

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

Urheilujohtaminen ja urheilumarkkinointi

2016

Jukka Lehtovaara

URHEILU-URAN ANTAMAT EDELLYTYKSET TOIMIA MENESTYKSEKKÄÄSTI MYYNTITYÖSSÄ

Jukka Lehtovaara

URHEILU-URAN ANTAMAT EDELLYTYKSET TOIMIA MENESTYKSEKÄÄSTI MYYNTITYÖSSÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia urheilu-urasta saatua hyötyä työelämään siirryttäessä ja siellä toimiessa. Erityisen tarkastelun kohteena oli entisen ammattiurheilijan toimiminen myyntityössä. Opinnäytetyön lähtökohtana ja tutkimusongelmana oli selvittää, voidaanko puuttuva työkokemus korvata urheilu-urasta saadulla henkisellä pääomalla.

Urheilu-ura on paljon muutakin kuin harjoitteita ja kilpailuja. Se on ajanjakso, jonka aikana urheilija joutuu toimimaan tavoitteellisesti ja motivoimaan itseään jatkuvasti. Ryhmässä toimiminen opitaan huomaamattomasti ja erilaisia sosiaalisia tilanteita kohdataan päivittäin. Hyvin paljon samaa on nykypäivän työelämässä ja eritoten myyntityössä, jossa vuorovaikutustaitoja tarvitaan asiakaskontakteissa ja tavoitteellinen toiminta on osa jokapäiväistä myyntityötä. Myyntityössä tulosvastuu asettaa työntekijän henkisen paineen alle, jonka hallitseminen on ratkaisevaa, jotta asetetut tavoitteet on mahdollista saavuttaa.

Opinnäytetyön tutkimus suoritettiin teemahaastatteluilla, joita käyttämällä saatiin kattava kuva entisten ammattiurheilijoiden suoriutumisesta myyntityössä. Haastatteluihin haluttiin henkilöitä, jotka olivat olleet ammattilaisia koko uransa ajan. Näin ollen heillä ei ollut aiempaa työkokemusta urheilu-uran lisäksi. Haastateltavia henkilöitä oli viisi, ja he olivat kaikki entisiä ammattiurheilijoita, jotka urheilu-uransa jälkeen olivat siirtyneet myyntityöhön. Kaikki haastateltavat olivat joukkuelajien urheilijoita, koska joukkuelajeissa ammattilaisuusaste on korkea. Tässä työssä pyrittiin selvittämään voisiko urheilija tulevaisuudessa tarkastella omaa urheilu-uransa kokonaisuutena, jossa lajitaitojen ja fyysisten ominaisuuksien lisäksi on kehittynyt myös mittava henkinen pääoma, jota olisi mahdollista hyödyntää työelämään siirryttäessä.

Haastatteluiden perusteella oli mahdollista todeta, että entisillä ammattiurheilijoilla oli korkea paineensietokyky ja monipuoliset vuorovaikutustaidot. Lisäksi heidän toimintaansa ohjasi vahva tavoitteellisuus. Näitä edellä mainittuja ominaisuuksia on mahdollista hyödyntää myyntityössä, jossa toimitaan vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa, ja jossa henkilökohtaista työtulosta mitataan. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että urheilu-ura työkokemuksena antaa hyvät edellytykset menestyä myyntityössä.

ASIASANAT:

Urheilu-ura, työelämätaidot, myyntityö, vuorovaikutustaidot, tavoitteellisuus, motivaatiotekijät.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business Administration, Sports management and sports marketing

Autumn 2016 | 31 pages

Jukka Lehtovaara

APPLYING THE PRINCIPLES OF PROFESSIONAL SPORTS FOR SALES WORK SUCCESS

The purpose of this thesis was to study the benefit derived from the sports-career when proceeding into work life. Special attention was given to former professional athletes who are working in sales work. The starting point and the research problem of the thesis was to clarify whether the lack of work experience can be replaced by the human capital obtained from the sporting career of an individual.

A career in sports is much more than just practices and competitions. It is a time period during which an athlete must be goal oriented and constantly able to motivate themselves. Teamwork is learned spontaneously and a variety of different social situations are encountered on a daily basis. This is very similar to present day work life and in sales in particular, as interaction skills are needed in customer service. Also goal oriented activities are part of everyday sales work. In sales the profit responsibility sets an employee under a great mental strain, and managing it is crucial in order to achieve the set objectives.

The survey was conducted by theme interviews, which were used to obtain a comprehensive view on how former professional athletes perform in sales work. Athletes who had been professionals their whole career were chosen to the interviews. Thus they had no previous work experience other than their sports career. Five former professionals athletes were chosen for the interviews and they all had started to work in sales after their career in sports. All of them represented team sports, because of the high rate of professionalism. In this thesis the main purpose was to examine whether in the future an athlete could consider their career as a whole where in addition to the skills and physical attributes gained from the sport there would also be a large human capital that would be beneficial when moving into working life.

Based on the interviews it was possible to conclude that the former professional athletes had a high tolerance to stress but also versatile interaction skills. Moreover, their actions were guided by strong goal oriented mindset. These above mentioned features can be used in sales work where customer service and personal profit are the core values. Based on the findings of this study it can be stated that a sports career as a work experience gives good conditions to succeed in sales work.

KEYWORDS:

Sports career, work skills, sales work, interactional skills, goal orientation, motivational factors.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 URHEILU-URA JA HENKINEN PÄÄOMA	6
3 TYÖELÄMÄTAIDOT	8
3.1 Menestyvä työntekijä	8
3.2 Motivoitunut työntekijä	10
3.3 Vuorovaikutustaidot	11
4 MYYNTITYÖ	14
4.1 Myyntityön haasteet	15
4.2 Menestyvä myyjä	16
4.2.1 Tuotetuntemus	16
4.2.2 Ilmaisutaidot	17
4.2.3 Asiakkaan tarvekartoitus	18
5 HAASTATTELUT	20
5.1 Tutkimusmenetelmä	21
5.2 Aineiston analyysi	21
6 TULOKSET	23
6.1 Urheilu-urasta saadut hyödyt	23
6.2 Motivaatiotekijät ja vuorovaikuttaminen	24
6.3 Myyntityön peruspilarit	25
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	26
7.1 Yhteenveto	28
7.2 Pohdinta	30
LÄHTEET	32

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia urheilu-uran antamia edellytyksiä toimia menestyksekkäästi myyntityössä. Valitsin tämän aiheen, koska olen itse taustaltani entinen ammattiuurheilija, ja olen siirtymässä työelämään vailla aiempaa työkokemusta. Ammattiuurheilijat pystyvät harvoin suorittamaan korkeakoulututkintoa samanaikaisesti urheilu-uran aikana. Tästä johtuen lopettaneet ammattiuurheilijat joutuvat usein tilanteeseen, jossa he etsivät työpaikkaa vailla aiempaa työkokemusta tai tutkintoa.

Tämän työn tavoite on selvittää miten urheilija pystyy hyödyntämään uransa aikana kehittyneitä ominaisuuksia ja henkistä pääomaa työskennellessään myynnin parissa. Työ on rajattu niin, että tarkastelun kohteena olivat ainoastaan urheilijat, jotka ovat urallaan olleet ammattilaisia, ja näin ollen heillä ei ollut aiempaa työkokemusta ennen urheilu-uran loppumista.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosasta ja empiirisestä osasta. Teoriaosuus muodostuu kolmesta osiosta. Ensimmäisessä osassa käsitellään urheilu-uraa ja sen tuomaa henkistä pääomaa. Toinen osa käsittelee työelämätaitoja yleisesti ja viimeisessä osassa tarkastellaan myyntityötä käsitteenä ja sen luomia vaatimuksia.

Empiirisessä osassa käsitellään entisten urheilijoiden toimimista myyntityössä. Tutkimus suoritetaan teemahaastatteluiden avulla. Haastattelussa haastatellaan viittä eri henkilöä, jotka ovat entisiä ammattiuurheilijoita. Kaikki haastateltavat ovat uransa jälkeen siirtyneet työtehtäviin, joissa tekevät päivittäin myyntityötä. Haastatteluiden tavoitteena on saada tarkka kuva niistä tekijöistä, jotka ovat olleet osallisena auttamassa urheilijoiden menestystä myös siviilityössä, ja erityisesti myyntityössä.

Työn tarkoitus on löytää uusi näkökulma urheilu-uraan, jota jatkossa voivat hyödyntää niin urheilijat kuin työnantajatkin.

2 URHEILU-URA JA HENKINEN PÄÄOMA

Huippu-urheilu on käsitteenä monimuotoinen, ja näin ollen vaikea määrittää. Käsitteenä huippu-urheilu on muuntautunut koko 1900-luvun aikana. Se on ottanut askeleita kohti kansainvälistymistä ja saanut enemmän medianäkyvyyttä kuin koskaan aikaisemmin. Huippu-urheilu on siirtynyt aikaan, jossa urheilijoita on alettu kutsumaan ammattilaisiksi. Nykypäivänä tilanne on se, että urheilusta on tullut hyväksytty ammatti. Huippu-urheilun ja muun urheilun erottelussa voidaan tarkastella tapaa, jolla niitä harjoitetaan. Huippu-urheilija vie itsensä ääri rajoille niin fyysisesti kuin henkisesti. Hän haluaa jatkuvasti kehittää itseään. (Pekkala 2011, 25-26.) Joukkuelajeissa huippu-urheilijan määreenä pidetään siitä saatavaa korvausta. Jos urheilija on kykeneväinen elämään urheilusta saatavilla tuloilla, on hän saavuttanut merkittävän rajapyykin. (Salasuo ym. 2015, 235.)

Niin sanotulle huipulle päässyt urheilija voi olla monella mittarilla jo saavuttanut kaiken. Urheilijalla on kuitenkin jatkuva tarve kehittää itseään ja tavoitella parempia suorituksia. Tavoitteet on asetettu entistä korkeammalle ja harjoittelumäärät ovat kasvaneet. Urheilija rakentaa mielessään tien kohti täydellisyyttä, vaikka sen saavuttaminen usein onkin mahdotonta. Tällainen toimintamalli muodostuu monelle urheilijalle elämäntavaksi. (Salasuo ym. 2015, 234.) Heikkala ja Vuolle luonnehtivat huipulla urheilevaa seuraavasti: ”Koska huippu-urheilu on jatkuvaa omien (fyysisten ja myös henkisten) rajojen etsimistä, joudutaan väistämättä tilanteeseen, jossa onnistumisen ja menestymisen välttämättömänä edellytyksenä on siitä tuskasta ja kärsimyksestä nauttiminen, joka on väistämätön seuraus rajojen tavoittelusta”. On selvää, että huippu-urheilijalta vaaditaan erityisiä lajitaitoja sekä fyysisiä ominaisuuksia. Näiden avujen lisäksi edellytetään vahvaa sekä monipuolista psyykkistä osaamista. Huippu-urheilijalta edellytetään asioiden käsittelyä positiivisuuden kautta, määrätietoisuutta, täydellisyyden tavoittelua, keskittymiskykyä, ja kykyä ottaa vastaan informaatiota. Huipulle päässeitä yhdistää voimakas intohimo ja tavoitteellisuus. Tavoitteeseen tähtääminen voi aiheuttaa kärsimystä ja ahdinkoa, mutta niistä nauttiminen on olennainen osa matkalla kohti menestystä (Pekkala 2011, 28.) Söyring (2004, 50-51) kertoo huippu-urheilijan rytmittävän elämänsä urheilullisten tavoitteiden mukaan. Omistautuminen asialleen on voimakasta ja toimintaa ohjaa sisäinen motivaatio joka ilmenee tarpeena menestyä.

Huippu-urheilun henkiseen puoleen liittyy kyky käsitellä onnistumisia ja epäonnistumisia. Vaikka halu menestyä on suunnaton, ei vastoinkäymisille saa antaa liian suurta painoarvoa. Yksilölliset erot syntyvät taidosta käsitellä paineita ja epäonnistumisen pelkoa. Henkisten kykyjen lisäksi vahva usko itseensä on ensiarvoisen tärkeää urheilijalle. Minäkuva rakentuu vahvasta itsetunnosta sekä kyvystä tarkkaan elämänhallintaan. Vahva yksilöllinen käsitys itsestään auttaa korkeiden tavoitteiden saavuttamisessa. Vahva identiteetti antaa perustan kurinalaiselle työlle, jossa mitataan urheilijan motivaatiota ja heittäytymistä tavoitteiden saavuttamiseksi. Urheilija joutuu jatkuvasti mittaamaan ja kilpailemaan omat kykynsä, näiden fyysisten suoritteiden kautta huippu-urheilija kokee olevansa erityinen ja ainutlaatuinen. (Pekkala 2011, 32,34.)

Urheilu-uran kesto on keskimäärin lyhyt jos tarkastellaan sen pituutta ihmisen elinvuosiin. Sen aikana urheilija kuitenkin kehittää taitoja, joista on hyötyä urheilu-uran jälkeiseen elämään. Edellä mainittujen henkisten ominaisuuksien lisäksi urheilija oppii toimimaan yhdessä median, yhteistyökumppaneiden sekä erinäisten päättäjien kanssa. Näissä verkostoissa toimiminen kehittää urheilijan ihmissuhdetaitoja. Ihmissuhdetaitojen lisäksi urheilija oppii taloudenhallintaa, johtamiskykyä, omien resurssien arviointia, tavoitteellisuutta sekä voitontahtoa. Urheilu-uran antamat kontaktit ovat ensiarvoisen tärkeitä kun urheilija siirtyy uran jälkeiseen työelämään. (Pekkala 2011, 39.)

