

*“Sitten kun se tilanne tulee eteen, että osaatko toimia oikein just  
siinä hetkessä, että venyykö se sun kuminauha tarpeeks  
vai pamahtaakse saman tien poikki”*

**Valmentajien käsityksiä psyykkisten taitojen merkityksestä  
osana valmentajan työnkuvaa**

Pro gradu -tutkielma  
Elisabeth Tramm ja Sini Grönberg  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Yleinen kasvatustiede  
Lapin yliopisto  
Kevät 2022

## Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

**Työn nimi:** ”*Sitten kun se tilanne tulee eteen, että osaatko toimia oikein just siinä hetkessä, että venyykö se sun kuminauha tarpeeks vai pamahtaakse saman tien poikki*”

Valmentajien käsityksiä psyykkisten taitojen merkityksestä osana valmentajan työnkuvaa.

**Tekijät:** Elisabeth Tramm ja Sini Grönberg

**Koulutusohjelma/oppiaine:** Yleinen kasvatustiede

**Työn laji:** Pro gradu –työ  Laudaturtyö  Lisensiaatintyö

**Sivumäärä:** 68

**Vuosi:** 2022

### Tiivistelmä

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan nykyisten ja entisten huippu-urheilun parissa toimivien valmentajien käsityksiä valmentajien psyykkisistä taidoista. Tutkielman tavoitteena on kuvata psyykkisten taitojen merkitystä osana valmentajan työnkuvaa. Psyykkisten taitojen merkitystä tarkastellaan tutkielmassa valmennusosaamisen ja työssä suoriutumisen näkökulmasta. Tämän lisäksi pyrimme selvittämään, mitkä psyykkiset taidot valmentajat kokevat työnsä kannalta keskeisiksi.

Tutkielman teoreettinen viitekehys perustuu valmentajan työnkuvan, suomalaisen valmennusosaamisen mallin ja valmentajan polun sekä psyykkisten taitojen tarkastelun ympärille. Tutkielman aineisto muodostuu kahdeksasta ammattivalmentajan haastattelusta. Aineisto kerättiin maaliskuussa 2022 puolistrukturoidun haastattelun menetelmin. Haastattelut toteutettiin video- ja puhelinhaastatteluiden muodossa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti.

Tutkimuksemme perusteella voidaan todeta, että psyykkisillä taidoilla on keskeinen rooli valmentajan työssä. Psyykkisten taitojen merkitys korostui valmentajien puheissa niin yleisessä työnkuvan määrittelyssä kuin myös erilaisten valmennustilanteiden kuvauksien yhteydessä. Valmentajat myös nimesivät konkreettisia psyykkisiä taitoja, joita he kokivat työnsä kannalta keskeisiksi. Nämä taidot jakautuvat valmentajien puheissa valmentajien sisäisiin psyykkisiin taitoihin ja psyykkisiin taitoihin suhteessa muihin. Valmentajat nostivat psyykkiset taidot valmennustyön kannalta merkittävään rooliin ja samalla toivat esille erilaisia kehittämistarpeita liittyen niiden hyödyntämiseen valmennuskonteksteissa.

**Asiasanat:** valmentajat, valmennus, psyykkiset taidot, valmennusosaaminen, työssä suoriutuminen

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja.

## Sisällysluettelo

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>7</b>
<b>2 VALMENTAJUUS.....</b>	<b>9</b>
2.1 Valmentajan työnkuvan määrittelyä.....	9
2.2 Suomalainen valmennusosaamisen malli ja valmentajan polku .....	10
<b>3 PSYKKISET TAIDOT.....</b>	<b>17</b>
3.1 Psykkisten taitojen määrittelyä.....	17
3.2 Psykkisten taitojen merkitys suhteessa valmennustyöhön .....	18
3.3.1 Itsesäätely .....	21
3.3.2 Motivaatio.....	22
3.3.3 Itseluottamus ja ammatillinen itsetunto .....	23
3.3.4 Vuorovaikutus .....	25
<b>4 TUTKIELMAN TOTEUTUS.....</b>	<b>27</b>
4.1 Tutkielman tavoite, tutkimuskysymykset ja lähestymistapa .....	27
4.2 Puolistrukturoitu haastattelu .....	28
4.3 Haastateltavat ja aineistonkeruu .....	30
4.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi analyysimenetelmänä .....	33
<b>5 TULOKSET .....</b>	<b>40</b>
6.1 Psykkisten taitojen ilmeneminen valmennustyössä.....	41
6.2 Valmennustyön keskeisimmät psykkiset taidot .....	45
6.3 Näkemykset psykkisten taitojen nykytilasta .....	47
<b>6 POHDINTA.....</b>	<b>53</b>
6.1 Tuloksien yhteenveto.....	53
6.2 Tuloksien tarkastelua .....	54
6.3 Tutkielman eettisyys ja luotettavuus .....	57
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>62</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>69</b>

## **KUVAT, TAULUKOT JA KUVIOT**

**Kuva 1.** Suomalainen valmennusosaamisen malli (Hämäläinen 2015, 21)

**Kuva 2.** Valmentajan toimintaympäristön muuttajat (esim. Hämäläinen 2015, 22).

**Kuva 3.** Valmentajan polku 2022 (Suomen Valmentajat ry 2022).

**Kuva 4.** Valmentajan työn psyykkisten haasteiden kenttä (mukautettu Kaski 2018, 275).

**Taulukko 1.** Kuvaus toteutuneista haastatteluista

**Taulukko 2.** Esimerkkitaulukko pelkistyksen ensimmäisestä vaiheesta

**Taulukko 3.** Esimerkkitaulukko pelkistämisen toisesta vaiheesta.

**Taulukko 4.** Esimerkkitaulukko pelkistettyjen ilmauksien ryhmittelystä ja alaluokkien muodostamisesta kysymysten mukaan

**Taulukko 5.** Esimerkkitaulukko alaluokkien yhdistämisestä ja yläluokkien muodostamisesta

**Kuvio 1.** Kooste sisällönanalyysin muodostamista tulosluokista

**Kuvio 2.** Valmentajien kehitysehdotukset psyykkisten taitojen näkökulmasta

**Kuvio 3.** Yhteenveto keskeisimmistä tuloksista

**Kuvio 4.** Valmentajien psyykkisten taitojen syy-seuraussuhde

## 1 JOHDANTO

Ihmisten menestystä voidaan usein selittää psykologisten tekijöiden avulla. (Dohme, Backhousea, Piggotta & Morganb 2016; Liukkonen 2017, 15–17.). Urheilukontekstissa psyykkisten taitojen hallitseminen on tärkeää, sillä ne voivat auttaa esimerkiksi urheilijaa selviytymään paremmin haastavista tilanteista. Tällaisia haastavia tilanteita voivat olla muun muassa kilpailutilanteet, jolloin keho ja mieli saattaa lamaan, ajatukset harhailla tai itseluottamus romahtaa. Hyvät psyykkiset taidot auttavat yksilöä kohtaamaan haasteet ja selviytymään niistä paremmin. (Weinberg & Gould 2019, 262.) Weinbergin & Gouldin (2019, 266) mukaan esimerkiksi ero menestyneiden ja ei-niin-menestyneiden urheilijoiden välillä voidaankin nähdä kulminoituvat juuri heidän psyykkisten taitojen kehittyneisyyteen. Suomalainen juoksijalegenda Paavo Nurmi on tiivistänyt psyykkisten taitojen tärkeyden jo monta vuosikymmentä sitten seuraavasti: ”Mieli on kaikki. Lihakset ovat kuminpalasia. Kaikki mitä olen, on mieleni ansiota.” (Virolainen & Virolainen 2017, 12.)

Tänä päivänä niin urheilijoiden kuin myös valmentajien nähdään tiedostavan psyykkisten taitojen merkitys yhä paremmin osana suorituskykyä (Liukkonen 2017). Usein psyykkiset taidot ja niiden tärkeys liitetään suoraan urheilijaan. Urheiluvalmennusta on kuitenkin alettu ymmärtämään yhä enemmän omana suorituksenaan ja näin ollen myös valmentajien psyykkisiä taitoja on syytä tarkastella (Olugosan, Maynard, Butt & Hays 2014, 31.) Myös Cook ja Fletcher (2017, 348) toteavat, että vaikka valmentajan ensisijaisena tehtävänä nähdään olevan urheilijan suorituskyvyn optimoiminen, tulisi myös heidän suoriutumista ja psykologisten tarpeiden täyttymistä tukea.

Valmentajat kohtaavat työssään myös jatkuvasti yhä korkeampia vaatimuksia niin urheilijoilta, heidän vanhemmiltaan ja työnantajilta kuin myös kannattajilta ja medialta. Näiden korkeiden vaatimusten lisäksi valmentajan työtä arvioidaan jatkuvasti voittojen, tappioiden ja ennätysten perusteella. (ICCE<sup>1</sup> 2016, 7.) Myös organisaation puolelta voidaan kokea paineita, esimerkiksi taloudellisen avun puutteesta johtuen tai oman

---

<sup>1</sup> The International Council for Coaching Excellence

henkilökohtaisen ajan uhraamisen vuoksi (Olusogan ym. 2014). Valmentajien nähdäänkin tarvitsevan työssään muun muassa paineensietokykyä, keskittymiskykyä ja itsevarmuutta. Näiden taitojen tarve nähdään korostuvan myös urheilijan suorituksessa. (Weinberg & Gould 2019, 280.) Vaikka valmentajat toimivatkin hieman eri tavoin kuin urheilijat, nähdään heidän tarvitsevan kuitenkin useita samoja taitoja suoriutuakseen (Olusogan ym. 2014).

Valmentajakeskeistä urheilupsykologista tutkimusta ilmenee verrattain vähän suhteessa urheilijoihin. Esimerkiksi Sheehy, Dieffen Back ja Reed (2019) suorittivat laajan katsauksen *Journal Of Applied Sport Psychology* lehteen vuosille 1989-2017 ja huomasivat, että vain pieni osa artikkeleista keskittyi tarkastelemaan valmentajan suoriutumista tai tämän ammatillista kehitystä. Koemme myös, että eri medioissa on nostettu esille lähi-vuosina paljon puhetta psyykkisistä taidoista ja psyykkisestä valmennuksesta, mutta harvemmin keskusteluun nousee valmentajien omat psyykkiset taidot. Tämän vuoksi halusimmekin ottaa tarkastelun kohteeksi tutkielmassamme valmentajien psyykkiset taidot. Myös oma henkilökohtainen urheilu- ja valmennustausta sekä opinnot kasvatustieteen, kasvatuspsykologian ja liikuntapsykologian parissa ovat vahvistaneet meille psyykkisten taitojen merkittävyyttä niin urheilu- ja liikuntakontekstissa kuin myös muussa elämässä.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan nykyisten ja entisten huippu-urheilun parissa toimivien valmentajien käsityksiä valmentajien psyykkisistä taidoista. Tutkielman tavoitteena on kuvata psyykkisten taitojen merkitystä osana valmentajan työnkuvaa. Tässä tutkielmassa psyykkiset taidot nähdään laajasti erilaisina mielen taitoina (Dohme ym. 2016, 20), joiden tarkempi viitekehys tämän tutkielman osalta rakentuu lukijalle pitkin tutkielman teoria- ja tulososiota. Tätä perustelemme sillä, ettei psyykkisille taidoille löydy liikuntapsykologian kirjallisuudesta yhtenäistä määritelmää. (Matikka 2018, 45; Dohmea ym. 2016; Tossavainen & Peltonen 2020, 15).

## 2 VALMENTAJUUS

### 2.1 Valmentajan työnkuvan määrittelyä

Käsitykset valmentamisesta voidaan nähdä olevan sidoksissa aikaan, kulttuuriin ja yhteiskunnassa vallitseviin käsityksiin (Hämäläinen 2015, 21; ICCE 2012, 6). Valmennuskäsitys on kokenut muutoksen viimeisten vuosikymmenten aikana fyysisestä ja teknisestä painotuksesta yhä kasvatuksellisempaan suuntaan. Pelkällä fyysisellä ja teknisellä painotuksella ei enää nähdä saavuttavan parhaita mahdollisia tuloksia. Tämän myötä myös valmennuskulttuuri on muuttunut. (Hämäläinen 2015.) Myös Olympiakomitean Valmennusosaamisen käsikirjassa (Hämäläinen 2016, 6) suomalaisen valmennuskulttuurin tavoitteeksi on nostettu toiminta, joka on innostavaa ja jatkuvasti kehittyvää ja jossa urheilija nähdään toiminnan keskiössä. Valmennuksen on tarkoitus olla osallistavaa toimintaa, jossa urheilija nähdään yksilönä ja aktiivisena toimijana. Päämääränä on, että urheilija kasvaa vastuuseen omasta urheilustaan.

Valmentajan keskeisimmäksi tehtäväksi kuvaillaan urheilijan suorituskyvyn kehittämistä opettamalla ja ohjaamalla. Tämän tavoitteena on urheilijan oppiminen ja menestyminen. (ICCE 2012, 6; Kaski 2018, 279.) Valmentajat vastaavat mm. tekniikan ja taktiikan opettamisesta, harjoitusten suunnittelusta ja toteutuksesta sekä koordinoinnista ja päätöksenteosta. Turvallisen, avoimen ja innovatiivisen työskentelyilmapiirin luomisessa korostuu tärkeänä osatekijänä myös johtajuus. (Kaski 2013, 14-15.) Tämän lisäksi valmentajat ovat keskeisesti myös mukana edistämässä elinikäisiä liikuntatapoja ja urheiluun osallistumista. Näin ollen valmentajilla voidaan nähdä olevan myös merkittävä rooli yhteiskunnallisella tasolla liikunnan edistäjänä. (ICCE 2016, 7.) Valmentajan työssä korostuvat myös erilaiset työroolit, jotka myös vaihtelevat urheilijan polun eri vaiheissa. (Lämsä 2009, 30; Hämäläinen K. 2015).

Valmentajan työnkuvaa tarkasteltaessa nousee keskeisesti esiin myös valmennusympäristöjä ylittävät roolit. Esimerkiksi Becker (2009, 99) havaitsi tutkiessaan urheilijoiden kokemuksia hyvästä valmennuksesta, että urheilijat näkivät valmentajansa myös opettajina, mentoreina, ystävinä ja vanhempina. Myös Kaski (2006, 230) on nostanut esille sen,



miten valmentajan koetaan olevan urheilijan henkinen tuki, sparraaja, asioiden ajaja ja puolestapuhuja. Lisäksi KIHU<sup>2</sup>:n vuonna 2019 teettämän kyselyn<sup>3</sup> mukaan 22% valmentajista koki keskeiseksi tehtäväkseen urheilijan kasvattamisen lisäksi myös ihmisen kehittämisen (Blombqvist, Mononen & Hämäläinen 2019). Urheilussa kasvatuksellinen tavoite voidaan nähdä urheilussa opittavina taitoina, joiden katsotaan olevan hyödyllisiä ja tarpeellisia urheilun ulkopuolella eikä niillä ole välttämättä mitään merkitystä itse urheilu-uroritukseen (Hämäläinen 2008, 138). Hyvien valmentajien nähdäänkin yhtäläisesti kehittävän niin urheilijaa kuin myös ihmistä (Becker 2009). Tämä korostuu myös suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa, joka kuvataan tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Kaiken kaikkiaan valmentamisen voidaan nähdä olevan vaativaa ihmissuhdetyötä. Valmentajilla koetaan myös olevan valtaa, sillä tehdyt päätökset valmennuslinjoista voivat vaikuttaa urheilijan elämään useiden vuosien päähän. (Kaski, 2006; Becker 2009, 112.) Valmentaja vaikuttaa urheilijaan vuorovaikutuksen kautta, joka voi parhaimmillaan tukea urheilijaa, mutta myös vaikuttaa urheilijaan negatiivisesti (Kaski 2006). Myös urheilijoista käsin kohdistuu valmentajaan keskeisiä odotuksia ja vaatimuksia liittyen valmentajan vuorovaikutustaitoihin. Hämäläinen esimerkiksi (2008, 87-88) tarkasteli väitöskirjassaan valmentajuutta, jossa tutkimukseen osallistuneet urheilijat nostivat esille hyvän valmentajan määrittelyssä muun muassa riittävät vuorovaikutustaidot harjoitus- ja kilpailutilanteissa, läheisen ihmissuhteen sekä hyvän keskusteluyhteyden. Valmentajan asiantuntemusta käsittelevät tutkimukset viittaavatkin valmentajan ammattitaidon muodostuvan taitojen opettamistaidon lisäksi myös organisointi- ja vuorovaikutusosaamisesta (Hämäläinen 2008, 81).

## **2.2 Suomalainen valmennusosaamisen malli ja valmentajan polku**

Suomen Olympiakomitea alkoi kehittämään suomalaista valmennusosaamisen mallia osana huippu-urheilun muutostyötä vuonna 2012. Sen tarkoituksena oli yhtenäistää

---

<sup>2</sup> Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus

<sup>3</sup> Kyselyyn vastasi 2612 valmentajaa, joista 490 toimi vastaus hetkellä päätoimisena valmentajana 50 eri lajin parissa

käsitystä valmentamisesta sekä auttaa arvioimaan valmentajan työtä ja ammattitaitoa paremmin. Suomalainen valmennusosaamisen malli pohjautuu Jean Côtén ja Wade Gilbertin (2009) määritelmään valmentajan osaamisesta. (Hämäläinen 2015, 21.) Côté ja Gilbert (2009) määrittelevät valmentajan vaikuttavuutta ja asiantuntijuutta kolmen komponentin kautta. Näitä ovat valmentajan osaaminen, urheiliiaan vaikuttaminen ja toimintaympäristö. Nämä samat komponentit löytyvät suomalaisesta valmennusosaamisen mallista, joka on esitetty alla kuvassa 1.



**Kuva 1.** Suomalainen valmennusosaamisen malli (Hämäläinen 2015, 21).

Suomalainen valmennusosaamisen malli (Kuva 1) koostuu kolmesta osasta: toimintaympäristöstä, valmentajan osaamistarpeista ja tekijöistä, mihin valmentaja voi urheilijassa vaikuttaa. Valmennusosaamisen mallia voidaan soveltaa urheilijan polun eri vaiheisiin painottamalla mallin eri osa-alueita (Hämäläinen 2015, 21). Mallissa näkyy Côtén ja Gilbertin (2009) painotus siitä, että valmennusosaaminen on paljon muutakin kuin lajitaitojen opettamista. Se on myös muun muassa kykyä luoda ja ylläpitää suhteita sekä kykyä

oppia omasta toiminnasta. Hämäläinen (2012, 24) nostaa myös esille sen, että valmentajan ammattitaitoa arvioitaessa on arvioitava vain asioita, joihin valmentaja voi itse vaikuttaa. Nämä ajatukset näkyvät myös suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa.

Suomalaisen valmennusosaamisen mallin pohjana on toimintaympäristö, joka määrittelee valmentajan osaamistarpeet (Hämäläinen 2012, 2015). Côtén ja Gilbertin (2009) mallissa toimintaympäristöä on kuvattu pääosin vain urheilijan iän ja taitotason mukaan. Suomalaisessa mallissa on kuitenkin myös huomioitu toimintaympäristön muut muuttuvat tekijät. Nämä tekijät ovat esitetty alla kuvassa 2.



**Kuva 2.** Valmentajan toimintaympäristön muuttujat (esim. Hämäläinen 2015, 22).

Suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa toimintaympäristöllä tarkoitetaan kaikkia seuraavia muuttujia (kuva 2): urheilijan ikä, taso ja sukupuoli, harjoittelun organisaatio, harjoitteluryhmä ja valmentajan rooli sekä kulttuuri ja olosuhteet (Hämäläinen 2012b, 2015). Côté ja Gilbert (2009, 314) painottavat valmennuskontekstien olevan ainutlaatuisia ympäristöjä, joiden ymmärtäminen on ratkaisevassa roolissa tehokkaan valmennuksen

luomisessa. Tehokkaan valmennuksen saavuttamiseen tarvitaan avainosaamista, joka muotoutuu taas toimintaympäristön mukaan. Avainosaamista kuvaillaan sellaiseksi osaamiseksi, jota ilman muuta osaamista ei pystytä täysin hyödyntämään. Avainosaamista voi olla esimerkiksi vuorovaikutus- ja organisointitaito sekä ryhmän hallinta (Hämäläinen 2012, 28, 2016, 7.)

