIITE: Kysely.....	60

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aihe on Valmentajan työn ammattimaistumista edistävät ja estävät tekijät Suomessa. Valmentajan työ ammattina on lähellä sydäntäni ja myös opinnäytetyön toimeksiantaja ja työnantajani Suomen Olympiakomitea pitää aihetta tärkeänä. Se, että ammattilaisuus huippu-urheilussa kasvaa, on yksi Olympiakomitean strategiakauden 2021–2024 tavoitteista (Suomen Olympiakomitean strategia 2024 vuodelta 2020, 12).

Suomen Olympiakomitea määrittelee, että vuonna 2022 huippu-urheilutoiminnan painopisteinä ovat ammattiurheilijat, ammattivalmentajat, ammattiasiantuntijat, huippu-urheilun toimintaympäristöt, huippu-urheilujohtaminen ja huippu-urheilun talousresurssit (Suomen Olympiakomitean toiminta- ja taloussuunnitelma 2022 vuodelta 2021, 20). Valmentajan työn näkökulmasta tarkempina tavoitteina huippu-urheilutoiminnan kehittämisessä ovat mm. valittujen huippu-urheilijoiden ammattivalmentajien määrän lisääminen, valmentajien palkkatukimallin jatkaminen ja panostuksien lisääminen sekä valmentajien ammatillisen koulutuspolun kehittäminen yhteistyössä koulutusorganisaatioiden kanssa ja valmennusosaamisen toimintatavan kehittäminen kohti kansainvälisesti menestyvää valmentautumista (Suomen Olympiakomitean toiminta- ja taloussuunnitelma 2022 vuodelta 2021, 21-22).

Valmentaminen ammattina on kiinnostanut minua 1990-luvun alusta alkaen. Omat ammatilliset opintoni tähtäsivät valmentajan työhön ja olen saanut työurani tehdä valmentajana sekä valmennuksen kehittämisen tai johtamisen parissa. Varsinaista valmennustyötä olen tehnyt sekä ammattivalmentajana että vapaaehtoistyönä. Omassa ajattelussani ammattivalmentajia tarvitaan lisää vapaaehtoisesti tai osa-aikaisesti työtä tekevien valmentajien rinnalle, molempia tarvitaan eikä vastakkainasettelulle ole tarvetta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on laadullisen kyselytutkimuksen avulla selvittää päätoimisilta nuorten Olympiavalmentajilta valmentajan työn ammattimaistumista edistäviä ja estäviä tekijöitä. Tavoitteena on tulosten perusteella saada valmentajille, valmentajien työnantajille ja koulutusorganisaatioille käytettäväksi tietopohjaa, jolla valmentajien työn ammattimaistumista voidaan edistää ja mahdollisia ammattimaistumista estäviä tekijöitä poistaa. Parhaimmillaan työ voi siis antaa työkaluja edellä viitatus Suomen Olympiakomitean strategian 2021-2024 tavoitteiden toteutumiseen ja olla osaltaan tuomassa lisäarvoa liikunta-alan ammattilaisuutta ja ammattimaistumista selvittäviin tutkimushankkeisiin.

Opinnäytetyön tutkimusosassa kysyttiin valmentajilta sekä määrällisiä tausta- ja perustietoja että laadullisia kysymyksiä, jotka kohdistuivat varsinaiseen tutkimuskysymykseen. Tausta- ja perustiedoissa kysyttiin valmentajien ikää, koulutusta, lajiryhmää, valmentajakokemusta ja bruttoansioita. Valmentajan työn ammattimaistumista edistäviä ja estäviä tekijöitä kysyttäessä valmentajia pyydettiin vapaasti vastaamaan mielestään kolme keskeisintä syytä molempiin. Vastaajiksi rajasin suomalaiset nuorten Olympiavalmentajat, joille Suomen Olympiakomitea maksaa palkkatukea. Nämä valmentajat ovat päätoimisia valmentajia ja oletuksena oli, että tämän vuoksi he osaavat arvioida ammattimaisuuden edistymistä omasta näkökulmastaan. Valmentajat edustavat maantieteellisesti kattavasti yksilö- ja joukkuelajeja sekä kesä- ja talvilajeja.

Opinnäytetyön tutkimusosaa edeltävässä teoriaosuudessa käsittelen ammattilaisuutta ja ammattimaistumista ilmiönä, valmentajan työn sisältöä suomalaisen valmennusosaamisen mallin kautta, valmentajan ammattiin johtavia koulutuspolkuja sekä nuorten Olympiavalmentajan työn tarkoitusta ja tavoitteita. Näillä kaikilla on yhteys varsinaiseen kyselytutkimukseen ja sieltä saatuihin tuloksiin.

1. Opinnäytetyön lähtökohdat

1.1 Lähtökohdat, tarkoitus ja tavoite

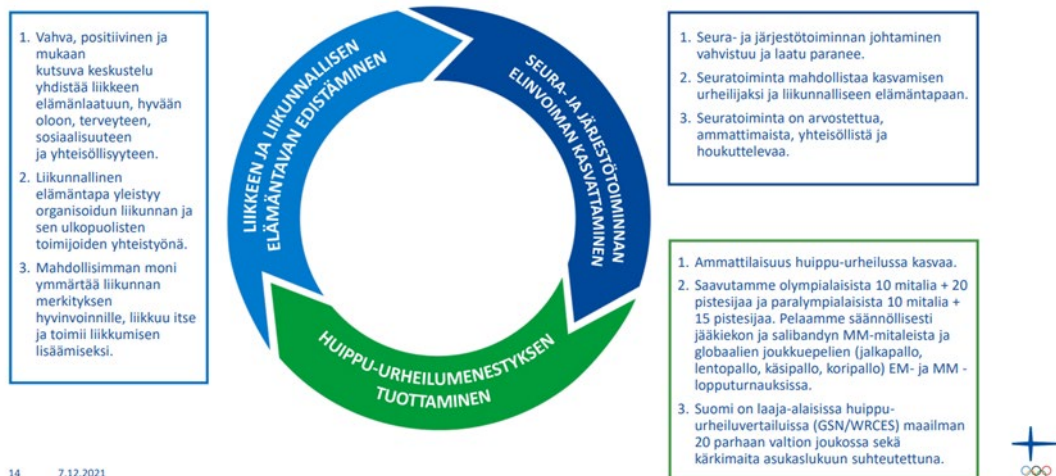
Lähtökohtana tälle opinnäytetyölle on tarve saada lisää sellaisia työkaluja ja tietoa, joilla valmentajan työn ammattimaisuutta voidaan lisätä ja vastaavasti sitä estäviä tekijöitä purkaa. Oman motivaation ja kiinnostuksen lisäksi työtä on ohjannut Suomen Olympiakomitean ja suomalaisen urheiluyhteisön strategia vuosille 2021–2024 (Kuvio 1), jossa sekä seuratoiminnan että huippu-urheilun tavoitteina on ammattilaisten määrän kasvaminen (Suomen Olympiakomitean strategia 2024 vuodelta 2020, 12).



Kuvio 1. Suomen Olympiakomitean strategiset tavoitteet (Suomen Olympiakomitean strategia 2024 vuodelta 2020)

Olympiakomitean strategiaa ja tavoitteita päivitettiin vuonna 2021 (Kuvio 2), mutta nämä ammattilaisuutta koskevat tavoitteet säilyivät myös uudessa strategiassa (Suomen Olympiakomitean strategia 2024 vuodelta 2021, 14).

Olympiakomitean tavoitteet



Kuvio 2. Suomen Olympiakomitean strategiset tavoitteet (Suomen Olympiakomitean strategia 2024 vuodelta 2021)

Opinnäytetyön tarkoituksena on laadullisen kyselytutkimuksen avulla selvittää päätoimisilta nuorten Olympiavalmentajilta valmentajan työn ammattimaistumista edistäviä ja estäviä tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena on tulosten perusteella saada valmentajille, valmentajien työnantajille ja koulutusorganisaatioille käytettäväksi tietopohjaa, jolla valmentajien työn ammattimaistumista voidaan vauhdittaa ja mahdollisia ammattimaistumista estäviä tekijöitä poistaa. Tutkimuskysymys on: Mitkä ovat valmentajan työn ammattimaistumista edistävät ja estävät tekijät?

1.2 Tiedonkeruumenetelmät

Keräsin opinnäytetyöhön käytetyn aineiston kyselyihin ja selvityksiin tarkoitetulla Surveypal -kyselytyökalulla. Kohderyhmänä kyselylle oli nuorten Olympiavalmentajat ja rekisterilähteenä Suomen Olympiakomitean ylläpitämä valmentajarekisteri.

Kysely valmentajille avattiin 15.3.2022, jolloin heille lähti myös esittely opinnäytetyöstä ja ohjeet vastaamiseen. Muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta lähti 21.3.2022 ja 27.3.2022. Kysely suljettiin 28.3.2022 ja kiitosviesti kyselyyn vastaamisesta lähetettiin 1.4.2022

1.3 Toimeksiantaja

Toimeksiantajana opinnäytetyölle on Suomen Olympiakomitea. *”Suomen Olympiakomitea on valtakunnallinen liikunta- ja urheilujärjestö, joka toimii sen hyväksi, että suomalaiset liikkuisivat enemmän ja menestyisivät huippu-urheilussa. Yhdessä jäsenjärjestöjen ja yhteistyökumppaneiden kanssa rakennamme liikunnasta ja urheilusta elinvoimaa Suomeen.”* (Suomen Olympiakomitea 2022a). Olympiakomitean työtä ohjaa jäsenjärjestöjen hyväksymä strategia, visio, missio ja arvot (Kuvio 3).

Olympiakomitean strategia 2024



Kuvio 3. Suomen Olympiakomitean visio, missio, arvot ja toiminnan kuvaus (Suomen Olympiakomitean strategia 2024 vuodelta 2021)

2 AMMATTILAISSUUS

2.1 Valmentajan työn ammattimaistuminen

Tänä päivänä huippu-urheilu näyttäyty tavalliselle urheilun seuraajalle ammattilaisuuden kyllästäjänä, mikä johtuu enimmäkseen siitä mitä media seuraa ja mihin kansainvälinen kilpailu huippu-urheilun vaatimuksia ohjaa. Paitsi ammattilaisurheilijoita, on toimiala synnyttänyt ammattilaiskulttuurin myös valmennukseen, urheilun asiantuntijatoimintaan,

urheiluorganisaatioiden johtamiseen, koordinaatioon, varainhankintaan, managerointiin, viestintään ja muihin toiminnan toteuttamisen kannalta välttämättömiin toimiin. Urheilun ammattimaistumista maailmalla ja Suomessa on kuvattu tiivistetysti ja hyvin Liikuntatieteellisen seuran julkaisemassa teoksessa *Urheiluseurat ammattimaistumisen ristiaallokossa* (Aarresola, Lämsä & Itkonen 2022, 9–35).

Urheilun ja liikunnan ammattilaisuudesta puhuttaessa on kuitenkin huomioitava, että vapaaehtoistyö on ollut ja on edelleen ammattilaisuuden rinnalla oleva valtavirtainen tapa toimia lukuisissa eri tehtävissä. Vuonna 2018 toteutetun liikunnan ja urheilun vapaaehtoistyötä käsittelevän tutkimuksen mukaan noin viidennes Suomen väestöstä teki liikunnan ja urheilun vapaaehtoistyötä ja sen vuosittaiseksi arvoksi laskettiin 0,9–1,5 miljardia euroa (Aarresola, Itkonen, Salmikangas & Mäkinen 2019, 43.).

Amerikkalaisen sosiologin Harold Wilensky (1964) mukaan eri ammatit käyvät johdonmukaisesti läpi eri vaiheita tullessaan varsinaisiksi professioiksi. Hän liitti ammattimaistumisen prosessiin seuraavat piirteet: päätoiminen työskentely, koulutusjärjestelmän luominen ja vakiinnuttaminen, ammattiyhdistyksen luominen ja eettisen säännösten muodostaminen. (Wilensky 1964; Kärmeniemi 2012, 8.)

Urheiluseurat ammattimaistumisen ristiaallokossa -julkaisussa todetaan, että urheilun ammattimaistuminen edellyttää urheilijoiden ammattimaisuuden lisäksi myös muiden toimien ammattimaistumista (Aarresola ym. 2022, 15). Yksilöiden ammattimaistumista seuraa organisaatioiden ammattimaistuminen ja ammattieurheilussa organisaatiot muodostavat ammattieurheilun yhteisön ja ne kommunikoivat useammin keskenään kuin muiden organisaatioiden kanssa. Lopulta ammattimaistuminen ilmenee koko systeemin tasolla. (Lämsä, Nevala, Aarresola & Itkonen 2020, 59–61.)

