LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

RYHMÄN SUHDEJÄRJESTELMÄT NAISTEN SALIBANDYJOUKKUEESSA

Kauppila Anni
Lindi Lotta

Opinnäytetyö
Liikunta ja vapaa-aika
Liikunnanohjaaja

2019

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

Opinnäytetyön tiivistelmä

Liikunta ja vapaa-aika
Liikunnanohjaaja (AMK)

Tekijät	Anni Kauppila Lotta Lindi	Vuosi	2019
Ohjaaja	Petteri Pohja		
Toimeksiantaja	Santa's United		
Työn nimi	Ryhmän suhdejärjestelmät naisten salibandyjoukkueessa		
Sivu- ja liitesivumäärä	79 + 11		

Opinnäytetyömme tavoite on tutkia ryhmän suhdejärjestelmiä ja kehittää sen avulla joukkuelajien valmennuksen tietämystä suhdejärjestelmistä. Opinnäytetyön tarkoitus on tutkia Santa's Unitedin naisten salibandyjoukkueen suhdejärjestelmiä ja saada selville, millaisia eroja pelaajien ja valmennuksen kokemuksissa on liittyen suhdejärjestelmiin. Olemme molemmat olleet pelaajana joukkueen mukana muutaman kauden ja ajattelimme, että tällaisesta tutkimuksesta voisi olla hyötyä tuleville kausille. Työn toimeksiantajana toimii salibandyseura Santa's United.

Toteutimme työmme määrällisenä tutkimuksena, jossa on hieman vivahteita myös laadullisesta tutkimuksesta muutaman avoimen kysymyksen muodossa. Aineisto kerättiin sähköisten kyselylomakkeiden avulla, joista tehtiin pelaajistolle sekä valmennustiimille omat versiot. Näissä kyselyissä selvitettiin joukkueen suhdejärjestelmien ilmenemistä. Tutkimus suoritettiin kevään ja kesän 2019 aikana. Kyselyyn vastasi 18 naispelaajaa sekä neljä valmennustiimiin kuuluvaa henkilöä, kaksi naista ja kaksi miestä.

Tutkimuksen tulosten mukaan pelaajiston ja valmennustiimin näkemykset suhdejärjestelmistä ovat suhteellisen yhteneväisiä, vaikka myös eroavaisuuksia ilmenee. Suurimmat erot näkemyksissä olivat kuulluksi tulemisen kokemuksessa, tunteiden ilmaisussa, säännöistä lipsumisessa sekä vallankäytössä. Yleisesti koettiin, että joukkue on yhtenäinen, kaikki on hyväksytty joukkueeseen sekä säännöt ovat kaikille samat.

Avainsanat kommunikaatiosuhteet normisuhteet, roolisuhteet, tunnesuhteet, valtasuhteet, suhdejärjestelmät, salibandy

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

Abstract of Thesis

Degree Programme in Sports and Leisure Management
Bachelor of Sports

Authors	Anni Kauppila Lotta Lindi	Year	2019
Supervisor	Petteri Pohja		
Commissioned by	Santa's United floorball club		
Subject of thesis	Group relationship systems of women's floorball team		
Number of pages	79 + 11		

The objective of this thesis is to investigate relationship systems in a group and refine the knowledge of relationship systems in coaching of team sports. The purpose is to investigate how relationship systems manifest in women's team of Santa's United floorball club and find out the differences between the experiences of relationship systems among players and coaches. The authors have been a part of this team for a few seasons and thought that this research could be useful for future periods. Santa's United floorball club commissioned this thesis.

The work was done as a quantitative survey with a small amount of qualitative research as there are few open questions. The material was collected through electronic questionnaires for the players and coaches. These surveys to study the manifestation of team relationship systems. The study was conducted during the spring and summer of 2019. A total of 18 female players and four coaching team members, two females and two males, responded to the survey.

According to the research, the views of relationship systems between players and the coaching team are relatively similar, even though there are some differences. The biggest differences in views are in feelings of being heard, expressing emotions, compliance with the rules and the use of power. However, it was generally felt that the team was united, everyone was accepted into the team and the rules were the same for everyone.

Key words communication relations, norm relations, the role of relations, emotional relations, power relations, relations systems, floorball

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 6

2 SALIBANDY 9

2.1 Salibandy lajina 9
2.2 Salibandyn säännöt 11
2.3 Ryhmädynamiikka salibandyssä 12
2.4 Valmentaja osana ryhmän toimintaa 14

3 SUHDEJÄRJESTELMÄT 16

3.1 Kommunikaatiosuhteet 16
3.1.1 Kommunikointityypit 17
3.1.2 Sanaton ja sanallinen viestintä 18
3.1.3 Kuunteleminen vuorovaikutustilanteissa 20
3.2 Tunnesuhteet 21
3.2.1 Tunteiden ilmaiseminen sosiaalisessa tilanteessa 22
3.2.2 Empatia 23
3.3 Normisuhteet 23
3.3.1 Kirjoitetut ja kirjoittamattomat säännöt 24
3.3.2 Sosiaaliset normit 25
3.4 Roolisuhteet 26
3.4.1 Roolityypit 26
3.4.2 Rooliteoriat 27
3.5 Valtasuhteet 29

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN 31

4.1 Tutkimusasetelma 31
4.2 Tutkimusmetodin valinta ja tutkimuskysymykset 33
4.3 Tutkimuksen toteutus ja aikataulu 37

5 TULOKSET 39

5.1 Pelaajiston tulokset 39
5.1.1 Kommunikaatiosuhteet pelaajiston näkökulmasta 39
5.1.2 Tunnesuhteet pelaajiston näkökulmasta 41
5.1.3 Normisuhteet pelaajiston näkökulmasta 44
5.1.4 Roolisuhteet pelaajiston näkökulmasta 46

5.1.5 Valtasuhteet pelaajiston näkökulmasta 48
5.2 Valmennustiimin tulokset 50
5.2.1 Valmennustiimin näkemys pelaajiston kommunikaatiosuhteista ... 51
5.2.2 Valmennustiimin näkemys pelaajiston tunnesuhteista 53
5.2.3 Valmennustiimin näkemys pelaajiston normisuhteista 55
5.2.4 Valmennustiimin näkemys pelaajiston roolisuhteista..... 57
5.2.5 Valmennustiimin näkemys pelaajiston valtasuhteista..... 59
6 JOHTOPÄÄTÖKSET 62
6.1 Kommunikaatiosuhteet pelaajiston ja valmennustiimin näkökulmista .. 62
6.2 Tunnesuhteet pelaajiston ja valmennustiimin näkökulmista..... 63
6.3 Normisuhteet pelaajiston ja valmennustiimin näkökulmista 66
6.4 Roolisuhteet pelaajiston ja valmennustiimin näkökulmista..... 68
6.5 Valtasuhteet pelaajiston ja valmennustiimin näkökulmista..... 69
7 POHDINTA 72
7.1 Opinnäytetyö prosessina 72
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys 73
7.3 Tutkimuksen hyödynnettävyys..... 74
7.4 Kehitysideat ja jatkotoimenpiteet 74
7.5 Oman osaamisen kehittyminen..... 75
LÄHTEET..... 76
LIITTEET 80

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tavoite on tutkia ryhmän suhdejärjestelmiä ja kehittää sen avulla joukkuelajien valmennuksen tietämystä suhdejärjestelmistä. Opinnäytetyön tarkoitus on tutkia Santa's Unitedin naisten salibandyjoukkueen suhdejärjestelmiä ja saada selville, millaisia eroja pelaajien ja valmennuksen kokemuksissa on liittyen suhdejärjestelmiin.

Salibandy on kasvattanut suosiotaan nopeasti viimeisten vuosien aikana, sillä rekisteröityjen pelaajien määrä kasvoi lähes 40 000 pelaajalla vuosina 2000-2018 (Suomen Salibandyliitto 2019). Salibandyn suosion kasvuun on vaikuttanut vahvasti se, että lajia on tuotu enemmän ihmisten tietoisuuteen ja mainostettu sitä matalan kynnyksen liikuntamuotona. Viimeisten vuosien aikana on myös keskitytty nimenomaan nais- ja tyttösalibandyn kehittämiseen ja toiminnan laadun parantamiseen. Pohjois-Suomessa tyttö- ja naispelaajia on ollut verrattain vähän, mutta tilanne on lähtenyt korjaantumaan parempaan suuntaan ja varsinkin naissalibandyn puolella on päästy pelaamaan jo valtakunnallisella tasolla.

Salibandy on joukkuelaji ja tässä lajissa (niin kuin myös muissa joukkueurheilulajeissa) pärjää parhaiten joukkue, joka on yhtenäinen ja tekee töitä yhteisen tavoitteen eteen. Toisin sanoen pelejä ei ratkaista pelkästään yksilötaidoilla, vaan sillä, mikä joukkue pelaa parhaiten yhteen. Ryhmän kiinteys eli koheesio tarkoittaa sitä, että ryhmän jäsenet tuntevat yhteenkuuluvuuden tunnetta toisiinsa. Vahva koheesio mahdollistaa sen, että kaikki ryhmän jäsenet sitoutuvat ryhmän toimintaan ja sen normeihin. Vahva yhteenkuuluvuuden tunne luo hyvää ilmapiiriä ryhmään, jossa kommunikointi on avointa ja kaikkia ryhmän jäseniä kunnioitetaan. Tällöin ryhmän jäsenet ovat myös hyvin motivoituneita toimintaan, haluavat tuoda omia vahvuuksia esille sekä nauttivat toimia yhteistyössä muiden kanssa. (Laine 2005, 190, 192.)

Joukkueen toiminta ei ole pelkästään pelitaktiikan hiomista, vaan myös yhteistyön kehittämistä. Tällöin tärkeään rooliin nousevat yksilöiden sosiaaliset taidot. Sosiaalisiin perustaitoihin lasketaan kuunteleminen, keskustelutaidot, kysyminen ja avun pyytäminen sekä kohteliaisuuksien esittäminen ja vastaanottaminen.

Nimi perustaidot viittaavat siihen, että näiden taitojen toteutuminen arjessa pitäisi olla itsestäänselvyys. (Kauppila 2000, 125 – 127.)

Opinnäytetyön tekijöistä molemmat ovat muuttaneet opiskeluiden perässä Rovaniemelle. Harrastuksen jatkamisen myötä Salibandyseura Santa's United oli selkeä valinta. Lotta siirtyi Kajaanin Ammattikorkeakoulusta opiskelemaan Rovaniemelle kolmanneksi vuodeksi syksyllä 2018 ja edeltävänä kesänä Anni kysyi Lottaa opinnäytetyöparikseen. Yhteinen laji ja joukkue yhdisti meitä, minkä myötä yhteisen opinnäytetyön tekeminen tuntui hyvälle valinnalle. Anni oli lähtenyt suunnittelemaan opinnäytetyön aihetta jo aikaisemmin liittyen ryhmädynamiikan kehittämiseen Santa's Unitedin naisten salibandyjoukkueessa, mutta yhteisten pohdintojen myötä päätimme rajata aihetta.

Päädyimme aiheen rajauksessa ryhmän suhdejärjestelmiin, sillä tulimme siihen tulokseen, että saamme silti tarvittavan tiedon joukkueen yhteistyön toimivuudesta peilaten sitä eri suhdejärjestelmiin. Suhdejärjestelmiin lukeutuvat kommunikaatiosuhteet, tunnesuhteet, normisuhteet, roolisuhteet ja valtasuhteet ja nämä kaikki ovat todella tärkeitä joukkueen toiminnan kannalta.

Alkuperäinen ideamme oli toteuttaa opas, jonka avulla pystyttäisiin kehittämään joukkueen suhdejärjestelmiä erilaisten harjoitteiden avulla. Suunnitelma kuitenkin muuttui, sillä ajattelimme tutkimuksen olevan tarpeeksi laaja ja tuovan apua toimeksiantajalle ajatellen ryhmän suhdejärjestelmiä ja niiden kehittämistä. Tämän myötä lähdimme miettimään, miten saisimme kerättyä tietoa, jonka avulla pääsisimme tarkastelemaan Santa's Unitedin naisten salibandyjoukkueen suhdejärjestelmien ilmenemistä. Päädyimme kyselytutkimukseen, sillä ajattelimme sen olevan hyvä tapa kerätä tietoa joukkueelta.

Tutkimus lähti liikkeelle teoriaan tutustumisella ja aineiston keruulla Alkusyksyllä 2018. Tämän tiedonhaun pohjalta teimme kyselyn, jolla tutkia joukkueen suhdejärjestelmiä teemoittain. Kysely sisälsi 15 väitettä ja seitsemän avointa kysymystä. Kysely toteutettiin joukkueharjoitusten yhteydessä keväällä 2019 ja kyselyn täyttivät sekä pelaajat että valmennustiimi. Kyselyn tulokset antoivat arvo-

kasta tietoa joukkueen suhdejärjestelmistä sekä siitä, miten pelaajien ja valmennustiimin näkemykset eroavat joukkueen toiminnasta. Toteuttamamme kysely on sovellettavissa myös muihin joukkuelajeihin ja ryhmiin, sillä kysymykset eivät ole lajisidonnaisia.

2 SALIBANDY

2.1 Salibandy lajina

Salibandy on palloilulaji, jossa kaksi joukkuetta kilpailevat keskenään siitä, kumpi joukkue tekee enemmän maaleja. Salibandy on nykyään kolmanneksi suosituin laji Suomessa. Miehet pelaavat 1. – 5. divisioonan tasoilla sekä miesten liigaa ja naiset 1. – 3. divisioonan tasoilla sekä naisten liigaa. (Suomen Salibandyliitto 2018a.) Vuonna 2016 Suomessa on ollut 57 400 lisenssipelaajaa. Tuohon aikaan maailmalla yhteensä on ollut jopa 323 011 lisenssillä varustettua salibandyn pelaajaa. (Pääkallo 2016.)

Sähly on muodostanut alun salibandyn synnylle. Salibandy on ikään kuin sählyä, mutta näiden erona on se, että salibandyssä on tarkat pelisäännöt sekä se on myös yksi muoto kilpaurheilulle. Salibandy on muihin palloilulajeihin verrattuna hyvin uusi laji, sillä nykyisillä säännöillä lajia on pelattu vasta lähemmäksi 40 vuotta. Laji on saanut alkunsa Pohjois-Amerikassa 1950 -luvulla. Tuohon aikaan jääkiekko oli todella kovassa suosiossa, joten nuorille haluttiin kehittää laji, jota pystyttäisiin pelaamaan eri olosuhteissa. Sisätiloissa harrastettiin jo salikiekkoa sekä katukiekkoa, mutta nyt haluttiin kehittää laji, joka on vähemmän liitoksissa jääkiekkoon. Pelivälineiksi valikoituivat muovista valmistetut mailat, joihin hieman myöhemmin kehiteltiin koukkulapa sekä ensimmäinen nykyistä salibandypalloa muistuttava malli. (Korsman & Mustonen 2011, 15.)

Pelin siirryttyä 1968 Hollannista opiskelijoiden mukana Ruotsiin, sen suosio kasvoi hyvin nopeasti. Pelaajien määrän kasvaessa pelivälineitä muokattiin, sekä lajille laadittiin säännöt, joissa on vivahteita jääkiekosta sekä kaukalopallosta. Ensin lajia kutsuttiin nimellä bandygolf, mutta myöhemmin se sai nimekseen innebandy eli suomeksi salibandy. Suomeen laji rantautui hieman myöhemmin 1970 -luvulla, kun unkarilainen Andras Czitrom saapui Suomeen esittelemään lajia. Myös Suomessa laji nousi hyvin nopeasti suosioon varsinkin opiskelijoiden keskuudessa. Suomessa lajin säännöt suunniteltiin maahockeyn sekä jalkapallon pohjalta ja vuonna 1985 salibandyä alettiin jo suunnitella urheilulajiksi. Ensimmäinen maaottelu Ruotsin ja Suomen välillä pelattiin 28. syyskuuta vuonna 1985,

jolloin lajista tehtiin virallisesti kansainvälinen, vaikka kansainväliset säännöt sovittiin vasta vuonna 1988. Kansainvälinen Salibandyliitto (IFF) sai alkunsa samoihin aikoihin. (Korsman & Mustonen 2011, 15 – 17.)

Salibandyn lajianalyysin mukaan tärkeimmät fyysiset ominaisuudet lajin kannalta ovat peruskestävyys, nopeuskestävyys, nopeusvoima sekä ketteryys. Pelissä tärkeimmiksi ominaisuuksiksi nousevat ehdottomasti reaktionopeus sekä räjähtävä nopeus. Pelaajan tavoitteena on reagoida mahdollisimman nopeasti erilaisiin ärsykkeisiin pelin aikana, jolloin reaktionopeus tulee esille. Salibandykenttä on kooltaan suhteellisen pieni, jolloin maksimaalisen nopeuden saavuttaminen pelin aikana on haasteellista ja siksi räjähtävä nopeus nousee esille. Ketteryys tulee esiin pelin aikana tapahtuvissa suunnanmuutoksissa. Pelaajan tulee pystyä liikkua eteen, taakse sekä molemmille sivulle ja muuttamaan liikkumissuuntaa mahdollisimman nopeasti muuttamalla voiman tuottoa uuteen liikesuuntaan. Nopeusvoima tulee esille juuri suunnanmuutoksissa, liikkeelle lähdöissä ja pysähdyksissä. (Korsman & Mustonen 2011, 149 – 151, 154 – 155.)

Peruskestävyys mahdollistaa aktiivisen liikkumisen koko pelin ajan, sekä nopeamman palautumisen. Hyvän peruskunnon sanotaan mahdollistavan muiden ominaisuuksien hyödyntämisen. Nopeuskestävyys taas tulee esille vaihtojen aikana (yksi vaihto 15 – 120 s), jolloin pelaajan tulee pystyä pitämään yllä maksimaalista suoritustasoa. Salibandy on yleisesti maitohapoton intervallilaji, mutta pelin loppupuolella voi alkaa syntyä maitohappoa, kun peruskestävyys alkaa hiipumaan. (Korsman & Mustonen 2011, 158 – 161.)

Salibandyn lajianalyysin täydentämiseksi on tehty tutkimuksia siitä, miltä salibandy näyttää numeroina. Täysimittaisen pelin aikana (eli 3 x 20 min) pelaaja juoksee lähemmäs 2000 metriä, erän aikana noin 700 metriä ja yhden vaihdon aikana hieman alle sata metriä. Pelissä yhdelle pelaajalle tulee yli 20 vaihtoa, jotka kestävät 45 – 60 sekuntia. Tehokasta työtä tästä vaihdosta on kuitenkin vain 10 – 20 sekuntia. (Korsman 2014.)

2.2 Salibandyn säännöt

Salibandyssä kummallakin joukkueella on viisi pelaajaa sekä maalivahti yhtä aikaa kentällä. Jos joukkue ottaa maalivahdin pois, niin tässä tapauksessa pelaajia saa olla kentällä kuusi yhtä aikaa. Joukkueen pelaajalistalla saa olla 20 pelaajaa ja pelaajia saa vaihtaa vapaasti. Kummaltakin joukkueelta tulee löytyä kapteeni, joka kantaa pelissä käsivarressaan kapteenin nauhaa. Peliä on tuomitsemassa kaksi erotuomaria, jotka vastaavat rikkeiden viheltämisestä sekä pelin turvallisuudesta. (Jäger & Sundsten 2007, 4.)

Sääntöjen mukaiset mitat kaukalolle on 40 x 20 metriä eli kaukalon tulee olla suorakulmainen pyöreillä kulmilla. Maalien tulee olla IFF:n (kansainvälinen salibandyliitto) hyväksymiä. Myös pelipallon sekä mailojen tulee olla IFF:n hyväksymiä. Mailan lavan käyryys saa olla korkeintaan 30 mm. Erotuomarit varmistavat pelivarusteiden asianmukaisuuden. Kenttäpelaajien peliasuun kuuluvat lyhyet housut, paita, polvisukat sekä kengät. Joukkueen pelaajien peliasun tulee olla yhdenmukainen. Kaikkien pelaajien paidassa tulee myös olla pelinumero. (Jäger & Sundsten 2007, 4.)

Täysimittaisen pelin peliaika on 3 x 20 minuuttia. Peliaika on tehokasta eli ajanotto pysähtyy aina tuomarin vihellettyä pilliin ja aika jatkuu, kun pallo lähtee pisteeltä uudelleen liikkeelle. Joukkueet vaihtavat kentän päätyjä aina erän vaihtuessa. Kummallakin joukkueella on mahdollisuus ottaa pelin aikana aikalisä, joka kestää 30 sekuntia. Jos varsinaisen peliajan päätyttyä joukkueet ovat tasalukemissa, pelataan kymmenen minuutin jatkoaika. Jatkoaika päättyy siihen, että toinen joukkueista tekee maalin. Jos jatkoajan päätyttyä voittajaa ei olla saatu selville, siirrytään rangaistuslaukauskilpailuun. Kummastakin joukkueesta viisi kenttäpelaajaa käy suorittamassa rangaistuslaukauksen vuorotellen. Jos tämän jälkeen tilanne on tasan, suoritetaan rangaistuslaukauksia yksi kerrallaan niin kauan, kunnes voittaja on selvinnyt. (Suomen Salibandyliitto 2018b, 12 – 14.)

Erotuomarit viheltävät rikkeistä sekä rangaistuksista. Yleisimpiä vapaalyönnin aiheuttaneita rikkeitä ovat vastustajan mailan potkaiseminen, lyöminen, painaminen tai nostaminen, vastustajasta kiinni pitäminen, kenttäpelaaja on maalivahdin alueella, kenttäpelaaja hyppää ja osuu palloon ja niin edelleen. Vakavimmista

rikkeistä joutuu rikkonut pelaaja jäähylle. Jäähyjen pituudet ovat kaksi minuuttia, viisi minuuttia tai kymmenen minuuttia riippuen rikkeen vakavuudesta. Jäähyn aikana vastustajajoukkue pääsee pelaamaan ylivoimaa. Rangaistuslaukaus määrätään esimerkiksi silloin, kun puolustava joukkue tekee rikkeen maalintekotilanteessa. Rangaistuslaukauksessa maali hyväksytään, kun pallo on ylittänyt maaliviivan kokonaan. (Jäger & Sundsten 2007, 22 – 23, 25 ; Suomen Salibandyliitto 2018b, 30 – 31, 41, 47 – 48.)

2.3 Ryhmädynamiikka salibandyssä

Ryhmädynamiikan termin on luonut saksalainen psykologian professori Kurt Lewin. Lewin halusi tutkia ryhmien sisällä tapahtuvia asioita, sekä hän kehitti erilaisia teorioita siitä, miten ryhmät toimivat. Ryhmät toimivat tavoitteiden mukaisesti ja sen sisällä on ainakin yksi tai useampi vuorovaikutussuhde. Ryhmädynamiikkaa voidaan puhutella tieteenalana, joka tutkii ryhmän toimintaa ja tarjoaa hyödyllistä tietoa ryhmien toiminnan parantamiseksi. Ryhmädynamiikkaa voidaan pitää myös ikään kuin voimana, joka saadaan syntymään ryhmässä olevien henkilöiden keskinäisistä tunteista, kiinnostuksista ja jännitteistä. Ryhmädynamiikkaa on verrattu myös jäävuoreen. Tässä vertauksessa ryhmädynamiikka on veden pinnalle jäävä osa. Kaikki siinä tapahtuvat asiat vaikuttavat jollain tavalla ryhmän toimintaan. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 27 – 28 ; Levi 2007, 14 – 16.)

Ryhmädynamiikan eli ryhmän kehittymisen vaiheita tulee esille missä tahansa joukkuelajissa. Näitä vaiheita on eroteltu ja niistä on tullut ilmi neljä erilaista vaihetta, jotka ovat alkuvaihe eli muotoutumisvaihe, kuohuntavaihe, sääntöjen ja ryhmäharmonian syntymisen vaihe eli normiutumisvaihe sekä kypsän yhteistoiminnan vaihe. Alkuvaiheessa jäsenet ovat hieman epävarmoja ryhmän toiminnasta ja yrittävät tunnustella sen sääntöjä. Epävarmuus tulee esille varsinkin silloin, kun kyseessä on ryhmä, jossa on paljon toisilleen tuntemattomia henkilöitä. Kuohuntavaiheessa jäsenet saavat hieman rohkeutta ja he uskaltavat arvostella ja vastustaa erilaisia asioita. Omalla mielipiteellä on todella suuri vaikutus ja toisten mielipiteitä on hankala kuunnella. (Rasila & Pitkonen 2009a, 13 – 17.)

Ristiriitojen ratkaiseminen on tässä vaiheessa haastavaa. Sääntöjen ja ryhmäharmonian syntymisen vaiheessa on todennäköistä, että ryhmään syntyy kuppikuntia, joiden jäseniltä saadaan tukea ja rohkaisua erilaisissa asioissa. Vaikeista asioista puhuminen saattaa olla vielä haastavaa ja turhautumista voi ilmetä. Kypsän toiminnan vaiheessa ryhmän henki muuttuu me -hengeksi ja asioita aletaan ajatella joukkueena. Tässä vaiheessa oman mielipiteen kertominen ei tuota hankaluuksia sekä ristiriitojen käsitteleminen on helpompaa. Yleistä on, että tässä vaiheessa ryhmän jäsenet pystyvät joukkueen eteen luopua jopa joistain itselleen tärkeistä asioista. (Frantsi & Närhi 1998, 67 – 68 ; Hara & Vasarainen 2005, 91 – 92.)

Joukkueen sisällä vallitsevat vuorovaikutussuhteet jakautuvat valmentajan ja pelaajien väliseen, pelaajien väliseen, valmentajien väliseen sekä valmentajien ja vanhempien väliseen vuorovaikutukseen. Vuorovaikutus on ikään kuin kuulluksi tulemista ja kuuntelemista. Ihmiset ovat toisten sekä ympäristön kanssa jatkuvasti vuorovaikutuksessa, vaikka eivät haluaisikaan. Joukkuelajeissa on tärkeää panostaa vuorovaikutussuhteiden toimivuuteen, sillä ne vaikuttavat tiukasti joukkueen koheesioon (eli pelaajien väliseen yhtenäisyyden tunteeseen), tavoitteenasetteluun, kilpailusuoritukseen sekä yleisesti joukkuehenkeen. (Toivonen & Kiviaho 1998, 46 – 48.)

Voisi sanoa, että joukkueen menestyksen yksi takaava tekijä on hyvät vuorovaikutussuhteet. Joukkuelajeihin hakeutuvat yleisesti sosiaalisesti lahjakkaat ihmiset, jotka tulevat hyvin toimeen muiden ihmisten kanssa. Kaikki ihmiset ovat erilaisia ja joukkueet koostuvat yleensä hyvin värikkäistä persoonayhdistelmistä, jotka ovat tulleet joukkueeseen erilaisista siviilielämän tilanteista ja joiden yhteen sovittamisessa voi olla omat haasteensa. On silti selvää, että sellainen ryhmä on yhtenäinen, missä jäsenet ovat toistensa kaltaisia. Ryhmän kiinteydellä eli koheesiolla on myös paljon tekemistä siinä, millaisia vuorovaikutussuhteita ryhmän sisällä syntyy. Brownin mukaan hyvää yhteenkuuluvuutta voidaan pitää ryhmän jäsenten keskuudessa esiintyvien ihmissuhteiden summana. Näissä asioissa myös valmentajan rooli tulee esiin esimerkiksi tavoitteenasettamisen yhteydessä. (Brown 2000, 45 – 46 ; Kallio, Kerola & Kujanpää 2013, 22 – 23.)

