

**UUDEN PELAAJAN LIITTYMINEN COUNTER-STRIKE 2 -
AMMATTILAISJOUKKUEESEEN: TOIMINTAYHTEISÖN
NÄKÖKULMA LIITTYMISPROSESSIIN**

Eetu Anttila
Maisterintutkielma
Viestintä
Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2024

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Eetu Anttila	
Työn nimi Uuden pelaajan liittyminen Counter-Strike 2 -ammattilaisjoukkueeseen: toimintayhteisön näkökulma liittymisprosessiin	
Oppiaine Viestintä	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Kevät 2024	Sivumäärä 76
Tiivistelmä <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata, millä tavoin ammattilais-e-urheilujoukkueen jäsenet rakentavat vuorovaikutuksessa uuden yhteisen joukkueen uuden pelaajan liittyttyä siihen. Tutkimuksessa e-urheilujoukkuetta tarkasteltiin kilpailullisena työelämän tiiminä, jonka jäseniltä vaaditaan korkeaa osaamistasoa. Uuden jäsenen liittymisestä työyhteisöön on jo paljon tutkimustietoa. Aiemmat tutkimukset uuden työntekijän liittymisestä ovat kuitenkin usein tarkastelleet liittymisprosessia uuden työntekijän näkökulmasta, kun taas tässä tutkimuksessa liittymisprosessia lähestyttiin koko joukkueen näkökulmasta: joukkueen vuorovaikutusta tarkastellaan yhteisen oppimisen kautta. Sosiaalinen oppiminen voidaan nähdä keskeisenä osana jatkuvasti kehittymään pyrkivän joukkueen vuorovaikutusta. Tutkimuksessa käytettiin viitekehystä Wengerin ja Laven (1991) toimintayhteisö-näkökulmaa, jolloin liittymisprosessia voidaan tarkastella yhteisen oppimisen ja osaamisen kautta.</p> <p>Aineistoa kerättiin havainnoimalla harjoituksia ja haastattelemalla joukkueen valmentajaa ja uutta pelaajaa. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavasti toimintayhteisö-viitekehystä hyödyntäen. Aineiston pohjalta pyrittiin vastaamaan kahteen kysymykseen: 1) Kuinka joukkueen jäsenet jälleenrakentavat joukkuettaan harjoitusten aikaisessa vuorovaikutuksessa uuden pelaajan liittyttyä joukkueeseen? sekä 2) Kuinka joukkueen jäsenet uuden pelaajan ja valmentajan mukaan jälleenrakentavat joukkuettaan uuden pelaajan liittyttyä joukkueeseen?</p> <p>Uuden joukkueen rakentaminen vaikuttaa tapahtuvan kolmessa vuorovaikutuksen ulottuvuudessa: <i>Sosiaalinen oppiminen, Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen ja suhdekeskeiseen vuorovaikutukseen osallistuminen</i> sekä <i>Osaamisen merkityksentäminen, arviointi ja hyödyntäminen</i>. Uuden ja muiden jäsenten välillä vaikuttaa olevan liittymisprosessin aikana paljon vastavuoroisuutta, esimerkiksi niin, että muut jäsenet opettavat uutta pelaajaa, ja uusi pelaaja opettaa muita. Liittymisprosessin aikana vaikuttaa tapahtuvan muutos vastavuoroisesta ja kohdistetusta opettamisesta yhteiseen oppimiseen. Liittymisprosessin aikana myös toisten osaamisen arviointia voidaan kuvata vastavuoroisena. Muut jäsenet arvioivat uuden pelaajan osaamista ja sopivuutta joukkueeseen, mutta myös uusi pelaaja arvioi muiden osaamista ja pohti tulevaisuuttaan joukkueessa.</p> <p>Tutkielma tuo työelämän vuorovaikutuksen tutkimuksen uuteen kontekstiin. Tutkielma tarjoaa käytännön tietoa e-urheilujoukkueiden jäsenille vuorovaikutuksen ja erityisesti liittymisprosessin kehittämisen tueksi.</p>	
Asiasanat e-urheilujoukkue, toimintayhteisö, työelämän tiimit, uuden jäsenen liittymisprosessi, viestintä, vuorovaikutus	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TOIMINTAYHTEISÖ LINSSINÄ LIITTYMISPROSESSIN TARKASTELUUN... 4	
	2.1 Toimintayhteisö.....	4
	2.2 Uuden työntekijän liittyminen toimintayhteisön näkökulmasta.....	5
3	UUDEN JÄSENEEN LIITTYMINEN E-URHEILUJOUKKUEeseen	9
	3.1 E-urheilujoukkue työelämän tiiminä	9
	3.2 Uuden jäsenen liittyminen työyhteisöön.....	13
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	16
	4.1 Tutkimustavoite ja -kysymykset.....	16
	4.2 Tutkimukseen osallistunut Counter-Strike-joukkue	16
	4.3 Havainnointi ja haastattelu aineistonkeruumenetelminä	18
	4.4 Aineiston kerääminen ja käsittely.....	20
	4.5 Laadullinen sisällönanalyysi ja aineiston analysointi	22
5	UUDEN JÄSENEEN LIITTYMISPROSESSI TIIMIN UUDELLEENRAKENTAMISENA.....	24
	5.1 E-urheilujoukkueen uudelleenrakentamisen ulottuvuudet ja jaottelu	24
	5.2 Sosiaalinen oppiminen	25
	5.2.1 Vastavuoroinen opettaminen	26
	5.2.2 Joukkueen yhteinen oppiminen	28
	5.3 Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen ja suhdekeskeiseen vuorovaikutukseen osallistuminen	32
	5.3.1 Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen	33
	5.3.2 U:n vuorovaikutukseen osallistuminen tai U:n osallistumisen tukeminen	36
	5.3.3 Muiden jäsenten vuorovaikutukseen osallistuminen.....	40
	5.3.4 Vitsailu ja tarinankerronta	41

5.4	Osaamisen merkityksentäminen, arviointi ja hyödyntäminen	44
5.4.1	Osaamisen merkityksentäminen joukkueen jäsenyyden kriteeriksi	45
5.4.2	Joukkueen yhteisen osaamisen hyödyntäminen	46
5.4.3	Osaamisen vastavuoroinen arviointi.....	47
6	POHDINTA.....	50
6.1	Tulosten pohdinta	50
6.2	Jatkotutkimukset ja käytännön ohjeistus.....	55
7	ARVIOINTI	58
	KIRJALLISUUS	62
	LIITTEET	70
	Liite 1 Valmentajan haastattelurunko.....	70
	Liite 2 Pelaajan haastattelurunko	73

KUVIOT

KUVIO 1 Counter-Strike 2 -joukkueen uuden pelaajan liittymisprosessin kolme ulottuvuutta.....	24
---	----

TAULUKOT

TAULUKKO 1 Tulosten ulottuvuudet ja niihin sisältyvät luokat.....	25
TAULUKKO 2 <i>Sosiaalinen oppiminen</i> -ulottuvuuteen kuuluvat luokat.....	26
TAULUKKO 3 <i>Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen ja suhdekeskeiseen vuorovaikutukseen osallistuminen</i> -ulottuvuuteen kuuluvat luokat	32
TAULUKKO 4 <i>Osaamisen merkityksentäminen, arviointi ja hyödyntäminen</i> - ulottuvuuteen kuuluvat luokat.....	44

1 JOHDANTO

E-urheilu on sekä maailmanlaajuisesti että Suomessa jatkuvasti kasvava ala. Uusimpaan Pelaajabarometriin (Kinnunen ym., 2022, s. 31) vastanneista suomalaisista 41,1 % kertoo pelaavansa digitaalisia viihdepelejä vähintään kerran viikossa, kun taas vastanneista 19,9 % kertoo pelaavansa päivittäin. Kasuaalin pelaamisen suosio on myös suoraan kytköksissä kilpapelamiseen ja kilpapelamisen seuraamisen suosioon: satunnaisesti kilpapelamisen suoratoistolähettyksiä eli striimejä kertoi katsovansa vastanneista 23,5 % (Kinnunen ym., 2022, s. 38). Pelaaminen ja kilpailullinen pelaaminen eli e-urheilu koskettaa suurta ja alati kasvavaa osaa suomalaisista.

Voidaan todeta, että pelaaminen ajanvietteenä nauttii jatkuvasti suurempaa suosiota. Pelaajakunnan kasvun myötä myös kilpailullisen digipelaamisen eli e-urheilun yleisyys on lisääntynyt. Itsensä aktiivisiksi kilpapelajiksi luokittelee väestöstä 3,1 %, ja määrä vaikuttaisi kasvavan joka vuosi (Kinnunen ym., 2022, s. 38). Kilpailullisia pelejä pelataan usein vapaa-ajalla e-urheiluharrastuksena, mutta eniten pelattujen pelien ympärille on kuitenkin muodostunut viime vuosikymmenten aikana rakenteita, jotka mahdollistavat liiketoiminnan, ja tätä myötä myös ammatillisen e-urheilun (Mangeloja, 2019, s. 36–37). Kilpailullisesta ja tavoitteellisesta pelaamisesta on tullut monille merkityksellinen ja tärkeä tapa organisoitua: kilpailullisia pelejä pelaavat rakentavat vuorovaikutussuhteita, luovat yhteistä kulttuuria, ovat jäseninä tiimeissä ja muissa yhteisöissä sekä jakavat ja hallitsevat tietoa. Ammatikseen kilpapelejä pelaavat rakentavat asiantuntijaidentiteettejään ja oleellisesti myös tienaaavat elantonsa e-urheilulla. Voidaan näin ollen todeta, että e-urheilua on mahdollista tarkastella työnä. Isoimpien turnausten voitoista maksetaan suuria rahasummia (Esports Earnings, 2023), ja työskentelyn päätavoitteena onkin aina voittaa kilpailuja. Tässä mielessä e-urheilua työnä voidaan verrata perinteiseen urheiluun.

E-urheilun voisi siis sanoa muodostuneen uudeksi ja kehittyväksi työelämän osa-alueeksi. Useat e-urheilupelit ovat joukkuepohjaisia, ja näin niissä lienee havainnoitavissa samoja tiimivuorovaikutuksen ilmiöitä ja prosesseja kuin perinteisessä urheilussa tai muualla työelämässä. Oli työnkuva sitten millainen tahansa, vuorovaikutus on työn kannalta oleellista. Vuorovaikutuksessa neuvotellaan työn merkityksistä, asetetaan tavoitteita ja rakennetaan yhteistä sosiaalista todellisuutta, jossa työyhteisö on olemassa (Valo & Mikkola, 2020, s. 3). Vuorovaikutuksella on olennainen rooli työn tehokkuuden ja työssä onnistumisen kannalta (Valo & Mikkola, 2020, s. 3). Tämän myötä huomion kiinnittäminen vuorovaikutukseen on osa työntekoa ja työnteon sujuvuuden varmistamista. Uusi työelämän alue vaatii täten myös viestin-

tätieteellistä tutkimusta kehittyäkseen. Kasvava ala, josta on vähän olemassa olevaa viestinnän tutkimustietoa, on mielenkiintoinen ja hedelmällinen tutkimuskonteksti.

Kuten perinteisessä urheilussa, myös e-urheilussa voidaan tehdä jaottelua pelistä riippuen joukkue- ja yksilölajeihin. Tässä tutkielmassa keskityttiin joukkuelajeihin. Tällainen e-urheilu kontekstina määrittyy etenkin sen kilpailullisen joukkue toiminnan kautta. Joukkueiden taustalla on usein voittoa tavoitteleva organisaatio, joka maksaa pelaajille palkkaa ja tarjoaa harjoittelutilat sekä valmentajiston (SEUL ry, 2021). Suomessa tällaisia organisaatioita on kenties muutamia kymmeniä. Tässä joukossa on sekä yhdistyksiä että voittoa tavoittelevia yrityksiä. Panoksia tiimin onnistumisessa on usein paljon, sillä joukkueita pyörittävät organisaatiot haluavat luonnollisesti vastinetta kuluilleen. Kaikista korkeimman tason pelaajille maksettavat palkkiosummat ovat suuria, mikä lisää myös suorituspainetta. Joukkueen vuorovaikutuksen on siis oltava tehokasta ja tarkoituksenmukaista. Kilpailu parhaista pelaajista on jatkuvasti käynnissä, ja joukkueen suoritusta mitataan ja analysoidaan. Jos tulosta ei tule, voi joukkueeseen tulla muutoksia lyhyelläkin aikavälillä. Tämän myötä uuden pelaajan liittymisprosessin tehokkuus ja onnistuminen voidaan nähdä tärkeänä joukkueen kasassa pysymisen ja menestymisen kannalta.

Uuden työntekijän liittymistä työyhteisöön on tutkittu perinteisemmissä konteksteissa jo paljon (ks. Rajamäki & Mikkola, 2020). Rajamäki ja Mikkola (2020) esittelevät, kuinka tutkimusta on tehty etenkin vuorovaikutussuhteiden rakentamisen näkökulmasta (ks. esim. Kramer & Sias, 2014; Sluss & Thompson, 2012). Tämän lisäksi aihetta on Rajamäen ja Mikkolan (2020) mukaan lähestytty muun muassa tarkastelemalla uuden työntekijän epävarmuuden hallintaa (esim. Kramer, 2003; Woom., 2023), tunteiden hallintaa (esim. Pickering, 2018), jäsenyysneuvottelua (esim. Myers, 2010) sekä työyhteisöön ja organisaatioon identifioitumista (esim. Atouba, 2018). Aihetta on tutkittu runsaasti ja erilaisista näkökulmista. Aihepiirin tutkimus on kuitenkin usein uuden työntekijän näkökulmasta, tai liittyminen työyhteisöön esitellään pääasiallisesti uuden työntekijän tekemänä työnä (esim. Kammeyer-Mueller ym., 2013; Rajamäki & Mikkola, 2021; Douglas ym., 2020). Lisäksi aineistoa kerätään usein haastattelemalla, kyselyillä tai muutoin havainnoimatta suoraan vuorovaikutusta (esim. Dorrance-Hall & Gettings, 2020; Guo, 2019; Holder, 1996). Tässä tutkimuksessa pyrin luomaan holistisen kokonaiskuvan liittymisprosessista yhdistämällä aineistonkeruussa luonnollisten tapahtumien havainnointia ja haastatteluja. Haastattelemalla on mahdollista selvittää haastateltavien kokemuksia, tunteita ja merkityksiä, joita haastateltava liittyy haastattelun aiheeseen (Puusa, 2020). Myös haastattelijä vaikuttaa tähän merkityskokonaisuuteen kysymyksenasettelullaan (Tripp, 1983). Haastattelemalla kerätty aineisto on todella arvokasta, mutta pelkäänsä sillä ei voida tarkastella sitä, mitä vuorovaikutuksessa todellisuudessa tapahtuu. Havainnointi mahdollistaa sen, että tutkija voi itse havainnoida tutkittavaa ilmiötä tai prosessia sen tapahtumapaikalla ja -hetkellä, tai miten havainnoitavat ihmiset rakentavat ilmiötä vuorovaikutuksessa (Silverman, 2011). Havainnoinnin ja haastattelun yhdistelmällä on mahdollista tuottaa kokonaisvaltaisempi kuvaus vuorovaikutusprosesseista tai -ilmiöistä sekä yksilöiden niihin liittämistä merkityksistä. Tieteellisen keskustelun kannalta on tärkeää tuottaa tietoa monipuolisesti ja eri menetelmiä käyttäen.

