



KIHUN JULKAISUSARJA NRO 75

VALMENTAJAKYSELY 2019 – päätoimiset valmentajat

Minna Blomqvist, Kaisu Mononen ja Kirsi Hämäläinen



KIHUn julkaisusarja, nro 75

Copyright © Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU, 2020

ISBN 978-952-7290-18-7 (verkkojulkaisu)

ISSN 2489-8317 (verkkojulkaisu)

Kaikki oikeudet pidätetään. Tämän julkaisun tai sen osan jäljentäminen ilman tekijän kirjallista lupaa painamalla, monistamalla, äänittämällä tai muulla tavoin on tekijänoikeuslain mukaisesti kielletty.

Jyväskylä 2020

SISÄLTÖ

PÄÄHAVAINNOT 4

1. JOHDANTO JA AINEISTO 6

2. TULOKSET 7

2.1 Taustatiedot 7

2.2 Valmentajakokemus ja valmentajuus 8

Asiantuntijan kommentit, Suomen Valmentajat ry 11

2.3 Valmentajien koulutustausta 12

2.4 Nykyinen valmennustehtävä 13

Asiantuntijan kommentit, Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry 20

2.5 Osaamisen kehittäminen 21

Koulutus osaamisen kehittäjänä 21

Osaamisen kehitystarpeet 21

Oppimistilanteet ja oppimisen lähteet osaamisen kehittäjinä 23

Valmentajana kehittymisen haasteet 24

Asiantuntijan kommentit, Huippu-urheiluyksikkö 27

3. JOHTOPÄÄTÖKSET 28

LIITTEET 30

LIITE 1. Valmentajakysely 2019 päätoimisten vastaajien määrä ja osuus lajeittain. 30

PÄÄHAVAINNOT

Tämä julkaisu esittelee Valmentajakyselyyn vastanneiden päätoimisten valmentajien tuloksia. Aineisto on kerätty kesä-elokuussa 2019 ja kyselyyn vastasi kaikkiaan 2612 valmentajaa, joista 19 prosenttia (n= 490) toimi kyselyntekohetkellä päätoimisina valmentajina 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 %) valmentajat asuvat pääkaupunkiseudulla tai asukasluvultaan suurissa kunnissa (yli 50 000 asukasta).
- Yhdeksällä kymmenestä päätoimisesta valmentajasta on kilpaurheilutausta. Naisvalmentajista 47 prosenttia on kilpaillut kansainvälisellä tasolla tai arvokisoissa, kun vastaava osuus miehissä on 32 prosenttia.
- Valmentajakokemusta päätoimisille valmentajille on kertynyt keskimäärin 16 vuotta. Valmennustoiminnan aloittamisen tärkeimpiä syitä ovat olleet oma lajiharrastausta (39 %) sekä kiinnostus valmentamiseen ammattina (38 %). Valmennustoimintaa ajaa puolestaan jatkamaan nautinnon tunne, joka syntyy, kun saa seurata urheilijoiden kehittymistä ja olla vuorovaikutuksessa urheilijoiden kanssa.
- Oman valmentajana kehittymisen (68 %) rinnalla valtaosalla päätoimisista valmentajista on tavoitteena myös valmennuksen ja valmennusprosessien kehittäminen (71 %) sekä lajin ja lajikultuurin kehittäminen (64 %). Valmentajan tärkeimpänä tehtävänä pidetään yleisimmin urheilijan taitojen ja urheilusuurituksen kehittämistä, urheilijan kasvattamista ja kehittämistä ihmisenä sekä olosuhteiden luomista oppimiselle ja kehittymiselle.
- Opetus- tai liikunta-alan koulutuksen on suorittanut kolme neljästä valmentajasta. Lähes kahdella kolmesta (62 %) päätoimisesta valmentajasta on korkeimpana valmentajakoulutustasona ammatillinen valmentajakoulutus.
- Päätoimisten valmentajien osuudet lajien kokonaisvastaajamäärästä ovat suurimmat taitoluistelussa, jääkiekossa ja uinnissa. Yleisimmät valmennustehtävässä käytettävät nimikkeet ovat valmentaja (38 %) tai päävalmentaja (36 %) ja pääasiallinen toimintaympäristö on urheiluseura (76 %). Kolme neljästä (76 %) valmentaa täysipäiväisesti ja osa-aikaisesti valmentaa noin joka neljäs. Valtaosalla päätoimisista valmentajista valmennettavat ovat yli 16-vuotiaita (59 %) kansallisen tai kansainvälisen tason urheilijoita (78 %).
- Päätoimiset valmentajat käyttävät aikaa valmentamiseen keskimäärin 29 tuntia viikossa, miesvalmentajat naisia enemmän ja täysipäiväisesti valmentavat enemmän kuin osa-aikaisesti valmentavat. Valmentamiseen käytettävä aika lisääntyy myös sen mukaan mitä vanhempia tai korkeamman tasoisia urheilijoita valmennetaan.
- Päätoimiseen valmennustyöhön tai -tehtävään on päädytty yleisimmin siten, että sitä on tarjottu vastaajalle (60 %). Lähes kaikki päätoimiset valmentajat saavat palkkaa (91 %) tai kulukorvauksia (28 %) tekemästään valmennustyöstä, pääasiallinen palkanmaksaja on yleisimmin urheiluseura (71 %) ja lähes kaikilla on joko kirjallinen tai suullinen työsopimus (94 %).
- Päätoimiset valmentajat ovat sitoutuneita, innostuneita ja tarmokkaita työssään. Valmennustyöstä palaututaan keskimäärin kohtalaisesti ja työstään hyvin palautuvat kokevat työnsä kuormituksen sopivammaksi ja roolin selkeämmäksi kohtalaisesti ja huonosti palautuviin verrattuna. Korkeampi työtyytyväisyys on yhteydessä innostukseen, sopivaksi koettuun kuormitukseen ja haastavuuteen sekä

rooliin selkeyteen työssä.

- Päätoimisten valmentajien tärkeimpiä voimavaroja ovat liikunta ja urheilu, hyvä ja kannustavat työympäristö, ystävät, perhe, työyhteisö, sosiaaliset suhteet ja riittävä vapaa-aika.
- Päätoimisten valmentajien kokonaisuhyvinvointiin vaikuttavat positiivisesti yleisimmin oma osaamisen taso ja kokemus valmentajana, urheilijan/joukkueen suoritustaso, valmennustehtävän luonne ja suhteet urheilijoihin, vanhempiin ja seuraan. Haasteita hyvinvoinnille asettavat valmennustoiminnan ja siviilielämän suhde, valmennuksen oheistehtävät, valmennuksen työmäärä ja matkustaminen.
- Valtaosa päätoimisista valmentajista (79 %) on osallistunut valmentajakoulutukseen edellisen vuoden aikana. Koulutuksen on maksanut itse tai sen kustannuksiin osittain on osallistunut vajaa viidesosa (18 %) vastaajista.
- Noin kolme neljästä (73 %) päätoimisesta valmentajasta on suunnitellut kouluttautuvansa seuraavan vuoden aikana. Parhaimpina koulutusmuotoina pidetään seminaareja/webinaareja (22 %), henkilökohtaista ohjausta (tutorointi/mentorointi) (21 %) tai yhdistettyä lähi- ja verkko-opetusta (19 %).
- Päätoimisten valmentajien kehittymistarve on suurin fysiologian, anatomian ja biomekaniikan, psykologian, pedagogiikan ja didaktiikan, johtajuuden sekä lajitietojen ja -taitojen aihealueilla.
- Päätoimisten valmentajien osaamisen kehittyminen perustuu lähes poikkeuksetta kokemuksen kautta oppimiseen. Oppimistilanteissa korostuvat työskentely ja vuorovaikutus muiden valmentajien kanssa, omien ideoiden testaaminen ja kokeileminen käytännön arkivalmennuksessa, valmennettavilta saatava palaute ja oman valmennustoiminnan reflektointi.
- Koulutukseen osallistumista vaikeuttavat eniten ajan puute sekä työ- ja siviilielämän asettamat haasteet. Lähes kolme neljästä (71 %) päätoimisesta valmentajasta on kokenut urallaan haasteita, jotka ovat vaikeuttaneet heidän kehittymistään valmentajana tai uralla etenemistä. Yleisimpiä haasteita ovat osaamisen aliarvostus, olosuhteiden/välineiden puute tai sopimattomuus, vallan väärinkäyttö sekä taloudellisen tai muun tuen puute työnantajan puolelta.

1 JOHDANTO JA AINEISTO

Vuonna 2019 toteutetun valmentajakyselyn tavoitteena oli muodostaa nykykuva suomalaisesta valmentajakunnasta, kuvata valmentajien toimintaa ja toimintaympäristöä sekä tuottaa uutta tietoa ja lisätä ymmärrystä valmentajien kehityspoluista, motiiveista, arvoista ja asenteista.

Hanketta ovat rahoittaneet opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus. Hankkeen suunnittelusta, toteutuksesta ja raportoinnista on vastannut KIHU. Hankkeen yhteistyökumppaneina ovat toimineet Suomen olympiakomitea, Suomen paralympiakomitea ja Suomen valmentajat ry, Suomen ammattivalmentajat, Suomen urheilueettinen keskus sekä lajiliitot. Yhteistyökumppaneiden päätehtävinä ovat olleet osallistuminen kyselyn sisällön suunnitteluun sekä aineiston keruuseen.

Vuoden 2019 valmentajakyselyn lähtökohtana oli tavoittaa mahdollisimman laajasti eri lajeissa ja tasoilla toimivia valmentajia. Kyselyaineisto kerättiin käyttäen Webropol kyselytyökalua kesä-elokuussa 2019. Kyselyyn vastaaminen tapahtui avoimen linkin kautta anonyymisti. Avoin vastauslinkki sähköiseen suomenkieliseen kyselylomakkeeseen toimitettiin 27.5.2019 hankkeen yhteistyökumppaneille, jotka tämän jälkeen välittivät vastauslinkkiä omille jäsenilleen suoraan sähköpostilla tai hyödyntämällä jäsenistölle lähetettävää uutiskirjettä. Vastauslinkki kyselyyn oli lisäksi saatavilla useiden yhteistyökumppaneiden nettisivuilla ja sitä jaettiin myös sosiaalisen median kanavissa. Elokuun loppuun mennessä kyselyyn palautui yhteensä 2765 vastausta, joista 2612 toimi valmentajana ja 153 oli keskeyttänyt tai lopettanut valmentamisen.

Tämän raportin tulokset perustuvat päätoimisten valmentajien vastauksiin (n=490), jotka edustivat yhteensä 50 eri lajia. Päätoimisella valmentajalla tarkoitetaan tässä raportissa valmentajaa, joka kyselyn tekohetkellä valmensi osa-aikaisesti yli 20 tuntia viikossa tai toimi täysipäiväisesti valmentajana. Tulokset raportoidaan ensin koko vastaajajoukon osalta ja sen jälkeen sukupuolen, toiminnan perusteen valmentajakokemuksen tai valmennettavien iän/tason mukaan mikäli erot ovat merkitseviä. Aineiston kuvauksessa käytettiin tunnuslukuina prosenttiosuuksia ja keskilukuja. Tilastollisina menetelminä käytettiin riippumattomien muuttujien t-testiä, yksisuuntaista varianssianalyysiä ja ²-testiä. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla ja työtyytyväisyyttä ja työstä palautumista selitettiin lineaarisen regressioanalyysin avulla.

Suomessa arvioitiin Valmentaminen ammattina Suomessa -selvityksessä olevan vuonna 2016 noin 1600 ammattivalmentajaa. Vaikka ammattivalmentajien määrä olisi vuoteen 2019 mennessä kasvanut muutamalla sadalla valmentajalla, kattaa nyt käsillä oleva otos tästäkin perusjoukosta noin neljäsosan ja näin sen voidaan olettaa kuvaavan melko hyvin päätoimisten valmentajien perusjoukkoa Suomessa. Tuloksia tarkasteltaessa on kuitenkin hyvä huomioida, että yleensä tämän tapaisiin kyselyihin vastaavat henkilöt saattavat jo lähtökohtaisesti olla keskimääräistä enemmän kiinnostuneita oman toimintansa ja itsensä kehittämisestä.

2 TULOKSET

Tämä raportti tarkastelee Valmentajakyselyn 2019 tuloksia päätoimisten valmentajien osalta. Vuoden 2019 Valmentajakyselyyn vastasi kaikkiaan 2612 valmentajaa, joista 18 prosenttia (n= 490) toimi kyselyntekohetkellä päätoimisina valmentajina. Päätoimiseksi valmentajiksi on luokiteltu vastaajat, jotka kyselyntekohetkellä toimivat joko täysipäiväisinä (n = 371) tai osa-aikaisina (n = 119) valmentajina. Osa-aikaisesti valmentaneista päätoimiseksi luokiteltiin ne valmentajat, jotka käyttivät valmentamiseen aikaa yli 20 tuntia viikossa.

2.1 TAUSTATIEDOT

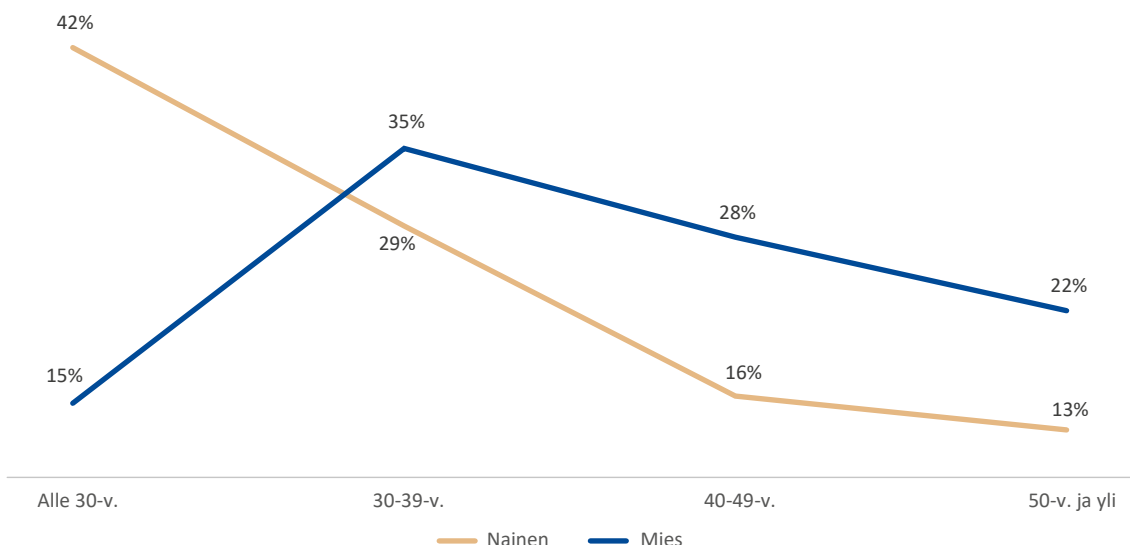
Päätoimisista valmentajista suurin osa oli miehiä (69 %) (n = 337). Naisvalmentajien osuus oli 31 prosenttia (n = 153). Hieman suurempi osa vastaajista kuului ikäluokkaan 30–39-vuotiaat (33 %) kuin 40–49-vuotiaiden (24 %) tai alle 30-vuotiaiden (24 %) ikäluokkaan. 50-vuotiaita tai vanhempia päätoimisista valmentajista oli noin viidesosa (19 %). Naisvalmentajista suurin osa kuului nuorimpaan ikäluokkaan (42 %), kun taas miesvalmentajista suurin osa (35 %) kuului ikäluokkaan 30–39-vuotiaat. Vanhimpaan ikäluokkaan kuului miesvalmentajista noin joka viides, kun naisilla vastaava osuus oli 13 prosenttia (kuvio 1).