3 TYÖELÄMÄTAIDOT

Työelämätaidoista on puhuttu jo kolmen vuosikymmenen ajan. Keskustelu ja aiheen merkitys ovat kasvaneet koko ajan. Alkujaan työnantajat olivat huolestuneita tilanteesta, jossa työntekijä saapui suoraan opintojensa valmistuttua työelämään vailla käytännön kokemusta ja työelämään liittyviä taitoja. Samanaikaisesti työelämämme on muuttunut jatkuvasti, jolloin työntekijöiden taidot ovat olleet aikaisempaa vaativammin koetuksella. Muuttuva työelämä ja työnantajien murhe ovat nostaneet työelämätaidot vahvasti esille. (Aarnikoivu 2010, 39.)

Työelämätaitojen suhteen on usein ajateltu liian kapeakatseisesti. Huomio on liikaa keskittynyt osaamisen eri muotojen tarkasteluun. Ammattiosaamisen lisäksi on kuitenkin muitakin osa-alueita, joista työelämätaidot koostuvat. Kokonaisuutta käsitellessä on huomioitava, että ammattitaidon lisäksi tarvitaan kykyä toimia ryhmässä ja osana organisaatiota, sekä taitoa hallita urasuunnittelua. (Aarnikoivu 2010, 39.)

3.1 Menestyvä työntekijä

Menestyminen työelämässä vaatii hyvää ja kattavaa itsetuntemusta ja itsetuntoa. Samanlainen suhtautuminen vaaditaan myös itse työtehtävää kohtaan. Hyvä itsetuntemus mahdollistaa hallittujen riskien ottamisen ja omien kykyjensä maksimoinnin. Hyvä itsetuntemus antaa myös valmiuden elämänhallintaan, jolloin stressi ja uupumus eivät muodostu liian suuriksi. (Aarnikoivu 2010, 99,100,101.)

Itsensä johtaminen on termi, jota käytetään silloin kuin työntekijä tekee uraansa ja työtehtäviään koskevia päätöksiä. Tällaisia päätöksiä tulee työntekijän eteen jatkuvasti. Osan näistä me tiedostamme, mutta teemme myös paljon valintoja joihin emme kiinnitä sen suurempaa huomiota. Oman toiminnan hallitseminen jakautuu kolmeen osa-alueeseen; Miten me ajattelemme asioista, mikä meitä motivoi sisältä päin sekä miten me toimimme. Se, mitä me ajattelemme ja painotamme, näkyy myös meidän toiminnassamme. (Aarnikoivu 2010, 99,100,101.)

Tämän itsensä johtamisen lisäksi tarvitaan suunta ja tavoitteet. Hyvästä itsetuntemuksesta ei ole hyötyä jos ei ole selkeää näkemystä siitä, että mitä tavoittelee elämässä.

Tehokas itsensä johtaminen vaatii tilanteiden analysointia. Ainoastaan analysoimalla kokonaisuutta, on mahdollista suunnata kohti tavoitteitaan. Jotta näihin tavoitteisiin olisi mahdollista päästä, on työntekijän kehitettävä itseään jatkuvasti. Työntekijän on itsekriittisellä näkökulmalla tarkasteltava omaa ammattitaitoaan, sekä toimintaansa työyhteisössä. Kehityskohtia omassa työsuorituksessa on etsittävä jatkuvasti. Jotta työntekijällä olisi edellytykset kehittyä, hänen tulee analysoida omaa työntekoa myös mukavuusalueiden kannalta. Ihminen tekee alitajuisesti enemmän asioita jotka kokee miellyttäväksi. Itsensä haastaminen vaatii kuitenkin sitä, että tekee asioita, jotka lähtökohtaisesti tuntuvat ikäviltä. Sen lisäksi, että epämukavuusalueella työskentely tuntuu palkitsevalta, se myös laajentaa mukavuusaluetta. Menestymisen avaintekijä on tasapainon löytämisessä. Liian haastavat tehtävät saattavat ajaa ihmisen uupumukseen, liian helpot tehtävät taas eivät palkitse ja kehitä. Haasteiden hallitseminen ja tunnistaminen vaatii yritystä. (Aarnikoivu 2010, 99,100,101.)

Itseään kehittävä työntekijä haluaa olla työtehtävissään mahdollisimman etevä. Tämä merkitsee tehokkuutta ja tavoitteellisuutta. Ilmiö ruokkii itse itseään, sillä tavoitteiden saavuttaminen aiheuttaa ilon tunteen, jota työntekijä haluaa ylläpitää jatkossakin suoriutumalla hyvin. Henkilökohtainen tehokkuus vaatii suunnitelmallisuutta niin ajankäytön, kuin työtehtävienkin osalta. Analysointi ja suunnittelu mahdollistavat oikeiden työkalujen käytön, jotta tavoitteet saavutetaan. Tehokkuuden kannalta tärkeää on se, kuinka kiirettä pystytään käsittelemään ja sen kanssa toimimaan. (Aarnikoivu 2010, 107,109.)

Tavoitteellinen ja menestyvä työntekijä on kykeneväinen arvioimaan omaa suorittamistaan niin yksilötasolla kuin myös osana ryhmää. Omien suoritusten arviointi vaatii rehellisyyttä ja realismia. On myös tärkeää olla vastaanottavainen ja valmis saamaan palautetta. Jokainen vastaa omasta työsuorituksesta, mutta organisaatioissa ollaan myös osana suurempaa kokonaisuutta. Näin ollen vastuu jakautuu henkilökohtaiseen suorittamiseen ja yhteiseen tekemiseen. Tämä kokonaisuus luo yhteisöllisen työilmapiirin. Työntekijä vaikuttaa omalla työpanoksellaan ja käyttäytymisellään kokonaisuuteen. Yksilön merkitystä ei pidä aliarvioida ja erityisesti kielteisen ilmapiirin syntymiseen työyhteisössä ei tarvita kuin yksi työntekijä. Vastuullinen työntekijä uskaltaa myös puuttua työyhteisön ongelmiin ja käyttäytymisellään puuttuu mahdollisiin epäkohtiin. (Aarnikoivu 2010, 114, 115.)

Hyvät työelämätaidot omaava henkilö lähtee vaikuttamaan asioihin itsensä kautta. Ennen kuin kiinnitetään huomio kanssatyöntekijöihin, tarkastellaan mahdollisuutta muuttaa ja parantaa omaa suorittamista ja käytöstä. Menestyvä työntekijä perustaa toimintansa

luotettavuuteen ja omaa positiivisen lähestymistavan asioihin. Hän osaa ja uskaltaa myös luottaa työtovereihinsa. Hyvä työntekijä ymmärtää roolinsa ja muiden roolit. Hänellä on ymmärrys esimiehen toimenkuvasta ja hän pyrkii edistävään ja ratkaisukeskeiseen toimintaan. Alaistaitoinen työntekijä omaa hyvän itsetunnon. Itsetuntoa ei kuitenkaan tarvitse pönkittää, koska on ymmärrys siitä, että kaikilla työyhteisössä on sekä vahvuuksia että heikkouksia. (Aarnikoivu 2010, 116,117,118.)

Tavoitteiden saavuttaminen työyhteisössä vaatii usein kykyä toimia ryhmässä. Ryhmä muodostuu erilaisista ihmisistä ja persoonista. Toimivassa ryhmässä saadaan kunkin yksilön vahvuudet käyttöön. Keskeinen tekijä on taito tulla toimeen erilaisten ihmistyyppien kanssa. On tärkeää ymmärtää, että eri ihmisillä on erilaisia toimintatapoja. Suurimmat ristiriidat syntyvät työn aikatauluttamisessa. Työelämätaitoja omaava henkilö ei kuitenkaan sorru vähättelemään toisen toimintatapaa, vaan tiedostaa, että hänen oma tyyli ei ole ainoa tapa suoriutua työtehtävistä. Erilaiset toimintatavat ymmärtävä henkilö yrittää nähdä työtoverin toiminnan taustalla olevat syyt. (Aarnikoivu 2010, 116,117,118.)

3.2 Motivoitunut työntekijä

Ihmisen toimintaa ohjaavat erilaiset voimat ja tunteet. Sisältä päin tulevia voimavaroja kutsutaan motiiveiksi. Motivaatio sana on muotoutunut latinankielisestä sanasta ”motivus”. Se tarkoittaa voimaa ja tunnetilaa joka ohjaa käyttäytymistämme. On tärkeää tietää omat motivaation lähteet. Kun tunnistaa mistä motivoituu, on helpompaa hakeutua tehtäviin ja ympäristöön jonne sopeutuu. Sisäinen motivaatio on merkittävä tekijä ihmisen suoriutumisessa tehtävistään. Eri elämänalueilla menestyneet ihmiset ovat usein niitä, jotka omaavat aidon halun ja kiinnostuksen tehtäviinsä. Taloudelliset tekijät ja ulkoapäin tulevat tekijät eivät ensisijaisesti ohjaa toimintaa. Motivaatio määrittää mitä tavoittelemme, kuinka paljon olemme valmiita tekemään tavoitteen eteen ja mikä on sitoutumisemme asiaan. Ideaalitalanteessa vahvan sisäisen motivaation omaava henkilö nauttii suorituksistaan ilman erityisiä ulkoapäin tulevia kannustimia. (Airo ym. 2008, 51,52,56,58.)

Ulkoapäin tuleva motivaatio voi myös ajaa ihmistä eteenpäin kohti menestystä. Työelämässä ulkoisia motivaatiotekijöitä on paljon. Tällaisia ovat esimerkiksi taloudellinen hyöty, ulkoisten tavoitteiden saavuttaminen ja etenemismahdollisuudet uralla. Ulkoinen motivaatio on hyödyllinen eteenkin silloin, kuin suoritettavat tehtävät eivät edusta omaa kiinnostusalueita. (Airo ym. 2008, 51,52,56,58.)

Työelämän merkittävimmät motivaatiotekijät ovat suoriutumismotivaatio, valtamotivaatio ja tarve sosiaalisiin suhteisiin. Ihmiset joilla on vahva suoritusmotivaatio, haluavat ponnistaa paljon työtehtäviinsä. Haasteet ja mahdollisuus vaikuttaa omalla panoksellaan tuovat heille nautintoa. Heitä yhdistää usein kyky katsoa tulevaan, tahdonvoima, tehokkuus ja muuntautumiskyky. Vahvan itsekurin lisäksi he ymmärtävät pitkäjänteisen työn merkityksen. Tällaiset ominaisuudet sopivat hyvin liike-elämään, jossa työtehtävien tehokasta hoitamista palkitaan usein erinäisillä palkitsemismekanismeilla. (Airo ym. 2008, 65,66.)

Korkea valtamotivaatio saa ihmisen hakeutumaan työelämässä tehtäviin, joissa heillä on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin. He näkevät muihin verrattuina itsensä vahvoina, taitavina ja vaikutusvaltaisina. Ryhmässä he ottavat suurta roolia ja pyrkivät vaikuttamaan tilanteeseen. Heillä on kyky suostutella ihmisiä, mutta saattavat myös toimia aggressiivisesti. Tämä ilmenee uhkailun ja manipuloimisen muodossa. Valtamotivaatio ilmenee ihmisellä kaksijakoisesti. Toisaalta on voimakas halu parantaa yhteisiä asioita, ratkaista ongelmia ja osallistua vapaaehtoisesti yhteiskunnallisiin asioihin. Varjopuolena tällainen ihminen saattaa hyväksikäyttää muita, jotta hän saavuttaa omat päämääränsä. Voidaan siis todeta, että valtamotivaatio esiintyy työelämässä erittäin hyödyllisenä piirteenä, mutta saattaa myös aiheuttaa erinäisiä ongelmia. (Airo ym. 2008, 65,66.)

Henkilö, jolla on tarve vahvoihin sosiaalisiin suhteisiin, motivoituu kanssakäymisestä toisten ihmisten kanssa. He ovat taitavia kommunikoimaan, nauttivat vuorovaikutus tilanteista ja arvostat ihmissuhteiden merkitystä työelämässä. Avoimuuden kautta he haluavat herkemmin jakaa omia tuntemuksiaan, ja ovat myös valmiita kuuntelemaan muiden yhteisössä olevien ajatuksia. Ryhmäharmonia on heille tärkeää ja he tekevät töitä yhteisöllisyyden puolesta. (Airo ym. 2008, 65,66.)

3.3 Vuorovaikutustaidot

Ihmisten välisellä vuorovaikutuksella on aina pyrkimys saavuttaa jotakin. Työelämässä on kahdenlaisia vuorovaikutustilanteita, joko pyrimme edistämään työasioita tai pyrimme luomaan ja ylläpitämään sosiaalisia suhteita. Ihannetilanteessa vuorovaikutustilanteesta hyötyvät kaikki osapuolet. Näin ollen sovittuun lopputulemaan on helppo sitoutua ja päätökset pitävät. On myös tilanteita, joissa vain yksi osapuoli on tyytyväinen, tai pahimmillaan kukaan ei ole tyytyväinen. Tuolloin merkittävää on se, että pystyvätkö osapuolet

olemaan yhteisymmärryksessä siitä, että ovat erimieltä. Vuorovaikutustilanne työelämässä on epäonnistunut, jos siitä ei saada tulevaisuutta ajatellen rakentavaa lopputulosta. (Rytikangas 2011, 76,77.)