Tässä tutkimuksessa perehdyttiin uuden pelaajan liittymisprosessiin ammatillisen e-urheilujoukkueen vuorovaikutuksessa tapahtuvana prosessina, johon koko tiimi osallistuu. Liittyminen hahmotettiin siis sellaisena prosessina, jota koko joukkue edistää yhdessä ja rakentaa vuorovaikutuksessa, ja jonka onnistumisesta sen jäsenet ovat yhteisvastuussa. Liittymisprosessissa rakennetaan merkityksiä työnteosta ja työyhteisöstä (Tornes & Kramer, 2015), eli rakennetaan työn kannalta olennaisia vuorovaikutussuhteita, neuvotellaan jäsenyydestä ja rooleista sekä hahmotetaan yhdessä työtehtäviä ja niihin tarvittavaa osaamista (Rajamäki & Mikkola, 2020). Liittyminen ei ole ainoastaan uuden työntekijän kokemuksia, vaan jotain sellaista, mitä voidaan rakentaa ja edistää vuorovaikutuksessa. Perustan tutkielman sille, että uuden pelaajan liittyminen on sellainen prosessi, joka tulee näkyväksi joukkueen vuorovaikutuksessa, ja jossa koko joukkue on mukana. Tutkimuksessa käytetään viitekehyksenä Laven ja Wengerin (1991) luomaa ja etenkin Wengerin edistämää (ks. esim. Wenger, 1998, 2004, 2010) *Community of Practice* -näkökulmaa, josta käytän suomennosta *toimintayhteisö*. Toimintayhteisö on laaja sosiaalisen oppimisen ja asiantuntijayhteisöjen teoreettinen viitekehys. Toimintayhteisö ei siis ole määritelmä tietynlaiselle ryhmälle tai yhteisölle, vaan linssi, jonka läpi voidaan tarkastella muun muassa sosiaalista oppimista ja asiantuntijan jäsenyyttä erilaisiin yhteisöihin. Toimintayhteisö soveltuu oivasti viitekehykseksi, koska tämän tutkimuksen kohteena on tiimi, jonka ensisijainen tavoite on voittaa kilpailevat tiimit. Joukkue pyrkii tähän tavoitteeseen harjoittelemalla, eli oppimalla yhdessä säännöllisesti.

Tutkimuksessa seurataan yhden joukkueen osalta prosessia, jossa yksi uusi pelaaja liittyy suomalaiseen Counter-Strike 2 -joukkueeseen. Tutkimuksen tavoitteena on kuvata uuden pelaajan liittymistä tähän e-urheilujoukkueeseen kaikkien jäsenten yhteisenä tehtävänä. Tuodakseni aihetta käsittelevään tieteelliseen keskusteluun uutta näkökulmaa, lähestyn liittymistä yhdistelemällä havainnointia ja haastattelua. Tämän lisäksi tutkimuksessa perehdytään liittymiseen tiimin vuorovaikutuksen prosessina vastapainona tutkimuksille, joissa liittymisprosessia käsitellään uuden työntekijän näkökulmasta. Aineistoa kerättiin havainnoimalla joukkueen harjoitustenai-kaista vuorovaikutusta ja haastattelemalla joukkueen valmentajaa ja uutta pelaajaa. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavasti.

Tutkimuksen taustalla on myös halu tuottaa aiheesta uutta tietoa, jota joukkueet ja valmentajat voivat hyödyntää joukkueen vuorovaikutuksen kehittämistyöhön. Koska tutkimustietoa on edelleen vähän ja kyseessä on kehittyvä ala, on uusi tutkimustieto erittäin arvokasta alan kehittymisen sekä alalle tähtäävien asiantuntijoiden kannalta. Olen itse työskennellyt e-urheilualalla valmentajana ja viestinnän asiantuntijana. Näissä tehtävissä olen päässyt itse näkemään, kuinka mielenkiintoinen ja vielä kartoittamaton työelämän tutkimuskonteksti e-urheiluala on.

2 TOIMINTAYHTEISÖ LINSSINÄ LIITTYMISPROSESSIN TARKASTELUUN

2.1 Toimintayhteisö

Tässä tutkimuksessa käytetään viitekehyksenä alun perin Etienne Wengerin ja Jean Laven (1991) esittelemää ja myöhemmin etenkin Wengerin edistämää (ks. esim. Wenger, 1998, 2004, 2010) toimintayhteisö-näkökulmaa (eng. *Community of Practice, CoP*). Toimintayhteisöä käytetään apuna hahmottamaan ja kuvaamaan joukkueen vuorovaikutusta asiantuntijatiiminä. Tämän tutkimuksen viitekehyksenä toimintayhteisö mahdollistaa e-urheilujoukkueen tarkastelun oppivana asiantuntijayhteisönä. Uuden pelaajan liittymisprosessin aikana joukkueen vuorovaikutuskäytänteet, normit ja arvot korostuvat, siis tulevat ikään kuin näkyviksi. Uusi pelaaja voi myös haastaa joukkueen rakenteita. Uusi tiimikulttuuri rakentuu uuden pelaajan ja muun joukkueen välisessä vuorovaikutuksessa.

Etienne Wengerin ja Jean Laven (1991) kehittämä ajatus toimintayhteisöstä (myös ”oppiva yhteisö” tai ”käytännön yhteisö”) voidaan tiivistää ryhmittymäksi ihmisiä, joita yhdistää työskentely samankaltaisia tavoitteita kohti (Eckert & McConnell-Ginet, 1992, s. 464). Teoreettisena viitekehyksenä toimintayhteisö on kasvanut ja monimuotoistunut vuosikymmenten aikana (Smith ym., 2017, s. 211). On tärkeää ymmärtää, että toimintayhteisö ei ole normatiivinen ryhmän määritelmä. Sen sijaan se on viitekehys, jonka avulla voidaan tarkastella sosiaalista oppimista sekä ryhmiä tai yhteisöjä, joiden vuorovaikutus keskittyy sosiaalisen oppimisen ympärille. Sosiaaliselle oppimiselle on tarjottu useita erilaisia määritelmiä, mutta se voidaan käsittää sellaisena uusien tietojen tai taitojen omaksumisena tai ajattelutavan muutoksena, joka tapahtuu jonkin yhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa (Reed ym., 2010).

Toimintayhteisön jäsenyys määrittyy yhteisen toiminnan kohteen kautta, kuten myös sen arvot, normit ja käytänteet (Eckert & McConnell-Ginet, 1992, s. 464). Toimintayhteisölle olennaista on siis sen jäsenyyden määrittäminen yhteisen tai samanlaisen toiminnan ja tavoitteiden, esimerkiksi yhteisen työelämän osa-alueen kautta. Toimintayhteisön jäsenet rakentavat vuorovaikutuksessa jaettuja merkityksiä käsiteltävistä asioista, eli oppivat yhdessä. Tämä oppiminen näkyy konkreettisina osaamisen ilmentyminä, kuten työkaluina, symboleina, toimintatapoina ja konsepteina sekä tarinoina (Wenger, 1998, s. 59). Toimintayhteisön avulla voidaan tarkastella, millä tavoin asiantuntijaryhmät ja -yhteisöt kehittävät osaamistaan vuorovaikutuksessa.

Toimintayhteisö koostuu Wengerin (2004) mukaan kolmesta osasta: tietty asiantuntijuuden ala (domain), asiantuntijoista koostuva yhteisö (community) sekä asiantuntijamainen toiminta (practice), joka kehittyy toimintayhteisön vuorovaikutuksessa. Jaettu asiantuntijuuden ala on toimintayhteisön keskiössä. Esimerkiksi tietyn alan asiantuntijoiden vuosittaista seminaaria voidaan tarkastella toimintayhteisönä, koska saman alan asiantuntijat kokoontuvat jakamaan tietoa ja oppimaan toisiltaan.

Toimintayhteisön jäsenet määrittelevät sen jäsenyyden vuorovaikutuksessa (Wenger, 2010, s. 180). Samoin kuin toimintayhteisön määrittäviä tekijöitä ovat jaettu asiantuntijuuden ala sekä asiantuntijamainen toiminta, ovat ne keskiössä myös jäsenyyden määrittelyssä. Wengerin (2010, s. 180) mukaan jäsenyyden kolme keskeistä kriteeriä ovat jaettu ymmärrys toimintayhteisön tarkoituksesta, vuorovaikutus ja vuorovaikutussuhteiden rakentaminen muiden jäsenten kanssa sekä toimintayhteisössä syntyneen osaamisen hyödyntäminen. Tätä osaamista voi olla esimerkiksi ammattikielen sanasto, menetelmät, tavat, työkalut, konseptit tai standardit (Wenger, 2010, s. 179). Toimintayhteisön jäsenyyden rajat eivät siis ole kiinteitä. Jäseneksi tullaan osallistumalla toimintayhteisön vuorovaikutukseen ja yhteiseen oppimiseen. Uudelle jäsenelle kerrotaan usein eksplisiittisesti yhteisön käytänteitä, mikä tekee niistä näkyviä.

Toimintayhteisön jäsen identifioituu yhteisöön ja osaksi sen kulttuuria (Wenger, 2010). Identifioituminen tapahtuu kolmella eri tavalla: vuorovaikutus yhteisön jäsenten kanssa ja osaamisen tuottaminen, asiantuntijuuskuvan muodostaminen toimintayhteisön vuorovaikutuksen avulla sekä toimintaa ohjaavien normien noudattaminen ja muokkaaminen.

Toimintayhteisön rajat eivät määrity organisaatioiden tai jäsenien perusteella, vaan erilaiset asiantuntijuuden alat, omat tarinat ja diskurssit sekä vuorovaikutuskäytännöt antavat toimintayhteisölle rajat (Wenger, 2000). Näin ollen on mahdollista kuulua ja osallistua useaan eri toimintayhteisöön. Jäsenyys useissa eri yhteisöissä onkin identiteetin rakentumisen kannalta olennaista (Wenger, 2010).

Toimintayhteisölle ominaista on sen jäsenten tietyn alan asiantuntijuus, joka kehittyy vuorovaikutuksessa muiden jäsenten kanssa (Wenger, 2004). Näin ollen voidaan esittää, että toimintayhteisön avulla tarkasteltuna uuden jäsenen liittymisprosessiin voidaan liittää selviä laadullisia kriteerejä. Näiden kriteerien avulla on mahdollista arvioida tai kuvata uuden jäsenen liittymistä prosessina, johon toimintayhteisö osallistuu kollektiivisesti. Toimintayhteisön avulla voidaan kuvailla uuden pelaajan liittymistä e-urheilujoukkueeseen yhteiseen oppimiseen osallistumisen, vuorovaikutussuhteiden muodostamisen, ja jäsenyyden kriteereiden, kuten asiantuntijuuden kautta.

2.2 Uuden työntekijän liittyminen toimintayhteisön näkökulmasta

Wengerin ja Laven (1991) toimintayhteisö on yksi viitatuimpia sosiaalisen oppimisen viitekehyksiä. Siinä missä sillä pyrittiin alun perin selittämään oppimisen vuorovaikutuksellista ulottuvuutta, on Wenger jatkanut toimintayhteisön muovaamista laajemmaksi ja monimuotoisemmaksi viitekehykseksi, pyrkien etenkin selittämään työelämän oppimista (ks. esim. Wenger, 1998, 2000, 2004, 2010). Koska toimintayhteisön näkökulman kautta voidaan hahmottaa asiantuntijoiden yhteistä oppimista ja jäsenyyttä, soveltuu se oivasti työelämän yhteisöjen ja tiimien tutkimukseen. Myös uuden työntekijän liittyminen itsessään voidaan hahmottaa oppimisena. Liittymisprosessissa tiimin jäsenet rakentavat vuorovaikutuksessa yhteisiä merkityksiä työnteosta, vuorovaikutussuhteista ja työyhteisöstä (Tornes & Kramer, 2015), siis oppivat

yhdessä. Voidaankin esittää, että tämä yhteisten merkitysten rakentaminen liittymisprosessissa tuo esille yhteisön yhdessä rakentamisen osaamisen ja ymmärryksen työtehtävistä sekä työyhteisön normeista, arvoista, vuorovaikutussuhteista ja käytänteistä. Liittymisprosessin tarkastelu toimintayhteisön näkökulmasta tarjoaa mahdollisuuden kysyä, mitä yhteiselle oppimiselle, vuorovaikutussuhteille ja jäsenyyden määrittelylle tapahtuu, kun yksi pienen tiimin jäsenistä vaihtuu. Toimintayhteisö myös mahdollistaa liittymisen tarkastelun koko tiimin, ei vain yksilön näkökulmasta. Tällöin on mahdollista tarkastella edellä mainittujen ulottuvuuksien kautta, kuinka jäsenet rakentavat vuorovaikutuksessa uutta versiota joukkueesta liittymisprosessin aikana.

Toimintayhteisö mahdollistaa siis työyhteisön vuorovaikutuksen tarkastelun yhteisötasolla. Erityisesti toimintayhteisö istuu tutkimukseen silloin, kun tarkastelun kohteena oleva työ vaatii asiantuntijuutta ja osaamista. Aubry ym. (2011) käyttivät toimintayhteisöä viitekehyksenä tutkiessaan projektijohtamisen tiedonjakoa ja -hallintaa. Tutkimuksessa esitetään, että niin toimintayhteisöissä kuin myös projektijohtamisessa tiedonhallinta ja oppiminen ovat keskeisiä tavoitteita. Aubry ym. (2011) kuvaavat, kuinka isoissa organisaatioissa voi syntyä projektijohtamisen toimintayhteisöjä, joiden jäsenet ovat projektijohtamisen ja -työskentelyn asiantuntijoita. Toimintayhteisöä on käytetty samankaltaisesti myös muissa tutkimuksissa (ks. esim. Degn ym., 2018; Probst & Borzillo, 2008; Scarso & Bolisani, 2008). Edellä mainittujen tutkimusten ja aiheesta tehtyjen kirjallisuuskatsausten (ks. esim. Aljuwaiber, 2016; Lardier Jr. ym., 2023) perusteella toimintayhteisö vaikuttaisi soveltuvan hyvin tutkimukseen, jossa perehdytään sellaisiin työelämän tiimeihin, joiden tavoitteena on kehittää sen jäsenien asiantuntijuutta, tai joissa erityisosaamisen merkitys on korostunutta.

Toimintayhteisöä on käytetty viitekehyksenä myös uuden jäsenen liittymisen (esim. Mak ym., 2012) ja identifioitumisen (esim. Blåka & Filstad, 2007) tutkimuksessa. Mak ym. (2012) tutkivat huumorin merkitystä osana uuden työntekijän liittymisprosessia. Tutkimuksessa perehdyttiin yhden työyhteisön sisällä tapahtuneeseen uuden työntekijän liittymiseen. Mak ym. (2012) esittävät, että huumorilla on tärkeä rooli toimintayhteisön jäsenyyden neuvottelussa, toimintayhteisön käytänteiden ja normien oppimisessa sekä vaikeiden tai epävarmuutta aiheuttavien aiheiden käsittelyssä. Toimintayhteisön jäsenet osallistuivat uuden jäsenen jäsenyysneuvotteluun huumorin avulla (Mak ym., 2012). Pohdinta on linjassa Wengerin oman näkemyksen kanssa: toimintayhteisön jäsenyys pitää olennaisesti sisällään vuorovaikutuksen ja vuorovaikutussuhteiden luonnin muiden jäsenten kanssa (Wenger, 2010, s. 180).