Päätoimisista valmentajista valtaosa asui yhdessä puolison kanssa (74 %). Vajaa puolet vastaajista (42 %) asui puolison ja lasten kanssa ja kolmasosa (32 %) kaksin puolison kanssa. Vastaajista viidesosa (21 %) asui yksin ja muiden asumismuotojen osuus oli 5 prosenttia.

Korkeimpana koulutustasona yli puolella päätoimisista valmentajista (54 %) oli korkeakoulututkinto. Alemman korkeakoulututkinnon oli suorittanut 35 prosenttia ja ylemmän korkeakoulututkinnon 19 prosenttia vastaajista. Lukion oppimäärän tai ylioppilastutkinnon suorittaneita oli 21 prosenttia ja ammatillisen perustutkinnon suorittaneita 22 prosenttia. Vastaajista 3 prosenttia oli suorittanut peruskoulun tai vastaavan oppimäärän.

Asuinkunnan koon mukaan tarkasteltuna päätoimiset valmentajat asuivat yleisimmin asukasluvultaan suurissa kunnissa. Yli 50 000 asukkaan kunnassa asui 43 prosenttia, pääkaupunkiseudulla lähes kolmasosa (31 %) ja 20 000–50 000 asukkaan kunnissa vajaa viidesosa (18 %) vastaajista. 5 000–20 000 tuhannen asukkaan kunnissa vastaajista asui 8 prosenttia ja alle 5 000 asukkaan kunnissa yksi prosentti.

Kuvio 1. Valmentajien ikäjakauma sukupuolen mukaan.



Päätoimisista valmentajista noin yhdeksällä kymmenestä oli kilpaurheilutausta (89 %), naisilla (94 %) miehiä useammin (87 %). Korkeimmillaan kansallisella tasolla oli kilpaillut 49 prosenttia vastaajista, kansainvälisellä tasolla kilpailleita oli 25 prosenttia ja MM-, olympia- tai paralympiatasolla kilpailleita 12 prosenttia. Paikallisella/piiri/alueetasolla oli korkeimmillaan kilpaillut 14 prosenttia vastaajista. Naisvalmentajat olivat kilpailleet miesvalmentajia yleisemmin kansainvälisellä tasolla tai arvokisoissa. Naisista 47 prosenttia oli kilpaillut kansainvälisellä tasolla tai arvokisoissa, kun vastaava osuus miehissä oli 32 prosenttia. Kansallisella tasolla miehet (54 %) olivat puolestaan kilpailleet naisia (38 %) useammin.

2.2 VALMENTAJAKOKEMUS JA VALMENTAJUUS

Valmentajakokemusta päätoimisilla valmentajilla oli koko valmentajauransa ajalta keskimäärin 16 vuotta (mediaani 14). Valmentajakokemuksen perusteella tehdyn luokituksen mukaan 14 prosentilla vastaajista oli valmentajakokemusta enintään 5 vuotta ja noin viidesosalla 6–10 vuotta (21 %). 11–20 vuotta kokemusta oli 39 prosentilla ja yli 20 vuotta reilulla neljäsosalla vastaajista (27 %).

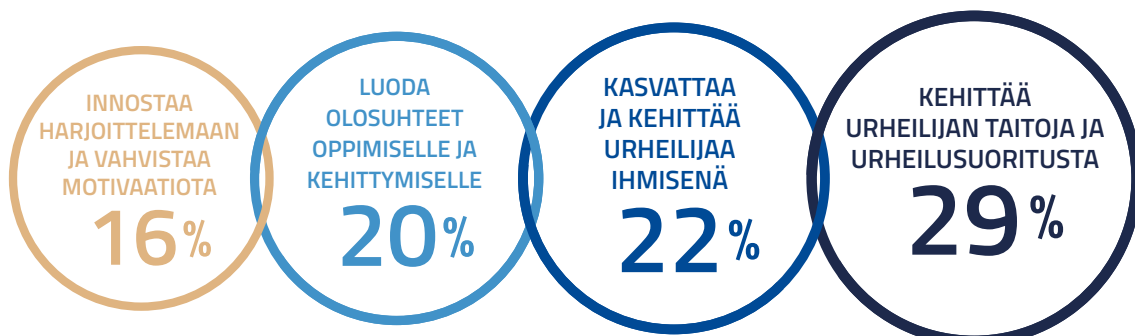
Valmennustoiminnan aloittamisen tärkeimmäksi syyksi 39 prosenttia päätoimisista valmentajista ilmoitti oman lajiharrastustaustan ja lähes yhtä usein valmennustoiminta oli aloitettu siksi, että se kiinnosti ammattina (38 %). Muita valmennustoiminnan aloittamisen tärkeimpiä syitä olivat valmennustoiminnan aloittaminen ulkopuolisen tahon pyynnöstä (10 %), valmentamisen kiinnostavuus harrastuksena (9 %), oman lapsen lajiharrastus (3 %) tai jokin muu syy (1 %).

Tiedusteltaessa valmentajauran henkilökohtaisia tavoitteita, kaksi kolmasosaa (68 %) ilmoitti tavoitteekseen kehittyä edelleen valmentajana. Valmennuksen ja valmennusprosessien kehittämisen ilmoitti tavoitteekseen 71 prosenttia ja lajin ja lajikulttuurin kehittäminen oli tavoitteena noin kahdella kolmesta (64 %). Reilu puolet halusi kehittyä huippuvalmentajaksi (55 %), 21 prosenttia tavoitteli valmentamisesta itselleen ammattia ja alle yksi prosentti valmentajista ei asettanut itselleen tai toiminnalleen selkeää kehittymistavoitetta, vaan aikoi jatkaa valmennustoimintaansa ennallaan.

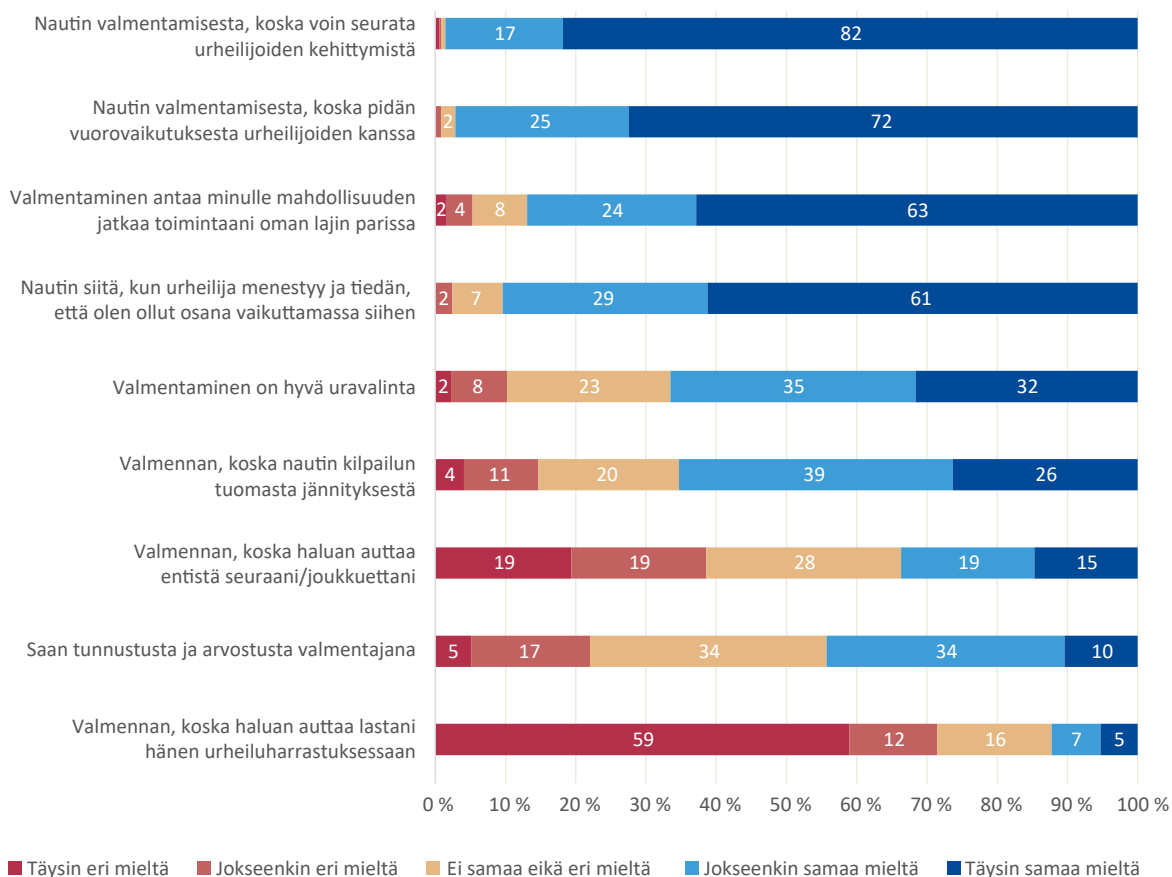
Vastaajia pyydettiin myös valitsemaan heidän tärkein tehtävänsä valmentajana kyselyntekohetkellä. Päätoimisista valmentajista 29 prosenttia koki tärkeimmäksi tehtäväkseen valmentajana urheilijan taitojen ja urheilusuurituksen kehittämisen. Urheilijan kasvattamisen ja kehittämisen ihmisenä tai olosuhteiden luomisen oppimiselle ja kehittymiselle koki tärkeimmäksi tehtäväkseen noin viidesosa vastaajista ja harjoittelemaan innostamisen ja motivaation vahvistamisen 16 prosenttia (kuvio 2). Pieni osuus (4–6 %) vastaajista ajatteli nautinnon ja myönteisten kokemusten tuottamisen, yhtenäisyyden, yhteenkuuluvuuden ja sosiaalisten kanssakäymisen edistämisen tai tulosten saavuttamisen olevan heidän tärkein tehtävänsä valmentajana.

Valmennustoiminnan jatkamiseen vaikuttaneita tekijöitä kartoitettiin pyytämällä vastaajia arvioimaan kuviossa 3 esitettyjä väittämiä 5-portaisella asteikolla (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä).

Kuvio 2. Tärkein tehtävä valmentajana.



Kuvio 3. Valmennustoiminnan jatkamiseen vaikuttaneet tekijät.



Valmennustoiminnan jatkamiseen vaikuttavat tekijät liittyivät valtaosalla päätoimisista valmentajista nautinnon tunteeseen, jota valmentamisesta sai joko seuraamalla urheilijoiden kehittymistä tai olemalla vuorovaikutuksessa urheilijoiden kanssa. Noin kahdelle kolmesta valmentajasta merkityksellistä valmennustoiminnan jatkamiseen kannalta oli, että valmentaminen tarjosi mahdollisuuden jatkaa toimintaa oman lajin parissa sekä nautinto siitä, että on osaltaan voinut olla vaikuttamassa urheilijan menestykseen. Joka kolmas puolestaan jatkoi valmennustoimintaa, koska näki valmentamisen hyvänä uravalintana ja joka neljäs nautti kilpailun tuomasta jännityksestä (kuvio 3).

Kuviossa 4 on esitetty yhteenveto päätoimisten valmentajien vastauksista kysymykseen ”Mikä on mielestäsi paras yksittäinen asia valmentamisessa/valmentajana olemisessa?” Kysymykseen vastasi kaikkiaan 367 päätoimista valmentajaa. Yleisimmin valmentajana olemisessa parhaaksi asiaksi koettiin se, että valmentajalla on mahdollisuus auttaa ja vaikuttaa urheilijan

kehittymiseen ja kasvamiseen ihmisenä sekä se, että valmentajana on mahdollisuus toimia vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Myös valmentajan omaa oppimista ja kehittymistä pidettiin merkityksellisenä.

” Auttaa urheilijaa kehittymään ja oppia itse lisää. ”

” Ihmisten väliin kehittyvät suhteet ja ihmisten vuorovaikutus. ”

” Itsensä haastaminen ja kehittäminen. ”

” Kokonaisvaltainen valmennus, jossa on lajin kautta mukana urheilijan elämässä ja pystyy vaikuttamaan/ auttamaan hänen kehittymiseensä niin urheilijana kuin ihmisenä. ”

” Kun omalla toiminnallaan saa urheilijan kehittymään ja oppimaan. Mahdollisuus vaikuttaa ihmisten elämään. ”

Kuvio 4. Paras asia valmentajana olemisessa ja valmentamisessa.

VALMENTAJANA OLEMISESSA ON PARASTA, KUN SAA...

- KEHITTÄÄ
- AUTTAA
- VAIKUTTAA
- KASVATTAA
- KEHITTÄÄ ITSE
- TOIMIA IHMISTEN KANSSA

VALMENTAMISESSA ON PARASTA...

- VUOROVAIKUTTEISUUS
- JATKUVAN KEHITTÄMISEN MAHDOLLISUUS
- TAVOITTEELLISUUS
- YHTEISTYÖ
- YHTEISÖLLISYYS
- MERKITYS
- HAASTAVUUS

KUN NÄKEE URHEILIJAN...

- KEHITTYVÄN
- OPPIVAN JA OIVALTAVAN
- ONNISTUVAN
- OSOITTAVAN ILOA JA INNOSTUSTA
- SAAVUTTAVAN
 - tavoitteen
 - päämäärän
 - oman parhaansa
 - oman potentiaalinsa
 - menestystä

Valmentamisen parhaina puolina pidettiin, että se on vuorovaikutteista, sitä tehdään yhteistyössä, se tarjoaa mahdollisuuden jatkuvalle kehitymiselle ja oman lajin parissa toimimiselle. Valmentaminen koettiin tavoitteelliseksi ja haasteita tarjoavaksi toiminnaksi, jolla oli merkitystä sekä urheilijalle että valmentajalle (kuvio 4).