Valmentajan osaamistarpeet täsmentyvät edellä kuvatun toimintaympäristön muuttujien mukaan. Suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa valmentajan osaamistarpeet ovat jaettu neljään osaan: urheiluosaaminen, itsensä kehittämisen taidot, ihmissuhdetaidot ja voimavarat. Näillä taidoilla valmentaja vaikuttaa urheilijaan tietoisesti ja tiedostamattaan. (Hämäläinen 2015, 25.) Côté ja Gilbert (2009, 309) täsmentävät, että laajaa tietämystä — eli urheiluosaamista — pidetään asiantuntijan ensisijaisena ominaisuutena. Urheiluosaaminen pitää sisällään yleisen urheiluosaamisen lisäksi ymmärryksen lajin sisäisistä asioista sekä opettamis- ja ohjaamisosaamisen (Côté & Gilbert 2009; Hämäläinen 2012, 25).

Kokonaisvaltaisessa valmentamisessa huomioidaan urheiluosaamisen lisäksi myös muut tekijät, jotka vaikuttavat urheilijan kehittymiseen ja suoritukseen. Hämäläinen (2016, 7; 2015, 25) nostaa valmentajan voimavarat kaikkien osaamistarpeiden pohjaksi. Hän kuvaa niiden olevan kaiken muun kehityksen edellytys. Suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa voimavaroiksi on listattu itsetuntemus, luovuus, motivaatio, arvot ja asenteet sekä jaksaminen ja terveys (Hämäläinen 2015, 25). Kyseisten osaamistarpeiden lisäksi valmentajan nähdään tarvitsevan myös hyvät ihmissuhdetaidot ja itsensä kehittämisen taidot, joiden avulla valmentaja pystyy välittämään ja kehittämään osaamistaan (Hämäläinen 2016, 8, 2015, 25). Nykypäivän työelämässä hyvät vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot sekä kyky toimivaan ja hyvään yhteistyöhön ja kommunikointiin mielletään työntekijän perusedellytyksiksi (Julkunen 2008). Tämä näkyy myös valmennusosaamisen kuvauksessa, sillä valmentaja toteuttaa työtään ja vaikuttaa urheilijaan vuorovaikutuksen kautta. Itsensä kehittämisen taidot taas ovat pohjana kaikelle osaamiselle ja oppimiselle. Ilman tällaisia taitoja valmentajalla ei ole käytössä kaikkea potentiaalia kehittyäkseen. (Hämäläinen & Blomqvist 2016.) Oman toiminnan kehittämisen ei mielletä olevan mahdollista ilman kykyä oman toiminnan kriittiseen tarkasteluun (Helyer 2015).

Mallin viimeinen osa kuvaa tekijöitä, joihin valmentaja voi osaamisellaan urheilijassa vaikuttaa. Mallissa valmentajan vaikuttaminen urheilijaan on jaettu neljään osaan: itsensä kehittämisen taidot, urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen, ihmisenä kasvu ja kuulumisen tunne. (Hämäläinen 2015, 23.) Suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa painotetaan, että kaikki edellä mainitut osat, joihin valmentaja voi vaikuttaa, muodostavat kokonaisuuden. Näiden kaikkien taitojen kehittäminen on olennaista urheilijan polun alkuvaiheesta aina urheilu-uran loppuun asti. Mallin mukaan nämä taidot ovat avainasemassa huipulle pääsyyn. (Hämäläinen 2016, 8.). Myös Côté ja Gilbert (2009, 313) painottavat, että tehokkaan valmennuksen pitäisi johtaa myönteisiin muutoksiin kaikissa neljässä osa-alueessa. Heidän mukaan se vaatii valmentajalta tarpeeksi asiantuntemusta urheilijoiden osaamisen kehittämisessä sekä luottamusta ja yhteyden löytämistä urheilijan kanssa.

Kuten voimme huomata, ovat valmennusosaamisen mallissa valmentajan osaamistarpeet laajat ja moniulotteiset sekä samalla riippuvaiset valmentajan työympäristöstä. Valmentajan työtä voidaankin kuvailla monilta osin vaativaksi. Valmentajan työ vaatii myös monenlaista osaamista, jotta työssä suoriutuminen on mahdollista. Tämä osaaminen ei kartu kuitenkaan hetkessä vaan vaatii monien vuosien työn. Valmentajana kehittyminen on moninainen ja kokonaisvaltainen prosessi, jossa korostuvat itsereflektio ja itsensä kehittämisen taidot. (Danskanen, Piispa, Alanko & Suomen valmentajat ry 2013.) Suomen valmentajat ry on luonut valmentajan polun (kuva 3), jonka tarkoitus on kuvata valmentajan osaamisen kehittymistä (Suomen Valmentajat ry 2022).



**Kuva 3.** Valmentajan polku 2022 (Suomen Valmentajat ry 2022).

Valmentajan polku koostuu neljästä vaiheesta. Näitä ovat harkinta-, valmistava-, jalostus- ja hallintavaihe (kuva 3). Harkintavaihe kuvaa valmentajaksi heräämistä, jossa mallin mukainen toimiminen antaa tukea oman toiminnan toteuttamiselle ja arjessa oppimiselle. Harkintavaiheeseen on päädytty erilaisten motiivien johdosta. Valmistavassa vaiheessa valmentajan nähdään jo pystyvän reflektoimaan aikaisempia kokemuksia ja asettamaan toiminnalleen laajempia tavoitteita. Jalostusvaihe kuvaa valmentajan hallitsevan valmennuksen avainosaamisen, jossa valmennustavan nähdään olevan jo urheilijälähtöisempää. Hallintavaiheessa valmentajalle on rakentunut tietoinen valmennusfilosofia ja kokonaisuuden hallinta. Valmentajan polku korostaa valmentajan kehittymisen lähtevän valmentajasta itsestään ja jatkuvan läpi koko valmennusuran ajan. Valmentajan polun huomio kiinnittyy aluksi enemmän itse valmentajaan ja hänen toimintaympäristöönsä. Valmentajan kehittyessä huomio ohjautuu enemmän urheilijaan ja valmennuksen kokonaisuuden hallintaan. (Suomen Valmentajat ry 2022.)

Kuten jo valmennusosaamisen mallissa tuli ilmi, niin ovat valmentajan osaamisvaatimukset aina suhteessa toimintaympäristöön. Valmentajana kehittyminen alkaakin

toimintaympäristön mukaisten osaamistarpeiden tunnistamisesta, kuten valmentajan polussa on kuvattu. Valmentajan kehittymisen kannalta on olennaista tunnistaa omat taidot. Tämän jälkeen olennaiseen rooliin nousee itsensä kehittämisen taidot. Jokaista valmennustilannetta voidaan pitää myös oppimistilanteena, joiden kautta valmentajan on mahdollista kehittyä jatkuvasti. Esimerkiksi urheilijoilta on jo pitkään vaadittu itsearviointitaitoa, jonka avulla voidaan arvioida omaa toimintaa. Myös valmentajan pitäisi tarkastella omaa toimintaansa jatkuvasti, sillä vasta silloin kehittyminen on mahdollista. (Danskanen ym. 2013.)

## 3 PSYKKISET TAIDOT

### 3.1 Psykkisten taitojen määrittelyä

Tutkielmamme keskeisenä näkökulmana valmentajan työnkuvaa tarkasteltaessa ovat valmentajien psykkiset taidot. Epäjohdonmukaisuus kuitenkin näkyy keskeisesti psykologisten käsitteiden käytössä ja niiden määrittelyssä. Psykkisille taidoille ei näytä olevan liikuntapsykologian viitekehyksessä yhtenäistä määritelmää ja tämä on nostettu esille myös liikuntapsykologian kirjallisuudessa (Matikka 2018, 45; Dohmea ym. 2016; Tossavainen & Peltonen 2020, 15).

Dohmen ym. (2016) mukaan kirjallisuudessa puhutaan pääsääntöisesti psykkisistä taidoista ja psykkisistä ominaisuuksista. Psykkiset taidot voidaan nähdä kyknä hyödyntää erilaisia opittuja tekniikoita, joiden avulla psykkisten ominaisuuksien säätely ja niiden kehittäminen on mahdollista. Psykkiset taidot ovat muiden taitojen tapaan harjoitettavissa olevia taitoja, joita harjoittelemalla on myös mahdollisuus kehittää esimerkiksi psykkisiä ominaisuuksia. Psykkisten taitojen kehittämisen nähdään kulminoituvan erilaisten psykkisten tekniikoiden hyödyntämiseen.

Matikka (2018, 45) taas puhuu psykkisistä taidoista ja tekniikoista eikä lainkaan ominaisuuksista. Myös muussa alan kirjallisuudessa psykkiset taidot, psykkiset ominaisuudet ja psykkiset tekniikat sekoittuvat usein keskenään. Tämän vuoksi psykkisiksi taidoiksi nimetään melko vaihtelevasti erilaisia termejä. Monessa urheilupsykologian teoksessa on nostettu esille tärkeimmät urheilussa tarvittavat psykkiset tekijät, jotka määritellään vaihtelevasti taidoiksi, ominaisuuksiksi ja tekniikoiksi. Esimerkiksi Arajärvi ja Lehtoviita (2015) nostavat esille neljä erityisesti urheilussa tarvittavaa psykkistä taitoa, joita ovat keskittyminen, tunteiden hallinta, itseluottamus ja kilpaileminen sekä kilpailuun valmistautuminen. He esittelevät nämä aluksi taitoina, mutta myöhemmin puhuvat näistä taitoina tai ominaisuuksina. Matikka (2018, 45) taas nostaa esille motivaation, tunteiden säätelyn, ajattelun ohjauksen, keskittymisen, sosiaaliset suhteet, vuorovaikutuksen ja tietoisuustaidot tärkeimmiksi urheilussa ilmeneviksi psykkisiksi taidoiksi. Nämä taidot pohjautuvat Crespon, Reidin ja Quinnin (2006) tennispsykologiaa käsittelevään



teokseen (Matikka 2018). Liukkosen (2017, 21) mukaan taas keskeisimmät psyykkisten vahvuuksien taidot ja ominaisuudet ovat itseluottamus, motivaatio, vireystilan säätely, rentoutuminen ja keskittyneisyys.

Edeltävään perustuen, voimmekin todeta, ettei psyykkisten taitojen määritelmä ole yhtenäinen liikunta- ja urheilupsykologian kirjallisuudessa. Psyykkisiä taitoja, ominaisuuksia ja tekniikoita kuvataan usein moniulotteisesti ja tämän vuoksi myös niiden erottaminen toisistaan on ajoittain hankalaa. Tässä tutkielmassa puhumme kaikista niin sanotuista mielen taidoista yhteisesti psyykkisinä taitoina eli emme erottele psyykkisiä taitoja, ominaisuuksia tai tekniikoita, johtuen määritelmien epäjohdonmukaisuuksista ja päällekkäisyyksistä. Lisäksi näiden kaikkien käsitteiden voidaan nähdä nivoutuvan käytännön tasolla merkittävästi yhteen. Tämän vuoksi emme näe syytä näiden käsitteiden irralliselle tarkastelulle tutkielmassamme.

### **3.2 Psyykkisten taitojen merkitys suhteessa valmennustyöhön**

Urheilumaailmassa on alettu painottamaan psyykkisiä ominaisuuksia fyysisten ominaisuuksien rinnalla yhä enemmän, sillä ymmärrys psyykkisten ominaisuuksien vaikutuksesta fyysiseen suorituskyykyyn on kasvanut (Williams & Straub 2010, 13). Fyysisten ja motoristen tekijöiden lisäksi suoritustilanteissa toimintaamme vaikuttavat erilaiset kognitiiviset prosessit, joiden nähdään vaativan psyykkisen säätelyn taitoja (Liukkonen 2017, 15-17).

Myös valmentajan työssä tarvitaan monia psyykkisiä taitoja. Esimerkiksi Weinberg ja Gould (2019, 268) tuovat teoksessaan esille valmentajien työssä suoriutumisen, jossa psyykkiset taidot ovat nostettu keskeiseen rooliin. Lisäksi olympiaurheilun parissa työskentelevät psykologit toteavat heidän psyykkisten taitojen manuaalissaan, että myös valmentajien olisi syytä kiinnittää huomiota omiin psyykkisiin taitoihinsa, sillä myös he voivat hyötyä niiden kehittämisestä samalla tavalla kuin heidän urheilijansa. Tällä viitataan esimerkiksi paineen sietoon, itsevarmuuden ylläpitoon sekä suorituksen kannalta optimaaliseen keskittymiskykyyn. (McCann: Weinberg ja Gould 2019, 280 mukaan.) Samanlaisen tulokseen tulivat myös Olusoga, Maunard, Hays ja Butt (2011) tutkiessaan

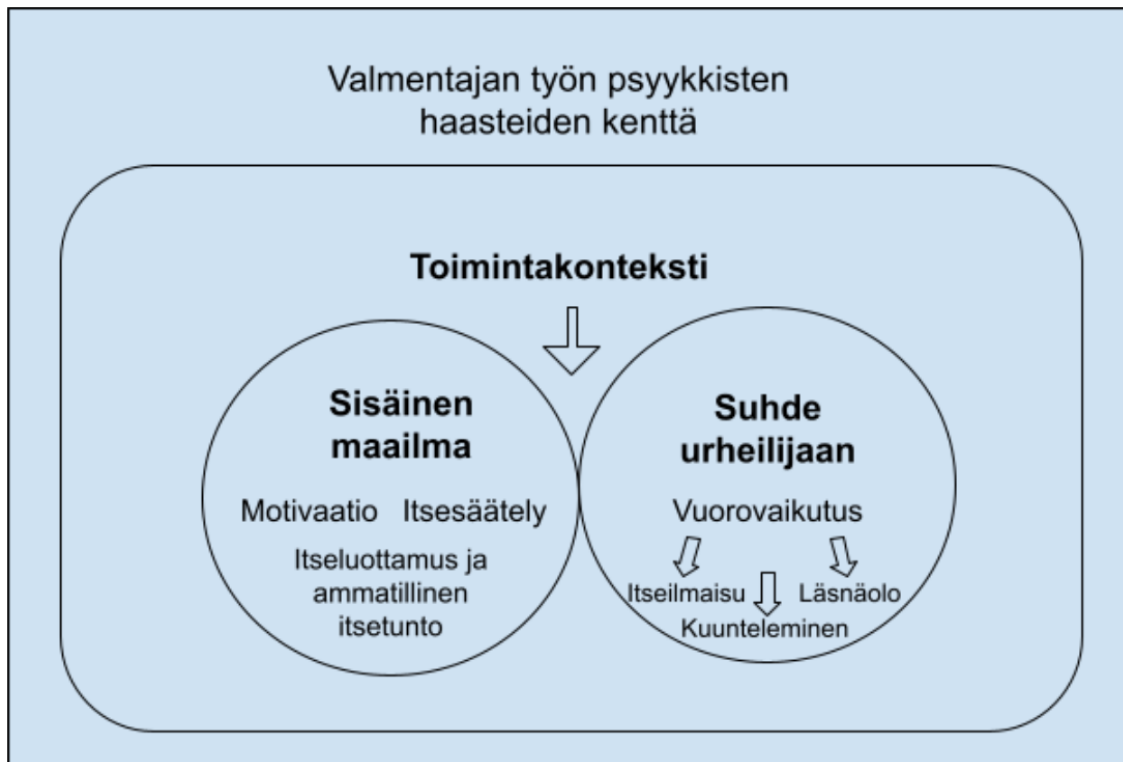
eliittivalmentajien käsityksiä siitä, mitkä tekijät mahdollistavat heidän onnistuneen valmennuksen stressaavassa tilanteessa, kuten Olympialaisissa. Valmentajat nostivatkin esille muun muassa psykologisten ominaisuuksien, esimerkiksi tunteiden hallinnan tärkeyden.

Valmentajien omilla psyykkisillä taidoilla nähdään olevan suora vaikutus urheilijaan ja siksi onkin tärkeää kiinnittää huomiota myös valmentajan omiin psyykkisiin taitoihin. Esimerkiksi valmentajan jännityksen ja epävarmuuden näkyminen urheilijalle saattaa heijastua urheilijan tekemiseen negatiivisesti, kun taas valmentajan sisäinen varmuus voi puolestaan ruokkia urheilijan turvallisuuden ja varmuuden tunnetta (Kaski 2018, 276). Tällaisten henkisten elementtien kehittäminen on merkittävää, sillä ne voivat hyvästä fyysisestä kunnosta huolimatta estää urheilijaa pääsemästä huippusuoritukseen tai päinvastaisesti taas auttamaan fyysisesti heikompaa urheilijaa voittamaan fyysisesti vahvemman vastuksen (Kaski 2006, 14).

Valmentajan psyykkisten taitojen osaamisen tarve näkyy myös aiemmin esitetyssä suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa. Mallissa valmentajien osaamistarpeita oli kuvattu neljän osa-alueen avulla: urheiluosaaminen, itsensä kehittämisen taidot, ihmissuhdetaidot ja voimavarat (esim. Hämäläinen 2015). Näihin kaikkiin osa-alueisiin voidaan nähdä kietoutuvan valmentajan psyykkisten taitojen osaaminen ja hallinta. Hämäläinen (2016, 8) kuvaakin valmennusosaamisen mallissa valmentajan voimavaroja, joista monet voidaan nähdä linkittyvän vahvasti valmentajien omiin psyykkisiin taitoihin. Näitä psyykkisiä taitoja, kuten itsetuntemusta ja motivaatiota pidetään kaikkien muiden osa-alueiden kehittymisen edellytyksinä. Esimerkiksi motivaatio kietoutuu moneen asiaan, kuten haluun oppia ja kehittyä sekä parempaan jaksamiseen ja innostukseen. (Liukkonen 2017, 30 & 122.) Itsetuntemuksen voidaan taas vahvasti nähdä liittyvän omien tunteiden säätelytaitoon, joka on osaltaan myös yhteydessä kykyyn vaikuttaa siihen miltä muista tuntuu. Itsetuntemus onkin olennainen taito valmentajan työssä, jonka avulla parannetaan mahdollisuutta päästä parhaaseen suoritukseen. (Kokkonen 2018, 171-172.)

Kasken (2018, 275) mukaan valmentajan psyykkisiä taitoja voidaan tarkastella valmentajan sisäisen maailman kautta, niin suhteessa työn haasteisiin kuin myös suhteessa

urheilijaan. Kaski (2018) on muodostanut valmentajan työn psyykkisten haasteiden kentän, jossa kuvataan valmentajan työssä tarvittavia psyykkisiä taitoja. Psyykkisten haasteiden kenttä on kuvattu mukautettuna kuviossa 3.



**Kuvio 3.** Valmentajan työn psyykkisten haasteiden kenttä (mukautettu Kaski 2018, 275).

Valmentajan psyykkisten haasteiden kenttä (Kuvio 3.) koostuu kolmesta osatekijästä: valmentajan sisäisestä maailmasta, suhteesta urheilijaan sekä toimintakontekstista. Valmentajan sisäisellä maailmalla tarkoitetaan valmentajan taitoa valmistautua ja onnistua halutussa valmennustapahtumassa. Tämän nähdään pitävän sisällään itsesäätelyn, motivaation, itseluottamuksen ja ammatillisen itsetunnon. Suhteessa urheilijaan taas korostuvat valmentajan hyvät vuorovaikutustaidot. Valmentajan on osattava olla läsnä, ilmaista itseään selkeästi sekä omata taito kuunnella urheilijaa. Toimintakontekstista puhuttaessa korostuu valmentajan työkenttä laajemmin. Toimintakontekstista riippuen voivat valmentajan haasteet myös sisäiseen maailmaan ja suhteessa urheilijaan muuttua.

