

ROVANIEMEN KIEKON NAISTEN JOUKKUEEN RYHMÄIDENTITEETIN MUODOSTUMINEN

Kortessalo Malviina

Opinnäytetyö

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutus
Liikunnanohjaaja (AMK)

2020

Liikunta ja vapaa-aika
Liikunnanohjaaja (AMK)

Tekijä	Malviina Kortessalo	Vuosi	2020
Ohjaaja	Teemu Niemelä		
Toimeksiantaja	Rovaniemen Kiekko Naiset		
Työn nimi	Rovaniemen Kiekon Naisten ryhmäidentiteetin muodostuminen		
Sivu- ja liitesivumäärä	41 + 3		

Tämä on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka toiminnallinen osuus toteutettiin heinäkuussa 2020. Opinnäytetyö toteutettiin Rovaniemen Kiekon (RoKi) naisten jääkiekkjoukkueelle kaudella 2020–2021. Sen tavoitteena oli auttaa joukkueen jäseniä, valmentajia sekä muuta taustaryhmää vahvistamaan Rovaniemen Kiekon naisten organisaation ryhmäidentiteettiä tulevalle kaudelle. Työn toimeksiantajana toimii Rovaniemen Kiekko naiset.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus oli osa kauden aloitusleiriä. Työhön oli varattu jokaiselta leiripäivältä kolme tuntia, eli yhteensä toiminnalliseen osuuteen käytettiin 12 tuntia. Koska ryhmäidentiteetin muodostaminen näin lyhyessä ajassa on haastavaa ja lähes mahdotonta, opinnäytetyössä keskitytään ryhmäidentiteetin muodostumiseen vaikuttaviin tekijöihin.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään turvallisuuteen, arvoihin, toimintatapoihin sekä sääntöihin. Leiripäivien teemat määriteltiin niiden mukaan. Leirin aikana muodostettiin uudistuneelle organisaatiolle arvot ja toimintatavat sekä pohdittiin millainen joukkue RoKi haluaa olla ja mitä se vaatii.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsittelee jääkiekon psyykkistä ja sosiaalista puolta sekä joukkueen ryhmäidentiteettiä. Viitekehys on kirjoitettu käyttäen monipuolisia ja luotettavia lähteitä sekä sisältää niin suomenkielisiä kuin englanninkielisiä lähteitä.

Toiminnallista osuutta arvioitiin työn kohderyhmän jäseniltä saadun kirjallisen palautteen, kyselyn, suullisen palautteen sekä itsearvioinnin perusteella. Saatu palaute oli suurimmaksi osaksi positiivista. Kohderyhmän jäsenet kokivat tunnit tarpeellisiksi ja antoisiksi. Heidän mielestään asia oli tärkeä: se usein sivuutetaan tai käydään vain nopeasti läpi joukkueen kesken.

Avainsanat

joukkuehenki, joukkueurheilu, psyykkinen valmennus, ryhmäidentiteetti, toimintakulttuuri

Degree Programme in Sports and
Leisure Management
Bachelor of Sports Studies

Author	Malviina Kortessalo	Year	2020
Supervisor	Teemu Niemelä		
Commissioned by	Rovaniemen Kiekko naiset		
Subject of thesis	The formation of group identity for the women's ice-hockey team of Rovaniemen Kiekko		
Number of pages	41 + 3		

This is functional thesis, implemented in July 2020. The thesis was a study for Rovaniemen Kiekko (RoKi) women icehockey team at the beginning of the season 2020–2021. The goal of the study was to help the team members which consist of coaches, players and team staff to determine the group identity of RoKi for the upcoming season. This thesis was commissioned by RoKi women.

The functional part of the thesis was part of the first practice camp. Three hours each day were reserved for the study. Total hours which were used on the functional part of the Thesis was 12 hours. As it is extremely difficult to identify the group identity during this time period the study focuses mostly on the factors that contribute to determining the group identity.

The study focuses on safety, values, common practices and rules. The themes of the days were based on these topics. During the camp the values for the renewed organisation and common practices were set. In addition, the goal was to figure out what kind of a team the group wants to be and what it takes to become one.

The theoretical frame of reference of the study examines the psychological- and social aspects of ice-hockey, and also group identity of the team. The theory has been compiled by using multiple and trustworthy sources including Finnish and English source material.

The functional part of the thesis was evaluated based on the replies of the participants. The replies were gathered by feedback during the camp, and in the end of the camp there was a questionnaire held. Feedback of the functional part of the thesis was mostly positive. Participants of the team thought that the lectures were helpful and necessary. In their opinion the subject was important and usually has not been taken seriously enough before.

Key words group identity, team spirit, operating culture, team sports, mental coaching

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 RYHMÄIDENTITEETTI.....	9
2.1 Ryhmäidentiteetin muodostuminen.....	10
2.2 Ryhmäidentiteetin merkitys.....	10
3 RYHMÄN MUODOSTUMINEN.....	12
3.1 Ryhmän muodostumisen vaiheet.....	12
3.2 Ryhmän toiminta.....	13
3.3 Toimintakulttuuri.....	15
3.4 Arvot	16
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	17
5 TOIMINNALLINEN OSUUS.....	20
5.1 Suunnittelu ja toteutus	20
5.1.1 Turvallisuus	21
5.1.2 Arvot.....	22
5.1.3 Toimintatavat.....	23
5.1.4 Säännöt.....	25
5.2 Arviointi	26
5.2.1 Kysely.....	26
5.2.2 Palaute	31
5.2.3 Itsearviointi	33
6 POHDINTA.....	35
6.1 Tavoitteet	35
6.2 Opinnäytetyön luotettavuus	35
6.3 Jatkotutkimukset	36
6.4 Oman osaamisen kehittyminen.....	37
LÄHTEET	39
LIITTEET.....	42

1 JOHDANTO

RoKi Naiset on rovaniemeläinen naisten jääkiekkjoukkue. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on auttaa Rovaniemen Kiekon Naisten jääkiekkjoukkuetta (RoKi Naiset) heidän ryhmäidentiteettinsä muodostumisessa. RoKi Naisilla on edessä historiallinen kausi, koska he nousivat ensimmäistä kertaa pelaamaan Suomen naisten korkeimmalle sarjatasolle eli Naisten Liigaan. Tämä muutos aiheuttaa paljon muutoksia RoKin Naisten toimintaan tulevalle kaudelle. Liigaan nousu on tuonut Rovaniemelle paljon uusia pelaajia, minkä vuoksi RoKi Naisilla on kaksi joukkuetta kaudella 2020–2021. Toinen joukkue (RoKi Pilke) pelaa poikien U14 AA -sarjassa ja toinen joukkue Naisten Liigassa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli vahvistaa RoKi Naisten positiivista joukkuehenkeä ja ryhmäidentiteettiä sekä saada joukkueesta yhtenäisempi ja vahvempi joukkue. Tavoitteena oli myös luoda yhteinen arvopohja, jolle joukkueen toiminta perustuu sekä luoda turvallista ilmapiiriä koko joukkueen keskuuteen. Halusin myös, että joukkueen toimintatavat ja sisäiset säännöt selkeytyvät ja tulevat kaikille tutuiksi. Kaikki tämä tarkoittaa RoKi Naisten organisaation sisäistä pohdintaa siitä, millainen joukkue se haluaa olla ja mitä se joukkueelta vaatii.

Päädymme RoKi Naisten päävalmentajan Tuomas Liitolan kanssa aiheeseen, koska ajankohta oli ryhmäidentiteetin muodostumiselle otollinen. Haastattelussa Liitola kommentoi aiheen valintaa seuraavasti:

”Oli niin paljon uusia pelaajia, meille tuli niin paljon monesta ympäristöstä pelaajia. Se, että me löydetään se yhteinen punainen lanka, et me pystytään vetämään jollain aikataululla yhtä köyttä. Toi oli hyvä lähtölaukaus sille ja saatiin nopeutettua sitä prosessia, että me saadaan joukkue eikä kasaa yksilöitä.” (Liitola 2020.)

Halusin tehdä opinnäytetyön tästä aiheesta, koska koin aiheen hyvin kiinnostavaksi ja itselleni läheiseksi. Joukkueen ryhmäidentiteetti on hyvin mielenkiintoinen aihe, johon halusin lähteä perehtymään paremmin. Tämän opinnäytetyön aikana käsittelen ryhmäidentiteettiä, sen muodostumista sekä siihen vaikuttavia tekijöitä.

Opinnäytetyöaiheeni sijoittuu urheilupsykologiaan ja erityisesti psyykkiseen valmennukseen. Psyykkisen valmentajan tavoitteena on auttaa urheilujoukkuetta tai yksittäistä urheilijaa saamaan kaikki hyöty irti niin harjoittelusta kuin kilpailuista. Psyykkinen valmennus voi sisältää esimerkiksi kilpailujännityksen hallinnan harjoittelua, epäonnistumisen pelon kääntämistä tahdonvoimaksi, joukkueen vuorovaikutustaitojen kehittämistä ja joukkueen toimintamallien luomista. (Suomen urheilupsykologinen yhdistys 2020.)

Tässä opinnäytetyössä halusin nostaa esille psyykkisten tekijöiden ja vuorovaikutustaitojen ja ryhmäidentiteetin tärkeyttä joukkueen toiminnassa. Niiden merkitys joukkueen menestymiseen jätetään mielestäni usein liian vähälle huomiolle.

Jääkiekko on lajina hyvin monipuolinen ja se vaatii pelaajalta niin fyysisiä, psyykkisiä kuin sosiaalisia ominaisuuksia (Laaksonen 2012, 20). Jääkiekkoa pelataan joukkueena, johon kuuluu noin 15–20 pelaajaa sekä muut taustahenkilöt kuten päävalmentaja, apuvalmentaja, huoltaja sekä joukkueenjohtaja. Halusin tässä työssäni perehtyä jääkiekkjoukkueen toiminnan psyykkiseen ja sosiaaliseen puoleen ja erityisesti ryhmädynamiikkaan. Halusin myös kiinnittää huomiota ryhmän muodostumiseen kauden alussa.

Jääkiekko on joukkuelaji, minkä vuoksi sosiaaliset suhteet, ryhmäkoheesio ja tavoitteenasettelu ohjaavat joukkueen toimintaa. Pelaajien keskinäisillä suhteilla on myös suuri vaikutus joukkueen toiminnalle, vaikkakin valmentajalla on iso rooli joukkueen ohjaamisessa. (Haakana 2006, 1.) Opinnäytetyöni toiminnallinen osuus korosti pelaajien keskinäistä vuorovaikutusta ja harjoitusten avulla haluttiin kehittää turvallista ilmapiiriä ja saada joukkueesta kiinteämpi.

Koska ryhmän koko vaikuttaa oleellisesti ryhmädynamiikkaan, tulisi ryhmän jäsenten tehdä jatkuvasti havaintoja ryhmän toiminnasta. Ryhmän jäsenten välisiä vuorovaikutussuhteita tulisi myös tarkastella, jotta niiden hyvinvoinnista voitaisiin huolehtia. Vuorovaikutussuhteista huolehtiminen vaikuttaa positiivisesti ryhmän perustehtävän suorittamiseen. (Karjalainen & Auvinen 2012, 101.)

Joukkue muodostuu aina jonkinlaisen tavoitteen ympärille. Urheilujoukkueessa tavoitteiden asettaminen on tehokkainta silloin, kun joukkueen jäsenet pääsevät osallistumaan tavoitteiden asettamiseen. Tavoitteen asettaminen ohjaa joukkueen toimintaa kauden aikana sekä parantaa joukkueen suoritusta (Karjalainen & Auvinen 2012, 104.) Tässä opinnäytetyössä yhteisten tavoitteiden asettelu jätettiin valmentajien ja joukkueen jäsenien itse määriteltäviksi. Joukkueen kokoaminen oli opinnäytetyötä aloitettaessa vielä alkuvaiheessa ja sen vuoksi tavoitteiden asettelu oli järkevämpää tehdä myöhemmin. Molemmille joukkueille oli tarkoitus luoda omat tavoitteet ja koska leirille osallistui molempien joukkueiden pelaajia, tavoitteiden asettaminen ei ollut juuri nyt ajankohtaista.

Joukkueen jäsenillä on kauden aikana myös omia henkilökohtaisia tavoitteita, jotka ohjaavat jäsenten toimintaa. Jos joukkueen jäsen on hyvin tavoiteorientoitunut henkilökohtaisella tasolla, hän toimii ristiriitatilanteissa vältellen ja itsekäästi. Se tarkoittaa sitä, että hän toimii omien henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti. Mitä paremmin joukkueen jäsenet pystyvät pitämään mielessä joukkueen yhteiset tavoitteet, sitä paremmin he pystyvät toimimaan joukkueen yhteisen edun mukaisesti. (Honkanen 2012, 110.) RoKi Naisten organisaatio on nyt sarjanousun myötä laajentunut ja mukana on monenlaisia persoonia ja pelaajia, joilla jokaisella on omat vahvuutensa ja heikkoutensa.