2.4 Valmentaja osana ryhmän toimintaa

Valmentajan ammattia luonnehditaan yhdeksi monipuolisimmaksi ammatiksi, sillä työtehtävät ovat hyvin monimuotoiset. Valmentaja suunnittelee ja ohjaa harjoitukset, analysoi pelaajien yksilösuoritusta ja peliä kokonaisuudessaan sekä antaa siitä palautetta. Lyhykäisyydessään valmentaja siis pyrkii vaikuttamaan toiminnallaan valmennettavaan. Hyvän valmentajan perusominaisuuksiin lukeutuvat lajituntemus, esiintymistaito, pitkäjänteisyys, paineensietokyky, halu kehittyä, oikeudenmukaisuus, kunnianhimo, kritiikinsietokyky ja yhtenä tärkeimpänä ominaisuutena sosiaaliset ja psykologiset taidot. Valmentajan työpanos vaikuttaa suuresti valmennettavien asenteeseen tehdä töitä yhteisen tavoitteen eteen. Valmentaja toimii niin sanotusti joukkueen taisteluhengen sytyttäjänä. (Kulju & Sundqvist 2002, 82 – 84.)

Valmentajan ja pelaajan vuorovaikutuksen tärkeimpiä elementtejä ovat rakentava kritiikki, positiivinen ilmapiiri, johdonmukaisuus, korkealle asetetut tavoitteet, rehellisyys sekä “kaveruus”. Kuuntelemalla pelaajia, syntyy pelaajille tunne siitä, että valmentaja kunnioittaa heitä aidosti. Kuuntelemalla valmentaja myös oppii paremmin tuntemaan pelaajansa. Valmentajan tärkein tehtävä on kehittää pelaajia ja se onnistuu vain hyvän vuorovaikutuksen avulla. Valmentajan pitäisi pyrkiä luomaan toiminnallaan turvallinen ilmapiiri joukkueen sisälle, jotta myös pelaajien välinen vuorovaikutus olisi avointa. Joukkueen avoimuus tarkoittaa, että pelaajat voivat ilmaista omia mielipiteitä sekä tunteita, mutta kuuntelevat samalla myös toisiaan, jolloin kommunikointi on vaivatonta. Joukkuehenkeä voi hajottaa esimerkiksi pelaajien väliset valtataistelut, erimielisyydet tavoitteista sekä kommunikaation heikkous ja myös näihin asioihin valmentajan on tärkeää puuttua. (Pulkkinen, Korsman & Mustonen 2013, 105 – 107, 112 – 113.)

Joukkueen kiinteys on koko ajan koetuksella joukkueen kohdatessa haasteita. Tällaisia asioita on esimerkiksi hävityn pelin käsitteleminen, valmentajan epäoikeudenmukainen käyttäytyminen, joukkueen pelaajien negatiivisten mielipiteiden esille tuominen, tai tärkeässä roolissa olleen pelaajan lähteminen joukkueesta. Joukkueen kiinteyden kannalta ei kuitenkaan ole merkitystä sillä, mistä haasteet

johtuvat vaan pikemminkin sillä, miten näistä haasteista selvitään. Joukkueen toimivuutta lisää myös yhteiset tavoitteet, joita kohti edetään. Pelissä kukaan pelaaja ei ole yksin, vaan kentällä on viisi muuta tekemässä töitä yhteisen tavoitteen eteen. (Pulkkinen, Korsman & Mustonen 2013, 105 – 107.)

3 SUHDEJÄRJESTELMÄT

Suhdejärjestelmiä kutsutaan ryhmän rakenteiksi, jotka syntyvät ryhmän jäsenten välisissä kontakteissa sekä asetelmissa. Ne ovat merkittävässä roolissa ryhmän toiminnan kannalta, sillä ne luovat raamit ryhmän toiminnalle. Suhdejärjestelmät on jaettu viiteen teemaan: kommunikaatiosuhteet, normisuhteet, tunnesuhteet, valtasuhteet ja roolisuhteet. Nämä teemat eivät kuitenkaan ole irrallisia kokonaisuuksia, vaan ne ovat yhteydessä toisiinsa ja näyttäytyvät suuressa roolissa siinä, kuinka hyvin ryhmä osaa toimia yhdessä. (Jauhiainen & Eskola 1994, 116 ; Rovio 2012, 313 – 314.)

Ryhmän yhteistoiminta tarvitsee työnjaon, toimintasäännöstön, keskinäisen yhteyden pidon ja vallankäytön, jotka tukevat tavoitetta. Tästä syystä ryhmässä otetaan kantaa eri suhdejärjestelmän osiin. Ryhmän jäsenet suhtautuvat eri tavoin erilaisiin toimintoihin, minkä vuoksi he sijoittuvat omanlaisiin asemiin suhteessa toisiinsa. Tietyssä asemassa oleminen tai siihen joutuminen vaikuttaa suoraan koko ryhmän toimintaan. Esimerkiksi suuremmassa asemassa olevalta vaaditaan enemmän vastuuta kuin muilta. (Jauhiainen & Eskola 1994, 115.)

3.1 Kommunikaatiosuhteet

Sosiaalisista ihmissuhteista puhutaan silloin, kun ihmisten välinen vuorovaikutus on vastavuoroista ja toistuvaa sekä ihmisten toiminnassa on toisiaan käsiteltäviä odotuksia (Laine 2005, 140). Tämä vuorovaikutus rakentuu sanattomasta ja sanallisesta viestinnästä. Ne eivät kuitenkaan ole toisistaan erillisiä vaan päinvastoin ne toimivat yhdessä vahvistaen ilmaisua. Toisaalta nämä voivat myös yhdessä luoda ristiriitaisen viestin. Täytyy siis olla tarkkana, miten ilmaisee mielipiteensä. Sanallisella viestinnällä (verbaalinen viestintä) tarkoitetaan puhetta ja sanavalintoja, jotka luovat vuorovaikutuksessa olleelle henkilölle mielikuvia puhutusta asiasta. Sanaton viestintä (nonverbaalinen viestintä) taas koostuu kehon liikkeistä, äänen sävyistä sekä ilmeistä ja eleistä. (Toivonen & Kiviaho 1998, 136.)

Ihmisten välinen vuorovaikutus rakentuu odotuksista, asenteista ja sosiaalisista tarpeista sekä itseään että muita kohtaan. Nämä vaikuttavat siihen, miten ihminen toimii eri tilanteissa. Niin sanottu “käyttäytymisen kehä” prosessi lähtee liikkeelle siitä, että yksilö havainnoi ja sen jälkeen tulkitsee toisen ihmisen käyttäytymistä. Tämän jälkeen yksilö vertaa tästä henkilöstä muotoutuneita odotuksia, juuri saatuun kokemukseen ja reagoi sitten joko kielteisesti tai negatiivisesti. Tärkeä merkitys vuorovaikutuksessa on tunnepitoiset havainnot ja se, miten yleisesti suhtautuu muihin ihmisiin. Merkittävässä roolissa on myös minäkäsitys. Jos ihmisellä on vääristynyt minäkäsitys, niin hänellä on vaikea luoda todenmukaista kuvaa muistakaan ihmisistä. (Laine 2005, 141 – 143.)

3.1.1 Kommunikointityypit

Kommunikointityypit jakaantuvat interpersoonalliseen ja intrapersoonalliseen viestintään. Kommunikoinnista puhuttaessa tarkoitetaan yleensä vähintään kahden henkilön välistä kommunikointia eli interpersoonallista viestintää. Toisena kommunikointi tyyppinä pidetään intrapersoonallista viestintää eli toisin sanoen “yksinpuhelua”. Sisäinen vuoropuhelu oman itsen kanssa on tärkeää, sillä se suuntaa toimintaa ja vaikuttaa siihen millaista viestintä on. Psykologi Timothy Leary (1957) on vuorovaikutusteoriassaan määritellyt interpersoonallisen vuorovaikutuksen ja liittänyt siihen vuorovaikutuksen kaksisuuntaiset perusmuodot: dominoivuus – alistuvuus ja vihamielisyys – kiintymys. Dominoivuus – alistuvuus muodolla tarkoitetaan, että henkilö voi olla dominoiva eli hallitseva, jolla on enemmän sananvaltaa, kun taas alistuva nimensä mukaisesti alistuu hallitsevalle henkilölle ja tyytyy hänen mielipiteisiin. Vihamielisyys – kiintymys muoto taas ilmaisee vuorovaikutuksen voimakkuutta ja sitä kuinka negatiivista tai positiivista se on. (Kauppila 2000, 42 – 43 ; Weinberg & Gould 2007, 230.)

Myöhemmin Leary muokkasi teoriaansa jakamalla vuorovaikutuksen viiteen tasoon:

1. Julkiseen kommunikaation tasoon,
2. tietoisen kuvauksen tasoon,
3. henkilökohtaisten symbolien tasoon,

4. ilmaisemattoman, alitajuiseen tasoon ja
5. arvojen tasoon.

Ensimmäinen taso viittaa henkilöiden väliseen viestintään ja tässä tärkeämpää on itse viestin tarkoitus kuin viestinnän keinot. Toista tasoa kutsutaan myös tietoisen kuvauksen tasoksi, sillä tällä tasolla henkilöt kuvaavat itse jonkin ilmiön tai tapahtuman aiheuttamia tuntemuksia. Kolmannella tasolla henkilö viestii mielikuvaitseään esitietoisessa maailmassa ja tähän vaikuttaa suuresti motiivit ja toiminnot persoonallisuuden tasolla. Neljännelle tasolle jää ne vuorovaikutustilanteet, joissa henkilön on vaikea ilmaista tunteitaan ja toiveitaan ja siksi torjuu ne ja/tai jättää mainitsematta. Viidennellä arvojen tasolla henkilön arvot näkyvät vuorovaikutustoiminnassa. (Kauppila 2000, 44 – 47.)

3.1.2 Sanaton ja sanallinen viestintä

Sanallinen viestintä on tarkoituksenmukaisempaa kuin sanaton viestintä. Se muodostaa ihmisten välisen kommunikoinnin ytimen. Sanallinen viestintä jättää myös vähemmän tulkinnan varaa kuin sanaton viestintä, minkä takia viesti on helpompi ymmärtää sille tarkoitetulla tavalla. Myös sanallisen viestinnän tulkintaan voi vaikuttaa viestin vastaanottajan emotionaalinen tila eli millaisessa tunnetilassa yksilö on. (Laine 2005, 82 – 83.)

Sanaton viestintä selkiyttää paljon sanallista viestintää. Sanattomalla viestinnällä voidaan viestiä vahvasti omaa kantaa asiaan, sillä se on yleensä nopeampaa kuin sanallinen. Sanaton viestintä on myös tärkeässä roolissa sellaisissa tilanteissa, joissa asiaa ei pystytä tai ei osata sanallisesti ilmaista. Esimerkiksi uuden pelaajan tullessa joukkueeseen, voi jutteleminen olla aluksi hankalaa ja ujoa, mutta äänensävyllä sekä ilmeillä ja eleillä (kuten hymyileminen) pystytään jo helposti ilmaisemaan uusi pelaaja tervetulleeksi joukkueeseen. Sanattoman viestinnän yleisiä muotoja ovat ilmeet, eleet, olemus, asennot, ajan- ja tilankäyttö, ulkoasu sekä äänet ja tempo. (Kauppila 2000, 34.)

Sanatonta viestintää pidetään myös usein luotettavampana, sillä sanallista viestintää pystytään muokata helposti omien käsityksien vastaiseksi (eli ei kerrota

oikeaa mielipidettä asiasta). Sanaton viestintä on spontaania ja usein myös tiedostamatonta, minkä vuoksi se on yleensä aitoa. Esimerkiksi pupillien laajeneminen ja supistuminen on täysin tiedostamatonta. Laajentuneiden pupillien sanotaan kertovan, että ihminen on avoin ja lämmin kun taas pupillien supistuessa ihminen kuvataan ankaraksi ja kylmäksi. (Toivonen & Kiviaho 1998, 137 – 139.)

Jos ihminen kokee saavansa ristiriitaisen viestin, silloin yleensä luotetaan enemmän sanattomaan viestintään juuri sen aitouden takia. Tärkeimpiä sanattoman viestinnän välineitä ovat ilme-, ele- sekä katse kieli. Näiden avulla ihminen ilmaisee tunteitaan sekä asenteita asiaa kohtaan. Näillä myös viestitään kuvaa itsestä “millainen minä olen”. Ilmeillä (kuten hymyily, tuimat ja jännittyneet ilmeet jne.) on vahva vaikutus sanattomassa viestinnässä, mutta myös esimerkiksi katsekontakti voi herättää paljon tulkinnan varaa. Katseen kohdistamisella sekä sen kestolla pystytään viestimään eri asioita. Esimerkiksi ihmisen tuijottaessaan pitkään jotain tuntematonta henkilöä, voi toinen tuntea olonsa kiusaantuneeksi. Kun taas jutellessa henkilön kanssa, joka välttelee koko ajan katsekontaktia, voi puhujalle tulla tunne siitä, ettei häntä oteta tosissaan. (Laine 2005, 84 – 85.)

Myös äänensävyllä, -tempolla sekä -voimakkuudella on vahva vaikutus viestin sanomassa. Lisäksi kaikilla kehon asennoilla ja liikkeillä on oma roolinsa sanattomassa viestinnässä. Esimerkiksi positiivista tunnetta voidaan vuorovaikutustilanteessa ilmaista kumartumisella puhujaa kohtaan, käsivarsien ojentelulla tai myötäilemällä puhujaa pään nyökkäyksillä, kun taas negatiiviset tunteet tulevat usein esille käsivarsien sulkemisella tai etäisyyden ottamisena. Valmentajien sanatonta toimintaa on tutkittu ja monet valmentajat pyrkivät uusien pelaajien joukossa luomaan kuvan, että vanhoja pelaajia ei suosita. Tällaisella toiminnalla he seisovat usein uusien pelaajien vieressä. Entinen koripallovalmentaja John Thompson on taas halunnut osoittaa arvostusta ja kunnioitusta pitkään joukkueessa olleille pelaajille olemalla heidän lähellä enemmän kuin uusien pelaajien. (Laine 2005, 85 – 86 ; Weinberg & Gould 2007, 234.)

Ihmisten välisessä viestinnässä voi ilmetä vääristymiä, mikä aiheuttaa ongelmia viestin tulkitsemisessa. Nämä viestintää aiheuttavat vääristymät voivat olla niin tahallisesti kuin tahattomasti aiheutettuja. Tunteita liioittelemalla asioista tulee

yleensä suurempia kuin ne oikeasti ovat. Vähättelemällä ihmiset antavat vähemmän arvoa asioille. Vähättely kohdistuu usein itseen ja tällöin on vaikeaa ottaa vastaan ulkopuolista viestintää. Kohteensiirrossa puretaan tunteita eri kohteeseen mihin olisi oikeasti tarkoitus, sillä se koetaan usein helppona. Tässä tulee usein esille paljon vääristymiä, sillä tällöin (usein juuri negatiiviset) tunteet purkautuvat täysin sivulliseen ihmiseen. Älyllistämällä viestintää ihminen yrittää selittää epäonnistumiseen johtaneita asioita. Hän nostaa liian suureen rooliin ulkopuoliset tekijät vähätellen samalla omaa osuuttaan. Ihmisillä on myös tapana kieltää asioiden arvoja, kun he eivät saavutakaan tavoitetta. Tämä on esimerkki alitajuisesta vääristymästä, mutta se aiheuttaa silti haasteita viestinnässä. Huumorin käyttö viestinnässä on yleensä myönteistä, mutta se voi kuitenkin joissain tilanteissa jättää asioita epäselväksi. (Kauppila 2000, 30 – 32.)

3.1.3 Kuunteleminen vuorovaikutustilanteissa

Ihmisille kuulluksi tuleminen on todella tärkeää ja tämän vuoksi jokaisen olisi hyvä kuunnella henkilöä, kenen kanssa on vuorovaikutuksessa. Kuuntelevan henkilön ei tulisi sanoa kesken toisen puhumisen erilaisia omia mielipiteitä. Jos kuitenkin puhujan viesti on erityisen epäselvä, on kuuntelijalla oikeus pyytää puhujaa tarkentamaan kommenttiaan. Tällaisia tilanteita tulee esimerkiksi silloin, kun sanallinen ja sanaton viestintä ovat ristiriidassa. Hyvä kuuntelija välttää takertumista omiin ajatuksiinsa ja keskittyy vain siihen mitä toisella on sanottavana. Kuuntelijan tärkein tehtävä on auttaa puhujaa järkeistämään ajatuksiaan kuuntelemalla häntä. Kuuntelija asettuu puhujan asemaan ja pyrkii näin ymmärtämään häntä paremmin (puhutaan myös empaattisesta kuuntelusta). Hän antaa tilaa puhujalle ja on läsnä. Kuuntelun tarkoituksena on luoda puhujalle kokemus siitä, että hänen tunteensa hyväksytään. (Burton & Raedeke 2008, 26 ; Klemola & Talvio 2017, 52, 108 – 112.)

Kuuntelemista pidetään yleisesti tärkeimpänä vuorovaikutustaitona. Varsinkin läsnäolevaa kuuntelemista voidaan pitää ennemminkin taitona, kuin automaattisena toimintatapana. Läsnäolevalla kuuntelemisella tarkoitetaan sitä, että eläydytään toisen henkilön viestiin ja annetaan hänelle eleillä ja ilmeillä tunne siitä, että häntä kuunnellaan. Tällaisissa tilanteissa täytyy haluta olla läsnä ja yrittää

parhaansa mukaan tulkita vuorovaikutustilannetta. Puhujalle täytyy antaa mahdollisuus olla huomion keskipisteenä ilman keskeytyksiä. Joukkueessa kuuntelemisen taitoa voidaan pitää osana koko toiminnan laadukkuutta. Hyvällä kuuntelemisella tehokkuus ja hyvinvointi kasvaa, sekä henkilöille tulee turvallisempi ja luottavaisempi olo ryhmän sisällä. (Rasila & Pitkonen 2009b, 5, 9, 23 ; Dunderfelt 2015, 10.)

3.2 Tunnesuhteet

Tunteella on arkikielessä monimerkityksinen tarkoitus. Sillä yleisesti tarkoitetaan aina jotain mielen sisällä tapahtuvaa asiaa. Esimerkiksi ulkopuolisuuden tunne on pelottavaa ja ahdistavaa yksin jäämistä, mutta toveruuden tunne viittaa positiiviseen yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Ihmiset suhtautuvat tunteisiin eri tavoin, mikä tarkoittaa sitä, että tunteiden tunnistaminen voi olla vaikeaa. Tunteiden tunteminen on jatkuva osa ihmisten elämää ja niitä täytyy pystyä hallitsemaan. (Molander 2003, 22, 26 – 27.)

Tunnesuhteet kertovat sen, millainen on ryhmän jäsenten välinen vetovoima. Nämä asiat näkyvät sellaisissa asioissa, miten jäsenet viihtyvät toistensa seurassa ja millä tavalla heidän kanssaan ollaan. Ryhmään syntyy tunnesuhdejärjestelmä myönteisistä ja kielteisistä tunteista, joita ovat esimerkiksi hyväksyntä ja torjunta. Näillä tarkoitetaan sitä, että yleensä miellyttäviksi koetuille henkilöille annetaan hyväksyntää, kun taas epämiellyttäviksi koetut jäsenet saatetaan torjua sekä vältetään joutumista samaan tilanteeseen heidän kanssaan. Tunnesuhteilla on todella tärkeä merkitys ryhmän henkeen. Mitä suurempi osa ryhmän jäsenistä pystyy tulla toistensa kanssa toimeen, sitä parempi ryhmähenki heidän välilleen syntyy. Jokaisen tulisi kokea hyväksyntää ja ymmärrystä ryhmän toiminnassa, jotta viihtyminen olisi helpompaa. (Rovio 2012, 315.)

3.2.1 Tunteiden ilmaiseminen sosiaalisessa tilanteessa

Ennen tunteiden ilmaisua ihminen käy läpi prosessin, joka vaikuttaa siihen, minkä tunteen hän kokee tilanteeseen sopivaksi. Prosessi lähtee käyntiin tilanteen arvioinnista, jota seuraa toimintavalmius eli jonkinlainen fysiologinen muutos, toiminta tai ilme. (Oatley & Jenkins 2003, 98.)

Tunnetilat ovat tärkeitä sosiaalisessa viestinnässä, sillä ne vaikuttavat paljon ihmisen käyttäytymiseen. Tiettyihin tunnetiloihin liittyy tietynlaisia tunneilmaisuja, ja niitä havainnoimalla ja tulkitsemalla pystytään päättelemään toisen ihmisen mielentilaa. Tiettyihin tunteisiin liittyy tietynlaisia “käyttäytymismalleja” ja ne tunnistettaessa on mahdollista muuttaa omaa käyttäytymistä niin, että pystytään ennakoida toisten toimintaa. Selkeinten ihmiset lähettävät tunneviestejä kasvonilmeiden kautta, sillä suurimman osan ajasta vuorovaikutustilanteessa ihmiset katsovat toistensa kasvoja. Kasvonilmeet toimivat tärkeässä roolissa sanattomassa viestinnässä. Kasvojen avulla tunteiden ilmaiseminen on myös nopeaa sekä tarkkaa. (Nummenmaa 2010, 79 – 80, 92.)

Tunneilmaisuja on havaittu useita erilaisia, mutta niin sanotuiksi perusilmeiksi on määritelty suru, mielihyvä, viha, pelko, hämmästys ja inho. Paul Ekman on saanut tutkimuksissaan selville, että tunneilmaisut ovat universaaleja eli eri kulttuureissa ilmaistaan lähes samalla tavalla tunteita kasvoilla. Kuitenkin eri kulttuurien ilmauksien tunnistamisessa voi olla haasteita, ja se johtuu kasvonilmeiden murteista sekä niiden esittämissäännöistä. Kasvonilmeisiin voi syntyä samalla tavalla kulttuurisia eroja kuin kieleen. Lisäksi joissain kulttuureissa on syntynyt niin sanottuja esittämissääntöjä. Esimerkiksi kulttuurissa voi olla kiellettyä ilmaista voimakkaita tunteita työpaikalla. (Nummenmaa 2010, 85 – 86, 88 – 90.)

Tunnesuhdejärjestelmä kertoo ryhmän jäsenten välisistä tunteista; kiintymyksestä, hyväksynnästä, torjunnasta ja vastenmielisyydestä. Ihminen pyrkii asettumaan sellaisten henkilöiden seuraan, joilta saa hyväksyntää ja välttää seuraa, jossa kokee kriittisyyttä ja torjuntaa. Jotta henkilö tuntee itsensä hyväksytyksi ja ymmärretyksi, sekä viihtyy ryhmässä, on kommunikaatio välttämätöntä. Ryhmän

tunnesuhdejärjestelmä muuttuu verkkomaiseksi, kun mahdollisimman moni hyväksyy muut henkilöt ja haluavat olla tekemisissä heidän kanssaan. (Eskola & Jauhiainen 1994, 129 – 131.)

3.2.2 Empatia

Tunnesuhteita käsiteltäessä on hyvä muistaa myös empatian taito. Empatia on toisen ihmisen tunteiden ymmärtämistä ja niihin samaistumista, niin sanottua myötäelämisen taitoa. Tämä taito kehittyy koko elämän ajan ja sitä pystytään lapsesta asti kehittämään. Hyvin toimivassa ryhmässä toisten ihmisten ymmärtäminen on helpompaa, sillä jäsenet voivat luottaa toisiinsa. Empatiasta puhuttaessa pyritään erottamaan toisen ihmisen näkökulmat omista, mutta silti ”asettumaan toisen pään sisälle”. Tärkeää on tunnistaa omat sekä toisen tunteet, eikä sekoittaa niitä keskenään, koska silloin aitoa ymmärtämisprosessia ei voi syntyä. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 47 – 48.)

Esimerkiksi vuorovaikutustilanteessa, jossa henkilön on vaikea päätellä toisen ihmisen tunteita, on erittäin suotavaa kysyä suoraan, mitä tämä oikeasti ajattelee. Arvaaminen johtaa yleensä väärinkäsityksiin ja sitä kautta ristiriitatilanteisiin. Suoraan puhuminen yleensä vaikuttaa keskusteluun positiivisella tavalla, kun henkilöt voivat olla avoimia ja luottaa toisiinsa. Tällaisissa tilanteissa täytyy muistaa olla hienotunteinen, ettei loukkaa toista. Tilannetekijät siis vaikuttavat empatian ilmenemiseen ja sen myötä myös persoonalliseen joustavuuteen. Empaattiset ihmiset koetaan yleensä hyvin lämminhenkisinä. (Kalliopuska 1995, 70 ; Kallio, Kerola & Kujanpää 2013, 90 – 91.)

3.3 Normisuhteet

Jokaiselle ryhmälle syntyy omanlaisensa normit. Normi on yksi vuorovaikutuksen muoto, mikä vaikuttaa ryhmän toimintaan. Yleensä normia nimitetään myös sääntönä, joiden rikkominen aiheuttaa jonkinlaisia toimenpiteitä. Työpaikalla tällainen toiminta voi aiheuttaa työntekijän irtisanomisen tai muun “rangaistuksen”. Normien noudattamisesta puolestaan seuraa usein palkkioita. Jäsenten toimiminen luo myös normeja, jotka yleensä omaksutaan joukkueen toimintaan. Tästä

esimerkkinä on jokin toiminta, jota toistetaan ryhmän muodostumisen alusta alkaen jatkuvasti. Sen jälkeen huomataan, että toiminnasta on muodostunut tapa, jota voidaan kutsua normiksi. (Jauhiainen & Eskola 1994, 121 ; Rovio 2012, 316.)

Normien tavoite on saada ryhmä toimimaan yhdenmukaisesti ja järjestelmällisesti kohti yhteistä tavoitetta. Normit voivat olla epävirallisia tai virallisia sekä julkilausumattomia tai -lausuttuja (kirjoitetut ja kirjoittamattomat). Niihin normeihin, joita kaikki ryhmän jäsenet eivät pidä sääntöinä, on vaikeampi vaikuttaa kuin niin sanottuihin kirjoitettuihin sääntöihin. Tämän vuoksi ryhmän olisi hyvä tietyin väliajoin istua miettimään myös niitä normeja, jotka ikään kuin pimennosta ohjaavat ryhmän toimintaa. (Jauhiainen & Eskola 1994, 121 ; Hankonen ym. 2015, 276 – 277.)

3.3.1 Kirjoitetut ja kirjoittamattomat säännöt

Hankalaksi normisuhteiden käsittelemisen tekee se, että ne ovat todella lähellä valtasuhteita, mutta teoriassa ne eroavat toisistaan. Normisuhteet kertovat sen, miten ryhmän jäsenet suhtautuvat kirjoitettuihin sekä kirjoittamattomiin sääntöihin. Ryhmän sisällä voi tapahtua sekä tiedostamatonta, että tiedostettua normien muodostumista, missä pyritään saamaan useat erilaiset normit sulautumaan keskenään. Jokaisella jäsenellä on jonkinlainen kokemus aiempien ryhmien normeista ja niistä parhaat pyritään tuomaan myös uuden ryhmän toimintaan mukaan. Normien muodostumisessa jokaisen jäsenen mielipiteellä on tärkeä merkitys ja siksi niiden muodostumiseen kannattaa käyttää aikaa. Kaikki eivät uskalla ilmaista omaa mielipidettään ryhmän ensivaiheissa, minkä vuoksi jokainen tarvitsee kannustamista ja tukea asioiden ilmi tuomiseen. (Rovio 2012, 316, 318.)

Vaikka joukkueen kesken säännöt laaditaan yhdessä, silti henkilöt, joilla on enemmän valtaa, pystyvät vaikuttamaan enemmän sääntöjen muodostumiseen. Pelkkä myöntyminen muiden ehdottamiin normeihin voi vaikuttaa negatiivisesti henkilöön sekä pahimmillaan myös ryhmään. Sovittujen “kirjoitettujen” sääntöjen lisäksi ryhmä saattaa keksiä myös omia kirjoittamattomia normeja. Esimerkiksi

salibandyjoukkueessa tällainen normi voisi olla, että päihtyneenä ei tulla treeneihin. Osakseen myös henkilöiden toiminta ryhmän sisällä vaikuttaa normien syntyyn. (Eskola & Jauhiainen 1994, 121 – 123.)