Esimerkiksi organisaatio, vanhemmat ja toimintaympäristö voivat helpottaa tai lisätä haasteita psyykkisissä taidoissa. (Kaski 2018, 275–281.)

Seuraavaksi tarkastelemme tarkemmin edellä esitettyjä valmentajan psyykkisten haasteiden kenttään perustuvia psyykkisiä taitoja. Näitä ovat valmentajan sisäisen maailman kautta tarkasteltuna itsesäätely, motivaatio, itseluottamus ja ammatillinen itsetunto sekä suhteessa urheilijaan oleva vuorovaikutus.

### *3.3.1 Itsesäätely*

Itsesäätelyllä tarkoitetaan itse luotuja ajatuksia, tunteita ja toimia, jotka ovat suunniteltu ja mukautettu henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen (Boekaerts, Pintrich & Zeidner 2005, 13). Itsesäätelyn nähdään myös tarkoittavan kaikkea sellaista toimintaa mitä ihmismielessä tapahtuu ja jolla pyritään poistamaan mielipahaa, säilyttämään tasapainoa tai saavuttamaan menetetty tasapaino takaisin. Tällaista toimintaa voidaan sanoa myös psyykkiseksi työksi. Psyykkisellä työllä tarkoitetaan esimerkiksi arkipäiväisiä pahanolon tunteita tai pettymyksiä ja niiden läpikäyntiä. (Keltikangas-Järvinen 2017.) Itsesäätelyn avulla valmentaja kykenee esimerkiksi hallitsemaan, suunnittelemaan, arvioimaan ja mukauttamaan ajatuksiaan, tekojaan ja tunteitaan mukautuakseen henkilökohtaisiin normeihinsa ja tavoitteisiinsa vaihtelevissa olosuhteissa (Durand-Bush, McNeill, & Collins, 2016; McNeill, Durand-Bush & Lemyre 2019).

Itsesäätelyn avulla ihminen voi tietoisesti tai tiedostamattaan muokata omia sisäisiä kokemuksiaan tai ulkoisia tapahtumia itselleen sopiviksi. Itsesäätelyyn nähdään kuuluvan keskeisesti coping-keinot eli selviytymiskeinot, joita ovat itsekontrolli ja puolustusmekanismit. Itsekontrollin avulla valmentaja pystyy tietoisesti säätelemään käsitystä itsestään sekä omaa olotilaansa. Puolustusmekanismien kautta taas voidaan ylläpitää eheää kuvaa itsestään. (Kaski 2018, 276.) Kasken (2018, 276) mukaan kaikki luetellut coping-keinot ovat inhimillisiä, automaattisia ja tarpeellisia tapoja selviytyä vaikeistakin psyykkisistä haasteista. Valmentajan riittävät ja hyvät itsesäätelykeinot mahdollistavat omien tunnetilojen, ajatusmallien sekä käyttäytymisen säätelyn työtilanteesta riippumatta. Näin valmentaja ei myöskään ole esimerkiksi median, vanhempien, tuomareiden, urheilijoiden tai muiden yksittäisten tapahtumien vietävissä. Hyvän itsesäätelyn nähdään vaativan

valmentajalta hyvää itsetuntemusta, joka mahdollistaa myös sen, että hän osaa kartoittaa omalle hyvinvoinnille riskialttiita tilanteita. Itsesäätelyn voidaan sanoa olevan yksi ihmisen tärkeimmistä taidoista (Boekaerts ym. 2005, 13).

Itsesäätelytaitoa pidetään valmentajan työn kannalta keskeisenä, sillä se vaikuttaa niin suorituskykyyn kuin myös oppimiseen. Sosiaalisina toimijoina valmentajan tulee pyrkiä kehittämään niin omia kuin myös urheilijoiden itsesäätelytaitoja. Valmentajan itsesäätelytaidoissa korostuu myös yhteissäätelyprosessi, jossa valmentaja väliaikaisesti pyrkii helpottamaan urheilijoidensa itsesäätelyä ja auttaa heitä sitten siirtymään kohti itsenäistä säätelyä. Suunnittelu-, itseseuranta- ja itsereflektiotaito ovat ratkaisevia tekijöitä tehokkaan itsesäätelyn kannalta. (Durand-Bush ym. 2015.)

### *3.3.2 Motivaatio*

Motivaatio voidaan määritellä eräänlaiseksi energian lähteeksi ja käyttäytymistä suuntaavaksi tekijäksi. Sen nähdään vaikuttavan toiminnan intensiteettiin, pysyvyyteen ja tehtävien valintaan. Voimakas motivaatio voi auttaa ponnistelemaan tehtävän eteen enemmän, johtaa pitkäjänteisempään työskentelyyn ja suunnata käyttäytymistä olennaisiin asioihin. Näiden tekijöiden kautta voimakkaan motivaation nähdään johtavan parempaan suoriutumiseen. (Weinberg & Gould 2019, 74; Kaski 2018, 277; Liukkonen 2017, 31.)

Motivaatiota pidetään psyykkisenä tilana, joka pitää sisällään ajatuksia, käsityksiä ja tunteita. Näiden taustalla vaikuttavat yksilön kokemukset, sisäiset mallit ja merkityksenantoprosessit. (Kaski 2018, 277.) Motivaation synty on monimutkainen prosessi, joka muovautuu ihmisen persoonallisuuden ja sosiaalisen ympäristön vaikutuksesta (Liukkonen & Jaakkola 2018, 48). Yksi hyvä tapa ymmärtää motivaatiota on ottaa huomioon niin henkilö kuin myös vallitseva tilanne ja tarkastella, miten nämä kaksi ovat vuorovaikutuksessa keskenään (Weinberg & Gould 2019, 53-55).

Motiivit voidaan jakaa Edward L. Decin ja Rishard M. Ryanin kehittämän itsemääräämisteorian mukaan sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Itsemääräämisteorian mukaan keskeistä on se, ovatko henkilön motiivit sisäisiä vai ulkoisia. Nämä motiivit ovat keskenään hyvin erilaisia ja johtavat usein eri lopputulokseen. Sisäinen motivaatio tarkoittaa,

että yksilö on motivoitunut, koska pitää itse toimintaa kiinnostavana, saa siitä mielihyvää ja kokee sen olevan hänen arvojensa mukaista. Ulkoisella motivaatiolla taas tarkoitetaan motiivia, joka perustuu esimerkiksi ulkoiseen palkkioon tai rangaistuksen välttämiseen, eikä henkilö koe niinkään iloa tai halua muuten tehdä kyseistä asiaa. Sisäisellä motivaatiolla on havaittu olevan yhteys myönteisiin tunteisiin oppimista kohtaan, johtavan luovuuteen, sinnikkyYTEEN sekä syvempään ymmärtämiseen verrattuna ulkoiseen motivaatioon. Näin ollen motivaatiota tarkasteltaessa on syytä muistaa, ettei tärkeintä ole motivaation määrä, vaan myös sen laatu. (Vasalampi 2017.)

Motivaation ylläpitämisen taito on tärkeää valmentajan työssä, sillä motivaation puuttessa heijastuu se negatiivisesti esimerkiksi valmentajan työssä suoriutumiseen. Motivaatio hiipuu, jos valmentaja ei koe intoa tai aitoa halua valmentaa. Kokemus oman työn merkityksestä on keskeinen motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Valmentajan tulisi löytää työstään hänelle merkityksellisiä ja tärkeitä asioita, jolloin motivaation ylläpitäminen on helpompaa. Motivaation taustalla on aina motiiveita, kuten halu kehittyä valmentajana tai saavuttaa valmentajana tietty tavoite. Näiden motiivien ymmärtäminen helpottaa valmentajaa motivaation ylläpidossa. (Kaski 2018, 277.)

### *3.3.3 Itseluottamus ja ammatillinen itsetunto*

Itseluottamuksella tarkoitetaan yksilön omaa uskoa suoriutua tietystä tehtävästä tai tilanteesta halutulla tavalla. Itseluottamuksen liittyy keskeisesti käsitys omista taidoista ja kyvyistä. Itseluottamuksen määritelmä ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Itseluottamus perustuu jokaisen ihmisen omaan tulkintaan, joka pohjautuu tämän ajatteluun, keskittymiseen ja reagointiin. Ihmisen omaan tulkintaan vaikuttavat monet tekijät, kuten ympäristö, kokemukset ja sosiaalinen vuorovaikutus. Tämä tulkinnan tulos vaikuttaa myös itseluottamuksen tasoon. Hyvän itseluottamuksen voidaan nähdä vaikuttavan positiivisesti esimerkiksi keskittymiseen, motivaatioon ja suoritukseen ylipäättänsä. (Roos-Salmi 2018, 150; Weinberg & Gould 2019, 358.) Roos-Salmen (2018, 150-154) mukaan itseluottamus nähdään nykypäivänä yleisenä ominaisuutena, mutta samalla myös kehitettävänä taitona. Itseluottamusta voidaan parantaa systemaattisella harjoittelulla erilaisten metodien avulla kuten esimerkiksi hyvällä ennakkovalmistautumisella tai kiinnittämällä huomiota omaan ajatuksiin (Weinberg & Gould 2019, 351).

Itseluottamusta pidetään yhtenä merkittävimmistä psykologisista muuttujista, joka vaikuttaa myös henkilökohtaiseen pyrkimykseen saavuttaa asetetut tavoitteet (Feltz & Öncü 2014, 417). Itseluottamuksen ollessa korkealla vaikuttaa se myös yksilön motivaatioon positiivisesti. Näin ollen yksilön halu saavuttaa ja ponnistella tavoitteiden eteen kasvaa, sillä usko niiden saavuttamiseen on korkealla. (Roos-Salmi 2018, 155.) Lisäksi itseluottamuksella kuvaillaan olevan myös itseään toteuttava vaikutus. Tällä tarkoitetaan sitä, että luoton ollessa omaan suoritukseen korkealla, onnistuu suoritus myös luultavammin halutulla tavalla verrattuna taas tilanteeseen, jossa luottamus omasta suorituksesta on matalalla. (Roos-Salmi 2018, 151; Weinberg & Gould 2019.)

Itseluottamuksen lähikäsite itsetunto ajatellaan peruskäsitykseksi omasta arvokkuudesta. Itsetunnon taso määräytyy sen mukaan, miten yksilö näkee ja kokee itsensä elämän eri osa-alueilla. (Roos-Salmi 2018, 150; Fox & Lindwall 2014, 34.) Itsetunnolla nähdään olevan voimakas vaikutus yksilön tunteisiin. Itsetunnon ollessa korkealla yksilö tuntee ylpeyttä, tyytyväisyyttä ja optimismia, kun taas itsetunnon ollessa alhainen, yksilön tunteet muuttuvat surun, häpeän ja toivottomuuden kaltaisiksi. (Fox & Lindwall 2014, 36.) Itseluottamukseen verrattuna itsetunto on suhteellisen pysyvä persoonallisuuden osa, joka alkaa muovautua lapsuudessa (Keltikangas-Järvinen 2017; Fox & Lindwall 2014, 36). Vaikka itsetuntoa pidetään melko pysyvänä persoonallisuuden osana niin voimakkaat ja johdonmukaiset kokemukset voivat muovata itsetuntoa ajan myötä (Fox & Lindwall 2014, 36).

Tarkasteltaessa itsetuntoa elämän eri osa-alueilla nousee tarkasteluun keskeisesti myös ammatillinen itsetunto. Ammatillinen itsetunto määritellään yksilön näkemykseksi henkilökohtaiseen ammatilliseen osaamiseen, työssä suoriutumiseen ja työssä koettuun arvoon. Ammatillista itsetuntoa pidetään yhtenä työn suorituskyvyn, työhyvinvoinnin ja yleisen hyvinvoinnin selittäjänä. (Carmel 1997.) Heikentynyt ammatillinen itsetunto on nimittäin yksi työuupumuksen keskeisimmistä oireista. Se kehittyy, kun työntekijä kokee riittämättömyyttä omasta työssä selviytymisestä, samalla esimerkiksi verraten saavutuksiinsa omiin aiempiin saavutuksiin tai toisten ihmisten saavutuksiin. (Mäkikangas, Hätiäinen, Kinnunen & Pekkonen 2012.)

Valmentajan itseluottamuksen ja ammatillisen itsetunnon voidaankin nähdä vaikuttavat valmentajan käyttäytymiseen ja työssä suoriutumiseen, sillä valmentajalta tulisi löytyä esimerkiksi luottamusta kilpailusuunnitelman laatimiseen, motivaatiotasoon, tekniikkaan sekä jaettuihin rooleihin (Roos-salmi 2018, 154). Lisäksi korkealla tasolla oleva luottamus ja arvostus itseensä auttaa valmentajaa haasteellisissa tilanteissa toimimisessa, jolloin hän ei esimerkiksi jää vellomaan epäonnistumisiin tai kaadu yksittäisiin ristiriitoihin eikä anna ympäristön odotusten aiheuttavan liikaa paineita (Kaski 2018, 278).

### *3.3.4 Vuorovaikutus*

Vuorovaikutuksen voidaan sanoa olevan viestintää kahden tai useamman henkilön välillä. Se voi olla sanallista tai sanatonta viestintää. Vuorovaikutuksessa on kyse viestien vaihdosta, luonnista, tulkitsemisesta ja reagoinnista. Se on jatkuvasti muuttuva prosessi, joka muodostaa ja rakentaa viestintäsuhteen. Vuorovaikutus on esimerkiksi puhetta, sanoja, hiljaisuutta sekä ilmeitä, eleitä, asentoja, äänenkäyttöä ja asettumista tilaan, mutta samalla myös viestin vastaanottamista, kuten kuuntelua ja sanattomien viestien havaitsemista. (Isotalus & Rajalahti 2017, 15-16.)

Vuorovaikutus ja sen merkitys korostuu monissa tilanteissa kuten luottamuksen ja vuorovaikutussuhteiden rakentamisessa sekä yhteisymmärrykseen pääsemisessä. Vuorovaikutuksen laadulla voikin olla merkittäviä yhteyksiä ihmisten tyytyväisyyteen, hyvinvointiin ja vuorovaikutussuhteiden lähentymiseen liittyvissä kysymyksissä. (Segrin & Flora 2019; MacGeorge, Feng & Burlison 2011.) On myös syytä huomioda, että vaikka ihmiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään päivittäisellä tasolla, ei tämä vielä tarkoita, että vuorovaikutusosaaminen olisi hyvällä tasolla (Hannawa & Spitzberg 2015, 3).

Vuorovaikutustaitojen nähdäänkin olevan merkittävä osa valmennustyötä. Valmentajat ja urheilijat tekevät lajinsa parissa tiivistä yhteistyötä samalla muodostaen pitkäaikaisia ja toisistaan riippuvaisia suhteita. Tapa, jolla valmentajat ja urheilijat ovat vuorovaikutuksessa, voi kantaa syvää vaikutusta harjoittelun tehokkuuteen. Valmennussuhde voikin vaikuttaa suorasti tai epäsuorasti mm. yksilön nautintoon, motivaatioon, henkilökohtaiseen tyytyväisyyteen ja suorituskykyyn. (Lorimer & Jowett 2014.)



Sosiaaliset suhteet voivat olla myös merkittävä osa menestyvää ja täyttävää elämää. Suh- teiden nähdään joko edistävän tai estävän kasvua. Kuten kaikki muutkin ihmissuhteet, voidaan valmentajan ja urheilijan välistä suhdetta kuvata heidän tunteiden, toimien ja aja- tusten väliseksi keskinäisriippuvuudeksi. Valmentajan ja urheilijan vuorovaikutuksen päätavoitteena on kehittää taktiikkaa, tietoa ja menestystä lajissa. Suhteen tavoitteena on itsessään edistää suorituskyykyyn liittyvää kehitystä ja viime kädessä mahdollistaa suori- tusmenestykseen. Valmentajan ja urheilijan välinen suhde pyrkii myös positiiviseen ja tyydyttävään kokemukseen, joka on mahdollista vain harmonisen suhteen avulla. (Pa- paioannou & Hackfort 2014.)

Vuorovaikutuksen osaamiseen ja sen kehittymiseen liittyvät monet tekijät. Muun muassa Lintunen ja Gould (2014) sekä Talvio ja Klemola (2017) esittelevät sosioemotionaalisen oppimisen mallin, jossa vuorovaikutustaitojen kehittymisen pohjalla on tunnetaitojen ke- hittyminen. Mallin ydin lähtee ajatuksesta, että yksilön on opittava ensin tunnistamaan omaa sisäistä maailmaansa, kuten omia tunteita, tarpeita ja arvoja. Vasta kun yksilö ym- märtää omaa sisäistä maailmaa on hänen mahdollista säädellä omaa toimintaansa, kuten vuorovaikutustaan. (Talvio & Klemola 2017, 20.) Sosioemotionaalaisella mallilla eli tunne- ja vuorovaikutusoppimisen mallilla tarkoitetaan prosessia, jonka aikana opitaan erilaisia tietoja, taitoja ja asenteita, jotka tukevat yksilön sosiaalista ja psyykkistä hyvin- vointia. (Talvio & Klemola 2017, 18). Sosioemotionaalisen oppimisen viisi osa-aluetta ovat minätietoisuus, vastuullinen päätöksenteko, ihmissuhdetaidot, sosiaalinen tietoisuus ja itsensä johtaminen. Näiden osa-alueiden hallinta on perusta paremmalle sopeutumise- lle, suorituskyykyille ja sosiaaliselle käyttäytymiselle sekä vähemmälle emotionaaliselle ahdistukselle ja paremmalle menestymiselle urheilussa ja elämässä yleensä. (Lintunen & Gould 2014, 621.)

## 4 TUTKIELMAN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkielman tavoite, tutkimuskysymykset ja lähestymistapa

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan nykyisten ja entisten huippu-urheilun parissa toimivien valmentajien käsityksiä valmentajien psyykkisistä taidoista. Tutkielman tavoitteena on kuvata psyykkisten taitojen merkitystä osana valmentajan työnkuvaa.

Tutkimuksen pääkysymykseksi muodostui:

Millaisia käsityksiä valmentajilla on psyykkisten taitojen merkityksestä osana valmentajan työnkuvaa?

Pääkysymystä tukeviksi alakysymyksiksi muodostuivat:

Onko valmentajien psyykkisillä taidoilla yhteyttä valmennusosaamiseen?

Onko valmentajien psyykkisillä taidoilla yhteyttä työssä suoriutumiseen?

Mitkä psyykkiset taidot valmentajat kokevat työssään keskeisiksi?

Tutkimuksen tutkimusote on kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadulliselle tutkimukselle keskeistä on tarkasteltavan ilmiön ymmärtäminen haastateltavien näkökulmasta. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita haastateltavien subjektiivisista kokemuksista, ajatuksista, tunteista ja merkityksistä, joita he tutkittavalle ilmiölle antavat. Lähestymistapa laadulliselle tutkimukselle on tyypillisesti laajemman ymmärryksen tavoittelu. (Juuti & Puusa 2020, 9.) Tutkimuksessa pyritään selvittämään valmentajien omia näkemyksiä ja merkityksenantoja psyykkisistä taidoista. Kvalitatiivisen tutkimusotteen valinta oli meille luonnollisesti selkeä, sillä tutkimuksen lähtökohtana oli ymmärryksen lisääminen aiheesta.

Laadullista tutkimusta tehdessä korostuu tutkijan roolissa myös perehtyneisyys ihmiskäsitykseen, sillä tutkijan tulee olla tietoinen oman tutkimuksensa tutkimuslähtökohdista, siihen liittyvistä oletuksista ja sen edustamasta ihmiskäsityksestä (Rauhala 2015, 17–18). Tutkijalla on oltava herkkyyttä, arvostusta ja kunnioitusta ihmisten erilaisuutta kohtaan. Ihmiskäsityksellä tarkoitetaan ymmärrystä siitä, millainen inhimillinen toimija ihminen on pohjimmiltaan. Tämän esiin tuominen laadullisessa tutkimuksessa on merkittävää, sillä kyseisessä tutkimusotteessa suositaan ihmistä osana tiedonkeruun välinettä. Lisäksi tutkimuksen kohteena ovat ihmisten myötä heidän inhimillinen kokemusmaailmansa, ja tämän kautta rakentuneet tulkinnat ja käsitykset. (Juuti & Puusa 2020, 37.) Ymmärrämme tutkimuksessamme ihmisen ainutlaatuisena yksilönä, joka on aktiivinen ja merkityksiä luova toimija. Humanistista ihmiskäsitystä mukaillen ajattelemme, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia, jolloin halutaan korostaa yksilöllistä ihmisarvoa (Niemelä 2014, 180–181). Tämä näkyy tutkielmassamme siten, että haastateltavat nähdään samanarvoisina ja heidän näkemyksensä ovat keskenään yhtä tärkeässä roolissa.