Blåka ja Filstad (2007) tutkivat kättilöopiskelijoiden ja kiinteistövälittäjien identifioitumista työpaikan toimintayhteisöihin. Tutkimuksessa selvisi, että vaikka siihen valitut kaksi alaa ovat hyvin erilaisia käytännössä, niin niiden yhteisöissä ja uusien työntekijöiden liittymisessä oli paljon yhteistä. Blåka ja Filstad (2007, s. 72) esittävät, että pelkkä nimellinen yhteisöön liittyminen tai työpaikalla työskentely ei riittänyt, vaan uusien työntekijöiden identiteetti rakentui vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa. Havainnoinnin perusteella vaikutti siltä, että työntekijät, jotka pyrkivät aktiivisesti oppimaan ja ymmärtämään työyhteisön kulttuuria, sopeutui tehokkaammin joukkoon (Blåka & Filstad, 2007, s. 66). Toimintayhteisöjen merkitys osana identiteetin muodostumista on todettu myös muissa tutkimuksissa (ks. esim.

Mavri ym., 2021; Phillips, 2017) ja kirjallisuuskatsauksissa (ks. esim. Woods ym., 2016). Toimintayhteisöjen roolin oman asiantuntijaidentiteetin rakentumisessa ymmärsi myös jo Wenger muovatessaan toimintayhteisön näkökulmaa työelämäkontekstiin (ks. Wenger, 2004).

Tämän ja aiemmin esitetyn perusteella voidaan esittää, että vuorovaikutuksessa muiden kanssa uusi työntekijä kehittää asiantuntijuuttaan, oppii työstä ja rakentaa omaa identiteettiään. Näin ollen uuden työntekijän liittymisprosessissa vaikuttaisi olevan olennaista vuorovaikutussuhteiden rakentaminen työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Vuorovaikutussuhteet ovat toimintayhteisöön osallistumisen ehto ja jäsenyyden kriteeri (Wenger, 2010, s. 180). Toimintayhteisö-näkökulman käyttäminen uuden työntekijän liittymisprosessin tarkasteluun vaikuttaa perustellulta ja mielekkäältä lähestymistavalta liittymisprosessin tutkimiseen.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan e-urheilujoukkuetta toimintayhteisön näkökulmasta. Tällöin sen voidaan kuvailla olevan työelämän tiimi, joka on syntynyt jaettun toiminnan kohteen ympärille, ja jonka jäsenet ovat alan asiantuntijoita. Joukkueen jäsenet pyrkivät kehittämään omaa ja toistensa osaamista, jotta joukkue menestyisi kilpailussa. Tämä oppiminen, eli asiantuntijuuden kehittyminen tapahtuu pääosin joukkueen vuorovaikutuksessa: pelaajat antavat toisilleen jatkuvasti palautetta ja jakavat ideoita sekä ajatuksia vapaasti, eli pyrkivät aktiivisesti kehittämään toisiaan ja itseään. Pelaajat kehittävät itseään ja toisiaan, ja rakentavat vuorovaikutuksessa pelinsisäisiä taktiikoita, strategioita ja käytänteitä.

E-urheilujoukkueen jäsenyys määrittyy Wengerin (2010, s. 180) toimintayhteisön jäsenyyden kriteerien kaltaisesti, mutta tietyin lisäkriteerein. Toimintayhteisössä jäsenyyden tarkat kriteerit määrittyvät yhteisön vuorovaikutuksessa, mutta kuulukseen yhteisöön jäsenen on oltava alan osaaja, hänen on osallistuttava yhteisön vuorovaikutukseen ja luotava vuorovaikutussuhteita sekä hyödynnettävä toimintayhteisön vuorovaikutuksessa syntyntä jaettua tietoa ja uutta osaamista (Wenger, 2010, s. 180). Kuka tahansa halukas alan asiantuntija ei kuitenkaan voi olla e-urheilujoukkueen jäsen, vaan jäseniä on kiinteä määrä. Jäsenmäärä riippuu pelattavasta pelistä. Tämän tutkielman kannalta on olennaista mainita, että Counter-Strike 2 -joukkueessa on viisi pelaajaa. Joillain joukkueilla on yksi tai useampi valmentaja, joiden voidaan nähdä kuuluvan joukkueeseen, sillä he muodostavat vuorovaikutussuhteita muiden jäsenten kanssa. He myös osallistuvat, tai usein jopa fasilitoivat yhteistä oppimista. Valmentaja työskentelee tiiviisti pelaajien kanssa saavuttaakseen joukkueen tavoitteita. Näin ollen myös valmentajalla on erityinen rooli ja siinä vaadittavaa asiantuntijuutta, jonka hän tuo joukkueeseen siihen liittyessään. Pelaajat vaihtavat usein joukkuetta useita kertoja uransa aikana, jolloin joukkue valitsee tilalle uuden pelaajan. Yksi uuden pelaajan valinnassa olennaisimmista kriteereistä on pelaajan osaamisen taso, mutta myös vuorovaikutusosaamisen merkitystä on painotettu (Freeman & Wohn, 2019, s. 108–111).

Toimintayhteisö on yksi eniten käytettyjä (Smith ym., 2017, s. 209) viitekehyksiä sosiaalisen oppimisen, tiedonhallinnan ja yhteisöön liittymisen tutkimuksessa. Siitä huolimatta on mahdollista edelleen löytää uusia konteksteja ja ilmiöitä, joiden tutkimuksessa voidaan käyttää viitekehyksenä toimintayhteisöä. Tässä tutkimuksessa toimintayhteisöä käytetään viitekehyksenä kuvaamaan työelämän tiimin jäsenyyttä ja sitä, millä tavoin uuden jäsenen liittyminen tekee joukkueen vuorovaiku-

tuksen normit ja käytänteet näkyväksi. Toimintayhteisö on tiimin vuorovaikutusilmiöiden käsitteellistäjä, mutta myös viitekehys jäsenyydelle. Se korostaa e-urheilujoukkueen työskentelyn ja tavoitteiden erityispiirteitä työelämän tiiminä. Eri-tyisesti toimintayhteisön avulla tarkastellaan sitä, millä tavoin tiimi yhdessä työskentelee uuden pelaajan liittymisen parissa. Toimintayhteisöä käsittelevän kirjallisuuden avulla voidaan esittää, että joukkueen sosiaalisessa oppimisessa, vuorovaikutussuhteissa, sekä jäsenyyden asiantuntijuuskriteereissä tapahtuu muutoksia, kun uusi jäsen liittyy joukkueeseen. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että liittymisprosessin aikana joukkueen vuorovaikutuksessa rakennetaan uusia yhteisiä merkityksiä, keskustellaan ja muokataan joukkueen vuorovaikutuskäytänteitä ja -normeja sekä rakennetaan uusia vuorovaikutussuhteita. Liittymisprosessissa joukkue siis ikään kuin rakentaa itsensä uudelleen.

3 UUDEN JÄSENEEN LIITTYMINEN E-URHEILUJOUKKUEeseen

3.1 E-urheilujoukkue työelämän tiiminä

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata uuden pelaajan liittymistä e-urheilujoukkueeseen tiimin vuorovaikutusprosessina. Tutkimuskohteena on näin ollen luonnollinen työelämän tiimi. E-urheilijan arki on perinteisen kilpaurheilijan tapaan yksilötaitojen kehittämistä ja tiimin harjoituksiin osallistumista. Tiimin harjoittelu tapahtuu vuorovaikutuksessa. Tämän takia on merkityksellistä ymmärtää työelämän tiimien vuorovaikutuksen olennaispiirteitä.

Tiimi on itseään organisoiva sosiaalinen systeemi (Poole, 2014). Erilaisia määritelmiä niin ryhmälle, kuin usein sen alakäsitteenä nähtävälle tiimille (Raappana, 2018, s. 12) on useita. Katzenbach ja Smith (1993, s. 59) määrittelee mukailien käsittämisen tiimin pienenä ryhmänä, jossa jäsenillä on toisiaan täydentäviä taitoja, he ovat sitoutuneet yhteisiin tavoitteisiin ja päämäärään ja jotka pitävät toisiaan yhteisvastuussa suorituksistaan. Tämä määritelmä on mielestäni osuva, sillä se kuvaa sekä tiimin jäsenyyttä ja siihen kuulumista että myös tyypillisen tiimin tavoitteellisuutta ja suorituskeskeisyyttä. Tässä tutkielmassa joukkue tarkoittaa tiimiä, jonka toimintaa määrittää erityisesti kilpailu muita samankaltaisia tiimejä vastaan.

Omien työelämässä tekemiäni havaintojen mukaan e-urheilujoukkueissa jäsenyys vaikuttaisi olevan selkeärajaisista, sillä pelaaja ja taustaorganisaatio tekevät sopimuksen, joka estää pelaajan osallistumisen johonkin toiseen joukkueeseen samanaikaisesti. Sopimuksen lisäksi tiimin jäsenyys edellyttää sitoutumista joukkue toimintaan, sillä harjoituksia tai virallisia otteluita on lähes joka päivä, eikä aikaa samanaikaiselle monen tiimin jäsenyydelle olisi. Yksittäisissä turnauksissa esimerkiksi sairastuneen pelaajan sijaistaminen on yleistä, mutta muutoin joukkueissa tavoitellaan jäsenten osalta pysyvyyttä. Muutoin olen nähnyt jäsenyyden hyvin samanlaisena kuin muuallakin työelämässä.

Vaikka kaksi tiimiä voivat erota toisistaan huomattavasti, on kaikille tiimeille kuitenkin yhteistä tavoitteiden asettaminen (Hollingshead ym., 2005, s. 22). Nämä vuorovaikutuksessa asetetut tavoitteet ohjaavat tiimin toimintaa. Tiimi suorittaa vuorovaikutustehtäviä, kuten päätöksenteko, ongelmanratkaisu, suunnittelu, ideointi ja sosiaalinen tuki, saavuttaakseen tavoitteensa (Raappana & Horila, 2020, s. 33). Vuorovaikutustehtävien kautta voidaan tarkastella erilaisten tiimien eroavaisuuksia ja olemuksia (Raappana & Valo, 2015, s. 129). Uuden pelaajan liittymisen joukkueeseen tarkoittaa sitä, että tiimin on asetettava uuteen pelaajaan liittyviä tavoitteita, ja tehtävä yhteistyötä niiden saavuttamiseksi.

Ryhmän jäsenet rakentavat vuorovaikutuksessa yhteisiä merkityksiä työssään kohtaanilleen asioille ja ilmiöille keskustelemalla aiemmista tiedoistaan tai tavoitteistaan yhdessä (Weick ym., 2005, s. 410–411). Ryhmän jäsenet pyrkivät merkityksien rakentamiseen usein myös dramatisoinnin, eli tarinankerronnan, anekdoottien tai sisäpiirin vitsien kautta (Bormann, 1996, s. 92–94). Huumorilla ja tarinankerronal-

la on siis tärkeä osa tiimin vuorovaikutuksessa. Tiimit käsittelevät tarinankerronnan ja huumorin keinoin tiimin sisäisiä ja ulkopuolisia vuorovaikutussuhteita, mutta myös työskentelyyn liittyviä asioita, kuten tiimin resursseja, asiantuntijuutta ja ulkopuolisia uhkia (Horila, 2021). Horila (2021) kuitenkin esittää, että tiimin päätöksenteossa dramatisointia kannattaisi aina seurata myös vakavampi, rationaalinen ja kriittinen keskustelu dramatisoimalla tehdyistä päätöksistä.

Työelämän tiimeissä jäsenyyden kesto voi vaihdella, ja yksi työntekijä voi kuulua useisiin tiimeihin yhtä aikaa, tai vieraila jossain tiimissä lyhyesti (Raappana & Horila, 2020, s. 32). Jäsenyys rakentuu vuorovaikutuksessa: tiimin jäsenet muokkaavat käytöstään ja käsityksiään rooleista muiden jäsenten palautteen perusteella. Tämä palaute voi olla ääneen ilmaistua tai implisiittistä, mutta palaute vahvistaa tietynlaista käytöstä jäsenissä (Lehmann-Willenbrock ym., 2016).

Voidaan esittää, että e-urheilujoukkueet muistuttavat perinteisen urheilun joukkueita niin paljon, että perinteisen urheilun puolella tehtyjen joukkuevuorovaiikutustutkimusten tulokset ovat siirrettävissä myös e-urheilujoukkueisiin. Perinteisen urheilun joukkueista on todettu, että lajeissa, joissa joukkueen jäsenet ovat keskinäisriippuvaisia, on uuden pelaajan liittyminen ja vauhtiin pääseminen hitaampaa (De La Torre-Ruiz & Aragón-Correa, 2012). Tämän takia liittymisprosessissa onnistuminen on joukkueen jatkuvan menestyksen kannalta tärkeää.

E-urheilu on kilpaurheilua, jossa hyödynnetään tietotekniikkaa kilpailun välineenä (SEUL ry, 2021). Toisin sanottuna se on tietokoneen tai pelikonsolin avulla, joko joukkueessa tai yksin tehtävää kilpailullista digipelaamista. Viihdepelaamisen voidaan sanoa muuttuvan e-urheiluksi, kun pelaaminen on kilpailullista ja tavoitteellista (SEUL ry, 2021). E-joukkueurheilua tarkastellessa on oleellista ymmärtää, että joukkueen vuorovaikutus tapahtuu pääosin teknologiavälitteisesti niin kilpailun aikana, kuin myös harjoittellessa.

E-urheilua voi tehdä myös työkseen, sillä erityisen taitavat ja tavoitteelliset pelaajat voivat ansaita päätoimisesti rahaa pelaamisesta. Tällöin tulot muodostuvat kilpailujen voitoista saaduista palkintorahoista, sponsorirahoista ja joskus myös joukkueen tai pelaajan taustalla olevan organisaation maksamasta palkasta (SEUL ry, 2021). Urheilija harjoittelee menestyäkseen. Kilpapelaaajan työ onkin verrattavissa perinteisen urheilun ammattilaiseen (Nagorsky & Wiemeyer, 2020, s. 1). Kaikille lajeille on kuitenkin yhteistä harjoittelun tavoitteellisuus, eli se, että harjoittelemalla pyritään kisamenestykseen. Lisäksi lajeja yhdistää se, että harjoittelu on kokopäivätyötä. Pelisuorituksessa onnistumisen kannalta keskeistä on osaaminen niin tiimi- kuin myös yksilötasolla (Rambusch ym., 2007, s. 160). Yksilönä e-urheilijan osaaminen voidaan jakaa mekaanisiin taitoihin ja peliälyyn (Donaldson, 2017). Harjoiteltava laji tai peli määrittää osittain harjoittelun sisällön (Nagorsky & Wiemeyer, 2020, s. 22).