Valmentamisessa parasta on seurata, kun urheilijat kehittyvät, oppivat ja onnistuvat. Ilon ja innostuksen sekä lajirakkauden ja kipinän synnyttäminen koetaan tärkeäksi. Yhdessä asetettujen tavoitteiden, päämäärien saavuttaminen ja urheilijan potentiaalinen löytäminen sekä menestys tuottavat nautintoa valmentajalle (kuvio 4).

” Jokapäiväinen kehittymisen mahdollisuus - miten voit tehdä asioita paremmin arjessa. ”

” Mahdollisuus auttaa ihmisiä tavoittelemaan unelmiaan ja auttaa heitä oppimaan lisää itsestään, ihmisyydestä sekä toimimisesta muiden ihmisten kanssa. ”

” Millään muulla elämän alueella ei koe samanlaisia tunteita ja yhteistä matkaa alkaen joukkueen arvoista ja tavoitteista kohti yhteistä unelmaa. ”

” Nähdä urheilijoiden saavuttavan omia tavoitteitaan ja ylittävän mahdollisuuksien haasteita. ”

” Tutustuminen urheilijoihin ja työskentely yhteisten tavoitteiden eteen. ”

” Valmentamisen tuomat haasteet yksilöiden kehittämisessä - vastauksia löytäminen ja jatkuva oppiminen sekä kehittyminen ihmisenä ja valmentajana. ”

” Kun urheilija onnistuu ja olen voinut auttaa häntä tavoitteiden saavuttamisessa. ”

” Lasten ja nuorten kehittymisen seuraaminen, ilon ja onnistumisen hetkien näkeminen. ”

” Se, että saa aidosti vaikuttaa oppimisprosesseihin. ”

” Tuloksen tekeminen ja uuden oppiminen. ”

” Urheilijoiden oppiminen, kehittyminen ja urheilijaksi kasvaminen. ”

” Yhteiset onnistumiset urheilijoiden kanssa joko kilpailuissa tai harjoitussalilla, erityisesti uusien taitojen oppiminen ja käyttäminen. ”

ASiantuntijan kommentit, Suomen Valmentajat Ry

Sari Tuunainen, toiminnanjohtaja

Tuloksista tulee vahvasti esiin valmentajien lajirakkaus. Se johdattaa oman harrastustaustan kautta useat valmentajan polulle ja mahdollisuus lajissa parissa pysymiseen on yksi keskeinen vaikutin valmennusuran jatkumiselle. Toiseksi esiin nousee valmennusammattin sosiaalisuus eli ihmisten kanssa toimiminen. Valmennustoiminnan jatkamiseen vaikuttavina tekijöinä urheilun kehityksen seuraaminen ja vuorovaikutuksessa urheilijoiden kanssa oleminen tuovat valmentajille nautintoa.

Valmentajan ammatti on pikkuhiljaa kehittynyt ja ymmärretään jo "oikeaksi" ammatiksi, mikä näkyy myönteisesti myös tutkimuksessa. Jopa 38 % oli aloittanut valmennustoiminnan siksi, että se kiinnosti ammattina. Motiivi olikin lähes yhtä yleinen kuin se, että valmentajaksi oli lähdetty oman harrastustaustan kautta. Ammatin osittainen kehittymättömyys ja ammatin arvostuksen kehittämisen tarve näkyvät kuitenkin myös vastaavasti tuloksissa. Yli 30 % suhtautuu neutraalisti tai negatiivisesti valmentamiseen hyvänä uravalintana.

Valmentamisessa kyseessä on ihmisen kehittäminen ja kun kaikki ihmiset ovat erilaisia, niin valmentajana ei ole koskaan valmis. Tulosten mukaan valmentajan ammatin vaatimus jatkuvasta kehittymisestä ja kehittymishalukkuus näyttäisi kohtaavan. Kuinkahan monessa ammatissa lähes kaikki asettavat itselleen kehittymistavoitteita, vaikka taustalla on jo keskimäärin 16 vuotta valmennusta ja neljäsosalla jopa yli 20 vuotta? Kouluttautumishaluakin vastaajilta löytyy.

Suomen Valmentajat, Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ja Suomen Olympiakomitea julkaisivat vuonna 2016 Valmentajalla on väliä -kirjaukset. Niiden tarkoituksena on vauhdittaa Suomessa meneillään olevaa valmennuskulttuurin muutosta lajikohtaisesta teknis-taktisesta valmennuksesta ihmisen voimavarojen löytämistä painottavaan valmennuskulttuuriin – valmennukseen, jossa valmentaja on urheilijan auttaja.

Valmennuskulttuurin muutoksen kannalta on ilo lukea, että avoimissa vastauksissa yleisimmin valmentajana olemisessa parhaaksi asiaksi koettiin se, että valmentajalla on mahdollisuus auttaa ja vaikuttaa urheilijan kehittymiseen ja kasvamiseen ihmisenä sekä se, että valmentajana on mahdollisuus toimia vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Lajisuorituksen kehittämisen näkökulma on vastaajilla kuitenkin myös vahva, sillä 29 prosenttia pitää valmentajan tärkeimpänä tehtävän urheilijan taitojen ja lajisuorituksen kehittämistä. Rinnalla ovat urheilijan kasvattaminen ja kehittäminen ihmisenä (22 %), olosuhteiden luominen oppimiselle (20 %) ja urheilijan innostaminen ja motivaation vahvistaminen (16 %). Huomioitavaa on, että kaikissa näissä kärkeeseen rankatuissa tehtävissä urheilija on keskiössä ja tulosorientoituneisuus ei saanut kannatusta.

Tulokset kertovatkin mielestäni siitä, että suomalaisessa urheilussa mennään kohti urheilijalähtöisempää toimintaa ja ymmärrys siitä on jo varsin korkealla. Uskon kuitenkin, että käytännön tasolla valmentajilla on vielä mahdollista kehittyä entistäkin paremmiksi ihmisen kehittämisen asiantuntijoiksi. Esi-merkiksi urheilijoiden osallistamiseen löytyy kokeilemalla varmasti uusia tapoja.



2.3 VALMENTAJIEN KOULUTUSTAUSTA

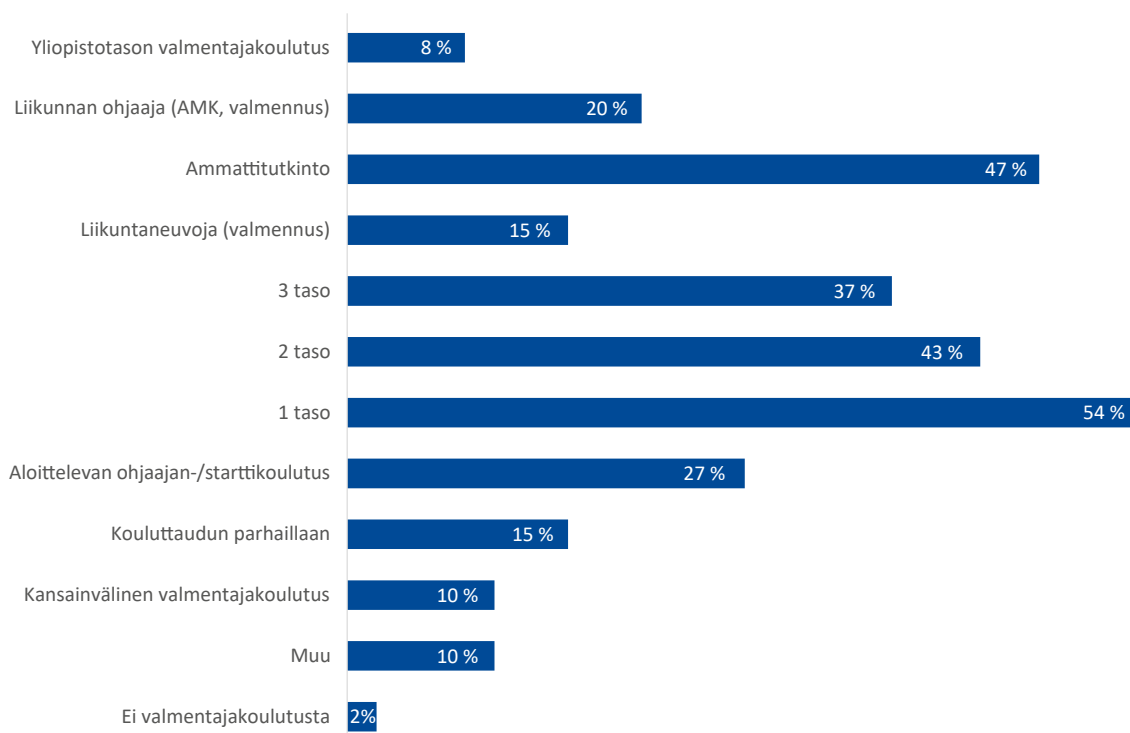
Kyselyyn vastanneista päätoimisista valmentajista 98 prosentilla oli valmentajakoulutus. Yleisin suoritettu valmentajakoulutus oli 1 tason valmentajakoulutus, jonka oli suorittanut reilu puolet vastaajista (kuvio 5). Seuraavaksi yleisin koulutus oli ammatillinen valmentajatutkinto (VAT, VEAT) (47 %). 2 tason koulutus oli 43 prosentilla ja 3 tason koulutus reilulla kolmasosalla vastaajista. Opisto- tai AMK-tasoinen liikunnan ohjaajan tutkinto oli viidesosalla ja yliopistotason valmentajatutkinto 8 prosentilla vastaajista. Lisäksi kansainvälistä valmentajakoulutusta tai muuta koulutusta oli 20 prosentilla ja 15 prosenttia vastaajista kouluttautui parhaillaan. Kolmella neljästä päätoimisesta valmentajasta (76 %) oli opetus- tai liikunta-alan tutkinto. Vammaisurheilijan tai erityisliikkujan valmentamiseen liittyvää koulutusta oli 12 prosentilla vastaajista.

Keskimäärin päätoimiset valmentajat olivat suorittaneet 2,7 valmentajakoulutusta (vaihteluväli 1–9 koulutusta). Vajaalla kolmasosalla vastaajista (31 %) oli yksi koulutus ja noin kolmasosa

(34 %) oli käynyt 2–3 koulutusta. 4–5 koulutusta oli käynyt neljäsosa vastaajista ja yli viisi koulutusta suorittaneiden osuus oli 7 prosenttia. Kaksi viidestä viimeksi käydyistä valmentajakoulutuksista oli suoritettu vuosina 2018–2019 (41 %) ja viidesosa vuosien 2016–2017 aikana. Vuosina 2011–2015 oli viimeisimmän valmentajakoulutuksensa suorittanut joka viides ja sitä aikaisemmin 19 prosenttia.

Valmentajakoulutuksen vaihtoehtoista muodostettiin 5-luokkaa korkeimman koulutustason tarkastelua varten. Luokituksessa aloittelevan ohjaajan koulutus/starttikoulutus yhdistettiin 1 tason koulutuksen kanssa samaan luokkaan. Lähes kahdella kolmesta (62 %) päätoimisesta valmentajasta oli korkeimpana koulutustasona ammatillinen valmentajakoulutus. Valmentajan ammattitutkinto oli korkeimpana koulutustasona reilulla kolmasosalla ja korkea-asteen valmentajakoulutus (AMK-/yliopistotutkinto) reilulla neljäsosalla vastaajista. Lajiliiton 2 tai 3 tason koulutus oli korkeimpana koulutustasona neljäsosalla päätoimisista valmentajista (taulukko 1).

Kuvio 5. Kaikki vastaajien suorittamat valmentajakoulutukset/-tutkinnot (prosenttilukujen summa ylittää 100 %, koska vastaaja on valinnut kaikki suorittamansa koulutukset).



Taulukko 1. Vastaajien korkein valmentajakoulutus.

Valmentajakoulutus	Frekvenssi	%
Ei koulutusta	11	2
1 taso	52	11
2 taso	73	15
3 taso	50	10
Ammattitutkinto	168	35
AMK, yliopisto	130	27
Yhteensä	484	100

2.4 NYKYINEN VALMENNUSTEHTÄVÄ

Päätoimisista valmentajista valtaosa (77 %) toimi kyselyntekohetkellä valmentajana yhdessä lajissa. Joukkuelajien valmentajia oli 65 prosenttia. Tyttö-/naisurheilijaa tai urheilijoita valmensi 58 prosenttia ja poika-/miesurheilijaa tai urheilijoita 64 prosenttia vastaajista. Yksilölajeissa valmentavia oli kaksi viidesosaa (40 %) ja useassa lajissa toimi valmentajana 16 prosenttia vastaajista. Vammaisurheilijoita tai erityisliikkuja oli koko valmennusuransa valmentanut 14 prosenttia vastaajista ja kyselyntekohetkellä vammaisurheilijoita ilmoitti valmentavansa kolme prosenttia vastaajista.

Nykyisen valmennustehtävän kuvaus perustuu tehtävään, jossa vastaaja toimi joko kyselyntekohetkellä tai oli toiminut edeltäneen kuuden kuukauden aikana. Jos vastaajalla oli useampia samanaikaisia valmennustehtäviä, häntä ohjeistettiin vastaamaan kysymyksiin hänelle itselleen tärkeimmän valmennustehtävän perusteella.

Kyselyyn vastanneet päätoimiset valmentajat edustivat kaikkiaan 50 lajia (LIITE 1). Viidesosa vastaajista toimi valmentajana jääkiekossa (20 %). Muita vastaajamäärältään suurimpia lajeja olivat voimistelulajit (13 %), jalkapallo (12 %), salibandy taitoluistelu (8 %) ja koripallo (6 %). Nämä kuusi lajia kattoivat kaksi kolmasosaa (67 %) kaikista kyselyyn vastanneiden päätoimisten valmentajien määrästä.

Päätoimisten valmentajien osuudet valmentajakyselyn kokonaisvastaajamäärästä eri lajeissa vaihtelivat 10 vastaajamäärältään suurimmassa lajissa taitoluistelun 51 prosentista cheerleadingin kolmeen prosenttiin (taulukko 2). Taitoluistelun lisäksi päätoimisten valmentajien osuus kokonaisvastaajamäärästä oli vähintään 20 prosenttia jääkiekossa, uinnissa, koripallossa, yleisurheilussa ja voimistelussa.

Taulukko 2. Päätoimisten valmentajien osuudet 10 vastaajamäärältään suurimmassa lajissa.