#### **4.2 Puolistrukturoitu haastattelu**

Aineiston hankinnan päädyimme toteuttamaan haastattelumenetelmällä, joka on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä (Hirsjärvi & Hurme 2008, 11). Haastattelun tavoitteena on päästä kiinni haastateltavan ajatuksiin ja kokemuksiin mahdollisimman hyvin (Puusa 2020, 103), joten koimme tämän sopivan hyvin yhteen tutkimustavoitteemme kanssa. Myös Hirsjärvi ja Hurme (2008, 34–35) toteavat, että haastattelu sopii aineistonkeruumenetelmäksi silloin, kun halutaan korostaa ihmistä subjektina tutkimustilanteessa. Ihmisen subjektiudella tarkoitetaan sitä, että haastateltava nähdään aktiivisena ja merkityksiä luovana osapuolena. Tämä näkyy tutkielmassamme keskeisesti myös aiemmin korostamamme ihmiskäsityksen kautta.

Haastatteluita voidaan kuitenkin toteuttaa monella eri tavalla ja näin ollen onkin oleellista pohtia, mikä haastattelumuoto sopii juuri omien tutkimustavoitteiden ja asetettujen tutkimuskysymysten kanssa yhteen (Hirsjärvi & Hurme 2008, 11; Puusa 2020, 104). Tutkimushaastattelut eroavat toisistaan muun muassa strukturointiasteen perusteella. Tällä tarkoitetaan sitä, että kuinka kiinteästi kysymykset on muotoiltu ja missä määrin haastateltaja jäsentää tilannetta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 43.)

Päädyimme tutkielmamme haastattelumuodon osalta puolistrukturoituun haastatteluun, joka tapahtuu suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa. Päädyimme tähän ratkaisuun, sillä kielellisessä vuorovaikutuksessa tapahtuva haastattelu antaa mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa myös itse haastattelutilanteessa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34). Pohdimme aluksi tosin myös lomakehaastattelun sopivuutta aineistonkeruuta varten mutta koimme, että vuorovaikutteisempi haastattelumuoto sopisi suhteessa tutkimuksen tavoitteeseen paremmin. Vuorovaikutteisessa haastattelussa pystymme saavuttamaan haastattelun tärkeimmän tavoitteen eli saamaan mahdollisimman paljon tietoa halutusta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85).

Kielellisessä vuorovaikutuksessa tapahtuvan haastattelun vahvuuksiin kuuluu erityisesti esimerkiksi kysymysten toistaminen, väärinkäsitysten oikaiseminen ja sanamuotojen selventäminen sekä mahdollisuus lisäkysymysten esittämiseen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85; Puusa 2020, 107). Koimmekin aihetta tarkasteltaessa, että tutkijan ja tutkittavan välinen vuorovaikutus voisi toimia osaltaan tärkeässä roolissa ja näin antaa haastattelusta enemmän myös irti. Usein haastateltavat voivat kokea myös vuorovaikutteisen haastattelun miellyttäväksi, sillä se muistuttaa arkista keskustelua. Haastattelua voidaankin kuvata keskusteluksi, jolla on tavoite ja tarkoitus. Keskustelun avulla voidaan nimittäin saada esiin asioiden moniselitteisyyttä sekä sellaisia asioita, joita ei haastattelurunkoon osattu ennestään sisällyttää. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 11.) Haastattelussa myös kunnioitetaan haastateltavan kokemusmaailmaa, kun hän voi kertoa avoimesti ajatuksistaan (Puusa & Juuti 2020, 106–107).

Valitsemallemme puolistrukturoidulle haastattelulle ominaista on myös se, että haastattelukysymykset on suunniteltu etukäteen, mutta niiden muotoja ja järjestystä ei ole kuitenkaan täysin sidottu. Lähtökohtaisesti osa haastattelun näkökohdista on lyöty lukkoon, mutta ei välttämättä kaikkia. Lisäksi haastateltavat vastaavat kysymyksiin avoimesti ilman vastausvaihtoehtoja. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47.) Hyvärinen (2017, 23–24) nostaa esille sen, että puolistrukturoidun haastattelun etuna on nimenomaan se, että tutkija saa kaikilta haastateltavilta tutkimuksen keskeisiin kysymyksiin heidän itse sanoittamansa vastaukset. Koimme puolistrukturoidun menetelmän parhaaksi valinnaksi, sillä se mahdollistaa jokaiseen haastattelutilanteeseen selkeän rakenteen jättäen kuitenkin

haastateltavalle tilaa vapaamuotoisiin vastauksiin. Suunnittelemamme haastattelurungon avulla pystyimme varmistamaan, että käsittelemme kaikki olennaiset aiheet ja kysymykset jokaisen haastateltavan kohdalla. Haastattelurunko piti sisällään 13 pääkysymystä sekä taustakysymykset, jotka kysyttiin kaikilta haastateltavilta (Liite 1). Haastattelun aikana roolimme paikantui luontevasti kuuntelijan rooliin, mutta paikoittain koimme myös tärkeäksi esittää täydentäviä lisäkysymyksiä. Koemme, että kuvaus puolistrukturoidun haastattelun keskeisistä piirteistä vahvistaa hyvin valitsemamme aineistonkeruumenetelmän sopivuutta suhteessa tutkielman tavoitteeseen.

### 4.3 Haastateltavat ja aineistonkeruu

Tutkimuksen aineisto rakentuu nykyisten ja entisten huippu-urheilun parissa toimivien valmentajien käsityksiin valmentajien psyykkisten taitojen merkityksestä. Kaikki haastatteluun osallistuneet valmentajat toimivat tai ovat toimineet nuorten, aikuisten tai paraurheilijoiden valmentajina maajoukkue- ja/tai olympiaurheilutasolla. Valmentajat edustivat monipuolisesti eri lajeja joukkuelajeista yksilölajeihin. Haastateltavien valmentajien päälajeja olivat jääkiekko<sup>4</sup>, paini, uinti, salibandy, keihäänheitto, hiihto ja yhdistetty. Lisäksi usealla valmentajalla oli valmennuskokemusta myös muiden lajien parista. Kaikilla haastateltavilta oli myös VAT<sup>5</sup>, VEAT<sup>6</sup> tai/ja valmennukseen liittyvä ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto. Kokemus valmennustyön saralla vaihteli valmentajasta riippuen noin kahdeksasta vuodesta parhaimmillaan jopa 50 vuoteen.

Haastateltavien valmentajien suhteen päädyimme rajaukseen siitä, että valmentajilla olisi valmennuskokemusta huippu-urheilun saralla. Tämä rajauskriteeri perustui osittain omaan kiinnostuksen kohteeseen korkealla tasolla toimivien valmentajien merkityksenneitoista psyykkisiin taitoihin liittyen. Toisaalta taas myös tutkimuksia ja kirjallisuutta tarkasteltaessa nousi esiin näkökulmia siitä, miten esimerkiksi ero menestyneiden ja vähemmän menestyneiden urheilijoiden (Weinberg & Gould 2018, 266) ja valmentajien Cook, Fletcher ja Peyrebrune (2021) välillä paikantuu muun muassa heidän psyykkisten taitojensa ympärille. Myös Kaski (2018, 285) esimerkiksi nosti esille sen, miten

---

<sup>4</sup> Kahden valmentajan päälaaji oli jääkiekko

<sup>5</sup> Valmentajan ammattitutkinto

<sup>6</sup> Valmentajan erikoisammattitutkinto

valmentajan työ etenkin huippu-urheilutasolla vaatii valmentajalta hyvää paineensietokykyä. Voimme siis myös todeta, että perehtyneisyys kirjallisuuteen osaltaan suuntasi rajauskriteerejä haastateltavien suhteen.

Haastateltavien rekrytointi tutkimukseen osallistujiksi oli kaksivaiheinen. Ensiksi olimme yhteydessä Olympiakomiteaan haastattelukutsujen mahdollisen välittämisen tiimoilta. Olympiakomitean yhteyshenkilö välitti puolestamme kohdistetun haastattelukutsun rajauskriteeriemme mukaiselle valmentajajoukolle. Olympiakomitean kautta haastattelukutsuun vastasi kaksi valmentajaa, joista molemmat lähtivät myös haastatteluun mukaan. Haluttuun aineistoon nähden tämä ei ollut kuitenkaan riittävä määrä haastateltavia. Tämän vuoksi aloimme etsimään lisää potentiaalisia valmentajia haastatteluun itse. Etsimme haastateltavia esimerkiksi lajiliittojen ja urheiluopistojen nettisivujen kautta. Kun olimme löytäneet haastatteluun sopivia valmentajaehdokkaita, otimme heihin yhteyttä henkilökohtaisella sähköpostiviestillä. Kaiken kaikkiaan haastatteluun lähti mukaan yhteensä kahdeksan valmentajaa.

Tutkielman aineisto kerättiin maaliskuuhuhtikuun 2022 aikana video- ja puhelinhaastatteluiden muodossa. Aineisto rakentui ennalta muodostamamme haastattelukysymysten mukaisesti, jonka mukaan myös haastattelutilanne eteni. Ennen virallisia haastatteluja pidimme yhden koehaastattelun, jossa testasimme haastattelukysymysten toimivuutta. Koehaastattelun perusteella teimme pieniä tarvittavia korjauksia haastattelukysymyksiin. Haastattelukysymykset lähetimme haastateltaville ennakkoon, jotta he pystyivät halutesaan tarkastelemaan kysymyksiä etukäteen ja näin myös valmistautumaan tulevaan haastatteluun. Koimme tämän tärkeäksi päätökseksi, sillä valmistautuminen antaa haastateltavalle myös aikaa pohtia asioita valmiiksi. Haastattelun tärkeimpänä tavoitteena oli myös saada tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tietoa, jolloin haastattelukysymysten antaminen etukäteen tarkasteltavaksi oli myös tämän takia perusteltua (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85). Haastatteluiden tarkempi kuvaus löytyy alla olevasta taulukosta (Taulukko 1).

**Taulukko 1.** Kuvaus toteutuneista haastatteluista

<b>Haastateltava</b>	<b>Haastattelumuoto</b>	<b>Haastattelun kesto</b>	<b>Litteroitu sanamäärä</b>
Haastateltava 1.	Videohaastattelu	58min 11sek	6742
Haastateltava 2.	Videohaastattelu	49min 44sek	6014
Haastateltava 3.	Videohaastattelu	1h 5min 8sek	7330
Haastateltava 4.	Videohaastattelu	1h 14min 1sek	9015
Haastateltava 5.	Puhelinhaastattelu	1h 16min 9sek	5260
Haastateltava 6.	Videohaastattelu	55min 23sek	6320
Haastateltava 7.	Videohaastattelu	1h 26min 22sek*	8271
Haastateltava 8.	Videohaastattelu	56min 47sek	5930

*\*Haastattelu sisälsi muutamat teknilliset haasteet, jonka vuoksi haastattelu keskeytyi ja tämän vuoksi myös osaltaan kesti suhteessa muihin pidempään.*

Taulukosta 1 voidaan nähdä kaikki toteutuneet haastattelut eriteltynä haastattelumuodon, keston ja sanamäärän mukaan. Kahdeksasta haastattelusta seitsemän toteutettiin videohaastatteluna. Yksi haastatteluista puolestaan toteutettiin puhelinhaastatteluna. Haastattelut kestivät vaihdellen noin 50 minuutista 90 minuuttiin. Sanamäärät vaihtelivat 5260 sanasta 9015. Kaiken kaikkiaan aineiston sanamääräksi muodostui 54 882.

Ennen virallista haastatteluosuuden käynnistymistä esittelimme itsemme ja kerroimme vielä tiivistetysti tutkielman tavoitteesta ja haastattelun etenemisestä. Koimme samalla tärkeäksi taustoittaa haastateltavalle psyykkisten taitojen osittaista epäjohtonmukaista määritelmää (Matikka 2018, 45; Dohmea ym. 2016; Tossavainen & Peltonen 2020, 15) ja tarkentaa sitä, ettei heidän tarvitse jäädä liikaa kiinni käsitteeseen *psyykkiset taidot*. Kerroimme, että keskeistä on tuoda esille omia näkemyksiä laajasti niin sanottuihin *mielen taitoihin* liittyen. Korostimme haastateltavalle, että kaikki mitä hänelle tulee mieleen kysymyksiin liittyen, on juuri se mitä haastattelulla tavoitellaan. Näin halusimme varmistaa, ettei haastateltava murehdi liikaa siitä, että puhuuko hän juuri oikeista asioista oikeilla nimillä.

Haastatteluiden viimeisen kysymyksen jätimme niin sanotuksi avoimeksi kysymykseksi, jossa kysyttiin: *“Tuleeko sinulle vielä mieleen jotain mitä haluaisit nostaa esille aiheeseen liittyen?”*. Koimme tämän avoimen kysymyksen muodostamisen tärkeäksi, sillä halusimme antaa haastateltaville myös mahdollisuuden kertoa aiheeseen ja ilmiöön liittyen vapaasti mitä haluaa. Avoin kysymys puolestaan mahdollistaisi myös uusien näkökulmien esiin tuomisen.

#### **4.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi analyysimenetelmänä**

Sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, jolla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty ja yleisessä muodossa oleva kuvaus. Sisällönanalyysi sopii hyvin niin strukturoimattoman kuin strukturoidun aineiston analyysimenetelmäksi. Sisällönanalyysia on mahdollista toteuttaa aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 112–117.) Tutkimuksemme kohdalla sisällönanalyysin tavaksi valikoitui aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Aineistolähtöisessä analyysissä aineiston voidaan nähdä ohjaavan analyysin tekoa. Kyseiselle analyysitavalle ominaista on nostaa esille aineistosta tutkielman kannalta keskeisimmät asiat, riippumatta siitä miten ne rakentuvat aiempiin tutkimuksiin nähden. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–109.) Toteutimme tutkimuksemme aineistolähtöisen sisällönanalyysin Tuomi ja Sarajärven (2018, 123–125) aineistolähtöisen sisällönanalyysi mallin mukaisesti.

Sisällönanalyysia tehdessä on tärkeää edetä asia kerrallaan. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet voidaan karkeasti jakaa kolmeen vaiheeseen. Näitä ovat pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi ja yleiskäsitteiden muodostaminen eli abstrahointi. Pelkistämällä tarkoitetaan sitä, että aineistosta etsitään tutkimuksen kannalta keskeisimmät kohdat, jotka pelkistetään kirjoittamalla ne uuteen tiivistettyyn muotoon. Ryhmittelyn tarkoituksena taas on ryhmitellä aiemmin pelkistetyt ilmaukset niin, että samaa asiaa tarkoittavat ilmaukset muodostavat alaluokan. Kyseiset alaluokat myös nimitetään luokkaa kuvaavalla otsikolla. Yleiskäsitteiden muodostamisessa aiempaa luokittelua jatketaan niin, että ryhmittelyvaiheessa muodostuneet alaluokat yhdistetään vielä yläluokiksi. Yläluokat taas muodostavat keskenään yhdistävän luokan. Myös yläluokat ja



yhdistävä luokka nimetään niitä kuvaavalla otsikolla. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 123–125.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi alkaa haastatteluiden kuuntelemisella ja auki kirjoittamisella sekä aineistoon perehtymisellä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Aloitimmekin aineistomme analyysivaiheen haastatteluäänitteiden kuuntelulla ja litteroinnilla. Litteroinnilla tarkoitetaan koko aineiston puhtaaksi kirjoittamista (Hiusjärvi & Hurme 2018, 138). Käytimme litteroinnin apuna Microsoft Wordin sanelu -työkalua. Litteroimme kunkin haastattelun sanelu -työkalun avulla, jonka jälkeen kuuntelimme haastattelut uudelleen ja kävimme litteroidun pohjan läpi sekä korjasimme tekstissä ilmenneet saneluvirheet. Litteroinnin työvaiheen jaoimme keskenämme puoliksi. Litteroinnin jälkeen perehdyimme molemmat vielä tarkemmin jokaiseen kahdeksaan haastatteluun lukemalla ne tarkasti läpi.

Kun nämä kohdat oli tehty, siirryimme ensimmäiseen viralliseen sisällönanalyysivaiheeseen. Tässä kohtaa tiivistimme ja pilkoimme aineiston, jonka tarkoituksena on karsia pois tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Aloitimme aineiston pelkistämisen haastattelukysymys kerrallaan alleviivaamalla mielestämme haastattelu- sekä tutkimuskysymyksen kannalta relevantit nostot. Kokosimme nämä kaikki nostot uuteen tiedostoon siten, että pohjana toimi haastattelurunko, johon lisäsimme alleviivaamamme nostot haastattelukysymysten mukaiseen järjestykseen. Pelkistämisen ensimmäinen vaihe on kuvattu taulukossa 2.

**Taulukko 2.** Esimerkkitaulukko pelkistyksen ensimmäisestä vaiheesta

<b>1. Miten kuvailisit valmentajan työtä yleisesti?</b>
<i>H1: ”Joo kyllä se ihan pääsääntöisesti on tuota eri ikäisten urheilijoiden ja urheilijoiden ympärillä olevien ihmisten kanssa olevaa niinku vuorovaikutustoimintaa. Kaikessa yksinkertaisuudessaan. Niin sitten totta kai liittyy sinne taustalle sitten, tota ihan perus harjoittelun ohjelmointia ja organisointia ja tämän tyyppistä toimintaa, mutta niinku isossa kuvassa, mä koen että se on vuorovaikutusta niitten ihmisten kanssa, mitä siinä niinku ympärillä ollaan ja sitten se lajiosaaminen tai fyysinen osaaminen on vaan osa sitä isoa niinku kokonaisuutta, mutta kaikki tapahtuu sen vuorovaikutusympäristön niinku ympärillä”</i>
<i>H2...</i>
...
<b>2. Mitkä ovat mielestäsi keskeisimpiä haasteita valmentajan työssä?</b>
<i>H1:”.....”</i>
...

Taulukko 2 kuvastaa tekemämme pelkistyksen ensimmäistä vaihetta. Taulukkoon nostettiin kysymys kerrallaan haastattelu- sekä tutkimuskysymysten kannalta relevantit nostot. Tämä vaihe tehtiin jokaisen haastattelukysymyksen kohdalla siihen kuuluvien vastausten mukaan.

Sisällönanalyysin seuraava vaihe on pelkistettyjen ilmausten listaaminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Kun olimme saaneet jokaisesta kysymyksestä keskeisimmät nostot uuteen tiedostoon, lähdimme molemmat käymään niitä läpi samalla muodostaen nostoista omia pelkistyskäsitteitä. Kun olimme muodostaneet nostoista omat pelkistykset, esittelimme ne toisillemme ja vertasimme niitä keskenään. Pelkistyksemme olivat lähes jatkuvasti samankaltaisia, joka helpotti merkittävästi kyseistä analyysivaihetta. Muodostimme omista pelkistyksistä lopulta yhteiset lopulliset pelkistykset (Taulukko 3).