E-urheilu työnä on yksin ja oman joukkueen muiden jäsenten kanssa oppimista. Koska e-urheilijan työn tavoitteena on voittaa kilpailijat, on e-urheilijan harjoiteltava tavoitteellisesti ja pyrittävä aktiivisesti kehittämään sekä itseään että joukkuettaan. Eniten suhteessa kilpailijoihin kehittynyt pelaaja tai joukkue voittaa todennäköisemmin kilpailussa. E-urheilua on siis mahdollista kuvailla myös kilpailulliseksi oppimiseksi. Pelaaminen on vain osa e-urheilijan työstä. Pelin sisällä vietetyn ajan lisäksi työpäivän aikana pelaaja on tiimin tapaamisissa, analysoi omaa ja muiden pe-

laamista, osallistuu tiimin päätöksentekoon ja rakentaa vuorovaikutuksessa yhteisiä merkityksiä, tavoitteita ja vuorovaikutussuhteita (Kari & Karhulahti, 2016). E-urheilija joutuu prosessoimaan ja jakamaan suuria määriä tietoa oppiakseen ja tukeakseen joukkueen muiden jäsenten oppimista. Kun tiimin kaikki työntekijät ovat alan asiantuntijoita ja joutuvat työssään hallitsemaan suurta tietomäärää, voidaan työtä kuvailla myös tietointensiiviseksi työksi (Miles ym., 2018, s. 2). Huipputasen e-urheilijan työpäivään kuuluvat olennaisesti myös hyvät elämäntavat ja liikunta, sillä niillä on vaikutus pelisuoritukseen (Kari & Karhulahti, 2016).

E-urheilijat kokevat vuorovaikutusosaamisen olevan joukkueen onnistumisen kannalta olennainen osaamiskokonaisuus joukkuepeleissä (Freeman & Wohn, 2019, s. 109). Tehokas ja tarkoituksenmukainen vuorovaikutus onkin yksi työelämän tiimien onnistumisen päätekijöistä (Raappana, 2018, s. 47–48). Sama on havaittavissa myös e-urheilujoukkueissa. Yhteinen ymmärrys ja jaettu tieto joukkueen tehtävistä on oleellinen osa joukkueen pelisuoritusta (Freeman & Wohn, 2019, s. 117). Myös Rambusch ja kumppanit (2007) tarkastelivat Counter-Strike-pelin kulkuun vaikuttavia tapahtumia, ja yksilön pelinsisäisen toiminnan rinnalle nostettiin joukkueen vuorovaikutus. Tutkimuksessa haastateltujen pelaajien mukaan vuorovaikutus on keskiössä e-urheilijoiden työssä: kokeneet pelaajat mentoroivat nuorempiaan, joukkueet luovat ja muokkaavat pelinsisäisiä taktiikoita ja rakentavat vuorovaikutussuhteita (Rambusch ym., 2007, s. 160). E-urheilujoukkueissa tehtävätason vuorovaikutus on monimutkaisten ongelmien, kuten pelinsisäisten taktiikoiden toimivuuden arvioimista ja niiden muokkaamista. E-urheilujoukkueissa onkin harvoin selkeitä hierarkiarakenteita, sillä keskustelu ja päätöksenteko on demokraattista, ja kaikkien panosta tarvitaan (Freeman & Wohn, 2019, s. 117).

Siitonen (2022, s. 119) kertoo pelaajayhteisöissä rakentuvan vuorovaikutuksessa sosiaalisia todellisuuksia omine sääntöineen, käytäntöineen ja kielellisine ilmaisuineen. Pelaajayhteisöjen vuorovaikutuksessa pelaajat rakentavat myös yhteisöllisyyttä (Siitonen, 2022, s. 114), jaettuja merkityksiä ja meemejä (Siitonen, 2022, s. 117–118) sekä omia identiteettejään (Siitonen, 2022, s. 123). Lisäksi pelaajayhteisö voi täyttää myös muita kriteerejä, joiden kautta jäsen kokee kuulumisen tunnetta, kuten naispelaajista koostuvat yhteisöt (Toombs ym., 2022, s. 17). Pelaajat vertaavat pitkäaikaisesta yhteisöstä poistumista jopa asuinmaan vaihtamiseen (Toombs ym., 2022, s. 19) Pelaajayhteisöt vaikuttaisivat olevan pelaajille merkityksellisiä tapoja olla vuorovaikutuksessa. Ammattimainen e-urheilujoukkue voidaan nähdä tiukasti yhteen nivoutuneen pelaajayhteisön muotona, jossa määrittävänä tekijänä onkin yhteisön sijaan työnantaja eli taustaorganisaatio. Tällöin myös pelaajayhteisön rajojen on pakko sulkeutua. Viime kädessä joukkueen jäsenyydestä päättääkin taustaorganisaatio.

E-urheilujoukkueen vuorovaikutukselle olennaista on myös sen vahva teknologiavälitteisyys. Joukkueet työskentelevät pääasiassa teknologiavälitteisesti. Joukkueet ovat usein maantieteellisesti hajautettuja, ja pelaajat asuvat usein eri kaupungeissa, joskus jopa eri maissa. Myös suurin osa turnauksista on niin sanottuja *online-turnauksia*, eli ne pelataan internetin välityksellä. Suosituimmissa peleissä järjestetään myös *LAN-turnauksia*, joissa kilpailevat joukkueet saapuvat samaan maantieteelliseen sijaintiin pelaamaan yleisön edessä. LAN-turnaukset ovat usein joko ruohonjuuritason toimintaa, tai sitten kaikista korkeatasoisimpia turnauksia, joihin vain parhailla joukkueilla on asiaa.

E-urheilujoukkueen jäsenet käyttävät usein samanaikaisesti useita eri vuorovaikutusteknologioita, joiden avulla he koordinoivat pelinsisäisiä tapahtumia ja rakentavat vuorovaikutussuhteita (Freeman & Wohn, 2019, s. 111–112). Teknologiavälitteinen vuorovaikutus on nykypäivänä oleellinen osa lähes kaikkien työelämän tiimin vuorovaikutusta. Teknologiavälitteinen viestintä tuo mukanaan tiimille myös tarpeen luoda viestintäteknologian käyttöön normeja ja käytänteitä (Rains & Bonito, 2017; Raappana ym., 2020, s. 30 mukaan). Vaikuttaisikin siltä, että myös e-urheilujoukkueissa eri vuorovaikutusteknologioihin liitetään erilaisia funktioita: Freeman ja Wohn (2019, s. 113–114) raportoivat pelaajien valitsevan vuorovaikutuskanavan eri teknologioiden tarjoomien (*affordances*) mukaan, eli pyrkivän siis tekemään vuorovaikutuksen kannalta tarkoituksenmukaisia valintoja. Tosin Freeman ja Wohn (2019, s. 115) toteavat myös, että pelaajat käyttävät samoja vuorovaikutusteknologioita sekä työskentelyyn että vapaa-ajan viestittelyyn. Tämä ristiriita voi johtua esimerkiksi yksinkertaisesti siitä, että pelaajat viettävät usein myös vapaa-aikaansa pelaamalla, joten samojen vuorovaikutusteknologioiden käyttö myös vapaa-ajalla voi tuntua luontevalta.

E-urheilujoukkueet ovat usein maantieteellisesti hajautettuja. Tämän lisäksi e-urheilu on välineurheilua, koska pelitietokoneen ja oheislaitteiston suorituskyky ja ominaisuudet voivat antaa pelaajalle etua kilpailijoihin nähden esimerkiksi reaktioajassa. Yksinkertaisesti tehokkaammalla laitteistolla pelaavalla on etua sellaiseen pelaajaan nähden, jonka laitteisto pyörittää peliä hitaammin. Lisäksi pelaajilla on usein omia mieltymyksiä oheislaitteiston, kuten hiiren tai näppäimistön muotoiluun. Usein pelaajilla onkin kotonaan itselleen mieleinen ja riittävän tehokas laitteisto, johon he ovat tottuneet. Olen huomannut valmentajana toimiessani, että suosivatkin yleensä omia laitteitaan yhteisen harjoittelutilan laitteiston sijaan, ja pelaavat mieluummin kotoa käsin tutulla ja itselleen sopivaksi kokemallaan laitteistolla.

Teknologiavälitteinen vuorovaikutus on usein merkittävässä roolissa e-urheilujoukkueissa. Tämän takia teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen erikoisuuksiin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen voidaan liittää kasvokkaisuorovaikutukseen verrattuna sekä heikkouksia että vahvuuksia. Ennen keskustelua virtuaalitiimeistä ja teknologiavälitteisestä vuorovaikutuksesta on hyvä todeta, että muut tekijät, kuten käytänteet ja normit, voivat vaikuttaa tiimin vuorovaikutukseen jopa enemmän, kuin sen teknologiavälitteisyys (Glikson & Erez, 2013, s. 23). Pitää kuitenkin muistaa, että vuorovaikutusteknologia on yksin maantieteellisesti hajautettujen virtuaalitiimien mahdollistava tekijä (Raappana & Horila, 2020, s. 28). Toisaalta tämän seurauksena tiimin vuorovaikutuksen onnistuminen voi olla riippuvainen sen jäsenten teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen kompetenssista.

Teknologiavälitteinen vuorovaikutus mahdollistaa sen, että maantieteellisesti hajautetun tiimin jäsenet voivat kokea vahvaa läheisyyden ja kuulumisen tunnetta, jos teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen tavat ja muodot suunnitellaan hyvin (Wilson ym., 2008, s. 994). Maantieteellisesti hajautetun tiimin jäsenet voivatkin kokea yhtä paljon, tai jopa enemmän läheisyyttä, kuin maantieteellisesti samassa sijainnissa olevat tiimiläiset (O'Leary ym., 2014, s. 1234).

Teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen liittyy monia haasteita, joita tiimin on ratkaistava. Esimerkiksi vuorovaikutusteknologioiden kehityksen mukanaan

tuoma odotus jatkuvasti saatavilla olemisesta voi osoittautua ongelmaksi (Mazmanian ym., 2013, s. 1345) etenkin, jos siitä ei käydä avointa keskustelua. Onnistunut vuorovaikutusteknologioiden käyttö edellyttää yhteisen ymmärryksen rakentamista teknologioiden valinnasta ja käytöstä (Ruppel ym., 2013, s. 457; Sivunen & Valo, 2010). Vuorovaikutusteknologiaa valitessa on syytä pohtia yhdessä, mikä teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen tavoite on ja millaisia vuorovaikutusprosesseja teknologian pitäisi tukea, sekä mihin tarkoitukseen teknologia on tehty ja millaisten vuorovaikutusprosessien tukemiseen se on tarkoitettu (Sivunen & Laitinen, 2020, s. 45). Avoin tavoitteista ja merkityksistä keskustelu tiimin jäsenten välillä vaikuttaisi olevan siis fundamentaalisen tärkeää onnistuneen teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen mahdollistamiselle. Työntekijöiden vuorovaikutusteknologioille asettamat merkitykset ohjaavat sitä, miten niitä käytetään (Sivunen & Laitinen, 2020, s. 47). Yksittäinen teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen kanava voidaan nähdä työyhteisössä sekä työnteon pääasiallisena välineenä että paikkana suhdekeskeiselle vuorovaikutukselle ja vuorovaikutussuhteiden rakentamiselle (Laitinen & Valo, 2018, s. 19). Tämän voidaan nähdä pitävän paikkansa etenkin täysin virtuaalisissa tiimeissä, jotka ovat hyvin harvoin, jos koskaan, kasvokkaisvuorovaikutuksessa keskenään. Perinteisessä lähityöympäristössä työntekijöillä on luonnollisia paikkoja ja tilaisuuksia vaihdella työhön liittyvän ja suhdekeskeisen vuorovaikutuksen välillä. E-urheilujoukkueen vuorovaikutus taas on rajattu teknologiavälitteisille alustoille, kuten nettipuheluohjelmistoihin TeamSpeakiin tai Discordiin, tai sosiaalisiin medioihin. Voidaan esittää, että tällaisten virtuaalitiimien, kuten e-urheilujoukkueiden, on kiinnitettävä erityistä huomiota teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen erityisyyksiin.

3.2 Uuden jäsenen liittyminen työyhteisöön

Rajamäen ja Mikkolan (2020) mukaan liittyessään työyhteisöön uusi työntekijä pyrkii muun muassa ymmärtämään työtään, rakentamaan merkityksiä, hallitsemaan epävarmuutta ja tunteitaan, rakentamaan vuorovaikutussuhteita sekä neuvottelemaan jäsenyydestä. Tämän lisäksi uusi työntekijä voi alkaa identifioitumaan organisaatioon. Identifioituminen on yhteydessä työntekijän työhön osallistumiseen (Atouba, 2018) sekä positiivisiin tunteisiin ja organisaatiossa pysymiseen (Cimperman, 2023). Uuden työntekijän organisaatioon identifioituminen voi alkaa jo rekrytointiprosessin aikana (Stephens & Dailey, 2012), mutta viimeistään vuorovaikutuksessa työyhteisön muiden jäsenten kanssa identifioituminen organisaatioon voi alkaa. Identifioituminen organisaatioon hahmotetaan tutkimuskirjallisuudessa vuorovaikutuksessa rakentuvien jaettujen merkitysten kautta (Corley ym., 2006, s. 87). Identifioituminen on itsensä määrittelyä suhteessa ympäröivään yhteisöön (Mael & Ashforth, 1992, s. 104). Identifioituminen kytkeytyy siis siihen, millaisia merkityksiä uusi työntekijä liittyy työyhteisöön.

Identifioitumiseen, ja sitä myötä uuden työntekijän liittymisprosessiin, liittyy vahvasti työyhteisön jäsenyydelle asetetut merkitykset. Nämä merkitykset rakentuvat sekä työhön liittyvässä että siihen liittymättömässä vuorovaikutuksessa, kun uusi jäsen omaksuu työhön ja vuorovaikutussuhteisiin liittyvää tietoa (Scott & Myers,

2010). Merkitykset jäsenyydestä rakentuvat vuorovaikutuksessa uuden työntekijän ja muiden välillä. Jäsenyydestä neuvottelemineen on kaksisuuntainen prosessi, jossa uusi työntekijä alkaa rakentaa vuorovaikutussuhteita muiden työntekijöiden kanssa: uusi jäsen arvioi työyhteisöä, ja työyhteisön muut jäsenet arvioivat uutta jäsentä (Myers, 2010). Tätä havainnoitua todellisuutta peilataan molemminpuolisesti odotuksiin (Rajamäki & Mikkola, 2020). Jäsenyydestä neuvottelemineen, kuten uuden työntekijän liittyminen työyhteisöön laajemminkin, on molemminpuolinen prosessi. Tämän lisäksi peliyhteisön jäsenet voivat pyrkiä aktiivisesti kannustamaan uusia jäseniä osallistumaan vuorovaikutukseen (Toombs ym., 2022, s. 16). Vaikka työntekijät eivät sitä välttämättä aina tiedostakaan, on uuden työntekijän liittyminen yhteisöön tai tiimiin selvästi työtä, jota tiimi tekee yhdessä.

Työyhteisöön liittyminen on moniulotteinen prosessi, joka vaatii uudelta työntekijältä paljon. Uusi työntekijä kokee epävarmuutta työnkuvastaan, vuorovaikutussuhteistaan muihin työntekijöihin, työyhteisön normeista sekä siitä, kellä on valtaa työpaikalla (Kramer, 2010; Rajamäki & Mikkola, 2020 mukaan). Uuden työntekijän epävarmuutta hillitsee ensin työpaikan perehdytysohjelma, mutta epävarmuutta aiheuttavaa tiedonpuutetta paikataan vuorovaikutuksessa esihenkilöiden ja muiden työntekijöiden kanssa (Kramer & Sias, 2014), eli työyhteisön näkökulmasta osallistumalla yhteiseen oppimiseen ja vuorovaikutukseen muiden työntekijöiden kanssa. Työpaikan vuorovaikutukseen osallistuminen on merkittävä osa työhön liittymistä, tarkasteli sitä toimintayhteisön kautta tai ei. Työpaikan vuorovaikutuksessa työntekijä epävarmuuden hillitsemisen lisäksi saa työn kannalta oleellista tietoa, rakentaa merkityksiä ja odotuksia työlle sekä muodostaa vuorovaikutussuhteita (Kramer & Sias, 2014). Työntekijän oma-aloitteisuus on merkittävässä roolissa liittymisprosessin onnistumisessa (Bauer ym., 2019, s. 363; Cooper-Thomas ym., 2014).

