

Miten tavoitteellinen urheilu valmistaa työelämään? –
Tavoitteellisen urheilun opit työelämätaidoista ja työmoraalista

Räsänen Laura



Tekijä	
Laura Räsänen	
Koulutusohjelma	
Johdon assistentti- ja kielten koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi	Sivu- ja liitesivumäärä
Miten tavoitteellinen urheilu valmistaa työelämään? – Urheilu-uran opit työelämään	40 + 2
Tiivistelmä	
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee työelämää ja työelämätaitoja peilaten niitä urheilussa opittuihin psyykkisiin taitoihin. Opinnäytetyössä haetaan vastausta siihen, miten tavoitteellinen urheilu valmistaa nuoria urheilijoita työelämään. Takana ei tarvitse olla pitkää työuraa vaan merkitystä on sillä, että on urheillut tavoitteellisesti.</p> <p>Työelämätaitoja lähestytään erityisesti työstä riippumattomista taidoista eli sellaisista taidoista, joita ei välttämättä opita koulun penkiltä, vaan kokemuksen avulla. Urheilu-uran merkitystä ja urheilijoiden psyykkisiä taitoja tutkitaan niin urheilupsykologian kirjallisuuden näkökulmasta, kuin haastateltavien tavoitteellisesti urheilleiden tai urheilevien nuorten näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyössä käytetään laadullisen tutkimusta tutkimusmenetelmänä ja teemahaastattelua haastattelumenetelmänä, sillä nämä soveltuivat parhaiten tutkimuksen tarkoitukseen. Haastattelut suoritettiin loka-marraskuun aikana vuonna 2016.</p> <p>Tavoitteellisen urheilun kautta opittujen asenteiden ja psyykkisten taitojen sekä työelämätaitojen väliltä löytyi selkeitä yhteyksiä ja urheilu-uran merkitys oli huomattava jokaiseen urheilijaan, urheiluympäristössä kasvaminen vaikutti selkeästi urheilijan minäkuvaan myös muualla, kuin urheilussa. Tulkinnanvaraiseksi kuitenkin jäi esimerkiksi, synnynnäisten luonteenpiirteiden ja kasvatuksen kokonaisvaikutus urheilijaan ja tämän identiteettiin työelämässä.</p>	
Asiasanat	
Työelämätaidot, tavoitteellinen urheilu, alaistaidot, psykologiset taidot, työmoraali & työelämään siirtyminen	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimusongelma ja rajaukset.....	2
2	Työelämätaidot.....	4
2.1	Työn rooli sekä merkitys ennen ja nyt	5
2.2	Urahallinta.....	6
2.3	Esimiehen rooli	8
2.4	Esimiestaidot – hyvän johtajan piirteet	8
2.4.1	Lain määrittämät velvoitteet	10
2.5	Alaisen rooli	10
2.6	Alaistaidot – alainen esimiehen tukena	11
2.6.1	Lain määrittävät velvoitteet.....	14
2.7	Esimies – alaissuhde	14
3	Urheilu-ura ja työelämään siirtyminen	16
3.1	Urheilu-ura ja sen merkitys	16
3.2	Urheilijan psyykkiset taidot.....	17
3.3	Hyvinvointivaikutukset.....	20
3.4	Työelämään siirtyminen	20
4	Tutkimuksen suorittaminen.....	23
4.1	Teemahaastattelu aineistonkeruu menetelmänä	23
5	Miten tavoitteellinen urheilu valmistaa työelämään?	25
5.1	Urheilu-uran merkitys urheilijoille	25
5.2	Mitä tavoitteellinen urheilu tarkoittaa?	26
5.3	Urheilusta opitut taidot ja näkemykset.....	27
5.4	Mitä valmiuksia tavoitteellinen urheilu antaa työelämään?	30
6	Pohdinta.....	32
	Lähteet	36
	Liitteet.....	40
	Liite 1. Haastattelurunko.....	40
	Liite 2. Hyödyllisiä uranohjaus linkkejä urheilijoille	41

1 Johdanto

Etsin pitkään aihetta opinnäytetyölleni, joka olisi yhteensopiva opintojeni kanssa ja oman mielenkiinnon kanssa. Tiesin, että, jos otan aiheeksi jonkun yleisen aiheen, ei minulla tulisi riittämään motivaatiota tutkimuksen loppuun suorittamiseen. Halusin jotenkin yhdistää tähän muutakin kuin pelkän henkilöstöjohtamisen.

Nykyään oli työ sitten mikä tahansa, nuorilta vaaditaan paljon, korkeakoulututkintoa ja useampien vuosien työkokemusta. Tämä yhtälö on melko haastava nuorelle lupaavalle työntekijälle. Tahtoa on, halua näyttää on, halua kehittyä ja oppia löytyy mutta kokemus puuttuu, jolloin monesti työpaikka voi jäädä saamatta. Itselleni kävi monesti näin kesätöitä haettaessa. Pääsin aina loppuun asti mutta toinen valittiin, sillä hänellä oli enemmän kokemusta.

Olen monesti miettinyt, miten tavoitteellisesti urheilevat nuoret tai muut kenelle ei syystä tai toisesta kerry työkokemusta heti nuoresta alkaen, loppujen lopuksi saavat työpaikan. Onko jokin tekijä, joka heidät erottaa joukosta kokemuksen puutteesta huolimatta. Monet urheilijat viettävät suurimman osan koulun ulkopuolisesta ajasta harjoitellen kohti omia unelmiaan ja kesälajien tapauksessa, kesät menevät pitkälti kilpailuissa. Mikäli haluat menestyä, on sinun monesti jätettävä työt väliin, jotta voit keskittyä 100 % urheilussa kehittymiseen.

Urheilija tekee suurimman osan, ellei jopa kaikkia valintoja urheilun ehdoilla. Hän priorisoi aikataulunsa harjoitusten ja kilpailujen perusteella, satsaa tähän suunnattomasti aikaa, motivaatiota ja tahtoa sekä ottaa riskejä menestyäkseen. Hän on saattanut tehdä vuoden töitä parantaakseen ennätystään 0,5 sekunnilla ja on ollut sitoutunut tekemiseensä useiden vuosien ajan. Urheilijat ottavat riskejä kehittyäkseen, välillä se kannattaa ja välillä ei.

Mitä sitten kun 20-25 -vuotias nuori saattaa joutua luopumaan urheilusta, terveydellisten syiden yms. takia. Itselleni kävi näin. Pitkään jatkuneet ongelmat veivät motivaatiota ja uskoa omaan tekemiseen ja muutaman vuoden kamppailujen jälkeen tein vaikeimman päätöksen koskaan, lopetin tavoitteellisesti urheilun. Urheilu-ura saattaa päättyä myös muista syistä, se ei vaan välttämättä motivoi sinua samalla tavalla kuin ennen.

Kun urheilija lopettaa urheilu-uran, siinä jää hetkeksi tyhjän päälle ja voi olla vaikea asettaa elämää uudelle polulle. On kuitenkin muistettava että, urheilu opettaa paljon muutakin kuin fyysisiä taitoja ja vaikka urheilijalla ei välttämättä ole laisinkaan

työkokemusta, on itse urheilu opettanut tiettyjä toimintamalleja ja kasvattanut sinua ihmisenä tavalla, josta varmasti voit hyötyä työelämässä, mikäli osaa siirtää nämä taidot työelämään.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on siis lähestyä työelämään siirtymistä urheilijan näkökulmasta. Tavoitteena on saada selville miten tavoitteellinen urheilu valmistaa työelämään. Sillä ei ole nyt merkitystä oletko päässyt huipulle ja voittanut olympiakultaa vaan sillä, että olet urheillut tavoitteellisesti ja tehnyt kaikkiesi sen eteen, jotta menestyisit. Tuttavapiiriini kuuluu paljon tällaisia nuoria, joita haastattelin tätä opinnäytetyötä varten.

Tarkemmin sanottuna tutkitaan millaisia ominaisuuksia, luonteenpiirteitä tai opittuja psykologisia taitoja tavoitteellinen urheilu vaatii sekä minkälainen yhteys näillä ominaisuuksilla ja taidoilla on työelämätaitoihin ja asenteisiin työelämää kohtaan. Opinnäytetyössä etsitään täten myös perusteluja sille, miksi urheilijan palkkaaminen on enemmän kuin kannattavaa, vaikka hänellä ei olisikaan monen vuoden työkokemusta. Nämä alakysymykset johtavat tutkimuksen pääkysymykseen. Miten tavoitteellinen urheilu valmistaa työelämään?



Kuva 1 Work experience (Memes.)

1.1 Tutkimusongelma ja rajaukset

Tutkimuksen kohteena on aina joku ympäröivä ilmiö, jota lähestytään eri näkökulmista. Jorma Kananen kuvailee kirjassaan, Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas, tutkimusilmiön käsitettä seuraavasti; ”ilmiötä voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta esimerkiksi juridisesta näkökulmasta tai henkilöstöjohtamisen näkökulmasta, riippuen

tutkijan opiskeluista tai mielenkiinnonkohteista. Meitä ympäröivään ilmiöön liittyy aina jokin ongelma, joka halutaan tutkimuksen avulla ratkaista, jota kutsutaan tutkimusongelmaksi.” (Kananen, J. 2010.)

Kuten jo aikaisemmin aiheen valintaa perusteltaessa tuli ilmi, tavoitteena on tutkia millaisia valmiuksia tavoitteellinen urheilu antaa työelämään, tämä on opinnäytetyössä tutkittava ilmiö. Aihetta lähestytään siten luonnollisesti tavoitteellisesti urheilevien nuorten tai muutama vuosi sitten aktiivisen uran lopettaneiden näkökulmasta.

Työllistymistä ja työtehtävistä riippumattomien työelämätaitojen osuutta voisi lähestyä myös eri ikäluokkia ja koulutustasoja verraten, mutta tässä tutkimuksessa keskitytään nimenomaan urheilun tuomaan hyötyyn. Tutkimuksen ulkopuolelle jätetään tällä kertaa esimerkiksi koulutustausta, jolla on merkitystä työelämätaidoista erityisesti ammattiosaamiseen. Tarkoituksena on tuoda esille muita valmiuksia, joita ei välttämättä opita koulun penkillä ja ovat riippumattomia työtehtävästä (Aarnikoivu, H. 2010).

Urheilulajeja on monia ja voi hyvin olla, että esimerkiksi joukkue-urheilijat oppivat hieman erilaisia taitoja yksilöurheilijoihin verrattuna. On muun muassa osoitettu, että joukkuepelaajilla ja erityisesti joukkueiden kapteeneilla on poikkeukselliset johtamisen taidot (Baumann, K. 2010). Tämä opinnäytetyö käsittelee tutkimuskysymystä ainoastaan yksilöurheilijoiden näkemysten kautta. Tämä siitä syystä, että itse entisenä yksilöurheilijana koen, että pystyn paremmin lähestymään tätä näkökulmaa.

Miksi sitten suhteellisen nuoret tavoitteellisesti urheilevat / urheilleet urheilijat eivätkä huiput? Huippu-urheilijoista ja heidän urasiirtymistä on tehty jo erilaisia tutkimuksia, joissa on käynyt muun muassa ilmi uranjälkeisiä masennus-jaksoja ja vaikeita aikoja. Maailman huipulla ja pitkän uran tehneillä urheilijoilla kynnys työelämään siirtymisellä on sen verran suurempi, että itselleni on huomattavasti helpompaa pureutua nuorten urheilijoiden työelämätaitoihin ja työllistymiseen oman urheilutaustan johdosta. Nuorilla tarkoitan 20-25 -vuotiaita urheilijoita, joita haastattelin tätä raporttia varten. Opinnäytetyö kohdistuu ainoastaan suomalaisiin urheilijoihin, sillä kulttuurierot saattavat myös vaikuttaa tiettyihin opittuihin taitoihin tai luonteenpiirteisiin, sillä suomalaisissa urheilijoissa on arvostettu eritoten tiettyjä piirteitä (Oikari, S. 2014).

Tämän kohderyhmän tavoittaminen on itselleni huomattavasti helpompaa, mikä taas tekee koko prosessista asteen helpomman, sillä ilman kohderyhmää koko raportin ja empiirisen osuuden toteuttaminen on mahdoton toteuttaa. (Kananen, J. 2014.)

2 Työelämätaidot

Ihminen tarvitsee työelämässään ammattitaidot ja osaamisen lisäksi muitakin taitoja, jotka edistävät hänen mahdollisuuksiaan menestyä. Hallitsemalla työelämätaidot osaat itse suunnitella ja toteuttaa uratoiveitasi, olet miellyttävä työkaveri ja koet itse myös enemmän mielihyvää työn teosta. Työelämäntaidot voidaan karkeasti jakaa kahteen osaan.

Esimiestaidoista on puhuttu jo kautta aikojen ja se on huomattavasti tutumpi käsite meille jokaiselle. Työyhteisötaidoista ja alaitaidoista on taas puhuttu enemmän vasta 2000-luvulla. Alaistaitojen käsitteen myötä alettiin huomata kuinka jokainen itse voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa ja siihen, että kokee työniloa. (Aarnikoivu, H. 2010.)

Esimies ei voi olla ainoa työyhteisössä, joka pyrkii parempaan tulevaisuuteen, parempiin työoloihin tai ainoa, kenellä on mielipide tärkeistä asioista. On myös alaisen vastuulla kertoa kehitysehdotuksia, tuoda esille epäkohtia, sillä loppujen lopuksi he ovat niitä ketkä joka päivä tekevät näitä käytännön asioita, joihin esimies pyrkii vaikuttamaan.

Alaistaidoista puhuttaessa, se saattaa herättää negatiivisen sävyn, sillä nykypäivänä ei enää ole niin suoranaisesti olemassa hierarkkista työyhteisöä vaan jokainen nähdään oman alan asiantuntijana, joka johtaa itseään. Vuonna 2014 kirjoitetussa Image-lehden artikkelissa alaistaitojen käsitettä pidetään jopa tabuna (Blåfield, V. 2014).

Roolien ymmärtämisellä on kuitenkin tärkeä rooli työelämätaitojen kokonaisuudessa, sillä sen avulla jokainen näkee selkeämmin oman paikkansa organisaatiossa, mihin se velvoittaa ja oikeuttaa. Sisäistämällä oman roolisi mahdollistat tavoitteiden saavuttamisen työelämässä ja organisaatiossa. Jokaisella on tärkeä rooli yrityksen tavoitteiden saavuttamisessa. Roolituksen tarkoitus ei siis ole asettaa ketään eriarvoiseen asemaan. (Aarnikoivu, H. 2010.)