**Taulukko 3.** Esimerkkitaulukko pelkistämisen toisesta vaiheesta.

Alkuperäisilmaukset kysymykseen kolme perustuen	Pelkistetyt ilmaukset
<p><i>“no kyllä mä nostan ne vuorovaikutustaidot vuorovaikutus niinku tekijät sinne niinku tosi niinku korkealle. Että kyllä mitä nyt on niinku seurannu ylipäättäänsä on sitten suomalaisia tai ulkomaalaisia valmentajia tai on ne joukkueen valmentajia tai yksilölajivalmentajia niin kyllä ne vuorovaikutus niinku tekijät ja se ihmisläheisyys, ihmistuntemus on siellä niinku tosi niinku korkeassa asemassa. Tottakai pitää olla se teoreettinen ja fysiologinen ja tietty niinku tietoisuus siellä niinkun taustalla, mutta sitten kun puhutaan ihan huipputasosta niin ehkä se kuitenkin tullaan niinku loppupeleissä ollaan enemmän siellä niinkun siinä isossa kuvassa, ja miten me rakennetaan sitten sen sen vuorovaikutuksen ja muun toiminnan kanssa sitten se viimeinen viimeinen kliimaksi sinne.”</i></p>	<p>Vuorovaikutustaidot Ihmisläheisyys Ihmistuntemus Teoreettinen ja fysiologinen tieto</p>
<p><i>“Elikkä elikkä tavallaan, jos mä tän mun höpöttelyä niinku miettisin auki niin tärkeimmät tekijät olisi niinku se itsetunteminen ja se itsereflektio, nimenomaan haluaa kehittää sitä omaa toimintaa ja sitten tavallaan se pelaajien kohtaamisen. Niinku niinku pelaajien ymmärtäminen sen empatian kautta kautta olisi semmoisia niinku niinku ominaisuuksia, mitkä mun mielestä tuottaa huippuvalmentajia. En tiedä edelleenkään tuottaako menestyksekkäitä mutta hyviä valmentajia.”</i></p>	<p>Itsetunteminen Itsereflektio Oman toiminnan kehittäminen Pelaajien ymmärtäminen Empatia</p>
<p><i>“lähtökohta on kuitenkin jos mennään ihan sinne tappiin asti niin on se että substanssiosaaminen kuitenkin riittävän hyvä kaikesta huolimatta vaikka puhutaan mitä niin sillä pitää olla sillä valmentajalla näkemys siitä että mikä on niinku mitä kaikkia tekijöitä vaaditaan siihen että että se urheilija tai joukkue menestyy ja sitten kyky tuoda ja viedä sitä asiaa eteenpäin eli ne vuorovaikutustaidot”</i></p>	<p>Substanssiosaaminen Kyky viedä asioita eteenpäin Vuorovaikutustaidot</p>
<p>” ... ”</p>	<p>...</p>

Yllä esitetyn taulukon (Taulukko 3.) ajatuksena on avata tarkemmin pelkistämisen toista vaihetta. Esitetystä taulukosta on esimerkkinä haastattelurungon kolmas kysymys:

*Millaiset tekijät tekevät valmentajasta mielestäsi hyvän ja menestyksekkään?* Taulukkoon nostimme esimerkiksi kolmen eri valmentajan päävastaukset, jotka edellisessä esittämässämme pelkistysvaiheessa nostimme tutkielman kannalta keskeiseksi. Kävimme kyseisellä tyylillä läpi jokaisen kysymyksen ja vastauksen läpi.

Sisällönanalyysin seuraavana vaiheena oli samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista sekä niiden ryhmittely. Tällä tarkoitetaan sitä, että samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokiksi. Näistä muodostuivat myös analyysin alaluokat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–124.) Tässä vaiheessa ryhmitelimme pelkistyskäsitteitä samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien mukaan ryhmiin. Ryhmittelyä ohjasivat haastattelu- sekä tutkimuskysymykset. Tässä vaiheessa etenimme vielä kysymys kerrallaan. Ensiksi kummatkin muodostivat jokaisen kysymyksen pelkistetyistä ilmauksista omanlaiset ryhmittelyt samalla muodostaen alustavat otsikot luokille. Tämän jälkeen esittelimme taas omat tuotokset toisillemme, jonka avulla muodostimme niistä yhtenäiset ryhmät perustuen molempien luonnosteluihin. Ryhmät muodostuivat usein samankaltaisiksi, mutta myös eroavaisuuksia löytyi. Olikin hyvä pohtia yhdessä, mikä onärkevin tapa ryhmitellä pelkistyskäsitteitä sekä miettiä, mikä olisi hyvä otsikko kuvaamaan kutakin ryhmää. Muodostimme pelkistettyjen ilmauksien ryhmittelystä ja alaluokkien muodostamisesta kysymysten mukaan esimerkkitaulukon (Taulukko 4).

**Taulukko 4.** Esimerkkitaulukko pelkistettyjen ilmauksien ryhmittelystä ja alaluokkien muodostamisesta kysymysten mukaan

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Kysymysten mukaan muodostuneet alaluokat</b>
Teoreettinen ja fysiologinen tieto Substanssiosaaminen	Urheiluosaaminen
Vuorovaikutustaidot Ihmisläheisyys Ihmistuntemus Pelaajien ymmärtäminen Empatia Kyky tuoda viedä asioita eteenpäin	Vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot
Itsetunteminen Itsereflektio Oman toiminnan kehittäminen	Omat sisäiset psyykkiset taidot

Edellä esitetyn taulukon (Taulukko 4) on tarkoitus kuvata alaluokkien muodostumista pelkistettyjen ilmauksien avulla. Kyseiseen esimerkkitaulukkoon on nostettu aiemmin taulukosta 3 muodostuneet pelkistetyt ilmaukset, jotka on ryhmitelty samankaltaisten käsitteiden kanssa tai samaa ilmiötä kuvaavien käsitteiden kanssa. Ryhmittelystä muodostuneet luokat nimettiin luokan sisältöä kuvaavan käsitteen avulla.

Seuraava vaihe sisällönanalyysissämme oli alaluokkien yhdistäminen ja yläluokkien muodostaminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Tässä vaiheessa yhdistimme kysymysten mukaan muodostuneita alaluokkia toisiinsa sillä haastattelukysymykset ja niiden vastaukset linkittyivät osittain toisiinsa kysymyksistä riippuen. Tätä työvaihetta teimme yhdessä pohtien. Mietimme, että mitkä alaluokat liittyvät toisiinsa ja niin edelleen, samalla kuitenkin pitäen koko ajan mielessä kunkin vastauksen kysymyskontekstin. Pohdimme myös tässä koko ajan yhdessä otsikkotason nimiä ala- ja yläluokille. Taulukosta 5 näkee esimerkin avulla, miten lopulliset alaluokat muodostuivat.

**Taulukko 5.** Esimerkkitaulukko alaluokkien yhdistämisestä ja yläluokkien muodostumisesta

<b>Kysymysten mukaan muodostuneet alaluokat</b>	<b>Alaluokkien yhdistäminen</b>	<b>Yläluokan muodostaminen</b>
Urheiluosaaminen	Vaadittava osaaminen	Psyykkisten taitojen ilmeneminen valmennustyössä
Vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot		
Omat sisäiset psyykkiset taidot		

Taulukko 5 kuvastaa alaluokkien yhdistämistä ja yläluokkien muodostamista. Esimerkkitaulukossa kuvataan kaikki aiemmin kysymyskontekstin perusteella muodostuneet alaluokat, jotka lopulta yhdistyivät yhdeksi alaluokaksi. Näitä kuvaavaksi käsitteeksi

muodostui vaadittava osaaminen, josta tuli uusi alaluokka. Alaluokkien jälkeen muodostui yläluokat. Vaadittavan osaamisen yläluokaksi tuli psyykkisten taitojen ilmeneminen valmennustyössä.

Seuraavassa ja viimeisessä sisällönanalyysivaiheessa yläluokat yhdistetään pääluokiksi tai yhdistäviksi luokiksi ja samalla päätetään lopulliset otsikkotason nimet. Analyysin viimeinen vaihe muodostikin meille ala- ja yläluokat sekä niitä yhdistävän luokan. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on hyvä muistaa, että luokkatasojen lopullinen määrä on riippuvainen analysoitavasta aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 126–127.) Viimeiseen vaiheeseen kuului myös lopullinen rajauksien veto eli aineistosta erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Tässä vaiheessa varmistimme, mitkä asiat ovat relevantteja tutkimuksemme kannalta. Pidimme taustalla koko ajan mielessä tutkimuskysymyksemme. Tämän jälkeen pohdimme vielä läpi muodostamamme otsikkotason nimet ja tarvittaessa muokkasimme ja käsitteellitimme niitä vielä selkeämmiksi. Muodostimme alkuun alustavan version luokista, jota tarkastelimme ja muokkasimme pitkään. Lopulta saimme varmistettua tulososion kannalta selkeät yhdistävät-, ylä- ja alaluokat, jotka esittelemme seuraavassa tulososiossa.

## 5 TULOKSET

Tutkimuksemme tulokset muodostuivat aineistolähtöisen sisällönanalyysin kautta. Esittelemme tulokset seuraavaksi analyysista muodostuneiden luokkien kautta. Olemme luo-  
neet kuvion (Kuvio 6) selkeyttämään sisällönanalyysin muodostamia tulosluokkia.



**Kuvio 1. Kooste sisällönanalyysin muodostamista tulosluokista**

Kuten kuviosta 1 näkyy, muodostui tulosluokkien yhdistäväksi luokaksi: *Psyykkiset taidot valmennustyössä valmentajien näkökulmasta*. Yhdistävän luokan alla näkyy yläluokat, joita ovat *psyykkisten taitojen ilmeneminen valmennustyössä*, *valmennustyön keskeisimmät psyykkiset taidot* sekä *näkemykset psyykkisten taitojen nykytilasta*. Yläluokkien alla taas näkyy alaluokat, joiden mukaan myös kaikki muut tulosluokat rakentuivat. Näiden sisällönanalyysistä muodostuneiden luokkien kautta lähdemme seuraavaksi avaamaan tuloksia tarkemmin.

## 6.1 Psykkisten taitojen ilmeneminen valmennustyössä

Ensimmäiseksi yläluokaksi tulososiin muodostui psykkisten taitojen ilmeneminen valmennustyössä. Tämä tulosluokka rakentui psykkisten taitojen yhteydestä vaadittavaan osaamiseen ja valmennustilanteisiin.

### *Psykkisten taitojen yhteys vaadittavaan osaamiseen*

Psykkisten taitojen yhteys vaadittavaan osaamiseen muodostui valmentajien työnkuvauksen pohjalta. Valmentajien kuvaillessa valmentajan työnkuvaa, nousi esille valmentajan työssä vaadittava osaaminen. Tämä tulosluokka muodostui tutkimuskysymysten kannalta keskeiseksi, sillä jo yleisessä työnkuvaan liittyvässä kuvailussa valmentajien nähtiin nostavan psykkiset taidot tärkeään rooliin. Psykkisten taitojen nähtiin nimittäin olevan merkittävä osa valmennustyössä vaadittavaa osaamista. Valmentajien puheissa urheiluosaaminen nostettiin yhdeksi keskeiseksi osaamisvaatimukseksi. Urheiluosaamisen ei kuitenkaan esimerkiksi yksinään nähty riittävän tarkoituksenmukaiseen toimintaan, sillä ilman kykyä kohdata urheilija tai ymmärrystä omasta toiminnasta, ei hyvästä urheiluosaamisestakaan nähty olevan hyötyä. Tällä viitattiin nimenomaan erilaisten psykkisten taitojen osaamisvaatimuksiin. Toisaalta myös valmennustilannetta tukevan vuorovaikutustoiminnan kannalta urheiluosaaminen nähtiin tärkeänä tekijänä, sillä ne koettiin myös toisistaan riippuvaisina tekijöinä. Kaiken kaikkiaan valmentajat korostivat tärkeinä osaamisvaatimuksina valmennustyössään urheiluosaamisen lisäksi nimenomaan psykkisiä taitoja viitaten erityisesti kaikenlaiseen vuorovaikutustoimintaan.

*“Lähtökohta on kuitenkin, jos mennään ihan sinne tappiin asti niin on se, että substanssiosaaminen pitää kuitenkin olla riittävän hyvä kaikesta huolimatta, vaikka puhutaan mitä niin sillä pitää olla sillä valmentajalla näkemys siitä, että mikä on niinku, mitä kaikkia tekijöitä vaaditaan siihen, että se urheilija tai joukkue menestyy ja sitten kyky tuoda ja viedä sitä asiaa eteenpäin eli ne vuorovaikutustaidot.” H6*

*”(---) tottakai pitää olla se teoreettinen ja fysiologinen niinku tietoisuus siellä niinkun taustalla, mutta sitten kun puhutaan ihan huipputasosta niin ehkä kuitenkin tullaan niinku loppupeleissä tai ollaan enemmän siellä*



*niinkun siinä isossa kuvassa, ja miten me rakennetaan sen sen vuorovaikutuksen ja muun toiminnan kanssa sitten se viimeinen viimeinen kliimaksi sinne. (---)” H1*

*”(--) vaikee sanoo prosentteja mut se on niiku 80% siit valmentamisest se et miten sä kohtaats urheilijat ja miten sä autat heit eteenpäin. Tottakai on tärkeetä että tavallaan lajitietämys tää – tavallaan tää mistä te ootte tutkimusta tekemässä – tää toinen – on se ydin siinä ihmisen valmentamisest eli just tää henkisen puolen valmentaminen.” H5*

*”(---) mut jos sulla ei ole substanssiosaamista ja ymmärrystä pelistä niin sä et voikaan käydä niitä samanlaisia keskusteluja tavallaan sen pelin kautta, elikkä tavallaan niinku kaikki ne monivaiheisen asiat niin ne yhdistyy toisiinsa. (---)” H3*

### *Psyykkisten taitojen yhteys valmennustilanteisiin*

Psyykkiset taidot tulivat esiin valmennustyössä vaadittavan osaamisen lisäksi myös erilaisissa valmennustilanteissa. Valmennustilanteet perustuivat valmentajien erilaisiin kuvauksiin niin onnistumisista kuin myös urallaan koostamistaan haastavista tilanteista. Kyseisissä valmennustilanteissa korostui tavalla tai toisella yhteys psyykkisiin taitoihin.

Lähes kaikki valmentajat löysivät yhteyksiä psyykkisten taitojen ja omien onnistumiskokemusten välillä. Valmentajat kuvailivat sitä, miten onnistuneissa tilanteissa esimerkiksi omalla itseluottamuksella ja paineenhallinnalla on ollut vaikutus onnistumiseen. Tämän lisäksi tuotiin esille esimerkkejä siitä, miten omalla toiminnalla ollaan pystytty vaikuttamaan ilmapiiriin positiivisella tavalla. Valmentajat nostivat esille myös tilanteita, joissa ovat pystyneet näyttämään ulospäin rauhalliselta ja itsevarmalta, vaikka sisällä tunne olisikin ollut päinvastainen.

*”Jooh kyllä nyt kyl nyt me palataan siihen kun te kysyitte aikasemmin et et mikä auttaa valmentajaa onnistumaan niin ni kylmä näen et nää psyykkisen valmennuksen osaaminen on se isoin tekijä mikä saa valmentajan onnistumaan et miten sä tuut ihmisten kans toimeen et miten sä pystyt auttaa niitä oppimaan ja ja kehittymään.” H5*

*“ (---) siis on tullut onnistumisia, missä urheilija on onnistunut ja on varmasti pystynyt vaikuttamaan siihen tai tukemaan sitä urheilijaa sillä lailla, että se on niinku mahdollistanut sen onnistumisen. (---) ” H7*

*”Siis mä mietin, että onko jotain onnistumista, jossa ei olisi yhteyttä mun omiin psyykkisiin taitoihin. (---) Mun on hirveän vaikee miettiä, että milloin sillä ei olisi yhteyttä. Jos me mietitään, vaikka ison pelin voittamista niin sillä on hurja merkitystä niillä psyykkisellä tasolla tai ylipäätään aamuharjoituksen onnistuminen niin sillä on aina niin tavallaan minkälainen ilma-  
piiri sinne syntynyt ja onko se harjoitus niinku nimenomaan motivoiva, saako ne pelaajat sen niinku hyvän olon tunteen siitä harjoituksesta, tunteeko ne oppivansa. (---) ” H3*

*”(---) no vaikka tämä lauluesitys, minkä mä tänä vuonna olen joutunut vetämään niin näki ihan selvästi että joukkuetta jännitti, ne oli tosi semmoisia alaviritteisiä niin niin sitten että ei mitään muutakaan pikkaisen epämu-  
vuusalueelle ja youtubesta pikkuisen tanssi muuveja, ja sitten mentiinkin koppiin ja niinku että... ja sitten me voitettiin se peli, me tehtiin viimeisellä minuutilla tuota tasoitusmaali, voittomaali, en mä sano, että se nyt siitä joh-  
tui, mutta kuitenkin se joukkue saatiin semmoiseen niinku tilaan, että mun mielestä ne pysty suorittamaan paremmin. (---) ” H8*

Kaksi haastatteluun osallistunutta valmentajaa eivät kuitenkaan suoraan liittäneet psyykkisiä taitoja osaksi omia yksittäisiä onnistumiskokemuksia, vaan pikemminkin kuvailivat onnistumisia lähinnä normaalina arjen toimintana. Valmentajien pohtiessa kyseisiä tilanteita, yhdistivät he kuitenkin esimerkiksi vuorovaikutustoiminnan osaksi toimintaa.

*“(---) Sit jos mä ajattelen sitä taas niinku valmentajana toimimista niin en mä niinku näe, että on jotain tilanteita, missä on niin kun tullu erityisen hyvää niinku menestystä että sehän on kuitenkin semmoista arjen toteuttamista palautteen antamista keskustelemista asioiden pohtimista eteenpäin viemistä, joka on sitä arkipäivää ja ei siellä oikeastaan semmoiseen työskentelyyn liity mitään”. H6*

*”tuo on tosi vaikea joku jotakin ihan yksittäisiä niin kuin tilannetta mutta mä koen sen enemmän niin että se koko paletti rakennetaan sitä sen harjoituskauden kautta että mitä tapahtuu syksyllä ja mitä tapahtuu keväällä. Jos sä siellä säännönmukaisesti teet niitä oikeensuuntasia asioita sekä fyysisessä harjoittelussa että psyykinen puoli niin se henki rakennetaan sieltä et se niiku yhtäkkiä kesken kautta on aika vaikee tehdä yhtään mitään et se kausi on sen näkönen miten se harjoittelu on onnistunu ja ja tuota se se kilpailutilanne rutiini on hyvin samannäköinen kuin nyt niiden harjoitus tilanteiden rutiini (---) ” H4*

Onnistumiskokemuksien lisäksi valmentajat liittivät psyykkisten taitojen merkityksen myös osaksi haastavia tilanteita, joita he ovat omalla valmennusurallaan kohdanneet. Psyykkiset taidot löysivät paikkansa valmentajien puheissa niin haastaviin tilanteisiin valmistautuessa ja haastavien tilanteiden aikana kuin myös haastavien tilanteiden jälkikäsitteilyssä. Psyykkisten taitojen yhteyttä haastaviin tilanteisiin tuotiin esiin muun muassa oman tunnetilan säätelyn, itsetuntemuksen ja itseluottamuksen kautta. Haastavilla tilanteilla nähtiin olevan kuitenkin myös kehittävä vaikutus valmentajiin. Vaikeat kokemukset voitiin nähdä jälkikäteen merkittävänä, sillä ne toimivat osaltaan lähtölaukauksena oman toimijuutensa tarkasteluun ja sitä kautta myös mahdolliseen kehitykseen.