Uuden jäsenen liittyminen työyhteisöön vaikuttaa toki myös sen muihin työntekijöihin. Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen on molemminpuolista. Se on myös pakollinen osa työntekoa, koska tietointensiivinen työ tapahtuu vuorovaikutuksessa (Valo & Mikkola, 2020, s. 5). Voidaan myös sanoa, että työyhteisön jäseneksi liittyminen on työn kannalta olennaisten vuorovaikutussuhteiden luontia (Myers, 2010, s. 136). Työskentely ja työtehtävät vaikuttavat olennaisella tavalla työpaikan vuorovaikutussuhteisiin (Mikkola & Nykänen, 2020, s. 15). Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen vaikuttaisi kytkeytyvän vahvasti työelämän vuorovaikutukseen. On kuitenkin ymmärrettävä, että vuorovaikutus työpaikalla on usein tehtäväkeskeistä ja liittyy työntekoon (Valo & Mikkola, 2020, s. 7). Vuorovaikutussuhteet rakentuvat siis usein työhön liittyvän vuorovaikutuksen lomassa.

Vaikka työtoverien kanssa muodostuvat vuorovaikutussuhteet sekä auttavat työtehtävien saavuttamisessa että ovat itsessään tärkeitä työntekijöille (Keyton ym., 2013), niin työnantajaorganisaatio ei kuitenkaan välttämättä anna riittävästi aikaa tutustumiselle tai ylipäättään työhön liittymättömistä asioista keskustelulle (Horila, 2020, s. 170). Joka tapauksessa työntekijöiden arvioihin työyhteisön jaetun vuorovaikutusosaamisen tasosta vaikuttaa esimerkiksi se, onko työyhteisössä käytetty aikaa ja resursseja luottamuksen rakentamiseen työntekijöiden välillä (Thompson, 2009) sekä työntekijöiden kyky hallita tunteitaan vuorovaikutuksessa (Troth ym., 2012). Kevyt, työtehtäviin liittymätön vuorovaikutus (*small talk*) liittyy vahvasti vuorovaikutussuhteiden rakentamiseen ja niiden vahvistamiseen (Pullin, 2010). Työhön liit-

tymätön rupattelu kokouksen alussa voi auttaa rakentamaan myönteistä vuorovaikutusilmapiiriä ja lisätä tehtäväkeskeisen vuorovaikutuksen tehokkuutta (Pullin, 2010). Vaikuttaisikin olevan tärkeää, että työtiimin vuorovaikutus ei keskittyisi pelkästään tehtävätasoon, vaikka se onkin sen pääasiallinen tarkoitus. Ajan ja resursien riittävä ohjaaminen vuorovaikutussuhteiden rakentamiselle vaikuttaisi olevan tärkeää etenkin uuden jäsenen liittyessä työtiimiin, koska vuorovaikutussuhteiden rakentaminen pitää aloittaa uuden jäsenen kanssa tyhjästä.

Työyhteisön jäsenet siis osallistuvat liittymisprosessiin yhdessä uuden työntekijän kanssa. Uuden työntekijän liittymiseen, kuten myös kaikkiin muihin vuorovaikutusprosesseihin ja -ilmiöihin, vaikuttaakin olennaisesti vuorovaikutuksen laadukkuus ja tehokkuus (Horila, 2020, s. 165). Vuorovaikutusosapuolten kompetenssi eli vuorovaikutusosaaminen määrittää sen, kuinka tehokasta ja tarkoituksenmukaista vuorovaikutus on (Horila, 2020, s. 169). Tiimeissä työskentelevät ihmiset ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa toisiinsa, ja siksi vuorovaikutusosaamista voidaan pitää merkittävänä osana tiimissä työskentelevän asiantuntijuutta. Etenkin hybridi- tai digitaalisissa ympäristöissä riittävän vuorovaikutuksen merkitys korostuu, ja e-urheilujoukkueiden jäsenet käyttävät laajaa vuorovaikutuskanavien valikoimaa rakentaessaan yhteistä joukkuetta (Freeman & Wohn, 2019, s. 118)

Vuorovaikutusosaamista voidaan tarkastella yksilön osaamisen sijaan myös jaettuna ja vuorovaikutuksessa rakentuvana (Horila, 2020, s. 169). Näin katsottuna osapuolten välille kehittyä jaettua vuorovaikutusosaamista, kun osapuolet ovat toistuvasti tekemisissä toistensa kanssa, oppien toisistaan ja tehokkaista ja tarkoituksenmukaisista tavoista olla vuorovaikutuksessa toisen osapuolen kanssa (Spitzberg & Changnon, 2009). Tiimityössä aktiivinen pyrkimys kehittää ymmärrystä työtehtävistä ja vuorovaikutuksesta on tärkeää (Horila, 2020, s. 170). Horilan (2020, s. 170) mukaan jaetun vuorovaikutusosaamisen kehittäminen on yhteisten merkitysten rakentamista siitä, millaista tehokas ja tarkoituksenmukainen vuorovaikutus on. Jaetun vuorovaikutusosaamisen näkökulman avulla voidaan esittää, että myös uuden jäsenen liittymisprosessia voidaan tarkastella koko tiimin jaettuna työnä, jossa rakennetaan liittymisen ja jäsenyyden merkityksien lisäksi yhteistä ymmärrystä tiimin vuorovaikutuksesta eli työskennellään jaetun vuorovaikutusosaamisen kehittämiseksi.

Rajamäen ja Mikkolan (2020) kuvailemia liittymisprosessin liittyviä tavoitteita työn ymmärtämistä, merkitysten rakentamista, epävarmuuden sietämistä, tunteiden hallintaa, vuorovaikutussuhteiden rakentamista ja jäsenyydestä neuvottelua hallitakseen uuden työntekijän on osallistuttava työyhteisön tai -tiimin yhteiseen oppimiseen, jossa merkitykset ja vuorovaikutussuhteet rakentuvat. Toimintayhteisö vaikuttaisi erityisen mielekkäältä viitekehykseltä silloin, kun kyseessä olevassa työyhteisössä tai -tiimissä tapahtuu paljon oppimista. Tällöin uuden työntekijän liittyminen tekee yhteisön tai tiimin oppimiseen liittyvät käytänteet näkyviksi.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustavoite ja -kysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten ammattimaisen e-urheilujoukkueen jäsenet osallistuvat uuden jäsenen liittymisprosessiin rakentamalla uutta versiota joukkueestaan. Tarkastelen uuden pelaajan liittymistä e-urheilujoukkueeseen tiimin yhteisenä vuorovaikutusprosessina. Hahmotan uuden jäsenen liittymisprosessi tässä tutkielmassa koko tiimin yhteisen työskentelyn kohteena, jolloin tiimin vuorovaikutus määrittää myös liittymisprosessin onnistumisen. Tarkastelen joukkuetta toimintayhteisö-viitekehyksen avulla. Koska oppiminen ja osaaminen ovat joukkueen vuorovaikutuksen keskiössä, pyrkivät joukkueen jäsenet uuden pelaajan liittyttyä jälleenrakentamaan joukkueensa niin, että yhteinen oppiminen ja osaamisen hyödyntäminen on taas mahdollista. Tutkimuksessa pyrin vastamaan kahteen kysymykseen:

- Kuinka joukkueen jäsenet jälleenrakentavat joukkuettaan harjoitusten aikaisessa vuorovaikutuksessa uuden pelaajan liittyttyä joukkueeseen?
- Kuinka joukkueen jäsenet uuden pelaajan ja valmentajan mukaan jälleenrakentavat joukkuettaan uuden pelaajan liittyttyä joukkueeseen?

Tutkimuskysymyksiä on kaksi, koska keräsin aineistoa kahdella tavalla: havainnoiden joukkueen harjoitusten aikaista vuorovaikutusta, sekä haastatellen kahta joukkueen jäsentä. Keräämällä kahdenlaista aineistoa on mahdollista luoda kattavampi kuva joukkueen vuorovaikutuksesta. Havainnointi mahdollisti vuorovaikutustilanteiden suoran tarkastelun, kun taas haastattelut mahdollistivat pääsyn myös sellaisiin kenttiin, joita ei ole mahdollista havainnoida suoraan. Tämän lisäksi haastatellen pystyin selvittämään myös jäsenten omia ajatuksia joukkueen vuorovaikutuksesta, jolloin voitiin ymmärtää syvemmin vuorovaikutuksen merkityksiä joukkueen jäsenille. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastataan havainnointiaineistolla, ja toiseen haastatteluaineistolla.

4.2 Tutkimukseen osallistunut Counter-Strike-joukkue

Tutkimuksessa seurattava joukkue pelaa kilpailullisesti ja amatikseen Counter-Strike-nimistä videopeliä. Counter-Strike on ensimmäisen persoonan tiimipohjainen taktinen ammutapeli, jossa kaksi viiden pelaajan joukkuetta pyrkivät toteuttamaan tehtäviä ja eliminoimaan vastustajia pelissä. Ottelun aikana pelaajat jakavat ja pyytävät toisiltaan tietoa, jonka avulla he luovat yhteisen kokonaiskuvan vastustajien liikkeistä kartalla, ja koordinoivat tiedon pohjalta oman joukkueen toimintaa pelissä. Pelinaikainen vuorovaikutus on aikapaineen ja pelin hektisyyden vuoksi nopeaa ja tehtäväkeskeistä.

Counter-Strike-joukkue koostuu viidestä pelaajasta, ja usein yhdestä valmentajasta. Joukkue pelaa viralliset pelit ja harjoittelee yhdessä. Ammattilaisjoukkue harjoittelee tavallisesti 5–7 kertaa viikossa. Pelaajat harjoittelevat käytännössä täyspäiväisesti. Pelaajilla on myös vastuu omasta suoritustasostaan ja hyvinvoinnistaan. Pelaajien työskentely on yksilö- ja joukkueharjoittelua sekä virallisten otteluiden, kuten turnausotteluiden pelaamista. Tämän lisäksi taustaorganisaatio voi velvoittaa sopimuksessa pelaajia esimerkiksi esiintymään organisaation tai sponsorien sosiaalisessa mediassa tai tuottamaan itse sisältöä omiin sosiaalisiin medioihinsa.

Pelaajilla on joukkueessa erilaisia rooleja, joista on sovittu etukäteen. Yksi joukkueen pelaajista toimii pelinsisäisenä johtajana eli kapteenina. Pelinsisäinen johtaja päättää usein pelin aikana toteutettavista taktiikoista. Joukkueiden välisiä eroja on, mutta usein kapteeni vastaa myös harjoitusten sisällöistä ja ajankäytöstä. Valmentaja avustaa kapteenia näissä tehtävissä. Eri joukkueilla voi olla valmentajan ja kapteenin välisessä roolituksessa isoakin eroja. Myös pelin sisällä pelaajilla on erilaisia ennalta sovittuja rooleja. Nämä roolit antavat pohjan sille, millaisia tehtäviä pelaajilla on pelin aikana.

Koska tavoitteenani oli tutkia ammattimaista e-urheilujoukkuetta, oli mielekkäintä etsiä tutkittavaksi luonnollinen, jo olemassa oleva joukkue. Joukkueen vuorovaikutusta pystyy hahmottamaan havainnoimalla sitä sen luonnollisessa ympäristössä, eli joukkueen yhteisissä harjoituksissa ja muissa tapaamisissa. Tutkimustavoitteiden saavuttamisen kannalta oli tärkeää, että havainnoitiin oikeaa joukkuetta, joka on juuri vaihtamassa yhtä pelaajaa. Näin oli mahdollista selvittää, millaista joukkueen vuorovaikutus on, kun siihen liittyy uusi pelaaja. Tämän lisäksi oli olennaista, että tutkittava joukkue koostuu joko puoli- tai täysammattilaisista, koska e-urheilu nähdään tässä tutkielmassa emergenttinä työelämän alueena. Tämä tarkoittaa myös automaattisesti sitä, että joukkueen oli harjoiteltava sekä kilpailtava säännöllisesti ja tavoitteellisesti. Olisi ollut tutkimustavoitteiden vastaista havainnoida joukkuetta, jonka harjoittelu ei ole säännöllistä tai ammattimaista. Joukkueella ei ollut tutkimuksen kannalta pakollista olla taustaorganisaatiota, koska joukkueen toiminta voi muistuttaa vuorovaikutukseltaan ammattimaista toimintaa, vaikkeivat pelaajat saikaan työstään palkkaa.

Mahdollisia tutkittavia ja tutkimuksen kriteerit täyttäviä joukkueita on Suomessa muutamia kymmeniä. Löysin joukkueen, joka oli suostuvainen osallistumaan tutkimukseen. Kyseinen joukkue on heidän itsensä mukaan jatkuvasti aikapaineen alla ja he haluavat käyttää kaiken ajan niin itselleen hyödyllisesti, kuin mahdollista. He suostuivat osallistumaan tutkimukseen sillä ehdolla, ettei osallistuminen veisi heiltä harjoittelu-aikaa. Tämä ohjasi tutkimusotetta kohti hiljaista havainnointia, jossa en osallistu keskusteluun tai esitä kysymyksiä havainnoinnin ohessa. Tällaisessa otteessa riskinä on, että havainnoitavien tunteet ja motivaatiot jäävät vieraiksi, ja toiminnan tavoitteet voidaan ymmärtää väärin (Tracy, 2013, s. 113). Havainnoimalla nähdään mitä kentällä tapahtuu, mutta etnografisella haastattelulla voidaan tarkastella merkityksenantoprosesseja ja merkityksiä, joita havainnoitavan vuorovaikutuksen taustalla on (Huttunen & Homanen, 2017, s. 106). Siksi oli tärkeää, että tutkimuksen aikana oli myös mahdollista haastatella joukkueen jäseniä. Haastattelun avulla pääsee myös käsiksi niihin kenttiin, joihin ei pääse havainnoimaan. Joukkueen WhatsApp-ryhmä on esimerkki tällaisesta kentästä. En saanut ryhmään pääsyyntä

suostumusta tutkittavilta, joten hankin sen vuorovaikutuksesta tietoa haastattelujen avulla.

Tutkimukseen osallistunut joukkue on suomenkielinen, viidestä pelaajasta ja yhdestä valmentajasta koostuva tiimi. Joukkueella on taustaorganisaatio, joka maksaa pelaajille ja valmentajalle palkkaa, auttaa joukkueen kuluissa ja tukee myös muilla tavoin joukkueen toimintaa. Pelaajilla ja valmentajalla on taustaorganisaation kanssa tehdyt sopimukset, jotka antavat reunaehdot joukkueen toiminnalle, sekä estävät pelaajia ja valmentajaa kuulumasta muihin joukkueisiin samanaikaisesti. Joukkue on Suomen tasolla kilpailullinen. Joukkue pelaa myös kansainvälisiä liigoja ja turnauksia. Joukkue saa päättää itsenäisesti, mistä turnauksista ja liigoista sen kisakausi koostuu. Organisaatio saattaa toivoa tiettyihin suomalaisturnauksiin tms. osallistumista. Kilpailujen otteluaikataulut ovat yleensä tiedossa pari viikkoa ennen kilpailun alkua.