Toisin sanoen työelämässä menestyminen ei siis ole pelkästään kiinni koulutuksestasi ja kokemuksestasi taikka siitä, miten työ ja organisaatio vastaavat sinun toiveitasi. Suuri merkitys on myös tavallasi toimia muiden kanssa työyhteisössä, asenteellasi ja motivaatiollasi. Omilla toimintatavoillasi voit vaikuttaa siihen, miten muut ottavat sinut vastaan työyhteisössä ja miten he suhtautuvat työhösi. (Surakka, T & Rantamäki, T. 2013.)

Alais- ja esimiestaitojen lisäksi työelämätaitoihin kuuluu myös oman uran hallinta, aina oman opiskelualan valinnasta lähtien, sillä jo tällä valinnalla on merkitystä tuleviin työtehtäviisi ja työpaikkoihin (Surakka, T & co. 2013). Nämä taidot ovat usein sellaisia, mitä ei koulun penkiltä suoranaisesti opita mutta on muistettava, että työelämässä tarvitaan myös esimerkiksi atk-taitoja, kielitaitoa ja tietenkin ammattiosaamista, joiden kehittäminen vaatii aikaa. Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin pääsääntöisesti muualla kuin koulun penkillä opittuihin työelämätaitoihin.

2.1 Työn rooli sekä merkitys ennen ja nyt

Työn rooli ja sen merkitys ihmiselle on muuttunut ajan myötä. Se miten työhön suhtaudutaan ja mitä siltä odotetaan, on vuosikymmenten ja sukupolvien aikana muuttunut paljon. Tosiasia on kuitenkin se, että vietämme yli puolet valveillaoloajastamme tehden töitä, joten se vaikuttaa myös elämän laatuun.

Sukupolvien välillä on huomattavissa muutamia selkeitä eroja, kun taas toisaalta, niin suuret ikäluokan kuin nuoremmat sukupolvet arvostavat samoja asioita, vaikka asettavatkin ne eri järjestykseen. Suurille ikäluokille tärkeintä on vakituinen työpaikka, kun taas nuoremmille urakehitys ja lisääntynyt vapaa-aika koettiin merkittävänä. (Aarnikoivu, H. 2010.) Nykyään ihmiset arvostavat eri asioita kuten esimerkiksi sodan jälkeisessä Suomessa. Nämä arvot vaikuttavat myös työhön suhtautumiseen. Aikoinaan työn merkitys elämään oli suurempi ja se koettiin pakollisena elämän laadun kannalta. Töihin mentiin nuorena ja sitä arvostettiin eri tavalla. Nykyään monet saattavat reissata ympäri maailmaa tehden töitä sieltä mistä löytää ja elää yhtä onnellista elämää. Työn itseisarvo on siis aikojen saatossa muuttunut.

Erot johtuvat myös paljon persoonasta itsestään ja hänen arvoistaan sekä omista tavoitteistaan. Toiset arvostavat korkeakoulutusta ja arvostettua työpaikkaa sekä tasaisia tuloja, kun taas toinen saattaa arvostaa vapaa-aikaansa ja tekee mieluummin osa-aikaista työtä pienemmillä tuloilla. Kolmas taas on ehkä luonteeltaan seikkailija ja mieluiten matkustaa ympäri maailmaa tehden töitä, sieltä mistä sitä löytää. Ei ole oikeaa ja väärää työuraa vaan kyse on enemmänkin, siitä minkälainen suhde sinulla itsellä on työhön ja kuinka suurta osaa haluat sen esittävän elämässäsi. (Surakka, T. 2013.)

Työn merkitys elämässä saattaa olla hyvin erilainen mutta se ei poista, sitä tosiasiaa, että ilman perustyöelämätaitoja, on vaikea menestyä töissä ja saada siitä samalla työniloa itsellesi. Työn tekeminen huolella, aktiivinen osallistuminen ja mielipiteiden esiin tuonti vaikuttaa omaan kokemukseen työn merkityksellisyydestä.

2.2 Urahallinta

Urahallinta on ensimmäinen askel, jonka jokainen ottaa kohti työelämää ja se pysyy mukana läpi työuran. Urahallinnalla tarkoitetaan henkilön itse harjoittamaa uran ohjausta. Ensimmäinen suurempi valinta työuraan liittyen, on opiskelupaikan valitseminen. Osalla tämä tarkoittaa jo valitsemista oikeanlaisen lukion välillä, toiselle vasta korkeakouluopintoja valittaessa. Jo lukion valinnalla saattaa olla suuntaa antava merkitys oman tulevan ammattiuran kannalta. Ammattiurheilijaksi tähtäävät valitsevat todennäköisemmin urheilulukion ja musiikkia opiskelevat taas Sibelius lukion, siinä toivossa, että he joskus voisivat tehdä harrastustaan työkseen.

Korkeakoulutason opintoja valittaessa valintaskaala on jo huomattavasti laajempi ja hakijan on syytä tarkastella omia mielenkiinnon kohteita tarkasti. Tiedonkeruu mahdollisista opiskelupaikoista ja pohtiminen omista mielenkiinnonkohteista ja motivaatiosta on olennainen osa urahallintaa. Mitä paremmin henkilö tuntee itsensä, sitä helpompi hänen on tehdä valintoja tulevaisuuden eteen. Itsetuntemus on yksi tärkeimmistä työelämätaidoista, johon palataan vielä useaan otteeseen mutta sen merkitys korostuu jo vahvasti urahallinnan alussa. (Aarnikoivu, H. 2010.) Omat selkeät tavoitteet ja päämäärät tekevät sinusta myöhemmin houkuttelevamman vaihtoehdon työntekijäksi. (Trötschkes, R. 2015).

Opintojen loppupuolella aletaan pohtia tulevaa työuraa. Tämä on päätöksentekoprosessi, jossa olennaisena osana on tiedonhaku työelämästä. Työuran hahmottamisen tueksi, on rakennettu uusi opinto-ohjauksen opetussuunnitelma, jossa myös OP2-kurssi olisi pakollinen opo-kurssi OP1-kurssin rinnalla. Tämän kurssin tarkoitus olisi keskittyä jatko-opintoihin ja työelämään. Sisältö painottuisi vahvasti muun muassa erilaisten korkeakouluvaihtoehtojen tutkimiseen ja työelämätaitojen ymmärtämiseen ja syventämiseen. (Trötschken, R. 2015.)

Työpaikat ja työyhteisöt ovat jokainen erilaisia ja kai voisi sanoa, että jokaisella on oma persoonansa. On täysin erilaista työskennellä julkisella sektorilla, yrityksessä tai kolmannella sektorilla eli yhtiöissä tai muissa voittoa tavoittelemattomissa organisaatioissa. Jokaisella organisaatiolla on omat arvot ja viihtyminen omia arvoja vastaavassa organisaatiossa on todennäköisempää, kuin sellaisessa, jossa arvostetaan täysin eri asioita. Työnantajan vastuulla on analysoida, sopiiko hakija yritykseen mutta, on myös työnhakijan vastuulla, arvioida vastaako organisaatio ja tämän arvon omia mielikuvia. (Surakka, T & Rantamäki, T.2013.)

Tulevaa työpaikkaa pohtiessa työnhakijan on syytä kiinnittää huomiota, yrityksen arvojen lisäksi, myös missioon ja visioon. Visio kertoo yleisesti, millainen työpaikka tulee olemaan muutaman vuoden kuluttua, mikäli se toteutuu. Kannattaa myös pohtia herättääkö yrityksen missio sinulla millaisia tunteita. Koetko, että yrityksen missio koskettaa sinua jollain tasolla?

Urahallinnan ja kehityksen kannalta olisi tärkeää, että työntekijä aktiivisesti seuraisi työmarkkinoiden tilannetta. Toisaalla työpaikkoja saattaa hävitä mutta toisilla aloilla tarve kasvaa. Jatkuvaan muutokseen vaikuttavat tällä hetkellä ainakin ikärakenteiden muutos, teknologiana kehittyminen ja asiakkaiden muuttuvat ja vaativammat tarpeet. Useiden tutkimusten ja kyselyiden mukaan huutavin pula työntekijöistä on tällä hetkellä lähihoitajan ja lääkärin ammattiteissa, kun taas esimerkiksi assistenttien ja sihteerien ammattiteihin on melkein jopa tungosta. (Riitakorpi, M. 2016.)

Ensimmäistä työpaikkaa hakiessa, on muistettava, että se on kovaa työtä ja saattaa olla, että sopiva paikka löytyy vasta satojen hakemusten jälkeen. Oman persoonan esiintuominen niin hakemuksessa kuin haastattelussa koetaan eduksi. Liiallinen korostaminen ja teennäinen olemus huomataan kuitenkin helposti, joten on aina parempi olla oma aito itsensä. Luottamuksen herättäminen ja tunnollisuus tulisivat tulla esille jo alku vaiheilla ja hakijan olisi hyvä oppia perustelemaan kyseiset piirteet aikaisemmillä toimillaan. Tämän lisäksi, aito motivaatio ja kiinnostus juuri kyseistä työtehtävää ja työnantajaa kohtaan tulisi tulla esille. Lisäkysymykset työpaikkaan liittyen ja perusteltu syy, miksi juuri kyseinen yritys kiinnostaa nostavat osakkeitasi työnhakijana. (Airo, J-P; Rantanen, J & Salmela, T. 2008.)

Mitä paremmin hakija tuntee itsensä, omat mielenkiinnon kohteet sekä motivaation, sitä paremmin hän osaa perustella, miksi juuri hänet pitäisi valita kyseiseen tehtävään. Metro-lehden tuoreen artikkelin, 2.11.2016, mukaan, nykyään, etsitään enemmän ja enemmän ”hyvää tyyppiä” töihin. Tärkeintä ei välttämättä olekaan korkeakoulututkinto vaan se, millainen olet persoonaltasi ja miten se sopii yrityksen persoonaan.

Urahallinnan käsite kattaa käytännössä koko työuran ajan, aina eläköitymisen suunnitteluun asti. Tämän opinnäytetyön kannalta ei ole kuitenkaan olennaista keskittyä uran keskivaiheeseen ja loppuun, vaan nimenomaan uran alkuvaiheeseen. Tällöin urheilija joutuu pohtimaan omaa työuraansa ja, miten hän saisi paikattua työkokemuksen urheilusta opituilla taidoilla. Tästä johtuen urahallinnassa keskityttiin ainoastaan alkuvuosiin.

2.3 Esimiehen rooli

Esimiehen roolilla tarkoitetaan odotuksia, joita työyhteisö ja sidosryhmät asettavat esimiehen työlle ja ajankäytölle, joihin esimiehen tulisi vastata toiminnallaan (Aarnikoivu, H.2010). Vaikka esimiehen rooli on tietyssä mielessä muuttunut, sen missio on pysynyt samana ja sen asema organisaation menestyksen kannalta on kriittinen. Esimies on aina se kenestä alaiset katsovat mallia ja oppivat. Esimerkin näyttäminen on tärkeässä roolissa oikeiden toimintamallien edistäjänä ja tämä tekee juuri esimiehen roolista tärkeän, sillä esimiehen teot tulkitaan sallituiksi ja arvostetuksi tavaksi toimia. (Surakka, T & co.2013.)

Tiimityön yleistyessä esimiehen rooli on kuitenkin muuttunut ja nykyään on myös paljon vaihtuvia tiimin vetäjiä ja työnjohtoesimiehiä. Tämä on vähentänyt miesten ja naisten kiinnostusta ryhtyä hallinnolliseksi esimieheksi, sillä tehtäväkenttä saattaa olla suppeampi, työpäivät pidempiä mutta palkassa ei kuitenkaan näy merkittävää eroa. Eräs tuttavani työskentelee Hilton-hotelliketjun aulatyöntekijänä Cambridgessa ja hän kertoi, että esimieheksi kouluttautuminen ei vain yksinkertaisesti ole kannattavaa, sillä palkka on kiinteä kuukausittain riippumatta siitä, kuinka paljon ekstratunteja joudut tekemään ja tämän lisäksi palkassa ei ollut niin merkittävää eroa. Esimiehillä ei nykyään ole läheskään niin paljoa alaisia kuin aikaisemmin, vaan työn johtaminen keskittyy juuri pienempiin tiimeihin ja ryhmiin. (Aarnikoivu, H. 2010.)

Esimiehen tehtäväroolit on jaettu karkeasti neljään osa-alueeseen: Itsensä johtaminen ja esimiehenä kehittyminen, henkilöstösuhteet ja vuorovaikutus, informaation hankinta ja käsittely sekä päätöksenteko. Seuraavassa luvussa käsitellään tarkemmin näihin rooleihin vaadittavia esimiestaitoja. (Aarnikoivu, H. 2010.)

Juridisessa mielessä esimies on työnantajan edustaja, joka on vastuussa siitä, että työntekijän oikeudet toteutuvat ja että hän noudattaa velvollisuuksiaan. Hänellä on oikeus käyttää työnjohto-oikeutta työnantajan edustajana. Esimies on myös vastuussa työntekijöitä koskevien perusprosessien läpiviennistä. (Esimiesinfo. 2013a.)

2.4 Esimiestaidot – hyvän johtajan piirteet

Kuten jo työelämätaitojen johdannossa mainitsin, esimiehen roolista ja taidoista on puhuttu jo vuosikymmenten ajan. Esimiehen rooli on muuttunut vuosien saatossa kontrolloivasta diktatuurimaisesta johtamisesta mahdollistavaan johtamiseen. Mahdollistava johtaminen korostaa työntekijän kykyä vastuun kantamiseen ja itsenäiseen työskentelyyn. Johtaminen nähdään nykyään enemmänkin ihmisten välisenä vuorovaikutuksena, eli toisin sanoen esimiehen ja alaisten vuorovaikutuksena, jossa on

aina kaksi osapuolta. Molemmiin puolinen palautteen antaminen ja vastaanottaminen nousevat keskeiseen rooliin. Johtamista ei nähdä enää yhdensuuntaisena ilmiönä vaan, sillä on kaksi vaikuttavaa osapuolta (Kaustara, K. 2012).

Esimiehen tehtävänä on rakentaa yhteistoimintaa henkilöstön kanssa. Esimieheltä tämä vaatii kykyä olla läsnä vuorovaikutuksessa, kuunnella ja mahdollistaa uusien ideoiden ja ajatusten esilletulo. Tämä vaatii oikeanlaisen ilmapiirin luomista ja hyviä henkilöstösuhteita. Tarkoitus on antaa työntekijöille apuja saavuttaa tavoite mutta ei suoranaisesti kertoa miten sinne päästään. Tällöin myös työntekijät ovat aktiivisesti mukana prosessissa ja kokevat työnsä merkittäväksi. (Lerssi-Uskelin, J & Vanhala, A. 2011)

Esimiehen rooli vaatii monella tasolla enemmän kuin alaisen ja muiden saattaa olla vaikea käsittää esimiehen roolin kääntöpuolia, jos ei itse ole toiminut samanlaisissa tehtävissä (Surakka, T & co. 2013). Esimieheissä arvostetaan omana aitona itsenä pysymistä, liiallisen roolin ottaminen nähdään usein teennäisenä ja negatiivisena. Esimies voi olla luonteeltaan niin ekstrovertti kuin introvertti mutta olennaista on, että olet kiinnostunut ihmisistä ja heidän kehittämisestä. On kuitenkin olemassa muutamia tapoja ja opittuja piirteitä, joita esimieheissä arvostetaan poikkeuksetta.