*“(--) että jos mun on pitänyt lähteä kertoa vaikka urheilijalle, että meidän valmennussuhde vaikka niinku loppuu niin niin tietoisesti niinku itse pyrkinyt luomaan itse niinku tietynlaisen niinku tunnetilan ja tilan ennen ku mä lähdän sitä asiaa niinku kertomaan.” H1.*

*“Noh taas mä mietin tilannetta, et onko mulla tilannetta missä ei olisi psyykkiset taidot auttanut minua selviytymään, että kyllähän niinku, jos mietitään, että se itsetuntemus ja itsereflektio on osa niitä psyykkistä taitoa niin kyllähän mä teen sitä toistuvasti ja siihen myös liittyy esimerkiksi niinku epäonnistumisen käsittely tai esimerkiksi väsymyksen käsittely. (---) ” H3*

*”Öö jooh, ehkä ittel ne haastavimmat tilanteet on kuitenkin tullut sillo ku on tullu epäonnistumisia ja ku on saanu potkut potkut ja se on semmone julkine epäonnistuminen ni kyl mul ku mä sain ensimmäiset potkut (---) enkä osannu ajatella yhtää et mä voisin joskus potkut saada. Sillo ei ollu niiku nii tä elämän iso kuva hyvin hallussa, kylhä se oli kova kova niiku koettelemus itselle. (---) ni kyl se myös sitte oli mulle niiku isoin niiku lähtölaukaus kehittymiseen. Et mä jouduin pysähtymään itseni ja toimintatapojen kanssa ja tota alkaa miettii et kuka sä oot ja minkä takii sä valmennat ja mitä sä osaat ja missä sun pitää kehittyä.” H5*

*“Joo meillä varmaan niin kuin yksi leimaava esimerkki on se että se halu menestyä oli varmasti niinku jossakin vaiheessa liian kova ja ne oli aika raskaita ne kisaviikonloput kun ei ihan päästy sinne minne haluttiin ja se kävi selkeesti mejän niinku tota liian syvälle ja se näky myöskin niinku omassa toiminnassa niinku että oli liian pettynyt siihen vaikka tää onkin lainausmerkeissä vaan urheilua mutta se kuitenkin meni liian syvälle ja se varmasti heijastu myös joukkueeseen sitte ja et urheilijat on varmaan vähän saman luontosia se oli kaikissa meissä sama ilmiö ja sitten kun minä omalla*

*toiminnallani todennäköisesti vähän vahvistin sitä et se on niinkun yks tämän monen kuvaava mitä mikä mitä me ollaan viimisten vuosien aikana paljon pohdittu ja pyritty parantamaan ja tota kyllä se joo nimenomaan sitä omia psyykkisiä taitoja kehittämällä ja niitä myöskin niitä omia elämänarvoja vahvistamalla niin tästä tilanteesta voi päästä yli.” H4*

*“(---) niin että mä en niinku luottanut itseeni sillä hetkellä siinä vaan mä sitten niin kun näitä enemmän menestystä saavuttaneita valmentajia sitten kuuntelin ja toimin ehkä heidän ohjeiden mukaan, että siinä mä oon ehkä vähän syyllistänyt itseäni, että minun olisi pitänyt vaan luottaa siihen omaan, oman niinku ajatukseen ja tunnetilaan siinä, että miten se valmistautuminen olisi pitänyt tehdä. Toki eihän me tiedetä, että olisiko sitä mitään tullut, jos me oltais toisin tehty tuota. (---)” H7*

## **6.2 Valmennustyön keskeisimmät psyykkiset taidot**

Tuloksissa toiseksi yläluokaksi muodostui valmennustyön keskeisimmät psyykkiset taidot. Tämä tulososio perustuu valmentajien näkemyksiin työnsä kannalta keskeisimmistä psyykkisistä taidoista. Valmentajien puheissa psyykkiset taidot jakautuivat kahteen kokonaisuuteen. Näitä olivat valmentajan sisäiset psyykkiset taidot ja psyykkiset taidot suhteessa toisiin. Valmentajien puheissa nämä psyykkisten taitojen luokat kuitenkin nivoutuivat myös vahvasti yhteen, sillä esimerkiksi ilman hyviä omia sisäisiä psyykkisiä taitoja, ei valmentajan nähty voivan vaikuttaa myöskään toiseen ihmiseen parhaalla mahdollisella tavalla.

### *Sisäiset psyykkiset taidot*

Valmentajien sisäiset psyykkiset taidot muodostuivat valmentajien puheissa oman sisäisen maailman hallinnasta. Valmentajat nostivat toistuvina taitoina itsetuntemuksen, itseluottamuksen, itsesäätelyn ja itsereflektion valmentajan tärkeimmiksi sisäisiksi psyykkisiksi taidoiksi. Kyseisiä taitoja tuotiin esille joko suoraan käsitteillä tai sitten laajemman pohdinnan kautta. Valmentajien puheissa nousi kuitenkin myös esille muita merkittäviä sisäisiä psyykkisiä taitoja valmentajan työn kannalta. Näitä olivat keskittyminen, rentoutuminen ja paineensietokyky. Valmentajien puheissa nousi myös esille, että oman sisäisen maailman hallinta on avain siihen, miten hyvin valmentaja onnistuu vaikuttamaan urheilijaan.

*“(---) Se, että mitä ne taidot on ja miten ne niinku menee niin sitä en ehkä osaa niinku eritellä, mutta kyllä siellä niinkun esimerkiksi niinku itseluottamus, niinku omaan tai sanotaan että ulospäin näkyvä itseluottamus. Se, että mitä siellä sisällä välttämättä kuohuu niin on niinku toinen, mutta sen siihen niinku onnistumiseen niinku toimintaan nähden niin sil on aika niinku vahva (---) Mut jos lähtee niinku miettimään, että jos urheilija on tai urheilijat on esimerkiksi vähän niinku allapäin tai joku tulee vähän allapäin niin kyllähän sä heti tietoisesti tai tiedostamatta yrität muuttaa niinku itseäsi niin että sun koko olemus lähtisi jollain lailla tukemaan heti sitten sitä, että se toinen henkilö saisi sitten energiaa siitä sun niinku toiminnasta.(---)” H1*

*“Se on varmasti se itseluottamus ja oma itsetuntemus, ne on varmaan ne, että tuota pystyy toimimaan myös niissä haastavimmista tai yllättävissä tilanteissa, että tuota tuota mitä vaan tulee vastaan et se paletti ja pakka ei mene sitten sekaisin, että jos suunnitelmaan tuleekin mahdollisesti muutosta... ja sitä kautta pystyy luomaan sitten tavallaan urheilijalle semmoista niinku rauhallisuuden tunnetta, että ei tässä ole niinku mitään hätää. (---)” H7*

*“Noh kyllä mä sanoisin, että niinku, kun ehkä se itsereflektio ja itsetuntemus on semmoiset asiat, niinku tavallaan valmentajan toiminnassa niinku, se niinku yleensä perustuu jollain tavalla johonkin sun oireiluun, että sä teet jollakin tavalla. Ja sitten, kun sä opit niitä asioita käsittelemään ja opit niitä hyväksymään ja opit hyväksymään ittes sellasena kun oot, niin niin tuota sitä kautta niinku pystyy synnyttämään niinku jotain jotain upeeta ja nimenomaan niille pelaajille jotain upeet. (---)” H3*

*“(---) jollakin tavalla se itsevarmuus itseluottamus ja se semmonen niinku jotenki et sen tota valmentajan pitää niinku kuitenkin olla sinut itsensä kanssa ja pystyä suoraselkäisesti kohtaamaan sen joukkueen huonoina ja hyvinä hetkinä” H4*

*”Hmm paineensietokyky sitten semmoinen niinku fokuksessa pysyminen eliikkä et mun ajatus ei voi lähteä laukkaamaan mihinkään, että jos se lähtee niin lähtee sitten tuossa kopissa kaikkien ajatukset, että sen hallinta ja sitten semmoinen tietynlainen rentous kuitenkin siinä tekemisessä pitäisi muistaa koko ajan säilyttää, koska kaikki se mitä minä teen tai elehdin niin se tarttuu tuonne joukkueeseen. (---) Sitten sen niinku näkökulman vaihtamisen taito eliikkä että minulla ei ole vain yksi ainutta näkökulmaa millä mä niihin menen niihin asioihin vaan mä pystyn niitä joko itse muuttamaan tai sitten keskusteluiden kautta muuttamaan. (---)” H8*

Sisäisten psyykkisten taitojen lisäksi valmentajien puheissa korostuivat psyykkiset taidot suhteessa toisiin. Toiseen ihmiseen vaikuttamisessa psyykkisiksi taidoiksi nousivat

vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot. Valmentajien puheissa nousi esille muun muassa kyky kohdata muita, kyky kuunnella, kyky antaa palautetta ja kyky olla empaattinen. Valmentajat nostivat esille myös vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoihin liittyen sellaisen toiminnan, jolla voidaan saavuttaa oppimista ja kehittymistä tukeva toimintaympäristö. Tällaisella toiminnalla voitiin esimerkiksi pyrkiä vaikuttamaan urheilijan motivaatioon tai itseluottamukseen. Opettamiseen ja ohjaukseen liittyen nostettiin esille myös pedagogiset ratkaisut, joka näkyi valmentajan puheissa löytää muun muassa oikeat keinot opettaa ja välittää tietoa urheilijoille. Valmentajat korostivatkin ihmissuhdetaitoja osana so- piviin pedagogisten ratkaisujen löytämistä. Näitä olivat esimerkiksi urheilijan ajatusten ja tarpeiden tunnistaminen sekä ymmärtäminen. Lisäksi valmentajien puheissa korostui muutos nykyvalmennuksen kuvaan liittyen, joka perustuu pitkälti tiimityöskentelyn va- raan. Tällainen toimintaympäristö myös nostaa osaltaan valmentajien keskinäisten vuoro- vaikutus- ja ihmissuhdetaitojen roolin keskiöön.

*”No jos puhutaan psyykkisistä taidoista ni no mä sanonu sen monta kertaa tässä näin että se on se ihmisen kanssa toimiminen ja tilannetaju.” H2*

*“Keskeisin taito on vuorovaikutustaito, koska psyykkistä valmennusta on jokainen valmennustapahtuma missä urheilija ja valmentaja kohtaa ja sil- loin siihen liittyy se tapa, millä tavalla se valmentaja kohtaa sen valmen- nettavat tai valmennettavan, millä tavalla se antaa sitä palautetta (---)” H6*

*”No tietenkin niin niin se vuorovaikutustaito on varmasti sillä tavalla että se öö se keskustelun ja muitten niinkun vuorovaikutuksen kautta se luotta- mus rakennetaan siihen urheilijoihin ja joukkueisiin.” H4*

*”Ehkä ne on viel siin mitä lähdettiin sillon ihan alusta puhumaan eli miten sä lähet kohtaamaan ihmisiä. Et mun mielest ne on ne isoimmat isoimmat taidot et osaaksä osallistaa osaatsä olla empaattinen osaaksä käydä dialo- gii osaaksä tunnistaa ihmisen osaaksä lukee ihmisen läpi (---). H5*

### **6.3 Näkemykset psyykkisten taitojen nykytilasta**

Kolmanneksi yläluokaksi tulososioon muodostui näkemykset psyykkisten taitojen nyky- tilasta. Tämä tulosluokka rakentui psyykkisten taitojen merkityksestä, niiden huomioi- misesta sekä kehitystarpeista. Kyseiset alaluokat rakentuivat valmentajien puheissa ni- menomaan psyykkisten taitojen tarkastelun näkökulmasta.

### *Psyykkisten taitojen merkitys*

Valmentajat totesivat haastatteluissa yksimielisesti, että psyykkiset taidot nousevat tavalla tai toisella merkittävään rooliin heidän työssään. Psyykkisten taitojen nähtiin olevan valmennuksessa läsnä jatkuvasti. Suurin osa valmentajista kuvaili psyykkisiä taitoja jopa keskeisimmiksi tai tärkeimmiksi taidoksi valmennustyössä.

*“Mä en tiedä, onko se enää merkittävää tai kyllä mä melkein sanoisin, että kyllä ne on melkein tärkeimmässä niinku roolissa siinä niin kun. Ei oikeastaan väliä missä, minkä näköisessä tilanteessa ollaan niin kyllä mä koen, että ne on ihan ykkös roolissa, koska se on kuitenkin ihmisten välistä vuorovaikutusta. Niin niin sil on kuitenkin iso merkitys siihen. (---) Tai sitten jonkun työhyvinvoinnin niinku jaksamisen niinku kannalta niin kyllähän se on hyvin isossa roolissa, että harvoin fyysinen rasite sinua niin väsyneeksi saa, sä voit hetkellisesti tehdä rankan harjoituksen, se hetken väsyttää, mutta kyllä usein jos sä oot väsynyt tai poikki niin sä oot niinku psyykkisesti ja se alkaa niinku säteilemään ja sitten kyllähän se menee klassisesti, että jos se mieli jaksaa mennä niin keho kyllä seuraa perässä, mut sitten ku mieli alkaa niinku heikkenemään niin sitten se kehokin heikkenee tosi niinku nopeasti. Että niin kauan kyllä se keho menee, että kyllä se niinku käskyttäjä on kuitenkin täällä ylhäällä. (---) Tottakai lajitaidolla ja sillä fyysisen harjoittelun ymmärtämisellä niinku on iso merkitys, mutta sitten kun noustaan esimerkiksi sinne ihan huipulle, niin kyllä nämä asiat ratkaisee.” H1*

*“No siis sehän on ihan tällä hetkellä ihan keskeinen. (---)” H6*

*”Niinku mä sanoin nii siinä mun valmennusfilosofiassa ni tää psyykinen valmennus on yhtä kuin valmennusta. Se on 80% siitä valmennuksesta.” H5*

*”Joo valmennusosaamisessa yhä suuremmassa roolissa siellä (---)” H2*

*”Lyhyt ja ytimekäs vastaus on, että mitä jäisi periaatteessa jäljelle jos tämän alueen niinku ottaisi pois. (---) siis se on äärettömän tärkeä ja sitten erityisesti semmoisen niinku se säätelykyky, säätelykyky siinä, että pitää tunnistaa, että millä tavalla sä lähestyt sitä ihmistä tai joukkuetta, että milloin pitää olla empaattinen, milloin pitää ehkä vähän niin kuin sanoa kovempaa, milloin pitää olla lempeä, että semmoinen niinku se tilanne määrittelee sitä ja se se urheilija. Sun pitää tietää ja tuota niin niin tuntea se urheilija että millä tavalla sä meet lähestyy missäkin tilanteessa. (---)” H8*

### *Psyykkisten taitojen huomioiminen*

Psyykkisten taitojen merkittävyyden kokemuksen lisäksi valmentajat nostivat esille tämän hetkistä näkemystään siitä, kiinnitetäänkö valmentajien omiin psyykkisiin taitoihin tarpeeksi huomiota. Kokemukset tästä vaihtelivat valmentajasta riippuen. Suurin osa valmentajista koki, ettei valmentajien psyykkisiin taitoihin kiinnitetä vielä yleisesti tarpeeksi huomiota, vaikka tarve olisi ilmeinen. Kokemukset tästä perustuivat muun muassa liian vähäiseen keskusteluun aiheesta, psyykkisten taitojen viitekehysten puuttumiseen, puutteisiin työnantajan tai lajiliittojen puolesta sekä valmentajien huonovointisuuteen. Moni valmentaja koki kuitenkin myös, että valmentajien psyykkisiin taitoihin kiinnitetään nykyään yhä enemmän huomiota. Kaksi valmentajaa, joiden valmennustiimiin kuuluivat psyykkisen valmennuksen asiantuntijat, kertoivat että heidän kohdallaan psyykkisiin taitoihin kiinnitetään hyvin huomiota.

*”Ei kiinnitetä missään tapauksessa tarpeeksi, ja tähän ehkä niinku, se näkyy niinku valmentajien todella niinku huonovointisuutena, ja se mitä se tavallaan aiheuttaa niin se aiheuttaa, niinku sen sen tavallaan valmentajan niinku loppuun palamisen, mitä tapahtuu niinku toistuvasti, että ne painetilat on niinku aivan liian isoja siihen nähtynä, verrattuna siihen, että minkä verran niinku nimenomaan heitä opetetaan käsittelemään esimerkiksi sitä painetta.(---)” H3*

*”(---) Mä koen että mun osalta kyllä kiinnitetään huomiota, mutta varmaan liian vähän sitten kuitenkin niinku yleisesti mitä mä oon niinku ymmärtänyt, kun olen muiden valmentajien kanssa on niinku jutellut.” H8*

*”No tällä hetkellä kyllä on hyvä trendi meneillään eli eli koko tämä asiantuntija toiminta asiantuntija toiminta on nyt semmoinen jota on eniten lisätty viimeisien 10 vuoden aikana suomalaisen huippuurheilun ympärille.(---)” H6*

*”joo hei ja miettikää tätä päivää viel ku tulee koko ajan niiku uusia termejä ja uusii metodeja ja kaikel annetaa oma nimi et nimenomaan tää mun mielest henkisen valmennuksen psyykkisen valmennuksen kokonaisuus ni ni meil ei oo selvää viitekehystä mitä se on ja mitkä ne psyykkiset taidot on.” H5*

*”(---) kyl niinkun meidän joukkueen osalta mitä minä sitten olen nähnyt niin kyllä siinä aika paljon on kiinnitetty (---) sitä apua on tosi paljon tarjolla kyllä että en tiedä miten suomen suomen mittakavaassa toimii muissa lajeissa. (---) mutta en minä osaa sanoa miten isossa kuvassa tai kun tullaan seuravalmennuksessa tai piiritasolla tai muuhun nii voi olla että siellä semmosta apua ei välttämättä ehkä ihan ole ja kuitenkin samojen asioiden*



*kanssa ollaan siellä tekemisessä ja varmasti paljon enemmän pitää ite painia niitten asioiden kanssa että mä luulen et se vois monelle olla avuks se (---)” H4*

*”työn työnantajien tai lajiliittojen koulutusten puolelta niinku kovin kovin merkittävän roolin ainakaan nosteta niissä niissä yhteyksissä että todetaan että ne on tärkeitä aiheita mutta tavallaan se niinku (---) niissä todetaan että se on niinku tärkeä tärkeä niinku asia valmennuksessa mutta tuota se niinku jää sitten tavallaan että siihen ei niinku juurikaan merkittävästi niinku anneta mahdollisuuksia tai työkaluja tai mitään niinku polkua että miten niitä voisi sitten niinku mahdollisesti kehittää tai ainoastaan siinä tapauksessa että valmentajan pitää olla itsekkin aktiivinen niinku lähtee kehittämään niitä omia psyykkisiä taitoja tuota että jos haluaa ja tunnistaa ne niinku jos valmentaja itse tunnistaa ne niinku tärkeänä ja merkityksellisenä osana niin se vaatii sitten sitä itseohjautuvuutta tai sitä valmentajalta että voi lähteä kehittämään niitä mutta mutta ei ole semmoista selkeätä tuota ohjausta” H7*

#### *Psyykkisiin taitoihin liittyvät kehitystarpeet*

Valmentajat nostivat puheissaan esille kehitystarpeita, joihin heidän mielestään pitäisi kiinnittää erityisestä huomiota psyykkisten taitojen näkökulmasta. Kehitystarpeissa korostui erityisesti kaksi teemaa. Näitä olivat valmentajien liian vähäinen tietotaito psyykkisistä taidoista ja kokemus psyykkisen valmennuksen irrallisuudesta.

Valmentajien mielestä olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten saataisiin enemmän tietoa ja taitoa urheilijoiden arjessa toimiville valmentajille psyykkisiin taitoihin liittyen. Valmentajat painottivat sitä, että psyykkiset taidot eivät ole irrallinen osa valmennusta vaan ne ovat läsnä valmennustoiminnassa koko ajan. Täten myös jokaisen valmentajan on tärkeä ymmärtää ja hallita psyykkisiä taitoja. Tämä perustui muun muassa ajatukseen siitä, että valmentajan on kyettävä itse luomaan hyvä ja luottamuksellinen suhde urheilijaan, koska sitä on vaikea kenenkään muun luoda. Valmentajat korostivatkin kaipaavansa työkaluja psyykkisten taitojen hyödyntämiseen valmennuskonteksteissa.