Laji	Kokonaisvastaajamäärä	Päätoimisten määrä	Päätoimisten osuus (%)
Taitoluistelu	73	37	50,7
Jääkiekko	309	97	31,4
Uinti	66	18	27,3
Koripallo	144	31	21,5
Yleisurheilu	98	20	20,4
Voimistelu	315	63	20,0
Hiihto	53	8	15,1
Salibandy	377	40	10,6
Jalkapallo	589	60	10,2
Cheerleading	87	3	3,4

Reilu kolmasosa vastaajista käytti valmennustehtävässään joko valmentajan (38 %) tai päävalmentajan (36 %) nimikettä ja seuraavaksi eniten käytettiin valmennuspäällikön nimikettä (14 %). Muita harvemmin käytettyjä nimikkeitä olivat ominaisuusvalmentaja (4 %), akatemiavalmentaja (4 %), ohjaaja (2 %) ja apuvalmentaja (2 %). 76 prosenttia vastaajista ilmoitti urheiluseuran pääasialliseksi toimintaympäristökseen. Muita valmennuksen toimintaympäristöjä olivat ur-

heiluakatemia (7 %), maajoukkue (6 %), liikunta- tai hyvinvointialan yritys (3 %), urheiluopisto/valmennuskeskus (3 %) ja koulu/oppilaitos tai jokin muu ympäristö (5 %).

Päätoimisista valmentajista noin viidesosa (21 %) valmensi alle 13-vuotiaita urheilijoita tai 13–15-vuotiaita urheilijoita (20 %). 16–19-vuotiaita valmensi reilu neljäsosa (27 %) ja yli 19-vuotiaita joka kolmas (32 %) vastaaja. Valtaosa päätoimisista valmentajista valmensi joko kansallisen (47 %) tai kansainvälisen (31 %) tason urheilijoita. Paikallis-, piiri- tai aluetasolla valmensi vajaa viidesosa (18 %) ja harrastetasolla ainoastaan 4 prosenttia vastaajista.

Valtaosa päätoimisista valmentaa täysipäiväisesti noin 30 tuntia viikossa

Päätoimisista valmentajista valtaosa (76 %) valmensi kyselyntekohetkellä täysipäiväisesti. Osa-aikaisesti päätoimisista valmentajista valmensi noin joka neljäs (24 %). Täysipäiväisesti valmentavien osuus oli hieman suurempi miehissä (79 %) kuin naisissa (68 %) ja osa-aikaisesti toimivien osuus oli puolestaan naisilla (32 %) miehiä (21 %) suurempi.

Päätoimisten valmentajien ajankäyttöä selvitettiin kysymällä, kuinka paljon he käyttivät harjoitus-/kilpailukaudella kokonaisuudessaan aikaa valmentamiseen normaalin viikon aikana. Keskimäärin valmentamiseen käytettiin aikaa 28,5 tuntia viikossa (mediaani 27 tuntia). Miehet (n=337; ka 30 h/vko) käyttivät valmentamiseen aikaa naisia (n=153; ka 25 h/vko) enemmän ja täysipäiväisesti (n=371; ka 30 h/vko) valmentavat enemmän osa-aikaisesti (n=119; ka 23 h/vko) valmentaviin verrattuna. Valmentamiseen käytettävä aika viikossa kasvoi myös sen mukaan, mitä vanhempia tai korkeamman tasoisia urheilijoita valmennettiin. Aikuisurheilijoita valmentavat (n= 157) käyttivät valmentamiseen aikaa viikossa keskimäärin 35 tuntia ja kansainvälisellä tasolla valmentavat (n= 151) 33 tuntia viikossa.

Vastaajilta tiedusteltiin myös, oliko heillä valmennuksen lisäksi jokin muu tehtävä tai tehtäviä seurassa ja paljonko näihin muihin tehtäviin kului aikaa viikossa. Päätoimisista valmentajista 60 prosenttia ilmoitti, että heillä oli valmennuksen lisäksi muitakin tehtäviä seurassa. Muiden

tehtävien hoitamiseen seurassa kului aikaa keskimäärin 16 tuntia viikossa, miehet (n=180; ka 17 h/vko) käyttivät muiden tehtävien hoitamiseen aikaa naisia (n=111; ka 14 h/vko) enemmän ja täysipäiväisesti (n=226; ka 17 h/vko) valmentavat enemmän osa-aikaisesti (n=65; ka 11 h/vko) valmentaviin verrattuna.

Valmentajan työsuhde

Yleisin tapa hankkia päätoiminen valmennustyö tai -tehtävä oli se, että työpaikka tai tehtävä oli tarjottu vastaajalle (60 %). Noin joka kymmenes vastaaja (13 %) oli hankkinut valmennustyönsä tai -tehtävänsä joko julkisen haun kautta tai siten, että häntä oli pyydetty hakemaan tehtävää. 8 prosenttia oli tarjoutunut tehtävään vapaaehtoisesti ja 6 prosenttia oli hankkinut valmennus-tehtävänsä muulla tavalla. 89 prosentilla päätoimisista valmentajista oli kirjallinen ja 5 prosentilla suullinen työsopimus. Ilman työsopimusta kyselyntekohetkellä oli 6 prosenttia vastaajista.

Päätoimisista valmentajista 91 prosenttia oli saanut valmennustoiminnastaan palkkatuloa, kulukorvauksia oli saanut 28 prosenttia ja palkkiota tai apurahaa 10 prosenttia. Ilman mittään taloudellista korvausta valmensi muutama vastaaja (0,6 %). Pääasiallinen palkanmaksaja päätoimisilla valmentajilla oli yleisimmin urheiluseura (71 %). Muita palkanmaksajia olivat lajiliitot (9 %), urheiluakatemit (5 %), oma yritys (8 %) tai muu taho (7 %). Keskimäärin palkkatuloa (n=396) oli vuoden 2018 aikana saatu 31 982 euroa vuodessa (mediaani 28 800 e) ja kulukorvauksia (n=118) 3 082 euroa vuodessa (mediaani 2000 e). Täysipäiväisesti valmentavien palkkatulo vuodessa (n=318; ka 36 210 e) oli korkeampi kuin osa-aikaisesti valmentavien (n=78; ka 14 745 e) ja lisäksi valmentajakokemus vaikutti palkkatuloon siten, että vuoden 2018 palkkatulo oli suurempi vastaajilla, joilla oli valmentajakokemusta yli 20 vuotta (n=99; ka 41 789 e) verrattuna niihin, joilla kokemusta oli alle 5 vuotta (n=48; ka 20 825 e) tai 6–10 vuotta (n=92; ka 27 584 e). Vastaajista 40 prosenttia ilmoitti, että valmentamisesta aiheutui heille kuluja, joita mikään taho ei korvannut. Valmentamisesta ei aiheutunut kustannuksia tai kuluja 42 prosentille ja vajaa viidesosa (18 %) ei osannut sanoa.

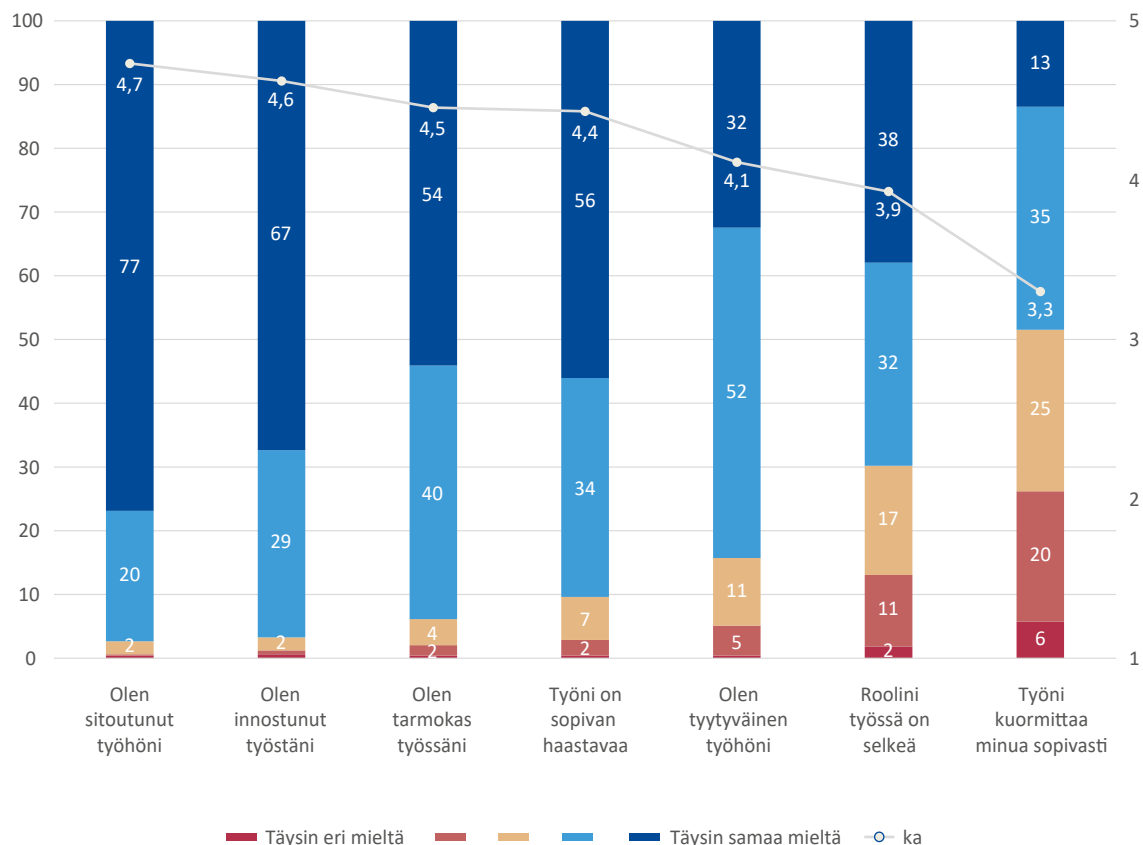
Valmennustyötä kuvaavat sitoutuminen, innostus ja tarmokkuus

Päätoimisten valmentajien kokemuksia valmennustyöstä kartoitettiin seitsemällä väittämällä (kuvio 6), joita arvioitiin 5-portaisella asteikolla (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä). Kuviossa 6 on esitetty arviointien jakaumat ja keskiarvot yksittäisten väittämien osalta. Valtaosa päätoimisista valmentajista koki olevansa sitoutunut työhönsä ja innostunut työstään. Reilu puolet vastaajista oli myös täysin samaa mieltä siitä, että he olivat tarmokkaita työssään ja että työ tarjosi heille sopivassa määrin haasteita. Täysin tyytyväisiä työhönsä oli lähes kolmannes ja jokseenkin tyytyväisiä oli noin puolet vastaajista. Miesvalmentajat (ka 4,19) olivat naisvalmentajia (ka 3,95) tyytyväisempiä työhönsä. Hieman enemmän hajontaa esiintyi arvioitaessa työroolin selkeyttä ja koettua kuormittuneisuutta. Reilulle kolmasosalle rooli työssä oli täysin selkeä ja kolmasosalle jokseenkin selkeä, kun taas 13 prosenttia vastaajista ei kokenut omaa rooliaan työssä selkeäksi. Miehet (ka 4,02) ko-

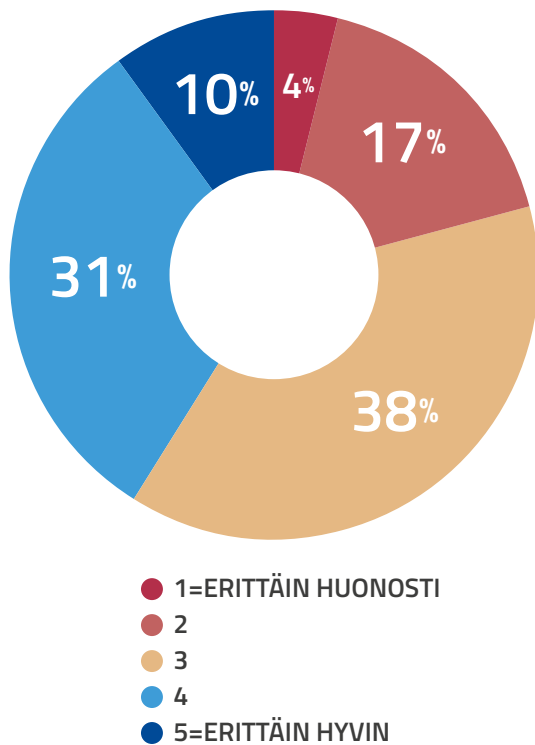
ivat roolinsa valmennustyössä selkeämmäksi kuin naiset (ka 3,72). Työn kuormituksen puolestaan koki sopivaksi tai jokseenkin sopivaksi lähes puolet vastaajista (48 %), kun taas noin neljäsosa oli täysin tai jokseenkin eri mieltä työn kuormituksen sopivuudesta (kuvio 6). Kaiken kaikkiaan päätoimiset valmentajat vaikuttivat olevan sitoutuneita, innostuneita ja tarmokkaita työssään. Kehitettävää näyttäisi olevan valmentajien työroolin selkeyttämisessä sekä sopivan työkuormituksen määrittämisessä.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan 5-portaisella asteikolla (1=erittäin huonosti... 5=erittäin hyvin), kuinka hyvin he palautuivat valmennustyöstään. Lähes kaksi viidestä (38 %) päätoimisesta valmentajasta koki palautuvansa työstään kohtalaisesti (ka 3,28). Keskimääristä huonommin työstä koki palautuvansa noin viidesosa (21 %) ja noin kaksi viidestä (41 %) koki palautuvansa keskimääristä paremmin. Miesvalmentajat (ka 3,39) kokivat palautuvansa työstään hieman naisvalmentajia (ka 3,03) paremmin (kuvio 7).

Kuvio 6. Kokemukset valmennustyöstä (n = 490).