Tämän loogisen ketjun seurauksena myös valmentajan työn ammattimaistuminen on edennyt ja piirteet ovat vakiintuneet sekä tunnistettavissa. Yksittäisten ammattivalmentajien työstä on tullut laajempi valmentajien ammattikunta, jota työelämän tarpeet ohjaavat. On syntynyt ammattiin ohjaava vakiintunut ja edelleen kehittyvä myöhemmin kuvattava koulutusjärjestelmä sekä tarve järjestäytyä. Suomen Valmentajat ry perustettiin vuonna 1975 ja valmennuksen muuttumiseen enenevästi palkkatyöksi reagoitiin perustamalla Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry vuonna 2002 (Suomen Valmentajat 2022a.)

Koska työntekijä vaatii aina myös työnantajan, tulee valmentajan työssäänkin huomioida työnantajaorganisaatioiden rooli. Pasi Koski ja Juha Heikkala, jotka ovat tutkineet suomalaisia lajiliittoja 1990-luvulla, kuvaavat organisaatioiden ammattimaistumista *”jatkoksi, jonka kehityksen alkupäässä toiminta on tavoitteetonta ja epäjohtonmukaista puuhastelua, loppupäässä taas hiottua laatutasoltaan korkeaa ammattityötä”* (Koski & Heikkala 1998, 35). Myös tässä havainnosta voi löytää analogiaa valmentajan työn ammattimaistumiseen työnantajaorganisaatioiden näkökulmasta viimeisten vuosikymmenien aikana.

Koski ja Heikkala (1998, 35–39) tarkastelivat suomalaisten lajiliittojen ammattimaistumista organisatorisena prosessina seuraavien piirteiden avulla: aika (päätoimisuus), paikka, resurssit, rekrytointikriteerit, asenne ja sitoutuminen, tietotaito, tehokkuus ja laatu, vastuu ja valta. He esittävät, että suomalaisissa lajiliitoissa harrastelijamainen toimintatapa on vaihtunut yhä ammattimaisempaan otteeseen, mikä on seurausta muun muassa palkatun henkilökunnan määrän kasvusta ja koulutustason noususta. Organisaatioiden ammattimaistumisen myötä myös valmentajien toimenkuvissa on havaittavissa selvää kehitystä. (Kärmeniemi 2012, 8.) Lajiliittoja työnantajaorganisaatioina on tutkittu, kuten edellä, mutta sama kehityssuunta on havaittavissa myös muilla ammattivalmentajien tyypillisillä työnantajilla kuten urheiluseuroilla, urheiluakatemoilla, urheiluopistoilla ja urheiluoppilaitoksilla.

Ammattivalmentajan työn käsitettä on määritelty 2000-luvulla ja viimeisin päivitys on tehty vuonna 2017 osana Valmentaminen ammattina Suomessa 2016 -raporttia (Puska, Lämsä & Potinkara 2017, 5):

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

2.2 Valmentajamäärät

Valmentaminen ammattina Suomessa 2016 (Puska ym. 2017, 4) selvitysraportissa mainitun tiedon mukaan Suomessa on noin 80 000 vapaaehtois- ja ammattilaisvalmentajaa. Lukumäärä on paras mahdollinen arvio, koska vapaaehtoisten ohjaajien ja valmentajien tarkka määrä on jatkuvasti elävä luku ja siksi mahdoton selvittää. Saman työnantajaorganisaatioille suunnatun selvityksen mukaan vuonna 2016 Suomessa oli 1682 ammattivalmentajaa, joka määrä on 383 enemmän kuin vastaavassa selvityksessä vuonna 2012 (Puska ym. 2017, 4).

Työllisten tilastoja Suomessa pitävän ja seuraavan Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan työsuhteessa olevia urheiluvalmentajia ja toimitsijoita (luokka 3422) vuonna 2020 Suomessa oli 3145 joista naisia oli 1149 ja miehiä 1996 (Suomen virallinen tilasto 2022a). Saman tilaston mukaan vuonna 2012 työsuhteessa olevien urheiluvalmentajien ja toimitsijoita oli yhteensä 994, joista naisia oli 321 ja miehiä 673. Vuonna 2016 työsuhteessa olevien urheiluvalmentajien ja toimitsijoiden lukumäärä oli 1970 ja tästä kokonaisluvusta naisia oli 766 ja miehiä 1204. (Suomen virallinen tilasto 2022a.)

Taulukko 1. Työsuhteessa olevien urheiluvalmentajien ja toimitsijoiden lukumäärä (Suomen virallinen tilasto, työssäkäynti 2022a)

vuosi	2012	2014	2016	2018	2020
määrä	994	1556	1970	2485	3145

Taulukkoon 1 viitaten voidaan siis todeta, että ammattivalmentajien määrä on tasaisessa kasvussa, olkoonkin, että se on edelleen vain pieni määrä verrattuna vapaaehtoisesti liikunnan ja urheilun valmennus- ja ohjaustyötä tekeviin.

3 SUOMALAINEN VALMENNUSOSAAMISEN MALLI

3.1 Valmennusosaamisen mallin rakentuminen

Suomalaisen valmennusosaamisen nykyisen mallin rakentuminen alkoi osana huippu-urheilun muutostyötä 2010-luvun alussa ja sen tarvetta ohjasivat paitsi valmentajan osaamisen kehittämistarpeet, myös tarve valmentajakoulutuksen yhteisen sisältölinjan rakentamiseen. Suomalaisen valmennusosaamisen mallin rakentamisessa ovat olleet laajasti mukana suomalaisen urheiluverkoston eri toimijat sekä organisaatio- että henkilötasolla.

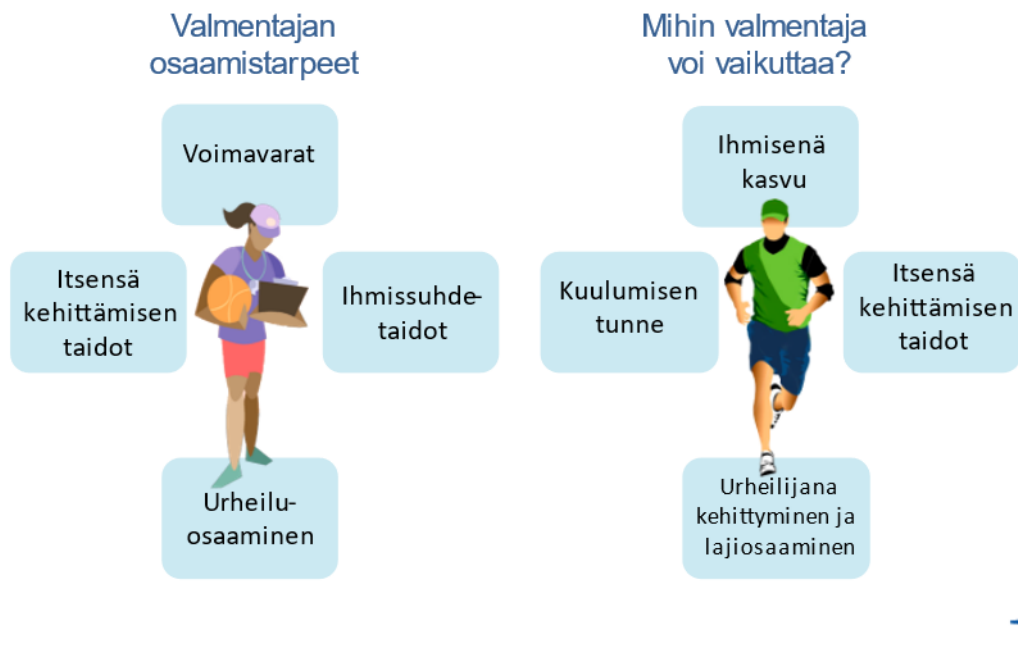
Suomalaisen valmennusosaamisen mallin pohjalla on Coten ja Gilbertin (2009) artikkeli valmentajan työn vaikuttavuudesta. Vuonna 2012 ilmestyneessä ensimmäisessä Suomen Olympiakomitean julkaisemassa valmennusosaamisen käsikirjassa lainataan Coten ja Gilbertin määrittelyä vaikuttavasta valmentajan työstä seuraavasti: *"Ammatillisen-, ihmissuhde- ja*

itsearviointiosaamisen johdonmukainen soveltaminen, urheilijan suorituskyvyn, itseluottamuksen, kuuluvuuden tunteen ja persoonan kehittämiseksi tietyssä toimintaympäristössä” (Hämäläinen, Blomqvist, Laitinen-Väänänen, Parviainen, Potinkara 2012, 24). Johtavana ajatuksena on se, että valmentajan ammattitaitoa arvioitaessa voidaan arvioida vain niitä asioita joihin valmentaja voi työssään vaikuttaa (Hämäläinen ym. 2012, 24).

Suomalainen valmennusosaamisen malli jakautuu kolmeen kokonaisuuteen: Valmentajan osaamistarpeet, asiat joihin valmentaja voi urheilijassa vaikuttaa sekä valmentajan toimintaympäristö (Hämäläinen ym. 2012, 24–29).

3.2 Valmentajan osaamistarpeet

Suomalaisen valmennusosaamisen mallin ensimmäinen kokonaisuus käsittelee sitä, mitkä ovat valmentajan osaamistarpeet. Kuten kuviossa 4, valmentaja seisoo urheiluosaamisen päällä. Ilman riittävää osaamista urheilusta ei voida puhua urheiluvalmennuksesta. Urheiluosaaminen pitää sisällään yleisen urheiluosaamisen ja lajiosaamisen lisäksi myös pedagogiset taidot. Valmentajan osaamisen perustana ovat valmentajan omat voimavarat. Ne ovat edellytyksenä muulle osaamiselle, mutta myös asia, jossa valmentaja voi uransa aikana kehittyä. Ihmissuhdetaitojen avulla valmentaja välittää ja kehittää omaa osaamistaan ja saa tuotua esille myös urheiluosaamistaan, kuten vuonna 2016 ilmestyneessä päivitettyssä Valmennusosaamisen käsikirjassa todetaan. Sekä urheilijalla että myös valmentajallakin itsensä kehittämisen taidot ovat kehittymisen avain. (Hämäläinen 2016, 8.)



Kuvio 4. Suomalainen valmennusosaamisen malli (Hämäläinen 2014, 15)

3.3 Mihin valmentaja voi urheilijassa vaikuttaa

Suomalaisen valmennusosaamisen mallin toisessa osassa kiinnitetään huomiota siihen, mihin valmentaja voi urheilijassa vaikuttaa. Kuten kuviossa 4 on kuvattu, voi valmentaja vaikuttaa urheilijan kokonaisvaltaiseen urheilijana kehittymiseen ja lajitaitojen kehittämiseen. Valmentaja voi vaikuttaa myös urheilijan kasvuun ihmisenä, kuten erilaisten arvojen ja asenteiden oppimista, toisten ihmisten arvostamista, vastuunkantoa ja ihmissuhdetaitoja. (Hämäläinen 2016, 8.)

Valmentaja voi vaikuttaa myös urheilijan kuulumisen tunteeseen. Se tarkoittaa sitä, että urheilija kokee itsensä urheilijaksi, tuntee kuuluvansa ryhmään, seuraan tai joukkueeseen ja oppii rakastamaan urheilua ja lajiaan. Valmentaja voi vaikuttaa paitsi omiin itsensä kehittämisen taitoihin, myös urheilijan vastaaviin. Näiden taitojen kehittäminen läpi urheilu-uran on olennaista urheilijaksi kasvussa. (Hämäläinen 2016, 8.)