Ajan puute ja jatkuva organisaation kiire voivat pahimmillaan johtaa siihen, että organisaation sisällä ei ole tarvittavaa vuorovaikutusta. Kiire aiheuttaa tilanteita, joissa ryhmän sisällä ei kommunikoida määrällisesti tarpeeksi. Myös vuorovaikutuksen laatu kärsii, jolloin kommunikaatiokatkoksia syntyy. Tilanteesta kärsii sidosryhmät, ja esimiehen ja alaisen väliset suhteet. Kiireen lisäksi meidän oma mieliala ohjaa tapaa, jolla toimimme vuorovaikutus tilanteissa. Yleinen negatiivisuus ohjaa käyttäytymistä siten, että ihminen koee normaalit työelämän sosiaaliset tilanteet häiritsevinä. Nykypäivän työelämässä tarvitaan tiimityötä ja usein onnistuneen tuloksen saavuttamiseksi tiedonkulun on oltava aukotonta ryhmässä. Pelkkä vuorovaikutus ei siis riitä, sen on oltava myös sisällöltään kehittävä ja asiaa eteenpäin vievä. (Rytikangas 2011, 60,61.)

Ihmisten välistä vuorovaikutusta häiritsevät myös erinäiset häiriötekijät. Ihminen ei ole läsnä tilanteessa, jos hän samanaikaisesti yrittää suorittaa muita tehtäviä. Digitaalisuuden myötä työntekijä on jatkuvasti tavoitettavissa tai keskittyminen voi muuten olla joko menneessä tai tulevassa. Työntehokkuuden kannalta läsnä oleva kommunikaatio on elintärkeää. Sillä on vaikutus yleiseen ilmapiiriin työyhteisössä ja se mahdollistaa tilanteen, jossa työntekijät ovat tyytyväisempiä niin yksityiselämässä, kuin työelämässä. (Rytikangas 2011, 60,61.)

Aito vuorovaikutus pyrkii rehellisyyteen ja suoruteen. Kunnioitamme henkilöä tai henkilöitä joiden kanssa olemme kanssakäynnissä. On tärkeää olla aito, ja ongelmatilanteissa tuoda ilmi oma agenda siinä hetkessä. Rehellisyys edesauttaa organisaation kehittymistä ja asioita saadaan eteenpäin. Jos asioista ei pystytä käymään avointa keskustelua, se voi johtaa organisaation sisäisiin ongelmiin. (Rytikangas 2011, 66.)

Viestinnällisestä näkökulmasta voidaan todeta, että viestin lähettäjä kantaa vastuun siitä, että hänen asiansa tulee ymmärretyksi. Liiallinen ammattisanaston käyttö johtaa usein väärinkäsityksiin. On tärkeää huomioida kenen kanssa kommunikoit, ja onko hänellä edellytyksiä ymmärtää viestisi sisältö. Työyhteisössä on monia eri toimenkuvia ja näin ollen on löydettävä yhteinen terminologia jota kaikki ymmärtävät. Hyväkin idea tai oivalus saattaa mennä hukkaan, jos et pysty ilmaisemaan itseäsi selkeästi ja ymmärrettävästi. (Rytikangas 2011, 66.)

Yhtä tärkeää kuin itse asia, on se, miten sen tuomme esille. On huomioitava tapauskohtaisesti mikä on esittämämme asia ja kenelle sen esitämme. Tilanteeseen väärä lähestymistapa voi pahimmillaan sivuttaa huomion itse esitetystä asiasta. Erilaisia lähestymistapoja ovat esimerkiksi asian esittäminen puolustelemalla, selittelemällä, hyökkäämällä tai valitsemalla linja, jossa asian esittämiseen ei liity vahvaa ennakkolatausta. Sanojen lisäksi käytämme viestiessämme kehonkieltä ja äänenpainoja. Hyvät vuorovaikutustaidot omaava henkilö osaa tulkita toisten ihmisten sanatonta viestintää. Lisäksi hän on tutkinut omaa kehonkieltään, sillä ihminen saattaa tiedostamattaan elehtiä negatiivisesti. Uusien ihmissuhteiden luomisessa ensivaikutelma on elintärkeää. Ensivaikutelma muodostuu ensimmäisten 10 sekunnin aikana, jolloin sanattoman viestinnän merkitys korostuu. (Rytikangas 2011, 66,67,73.)

4 MYYNTITYÖ

Myyntiä voidaan kuvata palveluiden, tavaroiden, tuotteiden ja henkisen panoksen välitystyönä. Myynti on kaiken yritystoiminnan perusedellytys. Yritys valmistaa tai välittää tuotteita, joita yritetään myydä eteenpäin. Myynnin kautta yrityksen rahalliset panostukset työvoimaan, raaka-aineisiin ja kehittelyyn tuovat rahavirtaa takaisin yritykseen. Myynti on usein tapahtumaketjun viimeinen vaihe, joka on välttämätön yritystoiminnan jatkuvuuden kannalta. (Nieminen 1997,12.)

Myyntityö on käsitteenä laaja-alaisempi kuin usein luullaan. Liike-elämässä suoritettava myyntityö voidaan erotella kolmeen luokkaan; edustajamyynti, neuvottelumyynti ja toimipaikkamynti. (Rope 2003,15,16.)

Edustajamyynnistä puhuttaessa voidaan käyttää myyntityötä tekevästä henkilöstä nimitystä myyntiedustaja. Myyntiedustaja on aktiivinen uusasiakashankinnassa ja hän kirjoittaa jatkuvasti uusia asiakkaita. Usein kaupan syntyminen vaatii myyntiedustajan aloitteellisuutta. Myyntiedustajilla on yleensä rajattu asiakasryhmä ja myyntialue. Työ on itsenäistä ja tulostavasti vastuullista. (Rope 2003,15,16.)

Neuvottelumyyntiä tekevät organisaatioiden asiantuntijat. Myynti perustuu vahvaan asiantuntemukseen tuotteesta ja alustana toimivat neuvottelut ja erinäiset palaverit. Neuvottelumyyntiä tekevältä henkilöltä vaaditaan edellytykset suorittaa laaja-alaista tuotesittelyä ja oman ideansa myyntiä. Neuvottelumyynti voi olla yrityksen ja asiakkaan välinen tapahtuma, tai organisaation sisäinen kokous, jossa tavoitellaan oman näkökulman läpilyöntiä. (Rope 2003,15,16.)

Toimipaikkamynti terminä kuvastaa hyvin sen sisältöä. Se tarkoittaa myyntiä, joka tapahtuu erinäisissä toimipaikoissa. Asiakas tulee myyjän luo toimipaikkaan, jossa myydään palveluita ja tuotteita. Myyjä pyrkii myymään asiakkaalle mahdollisimman laaja-alaisesti palveluita ja tuotteita. Toimipaikkamyntijiltä edellytetään hyvää asiakaspalvelua, jossa asiakas saa palvelua ja hänen tarpeisiin löydetään ratkaisu. Menestyvän toimipaikkamyntin oleellinen osa on lisämyynti, jossa pyritään varmistamaan, että asiakkaan kaikkiin ostotarpeisiin pystytään vastaamaan samassa myyntitilanteessa. (Rope 2003, 15,16.)

4.1 Myyntityön haasteet

Myyntiä tehdessä on tärkeää muodostaa luottamus asiakkaan kanssa. Jos tässä kyseisessä asiassa ei onnistu alussa, sen saavuttaminen vaikeutuu. Myyjällä on oltava kyky tunnistaa asiakkaan tarpeet ja sisäistää ne. Yleinen virhe myyntitilanteessa on se, että ei kuunnella asiakasta. Näin ollen on vaikeaa rakentaa edellä mainittua luottamusta. On tärkeää kuunnella ja havainnoida, eikä vain edetä oman suunnitelman mukaan. Tarkentavat kysymykset osoittavat kiinnostusta ja varmistavat sen, että sekä asiakas, että myyjä ajattelevat samansuuntaisesti. Asiakas saattaa esittää vastaväitteitä, jotka ovat myyjälle sekä haaste, että mahdollisuus. Asiantunteva myyjä pystyy oikein reagoimalla kumoamaan asiakkaan epäluuloja ja rakentamaan luottamussuhdetta. Vastaavasti väitely ei koskaan edistä tilannetta myyjän haluamaan suuntaan. Myyjän on tärkeää tulkita asiakkaan kehonkieltä ja äänenpainoa. Jos tämä ei onnistu, on vaikeaa ohjata myöskään omaa käyttäytymistä tilanteeseen sopivaksi. (Vuorio 2011,80,81.)

Myyjä saattaa tehdä kuusi yleistä virhettä, joita ovat;

1. Asiakkaan ostopotentiaalin arviointi epäonnistuu. Ostopotentiaali arvioidaan alakanttiin, jolloin myyntitilannetta ei voida maksimoida.
2. Myyjälle on muodostunut vääristynyt käsitys nykytilanteesta. Hän näkee tulevaisuuden liian optimistisena ja tuottoisana, jolloin tehokkuus nykyhetkessä kärsii.
3. Oman työn analysointi ja suunnittelu on puutteellista. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa tulosten tarkastelu on vailla totuus pohjaa.
4. Tuudittautuminen nykytilanteeseen. Myyjä on tyytyväinen nykyisiin asiakassuhteisiin eikä suorita uusasiakashankintaa.
5. Voimavarat suunnataan väärin asioihin ja on ongelmia ajankäytön hallinnan kanssa.
6. Myyjällä on valmiita ennakkoluuloja myyntitapahtumaan. Hän kehittää verukkeita, miksi myynti onnistuu tai ei onnistu. (Vuorio, 2008,35,37.)

Myyjän tulee kiinnittää huomiota ulosantiinsa. Kysymyksiin vastaaminen vain yksittäisillä sanoilla, eteenkään toistuvasti ei kannata. On myös oltava tietoinen siitä, että kuinka paljon ammattisanastoa käyttää. Selkeä yleiskieli on suotavaa, oli asiakas sitten mistä ammattiryhmästä tahansa. (Vuorio 2008,35.)

4.2 Menestyvä myyjä

Myymistä ja myyntityötä voidaan kutsua erittäin kokonaisvaltaiseksi käsitteeksi. Myyjältä vaaditaan monipuoliset taidot ja ominaisuudet. Keskiöön nousee kattava tuotetuntemus ja hyvä talouden ymmärtäminen. Elintärkeää on kyky toimia verkostoissa, joita myyjän tapauksessa on monia. Näitä ovat hänen asiakkaat, kilpailijat, ja mahdolliset tavarantoi-
mittajat. On myös tärkeää osata työskennellä tiimeissä ja rakentaa uusia verkostoja. Jotta toimiminen eri verkostoissa toimii, edellytetään myyjältä taitoa pärjätä sosiaalisissa tilanteissa, sekä hyvää yleissivistystä. Myyjän on myös pystyttävä uudistautumaan ja seuraamaan ajankohtaisia trendejä. (Nieminen 1997,23.)

Pauli Vuorio on kirjassaan erotellut viisi hyvän myyjän ominaisuutta seuraavasti;

1. Myyjä on ahkera. Ilman tätä ominaisuutta on mahdoton menestyä.
2. Myyjän on oltava motivoitunut. Motivaation lähteitä on erilaisia. Yleisimmät tekijät jotka saavat myyjän motivoitumaan ovat; taloudellinen hyöty, myytävä tuote, työnantaja, työyhteisö, kilpailuvietti ja työstä saatava tyydytys.
3. Myyjä on pätevä työssään. Hän osaa myyntitekniikat ja omaa kattavat tiedot myytävästä tuotteesta.
4. Myyjä toimii suunnitelmallisesti ja hänellä on tavoite jota kohti hän pyrkii toiminnallaan.
5. Myyjä arvostaa asiakkaitaan. (Vuorio 2008,111.)

Yhteinen tekijä menestyvillä myyjillä on arvostus omaa ammattiaan kohtaan. He nauttivat myyntityöstä ja haluavat suoriutua siinä mahdollisimman hyvin. Heillä on jatkuva tarve tulla paremmiksi ja kokevat myyntitilanteen tilaisuudeksi auttaa asiakasta, jolla on jokin tarve tai ongelma. (Rummukainen 2004,14.)

4.2.1 Tuotetuntemus

Myytävän tuotteen perusteellinen tuntemus luo edellytykset onnistua myyntityössä. Hyvä tuotetuntemus antaa vakuuttavan ja luotettavan kuvan myyjästä ja kertoo hänen

sitoutumisestaan työhön. Myyjän on hyvä suunnitella tuotekohtaisesti mahdollisia vastaväitteitä ja valmistautua hyvin neuvotteluihin. Ostajat saattavat olla erittäin perehtyneitä tuotteeseen, jolloin myyjän asiantuntemus joutuu koetukselle. Yrityksille hankintoja tekevien henkilöiden tehtävänä on selvittää tuotteesta kaikki oleellinen ennen kaupantekoa. Näin ollen myyjältä vaaditaan vakuuttavaa tietämystä ja kykyä esitellä tuote perusteellisesti. Eteenkin tekniikanalalla on paljon yksityiskohtia, joita ostajat tulevat varmasti kysymään. Jos myyjä kohtaa tilanteen, jossa hän ei osaa varmuudella vastata asiakkaan kysymykseen, on tärkeää, että hän ei ala arvailemaan tai keksimään yksityiskohtia. Edellä mainitussa tilanteessa myyjän tulee selvittää asia ja palata asiaan faktojen kanssa. Virheellisen tiedon välittämien on yrityksen ja myyjän kannalta huonoin tapa toimia. (Nieminen 1997,27.)