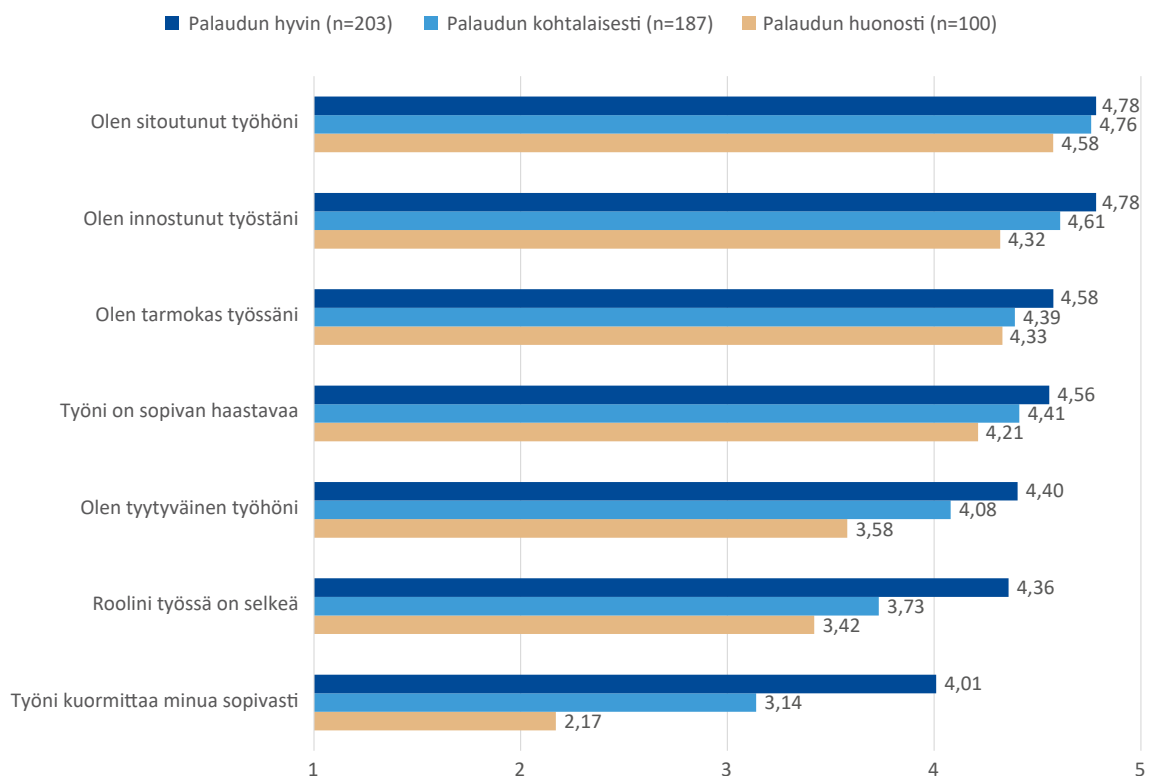


Kuvio 7. Valmennustyöstä palautuminen (n = 490).



Päätoimisten valmentajien kokemuksia valmennustyöstä tarkasteltiin lisäksi suhteessa siihen, miten hyvin valmentajat kokivat palautuneensa työstään. Tarkastelua varten vastaajat jaettiin valmennustyöstä palautumisen perusteella kolmeen luokkaan: hyvin palautuneet (n=203, ka 4,24), kohtalaisesti palautuneet (n=187, ka 3,00) ja huonosti palautuneet (n=100, ka 1,84). Kuviosta 8 nähdään, että hyvin, kohtalaisesti ja huonosti työstään palautuneiden valmentajien kokemukset työn sopivasta kuormituksesta ja työroolin selkeydestä erosivat kaikkien ryhmien osalta toisistaan, kun taas työn sopivan haastavuuden osalta eroa havaittiin ainoastaan hyvin ja huonosti työstä palautuneiden valmentajien välillä. Myös työtyytyväisyydessä ja työn innostavuudessa havaittiin eroja sen suhteen, kuinka hyvin valmentajat kokivat palautuvansa valmennustyöstään. Työtyytyväisyys ja innostus työstä oli korkein hyvin palautuneilla valmentajilla ja alhaisin huonosti palautuneilla. Työhön sitoutumisen osalta puolestaan hyvin ja kohtalaisesti palautuneet erosivat huonosti palautuneista valmentajista ja tarmokkuudessa hyvin palautuneet erosivat kohtalaisesti ja huonosti palautuneista valmentajista.

Kuvio 8. Hyvin, kohtalaisesti ja huonosti työstä palautuvien valmentajien kokemukset valmennustyöstä.



Valmentajien kokemuksia valmennustyöstä kuvaavien muuttujien välisiä yhteyksiä on tarkasteltu taulukossa 4. Voimakkaimmat yhteydet ($r > .50$) muuttujien välillä havaittiin työhön sitoutumisen ja innostuksen sekä tarmokkuuden välillä, innostuksen ja tyytyväisyyden välillä, tarmokkuuden ja työn sopivan haastavuuden välillä sekä valmennustyöstä palautumisen ja sopivan kuormituksen välillä (taulukko 4). Tyytyväisyyttä selittivät 46 prosentin selitysasasteella seuraavat muuttujat *olen innostunut työstäni, työni kuormittaa minua sopivasti ja työni on sopivan haastavaa sekä roolini työssä on selkeä*.

Toisin sanoen, mitä innostuneempi valmentaja oli työssään, mitä sopivammaksi hän koki työssä kuormituksen sekä haastavuuden ja mitä selkeämmäksi hän koki roolinsa omassa työssään, sitä tyytyväisempi hän oli valmennustyöhönsä. Valmennustyöstä palautumista puolestaan selittivät 42 prosentin selitysasasteella muuttujat *työni kuormittaa minua sopivasti ja olen innostunut työstäni*. Valmennustyöstä palautuivat siis paremmin ne valmentajat, jotka kokivat työn kuormituksen sopivammaksi ja olivat innostuneita työstään.

Taulukko 4. Valmennustyötä kuvaavien muuttujien väliset yhteydet (n = 490).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Olen sitoutunut työhöni	-						
2. Olen innostunut työstäni	.55***	-					
3. Olen tarmokas työssäni	.52***	.49***	-				
4. Työni on sopivan haastavaa	.46***	.44***	.51***	-			
5. Roolini työssä on selkeä	.26***	.26***	.30***	.35***	-		
6. Työni kuormittaa minua sopivasti	.18***	.25***	.16**	.26***	.43***	-	
7. Olen tyytyväinen työhöni	.41***	.52***	.33***	.48***	.46***	.47***	-
8. Valmennustyöstä palautuminen	.13**	.27***	.16***	.15**	.34***	.64***	.38***

Merkitsevyytaso ** $p < .01$, *** $p < .001$

Valmentajan tärkeimpiä voimavaroja ovat liikunta, hyvä työilmapiiri ja ystävät

Kysymykseen tärkeimmistä voimavaroista valmennustyössä jaksamisen kannalta saatiin 322 vastausta. Tärkeimpinä voimavaroina päätoimiset valmentajat pitivät yleisimmin liikuntaa ja urheilua (149 mainintaa), hyvää ja kannustavaa työilmapiiriä (99 mainintaa), ystäviä (90 mainintaa), perhettä (76 mainintaa), työyhteisöä (59 mainintaa), sosiaalisia suhteita (53 mainintaa) ja riittävää vapaa-aikaa (52 mainintaa) (kuvio 9). Päätoimisten valmentajien valmennustyössä jaksamisen kannalta tärkeimpiä voimavaroja kuvattiin avoimissa vastauksissa seuraavasti:

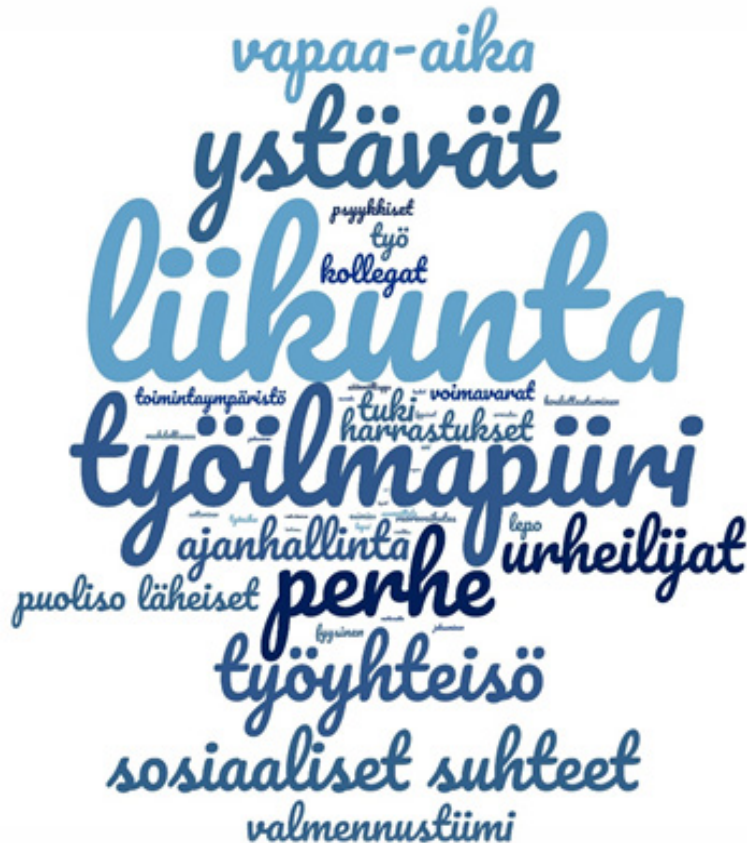
” Huumori, liikunta, perhe, tulee toimeen urheilijoiden sekä valmentajien kanssa. ”

” Työajan hallinta, kollegat, joiden kanssa voi avoimesti puhua mistä vain, oma liikunta, ystävät ja perhe, hyvin organisoitu johtoporras auttasi jaksamisessa, selkeä työnjako ja roolitus, onnistumiset ja urheilijoiden kehittyminen/menestyminen, positiivinen palaute, kehityskeskustelut. ”

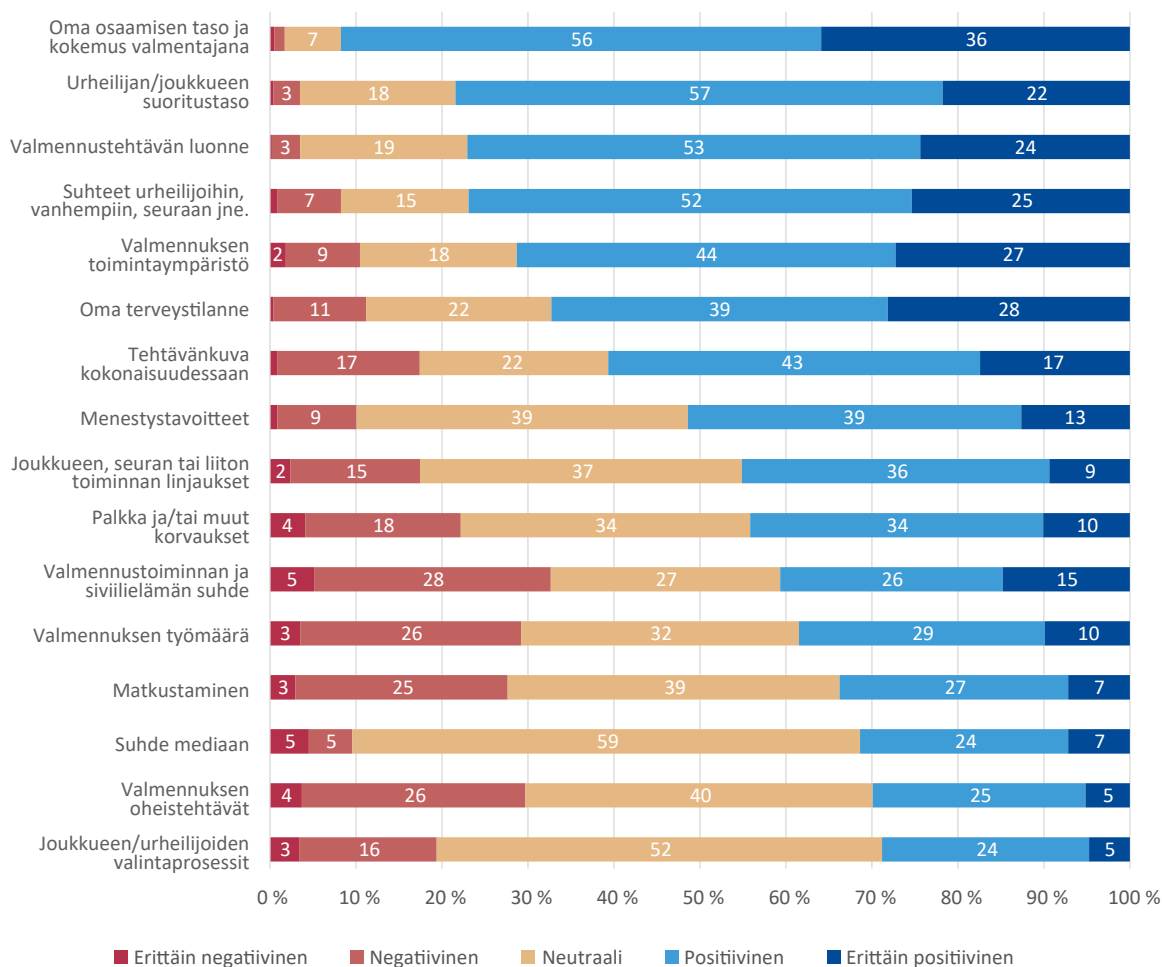
” Työilmapiiri, riittävä lepo ja irtautuminen, hyvät ystävät työyhteisössä, urheilijoiden perheiden tuki urheilijoille ja valmennukselle. ”

” Työyhteisö, vapaa-aika, hyvät suhteet urheilijoihin ja heidän perheisiinsä, seuran tuki. ”

Kuvio 9. Valmennustyössä jaksamisen kannalta tärkeimmät voimavarat.



Kuvio 10. Valmentajan kokonaishyvinvointiin vaikuttavat tekijät (n = 376–488).



Valmentajan kokonaishyvinvointia edistävät oma osaamisen taso ja kokemus valmentajana

Valmentajia pyydettiin arvioimaan miten erilaiset elämään ja valmentamiseen liittyvät tekijät vaikuttivat heidän kokonaishyvinvointiinsa valmentajana (kuvio 10). Eri tekijöiden vaikutusta arvioitiin asteikolla 1–5 (1= erittäin negatiivisesti, 2= negatiivisesti, 3= neutraali, 4= positiivisesti, 5= erittäin positiivisesti). Ylipäätään valmentajat arvioivat valtaosan tekijöistä vaikuttavan enemmän positiivisesti kuin negatiivisesti heidän kokonaishyvinvointiinsa. Yli yhdeksän kymmenestä vastaajasta koki oman osaamisensa tason ja kokemuksen valmentajana vaikuttavan joko positiivisesti tai erittäin positiivisesti heidän hyvinvointiinsa (kuvio x). Lisäksi valtaosan mielestä (67–79 %) positiivisesti hyvinvointiin vaikuttivat myös urheilijan/joukkueen suoritus taso, valmennustehtävän luonne, suhteet urheilijoihin, vanhempiin ja seuraan, valmennuksen toimintaympäristö sekä oma terveystilanne.