Suomen Jääkiekkoliiton toiminnassa on mukana 174 jäsenseuraa. Niistä noin puolessa on jääkiekkotoimintaa myös tytöille ja naisille (Suomen Jääkiekkoliitto ry 2020.) Viime vuosikymmenten aikana naisten jääkiekon harrastajamäärät ovat olleet nousussa. Siitä huolimatta naispelaajien määrä on huomattavasti pienempi kuin miesten jääkiekossa. (Haakana 2006, 9.) Pelaajien vähäisen määrän vuoksi naisten jääkiekon sarjajärjestelmä Suomessa ei ole jaettu ikäryhmien mukaisiin sarjoihin kuten pojilla. Siksi myös RoKi Naisten joukkueessa on monen ikäisiä pelaajia. Nuorimmat pelaajat ovat juuri aloittaneet lukion, kun taas osa pelaajista on työssäkäyviä perheen äitejä. Lähtökohdat ovat siis hyvin erilaisia, mitkä puolestaan tuo haastetta ryhmäidentiteetin muodostumiseen. Myös henkilökohtaiset tavoitteet ovat monella erilaiset. Toisten pelaajien henkilökohtaiset tavoitteet voivat olla maajoukkueeseen pääsemisessä, kun taas toisilla tavoite on peliajan saamisessa oman joukkueen sisällä.

Liigajoukkueen sarjanousu oli Lapin naisurheilulle tärkeä saavutus, josta iloittiin pohjoisella alueella suuresti. Tulevalla kaudella joukkueeseen kohdistuu paljon uudenlaisia odotuksia. Joukkue treenaa tavoitteellisesti ja haluaa panostaa menestymiseen sarjassa. Tämä on yksi niistä syistä, jonka vuoksi kausi päätettiin aloittaa yhteisesti leirillä, jossa sisältöihin otettiin vahvasti mukaan myös psyykkisen valmennuksen osa-alueita.

Tavoitteet antavat joukkueen toiminnalle tietyn päämäärän ja suunnan, jota kohti joukkueen toiminnalla pyritään. Yleensäkin urheilujoukkueissa asetetaan tavoitteet, koska joukkueen yhteiset tavoitteet vaikuttavat positiivisesti ryhmän suoriin. Tavoitteet vaikuttavat pelaajien sinnikkyyteen, yritteliäisyyteen sekä huomion suuntaamiseen, jolloin tavoitteiden saavuttaminen on mahdollisempaa. (Karjalainen & Auvinen 2012, 104.)

2 RYHMÄIDENTITEETTI

Identiteetti käsitteenä on haastava, sillä se on monitieteinen käsite. Sitä tutkitaan muun muassa psykologiassa, sosiaalipsykologiassa, sosiologiassa, filosofiassa, yhteiskuntatieteissä sekä kulttuuritutkimuksissa. Identiteetin merkitys vaihtelee eri tieteenalojen mukaan, koska jokainen tieteenala tutkii identiteettiä eri näkökulmasta. Eri tieteenalojen tutkijat ovat kuitenkin kaikki yhtä mieltä siitä, että identiteetti on prosessimaisesti muodostuva sekä jatkuvassa muutoksessa oleva dynaaminen minuuden osa. Identiteettiä työstetään myös koko elämän ajan. (Melander 2010, 33.) Stuart Hallin mukaan identiteetti tulisi ymmärtää prosessiksi, joka ei voi olla valmis koskaan (Hall 2002, 223).

Tässä opinnäytetyössä käsittelen identiteettiä eniten sosiologian näkökulmasta, koska kollektiivinen identiteetti käsitteenä on tullut sieltä tutuksi. Kollektiivisen identiteetin kohteena on yhteisö. Se käsittelee sitä, millainen jokin tietty ryhmä/yhteisö on. (Melander 2010, 35.) Siihen liittyvät kaikki ”me”-identiteetit, joihin ryhmäidentiteetti kuuluu (Kaunismaa. Ryhmäidentiteetin ja tämän opinnäytetyön keskeisimpiä kysymyksiä on, keitä me olemme ja tällöin kyseessä on kollektiivinen identiteetti. (Kaunismaa 1997, 1)

Ryhmäidentiteetti vastaa kysymykseen, keitä me olemme. Ryhmäidentiteettiin liittyy vahvasti me-henkisyys, jolloin ryhmän jäsenet ajattelevat itsensä sijaan meitä. Silloin joukkueen jäsenet noudattavat yhteisiä pelisääntöjä, noudattavat joukkueen normeja sekä korostavat joukkueeseen kuulumisen merkkejä. Tällöin myös yksilöllinen identiteetti voi jäädä ryhmäidentiteetin varjoon. (Rahkonen 2010, 22.) Ryhmäidentiteetin voi tunnistaa esimerkiksi ulkoisista tunnusmerkeistä, jotka tässä tapauksessa ovat esimerkiksi RoKin Naisten oma logo ja edustusasut.

Ryhmäidentiteetissä oleellista on, että ryhmän jäsenet tuntevat kuuluvansa johonkin ryhmään, kuten tässä opinnäytetyössä osaksi RoKi Naisia. On tärkeää, että jokainen ryhmän jäsen kokee itsensä arvokkaaksi ja tärkeäksi (Karjalainen & Auvinen 2012, 113).

Joukkueessa yhteisyyden tunne syntyy sekä pysyy yllä vuorovaikutuksen kautta. Joukkuetta voidaan usein pitää myös toisena perheenä, sillä perheeseen liitetään samanlaisia ominaispiirteitä. Näitä ominaispiirteitä ovat esimerkiksi turvallisuus ja tuttuus. Joukkue on ryhmä, jossa jäsenet tuntevat toisensa sekä jakavat samanlaiset arvot. Joukkueessa myös jokainen ryhmän jäsen kokee itsensä arvokkaaksi ja tärkeäksi. (Karjalainen & Auvinen 2012, 113.)

2.1 Ryhmäidentiteetin muodostuminen

Henryn, Arrow'n ja Carinin mukaan ryhmäidentiteetti muodostuu ryhmän vuorovaikutuksen sekä yhteistyön kautta. He korostavat omassa näkemyksessään viestinnän merkitystä ryhmäidentiteetin muodostumisessa. Ryhmäidentiteetin muodostumisessa keskeisimpiä tekijöitä ovat ryhmän tehtävä, ryhmän muodostumisen vaiheet sekä ryhmän jäsenten ikä ja sukupuoli. Jos ryhmän toiminta perustuu ryhmän yhteiseen tehtävään sekä tavoitteisiin, tällöin vuorovaikutus on keskeisessä roolissa ryhmän toiminnassa. Ryhmän jäsenten sitoutumisella ryhmän toimintaan on myös vaikutusta ryhmäidentiteetin muodostumisessa. (Henry, Arrow & Carini 1999.) Tässä yhteydessä sitoutumisella tarkoitan sitä, kuinka paljon aikaa ryhmän jäsenet käyttävät ryhmän yhteiseen toimintaan.

RoKin Naisten joukkueessa on monen ikäisiä pelaajia sekä pelaajien lähtötilanteet ovat monella hyvin erilaiset. Sen vuoksi ryhmän jäsenten arvot voivat olla hyvinkin erilaisia, mikä puolestaan Riedlingerin, Galloisin, Mckayn ja Pittamin mukaan voi vaikuttaa negatiivisesti ryhmäidentiteetin muodostumiseen ja aiheuttaa haastetta ryhmänjäsenien vuorovaikutukselle. Tämän vuoksi arvoista puhuminen ja ryhmän yhteisten arvojen määrittäminen ovat erittäin tärkeässä roolissa ryhmäidentiteetin muodostumisessa. (Riedlinger, Gallois, Mckay & Pittam 2004, 65.) Työni toiminnallisen osuuden toinen päivä perustuukin kokonaan arvokeskusteluun ja joukkueen omien arvojen määrittelemiseen.

2.2 Ryhmäidentiteetin merkitys

Ryhmäidentiteetti ohjaa ryhmän toimintaa oikeaan suuntaan samalla tehostaen sitä. Se vaikuttaa myös ryhmän jäsenten sitoutumiseen merkittävästi. Mitä vah-

vempi ryhmäidentiteetti on, sitä sitoutuneempia ryhmän jäsenet ovat ryhmän toimintaa kohtaan. On myös todettu, että ryhmäidentiteetti kannustaa tavoittelemaan ryhmän etua omien etujen sijaan. (Rämä 2017, 19.)

Naisten jääkiekkomaajoukkueen valmentaja Juuso Toivola korostaa ryhmäidentiteetin merkitystä joukkueena menestymiseen. Haastattelussa Toivola kommentoi ryhmäidentiteetin merkitystä joukkueena menestymiseen seuraavasti:

”Sillä on voiko sanoa kaikista suurin merkitys. Sillä on todella iso merkitys. Sen merkitys on merkittävä, iso. En tiedä voiko sitä korostaa liikaa. Tottakai substanssilla ja pelin teknisellä ja taktisella osaamisella on merkitys, mutta minä ja me nostetaan tämä todella isoon arvoon, koska ei me voida kilpailla nopeudessa ja voimakkuudessa pohjoisamerikkalaisia vastaan siinä määrin, mitä me tällä voidaan saada aikaan sitten.” (Toivola 2020.)

Tästä hyvänä esimerkkinä on jääkiekon miesten maajoukkue, joka voitti vuonna 2019 maailmanmestaruuden. Joukkueessa ei ollut tuolloin nimekkäitä National Hockey League (NHL) -vahvistuksia. Tällöin joukkueeseen kuuluvat pelaajat pelasivat kaikki joukkueelle ja olivat joukkue isolla J:llä. Vaikka vastassa oli joukkueita, jossa oli paljon nimekkäitä NHL -vahvistuksia, he eivät pystyneet pelaamaan joukkueena samalla tavalla kuin suomalaiset pystyivät. Henri Jokiharjun mukaan pelaamalla rennosti sekä pitämällä joukkueen tiiviinä ja yhtenäisenä pelit menevät hyvin (Jokiharju 2019, 0.23). Vuoden 2019 maailmanmestaruus kisoissa kapteenina toiminut Marko Anttila kertoi Suomen Jääkiekkoliiton haastattelussa, että joukkueessa on paljon ensikertaa maajoukkueessa pelaavia pelaajia ja kaikilla pelaajilla kova näyttämisen halu (Anttila 2019, 1.52).

3 RYHMÄN MUODOSTUMINEN

Ryhmä on hyvin moniulotteinen, minkä vuoksi sen kokonaisuutta on vaikea hallita. Varsinkin ryhmän ollessa suuri, lyhyessäkin ajassa ehtii tapahtua paljon. Suurissa ryhmissä viestintää tapahtuu usein sanattomasti käyttäen ilmeitä ja eleitä. Jo kymmenenkin hengen ryhmissä on lukematon määrä vuorovaikutussuhteita. Se voi aiheuttaa ryhmän sisällä väärinymmärryksiä sekä konflikteja. Sen vuoksi joukkueet ovat haastavia kehityskohteita. (Rovio, Lintunen & Salmi 2009, 17.)

Ryhmän jäsenet ovat kaikki yksilöitä, joilla kaikilla ovat omat henkilökohtaiset arvot, asenteet, kyvyt, heikkoudet sekä persoonallisuuden piirteet (Forsyth 2017, 8). Ne luovat myös haasteita ryhmän muodostumiselle.

3.1 Ryhmän muodostumisen vaiheet

Ryhmän muodostumiseen kuuluu viisi vaihetta. Näitä vaiheita ovat Bruce Tuckmanin mukaan muotoutumisvaihe, kuohuntavaihe, normittamisvaihe, toteuttamisvaihe ja lopettamisvaihe. Vaiheet eivät kuitenkaan toteudu käytännössä noin kaavamaisesti, vaan tarvitsee myös ryhmänjäsenien tietoisuutta toisistaan ja tavoitteistaan. (Rovio 2012, 320.)

Muotoutumisvaiheessa ryhmän sisälle alkaa muodostumaan vuorovaikutussuhteita sekä riippuvaisuutta. Ryhmän jäsenet pyrkivät selvittämään ryhmän tehtävää ja sääntöjä. Ryhmässä voi olla myös havaittavissa jännitystä, varovaisuutta, latteutta sekä torjuvuutta. (Rovio 2012, 320.) Tämän opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa joukkue oli vielä muotoutumisvaiheessa.

Kuohuntavaiheessa ryhmän sisälle alkaa muodostumaan ryhmittymiä. Ryhmän jäsenet alkavat jakamaan eriäviäkin mielipiteitä, joista voi seurata erilaisia konflikteja ja ristiriitoja. Tällöin tilanne saattaa vaatia välienselvittelyä. (Rovio 2012, 321.) Pienten ryhmittymien muodostuminen joukkueen sisälle on sitä vahvempaa, mitä enemmän ryhmän jäsenillä on vaikeuksia ilmaista omia tunteitaan

(Kauppila 2005, 97). Jotta kuohuntavaiheen ongelmat saataisiin joukkueessa minimitoitua, valittiin turvallisuus toiminnallisen osuuden yhdeksi pääteemaksi.