Siinä missä alaisilta odotetaan luottamuksellista toimintaa ja luottoa esimiestä kohtaan, odotetaan esimiehen luovan luottamuksen ilmapiiriä. Sujuvan yhteistyön luomiseksi tarvitaan molemminpuolista luottamusta ja on esimiehen tehtävä omalla esimerkillään ja toimintatavoillaan luoda luottamuksen ilmapiiri työpaikoille. Tämä edistää keskittymistä yhteisten tavoitteiden löytämiseen ja toimeenpanoon. (Surakka, T & co. 2013.)

Luottamuksen luominen edellyttää esimieheltä omien velvollisuuksien tiedostamista, johdonmukaisuutta sekä päätöksentekokykyä. Epäröivä esimies ei anna itsestään parasta kuvaa johtajana. Nämä vaativat itsensä johtamisen taitoa, joka on yksi esimiehen roolien osa-alueista. Esimiehen täytyy osata delegoida ja priorisoida asiat oikealla tavalla parhaan lopputuloksen takaamiseksi. Toisaalta yksisuuntainen priorisointi ei kuitenkaan välttämättä aja työntekijän etuja ja siksi, muun muassa Vaasan johtamisen laitoksen professori Riitta Viitala kommentoi, että asioiden tärkeysjärjestyksestä olisi sovittava yhdessä. ”Kaikesta muusta voi tinkiä, paitsi siitä mitä asiakkaalle on luvattu” kommentoi Viitala Talouselämän (2015) artikkelissa. (Viitala, R. 2015.) Esimieheltä vaaditaan myös tietynlaista rohkeutta viedä asioita eteenpäin sekä päättäväisyyttä siitä, että kaikki hoituu, vaikka kaikki muut sitä epäröisivät.

Hyvä esimies on kannustava ja innostava alaisia kohtaan sekä motivoi heitä parempiin tuloksiin. Esimiehen tulisi aina jossain mielessä olla myös tietyn tason ihmisasiantuntija. Jokainen työntekijä ei ole samanlainen; muun muassa kommunikaatiotyyli, työskentelytavat saattavat poiketa yksilöiden välillä hurjasti. Esimiehen tehtävänä on tunnistaa työntekijöiden yksilölliset erot ja toimia sekä kommunikoida nämä huomioon ottaen. Esimerkiksi jos työntekijä on tottunut tekemään töitä itsenäisesti ja hommat sujuvat, on esimiehen turha joka päivä kysellä työn etenemisestä ja tavoitteista, sillä työntekijällä on jo selkeä näkemys, miten asiat hoituvat eteenpäin.

2.4.1 Lain määrittämät velvoitteet

Esimiehen tehtävän sisällöstä ja hänen toimenpiteistä määritellään myös Työsopimuslain (55/2001) toisessa luvussa. Laki puuttuu muun muassa tasapuoliseen kohteluun, työturvallisuuteen, työn tarjoamiseen sekä palkanmaksuun. Työsopimuslaissa puhutaan työnantajan velvollisuuksista mutta ne pätevät myös esimiehenä työskenteleville.

Työnantajan yleisvelvoite määritellään työsopimuslaissa seuraavasti: ”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.” (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee kohdella alaisiaan tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Yhdenvertaisuudesta ja miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta säädetään vielä erikseen omissa laeissa. (Työsopimuslaki 55/2001.)

2.5 Alaisen rooli

Alaistaidoista ja alaisrooleista alettiin puhua enemmän vasta 2000-luvun alussa. Johtamistyylin muuttuessa myös alaisilta vaadittiin enemmän vastuunottoa ja itsenäistä työskentelyä. Tämän myötä alaisen rooliin ja tehtäviin alettiin kiinnittää huomattavasti enemmän huomiota. (Aarnikoivu, H. 2010.)

Alainen sanana on herättänyt paljon keskustelua, sillä nykyajan työyhteisöissä työskennellään paljon erilaisissa tiimeissä ja asiantuntijaryhmissä. Toisaalta on muistettava, että myös asiantuntijaryhmät ja -yhteisöt tarvitsevat esimiestä, joten alainen terminä, tekee tästä jaosta selkeämmän. Monta vuotta alaistaitovalmennuksia järjestänyt Henrietta Aarnikoivu, toteaa eräässä artikkelissa, että on hieman outoa, miten termiin

suhtaudutaan niin vieroksuvasti, sillä loppujen lopuksi esimiehet ovat jonkun alaisia ja kyse on enemmänkin työnjakoon liittyvästä roolituksesta, kuin hierarkkisesta työnjaosta. Alaisen roolin tekee myös haastavaksi jatkuvat muutokset työelämässä ja epävarmuuden sietäminen työpaikkojen muuttuessa. (Blåfield, V. 2013.)

Alaisen rooliin kuuluu nykyään entistä enemmän itsensä johtaminen. Rooli on täten muuttunut paljon vastuullisemmaksi kuin aikoinaan ja työtehtävien määrä on saattanut lisääntyä. Itsensä johtamisen tärkeyden kasvuun ovat vaikuttaneet muun muassa jatkuva kiire, ympäristön muuttuminen ja jatkuva uudistuminen ja tämä ei ole kaikille yhtä helppoa. Lyhykäisyydessään itsensä johtaminen on itseensä tutustumista ja sen perimmäinen tavoite on hyvinvoinnista huolehtiminen. (Sydänmaalanka, Pentti.2011.)

Alaisen hyvänä toimintana pidetään omien asenteiden ja arvojen tarkastelua, niin organisaatiota kuin työyhteisöä kohtaan. Alaisen on oltava sitoutunut organisaation tavoitteisiin samalla tavalla kuin esimiehen. Tämä ei tietenkään läheskään aina ole mahdollista ja sitouttamisen eteen on tehtävä töitä ja tavoite olisi, että työntekijät olisivat yhtä sitoutuneita, kuin itse johtajat. Tämän toteutumisessa esimiehellä on myös merkittävä rooli.

Työyhteisöissä koetaan tärkeäksi vastuullisesti käyttäytyminen ja luottamuksen ilmapiirin luominen työyhteisöön. ”Alaistaidot eivät ole alamaisuutta, vaan vastuullista vaikuttamista työntekijän roolissa”, toteaa organisaatiopsykologian dosentti ja kasvatustieteen professori Soili Keskinen. (Helpinen, V. 2013.)

2.6 Alaistaidot – alainen esimiehen tukena

Alaisten on vaikea toimia organisaation tavoitteiden mukaisesti tai kehittyä työntekijänä ilman esimiestä mutta esimiehen on myös vaikea tehdä yhteistyötä ja huolehtia alaisista, joilta puuttuu täysin oma-aloitteisuus ja motivaatio kehittymiseen. Työelämässä menestyminen ja työelämätaitojen kehittäminen ovat aina kahden kauppa. (Työturvallisuuskeskus.) Lyhyesti kuvattuna alaistaidoilla tarkoitetaan perusosaamiseen, asenteeseen ja itsensä ymmärtämiseen liittyviä asioita. Vuorovaikutustaidot määrittävät pitkälti, sen miten työntekijä pystyy vaikuttamaan asioihin. (Esimiesinfo. 2013b.)

Aarnikoivu määrittelee työelämätaitoja koskevassa kirjassaan työelämätaidot kolmeen pääteemaan. Nämä työelämätaidot koskevat jokaista, eivätkä varsinaisesti rajoitu täysin pelkästään alaistaitoihin. Kolme pääteemaa ovat:

- Urasuunnittelu
- Työtehtäviin liittyvä ammattiosaaminen
- Yleiset tehtävästä riippumattomat taidot ja kyvyt



Tässä luvussa käsittelemme pääsääntöisesti jälkimmäistä taitoa eli muita työtehtävästä riippumattomia taitoja ja kykyjä. Urahallintaa käsiteltiin jo tämän kappaleen toisessa luvussa tarkemmin. Alaistaitoihin painottuu erityisesti muut, kuin akateemiset työntekijän taidot ja

kyvyt sekä persoonallisuus ja motivaatio. Osa taidoista on sellaisia, joita ei konkreettisesti voida opettaa vaan niiden toteuttaminen arjessa vaatii työntekijältä ennen kaikkea sitoutumista ja halua kehittyä sekä halua tehdä yhteistyötä. (Aarnikoivu, H. 2010.)

Vuonna 2013 kirjoitetussa The Wall Street Journalin kirjoittamassa artikkelissa ”Must Have Job skills in 2013” korostuivat seuraavat kolme taitoa 1) vuorovaikutustaidot, 2) oman itsensä brändääminen, 3) joustavuus ja 4) oman tuottavuuden parantaminen (Mantell, R. 2013.).

Sitoutuneisuus organisaation sekä tehtävään ja tavoitteellinen sekä tehokas työskentely koettiin tärkeäksi. Työntekijän on kuitenkin syytä muistaa, että tehokkuus ei tarkoita jatkuvaa painetta ja stressiä vaan juuri oman työn organisointia ja suunnittelua. Oman ajan priorisointi ja sen avulla tehokkuuden lisääminen esimiehen kanssa, on tärkeä ominaisuus työntekijällä, jotta oikeat asiat valmistuva oikeassa ajassa. Työntekijän on osattava itsenäisesti suunnitella omat aikataulunsa ja toimia tarvittaessa itsenäisesti mutta silti muistaa, että esimies on aina tarvittaessa tukena, aina mahdollisuuksien mukaan. Jokainen työpaikka ei tietenkään ole samanlainen ja toisissa työtehtävissä työntekijöiltä vaaditaan paljon itsenäistä työskentelyä ja johtamista, kun taas joissain organisaatioissa tehtävänkuva saattaa olla hyvinkin selkeästi määritelty.

Itsensä johtamisen taito liittyy laajempaan elämänhallintaan, sillä menestyminen työelämässä vaatii myös tasapainoa muilta elämän osa-alueilta, esimerkiksi omasta niin fyysisestä kuin psyykkisestä hyvinvoinnista. Oma elämänhallinta on tärkeä ominaisuus työssä menestymiselle. (Sydänmaalanka, P.2011.)

Useammassa lukemassani artikkelissa ja Aarnikoivun kirjoittamassa teoksessa palautteen antaminen ja vastaanottaminen nostettiin

Kuva 2. Palaute (Toivanen, T. 2012.)

vahvasti esille. Se on osaamisen kehittämisen lähtökohta. Ilman positiivista ja rakentavaa palautetta on mahdotonta kehittyä, sillä uuden oppiminen vaatii aina kriittistä palautetta vanhoista toimintatavoista. Mercuri International Oy:n entisenä seniorikonsulttina toiminut Teuvo Toivanen neuvoo, että ”anna myönteistä ja kriittistä palautetta, mutta älä koskaan kielteistä.” Myönteinen palaute kohdistuu ihmisen kykyihin ja kriittinen palaute käyttäytymiseen, kun taas negatiivinen palaute kohdistetaan suoraan persoonaan. Korjaavan palautteen antaminen saattaa herättää työntekijässä syyllisyyden tunteita mutta se toisaalta kertoo itsetuntemuksesta ja henkilökohtaisesta vastuullisuudesta. Palautteen tavoitteena on aina oppiminen ja vanhan toimintatavan korjaaminen. (Toivanen, T. 2012.)

Kuten jo urahallinnasta puhuessani mainitsin, omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunteminen edesauttaa työntekijää kehittymään ja auttaa ottamaan vastaan palautetta. Palautteen vastaanottaminen ja antaminen ovat monissa työyhteisöissä haasteellista ja on hyvä muistaa, ettei palaute saisi olla ainoastaan yksisuuntaista. Palautetta antaessa, kuten myös vastaanottamisessa on muistettava-, että se ei ole henkilökohtaista vaan tehtäväkohtaista, ellei sitä ilmaista väärin perustein. (Aarnikoivu, H.2010.)

Työuralla kehittymisen halu, oli kyse sitten omassa tehtävässä kehitymisestä tai johtavaan asemaan siirtymisestä, vaatii työntekijöiltä sisäistä motivaatiota ja halua kehittyä. Uralla eteneminen ei välttämättä aina ole helppoa ja täten työntekijän on myös uskallettava astua pois omalta mukavuusalueeltaan kehityksen saavuttamiseksi. Ihminen liian helposti tyytyy pysymään siinä missä on jo hyvä olla, eikä tavoittele erinomaisuutta. Se vaatii tahtoa sekä motivaatiota uusia asioita kohtaan, jotka eivät entuudestaan ole sinulle tuttuja.

Avoin keskustelu ja mielipiteiden esiintuominen on olennainen tapa vaikuttaa päätöksenteon laatuun. Avoimen kommunikaation salaisuutena on molemminpuolinen luottamus ja kunnioitus niin esimiestä kohtaan, kuin työkavereiden kesken. Luottamuksen rakentaminen vie aikaa mutta se on asia, johon jokaisen työyhteisön kuin työntekijänkin tulisi panostaa. Tämän lisäksi työntekijöiltä, kuten jo aikaisemmassa viittauksessa artikkeliin tuli ilmi, vaaditaan vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja.

Vuorovaikutuksen tulisi aina olla kaksisuuntaista, sillä ilman kommunikaatiota ei organisaatio voi toimia. Tarja Surakka & Timo Rantamäki kuvaavat teoksessaan Työelämätaidot – sinä oman työelämäsi johtajana viestintää työyhteisön liimana; se yhdistää molempien työn tuloksia parempaa kokonaisuutta varten. (Surakka, T & co. 2013.)

Nykyään ihminen saattaa muuttaa työpaikkaa useaan kertaan tai vaihtaa työtehtäviään talon sisällä muutamia kertoja, joko omasta tahdosta tai yrityksen määräyksestä. Taloudellinen tilanne asettaa myös monien työpaikat vaakalaudalle ja elämäntilanteet saattavat muuttua. Start up -yrityksissä jatkuvat muutokset ja epävarmuus ovat läsnä, joka päivä, sillä lyhyessä ajassa on saatava paljon aikaiseksi ja kaikki voi romahtaa kasaan hyvinkin nopeasti.