3.4 Valmentajan toimintaympäristö

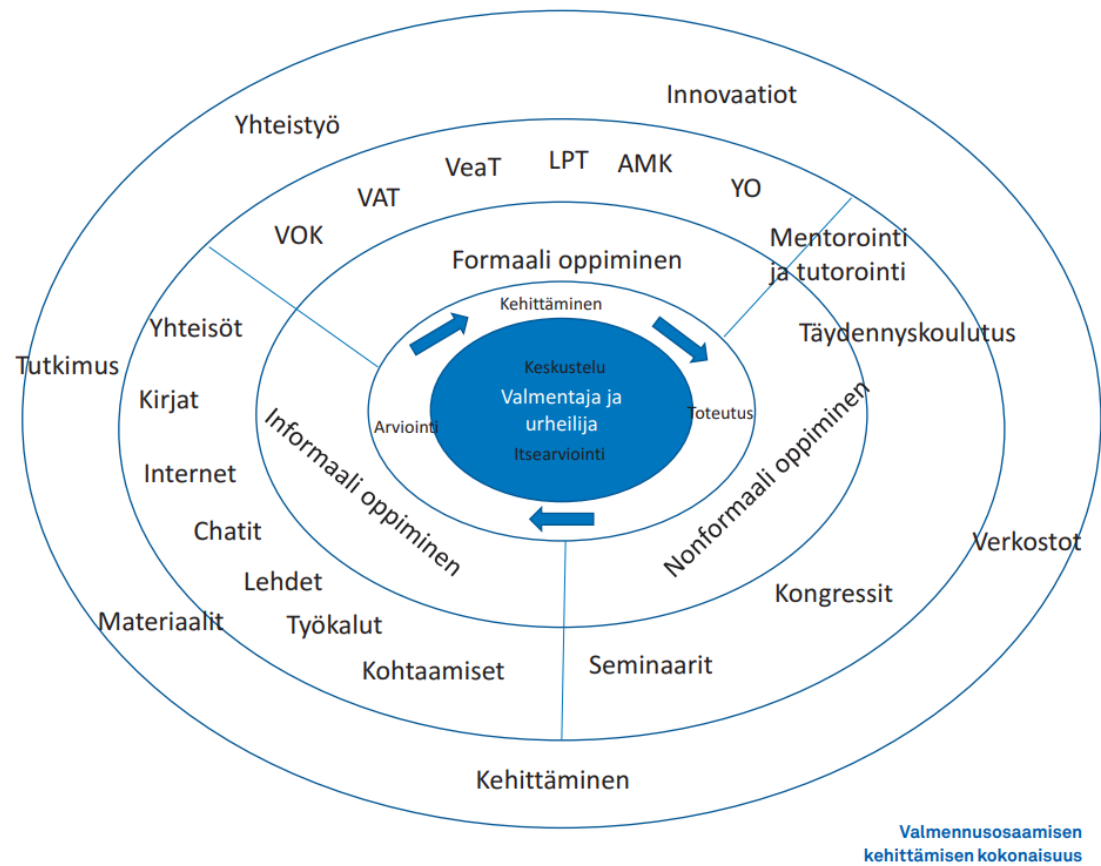
Valmennusosaamisen käsikirjassa 2013 todetaan, että valmentajan toimintaympäristön kuvaamisen avulla voi hahmottaa sitä, mikä on valmentajan avainosaamista. Urheilijan polun eri vaiheissa tarvitaan erilaista osaamista ja valmentaja voi kasvaa huippusuorittajaksi hyvinkin erityyppisen osaamispohjan kautta. Alla olevassa valmentajan toimintaympäristön kuviossa 5 olevat muuttujat vaikuttavat kaikki paitsi valmentajan työn toteuttamiseen niin myös valmentajan osaamistarpeisiin. Jokaisella valmentajalla on oma yksilöllinen tilanteensa, mutta toimintaympäristökuva antaa pohjaa hahmottaa omaa toimintaympäristöään ja tarjoaa myös mallin itsearviointiin toteuttamiselle. (Hämäläinen 2014, 11.)

Valmentajan toimintaympäristö

Urheilijan ikä	Lapsuusvaihe	Nuoruvaihe	Aikuvaihe
Urheilijan taso	Harraste	Kilpa	Huippu
Urheilijan sukupuoli	Nainen/tyttö	Mies/poika	Ryhmässä kumpaakin sukupuolta
Harjoittelun organisointi	Yksilö	Ryhmä	Joukkue
Harjoitteluryhmä	Samantasoinen	Eritasoinen	Integroitu eri lajeja ja vammaisurheilijoita
Valmentajan rooli	Henkilökohtainen	Ominaisuus- tai Akatemiavalm.	Päävalmentaja
Kulttuuri	Etninen tausta, uskonto, urheilu- ja valmennuskulttuuri, lajikulttuuri		
Olosuhteet	Paikkakunnan koko, harjoittelu ja kilpailutilat, seuran toiminta, muut toimijat esim. vanhemmat		

Kuvio 5. Valmentajan toimintaympäristön muuttujat (Hämäläinen 2014, 11)

Valmennusosaamisen kehittäminen on iso kokonaisuus, jossa valmentajakoulutus on yksi osa osaamisen kehittämisessä. Osaamisen kehittämiseen vaikuttavat alla olevan kuvion 6 mukaan monet eri tekijät. Verkoston toiminta, tiedon hankkiminen, kokemus, itsensä arviointi, työssä oppiminen, kohtaamiset sekä halu kehittyä ja kehittää ovat kaikki kokonaisuuteen vaikuttavia tekijöitä.



Kuvio 6. Valmennusosaamisen kehittämisen kokonaisuus (Hämäläinen 2016, 3)

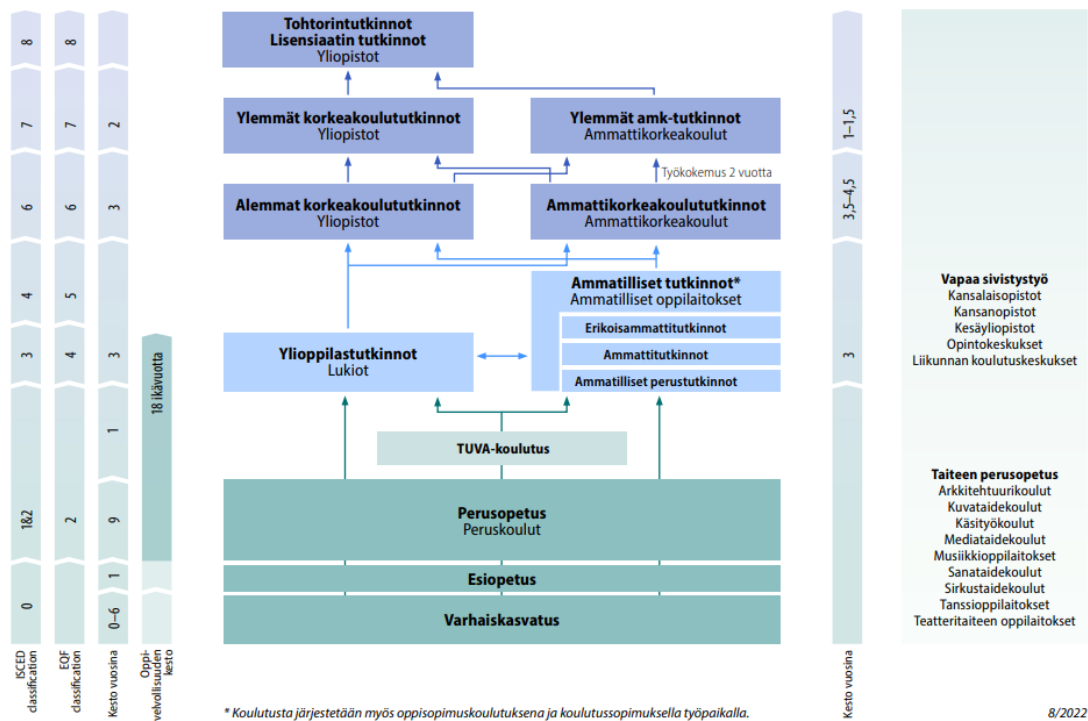
4 VALMENTAJAN KOULUTUSPOLUT

4.1 Suomen koulutusjärjestelmä

Suomen virallinen koulutusjärjestelmä ja valmentajien koulutusjärjestelmä eivät ole täysin yhteneväiset, mutta tukevat toisiaan. Valmentajien osaamiseen lisäämiseen tai ammatillisen pätevyyden hankkimiseen on olemassa myöhemmin kuvattu koulutusjärjestelmä. Tässä luvussa kuvattujen formaalien koulutuspolkujen lisäksi valmentajan työssä merkityksellistä on myös kokemusperäinen oppiminen ja jatkuva arjen työssäoppiminen, johon toimintaympäristö ja toimintatavat vaikuttavat. Näihin ei syvennytä tässä katsauksessa.

”Suomen koulutusjärjestelmä muodostuu varhaiskasvatuksesta, jota järjestetään lapsille pääsääntöisesti ennen oppivelvollisuuden alkamista. Esiopetuksesta, jota järjestetään lapsille pääsääntöisesti oppivelvollisuutta edeltävänä vuonna. Yhdeksänvuotisesta yleissivistävästä perusopetuksesta (peruskoulu). Peruskoulun jälkeisestä toisen asteen koulutuksesta, johon kuuluvat ammatillinen koulutus ja lukiokoulutus. Korkea-asteen koulutuksesta, jota annetaan ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Aikuiskoulutusta on lisäksi tarjolla kaikilla koulutusasteilla.” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022.)

SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ

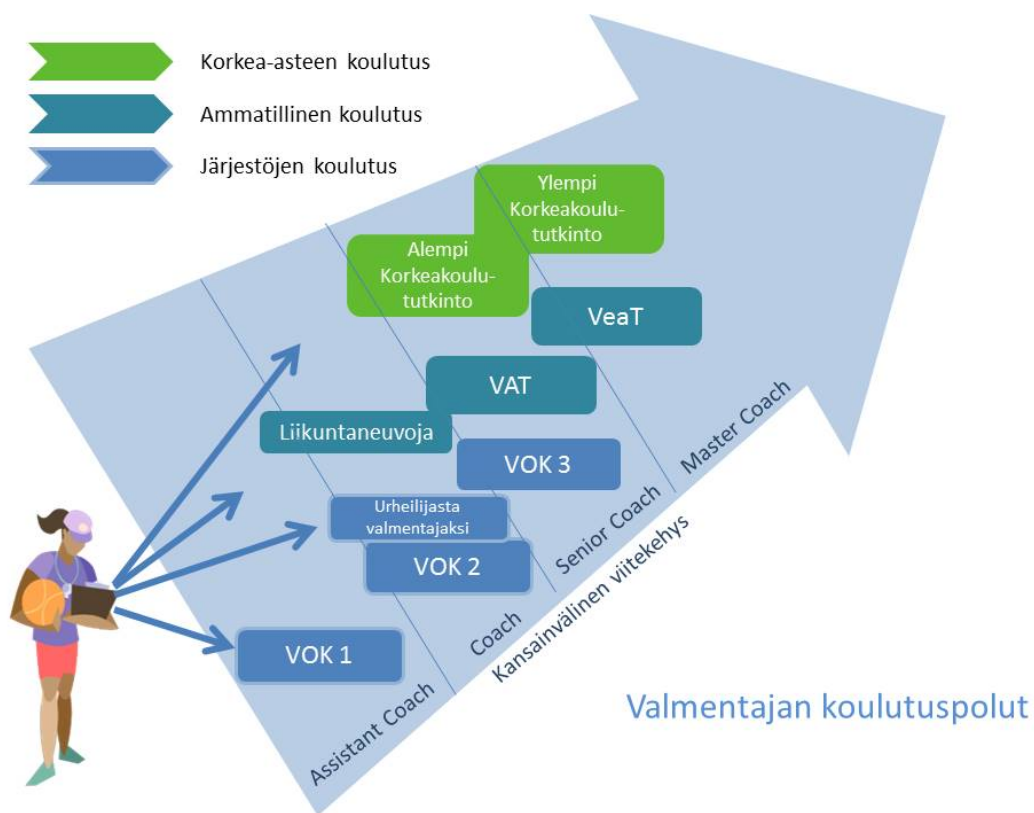


Kuvio 7. Suomen koulutusjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022)

4.2 Koulutuspolut

Suomalainen koulutusjärjestelmä tarjoaa monenlaisia reittejä ja vaihtoehtoja valmentajaksi kouluttautumiseen. Usein koulutuspolkuja voi ja kannattaa yhdistää riippuen esimerkiksi valmentajan osaamistarpeista, ajankäytön mahdollisuuksista,

valmennettavasta kohderyhmästä ja aikaisemmasta koulutustaustasta. Kun ammatillisen ja korkea-asteen koulutustarjontaan lisätään lajiliittojen, alueiden ja muiden järjestöjen tarjoama koulutus, on valmentajalle tarjolla useita eri mahdollisuuksia (Hämäläinen 2016, 9). Valmentajien koulutuspolkujen tarjonta ja niiden järjestäminen voidaan jakaa alla olevan kuvion mukaisesti kolmeen pääreittiin: Järjestöjen järjestämä koulutus, ammatillinen koulutus ja korkea-asteen koulutus.