Jokaisessa joukkueessa säännöt tulisivat perustaa niin, että kaikki joukkueen jäsenet saisivat olla niihin vaikuttamassa. Tämä edesauttaa myös sitä, että kaikki tietävät mitä sääntöihin kuuluu. Noiden sääntöjen noudattaminen pitäisi olla jokaiselle joukkueen jäsenelle itsestäänselvyys, mutta niitä rikkoessa tilanteen pitäisi mennä niin kuin Turkkien perustamassa Icehearts joukkueessa. Jokaisen tulee siivota jäljet, joita sääntöjen rikkominen aiheuttaa. (Turkka & Turkka 2008, 75 – 76.)

3.3.2 Sosiaaliset normit

Sosiaalipsykologian klassisiin tutkimuksiin kuuluva Sherif Muzaferin tekemä koesarja vuonna 1930 antaa mielenkiintoisen kuvan normien omaksumisesta. Tässä tutkittiin pisteen liikkumista tummalla taustalla, mikä ei todellisuudessa liikkunut ollenkaan. Koehenkilöt arvioivat pisteen liikkumista ensin kolmen henkilön ryhmissä ja myöhemmin yksin. Tuloksista kävi ilmi, että henkilöt, joilla oli erilaisia normeja, alkoivat pohdiskelujen jälkeen nähdä samanlaista liikettä kuin toinen. Jos molemmilla oli jo entuudestaan samanlainen normi, siitä pidettiin kiinni. Alkutilanteessa ryhmään joutuneet muodostivat keskenään normin, jonka mukaan toimittiin. Mielenkiintoista oli, että tästä normista ei enää poikettu myöhemmin, vaikka koehenkilöt olisivat arvioineet pisteen liikkumista yksinään. Toisin sanoen sosiaalinen normi menee yksilöllisen normin edelle. (Hankonen ym. 2015, 252 – 253.)

Normisuhteet kertovat pitkälti sen, miten ryhmän jäsenet asettuvat suhteessa sosiaaliseen kontrolliin. Henkilön pakottamista, taivuttamista tai opettamista käyttäytymään yhteisten päämäärien ja arvojen mukaisesti kutsutaan sosiaaliseksi kontrolliksi. Esimerkiksi vanhat joukkueen jäsenet voivat opettaa uusille niitä sääntöjä tai toimintatapoja, mitä ryhmässä on jo aiemmin ollut. Normisuhteet ovat myös muuttuvia, koska henkilöt saattavat kokea eri asioista eri velvoitteita, jotka

ohjaavat heidän toimintaansa. (Jauhiainen & Eskola 1994, 122 ; Mäki-Ketelä 2019.)

3.4 Roolisuhteet

3.4.1 Roolityypit

Ihmisille muodostuu rooli toisten kohdistamien odotusten sekä oman toiminnan kautta. Kaikilla ihmisillä on erilaisia rooleja, jotka tulevat ilmi eri tilanteissa. Roolit määräytyvät vahvasti sen mukaan, kenen kanssa ihmiset ovat tekemisissä. Usein muut ihmiset myös muokkaavat meille ne roolit, jotka määrittelevät vahvasti käyttäytymistä ja ohjaavat toimintaa. Ryhmien toiminnassa täytyy aluksi miettiä, millaisia rooleja tarvitaan. Esimerkiksi joukkuelajeissa joukkueelle valitaan kapteeni, jolle muodostuu heti tärkeä rooli joukkueessa. Kapteenilta myös odotetaan tietynlaista asiallista ja kannustavaa käyttäytymistä, mikä myös luo omalta osaltaan raamit tälle roolille. (Eskola & Jauhiainen 1994, 118 – 119 ; Kopakkala 2011, 96 – 97.)

Roolit voidaan jakaa kolmeen ryhmään (sosiaalisiin, kollektiivisiin sekä persoonallisiin rooleihin), jotka määräytyvät käyttäytymisen ja tilanteen mukaan. Sosiaaliset roolit määrittyvät ihmisten ollessa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Sosiaaliset roolit tarvitsevat ja täydentävät toisiaan. Esimerkiksi valmentaja tarvitsee valmennettavia, jotta hän pystyy olla oikea valmentaja. Nämä roolit ovat kuitenkin vahvasti tilannesidonnaisia. Rooleja voidaan asettaa virallisesti, kuten valmentajan tai kapteenin rooli ja epävirallisesti muiden ihmisten toimesta, kuten esimerkiksi kannustajan rooli. Joukkueessa kaikilla pelaajilla on omat roolinsa, joiden mukaan heiltä myös odotetaan erilaista toimintaa, mutta nämä kaikki pyrkivät kohti yhteistä tavoitetta. (Laine 2005, 189 ; Kopakkala 2011, 100 – 101.)

Kollektiivisella roolilla tarkoitetaan niitä ominaisuuksia, joita havaitaan muista ihmisistä heti heidät tavattuaan. Niitä ovat esimerkiksi sukupuoli, ikä ja ulkoinen olemus. Näillä rooleilla on vahva vaikutus siihen, miten muita ihmisiä kohdellaan. Persoonalliset roolit taas liittyvät nimenmukaisesti jokaisen persoonallisiin ominaisuuksiin ja, että miten asiat koetaan: toinen on motivoitunut pelaaja, toinen

helposti turhautuva tai suuttuva pelaaja ja kolmas kaikki huomioon ottava joukkuepelaaja isolla J:llä. Persoonallisia rooleja verratessa sosiaalisiin rooleihin, voidaan todeta, että persoonalliset roolit eivät ole yhtä nopeasti muutettavissa kuin sosiaaliset roolit. (Kopakkala 2011, 100 – 101.)

Jokaisella ihmisellä on omassa elämässään erilaisia rooleja, jotka tulevat esille esimerkiksi töissä tai vapaa-ajalla. Tunnetuimpia rooleja ovat Ruth Meredith Belbinin löytämät yhdeksän tiimiroolia, joita ovat tiedustelija (resource investigator), kokooja (co-ordinator), viimeistelijä (completer finisher), tekijä (implementer), takoja (shaper), keksijä (plant), arvioija (monitor evaluator), diplomaatti (teamworker) ja asiantuntija (specialist). Nämä tiimiroolit ovat sovellettavissa erilaisissa ryhmissä ja harvoin kukaan omaksuu pelkästään yhtä näistä. Usein omaksutut roolit ovat vaihtelevien roolien yhdistelmiä. Näitä rooleja tarvitaan jokaisessa ryhmässä suhteutettuna tilanteeseen, jotta asiat toimivat sujuvasti. (Rasila & Pitkonen 2009a, 40 – 45 ; Belbin 2019.)

Belbinin ryhmäteorian avulla saadaan koostettua hyvin toimiva tiimi. Teorian perusajatus on se, että ryhmän jäsenillä on erilaisia rooleja, jotka täydentävät toisiaan. Keksijä tuo ilmi uusia ideoita (niin hyviä kuin huonoja), tiedustelija on yleensä hyvin utelias ja haluaa kokeilla kaikkea uutta. Tekijä pyrkii käytännön toteutukseen ja takoja haluaa saada tuloksia nopeasti, mikä voi ilmetä kärsimättömyytenä. Viimeistelijältä löytyy tarkkaa silmää ja hän varmistaa, että kaikki yksityiskohdat ovat kunnossa. Arvioija analysoi muiden tekemistä, mutta toimii kuitenkin puolueettomana sivusta seuraajana. Diplomaatti pyrkii pitämään ryhmässä hyvää ilmapiiriä yllä koko ajan eli toisin sanoen on ryhmän “pomo” ja vastuussa siitä, että yhteistyö onnistuu. Asiantuntija tarkastelee yksityiskohtia ja on todella tarkka esimerkiksi laadun suhteen. Hän on niin sanottu perfektionisti. (Rasila & Pitkonen 2009a, 42 – 45 ; Kopakkala 2011, 109 – 110 ; Belbin 2019.)

3.4.2 Rooliteoriat

Roolien ymmärrystä helpottamaan on kehitetty rooliteorioita, jotka selventävät roolien ilmenemistä. Käytetyimmät teoriat ovat Morenon rooliteoria sekä sosiaalipsykologinen rooliteoria. Sosiaalipsykologisen rooliteorian yhtenä suunnan

näyttäjänä on toiminut Stuart J. H. Bilddle, jonka mukaan rooli yhdistetään henkilön sosiaaliseen asemaan ja toimintaan. Tällöin rooli muodostuu hyvin usein henkilöön kohdistuvista käyttäytymisodotuksista. Tämän teorian mukaan roolit määrittyisivät ulkoapäin vuorovaikutustilanteissa. Nämä roolit kohdistetaan hyvin usein henkilöjoukkoon, joilla on sama identiteetti ja joilta löytyy samanlaisia käyttäytymiskaavoja (esimerkkinä poliisit ja papit). Ihmisten ensimmäiset roolit ovatkin usein “persoonattomia”, eli ne muodostuvat vain ensimmäisessä kohtaamisessa muodostuneista odotuksista. (Niemistö 2000, 84 – 87 ; Salo 2013, 5 – 6.)

Jatkuneen vuorovaikutuksen jälkeen roolit alkavat muokkaantua yksilöllisempään suuntaan, kun persoonan merkitys kasvaa. Jotta nämä roolit toimisivat yhteiskunnassa, vaativat ne itselleen vastaroolin, joka mahdollistaa vuorovaikutuksen vastavuoroisuuden. Esimerkiksi valmentaja tarvitsee vastaroolikseen valmennettavia, joita hän ohjaa ja pyrkii kehittämään. (Niemistö 2000, 84 – 87.)

Jacob Levy Moreno halusi ottaa hieman eri näkökulman roolien tarkasteluun. Hänen mukaansa rooleja pitäisi tarkastella enemmän yksilön kannalta, niin, että rooli määrittyy henkilön itse omaksuvilla käyttäytymismuodoilla tietyissä tilanteissa. Rooliteoria koostuu osatekijöistä, jotka koostuvat sisäisestä dynamiikasta (tunne ja uskomukset) sekä vuorovaikutustilanteista (tilanne, käyttäytyminen ja seuraukset). Moreno kertoo roolilla olevan sekä kollektiivinen (eli yhteisöllinen rooli, mikä löytyy myös sosiaalipsykologisesta teoriasta) että yksityinen puoli. Teoriallaan Moreno halusi painottaa roolien henkilökohtaista merkitystä. (Niemistö 2000, 89 – 92.)

Moreno kehitteli neljä erilaista roolityyppiä, joissa yksilöllisyys tulee enemmän esille. Näitä rooleja ovat sosiaaliset roolit, jotka korostuvat erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, psykologiset roolit, joissa ihmisen persoonallisuus tulee esille ja psykosomaattiset roolit, jotka liittyvät erilaisiin kehon toimintoihin. Psykosomaattiset roolit voivat tulla esille muun muassa erilaisten psyykkisten tekijöiden (esimerkiksi stressi tai masennus) tai sairauksien yhteydessä. Neljäntenä ovat vielä henkiset roolit, jotka kehittyvät yleensä vasta aikuisiässä, mutta eivät tule esille välttämättä ollenkaan. Henkisiin rooleihin liittyy usein jokin henkinen tai eettinen merkitys. Esimerkiksi salibandyjoukkueen valmentaja ei tee hommaa rahan takia,

vaan haluaa ja toivoo pystyvänsä kehittämään pelaajia parempaan suuntaan. (Niemistö 2000, 89 – 92.)

3.5 Valtasuhteet

Valta tarkoittaa vaikuttamismahdollisuutta. Vallassa olevalla henkilöllä on mahdollisuus vaikuttaa muiden ihmisten toimintaan halutulla tavalla. Valta voi perustua rankaisemiseen, asiantuntemukseen, yleisesti hyväksyttyyn auktoriteettiin, palkitsemiseen tai henkilökohtaiseen karismaan. Valtasuhdejärjestelmä kertoo ryhmään kuuluvien jäsenten valta-asemat suhteessa toisiinsa. Kaikki ryhmässä olevat roolit eivät ole samanarvoisia kuin toiset. Mikäli rooliin liittyy erityistä vaatimusta tai vastuuta, silloin statusasema on korkeammalla. Lintusen, Rovion ja Salmen mukaan joukkuepeleissä maalivahdilla ja hyökkääjällä on suurempi rooli, kuin esimerkiksi puolustajalla. Maalivahti toimii pelinohjaajana sekä on viimeisenä vastassa vastustajaa, mikäli tämä pääsee yksin läpi. Hyökkääjää pidetään taas erityisosaajana, sillä yleensä tilanteet päättyvät suoritukseen, jossa hyökkääjä onnistuu. (Eskola & Jauhiainen 1994, 123 ; Lintunen, Rovio & Salmi 2009, 72 – 75.)

Statukseen vaikuttaa myös sukupuoli, ikä ja kokemus. Joukkueessa yleensä valitaan kapteeniksi sellainen henkilö, jolla on lajista kokemusta tai ikää toimia niin sanottuna johtajana. Joskus kapteeniksi valitaan sellainen henkilö, joka on taitava pelaamaan, mutta jolla ei ole keskustelutaitoja. Tuollaisessa tilanteessa kapteenin valintaa tehtävään pitäisi harkita uudestaan, sillä se ei palvele ketään, mikäli kapteeni ei pysty tilanteissa tuomaan omaa esimerkillistä mielipidettä esiin. Suuressa vallassa olevat usein muodostavat ystävyyssuhteita toistensa kanssa, sillä he kokevat olevansa turvassa toisten henkilöiden kanssa, joilla on valtaa. Tilanne ja ryhmän kehityskaari voivat vaikuttaa siihen, vaihteleeko statusasemat joukkueessa. (Rovio 2012, 318 – 319.)

Valtasuhteiden tulisi olla kiinteitä, sillä se vaikuttaa siihen, miten jäsentynyttä ryhmän toiminta on. Kun ryhmässä vallitsee valtatasapaino, on kaikilla helpompi olla ja antaa oman mielipiteensä kuulua ilman, että joku määrää tai pitää itseään muita korkeampana. Ryhmän jokainen jäsen tarvitsee huomiota, jotta positiivinen

ja turvallinen ilmapiiri säilyy. Jos joku ryhmän jäsen jää ilman huomiota, hänelle tulee herkästi yksinäinen ja arvoton olo. Aivotutkimuksista on selvinnyt, että ulkopuolelle jääminen aiheuttaa aktiivisuutta samoissa aivojen alueissa kuin fyysinen kipu. Tämän vuoksi tasapaino huomion jakautumisessa on tärkeää myös joukkuelajeissa. (Kallio, Kerola & Kujanpää 2013, 28 – 29.)

Sosiaalipsykologit Bertram Raven ja John French ovat tehneet klassisen jaottelun, jonka perusteella valta voi mahdollisesti perustua laillisuuteen (legitimate), samastumiseen (referent), palkitsemiseen (reward), asiantuntemukseen (expert) ja rankaisemiseen (coercive). Jos valta perustuu laillisuuteen, se on yleensä yhdessä sovittu rooli, johon liittyy tietty asema ja velvollisuudet. Samaistumiseen perustuva valta tarkoittaa sitä, että muut henkilöt haluavat olla arvostetun henkilön kaltaisia ja vallassa oleva henkilö on karismaattinen ja arvostettu. Tästä hyvä esimerkki voisi olla joukkueurheilusta aiemmin mainittu joukkuepelaaja, joka näyttää omalla toiminnallaan hyvää esimerkkiä muille toiminnallaan. (Shafritz, Ott & Jang 2015, 247 ; Kannisto 2019, 11 – 12.)

Kun valta perustuu palkitsemiseen, se tarkoittaa sitä, että muilla voi olla jotain tavoiteltavaa. Joukkuelajeissa esimerkiksi valmentajalla on suuri rooli siinä, ketä peluuttaa ja ketä ei. Tässä tilanteessa valmentajaa kohtaan kannattaisi käyttäytyä hyvin ja tehdä treenit mahdollisimman esimerkillisesti, jotta saisi peliaikaa. Asiantuntemukseen perustuva valta tarkoittaa sitä, että arvokkaassa asemassa oleva henkilö on taitava ja pätevä. Yleensä tällaista henkilöä myös kuunnellaan, sillä asian uskotaan olevan perusteltua. Rankaisemiseen perustuva valta on pakottamista. Sillä yritetään saada henkilö toimimaan omien halujensa vastaisesti pelottelemalla ja uhkailemalla rangaistuksilla. Toista voidaan esimerkiksi kiristää peliajalla, jotta hän tekisi jonkin asian, mitä valmentaja haluaa. (Lintunen, Rovio & Salmi 2009, 72 – 75.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusasetelma

Tutkimuksen tavoite on tutkia ryhmän suhdejärjestelmiä ja kehittää sen avulla joukkuelajien valmennuksen tietämystä suhdejärjestelmistä. Tutkimuksen tarkoitus on tutkia Santa's Unitedin naisten salibandyjoukkueen suhdejärjestelmiä ja saada selville, millaisia eroja pelaajien ja valmennuksen kokemuksissa on liittyen suhdejärjestelmiin.

Kaudella 2018 – 2019 Santa's United naisten edustusjoukkue pelasi 1. divisioonassa, joka on valtakunnallinen sarja. Joukkueen rakentuminen tapahtui edellisen kesän ja syksyn aikana ennen varsinaisen kauden aloitusta. Joukkueesta löytyi pelaajia, jotka olivat jo edellisenä kautena pelanneet joukkueessa, mutta tälle kaudelle joukkueeseen liittyi myös paljon uusia pelaajia. Pari pelaajaa tuli myös kesken kauden mukaan toimintaan. Kaikki pelaajat eivät olleet toisille entuudestaan tuttuja, mutta pelaajat pääsivät tutustumaan toisiinsa kauden aikana pitkien pelireissujen ja yhteisten aktiviteettien myötä.

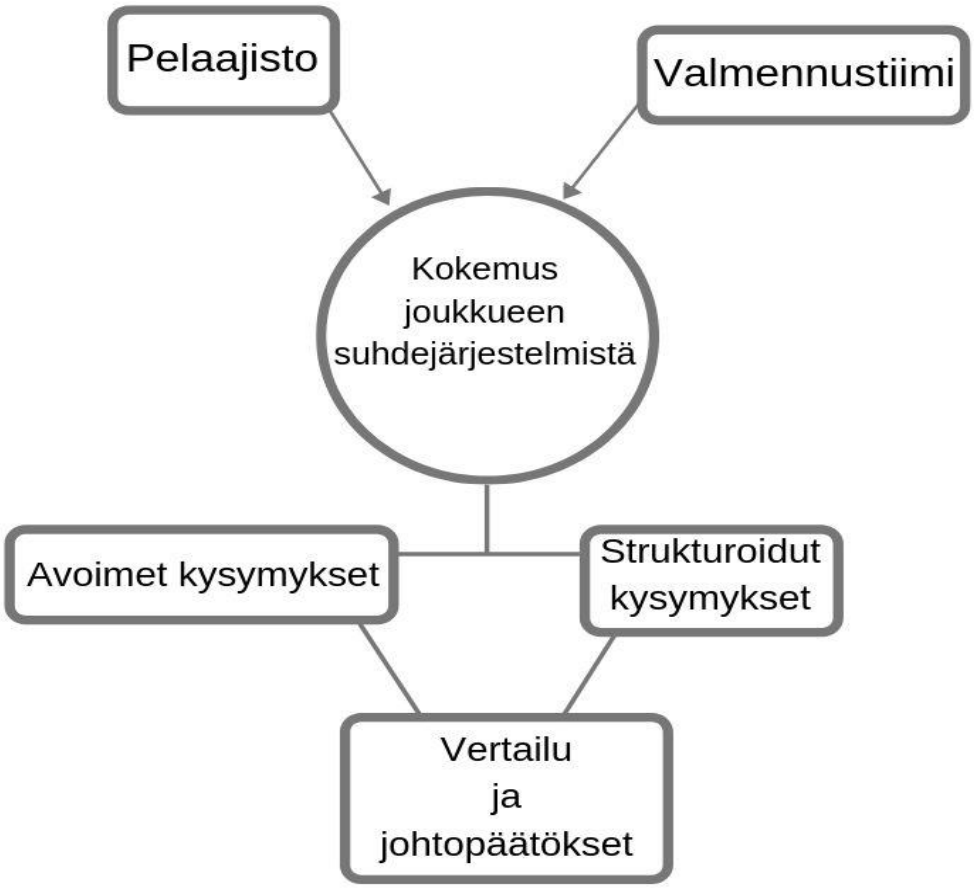
Suurin osa joukkueen pelaajista asui Rovaniemellä ja osallistui viikoittain harjoituksiin. Joukkueesta löytyi myös neljä reissupelaajaa, jotka asuivat muualla ja osallistuivat vain peliin valmistaviin harjoituksiin ja peleihin. Joukkueesta löytyi sekä kokeneita vanhempia pelaajia, että nuorempia uusia tulokkaita. Pelaajilla oli myös hyvin erilaisia elämäntilanteita; toiset opiskelivat ja toiset olivat työelämässä. Tämä loi väriä joukkueeseen.

Joukkueen valmentajat olivat myös uusia tuttavuuksia pelaajille. Päävalmentajalle kausi oli ensimmäinen naisten salibandyjoukkueen valmentajana sekä ylipäätään lajin parissa. Päävalmentajan lisäksi valmennustiimiin kuului lajivalmentaja sekä fysiikkavalmentaja, joka oli yksi pelaajista. Valmennustiimin tukena toimivat huoltaja ja joukkueenjohtaja, jotka olivat vahvasti toiminnan taustalla. Kyselyihin vastaajia oli 18 pelaajaa, joista kaikki olivat naisia sekä valmennustiimi, johon kuului kaksi naista sekä kaksi miestä.

Tutkimuksesta on huomattavissa niin määrällisen kuin laadullisen tutkimuksen piirteitä, mutta määrällinen tutkimus on kuitenkin merkittävämmässä roolissa tulosten kannalta. Määrällisellä eli kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa hyödynnetään määrällisyyttä erilaisten erojen ja jakaumien selvittämiseksi. Määrät muutetaan usein tunnusluvuiksi, jotta niitä on helpompi analysoida ja muuttaa matemaattisiksi malleiksi. Yleensä tutkittava ilmiö hajotetaan pienemmiksi osioiksi. Näin myös me toimimme jakamalla suhdejärjestelmät kyselylomakkeelle teemoittain asteikkoväittämiksi. Väitteistä saadut tunnusluvut eivät itsessään kuitenkaan vielä kerro mitään, vaan niitä on pystyttävä myös tulkitsemaan. Meidän tapauksessa väitteiden tuloksia verrattiin pelaajiston ja valmennuksen välillä, mistä saimme tietoa näkemyseroista. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 83 – 84.)

Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus etsii selityksiä asioiden merkityksille, tavoitteena ymmärtää esimerkiksi miksi jotain koetaan. Keskiössä on ihminen, joka toimii toimijana ja havainnoijana. Tärkeitä elementtejä ovat subjektiivisuus ja kokemukset. Tutkimuksessa hyödynsimme laadullisen tutkimuksen piirteitä avoimissa kysymyksissä, joissa pyrimme saamaan pelaajien ja valmennuksen omakohtaisia näkemyksiä. Erona määrälliseen tutkimukseen onkin se, että tutkimuksesta saatava aineisto on tekstin muodossa, ja näin myös aiheuttaa monitulkinnallisuutta. Yksilölliset kokemukset pyritään tulkitsemaan ja muuttamaan yhteisöä koskeviksi ilmiöiksi. (Ronkainen ym. 2011, 81 – 83 & Heikkilä 2014, 8.)

Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, sillä tutkimuksen perusjoukko (pelaajat ja valmennustiimi) oli riittävän pieni. Kokonaistutkimuksessa jokainen perusjoukon otantayksikkö otetaan tutkimuksen tarkastelun kohteeksi. Meidän tapauksessa tutkimuksen kyselyyn vastasi jokainen joukkueen toimintaan osallistuva henkilö. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 29.) Kuviosta 1 näkee karkean version tutkimuksen toteutustavasta.



Kuvio 1. Karkea versio tutkimuksen toteutustavasta

4.2 Tutkimusmetodin valinta ja tutkimuskysymykset

Valitsimme tutkimusmenetelmäksi empiirisen tutkimuksen ja sen keinoista lomakekyselyn, sillä sen avulla saimme paljon vastauksia lyhyessä ajassa (Heikkilä 2014, 6). Haastatteleminen ja aineiston kerääminen olisivat vieneet huomattavasti enemmän aikaa. Kyselyn väitteet ja avoimet kysymykset ovat standardoituja eli vakioituja. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilta kyselyyn vastaajilta kysyttiin samat avoimet kysymykset ja väitteet samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. (Vilkka 2007, 28.)

Aineiston kerääjät kuuluivat myös itse joukkueen jäsenistöön, joten se olisi voinut vaikuttaa siihen, että vastaajat eivät olisi uskaltaneet kertoa rehellisesti mielipidettään, mikäli kysely olisi suoritettu haastattelulla. Siksi kysely, joka tehtiin anonyyminä, antoi luotettavampia vastauksia, sillä pelaajat ja valmennus pääsivät

vastaamaan väitteisiin ja avoimiin kysymyksiin ilman, että kukaan olisi tunnistanut vastaajaa. Kyselyä ei tehty valmiiseen pohjaan, vaan kaikki suunniteltiin itse.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaiset ovat joukkueen kommunikaatiosuhteet?
2. Millaiset ovat joukkueen tunnesuhteet?
3. Millaiset ovat joukkueen normisuhteet?
4. Millaiset ovat joukkueen roolisuhteet?
5. Millaiset ovat joukkueen valtasuhteet?

Tutkimuksessa käytettävä kysely pohjautuu kerättyyn teoria osioon. Kysely on jaettu teemoihin suhdejärjestelmien mukaan, mikä helpottaa tulosten hahmottamista: kommunikaatiosuhteet, tunnesuhteet, roolisuhteet, normisuhteet ja valtasuhteet. Kyselyssä on 15 väitettä ja seitsemän kysymystä. Kysymykset ovat joko avoimia kysymyksiä tai numeroasteikko väittämiä. Pelaajiston väittämät on muotoiltu henkilökohtaiseen muotoon (esimerkkinä: “Uskallan nostaa mahdolliset epäkohdat esille” tai “Millaisia epävirallisia rooleja koet sinulla olevan?”), jotta vastaajalle tulisi tunne, että olemme kiinnostuneita juuri hänen mielipiteistä. (Valli 2018, 95.)

Asteikkoväitteissä kyselyyn vastaaja valitsee numerollisesti itselleen sopivan vaihtoehdon. Asteikko on välillä 1 – 5 ja toimii niin, että 1 = täysin eri mieltä, 2 = osittain eri mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = osittain samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Tällaisesta mitta-asteikosta käytetään nimeä Likertin asteikko, ja sen pariton asteikko määrä antaa tilaisuuden olla ottamatta kantaa väitteissä esitettyihin aiheisiin. Tämä voi kuitenkin olla ongelmallista silloin, jos vastaajat valitsevat usein vaihtoehdon 3 = en osaa sanoa, jolloin realististen tulosten saaminen jää vajaaksi. Toinen huono puoli tässä asteikossa on se, että vastaajat valitsevat harvoin ääripäitä (1 ja 5). Tällaisessa tapauksessa onkin syytä miettiä, tulisiko numeroita (1 + 2 ja 4 + 5) yhdistää analysointi vaiheessa. (Valli 2018, 106 – 108.)