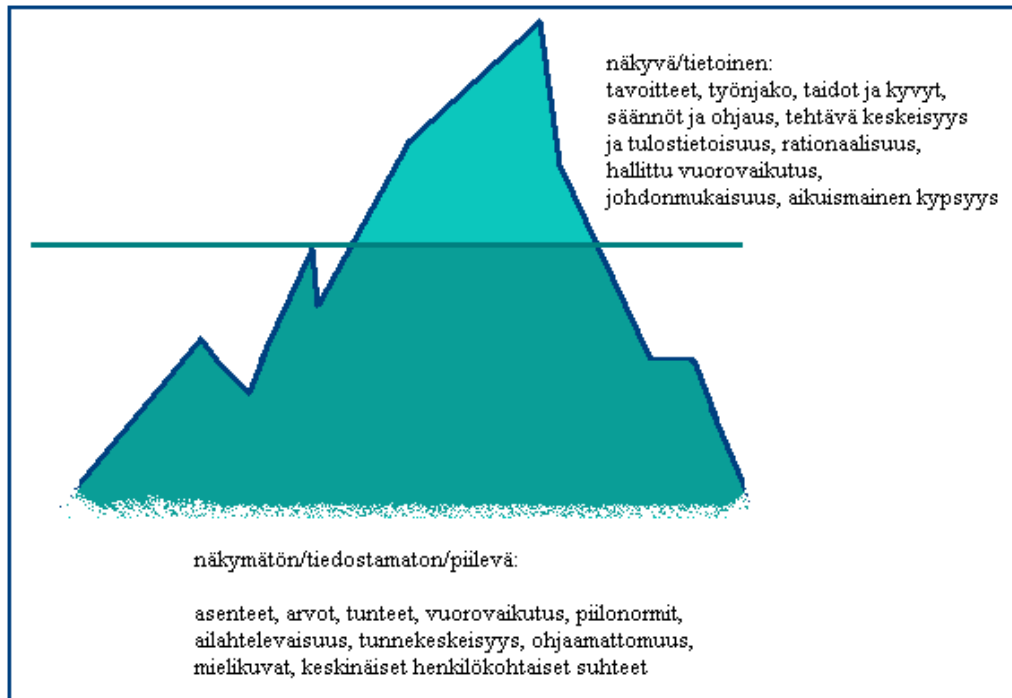
Normittamisvaiheessa vuorovaikutus paranee, mikä lisää ryhmän jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ryhmän ilmapiiri myös paranee. Tässä vaiheessa ryhmä palaa yhdessä sovittujen tavoitteiden ja sääntöjen pariin sekä pystyy tiedostamaan ja käsittelemään ristiriitoja. Ryhmä myös selkeyttää tässä vaiheessa tavoitteitaan sekä luo ja muokkaa tarvittaessa ryhmän sääntöjä ja toimintatapoja. (Rovio 2012, 321.)

Toteuttamisvaiheessa ryhmä kykenee ratkomaan ryhmän sisällä syntyviä ongelmia rakentavassa hengessä. Tällöin vuorovaikutusta käytetään ongelmanratkaisun välineenä. Ryhmä osaa tehdä ratkaisuja ongelmatilanteisiin. Ryhmän jäsenet tiedostavat paikkansa ryhmässä ja jokaisella on oma rooli ja tehtävä ryhmässä. Roolit ovat joustavia sekä edistävät ryhmän suorituskykyä. (Rovio 2012, 322.)

Lopettamisvaiheessa ryhmän yhteistyö ja toiminta päättyvät. Tässä vaiheessa voidaan arvioida ryhmän toimintaa ja prosessia. Ryhmän toiminta voi jatkua vielä lopettamisvaiheen jälkeen, mutta tällöin asioihin tulee yleensä niin paljon muutoksia, että ryhmä alkaa muistuttamaan alkavaa ryhmää. (Rovio 2012, 322.)

3.2 Ryhmän toiminta

Ryhmää voidaan tarkastella monista eri näkökulmista. Tässä opinnäytetyössä tarkastelen ryhmän toimintaa jäävuoren avulla (Kuvio 1), koska se kuvaa mielestäni erittäin hyvin joukkueen toimintaa. Jäävuoren huippu kuvaa ulkoisesti näkyviä asioita, kuten esimerkiksi tavoitteet, työnjako, kyvyt, taidot, säännöt sekä tehtäväkeskeisyys. Kaikkia edellä mainittuja ulkoisia asioita kuvaa tehtäväsuuntautuneisuus. Jääkiekosta puhuttaessa asiat näkyvät muun muassa kykyjen tunnistamisessa ja näin ollen pelipaikkojen valitsemisessa, peluutuksessa ja ryhmän sääntöjen noudattamisessa. (Rovio, Lintunen & Salmi 2009, 17.)



Kuvio 1. Jäävuorimalli ryhmän toiminnasta

Jäävuoren alaosa kutsutaan näkymättömäksi osaksi, koska asiat tapahtuvat piilossa muilta. Jos ei ole ryhmän ja tässä tapauksessa joukkueen jäsen, ei voi tietää mitä jäävuoren alaosassa oikeasti tapahtuu. Jäävuoren alaosassa on asenteita, arvoja sekä monenlaisia tunteita ja mielikuvia. Näkymätön osa vaikuttaa merkittävästi ryhmän toimintaan. (Lintunen & Rovio 2009, 17.)

Ryhmän sisäisten ja ulkoisten haasteiden pitää olla tasapainossa, jotta ryhmän toiminta on optimaalisinta (Hirvonen 2014, 196). Jäävuoren näkymättömässä osassa voi olla haasteita, jotka voivat vaikuttaa yksilöiden suorittamiseen tai mahdollisesti jopa koko ryhmän tehtävän suorittamiseen. Tällaisissa tilanteissa täytyisi ensin selvittää, mistä haasteet johtuvat, ja sen jälkeen keksiä ratkaisu tilanteeseen. Vasta sitten ryhmä pystyy jatkamaan suorittamistaan. Ryhmän ohjaajan tehtävä onkin saada ryhmän jäsenet keskittymään ryhmän kannalta oleellisiin asioihin. (Lintunen & Rovio 2009, 19.) Valmentajalla on joukkueessa eniten valtaa, joten hän voi vaikuttaa parhaiten joukkueen korkean suoritustason ylläpitämiseen. Tehtävä voi olla valmentajalle haastava, jos pelaajat kokevat suorittavansa hyvin joukkueen perustehtävää. Tällaisissa tilanteissa on tärkeää, että valmentaja pystyisi osoittamaan alhaisen suorittamisen joukkueelle. (Rovio 2000, 80).

3.3 Toimintakulttuuri

Kauden aikana joukkueen eteen tulee erilaisia haasteita. Haasteet voivat liittyä esimerkiksi konflikteihin ihmissuhteissa, joukkueen sisäisiin erimielisyyksiin, siviilielämän ongelmiin tai joskus tunnelmaa voi kiristää tavoiteltua heikompi menestys. Tällaisten tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi ja ratkaisemiseksi ryhmä tarvitsee oman toimintakulttuuri. Toimintakulttuuri kertoo, kuinka missäkin tilanteessa toimitaan. Jokaisen ryhmän jäsenen tulisi osallistua toimintakulttuurin muodostamiseen, jotta jokainen saa tuoda esiin omat mielipiteensä ja ideansa. Pian yksilöiden yksittäiset tavat muuttuvat ryhmän yhteisiksi tavoiksi. Toimintakulttuuria tulisi arvioida aktiivisesti, jotta hyvät asiat säilyvät sekä vahvistuvat ja puolestaan haitalliset tekijät poistetaan. Ryhmässä voikin olla yksittäisiä normien valvojia, jotka pitävät huolen toimintatapojen noudattamisesta ja niiden säätelemisestä tarpeen tullen. (Lintunen & Rovio 2009, 18.)

Jos toimintakulttuurissa pidetään tärkeänä keskustelua, neuvottelua, arviointia, selkeitä pelisääntöjä sekä uusiin asioihin suuntautuvuutta, ryhmällä on kyky suorittaa perustehtävänsä ympäristön vaatimalla tavalla. Silloin ryhmä on myös houkutteleva vaihtoehto uusille ryhmänjäsenille. (Lintunen & Rovio 2009, 19.)

RoKi Naiset on tavoitteellinen ja menestystä hakeva joukkue. Jotta joukkue saisi kaikki voimavaransa suunnattua laadukkaaseen tekemiseen ja pelien voittamiseen, joukkue tarvitsee selkeät toimintatavat. Näin ollen energiaa ei kulu ylimääräiseen tekemiseen, vaan pystytään keskittymään oleelliseen.

Yksi toimivan joukkueen peruspilareista on hyvä toimintakulttuuri. Se pitää sisällään oikeudenmukaisuutta, kunnioittavaa kohtelua sekä joustavuutta. Joukkueen jäsenet saavat olla eri mieltä asioista, mutta kaikkien pitää olla valmiita myös kompromisseihin ja sopimukseen. Joukkueen jäsenten on tärkeää tuntee, että jokainen tekee joukkueen eteen parhaansa ja pyrkii ylittämään itsensä. (Honkanen 2012, 114.)

3.4 Arvot

Arvot ovat asioita, joita ihmiset pitävät tärkeinä ja arvokkaina. Ne määrittävät ihmisten toimintaa ja ohjaavat tekemään oikeita valintoja. Ne ovat toivottavia päämääriä, joihin omalla toiminnalla pyritään. Arvot ovat käsityksiä siitä, mitä kannattaa tavoitella ja mikä on hyvää. Arvot ovat esillä muun muassa silloin kun ilmaistaan mielipiteitä, käsityksiä sekä ajatuksia oikeasta ja väärästä. (Aalto 2000, 33.) Arvojen mukaan voidaan myös arvioida ihmisten käyttäytymistä sekä perustella valintoja. Arvot ovat tietoisesti valittuja. Ne voivat muuttua ihmisen iän sekä kokemuksien mukana. Ihmiset ilmaisevat arvojen avulla, miten heidän mielestään tulisi käyttäytyä toisia ihmisiä kohtaan sekä millaisia asioita heidän tulisi tavoitella. (Helkama 2015, 8.) Arvoja asetetaan usein myös tärkeysjärjestykseen ja niitä käytetään hyväksi tehdessä valintoja (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2010, 181).

Urheilussa arvot näkyvät hyvin selkeästi. Urheilu on kilpailua, jossa kamppaillaan tiettyjen ennalta määrättyjen sääntöjen mukaisesti. Kilpailuissa pyritään selvittämään, kuka kilpailussa ja sen hetkisissä olosuhteissa on paras. Sen vuoksi urheilijoiden on hyvin tärkeää noudattaa ennalta määrättyjä sääntöjä. Jokaisella urheilijalla on oikeus urheilun iloon, yhdenvertaisuuteen, turvalliseen ympäristöön ja ilmapiiriin, reiluun peliin sekä terveeseen ja puhtaaseen kilpailuun. (Suomen Valmentajat ry 2020.)

Urheilu sisältää myös paljon erilaisia tunteita. Se antaa mahdollisuuden tunteiden tunnistamiseen sekä niiden säätelyyn. On tärkeää, että toimintaympäristö on sellainen, jossa erilaisia tunteita voi kokea ja käsitellä aidosti. Suomen Valmentajat ovat luetelleet nettisivuillaan arvoja, jotka kuuluvat hyvään urheiluun. Näitä arvoja ovat

1. ilo, innostus ja intohimo
2. pyrkimys erinomaisuuteen – pyrkimys itsensä jatkuvaan kehittämiseen
3. yrittäminen ja sisu
4. kunnioitus ja reilu peli

5. yhdessä tekeminen. (Suomen Valmentajat ry 2020.)

Haastattelin naisten jääkiekkomaajoukkueen valmentajaa Juuso Toivolaa ryhmäidentiteetistä ja sen muodostumisesta. Toivolan mukaan naisten maajoukkueessa on kaksi isoa toimintatapaa/arvoa, jotka vaikuttavat joukkueen toimintaan. Nämä kaksi lausetta ovat *”Parempi ihminen on parempi urheilija”* ja *”Olemme toistemme toimintaympäristö”*. Edellä mainitut toimintatavat/arvot näkyvät maajoukkueen toiminnassa päivittäin ja ne ovat pohja heidän toimintakulttuurilleen. (Toivola 2020.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella toiminnallinen kokonaisuus, joka tukisi RoKin Naisten ryhmäidentiteetin muodostumista. Ryhmäidentiteetin muodostumista tukevia asioita kuten arvoja ei usein käydä perusteellisesti läpi joukkueen uudistuessa, minkä vuoksi halusin perehtyä niihin asioihin perusteellisemmin. Olen itse pelannut RoKi Naisten joukkueessa viimeiset kolme vuotta, joten tuntui myös luonnolliselta valinnalta tehdä opinnäytetyö heille.