Kuvio 8. Valmentajan koulutuspolut (Hämäläinen 2016, 9)

4.3 Tasokoulutus

Suomessa lajiliitot vastaavat omista koulutuspoluistaan ja voivat hyödyntää tässä apunaan myös toisia lajiliittoja, liikunnan aluejärjestöjä ja urheiluopistoja. Tasokoulutukset jakautuvat tasoille 1, 2 ja 3. Lajiliitoilla on yhteiset valmennus- ja ohjaajakoulutuksen (VOK) perusteiksi kutsutut linjaukset valmentajakoulutusten sisällöistä ja toimintatavoista (Suomen Olympiakomitea 2022b). VOK-perusteet on muokattu suomalaisen valmennusosaamisen mallin mukaisiksi sisältäen kolme kokonaisuutta: Valmentajana ja ohjaajana toimiminen, urheilun ja liikunnan valmiudet ja ominaisuudet sekä eettinen ja terveyttä edistävä valmennus ja ohjaus (Suomen Olympiakomitea 2022b). Lajiliitoilla voi olla myös ennen tasokoulutuksia tarjonnassa erilaisia teemakoulutuksia, starttikursseja ja aloittavien ohjaajien koulutusmoduuleita. Kansainväliset lajiliitot voivat osaltaan ohjata lajien koulutustarjonnan rakennetta ja sisältöjä sekä myös tarjota erilaisia oman lajin koulutuspolkuja.

VOK-perusteissa 1-tason koulutus keskittyy yksittäisen harjoituskerran toteuttamiseen ja koulutuksen tavoitteena on, että 1-tason käytyään valmentaja pystyy suunnittelemaan ja toteuttamaan omille valmennettavilleen sopivia laadukkaita harjoituksia (Suomen Olympiakomitea 2022b).

2-tason koulutuksen tavoitteena on, että valmentaja pystyy toteuttamaan omalla valmennusryhmälleen suunnitelmallisen harjoitusvuoden tai – kauden ja etenee näin yksittäisten harjoituskertojen tai jaksojen kautta kohti isompaa kokonaisuutta (Suomen Olympiakomitea 2022c).

Lajiliittojen 3-tason koulutukset muodostavat pidemmän koulutusprosessin, jossa erityisesti lajiosaamisessa päästään aikaisempia tasoja syvemmälle. 3-tason koulutuksen edellytyksenä on, että aiemmat lajiliiton koulutustasot on suoritettu tai

vastaava osaaminen on todennettu. Tavoitteena on, että valmentaja osaa tukea urheilijan kokonaisvaltaista kehittymistä koko urheilijan uran ajan. (Suomen Olympiakomitea 2022d.)

4.4 Ammatillinen koulutus

Liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinto (VAT) on ammatillinen näyttötutkinto, jossa tutkintonimikkeenä on valmentaja. Näyttötutkinto suoritetaan osoittamalla tutkinnon perusteissa edellytetty ammattitaito ensisijaisesti aidoissa työelämän tilanteissa. Näyttötutkinnon suorittaja osallistuu usein liikunnan koulutuskeskusten järjestämiin valmistavaan koulutukseen, jonka avulla hankitaan tutkinnon suorittamiseen tarvittavaa ammattitaitoa. Tutkinto koostuu pakollisesta tutkinnon osasta *Ammatillinen toiminta valmentajana* ja valinnaisesta tutkinnon osasta *Lasten, nuorten tai aikuisten valmentaminen*. Tutkinnon perusteiden pohjana on Suomalainen Valmennusosaamisen malli. (Suomen Olympiakomitea 2022e.)

Valmennuksen erikoisammattitutkinto (VeAT) on myös ammatillinen näyttötutkinto. Näyttötutkinto suoritetaan osoittamalla tutkinnon perusteissa edellytetty ammattitaito ensisijaisesti aidoissa työelämän tuotanto- ja palvelutilanteissa. Näyttötutkinnon suorittaja osallistuu usein valmistavaan koulutukseen, jonka avulla hankitaan tarvittavaa ammattitaitoa. Tutkinnon perusteet muodostuvat kahdesta pakollisesta tutkinnon osasta ja kolmesta valinnaisesta osasta, joista tutkinnon suorittaja suorittaa yhden. Pakollisen tutkinnon osat ovat *Valmennustoiminnan johtaminen* ja *Urheilijakeskeinen valmentaminen*. Valinnaiset tutkinnon osat, joista tutkinnon suorittaja valitsee yhden osan ovat *Urheilutoiminnan kehittäminen*, *Toimiminen valmennuksen kansainvälisessä toimintaympäristössä* ja *Valmennustoiminnan hallinnon kehittäminen*. Tutkinnon perusteina on käytetty Suomalaista Valmennusosaamisen mallia. (Suomen Olympiakomitea 2022f.)

Liikunnanohjauksen perustutkinto (liikuntaneuvoja) on ammatillinen perustutkinto. Tutkinnon suorittaja voi valita osana koulutustaan valmennuksen valinnaisen tutkinnon osan. Valmennuksen valinnaisen tutkinnon osan tavoitteena on, että sen

suorittanut osaa toimia yksilö- tai joukkueurheilun valmentajana harjoitus- ja kilpailutilanteissa. Tutkinnon suorittaneella on valmiuksia suunnitella harjoittelua lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä yksilöä ja joukkuetta tavoitteen mukaisesti ja kokonaisvaltaisesti kehittäen. Hän osaa arvioida omaa toimintaansa ja seurata valmennusprosessin onnistumista käyttämällä erilaisia testaus- ja kontrollimenetelmiä. (Suomen Olympiakomitea 2022g.)

4.5 Korkea-asteen koulutus

Urheiluvalmennuksen opintoja alemmalla korkeakoulutasolla voi suorittaa sekä ammattikorkeakouluissa (liikunnanohjaaja AMK) että Jyväskylän Yliopistossa (liikuntatieteinen kandidaatti). Ammattikorkeakouluissa voi opinnoissa suuntautua valmennukseen ja kilpaurheiluun ja yliopistossa pääaineeksi voi valita valmennus- ja testausopin. Sekä yliopiston että ammattikorkeakoulun valmennuksen opinnoissa olennaista on tutkiva työn ote. Yliopistossa opinnot ovat enemmän tieteenalälhtöisiä ja opinnoissa painotetaan tutkimuksellisia valmiuksia, kun taas ammattikorkeakoulussa opinnot ovat ilmiö- tai projektilälhtöisiä ja painopiste työelämäyhteyksissä. (Suomen Olympiakomitea 2022h.)

Urheiluvalmennuksen opintoja ylemmällä korkeakoulutasolla voi suorittaa sekä ammattikorkeakouluissa (liikunnanohjaaja YAMK) että Jyväskylän Yliopistossa (liikuntatieteiden maisteri). Sekä yliopiston, että ammattikorkeakoulun valmennuksen opinnoissa olennaista on tutkiva työn ote. Yliopistossa opinnot ovat enemmän tieteenalälhtöisiä ja opinnoissa painotetaan tutkimuksellisia valmiuksia. Ammattikorkeakoulussa opinnot ovat ilmiö- tai projektilälhtöisiä ja painopiste työelämäyhteyksissä. Yliopiston maisteriopintoihin voi jatkaa suoraan kandiopinnoista. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon pääsyvaatimuksena on alempi korkeakoulututkinto ja sen jälkeen hankittu kahden vuoden työkokemus. (Suomen Olympiakomitea 2022i.)

Urheiluvalmennuksen näkökulmasta uusina ylemmän korkea-asteen koulutusmuotoina ovat tulleet mm. Lapin Ammattikorkeakoulun tarjoama Liikunnan ja urheiluvalmennuksen asiantuntijakoulutus (Lapin AMK 2022) sekä Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisen tiedekunnan tarjoama Urheiluvalmennuksen koulutusohjelma (Jyväskylän yliopisto 2022).

5 NUORTEN OLYMPIAVALMENTAJAT

5.1 Toiminnan perusteet

Vuonna 2006 käynnistettiin nuorten lahjakkuuksien valmentautumisen tukemiseksi päätoimisten nuorten Olympiavalmentajien (NOV) palkkausprosessi, jolle asetettiin kaksi päätavoitetta. Ensiksi varmistaa valmentajalle mahdollisuus päivittäiseen ja pitkäjänteiseen valmennustyöhön nuorten lahjakkaiden urheilijoiden kehittämiseksi ja toiseksi parantaa valmentajien asemaa suomalaisessa urheiluvalmennusjärjestelmässä. Tämä tarkoittaa asianmukaisia toimintaedellytykset ja kohtuullista palkkatasoa. (Suomen Olympiakomitea 2022j.)

Valmentajien työnantajina toimivat pääosin lajiliitot, mutta myös urheiluakatemit, urheiluseurat ja -opistot sekä kaupungit / kunnat, sekä näiden yhdistelmät kuitenkin niin, että varsinainen valmentajan työsopimus on tehty ainoastaan yhden työnantajan kanssa. Olympiakomitea tekee yhteistyösopimuksen työnantajan kanssa ja maksaa palkkatukea 15 000 euroa vuodessa. Sopimukset tehdään kunkin lajin olympiadin loppuun saakka. Tällä hetkellä palkkatuettavia nuorten Olympiavalmentajia on noin 100. (Suomen Olympiakomitea 2022j.)

Nuorten Olympiavalmentaja -järjestelmä ja palkkatuki on saanut suuren suosion yhdestä parhaimpana huippu-urheilun tukimuotona. Se on konkreettisesti lisännyt ammattivalmentajien lukumäärää ja on kerännyt verkostosta myös ns. uutta resurssia urheilun käyttöön. Koska valmentajan palkka koostuu kahden tai useamman organisaation yhteyspalkkauksena, haasteeksi usein muodostuvat työnjohdolliset sisältöasiat; valmentaja tekee töitä usein sellaisessa toimintaympäristössä, jossa hallinnollinen esihenkilö ei ole läsnä. Tämän vuoksi paitsi kirjallisesti, niin myös käytännöllisesti roolit, velvollisuudet ja vastuut on syytä sopia huolellisesti. Nuorten Olympiavalmentajien valinta tehdään osana lajien tehostamistukipäätöstä (Huippu-urheilun tukijärjestelmä 2022-2024 vuodelta 2021, 6.). Valmentajat valitaan ohjelmaan lähtökohtaisesti neljän vuoden ajaksi, tarkastelu tehdään vuosittain. Olympiakomitea osallistuu valmentajan palkkakustannuksiin 15 000 € vuosittain ja valmentajan palkkakustannuksista sovitaan erillisellä yhteistyösopimuksella.

5.2 Toiminnan tavoitteet ja kriteerit

Nuorten Olympiavalmentajien toiminnan tavoitteet ja kriteerit on määritelty Suomen Olympiakomitean ja valmentajan työnantajan / työnantajien välisen yhteistyösopimuksen luottamuksellisessa ei julkisessa liitteessä (Suomen Olympiakomitea 2020).

Nuorten Olympiavalmentaja -toiminnan tavoitteena on luoda sellaisia valmennusprosesseja, joiden seurauksena mahdollisimman moni ryhmään valittu urheilija saavuttaa aikuisiässä kansainvälisen huipputason ja edellytykset menestyä arvokisoissa. Samalla valmentaja itse kehittyy kansainvälisen urheilun vaatimukset ymmärtäväksi valmentajaksi. Toisena tärkeänä tavoitteena on taata nuorelle urheilijalle suunnitelmallinen ja turvallinen valmentautumisympäristö, jossa urheilija kasvaa ottamaan vastuun omasta urheilu-urastaan ja elämästään sekä valmistautuu urheilu-uran jälkeiseen elämään. (Suomen Olympiakomitea 2020.)

Palkattavalta valmentajalta edellytetään tehtävään soveltuvaa ammattitutkintoa (valmentajan ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai valmennukseen suuntautuva korkeakoulututkinto tai ulkomailla suoritettu, tunnustettu valmentajan ammattitutkinto) ja vähintään kahden vuoden työkokemusta joko nuorten tai aikuisten huippu-urheiluvalmennuksesta. Poikkeustapauksessa voidaan valmentaja palkata ilman tehtävään vaadittavaa koulutusta, mutta siinä tapauksessa valmentajan on hakeuduttava ammatilliseen koulutukseen kahden vuoden kuluessa työn aloittamisesta. Tehtävän luonteen vuoksi valmentajalta edellytetään näyttöä hyvästä yhteistyökyvystä. (Suomen Olympiakomitea 2020.)