Hyvä myyjä on ylpeä ja osaa arvostaa myytäviään tuotteita ja palveluita. Tämä välittyy myös asiakkaalle, jolloin osa myyntityöstä on jo tehty. (Rummukainen 2004,15.) Kun myyjä myy tuotetta jota itse arvostaa, hän saa itseluottamusta ja tuntee auttavansa asiakasta. Myyjän perehdyttäminen työympäristöönsä ja tuotteisiinsa on todella tärkeää. Tutustuminen eri tuotantovaiheisiin lisää ymmärrystä ja antaa tarvittavan tietotaidon asiakkaan kohtaamiseen. (Nieminen 1997,28.)

4.2.2 Ilmaisutaidot

Moderni myyjä ei ole enää stereotyyppinen puhekone, jonka tarkoitus on puhua asiakas sekaisin. Tästä huolimatta on välttämätöntä, että hyvä myyjä pystyy ilmaisemaan itseään vakuuttavasti niin suullisesti, kuin kirjallisesti. Ilmaisutaitoihin voidaan laskea myös esiintymistaidot. Tilanteesta riippuen, myyjä saattaa olla kanssakäynnissä erittäin tärkeiden henkilöiden kanssa. Edellä mainituissa tilanteissa on osattava hyvät käytöstavat ja virallinen tyyli asioiden ilmaisuun. (Nieminen 1997,30.) Esiintymistilanteessa on syytä minimoida erinäisten kliseiden käyttämistä. Niiden käyttö ei edesauta persoonallisen kuvan luomista ja pahimmillaan antaa epäammattimaisen kuvan. Sanavalinnat ja puhetyyli ovat tärkeitä. On hyvä ilmaista itseään selkeästi ja tarpeeksi kuuluvalla äänellä. Lauserakenne on hyvä pitää tarpeeksi lyhyenä, jolloin puheelle muodostuu sopiva rytmi ja kuulijoiden havainnointi säilyy. (Pekkarinen ym.1997,101.)

Myynti- ja esiintymistilanteissa olisi kuitenkin hyvä säilyttää persoonallinen tapa esittää asiansa. Jos selvästi ihmisiä ärsyttävät piirteet karsitaan pois, on myyjän turha esittää jotain sellaista mitä ei ole. Teeskentely ja suurentelu eivät vakuuta potentiaalista ostajaa.

(Nieminen 1997,31.) Myyjä kohtaa työssään paljon ennakkoluuloja, jotka usein liittyvät ammattikunnan rehellisyyden kyseenalaistamiseen. Myyjän onkin tärkeää välittää asiakkaalle tunne, että hän välittää. Lisäksi on pyrittävä ilmaisullaan todistamaan asiakkaalle, että hän haluaa tämän parasta. (Vuorio 2011,44.)

4.2.3 Asiakkaan tarvekartoitus

Tarvekartoituksen tarkoituksena on selvittää asiakkaan tarve ja samalla tehdä arvio millaisen ihmistyyppin kanssa on tekemisissä. Tämän työvaiheen aikana asiakas puhuu ja myyjän tehtäväksi jää täsmentävien kysymysten esittäminen. Tämä prosessi on tehtävä ennen kuin aloitetaan myyntipuheet tai tuote-esittelyt. (Rubanovitsch & Aalto 2006,68.) Asiakkaalle esitettävät kysymykset ovat haastava osa myyjän työtä. Tärkeää on luoda ilmapiiri, jossa luonnollinen keskustelu on mahdollista ja asiakas pystyy avautumaan omista tarpeista ja toiveista. Kuuntelemalla asiakasta myyjä rakentaa tarvekartoituksen lisäksi myös luottamusta herättävän tunteen asiakkaalle. Tärkeää on olla aidosti vastaanottavainen ja sanallisen viestinnän lisäksi tulkita myös asiakkaan tunnetilaa. (Pekkarinen ym. 1997,113.)

Yleisiä ja hyödyllisiä kysymystyyppejä ovat;

1. Faktaan pohjautuvat kysymykset, joiden tarkoitus on saada suora vastaus.
2. Pitempään dialogiin johdattelevat kysymykset. Näillä on tarkoitus saada laajempi käsitys asiakkaan tilanteesta.
- 3 Johdattelevat kysymykset. Näitä käyttämällä voidaan ohjata keskustelua haluttuun suuntaan.
4. Asiakasta haastavat kysymykset, joilla halutaan saada perusteluja asiakkaan mielipiteille.
5. Asiakasta provosoivat kysymykset. Tässä yhteydessä on oltava varovainen, ettei loukkaa asiakasta.
6. Lukitsevat kysymykset. Myyntitilanteessa voidaan esittää kysymys, joka sitoo asiakkaan sopimukseen tai muuhun yhteiseen tavoitteeseen.

7. Asiakkaalle esitetään eri vaihtoehtoja. Näin olleen myyjä saa kontrollin tilanteesta ilman, että asiakas kokee itsensä tulleen ohjatuksi. (Pekkarinen ym. 1997,114,115.)

Ei riitä, että vain esittää asiakkaalle kysymyksiä. Kysymysten tulee olla sisällöltään selkeitä, että ne helpottavat sekä asiakkaan ostopäätöstä, että myyjän työtä. Myyjän on hyvä saada vastaus seuraaviin; kuka, mikä, missä, milloin, miksi ja miten. (Rubanovitsch & Aalto 2006,71.) Myyjän esittämät kysymykset riippuvat siitä, että missä vaiheessa myyntitilanne on. Kun esitetään asiakkaalle mielipidekysymyksiä, asiakas ei pysty vastaamaan niihin yksittäisillä sanoilla, vaan hän joutuu laaja-alaisemmin kertomaan omista tuntemuksista asiaan liittyen. (Pekkarinen ym. 1997, 114,115.)

5 HAASTATTELUT

Valitsin tämän aiheen opinnäytetyöni aiheeksi, koska olen itse urheillut ammatikseni kymmenen vuotta. Oma elämäntilanteeni oli se, että urheilu-uran päättymisen jälkeen minua kiinnosti siirtyminen työelämään ja nimenomaan myyntityöhön. Lisäksi minua kiinnosti urheilu-uran mahdollinen hyödyntäminen uranjälkeisessä elämässä. Tutkimukseeni valitsin viisi entistä ammattiurheilijaa, jotka kaikki olivat nykyään myyntityössä. He kaikki olivat taustoiltaan entisiä joukkueurheilijoita. Syy tämänlaiseen rakenteeseen haastateltavissa johtui siitä, että harvat yksilöurheilijat ovat koko uransa ammattilaisia.

Lähdin keräämään aineistoa tutkimukseeni puolistrukturoiduilla, eli teemahaastatteluilla. Näin ollen kysymykset olivat kaikille viidelle haastateltavalla samat, mutta vastauksia ei ollut sidottu minkäänlaisiin valmisiin vastausehtoihin. Valitsin teemahaastattelut, koska tiedossani oli, että haastateltavat ovat kokeneet kaikki saman tilanteen. Minun tutkimuksessani tuo kyseinen yhdistävä tilanne oli siirtyminen ammattilaisurheilusta myyntityöhön. Teorian kautta osasin valikoida merkittävät tekijät ja tunnuspiirteet, joiden pohjalta olin valmis rakentamaan haastattelurungon ja suorittamaan haastatteluni. Hirsjärvi & Hurme ovat kirjassaan kuvanneet tätä prosessia sanalla tilanneanalyysiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 47.)

Tutkimustulosten johdonmukaisuuden ja tulkinnan takia halusin pitää haastattelurungon kaikille samana. Näiden teemojen avulla haastattelu seurasi aina samaa runkoa, mutta suurin huomio keskittyi tutkittavien vastauksiin ja heidän tulkinnoille koskien jokaista aihepiiriä. (Hurme & Hirsjärvi 2004, 48.)

Haastattelurungon lisänä minulla oli mahdollisuus syventää haastateltavien vastauksia tekemällä täydentäviä kysymyksiä valmiiden lisäksi. Tämä antoi mahdollisuuden tarkentaa vastauksia ja samalla nostaa keskustelusta tulleita yksityiskohtia esiin. Lisäkysymykset esitin neutraalista näkökulmasta, jotta en millään tapaa johdattelisi haastateltavan vastauksia.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Kun paneuduin syvemmälle tutkimusongelmaani, ymmärsin teoriaosuuden antavan minulle hyvät lähtökohdat suorittaa laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus. Urheilijan sijoittuminen työelämään on aina uniikki tapaus, mistä johtuen tarvittiin tutkimusmenetelmä, joka sallii laajan havainnoinnin myös asetettujen raamien ulkopuolelta tuleville asioille. ”Kvalitatiivinen tutkimus tuo esille tutkittavien havainnot tilanteista ja antaa mahdollisuuksien heidän menneisyyteensä ja kehitykseensä liittyvien tekijöiden huomioimiseen”. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 27.)

Haastatteluiden jälkeen kirjoitin kaikki viisi haastattelua tekstiksi. Litteroinnin suoritin siten, että kirjoitin vain tutkimukseeni liittyvät puheenvuorot ja lauseet tekstimuotoon. Koska kaksi haastateltavaa oli minulle ennalta tuttuja, tuli vastauksien joukkoon myös puhetta, jolla ei tutkimukseni kannalta ollut mitään merkitystä. Päätin suorittaa litteroinnin kahdesta syystä. Se antoi paremmat mahdollisuudet tehdä päätelmiä, kuin suoraan tallennetusta materiaalista. Toinen syy oli se, että se myös lisää tutkimukseni uskottavuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 138.)

5.2 Aineiston analyysi

Haastatteluiden kautta saatu kvalitatiivinen aineisto vaatii tutkijalta onnistunutta tulkintaa. Tutkimustulosten kannalta merkittävää on tutkijan valitsema näkökulma. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 151.)

Päätin lähteä purkamaan haastatteluja teemojen kautta. Minulla oli kolme suurempaa teemaa, joiden pohjaksi olin rakentanut työni teoriaosuuden. Näiden teemojen avulla minun oli mahdollista purkaa tutkimustulokset loogiseksi kokonaisuudeksi.

Aineistoa tarkastellessa on mahdollista valita tutkimuksen kannalta merkittäviä kokonaisuuksia, joista muodostetaan keskeiset teemat. Se helpottaa kokonaisuuden tulkintaa. (Eskola & Suoranta 1999, 175,176.) Teemahaastattelurunkoa tehdessäni nostin esiin kolme keskeistä aihealuetta, jotka vaikuttivat tutkimukseen. Nämä kolme teemaa valitsin

teoriaosuudessa nousseiden asiakokonaisuuksien ja näkemyksien perusteella. (Eskola & Suoranta 1999, 153).

Haastatteluaineisto on luotettavaa, sillä kaikille esitettiin samat kysymykset. Kaikkien haastateltavien vastaukset litteroitiin samalla menetelmällä. (Hirsijärvi & Hurme 2004, 185.)

Henkilökohtaisesti pidin tärkeänä tarkastella aineistoa mahdollisimman puolueettomasti. Koska tutkimukseni aihe oli jossain määrin lähellä itseäni, en halunnut sen vaikuttaa niihin tuloksiin, joita haastatteluista sain.

Osa haastateltavista oli tunnettuja henkilöitä Turun seudun talousalueella, ja siitä johtuen he eivät halunneet esiintyä tutkimuksessa omalla nimellään. Tästä syystä käytin heistä nimityksiä A1, B2, C3, D4 ja E5.

6 TULOKSET

Haastateltavien koulutustasolla ei ollut vaikutusta sijoittumisessa työelämään ja myyntityöhön. Kaikilla oli suoritettuna jokin tutkinto peruskoulun lisäksi. Korkeimmin koulutettu haastateltava oli valmistunut kauppatieteiden maisteriksi, ja vastaavasti alin koulutustaso oli myynnin ammattitutkinto. Kaikki haastateltavat kertoivat hyödyntäneensä urheilu-uralta saatuja kontakteja, kun he etsivät ensimmäistä työpaikkaa lopetettuaan ammattuurheilun. Se, että he päätyivät juuri myyntityöhön, oli sattuman ja kontaktien sekoi- tus. Yhdistävä tekijä kaikkien kohdalla oli se, että edellä mainittujen kontaktien kautta mahdollisuus työpaikkaan sijoittui juuri myyntiin. Yksi haastateltavista uskoi oman työllistymisensä juuri myyntityöhön johtuneen siitä, että hänen näkemyksensä mukaan sillä alalla saa helpoiten mahdollisuuden kokeilla ilman merkittävää työkokemusta.

6.1 Urheilu-urasta saadut hyödyt

Urheilu-uran antama suurin hyöty työelämään koettiin olevan sosiaaliset taidot. Uusien ihmisten kohtaaminen nähtiin mieluisaksi. Lisäksi kaikki vastanneet korostivat, että kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa oli lähtöisin urheilumaailmasta. Sosiaalisten taitojen lisäksi kaksi vastanneista kertoi, että kurinalaisuus ja tietynlainen sitkeys olivat heille ominaisuuksia, jotka he omaksuivat urheilu-uriansa aikana.