Kyselyn asteikkoväittämät (15 kappaletta):

- Joukkueemme on yhtenäinen. (Kommunikaatiosuhteet)
- Uskallan nostaa mahdolliset epäkohdat esille. (Kommunikaatiosuhteet)
- Minua kuunnellaan. (Kommunikaatiosuhteet)
- Minut on hyväksytty hyvin joukkueeseen. (Tunnesuhteet)
- Tunnen kuuluvani osaksi joukkuetta. (Tunnesuhteet)
- Voin ilmaista avoimesti tunteeni joukkueen sisällä. (Tunnesuhteet)
- Minun ei tarvitse pelätä virheiden tekemistä. (Tunnesuhteet)
- Joukkueella on selkeät yhteiset toimintasäännöt. (Normisuhteet)
- Kaikki joukkueen jäsenet noudattavat yhteisiä sääntöjä. (Normisuhteet)
- Joukkueen säännöistä lipsutaan. (Normisuhteet)
- Joukkueessa toteutetaan tehtävärooleja, mitä on sovittu. (Roolisuhteet)
- Olen tyytyväinen rooliini joukkueessa. (Roolisuhteet)
- Tunnen olevani samanarvoinen joukkuekavereideni kanssa. (Valtasuhteet)
- Osalla joukkueen jäsenistä on enemmän vaikutusvaltaa kuin minulla. (Valtasuhteet)
- Joukkueessa on henkilöitä, joita kuunnellaan enemmän kuin minua. (Valtasuhteet)

Avoimissa kysymyksissä tulee ottaa huomioon kysymysten asettelu niin etteivät ne ole liian johdattelevia. Kysymysten täytyy olla yksiselitteisiä niin, että vastaaja ymmärtää kysymyksen samalla tavalla kuin kyselyn tekijä. Avoimien kysymysten

analysointi on selvästi työläämpää, sillä vastaukset tulee osata luokitella tarvittavien tulosten kannalta oikein. Haasteita tähän voi kuitenkin antaa se, että avoimien kysymysten vastaukset ovat usein epätarkkoja ja vastaus ei välttämättä vastaa edes kysyttyyn kysymykseen. Hyviä puolia on se, että vastauksia voidaan luokitella hyvin monella eri tavalla tarpeen mukaan. (Valli 2018, 93, 114.)

Kyselyn avoimet kysymykset (7 kysymystä):

- Millaisena koet joukkueen jäsenten viestinnän? (Kommunikaatiosuhteet)
- Millaisia tunteita tässä joukkueessa mukana oleminen sinussa herättää? (Tunnesuhteet)
- Onko joukkueessa kirjoittamattomia sääntöjä? Jos on, niin millaisia? (Normisuhteet)
- Millaisia erilaisia rooleja koet joukkueessasi olevan? (Roolisuhteet)
- Millaisia epävirallisia rooleja koet sinulla olevan? (Roolisuhteet)
- Miten vallankäyttö näkyy joukkueessa? (Valtasuhteet)
- Millaiset asiat sinun mielestä luovat yhteenkuuluvuutta joukkueessa? (Yleisesti)

Kyselyn (Liite 1) täyttivät kaikki joukkueen jäsenet, jotka olivat toiminnassa mukana kaudella 2018 – 2019. Joukkueesta löytyi muutama alaikäinen, joiden vanhemmilta pyysimme aiemmin lupaa vastata kyselyyn. Alaikäisten vanhemmat allekirjoittivat lupalapun (Liite 3). Valmentajat, huoltajat ja joukkueenjohtajat eivät vastanneet samaan kyselyyn pelaajien kanssa, vaan heille tehtiin hieman muokattu versio alkuperäisestä kyselystä (Liite 2). Kysely oli sellainen, mistä saatiin heidän näkemys ja mielipide jo pelaajalta kysyttyyn asiaan. Tämän tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten joukkueen muut jäsenet kokevat pelaajien välisen vuorovaikutuksen. Näin pääsimme näkemään, millaisia eroja ilmeni pelaajien ja valmennuksen kokemusten välillä.

Kysely suoritettiin poikittaistutkimuksena, eli kysely tehtiin kerran tiettynä ajankohtana. Tämä aiheutti sen, että emme saaneet selville, miten joukkueen suhdejärjestelmät olisivat muuttuneet kauden aikana, koska kysely suoritettiin vain kauden loppupuolella. Ero pitkittäistutkimukseen onkin se, että poikittaistutkimuksella pystytään tämän takia vain kuvailemaan ilmiöitä (tässä tapauksessa suhdejärjestelmiä), kun taas pitkittäistutkimuksella pystytään selittämään mistä nämä ilmiöt johtuvat. (Vastamäki & Valli 2018, 129.)

4.3 Tutkimuksen toteutus ja aikataulu

Kyselylomake toteutettiin sähköisesti Google Forms kyselysovellusta käyttäen. Kysely täytettiin yhtä aikaa ennen harjoituksia niin, että me lähetimme joukkueen WhatsApp ryhmään linkin, jota kautta pelaajat ja valmennustiimi pääsivät vastaamaan kyselyyn. Tässä tilanteessa, vastaajilla oli mahdollisuus kysyä, jos kysymyksissä/väitteissä ilmeni epäselvyyksiä. He, ketkä olivat estyneitä tulemaan paikalle, suorittivat kyselyn omalla ajalla saman linkin kautta ja pystyivät kysyä meiltä tarpeen tullen neuvoa kyselyn tekoon.

Sähköinen kysely on nykyaikainen, sillä se antaa suoraan tulokset niin, ettei niitä tarvitse alkaa erikseen kirjoittamaan sähköiseen muotoon. Lisäksi esimerkiksi asteikkoväitteet mahdollistavat sen, että vastaukset ovat yhdenmukaisia ja näin myös helposti käsiteltävissä. Sähköisellä kyselyllä voidaan myös varmistaa vastausten saaminen laittamalla kyselyn kohdat pakollisiksi. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 42 ; Valli 2018, 101 – 102.)

Kyselystä tulleet vastaukset ovat anonyymejä, eikä niitä pystytä yhdistämään vastaajiin. Asteikkoväitteet antoivat pylväsdiagrammit, joista näki, kuinka moni oli vastannut kutakin numeroa sekä vastauksien prosentuaalisen osuuden kokonaismäärästä. Avoimien kysymysten vastauksista saimme yhteenvedon.

Tutkimuksen kysymykset ja siihen liittyvät testikyselyt tehtiin alkuvuoden 2019 aikana. Testikyselyt suorittivat osa meidän kanssa samaa vuosikurssia opiskelevat henkilöt sekä täysin koulun ulkopuoliset henkilöt. Kun testikyselyt oli tehty ja mahdolliset korjausehdotukset korjattu, saimme huhtikuun 2019 alussa lähettää

kyselyn pelaajistolle sekä valmennustiimille. Viimeiset vastaukset kysymyksiin saimme kesäkuun 2019 puolessa välissä. Kun kaikki vastaukset oli saatu, aloimme tarkastella tuloksia ja tehdä analyysiä. Kesän ja syksyn aikana saimme paljon uutta tietoa joukkueen suhdejärjestelmistä sekä eroavaisuuksista valmennustiimin ja pelaajiston näkemysten välillä.

5 TULOKSET

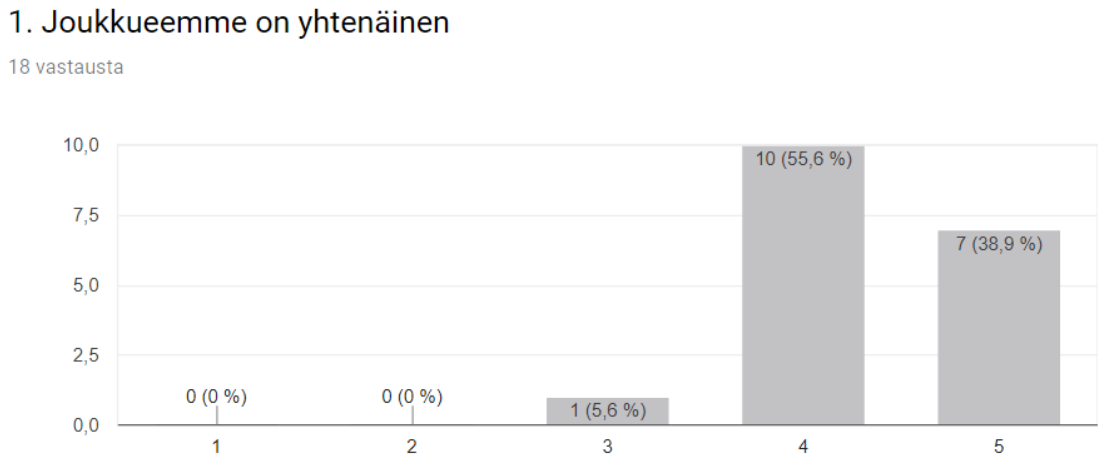
Kyselystä saadut tulokset ovat sekä numeraalisessa, graafisessa, että sanallisessa muodossa. Graafisena tulosten esitystapana olemme käyttäneet pylväsdiagrammia. Pylväsdiagrammista on nähtävissä, kuinka monta pelaajaa/valmennustiimin jäsentä on vastannut kutakin vastausvaihtoehtoa, sekä prosentuaaliset osuudet kokonaisryhmästä. Prosenttiluvut antavat selkeän kuvan siitä, missä suhteessa muuttujat ovat toisiinsa. Pylväsdiagrammista on nopeasti huomattavissa useimmin esiintyvä havaintoarvo, eli moodi. Pylväsdiagrammista tulee selville myös vastausten vaihteluväli. Tulosten analysointi perustuu määrälliseen analyysiin, mutta tutkimustuloksia ei kuitenkaan jätetty pelkiksi numeroiksi, vaan tuloksia tulkittiin ja niistä tehtiin johtopäätöksiä, jotka tuotiin ilmi sanallisessa muodossa. (Vilkka 2007, 139 – 141, 147.)

Kyselyyn vastanneiden tulokset tulivat yhteenvetona Google Formsiin. Tämä nopeutti tulosten analysointia, sillä varsinkin asteikkokysymysten yhteenvedot olivat selkeitä. Avointen kysymysten vastaukset olivat luettelomaisesti ilmaistuna, joten niiden analysointi vaati hieman enemmän aikaa. Kaikki vastaukset olivat kuitenkin sekaisin, jotta niistä ei voinut päätellä kuka on vastannut kysymykseen.

5.1 Pelaajiston tulokset

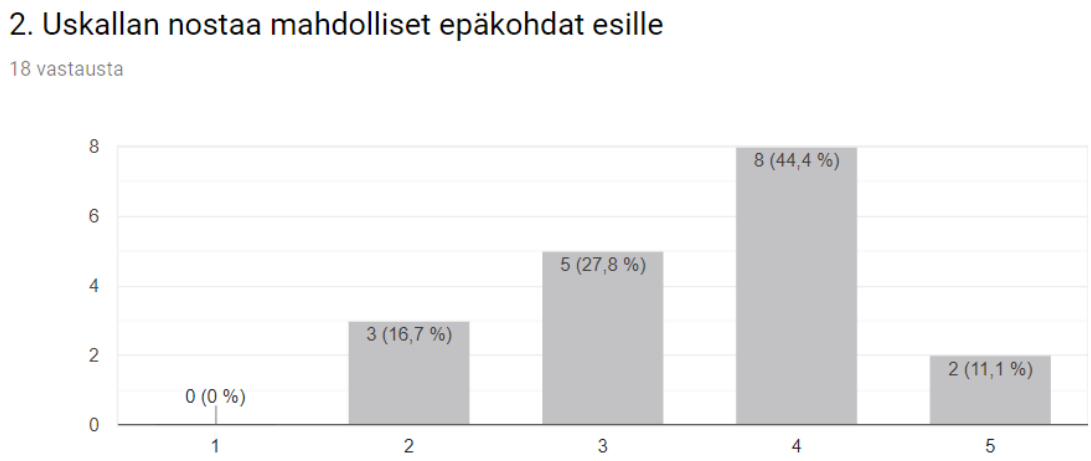
5.1.1 Kommunikaatiosuhteet pelaajiston näkökulmasta

Kyselyn väitteessä 1 selvitettiin pelaajien näkemyksiä siitä, onko joukkue yhtenäinen. Kuvio 2 kertoo, että yli puolet pelaajista (55,6 %) vastasivat olevansa osittain samaa mieltä ja lähes 40 % (38,9 %) pelaajista olivat täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Ainoastaan yksi pelaajista ei osannut sanoa mielipidettään.



Kuvio 2. Pelaajiston näkemys joukkueen yhtenäisyydestä

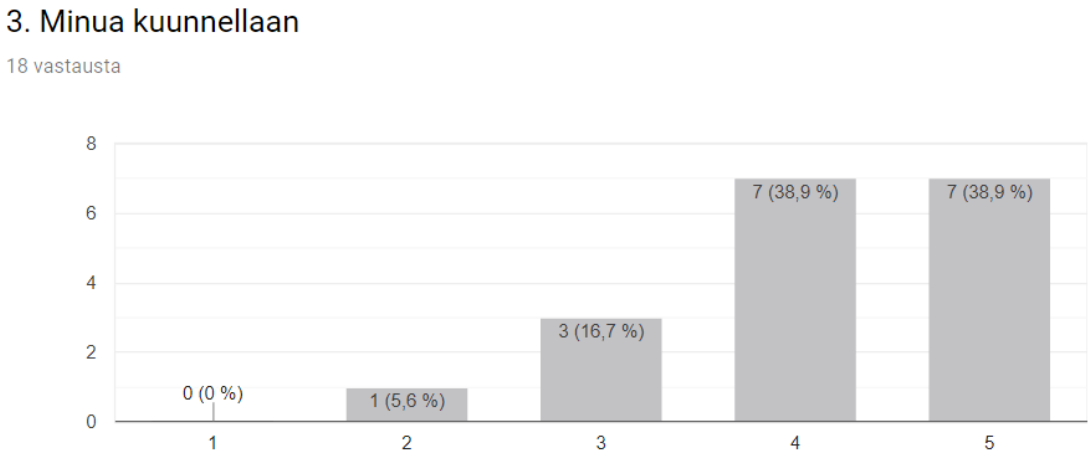
Väitteessä 2 selvitettiin, kuinka hyvin pelaajat uskaltavat nostaa mahdolliset epäkohdat esille. Tämän väitteen vastauksissa oli hajaantumista, sillä vastaukset jakaantuivat asteikossa kohtien 2 – 5 välille. Kuten kuviosta 3 näkee, 44,4 % pelaajista vastasivat kohdan osittain samaa mieltä. Melkein 17 % (16,7 %) pelaajista vastasivat olevansa osittain eri mieltä ja reilu 11 % (11,1%) olivat täysin samaa mieltä. Pelaajista 27,8 % ei osannut sanoa mahdollisuuksistaan nostaa epäkohtia esille.



Kuvio 3. Pelaajiston näkemys epäkohtien esille nostamisesta

Väitteessä 3 selvitettiin, kuinka hyvin pelaajat kokevat, että heitä kuunnellaan. Kuvio 4 näyttää, että myös tämän väitteen vastauksissa on havaittavissa hajaannusta. Pelaajista 5,6 % vastasivat olevansa osittain eri mieltä ja 16,7 % eivät

osanneet sanoa mielipidettään. Kohdissa osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä oli sama prosentuaalinen tulos (38,9 %).

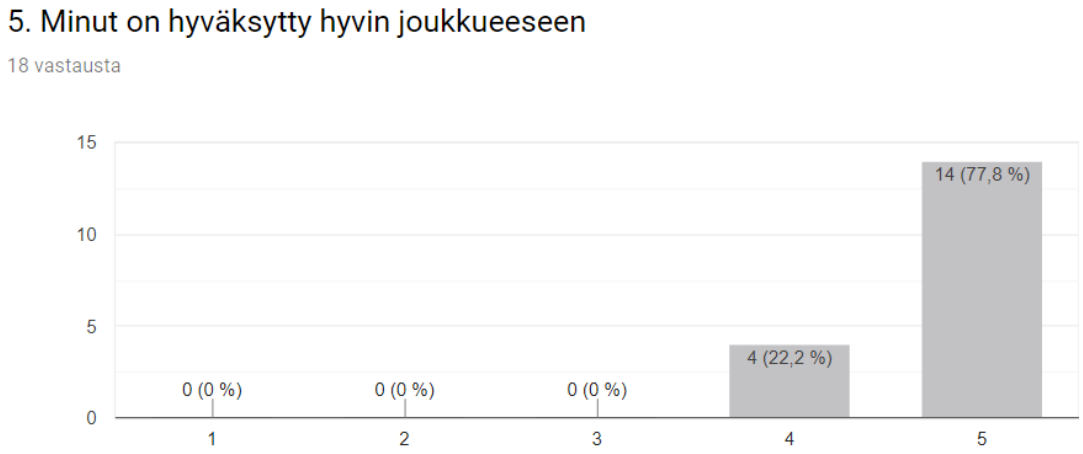


Kuvio 4. Pelaajiston näkemys siitä, kuunnellaanko heitä

Avoimessa kysymyksessä 4 selvitettiin, millaisena pelaajat kokevat joukkueen jäsenten välisen sanallisen ja sanattoman viestinnän. Pelaajien välistä viestintää kuvailtiin avoimena, rehellisenä ja ystävällisenä. Pelaajat ovat kokeneet, että kaikilla on ollut mahdollisuus kertoa oma mielipiteensä sekä viestintä on ollut rakentavaa. Samalla viestit on osattu ottaa vastaan ja asioista on pystytty keskustelemaan. Sanaton viestintä on koettu kannustavana. Haasteena sanallisessa viestinnässä on kuitenkin koettu joukkueen vahvat persoonat ja heidän jyrkät mielipiteet.

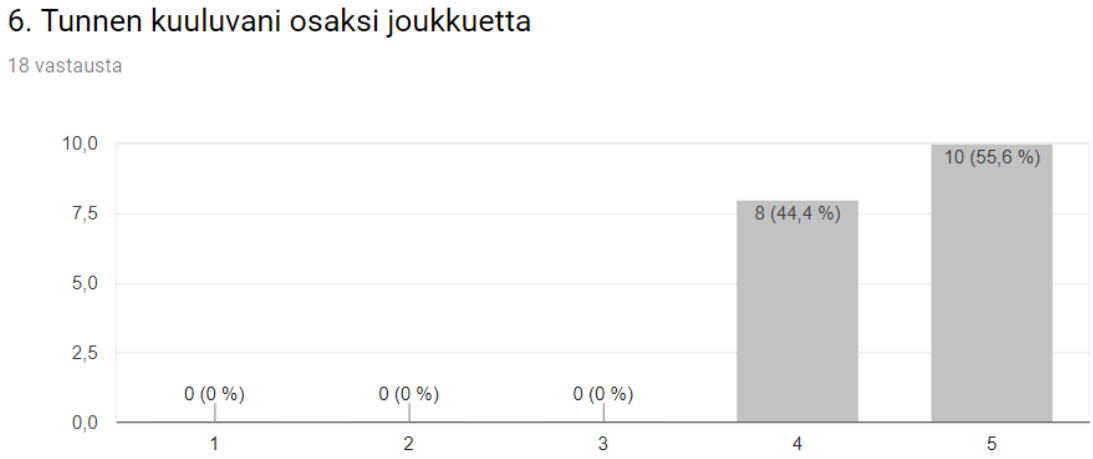
5.1.2 Tunnesuhteet pelaajiston näkökulmasta

Väitteessä 5 selvitettiin, kuinka hyvin pelaajat kokevat, että heidät on hyväksytty joukkueeseen. Kuvio 5 kertoo, että yli 70 % (77,8 %) pelaajista olivat täysin samaa mieltä siitä, että heidät on hyväksytty joukkueeseen hyvin ja osittain samaa mieltä olivat yli 20 % pelaajista (22,2 %).



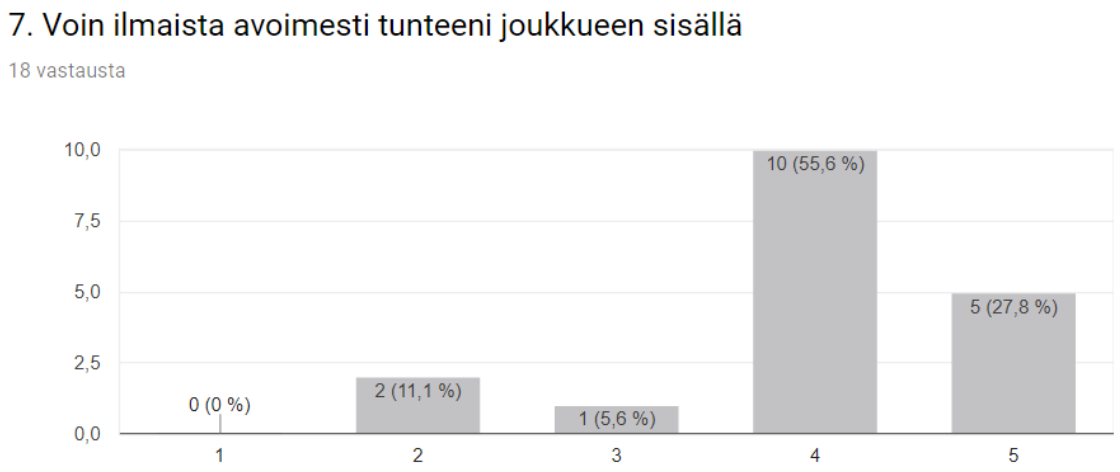
Kuvio 5. Pelaajiston näkemys siitä, onko heidät hyväksytty hyvin joukkueeseen

Väitteessä 6 selvitettiin sitä, kuinka hyvin pelaajat kokevat olevansa osa joukkuetta. Kuvion 6 mukaan, joukkueen jäsenten vastaukset olivat yhtenäisiä. Yli 50 % vastasivat olevansa täysin samaa mieltä (55,6 %) ja osittain samaa mieltä olivat loput pelaajat (44,4 %).



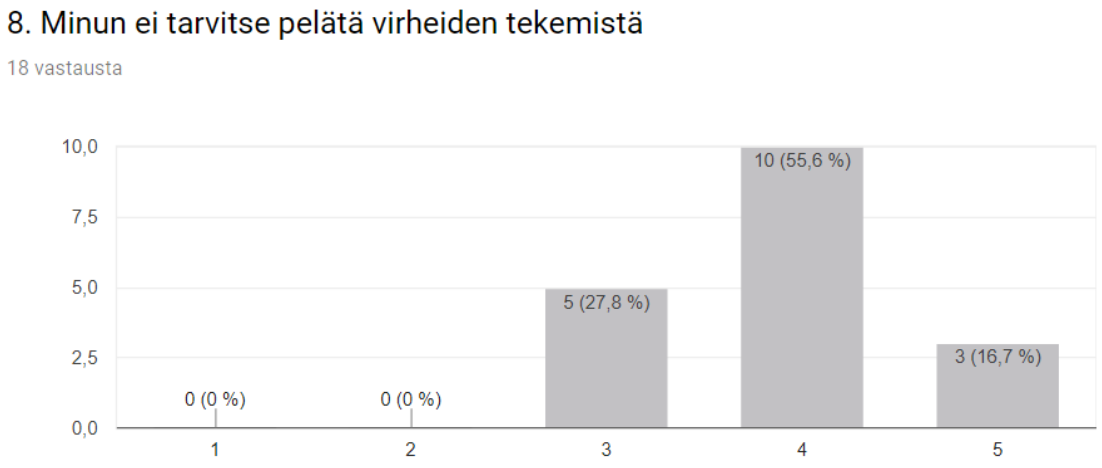
Kuvio 6. Kuinka hyvin pelaajisto tuntee kuuluvansa osaksi joukkuetta

Väitteessä 7 selvitettiin kuinka avoimesti pelaajat pystyvät ilmaisemaan tunteitaan joukkueen sisällä. Kuviossa 7 on huomattavissa hajaannusta pelaajien näkemyksissä. Yli puolet pelaajista (55,6 %) vastasivat olevansa osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä olivat 27,8 % pelaajista. Pelaajista 11,1 % vastasivat olevansa osittain eri mieltä. Yksi pelaaja ei osannut sanoa mielipidettään.



Kuvio 7. Pelaajiston näkemys siitä, voivatko he ilmaista avoimesti tunteensa joukkueen sisällä

Väitteessä 8 selvitettiin sitä, tarvitseeko pelaajien pelätä virheiden tekemistä. Tässäkin väitteessä (Kuvio 8) yli puolet pelaajista (55,6 %) olivat vastanneet olevansa osittain samaa mieltä. Kuitenkin melkein 30 % (27,8 %) pelaajista olivat valinneet vastausvaihtoehdon kolme eli ei ole osannut sanoa näkökulmaansa. Pelaajista 16,7 % olivat täysin samaa mieltä väitteen kanssa.



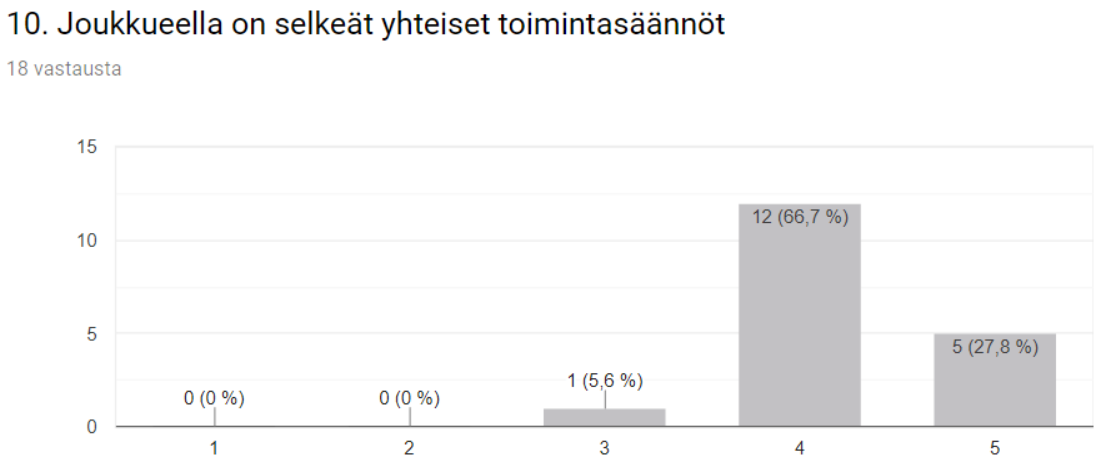
Kuvio 8. Pelaajiston näkemys siitä, tarvitseeko heidän pelätä virheiden tekemistä

Avoimessa kysymyksessä 9 selvitettiin millaisia tunteita joukkueessa mukana oleminen pelaajissa herättää. Pelaajat kokivat joukkueurheilun herättävän voimakkaita, pääasiassa positiivisia tunteita. Joukkueeseen kuuluminen loi yhteenkuuluvuutta sekä arvostusta ja kunnioitusta toisiaan kohtaan. Myös negatiivisia

tunteita (surua, harmitusta) koettiin kauden aikana, mutta yhteenkuuluvuuden tunteen kautta nämä tunteet koettiin ja käsiteltiin joukkueena yhdessä. Tämän myötä myös joukkue koettiin tärkeänä tukiverkostona.