Valmentajan toimenkuvasta vähintään 80 prosenttia tulee olla perusvalmennustyötä, jota on ainakin harjoittelun suunnittelu, harjoitus- ja kilpailutilanteen valmennus, suorituskyvyn testaus, harjoittelun ja kilpailujen analysointi sekä raportointi, päivittäisen valmentautumisen välittömät tukitoimet sekä nuoren urheilijan tukeminen kasvussa huippu-urheilijan elämäntapaan. Suositeltavaa on yhteistyö muiden valmentajien ja asiantuntijoiden kanssa sekä osallistuminen maajoukkuevalmennukseen sekä valmennusosaamisen jakaminen valmentajakoulutuksissa. Edellä mainittu edellyttäen, että oman valmennusryhmän urheilijoiden päivittäinen harjoittelu ei vaarannu. (Suomen Olympiakomitea 2020.)

Näiden yllä mainittujen nostojen lisäksi nuorten Olympiavalmentajien työn kriteereissä ja tavoitteissa otetaan kantaa myös valmentajan työsuhteen teknisiin asioihin, tarpeeseen sitoutua suomalaisen urheilun strategisiin tavoitteisiin, tarpeeseen sitoutua oman lajin valmennusjärjestelmään ja -linjauksiin, lajin osaamisen kehittämiseen ja urheiluakatemiatoimintaan. Kantaa otetaan myös valmennusryhmään nimettäviin urheilijoihin ja valmentajan vastuuseen heidän kokonaisvaltaisen kehittymisensä tukemisesta. (Suomen Olympiakomitea 2020.)

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

6.1 Laadullinen kyselytutkimus

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osa toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena, jossa mukana oli myös määrällisiä kysymyksiä (Liite 1). Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon tai heillä on jo kokemusta asiasta. Laadullisessa tutkimuksessa tiedonantajien valinta on harkittu ja tutkimukseen sopiva. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Kohderyhmänä kyselylle oli helmikuussa 2022 Suomen Olympiakomitean rekisterissä olevat nuorten Olympiavalmentajat, joille Olympiakomitea maksaa palkkatukea osana lajiliittojen tehostamistukipäätöksiä (Talvilajien tukipäätökset 2021, Kesälajien tukipäätökset 2022). Tutkimus rajattiin siten, kysely lähetettiin ainoastaan suomalaisille nuorten Olympiavalmentajille. Heitä oli 82 kpl.

Kyselytutkimus toteutettiin SurveyPal -kyselytyökalulla seuraavan aikataulun mukaisesti:

- 15.3.2022 kysely auki ja ohjeet sähköpostilla nuorten Olympiavalmentajille
- 21.3.2022 ensimmäinen muistutusviesti
- 27.3.2022 toinen muistutusviesti
- 28.3.2022 kysely kiinni
- 1.4.2022 kiitosviesti kyselyyn osallistumisesta nuorten Olympiavalmentajille
- Tulosten ja valmiin opinnäytetyön lähettäminen nuorten Olympiavalmentajille loppuvuodesta 2022 opinnäytetyön valmistuttua

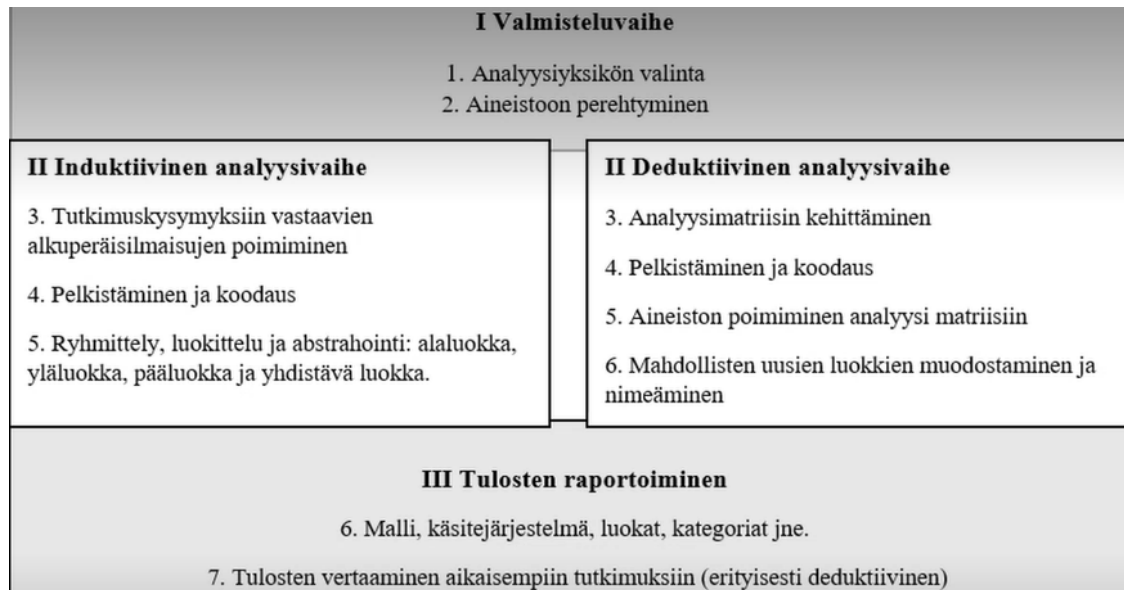
6.2 Kuvaajat ja keskiarvot

Kyselytutkimuksen perus- ja taustatietojen osassa kysyttiin numeerisesti tai luokittain valmentajan ikää, lajiryhmää, koulutustaustaa, kokemusvuosia ja bruttopalkkaa. Kysely toteutettiin SurveyPal -kyselytyökalulla, joka koosti vastuksista suoraan kuvaajat sekä keskiarvon ja hajonnan. Taulukoissa olevat kappalemäärän kuvaajat lisättiin käsin tutkimusaineistosta.

Vastausten tarkemman keskiarvon saamiseksi valmentajien iästä ja bruttoansioista laskettiin tarkempi keskiarvo siten, että keskiarvon laskemisen perusteena oli annetun vaihteluvälin keskiluku.

6.3 Sisällönanalyysi

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä eli induktiivisella sisällön analyysillä Elo & Kyngäs (2008) lähestymistavan mukaisesti (Kuvio 9). Tämä lähestymistapa oli selkeä ja auttoi aineiston loogisessa käsittelyssä valmisteluvaiheesta valmiiden tulosten raportointiin.



Kuvio 9. Sisällönanalyysin vaiheet (Elo 2022, muokattu Elo & Kyngäs 2008)

Kyselytutkimuksessa saadut yksittäiset vapaat kirjalliset vastaukset pelkistettiin avainsanoiksi. Avainsanoja muodostui valmentajan työn ammattimaistumista edistävästä tekijöistä 141 kpl ja valmentajan työn ammattimaistumista estävästä tekijöistä 139 kpl.

Samaa asiakokonaisuutta kuvaavat avainsanat yhdistettiin alaluokiksi. Valmentajan työn ammattimaistumista edistävien tekijöiden alaluokkia syntyi 11 kpl. Valmentajan työn ammattimaistumista estävien tekijöiden alaluokkia syntyi 12 kpl.

Alaluokista samaan kokonaisuuteen liittyvistä aiheista yhdistettiin pääluokat, jotka ovat myös lopulta vastaavat asetettuun tutkimuskysymykseen siitä mitä ovat valmentajan työn ammattimaistumista edistävät ja estävät tekijät. Molemmissa kysymyksissä näitä pääluokkia syntyi 5 kpl.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Kysely (Liite 1) lähetettiin 82 suomalaiselle nuorten Olympiavalmentajalle. Vastaanottajista 48 oli yksilölajien valmentajia ja 34 oli joukkuelajien valmentajia. Kyselyyn vastasi 54 valmentajaa. Vastausprosentti oli 65,85 %. Kyselyssä ei kysytty vastaajien sukupuolta, koska naisten osuus nuorten Olympiavalmentajista edustaa niin huomattavaa vähemmistöä, että vastausten perusteella anonymiteetti olisi voinut vaarantua.

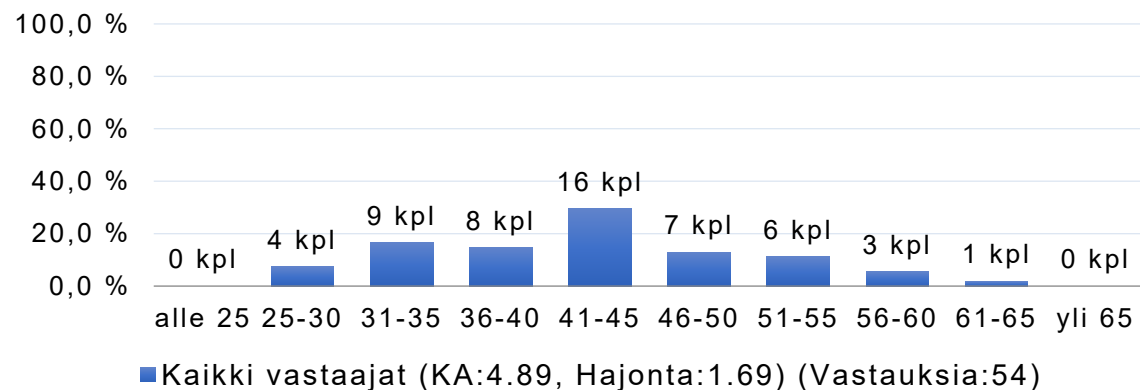
Kyselyssä oli kaksi osaa. Ensimmäisessä osassa kysyttiin valmentajien perus- ja taustatietoja ja toisessa osassa heidän näkemyksiään valmentajan työn ammattimaistumista edistävästä ja estävästä tekijöistä.

7.1 Perustiedot

Valmentajien ikää kysyttiin 5 vuoden ikäväleihin. Valmentajien iän keskiarvo on 42 vuotta ja mediaani-ikä 41–45 vuotta. Keskiarvoa laskettaessa käytettiin kunkin ikähaarukan keskilukua. Ikäjakauma kyselyyn vastanneilla on 25–65 vuotta, kuten taulukosta (Taulukko 2) selviää. Tilastokeskuksen (Suomen virallinen tilasto 2022b) mukaan keskivertosuomalainen on 43,6-vuotias, joten kyselyyn osallistuvat valmentajat keskimäärin edustavat iältään keskivertosuomalaista. Nuorten

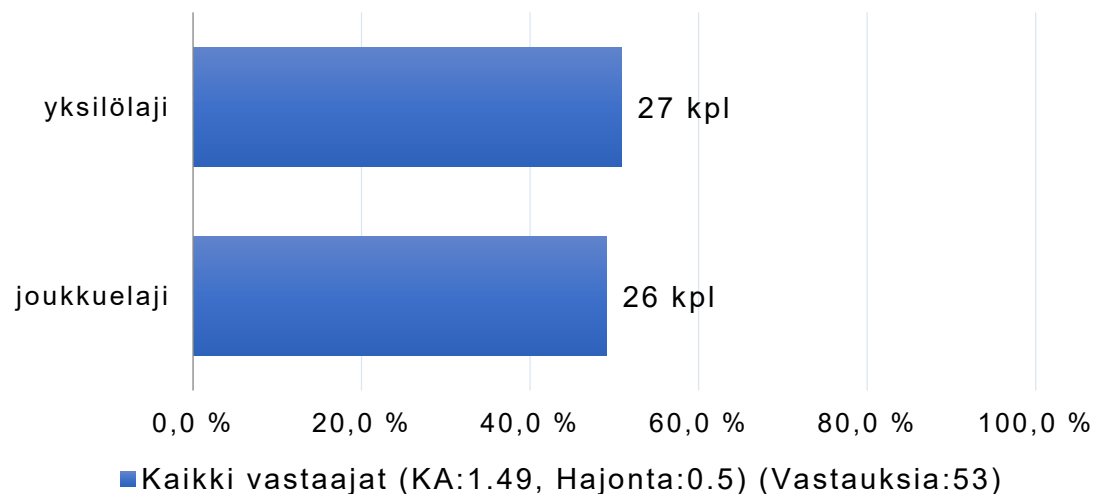
Olympiavalmentajien ikäjakauma vastaa laajemmin suomalaisten ammattivalmentajien ikäjakaumaa, kuten Valmentaminen ammattina Suomessa 2016 (Puska ym. 2017, 16) selvitystyö osoittaa.