*”Niinku ihan turhan niin kauan miettiä sitä psyykkistä valmennusta pelaajille, jos valmentajat ei osaa sitä tehdä arjessa (---)” H3*

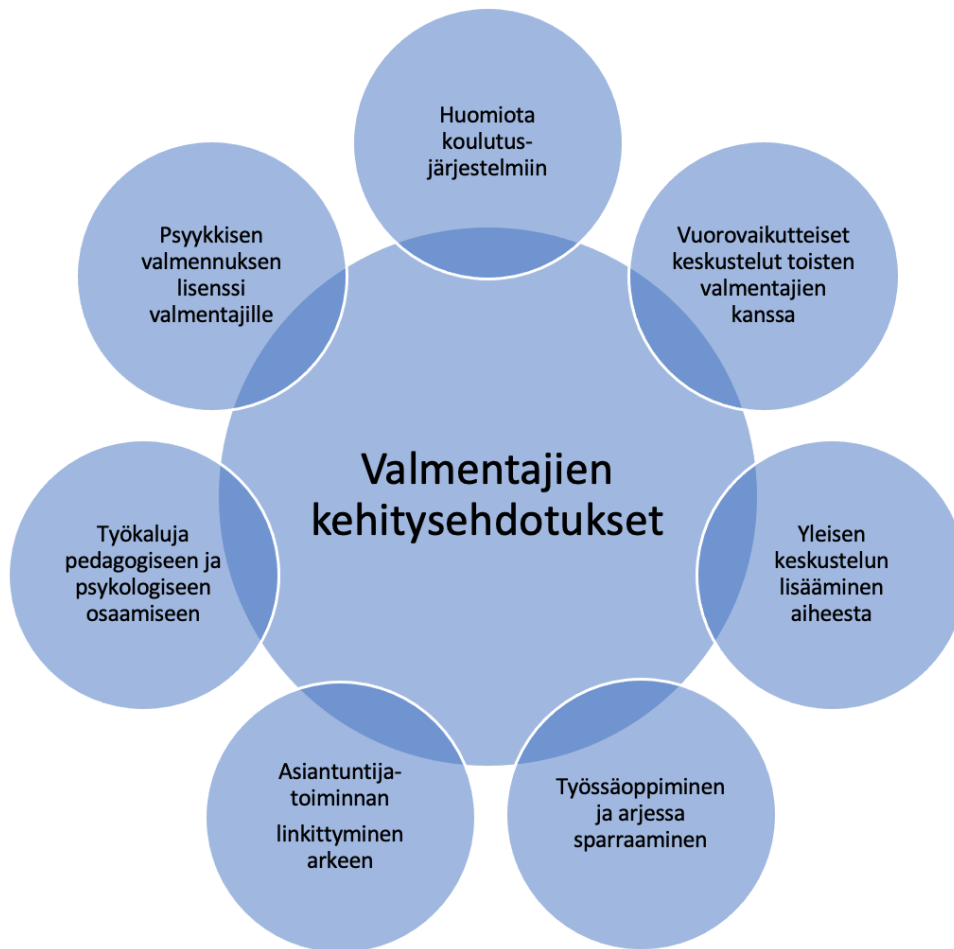
*''(---)Mutta miten sitä saisi sitten herätettyä sitä taitoa, koska sitten kuitenkin ketkä niitten niitten urheilijoiden kanssa sitten toimii on niin ne valmentajat. Mitä parempi kyky niillä valmentajilla näihin asioihin on, niin se näkyy siinä arjen läsnäolossa ja sitten psyykkiset valmentajat, jotka siellä on niin ne on sitten niitä asiantuntijoita, jotka auttaa selkeyttämään tai kehittämään niitä toimintamalleja vielä niinku mukana, mutta ne ei ole henkilöitä, jotka periaatteessa hoitaa sitä arjen koko kuvaa, koska ei niillä ole vaan niinku resursseja. Ei pystytä olemaan koko ajan siellä, vaan se pitää saada niille henkilöille se tieto, jotka siellä arjessa niinku on.(---)'' H1*

*''(---)ja tää on mielenkiintone mun mielest sit siinä ku usein halutaan tuoda niinku psyykkinen valmentaja ulkopuolelta niinku osaks sitä valmennustiimejä et joku hoitaa niiku psyykkisen valmennuksen ja mul on sellanen kokemus et aika usein se psyykkinen valmentaja joutuu paikkaamaan valmentajien osaamattomuutta kohdata urheilija – et et päinvastoin itte näkis että valmentaja tarvii sitä psyykkist valmentajaa ja sitte ymmärtää et se kaikkein tärkein psyykkinen valmentaja on se valmentaja itse - eikä niit asioit voi ulkopuolistaa kenellekään et jos ei valmentaja osaa kohdata hyvin urheilijaa niin et pystyy luomaan luottamuksen urheilijan kanssa ni kyl se on vaikee tulla joku ulkopuolinen tekemään sitä asiaa.'' H5*

Toiseksi valmentajien puheissa nousi esille huomio siitä, että psyykkisen valmennuksen asiantuntijat pitäisi saada linkitettyä paremmin mukaan arkitoimintaan. Osa valmentajista koki psyykkisen valmennuksen asiantuntijatoiminnan liian irralliseksi eikä heidän tarjoamansa tuki linkity kunnolla mukaan osaksi arkivalmennusta ja valmennustiimejä. Esille nousi kuitenkin myös näkemys siitä, etteivät valmentajat välttämättä aina näe omaa toimintaansa ja sen ymmärtämiseksi ja kehittämiseksi asiantuntijoista olisi apua. Osan valmentajien mielestä tulevaisuudessa olisi tärkeää hyödyntää psyykkisiä asiantuntijoita arjen toiminnassa ja toimintamallien rakentamisessa. Esille nousi kuitenkin myös pohdintaa siitä, että missä määrin voidaan ja pystytään hyödyntämään eri asiantuntijoita järkevästi.

*''Ehkä sitten tavallaan se, että kuinka sitten psyykkiset valmentajat tulevaisuudessa toimii niinku valmennusprosesseissa mukana niin ehkä sitä pitäisi sitten tarkastella tarkemmin että että se on vielä ehkä semmoista liian irrallista niiku liian irrallinen kokonaisuus siitä valmennusprosessista (---)'' H7*

Valmentajien haastatteluissa nousi esille myös kehitysehdotuksia edellä esitettyjen kehitystarpeiden näkökulmasta. Muodostimme alla olevan kuvion avaamaan valmentajien kehitysehdotuksia (kuvio 2).



**Kuvio 2.** Valmentajien kehitysehdotukset psyykkisten taitojen näkökulmasta

Kuten kuviosta 2 tulee ilmi, oli valmentajilla monipuolisesti erilaisia kehitysehdotuksia, joilla ilmeneviin kehitystarpeisiin voitaisiin vastata. Kehitysehdotuksia löytyi laajasti niin asiantuntijatoimintaan, koulutukseen kuin myös yleisen keskustelun lisäämiseen liittyen.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tuloksien yhteenveto

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkasteltiin nykyisten ja entisten huippu-urheilun parissa toimivien valmentajien käsityksiä valmentajien psyykkisistä taidoista. Tutkielman tavoitteena oli kuvata psyykkisten taitojen merkitystä osana valmennustyötä. Tutkielman tuloksien voidaan nähdä rakentuvan keskeisesti kolmen kokonaisuuden ympärille. Näitä ovat *psyykkisten taitojen ilmeneminen valmennustyössä, valmennustyön keskeisimmän psyykkiset taidot sekä psyykkisten taitojen tarkastelu nykytilan näkökulmasta.*

Tutkimuksemme perusteella voidaan todeta, että psyykkisillä taidoilla on keskeinen rooli valmentajan työssä. Psyykkisten taitojen merkitys korostui valmentajien puheissa niin yleisessä työnkuvan määrittelyssä kuin myös erilaisten valmennustilanteiden kuvauksien yhteydessä. Valmentajat myös nimesivät konkreettisia psyykkisiä taitoja, joita he kokivat työnsä kannalta keskeisiksi. Nämä taidot jakautuvat valmentajien puheissa valmentajien sisäisiin psyykkisiin taitoihin ja psyykkisiin taitoihin suhteessa muihin. Lisäksi psyykkiset taidot nostettiin työn kannalta merkittävään rooliin ja samalla tuotiin esille erilaisia kehittämistarpeita liittyen niiden hyödyntämiseen valmennuskonteksteissa. Olemme luo-  
neet alle kuvion (Kuvio 3) havainnollistamaan tutkimuksemme keskeisiä tuloksia.



**Kuvio 3. Yhteenveto keskeisimmistä tuloksista**

Kuvio 3 kokoaa yhteen tutkimuksemme keskeisimmät tulokset. Ensimmäkin valmentajien puheissa korostui vahvasti se, kuinka psyykkiset taidot ovat osa jokapäiväistä valmennustyötä. Tämä myös vahvisti valmentajien kokemusta siitä, että psyykkiset taidot ovat merkittävä osa heidän työtään. Merkittävyyden kokemus nosti myös osaltaan esille kehittämistarpeita sekä ehdotuksia siitä, kuinka valmentajien osaamista ja ymmärrystä voitaisiin tämän saralla tukea vielä paremmin. Tutkimuksemme tulokset korostavat myös sitä, kuinka tärkeää valmentajien kokema tietoisuus psyykkisten taitojen osalta on. Psyykkisten taitojen tärkeyttä voidaan peilata valmennustyön saralla valmentajan osaamiseen sekä työssä suoriutumiseen.

## 6.2 Tuloksien tarkastelua

Tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin viitaten voimme todeta, että psyykkiset taidot paikantuvat keskeiseen rooliin valmennustyössä. Tuloksia onkin mielenkiintoista tarkastella myös suhteessa tutkimuksemme teoreettiseen viitekehykseen sekä aikaisempiin tutkimuksiin. Yhteys psyykkisten taitojen osalta näkyy esimerkiksi esittämässämme

suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa (Kuva 1). Valmennusosaamisen mallissa valmentajan osaamistarpeet nähdään muodostuvan valmentajien voimavaroista, itsensä kehittämisen taidoista, ihmissuhdetaidoista sekä urheiluosaamisesta (esim. Hämäläinen 2015, 21). Myös tutkimuksemme tulosten mukaan, valmentajat liittivät psyykkiset taidot keskeisiksi tekijöiksi esimerkiksi urheiluosaamiseen ja erilaisiin valmennustilanteisiin liittyen. Tämän lisäksi valmentajat korostivat vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja valmentajan yhtenä tärkeimpinä psyykkisinä taitoina. Valmentajat myös toivat esille suomalaisen valmennusosaamisen mallin mukaisesti itsensä kehittämisen merkitystä. Tämä korostui muun muassa valmentajien puheissa urallaan kohtaamien haastavien tilanteiden kautta, joiden nähtiin olevan usein myös lähtölaukaus oman toiminnan tarkastelulle ja sitä kautta kehittymiselle. Suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa voimavaroiksi on myös listattu itsetuntemus, luovuus, motivaatio, arvot ja asenteet sekä jaksaminen ja terveys (Hämäläinen 2015, 21). Myös haastattelemiemme valmentajien puheissa nousi toistuvasti itsetuntemuksen tärkeys. Itsetuntemus myös määrittyi siten yhdeksi valmentajien tärkeimmäksi sisäiseksi psyykkiseksi taidoksi.

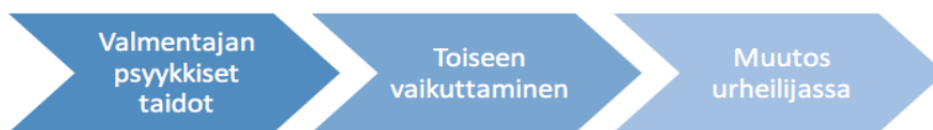
Tulosten ja teorian välinen yhteys näkyy myös esimerkiksi Kasken (2018, 275) valmentajan työn psyykkisten haasteiden kentän kautta (Kuva 3), joka perustuu valmentajan työssä tarvittaviin psyykkisiin taitoihin. Kasken (2018) mukaan valmentajan keskeisimpiä psyykkisiä taitoja ovat motivaatio, itsesäätely, itseluottamus ja ammatillinen itsetunto sekä vuorovaikutustaidot suhteessa urheilijaan. Myös haastattelemamme valmentajat nostivat nämä kyseiset psyykkiset taidot valmentajan työssä tärkeään rooliin kuitenkin pois lukien motivaation. Motivaation tärkeyttä valmentajat korostivat pikemminkin suhteessa urheilijaan ja tämän motivoimiseen. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä mahdollisuutta, etteikö motivaatio voisi olla myös haastattelemillemme valmentajille tärkeä psyykkinen taito.

Psyykkisten taitojen tärkeys linkittyy valmennusosaamisen lisäksi keskeisesti myös työssä suoriutumiseen, sillä valmentajien omien psyykkisten taitojen koettiin toimivan myös pohjana kaikenlaiselle valmennustoiminnalle. Tutkimuksessamme valmentajat nostivatkin niin sisäiset psyykkiset taidot kuin myös psyykkiset taidot suhteessa toisiin merkittävään rooliin esimerkiksi omiin onnistumisiin ja haastaviin tilanteisiin nähden. Tämä korostuu myös esimerkiksi Cookin, Fletcherin & Peyrebrunen (2021)

tutkimuksessa, jossa maailman johtavien valmentajien (olympiakultaa voittaneiden) yhtenä tärkeimmistä psyykkistä taidoista nähtiin kulminoituvan tunneälyyn. Tunneälyllä tarkoitetaan tutkimuksessa muun muassa tunteiden havainnointi- ja hallintataitoja. Samankaltaiseen tulokseen päätyivät myös Olusoga ym. (2011) tutkiessaan eliittivalmentajien käsityksiä siitä, mitkä tekijät mahdollistavat heidän onnistuneen valmentamisensa stressaavassa tilanteessa, kuten Olympialaisissa. Kyseisessä tutkimuksessa valmentajat nostivatkin tärkeään rooliin muun muassa psykologiset ominaisuudet viitaten esimerkiksi tunteiden hallintaan. Kyseiset taidot korostuivat myös meidän tutkielman tuloksissa valmentajien sisäisten psyykkisten taitojen kautta.

Aineistoa läpi käydessä ei ollut myöskään yllättävää huomata, kuinka tärkeään rooliin valmentajat nostivat nimenomaan vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot. Myös tutkielman teoriaosuuteen (mm. Kaski 2006; Lorimer & Jowett 2014) viitaten voidaan nähdä kuinka tärkeässä roolissa vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot ovat valmennustyössä. Tämä nousi esille myös tuloksissamme muun muassa valmentajien kuvatessa erilaisia valmennustilanteita. Vuorovaikutustaitoihin nähdäänkin vaikuttavan yksilön sisäisen maailman hallinta (Talvio & Klemola 2017, 20), jonka myös tuloksissamme valmentajat totesivat. Tuloksiamme perusteella voimme myös nähdä, että valmentajan hyvät sisäiset psyykkiset taidot ovat yhteydessä niin valmennustyön laadukkaaseen vuorovaikutustoimintaan kuin myös valmennuksen laatuun.

Tutkielman teoriaan ja tuloksiin viitaten loimmekin johtopäätöksen siitä, kuinka valmentajien sisäiset psyykkiset taidot ovat avain laadukkaaseen vuorovaikutustoimintaan ja sitä kautta tarkoituksenmukaiseen muutokseen ja kehitykseen myös urheilijassa. Johtopäätös korostaa erityisesti sitä, kuinka olisi ensisijaisesti tärkeää tukea valmentajien psyykkisiä taitoja. Näin voidaan vaikuttaa suotuisasti myös urheilijan kehitykseen ja suoritukseen. Johtopäätöksemme tutkielmastamme löytyy kuviona alta (Kuvio 4).



**Kuvio 4.** Valmentajien psykkinisten taitojen syy-seuraussuhde

Erityisen mielenkiintoista tuloksien näkökulmasta oli kuulla valmentajien pohtimia kehitystarpeita niin psykkinisten taitojen kuin myös psykkinen valmennuksen asiantuntijatoiminnan osalta. Valmentajien kokemukset kehitystarpeista voidaan nähdä erityisen arvokaina havaintoina, sillä ne perustuvat valmennustyötä tekevien todellisiin kokemuksiin kentältä. Valmentajien huomiot kehitystarpeista voivat toimia merkittävänä ohjenuorana valmennuksen olosuhteiden kehittämässä. Edeltävään liittyen onkin mielenkiintoista pohtia, että millaisilla keinoilla kehitystarpeisiin voitaisiin vastata. Koemmekin, että tutkielman tulokset voivat antaa arvokasta tietoa niin muille kanssa valmentajille kuin myös asiantuntijatahoille, jotka tekevät arvokasta työtä valmennustyön olosuhteiden kehittämisen eteen. Uskomme myös, että vaikka aineiston kohdejoukko paikantui huippu-urheilun maailmaan, ovat tutkimuksen tulokset paikoittain varmasti siirrettävissä myös muihin valmennus- ja urheilu ympäristöihin.

Kaiken kaikkiaan koimme aiheen tutkimisen todella avartavaksi ja antoisaksi. Tutkielman kokonaisuutta ja erityisesti tuloksia ajatellen koemme, että tulevaisuudessa olisikin mielenkiintoista päästä tarkastelemaan ilmiötä tarkemmin valmentajien nostamien kehitystarpeiden näkökulmasta. Kehitystarpeiden tarkastelun kautta olisikin mahdollista kohdentaa esimerkiksi tarkempia toimintamalleja ja työkaluja valmentajien toiminnan tueksi.

### 6.3 Tutkielman eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa eettisyydellä viitataan niihin lukemattomiin ratkaisuihin ja toimintatapoihin, joihin tutkijat päätyvät tutkimuksensa aikana. Näitä ratkaisuja ja toimintatapoja



tutkijan tulee punnita ja huomioida koko prosessin ajan. (Kuula 2011, 11; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimuseettisten näkökulmien tarkastelu kuuluu hyvään tieteelliseen käytäntöön, jonka noudattaminen on tutkimuksen uskottavuuden perusta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 21). Ihmistieteiden näkökulmasta tarkasteltuna on myös syytä pitää mielessä, ettei tutkittavien yksityisyyttä, ihmisarvoa, itsemääräämisoikeutta tai muita oikeuksia loukata (Vuori).

Tutkimuseettisiä näkökulmia voidaan tarkastella tutkimusaiheen eettisyyden oikeutuksen, tutkimusmenetelmien ja tutkimusaineiston analyysin ja raportoinnin näkökulmista (Kylmä, Pietilä & Vehviläinen-Julkunen 2002, 70-73; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tutkimusaiheen eettisellä oikeutuksella tarkoitetaan tutkimusaiheen sensitiivisyyttä tai tutkittavien haavoittuvuuden huomioimista. Tutkimusmenetelmien osalta taas tulee kiinnittää huomiota siihen, että saadaanko valitulla aineistonkeruumenetelmällä tutkimuskysymyksen kannalta oleellista tietoa. Tutkimusaineiston analyysiin ja raportointiin liittyy keskeisesti taas tutkijan vastuu tuoda tutkimuksessa esille analyysiprosessin eteneminen ja se miten esitetyt tulokset tutkimuksessa on saatu.

Tutkimuksessamme eettisyyttä on tarkasteltu useasta näkökulmasta. Tutkimuksen tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyviä tekijöitä huomioimme hyvin jo ennen aineistonkeruun aloittamista. Näistä tutkimukseen osallistuneet saivat myös kattavan tiedon jo ennen haastatteluun suostumista. Esittelimme haastattelukutsussa selkeästi haastattelun tarkoituksen ja sen toteutukseen liittyvät keskeiset asiat. Näitä olivat muun muassa tieto siitä, että ketä haluaisimme haastatella, mitä aihetta tutkimme ja kuinka aineistoa kerätään. Tämän lisäksi korostimme haastattelukutsussa tutkimukseen osallistuvan anonymiteettiä eli sitä, ettei haasteltava olisi julkaistusta tutkimuksesta tunnistettavissa. Haastattelukutsussa kerroimme myös, että aineisto tullaan hävittämään asianmukaisesti tutkielman hyväksymisen jälkeen. Kaikki haastattelukutsun saaneet saivat myös oheisliitteenä tietosuojailmoituksen. Tutkielmaan osallistuminen oli myös täysin vapaaehtoista.