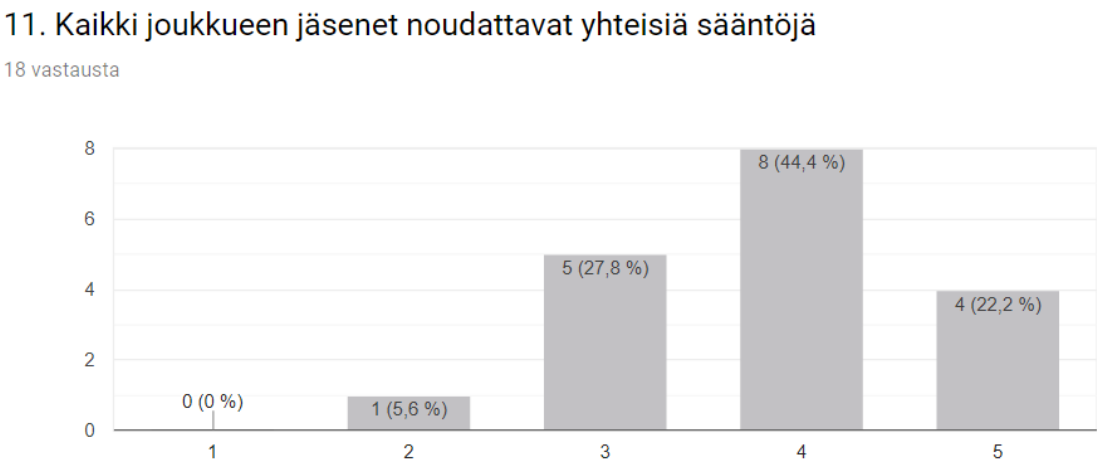
5.1.3 Normisuhteet pelaajiston näkökulmasta

Väitteessä 10 selvitettiin sitä, onko joukkueella selkeät yhteiset toimintasäännöt. Kuten kuvio 9 näyttää, pelaajat olivat yksimielisiä siitä, että joukkueella on selkeät yhteiset toimintasäännöt. Pelaajista 66,7 % vastasivat olevansa osittain samaa mieltä ja 27,8 % olivat täysin samaa mieltä asiasta. Yksi pelaajista ei osannut sanoa mielipidettään.



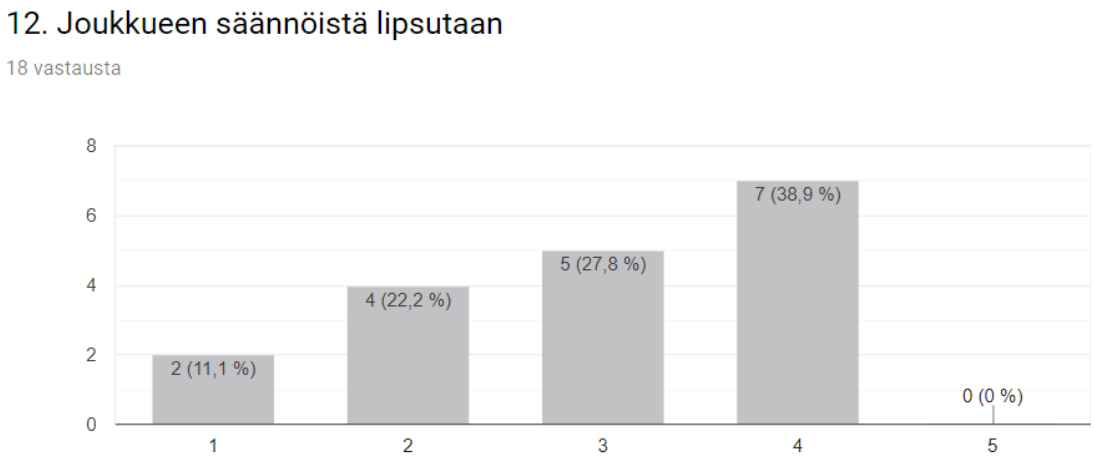
Kuvio 9. Pelaajiston näkemys selkeistä yhteisistä toimintasäännöistä

Väitteessä 11 selvitettiin pelaajien näkemystä siitä noudattavatko kaikki joukkueen jäsenet yhteisiä sääntöjä. Tässä väitteessä (Kuvio 10) vastaukset jakaantuivat laajemmin. Suurin vastausprosentti oli kohdassa osittain samaa mieltä (44,4 %). Toiseksi suurin vastausprosentti oli kohdassa en osaa sanoa (27,8 %). Pelaajista 22,2 % olivat täysin samaa mieltä ja yksi pelaaja oli osittain eri mieltä.



Kuvio 10. Pelaajiston näkemys siitä noudattavatko joukkueen jäsenet yhteisiä sääntöjä

Väitteessä 12 selvitettiin pelaajien näkemystä siitä, lipsutaanko joukkueen säännöistä. Pelaajien vastaukset olivat jakaantuneet asteikossa kohtien 1 – 4 välille. Kuvio 11 kertoo, että suurin vastausprosentti oli kohdassa neljä (38,9 %) eli osittain samaa mieltä. Kohdan kolme eli en osaa sanoa vastasivat 27,8 % ja 22,2 % pelaajista vastasivat kohdan kaksi eli osittain eri mieltä. Loput 11,1 % pelaajista valitsivat kohdan yksi eli täysin eri mieltä.



Kuvio 11. Pelaajiston näkemys joukkueen säännöistä lipsumisesta

Avoimessa kysymyksessä 13 selvitettiin, onko joukkueessa kirjoittamattomia sääntöjä ja jos on, niin millaisia. Suurin osa pelaajista kokivat, että joukkueella ei ole kirjoittamattomia sääntöjä. Kysymys sai kuitenkin vähän vastauksia, sillä osa

pelaajista ei osannut sanoa vastausta. Mainittuja kirjoittamattomia sääntöjä oli joukkueen käyttäytymissäännöt sekä sitoutuminen joukkueen toimintaan.

5.1.4 Roolisuhteet pelaajiston näkökulmasta

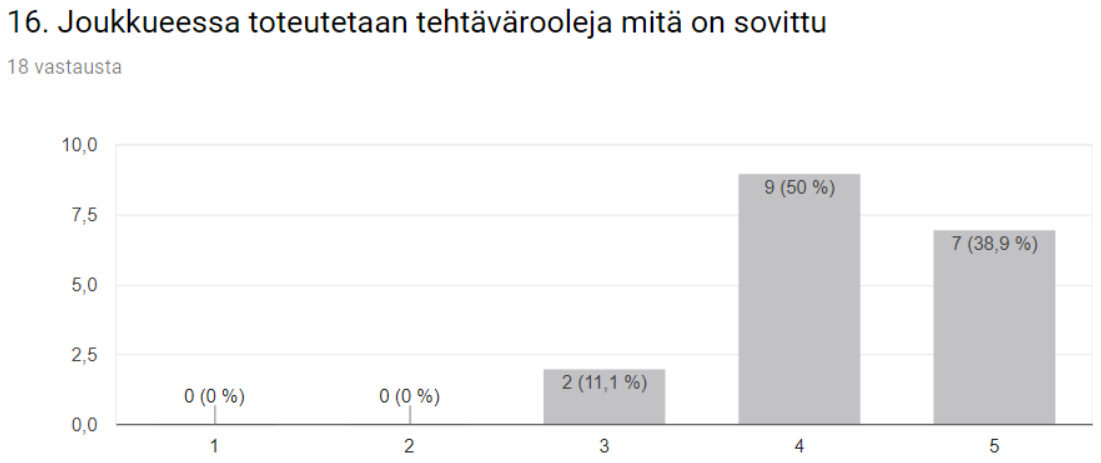
Avoimessa kysymyksessä 14 selvitettiin millaisia erilaisia rooleja (viralliset ja epäviralliset roolit) pelaajat kokevat joukkueessa olevan. Virallisiin rooleihin mainittiin valmennustiimi, johon katsotaan kuuluvan päävalmentaja, lajivalmentaja, fysiikkavalmentaja sekä psyykkinen valmentaja. Valmennustiimiin liitettiin myös huoltajat ja joukkueenjohtajat, jotka toimivat yhteistyössä. Toinen yleinen virallisiin rooleihin lueteltu rooli oli kapteenisto, johon luetaan kapteeni ja varakapteenit. Myös pelipaikat ja niiden antamat roolit koettiin virallisiksi rooleiksi. Näitä ovat maalivahti, puolustaja ja hyökkääjä. Lisäksi joukkueella oli omat vastuualueet, joiden kautta jokainen joukkueen jäsen sai itselleen pelaajaroolin lisäksi tehtäväroolin. Näitä rooleja olivat muun muassa somevastaava, talkoovastaava ja hupitoimikunta vastaava.

Epävirallisiksi rooleiksi oli koettu pelaajaroolia määritteleviä epävirallisia rooleja kuten työmyyrä, sprintteri, jokapaikanhöylä, penkinlämmittäjä, ratkaisija, vähemmän ja enemmän peliaikaa saavat pelaajat sekä kokeneemmat ja nuoremmat pelaajat. Pelaajaa ihmisenä määritteleviksi epävirallisiksi rooleiksi oli mainittu ilopilleri, hauskuuttaja, järjen ääni, kannustaja, hiljainen kuuntelija, äänekäs puhuja, analysoija ja kaikkien kaveri.

Avoimessa kysymyksessä 15 selvitettiin millaisia epävirallisia rooleja pelaajat kokevat itsellään olevan. Yleisimmät vastaukset kysymykseen olivat kannustaja, ilopilleri, hauskuuttaja, hyvän hengen luoja, auttaja, avainpelaaja, äänitorvi sekä vähemmän peliaikaa saava pelaaja. Osa pelaajista eivät kuitenkaan osanneet sanoa vastausta tähän tai eivät kokeneet epävirallista roolia olevan itsellään.

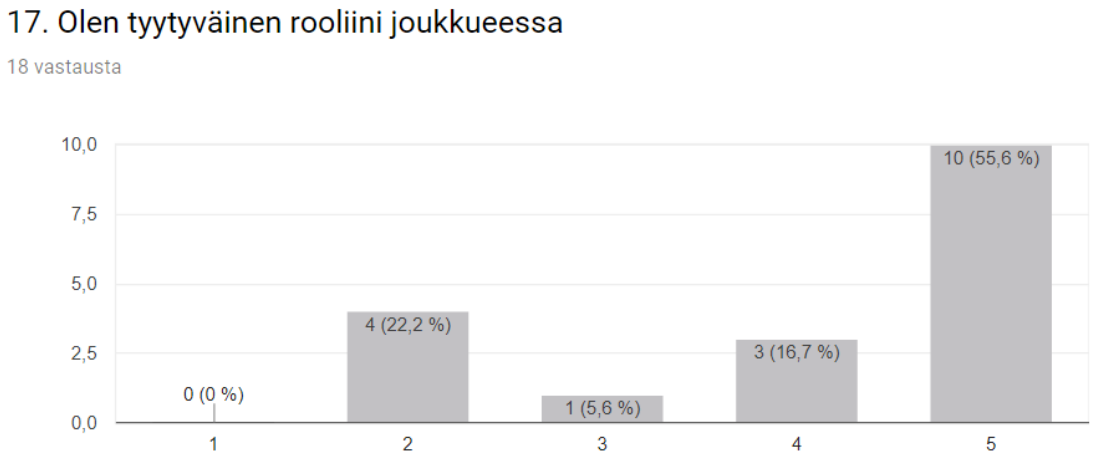
Väitteessä 16 selvitettiin sitä, kuinka hyvin joukkueessa toteutetaan tehtävä rooleja, mitä on sovittu. Joukkueessa koettiin (Kuvio 12), että tehtävärooleja toteutetaan suhteellisen hyvin, sillä 50 % pelaajista olivat osittain samaa mieltä ja 38,9

% pelaajista olivat täysin samaa mieltä. Pelaajista 11,1 % vastasivat kohdan kolme eli en osaa sanoa.



Kuvio 12. Pelaajiston näkemys sovittujen tehtäväroolien toteuttamisesta

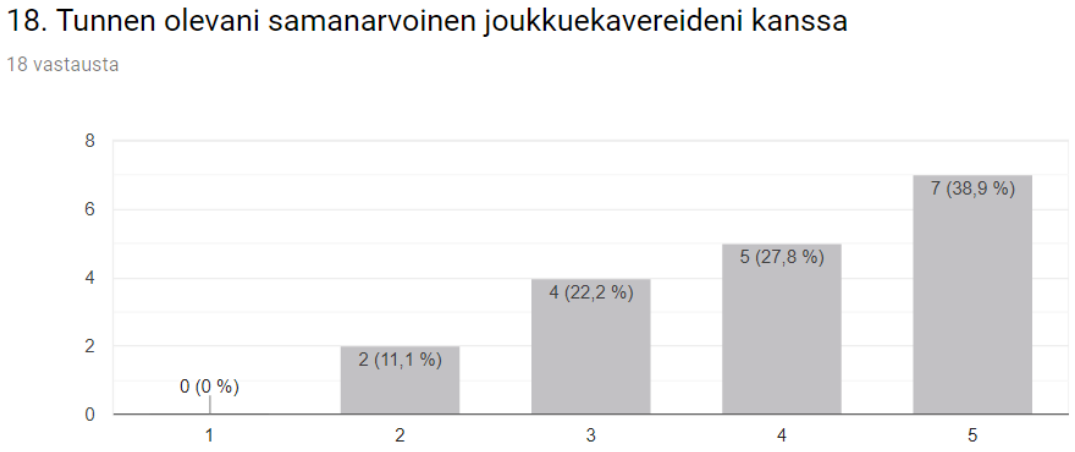
Väitteessä 17 selvitettiin, kuinka tyytyväisiä pelaajat ovat rooliinsa joukkueessa. Kuvion 13 mukaan suurin vastausprosentti (55,6 %) on kohdassa viisi eli täysin samaa mieltä. Pelaajista 16,7 % olivat osittain samaa mieltä ja 5,6 % eivät osanneet sanoa mielipidettään. Pelaajista 22,4 % olivat kuitenkin vastanneet kohdan kaksi eli osittain eri mieltä.



Kuvio 13. Kuinka tyytyväinen pelaajisto on rooliinsa joukkueessa

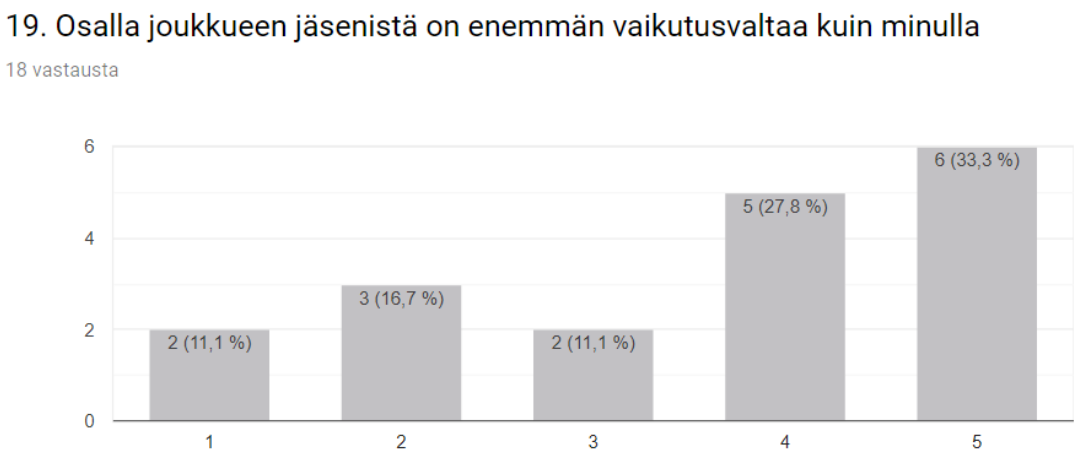
5.1.5 Valtasuhteet pelaajiston näkökulmasta

Väitteessä 18 selvitettiin sitä, tuntevatko pelaajat olevansa samanarvoisia joukkuekavereiden kanssa. Tähän väitteeseen (Kuvio 14) vastaukset olivat jakautuneet myös laajasti. Suurin osa pelaajista (38,9 %) olivat täysin samaa mieltä ja 27,8 % olivat osittain samaa mieltä. Pelaajista 22,2 % eivät osanneet sanoa mielipidettään ja 11,1 % olivat osittain eri mieltä asiasta.



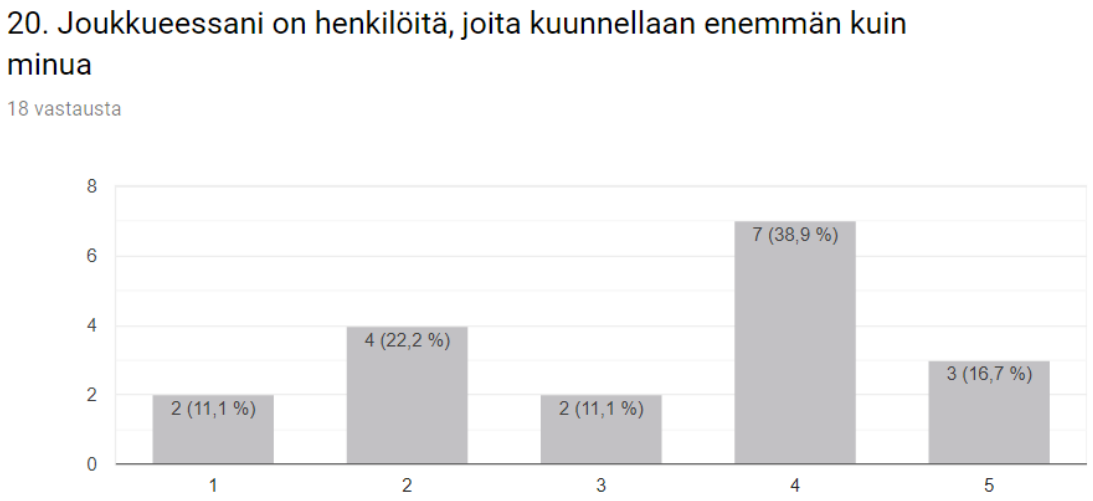
Kuvio 14 Kuinka hyvin pelaajat tuntevat olevansa samanarvoisia joukkuekavereiden kanssa

Väitteessä 19 selvitettiin sitä, kokevatko pelaajat, että osalla joukkueen jäsenistä on enemmän vaikutusvaltaa kuin heillä itsellään. Tähän väitteeseen (Kuvio 15) jokainen vastausvaihtoehto oli saanut kannatusta ja prosentit ovat jakautuneet suhteellisen tasaisesti. Pelaajista 33,3 % olivat täysin samaa mieltä asiasta ja 27,8 % olivat osittain samaa mieltä. Pelaajista 11,1 % eivät osanneet sanoa mielipidettään, 16,7 % olivat osittain eri mieltä ja vain 11,1 % olivat täysin eri mieltä asiasta.



Kuvio 15. Pelaajiston näkemys siitä, onko joillakin joukkueen jäsenistä enemmän vaikutusvaltaa kuin heillä itsellään

Väitteessä 20 selvitettiin sitä, kokevatko pelaajat, että joukkueessa on henkilöitä, joita kuunnellaan enemmän kuin heitä itseään. Myös tähän väitteeseen (Kuvio 16) vastaukset olivat jakautuneet laajasti. Pelaajista täysin samaa mieltä asiasta olivat 16,7 % ja osittain samaa mieltä olivat 38,9 %. Pelaajista 11,1 % eivät osanneet sanoa mielipidettään, 22,2 % olivat osittain eri mieltä ja 11,1 % olivat täysin eri mieltä. Yli puolet vastausprosenteista (55,6 %) olivat keskirajan yläpuolella kohdissa osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä.



Kuvio 16. Pelaajiston näkemys siitä, onko joukkueessa henkilöitä, joita kuunnellaan enemmän kuin heitä itseään

Avoimessa kysymyksessä 21 selvitettiin, miten vallankäyttö näkyy joukkueessa? Pelaajiston mielestä kapteenisto ja valmentajat ovat käyttäneet oikein valtaansa ja osalla pelaajista on ollut enemmän valtaa, mutta he eivät ole käyttäneet sitä. Tässä kohtaa oli myös mainittu, että ne, ketkä uskaltavat sanoa asioita ääneen, sekä vanhemmat ja kauemmin joukkueen toiminnassa olleet pelaajat ovat saaneet omia mielipiteitään enemmän esille sekä ovat saaneet enemmän vaikutusvaltaa päättää asioista kuin niin sanotusti hiljaisemmat persoonat. Osa koki, ettei vallankäyttö ole näkynyt mitenkään negatiivisesti toiminnassa, mutta osa on kokenut, että joiltain pelaajilta sallitaan enemmän virheitä kuin toisilta, ikään kuin olisi “paremmat ja huonommat” pelaajat. Osa pelaajista ovat kokeneet, että vastuutehtäviä pidetään vallankäytön välineenä, että niin sanotusti muutakin kuin salibandyyn liittyvää toimintaa on rajoitettu.

Avoimessa kysymyksessä 22 selvitettiin, millaiset asiat pelaajien mielestä luovat yhteenkuuluvuutta joukkueessa. Tähän kysymykseen vastauksia tuli paljon ja ne olivat aika pitkälti yhteneviä. Paljon esille tulleita asioita olivat hyvä ryhmähenki, tasa-arvo, avoin ilmapiiri, positiivisuus, yhteinen tavoite ja kokemukset, tunteiden jakaminen, illanvietot, yhteiset juhlat ja pelireissut, avoimuus ja ystävällisyys, toisten kannustaminen, tsemppaaminen ja kunnioittaminen. Me -hengen luominen eli otetaan kaikki joukkueen täysivaltaisiksi jäseniksi, koettiin tärkeäksi. Myös erilaiset kilpailut alkulämmöillä koettiin toimivana yhteishengen nostattajana. Yhtenäinen vaatetus ja yhteiset säännöt koettiin myös tärkeänä joukkuetoiminnassa juuri yhteenkuuluvuuden kannalta. Lisäksi tärkeänä mainittiin myös huumorin ja joustavuuden tärkeys mukana arjen tekemisessä.

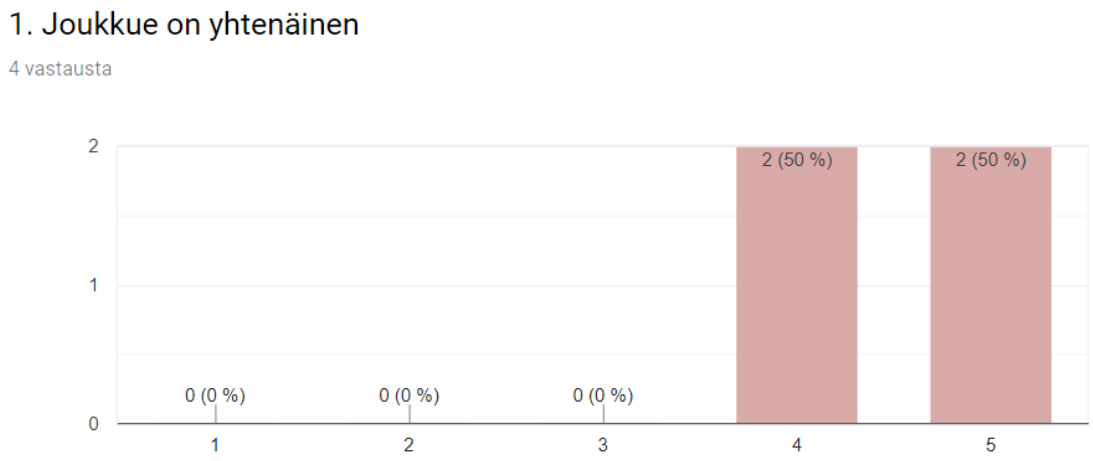
5.2 Valmennustiimin tulokset

Jokainen joukkue tai ryhmä tarvitsee niin sanotun vetäjän, joka pitää huolta siitä, että asiat toimivat. Santa’s Unitedin naisten edustusjoukkueessa nämä henkilöt kuuluivat valmennustiimiin. Valmennustiimiin kuului kaudella 2018 – 2019 kaksi valmentajaa sekä joukkueenjohtaja ja -huoltaja. Heidän joukossaan oli kaksi naista sekä kaksi miestä. Yhteensä kaikki nämä neljä henkilöä vastasivat valmennustiimille suunnattuun kyselyyn. Tässä tarkoituksena oli saada myös ulkopuolelta katsoneen näkemys joukkueen suhdejärjestelmistä.

Valmennustiimille kysely lähetettiin myös WhatsApp sovelluksella, josta he pääsivät linkin kautta täyttämään lomaketta. Kaikille tehtiin selväksi, että apua saa kysyä, mikäli he sitä tarvitsivat. Jokaiselta valmennustiimin jäseneltä saimme vastaukset kysymyksiin, mikä oli todella positiivinen ja iloinen asia ajatellen tutkimustuloksia.

5.2.1 Valmennustiimin näkemys pelaajiston kommunikaatiosuhteista

Väitteessä 1 selvitettiin valmennustiimin näkemystä joukkueen yhteneväisyydestä. Valmennustiimissä oltiin melko yhtä mieltä siitä, että joukkue on yhtenäinen. Kuvio 17 osoittaa, että 50 % olivat vastanneet olevansa osittain samaa mieltä ja 50 % täysin samaa mieltä.

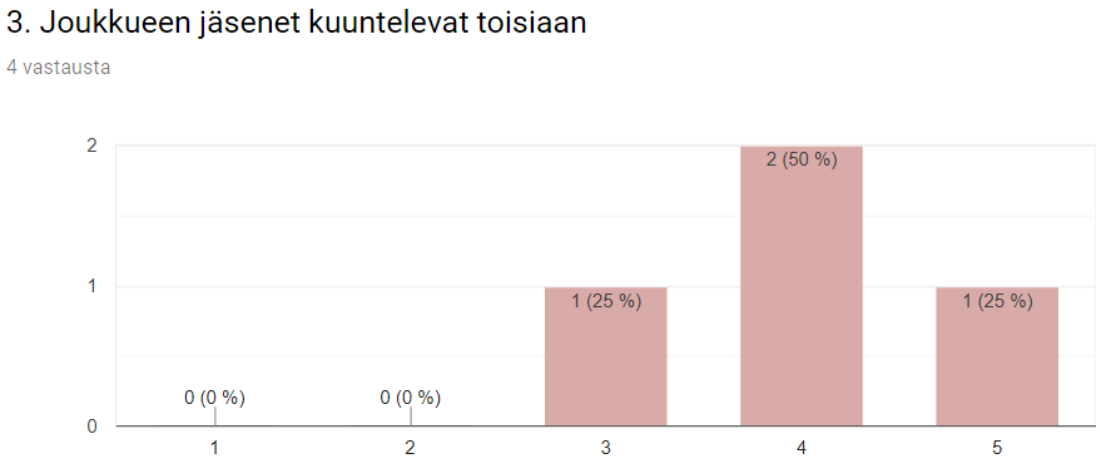


Kuvio 17. Valmennustiimin näkemys joukkueen yhtenäisyydestä

Väitteessä 2 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, uskaltavatko joukkueen jäsenet nostaa mahdolliset epäkohdat esille. Vastauksissa (Kuvio 18) on huomattavissa pientä hajaantumista. Valmennustiimin jäsenistä 50 % olivat täysin samaa mieltä ja loput 50 % jakautuivat puoliksi asteikolla kohtiin osittain eri mieltä ja en osaa sanoa.

Kuvio 18. Valmennustiimin näkemys siitä, uskaltavatko joukkueen jäsenet nostaa mahdolliset epäkohdat esille

Väitteessä 3 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä kuuntelevatko joukkueen jäsenet toisiaan. Kuvio 19 vastaukset osoittivat, että 50 % valmennustiimistä olivat osittain samaa mieltä ja yksi jäsen (25 %) oli täysin samaa mieltä. Yksi jäsenistä (25 %) ei osannut ottaa kantaa.