Epävarmuuden sietokyky on piirre, jota tarvitaan nykypäivän työelämässä kuten myös sopeutumista muuttuviin tilanteisiin ja työtehtäviin. Omalla asenteella ja uskomuksilla on tässä valtava merkitys, sillä ne vaikuttavat omaan toimintaan tilanteessa kuin tilanteessa. Muutokseen voidaan asennoitua pitämällä sitä mielenkiintoisena vaihteluna tai se voidaan kokea stressaavana ja turhauttavana. Tämä on työntekijän asenteesta kiinni. (Surakka, T & co. 2013.)

2.6.1 Lain määrittävät velvoitteet

Suomen laki määrittelee myös työntekijän velvoitteita työssään. Työsopimuslain mukaan työntekijän on suoritettava työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan, toimivaltansa mukaisesti, antamia määräyksiä työn suorittamisesta. Työntekijä ei saa esimerkiksi laiminlyödä organisaation yleisiä käytänteitä tai sääntöjä. Työntekijän tulee myös välttää toimintaa, joka on ristiriidassa hänen työasemansa kanssa. (Työsopimuslaki 55/2001.) Tästä aiheesta uutisiin nousee ehkä eniten poliitikkojen käytökseen liittyvät uutiset.

Työntekijä on työpaikallaan vastuussa käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin muiden työpaikalla olevien työntekijöiden turvallisuudesta. Hänen on myös ilmoitettava työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan puutteista tai vioista, jotka voivat aiheuttaa tapaturmia. Työturvallisuudesta ja käyttäytymisestä muita työyhteisön jäseniä kohtaan määritellään tarkemmin työturvallisuuslain (2002) neljännessä luvussa.

Liike- ja ammattisalaisuudet on pidettävä omana tietona ja niitä ei saa ilmaista muille työsuhteen keston aikana eikä hän myöskään saa harjoittaa kilpailevaa toimintaa toisen yrityksen kanssa. (Työsopimuslaki 55/2001.)

2.7 Esimies – alaissuhde

On selvää, että hyvän alais-esimiessuhteen luomiseen kuluu aikaa, sillä kysehän on, roolien ymmärtämisen lisäksi, luottamuksen rakentamisesta. Ilman luottamusta kumpikaan ei saa itsestään parasta irti. Suhteeseen ja yhteistyöhön on panostettava, jotta

se toimii halutulla tavalla. Tämä vaatii molemmin puolista joustoa ja kykyä asettua toisen näkökulmaan. Tarkoitus ei ole, että jokaisella olisi sama mielipide, vaan että, jokainen pystyisi ymmärtämään toisen osapuolen näkökulman ja ilmaisemaan vapaasti oman mielipiteensä. Tämän lisäksi se vaatii joustavuutta omassa käyttäytymisessä. Jos huomaat, että työntekijäsi toimii paremmin itsenäisesti, ilman jatkuvaa opastusta, on hänen toimiinsa turha puuttua jatkuvasti. (Surakka, T & co.2013.)

Hyvän suhteen luominen ja tavoitteisiin pääsy vaatii palautteen antamista, kuten myös vastaanottamista. Palautteen on todettu edistävän organisaation tehokasta toimintaa ja kehittymistä, ja tästä johtuen se on erittäin tärkeä taito niin esimiehille kuin alaisillekin. (Surakka, T & co.2013.) Alla olevaan taulukkoon on kerätty niin alaisten kuin esimiesten odotuksia toisiltaan. On tärkeä tietää toisen odotukset, jotta voi parhaiten kehittää itseään ja omaa työtä tavoitteiden mukaisesti. Taulukko on Surakka, T & Rantamäki, T:n kirjoittamasta kirjasta Työelämätaidot – sinä oman työelämäsi johtaja. Taulukossa ilmenevät asiat ovat tulleet esille jo aikaisemmin ja taulukon tarkoitus on koota ne ajatukset yhteen

Taulukko 1. Esimiesten ja alaisten odotukset (Surakka, T & Rantamäki, T. 2013)

Työntekijä odottaa esimieheltä	Esimies odottaa työntekijältä
Kohtele oikeudenmukaisesti	Kanna vastuu omasta työstä
Kanna johtamisvastuu	Suorita työ sovitusti
Pidä lupauksesi	Hyväksy ja noudata toimintamalleja
Näytä odotuksen selkeästi	Osallistu yhteisten asioiden käsittelyyn
Huomioi yksilöllisyyteni	Ole aloitteellinen
Tiedota avoimesti	Tiedota omasta työstä
Ole helposti lähestyttävä	Ole avoin ja rankentava
Kuuntele ja tue	Kunnioita muita
Luo hyvät työskentelyolosuhteet	Tue esimiestä
Anna palautetta	Anna palautetta

3 Urheilu-ura ja työelämään siirtyminen

Urheilu-ura kasvattaa urheilijaa ja opettaa tärkeitä taitoja myös urheilu-uran jälkeistä elämää varten. Tässä luvussa lähteenä on käytetty urheilupsykologiaan liittyvää kirjallisuutta, jossa käydään urheilijoiden psyykkisiä taitoja läpi, miten niitä voi kehittää ja miten näitä taitoja ja tekniikoita voi yhdistää aiempiin teorioihin työelämätaidoista. Tämän lisäksi aiheesta on aiemmin tehty samankaltaisia tutkimuksia, joiden teoriapohjaa hyödynnetään erityisesti tässä luvussa.

Urheilupsykologia liitetään turhan usein ainoastaan huippu-urheiluun mutta siitä saattaa olla jotain iloa meille kaikille (Matikka, L & Roos-Salmi, M. 2012). Tarkoituksena on tuoda urheilupsykologian käsite lähemmäs työelämää. Aluksi käydään lyhyesti läpi urheilu-uran merkitystä urheilijalle, jonka jälkeen paneudutaan urheilijan psyykkisiin taitoihin ja yleisesti liikunnan tuottamiin hyvinvointia parantaviin vaikutuksiin, jotka vaikuttavat ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja tätä kautta myös työhyvinvointiin.

3.1 Urheilu-ura ja sen merkitys

Lehdistä ja sosiaalisesta mediasta saa aina vähän väliä lukea urheilijoiden tarinoita, heidän lopetettua uransa. Tommi Evilä kommentoi oman uransa jälkeen Ylen haastattelussa urheilun olleen hänen elämänsä parasta aikaa, mutta sen tajuaa vasta, kun se kaikki on ohi (Aaltonen, H. 2014).

Urheilu-uran aikana monella urheilijalla työnteko jää vähiin ja työkokemusta harvemmin kertyy muualta kuin satunnaisilta keikoilta. Urheilijan täytyy elää urheilijan elämää 24 tuntia seitsemänä päivänä viikossa. Ei riitä, että käy pelkissä harjoituksissa, jos ei syö ja nuku hyvin. Urheilu on kokopäiväistä työtä ja vaatii erityisesti sitoutumista sekä pitkäjänteisyyttä. Kun tämä kaikki loppuu, on aika uudelle alulle. Urheilijat joutuvat pohtimaan uudelleen ajankäyttöään ja omaa identiteettiään, sillä urheilu ei enää määrittele niin vahvasti heidän elämäänsä. Nuorilla urheilijoilla, jotka vielä opiskelevat pudotus ei ole niin suuri, sillä tukiverkostona toimii koulu, jossa vielä opiskelee. Pikku-hiljaa on kuitenkin pohdittava myös identiteettiä työelämässä, millainen työntekijä haluaa olla?

Urheilu-uran merkitys on monesti niin suuri, että monet käyvät asiaa läpi urheilupsykologien avustuksella. Entinen NHL-jääkiekkoilija Tuomas Grönman vertasi uran päättymistä siihen, kun työorientoitunut ihminen jää eläkkeelle. Olet intensiivisesti tehnyt töitä tavoitteiden eteen ja olet kiinnittänyt siihen koko elämäsi ja yhtäkkiä se kaikki loppuu. (Uusivirta, M. 2016.)

Mediassa kuitenkin annetaan aika-ajoin hieman vääristynyt kuva urheilijoiden urien päättyessä. Harva on aivan hukassa, sillä, kuten jo aikaisemmin mainitsin, erityisesti nuorilla on opinnot kesken ja myös muita haaveita työurien ja opiskelujen suhteen. Suuremmaksi ongelmaksi koituu työkokemuksen puute ja osaamattomuus markkinoida itseään urheilu-uran avulla, sillä kyse ei ole ollut pelkästä harrastuksesta. Urheilua ei monesti lasketa työkse, eikä se urheilijoille tunnu työltä mutta käytetyn ajan, kehittymisen halun ja sitoutumisen mittapuulla kyse on ainakin enemmästä kuin pelkästä vapaa-ajan harrastuksesta. Urheilijalle uran merkitys on sen kestäessä hyvin suuri, niin kuin työuran merkitys monelle omassa elämässään. Ylioppilaslehteen kirjoitetussa artikkelissa uransa lopettaneet urheilijat jakavat mietteitään työelämään siirtymisestä ja kokevat ongelmalliseksi nimenomaan motivoivan työn löytämisen (Iisalo, M & Mustaranta, M.



2006).

3.2 Urheilijan psyykkiset taidot

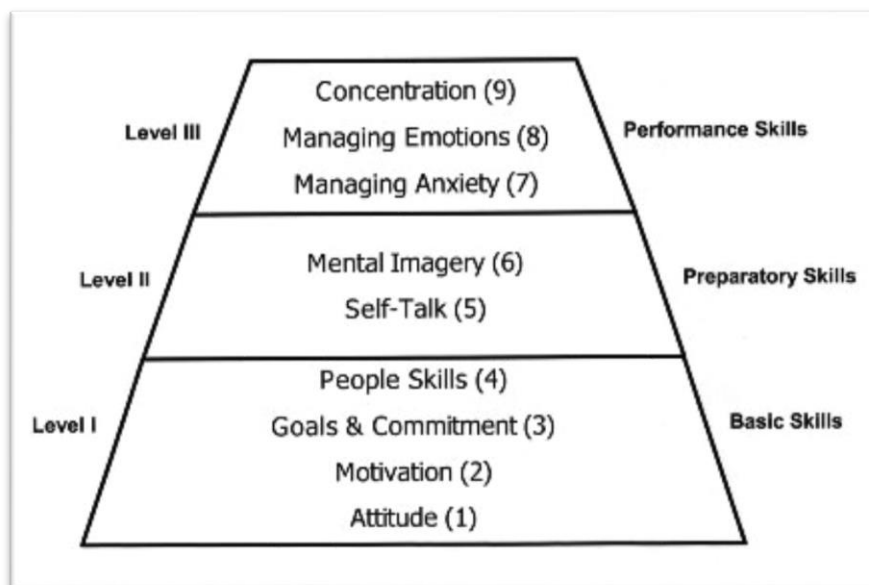
Suomessa on pikkuhiljaa alettu ymmärtämään harjoittelun psyykkistä puolta, josta maailmalla on puhuttu jo vuosia. Urheilijan psyykkiset taidot ovat erityisesti kilpailutilanteissa ja vaikeuksien alla tärkeämpiä kuin fyysiset. Kahden lähekkäisen kilpailun välillä urheilija ei ehdi menettää tai saada lisää nopeutta tai kestävyyttä. Nämä ominaisuudet eivät katoa päivissä eikä edes kuukausissa. Kyse on psyykkisistä ominaisuuksista, joita voidaan kehittää parantamaan stressin, ahdistuksen ja tunteiden hallintaa, eli toisin sanoen hallitsemaan negatiivisia ajatuksia. (Athletics Training. 2016.)

Kuva 3 Winning (Wrenn, Eddie.2012.)

Käytän tarkoituksella enemmän käsitettä tavoitteellisesti urheileva, kuin huippu-urheilija. Valitsin tämän sanavalinnan sen takia, että se kuvaa paremmin tutkimukseni lähtökohtia. Dr. Jack Lesyk, Ohion yliopiston johtava urheilupsykologia puhuu menestyneistä urheilijoista. Hän ei suinkaan tarkoita huippu-urheilijoita, vaan nimenomaan kaikkia heitä, joilla on vahva tahto edistyä, asettaa realistisia tavoitteita ja sitoutua tavoitteiden saavuttamiseen sekä ennen kaikkea, nauttia edelleen tekemisestä (Lesyk, J. 2007). Urheilijoiden psyykkisistä taidoista puhuttaessa on siis hyvä muistaa, että on kyse samoista taidoista, olit sitten jo olympiamitalisti tai ensimmäiseen maratoniin tähtäävä juoksija.

Psyykkisiä taitoja voidaan lähestyä monesta näkökulmasta Dr. Lesyk jakoi taidot 9 osioon ”Nine Mental Skills of Successful Athletes” (9MSSA). Tätä teoriaa käytetään tämän osuuden pohjana, sillä on laajasti tunnettu urheilupsykologian maailmassa ja se antaa selkeän sekä kokonaisvaltaisen kuvan tarvittavista psyykkisistä taidoista:

Taulukko 2. Urheilijan psyykkiset taidot (Lesyk, J. 2013.)



Nämä taidot eivät kuitenkaan välttämättä kehity itsestään vaan niitä on harjoiteltava samalla tavalla, kuin fyysistä kuntoa. Moni näistä taidoista, mitä omalle huipulle pääsemiseen urheilussa tarvitaan, ovat tuttuja työelämätaitojen ja työelämässä menestymisen osalta. Urheilijat tottuvat toimimaan saman tyyppisessä ympäristössä jo nuoresta pitäen, jonka monet kokevat vasta työelämässä.

Kuten jo aikaisemmin alataidoista puhuttaessa tuli esiin, asenteella ja omilla uskomuksilla on valtava merkitys. Urheilussa positiivisen asenteen säilyttäminen siivittää sinua eteenpäin haasteista huolimatta. Urheilijat ymmärtävät, että positiivinen asenne on

valintakysymys. He myös oppivat uransa aikana pyrkimään loistavaan suoritukseen mutta ei täydellisyyteen, sillä aina löytyy parannettavaa. Asenne on kuitenkin ensimmäinen asia, joka vaikuttaa urheilijan menestykseen. Urheilijoilla on usein poikkeuksellinen taito nähdä valoa ja toivoa, silloin kuin muut eivät sitä enää näe.

Oikeanlaisen asenteen lisäksi vaaditaan vahvaa sisäistä motivaatiota ja kovaa työmoraalia. Urheilija jaksaa jatkaa yrittämistä, vaikka tulisi vastoinkäymisiä, hän jaksaa harjoitella ja keskittyä paremmin sekä valitsee haastavampia harjoitteita kehittyäkseen, kun motivaatio on sisäistä, urheilijan omasta tahdosta syntyvää. (Matikka, M & Roos-Salmi, M. 2012.)