Työn tavoitteena oli auttaa RoKi Naisia muodostamaan joukkueelle selkeät toimintatavat ja arvot, joihin voisi tukeutua kauden aikana. Tämä puolestaan auttaisi ja nopeuttaisi ryhmäidentiteetin muodostumista. Tavoitteena oli myös paneutua tarkemmin koko seuran arvoihin, joihin RoKi Naisten ryhmäidentiteettikin perustuu. Uudet pelaajat ja toimihenkilöt pääsivät samalla tutustumaan niihin ja pääsivät vaikuttamaan myös oman joukkueen toimintakulttuurin muodostumiseen. Koska ryhmäidentiteetin muodostumisessa vuorovaikutus on keskeisessä roolissa, toiminnalliset harjoitteet oli suunniteltu siten, että ne sisälsivät paljon vuorovaikutusta.

”Ryhmä ylläpitää ja vahvistaa omia normejaan, arvojaan ja visiotaan viestinnän avulla, ja näin myös ryhmän identiteetti muodostuu vahvasti vuorovaikutuksessa ryhmän jäsenten kesken.” (Sivunen 2004, 27)

Olen itse pelannut jääkiekkoa 15 vuotta, jonka aikana olen pelannut monessa eri joukkueessa. Sinä aikana olen nähnyt paljon erilaisia toimintakulttuureja ja hyvin erilaisia joukkueita. Viime vuosien aikana joukkuehengen merkitys joukkueen menestymiseen on alkanut kiinnostaa minua paljon ja alun perin ajattelin tehdä opinnäytetyöni juuri tästä aiheesta. Sellaisenaan aihe olisi kuitenkin ollut liian laaja, joten työn rajaaminen oli tarpeellista.

Rajasin aiheeni pitkän pohdinnan sekä opettajan kanssa käydyn keskustelun jälkeen ryhmäidentiteetin muodostumiseen. Kun tutkin aihetta tarkemmin, se alkoi kiinnostaa minua yhä enemmän. Ryhmäidentiteetti vaikuttaa oleellisesti joukkuehenkeen ja sen muodostumiseen. Etsiessäni tietoa ryhmäidentiteetistä sekä sen muodostumisesta käytin vertauskohtana omia kokemuksiani. Joukkueen yhteisiin arvoihin, joukkuehenkeen tai yhteiseen toimintakulttuuriin ei useinkaan olla kiinnitetty mielestäni tarpeeksi huomiota. Edellä mainittuja asioita käsiteltiin joukkueissa kyllä jonkin verran, mutta hyvin pintapuolisesti ja niitä pidettiin osittain ehkä jopa itsestäänselvytenä. Sen vuoksi halusin perehtyä aiheeseen vielä enemmän.

Edellisen kauden loputtua eli keväällä 2020 RoKi Naisten uusi joukkue oli muotoutumisvaiheessa. Joukkueeseen tuli vielä kesän aikana monta uutta pelaajaa, joka vaikutti joukkueen koheesioon eli kiinteyteen. Koheesiolla on merkittävä rooli ryhmän koossa pysymisen kannalta (Soukainen 2012, 19). Kaikki joukkueen jäsenet eivät tunteneet vielä toisiaan, mikä piti ottaa huomioon toteutusta suunniteltaessa.

Pelaajat kuvailivat joukkueen tilannetta ennen leiriä seuraavasti:

- *”Uutta joukkuetta koottiin ja mukana oli paljon uusia pelaajia”*
- *”Sekalainen”*
- *”Sekava, kun ei tuntenut kaikkia tai ei ollut nähnyt”*
- *”Joukkue oli hajalla, muodostunut pieniä ryhmittymiä”*
- *”Irrallinen, koska uusista pelaajista ei tiennyt kuin nimen. Kuitenkin positiiviset odotukset oli koko porukasta”*
- *”Kiva poppoo”*

- *”Kaikki olivat mielestäni avoimia tutustumaan toisiin”*
- *”Ehkä hieman jakautunut, uudet ja vanhat plus vanhojen sisällä myös hieman jakautumista”*
- *”Tilanne oli vielä kesken”*
- *”Ei mielipidettä. En ollut tekemisissä joukkueen kanssa juuri ollenkaan ennen leiriä”*

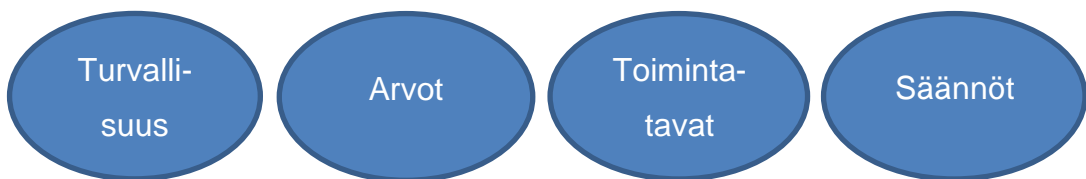
Kommenttien perusteella voidaan olettaa, että joukkue on ollut vielä keskeneräinen heinäkuun alussa. Pelaajat eivät tunteneet toisiaan ja osa oli ihan uusia kasvoja. Leirin jälkeenkin joukkueeseen on liittynyt useampi uusi pelaaja.

Jotta joukkue saisi opinnäytetyöstäni kaiken mahdollisen hyödyn, halusin tehdä siitä toiminnallisen. Ammattikorkeakoulussa toiminnallinen opinnäytetyö on yksi opinnäytetyön muoto. Se voi olla sisällöltään jonkinlainen opas, esimerkiksi perehdyttämisopas tiettyyn aiheeseen tai jonkinlainen tapahtuma/tilaisuus, johon sisältyy suunnittelua, toteutusta tai niitä molempia. Toiminnallinen opinnäytetyö on kaksiosainen, joka koostuu toiminnallisesta osuudesta sekä opinnäytetyöraportista. (Airaksinen 2009, 6–10.)

5 TOIMINNALLINEN OSUUS

5.1 Suunnittelu ja toteutus

Heinäkuussa 2020 RoKi Naisten joukkue piti kauden aloitusleirin Rovaniemellä. Joukkueen valmentajan Tuomas Liitolan kanssa oli sovittu, että toteutan opinnäytetyöni toiminnallisen osuuden neljän leiripäivän aikana. Yhden leiripäivän aikana minun käytettävissäni oli noin kolme tuntia eli yhteensä toiminnallisen osuuden toteutukseen kului 12 tuntia. Aloitin suunnitteluprosessin lukemalla ja etsimällä tietoa ryhmäidentiteetistä. Tein samalla muistiinpanoja ja keräsin ylös hyviä lähteitä, joita voisin hyödyntää opinnäytetyötä kirjoittaessani. Tiedonhaun pohjalta nousi esille yksittäisiä asioita, joista päätin muodostaa teemat leiripäiville. Päivien teemat olivat (Kuvion 2) mukaiset.



Kuvio 2. Leiripäivien teemat

Annoin jokaiselle päivälle oman teeman, jotta leirin jäsentelystä muodostuisi selkeä kokonaisuus. Valitsin ensimmäisen päivän teemaksi turvallisuuden, koska RoKi Naisten mukana oli paljon uusia pelaajia. Tästä syystä kaikki pelaajat eivät tunteneet vielä toisiaan. Osa uusista pelaajista oli ensimmäistä kertaa RoKi Naisten mukana vasta heinäkuun leirillä. Pelaajien sekä opinnäytetyöni kannalta oli tärkeää, että pelaajat pystyivät kommunikoimaan avoimesti sekä jakamaan omia mielipiteitään. Tavoitteena oli, että pelaajat tunsivat olonsa turvalliseksi joukkueessa ja uskaltaisivat ilmaista mielipiteitään. Turvallisen ryhmän tavoite on auttaa ryhmän jäseniä olemaan omia itsejään (Aalto 2000, 28). Turvallisessa ryhmässä ryhmän jäsenet huomaavat välittävänsä toisistaan sekä silloin ajatellaan muiden jäsenien parasta. Turvallisella ryhmällä on myös positiivinen vaikutus yksilöiden itsetuntoon. (Aalto 2000, 17.)

Toisen päivän teemaksi valikoitui arvot, koska ryhmäidentiteetti määräytyy arvojen pohjalta. Arvot määrittelevät toiminnassamme sitä, mikä on oikein ja mikä on väärin. Sen vuoksi on tärkeää perehtyä joukkueen arvoihin jo heti joukkueen rakentumisen alkuvaiheessa.

Kolmannen päivän teema on toimintatavat, koska on tärkeää, että joukkueella on selkeät toimintatavat. Kun joukkueella on selkeät toimintatavat, jokainen joukkueen jäsen tietää, miten tulee toimia erilaisissa tilanteissa. Silloin joukkueen jäsenet pystyvät keskittymään paremmin ryhmän ydintehtävän suorittamiseen.

Viimeisen päivän teemaksi valikoitui säännöt. Viimeisenä päivänä joukkueen jäsenet pääsivät pohtimaan sitä, millainen joukkue se haluaa olla. Teemana oli säännöt, koska pelaajat pohtivat myös sitä, mitä se heiltä vaatii. Sen perusteella joukkueen jäsenet muodostivat joukkueelle yhteisiä sääntöjä tulevalle kaudelle.

Suunnitteluprosessin alussa kävin keskustelua Raahen kaupungin erityisnuorisotyöntekijä Grekulan ja erityisnuorisoohjaaja Mannisen kanssa, jotka ovat perehtyneet tarkemmin ryhmäytymiseen. He tekevät työtä lasten ja nuorten ryhmäytymisen parissa. Sain heiltä paljon ideoita ja työkaluja toiminnallisen osuuden käytännön toteutukseen. (Grekula & Manninen 2020.)

5.1.1 Turvallisuus

Ensimmäisen päivän teemana oli turvallisuus. Tässä opinnäytetyössä tarkoitan turvallisuudella sellaista ryhmän tilaa, jossa yksilöiden minuutta uhkaavia tekijöitä on mahdollisimman vähän. Tällaisia uhkaavia tilanteita voisivat olla esimerkiksi tilanteet, jotka synnyttävät pelkoa, syyllisyyttä, häpeää tai arvottomuuden tunnetta (Aalto 2000, 15).

Mikko Aallon mukaan turvallisuuden luominen lähtee ohjaajasta. Heti aloitustilanteessa tulisi kiinnittää huomiota itsensä ja avustajien esittelyyn, työskentelytavan sekä menetelmien esittelyyn, hyvään valmistautumiseen, tavoitteiden esittelyyn tulotunteiden purkuun sekä ryhmän jäsenten esittelyyn (Aalto 2000, 92). Aloitin päivän omalla esittäytymisellä, jossa kerroin kuka olen, mistä tulen ja miksi olen

täällä. Sen jälkeen esittelin sisällön ja kerroin, mitä tulevien päivien aikana tehdään. Otimme myös alkuun esittelykierroksen, jossa jokainen pelaaja pääsi esittelemään itsensä muille. Käytössä oli myös fiiliskortit, joista jokainen pelaaja oli saanut valita itselleen yhden. Esittelykierroksella jokainen pelaaja kertoi, miksi oli valinnut juuri sen kortin ja miten se häneen liittyi.

Ensimmäisen päivän tavoitteena oli luoda turvallista ilmapiiriä erilaisten tutustumisleikkien muodossa. Erilaisten tutustumisharjoitteiden kautta ryhmän jäsenten on helppo oppia tuntemaan toisensa paremmin. Toisten tunteminen on merkittävimpiä tekijöitä ajatellen ryhmäytymistä sekä ryhmän turvallisuutta. (Aalto 2000, 180) Vuorovaikutuksella on suuri vaikutus turvallisen ryhmän rakentumiseen (Aalto 2000, 27), minkä vuoksi suunnittelin toteutuksen niin, että se sisältäisi mahdollisimman paljon vuorovaikutusta.

Turvallisen ryhmän tuntomerkkejä ovat avoimuus, luottamus, erilaisuuden hyväksyminen, tukeminen sekä yhteistyö. Turvallisessa ryhmässä on mukava työskennellä, sillä ryhmän jäsenet kokevat itsensä hyväksytyiksi omana itsenään. (Terve koululainen 2020.)