Urheilu-uran aikana luodut kontaktit olivat olleet kaikille hyödyksi työelämässä. Haastateltava E5 kertoi työllistyneensä useaan kertaan juuri suhteidensa kautta. Loput neljä kertoivat myös hyödyntäneensä kontaktiverkostoaan, mutta näkivät suurimpana etuna sen, että ihmiset tuntevat heidän nimensä.

B2 ”Sun pitää vähän rakentaa sellaista henkilöbrändiä, että sinua pidetään uskottavana.” Hän myös lisäsi, että kiinnitti huomiota jo peliuran aikana siihen, että millaisen kuvan itsestään antaa ihmisille.

Jokainen haastateltavista koki tärkeänä sen, että kehittää itseään jatkuvasti työntekijänä. Kolmella vastanneista oli vahva sisäinen tarve kehittyä, kun taas kaksi koki oman työn-

kuvansa haasteellisuuden suurimpana syynä. Itsensä kehittämisen lisäksi kaikki haastateltavat kertoivat tavoitteiden asettamisen olevan elinehto työssä menestymiseen. Neljä viidestä vastanneesta kertoi jakavansa tavoitteet päivä-, viikko-, kuukausi- ja vuositavoitteisiin. Haastateltava B2 kuvaili tavoitteitaan seuraavasti;

”Myyntityö on supertavoitteellista. Itselle on tehty joka viikolle tietty tavoite. Se pilkotaan erilaisiin pienempiin asioihin, kuten yksittäisiin tapaamisiin”.

Henkilökohtainen menestys oli kaikille tärkeä asia. Kolme haastateltavista koki kuitenkin työpaikan yhteisöllisen menestyksen kaikkein tärkeimpänä. He rinnastivat sitä joukkueurheilun, jossa yksilöiden onnistumiset ja menestys edesauttavat myös koko ryhmän suoriutumista. Vain yksi näki henkilökohtaisen menestyksen motiivit suoraan taloudelliseen hyötyyn.

6.2 Motivaatiotekijät ja vuorovaikuttaminen

Kaikki haastateltavat kokivat onnistumisten olevan suurin yksittäinen motivaatiotekijä. Onnistumisilla tarkoitetaan tässä yhteydessä esimerkiksi tehtyjä kauppvoja tai saavutettuja tavoitteita. C3 korosti, että hänen kohdallaan myös taloudellinen vaurastuminen oli merkittävä motivoija. Haastateltava E5 näki ryhmässä saavutetut onnistumiset kaikkein motivoivimpina työelämässä.

B2 kuvaili omia motivaatiotekijöitä seuraavasti; ”Eniten minua motivoi se, että saavuttaa niitä tavoitteita ja pääsee niistä yli. Ja se hyvä fiilis mikä siitä tulee, kun sinä olet saavuttanut vaikka viikon tavoitteet.”

Motivaatiotekijöiden lisäksi työelämässä toimiminen edellyttää vuorovaikutustaitoja. Haastateltavat kokivat omat vuorovaikutustaitonsa hyväksi ja näkivät sen tärkeänä, että he pystyvät tulemaan toimeen erilaisten ihmistyyppien kanssa. Ainostaan A3 koki, että vaikka hänen vuorovaikutustaidot olivat jo hyvällä tasolla, hän pystyisi silti parantamaan sitä osa-aluetta. E5 koki vuorovaikutustaitojen olevan hänen suurimpia vahvuuksiaan työelämässä. Hän näki tärkeänä sen, että esimiesasemassa hän on helposti lähestyttävä ja hän pystyy rakentamaan luottamuksellisia ihmissuhteita.

Kaikki haastateltavat kertoivat kiinnittävänsä huomiota omaan ulosantiinsa. Kaksi kertoi mukautuvansa aina tilanteeseen siitä riippuen, että millaisen ihmisen kanssa ihmisen kanssa ollaan kanssakäynnissä. R1 korosti oman asenteen ja yleisen positiivisuuden

merkitystä. Kaksi oli sitä mieltä, että vaikka jokainen tilanne ohjaa omaa käyttäytymistä, on tärkeää pysyä mahdollisimman paljon omana itsenään.

B2 kuvaili asiaa näin; ”Se on vähän niin kuin futiksessa pelisilmä. Joko sinä ymmärrät sen logiikan ja retoriikan mitä tarvitaan myyntityössä ja millainen puhetapa on luotettavaa. Jos sen ymmärtää, niin sitten on helppo toimia, eikä tee sellaisia virheitä mitkä ei edesauta myyntiä ja luottamuksen syntymistä.”

6.3 Myyntityön peruspilarit

Erilaisia tekijöitä nousi esille, kun haastateltavat kuvailivat omia vahvuuksiaan myyntityössä. Tässäkin nousi esiin se, että sosiaalisten taitojen merkitystä korostettiin. Haastateltava A1 näki oman asenteen ja itseluottamuksen olevan hänelle tärkeimpiä tekijöitä. B2 puolestaan kertoi, että hänen ajankäytölliset taidot ja kurinalaisuus tekevät hänestä menestyvän myyjän. On huomioitavaa, että vastanneet korostivat tässä aiheessa samoja asioita, jotka he mainitsivat, kun kysyin heiltä miten urheilu-ura on valmistanut heitä nykyiseen ammattiinsa.

Rummukainen(Rummukainen 2004, 14) kertoo kirjassaan, että yksi yhdistävä tekijä menestyvillä myyjillä on se, että heillä on aito arvostus omaa ammattiaan kohtaan. Myöskin kaikki haastateltavat arvostivat myyjän ammattiaan. Työ koettiin merkitykselliseksi ja asiakkailta saatu arvostus nähtiin tärkeänä. Kaikki myös nauttivat työstään. R1 kertoi, että hän arvostaa omaa työtään siksi, että on saanut firmansa ylimmältä tasolta kiitosta omasta työpanoksestaan.

B2 kuvaili asiaa näin; ”Huippumyyjä palvelee asiakkaita. Sen takia arvostan työtä, että yritetään auttaa niitä asiakkaita.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Urheilu-urasta saadut kokemukset ovat hyödyllisiä työelämässä alasta riippumatta. Urheilijalle kehittyvät henkiset ominaisuudet, joita on vaikea opiskella keinotekoisesti. Urheilu-uran pituus on kaikilla yksilöillä erilainen. Siihen vaikuttavat muun muassa loukkaantumiset. Voidaan kuitenkin todeta, että kaikissa tapauksissa se on verrattain lyhyt normaaliin työuraan katsottuna. Tämän seurauksena urheilijoille tulee suuri tarve kehittää itseään ja maksimoida oma käytössä oleva potentiaali. Tämä ominaisuus on tämän tutkimuksen mukaan siirtynyt urheilijoille myös työelämään.

Teoriaosuudessa esiin noussut näkemys urheilijoiden tavoitteellisuudesta on mielenkiintoinen kokonaisuus käsiteltäväksi. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että myyntityöhön siirtyneet urheilijat olivat erittäin tavoitteellisia nykyisissä tehtävissään. Tavoitteiden asettelu nähtiin välttämättömyytenä ja sitä suoritettiin monissa tapauksissa päivittäin. On kuitenkin vaikeaa todistaa, että urheilijat olisivat urheilu-uriansa aikana toimineet yhtä tavoitteellisesti. On selvää, että päästäkseen ammattilaistasolle, on tavoitteita ollut pakko asettaa. Vaikeaa kuitenkin nähdä, että eteenkin joukkueurheilussa olisi ympäri vuoden päiväkohtaisia tavoitteita. Näkisin, että tottumus tavoitteelliseen toimintaan on syntynyt urheilu-uran aikana, mutta se on siitä vielä jalostunut uudessa toimintaympäristössä, jossa tulosten mitattavuus on urheilumaailmaa tarkempaa.

Pekkala(2011, 39) kuvailee urheilu-uran aikana luotuja kontakteja ensiarvoisen tärkeiksi, kun urheilija siirtyy työelämään. Tutkimus osoitti tämän väittämän lähtökohtaisesti todeksi. Työpaikkaa etsiessä kaikille haastateltaville oli avautunut mahdollisuus niin sanottujen kontaktien kautta. Voi siis sanoa, että suurin hyöty kohdataan jo työuran alkuvaiheessa. Seurojen sponsoreiden ja taustavaikuttajien kautta on helpompaa löytää itselensä työ, jos verrataan henkilöön ilman urheilun kautta luotuja kontakteja. Itse työssä suurin hyöty oli se, että ihmiset tiesivät nämä henkilöt entuudestaan. Voidaan siis sanoa, että kontaktit ja tunnettavuus ovat eri asia, ja juurikin tunnettavuudesta oli saatu suurin hyöty myyntityötä tehdessä. Tunnettavuus urheilijalle on tietysti asia johon vaikuttaa moni asia. Mediassa eniten esillä ovat palloilulajit, erityisesti jääkiekko ja jalkapallo. Näissäkin lajeissa on mahdollista luoda pitkä ammattilaisura ilman merkittävää kuuluisuutta. Voidaan siis sanoa, että haastatteluissakin mainittu uran aikana tehty henkilöbrändäys on tärkeä asia urheilijalle.

Työelämätaitojen teoriaosuudessa puhuttiin motivaatiotekijöistä. Ilman motivaatiota on mahdotonta toimia menestyksekkäästi ja tehokkaasti. Motivaationlähteitä voi olla monia ja tehokkaimmaksi on todettu vahva sisäinen motivaatio. Tutkimustuloksista voi todeta, että kaikki haastateltavat olivat erittäin motivoituneita työssään. Onnistumiset nähtiin kaikkein suurimpana yksittäisenä motivaatiotekijänä. Onnistumisen tunne lähtee ihmisestä sisältä päin ja näin ollen se on erittäin kestävä tapa ohjata omaa toimintaa. Ainoastaan yksi haastateltava kertoi taloudellisen hyödyn motivoineen häntä merkittävästi työelämässä. Itse tarkastelen tätä tutkimustulosta kriittisesti. Myyntityö on ala, jossa käytetään hyvin yleisesti provisiopalkkausta. Tästä syystä on vaikea nähdä, että raha ei olisi merkittävä motivaatiotekijä. Onnistumisen tunteen tavoittelu on tuttua urheilijoille. On siis luontevaa, että samaa tunnetilaa haetaan myös työelämässä ja myyntityössä. Uskon kuitenkin, että jos asia olisi tullut puheeksi hieman epävirallisemmassa yhteydessä, olisin saanut totuudenmukaisempia vastauksia aiheesta.

Haastatteluiden kautta tutkimuksen keskeisimmäksi käsitteeksi erottui haastateltavien vuorovaikutustaidot. Toki niitä käsiteltiin jo teoriaosuudessa melko laaja-alaisesti, mutta silti niiden merkitys vastauksissa tuli yllätyksenä. Niiden merkitys nousi esille monessa eri vaiheessa haastattelua. Haastateltavat näkivät hyvät vuorovaikutustaidot tärkeimpänä työkaluna tehdessä myyntityötä. Kaikki tutkimukseen osallistuneet entiset urheilijat olivat vakuuttuneita siitä, että urheilu-uran aikana heistä tuli taitavia vuorovaikutustilanteissa. Eritoten kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa nähtiin merkittävänä voimavarana heidän nykyisissä työtehtävissä. Voidaan siis todeta, että entisillä ammattiuurheilijoilla ja eteenkin joukkuelajien urheilijoilla on suuri hyöty näistä sosiaalisista taidoista, ja kyvystä ohjata omaa käytöstä tilanteen mukaan. Voidaan kuitenkin pohtia, olisivatko vastaukset olleet erilaisia, jos haastateltavien joukossa olisi ollut yksilöurheilijoita. Joukkueurheilussa työympäristönä on usein tiivis ryhmä, jossa erilaisia sosiaalisia tilanteita tulee vastaan joka päivä. Yksilöurheilijan arki on erilaista, eikä vastaavaa ympäristöä kehittää näitä taitoja välttämättä synny.

Myyntityössä käytetty verbaliikka vaihtelee alasta ja yksilöstä riippuen. Teorian pohjalta oletin, että haastateltavat suunnittelisivat omaa ulosantiaan huomattavasti enemmän. Kokonaisuutena voidaan sanoa, että ulosanti määräytyi pitkälti tilanteen mukaan. Tutkimustuloksista päätellen, myyjän on osattava tulkita sitä ihmistä, jonka kanssa on tekemisissä. Myös tilanteen luonne ja ilmapiiri olivat asioita, joita piti pystyä havainnoimaan. Haastateltavat myös halusivat pitää myyntitilanteen yleensä mahdollisimman luontevana ja käyttäytyä itse mahdollisimman luontevasti. Tämä on varmasti toimiva tapa menetellä,

mutta itse näen, että kyseinen toimintatapa vaatii myyjältä luontaista sosiaalisuutta ja ulospäinsuuntautuneisuutta. Tämän pohjalta voidaan todeta, että myynnin pariin hakeutuu ja sillä alalla toimii varmasti keskimääräistä sosiaalisemmat yksilöt.