Kolmantena listalla on korkeiden, mutta realististen tavoitteiden asettaminen. Urheilijan oppiessa tuntemaan omat rajansa, on hänen helpompi suhtautua realistisiin tavoitteisiin. Omien rajojen tunteminen auttaa ymmärtämään, että kaikista ei millään tule olympiavoittajia. Suunnitelmallinen toiminta selkeyttää harjoittelua ja auttaa pääsemään tuloksiin nopeammin. Tavoitteiden asettaminen ja oman toiminnan seurannan taidon osaamisesta voi myös mahdollisesti olla hyötyä oman myöhemmän työuran hallinnassa (Matikka, M & Roos-Salmi, M. 2012.). Tavoitteiden asettaminen vähentää ahdistuneisuutta ja kasvattaa itsetuntoa sekä ymmärrystä harjoittelun tarkoituksesta (USTA. 2016).

Lesyk korostaa mallissaan vuorovaikutuksen ja yhteistyön sujuvuuden merkitystä. Urheilijat ymmärtävät, että eivät ole yksin vaan heillä on laaja tukiverkosto ympärillä. Vuorovaikutuksessa myös valmentajan rooli korostuu. Hänen on välillä osattava tulkita urheilijan sanatonta viestintää. Valmentaja-urheilija suhde opettaa urheilijoita avoimeen ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen, jossa molempien ajatuksilla on merkitystä. (Lesyk, J. 2012.)

Tämän lisäksi urheilijoilla on poikkeuksellisen hyvä keskittymiskyky, joka kehittyy aina paremmaksi ajan myötä. Tämä on ehkä urheilussa, lajista riippumatta yksin tärkeimmistä ominaisuuksista. Urheilijan on osattava kiinnittää huomio juuri oikeisiin asioihin oikeaan aikaan ja parhaimmassa tapauksessa ennakoida tilannetta. Keskittyminen on tästä seuraava vaihe, se on pitkäkestoisempaa kuin huomion kiinnittäminen oikeisiin asioihin. (USTA.2016.)

Useat tutkijat ovat vertailleet eri lajien urheilijoiden ja niin sanottujen tavallisten ihmisten psykologista profiilia ja ovat huomanneet tiettyjä selkeitä eroja näiden välillä. Urheilijoita määrittäviä luonteenpiirteitä olivat muun muassa hyvä keskittymiskyky, itseluottamus,

motivaatio, riskin ottaminen ja rentoutumisen taito. Näiden ominaisuuksien lisäksi urheilijalta vaaditaan myös henkistä kovuutta, suomalaisittain sisua. Se voi olla luonnollinen ominaisuus tai harjoiteltu psykologinen kyky mutta sen roolia tavoitteellisessa urheilussa ei voi unohtaa, sillä sen on esitetty olevan yksi merkittävimmistä tekijöistä määrittämässä urheilijan menestystä huipullaan. (Oikari, S. 2014.)

3.3 Hyvinvointivaikutukset

Työelämässä jaksamisen kannalta, ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi on tärkeässä roolissa. Hyvinvoinnin merkityksen ymmärtämistä ja sen mukaan elämistä voidaan pitää työelämätaidona. Tästä näkökulmasta niin tavoitteellinen, kuin mikä muu tahansa urheilu on tärkeä osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Urheilu ja liikkuminen eivät siis pelkästään opeta sinulle hyödyllisiä taitoja elämää varten vaan sillä on myös olennaisia hyvinvointivaikutuksia. Fyysinen kunto ja terveys muodostavat tärkeän osan elämänlaadusta, työelämän ohella.

Urheilun hyvinvointivaikutuksia on tutkittu laajasti ja tulokset ovat olleet jokaisen osalta aina myönteisiä ja tilastollisesti merkitseviä. Liikunnan on muun muassa tutkitusti sanottu vähentävän masennusta ja ahdistusta sekä vahvistavan itseluottamusta ja hallinnan kokemusta. (Matikka, M & co. 2012.)

Tämän lisäksi liikunnalla on fysiologisia vaikutuksia, jotka parantavat terveyttä. Se muun muassa vahvistaa luustoa, helpottaa stressin hallintaa ja edistää toimintakykyä. Säännöllisellä liikunnalla on myös vaikutusta henkiseen hyvinvointiin ja sen on sanottu olevan yksi tehokkaimmista keinoista edistää terveyttä ja ylläpitää toimintakykyä. (Huhtanen, J. 2015.)

Urheilijoille nämä vaikutukset ovat jo tuttuja, vaikka toisaalta tavoitteellinen urheilu viekin terveysvaikutukset välillä myös toiselle äärirajalle. Liiallinen harjoittelu tai paine saattavat johtaa ylikuormitukseen, jolloin terveys joutuu koetukselle ja lepo on ainut ratkaisu. Tällaisetkin vastoinkäymiset opettavat loppujen lopuksi ymmärtämään omat rajansa ja henkisen hyvinvoinnin merkityksen. Tavoitteellisen urheilun päätyttyä, urheilijoille on joka tapauksessa jäänyt tottumus liikkua ja olla aktiivinen, vaikka tavoitteellisesti urheileminen olisikin päättynyt.

3.4 Työelämään siirtyminen

Mitkä näistä psyykkisistä taidoista sitten olisivat siirrettävissä työelämään ja miten opituista taidoista saisi kaiken irti? Taitojen siirtäminen sujuvasti työelämään ja niiden

kokeminen aidosti hyödyllisenä vaatii urheilijalta omaa harkintakykyä ja urheilijan tulee kiinnittää huomiota työidentiteetin kehittämiseen. Taitojen siirtämien toiseen kontekstiin vaatii ohjausta, sillä taitoja ja kokemuksia voi olla aluksi hankala peilata toisesta näkökulmasta.

Nykypäivänä kilpailu työmarkkinoilla on kovaa, sillä hakijoita on erittäin paljon. Joukosta erottuminen ja itsensä onnistunut markkinointi ovat tärkeitä kilpailutekijöitä työelämässä. Työntekijät ovat entistä paremmin koulutettuja, osaavampia ja sopeutuvampia työympäristöön; joten näiden avulla erottuminen joukosta saattaa olla haastavampaa. Allie Gray Freeland, CollegeOnline.org:in päätoimittaja ja markkinointijohtaja, pohtii asiaa rekrytoijien näkökulmasta ja tuo esille artikkelissaan ”Why hiring and athlete can be a victory for your team?” sen, miten tavoitteellinen urheilu voi olla juuri se erottuva tekijä massasta. Urheilijat eivät välttämättä ole pystyneet osallistumaan niin aktiivisesti koulun muihin ryhmäaktiviteetteihin, mutta urheilu on antanut heille monenlaisia työkaluja työelämää varten, mitä koulun penkiltä ei välttämättä opi. (Freeland Gray, A. 2012.)

Kun puhutaan urheilijoiden palkkaamisesta, painoarvo kallistuu heidän psyykkisiin taitoihin, joista jo aikaisemmin oli puhetta luvussa 2.9, sillä ne tekevät urheilijoista poikkeuksellisia työntekijöitä (Scott, M. 2013). Paineensietokyky, määrätietoisuus, pitkäjänteisyys kuten myös voimakas tavoiteorientaatio ovat sellaisia taitoja ja piirteitä, joita arvostetaan ja tarvitaan työelämässä. (Oikari, S.2014.)

Urheilijoilla on vahva tahto suorittaa tehtävänsä tarkasti ja jatkaa epäonnistumisista huolimatta. He harvoin luovuttavat kesken ja heillä on vahva työmoraali, sillä harjoituksissa he ovat tottuneet antamaan kaikkensa. He osaavat usein suhtautua rauhallisesti eteen tuleviin ongelmiin ja pystyvät hyväksymään ne. Jo harjoitellessa he tottuvat jatkuvasti opettelemaan uusia taitoja kehittyäkseen ja ymmärtävät, että tämä on tärkeää kehittymisen kannalta. (Scott, M. 2013.)

Monissa artikkeleissa tuli esille kuuluisat ryhmä- ja vuorovaikutustaidot. Urheilijat ovat jatkuvasti tekemisissä valmentajansa kanssa ja useimmat, myös yksilöurheilijat, harjoittelevat ryhmissä. He oppivat jo nuoresta iästä toimimaan ryhmissä ja olemaan toistensa tukena. Työilmapiiriä voi hyvin verrata urheilujoukkueeseen ja on osoitettu, että urheilijat omaksuvat helpommin roolinsa ryhmissä työskennellessä (Freeland Gray, A. 2012). Urheilijat ymmärtävät, että kyse on muustakin kuin pelkästään työkavereiden tukemisesta, parhaat tiimit tarvitsevat yksilöitä, jotka ymmärtävät ryhmädynamiikkaa ja osaavat soveltaa omaa käyttäytymistä ja rooliaan sopivaksi työyhteisön kannalta. (Fliegel,

J. 2015.) Ryhmätaidoissa ja ryhmädynamiikan ymmärtämisessä saattaa kuitenkin ilmetä pieniä eroja yksilö- ja joukkueurheilijoiden välillä.

Työelämätaidoista puhuttaessa työnantajien mukaan priorisoiminen koettiin myös olennaisena taitona hektisessä työelämässä. Työntekijän on osattava asettaa tehtävät tärkeysjärjestykseen ja hallita laajojakin kokonaisuuksia. Oli kyse sitten aktiivisesta harrastajasta tai ammattitason urheilijasta, he jos jotkut osaavat priorisoida aikansa. Johtajan näkökulmasta on olennaista, että työntekijä osaisi itse ohjata omaa toimintaansa ja priorisoida tekemänsä työn. Urheilijat ovat jo luonnostaan tavoiteorientoituneita, he tarkkailevat omaa toimintaansa ja ovat tietoisia, mitä pitää tehdä päästäkseen eteenpäin. Heillä on sisua, sillä he käyttävät satoja tunteja sadasosien parannuksen toivossa. Satoja tunteja ollakseen edes hieman parempia, mitä aikaisemmin. He eivät tee pelkästään töitä voittaakseen vaan puhtaasti rakkaudesta lajin ja kehittymiseen. (Fliegel, J. 2015.) On siis ensisijaisen tärkeää löytää työ, josta nauttii, jotta voi hyödyntää aidosti urheilussa oppimia taitoja.

Työnantajat etsivät aina työntekijöitä, jotka ovat valmiita sitoutumaan ja ovat valmiita auttamaan yritystä eteenpäin omien taitojen ja osa-alueen puitteissa. Urheilijat, jos jotkut ymmärtävät sitoutumisen ja omistautumisen merkityksen. He ovat tottuneet heräämään aikaisin verryttelemään ja valmistautumaan kilpailuihin. Sama sitoutuminen siirtyy monesti työpaikalle, urheilijan löytäessä motivoivan työpaikan itselleen. Kirk Baumann, rekrytointiasiantuntija ja nuorten lahjakkuuksien preppaaja, kehottaa urheilijoita korostamaan näitä piirteitä ja saavutuksia työnhaussa. (Baumann, K. 2010.)

On tietenkin selvää, että urheilu-uran jälkeen työelämään siirtyminen saattaa aluksi olla vaikeaa ja urheilu-uran tuottamaa pääomaa ei välttämättä heti osata hyödyntää riittävällä tavalla. Taitojen ja kokemusten siirtäminen vaatii ohjausta ja niin koulujen opinto-ohjaajilla kuin urheilupsykologeilla voi olla merkittävä vaikutus urheilijan siirtymisessä työelämään. Myös Suomen Olympiakomitea ylläpitää huippu-urheilijoille suunnattua sivustoa (www.sport.fi/huippu-urheilu), jossa kerrotaan perustietoja, neuvoja ja vinkkejä urheilu-uran eri vaiheiden kohtaamiseen. Siellä esitellään muun muassa urataitoja ja urheilijoiden opinto- ja urasuunnittelua. (Oikari, S.2014.)

4 Tutkimuksen suorittaminen

Tässä työssä käytetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää tutkimusongelman ratkomiseksi. Laadullisessa tutkimuksessa tuloksiin pyritään ilman tilastollisia menetelmiä ja sen tavoitteena on pyrkiä saamaan syvempi ymmärrys ilmiöstä näkökulma huomioon ottaen. (Kananen, J. 2014.) Tämän tutkimuksen kannalta se tarkoittaa sitä, että pyrimme saamaan selkeämmän ja syvällisemmän ymmärryksen tavoitteellisesti urheilevien henkilöiden työelämätaidoista. Aiheesta löytyy erilaisia artikkeleita ja muutama opinnäytetyö kasvatustieteellisestä näkökulmasta, jotka toimivat hyvänä tukiaineistona tätä raporttia ajatellen.

Laadullisen tutkimuksen lopputuloksesta ei voi tehdä oikeaa tai väärää sillä tämä tutkimusmenetelmä on hyvin tulkinnanvarainen, kunhan esimerkiksi tiedonkeruussa tai tiedonanalyysissä ei ole tapahtunut merkittävää virhettä. Oikeaa ja väärää merkittävämpi tekijä laadullisessa tutkimuksessa on riittävän kattavat perustelut ja aiemman teorian oikeaoppinen hyödyntäminen oman tutkimuksen tukena. (Kananen, J. 2010.)

4.1 Teemahaastattelu aineistonkeruu menetelmänä

Laadullisessa tutkimuksessa on kolme tärkeintä tiedonkeruumenetelmää, jotka ovat havainnointi, teemahaastattelu ja erilaiset dokumentit. Havainnointia käytetään yleensä ainoastaan silloin, jos esimerkiksi yhteinen kieli puuttuu tai silloin kuin ei haluta, että kohteen käyttäytyminen muuttuu tutkittavassa tilanteessa.

Tässä raportissa aineistonkeruu menetelmänä on käytetty puolistrukturoitua teemahaastattelua sekä erilaisia dokumentteja kirjoista lakipykäliin. Teemahaastattelua käytettäessä tutkittavana on aina jokin ilmiö, joka tässä tutkimuksessa on tavoitteellisen urheilun yhteys työelämätaitoihin. Koko tutkimuksen pääkysymyksenä toimii, miten tavoitteellinen urheilu valmistaa työelämään, mutta tätä kysymystä ei haastatteluissa tuoda ollenkaan esille vaan asiaa lähestytään työelämätaitojen eri näkökulmasta peilaten niitä urheiluun. (Kananen, J. 2010.)