5.1.2 Arvot

Toisen päivän tavoitteena oli perehtyä seuran arvoihin sekä muodostaa RoKi Naisille omat arvot. Myös turvallisen tunnelman luomiseen kiinnitettiin edelleen huomiota. Aloitimme päivän mieltien yhdessä, mitä arvot ovat, mitä niillä tarkoitetaan ja mitkä ovat seuran arvoja. Sen jälkeen jokainen pelaaja pääsi pohtimaan omia arvojaan sekä heidän mielestään RoKi Naisille sopivia arvoja. Jokainen pelaaja nimesi noin viisi mielestään tärkeää arvoa joukkueelle, jonka jälkeen jokainen esille noussut arvo kirjoitettiin yhdessä listalle muistiin. Yhteensä 21 arvoa nousi esille keskusteluissa. Kun kaikki esille nousseet arvot oli kirjoitettu ylös, käytiin keskustelua siitä, mitä esillä olevilla arvoilla oikein tarkoitetaan. Keskustelun yhteydessä karsittiin samalla samankaltaisia arvoja pois. Lopuksi tehtiin äänestys, jossa jokainen pelaaja pääsi äänestämään mielestään tärkeimmät arvot

joukkueelle. Äänestyksessä viisi arvoa nousi selkeästi ylitse muiden. Niistä muodostuivat joukkueen yhteiset arvot (Kuvio 3). Arvojen määrittämisen jälkeen mietttiin sitä, mitä arvot käytännössä tarkoittavat.



Kuvio 3. Joukkueen arvot

5.1.3 Toimintatavat

Kolmannen päivän teemana olivat toimintatavat joukkueessa. Päivän tavoitteena oli saada pelaajat miettimään ja pohtimaan erilaisia toimintatapoja tulevalle kaudelle. Miten meidän joukkueessamme haluttaisiin asioita hoidettavan? Millä tavalla asioista pitäisi keskustella ja kenen kanssa? Miten hankalista tilanteista selvittäisiin? Päivän aikana pelaajat kiersivät erilaisia pisteitä, joissa jokaisella pisteellä oli esitettynä oma ongelmatilanteensa. Ongelmatilanteet olivat kuvauksia tapahtumista, joita tulevan kauden aikana joukkueessa voisi oikeastikin tapahtua. Esittelen seuraavaksi muutaman esimerkin ongelmatilanteista sekä pelaajien niihin kehittämistä ratkaisuisista.

Esimerkissä yksi Maija on jostain syystä hiiltynyt/tulistunut kesken tärkeän pelin. Vaihtoaitiossa hän levittää negatiivista energiaa. Pelaajien piti miettiä, miten tässä tilanteessa tulisi toimia.

- *”Maijan kanssa tulisi käydä asia pikaisesti läpi joko vaihtoaitiossa tai erätauolla. Maijan kanssa voitaisiin sopia, että käsitellään asia pelin jälkeen (jos asia on vakava) ja nyt tulisi unohtaa asia ja jatkaa pelaamista. Joko kapteeni, valmennus tai hyvä ystävä, joka osaa rauhoittaa tilanteen”*
- *”Jos tilanne ei muutu, valmentaja lähettää pelaajan koppiin → asia puidaan pelin jälkeen”*
- *”Maijaa voisi kehottaa ajattelemaan ja käyttäytymään positiivisemmin.”*

- *”Olisi tärkeää reagoida tilanteeseen (esim. valmentaja tai kapteeni) muutoin käytös hyväksytään”*
- *”Maijan olisi hyvä miettiä mitä tällainen tilanne tekee joukkueelle ja miten voisi parantaa käytöstään (jos se on toistuvaa)”*
- *”Maijaa voisi käydä tsemppaamassa ja rohkaisemassa, ”ollaan tässä yhdessä” ”*
- *”Kehottaa Maijaa rauhoittumaan/rentoutumaan”*
- *”On joskus ollut tilanteita, kun jollakin on huono päivä ja sitten negatiivinen ilmapiiri leviää nopeasti koko joukkueeseen. Myrkyttyneessä ilmapiirissä on vaikea pelata ja voittaa”*

Esimerkissä kaksi Maija on saapunut harjoituksiin ja kävellessään koppiin hän kuulee Liisan puhuvan muutaman muun pelaajan kanssa pahaa pelaajasta X. Pelaajien piti miettiä, miten Maijan tulisi tilanteessa toimia.

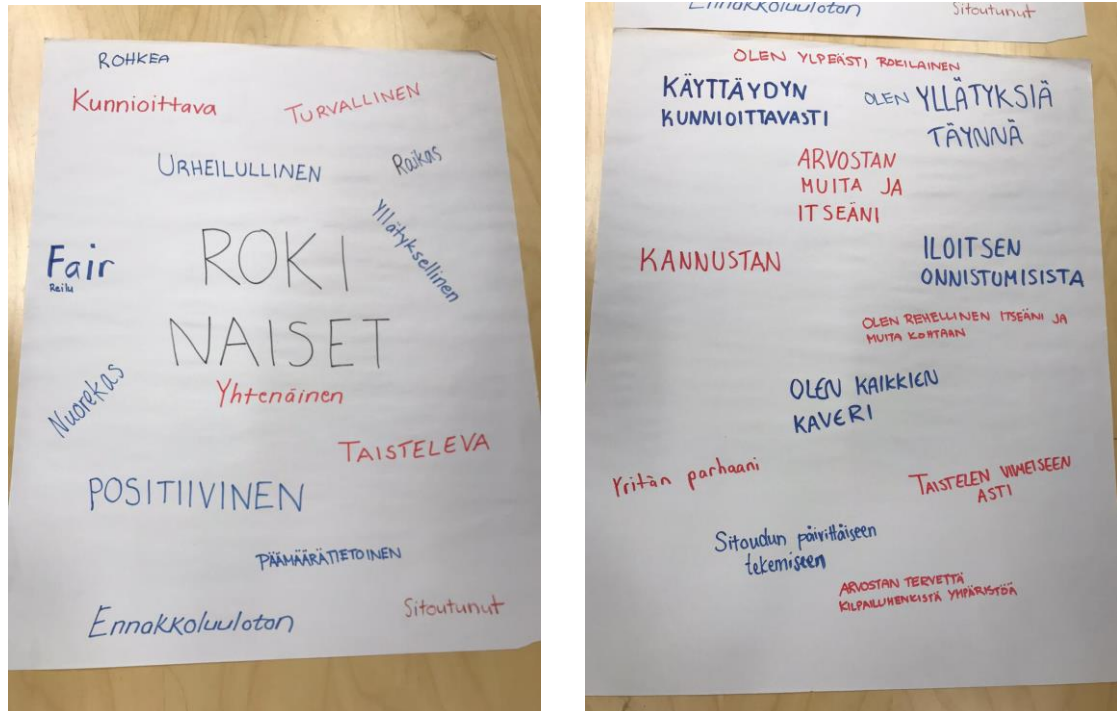
- *”Käy sanomassa pelaajille, ettei he puhuisivat toisista pahaa. Tarvittaessa voi käydä kertomassa valmentajalle asiasta → jos uskaltaa mennä sanomaan suoraan niin hyvä!”*
- *”Jos ei uskalla, kannattaa asiasta kertoa esim. kapteenille tai valmennukselle/toimihenkilölle”*
- *”Maijan pitäisi puhua valmentajalle suoraan ja kehottaa valmentajaa muistuttamaan, ettei toisista puhuta mitään negatiivista (varsinkaan joukkueen sisällä)”*
- *”Valmentajan tulisi muistuttaa, että asioista/erimielisyyksistä voi puhua suoraan asianomaisille”*
- *”Tiedon välittäjän mahdollisuus anonyymiyteen”*
- *”Pikainen puuttuminen → ettei tilanne paisu”*
- *”Liisan pitää ymmärtää miten tällaiset puheet vaikuttaa joukkueeseen ja selvittää asiat kahden kesken asianomaisen kanssa”*
- *”Asiasta riippuen, olisiko järkevintä hoitaa asia kapteeniston vai valmennuksen kautta”*

Näiden ongelmatilanne-esimerkkien käsittelyn toivoin auttavan joukkuetta avoimen keskustelun alkuun. Toivoin myös, että ongelmallisista asioista keskusteleminen keksittyjen esimerkkien avulla helpottaisi yhteisten toimintatapojen muoutumista ja auttaisi joukkueenjäseniä katsomaan asioita uusista näkökulmista.

5.1.4 Säännöt

Viimeisen päivän teemana olivat joukkueen säännöt. Päivän aikana pelaajat pääsivät miettimään millainen joukkue RoKi Naiset haluaa olla. Halusin, että pelaajat joutuisivat pohtimaan joukkueensa identiteettiä sekä joukkueen sisältä että ulkopuolisen katselijan silmin. Millainen joukkue RoKi Naiset haluaa olla? Millaisena haluamme muiden meidän joukkueemme näkevän? Mitkä asiat ovat joukkueelle tärkeitä?

Käytin kysymysten selvittämiseen Padletia, johon pelaajat saivat kirjoittaa anonyymisti mielipiteitään. Valitsin Padletin apuvälineeksi, koska anonyymisyys suojaaa pelaajia, minkä vuoksi he pystyivät ilmaisemaan avoimemmin mielipiteitään ja ajatuksiaan. Padletin näkymä oli heijastettu kannettavalta tietokoneelta luokkatilan edessä olevaan televisioon, jotta vastaukset näkyivät kaikille. Kun uusia vastauksia ei enää tullut, joukkue kävi keskustelua Padlettiin ilmestyneistä vastauksista. Keskusteluissa mietittiin ensin yksin ja sitten yhdessä, mitä jokaiselta pelaajalta vaaditaan, jotta tavoitteeseen päästäisiin. Pohdintojen perusteella muovattiin päivän päätteeksi joukkueen omat säännöt, joiden avulla voitaisiin kasvaa ja kehittyä vielä paremmaksi joukkueeksi. Yhdessä sovituista säännöistä pelaajat muodostivat myös kirjallisen tuotoksen (Kuvio 4), joka voitaisiin ripustaa leirin jälkeen varustekopin seinälle kaikkien nähtäväksi.



Kuvio 4. Kirjallinen tuotos

5.2 Arviointi

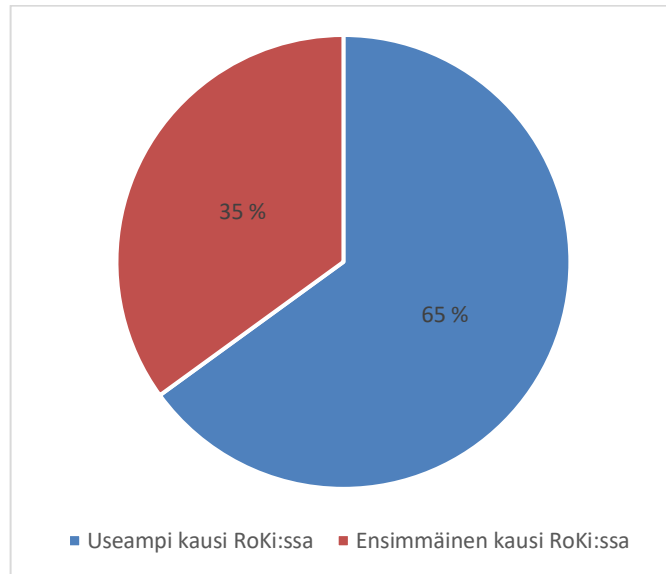
Arvioin opinnäytetyöni monin eri tavoin. Leirin toiminnallisen osuuden lopussa, pyysin jokaista pelaajaa antamaan vapaamuotoisen kirjallisen palautteen vetämästäni osuudesta sekä omasta ohjaamisestani. Sen lisäksi kävin joukkueen valmentajien kanssa keskustelua, jossa kävimme läpi kulunutta leiriä. Samalla sain heiltä suullista palautetta toiminnallisesta osuudestani. Suunnittelin pelaajille myös kyselyn, mihin he vastasivat syksyllä 2020. Näiden lisäksi itsearvioin työtäni koko opinnäytetyöprosessin ajan. Näitä avaan seuraavissa luvuissa vielä tarkemmin.

5.2.1 Kysely

Suunnittelin pelaajille syyskuussa kyselyn, joka toteutettiin Rovaniemellä harjoitusten yhteydessä lokakuun alussa. Kyselyn avulla halusin selvittää, olivatko joukkueen säännöt ja toimintatavat kaikkien tiedossa ja näkyivätkö arvot joukkueen toiminnassa.