Vastaajista kolmannes arvioi valmennustoiminnan ja siviilielämän suhteen ja noin 30 prosenttia valmennuksen oheistehtävien, valmennuksen työmäärän ja matkustamiseen vaikuttaneen kokonaishyvinvointiin erittäin negatiivisesti tai negatiivisesti. Noin viidesosan mielestä negatiivisesti olivat vaikuttaneet myös palkka ja/tai muut korvaukset sekä joukkueen/urheilijoiden valintaprosessit. Neutraaleina asioina kokonaishyvinvoinnin kannalta pidettiin yleisimmin suhdetta mediaan, joukkueen/urheilijoiden valintaprosesseja, valmennuksen oheistehtäviä sekä matkustamista. Valtaosa vastaajista (85 %) tunsi myös, että heidän päivittäisvalmennuksensa oli linjassa toimintaympäristön odotusten kanssa. Ainoastaan noin joka kymmenes oli sitä mieltä, että heidän päivittäisvalmennuksensa ei ollut linjassa joko seuran/liiton, vanhempien tai urheilijoiden/joukkueen odotusten kanssa ja 4 prosenttia ei osannut sanoa.

ASIAANTUNTIJAN KOMMENTIT, SUOMEN AMMATTIVALMENTAJAT SAVAL RY

Raino Nieminen, toiminnanjohtaja

Päätoimisten ammattivalmentajien sitoutuminen urheilijoiden ja urheilun kehittämiseen on erittäin korkealla tasolla. Tulokset nostavat esiin valmentajan työn hienouksia, mutta myös epäkohtia työn- ja tehtävänkuvaan liittyen.

Tulosten perusteella valmentajien kokemat työn erityispiirteet voivat toimia myös voimavaroja kuluttavana. Osa valmentajista kokee työroolin epäselkeäksi ja työn kuormittavuuden epäsopivaksi. Nämä lienevät kaksi keskeisintä kehitettävää asiaa työtyytyväisyyttä sekä kokonaishyvinvointia ajatellen.

Huomioitavaa on myös valmennustyön ja siviilielämän yhteensovittamisen haasteet. Osalla ammattivalmentajista työaika ja -muoto eivät osu ”normaaliin”, vaan työtä tehdään eri paikoissa ja vaihtelevin työajoin, joka vaikuttaa suuresti elämään myös työn ulkopuolella. Monella ammattivalmentajalla työ painottuu iltapäiviin, iltoihin sekä viikonloppuihin. Lisäksi työn kokonaismäärä, kilpailu-, ottelutapahtumat, leirit ja turnaukset rytmittävät työtä niin, että sillä on varsin suuria heijastusvaikutuksia yhteiskunnan pyöriessä normaalin työajan aikarytmissä. Tätä kokonaisuutta tukemaan alan ammattilaisille tulisi tarjota aikaisempaa enemmän työnohjauksellista tukea. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota luottamustoimien kautta tapahtuvaan esimiestyöhön ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen esimiestyössä ja johtamisessa mikä näyttää aiheuttavan, ainakin osittain, epäselkeyttä työrooliin liittyen.

Suomen Ammattivalmentajien SAVALin yhtenä huolena nousee esiin päätoimisten valmentajien työn määrä. Tulosten mukaan keskimääräinen valmentamiseen käytettävä työaika on 29 tuntia viikossa ja tämän lisäksi valmentajilla on työkuvassa paljon muutakin kuin itse urheilijoiden kanssa toteutetut valmennustapahtumat. Kyselyyn vastanneista valmentajista 60 prosenttia ilmoitti, että muiden tehtävien hoitoon kuluu keskimäärin 16 tuntia viikossa. Tämä antaa kuvaa, että yli puolet vastaajista tekisi yli 44 tunnin keskimääräistä työviikkoa. Lisäksi SAVALin oma jäsenkysely (2019) tulee tätä löydöstä, SAVALin jäsenkyselyyn vastanneista lähes 70 prosentilla vastaajista todellinen viikoittainen työaika ylittää 40 tuntia viikossa ja yli 60 prosenttia vastaajista pitää nykyistä työmäärää jatkuvasti tai ajoittain liian suurena.

Työn suuri määrä on vaikuttimena sille, että valmentajista viidesosa kokee palautuvansa huonosti työn rasituksista – viikkolepoaika jää mahdollisesti vajaaksi ja lepoaikaa on liian vähän. Työajan sijoittelu ammattivalmentajien osalta tuottaa usein vaikeuksia. Työpäivät saattavat alkaa aikaisin aamulla ja päättyä usean keskeytyksen jälkeen illalla. Työaika levittäytyy usein koko viikolle. Huomioitavaa on, että työn rasituksesta palautumisella on suora yhteys työtyytyväisyyteen sekä innostukseen työssä. Asiaa tulee tarkastella myös työnantajien toimesta ja hoidettava työnantajavelvoitteena todellinen työaika vastaamaan työaikalakia.

Huomiota vaativa asia on myös työsopimukset. Toimialalla on edelleen liikaa suullisia sopimuksia (vastaajista 5 %) tai ilman työsopimusta olevia valmentajia (vastaajista 6 %). Toki työsuhde voi syntyä, vaikka sopimusta ei olisikaan (työn tekeminen työnantajan lukuun, työn vastikkeellisuus, työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus), mutta työsuhhteessa tulee aina tehdä työsopimus.

Päätoimisten valmentajien korkea osaamisen taso tukee kokonaishyvinvointia. Valmentajat ovat aktiivisia oman osaamisen kehittämisen suhteen ja tunnistavat hyvin voimavaroja lisääviä asioita.



2.5 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Koulutus osaamisen kehittäjänä

Vastaajat arvioivat lisäkoulutautumisen tärkeyttä valmentajana 7-portaisella (0=ei lainkaan tärkeää, 6=erittäin tärkeää) asteikolla. Jatko-tarkastelua varten vastaukset luokiteltiin uudelleen neljään luokkaan (0-1=ei lainkaan tai vain hieman tärkeää, 2-3=jonkin verran tärkeää, 4-5=tärkeää, 6=erittäin tärkeää). Päätoimisista valmentajista 43 prosenttia piti lisäkoulutautumista erittäin tärkeänä ja lähes puolet (49 %) tärkeänä. Jonkin verran tärkeänä lisäkoulutautumisen näki 7 prosenttia ja ei lainkaan tai vain hieman tärkeänä yksi prosentti. Päätoimisista valmentajista noin neljä viidestä (79 %) oli osallistunut valmentajakoulutukseen edellisen 12 kuukauden aikana. Valtaosalle vastaajista (82 %) suoritetusta koulutuksesta ei ollut aiheutunut kustannuksia. Joka toisen valmentajan koulutuksen oli maksanut seura, jokin muu taho oli maksanut koulutuksen 16 prosentille ja koulutus oli ollut ilmainen 16 prosentille vastaajista. Koulutuksen oli maksanut itse tai sen kustannuksiin osittain oli osallistunut vajaa viidesosa (18 %) vastaajista.

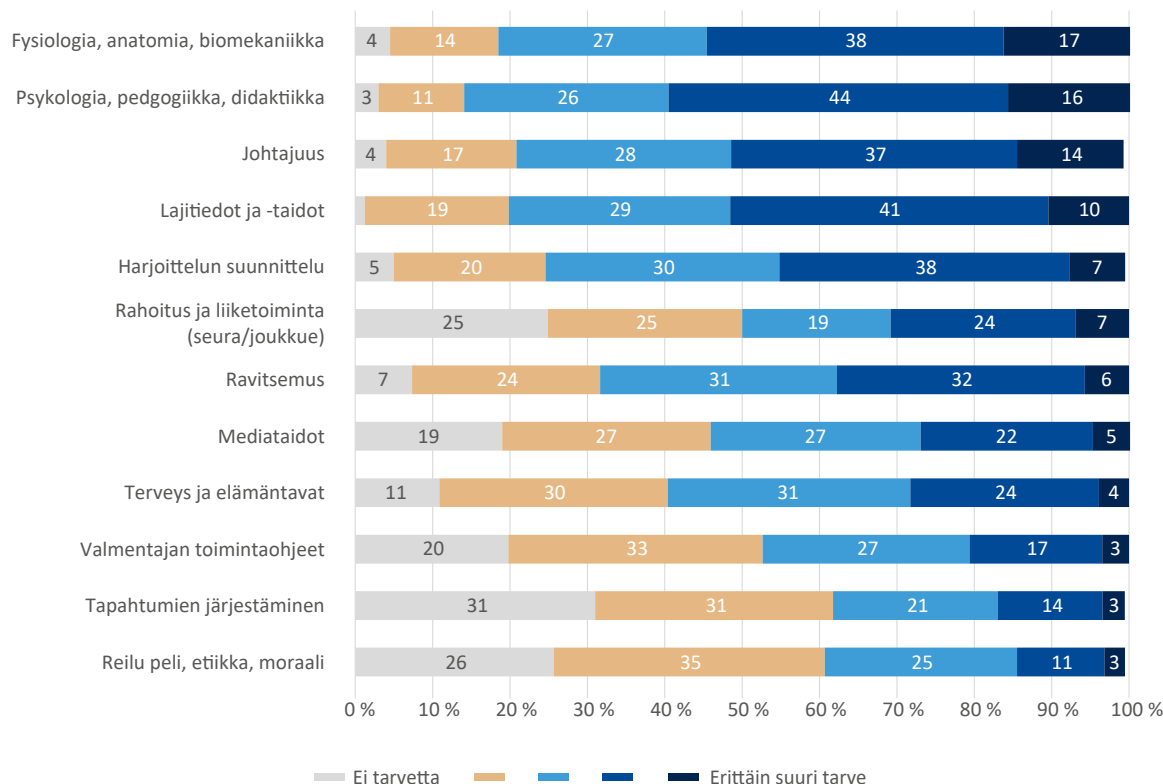
Vastaajista 73 prosenttia oli ajatellut osallistua valmentajakoulutukseen seuraavan 12 kuukauden aikana, kun taas 6 prosentilla ei ollut aikomusta koulutautua tulevan vuoden aikana. Vastaajista noin joka viides (21 %) ei osannut sanoa aikeistaan tulevan vuoden koulutautumisensa suhteen. Vastaajilta, jotka olivat seuraavan 12 kuukauden aikana (n = 357) ajatelleet osallistua valmentajakoulutukseen tiedusteltiin lisäksi, mikä koulutusmuoto palvelisi parhaiten heidän tarpeitaan. Noin viidesosa vastaajista valitsi parhaaksi koulutusmuodoksi joko seminaarit/webinaarit (22 %), henkilökohtaisen ohjauksen (tutorointi/mentorointi) (21 %) tai yhdistetyn lähi- ja verkko-opetuksen (19 %). Pelkän lähiopetuksen valitsi parhaaksi koulutusmuodoksi 15 prosenttia, lyhempiä 2–3 tunnin työpajoja piti parhaana noin joka kymmenes ja pelkkää verkko-opetusta ainoastaan 5 prosenttia päätoimisista valmentajista. Muina koulutusmuotoina mainittiin lähi- ja verkko-opetus yhdistettynä mentorointiin, työpajat yhdistettynä mentorointiin, valmentajaverkoston tilaisuudet, valmennusleirit, valmentajavaihto ja kansainvälinen yhteistyö.

Osaamisen kehitystarpeet

Vastaajien kehittymistarpeita kartoitettiin kahdella kysymyksellä. Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajat arvioivat 5-portaisella asteikolla (1= en lainkaan tärkeänä... 5=erittäin tärkeänä), kuinka tärkeänä he pitivät kehittymistään valmennusosaamisen eri osa-alueilla. Valtaosa vastaajista piti tärkeänä tai erittäin tärkeänä kehittymistä kaikilla neljällä osa-alueella: vuorovaikutusosaamisessa (94 %), urheiluosaamisessa (95 %), itsensä kehittämisen taidoissa (95 %) ja voimavarojen hallinnassa (93 %).

Toisessa kysymyksessä vastaajat arvioivat 5-portaisella asteikolla (1=ei tarvetta... 5=erittäin suuri tarve), kuinka suuri tarve heillä oli osaamisen kehittämiseen valmennuksen eri aihealueilla. Vastaajien kehittymistarve oli erittäin suuri tai suuri yli puolella vastaajista fysiologian, anatomian ja biomekaniikan, psykologian, pedagogiikan ja didaktiikan, johtajuuden sekä lajitietojen ja -taitojen aihealueilla. Seuraavaksi suurin kehittymistarve oli harjoittelun suunnittelussa (45 %) ja ravitsemuksessa (39 %). Rahoituksen ja liiketoiminnan osalta kehittymistarve oli puolella vastaajista korkeintaan vähäinen ja vastaavasti noin kolmanneksella oli suuri tai erittäin suuri tarve kehittyä tällä aihealueella. Yleisimmin kehittymistarvetta ei ollut tai se oli vähäinen tapahtumien järjestämisen (62 %) sekä reilun pelin, etiikan ja moraalien (61 %) aihealueilla (kuvio 11).

Kuvio 11. Vastaajien osaamisen kehittymistarve valmennuksen eri aihealueilla (n = 490).



Kysymykseen ”Millaista tukea valmentajana haluaisit tai ajattelisit tarvitsevasi seuraavan 12 kuukauden aikana?” saatiin 185 vastausta. Suurin tarve kysymykseen vastanneilla päätoimisilla valmentajilla oli saada koulutusta (47 mainintaa) ja henkilökohtaista mentorointia (31 mainintaa) (kuvio 12). Koulutuksen yhteydessä esille nousivia asioita olivat sopivan koulutuksen löytäminen, suoritustavat, kouluttautumisen mahdollistaminen ajankäytöllisesti ja taloudellisesti sekä mahdollisuus kansainvälisen tason koulutuksiin tai seminaareihin. Mentorointia ja työnohjausta kaivattiin erityisesti valmentajan uralla kehittymisen, valmennustoiminnan kehittämisen ja henkisen jaksamisen tueksi. Päivittäisvalmennuksen kehittämiseen puolestaan kaivattiin keskustelua, yhteistyötä, sparrausta ja vertaistukea. Lisäksi toivottiin lisää taloudellista tukea, lisäresursseja ja aikaa toiminnan kehittämiseen sekä tietoa ja osaamisen kehittämistä johtamisessa, fyysisessä ja psyykkisessä valmennuksessa, pedagogiikassa sekä lajitiedoissa ja -taidoissa.