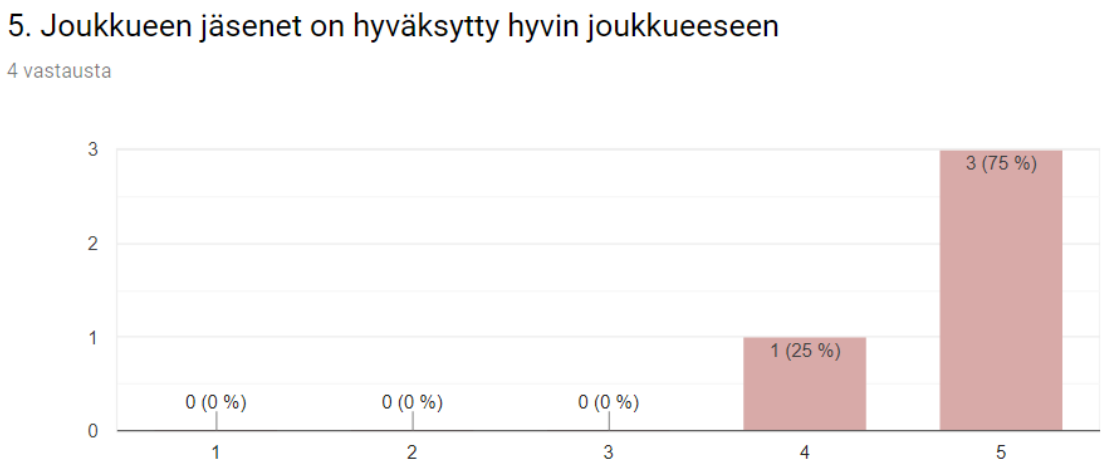
Kuvio 19. Valmennustiimin näkemys siitä, kuuntelevatko joukkueen jäsenet toisiaan

Avoimessa kysymyksessä 4 selvitettiin, millaisena valmennustiimi kokee joukkueen jäsenten välisen viestinnän (sanallinen ja sanaton viestintä). Valmennustiimi koki joukkueen jäsenten välisen viestinnän avoimena. Kaikki valmennustiimin jäsenet eivät kuitenkaan ole olleet säännöllisessä vuorovaikutuksessa pelaajien

kanssa, mikä on vaikeuttanut viestinnän arviointia. Joukkueen jäsenten välisen viestinnän kuvailtiin kehittyneen kauden aikana. Valmennustiimi olisi kuitenkin toivonut, että pelaajat olisivat kommunikoineet enemmän valmennustiimin kanssa ja tällä tavoin saaneet vaikuttaa enemmän joukkueen toimintaan. Keskustelu joukkueen pelistä ja toiminnasta koettiin asialliseksi ja avoimeksi.

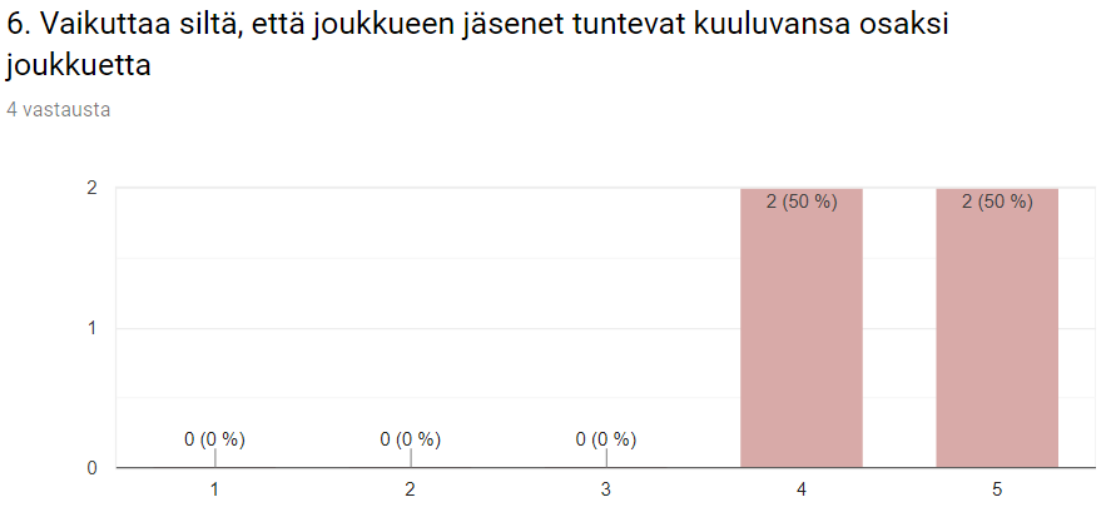
5.2.2 Valmennustiimin näkemys pelaajiston tunnesuhteista

Väitteessä 5 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, kuinka hyvin joukkueen jäsenet on hyväksytty joukkueeseen. Kuvion 20 mukaan valmennustiimi oli yhtä mieltä asiasta, että joukkueen jäsenet on hyväksytty joukkueeseen. Yksi jäsenistä (25 %) oli vastannut olevansa osittain samaa mieltä ja loput 75 % olivat täysin samaa mieltä asiasta.



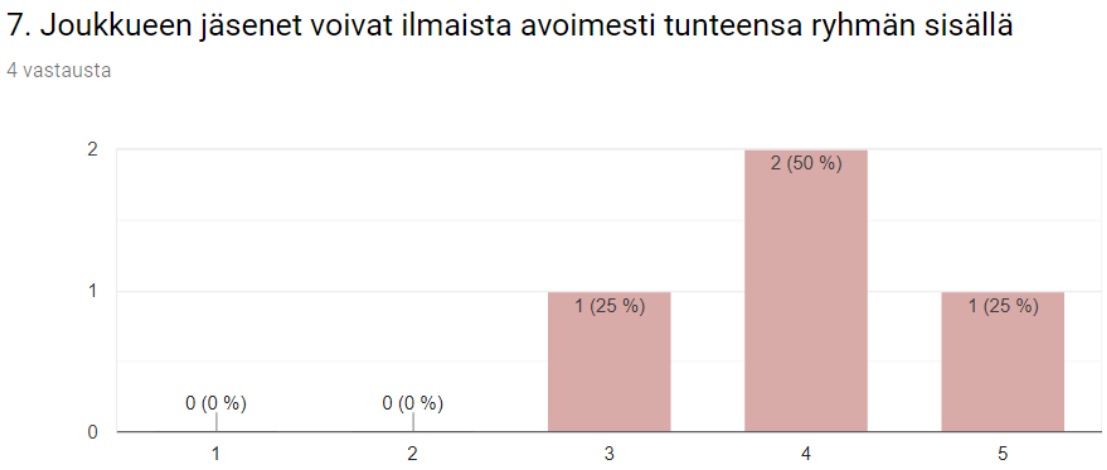
Kuvio 20. Valmennustiimin näkemys siitä, onko joukkueen jäsenet hyväksytty hyvin joukkueeseen

Väitteessä 6 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, kuinka hyvin pelaajat tuntevat olevansa osa joukkuetta. Valmennustiimin vastaukset (Kuvio 21) olivat jakautuneet niin, että 50 % olivat vastanneet olevansa osittain samaa mieltä ja loput 50 % olivat täysin samaa mieltä asiasta.



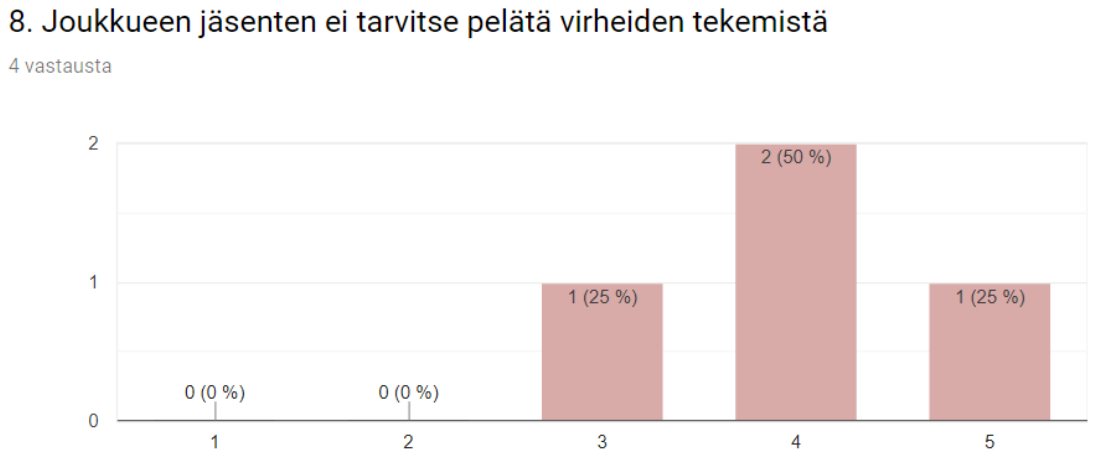
Kuvio 21. Valmennustiimin näkemys siitä, miten joukkueen jäsenet tuntevat kuuluvansa osaksi joukkuetta

Väitteessä 7 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, kuinka avoimesti joukkueen jäsenet voivat ilmaista tunteitaan ryhmän sisällä. Valmennustiimin vastaukset (Kuvio 22) tähän kysymykseen olivat jakautuneet niin, että yksi jäsenistä (25 %) ei osannut sanoa, 50 % olivat osittain samaa mieltä ja yksi jäsen (25 %) oli täysin samaa mieltä asiasta.



Kuvio 22. Valmennustiimin näkemys siitä, voivatko joukkueen jäsenet ilmaista avoimesti tunteensa ryhmän sisällä

Väitteessä 8 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, tarvitseeko joukkueen jäsenten pelätä virheiden tekemistä. Valmennustiimin vastaukset (Kuvio 23) tähän kysymykseen olivat jakautuneet niin, että yksi jäsen (25 %) oli täysin samaa mieltä, 50 % olivat osittain samaa mieltä ja yksi jäsen (25 %) ei osannut sanoa vastausta.

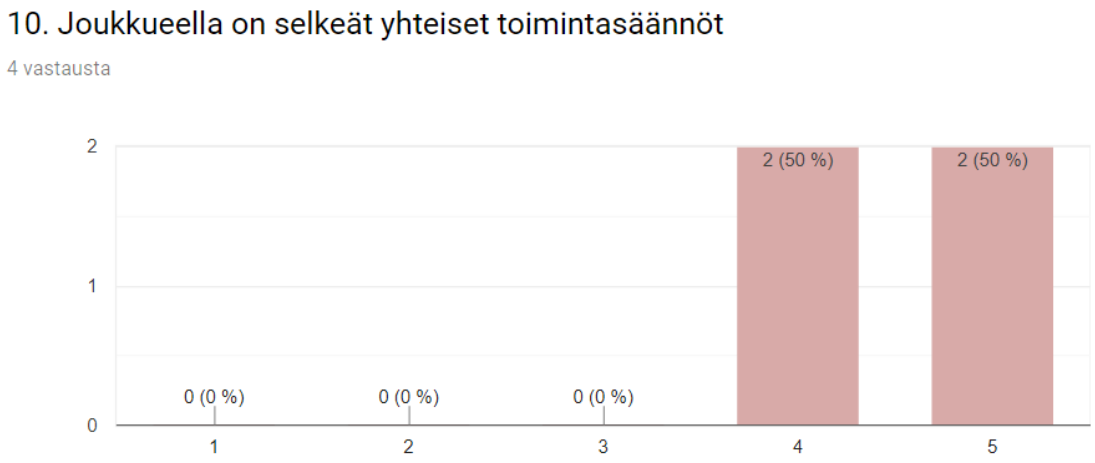


Kuvio 23. Valmennustiimin näkemys siitä, tarvitseeko joukkueen jäsenten pelätä virheiden tekemistä

Avoimessa kysymyksessä 9 selvitettiin millaisia tunteita tässä joukkueessa mukana oleminen valmennustiimissä herättää? Valmennustiimissä joukkueessa mukana oleminen on herättänyt ylpeyden, ilon ja onnen tunteita. Toivottiin myös, että pelaajiston puolelta negatiivisia tunteita olisi näytetty valmennustiimin suuntaan, jotta niistä olisi voitu keskustella. Valmennustiimi muistaa joukkueen positiivisena, persoonat ovat olleet mahtavia ja heidän itsensä kehittämisen halu on ollut loistavaa. Myös yhteenkuuluvuuden tunne tuli valmennustiimin vastauksissa esille.

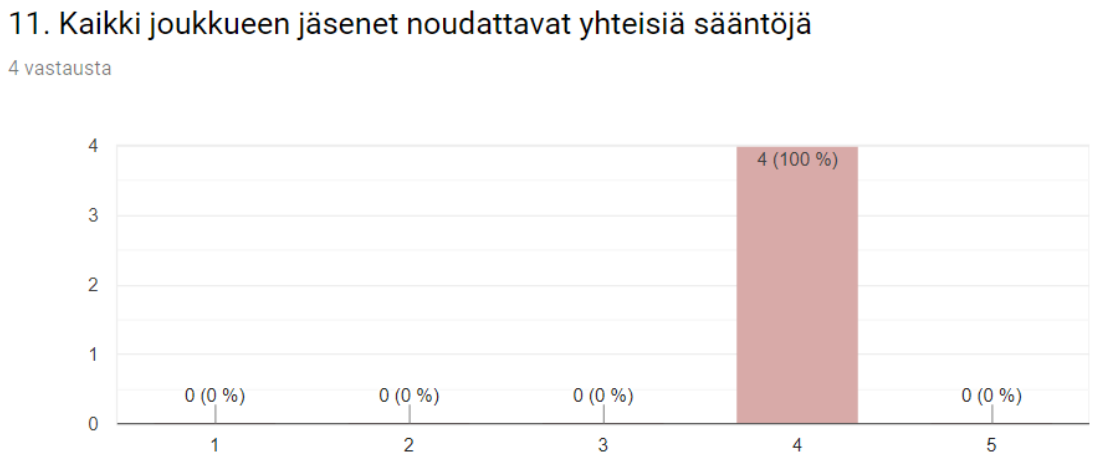
5.2.3 Valmennustiimin näkemys pelaajiston normisuhteista

Väitteessä 10 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, onko joukkueella selkeät yhteiset toimintasäännöt. Kuvio 24 osoittaa, että 50 % valmennustiimistä ovat vastanneet olevansa täysin samaa mieltä ja loput 50 % ovat osittain samaa mieltä väitteen kanssa.



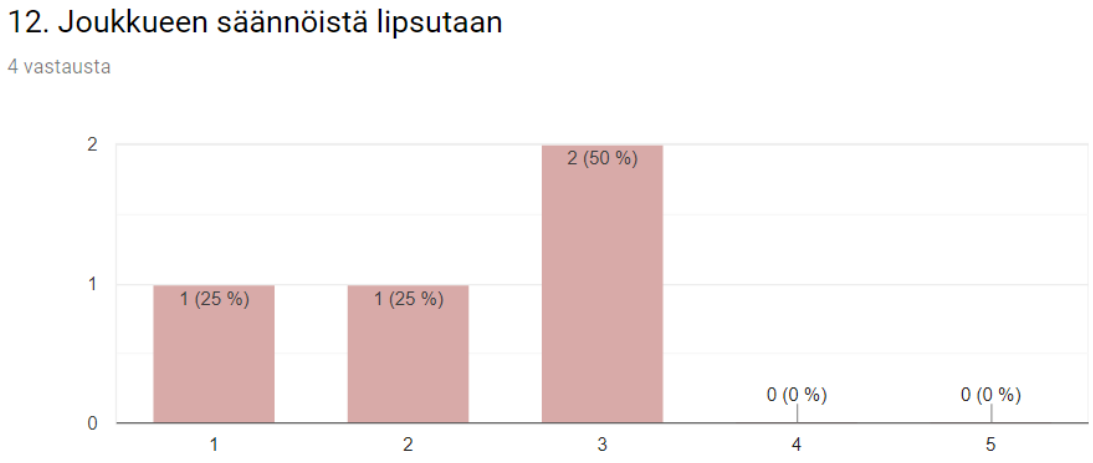
Kuvio 24. Valmennustiimin näkemys siitä, onko joukkueella selkeät yhteiset toimintasäännöt

Väitteessä 11 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, noudattaako kaikki joukkueen jäsenet yhteisiä sääntöjä. Valmennustiimissä kaikki ovat olleet osittain samaa mieltä väitteen kanssa (Kuvio 25).



Kuvio 25. Valmennustiimin näkemys siitä, noudattavatko kaikki joukkueen jäsenet yhteisiä sääntöjä

Väitteessä 12 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, lipsutaanko joukkueen säännöistä. Valmennustiimistä yksi (25 %) oli täysin eri mieltä, yksi (25 %) osittain eri mieltä ja 50 % eivät osanneet sanoa mielipidettään (Kuvio 26).



Kuvio 26. Valmennustiimin näkemys siitä, lipsutaanko säännöistä

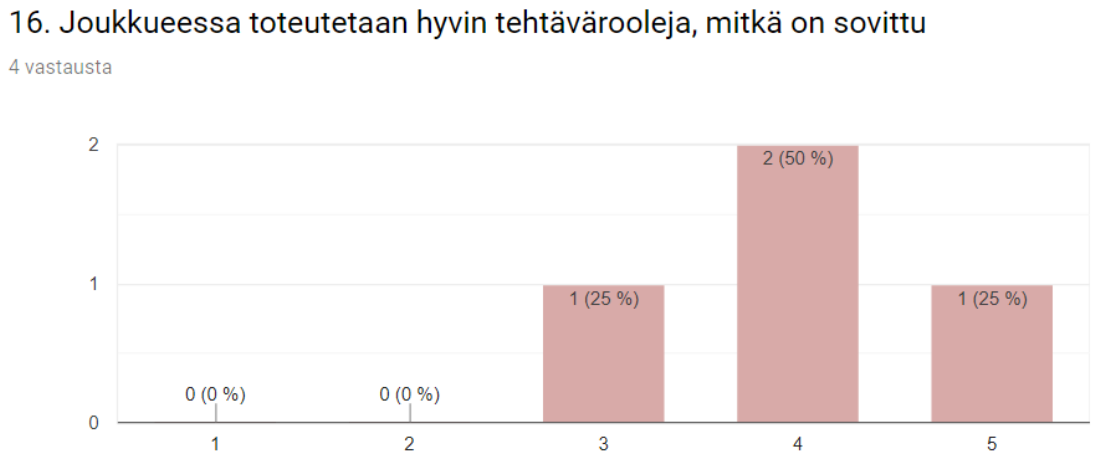
Avoimessa kysymyksessä 13 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, onko joukkueessa kirjoittamattomia sääntöjä ja jos on, niin millaisia. Valmennustiimi oli vastannut tähän kysymykseen yleiset käyttäytymissäännöt, joita ovat esimerkiksi tervehtiminen. Suurin osa vastauksista silti viittasi siihen, ettei kirjoittamattomia sääntöjä ole.

Avoimessa kysymyksessä 14 selvitettiin millaisia rooleja (viralliset ja epäviralliset roolit) valmennustiimi kokee joukkueessa olevan. Valmennustiimissä koettiin virallisiin rooleihin kuuluvan valmennus, joukkueenjohto, huoltaja, hyökkääjät, pakit, maalivahdit, kapteenisto, markkinointiryhmä, hupitoimikunta. Epävirallisiksi rooleiksi oli lueteltu kannustaja, hauskuuttaja, tsemppari, tunnollinen, esimerkilliset pelaajat, kuuntelija, tukija, humoristi ja “seremoniamestari”. Tärkeimmäksi koettiin se, että jokainen sai olla oma itsensä joukkueessa arvojen tuottamien rajojen sisällä.

5.2.4 Valmennustiimin näkemys pelaajiston roolisuhteista

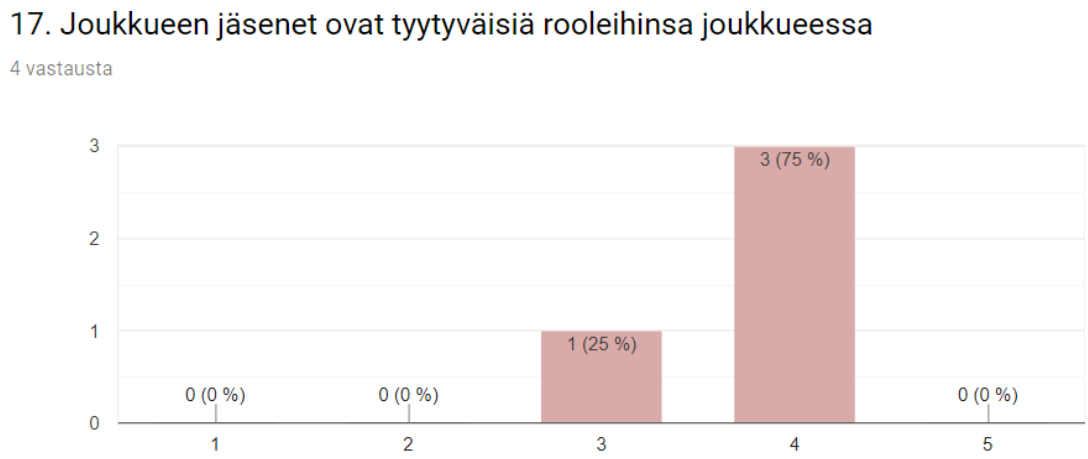
Avoimessa kysymyksessä 15 selvitettiin, millaisia epävirallisia rooleja valmennustiimin jäsenillä on? Osa valmennustiimistä koki, ettei heillä ole epävirallisia rooleja, mutta ne mitä mainittiin, olivat kannustaja, tsemppari, terapeutti ja ohjaaja.

Väitteessä 16 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, kuinka hyvin joukkueessa toteutetaan tehtävärooleja, mitkä on sovittu. Tehtäväroolien toteuttaminen valmennustiimin puolelta on jakaantunut niin, että 50 % olivat vastanneet olevansa osittain samaa mieltä, yksi jäsen (25 %) oli täysin samaa mieltä ja yksi (25 %) ei osannut sanoa mielipidettään (Kuvio 27).



Kuvio 27. Valmennustiimin näkemys siitä, toteutetaanko joukkueessa hyvin tehtävärooleja, mitkä on sovittu

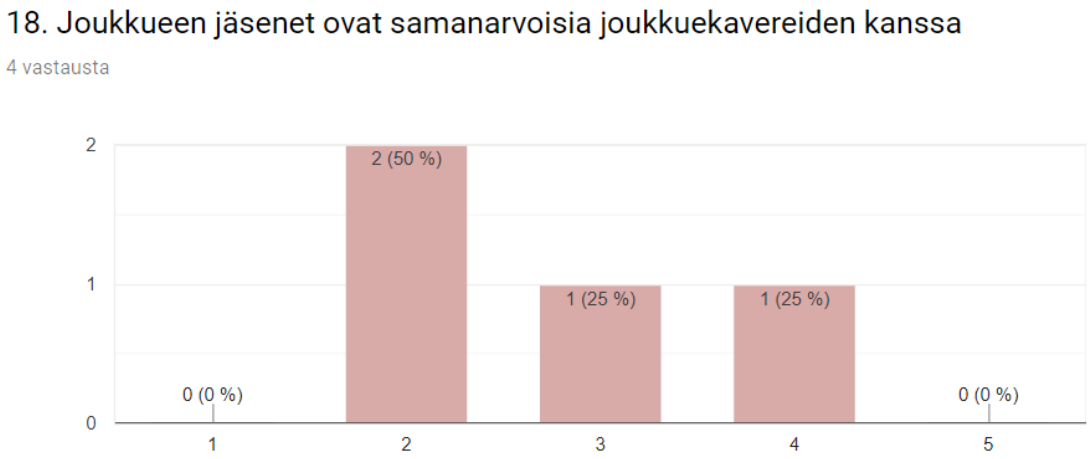
Väitteessä 17 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, onko joukkueen jäsenet tyytyväisiä rooleihinsa joukkueessa. Kuviossa 28 vastaukset ovat jakautuneet niin, että 50 % valmennustiimin jäsenistä vastasivat osittain samaa mieltä, yksi jäsen (25 %) vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja yksi jäsen (25 %) ei osannut sanoa mielipidettään.



Kuvio 28. Valmennustiimin näkemys siitä, ovatko joukkueen jäsenet tyytyväisiä rooleihinsa joukkueessa

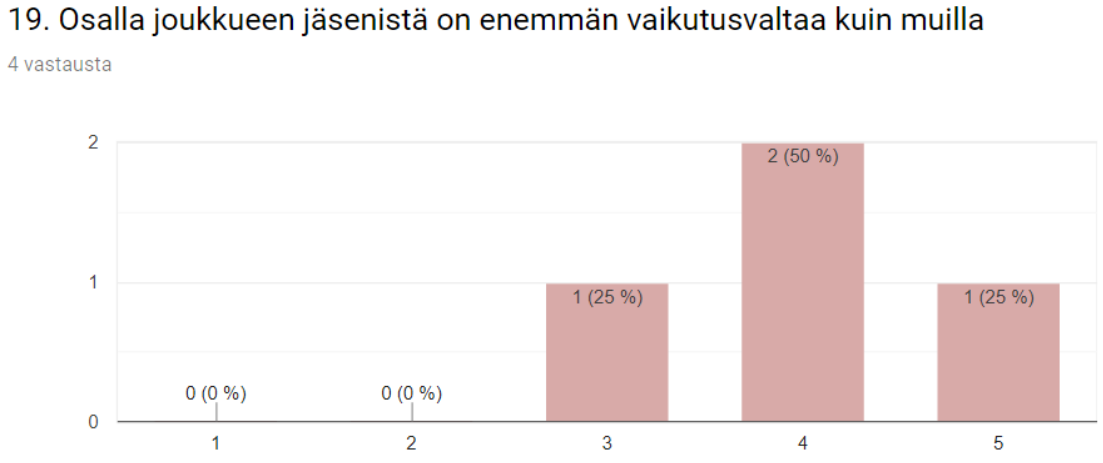
5.2.5 Valmennustiimin näkemys pelaajiston valtasuhteista

Väitteessä 18 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, onko joukkueen jäsenet samanarvoisia toistensa kanssa. Valmennustiimin vastaukset (Kuvio 29) ovat jakautuneet niin, että 50 % ovat vastanneet olevansa osittain eri mieltä ja yksi jäsen (25 %) on ollut osittain samaa mieltä väitteen kanssa sekä yksi jäsen (25 %) ei ollut osannut sanoa mielipidettään.



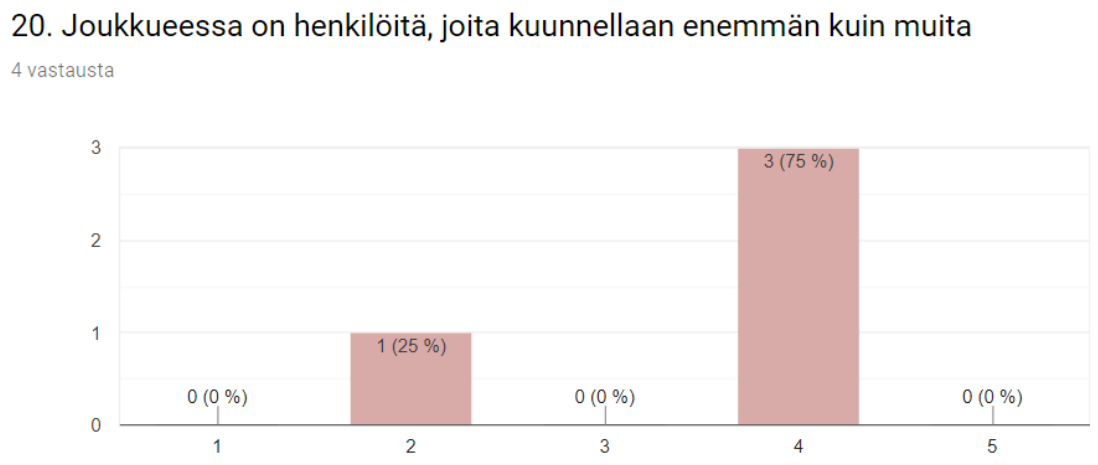
Kuvio 29. Valmennustiimin näkemys siitä, ovatko joukkueen jäsenet samanarvoisia joukkuekavereiden kanssa

Väitteessä 19 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, että osalla joukkueen jäsenistä on enemmän vaikutusvaltaa kuin muilla. Tähän väitteeseen (Kuvio 30) valmennustiimin vastaukset olivat jakautuneet niin, että 50 % oli osittain samaa mieltä, yksi jäsen (25 %) oli täysin samaa mieltä ja yksi jäsen (25 %) ei osannut sanoa mielipidettään.