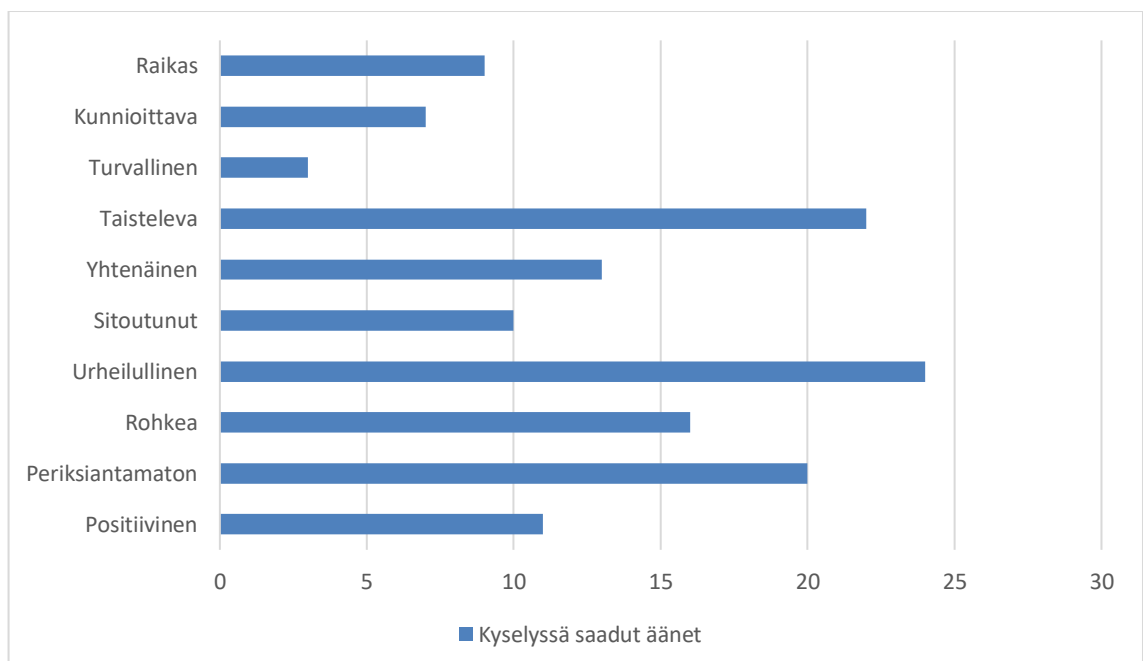
Kysely suoritettiin sekä RoKi Naisten liigajoukkueelle, että RoKi Pilkkeen pelaajille. Vastauksia kyselyyn sain 26 kappaletta, joten kaikki pelaajat eivät kyselyyn

vastanneet. Tällä voi olla vaikutusta kyselyn tuloksiin. Kyselyyn vastanneista 35 prosenttia (yhdeksän pelaajaa) pelaa ensimmäistä kautta RoKi Naisissa (Kuvio 5).



Kuvio 5. Tulokkaiden osuus pelaajista

Kyselyssä pelaajat äänestivät heidän mielestään parhaiten RoKi Naisia kuvaavia adjektiiveja (Kuvio 6). Vaihtoehdot kyselyyn otettiin pelaajilta tulleista viimeisen leiripäivän pohdinnoista, joissa pelaajat luettelivat asioita, millainen joukkue he haluaisivat olla. Kyselyssä viisi eniten ääniä saanutta adjektiivia olivat urheilullinen, taisteleva, periksiantamaton, rohkea ja yhtenäinen. Tällaisena joukkueena RoKi Naiset haluaa näyttäytyä.



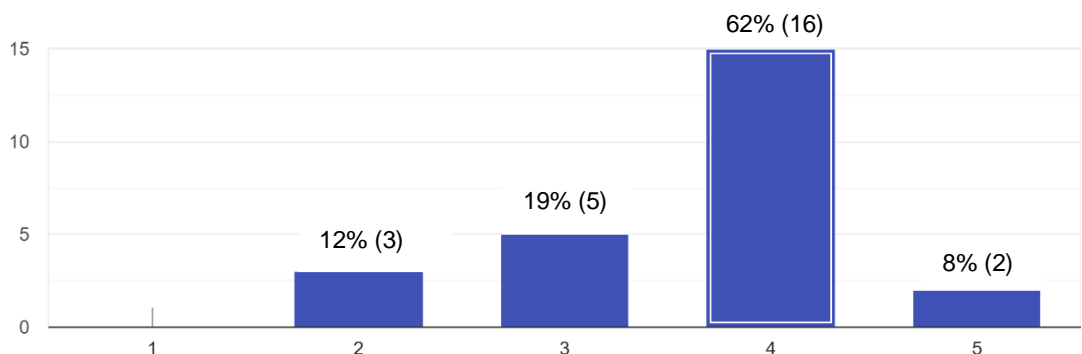
Kuvio 6. RoKi Naisia kuvaavat adjektiivit

Kyselyssä pyrin myös selvittämään, millaisia muutoksia joukkueessa oli tapahtunut viimeisen kolmen kuukauden aikana. Kyselyssä oli tähän liittyen kysymys, johon pelaajat vastasivat avoimesti. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että pelaajien mielestä toimintatavat olivat selkeytyneet, joukkuehenki oli kehittynyt ja arvot näkyivät toiminnassa. Vastauksien perusteella joukkue on siis yhtenäistynyt huomattavasti. Vastauksissa tulee selkeästi esille myös se, että joukkuehenki on kehittynyt (Kuvio 7). Hyvä joukkuehenki tukee myös ryhmäidentiteettiä ja onkin yksi ryhmäidentiteetin kivijaloista. Kyselyssä pelaajat arvioivat joukkuehenkeä asteikolla yhdestä viiteen. Asteikolla numero yksi tarkoitti erittäin huonoa joukkuehenkeä, kun taas viisi tarkoitti erittäin hyvää joukkuehenkeä. Pelaajista suurin osa 62 prosenttia oli kokenut joukkuehengen tasolle neljä. Kolme pelaajaa oli vastannut joukkuehengen olevan tasolla kaksi. Viisi pelaajaa oli vastannut kolme ja kaksi pelaajaa oli vastannut viisi.

Vastauksissa on siis myös paljon hajontaa. Kyselyn avoimista vastauksista muutamissa mainitaan, että lähiaikoina sattunut yksittäinen tapaus on vaikuttanut joukkuehenkeen negatiivisesti. Tämä on voinut vaikuttaa vastauksien hajanaisuuteen.

Millaiseksi koet joukkuehengen tällä hetkellä?

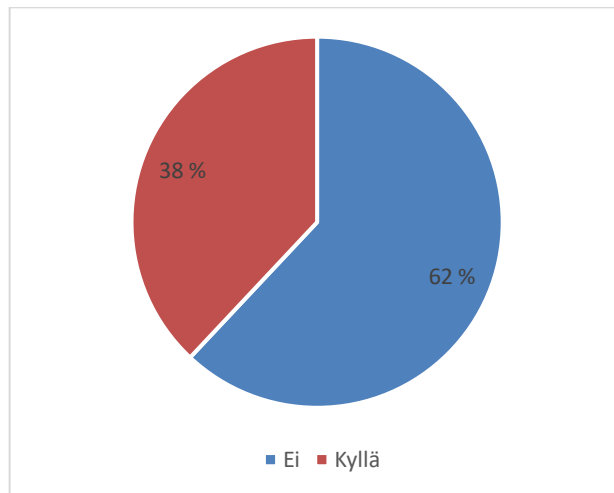
25 vastausta



Kuvio 7. Koettu joukkuehenki

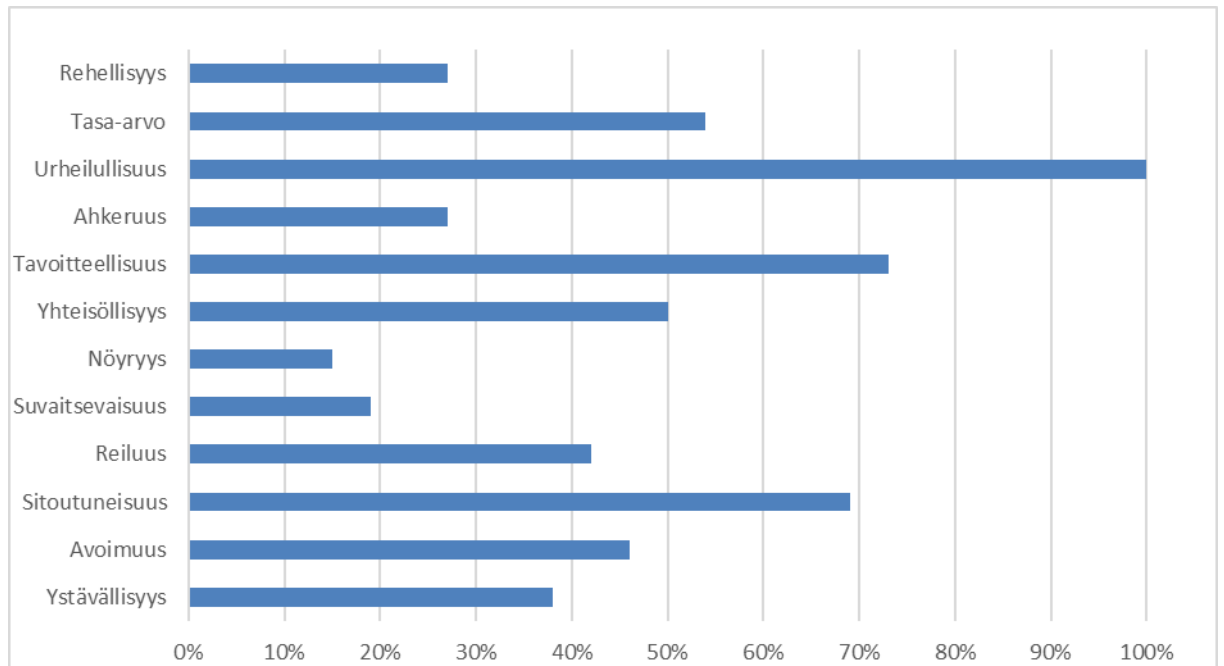
Havaitsin kyselyn vastauksissa myös hieman ristiriitaisuutta. Kun kysyin pelaajilta, millaisia muutoksia joukkueessa oli tapahtunut viimeisen kolmen kuukauden

aikana, useat pelaajat mainitsivat toimintatapojen selkeytyneen. Kyselyn yksi kysymyksistä kuitenkin oli ”Onko joukkueeseen muodostunut selkeät toimintatavat?”, johon 38 prosenttia vastaajista oli vastannut ei (Kuvio 8), mikä tuo vastuksiin ristiriitaisuutta. Tämän perusteella voitaisiin olettaa, että joukkueeseen ei ole muodostunut selkeitä toimintatapoja tai ainakaan ne eivät ole kaikkien pelaajien tiedossa.



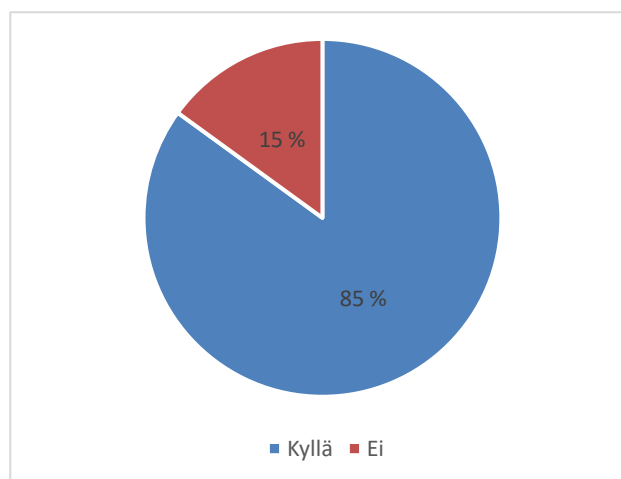
Kuvio 8. Selkeät toimintatavat

Määrittelimme leirillä RoKi Naisille viisi arvoa. Kyselyssä kysyin pelaajilta, mitkä ovat leirillä määritetyt joukkueen arvot. Tällä kysymyksellä halusin selvittää, ovatko kauden aloitusleirin ryhmäytymiseen liittyvät sisällöt tulleet tutuiksi myös niille joukkueen jäsenille, jotka eivät olleet päässeet kauden aloitusleirille mukaan. leirillä käytyjä asioita käyty leirin jälkeen läpi. Olin laittanut kyselyyn vaihtoehtoiksi niitä arvoja, joita leirillä oli nostettu esille ja minkä joukosta viisi arvoa ovat valittu. Joukkueen tärkeimmiksi arvoiksi leirillä valikoituivat urheilullisuus, tavoitteellisuus, reiluus, sitoutuneisuus sekä yhteisöllisyys (Kuvio 9). Kyselyn perusteella viisi eniten ääniä saanutta arvoa olivat urheilullisuus, tavoitteellisuus, sitoutuneisuus, tasa-arvo sekä yhteisöllisyys.



Kuvio 9. Arvojen äänet

Vastauksien perusteella arvot olivat siis melko hyvin joukkueen tiedossa (Kuvio 10). Vain yksi eniten ääniä saaneista arvoista erosi leirillä määritellyistä arvoista. Vastaaajista 22 oli sitä mieltä, että arvot näkyvät selkeästi joukkueen toiminnassa. Neljä vastaajaa on taas sitä mieltä, että arvot eivät näy selkeästi joukkueen toiminnassa.