Oma aktiivinen ja tavoitteellinen urheilutausta helpottaa kysymysten asettelua ja oikeantyyppisten kysymysten löytämistä. Päätin suorittaa haastattelut yksilöhaastatteluina, jotta minun olisi helpompi saada kaikkien omat mielipiteet. Ryhmähaastattelun hyviä puolia on toisaalta keskusteleva ilmapiiri, mikäli teema on kaikkia haastateltavia aidosti kiinnostava. Lisäksi haastateltavillani on hyvin kiireiset aikataulut ja siksi yhteisen ajan sopiminen on hyvin hankalaa ja uskon saavani enemmän

tietoa kahdenkeskeisistä haastatteluista. Kaikki haastateltavat ovat tekijälle entuudestaan tuttuja urheilun piireistä. (Kananen, J. 2010.)

Haastateltavani ovat kaikki nuoria tavoitteellisesti urheileita tai edelleen urheilevia yleisurheilijoita. Kuten jo johdannossa tulee ilmi tämän tutkimuksen kohteena ovat nimenomaan suomalaiset nuoret tavoitteellisesti urheilevat henkilöt ja heidän ajatuksensa työelämätaitojen yhteydestä urheilussa opittuihin taitoihin. Haastattelen tutkimuksessa pelkkiä suomalaisia, jotta mahdolliset kulttuurierojen tuottamat erot jäisivät minimaalisiksi.

Raporttiani varten haastattelin loppujen lopuksi kuutta henkilöä, jotka ovat 20-24 – vuotiaita tavoitteellisesti urheileita tai urheilevia henkilöitä. Laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien määrää harvoin määritellään etukäteen, yleensä haastattelut lopetetaan siinä vaiheessa, kun haastateltavat eivät enää tuo mitään uutta ilmiöön liittyen. (Kananen, J. 2010.)

Haastattelun kysymyksen on jaettu kolmeen osaan, urheilu-uran merkitykseen ja tavoitteellisuuteen, millainen haastateltava on urheilijana ja millainen työntekijä hän kokee olevansa. Haastattelurungossa on 4 pääkysymystä ja niitä täydentäviä lisäkysymyksiä, joita käytetään syventävän tiedon saantiin. Haastattelurunko löytyy tutkimuksen lopusta (Liite 1.). Teemoihin jaottelu auttaa aineiston analyysin vaiheessa ja se on myös selkein tapa lähestyä kyseistä tutkimusongelmaa.

Haastattelut toteutettiin kahden viikon sisällä teoriaosuuden valmistumisen jälkeen, jolloin koin, että oma tietämys aiheesta oli riittävä haastattelujen pitämistä varten. Haastatteluja tehdessäni, kirjoitin muistiinpanoja ja suoria lainauksia haastateltavieni kommentteista. Jokainen haastattelu kesti noin tunnin verran, jonka jälkeen kokosin vielä haastattelussa käytyjä asioita läpi. Tämän jälkeen kokosin kaikki haastattelut yhteen tekemällä kolmesta eri teemasta taulukot ja lisäten haastateltavien vastauksia suoraan taulukkoon, joka helpotti paljon yhteenvedon tekemistä haastatteluista. Yhtenäisyyksien ja erojen huomaaminen haastateltavieni ajatusten välillä oli näin paljon helpompaa.

5 Miten tavoitteellinen urheilu valmistaa työelämään?

Erinomaiseksi urheilijaksi tuleminen on pitkä tie, joka vaatii läheisten tukea, oikeanlaisen ympäristön ja sisäistä paloa lajia kohtaan. Urheilijat tekevät päivittäin valintoja kehittymisensä eteen ja vuosien ajan tekevät samoja asioita tullakseen paremmaksi. Tavoitteellinen urheilu ei välttämättä vie sinua huipulle; kyse on enemmänkin asenteesta, johon kasvaa ympäristön muokkaamana. Haastatteluissa kävi ilmi paljon asioita, joita osasin odottaa tavoitteellisen urheilun ja työelämätaitojen yhteydestä.

Kokonaisuudessaan haastattelin kuutta 22-24 -vuotiasta yleisurheilijaa, joista kaksi oli jo lopettanut kilpailu-uransa. Neljä kilpaili vielä aktiivisesti kansallisella ja osa kansainvälisellä tasolla omassa ikäsarjassaan. Kaikilla urheilijoilla oli jonkinlaista työkokemusta ja jo tavoitteellisen uransa lopettaneilla oli jo muutaman vuoden työkokemus alla. Muut ovat tehneet töitä osa-aikaisesti urheilun ja opintojen ohella.

Lähes kaikki kokivat urheilusta olleen hyötyä työelämässä ja osasivat perustella omia näkemyksiään, joka kertoo hyvästä itsetuntemuksesta. Esille tuli myös kuitenkin tavoitteellisen urheilun kääntöpuoli ja se, miten kaikki opitut asiat voivat kääntyä sinua vastaan tietyssä ympäristössä ja mielentilassa. Työelämätaidoilla ja tavoitteellisella urheilulla oli selkeitä yhteyksiä mutta yksilöurheilun erot esimerkiksi joukkueurheilun, työelämän kannalta tulivat myös esille. Tämän luvun tarkoituksena on käydä läpi haastateltavien uratarinoita ja ajatuksia työelämästä ja luvussa 6. yhdistetään vielä lyhyesti teoria ja empiirinen osuus.

5.1 Urheilu-uran merkitys urheilijoille

Kaikki haastateltavani olivat harrastaneet urheilua jo hyvin nuoresta lähtien ja lähes kaikki aloittivat yleisurheilun 8-9 -vuoden iässä, jolloin suurimmalla osalla oli vielä muitakin harrastuksia. Urheilija 1 kertoi halunneensa aloittaa lajin, jossa voi kilpailla, sillä baletti ei tarjonnut tätä mahdollisuutta, kun taas esimerkiksi Leena oli aloittanut yleisurheilun puhtaasti harrastusmielessä ystävänsä kanssa, mutta totesi jo silloin vanhemmilleen, että haluaa olla aikuisena olympiavoittaja.

Suurimmalle osalle harjoittelusta tuli tavoitteellisempaa 14 vuoden iässä, jolloin järjestetään ensimmäiset ikäluokan Suomen mestaruuskilpailuja. 16 vuotiaana osalla alkoi toiminta yhteistyössä maajoukkueen kanssa. Isompien kilpailujen alkaessa harjoitteluun alettiin entistä enemmän kiinnittää huomiota ja tavoitteista sekä suunnitelmallisesta tekemisestä puhuttiin enemmän. Osalla vaihtui valmentaja ja sen kautta he alkoivat

kiinnittää enemmän huomiota tavoitteisiin. Valmentajalla oli usein suuri rooli ja vastuu tässä vaiheessa ja esille tulleet asiat vaikuttivat selkeästi tulevaan. Urheilija 1 tapauksessa mieleen oli jäänyt lausahdus ”kehittyminen loppuu tyytyväisyyteen”, joka myöhemmin osoittautui hyvin huonoksi sanavalinnaksi valmentajan osalta, sillä se vaikutti urheilijan ajatuksiin ja mielentilaan erityisesti urheilijan onnistuessa. Urheilija ei täten koskaan oppinut olemaan tyytyväinen vaan oli aina matkalla kohti isompaa tavoitetta. Liisan valmentaja taas oli realistinen ja suorapuheinen tavoitteiden sekä menestystä vaativien tekijöiden kanssa.

Tavoitteellinen urheilu ei ollut kenellekään varsinainen päätös vaan se oli luonnollinen jatkumo harrastukselle. Haastateltavat urheilijat kertoivat, että ”ei se sinä hetkenä tuntunut siltä, että se olisi erityisesti vaatinut mitään”, mutta jälkeen päin ajateltuna silloin alettiin priorisoida arjen asiat urheilun mukaan. ”15-vuotiaana...ymmärsin motivaation voiman tavoitteiden tavoittelussa ja saavuttamisessa... ja 18-vuotiaana aloin ymmärtää, kuinka kokonaisvaltaista tavoitteellinen urheilu on, ja mitä kaikkea se vaatii.” kommentoi urheilija 3

Urheilulukion käyneet totesivat, että siellä oppi kasvamaan ympäristössä, jossa oli pääsääntöisesti vain muita urheilijoita. Sellainen ympäristö luo tiettyssä mielessä paineita, kun tiedät, että kaikki tähtäävät huipulle ja vain osa pääsee. Toisaalta se opettaa sinua keskittymään omaan tekemiseesi. Varjopuolena juuri uupuminen jatkuvan kilpailun tunteeseen, jota kaksi haastateltavistani kokivat lukioaikana.

5.2 Mitä tavoitteellinen urheilu tarkoittaa?

Pyysin haastateltavia kuvailemaan, mitä tavoitteellinen urheilu heille tarkoittaa, sillä halusin saada kuvan heidän ajatusmaailmasta sen suhteen, joka loppujen lopuksi vastasi paljolti omaa ajatustani aiheesta. Alla olevassa taulukossa on listattu asioita, joita he toivat ilmi ja kuinka monta haastateltavistani mainitsin kyseisen asian tavoitteellisesta urheilusta.

Taulukko 3. Mitä tavoitteellinen urheilu vaatii?

Tavoitteiden asettaminen	X X X
Suunnitelmallisuus	X X
Sitoutuminen	X X X X X
Pitkäjänteisyys	X X
Oikeat valinnat	X X

Urakehitykset olivat jokaisella urheilijalla hyvin erilaiset, osa menestyi jo 14 vuotiaana ja toiset saavuttivat menestystä vasta 20 -vuotiaana. Uratarinat olivat hyvin erilaisia ja täynnä erilaisia menestysten ja pettymysten hetkiä mutta asia, joka yhdisti kaikkia urheilijoita aina uran loppuun asti, oli usko ja positiivinen asenne tulevaisuutta ajatellen.

Nuorena harjoittelun päätarkoitus on olla mielekästä, jotta into säilyisi mutta urheilijan kasvaessa, kasvaa myös hänen vastuunsa. Psykkiset ominaisuudet ovat ne, jotka erottavat harrastajat ja tavoitteellisesti urheilevat toisistaan.

5.3 Urheilusta opitut taidot ja näkemykset

Työelämätaidoista lukiessani koitin jatkuvasti etsiä kuvailuista tilanteista ja esimerkeistä yhteyksiä työelämään, jotta vertaileminen eri taitojen välillä olisi helpompaa.

Tavoitteellisen urheilun näkökulmasta kävin läpi muun muassa urheilijoiden suhtautumista palautteeseen, itsenäiseen harjoitteluun sekä heidän suhdettaan valmentajaan sekä millaisia ajatuksia ja fiiliksiä epäonnistumiset ja onnistumiset herättivät urheilussa ja työelämässä. Lisäksi kysyin haastateltaviltani, miten he kuvailisivat itseään urheilijana ja työntekijänä muutamalla sanalla sekä pyysin heitä perustelemaan luonteenpiirteet työntekijänä urheilun avulla.

Huomasin haastatteluja tehdessä, että tavoitteellisesti urheillessa tulee esille paljon samoja ominaisuuksia ja taitoja urheilijoissa, joista työelämätaidoista puhutaan. Kuten jo urheilu-uran merkityksestä puhuttaessa esiin tuli urheilijoiden positiivinen asenne tulevaisuutta kohtaan ja työn teon moraalit. Tavoitteisiin on usein pitkä matka ja urheilijat tiedostavat sen, mutta he myös tietävät, että asetetut tavoitteet ovat täysin realistiset. Työelämätaidoista puhuttaessa asenteella oli loppujen lopuksi suuri merkitys, kuten myös ahkeruudella, jota urheilija osoittaa päivittäin edetessään pienin askelin kohti tavoitteitaan.

Valmentajan tuki koettiin erittäin tärkeäksi ja urheilijat kokivat hyvän suhteen valmentajaan tärkeäksi osaksi urakehitystä. Valmentajan kanssa hyvän suhteen luomiseen meni tietenkin aikaa, mutta parhaimmillaan se oli vuorovaikutuksellista ja avointa kommunikaatiota. Urheilija 2 muisteli omia kokemuksiaan vuorovaikutuksellisuudesta seuraavasti: ”näin jälkepäin kun muistelee harjoitustilanteita, niin muistan kun valmentajani useaan otteeseen kyseli fiiliksiäni ja välillä ihmettelin, että mitä niillä niin väliä on kuhan vaan treenataan. Nyt tietäisin paremmin, vaikka silloin en niin ymmärtänyt

vuorovaikutuksellisuuden merkitystä, se on asia, mitä minulle opetettiin urheilu-uran aikana, vaikka se ei välttämättä tullut niin hyvin esille silloin”; kommentoi yksi haastateltavistani.

Toisaalta eräällä haastateltavistani oli toisenlaisia kokemuksia vuorovaikutuksellisuudesta, sillä hänelle ohjelmat tulivat käteen suoraan, vaikka tavoitteet laadittiinkin yhdessä. Hän totesi jälkeempään ajateltuna, että olisi tärkeää, että urheilijaa opetettaisiin harjoittelemaan. Toisin sanoen opettamaan häntä itsenäiseen ajatteluun ja toimintaan. Myös valmentajalla on vaikutusta siihen, miten urheilija on harjoitteluun suhtautunut.

Oikeanlainen vuorovaikutussuhde opettaa urheilijalle tärkeitä kommunikaatiotaitoja myös työelämää varten. Vuorovaikutuksellisuus ja avoin kommunikaatio tavoitteista ja työtehtävistä on yhtä arvokasta myös työelämässä kuin urheilussa. Yhdessä työtä tekemällä on aina astetta helpompi päästä tavoitteita kohti.

Urheillessa koetaan suuria tunteita laidasta laitaan ja siellä opitaan myös kontrolloimaan tunteita sekä hallitsemaan niitä esimerkiksi stressaavissa tilanteissa. Pettymyksiin ja vastoinkäymisiin opitaan suhtautumaan oikealla tavalla. Pieniä pettymyksiä tulee usein mutta hetken huonon fiiliksen jälkeen, motivaatio kehittyä ja parantaa suoritustaan kasvaa entisestään. Pettymysten ja vastoinkäymisten kanssa opitaan elämään ja ymmärretään, että ne ovat osa urheilua. Osalle haastateltavista kuitenkin pettymyksen tunteet herättivät suurta turhautumista, ”...iso työ menee hukkaan”, kommentoi urheilija 5. Kaikki kuitenkin kommentoivat jollain tasolla ainaista positiivista uskoa selvitä asioista.