Kun haastateltavat kertoivat suurimmista vahvuuksistaan myyntityössä, ei vastauksissa tullut käytetyn viitekehyksen ulkopuolelta mitään uutta. Teoriaosuus nosti myös vuorovaikutustaidot ja henkiset kyvyt esille. Vastauksissa niiden suhde ehkä hieman yllätti. Niin kuin tutkimuksessa käy ilmi, urheilijan henkinen pääoma on varsin vahva. Henkinen pääoma on kokonaisuus, joka muodostuu monesta eri ominaisuudesta. Näitä ominaisuuksia ovat esimerkiksi määrätietoisuus, tavoitteellisuus, täsmällisyys, kunnianhimo ja itsevarmuus. Ottaen huomioon kuinka laaja käsite henkinen pääoma on, oli yllätys etteivät haastateltavat maininneet sen monia eri osa-alueita laajemmin. Tutkimus osoittaa, että sosiaaliset kyvyt ja niiden hyödyntämien on tärkein tekijä tavoitellessa menestystä myyntityössä.

Ammattuurheilijat ovat pääsääntöisesti ylpeitä koko urheilu-uransa aikana siitä, että pysyvät elättämään itsensä urheilemalla. Tietty ammattilypeys on sekä omaa lajiaan, että omaa asemaansa kohtaan. Tutkimus osoittaa, että myyntityöhön siirtyneet urheilijat kokiivat vahvaa samankaltaista tunnetta myös nykyistä ammattiaan kohtaan. Rummukainen (Rummukainen 2004, 14) toteaa kirjassaan, että tämä on myös yhteinen piirre kaikilla menestyvillä myyjillä. Tutkimustulosten perusteella tämä arvostus omaa ammattiaan kohtaan syntyy suoriutumalla hyvin työtehtävistä, sekä asiakkailta saadusta palautteesta. Itse ihmettelen teoriapohjan perusteella näitä edellä mainittuja tuloksia siitä syystä, että kukaan ei maininnut henkilökohtaisen vaurastumisen tuovan ylpeyttä sitä kohtaan mitä tekee.

7.1 Yhteenveto

Tutkimus osoitti, että urheilu-ura valmistaa henkilöä erinomaisesti työelämään haasteisiin ja erityisesti myyntityöhön. Ammattuurheilija käy uransa aikana läpi lukemattomia tilanteita, jotka tutkimustulosten perusteella muovaavat hänestä tavoitteellisen, täsmällisen, itsevarman, sosiaalisen ja kunnianhimoisen. Kaikkia näitä ominaisuuksia on mahdollista hyödyntää työelämässä. Se, että montako näistä ominaisuudesta yksittäinen urheilija saa omaksuttua, on aina tapauskohtaista.

Vaikka yksilöllisiä eroja oli sen suhteen, että miten urheilun-uran hyödyt nähtiin omalla kohdalla, voidaan todeta ryhmässä toimimisen ja vuorovaikuttamisen olleen yhdistävä tekijä. Työyhteisössä ja ryhmässä toimiminen on monessa työpaikassa osa jokaista työpäivää. Mikään koulutus ei ihmistä tähän suoranaisesti valmista. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut tarjoavat yksittäisiä kursseja, joissa saatetaan käydä läpi työyhteisössä toimimiseen liittyviä tekijöitä. Näitä kursseja ei voi kuitenkaan verrata siihen kokemukseen, jota urheilija kerryttää itsellensä urheilu-uransa aikana. Voidaan siis sanoa, että ryhmässä toimiminen on todellinen valttikortti, kun joukkuelajien urheilija lopettaa urheilu-uran ja alkaa tutkimaan vaihtoehtojaan työmarkkinoilla.

Urheilijan ominaisuuksilla varustettu henkilö sopii myyntityöhön monesta eri syystä. Tutkimustulokset nostivat esillä kolme tärkeää tekijää. Myyntityö on usein työtä, jossa ihmisen pitää ohjata itse omaa toimintaansa mahdollisimman tehokkaaksi. Menestyä ei voi, jos ei itse aseta tavoitteita. Tämä ominaisuus tuli esille toistuvasti tutkimustuloksissa, ja oli merkittävä tekijä siinä, että haastateltavat henkilöt myöskin menestyivät nykyisissä työtehtävissään. Asetetut tavoitteet ja niiden tavoittelu auttoivat haastateltavia myös motivoitumaan. On kuitenkin selvää, että pelkät tavoitteet eivät tee kenestäkään menestyjää. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että haastatteluun osallistuneilla henkilöillä oli erittäin vahva motivaatio ja tarkat tavoitteet. Motivaatio työhön perustui onnistumisen tunteeseen, joka seurasi tavoitteiden saavuttamisesta. Voidaan siis sanoa, että entinen ammattilaisurheilija pystyy ohjaamaan toimintansa työelämässä erittäin tehokkaaksi juuri tämän toimintaketjun avulla.

Tutkimustulosten perusteella ei voida yleistää sitä, että kaikista entisistä ammattuurheilijoista tulisi menestyviä työntekijöitä myyntityöhön. Voidaan kuitenkin todeta, että urheilu-urasta saatu henkinen pääoma yhdistettynä sosiaalisten tilanteiden hallintaan antavat pohjan, jonka päälle tuleva työura on mahdollista rakentaa. Tätä kokonaisuutta urheilijan tulisi tuoda esiin esimerkiksi työnhaussa. Urheilu-uraa voi ja pitää tarkastella työkokemuksena. Lopuksi on kuitenkin yksilöstä itsestään kiinni, kuinka hän osaa hyödyntää omaa kokemuspohjaansa.

7.2 Pohdinta

Tutkimus onnistui kokonaisuutena hyvin. Haastattelurungon rakenne oli rakennettu teoriapohjan perusteella ja lähtökohtainen tavoite oli saada mahdollisimman laajasti tietoa viitekehyksen sisältä. Valmista tutkimusta tarkasteltaessa huomasin asioita, jotka olisi ollut mahdollista tehdä toisin. Olisin lisännyt haastattelurunkoon myös kysymyksiä siitä näkökulmasta, että mikä on ollut vaikeaa siirtymässä urheilijasta myyntiä tekeväksi työntekijäksi. Vaikka tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää niitä asioita, jotka olivat auttaneet entisiä urheilijoita toimimaan menestyksekkäästi myyntityössä, olisi tämä vaikeuksien tarkastelu antanut lisää pohjaa tutkimustuloksilleni. Tutkimuksen luotettavuus pyrittiin varmistamaan muodostamalla haastattelurunko, joka ei johdattele vastaajaa. Teema-haastatteluissa esitetyt tarkentavat kysymykset esitettiin myös niin, että kysymys itsessään ei ohjannut haastateltavaa. Haastatteluista saatua aineistoa pyrittiin analysoimaan mahdollisimman johdonmukaisesti. Haastattelut litteroitiin, jonka lisäksi kysymykset kategorisoitiin. Kategorisoinnin jälkeen jokaiseen yksittäiseen kysymykseen saadut vastaukset koodattiin. Kaikki haastateltavat tiesivät, että heidän vastauksiaan tullaan käyttämään tässä opinnäytetyössä. Raha ja siitä puhuminen saatetaan kokea kiusalliseksi aiheeksi, eteenkin jos vastaukset tulevat julkiseen opinnäytetyöhön. Tästä syystä oletan, että kaikkiin kysymyksiin en saanut aivan totuudenmukaisia vastauksia.

Yhdeksi mielenkiintoiseksi piirteeksi nousi haastatteluvastausten yhteneväisyys teoriapohjan kanssa. Varsinaisesti mitään uutta ei tutkimustulosten perusteella voida todeta. Haastateltavat painottivat monesti täysin samoja asioita, kuin teoriapohjani. Osittain pidän teorian ja haastatteluvastausten samanlaisuutta vahvistuksena tutkimustuloksilleni. Se osoitti minulle, että kokoamani teoriapohja osui yhteen aihealueen kanssa. Toisaalta jäin miettimään, että olisiko teoriaan pitänyt etsiä laajemmin eri näkökulmia. Erot teoriapohjan ja omien tutkimustuloksieni välillä muodostuivat lähinnä asioiden painoarvojen suhteen. Sosiaalisten taitojen merkitys muodostui paljon suuremmaksi, kuin mitä teorian pohjalta odotin. Tätä voidaan pitää merkittävimpana eroavaisuutena viitekehyksen ja tutkimustulosten välillä.

Oman tutkimukseni pohjalta olisi mielenkiintoista tutkia työnantajapuolen näkemyksiä aiheesta. Millaisia kokemuksia heillä on ollut entisten ammattuurheilijoiden työllistäjinä ja mikä on noussut suurimmaksi haasteeksi, kun ihminen siirtyy suoraan urheilu-uran jälkeen työelämään. Nyt omat tutkimustulokset perustuvat viiden ihmisen haastatteluihin, jolloin tutkimustulokset saattavat olla liian yksipuolisia.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot- menesty ja voi hyvin. Talentum.
- Airo, JP.; Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Talentum.
- Eskola, J. Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino OY
- Heikkala, J. & Vuolle, P. 1990. Suomalaisen huippu-urheilijan maailmankuvasta ja huippu-urheilun ideologiasta. Filosofispainotteinen ja diskurssianalyttinen peruskuvauus. Jyväskylän yliopisto. Liikunnan ja sosiaalitieteiden laitos. Tutkimuksia No 50.
- Hirsjärvi, S. Hurme H. Tutkimushaastattelu-Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino
- Nieminen, J. 1997. Menestyvä myyjä. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Pekkala, A. 2011. Mestaruus pääomana: huippu-urheilun tuottama pääoma yrittäjäksi ryhtymisen kannalta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Pekkarinen, E.; Sääske, K. & Vornanen, J. 1997. Henkilökohtainen myyntityö. Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu.
- Rope, T. 2003. ONNISTU MYYNNISSÄ. Helsinki: Sanoma Pro
- Rubanovitsch, M. Aalto, E. 2006. Myynnin lyhytterapia- sanoista tekoihin. OY Imperial Sales AB.
- Rummukainen, T. 2004. Huippumyymijien ominaisuudet ja tositarinoita. Suomen yritysikirjat.
- Rytikangas, I. 2011. Kehity ja jaksaa tiimissä. Helsinki: Kauppakamari
- Salasuo, M.; Piispa, M. & Huhta, H. 2015. Huippu-urheilijan elämäkulkku. Tutkimus urheilijoista 2000- luvun Suomessa. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Söyring, R. 2004. Hyvää elämää urheilu-uran jälkeenkin: Huippu-urheilijoiden ura- ja opinto-ohjauklinikan tuloksellisuus ja kehittämistarpeet: case Vellamo-akatemia. Erikoistyö- Tampereen yliopisto, ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeenlinna: Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.
- Vuorio, P. 2011. Menesty myyjänä. Suomen yritysikirjat.
- Vuorio, P. 2008. Myyntitaidon käsikirja. Suomen yritysikirjat

Haastattelurunko

1. Millainen koulutus sinulla on?
2. Miten päädyit urheilu-urasi jälkeen myyntityöhön?
3. Oliko sinulla paljon eri vaihtoehtoja alan suhteen?
4. Miten kuvailisit haluasi kehittyä työntekijänä?
5. Kuinka tärkeänä näet henkilökohtaisen menestyksen työelämässä?
6. Asetatko itsellesi työhön liittyviä tavoitteita? - Jos asetat, kuinka usein?
7. Kuinka koet urheilu-urasi valmistaneen sinua nykyiseen ammattiisi?
8. Onko urheilu-uran aikana luoduista kontakteista ollut hyötyä työelämässä?
9. Mikä sinua motivoi työssäsi?
10. Miten kuvailisit omia vuorovaikutustaitojasi?
11. Kuinka paljon kiinnität huomiota omaan ulosantiisi?
12. Mitkä ovat suurimmat vahvuutesi myyntityössä?
13. Arvostatko omaa ammattiasi?

Haastattelun vastaukset

A1

1. Kauppaopisto ja liikuntapaikkamestari

2. Minulle soitti Finlandia Groupista entinen maalivahti Hannu Kampuri ja hän houkutteli Finlandialle hommiin. Mutta kyllä minua oikeastaan aina on myyminen kiinnostanut. Ja ensimmäinen kosketus myyntityöhön, Stefan Håkansille iso kiitos, hän laittoi minut myymään Interiä vuonna 95. Et siitä lähti myyminen oikein niinku kunnolla.

3. Mulla oli vakituinen työpaikka Suomen urheiluopistolla jäähallin vahtimestarina kun mä olin lopettamassa uraa, eli se ois ollu yks vaihtoehto. Mut mä annoin sen viran pois, ja sitten kun mä ilmoitin että mä lopetan urani, niin mulla oli vajaa 10 työpaikkaa tarjolla. Ja me lähetin perheen kanssa lomamatkalle ja sieltä kun tultiin, ni me oltiin Kampurin Hannun kanssa sovittu että soitan sinä ja sinä päivänä ja kun päästiin lentokentälle niin Hannu soitti ja sovittiin minä päivänä hommat alkaa.

4. Oikeastaan mä haluan joka päivä oppia uutta. Ja mulla on niinku henkilökohtaiset tavoitteet elämässä asetettu tietyllä tasolle, niin mä haluan niinku ne säilyttää ja mennä eteenpäin. Joka päivä oppii uutta kun on silmät ja korvat auki. Sillä pääsee pitkälle. Pitää olla tietyllä tapaa pedantti että sä hoidat asiat. Tää työ mitä mä teen on urheilijan kropalle sopiva, joka päivä uusia haasteita. Tossa on ollut onnekas, että mut on auttanut urheilija tälle alalle, ja mä oon saanu auttaa urheilijoita tälle uralle.