Taulukko 2. Nuorten Olympiavalmentajien ikä



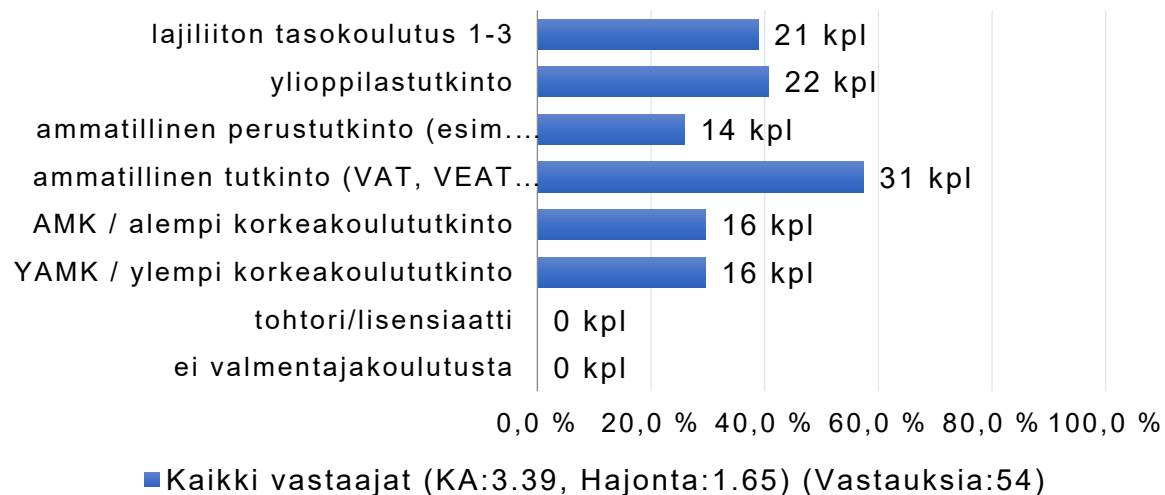
Kysely lähetettiin 48 yksilölajin ja 34 joukkuelajin valmentajille. Yksilölajien valmentajista kyselyyn vastasi 27 henkilöä ja joukkuelajien valmentajista 26 henkilöä taulukon mukaisesti (Taulukko 3). Tuloksia voidaan siis tulkita tasaveroisesti sekä yksilö- että joukkuelajien näkökulmasta.

Taulukko 3. Nuorten Olympiavalmentajien lajiryhmä



Kyselyssä kysyttiin valmentajien koulutustasoa ja vaihtoehtoista sai valita yhden tai useamman. Kysymysasettelussa olisi ollut järkevää kysyä ylintä tutkintoa tai pyytää mainitsemaan kaikki suoritettut tutkinnot. Monella valmentajalla ennen ylintä koulutustasoa on käytynä myös lajiliiton tasokoulutukset ja mahdollisesti myös muita ammatillisia tutkintoja. Taulukon (Taulukko 4) mukaisesti 31 valmentajalla on käytynä ammatillinen tutkinto (VAT, VEAT tai vastaava), 16 valmentajalla on alempi korkeakoulututkinto ja 16 valmentajalla ylempi korkeakoulututkinto. Vastaavia tuloksia valmentajien koulutustasosta on saatu myös Valmentaminen ammattina Suomessa 2016 (Puska ym. 2017, 18–19) selvitystyössä ja Valmentajakysely 2019 (Blomqvist, Mononen & Hämäläinen 2020, 16-21).

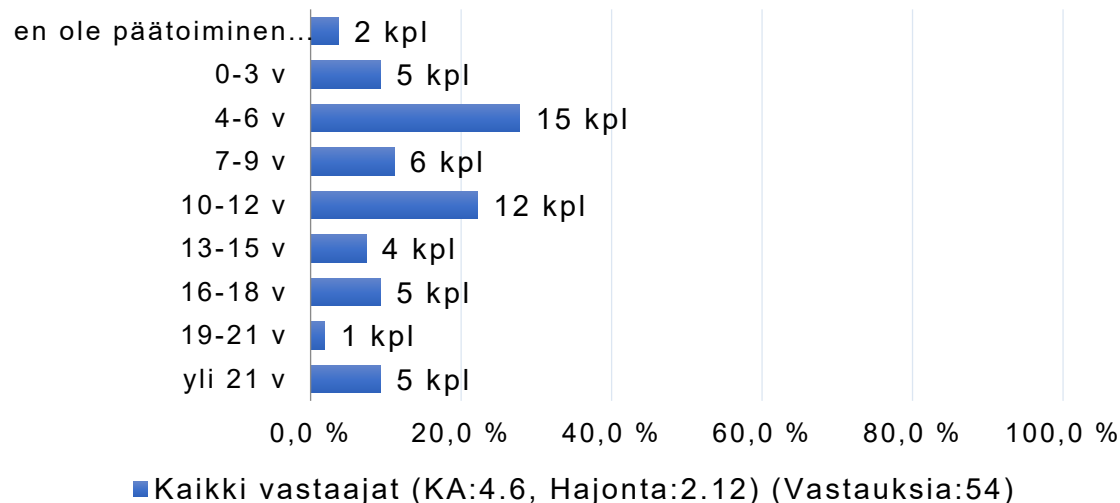
Taulukko 4. Nuorten Olympiavalmentajien koulutustaso



Päätoimisena valmentaja toimimisen kokemusvuosissa kyselyyn vastanneiden keskiarvo työkokemusvuosista on 7–12 vuotta alla olevan taulukon (Taulukko 5) mukaisesti. Mediaani on 7–9 vuotta. Huomioitavaa on, että yli 21 vuoden työkokemus valmennuksesta oli viidellä nuorten Olympiavalmentajalla.

Valmentajakyselyn 2019 (Blomqvist ym. 2020, 15–16) mukaan valmentajilla on valmentajakokemusta keskimäärin 11 vuotta mediaanin ollessa 8 vuotta. Tässä kyseisessä tutkimuksessa mukana oli sekä päätoimisia, osa-aikaisia että vapaaehtoisia valmentajia.

Taulukko 5. Nuorten Olympiavalmentajien päätoimisena ammattivalmentajana toimimisen työvuodet

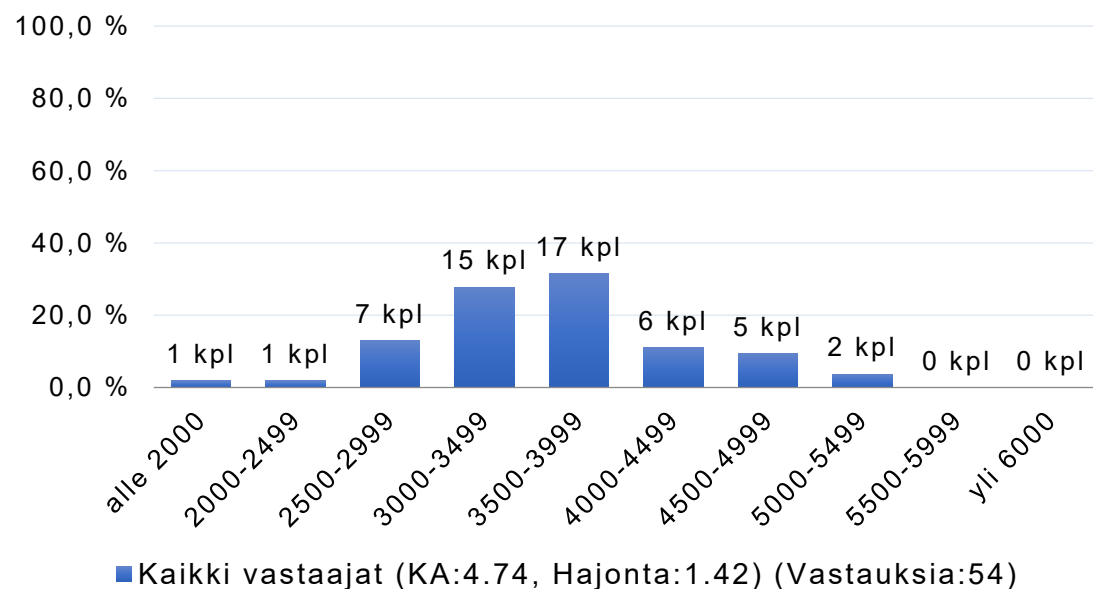


Bruttopalkkaa kysyttäessä pyydettiin palkkasummaan huomioimaan myös mahdolliset rahanarvoiset työsuhde-edut (asunto, auto, ruoka jne.). Palkkatasoa kysyttiin 500 € välein. Nuorten Olympiavalmentajien palkan keskiarvo vuonna 2022 on 3625 €/kk ja mediaani asettuu välille 3500–3999 €/kk taulukon mukaisesti (Taulukko 6). Keskiarvoa laskettaessa käytettiin kunkin palkkavälin keskilukua. Tilastokeskuksen mukaan keskivertosuomalainen ansaitsee 3685 €/kk (Suomen virallinen tilasto 2022b) ja suomalaisten palkka- ja palkkiotulojen mediaani tammikuussa 2022 oli 2968 €/kk (Suomen virallinen tilasto 2022c). Näihin tietoihin verrattuna nuorten Olympiavalmentajan palkka on lähellä suomalaisten keskiansiota, mutta on kuitenkin mediaanipalkan yläpuolella. Tuloksissa huomioitavaa on, että kahden valmentajan palkkataso jää alle 2500 €/kk. Vastaavasti

kaksi valmentajaa ilmoitti, että ei tee valmennusta päätyökseen, mikä taas on vastoin nuorten Olympiavalmentajan työstä määritettyjä kriteerejä.

Verrattaessa tuloksia Valmentaminen ammattina Suomessa 2016 bruttoansioiden tuloksiin (Puska ym. 2017, 22–23), voidaan todeta nuorten Olympiavalmentajien palkkatason olevan hieman korkeampi kuin suurimmalla osalla laajaa ammattivalmentajien ryhmää, koska vuonna 2016 77 % ammattivalmentajista tienasi alle 3500 euroa kuussa.

Taulukko 6. Nuorten Olympiavalmentajien palkkataso, bruttopalkka/kuukausi



7.2 Valmentajan työn ammattimaistumista edistävät tekijät

Kyselytutkimukseen osallistuneita nuorten Olympiavalmentaja pyydettiin vastaamaan mielestään kolme tärkeintä valmentajan työn ammattimaistumiseen edistävää vaikuttavaa tekijää. Tutkimusmenetelmänä oli sisällönanalyysi. Yksittäisiä vastuksia oli 141 kpl. Vastaukset pelkistettiin avainsanoiksi, muodostettiin alaluokat ja sen jälkeen yhdistettiin alaluokat pääluokiksi (Taulukko 7).

Valmentajan työn ammattimaistumista eniten edistäviä tekijöitä ovat **talousresurssit, työsuhde, osaaminen, arvostus ja toimintaympäristö**.

Talousresursseissa esille nousi kaksi pääkohtaa: valmentajan oma palkkataso ja valmentajien tiedossa oleva varmuus työnantajan talousresursseista. Palkan ollessa riittävällä tasolla ja kun valmentajalla on varmuus siitä, että työnantajan taloustilanne on hyvä, vaikuttavat nämä ammattimaistumisen edistymiseen positiivisesti.

Työsuhteeseen liittyen esiin nousivat päivittäiseen työaikaan, työnkuvaan, työsuhteen keston ja työn johtamiseen liittyvät yksityiskohdat. Inhimillinen työaika, työkuorma, selkeästi määritelty työn sisältö, edellytykset suoriutua töistä ja edetä ammattuuralla täydennettynä osaavalla esihenkilötyöllä edistävät valmentajan työn ammattimaistumista.

Valmentajat arvostavat omaa formaalin koulutuksen ja päivittäisen työssä opitun kautta saatua osaamista. Valmentajat myös arvostavat työnantajan osaamista esihenkilötyössä ja muissa työn tekemiseen vaikuttavissa toimenpiteissä. Huolehtimalla omasta osaamisesta ja työnantajan huolehtiessa työnantajaosaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä vaikutetaan valmentajan työn ammattimaistumiseen positiivisesti.

Valmentajan työn arvostus lisää ammattimaistumisen edellytyksiä. Arvostuksen tärkeys koetaan merkitykselliseksi paitsi yksilötasolla, myös kollektiivisesti ammattikuntaa kohtaan.

Valmentajan työn toimintaympäristö ja yhteistyö muiden samassa toimintaympäristössä toimivien kanssa lisää työn viihtyvyyttä ja merkityksellisyyttä ja siten myös edistää työn ammattimaistumista. Toimintaympäristön muodostaa olosuhteiden lisäksi ihmiset; urheilijat, valmentajakollegat, asiantuntijat ja muut sidosryhmät. Urheilijoiden taso, motivaatio ja urheilijoiden saavuttamat tulokset ovat myös valmentajien työn ammattimaistumista edistäviä tekijöitä, mutta ne saivat mielestäni yllättävän vähän mainintoja huomioiden niiden julkisuudessa saavuttama huomio.