Kuvio 30. Valmennustiimin näkemys siitä, onko osalla joukkueen jäsenistä enemmän vaikutusvaltaa kuin muilla

Väitteessä 20 selvitettiin valmennustiimin näkemystä siitä, että kuunnellaanko joukkueessa joitakin henkilöitä enemmän kuin muita. Kuviosta 31 näkee, että valmennustiimistä 75 % olivat osittain samaa mieltä siitä, että joukkueessa on henkilöitä, joita kuunnellaan enemmän kuin muita. Osittain eri mieltä väittämän kanssa oli yksi jäsen (25%).



Kuvio 31. Valmennustiimin näkemys siitä, kuunnellaanko joitain enemmän kuin muita

Avoimessa kysymyksessä 21 selvitettiin, miten valmennustiimin mielestä vallankäyttö näkyy joukkueessa? Valmennustiimi koki vallankäytön koskevan vahvem-

pien persoonien sananvaltaa päätöksenteoissa. Valmennustiimi koki, että vahvemmat persoonat osaavat jakaa valtaa tasapuolisesti pelaajien kesken. Valmentajien vallankäytön kerrottiin kohdistuneen pelaajavalintoihin peliajan puitteissa ratkaisuhetkillä. Valmentajilla koettiin olevan tiettyä valtaa pelaajiin nähden, mutta valmennustiimi kuitenkin kuvaili valmennuksen vallankäytön perustuvan yhteisiin tavoitteisiin ja arvoihin.

Avoimessa kysymyksessä 22 selvitettiin millaiset asiat luovat valmennustiimin mielestä yhteenkuuluvuutta joukkueessa? Valmennustiimi koki yhteenkuuluvuuden luomisen perustana joukkueen yhteiset toimintasäännöt, arvot ja tavoitteet, jotka luovat yhtenäisen kuvan joukkueen toiminnalle. Yhdessä tekeminen niin pelikentällä kuin vapaa-ajalla (erilaiset yhteiset tapahtumat ja illanistujaiset) sekä omiin pelikavereihin tutustuminen koettiin tärkeänä. Yhteenkuuluvuuden luomisessa on koettu toimivana erilaiset ryhmäytymisharjoitukset sekä esimerkiksi pelireissuilla vaihtuvat huonekaverit.

Valmennustiimin mielestä on tärkeää ymmärtää oma rooli joukkueessa, sekä millaisen kuvan itsestään antaa ja tätä kautta pyrkiä ymmärtämään muita pelaajia ja heidän toimintaa. Pelaajien pitäisi saada itselleen tunne, että heidät on hyväksytty joukkueeseen. Tasapuolisuus nähtiin myös osana yhteenkuuluvuutta, mutta jota ei kuitenkaan kuluneella kaudella saatu toteutettua tarpeeksi hyvin valmennustiimin näkökulmasta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Kommunikaatiosuhteet pelaajiston ja valmennustiimin näkökulmista

Väitteen 1 vastaukset (“Joukkueemme on yhtenäinen”) eivät juuri eronneet pelaajiston ja valmennustiimin välillä, joten voidaan todeta, että sekä pelaajat ja valmentajat ajattelivat joukkueen olevan yhtenäinen. Joukkueen yhtenäisyyteen vaikuttaa pitkälti se, että jäsenet tietävät tavoitteet ja toimivat kaikki sen mukaisesti. Myös se, että joukkueen jäsenet ovat yhdessä vastuussa saavutetuista asioista ja tuloksista sekä oman toiminnan parantamisesta vaikuttaa positiivisesti joukkueen yhtenäisyyteen. (Rasila & Pitkonen 2009a, 8 – 11.)

Myös väitteessä 2 (“Uskallan nostaa mahdolliset epäkohdat esille”) on huomattavissa todella paljon yhteneväisyyttä pelaajiston ja valmennustiimin vastausten välillä, sillä molemmilla vastaukset ovat jakaantuneet asteikolla vahvasti. Suurin osa pelaajista ja valmennustiimistä olivat osittain samaa mieltä siitä, että joukkueen jäsenet ovat uskaltaneet nostaa mahdolliset epäkohdat esille. Myös eriäviä mielipiteitä saatiin niin pelaajiston kuin valmennustiimin puolelta, joten voidaan todeta, että kaikki eivät selvästi ole uskaltaneet nostaa joukkueessa ilmeneviä mahdollisia epäkohtia esille tai puhua niistä. Myös pieni osa vastaajista ei ollut osannut sanoa omaa kantaansa väittämään. Jotta ryhmän jäsenet uskaltavat nostaa mahdollisia epäkohtia esille, heidän tulee kokea olonsa turvalliseksi ryhmässä. Kenenkään ei pitäisi tulla leimatuksi, jos sanoo rehellisesti oman mielipiteensä. Tässä kohtaa toisiin tutustuminen ja luottamuksen rakentaminen on avainasemassa. (Rasila & Pitkonen 2009a, 26 – 27.)

Joukkue koostui erilaisista pelaajista ja tämä myös näkyi siinä, että osa heistä olivat enemmän ulospäinsuuntautuneita kuin muut. Hyvät esiintymistaidot asioiden ratkaisemisessa ovat tärkeitä ja katsotaan ihmisen persoonassa eduksi. Toisaalta tällaiset ihmiset vievät äänen niiltä henkilöiltä, jotka eivät ole niin rohkeita kertomaan mielipidettään. Myös luonteeltaan pohdiskelevia ihmisiä pitäisi muistaa pysähtyä kuuntelemaan ja antaa heille mahdollisuus kertoa ajatuksiaan. (Mattila 2014, 52 – 53.) Tähän ratkaisuna voisi olla jokin anonyymi palaute tasai-

sin väliajoin, mikä kirjoitettaisiin käsin ja palautettaisiin valmennukselle/kapteenistolle. Tällä tavalla ne, ketkä eivät uskalla käyttää puheenvuoroja saisivat silti äänensä kuuluviin.

Väitteessä 3 (“Minua kuunnellaan”) on huomattavissa hieman eroa pelaajiston ja valmennustiimin vastausten välillä. Puolet valmennustiimistä olivat osittain samaa mieltä ja yksi jäsen oli täysin samaa mieltä siitä, että pelaajat kuuntelevat toisiaan, mutta pelaajistosta 20 % eivät joko osanneet sanoa tai ovat osittain eri mieltä siitä, että heitä kuunnellaan. Tästä voidaan nähdä, että pelaajiston ja valmennustiimin kokemuksissa on havaittavissa eroja.

Kuulluksi tuleminen tarkoittaa sitä, että puhujalle tulee tunne, että hänen sanomisensa otetaan vastaan. Toisten kuuntelemista pidetään yleisesti tärkeimpänä ja samaan aikaan haastavana vuorovaikutustaitona. Vuorovaikutus paranee, mitä intensiivisemmin pystytään olla läsnä kuuntelutilanteissa. Toimivan ryhmän perus elementteihin kuuluu, että jäsenet osaavat ottaa vastuuta omasta puheenvuorosta sekä toisen kuuntelemisesta. (Dunderfelt 2015, 9 – 10.)

Ryhmässä on opittava kuuntelemaan myös toisten mielipiteitä, jotta yhteistyö voi toimia. Pidempiä seurauksia voi myös ilmetä, kun joku henkilöistä kokee, ettei häntä kuunnella. Henkilö voi kokea turhauttavia tunteita, jotka voivat vaikuttaa vielä pitkään erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Pahimmillaan jopa vältellään tulevia vuorovaikutustilanteita, ettei joutuisi pettymään. Kuuntelemisen taitoa voidaan onneksi myös harjoitella. Ensimmäinen askel on olla aidosti läsnä vuorovaikutustilanteissa. Tämä tarkoittaa sitä, että keskitytään täysillä puhuvaan ihmiseen ja käynnissä olevaan tilanteeseen ja annetaan kaikki huomio äänessä olevalle henkilölle. Ihan niin kuin kreikkalainen filosofi joskus sanoi: “Jumala antoi meille kaksi korvaa ja yhden suun. Niitä täytyy käyttää myös tässä suhteessa.” (Bell & Smith 2004, 42 ; Rasila & Pitkonen 2009b, 5 – 6, 9 – 10, 23.)

6.2 Tunnesuhteet pelaajiston ja valmennustiimin näkökulmista

Avoimessa kysymyksessä 4 (“Millaisena koet joukkueen jäsenten välisen viestinnän?”) sekä valmennustiimi että pelaajisto olivat yhtä mieltä siitä, että viestintä

on ollut pääasiassa avointa. Avoimena koettu viestintä parantaa joukkueen keskinäistä luottamusta ja se vaikuttaa positiivisesti työskentelyilmapiiriin. Valmennustiimi ei ollut nostanut vahvoja persoonia ja jyrkkiä mielipiteitä esille, mutta se tuli pelaajien kautta ilmi. Täytyy muistaa, että kaikki henkilöt kokevat eriävät mielipiteet eri tavoin, joten jos joku on jyrkästi jotain mieltä, se voidaan kokea hyökkäävänä tai haastavana, vaikka todellisuudessa voidaan tarkoittaa hyvää.

Valmennustiimi ei niinkään ottanut kantaa sanattomaan viestintään, mikä on näkynyt vastausten perusteella enemmän pelaajien välillä esimerkiksi kannustamisen kautta tai oman mielipiteen ilmaisussa. Myönteisenä koettu viestintä vaikuttaa positiivisesti ryhmän työskentelyyn sekä ehkäisee negatiivissävytteistä toimintaa. Bellin ja Smithin mukaan äänenvoimakkuudella ja nopeudella on paljon merkitystä siinä, miten toinen osapuoli viestin ottaa. (Bell & Smith 2004, 42 – 43 ; Hjelt-Putilin 2005, 74, 77.)

Ihmiset yrittävät viedä viestintätilanteita sellaiseen suuntaan, joka on heidän mielestään paras. Kaikki eivät kuitenkaan välttämättä kulje samaan suuntaan, mikä voi aiheuttaa ristiriitaisia tunteita vuorovaikutustilanteessa olevien henkilöiden välillä. Halutaan päästä erilaisista tilanteista niin sanotusti voittajana tai vähintään tasapelitilanteessa, koska emme halua hävitä. Jotta vuorovaikutustilanteet toimisivat ryhmässä myös jatkossa, olisi jokaisen hyvä tiedostaa Kiesiläisen nimeämät kuusi vuorovaikutuksen edellytystä sekä pyrkiä kehittymään niissä mahdollisimman hyväksi. Nämä kuusi edellytystä ovat vuorovaikutusvastuu, hyvä tahto ja välittäminen, ihmisen kunnioittaminen, vastuu omista ajatuksista, tunteista ja teoista, oikein kuuleminen ja ymmärtäminen sekä tärkeiden asioiden sanominen ja rehellisyys. (Kiesiläinen 1998, 49, 53, 79 – 80.)

Väitteessä 5 sekä pelaajistolla, että valmennustiimillä oli hyvin yhteneväinen mielipide siitä, että joukkueen jäsenet on hyväksytty hyvin joukkueeseen, sillä niin pelaajistosta kuin valmennustiimistä 75 % ovat vastanneet olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Hyvin toimivan ryhmän salaisuutena on se, että välitetään ja pidetään huolta toisista. Tällaiseen käyttäytymiseen kuuluu pitkälti toisen tervehtiminen, kiinnostuksen osoittaminen muita ihmisiä kohtaan sekä avoin toisten tukeminen ja auttaminen. Ryhmän jäsenten välillä kohteliaisuus on

todella tärkeää yhteistyön kannalta. Emme välttämättä osaa edes ajatella, miten tärkeää esimerkiksi tervehtiminen voi olla eri ihmisille. Jokainen kokee sen henkilökohtaisella tavallaan, mutta parhaimmassa tapauksessa se luo turvaa ja luottamusta toiseen henkilöön. (Ahola & Furman 2002, 53 – 55.)

Myös väitteessä 6 (joka käsittelee sitä, kuinka hyvin pelaajat kokevat olevansa osa joukkuetta) pelaajiston ja valmennustiimin vastaukset olivat hyvin yhteneviä, sillä kummastakin ryhmästä 50 % (tai yli 50 %) vastasivat väittämään kohdan 5 eli täysin samaa mieltä ja loput vastaukset sijoittuvat asteikossa kohdalle 4 eli osittain samaa mieltä.

Väitteessä 7 pelaajiston vastaukset jakaantuivat laajemmin kuin valmennustiimin, mutta tätä selittää varmasti pelaajiston omakohtainen kokemus siitä, kuinka avoimesti he voivat tunteensa ilmaista joukkueessa. Valmennustiimistä puolet ja pelaajistosta yli puolet (55,6 %) olivat osittain samaa mieltä siitä, että joukkueen jäsenet pystyvät ilmaisemaan avoimesti tunteensa. Pelaajistosta reilu 11 % olivat osittain eri mieltä väittämästä, mikä kertoo, että valmennus ei välttämättä näe ja koe kaikkea samalla tavalla kuin pelaaja. Kun ihminen pystyy olemaan rehellinen itselleen, hänen on myös helpompaa ilmaista tunteitaan ja toimia omien arvojensa mukaisesti ilman, että hänen tarvitsee välittää sosiaalisista seuraamuksista. Ihmistä, joka näin pystyy tekemään, kutsutaan “tunnerehelliseksi” henkilöksi. Hän pystyy toiminnassaan ottaa sekä omat että toisen tunteet huomioon. (Kauhanen 2012, 168 – 169.)

Tunteiden säätely kytkeytyy vahvasti myös persoonallisuuteen, mikä on erotettavissa tilanteissa, joissa suuret tunteet purkautuvat (Metsäpelto & Feldt 2010, 153). Oman tunnetilan jakaminen joukkueen kesken olisi huomattavan tärkeää, sillä se edistää ryhmän jäsenten keskinäistä luotettavuutta. Saamme toisen henkilön tunneilmauksista tietoja hänen aikeistaan ja tavoitteistaan sekä sitä kautta pystymme säädellä myös omaa toimintaamme tilanteeseen sopivaksi. (Nummenmaa 2010, 78 – 80.)

Väitteessä 8 (joka käsittelee sitä, tarvitseeko joukkueen jäsenten pelätä virheiden tekemistä) valmennustiimin ja pelaajiston vastaukset jakautuivat samalla tavalla

ja vain vastausten määrissä on hieman eroa. Sekä valmennustiimistä että pelaajistosta puolet tai yli ovat vastanneet väittämään osittain samaa mieltä ja yli 25 % kummastakin ryhmästä eivät ole osanneet sanoa kantaansa. Joukkueen toiminnassa on tärkeää, ettei pelaajien tarvitse pelätä virheiden tekemistä, sillä se voi vaikuttaa suorittamiseen todella paljon.

Elämästä tulee liian raskasta, jos pettymysten käsittelyyn alkaa käyttää liikaa energiaa. Tällöin suoritusjännitys alkaa muuttumaan enemmän peloksi. (Mattila 2014, 24 – 25.) Yleensä aivot tekevät sitä, mitä ajatellaan tekevän, eli jos ajatellaan ettei tehtäisi virhettä niin sen todennäköisesti tekee. Turvallisessa ryhmässä virheiden tekeminen on sallittua ja toisten heikkoudet hyväksytään, tätä kautta itsetunto vahvistuu ja pystymme kannustamaan myös muita. Itsensä ilmaiseminen voi kärsiä, mikäli ryhmän jäsenen täytyy jatkuvasti pelätä esimerkiksi virheiden tekemistä. (Aalto 2000, 16 – 17.)

Avoin kysymys 9 käsittelee tunteita, joita joukkueessa mukana oleminen herättää. Yleisesti ottaen sekä pelaajisto että valmennustiimi ovat kokeneet tunteiden olevan pääasiassa positiivisia. Näiden positiivisten tunteiden merkittävänä tekijänä mainittiin eri persoonat joukkueessa, jotka ovat luoneet hyvää oloa. Yhteenkuuluvuuden tunne oli myös vahvasti esillä vastauksissa sekä ylpeys olla osana joukkuetta. Vastauksista tuli esille, että tunteiden esille tuominen on ollut pelaajiston välillä vahvempaa kuin pelaajien ja valmennuksen. Kaukkilan ja Lehtosen mukaan turvallisessa ryhmässä on mahdollista kokea niin jännityksen ja vihan kuin yhteenkuuluvuuden ja välittämisen tunteita. Tunteiden tunnistaminen ja niiden ilmaiseminen ovat yksi tärkeä osa vuorovaikutukseen liittyviä asioita. Ne toimivat yhteysnappuloina ympäristöömme sekä toisiin ihmisiin. Ne saavat meidät myös kiinnostumaan ryhmistä ja hakeutumaan niihin. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 41 – 43.)

6.3 Normisuhteet pelaajiston ja valmennustiimin näkökulmista

Väitteessä 10 pohditaan, onko joukkueella selkeät yhteiset toimintasäännöt. Vastausten perusteella niin valmennuksen kuin pelaajiston vastaukset olivat pitkälti

osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa, joten toimintasääntöjen olemassaolo on tiedetty sekä pelaajistossa, että valmennustiimissä. Erilaisten ryhmien hyvän yhteishengen ylläpitämiseksi on todella tärkeää sopia yhteisistä toimintasäännöistä. Toimintasäännöt luovat turvaa sekä viihtyvyyttä ryhmän mukana olemiseen. Säännöt kannattaa kirjoittaa muistiin ja laittaa esimerkiksi näkyvälle paikalle, jotta jokainen tietää, mitä niihin kuuluu. (Ahola, Furman & Hirvihuhta 2004, 7, 13.)

Väitteessä 11 (“Kaikki joukkueen jäsenet noudattavat yhteisiä sääntöjä”) valmennustiimillä on ollut yksimielinen mielipide, sillä kaikki ollut osittain samaa mieltä väitteen kanssa, kun taas pelaajiston vastaukset ovat jakaantuneet laajemmin. Pelaajistosta yksi oli vastannut olevansa osittain eri mieltä ja jopa viisi eivät osanneet ottaa kantaa. Loput olivat vastanneet olevansa osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Joku silti kokee, ettei yhteisiä sääntöjä noudateta, joten se voi tuoda haasteita joukkueen toimintaan.

Väitteessä 12 (“Joukkueen säännöistä lipsutaan”) on huomattavissa ristiriita pelaajiston ja valmennuksen vastausten välillä, sillä valmennus oli suurimmilta osin eri mieltä tämän väittämän kanssa, kun taas pelaajistosta melkein 40 % (38,9 %) on osittain samaa mieltä siitä, että joukkueen säännöistä lipsutaan. Melkein 30 % sekä valmennuksesta että pelaajistosta ei ole ottanut kantaa väittämään. Näihin tuloksiin on luultavasti vaikuttanut se, että pelaajilla oli omia sovittuja sääntöjä, joiden noudattamista valmennus ei valvonut ja näin pelaajilla oli oma näkemys siitä, miten näiden sääntöjen noudattaminen toteutui. Joskus joukkueissa tai ryhmissä säännöt koetaan negatiivisina asioina, mutta niiden hyvä puoli on siinä, että ne ohjaavat ja koordinoivat toimintaa ryhmässä oikeaan suuntaan suhteessa päämäärään. Yleisesti ottaen toimivat säännöt vähentävät epävarmuutta ryhmässä, sillä jokainen tietää, miten on “oikeaa” toimia tietyissä tilanteissa. (Rovio 2012, 316.)

Avoimeen kysymykseen 13 oli tullut niukasti vastauksia niin pelaajistolta kuin valmennukselta. Tätä mahdollisesti selittää se, että “kirjoittamaton sääntö”, voi olla hieman vieraampi käsite ja sen tunnistaminen joukkueen toiminnasta on ollut sen

myötä hankalaa. Yleisesti pelaajisto ja valmennus olivat sitä mieltä, että joukkueella ei ole kirjoittamattomia sääntöjä. Pelaajiston vastauksista tuli joitain sääntöjä esille (esimerkiksi käyttäytymissäännöt ja sitoutuminen), jotka ovat luultavasti sellaisia, mistä valmennus ei täysin tiedä. Rovion mukaan kirjoittamattomat säännöt voivat liittyä esimerkiksi puhetapoihin tai pukeutumiseen. Ne ovat ikään kuin sääntöjä, joita pidetään itsestään selvyytenä, eikä koeta, että ne pitäisi sanoa ääneen. Ne syntyvät yleensä hitaasti ryhmän kehityskaaren vaiheiden mukaisesti, mikä voi vaikuttaa siihen, että suuri osa joukkueen jäsenistä ei kokenut ryhmässä olevan kirjoittamattomia sääntöjä. (Rovio 2012, 316.)

6.4 Roolisuhteet pelaajiston ja valmennustiimin näkökulmista

Avoin kysymys 14 käsittelee rooleja, joita koetaan joukkueessa olevan. Valmennuksen ja pelaajiston vastauksista löytyi todella paljon niin virallisia kuin epävirallisia rooleja. Pelaajistolta löytyi laajempi kattaus epävirallisista rooleista, sillä niitä varmasti löytyy pelaajilta enemmän kuin valmentajilta. Tästä voi päätellä sen, että jokainen on tiedostanut joitain rooleja joukkueesta ja mahdollisesti omaksunut myös itselleen roolin. Joukkueesta saatu rooli muovaa myös identiteettiä, sillä identiteetin muodostumiseen vaikuttaa sosiokulttuurinen ympäristö, jossa toimitaan. Toisaalta identiteetti ohjaa meitä myös roolin valinnassa, sillä identiteetti koostuu yksilön biologisista ja psykologisista ominaisuuksista. Kaikilla ei kuitenkaan ole selkeää identiteettiä, mikä voi vaikeuttaa oman roolin löytämistä joukkueessa. Identiteetti on yksi tekijä, joka yhdistää ihmisen yhteisöönsä. (Metsäpelto & Feldt 2010, 180.)

Avoin kysymys 15, joka käsitteli epävirallisia rooleja, sai enemmän vastauksia pelaajilta, sillä valmennustiimi kokee omat roolinsa enemmän virallisiksi kuin epävirallisiksi. Pelaajilla ei kuitenkaan välttämättä ollut niin paljon virallisia rooleja, mutta kaikki olivat toiminnassa mukana omalla panoksellaan, mikä myös loi epävirallisia rooleja (kannustaja, auttaja, äänitorvi ja avainpelaaja.) Silti epävirallisten roolien tunnistaminen oli selkeästi koettu haastavaksi, sillä vastaukset olivat jääneet niukaksi verrattuna siihen, kuinka paljon eri rooleja oli löydetty aiempaan kysymykseen. Siihen, millaisen roolin jokainen ryhmän jäsen saa tai omaksuu, riippuu pitkälti hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan ja toiminnasta muissa

suhdejärjestelmien osissa. Yleensä roolin hakeminen tapahtuu tuttuun ja turvalliseen, mihin on jo edellisessä tai toisessa ryhmässä totuttu. (Rovio 2012, 316 – 317.)

Väitteessä 16 ("Joukkueessa toteutetaan hyvin tehtävärooleja, mitä on sovittu") pelaajiston ja valmennustiimin vastaukset olivat jakaantuneet hyvin samankaltaisesti. Sekä pelaajistosta että valmennustiimistä puolet olivat osittain samaa mieltä väittämästä. Pelaajistosta lähes 40 % (38,9 %) olivat täysin samaa mieltä ja valmennuksesta saman kohdan prosentuaalinen osuus oli 25 %. Tästä voi todeta, että tehtävärooleja toteutettiin suhteellisen hyvin. Tähän on varmasti vaikuttanut se, että kauden alussa pelaajat jakaantuivat omiin vastuuryhmiin (sometiimi, markkinointitiimi, hupitoimikunta, ensiapuväline tiimi jne.) ja tekivät ryhmänsä kanssa yhteistyötä ja hoitivat oman osuutensa.

Väite 17 käsitteli pelaajien kokemusta siitä, kuinka tyytyväisiä he ovat rooliinsa joukkueessa. Pelaajiston kokemus ja valmennuksen näkemys tästä eroavat hieman toisistaan. Pelaajistosta neljä olivat osittain erimieltä eli he eivät olleet niinkään tyytyväisiä rooliinsa. Kuitenkin kymmenen pelaajaa olivat tyytyväisiä rooliinsa joukkueessa. Pelaajat, jotka eivät ole tyytyväisiä roolinsa, eivät luultavasti tuoneet tätä niin vahvasti esille joukkueessa, jolloin valmennus ei pystynyt siihen puuttumaan. On selvää, että kaikki roolit esimerkiksi joukkueen toiminnassa eivät ole tasaveroisia, sillä on rooleja, jotka ovat esimerkiksi arvostetumpia kuin toiset. Jokaiselle pelaajalle tai ryhmän jäsenelle roolin omaksuminen on merkityksellinen asia hänen identiteetille sekä minäkuvalle. Tämän takia olisi erityisen tärkeää, että jokainen omaksuisi sellaisen roolin, joka on hänelle oikean tuntuinen. (Rovio 2012, 317 – 318.)

6.5 Valtasuhteet pelaajiston ja valmennustiimin näkökulmista

Väite 18 käsitteli pelaajien samanarvoisuutta joukkueessa. Tässä kysymyksessä oli selvästi erotettavissa oman kokemuksen ja ulkopuolisen henkilön näkemyksen ero, sillä valmennustiimi oli vastannut päinvastoin kuin pelaajisto. Pelaajistosta suurin osa koki olevansa samanarvoinen joukkuekavereiden kanssa, kun taas valmennuksesta jopa puolet ovat vastanneet olevansa osittain eri mieltä.

Osittain eri mieltä pelaajista olivat 11,1 %, joten tässä on huomattavissa selkeä ero eri tahojen näkemyksissä. Tämän väitteen kohdalla tulee esille se, että valmennustiimi saattaa nähdä tällaiset asiat paremmin joukkueen ulkopuolelle kuin pelaajat itse. Tästä voi olla pääteltävissä se, että valmennus antaa osalle pelaajista enemmän peliaikaa ja näin he myös saavat enemmän huomiota valmennukselta, mikä voi aiheuttaa eriarvoisuutta.

Väite 19 käsitteli pelaajiston vallanjakautumista pelaajien kesken. Valmennus oli aika vahvasti sitä mieltä, että osalla pelaajista on ollut enemmän valtaa kuin toisilla. Valmennustiimistä 50 % olivat vastanneet olevansa osittain samaa mieltä ja yksi jäsen oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Pelaajistolla taas vastaukset olivat jakaantuneet laajemmin. Suurin prosentuaalinen osuus oli vaihtoehdossa täysin samaa mieltä (33,3 %), mutta jopa 16,7 % pelaajista olivat vastanneet väittämään osittain eri mieltä ja 11,1 % pelaajista olivat täysin eri mieltä. Tämä kertoo, että osa ei kuitenkaan kokenut, että heillä olisi vähemmän valtaa joukkueessa kuin muilla. Esimerkiksi kapteenin roolilla voi olla tähän vaikutusta. Myös tässä väitteessä valmennus oli oletettavasti miettinyt vallanjakautumista juuri peluutuksen sekä pelaajaroolien kautta, missä osa pelaajista saa enemmän roolia ja näin myös vaikutusvaltaa.