5. Jos ei ole tavoitteita ei menesty. Yleensä haastattelussa mielenkiintoinen kysymys kun haastatellaan uusia myyjiä, että haluatko olla keskinkertainen vai paras, ja jos vastaa keskinkertainen niin se ei välttämättä menesty. Ja kun mennään muutaman vuoden päähän niin kyllä tässä täytyy vaatia itseltään, että menestyy.

6. Joka päivä. Mulla on päivä-, viikko-,kuukausi ja vuositavoite. Jos mä lyön tauluun itelleni pelkästään vuositavoitteen niin tulee hiki, mutta kun mennään joka päivä eteenpäin niin se rakentuu siitä.

7. Urheilu-urasta oli se hyöty se sosiaalisuus. Pukukopissa on oma elämä, niinku työelämässä on oma elämä. Sä et pelkää ottaa puhelinta käteen, sä et pelkää kohdata uusia ihmisiä. Se sosiaalisuus auttaa mikä oli joukkuelajeissa. Varmaan joukkuelajeissa on tietynlainen paine päällä, siellä saattaa mediakin hyökätä kimppuun jos pelaat huonosti pelin. Täällä ei hyökkää media kimppuun jos työpäivä menee huonosti. Tää on paljon helpompaa.

8. On. Kyllä se sillon kun lähti myymään. Niin kyllä ne ensimmäiset kaupat sieltä vanhoista tutuista ja kontakteista tuli. Kyllä siitä on paljon ollut hyötyä. Nimestä on ollu hyötyä. Nykyäänkin vielä vaikka siitä on 15 vuotta kun on viimeinen peli pelattu. Vieläkin ihmiset jopa muistaa. Peliuran aikana oli tarkoitus tutustua ihmisiin, saada käyntikortteja. Mä leikkisästi sanon että olen käyntikortti keräilijä. Mulla on varmaan 1500 henkilön käyntikortit.

9. Joka päivä onnistumiset. Sä näet että kolleega onnistuu, ite onnistuu, pystyy auttamaan, saa myynti-ideoita ne niinku motivoi.

10. Mielestäni hyvät, tuo on vaikea kysymys mihin ois helpompi vastata jonkun mun kolleegan. Mut kyllä mä tuun kaikkien kanssa toimeen.

11. Ensimmäinen asia mikä on, niin tässä tyssä pitää olla positiivinen. Eli kun sä tuut töihin, niin se on vähän sama kun sä tulit pukukoppiin, eli jos tulit suu mutrulla niin sä myrkytät kaiken. Eli kun tuut toimistolle ole positiivnen, sano kaikille huomenta ja anna aikaa muille. Sillä saadaan paljon aikaiseks. Kyllä se on se positiivisuus ja asenne et omalla asenteella kun näyttää sitä hommaa. Menee itse aina ensimmäisenä liikkeelle, ei viimeisenä.

12. Itseluottamus ja asenne.

13. Kyllä mä arvostan. mä oon tosi tyytyväinen siitä mitä mä saan tehdä. ja siitä mistä sen arvostuksen saa lisäks on se, että meidän konsernin toimitusjohtaja on nähnyt mitä mä oon viimeisen vuoden aikana tehnyt mitä mä oon tehnyt koko konsernille niin hän on tosi tyytyväinen siihen.

B2

1. Ylioppilas ja koulutettu hieroja

2. Vuonna 2009 oli Tps:n Tiikeripäivä jossa vanha pelikaveri kysyi, että mitä meinaan tehdä uran jälkeen. Ei ollu sillo viel ihan selvää mitä aion tehdä ni sanoin että mä voin tulla käymään haastattelussa. Vähän kävi tuuri siinä, että hän kysyi minua kun ei ollut oikein itsellä selvillä vielä että mitä aikoo, mutta ajattelin että lähdetään kokeilee ja sillä tiellä ollaan.

3. Kun tulin Tepsiin vuonna 2003 niin silloinen toimitusjohtaja tarjosi sitä ajatusta että voisi jotain muutakin alkaa tekemään siinä jalkapallon ohessa. Menin hierojakouluun ja valmistuin, niitä hommia tein muutaman tunnin viikossa. Sellainen ajatus oli että pelaisin pitkän uran Tepsissä ja verkostuisin ja sitä kautta saisin mahdollisuuden jossain. Ei ollut todellakaan mitään ajatusta että oisko myyntityö sellaista mitä haluisin tehdä. Mut silloin kun otin selvää, että mistä tässä työssä on kysymys niin heti tuli sellainen olo, että tää voisi sopia itselle.

4. Kyllä mulla on aina ollut sellainen juttu, et oli se sitten kun pelasin futista tai muut jutut elämässä niin haluaa siinä olla paras. Haluaa tehdä kaikki asiat jotka johtais siihen et ois siinä jutussa paras. Jalkapallossa en koskaan ollut lahjakkain, mutta yritin tehdä muut jutut mahdollisimman hyvin. Tässä myynnissä sama juttu, että oon alusta alkaen yrittänyt kehittää itseäni mahdollisimman hyvin. Että kyllä se varmaan sellainen sisäisen draivi on oma vahvuus.

5. Tosi tärkeänä. Jokaisella ihmisellä on menestyminen tärkeätä. Toiset ihmiset ei uskalla ottaa sitä niin vahvasti kun siellä on taustalla se pettyminen. Varsinkaan Suomessa ei uskalleta tavoitella menestystä, koska jos ei onnistu niin joku pääsee sanomaan et toi epäonnistui. Mä koen että se on vähän niinku joukkueurheilussa ja niin kuin tässä meidän yrityksessä Finlandiassa, et jos yksilöt menestyy niin meidän firma menestyy. Että tämä on rakennettu niin kuin joukkue. Kaikki tehdään yksilön vuoksi, että se pärjäis. Samalla tavalla kuin urheilussa.

6. Tää on samalla tavalla kuin futis, supertavoitteellinen tää myyntityö. Vaikka sitä ei alkuun ehkä ulkopuolisena hahmota, mutta tää on ahkeruuslaji. Meillä on todella tarkat tavoitteet. Ja varsinkin itselle on joka viikolle tietty tavoite. Se lähtee pilkottuna erilaisiin asioihin, esimerkiksi tapaamisiin että miten monta niitä tekee. Mä uskon itse siihen, että jos ei ole tavoitteita niin silloin se homma ei mene eteenpäin.

7. Mä olen sitä miettinyt sitä tosi paljon eri kautta. Mitä enemmän mä olen sitä miettinyt, niin sitä enemmän olen tullut siihen tulokseen, että se on superhyvä koulu. Tavallaan siinä on niin monta sellaista asiaa jotka työelämässä tulee vastaan pienemmässä muodossa. Urheilu-ura on super-tavoitteellista, siel tulee vastaan kritiikkiä ja asioita mitä ei työelämässä tule vastaan kuin ehkä

kerran kuukaudessa. Se, että varsinkin siihen henkiseen puoleen urheilu-ura on antanut tosi paljon valmiuksia ja siihen kurinalaiseen tekemiseen. Tärkeimpänä et pystyy toimimaan vaikeissakin tilanteissa rauhallisesti ja pettymyksiä pystyy suhteuttamaan oikein. Työelämässä otetaan haasteet ja vaikeudet tosi vakavasti, ja urheilu-uran kautta osaa suhtautua niihin oikein. Pystyy toimii hyvin haasteellisissa tilanteissa ja pitää työtehon korkeella.

8. Mä näen sen niin, että tein sitä tietämättänikin että pelasin pitkään tepsissä enkä halunnut sieltä pois ja ajattelin että siitä on varmasti jotain hyötyä. Jos teen itseäni tunnetuksi täällä turun alueella. Ja suoranaisesti niistä kontakteista ei ole mitään hyötyä jos sä et osaa niitä hyödyntää. Sun pitää vähän rakentaa sellaista ns. henkilöbrändiä, että sua pidetään uskottavana. Sen takia olisi hyvä tietää muidenkin pelaajien, että siinä peliuran aikana kaikki valinnat ja miten sä esiinnyt kentän ulkopuolella ja kentälläkin, niin ne kaikki jää muistiin ja vaikuttaa siihen että millainen käsitys ihmisille tulee susta. Siihen peliura valmistaa hyvin, et on helpompi verkostoitua niihin kontakteihin. Hjalles Harkimo sanoi hyvin, että mitä hyötyä julkisuudesta on ollut hänelle, niin hän pääsee joka paikkaan tapaamisiin. Urheilussa varmaan sama, että jos teet itses tunnetuksia niin se helpottaa päästä niihin tapaamisiin.

9. Olen tuotakin miettinyt paljon, ja multa on sitä monta kertaa kysytty. Kun olen päässyt jo tosi pitkälle tässä työssä. Eniten mua motivoi se, että saavuttaa niitä tavoitteita ja pääsee niistä yli, ja se hyvä fiilis mikä siitä tulee kun sä olet vaikka ylittänyt viikon tavoitteet. Päivittäinen hyvä fiilis minkä saa työnteosta ja onnistumisista. Semmoinen kurinalainen eteneminen. Tässä työssä mulla on sitten sellaisia isompia tavoitteita, että pääsis sellaiseen tilanteeseen että olis täysin riippumaton mistään. Että olis täysin itsenäinen sekä taloudellisesti, että muutenkin. Olis mahdollisimman nopeesti tilanteessa missä voi valita mitä haluaa tehdä ja nyt olen päässyt jo lähelle sitä. Pitkässä juoksussa ongelma on se että kun tavoitteet on täytetty niin ympyrä on sulkeutunut, siks on tärkeätä on se tekeminen on mielekästä. Ja sellanen työ mikä haastaa itsensä niin se motivoi eniten.

10. Se on sellainen asia mitä jo silloin kun pelasin futista ja olin siinä urheiluhieroja jutussa mukana niin mä luulen että tulen hyvin ihmisten kanssa hyvin toimeen. Tosin muut varmaan osaa vastata paremmin. Mut se on sellanen asia jonka olen tietyllä tapaa todistanut itselleni, et kun olen tässä tavannut tuhanisa ihmisiä, niin mulla on varmaan hyvät vuorovaikutustaidot kun pystyy tulemaan tosi erilaisten ihmisten kanssa toimeen. Ja ehkä tän työn isoin haaste on se jos pystyt auttaa ihmisiä tekemään päätöksiä. Ja siin ne vuorovaikutustaidot nousee esiin ja osaa lukea ihmisiä ja ymmärtää ja mikä on kullekin tärkeätä. Faktaa on se, että monen ihmisen on tosi vaikeaa tehdä päätöksiä, on ne sitten isoja tai pieniä. Se, että pystyy opastaa niitä tekemään päätöksiä mistä ihmisille on hyötyä, ja siinä mä olen onnistunut hyvin.

11. Se on muuttunut paljon, silloin kun aloitin tän työn niin kaikki tuli selkäytimestä ja en hirveesti miettinyt. Jälkeenpäin kun on mennyt eteenpäin ja opiskellut lisää ja kehittänyt itseään niin oon miettinyt paljon. Se on vähän niin kuin futiksessa pelisilmä. Joko sä ymmärrät sen logiikan ja retoriikan mitä tarvitaan myyntityössä ja millanen puhetapa on luotettavaa. Jos sen ymmärtää niin sitten on helppo toimia eikä tee sellaisia virheitä mitkä ei edesauta myyntiä ja luottamuksen syntymistä.

12. Uskoisin että jos puhuu ensin ulkomyynnillisesti, niin olen tosi hyvä ajankäytössä. Osaan käyttää tosi hyvin sen viikottaisen ajan hyödyksi. Oon tehokas ja kurinalainen. Pystyy tekemään viikosta toiseen ja vuodesta toiseen kurinalaisesti ja pysymään siinä omassa tavoitteessa ja pitämään tapaamismäärät korkeina. Se on kuitenkin se, että iso osa myyntityötä on se, miten tehokkaasti ja kurinalaisesti sä pystyt toimimaan ja miten vähän sulla on mitään turhaa siellä työpäivän sisällä. Siinä uskon että olen todella hyvä. Toinen puoli on sit tietty se myyntitaito ja millä onnistumisprosentilla pystyy tekemään kauppaa tällä alalla. Siinäkin olen paljon parempi kuin mitä olin

urheilussa. Tässä ammatissa oon tajunnut että mulla on molemmat puolet hyviä. Futiksessa toinen puoli oli tosi hyvä ja toinen puoli ei ehkä ei. Tässä tuli olo että tää on mun kutsumusammatti. Myynnin pelisilmä on tosi hyvä. Tässä työssä ihmiset on sun puolella ja sua vastaan. Jokainen ihminen on tietyllä tapaa skeptinen, et ne on vähän sua vastaan, mut sit ne on kuitenkin samaa tiimiä kun yhdessä yritetään viedä hänen asioita eteenpäin.