Joukkue on elinkaarensa aikana kokenut useita pelaajamuutoksia, mutta sen muut pelaajat ovat kuuluneet joukkueeseen vähintään puoli vuotta. Uusi pelaaja liittyi joukkueeseen havainnoinnin alussa, eli syksyllä 2023.

Joukkue harjoittelee yhdessä useita kertoja viikossa pelaajien ja valmentajan aikataulujen mukaan. Harjoittelujen kesto on noin 2–5 tuntia riippuen harjoitusten sisällöstä ja jäsenten omista aikatauluista. Harjoitukset koostuvat yleensä harjoitusotteluista muita joukkueita vastaan sekä yhteisistä keskusteluista, joissa käydään läpi otteluiden onnistumisia ja epäonnistumisia sekä sovitaan ja harjoitellaan uusia taktiikoita.

Joukkue käyttää harjoitteluun taustaorganisaation ylläpitämää pelinsisäistä harjoittelupalvelinta. Joukkueen jäsenet ovat harjoitusten aikana vuorovaikutuksessa toistensa kanssa nettipuheluohjelmisto TeamSpeakin avulla. TeamSpeakin ohella joukkue käyttää viestintään myös Discordia, jossa voi nettiäänipuhelun lisäksi keskustella pikaviestintyyppisesti, jakaa ruutua tai web-kameran kuvaa ja lähettää tiedostoja muille jäsenille. Tämän lisäksi joukkueella on WhatsApp-ryhmä. Joukkue harjoittelee pääosin teknologiavälitteisesti, mutta pitää joskus myös yhteisiä treeni-leirejä, joissa jäsenet tapaavat kasvokkain ja viettävät muutamia päiviä yhdessä.

4.3 Havainnointi ja haastattelu aineistonkeruumenetelminä

Keräsin tässä tutkimuksessa aineistoa havainnoimalla ja haastatteleamalla. Ensin havainnoin tutkittavan e-urheilujoukkueen harjoitustenaikaista vuorovaikutusta. Sen jälkeen haastattelin kahta joukkueen jäsentä, ensin joukkueen valmentajaa ja sitten uutta pelaajaa.

Aineistonkeruumenetelmänä havainnointi tarkoittaa sitä, että tutkija on itse paikalla aistimassa tutkimiaan ilmiöitä tai prosesseja. Havainnoidessaan tutkija on tutkimissaan tilanteissa paikalla tekemässä systemaattista tiedonkeruuta, ja hän kohdentaa aistejaan tarkemmin kuin arjen tilanteissa (Paalumäki & Vähämäki, 2020). Tämä tarkoittaa tilanteissa paikalla olemista ja systemaattista muistiinpanojen tekemistä. Havainnoidessa päästään seuraamaan todellisia tilanteita realiajassa, eli havainnoimalla voidaan kerätä autenttista aineistoa (Paalumäki & Vähämäki, 2020).

Tämän tutkimuksen kannalta olennaista oli kerätä aineistoa, jonka avulla uuden pelaajan liittymistä voidaan tarkastella prosessina. Havainnointi mahdollistaa juuri tällaisen ilmiöiden tarkastelun prosessina ja pidemmällä aikavälillä (Paalumäki & Vähämäki, 2020).

Havainnointi auttaa tutkijaa luomaan kokonaiskuvan tutkimuskohteesta, mutta myös tarkastelemaan tutkimuskohdetta asiayhteydessään (Vilkkä, 2018). Paalumäki ja Vähämäki (2020) esittävätkin, että havainnointi on erinomainen tapa saada tietoa vuorovaikutustilanteista ja erilaisista ryhmäilmiöistä. Koska tämän tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää uuden pelaajan liittyminen e-urheilujoukkueeseen nimenomaan ryhmän vuorovaikutusprosessina, on havainnoinnin valinta toiseksi tutkimusmenetelmäksi perusteltu.

Havainnointiin valmistautuessa on olennaista valikoida tarkoituksenmukainen havainnointimuoto tutkimustavoitteiden perusteella ja pohtien, millaista tietoa tarvitaan tutkimuskysymyksiin vastaamiseen (Tracy, 2013). Paalumäki ja Vähämäki (2020) jakavat havainnointimuodot karkeasti täysin osalliseen havainnoijaan, osallistuvaan havainnoijaan ja täysin ulkopuoliseen havainnoijaan. Tracy (2013) sen sijaan jakaa havainnointimuodot täysin aktiivisesti osallistuvaan havainnoijaan (*complete participant*), havainnoivaan osallistujaan (*play participant* tai *participant as observer*), osallistuvaan havainnoijaan (*focused participant observer*) ja passiiviseen eli ei-osallistuvaan havainnoijaan (*complete observer*). Tästä jaosta on hahmotettavissa kirjo, jonka varrelle havainnoija asettuu.

Tässä tutkimuksessa keräsin havainnointiaineistoa osallistumatta joukkueen vuorovaikutukseen, koska halusin havainnoida liittymisprosessia juuri sellaisena, kuin se joukkueessa tapahtuu. Tämän lisäksi havainnointimuodon valinnassa ohjasi joukkueen toive siitä, ettei osallistuminen vaikuttaisi heidän jo valmiiksi tiukkaan harjoittelu-aikatauluunsa. Myös tämän puolesta päädyin välttämään osallistumista, sillä teknologiavälitteisissä tapaamisissa esimerkiksi kysymyksen esittäminen yhdelle henkilölle olisi estänyt kaikilta muilta keskustelumahdollisuuden siksi ajaksi. Osallistuvalla havainnoinnilla tyypillistä on suljetun ympäristön havainnointi, strukturoitu tiedonkeruu, selkeä tutkijan rooli ja reaktiivinen osallistuminen (Tracy, 2013). Tässä tutkimuksessa havainnointiaineistoa kerättiin ennalta sovitulla tavalla tutkimukseen suostuneen joukkueen harjoituksista. Osallistuva havainnoija tietää jo etukäteen suurpiirteisesti, kuinka paljon ja millaista aineistoa hän tulee keräämään (Tracy, 2013). Tutkittavan joukkueen tutkimussuostumusta edesauttoikin tieto siitä, millä ajanjaksolla ja kuinka usein havainnointia tullaan tekemään. Tällainen havainnointimuoto tuo kuitenkin mukanaan myös omat haasteensa. Kun vuorovaikutus tutkijan ja tutkittavien välillä on vähäistä, joutuu tutkija tekemään enemmän oletuksia havainnoinnin kohteesta ja etenkin yksilöiden kokemuksista (Tracy, 2013). Tätä haastetta voidaan paikata esimerkiksi sopimalla erillisiä haastatteluja havainnoitavien henkilöiden kanssa.

Keräsin aineistoa havainnoinnin lisäksi myös haastattelemalla kahta joukkueen jäsentä. Puusan (2020) mukaan haastattelu voidaan mieltää vuorovaikutustilanteeksi, jolla on etukäteen asetettu tavoite, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja on näin ollen hänen johdattelemansa. Hän selittää, että haastattelussa keskitytään haastateltavan tietoisuuteen ja ajattelun sisältöihin. Puusa (2020) esittää, että haastattelu on joustava menetelmä, joka sopii erinomaisesti abstraktien ilmiöiden tutkimiseen. Haastattelu

on vuorovaikutustilanne, jossa haastattelija ja haastateltava rakentavat yhdessä jaettu merkityksiä haastattelun aiheista (Tripp, 1983). Tämän vuoksi haastatteluun valmistautuessa on pohdittava tutkijan omaa roolia merkitysten rakentamisessa. Esimerkiksi tutkijan luoma haastattelurunko ja kysymystenasettelu voivat vaikuttaa haastateltavan vastauksiin ja näin haastatteluaineistoon.

Haastattelemalla voidaan vahvistaa muilla tavoin kerättyä aineistoa, esimerkiksi keskustelemalla haastateltavan kanssa havainnoinnin aikana esille nousseista kysymyksistä (Tracy, 2013). Haastattelujen yhdistäminen havainnointiaineistoon onkin yleinen tapa toteuttaa etnografisia tai sitä lähellä olevia tutkimuksia: Tracy (2013) jopa vertaa näitä kahta aineistonkeruumenetelmää kiinalaisen filosofian *yiniin* ja *yangiin*, siis yhden kokonaisuuden kahteen osaan. Tämä metaforan tarkoitus on ennen kaikkea esittää, kuinka havainnointi ja haastattelu tukevat toisiaan aineistonkeruumenetelminä.

Havainnoimalla voidaan todentaa haastattelussa kerrottujen asioiden toteutumista käytännössä (Paalumäki & Vähämäki, 2020). Kerätyn havainnointi- ja haastatteluaineiston vertaaminen keskenään voi tuoda esiin mielenkiintoisia epäsuhtia kerrotun ja havainnoimalla todennetun välillä. Nämä epäsuhtat eivät kuitenkaan kumoakaan kerätyn aineiston paikkansapitävyyttä, eikä havainnoitu käyttäytyminen ole lähtökohtaisesti todenmukaisempaa kuin haastattelussa kerrotut asiat (Grönfors, 2001, s. 128; Paalumäki & Vähämäki, 2020 mukaan).

4.4 Aineiston kerääminen ja käsittely

Keräsin tutkimusaineiston kaksivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa havainnoin joukkueen vuorovaikutusta olemalla paikan päällä joukkueen harjoituksissa. Havainnointivaiheessa observoin joukkueen vuorovaikutusta myös yleisesti, mutta keskityttiin havainnoimaan uuden pelaajan liittymisprosessia. Havainnointivaiheessa tein havainnointimuistiinpanoja Wordiin noin seitsemän sivua (1431 sanaa). Tämän vaiheen aikana osallistuttiin kuuteen joukkueen tapaamiseen. Havainnoidessa minulla ei ollut avointa pääsyä kaikkiin tapaamisiin, vaan joukkue kertoi etukäteen, milloin havainnoimaan saa tulla. Tämän lisäksi havainnointiaineiston kokoa ohjasi työmäärän suhteutus siihen, että kyseessä on Pro gradu -tutkielma.

Kaikki tapaamiset pidettiin teknologiavälitteisesti TeamSpeak-nettipuheluohjelmiston ja Counter-Strike 2 -pelin avulla. Havainnointi tapahtui audiovisuaalisesti, mutta kirjoitin myös pelissä tapahtuvia asioita ylös vain antamaan kontekstia joukkueen vuorovaikutukselle. Pelinsisäisten tapahtumien avulla oli mahdollista ymmärtää tarkemmin, mistä joukkueen pelaajat keskusteleivat.

Aineistonkeruun toisessa vaiheessa pidin kaksi haastattelua. Kaikkia joukkueen jäseniä ei ollut mahdollista haastatella joukkueen omien toiveiden takia. Haastatteluun valittiin joukkueesta valmentaja ja uusi pelaaja. Nämä jäsenet nimettiin joukkueen roolien ensimmäisen kirjaimen mukaan U:ksi (uusi pelaaja) ja V:ksi (valmentaja) käytännöllisyyden vuoksi. Tässä tutkielmassa tullaan myöhemmin käsittelemään näitä jäseniä näillä etukirjaimilla. Tämän lisäksi joukkueen kapteenista eli pelinsisäisestä johtajasta (in-game leader) käytetään hänen roolinsa mukaista nimeä

IGL. Tulosluvuissa nimellä IGL viitataan siis juuri tämän joukkueen kapteeniin, eikä yleisesti tähän rooliin.

Valmentajalla on usein työnsä vuoksi laajempi käsitys joukkueen vuorovaikutuksesta, ja hänen työnsä onkin usein havainnoida ja arvioida joukkueen vuorovaikutusta. Tämän vuoksi hän oli mielekäs haastateltava. Uusi pelaaja valikoitui toiseksi haastateltavaksi siksi, että saisin kuulla myös uuden pelaajan omia kokemuksia liittymisprosessista. Näin pääsin haastattelujen avulla käsiksi sekä uuden pelaajan että muiden joukkueen jäsenten kokemuksiin liittymisprosessista.

Tutustuin samanaikaisesti havainnointijakson aikana toimintayhteisönäkökulmaan. Käsitykseni toimintayhteisöstä muotoutui havainnointijakson loppupuolella. Haastattelurunkoa rakentaessa käsitykseni näkökulmasta tarkentui edelleen, ja viitekehys ohjasikin haastattelurunkojen rakentamisessa ja haastatteluissa enemmän kuin havainnointiprosessissa.

Haastatteluja varten loin toimintayhteisö-viitekehysten ja havainnointimui-
tiinpanojen avulla kaksi erillistä haastattelurunkoa (Liitteet 1 ja 2), joissa uuden pelaajan liittymisprosessiin liittyviä kokemuksia lähestyttiin toimintayhteisön käsitteitä ja jäsenyyksiä apuna käyttäen. Nostin haastattelurunkoon myös kysymyksiä, jotka olivat heränneet havainnoinnin aikana. Näin aineistonkeruun ensimmäinen vaihe eli havainnointi tuki haastatteluviikettä. Lopputuloksena syntyi kaksi toisistaan hieman eriävää haastattelurunkoa. Valmentajan haastattelussa käytin haastattelurunkoa, jonka kysymykset käsittelivät valmentajan omaa, että koko muun joukkueen kollektiivista näkökulmaa. Uuden pelaajan haastattelua varten tehdyn rungon kysymykset käsittelivät uuden pelaajan näkökulmaa ja kokemuksia liittymisprosessista. Pääosin haastattelurungot sisälsivät kuitenkin samat kysymykset eri näkökulmista kysyttynä. Tein uuden pelaajan haastattelua varten tehtyyn runkoon myös pieniä muutoksia valmentajan haastattelun pohjalta. Haastattelussa esitin valmentajalle kysymyksiä, joilla pyrin pääsemään käsiksi sellaisiin kenttiin, joihin havainnointivaiheessa en päässyt. Joukkueen WhatsApp-ryhmä on yksi tällainen kenttä. Valmentajalta saatujen tietojen perusteella uudelta pelaajalta voitiin kysyä WhatsApp-ryhmän vuorovaikutuksesta, esimerkiksi siitä, millä tavoin hän kokee WhatsApp-ryhmässä tapahtuvan joukkueen oppimista. Haastatteluissa myös poikettiin haastattelurungosta, jos oli oleellista kysyä lisäkysymyksiä haastateltavien vastausten pohjalta.

Haastattelut pidettiin teknologiavälitteisesti Discordissa. Äänitin haastattelut, ja litteroin ne tallenteen perusteella. Koska haastatteluilla pyrittiin saamaan tietoa haastateltavien kokemuksista, eikä haastattelujen aikaisen puheen laatua tai ominaisuuksia itsessään analysoida, litteroidessa keskityin asiasisällön todenmukaiseen tallentamiseen. Siksi en merkinnyt litteraattiin esimerkiksi intonaatioita, äänen laatua tai puheen nopeutta. Kahdesta haastattelusta syntyi äänitallennetta yhteensä 3 tuntia ja 8 minuuttia. Tallenteiden pohjalta tehtyt litteraatit olivat pituudeltaan yhteensä 40 sivua (12, Arial, rv. 1,5) tai 11926 sanaa.