Taulukko 7. Sisällönanalyysi valmentajan työn ammattimaistumista edistävästä tekijöistä

PELKISTYS	ALALUOKAT	PÄÄLUOKAT
141 vastausta	Palkkataso (16 mainintaa)	Talousresurssit
	Työnantajan resurssit (16)	
	Työn sisältö (13)	Työsuhde
	Työaika (9)	
	Uranäkymät (8)	
	Koulutustaso (19)	Osaaminen
	Työnantajan osaaminen (8)	
	Työn arvostus (23)	Arvostus
	Toimintaympäristö ja yhteistyö (18)	Toimintaympäristö
	Urheilijoiden taso (4)	
Kaatoluokka (7)		

7.3 Valmentajan työn ammattimaistumista estävät tekijät

Kyselytutkimukseen osallistuneita nuorten Olympiavalmentaja pyydettiin vastaamaan mielestään kolme tärkeintä valmentajan työn ammattimaistumiseen estävästi vaikuttavaa tekijää. Tutkimusmenetelmänä oli sisällönanalyysi. Yksittäisiä vastuksia oli 139 kpl. Vastaukset pelkistettiin avainsanoiksi, muodostettiin alaluokat ja sen jälkeen yhdistettiin alaluokat pääluokiksi (Taulukko 8).

Valmentajan työn ammattimaistumista eniten estäviä tekijöitä ovat **talousresurssit, työsuhde, osaaminen, arvostus ja toimintaympäristö**. Vastaukset ovat siis samat kuin valmentajan työn ammattimaistumista edistävät tekijät, mutta perustelut ovat käänteiset.

Talousresursseissa valmentajia eniten huolestuttaa oma palkkataso, sen kehitysnäkymät ja epävarmuus työnantajan maksukyvyistä. Vaikka nuorten Olympiavalmentajien keskiarvoinen palkkataso kestää vertailun keskivertosuomalaisen palkkatasoon, huolta aiheuttaa alalta puuttuvat standardit, kuten palkan suhde koulutustasoon ja tasokorotukset kokemuksen mukaan. Erityisesti seurojen ollessa työnantajina, huolta aiheuttaa myös seurojen epävarma taloustilanne. Nämä kaikki koetaan valmentajan työn ammattimaistumista estäviksi tekijöiksi.

Työsuhteen sisällössä eniten huolta herättää työnkuvien moninaisuus ja sirpaleisuus. Varsinaisen valmennustyöksi luokitellun lisäksi työhön kasaantuu kaiken näköistä muuta hoidettavaa. Osin tästäkin johtuen työaika kasvaa, pitäen sisällään paljon iltaja viikonlopputyötä ja epävarmuutta lisää myös lyhyet määräaikaiset työsopimukset. Erityisesti kokeneemmat valmentajat kokevat tämän kuormittavaksi. Uranäkymät koetaan epävarmoiksi, koska työpaikkoja on vähän ja taloudellinen epävarmuus on läsnä.

Osaamisessa erityisesti esiin nousee työnantajaosaamisen puute. Riittämätön ajankäyttö työnohjaamiseen, vaihtelevat ja muuttuvat toimintatavat, ymmärrys valmennuksesta ja erityisesti seuratoiminnassa ammattijohtajien puute ovat ammattimaistumista estäviä tekijöitä. Valmentajat tarkastelevat myös kriittisesti omaa osaamistaan ja koulutustasoa. Alalle ei ole selkeitä koulutusvaatimuksia, mikä näkyy vaihtelevana ja välillä alhaisenakin osaamistasona.

Valmentajan työn arvostus koetaan alhaiseksi. Valmentajan työtä ei laajasti vielä mielletä ammatiksi ja tähän vaikuttaa mm. vapaaehtoistyön arvostus, ammattivalmennukseen johtavien koulutuspolkujen puute ja valmentajien oma arvostus työtään kohtaan. Arvostuksen merkitys valmentajan työn ammattimaistumisen edistämässä ja estämisessä näkyvät sekä yksilötasolla että laajempina ilmiönä.

Toimintaympäristön merkitys on parhaimmillaan työssä viihtymistä ja osaamisen kasvua edistävä tekijä, mutta huonoimmillaan sitä estävä tekijä. Vastakkainasettelun kohteeksi joutuu usein valmentajan työtä ammatikseen tekevät ja sitä vapaaehtoisesti tekevät, erityisesti jos he toimivat samassa työyhteisössä. Pienenevät lajin harrastajamäärät koetaan ongelmaksi, koska niillä on kausimaksujen kautta yhteys myös mahdollisuuteen palkata päätoimisia valmentajia. Toimintaympäristössä olevilla ongelmilla on valmentajan työn ammattimaistumista estävä vaikutus.

Taulukko 8. Sisällönanalyysi valmentajan työn ammattimaistumista estävistä tekijöistä

PELKISTYS	ALALUOKAT	PÄÄLUOKAT
139 vastausta	Palkkataso (24 mainintaa)	Talousresurssit
	Työnantajan resurssit (18)	
	Työsuhteen sisältö (24)	Työsuhde
	Työaika (7)	
	Uranäkymät (8)	
	Työntaajaosaaminen (12)	Osaaminen
	Koulutustaso (6)	
	Arvostus (18)	Arvostus
	Työympäristö (9)	Toimintaympäristö
	Vapaaehtoistyö (7)	
Kaatoluokka (6)		

8 POHDINTA

8.1 Johtopäätökset ja pohdinta

Kyselyssä saatujen vastausten perusteella voidaan päätellä, että valmentajan työn edistämistä ja estämistä vahvistavat asiat ovat hyvin tunnistettavia ja osin jopa olivat ennalta-arvattavissa. Se, että sekä edistäviksi että estäviksi tekijöiksi haarukoituivat täsmälleen samat pääluokat, oli minulle ennako-odotuksista poikkeava tulos.

Näkemykseni mukaan koulutuspoluilla on yhteys eri ammattien syntymiseen, kehittymiseen ja sitä kautta profession elinvoimaan ja vakiintumiseen. Työelämässä tunnistamme ammattuurheilijoita ja ammattivalmentajia, mutta kumpaankaan edellä mainittuun ei ole yksiselitteistä ammattiin johtavaa koulutuspolkua muiden vakiintuneiden ammattien tapaan. Valmentajan ammattinimikettä ei ole suojattu, vaan kaikki ohjaus- ja valmennustyötä vapaaehtoisesti, osa-aikaisesti tai päätyönään tekevät voivat ottaa se niin halutessaan käyttöön. Kaikille näille on edelleen tilaa ja tarvetta, mutta ammattivalmentajien määrän ja aseman kasvattamiseen tarvitaan erityisiä toimenpiteitä. Urheilujärjestöjohtoinen tasokoulutus ja ammatilliset näyttötutkinnot (VAT, VEAT) antavat hyvän pohjan valmentajien koulutukseen, mutta koulutuspolku kaipaasi mielestäni sen jälkeen selkeämmin tunnistettavat valmentajan ammattiin valmistavat alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon. Vaikka osin sisällöt jo nyt vastaavat tähän tavoitteeseen, eivät tutkintonimikkeet vielä täysin palvele valmentajan työn tunnistamista ja arvostamista.

Talousresursseista puhumista ei voida jättää käymättä, kun puhutaan valmentajan työn edellytyksistä. Tämän opinnäytetyön kyselyyn osallistuneiden nuorten Olympiavalmentajien palkkataso kestää vertailun valtakunnallisiin keskiansioihin. Urheilun suurin rahoittaja on kotitaloudet ja siellä lopulta tullaan määrittelemään myös käytettävissä olevat resurssit

urheiluvalmennukseen. Valtion rahoitus liikuntaan ja urheiluun sekä lajien kilpailutoiminnan ja tapahtumatoiminnan tuotot ovat toki myös merkittäviä kotitalouksien lisäksi. Jokainen urheilutoimintaan mukaan tuleva ja siellä oleva haluaa parasta mahdollista laadukasta valmennusta. Laadun varmistamiseksi taas tarvitaan innostavia, osaavia ja koulutettuja valmentajia. Ja että heillä on mahdollisuus käyttää työhön aikaa ja edelleen kehittyä, pitää näistä tehtävistä luoda päätoimisia. Tämän kierteen seurauksena on paine kehittää varainhankintaa muutoinkin kuin osallistumismaksuilla.

Ammattimaistuvat lajit ovat viime aikoina investoineet paljon myös omiin olosuhteisiin, unohtamatta kuntien julkisia liikuntapaikkoja. Omiin olosuhteisiin investoiminen antaa mahdollisuuksia tilojen vapaaseen käyttöön ja luo tarvetta järjestää myös kokoaikaista valmennustoimintaa ja sen lisäksi muutakin palvelutoimintaa käyttökulujen kattamiseksi. Tämä lisää tarvetta päätoimisille valmentajille, mutta samalla lisää myös riskiä nostaa käyttäjien kustannuksia ja saattaa ohjata osallistujan näkökulmasta toiminnan yksipuolistumiseen. Ammattiurheilussa tämä ei ole ongelma, mutta lasten ja nuorten toiminnassa monipuolisuus paitsi lajivalikoimana myös erilaisiin ryhmiin ja eri valmentajan ohjaukseen osallistumisesta on arvo sinänsä.

Opinnäytetyön kyselyssä nuorten Olympiavalmentajat nostavat esiin työsuhteen merkityksen sekä ammattimaistumista edistävä että estävänä tekijänä. Valmentaminen ammattina Suomessa 2016 (Puska ym. 2017, 19–21) mukaan päätoimisten valmentajan yleisin työnantaja on urheiluseura ja seuraavana tulevat lajiliitto, yrittäjyys ja urheiluakatemia/urheiluopisto. Näkemykseni mukaan työnantajaosaamiseen ja myös työntekijäosaamiseen tulisi panostaa huomattavasti nykyistä enemmän. Tulisi kirkastaa mitkä ovat työn tavoitteet, kenelle työstä vastaa, mitä odotetaan, mitä itse odottaa, mitkä ovat kehittymisen ja kehittämisen mahdollisuudet. Tulisi myös ymmärtää vuorovaikutuksen ja rakentavan palautteen merkityksen

huomioiminen sekä säännölliset kehityskeskustelut. Nämä ovat nähdäkseni niitä keinoja, joilla parannetaan sekä työssä viihtymistä, arvostusta että työn tuloksellisuutta.

Valmentajan työ on ihmissuhdetyötä, jossa tavoitellaan urheilijan tai joukkueen tuloksen tekemistä ja kehittymistä, mutta samalla myös valmentajan oman osaamisen jatkuvaa kasvua. Ammattivalmentajan työtä määrittelevät kuitenkin kaikki samat lainalaisuudet ja normit kuin mitä tahansa virallista ammattia. Siksi ammattiin kouluttautuminen, ammatillinen kokemus ja osaaminen, valmentajan ihmis- ja oppimiskäsitys sekä ympärillä oleva laajempi ja suppeampi toimintaympäristö tulee huomioida professiota kehittäessä. Suomalainen valmennuskulttuuri on murroksessa ja sitä edistetään mm. Suomen Valmentajien Meidän urheilu -hankkeen avulla (Suomen Valmentajat 2022b). Tämä kulttuurinmuutos yhdistettynä yksittäisiin tässäkin opinnäytetyössä tehtyihin havaintoihin ja toimenpide-ehdotuksiin luovat eväät hyvälle valmennukselle tulevaisuudessa.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tämä opinnäytetyö on toteutettu noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä. Työssä on noudatettu tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joiden tarkoituksena on tuottaa luotettavaa, rehellistä ja tarkkaa tietoa. Työssä on käytetty asianmukaisia lähdemerkintöjä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150–151.)

Toimeksiantosopimus laadittiin ennen työn aloittamista Suomen Olympiakomitean ja Lapin Ammattikorkeakoulun kanssa.

Opinnäytetyön tutkimusosassa kerätyt tiedot on tallennettu salasanalla varmennettuun tietokantaan Suomen Olympiakomitean palvelimelle. Kyselyyn vastanneet ovat osallistuneet tutkimukseen vapaaehtoisesti ja vastaajien anonymiteetti on säilynyt.