13. Kyllä arvostan tosi paljon. Mulla oli sellanen kulminaatiopiste, että särähti tosi paljon korvaan kun tulin alalle, ja mulle sanottiin että asiakkaitten kanssa ei kannata kaveerata. Ja mä olen aina ollut sellanen ihminen, että tykkään olla ihmisten kanssa tekemisissä ja verkostoitua. Et en voi tajuta et myyn ihmisille ja sitten en voi olla niiden kaveri. Ja moni mieltää myynnin sellaisena negatiivisena ja saadaan itse hirveet rahat ja ihmiset vihaa sua. Huippumyyjä ymmärtää sen, että ne löytää monesta tuotteesta, eikä myy väärää tuotetta väärille ihmiselle. Huippumyyjä myy oikeaa tuotetta oikeille ihmisille ja silloin niistä asiakkaista tulee ystäviä. Mulla on varmaan 50 ystävää tullut asiakkaista. Se on se syy miksi arvostan tätä työtä. Se on jokaisen oma moraalinen miten tätä työtä tekee. Huippumyyjä palvelee asiakkaita. Sen takia arvostan tätä työtä että yritetään auttaa niitä asiakkaita. Arvostan työtäni erittäin paljon.

C3

1. Myynnin ja markkinoinnin merkonomi

2. Vähän sattuman kautta. Vähän jopa pelkäsin myyntityötä. Jotenki kun ollut niin paljon esillä urheilun kautta niin toivoi sellasta et sais vähän olla piilossa ja rauhassa. Sit huomasi et ei se oikein oo luntaista se. Sit Finlandialle haettiin porukkaa ja pääsin kokeilemaan.

3. Mua on aina kiinnostanut tuo urheilun ottelutapahtumat ja urheilujohtaminen, ja siihen liittyvät hommat. Mut toisaalta halus päästä irti siitä urheilusta, ihan muualle. Et se maailma on nähty.

4. Tää on sellanen ala että on pakko kehittyä koko ajan, seurata että mitä tapahtuu markkinoilla että pystyy asiakkaiden kanssa toimimaan. Plus kehittää itseään että oppii virheistään. Tapaat uusia ihmisiä ja miten niiden kanssa toimii, erilaisia ihmisiä ja oppii koko ajan.

5. Vanha urheilijana kilpailuvietti on koko ajan. En usko että kukaan urheilijoista haluaa olla se pakan pohjimmainen. Mut sit näkee sen vähän niin, että kun urheilumaailmassa menee raakileena joukkueeseen niin pitää koko ajan näyttää että kuuluu sinne porukkaan. Ottaa oma paikka. Vähän samanlainen ajatusmaailma täällä, aluks vähän havainnoi miten talo toimii ja sit hiljalleen ottaa niitä kannuksia.

6. Olen pilkkonut tavoitteita viikkotasolle, kuukausitasolle ja vuositasolle. Niiden mukaan mennään koko ajan. Provisioon perustavalla palkkauksella kun toimitaan niin se on pakko. Olen kokeillut erilaisia tapoja, mikä itselle toimii parhaiten niin se että pilkkoo pieneen osiin tavoitteet.

7. Tulee ainakin toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Pystyy ite kommunikoimaan erilaisten ihmisten kanssa. Urheilu-uran aikana tapasi monenlaisia ihmisiä, mediat ja muut. Se on ollut isoksi avuksi tässä.

8. No on ja ei. Kyllähän se avaa ovia. Ihmiset tuntee ja tietää. Tapaamisen sopiminen on helpompaa ja jää murtaminen palaverissa. Kyl se auttaa.

9. Haluaa menestyä. Se että haluaa elämältä sen, että perhe pärjää niin se motivoi aina. Mä olin uran jälkeen urheilueläkkeellä ja huomasin että kyllä elämässä tarvitsee olla sisältöä.

10. niissä on opittavaa, mutta tietysti riippuu tilanteesta. Kyl mä näen että uusia ihmissuhteita en ole hyvää luomaan työn ulkopuolella, mut sit taas tässä työssä näen osaan sen hoitaa. Ei varmaan ihan hyvät ole,parannettavaa on.

11. Kyllä asiakasta pitää lukea, että mukautuu hänen käytökseensä. Asiakkaan mukaan miettii omaa käytöstään. Alkuun itse pauhas paljon mutta nyt enemmän kääntää siihen että miten asiakas toimii. Tilanteen mukaan mennään.

12. Kyllä se on se, että pystyy tekemään töitä erilaisten ihmisten kanssa. Toinen on vahvuus on se, että kun ihmiset tuntee sut niin on helpompi mennä ja tehdä. Jotenki myyminen on varmaan periytynyt vähän, että vasta vanhemmiten on huomannut että myyminen on se mitä haluaa tehdä. Pystyy kommunikoimaan ja tekemään eri tilanteissa ja mukautumaan niihin. Pystyy paineenalla tekee titä ja olemaan rehellinen. Ei kavahda paineesta ja pystyy hoitaa homman. Ulkoiset asiat pystyy sulkemaan pois. TYöasiat jätän töihin. Pystyn jaksottaa hyvin työn ja vapaa-ajan.

13. Kyllä arvostan sitä mitä teen. Ala mielletään niin , että puolet sanoo huuhaaksi ja puolet arvostaa. Näen että arvostus tulee sen kautta miten teet, olen huomannut että asiakkaat arvostaa ja ovat tyytyväisiä niin silloin se työ tuo sen palkinnon. Alaan mahtuu kyllä kaikennäköistä. Itse kun hoitaa hommat hyvin niin arvostusta saa. En mä muuten tässä olisi jos en tätä arvostaisi ja tästä tykkäisi.

D4

1. Myynnin ammattitutkinto

2. Oikeastaan ystävien kautta, jotenkin kun tulee ihmisten kanssa hyvin toimeen niin. Peliura lopui niin ystävät auttoi.

3.Oikeastaan koulutuksen takia, että kun myyntityötä pääsee tekemään helpommin ja sitte tosiaan kun tulee ihmisten kanssa toimeen niin se tuntui luontevalta. Kun tilaisuus tuli niin siihen lähdettiin.

4. Kai sitä jokainen haluaa kehittyä joka paikassa. VARSinkin teknisessä myynnissä on pakko kehittyä,että tietää tuotteita ja teknisiä tietoja. Tottakai päivittäinen tekeminen kehittää.

5. Se on tärkeää, jollei sitä ole niin ei ole töitäkään. Onnistumiset tuo myöskin hyvää taloutta.

6. Vuositavoitteita on. Aina tavoitellaan että seuraava vuosi on parempi kuin edellinen. Ja aina katsotaan vähän missä mennään. Et tota koko ajan seurataan. Sekä itse että työnantaja asettaa tavoitteita.

7. Aika tärkeänä asiana, että joukkue-urheilussa ollaan paljon ihmisten kanssa ja erilaisten ihmisten kanssa tekemisissä. Niinku työelämässä niin jollain on eri ajatuksia kuin itsellä, ja välillä tulee vähän sanomistakin. Niin niiden kanssa on vain tultava toimeen ja löydettävä sellainen kultainen keskietie. Näen paljon samaa urheiluun siinä suhteessa, ja myyntityössä on se, että asiakkaat on kaikki erilaisia ja niiden kanssa pitää sopeutua siihen että millainen se asiakas on.

8.Melkein joka työpaikassa. Olen saanut neljästä työpaikasta kolme, urheilu-uralla luotujen kontaktien kautta. Kyl se on iso osa koko hommaa. Eli suurin hyöty ollut se, että töitä olen löytänyt.

9. Haasteellisuus. Kaupanteko on vähän niinku voittamista ja jos ei kauppaa tule niin silloin hävi-tään. Näkisin se motivoi eniten, että kun kaupan saa niin saa hyvä fiiliksen.
10. Kyllä olen saanut positiivista palautetta. Myös siitä, että osaan myös sanoa negatiivisia asioita, pystyn keskustelemaan suoraan ja osaan ottaa vastaan asioita. Hyvää palautetta olen saanut.
11. Kyllä, eli minkälaisen ihmisen kanssa toimitaan niin sen mukaan mennään. Erilaisia tyypejä on tullut. Koitan silti olla omaitseni vaikka tilanteeseen sopeudutaan. Tilannekohtaisesti.
12. Tietysti olen ulospäinsuuntautunut ja rento kaikkien ihmisten kanssa ja hyvä puhumaan. Yh-teisen sävelen löytäminen asiakkaan kanssa onnistuu.
13. Kyllä, myyjä tuo firmaan sen rahan. Joskus arvostetaan johtajia vähän liikaakin, koska myyjien panos on kuitenkin iso firmalle.

E5

1. Kauppakorkeakoulu

2. Ensimmäisen työpaikan saanti oli haaste. Yhteistyökumppanien kautta, tuttujen henkilösuhteiden kautta pankkialalle päädyin. Rahoitusta olin opiskellut mutta ei se mitenkään kirkkaana mielessä ollut että sitä alan tekemään. Kontaktien kautta päädyin sitten tähän.
3. Avoimin mielin olin sen suhteen. Sitten kun työnhaku tuli konkreettiseksi, niin siinä rajautui vaihtoehdot ja mahdollisuudet. Nopeasti sit kapeni vaihtoehdot ja pankki oli siinä kohtaa vahva vaihtoehto.
4. Alkuun kun tulin ilman työkokemusta niin se tuli vahvana alkuun, että vähän sama kun menet uuteen joukkueeseen niin sä haluat heti näyttää ja ansaita paikkasi. Halusi haukata ehkä liiankin isoa palaa ja omaksua asioita. Halus näyttää itelle ja muille että pystyy ja on paikkansa ansainnut. Osa saattoi suhtautua ennakkoluuloisesti et kaveri tulee ilman työkokemusta. Siinä mielessä oli kova halu näyttää. Luonteenpiirre se on edelleen, et haluaa haastaa itseään ja sillä tavalla kehitty-jä jatkuvasti. Itelle asettaa edelleen tavoitteita ja haluaa kehittyä. Haastaa itsensä.
5. Kyllä näen , mutta täällä näkyy sellainen joukkuepelaaminen. Itsellä kun on se joukkueurheilu tausta niin täällä oon myös enemmän sellainen kuin yksilöpelaaja. Haluan nähdä joukkueena tämänkin työyhteisön, että ei täällä voi pelkästään omaan pussiin pelata. Mutta menestys tulee täällä työn kautta, jos on tullakseen. Että kun tekee työnsä hyvin ja haluaa kehittyä niin kyllä ne tuloksetkin sieltä tulee. Tottakai se on tärkeää myös että jokainen menestyy yksilöinä. Oon aina ajatellut niin, että tulokset tulee työn kautta.
6. Asetan ehdottomasti. Pienempiä, että ihan päivittäin, viikoittain ja ihan vuositasolla. Pienistä tavoitteista se rakentuu, et ihan jokaisella tapaamiselle tai neuvottelulle että mitä halutaan saada niistä irti.
7. Oon huomannut työelämässä että on valmistanut tosi paljon. Porukassa toimiminen ja kokonaisuuden hahmottaminen, että jokaisella hommalla on merkitys sen tuloksen kannalta. Tässä täytyy täälläkin vetää samaan suuntaan sitä hommaa ja kehittää omaa prosessia että oltais mahdollisimman hyviä ja tehokkaita. Et sellainen tiimityöskentely. joukkueurheilu valmistaa siihen. Sellainen tietynlainen sitkeys ja pitkäjänteisyys mitä urheilijalla piti olla jos halusi menestyä, niin olen huomannut että sitä tarvitaan myös täällä.

8. On ollut kyllä. Ihan silloin alkuvaiheessa jo työpaikkaa hakiessa, että uran varrella tulleista kontakteista oli apua. Täällä työelämässäkin on ollut valmiita kontakteja, mutta auttanut myös henkilösuhteiden luomiseen ja vahvistamiseen. Ihmisten kanssa on helppo luoda kontakteja.

9. Onnistumiset motivoi. Loppujen lopuksi tulokset ja onnistumiset kun saavutat jotakin. Myyntiä tai kun pystyt ratkaisemaan jonkun ongelman niin kaikenlaiset onnistumiset motivoi. Niistä saa eniten sitä fiilistä. Kun useampi henkilö on ollut rakentamassa jotain , ja se saadaan onnistuneesti maaliin, niin se on sama kuin joukkueurheilussa. Kun ollaan pitkään porukkana painettu hommia ja saavutetaan jtn, ni se tuntuu entistä paremmalta.

10. Kyllä pidän niitä omina vahvuuksina. Helppo rakentaa luottamuksellisia suhteita ja koen että olen helposti lähestyttävä omille alaisilleni tai asiakkaille.

11. Oon huomannut sen, että mitä luonnollisempi ja mitä vähemmän etukäteen miettii myynti-
nuotteja, niin kokemus opettanut että mitä luontevammaksi tilanteen saa. Itellä vaikeaa rakentaa ilmapiiriä jos jotain annettuja lauseita toistaa. Asiat ja tiedot on mielessä, että mitä haluat sanoa, mutta se että miten ne sanot on tilanteesta ja toiesta henkilöstä kiinni. Että millainen siitä tunnelmasta tulee ja miten se toinen henkilö ehkä haluaa et ne asiat sanoo.

12. Pystyn luomaan tunnelman. Että kun on mahdollinen ostaja, niin pystyn tekemään siitä tilanteesta sellaisen että se on luottamuksellinen ja rento. Se on mun vahvuus.

13. Arvostan ehdottomasti. Kyllä tykkään työstäni ja koen että se on merkityksellistä. Ja se on tärkeä motivaattori että tekee sellaista mistä kokee että on hyötyä.