Kuvio 10. Arvojen näkyvyys

Kyselyn tuloksista on havaittavissa myös se, että leirillä käydyistä sisällöistä ei ole ehkä enää leirin jälkeen keskusteltu pelaajien kanssa. Asioita ei ole käyty kaikkien pelaajien kanssa läpi. Kyselyyn ovat vastanneet myös ne pelaajat, jotka

eivät ole olleet paikalla heinäkuun leirillä. Kyselyn jälkeen pelaajilta tuli toive, että leirillä käytyjä asioita käytäisiin vielä uudelleen läpi koko joukkueen kesken.

RoKin Naisten päävalmentaja Liitola kommentoi alkukautta hieman sekavaksi, sillä meneillään on niin paljon kaikkea uutta. Sen vuoksi myös leirillä käytyihin asioihin tarkempi perehtyminen on jäänyt vähäiselle. (Liitola 2020.)

Kyselyn vastauksien perusteella ryhmäidentiteetti näkyy joukkueessa hyvänä yhteishenkenä ja tiiviinä yhteistyönä. Pelaajat kommentoivat joukkueen tämänhetkistä me-henkisyyttä seuraavasti:

- *”Ollaan yhtä jäällä ja jään ulkopuolella”*
- *”Esim. Treeneissä pari- ja ryhmäjutuissa kaverit vaihtuu, ei aina samojen kans”*
- *”Yhteinen huumori, hallilla kaikkien moikkaaminen, ystävällisyys ja tsemppaaminen”*
- *”Ollaan avoimia, keskustellaan, tehdään asioita yhdessä ja logolle”*
- *”Hyvinä suorituksina joukkueena, avoimuus”*
- *”Ollaan kannustava ja yhtenäinen ryhmä”*
- *”Hyvänä yhteishenkenä”*

Kyselyn perusteella voidaan olettaa, että joukkueesta on tullut yhtenäisempi, arvot näkyvät joukkueen toiminnassa sekä joukkueelle on muodostunut jonkinlaiset toimintatavat. Toimintatavat eivät ole kuitenkaan kaikille pelaajille selkeät, joten niitä niihin olisi jatkossa hyvä kiinnittää yhä enemmän huomiota.

5.2.2 Palaute

Arvioin toiminnallista osuutta valmentajilta ja pelaajilta tulleiden palautteiden kautta. Heinäkuun leirin päätteeksi pyysin kaikkia paikallaolijoita antamaan vapaamuotoisen palautteen vetämästäni osuudesta. Palaute annettiin Padletin kautta ja anonyymisti, jotta jokaisella oli mahdollisuus antaa palautetta mahdollisimman rehellisesti.

Palaute oli suurimmilta osin positiivista. Muutamassa palautteessa mainittiin liian pitkiksi ja hieman puuduttavaksi koetut tuokiot. Oli paljon uutta mielenkiintoista asiaa ja rajallinen määrä aikaa, mikä tuotti haasteita suunnitelman toteutukseen. Suunnitelmia täytyi muuttaa pikaisestikin joukkueen aikataulujen mukaan. Ajanpuutteen vuoksi moni ryhmäytymistä edistävä kevennys jouduttiin jättämään pois, minkä vuoksi päivät olivat enemmän yhdessä keskustelua ja paikallaan olemista. Tässä on muutama esimerkki saaduista palautteista:

”Tää oli todella hyvä ja tarpeellinen setti. Opittiin paljon toisistamme ja itsestämme. Oli myös hyvä, että pohdittiin vaikeita ja hankaliakin asioita – haastettiin itseämme. Hyvä fiilis tästä porukasta!”

”Joukkueen kannalta nämä ryhmäytymiset ja mietinnät olivat varmasti hyödyllisiä ja ne kyllä vaativat ajatustyötä. On hyvä, kun yhteisiä arvoja ja toimintatapoja on mietitty ja samalla päässyt tutustumaan muihin”

”Oli kivoja juttuja, aika tosi paljon toistoa, niin se vähän puudutti välillä. Rytmitys istumisen ja tekemisen suhteen olisi voinut olla parempi. Tärkeitä asioita on hyvä käsitellä yhdessä heti kauden alkuun, joten tästä saadaan hyvät eväät kauteen ja voidaan työstää näillä opeilla vielä lisää”

Palautteen perusteella päivät olivat hieman puuduttavia mutta hyödyllisiä. Päivät sisälsivät paljon uutta pelaajille ja heistä oli mukava perehtyä käsiteltyihin asioihin tarkemmin. He kokivat tarpeelliseksi sen, että joukkueen sisäisistä asioista keskusteltiin heti kauden alussa. Näin yhteistyö tulevaa kautta kohti oli helpompi aloittaa. Monet palautteenantajista olivat oppineet uutta niin joukkueesta kuin myös itsestäänkin, mikä oli hieno juttu. Leiripäivät auttoivat myös pelaajia tutustumaan toisiinsa paremmin.

Sain myös suullista palautetta valmentajilta. Valmentajien mukaan tämä oli erittäin hyödyllinen kokonaisuus tulevaa kautta ajatellen. Valmentajista oli myös mielenkiintoista kuulla mielipiteitä ja ratkaisuehdotuksia erilaisiin tilanteisiin pelaajien näkökulmasta. Päivien aikana pelaajilta nousi esille sellaisiakin ajatuksia, joita valmentajat eivät olisi osanneet itse ajatella. RoKi Naisilla on nyt selkeät toimintatavat ja arvot, joihin he pystyvät jatkossa ongelmatilanteissa tukeutumaan (Liitola 2020). Valmentajat kokivat myös itse saaneensa uusia työkaluja, joita hyödyntää tulevaisuudessa. Esimerkiksi viimeisenä leiripäivänä käytimme paljon

Padletia, joka oli osalle valmentajista uutta. Padletin yksi parhaista ominaisuuksista on anonyymisyys. Sen vuoksi sitä voidaan hyödyntää monissa erilaisissa tilanteissa.

5.2.3 Itsearviointi

Päivien aikana nousi paljon ajatuksia siitä, mitä olisi voinut tehdä toteutuksessa toisin. Ryhmäidentiteetin muodostumista varten olisi voinut järjestää ihan oman leirin. Leirillä olisi silloin ehtinyt perehtymään asioihin vielä syvällisemmin, koska aikaakin olisi ollut käytettävissä enemmän. Silloin toiminnallisia harjoitteita olisi ehtinyt tehdä enemmän. Ajanpuutteen vuoksi jouduin jättämään osan suunnitelluista toiminnallisista harjoitteista pois. Se harmitti minua, koska juuri ne harjoitteet olisivat olleet ryhmä koheesiota eli ryhmän kiinteyttä tukevia harjoitteita. Ne olisivat tukeneet myös ryhmäidentiteetin muodostumista. Harjoitteet oli suunniteltu niin, että ne sisälsivät ongelmanratkaisua, yhdessä tekemistä, tutustumista sekä hauskuutta. Toiminnallisten harjoitteiden jäätyä pois, päivät olivat pitkälti yhdessä keskustelua ja pienryhmissä työskentelyä, minkä pelaajat kokivat puuduttavana.

Oli harmillista, mutta inhimillistä, että kaikki pelaajat eivät päässeet osallistumaan leirille. Leiri oli keskellä viikkoa ja moni pelaajista oli silloin töissä. Leirillä oli mukana myös nuoria pelaajia, jotka eivät varsinaisesti kuuluneet RoKi Naisten joukkueisiin vaan olivat tutustumassa joukkueen toimintaan. Nämä tekijät vaikuttivat luonnollisesti työni toteutukseen sekä joukkueen aikaansaannoksiin.

Olen kuitenkin tyytyväinen siihen, että sain tiivistettyä asiat neljälle päivälle. Suunnitteluvaiheessa ideoita toteutuksesta oli tosi paljon ja tuntui siltä, ettei aikaa riittä leirillä mihinkään. Mielestäni onnistuin kuitenkin suunnittelemaan toimivan ja tarpeellisen kokonaisuuden leirille.

Olen myös tyytyväinen omaan suoritukseeni ohjaajana. Olen opintojeni aikana huomannut, että keskustelun johtaminen on tuottanut minulle hankaluuksia. Sen

vuoksi pyrin kiinnittämään tähän asiaan erityistä huomiota leirin aikana ja mielestäni myös onnistuin siinä. Sain myös pelaajilta ja valmentajilta positiivista palautetta koskien ohjaamistani.

6 POHDINTA

6.1 Tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli muodostaa kokonaisuus, joka tukisi RoKi Naisten ryhmäidentiteetin muodostumista. Onnistuin tässä tavoitteessa, koska koen kirjallisen sekä suullisen palautteen perusteella, että opinnäytetyöstäni on ollut hyötyä joukkueelle. Olen tyytyväinen suunnittelemaani kokonaisuuteen, vaikka työn suunnittelu ja aiheen rajaaminen tuottikin alussa haasteita.

Työn toisena tavoitteena oli muodostaa RoKi Naisille selkeät toimintatavat ja arvot, joihin joukkue voi nojata tulevan kauden aikana. Tämä tavoite ei kuitenkaan täysin toteutunut. Lokakuun alussa pidetystä kyselystä kävi ilmi, että toimintatavat olivat vielä osittain epäselvät, eivätkä ne olleet kaikkien tiedossa. Valmentajien kanssa käymissäni keskusteluissa selvisi, että vasta toinen joukkue oli ennättänyt leirin jälkeen palata leirin sisältöihin joukkueen toimintakulttuuriin liittyen. Siksi onkin ymmärrettävää, että osa pelaajista koki, etteivät kaikki joukkueen tavat olleet vielä itselle selkiytyneet. Opinnäytetyöni kaltainen kokonaisuus voisikin toimia hyvänä alkusysäyksenä joukkueen ryhmäytymisessä. Joukkueen ryhmäidentiteetin muodostuminen ja me-hengen kasvattaminen vaatii kuitenkin myös yhteisiä kokemuksia ja yhdessäoloa sekä asian jatkuvaa työstämistä pitkin kautta.

Molemmat joukkueet vastasivat kyselyyn saman linkin kautta, jolloin kyselyn vastauksista ei voi nähdä joukkuekohtaisia eroja. Olisi ollut mielenkiintoista nähdä, millä tavoin joukkueiden väliset vastaukset erosivat toisistaan, vai erosivatko millään tavalla.

6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Työni luotettavuuteen olen pyrkinyt monin keinoin. Olen arvioinut työtäni koko opinnäytetyöprosessin ajan rehellisesti ja kriittisesti. Aineiston keruu ja työn toteutus on pyritty tekemään mahdollisimman objektiivisesti ja rehellisesti ilman, että olisin itse vaikuttanut tutkimuksen lopputulokseen.

Olin suunnitellut leirin toteutuksen niin, että se sisältäisi mahdollisimman paljon vuorovaikutusta joukkuejäsenten välillä. Leirillä keskusteltiin paljon niin pienryhmissä kuin joukkueenakin. Pohdin sekä leiriä suunniteltaessa, että leirin jälkeen sitä, uskaltautuisivatko kaikki pelaajat kertomaan rehellisesti omia mielipiteitään ja ajatuksiaan muiden edessä. Turvallisen tunnelman luomiseen kiinnitin paljon huomiota leirin alussa ja toivoin sen luovan edellytyksiä rehelliselle ja aidolle mielipiteenilmaisulle. Annoin pelaajille myös aikaa pohtia asioita rauhassa yksin sekä pienissä ryhmissä.

Opinnäytetyöni viitekehys rakentuu pääosin 2000-luvun lähteistä. Näin toimiesani pyrin varmistamaan, että käyttämäni tieto olisi mahdollisimman nykyaikaista ja luotettavaa. Harkinnan jälkeen otin työhöni mukaan muutaman vanhemmankin lähteen, koska koin niiden sisältävän tiedon olevan edelleen ajankohtaista. Lähteistäni löytyy myös niin suomen- kuin englanninkielisiä lähteitä sekä netti- ja kirjallälähteitä. Käytän opinnäytetyössäni pelkästään ensisijaisia lähteitä. Osa lähteistä on myös haastatteluja. Jokainen haastattelu on äänitetty, joten pystyn todistamaan jokaisen haastattelun oikeaksi. Tämä lisää opinnäytetyöni luotettavuutta.

Lokakuussa toteutettu kysely on pilotoitu ulkopuolisilla henkilöillä, jotta saisin palautetta kyselyn ymmärrettävyydestä. Palautteen avulla muokkasinkin kysymyksiä helpommin ymmärrettäviksi. Kysely on toteutettu anonyymisti, joten kyselyn vastauksia ei pysty yhdistämään keneenkään yksittäiseen henkilöön. Joukkueessa on kaksi englanninkielistä pelaajaa, minkä vuoksi käänsin saman kyselyn myös englanninkieliseksi. Näin kaikki pystyivät vastaamaan kyselyyn.