Väitteeseen 20 (joukkueessa on henkilöitä, joita kuunnellaan enemmän kuin muita”) on tullut mielenkiintoisia vastauksia niin pelaajiston kuin valmennuksen puolelta. Valmennustiimin vastauksista 75 % olivat osittain samaa mieltä ja pelaajistolla yli puolet vastauksista sijoittuivat puolivälin korkeammalle puolelle eli kohtiin osittain/täysin samaa mieltä. Loput valmennustiimin vastauksista olivat osittain eri mieltä, kun taas pelaajistolla vastaukset jakautuivat laajemmin asteikolla välille 1 – 3. Tästä voidaan todeta, että sekä valmennuksen ja pelaajiston sisällä on havaittavissa selkeitä näkökulmaeroja väittämään.

Avoimessa kysymyksessä 21 käsiteltiin vallankäyttöä joukkueessa. Niin pelaajisto kuin valmennus kokivat vallankäytön näkyvän puheenvuoroissa sekä siinä, että osalla oli enemmän sananvaltaa päätöksenteossa. Toisaalta kaikilla on ollut tähän vallankäyttöön sama mahdollisuus, mutta vahvemmat persoonat ovat tart-

tuneet siihen tiukan paikan tullen. Vastauksista tuli selville, että hiljaisemmat jäivät tämän takia taka-alalle. Valmentajien vallankäyttöä eri tahot kuvasivat juuri peluutuksen kautta (eli valmentajat päättävät ketkä pelaavat ja ketkä eivät). Pelaajisto koki, että valmennuksella oli suurin valta, mutta valmennustiimin vastauksissa oli todettavissa se, että heidän toiminta pohjautuu yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin, joihin koko joukkue on saanut vaikuttaa.

Kaikkiin neljään edelliseen kohtaan liittyy vahvasti samanarvoisuus. Samanarvoisuuden heittelyä voi aiheuttaa esimerkiksi roolijaot ja niiden aiheuttamat valtasuhteet. Muun muassa kapteenin roolissa olevalla pelaajalla on enemmän vaikutusvaltaa erilaisissa asioissa kuin pelaajalla, joka ei kuulu kapteenistoon. Kapteenin rooliin kuuluu yleensä välittää tietoa pelaajistolta valmennustiimille sekä toisinpäin. Myös erilaisiin päätöksiin pyydetään kapteenin mielipidettä koko pelaajiston näkökulmasta, mutta tällaisissa tilanteissa kapteeni yleensä keskustelee joukkueen kanssa ensin. Tällaiset asiat voivat aiheuttaa sen, että monet kokevat kapteenin roolissa olevan henkilön itseään tärkeämmäksi. Näiden asioiden vuoksi esimerkiksi kapteenin valitseminen tulisi tapahtua huolellisesti, sillä se on suhteellisen pysyvä rooli verrattuna epävirallisiin rooleihin. (Rovio 2012, 318 – 319.)

Avoimessa kysymyksessä 22 käsiteltiin asioita, jotka luovat yhteenkuuluvuutta joukkueessa. Vastauksissa oli huomattavissa hyvin paljon samaa. Tärkeänä tekijänä niin valmennuksen kuin pelaajiston vastauksista oli huomattavissa joukkueen yhteiset tavoitteet ja pelisäännöt, jotka ohjasivat joukkueen toimintaa. Tärkeänä pidettiin myös yhdessä tekemistä niin pelikentällä kuin sen ulkopuolella. Myös yhteinen pukeutuminen tuli esille erityisesti pelaajien vastauksissa. Joukkueen yhteenkuuluvuuden tunteeseen voidaan vaikuttaa erilaisilla seikoilla. Yksi tärkeä tekijä tässä tilanteessa on ryhmän muodostumisen vaiheessa valmentaja. Valmentajan pitäisi omalla toiminnallaan pyrkiä luomaan turvallinen sekä vapautunut ilmapiiri, jossa vuorovaikutus koetaan avoimeksi. Yhteenkuuluvuuden tunteeseen voi joidenkin pelaajien kohdalla vaikuttaa erityisen paljon esimerkiksi yhtenäinen pukeutuminen niin harjoituksissa kuin peleissä. Nämä asiat koettiin toimivaksi sekä pelaajiston että valmennustiimin puolelta. (Pulkkinen, Korsman & Mustonen 2013, 105 – 107.)

7 POHDINTA

7.1 Opinnäytetyö prosessina

Opinnäytetyön aihetta pohdiskellessa olimme molemmat yhtä mieltä siitä, että haluamme tehdä työn liittyen liikuntaan sekä yhteiseen kiinnostuksen kohteeseen salibandyyn. Olimme molemmat olleet Santa's Unitedin naisten edustusjoukkueessa pelaajina muutaman kauden ja lähdimme miettimään, voisiko joukkuetta hyödyntää opinnäytetyön teossa. Vaikka joukkueessa yleisesti ottaen oli hyvä yhteishenki, niin myös eriäviä mielipiteitä asiaan liittyen esiintyi. Ajattelimme, voisiko joukkueen suhdejärjestelmiä tutkia tarkemmin, minkä jälkeen saimme toimeksiannon seuralta ja ryhdyimme heti toimeen. Aiheen rajaukseen jouduimme käyttää ajateltua enemmän aikaa, sillä se ei ollut helppoa. Keskustelut opinnäytetyön ohjaajan sekä toimeksiantajan kanssa vaikuttivat positiivisesti valintaamme. Omasta mielestämme aiheen rajaus onnistui loistavasti ja työtä oli alkumetreiltä asti mielenkiintoista lähteä tekemään.

Päädyimme toteuttamaan kyselyn joukkueelle, sillä se oli mielestämme paras tapa kerätä tietoa joukkueen suhdejärjestelmistä. Kyselyn tekeminen ja kysymysten valitseminen oli alussa haastavaa, mutta tarpeeksi kauan erilaisten visioiden pyörittäminen päässä sai meidät valitsemaan juuri ne kysymykset, mitkä tutkimuksessa esiintyy. Olimme tyytyväisiä kyselyn kokonaisuuteen, sillä teemoihin jaottelulla sekä väitteitä ja avoimia kysymyksiä käyttäen, saimme laajan kattauksen siitä, millaiset naisten salibandyjoukkueen suhdejärjestelmät voivat olla. Kyselyä ei ole rajattu tiettyyn urheilujoukkueeseen ja pienillä sanojen muunnoksilla sitä voidaan käyttää myös muidenkin ryhmien suhdejärjestelmien tutkimiseen.

Mielestämme pääsimme tavoitteeseen, sillä tulokset osoittivat meille selkeitä merkkejä siitä, miten valmennustiimin ja pelaajiston näkemykset erosivat toisistaan. Tulokset kertoivat meille kuitenkin vain sen, miten suhdejärjestelmät ilmenivät joukkueen sisällä. Tulkinnan varaan jäi esimerkiksi tekijät, jotka vaikuttavat suhdejärjestelmiin ja kuinka niitä voitaisiin kehittää. Tulokset olivat kuitenkin selkeitä ja sieltä löytyi paljon kohtia, joihin valmennus voi halutessaan tarttua joukkueen suhdejärjestelmien kehittämiseksi.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Osa kyselyn kysymyksiin liittyvistä termeistä eivät olleet täysin tuttuja vastaajille (esimerkkinä sanaton viestintä ja epävirallinen rooli), mikä aiheutti niukkuutta osassa vastauksista. Kysely oli myös suhteellisen pitkä, mikä saattoi aiheuttaa sen, että vastaajat eivät jaksaneet keskittyä kyselyn tekemiseen loppuun asti kunnolla. Kyselyn vastauksista oli myös huomattavissa, että aika harvoin pelaajat olivat valinneet asteikkokysymyksissä vastausvaihtoehtojen ääripäitä eli 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. Kyselyn aikana pelaajilla sekä valmennustiimillä oli mahdollisuus kysyä, jos he eivät ymmärtäneet jotain kysymystä. Tällä pyrittiin siihen, että kaikki ymmärtäisivät kysymykset samalla tavalla ja näin vastaukset olisivat luotettavampia ja paremmin verrattavissa.

Osakseen työn luotettavuuteen saattaa vaikuttaa se, että kyselyn tekijät ovat joukkueen jäseniä, eivätkä kaikki välttämättä uskaltaneet antaa täysin rehellistä mielipidettä asioihin. Olimme kuitenkin positiivisesti yllättyneitä siitä, miten paljon vastauksia tuli ja niistä selkeästi huomasi näkemyseroja. Pelaajia oli yhteensä 19, joista 18 vastasi kyselyyn, mikä on prosentuaalisesti aika suuri 95 %. Valmennustiimin jäsenistä saimme kaikilta vastaukset eli 100 %. Voidaan ajatella, että osanottajien perusteella vastaukset ovat luotettavia sillä vain yksi jäsen ei vastannut kyselyyn.

Kyselyä testattiin muutamaan otteeseen luokkakavereilla sekä myös kokonaan ulkopuolisilla henkilöillä. Heiltä saimme hyviä ideoita ja tarvittavat muutokset kyselyn ulkoasuun ja sanamuotoihin. Vasta sen jälkeen varsinainen kysely lähetettiin joukkueen jäsenille sellaisessa tilanteessa, jossa kaikki olimme saman katon alla. Tällä varmistettiin se, ettei joku henkilö vastannut kyselyyn kahta kertaa, vaan jokaiselta tuli omat vastaukset. Eräänä seikkana mietimme, olisiko tutkimuksen tulosten analysointiin kannattanut käyttää ulkopuolista tahoa, mutta keskusteltuamme ohjaajan kanssa sille ei ollut niin suurta tarvetta.

Tutkimuksen eettisyys on otettu huomioon kyselyä tehtäessä sillä, että jokainen vastaaja pysyi anonyyminä. Kukaan ei voi näin ollen tunnistaa vastausten perusteella sitä, keneltä vastaus on tullut. Tuloksia tarkasteltiin vasta sitten, kun kaikki

halukkaat olivat lähettäneet vastaukset. Ketään ei pakotettu tekemään kyselyä eli kaikki vastaajat olivat vapaaehtoisesti mukana. Alaikäisten vanhemmilta pyydettiin lupalappu, jolla varmistettiin, että pelaajan vanhemmat ovat tietoisia asiasta. Tutkimuksesta saatuja vastauksia ei ole luovutettu ulkopuolisille henkilöille, koska sillä varmistetaan se, etteivät ne joudu vääriin käsiin.

7.3 Tutkimuksen hyödynnettävyys

Tutkimuksen hyödyllisyys näkyy eniten sekä toimeksiantajalle että työn tekijöille. Tutkimuksen tuloksista seura saa hyviä tietoja siitä, miten heidän joukkueessaan suhdejärjestelmät tulee ilmi ja mihin asioihin kannattaisi puuttua. Tulokset antavat selvää tietoa siitä, mitkä asiat tuntuvat olevan pelaajien tai valmennustiimin mielestä pielessä tai keskenään ristiriidassa. Näiden asioiden korjaamiseen on varmasti olemassa erilaisia ratkaisuja.

Seuran lisäksi tutkimus on hyödyllinen jokaiselle ryhmälle tai joukkueelle, jotka haluavat tutkia suhdejärjestelmien ilmenemistä. Tutkimus tarjoaa valmiin kyselyn, joka on hyödynnettävissä erilaisille ryhmille kysymysten asetteluja muokkaamalla. Tekijöille hyödyllisyys näkyi puhtaasti oppimiskokemuksena. Tietoa on tullut lisää tutkimuksen tekemisestä sekä runsaasti ryhmän suhdejärjestelmistä.

7.4 Kehitysideat ja jatkotoimenpiteet

Eräänä kehitysideana nousee vahvasti esille se, että kysely olisi hyvä toteuttaa kauden alussa sekä lopussa. Näin saisimme luotettavaa tietoa myös siitä, miten suhdejärjestelmät muuttuvat kauden aikana ja miten siihen vaikuttavia tekijöitä olisi helpompi havaita. Tämä myös mahdollistaisi kauden aikana puuttumisen ongelmakohtiin ja näin joukkueen ryhmädynamiikan kehittämisen.

Jatkotoimenpiteinä ehdottaisimme erilaisten oppaiden tekemisen tutkimuksesta ilmenneiden asioiden ratkaisemiseen. Oppaasta olisi varmasti hyötyä erilaisissa ryhmissä ja joukkueissa, joissa toimitaan pitempiä aikoja yhdessä. Opas voisi antaa erilaisia toimintatapoja tai harjoitteita, joita tekemällä esimerkiksi tasa-arvoisuutta joukkueen tai ryhmän sisällä saataisiin parannettua.

7.5 Oman osaamisen kehittyminen

Alussa jännitimme paljon sitä, miten työn tekeminen tulee sujumaan, kun kohteena on oma joukkueemme ja sen valmennustiimiin kuuluvat henkilöt. Selviäminen sen aiheuttamista haasteista sai meidät välillä epämukavuusalueelle ja toden teolla miettimään, kuinka toimia erilaisissa tilanteissa. Haastavista tilanteista selviämiseen saimme paljon tilannetajua ja rohkeutta kokeilla erilaisia asioita. Opinnäytetyö kokonaisena prosessina kehitti osaamistamme ryhmän toiminnasta ja eritoten siihen liittyvistä suhdejärjestelmistä huomattavasti. Tiedonhankinta oli vahvassa roolissa koko opinnäytetyöprojektin aikana ja se kehittyi, mitä pidemmälle työtä mentiin. Lähdekriittisyys myös kasvoi ja opimme vertailemaan eri lähteistä saatua tietoa.

Teimme opinnäytetyömme parityöskentelynä, joten pääsimme tutustumaan työpareina vielä syvemmin. Prosessin alussa teimme selvät säännöt työnteolle sekä kävimme tavoitteemme läpi. Pyrimme aikatauluttamaan tekemisemme niin, että pääsimme mahdollisimman paljon tekemään työtä yhdessä. Jos yhdessä tekeminen ei onnistunut esimerkiksi toisen poissa ollessa kaupungista, jaoimme työtehtäviä keskenämme. Toukokuun jälkeen muutimme molemmat pois Rovaniemeltä, joten jouduimme koko kesän tehdä etätyöskentelyä. Se sujui kuitenkin hienosti, sillä pidimme videopuheluita, joissa kävimme tavoitteita ja työn kulkua läpi. Pystyimme pyytämään toiselta apua aina kun sitä tarvitsi sekä annoimme toisillemme palautetta sekä positiivisessa, että rakentavassa muodossa. Toiseen oli helppo luottaa, sillä molemmat tekivät työnsä aikataulussa ja tunnollisesti.

Suuri kehitys opinnäytetyötä tehdessä tapahtui myös oman toiminnan reflektoinnissa. Prosessin aikana on tullut huomattua, kuinka tärkeää omaa toimintaa on pohtia ja mietiskellä, jotta siinä voi kehittyä. Sekä tietoja ryhmän toimimisesta että reflektoinnin taitoja tarvitaan millä tahansa alalla tulevaisuudessa. Tulevaisuuden ammatissa joudumme olemaan tekemisissä myös muiden ihmisten kanssa ja siihen parityöskentely on ollut loistavaa valmentautumista.

LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. Lahti: EsaPrint Oy.

Ahola, T. & Furman, B. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Tammer – Paino Oy.

Ahola, T., Furman, B. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi.

Belbin 2019. The Nine Belbin Team Roles. Viitattu 4.9.2019 https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles/.

Bell, A. & Smith, D. 2004. Winning With Difficult People. The Skills You Need to Succeed in the Business World. Third edition. New York: Barron's Educational Series.

Brown, R. 2000. Group processes. Dynamics within and between groups. 2.painos. United States of America: Backwell Publishing.

Burton, D. & Raedeke T. 2008. Sport psychology for coaches. United States: Human Kinetics.

Dunderfelt, T. 2015. Kuuntele ja tule kuulluksi. Viro: Printon.

Eskola, M. & Jauhiainen, R. 1994. Ryhmäilmiö. Perustietoa ryhmän käytöstä ja ryhmätyöstä sosiaalityöhön sovellettuna. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.

Frantsi, P. & Närhi, A. 1998. Psyykkinen valmennus. Järkeä ja sydäntä. Helsinki: Otava.

Hankonen, N., Helkama, K., Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., Lipponen, J., Lönnqvist, J-E., Myllyniemi, R., Mähönen, T-A. & Ruusuvuori, J. 2015. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

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

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 22.08.2019 http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf.

Hjelt-Putilin, P. 2005. Turvallisuutta viestinnällä. Kommunikaatio haastavissa asiakas- ja palvelutilanteissa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Jäger, J. & Sundsten, B. 2007. Första innebandyboken. Sverige: Ica Bokförlag.

Kallio, A., Kerola, K. & Kujanpää, S. 2013. Ihmiseltä ihmiselle - sosiaaliset taidot. Harjoituksia lapsille, nuorille ja aikuisille. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy.

Kalliopuska, M. 1995. Sosiaaliset taidot. Helsinki: Painatuskeskus Oy.

Kannisto, J. 2019. Poliittiset ajatuspajat suomessa – politiikkaa pohjustamassa? Tampereen yliopisto. Johtamisen ja talouden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.

Kauhanen, M. 2012. Minuus. Minuus ja kasvatus. Minuus ja ammatinvalinta. Minuus ja joukkueurheilu. Hämeenlinna: Karisto Kirjapaino Oy.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön -hanke. Suomen Mielenterveysseura. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy.

Kauppila, R. A. 2000. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kiesiläinen, L. 1998. Vuorovaikutusvastuu. Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Klemola, U. & Talvio, M. 2017. Toimiva vuorovaikutus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Oy.

Korsman, J. 2014. Salibandyn lajianalyysi. Viitattu 1.1.2019 https://paakallo.fi/2014/02/salibandyn-lajianalyysi/.

Korsman, J. & Mustonen, J. 2011. Salibandyn käsikirja. Suomi: Unipress.

Kulju, M. & Sundqvist, K. 2002. Salibandy kirja. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Laine, K. 2005. Minä, me ja muut. Sosiaalisissa verkostoissa. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Levi, D. 2007. Group dynamics for teams. 2. painos. California: Sage Publications.

Lintunen, T., Rovio, E. & Salmi, O. 2009. Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere: Esa Print Oy.

Mattila, J. 2014. Herkkyys ja sosiaaliset pelot. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Metsäpelto, R. & Feldt, T. 2010. Jyväskylä: PS-kustannus.

Molander, G. 2003. Työtunteet -esimerkkinä vanhustyö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Mäki-Ketelä, T. 2019. Mukaan kasvaminen. Teoria sosiaalisesta kontrollista. Viitattu 17.9.2019 http://juhamakiketela.info/vakavampaa/mukaankasvaminen.html.

Niemistö, R. 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-paino.

Nummenmaa, L. 2010. Tunteiden psykologia. Helsinki: Tammi.

Oatley, K. & Jenkins, J. M. 2003. Understanding emotions. Oxford: Alden Press.

Pulkkinen, S., Korsman, J. & Mustonen, J. & 2013. Valmentaminen salibandyssa. Suomi: PK-Kustannus.

Pääkallo. 2016. Näin monta salibandyn lisenssipelaajaa löytyy maailmasta. Viitattu 1.1.2019 https://paakallo.fi/2016/11/nain-monta-salibandyn-lisenssipelaajaa-loytyy-maailmasta/.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2009a. Hyvä ryhmä, toimiva tiimi. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2009b. Kuuntelemisen tärkeä taito. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.

Rovio, E. 2012. Ryhmäilmiöt. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. 2012. Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellinen seura ry. Tampere: Tammerprint Oy. 313 – 319.

Salo, P. 2013. Yksilö ja yhteisö. Luennot opintojakso yhteisöt ja yhteistyö 2. 2013 – 2014. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.12.2018. https://pro.humak.fi/humakpro/humak/842307/Yksilö-ja-yhteisö-2013-2014.pdf?virtka06.

Shafritz, J. M., Ott, J. S & Jang Y. S. 2015. Classics of Organization Theory. Eight Edition. Australia: Cengage Learning.

Suomen Salibandyliitto 2018a. Salibandyn esittely. Viitattu 8.10.2018 https://salibandy.fi/salibandy-info/lajiesittely/salibandyn-esittely/.

Suomen Salibandyliitto 2018b. Salibandyn pelisäännöt. United press. https://salibandy.fi/files/2315/3422/4810/SalibandyPelisaannot_01072018.pdf.

Suomen Salibandyliitto 2019. Salibandyn rekisteröityjen pelaajien määrän kehitys. Salibandyliiton jäsenrekisteri. Viitattu 24.8.2019 https://salibandy.fi/salibandy-info/lajiesittely/tunnusluvut/.

Toivonen, V. & Kiviaho, M. 1998. Tässä suhteessa. Erilaisuus, yhteys ja yhteistyö - NLP vuorovaikutuskirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Turkka, I. & Turkka, V. 2008. Icehearts – joukkue kasvun tukena. Juva: Bookwell Oy.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1; Metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. 92 – 116.

Vastamäki, J. & Valli, R. 2018. Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomaketutkimuksessa. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1; Metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. 129 – 141.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja Mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Weinberg, R. & Gould, D. 2007. Foundations of sport and exercise psychology. United States: Human Kinetics.

LIITTEET

Liite 1. Pelaajiston kyselylomake
Liite 2. Valmennustiimin kyselylomake
Liite 3. Lupa kyselyn täyttämiseen alaikäisten vanhemmilta

Liite 1. Pelaajiston kyselylomake

Liite 1 1(5)

Joukkueen suhdejärjestelmät (pelaajien kysymykset)

Arvioi asteikolla 1-5 niin, että
1= täysin eri mieltä
2= osittain erimieltä
3= en osaa sanoa
4= osittain samaa mieltä
5= täysin samaa mieltä

Avoimiin kysymyksiin vastataan kirjoittamalla

Vastaukset ovat anonyymejä eli ketään ei voi tunnistaa vastauksista

*Pakollinen

Kommunikaatiosuhteet

1. Joukkueemme on yhtenäinen *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

2. Uskallan nostaa mahdolliset epäkohdat esille *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

3. Minua kuunnellaan *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

4. Millaisena koet joukkuueen jäsenten välisen viestinnän? (sanallinen ja sanaton viestintä) *

Oma vastauksesi

Liite 1 2(5)

Tunnesuhteet

5. Minut on hyväksytty hyvin joukkueeseen *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

6. Tunnen kuuluvani osaksi joukkuetta *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

7. Voin ilmaista avoimesti tunteeni joukkueen sisällä *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

8. Minun ei tarvitse pelätä virheiden tekemistä *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

9. Millaisia tunteita tässä joukkueessa mukana oleminen sinussa herättää? *

Oma vastauksesi

Liite 1 3(5)

Normisuhteet

10. Joukkueella on selkeät yhteiset toimintasäännöt *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

11. Kaikki joukkueen jäsenet noudattavat yhteisiä sääntöjä *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

12. Joukkueen säännöistä lipsutaan *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

13. Onko joukkueessa kirjoittamattomia sääntöjä? Jos on, niin millaisia? *

Oma vastauksesi

Liite 1 4(5)

Roolisuhteet

14. Millaisia erilaisia rooleja koet joukkueessasi olevan? (esimerkkinä viralliset roolit kuten kapteeni ja epäviralliset roolit kuten kannustaja) *

Oma vastauksesi

15. Millaisia epävirallisia rooleja koet sinulla olevan? *

Oma vastauksesi

16. Joukkueessa toteutetaan tehtävärooleja mitä on sovittu *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

17. Olen tyytyväinen rooliini joukkueessa *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

Liite 1 5(5)

Valtasuhteet

18. Tunnen olevani samanarvoinen joukkuekavereideni kanssa *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

19. Osalla joukkueen jäsenistä on enemmän vaikutusvaltaa kuin minulla *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

20. Joukkueessani on henkilöitä, joita kuunnellaan enemmän kuin minua *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

21. Miten vallankäyttö näkyy joukkueessa? *

Oma vastauksesi

Yleisesti

22. Millaiset asiat sinun mielestäsi luovat yhteenkuuluvuutta joukkueessa? *

Oma vastauksesi

LÄHETÄ

Liite 2. Valmennustiimin kyselylomake

Liite 2 1(5)

Valmennustiimin kysymykset

Tämä kysely on suunnattu valmentajille, joukkueenjohtajalle ja huoltajalle.

Arvioi asteikolla 1-5 niin, että
1= täysin eri mieltä
2= osittain erimieltä
3= en osaa sanoa
4= osittain samaa mieltä
5= täysin samaa mieltä

Avoimiin kysymyksiin vastataan kirjoittamalla

*Pakollinen

Kommunikaatiosuhteet

1. Joukkue on yhtenäinen *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

2. Joukkueen jäsenet uskaltavat nostaa mahdolliset epäkohdat esille *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

3. Joukkueen jäsenet kuuntelevat toisiaan *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

4. Millaisena koet joukkueen jäsenten välisen viestinnän? (sanallinen ja sanaton viestintä) *

Oma vastauksesi

Liite 2 2(5)

Tunnesuhteet

5. Joukkueen jäsenet on hyväksytty hyvin joukkueeseen *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

6. Vaikuttaa siltä, että joukkueen jäsenet tuntevat kuuluvansa osaksi joukkuetta *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

7. Joukkueen jäsenet voivat ilmaista avoimesti tunteensa ryhmän sisällä *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

8. Joukkueen jäsenten ei tarvitse pelätä virheiden tekemistä *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

9. Millaisia tunteita tässä joukkueessa mukana oleminen sinussa herättää? *

Oma vastauksesi

Liite 2 3(5)

Normisuhteet

10. Joukkueella on selkeät yhteiset toimintasäännöt *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

11. Kaikki joukkueen jäsenet noudattavat yhteisiä sääntöjä *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

12. Joukkueen säännöistä lipsutaan *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

13. Onko joukkueessa kirjoittamattomia sääntöjä? Jos on, niin millaisia? *

Oma vastauksesi

Liite 2 4(5)

Roolisuhteet

14. Millaisia rooleja koet joukkueessa olevan? (esimerkkinä viralliset roolit kuten kapteeni ja epäviralliset roolit kuten kannustaja) *

Oma vastauksesi

15. Millaisia epävirallisia rooleja sinulla on? *

Oma vastauksesi

16. Joukkueessa toteutetaan hyvin tehtävärooleja, mitkä on sovittu *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

17. Joukkueen jäsenet ovat tyytyväisiä rooleihinsa joukkueessa *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

Liite 2 5(5)

Valtasuhteet

18. Joukkueen jäsenet ovat samanarvoisia joukkuekavereiden kanssa *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

19. Osalla joukkueen jäsenistä on enemmän vaikutusvaltaa kuin muilla *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

20. Joukkueessa on henkilöitä, joita kuunnellaan enemmän kuin muita *

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

21. Miten vallankäyttö näkyy joukkueessa? *

Oma vastauksesi

Yleisesti

22. Millaiset asiat sinun mielestäsi luovat yhteenkuuluvuutta joukkueessa? *

Oma vastauksesi

LÄHETÄ

Liite 3. Lupa kyselyn täyttämiseen alaikäisten vanhemmilta

HUOLTAJAN SUOSTUMUSTODISTUS

Teemme kyselyä Santa's Unitedin naisten edustusjoukkueelle suhdejärjestelmistä Lapin AMK:n opinnäytetyötä varten.

Tarvitsemme alle 18-vuotiaiden vanhemmilta suostumuksen kyselyyn vastaamiseen sekä tietojen käyttämiseen tutkimustuloksia varten. Kyselyt tehdään anonyyminä eikä kukaan voi tietää vastaajan henkilöllisyyttä.

Jos ilmenee kysyttävää, niin voit olla yhteydessä meihin.

Ystävällisin terveisin,
Anni Kauppila [redacted]
Lotta Lindi [redacted]

Annan suostumuksen kyselyyn vastaamiseen sekä tietojen käyttämiseen

_____	_____
Pelaajan nimi	Huoltajan allekirjoitus ja nimenselvennys