Yksilöurheilijat usein tottuvat harjoittelemaan aika-ajoin itsenäisesti ilman valvottua ohjausta, jolloin viimeistään mitataan oma tahto kehittyä. Oman kokemuksen pohjalta voin sanoa, että välillä kylmässä syys- tai talvisäässä mäkipetojen vetäminen ei ole se mitä eniten haluaa. Tahto kehittyä auttaa kuitenkin urheilijaa jaksamaan, sillä hän ymmärtää, että loppupeleissä hän tekee töitä kehittyäkseen ja päästäkseen eteenpäin; ”...silloin todella oppii mitä, sitoutuminen ja itsekuri tarkoittavat”, totesi urheilija 3. Itsenäinen tekeminen koettiin osaksi urheilijan arkea, johon oli myös totuttava. Urheilijat kuitenkin pidemmän päälle kokivat ryhmä-harjoittelun mukavampana, sillä toisten henkinen tuki, erityisesti kovissa harjoituksissa, on suuressa roolissa. Monet kokivat tietyt harjoitukset mielekkäämpänä ryhmässä ja toisen tyyppiset harjoitukset taas mielekkäämpänä itsenäisesti.

Treenasi urheilija sitten ryhmässä tai itsenäisesti valmentajan rooli on aina läsnä. Urheilijat kertoivat, että heillä on hyvin luottamukselliset välit valmentajiinsa mutta

luottamus ei kuitenkaan ole tullut yhdessä yössä. Valmennussuhde rakentuu molemmin puoliselle luottamukselle ja sen rakentaminen vie luonnollisesti aikaa. Parhaimmillaan valmentajasuhde oli vuorovaikutuksellinen ja esimerkiksi harjoitusohjelmat tai harjoitusten sisällöt päätettiin yhdessä pohtien. Valmentajalla on kuitenkin selkeästi oma asema johtajana ja häntä kunnioitetaan. Tapauksia löytyi myös toisesta päästä eli valmentaja laati harjoitusohjelmat ilman yhteistyötä urheilijan kanssa, mikä on alkuvaiheessa tietenkin hyvä mutta luottamuksen kasvaessa, pitäisi urheilijan ajatukset ja tunteet, ottaa yhä enemmän huomioon. Urheilija 4 kommentoi asiaa seuraavasti: ”Jälkeenpäin ajateltuna olisi hyvä, että urheilijaa opetettaisiin niin sanotusti harjoittelemaan ja kuuntelemaan omaa itseään. ”

Yksi tärkeä osa kehittymistä ja luottamuksellista suhdetta on taito antaa ja vastaanottaa palautetta. Haastateltavani ovat tottuneet päivittäiseen palautteen saantiin, sillä se on tärkeä osa kehittymistä. Palaute ei aina ole positiivista, eikä sen suinkaan kuulukaan olla. ”Rakentava palaute auttaa kehittymään ja positiivinen palaute vahvistaa motivaatiota” kuvaili yksi haastateltavistani suhtautumistaan palautteeseen. Kaikki toivoivat saavansa palautetta suorituksesta mutta liiallinen kyseenalaistaminen ja jatkuva palautteen tarve voivat myös kääntyä vastaan. Urheilija 1 totesi, että ”välillä ahdistun palautteesta, koska ajattelen liikaa väärin tehtyä asiaa, enkä pysty keskittymään itse asian korjaamiseen. ” Palaute koettiin negatiivisena vain harvoissa tapauksissa esimerkiksi painosta tai ulkonäöstä puhuttaessa, jolloin palaute kohdistui suoraan itse henkilöön eikä harjoitteluun.

Urheilussa kehittymiselle on tarpeellista tuntee oman itsensä ja rajansa. Pyysin haastateltaviani kuvailemaan itseään urheilijana muutamalla sanalla. Alla urheilijoiden mainitsemia ominaisuuksia, joita seuraavassa luvussa verrataan haastateltavien kommentteihin itsestään työntekijänä. Ne kuvaavat urheilijan suhtautumista työn tekoon ja tavoitteiden saavuttamiseen ja täten myös heidän työmoraaaliaan.

- sinnikäs / sitkeä
- periksi antamaton
- tunnollinen / vastuullinen
- kunnianhimoinen
- sitoutunut
- tinkimätön
- omapäinen
- tekee asiat täysillä unohtamatta tekemisen iloa
- hyvä kilpailija

Kokonaisuudessaan urheilulla on ollut suuri merkitys haastateltavieni henkiseen kasvuun. Urheilu on opettanut heille tekemisen asennetta, sitoutumista sekä periksi antamattomuutta. Urheilija 6 kuvaili urheilun merkitystä hänelle seuraavalla tavalla: ”Olen oppinut yrittämään aina parhaani, ...keskittymistä ja paineen alla toimimista.” Urheilun muodostumista elämäntavaksi korostettiin ja se koettiin hyvänä asiana yleisen hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. Urheillessa oppii paljon liikunnan hyötyvaikutuksista ja jaksamisesta sekä oikeanlaisesta ruokavaliosta. Yleinen elämänhallinta ja priorisoinnin taito koettiin myös merkittäväksi opiksi urheilun kautta.

5.4 Mitä valmiuksia tavoitteellinen urheilu antaa työelämään?

Haastateltavani toivat laajasti omia näkemyksiään esille itsestään urheilijana, kuten myös työntekijänä ja urheilussa opitut taidot korreloivat jonkin verran työelämässä tarvittavien taitojen kanssa. Monet urheilijat kuvailivat itseään nimittäin lähes täysin samalla tavalla urheilijana, kuin työntekijänä, joten urheilulla on selkeästi vaikutusta siihen, millaiseksi ihmiseksi kasvaa urheilun ulkopuolella ja työelämässä.

Osa haastateltavistani oli jo selkeästi osannutkin hyödyntää omaa urheilutaustaansa työtä hakiessaan, niin hakemuksissa, kuin haastatteluissa. ”Urheilu-tausta kertoo kyvystä keskittyä saavuttamaan tavoitteet ja tehdä töitä niiden eteen.” Poikkeuksetta kaikki osasivat kuvailla myös tiettyjä työnantajan arvostamia luonteenpiirteitä hyödyntäen urheilutaustaansa. Tässä muutama suora lainaus, miten urheilu-taustaa oli hyödynnetty työelämätaitoja perusteltaessa:

”Positiivinen asenne - positiivinen asenne - urheilussa oppinut, että positiivisuuden kautta kehitty ja se tuottaa tulosta. Myös vammojen kautta oppii positiivisten mielikuvien merkityksen.”

”Sitoutuneisuus – sitoutuu itse tavoitteisiin, urheilussa ei ole lottovoittoja vaan se on useiden vuosien kovan työn tulos.”

”Halu kehittyä – tottunut asettamaan tavoitteita ja yhtä lailla niitä asettaa työelämässä. Sitä on myös tottunut asettamaan korkeita mutta realistisia tavoitteita. ”

” itseohjautunut – urheilijaan, varsinkin yksilöurheilijana, joutuu ottaa paljon vastuuta ja esimerkiksi kisatilanteessa on aina yksin, vaikka valmentaja

paikalla olisikin, kyse on loppujen lopuksi siitä, mitä itse tekee ja miten, se korreloi suoraan tuloksen kanssa.”

” Ahkera – pitkään harjoitellut tavoitetta kohti ja siellä on jo oppinut, että pitää tehdä asioita tavoitteiden eteen, mikään ei tuu ilmaiseksi.”

Kyseiset ominaisuudet ovat kaikki tulleet esille puhuttaessa työelämätaidoista ja erityisesti hyvistä alaistaidoista. Urheilu kasvattaa ihmistä tiettyyn suuntaan ja tiettyihin toimintamalleihin, joilla on, kuten myös itse urheilijat sanoivat, suuri merkitys siihen, millaisia ihmisiä he nyt ovat.

Mielenkiintoista oli myös kuulla muutamalta haastateltavalta urheilu-uran toinen puoli, jolloin se saattaa vahingoittaa kuvaa itsestään niin ihmisenä kuin työntekijänä tai mennä jo niin ääripäähän, että hyödyllisistä taidoista tulee täysin hyödyttömiä. Osa urheilijoista tuntui olevan hyvin itsekriittisiä ja heidän oli vaikea hyväksyä itsessä olevia virheitä tavoitellessaan täydellisyyttä. Osa oli päässyt tästä vaiheesta yli ja osasi nauttia tekemisen ja harjoittelun tuottamasta ilosta.

Urheilijoilla oli selkeitä tavoitteita ja unelmia työuran suhteen ja kaikki olivat työskennelleet jo ainakin muutaman vuoden osa-aikaisena opintojen ja urheilun ohessa. Kaikki olivat toimineet valmentajina nuoremmille urheilijoille erilaisissa leirikouluissa ja osalle työkokemusta on ehtinyt kertyä keikkatyön kautta. Urheilutausta on myös kiinnostanut työnantajia ja osalta on kysytty, miten tämä vaikuttaa työntekoon. ” Minulta on kysytty vaikuttaako urheiluni työssä suoriutumiseeni, mutta olen aina kääntänyt sen positiiviseksi painottamalla siitä oppimiani asioita. Joustavuus on myös yksi asia, josta olen maininnut työhaastattelussa, ja jota olen oppinut urheilun kautta.”

Osasta huomasi, että he ovat selkeästi käyttäneet aikaa urheilun ja työelämän yhteyksien pohtimiseen jo aikaisemmin työnhaussa. Kyse on myös paljon omasta halusta löytää yhteyksiä ja hyödyntää niitä oikealla tavalla. Luvussa 3.4 tulikin jo esille, kuinka on oma taitonsa siirtää urheilusta opitut taidot eri ympäristöön urheilun ulkopuolelle. Tähän on onneksi tarjolla apua muun muassa Suomen Olympiakomitean ylläpitämillä sivuilla. (Oikari, S. 2014.) Sivuilta löytyy muun muassa nuorten urheilijoiden opiskelu- ja työuraa koskeva ura-ohjelma, jonka tarkoitus on selkeyttää ja tukea nuoren urheilijan opintoja ja työhön siirtymistä jo urheilu-uran aikana (Suomen Olympiakomitea). Hyödyllisiä linkkejä urheilijan urasuunnittelun kannalta löytyy liitteestä 2.

6 Pohdinta

Haastattelujen ja teoriaosuuden, aiempien tutkimusten sekä raporttien nojalla on helppo sanoa, että tavoitteellinen urheilu antaa tiettyjä valmiuksia työelämässä toimimiseen. Työelämätaito on laaja käsite ja sitä voidaan lähestyä eri näkökulmista. Työelämätaitoja ovat niin ammattiosaaminen, kieliosaaminen kuten myös työstä riippumattomat taidot. Ellei ammattisi ole läheisesti tekemisissä oman lajisi kanssa, on urheilusta hyvin vaikea saada varsinaista ammattitaitoa työelämää varten.

Tässä raportissa työelämätaitoja lähestyttiin esimiehen ja alaisten näkökulmasta tuoden esille heidän roolia yrityksessä sekä, mitä kyseisen roolin täyttäminen heiltä vaatii. Teoriaosuus työelämätaidoista painottui enemmän asenteisiin ja yleisiin taitoihin työelämässä, joilla voisi olla selkeämpi yhteys urheilussa opittuihin psykologisiin taitoihin ja luonteenpiirteisiin, jotka ovat vahvistuneet urheilun myötä. Yleinen asenne työelämää ja töiden tekemistä kohtaan oli selkeästi peräisin urheilu-uran opeista. On kuitenkin todettava, että yhteyksiä työelämätaitoihin ja yksilöurheilun välillä löytyi erityisesti alaistaidoista, mutta on muistettava, että loppujen lopuksi myös esimiehet ovat jonkun alaisia, joten liiallista roolitusta ei näiden kahden termin välille kannata tässäkään kohtaa tehdä.

Alaistaitoihin verrattuna esimiestaidot vaativat jo muutakin kuin oman itsensä johtamista ja vaikka yksilöurheilijat ovat loistavia tässä, ei heillä ole välttämättä niin vahvaa joukkuehenkisyttä, kuin esimerkiksi joukkuepelaajilla. Heillä ja erityisesti joukkueiden kapteeneilla, on osoitettu olevan selkeästi paremmat johtamistaidot, kun kyse ihmisten johtamisesta. He ymmärtävät ryhmässä toimimisen vahvuudet ja osaavat paremmin tunnistaa ryhmän roolien merkityksiä. (Baumann, K. 2010). Yksi haastateltavistani kuitenkin totesi yksilöurheilussa oman valmentajan olevan tietynlainen johtajahahmo ja tämän toimintamallit vaikuttivat myös kyseisen urheilijan käsitykseen johtamisesta.

Peilaten työelämätaitoja ja urheilusta opittuja taitoja toisiinsa, huomataan kuinka urheilussa ilmenevät tilanteet, urheilijoiden tapa käsitellä asioita ja heidän asenteet vastaavat ainakin hyviä, ellei erinomaisia työelämä- ja erityisesti alaistaitoja. Urheilijoilla oli selkeitä tavoitteita ja unelmia työuran suhteen ja he kokivat tavoitteet realistisina. He osasivat kuvailla itseään ja perustella sanomansa hyvin, mikä kertoo hyvästä itsetuntemuksesta. Itsetuntemuksen tärkeys ja omien vahvuuksien kuten myös heikkouksien tunnistaminen on yksi tärkeimmistä askeleista urasuunnittelussa. Urahallinnasta puhuttaessa omat selkeät tavoitteet ja päämäärät tekevät sinusta selkeästi houkuttelevamman vaihtoehdon työntekijäksi (Trötschkes, R. 2015). Urheilijat kokivat, että

urheilu on opettanut kokonaisvaltaista elämänhallintaa ja opettanut priorisoimaan asioita. Pentti Sydänmaalanka, mainitsi kirjassaan Älykäs itsensä johtaminen, elämänhallinnan yhdeksi tärkeimmäksi menestystekijäksi työelämässä. Se helpottaa työntekijän ajanhallintaa, sekä psyykkistä hyvinvointia. (Sydänmaalanka, P. 2011).

Hyvät vuorovaikutustaidot ovat niin esimiehen kuin alaisen työssä tärkeässä roolissa. Yhteisesti asioista sopiminen ja aikataulujen priorisointi on loppujen lopuksi molempien kannalta edullisempaa. Urheilijat oppivat nuoresta lähtien niin harjoittelemaan ryhmässä ottaen muut huomioon sekä kommunikoimaan valmentajan kanssa harjoituksiin liittyvistä asioista. He kokivat, että ovat urheilun avulla oppineet vuorovaikutuksen merkityksen, kuten myös, ilmaisemaan omia mielipiteitään, vaikka ne eivät aina olisikaan olleen samat kuin valmentajalla.