Aineistoa säilytettiin yksityisellä tietokoneella käyttäjänimellä ja salasanalla suojattuna. Aineisto pseudonymisoitiin niin, ettei siitä ole tunnistettavissa henkilöitä tai joukkueita.

4.5 Laadullinen sisällönanalyysi ja aineiston analysointi

Analysoin havainnoinnin ja haastattelujen pohjalta syntyneitä aineistoa teoriaohjaavasti käyttäen Wengerin (1998) toimintayhteisön viitekehystä. Toimintayhteisö mahdollisti e-urheilujoukkueen tarkkailun tiiminä, jonka vuorovaikutus keskittyy sen jäsenten osaamisen kehittämisen, eli sosiaalisen oppimisen ympärille. Tein analysointityön siis sisältölähtöisesti, mutta viitekehysten avustamana ja ohjaamana. Toimintayhteisö-viitekehysten kautta aineistoanalyysissä perehdyin erityisesti siihen, mitä aineisto kertoo liittymisprosessista sosiaalisen oppimisen, vuorovaikutussuhteiden ja jäsenyyden kriteerien kautta. Tällöin analyysissä tehtävää päättelyä voidaan kutsua abduktiiviseksi. Abduktiivisessa sisällönanalyysissä tutkijan ajattelu-prosessi vuorottelee aineistolähtöisyyden ja valmiiden mallien välillä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tämä tarkoittaa sitä, että analysoin aineistoa valitsemani viitekehysten, toimintayhteisön kautta. Teoriaohjaava analyysi mahdollisti sen, että pystyin tarkastelemaan ja kuvailemaan uuden pelaajan liittymisprosessia toimintayhteisön kautta.

Laadullisessa sisällönanalyysissä tarkastellaan, mistä asioista, aiheista ja teemoista aineisto kertoo (Vuori, 2023), eli tässä tapauksessa mitä asioita, aiheita ja teemoja tiimin vuorovaikutuksessa käsitellään. Laadullinen sisällönanalyysi mahdollistaa tutkimuskysymyksiin vastaamisen, koska kysymyksiin voidaan vastata kuvailemalla joukkueen vuorovaikutuksen ilmiöitä ja prosesseja liittymisprosessin aikana. Havainnointijakson päätyttyä kirjoitin havainnointimuistiinpanot auki ja avasin niitä kohtia, joiden auki kirjoittamiseen ei ollut aikaa havainnoinnin aikana. Puhtaaksi kirjoitettujen havainnointimuistiinpanojen pohjalta suoritin alustavan analyysin, jotta havainnointiaineistoa voitiin hyödyntää haastattelurungon tekemisessä. Tämän analyysin tarkoitus oli tunnistaa havainnoinnista nousseita teemoja, joiden pohjalta voitaisiin rakentaa haastattelurunko.

Haastattelujen jälkeen litteroin haastattelut kokonaisuudessaan. Analyysissä käytettiin aineistona haastattelulitteraatteja ja havainnointimuistiinpanoja. Analysoin aineiston iteratiivisesti, eli aineisto koodattiin sisältölähtöisesti ja analyysin edessä koodausta muokaten. Iteratiivisessa analyysissä tutkija tuo analysointityön tueksi omat kiinnostuksen kohteensa, näkökulmansa ja erilaisia teorioita (Tracy, 2013, s. 184). Tämän tutkielman tapauksessa huomionarvioista on se, että analysointityössä minulla oli tukena tutkimuksen viitekehysten toimintayhteisön lisäksi laaja ymmärrys e-urheilualalta niin harraste- kuin myös työtaustani vuoksi. Iteratiivisessa analyysissä aineistoon syvennytään vähitellen, palaten aina aiempiin havaintoihin ja kohdentaen sen mukaan analysointia (Srivastava & Hopwood, 2009, s. 77).

Jotta aineiston koodaus olisi mahdollista, on ennen analysointia valittava analysointiyksikkö, eli esimerkiksi sana, lause tai ajatuskokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Analysointiyksikön valintaa ohjasi tässä tutkimuksessa ongelmanasettelun lisäksi se, että analysoitavana on kahta erilaista aineistoa. Valitsin analysointiyksiköksi sellaisen merkityskokonaisuuden, joka on olennainen tutkimuskysymysten kannalta. Esimerkkejä tästä on yhden merkityskokonaisuuden muodostava keskustelu haastattelussa tai yhdeksi kokonaisuudeksi tulkittu tilanne havainnoitavassa. Merkityskokonaisuus on tutkimuskysymysten kannalta olennainen, kun se käsitte-

lee uuden pelaajan liittymisprosessia suorasti tai epäsuorasti. Epäolennaisiksi merkityskokonaisuuksiksi määriteltiin esimerkiksi haastattelujen aikana tapahtuneet poikkeamat aiheen ulkopuolelle, tai haastattelun järjestämiseen liittyvä keskustelu. Havainnointiaineistossa oli näin ollen hyvinkin erimittaisia kokonaisuuksia. Esimerkiksi vitsailu saattoi kestää vain muutamia sekunteja, kun taas oppimistilanne useita minutteja. Uuden merkityskokonaisuuden alkaminen päätti aina edellisen.

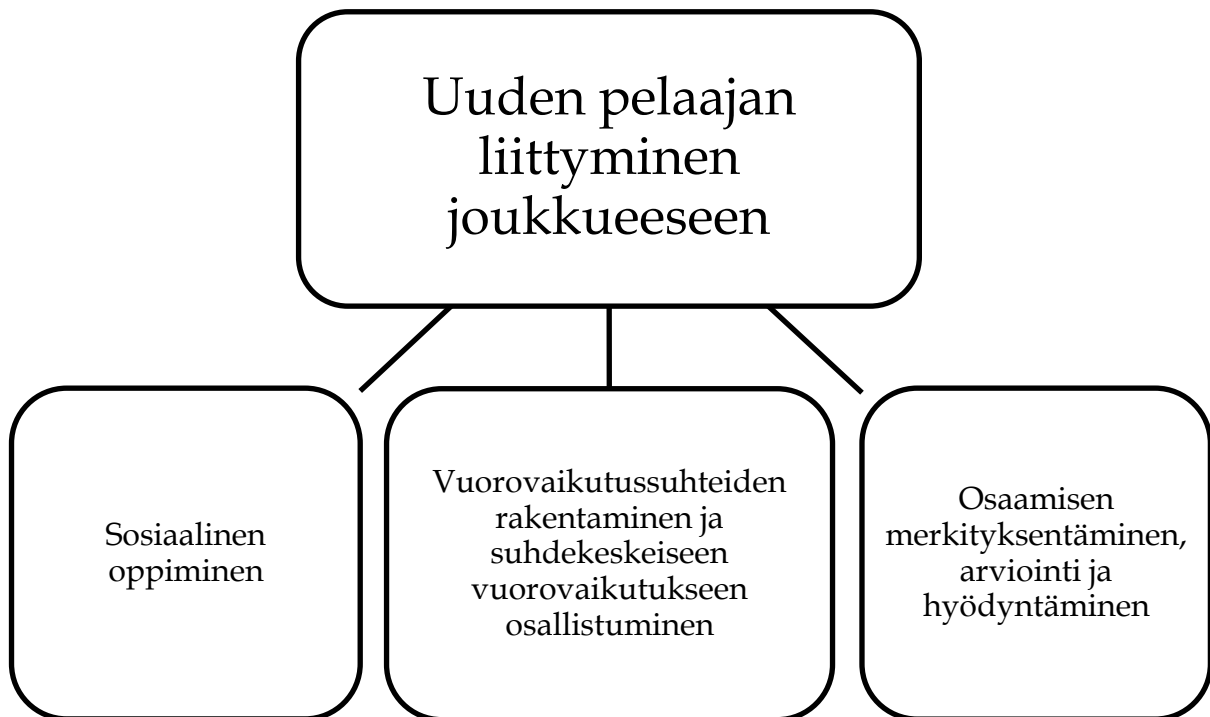
Koodasin aineiston, eli annoin jokaiselle merkityskokonaisuudelle sen sisältöä merkitsevän koodin. Analysoin havainnointi- ja haastatteluaineistoja erillään toisistaan niin, että ensin kävin molemmat haastattelut kerran läpi, jonka jälkeen tarkastelin, muokkasin, lisäsin ja poistin haastattelujen koodeja. Tämän jälkeen koodasin havainnointiaineisto tapaamiskertojen kronologisessa järjestyksessä. Pysin käyttämään havainnointiaineistoon heti alussa haastatteluaineiston koodeja, mutta myös muutamia uusia koodeja syntyi ja joidenkin vanhojen koodien sisältö laajeni. Tämän jälkeen kävin molemmat aineistot vielä kerran läpi. Näin varmistin, että kaikki kokonaisuudet oli koodattu niitä tarkasti kuvaavilla, mutta kuitenkin koko analyysin kannalta tarkoituksenmukaisilla koodeilla.

Haastatteluaineistot koodattiin siis ennen havainnointiaineistoa. Tein aineistolle useita koodauskierroksia, ennen kuin päädyin lopullisiin koodeihin. Ensimmäisen vaiheen koodit olivat tarkkoja ja kuvaivat konkreettisia tapahtumia, kuten "U kertoo humoristista tarinaa aiemmasta joukkueesta", "vitsailee harjoittelupelin vastustajajoukkueen pelaajista" tai "kertoo U:lle joukkueen pelityylistä kartassa". Koodauksessa pyrin etenemään tällaisista tarkoista, yksityiskohtaisista koodeista kohti yleisempää ja abstraktimpaa, jolloin minun oli mahdollista yhdistellä ja jaotella koodeja. Koodauskierrosten aikana luotiin uusia koodeja, muutettiin vanhojen määritelmiä ja poistettiin turhia koodeja. Esimerkiksi erilaiset vitsailuun liittyvät koodit yhdistettiin yhteisiksi "yhteinen vitsailu" ja "vitsailu ilman U:ta" -luokiksi. Muodostettuja luokkia myös hajotettiin takaisin koodeiksi silloin, kun muodostetun luokan todettiin olevan epäolennainen tai virheellinen. Koodit jaoteltiin kuitenkin vähitellen luokkiin. Luokat kuvaavat liittymisprosessin eri ilmentymiä. Huomasin olevan mahdollista ryhmitellä luokkia edelleen yhteen, ja näin muodostin luokista liittymisprosessin kolme ulottuvuutta, jotka kattavat alleen kaikki luokat. Seuraavaksi esittelen nämä ulottuvuudet ja luokat sekä kuvaan niiden avulla uuden pelaajan liittymisprosessia.

5 UUDEN JÄSENEEN LIITTYMISPROSESSI TIIMIN UUDELLEENRAKENTAMISENA

5.1 E-urheilujoukkueen uudelleenrakentamisen ulottuvuudet ja jaottelu

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten ammattimaisen e-urheilujoukkueen jäsenet osallistuvat uuden jäsenen liittymisprosessiin rakentamalla uutta versiota joukkueestaan. Analyysissa identifioin kolme teemaa, jotka esiintyivät läpi koko aineiston. Nämä teemat esittävät kolmea liittymisprosessin ulottuvuutta, joissa liittymisprosessi tapahtuu toimintayhteisön teoreettisen linssin läpi tarkasteltuna. Liittymisprosessi tapahtui aineistoanalyysin perusteella kolmessa ulottuvuudessa: *Sosiaalinen oppiminen*, *Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen ja suhdekeskeiseen vuorovaikutukseen osallistuminen* sekä *Osaamisen merkityksentäminen, arviointi ja hyödyntäminen* (Kuvio 1). Ulottuvuudet esiintyivät tiimin vuorovaikutuksessa toisiinsa risteytyneenä ja päällekkäisinä liittymisprosessin aikana.



KUVIO 1 Counter-Strike 2 -joukkueen uuden pelaajan liittymisprosessin kolme ulottuvuutta

Aineistoanalyysin perusteella joukkueen jäsenet edistivät liittymisprosessia ja sen aikana tapahtunutta joukkueen uudelleenrakentamista osallistumalla joukkueen yhteiseen oppimiseen, muodostamalla vuorovaikutussuhteita ja osallistumalla suhdekeskeiseen vuorovaikutukseen sekä arvioimalla ja hyödyntämällä jäsenten osaamista

ja asettamalla sille merkityksiä. Usein ulottuvuudet risteytyivät ja samaan aikaan joukkuetta uudelleenrakennettiin monella tavalla, esimerkiksi osallistamalla yhteiseen oppimiseen ja merkityksentämällä jokaisen omaa osaamista.

Ulottuvuudet muodostettiin luokista, joihin koodit jaoteltiin aineistosta analyysivaiheessa. Kolmen liittymisprosessin ulottuvuuden alle on jaoteltu yhteensä 9 luokkaa (Taulukko 1). Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tarkemmin, miten ulottuvuudet ja luokat nousevat esiin joukkueen havainnoidussa vuorovaikutuksessa ja kahden joukkueen jäsenen haastatteluissa. Joukkueen liittymisprosessissa on havaittavissa myös muutoksia sen edetessä, eli tiettyjen luokkien vuorovaikutus vähenee tai lisääntyy liittymisprosessin aikana. Perehdyn tähän lisää niiden luokkien kuvauksessa, joissa ajallista muutosta vaikutti tapahtuvan.

TAULUKKO 1 Tulosten ulottuvuudet ja niihin sisältyvät luokat

Ulottuvuus	Luokka
Sosiaalinen oppiminen	Vastavuoroinen opettaminen
	Joukkueen yhteinen oppiminen
Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen ja suhdetason vuorovaikutukseen osallistuminen	Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen
	U:n vuorovaikutukseen osallistuminen tai U:n osallistumisen tukeminen
	Muiden jäsenten vuorovaikutukseen osallistuminen
	Vitsailu ja tarinankerronta
Osaamisen merkityksentäminen, arviointi ja hyödyntäminen	Osaamisen merkityksentäminen joukkueen jäsenyyden kriteeriksi
	Joukkueen yhteisen osaamisen hyödyntäminen
	Osaamisen vastavuoroinen arviointi

Tulosten esittelyssä ja esimerkeissä joukkueen jäseniä kuvataan pseudonyymeillä. Pseudonyymejä ovat V (joukkueen valmentaja), U (uusi pelaaja) sekä IGL (joukkueen pelinsisäinen johtaja / kapteeni). Loput pelaajista on nimetty esimerkeissä yksinkertaisesti yhteisellä nimikkeellä Pelaaja, sillä missään yksittäisessä esimerkissä ei esiinny useampaa muuta pelaajaa. *Minä* viittaa haastattelijaan.

5.2 Sosiaalinen oppiminen

Sosiaalinen oppiminen -ulottuvuuteen sisällytettiin sellainen joukkueen vuorovaikutus, joka liittyy joukkueen yhteiseen oppimiseen. Koska joukkueen tavoitteena on voittaa kilpailevia joukkueita, on sen jäsenille tärkeää kehittää sekä omaa että toisten jäsenten osaamista. Joukkueen harjoitukset perustuivatkin vuorovaikutukseen, jossa opetetaan ja opitaan. Joukkueen yhteiseen oppimiseen liittyvä vuorovaikutus vaikutti olevan alussa useammin vastavuoroista, eli joko U:ta opetettiin tai U opetti muita. Liittymisprosessin edetessä yhteinen oppiminen oli harvemmin vastavuoroista, ja useammin kaikkia jäseniä koskevaa ja kaikkia jäseniä osallistavaa. Yhteinen oppiminen vaikuttaisikin olevan havainnoinnin ja haastattelujen perusteella joukkueen pe-

rustila. Tämän ulottuvuuden osalta liittymisprosessissa voidaan tähdätä siihen, että U:lla on riittävästi tietoa joukkueen pelitavasta, taktiikoista ja pelauksista, jotta hän pystyy osallistumaan yhteiseen oppimiseen yhtenä jäsenenä muiden joukossa.