” Kv-tason koulutusta itse valmennustilanteessa / kv-yhteistyö parempien urheilijoiden ja valmentajien seurassa ja yhdessä. ”

” Henkilökohtaisen työnohjaus ja mentorointisuhteen kautta, uskoisin kehittyväni eniten. Myös fysiikkavalmennuksen päivitys tulisi tarpeen. ”

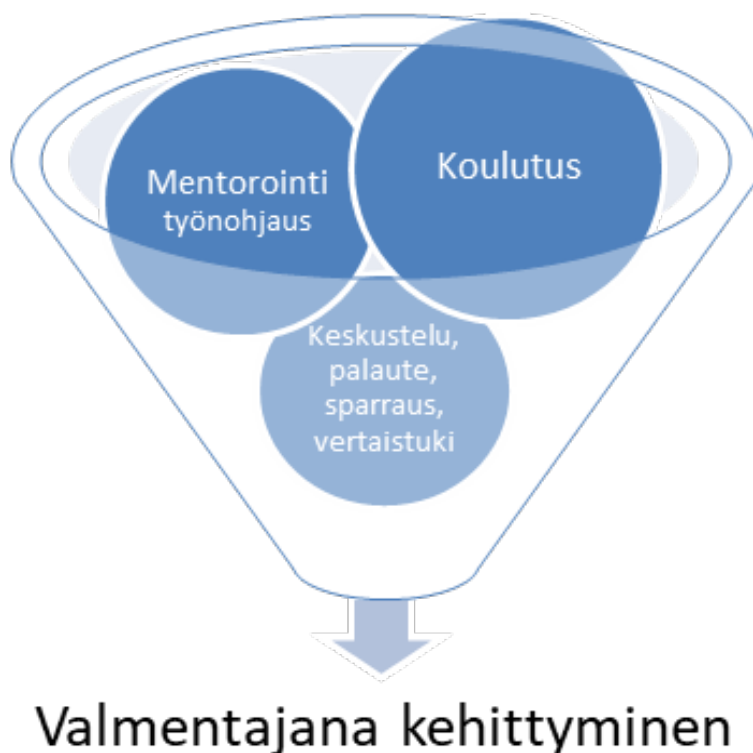
” Aktiivista haastamista ja sparraamista kollegoilmani. ”

” Yhteistyötä ja jaksamiseen tukea. ”

” Keskusteluja kokeneiden valmentajien kanssa ja keskusteluja eri alojen asiantuntijoiden kanssa ihmisjohtamisesta. ”

” Vertaiskollegan, jonka kanssa jakaa päivittäisiä asioita ja ongelmia. Nykyisin lähinnä omat ongelmat saa ratkaista itse ja samalla muidenkin ongelmat. ”

Kuvio 12. Tuen tarve seuraavan 12 kuukauden aikana (n = 185).



Oppimistilanteet ja oppimisen lähteet osaamisen kehittäjinä

Oppimistilanteiden ja oppimisen lähteiden kartoitusta varten vastaajia pyydettiin valitsemaan omalla kohdallaan toteutuneet oppimistilanteet ja oppimisen lähteet sekä arvioimaan niiden tärkeyttä oman valmennustoiminnan tai valmentajana kehittymisen kannalta 3-portaisella asteikolla (1=ei lainkaan tärkeä, 2=tärkeä ja 3=erittäin tärkeä).

Taulukkoon 5 on koostettu yhteenvetona kaikkien oppimistilanteiden toteutuminen sekä vastaajien arvio niiden tärkeydestä valmennustoiminnan tai valmentajana kehittymisen kannalta. Useat hyvin erilaiset oppimistilanteet ja oppimisen lähteet näyttivät tukevan valmentajana kehittymistä. Arvioitavana olleista 15 oppimistilanteesta yhdeksän oli toteutunut lähes kaikilla vastaajilla (96–99 %). Useimmin toteutuneita oppimistilanteita ja oppimisen lähteitä olivat työskentely/vuorovaikutus muiden valmentajien kanssa, omien ideoiden testaaminen ja kokeileminen käytännössä, urheilijoilta/pelaajilta saatu palaute, muiden valmentajien toiminnan seuraaminen/tarkkailu, valmentajakoulutus,

kirjalliset materiaalit, oman valmennustoiminnan reflektointi, omat kokemukset urheilijana ja sähköiset materiaalit. Hieman harvemmin olivat toteutuneet sosiaalisen median (87 %) ja valmennuksen verkkosivustojen (86 %) käyttö sekä mentorointi (81 %). Harvimmista oppimisen lähteistä oli käytetty urheiluun ja valmennukseen liittyviä keskustelupalstoja (72 %) tai verkkokursseja (68 %). Kaikkia oppimistilanteita ja oppimisen lähteitä lukuun ottamatta valmennuksen verkkosivustoja piti lisäksi tärkeänä tai erittäin tärkeänä vähintään puolet vastaajista.

Päätoimisten valmentajien osalta valmentajana kehittyminen perustui lähes poikkeuksetta sekä työskentelyyn ja vuorovaikutukseen muiden valmentajien kanssa että omien ideoiden testaamiseen ja kokeilemiseen käytännön arkivalmennuksessa, joita kaikki valmentajat pitivät joko erittäin tärkeänä tai tärkeänä. Myös valmennettavilta saadun palautteen ja oman valmennustoiminnan reflektoinnin kokivat erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi lähes kaikki valmentajat. Muita tärkeimpiä oppimistilanteita olivat mentorointi, muiden valmentajien toiminnan seuraaminen ja tarkkailu, valmentajakoulutus sekä omat kokemukset urheilijana. Useimmin

Taulukko 5. Oppimistilanteiden ja oppimisen lähteiden toteutuminen ja tärkeyden arviointi.

	Toteutunut		Erittäin tärkeä	Tärkeä	Ei tärkeä	Tärkeys yht.
	%	n	%	%	%	%
Työskentely/vuorovaikutus muiden valmentajien kanssa	99	483	64	36	0	100
Omien ideoiden testaaminen ja kokeileminen käytännössä (arkivalmennus)	99	485	60	40	0	100
Palaute, jota saan urheilijoilta/pelaajilta	98	481	63	37	1	99
Oman valmennustoiminnan reflektointi	97	477	52	46	2	98
Mentorointi	81	399	38	59	3	97
Muiden valmentajien toiminnan seuraaminen/tarkkailu	98	481	34	63	3	97
Valmentajakoulutus	98	481	39	55	6	94
Omat kokemukset urheilijana	97	477	26	65	9	91
Sähköiset materiaalit (videot, tallenteet)	96	472	18	69	13	87
Seminaarit, työpajat ja teemapäivät	91	445	30	55	15	85
Kirjalliset materiaalit	98	478	20	62	18	82
Verkkokurssit ja -oppiminen	68	332	4	66	30	70
Sosiaalinen media	87	426	7	53	40	60
Urheiluun ja valmennukseen liittyvät keskustelupalstat	72	355	6	52	42	58
Valmennuksen verkkosivustot	86	421	5	39	56	44

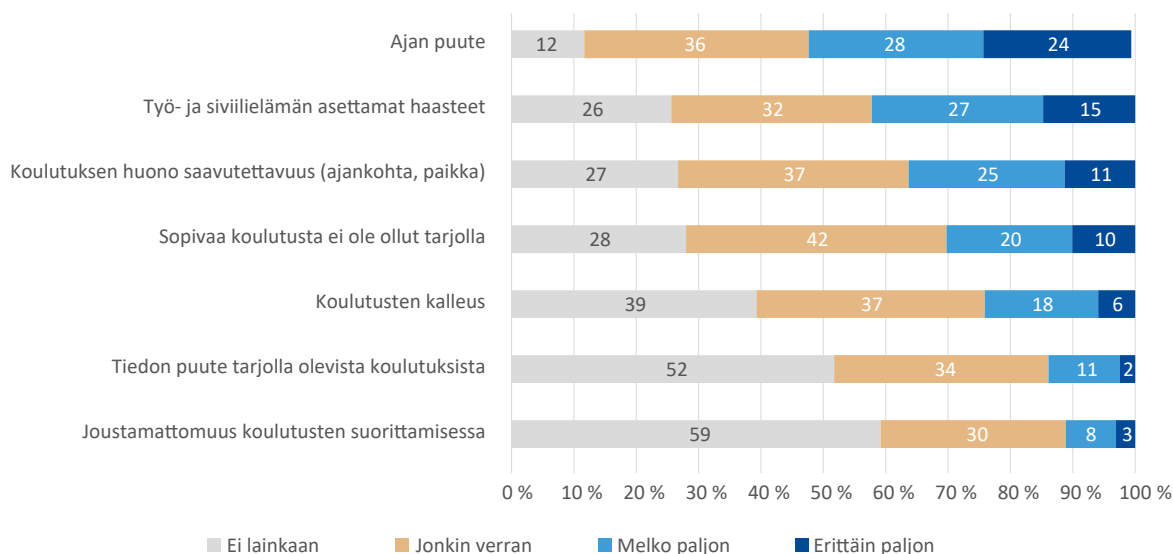
toteutuneista oppimisen lähteistä seminaareja, työpajoja ja teemapäiviä piti erittäin tärkeänä lähes kolmasosa sekä sähköisiä tai kirjallisia materiaaleja noin joka viides vastaaja. Sosiaalista mediaa sekä urheiluun ja valmennukseen liittyviä keskustelupalstoja pidettiin oppimisen ja kehittymisen kannalta vähiten tärkeinä.

Valmentajana kehittymisen haasteet

Koulutukseen osallistumista vaikeuttavia tekijöitä arvioitiin asteikolla 1-4 (1=ei lainkaan... 4=erittäin paljon) (kuvio 13). Yleisimmin koulutukseen osallistumista olivat vaikeuttaneet ajan puute (52 %) sekä työ- ja siviilielämän asettamat haasteet (42 %). Koulutuksen huono saavutet-

tavuus tai se ettei sopivaa koulutusta ollut ollut tarjolla olivat vaikeuttaneet koulutukseen osallistumista melko tai erittäin paljon noin kolmasosalla vastaajista. Vähiten koulukseen osallistumista olivat vaikeuttaneet tiedon puute tarjolla olevista koulutuksista ja joustamattomuus koulutuksen suorittamisessa, jotka reilulla puolella vastaajista eivät olleet vaikuttaneet lainkaan ja noin kolmasosalla jonkin verran. Koulutukseen osallistumista vaikeuttaneet tekijät erosivat sukupuolten välillä ainoastaan koulutusten kalleuden osalta, jonka vaikutus oli naisvalmentajilla (ka 2,4) suurempi kuin miesvalmentajilla (ka 1,8).

Kuvio 13. Koulutukseen osallistumista vaikeuttaneet tekijät (n = 485–490)



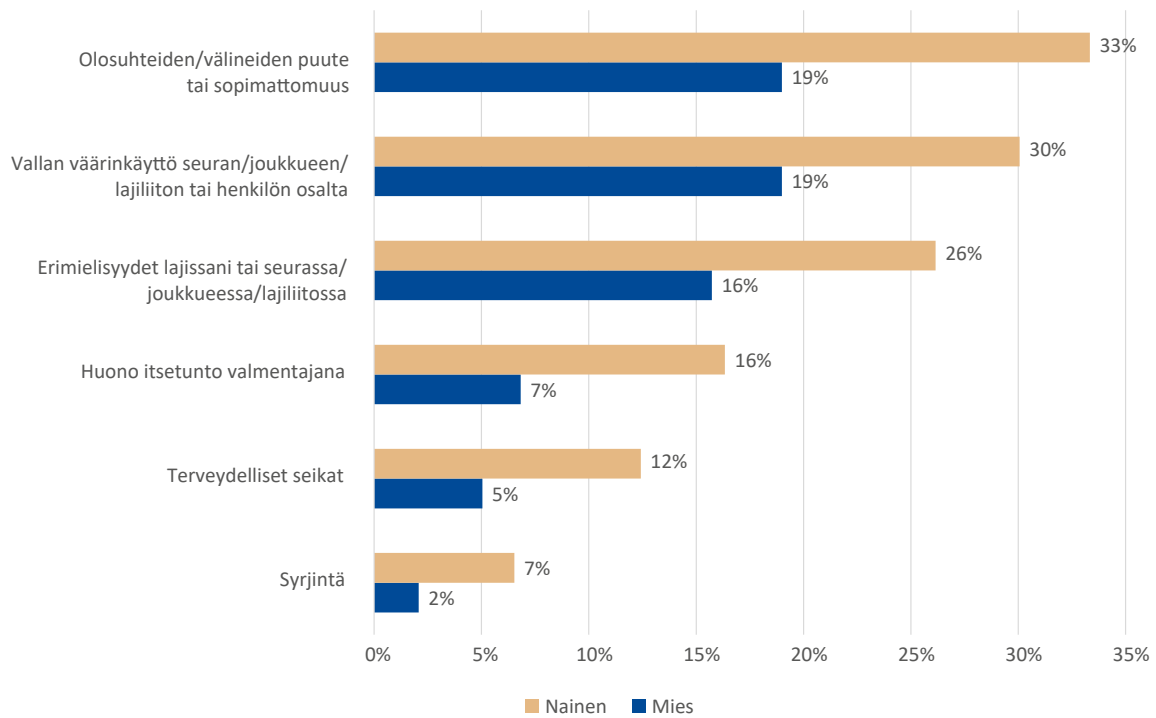
Vastaajia pyydettiin valitsemaan, mitkä kuviossa 14 esitetyistä tekijöistä olivat vaikeuttaneet heidän valmentajana kehittymistään tai valmentajan uralla etenemistä. Kaikkiaan 71 prosenttia päätoimisista valmentajista oli kokenut urallaan haasteita, jotka olivat vaikeuttaneet heidän kehittymistään valmentajana tai uralla etenemistä. Yleisimmin valmentajana kehittymistä tai valmentajan uralla etenemistä oli vaikeuttanut osaamisen aliarvostus (29 %). Noin viidesosalla vastaajista valmentajana kehittymistä ja uralla etenemistä olivat vaikeuttaneet olosuhteiden tai välineiden puute tai sopimat-

tomuus (23 %), vallan väärinkäyttö (22 %), taloudellisen tuen puute (22 %), tuen puute seuran tai työnantajan puolelta (22 %) tai erimielisyydet lajissa tai toimintaympäristössä (19 %). Harvemmillä kuin joka kymmenennellä vaikeuttavina tekijöinä olivat lahjakkaiden valmennettavien puute, terveydelliset seikat, vaadittavan valmentajatutkinnon puuttuminen tai syrjintä. Muina tekijöinä mainittiin yleisimmin ajanhallinta liittyen siviilityön, perhe-elämän ja valmentamisen yhdistämiseen.

Kuvio 14. Valmentajana kehittymistä tai valmentajauralla etenemistä vaikeuttaneet tekijät (n = 490) (prosenttilukujen summa ylittää 100 %, koska vastaaja on voinut valita useita tekijöitä).



Kuvio 15. Valmentajana kehittymistä tai valmentajauralla etenemistä vaikeuttaneet tekijät sukupuolittain (n = 153–337) (prosenttilukujen summa ylittää 100 %, koska vastaaja on voinut valita useita tekijöitä).