Haastateltavien kuvailuun ja tulososion viittauksiin liittyen oli myös tärkeää ratkaisuja tehdessä pitää eettisyys mielessä. Erityisen tärkeää oli huomioida pitkin kirjoitusprosessia se, että haastatteluun osallistuneet valmentajat ovat osakseen tuttuja myös suuremmille yleisöille, niin omien valmennusympäristöjen kuin myös esimerkiksi median kautta. Näin

ollen meidän oli tutkijoina mietittävä tarkkaan, että mitä taustatietoja ja tuloksia tuodaan esille ja kun niitä tuodaan, niin miten. Haastateltavien kuvailuun liittyen teimmekin rajavedon siihen, että kuvailemme haastateltavien valmennus-, laji-, ja koulutustaustaa yhtenä joukkona, emmekä lähde yhdistämään esimerkiksi lajia tai koulutusta haastateltavien kuvaustaulukkoon. Kuvaustaulukko (Taulukko 1) haasteltavista päätettiin pitää yksinkertaisena, johon laitettiin pikemminkin keskeiset tiedot haastattelun toteutuksesta. Tämän lisäksi haastateltavat nimettiin numeroilla: H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7 ja H8.

Laadullista tutkimusta tehdessä on myös syytä pohtia tutkijoiden roolia aineiston muokautumisessa. Tutkijoina meidän on osattava löytää tutkimuskysymysten kannalta oleellinen sisältö, kuitenkin pitäen mielessä tutkittavien tutkimuseettiset oikeudet. Tuloksien rakentumisprosessissa oli myös muistettava herkkyyks ja tulkinnanvaraisuus haastateltavien kertomuksia kohtaan. Ihmisten subjektiivisiin kokemuksiin perustuvan aineiston analysoinnissa voi herkästi tutkijana myös tehdä oletuksia tai vetää johtopäätöksiä haastateltavien kertomuksista. Pyrimme kuitenkin välttämään oletamusten tai omien johtopäätösten tekemistä muun muassa sillä, että tuloksissa varmistettiin sisällönanalyysin keinoin valmentajien kertomusten asiayhteys suhteessa haastattelu- ja tutkimuskysymyksiin.

Tämän lisäksi on hyvä nostaa esille osana oman tutkijaposition rakentumista meidän molempien valmennustausta. Ymmärrys valmennustyöstä, valmennusympäristöistä sekä niihin vaikuttavista tekijöistä täytti meidän molempien kohdalla. Osaltaan koemme, että tällä oli myönteinen vaikutus esimerkiksi ilmiön monipuoliseen tarkasteluun nähden. Ymmärrys kyseisestä ammatista ja sen tuomista haasteista antoi meille hyvän pohjan esimerkiksi teoreettiselle tarkastelulle ja haastattelukysymysten luomiselle. Toisaalta taas henkilökohtainen yhteys tutkimusaiheeseen liittyen voi aiheuttaa sen, että teoriaa ja aineistoa tarkastelee liikaa omista kokemuksista käsin. Oman tutkijaposition rakentumisen myötä meidän oli syytä pohtia jatkuvasti, että miten teoriaa esitetään tai kuinka esimerkiksi haastateltavien kertomuksia analysoidaan ja kuvataan. Pyrimme kuitenkin parhaamme mukaan pitkin prosessia toteuttamaan tutkielmaa ennakkoluulottomista lähtökohdista käsin suhteessa niin teoriaan kuin myös tuloksien kuvaukseen liittyen. Tutkielman teoriassa tämä näkyy muun muassa siten, että lähteitä on käytetty monipuolisesti ja eri näkökulmista. Aineistolähtöisen analyysin haasteena voidaan nähdä olevan tutkijan

näkökulmasta aineistolle avoimena pysymisen sekä sen analysoiminen kyseisen aineiston omista lähtökohdista käsin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–109.) Aineiston näkökulmasta nostimmekin tarkasti esille vain sellaisia kokonaisuuksia, joihin valmentajat olivat itse liittäneet psyykkisten taitojen yhteyden. Tutkijan roolissa oli tärkeää huomioida se, ettei merkitysyhteyksiä tuloksiin muodosteta meidän omista tulkinnoista tai päätelmistä käsin.

Koska tämän tutkielman tekijöitä oli kaksi, on myös syytä tarkastella työnjakoa koko prosessin kannalta. Koimme molemmat aiheen tutkimisen antoisaksi ja mielekkääksi. Iso mielenkiinto aiheen tutkimiselle myös osaltaan vaikutti siihen, että halusimme molemmat tehdä tutkielman eteen kovasti töitä. Tämä näkyy myös siinä, että työpanos jakautui pitkin prosessia tasaisesti molemmille. Näemme myös, että kahden tutkijan tekemä tutkielma, myös voi osaltaan parantaa tutkielman luotettavuutta, sillä ratkaisut muun muassa teoreettisten näkökulmien ja menetelmällisten ratkaisujen sekä aineiston analyysin suhteen kävivät läpi kahden henkilön seulan ja hyväksynnän. Lisäksi työstimme jokaista vaihdetta niin sanotusti kaksi kertaa, sillä kummatkin tekivät kaikki vaiheet läpi, jonka jälkeen pohdimme niitä yhdessä.

Tutkimuksemme luotettavuutta voidaan myös tarkastella siirrettävyyden näkökulmasta. Siirrettävyydellä tarkoitetaan saatujen tulosten siirtämistä eri kontekstiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 162). Koska tutkimuksessamme tulokset perustuvat ihmisen subjektiivisiin kokemuksiin ja näkemyksiin, emme pysty takaamaan sitä, että haastattelua toistettaessa eri kohdejoukolla tulokset olisivat samoja. Jopa samojen ihmisten uudelleen haastattelemisen aikana voisi ilmetä erilaisia kerronnan tapoja tai nousta esille uusia näkökulmia samalla jättäen pimentoon joitakin tässä haastattelussa ilmenneitä asioita. Aika käytettyyn haastatteluun on myös rajallinen, joka osaltaan voi myös vaikuttaa siihen mitä haastateltavat lopulta päättävät kertoa. Näin ollen tuloksien siirrettävyyden tarkastelu voikin osaltaan heikentää tutkielman luotettavuutta. Tuomi & Sarajärvi (2018, 162) tuovatkin esille sen, että tulosten siirrettävyys eri kontekstiin voisi olla mahdollista tietyin ehdoin, mutta yleistykset tuloksista eivät ole mahdollisia ottaen huomioon sosiaalisen todellisuuden monimuotoisuuden.

Toisaalta voidaan myös pohtia, että voiko kahdeksan haastateltavan aineisto riittää tuloksien yleistettävyyteen ainakin joltain osin, sillä jo pelkästään kahdeksan valmentajan

aineistosta nousi esille selkeitä yhtäläisyyksiä liittyen muun muassa kokemukseen siitä, että psyykkiset taidot ovat merkittävä osa valmennustyötä. Tutkielman eettisyyttä ja luotettavuutta voidaan tarkastella myös haastateltavien määrän suhteen. Pohdimme aineistoa kerätessä, että onko kahdeksan haastateltavaa riittävä määrä tutkielman tulosten luotettavuutta tarkasteltaessa. Haastateltavien määrän suhteen ei kuitenkaan ole olemassa tarkkaa sääntöä. Myöskin pro graduun riittävät resurssit on otettava huomioon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

On myös hyvä pohtia sitä, että olisivatko tutkimuksen tulokset voineet olla erilaisia, mikäli haastateltavien anonymiteetti olisi toteutunut myös tutkijoista käsin. Jos haastateltavien henkilöllisyys ei olisi paljastunut edes tutkijoille, olisivatko valmentajat kokeneet olonsa entistä vapaammaksi tai turvallisemmaksi ja tällöin myös kertoneet asioita eri tavalla? Toisaalta koimme tutkijoina pitkin haastatteluja, että jo lyhyessä video- ja puhe- linhaastattelussa saimme luotua hyvin luottamuksellisen ja rennon ilmapiirin, sillä valmentajat kertoivat kokemuksistaan meille hyvin monipuolisesti niin haastavien asioiden kuin myös arkisten tapahtumien näkökulmista.

## LÄHTEET

- Alajärvi, P. & Lehtoviita, T. 2015. Psykkisten taitojen harjoittaminen. Teoksessa Suomen Valmentajat ry (toim.) Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu. Lahti: VK-Kustannus Oy.
- Aronen, A., Kokkonen, M., & Hintsala, T. 2021. Association of emotional intelligence with resilience and work engagement in sports coaches. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(6).
- Becker, A.J. 2009. It's Not What They Do, It's How They Do It: Athlete Experiences of Great Coaching. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 4(1), 93-119.
- Blomqvist, M., Mononen, K. & Hämäläinen, K. Valmentajakysely 2019 – päätoimiset valmentajat. KIHUn julkaisusarja, nro 75. Verkkojulkaisu. Jyväskylä 2020. [https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2020\\_blo\\_valmentaja\\_sel91\\_88172.pdf](https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2020_blo_valmentaja_sel91_88172.pdf)
- Boekaerts, M., Pintrich, P. R. & Zeidner, M. 2005. *Handbook of Self-Regulation*. Burlington: Elsevier Science.
- Carmel, S. (1997). The professional self-esteem of physicians scale, structure, properties, and the relationship to work outcomes and life satisfaction. *Psychological Reports*, 80(2), 591-602.
- Cook, G. M., & Fletcher, D., 2017. Sport psychology in an Olympic swimming team: Perceptions of the management and coaches. *Professional Psychology: Research and Practice*. 48(5), 343–351.
- Cook, G.M., Fletcher, D., & Peyrebrune, M., 2021. Olympic coaching excellence: A quantitative study of Olympic swimmers' perceptions of their coaches. *Journal of Sports Sciences*. 40(1), 32-39.
- Côte, J. & Gilbert, W. 2009. An Integrative Definition of Coaching Effectiveness and Expertise. *International Journal of Sport Science & Coaching* 4, 307–323.

- Danskanen, K., Piispa E., Alanko, T. & Suomen Valmentajat ry. 2013. Valmentajaksi ryhtyminen ja valmentajana kehittyminen. Teoksessa Hämäläinen, K. (toim.) Valmentajien koulutuksen käsikirja 2013. Suomen Olympiakomitea.
- Dohme, L-C., Backhouse, S., Piggott, D. & Morgan, G. 2016. Categorising and defining popular psychological terms used within the youth athlete talent development literature: A systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 10(1), 134–163.
- Durand-Bush, N., McNeill, K., & Collins, J. 2016. The self-regulation of sport coaches: How coaches can become masters of their own destiny. In P. A. Davis (Ed.), *The psychology of effective coaching and management* (pp. 217–265). Nova Science Publishers.
- Durand-Bush, N., McNeill, K., Harding, M., & Dobransky, J. 2015. Investigating stress, psychological well-being, mental health functioning, and self-regulation capacity among university undergraduate students: is this population optimally functioning? *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 49(3), 253 - 274.
- Feltz, D. L., & Öncü, E. R. M. A. N. 2014. Self-confidence and self-efficacy. *Routledge companion to sport and exercise psychology*, 417-429.
- Fox, K.R. & Lindwall, M. 2014. Self-esteem and self-perceptions in sport and exercise. *Teoksessa Routledge companion to sport and exercise psychology*.
- Hannawa, A. F., & Spitzberg, B. H. 2015. *Communication competence* (Vol. 22). Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- Helyer, R., 2015. Learning through reflection: the critical role of reflection in work-based learning. *Journal of Work-Applied Management*. 7(1), 15–27.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino.

Hämäläinen, K. & Blomqvist, M. 2016. Valmennusosaaminen urheilijanpolun eri vaiheissa. Teoksessa A, Mero., A. Nummela., S. Kalaja & K. Häkkinen (toim.) Huippu-urheiluvalmennus. 1. painos. Lahti: VK-Kustannus Oy, 48–53.

Hämäläinen, K. 2008. Urheilija ja valmentaja urheilun maailmassa: Eetokset, ihanteet ja kasvatus urheilijoiden tarinoissa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Hämäläinen, K. 2012. Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Suomen Olympiakomitea. Helsinki: Planeetta 10.

Hämäläinen, K. 2013. Valmennusosaamisen käsikirja 2013. Suomen Olympiakomitea. Edita Prima Oy

Hämäläinen, K. 2015. Suomalainen valmennusosaamisen malli. Teoksessa Suomen Valmentajat ry (toim.) Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu. Lahti: VK-Kustannus Oy, 20-50.

Hämäläinen, K. 2016. Valmentajakoulutuksen laatu. Valmennusosaamisen käsikirja 2016. Suomen Olympiakomitea.

Hämäläinen, K., Blomqvist, M., Laitinen-Väänänen, S., Parviainen, A. & Potinkara, P. 2012. Suomalainen valmennusosaaminen. Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Suomen Olympiakomitea.

ICCE International Council for Coaching Excellence. 2016. ICCE Standards for higher education sport coaching bachelor degrees.

International Council for Coaching Excellence and the Association of Summer Olympic International Federations. 2012. International sport coaching framework.

Isotalus, P., Rajalahti, H. 2017. Vuorovaikutus Johtajan työssä. Helsinki. Talentum.

Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista. Tampere: Vastapaino.

Kaski, S. 2006. Valmentautumisen psykologia kilpa- ja huippu-urheilussa. Edita. Helsinki

- Kaski, S. 2013. Urheilupalmentajien työhyvinvointi Suomessa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kaski, S. 2018. Valmentajan psyykkiset haasteet ja tukijärjestelmät. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. 2018. Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellinen seura, Tammerprint Oy. Tampere. 275-294.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2017. Hyvä itsetunto. WSOY.
- Klemola, U. & Talvio, M. 2017. Toimiva vuorovaikutus. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., & Spoof, S-K. 2019 Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. 3.
- Kokkonen, M. 2017. Ihastuttavat, vihasuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito. Kolmas, uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kostiainen, E. 2003. Viestintä ammattiosaamisen ulottuvuutena (No. 1). Jyväskylän yliopisto.
- Lintunen, T., & Gould, D. 2014. Developing social and emotional skills. In Routledge companion to sport and exercise psychology (pp. 645-659). Routledge.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2018. Urheilijan motivaatio. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. (toim.) Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellinen Seura ry, Tampere: Tammerprint Oy.
- Liukkonen, J. 2017. Psyykkinen vahvuus–Mielen taitojen harjoituskirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lorimer, R., & Jowett, S. 2014. Coaches. Routledge companion to sport and exercise psychology. Global perspectives and fundamental concepts London. Routledge, 171-86.



- Lämsä, J. 2009. Lasten ja nuorten urheilu yhteiskunnassa. Teoksessa Hakkarainen, H. Jaakkola, T. Kajala, S. Lämsä, J. Nikander, A. & Riski, J. 2009. Lasten ja nuorten urheilvalmennuksen perusteet. Lahti: VK-Kustannus Oy, 15-42.
- MacGeorge, E. L., Feng, B., Burlison, B. R., Knapp, M. L., & Daly, J. A. 2011. Supportive communication. *Handbook of interpersonal communication*. 4, 317-354.
- Matikka, L. 2018. Psyykkiset taidot. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. 2018. Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellinen seura, Tammerprint Oy. Tampere. 45-83.
- McNeill, K., Durand-Bush, N., & Lemyre, P. N. 2019. Can learning self-regulatory competencies through a guided intervention improve coaches' burnout symptoms and well-being?. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 14(2), 149-169.
- Mäkikangas, A., Hättinen, M., Kinnunen, U., & Pekkonen, M. 2012. Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkäaikais tutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 49(1).
- Niemelä, P. 2014. Systemaattinen ihmiskäsitys: ihminen järjestelmänä rakenne ja toiminta. United Press Global
- Olusoga, P., Maynard, I., Butt, J. and Hays, K. 2014. Coaching under pressure: mental skills training for sports coaches. *Sport and exercise psychology review*. 10 (3), 31-44
- Olusoga, P., Maynard, I., Hays, K., & Butt, J., 2011. Coaching under pressure: A study of Olympic coaches. *Journal of Sports Sciences*. 30(3), 229–239.
- Papaioannou, A. G., & Hackfort, D. 2014. *Routledge companion to sport and exercise psychology*. London. Routledge.
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki. Gaudeamus.
- Rauhala, L. 2015. *Ihmiskäsitys ihmistyössä*. Gaudeamus

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A.. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 22.5.2022)

Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoariston julkaisuja. 2.

Sarajärvi, A., & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: Uudistettu laitos. Tammi.

Segrin, C. & Flora, J. 2019. Family Communication. New York. Routledge.

Sheehy TL., Dieffenbach K. & Reed P. 2019. An Exploration of Coaching Research in Journal of Applied Sport Psychology from 1989 to 2017. Journal of Applied Sport Psychology. 2019;31(3):352-365.

Suomen Valmentajat ry. 2022. Valmentajan polku. <https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/valmentajan-polku-2022/>. Luettu 15.5.2022.

Tossavainen, A. & Peltonen, A. 2020. Psykkinen valmennus. Helsinki. FITRA.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2020. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Saatavilla www-muodossa: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk> (Luettu 15.5.2022.)

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Mikä meitä liikuttaa : motivaatiopsykologian perusteet . 3, 54-65. PS-kustannus.

Virolainen, I & Virolainen, H. 2017. Mielen voima urheilussa. Helsinki: Viisas Elämä Oy.

Vuori, Jaana. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>. (Luettu 16.5.2022)

Weinberg, R. S. & Gould, D. 2007. Foundations of sport and exercise psychology (4th ed.). Human Kinetics.

Weinberg, R. S. k. & Gould, D. 2019. Foundations of sport and exercise psychology. Seventh edition. Champaign, IL: Human Kinetics

Williams, J. M., & Straub, W. F. 2010. Sport Psychology: Past, Present, Future. Applied Sport Psychology –Personal Growth to Peak Performance. 2-17. McGraw-Hill.

## LIITTEET

### Liite 1. Haastattelukysymykset

#### HAASTATTELUKYSYMYKSET

##### Taustakysymykset

Kerro itsestäsi:

- Valmennustaustasi? (Laji & Taso)
- Roolisi valmentajana?
- Opiskelutaustasi?
- Kuinka kauan olet työskennellyt valmentajana?

##### Pääkysymykset

1. Miten kuvailisit valmentajan työtä yleisesti?
2. Mitkä ominaisuudet tekevät valmentajasta mielestäsi hyvän ja menestyksekkään?
3. Valmennusfilosofia
  - a) Kerro omasta valmennusfilosofiastasi?
  - b) Mihin sinun valmennusfilosofiasi mielestäsi perustuu?
4. Mitä sinulle tulee mieleen, kun puhutaan psyykkisistä taidoista?
5. Millainen rooli valmentajan omilla psyykkisillä taidoilla on mielestäsi valmennustyössä?
6. Pohdi tavallista työpäivääsi arkisen toiminnan tai kisatilanteiden kautta. Millaisille psyykkisille taidoille nousee tarve päivän aikana?
7. Mieti valmennusurasi aikana tilanteita, joissa olet onnistunut erityisen hyvin. Koetko, että sinun omilla psyykkisillä taidoilla on ollut jonkinlainen yhteys näihin onnistumisiin?
8. Mieti valmennusurasi aikana tilannetta, joka on ollut haastava tai olet mielestäsi epäonnistunut.
  - a) Koetko, että psyykkiset taidot ovat tällöin auttaneet sinua selviytymään tilanteesta? Miksi?
  - b) Olisiko psyykkisten taitojen tietoisempi hyödyntäminen tilanteen aikana voinut jotenkin auttaa tai muuttaa tilanteen kulkua? Miksi?
9. Pohdi, mitkä psyykkiset taidot ovat mielestäsi keskeisimpiä työsi kannalta?
10. Koetko, että psyykkiset taidot ovat merkittävä osana työtäsi? Voit pohtia tätä esimerkiksi valmennusosaamisen tai työssä suoriutumisen kannalta.
11. Koetko, että valmentajan omiin psyykkisiin taitoihin kiinnitetään tarpeeksi huomiota? Perustele.
12. Tuleeko sinulle vielä mieleen jotain mitä haluaisit nostaa esille aiheeseen liittyen?