Image-lehteen vuonna 2013 kirjoitetun artikkelin (Mantell, R. 2013) mukaan joustavuus on yksi tärkeimmistä työelämätaidoista, joita työntekijällä voi olla. Ajatukset joustavuudesta herättivät erilaisia mielipiteitä haastateltavien välillä. Toinen koki, että urheilussa väkisin oppii joustamaan erityisesti ryhmässä harjoittellessa, kun taas toisen mielestä ryhmässä työskenteleminen ja omien toimintatapojen muokkaaminen yhteensopivammaksi tuntui vääriä tavalla ajatella yksilöurheilijan näkökulmasta. Tällaiset eroavaisuudet osoittavat luonteen piirteiden ja muun kasvatuksen vaikutuksen henkilön taitoihin ja asenteisiin, niin urheilua, kuin työelämääkin kohtaan.

Haastatteluja ennen ja niiden jälkeen luin mielenkiinnosta erilaisia työpaikkailmoituksia eri työtehtäviin ja kirjoitin ylös yleisiä piirteitä ja asenteita työn tekoa kohtaan, joita työnantajat hakivat työntekijöistä ja huomasin, että urheilussa tulee esille paljon samoja piirteitä ja samanlaista asennetta, mikä auttaa menestymään työssä. Luvussa 5.3 on esitetty urheilijoiden perusteluja näiden piirteiden omaamiselle urheilun avulla. Urheilijan kannalta on olennaista opetella hyödyntämään ja korostamaan tiettyjä taitoja ja asenteita urheilun avulla, sillä, kuten haastateltavat sanoivat, urheilulla on loppupeleissä ollut suuri vaikutus siihen, millaiseksi ihmiseksi he ovat kasvaneet.

Jälkeenpäin katsottuna haastattelussa olisi voinut vielä mennä syvemmälle työelämätaitoihin ja kerätä enemmän tietoa itse työsuhteesta, sillä nyt haastattelurunko painottui vahvasti urheilu-uraan, mitä taas peilattiin aiemmin käytyyn teoriaosuuteen työelämätaidoista ja työelämään siirtymisestä. Nyt pimentoon jäi vielä se, miten urheilijat ovat käytännössä onnistuneet siirtämään urheilussa opitut taidot työelämään, vaikka muutama haastateltavista olikin jo näin tehnyt ainakin työhaussa. Yhteyksiä selkeästi löytyy, mutta ovatko ne käytännössä myös osattu jo siirtää toiseen ympäristöön?

Raportissa käsitellään ainoastaan yleisurheilijoiden näkemyksiä, sillä yksinkertaisesti se oli itselleni helpoin tapa saada haastateltavia. Vaikka haastatteluista saikin paljon tietoa nuorten yksilöurheilijoiden ajatuksista omasta urheilu-urasta ja sen merkityksestä sekä työelämästä olisi haastateltavien määrä voinut olla vieläkin suurempi. Tämän johdosta esille olisi ehkä tullut paremmin, esimerkiksi luonteenpiirteiden vaikutus verrattuna urheilun opettamiin taitoihin. Tutkimuksen luotettavuus kärsii aina, mitä pienemmässä mittakaavassa se on toteutettu ja varsinkin, kun haastattelujen kohteena on ollut saman lajin edustajia.

Haastatteluja tehdessä, omat taidot haastattelijana joutuivat koetukselle, kuten myös haastattelurungon toimivuus, josta jo aikaisemmin mainitsinkin luvussa 4.1. Haastatteluja oppii tekemään ainoastaan haastatteleamalla ja huomasin viimeisiä haastatteluja tehdessäni jo olevani paljon varmempi ja osasin rohkeammin poiketa luomastani rungosta syventävää tietoa hakiessa. Haastattelijan taidot saada esille asioita vaikuttavat varmasti lopputulokseen, sillä huomasin ainakin itse, että vaikka kuinka selvä kysymys oli itselleen, ulkopuoliselle se saattoi tuntua täysin oudolta tai vaikealta.

Teoriaosuudessa pyrin käyttämään mahdollisimman laajasti erilaisia lähteitä. Kirjallisuudessa ja erityisesti työelämätaitoja koskevassa kirjallisuudessa turvauduin suomalaisten asiantuntijoiden teoksiin, sillä kulttuurierot saattavat vaikuttaa näkemyksiin työelämätaidoista. Urheilun psykologisia taitoja tutkiessani huomasin taas, että suomalaista kirjallisuutta tai artikkeleita löytyi hyvin vähän, sillä aiheesta on suomessa alettu laajemmin puhua vasta viime vuosina. Raportissa käytetyt lähteet on koottu luetteloon raportin loppuun ja ne ovat aina merkattu tekstin sisälle lainaamisen yhteydessä. Raportin empiirinen osa perustuu haastatteluista tehtyihin muistiinpanoihin ja suoriin lainauksiin ja tulokset on koottu yhteen peilaten tietoperustaa ja empiiristä osaa.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi vei minulta noin 2 kuukautta sen jälkeen, kun aihe oli valittu. Ensimmäinen vaihe oli riittävän aineiston keruu pohjaksi. Tein paljon muistiinpanoja lukiessani, jonka koin erittäin hyödylliseksi itse raporttia kirjoittaessani ja tein myös näin haastattelujen osalta. Muistiinpanot auttoivat minua kokoamaan selkeämmän kokonaisuuden eri lähteistä hankitun tietoperustan avulla. Lopulta on myönnettävä, että opinnäytetyön teon oppaista oli apua juuri työn suunnittelu ja alkuvaiheessa.

Koin urheilun psyykkisten taitojen läpi käynnin haasteellisemmaksi, sillä suomenkielisiä lähteitä oli hyvin vähän, mutta kunnollisten muistiinpanojen tekeminen auttoi tässäkin

vaiheessa. Empiirinen osa tutkimuksesta oli itselleni haastavin, sillä aikaisempaa kokemusta haastattelujen tekemisestä minulla oli hyvin vähän, joten selkeään rungon tekeminen vei hieman aikaa ja, kuten jo aikaisemminkin mainitsin, sen olisi voinut tehdä vieläkin paremmin.

Joka tapauksessa olen tyytyväinen raporttiin kokonaisuudessa ja koin sen tekemisen mieluisaksi, sillä aihe on itselleni hyvin läheinen. Itse urheilun aikoinaan tavoitteellisesti ja silloin jo työpaikkoja selaillessani kauhistelin vaadittavaa kokemuksen määrää. Nyt viisaampana osaan entistä paremmin ottaa urheilu-taustastani kaiken ilon irti niin työtä hakiessani, kuin sitä tehdessäni. Tämän raportin tekeminen opetti itsellenikin enemmän tiettyjen taitojen yhdistämistä urheilusta työelämään ja selkeytti niiden yhteyksiä ja antoi ainakin itselleni selkeämmän kuvan muistakin tarvittavista työelämätaidoista, kuin pelkästään ammattiosaamisesta.

Lähteet

Aaltonen, H. 2014. Urheilu on ihmisen parasta aikaa – mitä sen jälkeen? Luettavissa: <http://yle.fi/urheilu/3-7428242>. Luettu: 4.11.2016

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämä – menesty ja voi hyvin. Bookwell Oy

Athletics training. 2016. Why are psychological skills important for athletes? Luettavissa: <http://www.athletics-training.com/articles/sports-psychology.html>. Luettu: 8.11.2016.

Baumann, K. 2010. 5 reasons why athletes make great employees. Luettavissa: <https://campus-to-career.com/2010/05/04/5-reasons-why-athletes-make-great-employees/>. Luettu: 9.11.2016

Esimiesinfo. 2013a. Esimiehen virallinen rooli. Luettavissa: <http://esimies.info/Esimiehen-virallinen-rooli.php>. Luettu: 25.10.2016

Esimiesinfo. 2013b. Alaistaidot. Luettavissa: <http://esimies.info/Alaistaidot.php>. Luettu: 26.10.2016

Freeland, Gray, A. 2012. Why hiring an athlete can be a victory for your team? Luettavissa: <http://thehiringsite.careerbuilder.com/2012/07/28/why-hiring-an-athlete-can-be-a-victory-for-your-team/>. Luettu: 9.11.2016

Fliegel, J. 2015. 3 reason why to hire an athlete today. Luettavissa: <http://www.inc.com/jordan-fliegel/3-reasons-you-should-hire-an-athlete-today.html>. Luettu: 9.11.2016

Helpinen, V. 2013. Älä molla pomoasi, jos olet itse surkea alainen. Luettavissa: <http://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/ala-mollaa-pomoasi-jos-itse-olet-surkea-alainen/2417928>. Luettu: 26.10.2016

Huhtanen, J. 2015. Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Luettavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934. Luettu: 16.11.2016

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Juventus Print.

Kaustara, K. 2012. Voimaantumisen polut: Mahdollistava johtaminen ja ohjausjärjestelmät. Luettavissa:
<http://www.sitra.fi/tapahtumat/johtaminen/voimaantumisen-polut-mahdollistava-johtaminen-ja-ohjausjarjestelmat>. Luettu: 25.10.2016

Lerssi-Uskelin, J & Vanhala, A. 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Recommended Finland Oy. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf. Luettu: 25.10.2016

Lesyk, J. 2007. Nine Mental Skills of a Successful Athlete. Luettavissa:
<http://www.podiumsportsjournal.com/2007/02/17/the-nine-mental-skills-of-a-successful-athlete/>
. Luettu: 6.11.2016

Lesyk, J. 2013. The nine mental skills of successful athletes. Luettavissa:
<http://coachmikebwst.blogspot.fi/2013/03/the-nine-mental-skills-of-successful.html>. Luettu: 8.11.2016

Mantell, R. 2013. Must have job skills in 2013. Luettavissa:
<http://www.wsj.com/articles/SB10001424127887324735104578118902763095818>.
Luettu. 3.11.2016

Matikka, M & Roos-Salmi, M. 2012. Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellinen seura.

Memes. Kuva 1. Work experience. Luettavissa: <http://www.memes.com/img/856791>.
Luettu: 20.10.2016.

Oikari, S. 2014. Huippu-urheilun perintö. Luettavissa:
http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20141009/. Luettu: 16.11.2016

Riitakorpi, M. 2016. Top 15 lista. Näissä ammateissa on tekijöistä pulaa juuri nyt. Luettavissa: <http://www.iltasanomat.fi/tyoelama/art-2000001153413.html>. Luettu: 14.11.2016

Scott, M. 2013. Why to hire an athlete. Luettavissa:
<http://www.forbes.com/sites/davidkwilliams/2013/10/02/why-you-should-fill-your-company-with-athletes/#625b8c911f99>. Luettu: 9.11.2016

Suomen Olympiakomitea. Opinto- ja uraohjaus. Luettavissa: <http://www.sport.fi/huippu-urheilu/urheiluakatemi/Opinto-ja-uraohjaus>. Luettu: 20.11.2016.

Surakka, T & Rajamäki, T. 2013. Työelämätaidot – sinä työelämäsi johtajana. Bookwell Oy.

Sydänmaalanka, P. 2011. Älykäs itsensä johtaminen. Luettavissa:
http://www.henryorg.fi/files/611/Pentti_Sydanmaanlakka_TyonTuuli_1-2011.pdf. Luettu: 14.11.2016.

Toivanen, T. 2012. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen opas. Luettavissa:
<http://www.hyvejohtajuus.fi/7839/palautteen-antamisen-ja-vastaanottamisen-opas/>. Luettu: 14.11.2016.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2>. Luettu: 25.10.2016

Työturvallisuuskeskus. Alaistaitojen kehittäminen. Luettavissa:
[http://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/alaistaitojen_kehittaminen](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/alaistaitojen_kehittaminen). Luettu: 26.10.2016

Trötschkes, R. 2015. Opinto-ohjaus: enemmän työelämätaitoja ja itsetuntemusta. Luettavissa: <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/06/16/opinto-ohjaus-enemman-tyoelamataitoja-ja-itsetuntemusta>. Luettu: 14.11.2016

Uusivirta, M. 2016. Paksusuoli meni, urheilu-ura päättyi, mutta elämä jatkui – kuulantyoöntäjä Conny Karlsson selvisi kohti loppuelämää läheisten tuella. Luettavissa:
<http://www.hs.fi/urheilu/a1472794522784>. Luettu: 5.11.2016.

USTA. 2016. Sport Psychology: Mental Skills for Achieving Optimum Performance. Luettavissa: https://www.usta.com/Improve-Your-Game/Sport-Science/117746_Sports_Psychology_Mental_Skills_for_Achieving_Optimum_Performance/. Luettu: 6.11.2016

Viitala, R. 2015. Opi priorisoimaan fiksusti. Luettavissa:

<http://www.talouselama.fi/tyoelama/opi-priorisoimaan-fiksusti-3369122>. Luettu: 14.11.2016

Wrenn, Eddie. 2012. It's a sign of joy in any language: How every culture celebrate triumph throwing their hands in the air with a manic grin. Luettavissa:

<http://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-2174890/Why-triumph-winning-universal-Every-culture-celebrates-throwing-hands-manic-grin.html>. Luettu: 6.11.2016

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

- Miten päädyit harrastamaan yleisurheilua?

- Milloin harrastamisesta tuli tavoitteellisempaa? Mitä tavoitteellisesti harjoittamisen päätös vaati?
- Mitä tavoitteellisesti urheileminen sinulle tarkoittaa?

- Millaisia vaiheita urheilu-urallasi oli?

- Ylä- ja alamäet? Miten näistä selviydyttiin?
- Mitä ajatuksia pettymyksen tunteet herättää?
- Miten itse suhtauduit/suhtaudut uuteen ennätykseen tai voittoon?
- Miten koit/koet itsenäisen harjoittelun?
- Millainen suhde sinulla on valmentajaasi?
- Miten koet negatiivisen palautteen? Voiko palaute olla sinun mielestä negatiivista?

- Miten kuvailit itseäsi urheilijana?

- Yksilöurheilijana kilpailit yksin ja olet yksin vastuussa omasta menestyksestäsi, mutta koetko, että kyseessä on silti tiimipelaamista? Miksi kyllä / ei?
- Urheiletko edelleen tavoitteellisesti?
- Jos et, miksi lopetit?
- Millainen merkitys urheilu-urallasi oli/on sinuun?

- Millaisena työntekijänä kuvailisit itseäsi? (Kuvittele, että olet työhaastattelussa)

- Kuvittele, että olet kirjoittamassa työhakemusta, millä tavoin pystyisit hyödyntämään urheilu-taustaasi työnhaussa?
- Millainen on unelmatyöpaikkasi?
- Teetkö nyt töitä / teitkö urheilu-urasi aikana jo töitä?
- Millainen on unelmatyöpaikkasi?

Liite 2. Hyödyllisiä uranohjaus linkkejä urheilijoille

Suomen Olympiakomitea: [IOC Athlete Career Programme](#)

Suomen Olympiakomitea: [Ura- ja työohjaus](#)

Adecco: [Athlete friendly company](#)

Miami University: [Athlete´s guide to career resources](#)

Jyväskylän Yliopisto: [Mestaruus Pääomana](#)