6.3 Jatkotutkimukset

Ohjaajan tehtävänä on auttaa tavoitteenasettelussa, selkeyttää työnjakoa sekä kehittää tapoja, jotka edistävät ryhmän tavoitteen saavuttamista. Ryhmän kiinteiden kannalta on tärkeää, että ohjaaja kiinnittää huomiota siihen, kuinka selkeiksi tavoitteet koetaan, kuinka ne hyväksytään, miten tärkeiksi ne koetaan ja miten niihin sitoudutaan. (Rovio 2009, 167.) Sen vuoksi ryhmän johtajalla on suuri merkitys ryhmäidentiteetin muodostumiseen. Tällaisessa opinnäytetyössä täytyy

tehdä tiivistä yhteistyötä joukkueen valmentajan kanssa. Valmentaja on tämän prosessin omistaja. Hän on myös henkilö, joka pystyy viemään joukkueen psyykkisten ominaisuuksien kehittämiseksi tehtyä työtä eteenpäin kauden aikana tarpeelliseksi katsomallaan tavalla. Tämän opinnäytetyön alussa olisin voinut tehdä RoKi Naisten valmentajan kanssa toimintasuunnitelman, jonka avulla olisin varmistanut, ettei työssäni ole kyse pelkästään yksittäisestä prosessista, vaan sillä olisi jatkumoa. Tähän ei kuitenkaan tämän opinnäytetyön yhteydessä ehditty paneutua.

Jatkotutkimuksissa olisi myös hyvin mielenkiintoista tutkia valmentajan työtä ryhmäidentiteettiin ja psyykkiseen valmennukseen liittyen. Tutkimuskysymyksinä voisi olla silloin esimerkiksi

1. Millaisia keinoja valmentajat käyttävät ryhmäidentiteetin muodostamiseen?
2. Miten valmentajat ottavat huomioon joukkueen sosiaaliset tarpeet?
3. Yhdistääkö menestyviä valmentajia joukkueiden sosiaalisten rakenteiden kehittäminen?

Mielestäni olisi myös mielenkiintoista jatkaa työtäni tekemällä erillinen tutkimus ryhmäidentiteetin merkityksestä joukkueen menestymiseen.

6.4 Oman osaamisen kehittyminen

Oma osaamiseni kehittyi monen eri tavoin opinnäytetyöprosessin aikana. Olen ollut itse joukkueurheilija noin 15 vuotta, mutta siitä huolimatta opin paljon uutta joukkueen muodostumisesta ja myös psyykkisestä valmennuksesta. Teoreettista viitekehystä kirjoittaessani oma tietämykseni aiheesta laajeni huomattavasti ja sain uusia näkökulmia joukkueen psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintaan liittyen. Tietopohjani laajentuminen vaikutti itseluottamukseeni positiivisesti. Toiminnallista osuutta ohjatessani olin huomattavasti itsevarmempi kuin aikaisemmin.

Opinnäytetyöprosessin aikana koen myös kielitaitoni kehittyneen. Vaikka englanninkieli on tuottanut haasteita opiskeluuni, käytin opinnäytetyössäni myös englanninkielisiä lähteitä. Luin kirjoja englanniksi sekä etsin netistä kansainvälisiä lähteitä.

Työelämä muuttuu valtaisa vauhtia, itsensä kehittäminen on sen vuoksi mielestäni yksi tärkeimmistä taidoista työelämässä. Tämän opinnäytetyöprosessin aikana arvioin omaa toimintaani kriittisesti ja pyrin kehittämään sitä jatkuvasti. Mietin usein mitä tein hyvin ja mitä olisin voinut tehdä vielä paremmin. Koen, että otin prosessin aikana askeleen eteenpäin myös itsearviointissa. Itse- ja vertaisarviointi tukevat elinikäistä oppimista. Sen vuoksi näistä taidoista on myös paljon hyötyä tulevaisuudessa. Tämän opinnäytetyön aikana opin, että itselle vaikeissakin asioissa on mahdollisuus kehittyä, jos on valmis tekemään sen eteen töitä. Elämä on yksi iso oppimisprosessi ja tämän opinnäytetyön tekeminen vei minua monta askelta eteenpäin itsensä kehittämisessä ja elinikäisen oppimisen polulla.

LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. Tampere: My Generation Oy.

Airaksinen, T. 2009. Toiminnallisen opinnäytetyön kirjoittaminen – Toiminnallinen opinnäytetyö tekstinä. Viitattu 24.9.2020 <https://www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-opinnytety-tekstin>.

Anttila, M. 2019. Kaikilla meillä on kova näyttämisen halu. <http://www.leijonat.fi/index.php/maajoukkueet/a-maajoukkue/2018-19/mm2019/item/32851-kapteeni-marko-anttila-kaikilla-meilla-on-kova-nayttamisen-halu#f1cdd11f>.

Forsyth, D.R. 2017. Group dynamics. Seventh edition. Print number 01. United States of America.

Grekula, O. 2020. Raahan nuorisotoimi. Erityisnuorisotyöntekijä. Työvalmentaja. Keskustelu. 3.7.2020.

Haakana, P. 2006. Naisjäkkiekon lajiansalyysi ja harjoittelu. Valmentajaseminaarityö. Viitattu 22.7.2020 <https://docplayer.fi/1219591-Naisjaakiekon-lajiansalyysi-ja-harjoittelu.html>.

Hall, S. 2002. Identiteetti. 4. painos. Tampere. Vastapaino.

Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. 2010. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 3.-8. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helkama, K. 2015. Suomalaisten arvot – Mikä meille on oikeasti tärkeää?. Suomalaisen Kirjallisuuden seura. Paino Tallinna.

Henry, K. Arrow, H & Carini, B. 1999. A Tripartite model of group identification Theory and Measurement. Viitattu 7.8.2020 file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/A_Tripartite_Model_of_Group_Identification.pdf.

Hirvonen, P. 2014. Pienryhmät ja vuorovaikutus – sosiaalipsykologian tutkimusperinteiden tienristeyksessä. Teoksessa P.Kuusela & M.Saastamoinen (toim.). Hyvän elämän sosiaalipsykologia. Toimijuus, tunteet ja hyvinvointi. UNIpress.

Honkanen, S. 2012. Sosiaalisten suhteiden ja tilanteiden hallinta. Teoksessa L. Matikka & M. Roos-Salmi. Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellinen Seura. Paikka: Kustantaja. Painos Tammerprint Oy.

Jokiharju, H. 2019. Pidetään joukkue tiiviinä ja yhtenäisenä niin hyvä tulee. Viitattu 12.11.2020 <http://www.leijonat.fi/index.php/maajoukkueet/a-maajoukkue/2018-19/mm2019/item/32863-henri-jokiharju-pidetaan-joukkue-tiiviina-ja-yhtenaisena-niin-hyva-tulee#f1cdd11f>.

Karjalainen, P. & Auvinen, A. 2012. Ryhmädynamiikka. Teoksessa. V.Koho & S.Luukkainen (toim). Jäkkiekon ytimessä – lajitietoa harrastajille ja ammattilaisille.

- Kaunismaa, P. 1997. Keitä me olemme?. Kollektiivisen identiteetin käsitteellisistä lähtökohdista. Viitattu 24.7.2020. <http://elektra.helsinki.fi/se/s/0038-1640/34/3/keitameo.pdf>.
- Kauppila, R.A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Keuruu: PS-kustannus.
- Laaksonen, A. 2012. Jääkiekon lajiansalyysi. Teoksessa. V.Koho & S.Luukkainen
- Liitola, T. 2020. Rovaniemen Kiekko Naisten päävalmentaja. Haastattelu. 1.10.2020.
- Lintunen, T. & Rovio, E. 2009. Johdanto liikunnan ryhmäilmiöihin. Teoksessa E. Rovio, T.Lintunen & O.Salmi (toim.). Ryhmäilmiöt liikunnassa. Liikuntatieteellinen Seura.
- Manninen, L. 2020. Raahen nuorisotoimi. Erityisnuoriso-ohjaaja. Keskustelu. 3.7.2020.
- Melander, M-L. 2010. Yhteisöllisen identiteetin rakentuminen ristin Voitto -lehden mielipidekirjoituksissa. Viitattu 24.7.2020 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24424/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201006162068.pdf>.
- Rahkonen, F. 2010. Opettajan taustamateriaali. ”Nuoren elämän tärkeät asiat”. Työterveyslaitos. Oulun yliopisto. https://arjenarkki.fi/sites/default/files/attachments/good_practices/nuoren_elaman_tarkeat_asiat.pdf.
- Riedlinger, M.E., Gallois, C., McKay, S. & Pittam, J. 2004. Impact of social group processes and functional diversity on communication in networked organizations – Journal of Applied Communication Research. file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/Riedlingeretal2004b.pdf.
- Rovio, E. 2012. Ryhmäilmiöt. Teoksessa. L. Matikka & M. Roos-Salmi. (toim.) Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellinen seura. Helsinki.
- Rovio, E. 2000. Tavoitteenasetteluohjelman suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi joukkuelajissa – toimintatutkimus tapauksena jääkiekkjoukkue. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 12.11.2020. file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/ero-
vio%20(1).pdf.
- Rovio, E., Lintunen, T. & Salmi, O. 2009. Ryhmäilmiöt liikunnassa. Liikuntatieteellinen Seura. Painos Helsinki.
- Rämä, L. 2017. Perheyriyksen identiteetin muodostuminen. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Kauppatieteiden koulutusohjelma. Tietojohtaminen ja johtajuus. Pro Gradu-tutkielma. Viitattu 4.8.2020 https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/130492/Pro%20Gradu_R%c3%a4m%c3%a4_Laura.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
- Sivunen, A. 2004. Ryhmäidentiteetti hajautetuissa tiimeissä. Teoksessa. J.Levo-
nen, T.Järvinen & Kaupinmäki, S. Interaktiivinen tekniikka koulutuksessa 2004 -
konferenssin yhteydessä pidetyn tutkijatapaamisen artikkelit. 2005. Viitattu 12.8.

2020 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.456.2473&rep=rep1&type=pdf#page=22>.

Soukainen, A. 2012. Virtuaalisen ryhmän koossa pysyminen. Vaasan yliopisto kauppätieteellinen tiedekunta markkinointi. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 10.9.2020 <https://core.ac.uk/download/pdf/197963536.pdf>.

Suomen Jääkiekkoliitto ry. 2020. Mitä on tyttökiekko ja naisten jääkiekko?. Viitattu 9.11.2020. <http://www.finhockey.fi/index.php/seuralle/tyttoekiekko/mita-ontyttokiekko-ja-naisten-jaakiekko>.

Suomen Urheilupsykologinen yhdistys. 2020. Mitä on psyykinen valmennus. Viitattu 8.9.2020 http://supy.org/wordpress_9/fi/mita-on-psykinen-valmennus/.

Suomen Valmentajat ry. 2020. Valmentajalla on väliä -kampanja. Helsinki. Viitattu 23.9.2020 <https://www.suomenvalmentajat.fi/arvostus/valmentajalla-on-valia-kampanja/>.

Terve koululainen. 2020. Turvallinen ryhmä liikuttaa. Viitattu 5.8.2020 <https://www.tervekoululainen.fi/ylakoulu/ilmapiiri-ja-pelisaannot/turvallinen-ryhma-liikuttaa/>.

Toivola, J. 2020. Naisten jääkiekkomaajoukkueen valmentaja. Haastattelu. 29.9.2020.

LIITTEET

Liite 1. RoKi Naisten lokakuun palautekysely

ROKI NAISTEN KYSELY

*Pakollinen

1. Onko kausi 2020-2021 ensimmäisesi RoKissa? *

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

2. Olitko paikalla heinäkuun leirillä? *

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

3. Millaiseksi kuvailisit joukkueen tilannetta ennen heinäkuun leiriä? (mehenkisyyden kannalta) *

4. Millaiseksi koet joukkuehengen tällä hetkellä? *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

erittäin huono erittäin hyvä

5. Millä tavoin me-henkisyys näkyy joukkueessa? *

6. Mitkä ovat joukkueen keskeisimpiä arvoja? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Rehellisyys
- Tasa-arvo
- Urheilullisuus
- Ahkeruus
- Tavoitteellisuus
- Yhteisöllisyys
- Nöyryys
- Suvaitsevaisuus
- Reiluus
- Sitoutuneisuus
- Avoimuus
- Ystävällisyys

7. Näkyvätkö arvot joukkueen toiminnassa? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei

8. Onko joukkueeseen muodostunut selkeät toimintatavat? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei

9. Onko sinulla tiedossa joukkueen yhteiset säännöt ja tavoitteet? *

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

10. Millaisia muutoksia joukkueessa on tapahtunut viimeisen 3kk aikana?
(joukkuehenki, toimintatavat, arvot jne.) *

11. Valitse 5 mielestäsi parhaiten RoKia kuvaavaa piirrettä. *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Raikas
- Kunnioittava
- Turvallinen
- Taisteleva
- Yhtenäinen
- Sitoutunut
- Urheilullinen
- Rohkea
- Periksiantamaton
- Positiivinen

12. Muuta huomioita tai kommentteja joukkueen toiminnasta?

13. Kiitos vastauksista! :)