Tässä opinnäytetyössä on pyritty käyttämään mahdollisimman luotettavaa ja viimeisintä alan tietoa. Tutkimusosassa luotettavuutta olisi lisännyt saatua 65,85% korkeampi vastausprosentti. Jälkikäteen arvioiden joihinkin tutkimusosan kysymyksiin olisi voinut ohjeistaa yksityiskohtaisemmin, jolloin vastusten luotettavuus olisi entisestään lisääntynyt. Kyselyyn vastanneet valmentajat olivat ammattivalmentajia, mikä saattaa antaa tuloksista kapeamman kuvan, kuin jos vastaajina olisi ollut myös työtä osa-aikaisesti tai vapaaehtoisesti tekevät.

8.3 Jatkotutkimustarpeet

Valmentajan työn ammattimaistuminen etenee tasaiseen tahtiin ja siten myös professio kehittyy. Ympäröivä yhteiskunta globaaleine muutoksineen asettaa kehittymiselle omat tarpeensa ja samoin tekee myös uudet urheilijasukupolvet.

Jatkotutkimustarpeina näkisin järkeväksi selvittää tulevan urheilijasukupolven ajatuksia ja tarpeita valmentajan osaamiselle. Näistä voisi syntyä päivitetty Suomalaisen valmennusosaamisen malli.

Kansallinen urheilun rahoitus muuttuu vuonna 2023 kun perinteinen urheilun rahoitus rahapelitoiminnan tuotoista vaihtuu budjettirahoitteiseksi. Mitä tämä tulee tarkoittamaan valmentajan työn näkökulmasta? Mistä rakentuu rahoitus työnantajaorganisaatioille, että lisää ammattivalmentaja saadaan työskentelemään kansainvälisti kovenevassa huippu-urheilumaailmassa? Tässä olisi mielestäni yksi tutkittava kokonaisuus.

Koulutuspolut valmentajan ammattiin ovat sekoitus urheilun kansalaisjärjestöjen koulutuskokonaisuuksia ja tutkintoon johtavia ammatillisia koulutuksia. Valmentajan ammattinimike on vapaasti kaikkien ohjaus- ja valmennustyötä tekevien käytettävissä. Mikä olisi se koulutuspolku ja ammattinimike, joka olisi verrattavissa muihin ammattialoihin? Tämän tutkiminen ja selvittäminen muodostaisi yhden tulevaisuuden tutkimustarpeen.

Valmentajan työn perimmäinen tarkoitus on auttaa urheilijoita ja joukkueita kehittymään ja menestymään. Mikä on valmentajan koulutuksen, kokemuksen, osaamisen ja urheilijoiden tai joukkueiden menestyksen suhde toisiinsa? Tämä kokonaisuus muodostaisi mielestäni yhden mielenkiintoisen jatkotutkimustarpeen.

Yhdistelemällä tämän opinnäytteen tuloksia ja aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia ja selvityksiä, voisi työnantajille sekä valmentajille saada rakennettua yhteisen käsikirjan hyvistä esihenkilö- ja alaistaidoista. Tässä voisi olla yksi mahdollisuus konkreettiselle jatkotyölle. Tässä opinnäytetyössä käsitellyjä aiheita on 2000-luvulla tutkittu ja selvitetty jo sen verran, että tarvetta alkaisi olla jo myös eri tutkimuksia kokoavalle tutkimuskatsaukselle.

LÄHTEET

Aarresola, O., Itkonen, H., Salmikangas, A. & Mäkinen, J. 2019. Liikunnan ja urheilun vapaaehtoistyö, osallistuminen ja jäsenyys. Teoksessa Jarmo Mäkinen (toim.). Aikuisväestön liikunnan harrastaminen, vapaaehtoistyö ja osallistuminen 2018. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU

Aarresola, O., Lämsä, J. & Itkonen, H. 2022. Urheiluseurat ammattimaistumisen ristiaallokossa. Helsinki: Liikuntatieteellinen Seura.

Blomqvist, M., Mononen, K. & Hämäläinen, K. 2020. Valmentajakysely 2019. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU.

Côté, J. & Gilbert, W. 2009. An Integrative Definition of Coaching Effectiveness and Expertise. International Journal of Sports Science & Coaching Volume 4. Number 3.

Elo, S. 2022. Lapin AMK. TtT, dosentti. Luento. Sisällönanalyysi. 6.4.2022.

Elo, S. & Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. Journal of Advanced Nursing 62(1). 107-115.

Huippu-urheilun tukijärjestelmä 2022–2024. 2021. Suomen Olympiakomitea. Viitattu 23.10.2022
<https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/huippuvaiheen-ohjelma/valmennuksen-tukijarjestelma/>

Hämäläinen, K. (toim.), Blomqvist, M., Laitinen-Väänänen, S., Parviainen, A. & Potinkara, P. 2012. Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Helsinki: Suomen Olympiakomitea.

Hämäläinen, K. (toim.). 2014. Valmennusosaamisen käsikirja 2013. Helsinki: Suomen Olympiakomitea.

Hämäläinen, K. 2016. Valmennusosaamisen käsikirja 2016. Helsinki: Suomen Olympiakomitea.

Jyväskylän yliopisto 2022. Valmennuksen opintosuunta. Viitattu 6.11.2022 <https://www.jyu.fi/sport/fi/valmennus-ja-testausoppi/valmennuksen-opintosuunta/urheiluvalmentaja>

Kesälajien tukipäätökset 2022. Suomen Olympiakomitea. Viitattu 3.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/huippuvaiheen-ohjelma/valmennuksen-tukijarjestelma/>

Koski, P. & Heikkala, J. 1998. Suomalaisten urheiluorganisaatioiden muutos – Lajiliitot professionaalistumisen prosessissa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kärmeniemi, M. 2012. Valmentaminen ammattina Suomessa 2012. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU.

Lapin AMK 2022. YAMK-opinnot. Viitattu 6.11.2022 <https://www.lapinamk.fi/fi/Hakijalle/YAMK-tutkinnot/Liikunnan-ja-urheiluvalmennuksen-asiantuntija>

Lämsä, J., Nevala, A., Aarresola, O. & Itkonen, H. 2020. Ammattilaisuus amatörismin kriisiyttäjänä suomalaisessa joukkueurheilussa 1975-2020. Teoksessa Heikki Roiko-Jokela & Antero Holmila (toim.). Urheilun kriisejä. Suomen urheiluhistoriallisen seuran vuosikirja 2019-2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022. Suomen koulutusjärjestelmä. Viitattu 22.10.2022 <https://okm.fi/koulutusjarjestelma>.

Puska, M., Lämsä, J. & Potinkara, P. 2017. Valmentaminen ammattina Suomessa 2016. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU.

Suomen Olympiakomitea 2020. Nuorten Olympiavalmentajien yhteistyösopimuksen luottamuksellinen liite palkkauksen kriteerit ja tavoitteet. Ei julkinen.

Suomen Olympiakomitea 2022a. Suomen Olympiakomitea ry. Viitattu 6.11.2022
<https://www.olympiakomitea.fi/olympiakomitea/suomen-olympiakomitea-ry/>

Suomen Olympiakomitea 2022b. Valmennusosaaminen. 1.taso. Viitattu 6.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/>

Suomen Olympiakomitea 2022c. Valmennusosaaminen. 2.taso. Viitattu 6.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/>

Suomen Olympiakomitea 2022d. Valmennusosaaminen. 3.taso. Viitattu 6.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/>

Suomen Olympiakomitea 2022e. Valmennusosaaminen. Liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinto. Viitattu 6.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/>

Suomen Olympiakomitea 2022f. Valmennusosaaminen. Valmennuksen erikoisammattitutkinto. Viitattu 6.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/>

- Suomen Olympiakomitea 2022g. Valmennusosaaminen. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Viitattu 6.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamishjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/>
- Suomen Olympiakomitea 2022h. Valmennusosaaminen. Alemmat korkeakoulututkinnot. Viitattu 6.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamishjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/>
- Suomen Olympiakomitea 2022i. Valmennusosaaminen. Ylemmät korkeakoulututkinnot. Viitattu 6.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamishjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/>
- Suomen Olympiakomitea 2022j. Nuorten Olympiavalmentajat. Viitattu 23.10.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/urheiluakatemiaohjelma/asiantuntijatoiminta/nuorten-olympiavalmentajat/>
- Suomen Olympiakomitean strategia 2024 vuodelta 2021. 2021. Suomen Olympiakomitea. Viitattu 6.11.2022 https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2021/12/63481b56-olympiakomitea_paivitetty_strategia_2024_accessible.pdf
- Suomen Olympiakomitean strategia 2024 vuodelta 2020. Suomen Olympiakomitea. 2020. Viitattu 6.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/11/ee564f0d-suomen-olympiakomitea-strategia-2024.pdf>
- Suomen Olympiakomitean toiminta- ja taloussuunnitelma 2022. 2021. Viitattu 6.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2021/11/99dd20cf-olympiakomitean-toiminta-ja-taloussuunnitelma-2022.pdf>
- Suomen Valmentajat 2022a. Historia. Viitattu 19.11.2022 <https://www.suomenvalmentajat.fi/yhdistys/historia/>
- Suomen Valmentajat 2022b. Meidän urheilu. Viitattu 20.11.2022 <https://www.suomenvalmentajat.fi/meidan-urheilu/>

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2022a. Työssäkäynti. Työlliset ammattiryhmän, ammattiaseman, sukupuolen ja vuoden mukaan, 2010-2020. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 18.11.2022

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115q.px/

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2022b. Keskivertosuomalainen. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 23.10.2022

<https://tilastokeskus.fi/keskivertosuomalainen.html>

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2022c. Tulorekisterin palkat ja palkkiot. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 23.10.2022

https://www.stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/tulorekisterin_palkat_ja_palkkiot/mediaani-tammikuussa-2022/index.html

Talvilajien tukipäätökset 2021. Suomen Olympiakomitea. Viitattu 3.11.2022 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/huippuvaiheen-ohjelma/valmennuksen-tukijarjestelma/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Wilensky, H.L. 1964. The Professionalization of Everyone. American Journal of Sociology, 70(2), 137-158.

LIITE: Kysely

Nuorten Olympiavalmentajat

Tällä nuorten Olympiavalmentajille kohdistetulla kyselyllä pyritään selvittämään valmentajan, eli sinun, näkökulmasta niitä tekijöitä, jotka edistävät tai estävät valmentajan työn ammattimaistumista. Ammattilaisuuden lisääminen on yksi suomalaisen urheilun strategisista tavoitteista. Kyselystä saatavia tietoja ei käsitellä yksittäisinä, vaan niistä koostetaan keskiarvoiset kuvaajat ja sisällönanalyyysillä teemakokonaisuudet. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu linkin kautta anonymisti. Kiitos vastauksestasi!

Ikä

- alle 25
- 25–30
- 31–35
- 36–40
- 41–45
- 46–50
- 51–55
- 56–60
- 61–65
- yli 65

Laji

- yksilölaji
- joukkuelaji

Ammatillinen koulutus

Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

- lajiliiton tasokoulutus 1–3
- ylioppilastutkinto
- ammatillinen perustutkinto (esim. liikuntaneuvoja)
- ammatillinen tutkinto (VAT, VEAT tai vastaava)
- AMK / alempi korkeakoulututkinto
- YAMK / ylempi korkeakoulututkinto
- tohtori/lisensiaatti
- ei valmentajakoulutusta

Palkkataso (bruttopalkka/kk sisältäen mahdolliset edut)

- alle 2000
- 2000–2499
- 2500–2999
- 3000–3499
- 3500–3999
- 4000–4499
- 4500–4999
- 5000–5499
- 5500–5999
- yli 6000

Päätoimisena ammattivalmentajana toimimisen työvuodet (vähintään 80% toimeentulosta tulee valmennustyöstä)

- en ole päätoiminen ammattivalmentaja
- 0–3 v
- 4–6 v
- 7–9 v
- 10–12 v
- 13–15 v
- 16–18 v
- 19–21 v
- yli 21 v

Ammattimaistuminen

Mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka mielestäsi edistävät ja vastaavasti estävät valmentajan työn nykyistä voimakkaampaa ammattimaistumista. Nämä tekijät voivat olla omakohtaisia kokemuksiasi tai tekemiäsi havaintoja. Ne voivat liittyä koulutuspolkuihin, työpaikkojen määrään, työsuhteeseen, työn arvostukseen, työnantajiin, työyhteisöön, työympäristöön tai mihin tahansa, mitkä asiat sinä koet merkittävimiksi.

Mitkä ovat valmentajan työn ammattimaistumista eniten edistäviä tekijöitä, joilla päätoimisten valmentajien työpaikkoja ja arvostusta voitaisiin lisätä. Vastaa mielestäsi kolme tärkeintä.

Mitkä ovat valmentajan työn ammattimaistumista eniten estäviä tekijöitä. Vastaa mielestäsi kolme tärkeintä.