Päätoimisten valmentajien kokemat haasteet erosivat jonkin verran sukupuolten välillä (kuvio 15). Naissilla valmentajana kehittymistä tai uralla etenemistä oli vaikeuttanut miehiä yleisemmin olosuhteiden tai välineiden puute tai sopimattomuus, vallan väärinkäyttö, erimielisyydet lajissa, huono itsetunto valmentajana, terveydelliset seikat ja syrjintä.

ASiantuntijan kommentit, huippu-urheiluyksikkö

Kirsi Hämäläinen, valmennusosaamisen asiantuntija

Päätoimiset valmentajat kokevat osaamisen kehittämisen tärkeäksi. Suurin osa on äskettäin osallistunut johonkin koulutukseen ja suunnittelee jo osallistuvansa seuraavaan. Osalle päätoimisista valmentajista formaali koulutus tarjoaa vielä ratkaisuja osaamisen kehittämiseen. Kahdelle kolmesta formaali koulutus ei enää ole ratkaisu. Suoritettuna on jo joko ammattitutkinto tai korkea-asteen tutkinto. Yli puolella on jo jokin korkeakoulututkinto ja kolmella neljästä jokin opetus- tai liikunta-alan tutkinto. Osaamisen kehittämisen keinoja täytyy olla tarjolla siis muitakin.

Valmentajat nostavat esiin arkioppimisen, vertaisoppimisen ja mentoroinnin. Yksi formaalin valmentajakoulutuksen tavoitteista on kehittää valmentajan itsensä kehittämisen taitoja. Siksi koulutuksissa käytetään erilaisia opetusmenetelmiä ja oppimisen keinoja ja panostetaan valmentajan itsearviointitaitoihin. Tavoitteena on, että oppiminen arjessa olisi mahdollisimman tehokasta. Suomalaisen valmennusosaamisen mallin yksi osa on valmentajan ihmissuhdeosaaminen ja siihen koulutusten kehittämisessä on kiinnitetty huomiota. Se on olennaista osaamista myös siinä, miten vertaisoppiminen ja mentorointi voivat toimia oppimisen apuna.

Jotta toisilta oppiminen ja erilaiset mentorointimallit voisivat toteutua, on valmentajan työn toimintatapoja ja organisointia mietittävä innovatiivisesti. Miten voidaan mahdollistaa valmentajien kohtaamia arjessa ja luoda sellaisia toimintamalleja kohtaamisiin, että oppiminen on mielekästä ja toimivaa. Nämä oppimistilanteet tulisi nähdä itsestään selvänä osana valmentajan työtä. Joskus niiden järjestäminen ei tarvitse muuta kuin aikataulujen järjestämistä ja sopivasti tarjolla olevaa tilaa. Usein se vaatii myös työn organisoimista toisin; erilaisia sijaisjärjestelyjä tai urheilijoiden vastuuttamista omatoimiseen harjoitteluun.

Yksi suomalaisen valmentajakoulutuksen tavoite on kehittää valmennuskulttuuria, jossa on luontevaa mennä seuraamaan toisten harjoituksia, antaa ja saada palautetta, jakaa osaamista ja etsiä yhdessä ratkaisuja. Tavoitteena on, että avoin keskustelukulttuuri on seuran tai akatemian arkea.



3 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tulosten perusteella päätoimisina valmentajina toimivat Suomessa yleisimmin 30–49-vuotiaat miehet. Naisvalmentajien osuus on 31 prosenttia ja heistä valtaosa on alle 40-vuotiaita. Tärkein syy valmennustoiminnan aloittamiselle on lähes yhtä usein joko oma lajiharrastustausta tai kiinnostus valmentamiseen ammattina. Päätoimisia valmentajia voidaan tulosten perusteella luonnehtia kokeneiksi ja hyvin koulututtuneiksi, sillä valmentajakokemusta on kertynyt keskimäärin 16 vuotta, kolmella neljästä on opetus- tai liikunta-alan tutkinto ja lähes kahdella kolmesta korkeimpana valmentajakoulutustasona on ammatillinen valmentajakoulutus. Pääsääntöisesti valmentajat näyttävät myös olevan erittäin kehitymis- ja kouluttautumishaluisia. Itsensä kehittämisen ohella valtaosalla on tavoitteena myös valmennuksen ja valmennusprosessien sekä lajin ja lajikulttuurin kehittäminen. Lisäkouluttautuminen koetaan tärkeäksi, sillä neljä viidestä on koulututtunut edellisen vuoden aikana ja kolme neljästä on aikeissa kouluttautua lisää tulevan vuoden aikana. Valmentajien kehitymis- ja koulutushalukkuus avaakin monia mahdollisuuksia miettiä keinoja ja valmentajille parhaiten sopivia koulutusmuotoja osaamisen kehittämiseksi.

Osaamisen kehitystarpeet ovat hyvin moninaisia painottuen kuitenkin urheiluosaamiseen, pedagogiikkaan ja psykologiaan sekä johtajuuteen, joissa reilu puolet kokee olevan kehittymistarvetta. Tukea valmennustyöhön haetaan sekä koulutuksesta että henkilökohtaisesta ohjauksesta, joka voi virallisemmassa muodossa olla mentorointia tai työnohjausta ja epävirallisemmin omassa valmennuksen toimintaympäristössä tapahtuvaa keskustelua kollegoiden kanssa, kollegoilta saatavaa palautetta tai muuta vertaistukea. Päätoimisten valmentajien osaamisen kehittyminen perustuu vahvasti kokemuksen kautta oppimiseen. Oppimisen ja kehittymisen kivijalan muodostavat muilta oppiminen, omien ideoiden testaus ja kokeilu arkivalmennuksessa, valmennettavilta saatava palaute ja oman valmennustoiminnan reflektointi. Arjen valmennuskulttuuria tulisikin viedä suuntaan, missä voidaan luontevasti mennä seuraamaan toisten harjoituksia, antaa ja saada palautetta, jakaa osaamista ja etsiä yhdessä ratkaisuja.

Päätoimiset valmentajat kokevat työnsä pääsääntöisesti mielekkääksi ja palkitsevaksi. Urheilijoiden kehittymisen seuraaminen, vuorovaikutus urheilijoiden kanssa ja urheilijoiden menestys ovat tekijöitä, jotka ruokkivat valmentajien innostusta jatkaa valmennustyötään. Merkitykselliseksi koetaan myös se, että voi valmentajana jatkaa toimintaa oman lajinsa parissa. Valmennustoiminta koetaan siis itsessään kiinnostavaksi ja nautinnolliseksi. Valmennus perustuu myös vahvasti urheilijakeskeiseen näkemykseen. Valmentajan tärkeimpiä tehtäviä ovat urheilijan taitojen ja urheilusuorituksen kehittäminen, urheilijan kehittäminen ihmisenä ja olosuhteiden luominen oppimiselle ja kehittymiselle. Parasta valmentamisessa on, kun saa mahdollisuuden kehittää, auttaa ja vaikuttaa ja kun näkee urheilijan kehittyvän, oppivan, oivaltavan ja onnistuvan sekä saavuttavan tavoitteensa. Tavoitteellinen ja vuorovaikutteinen toimintaympäristö tarjoaa valmentajalle jatkuvan oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuden. Jotta oppimisesta arjessa tapahtuisi päivittäin, olisi tärkeää mahdollistaa valmentajien kohtaamisia sekä kehittää ja tukea valmentajien arjessa oppimisen taitoja.

Päätoimiset valmentajat ovat innokkaita ja sitoutuneita työhönsä. Valmennustyö tarjoaa valtaosalle sopivassa määrin haasteita ja työtä tehdään tarmokkaasti. Työtyytyväisyys on selkeimmin yhteydessä siihen, kuinka innostunut valmentaja on työstään. Valmentajien innostuksen vaalimisen tärkeyttä tulisikin korostaa, sillä työstään innostunut valmentaja on myös usein sekä sitoutunut että tarmokas työssään. Miesvalmentajat ovat hieman naisvalmentajia tyytyväisempiä työhönsä, kokevat työroolinsa hieman selkeämmäksi kuin naiset ja palautuvat työstään naisvalmentajia paremmin. Valmennustyössä jaksamisen kannalta tärkeimpiä voimavaroja ovat liikunnan ja urheilun harrastaminen, hyvä ja kannustava työilmapiiri, ystävät sekä perhe. Valmentajan kokonaisuhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat teki-

jät kuten osaaminen ja kokemus valmentajana, urheilijan/joukkueen suoritustaso, valmennustehtävän luonne sekä valmentamiseen kiinteästi liittyvät vuorovaikutussuhteet puolestaan kuvastavat hyvin sisäisen motivaation kannalta tärkeiden peruselementtien pätevyyden, yhteenkuuluvuuden ja autonomiaan tyydyttymisen merkitystä valmentajan hyvinvoinnille.

Pieni osa päätoimisista valmentajista on edelleen melko vähän kouluttautuneita. Vajaalla kolmasosalla on ainoastaan yksi koulutus ja noin joka kymmenennellä päätoimisella valmentajalla korkeimpana koulutustasona on 1 tason koulutus. Vaikka lähes kaikki pitävät lisäkoulutusta tärkeänä noin viidesosa ei ollut edellisen vuoden aikana osallistunut koulutukseen. Koulutukseen osallistumista vaikeuttavat yleisimmin ajan puute sekä työ- ja siviilielämän asettamat haasteet. Pitempikestoisiin koulutuksiin osallistuminen on ajankäytöllisesti usein haastavaa, joten koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen erilaisin työaika- tai sijaisjärjestelyin voisi olla arvokasta. Koska perinteiset koulutusmuodot näyttävät palvelevan päätoimisia valmentajia heikommin, olisi koulutuskokonaisuuksia ja sisältöjä muokattava paremmin valmentajien tarpeita vastaaviin koulutusmuotoihin kuten seminaarit/webinaarit, henkilökohtainen ohjaus (mentorointi) sekä yhdistetty lähi- ja verkko-opetus.

Valmennustyön osalta kehitettävää näyttäisi olevan erityisesti sopivan työkuormituksen määrittämisessä sekä työroolin selkeyttämisessä. Noin neljäsosaa valmentajista työ kuormittaa liikaa ja noin joka kymmenes kokee, ettei rooli työssä ole riittävän selkeä. Keskimääristä huonommin työstä kokee palautuvansa noin joka viides ja huonosti palautuvilla haasteita on erityisesti työn kuormituksessa ja työroolin selkeydessä. Lisäkuormitusta valmennustyössä voivat aiheuttaa ainakin vaihtelevat ja epäsäännölliset työajat sekä epäselvyydet työtehtävissä ja työajan laskentaperusteissa. Kun vielä joka kolmannella valmentajalla valmennustoiminnan ja siviilielämän yhteensovittaminen, valmennuksen oheistehtävät ja valmennuksen työmäärä vaikuttavat negatiivisesti myös koettuun kokonaisyhyvinvointiin on aiheellista pohtia, onko ammattimaistuvassa seurakentässä tarvetta sekä sopimuskulttuurin että työnantaja- ja esimiesosaamisen kehittämiseksi. Ratkaistavaksi myös jää, miten valmentajana kehittymistä ja uralla etenemistä vaikeuttavia tekijöitä, kuten osaamisen aliarvostusta, vallan väärinkäyttöä sekä erimielisyyksiä ja tuen puutetta työnantajalta pystyttäisiin minimoimaan seurojen toimintatapoja ja toimintakulttuuria kehittämällä.

LIITTEET

LIITE 1. VALMENTAJAKYSELY 2019 PÄÄTOIMISTEN VASTAAJIEN MÄÄRÄ JA OSUUS LAJEITTAIN.

Laji	Päätoimiset vastaajat (lkm)	Osuus päätoimisista (%)	Kaikki vastaajat (lkm)	Päätoimisten osuus kokonaisvastaajamäärästä (%)
Jääkiekko	97	19,8 %	309	31%
Jalkapallo	60	12,2 %	589	10%
Salibandy	40	8,2 %	377	11%
Koripallo	31	6,3 %	144	22%
Taitoluistelu	26	5,3 %	55	47%
Telinevoimistelu	24	4,9 %	76	32%
Joukkuevoimistelu	24	4,9 %	149	16%
Yleisurheilu	20	4,1 %	98	20%
Uinti	18	3,7 %	66	27%
Voimistelu	14	2,9 %	79	18%
Muu	12	2,4 %	47	26%
Muodostelmaluistelu	11	2,2 %	18	61%
Ratsastus	10	2,0 %	22	45%
Tennis	8	1,6 %	14	57%
Pesäpallo	8	1,6 %	33	24%
Hiihto	8	1,6 %	53	15%
Fitness	7	1,4 %	11	64%
Tanssiurheilu	7	1,4 %	27	26%
Lentopallo	7	1,4 %	45	16%
Lumilautailu	5	1,0 %	5	100%
Alppihiihto	4	0,8 %	10	40%
Sulkapallo	4	0,8 %	12	33%
Golf	4	0,8 %	14	29%
Aerobic	3	0,6 %	8	38%
Ampumaurheilu	3	0,6 %	11	27%

Suunnistus	3	0,6 %	37	8%
Cheerleading	3	0,6 %	87	3%
Melonta	2	0,4 %	2	100%
Purjehdus	2	0,4 %	3	67%
Uimahypyt	2	0,4 %	6	33%
Ampumahiihto	2	0,4 %	7	29%
Käsipallo	2	0,4 %	8	25%
Judo	2	0,4 %	35	6%
Yhdistetty	1	0,2 %	1	100%
Jääpallo	1	0,2 %	2	50%
Soutu	1	0,2 %	2	50%
Triathlon	1	0,2 %	2	50%
Beach volley	1	0,2 %	3	33%
Mäkihyppy	1	0,2 %	3	33%
Nyrkkeily	1	0,2 %	3	33%
Moottoriturheilu	1	0,2 %	4	25%
Pyöräily	1	0,2 %	5	20%
Luistelu	1	0,2 %	6	17%
Taekwondo	1	0,2 %	6	17%
Am. jalkapallo	1	0,2 %	7	14%
Karate	1	0,2 %	7	14%
Keilailu	1	0,2 %	7	14%
Ringette	1	0,2 %	11	9%
Rytminen voimistelu	1	0,2 %	11	9%
Painonnosto	1	0,2 %	19	5%
Ei päätoimisia valmentajia	0	0%	56	0%
Yhteensä	490	100%	2612	19%



KIHUn julkaisusarja, nro 75

ISBN 978-952-7290-18-7 (verkkojulkaisu)

ISSN 2489-8317 (verkkojulkaisu)