Ulottuvuudessa on kaksi luokkaa (Taulukko 2), jotka kuvastavat sekä joukkueen oppimisen vastavuoroisuutta ja kohdistuneisuutta tiettyyn suuntaan että yhteistä oppimista, jossa ei ole erityisesti opettajia ja oppilaita, vaan joukkueen jäsenet työskentelevät yhteisesti kaikkien osaamisen kasvattamiseksi.

TAULUKKO 2 *Sosiaalinen oppiminen* -ulottuvuuteen kuuluvat luokat

Luokka	Selite
Vastavuoroinen opettaminen	Yhteistä oppimista, jossa opettamisen kohteena oli selvästi joko U tai muut jäsenet. Joukkueen muut jäsenet opettivat U:lle joukkueen käytänteitä ja pelinsisäisiä asioita, kuten taktiikoita sekä pelauksia. U opetti muille joukkueen jäsenille esimerkiksi pelinsisäisiä asioita, haastoi joukkueen käytänteitä ja toi aiemmista joukkueistaan toimivaksi havaittuja käytänteitä.
Joukkueen yhteinen oppiminen	Joukkueen jäsenet osallistuivat yhteiseen oppimiseen, joka lisää kaikkien osaamista eikä ole kohdistettu selkeästi kellekään.

5.2.1 Vastavuoroinen opettaminen

Vastavuoroinen opettaminen oli yhteistä oppimista, jossa selvästi joko muut jäsenet opettivat U:ta, tai U opetti muita jäseniä. Tällaista kohdistettua opettamista vaikutti esiintyvän joukkueen vuorovaikutuksessa alussa enemmän suhteessa havainnointijakson loppuvaiheeseen. *Vastavuoroinen opettaminen* on vastapari, johon sisältyy toisaalta tilanteita, joissa muut jäsenet opettavat U:ta, mutta myös tilanteita, joissa U opettaa muita jäseniä.

Tilanteet, joissa muut jäsenet opettivat U:ta, muistuttivat usein perehdyttämistä. U:lle opetettiin etenkin joukkueen pelinsisäisiä taktiikoita, pelauksia ja käytänteitä, mutta myös pelin ulkopuolisia asioita, kuten taustaorganisaatioon liittyviä asioita, joukkueen harjoitusaikataulu ja yleisiä käytänteitä ja normeja. Tällaisissa oppimistilanteissa muut jäsenet pyrkivät säännöllisesti kysymään U:n mielipidettä ja kuulemaan tämän ajatuksia aiheisiin liittyen. Kerron tästä ensimmäisen tapaamiskerran havainnointimuistiinpanoissa:

IGL siirtyy esittelemään ensin läpikäytäväksi valitun kartan taktiikoita, joita joukkueella on ollut aiemmin. Taustaoletuksena on, että taktiikoiden hiomista voidaan jatkaa istuttamalla U entisen viidennen pelipaikkoihin mahdollisimman usein, eikä tarvitse aloittaa uuden pelaajan kanssa nolliasta ja rakentaa koko joukkueen pelityyliä uudelleen. U kysyy välillä asiataason kysymyksiä: "Mitä mun pitää tässä osata?" tai "Mitä mä teen tässä takussa?". V ottautuu puhumaan pelinsisäisistä rooleista ja kysyy U:lta: "Mitä sä haluaisit tehdä tero- puolella? Onko jotain mitä oot tottunu tekemään [aiemmissa joukkueissa]?" U vastaa lyhyesti, avaten hiukan omia mielitekojaan. V jatkaa keskustelua, ja kysyy U:lta lisäkysymyksiä. U vastaa, ja muut pelaajat liittyvät keskusteluun, jossa pallotellaan muutamia ideoita U:n omiin pelauksiin.

Opettamisen tarkoituksena vaikutti siis olevan U:n saattaminen tietoiseksi joukkueen jo aiemmin yhdessä oppimasta ja yhdessä sovitusta, jotta uuden oppiminen yh-

dessä voi alkaa. Uusia taktiikoita läpikäydessä U:n mielipidettä niihin kysyttiin usein. U:n opettaminen tuntui määrittävän pitkälti uuden viisikon alkuvaiheen harjoittelua. Harjoitukset koostuivat alussa lähinnä U:n opettamisesta ja harjoituspelien pelaamisesta. Joukkueen jo olemassa olevan osaamisen opettaminen U:lle vaikutti olevan tärkeä tavoite joukkueelle. Näiden oppimistilanteiden vetäjinä toimivat lähes aina IGL ja V. Muut jäsenet osallistuivat vähemmän aktiivisesti. Kerron tästä toisen tapaamiskerran havainnointimuistiinpanoissa:

Teoriaosuus seuraa ensimmäisen tapaamiskerran kaavaa: IGL kertoo, kuinka joukkue on pelannut karttaa tähän mennessä, muut kuuntelevat. Kommentteja muilta ei lähes ollenkaan, ainoastaan muutamia yksittäisiä kommentteja. Käsitän niin, että kyse on kertauksesta muille, ja tavoitteena on saattaa U kartalle joukkueen peruspelaamisesta. Ehkä tämän takia kukaan ei oikein puhu: asia on jo tuttua.

Liittymisprosessin alkuvaiheessa havainnoidessa esiintyi myös tilanteita, joissa U opetti muita pelaajia. Tällaista oli yllättävän paljon ottaen huomioon, että U oli joukkueen uusi pelaaja ja perehdytettävä. Tästä huolimatta U kertoi aiempien joukkueiden pelityylistä ja käytänteistä sekä haastoi uuden joukkueensa käytänteitä. U myös kertoi usein, kuinka itse haluaa pelata omaa pelinsisäistä rooliaan, ja kuinka aiemmat joukkueet ovat sen mahdollistaneet. U kertoo itse haastattelussa siitä, kuinka muut jäsenet ovat pyytäneet U:lta ajatuksia:

U: " --- et on pari kertaa sanonu et ois kiva kuulla jotai [hyviä taktiikoita] mun vanhoilta jengeiltä ja semmosia juttuja."

Minä: "Ootko huomannu et muun tiimin toiminta ois muuttunu, et sä oisit opettanu muille tiimiläisille jotain?"

U: "Kyl mä ainakin toivon... kyl mä uskon, ainaki pelillisesti, mä sanoin [tiimille], et tykkään pelata nopeesti. Ehkä IGL on just ennen pelannu semmosta hitaampaa CS:sää, ja mä oon tuonu semmosta nopeutta peliin."

Myös valmentaja on kannustanut U:ta opettamaan muille pelaajille. Välillä joukkueen jäsenet haluavat jopa perustaa pelaamista U:n ajatusten ympärille. Valmentaja kertoo tästä haastattelussa:

Minä: "Entäs mitä vanhat on oppinu U:lta?"

V: "No varmasti niinkun pelillisiä asioita..."

Minä: "Puhutaan siis yksittäisistä kikoista ja kamoista ja pelityksistä?"

V: "Niin. Ja toki... en sano et täysin erilainen pelaaja kun [aiempi viides pelaaja], mutta kuitenkin se tapa, miten U pelaa, niin se vie muita mukanaan siihen samaan suuntaan. Et totta kai meidän pelaajat on oppinu pelaa tietynlaisten ratkaisujen ympärille, ja uuden pelaajan kanssa on opeteltava uutta."

V: "Mä uskon et se kävi ainakin selväks U:lle, et kaikki pitää häntä kokeneena pelaajana, ja sitä kautta meitä kiinnostaa se, mitä siellä korvien välissä on. --- Ja mä uskon et mitä pidemmälle ollaan menty tässä, niin sitä enemmän U on äänessä."

V kertoi U:n muuttaneen hieman joukkueen pelitapaa. Hänen mukaansa joukkueen muut jäsenet myös pyysivät U:lta opetusta, eli kysyivät mielipidettä läpikäytäviin asioihin ja kokemuksi aiemmista joukkueista. U myös arvioi kriittisesti joukkueen käytänteitä, ja kertoi haastattelussa jo varhaisessa vaiheessa ilmaisseensa oman mielipiteensä käytänteeseen, jossa tehdään pelisuunnitelma (*game plan*) ennen tärkeää ottelua. U kertoi haastattelussa, kuinka hänen mielestään joukkueen käytänteissä oli pelisuunnitelmien osalta kehitettävää, ja hän oli myös tuonut jo liittymisprosessin alussa ilmi pitävänsä pelisuunnitelmia tärkeänä osana otteluihin valmistautumista:

U: "No tosta tuli mieleen gameplanit peliin. V ja IGL teki sen vähän niinkun kahestaan, ja me ei käyty sitä, ainakaan tarpeeks hyvin mun mielestä, yhdessä läpi, et kaikki ois ollu samalla sivulla siitä, mitä tulee tapahtuu. Ja sitte ei menty pelissä iha game planin mukaan. Se tietenkkin se harmitti IGL:ää, ja se sano sen jälkeen et sen pitää tietää, et halutaanko me et me tehdään uusiks vielä game planii. Mun mielestä se oli enemmänkin siinä et kaikki ei ollu ihan samalla sivulla et mitä meidän pitää tehdä siinä."

Minä: "Nii et se ongelma ei ollu siinä game planissa, vaan et te ette ollu käyny sitä läpi yhdessä?"

U: "Nii, et mun mielestä pitäs just saada se game plan kaikkien nähtäväks. Jos kaikki ois samalla sivulla, nii saatas mahdollisimman hyvä alku. Mut ei me sit... tai en mä ainakaa saanu... se oli sit sitä, et IGL ja muut pelaajat sano eri asioita ekoilla erillä, ja ei menty game planin mukana."

U: "Kyl mä oon tosi iso game plan -fani. Et kyl mä, silloin kun mä liityin, nii sanoin heti, että mun mielestä kannattaa aina olla game plan, kun mennään [otteluun]. Tietenkin kannattas varmaan taas herättää uskoo siihen... ja siihen käytäntöön, et miten se käydään läpi."

Kaiken kaikkiaan vastavuoroinen opettaminen vaikuttaa tärkeältä osalta liittymisprosessia etenkin sen alkuvaiheessa, jolloin sitä esiintyi enemmän suhteessa yhteiseen oppimiseen, jossa ei ole selkeää opetuksen kohdetta. Tulokset vihjaavat, että vastavuoroisella oppimisella rakennettiin perustuksia yhteiselle oppimiselle. Esimerkiksi U:lle opetettu joukkueen pelityyli tai yksittäiset taktiikat mahdollistivat myöhemmän yhteisen taktiikoiden ja pelityylin arvioinnin ja muokkaamisen, sekä ennen kaikkea niiden käyttämisen pelissä, jonka jälkeen niitä arvioitiin.

5.2.2 Joukkueen yhteinen oppiminen

Joukkueen yhteinen oppiminen on joukkueen harjoitustenaikaisen vuorovaikutuksen perustila. Yhteisen oppimisen aikana joukkue arvioi pelinsisäistä osaamistaan, muokkaa taktiikoita ja pelauksia niiden toimivuuden ja joukkuerajat ylittävän senhetkisen yleisesti suosituimman pelitavan (eli *metan*) mukaan. Joukkue katsoo yhdessä nauhalta omia ja vastustajien pelejä kommentoiden ja ottaen ylös tärkeitä huomioita, jotka käydään myöhemmin yhdessä läpi. Joukkue oppii yhdessä myös

pelin ulkopuolisia asioita. Kerron ensin pelinsisäisestä yhteisestä oppimisesta, jonka jälkeen kuvaan muuta yhteistä oppimista.

Joukkue vietti harjoituksissa myös paljon aikaa yhteisellä pelinsisäisellä harjoituspalvelimella, jossa he pystyivät harjoittelemaan taktiikoita, pelauksia ja kikkoja yhteisen keskustelun tukena. Pelaajat hyödynsivät usein myös pelin Spectator (katsoja) -ominaisuutta, jonka avulla joukkuekaverit saattoivat seurata yhden pelaamista pelin sisällä. Tätä ominaisuutta hyödynnettiin varsinkin silloin, kun haluttiin näyttää, mistä puhutaan. Tällöin aikaa ei kulu asian sanoittamiseen. Myös väärinymmärryksen riski pienenee, kun kaikki näkevät asian omin silmin pelissä.

Joukkueen yhteinen peliin liittyvä oppiminen oli usein hyvin vapaamuotoista, mutta IGL toimi keskustelua tahdittavana puheenjohtajana. Kerron tästä neljännen havainnointikerran muistiinpanoissa:

Seuraavaksi joukkueen vuorovaikutus herää henkiin: yhteistä taktiikoiden ja pelauksien ideointia sekä kранаattilinjauksien opettamista toisille. Tämä on ehkä joukkueen normaali oppimistilanne? Joukkueen oppiminen on yhteistä, hyvin vapaamuotoista keskustelua. Mitään yhteistä tavoitetta keskustelulle ei ole linjattu, eikä keskustelua koota lopussa mitenkään yhteen. Yhteiseen oppimiseen vaan ikään kuin liu'uttiin aiemman IGL-vetoisen keskustelun päättyessä. Jokainen jäsen vie keskustelua eteenpäin, toiset enemmän, toiset vähemmän. IGL on keskustelussa "kuraattorina", eli kommentoi lähes kaikkiin ehdotuksiin jotain. Joskus myös muut pelaajat vastaavat toistensa ehdotuksiin, kommentoimalla ehdotusta esimerkiksi: "Mehän ollaan kokeiltu vähän ton tyyppistä ja se ei toiminu", tai "Toi on hyvä idea". Myös V osallistuu, tosin tuntuu, että pelaajat enemmän äänessä. Tähän asti treeneissä keskustelu on ollut paljon IGL:n ja V:n vastuulla. Nyt kun pelaajien välistä keskustelua on luonnostaan enemmän, niin V on enemmän hiljaa.

IGL ohjasi usein joukkueen vuorovaikutusta, etenkin, kun vuorovaikutus keskittyi yhteisen oppimisen ympärille. Myös muut jäsenet osallistuivat yhteiseen oppimiseen, mutta IGL toimi keskustelun puheenjohtajana, ja kommentoi lähes jokaiseen ideaan tai ehdotukseen. V oli selvästi hiljaisempi, kun pelaajat osallistuvat aktiivisemmin oppimisvuorovaikutukseen. V:n rooli vaikuttaisikin olevan joukkueessa usein vuorovaikutuksen fasilitoija, siis henkilö, joka varmistaa, että joukkueen jäsenet osallistuvat riittävän aktiivisesti vuorovaikutukseen. V avasi haastattelussaan, kuinka joukkue on yhdessä sopinut IGL:n olevan vastuussa joukkueen pelitavasta:

V: "Joo, näin se on [IGL suunnittelee joukkueen harjoitusten sisällön itse]. --- Mä muistan ku IGL liitty joukkueeseen, nii mä sanoin et mä annan nyt tilaa, et sä pääset... kun mä tiesin, et IGL:llä on sen pelijärjestelmä jonka se halua tuoda sisään, nii mä keskustelin IGL:n kanssa ja selkeytin, että mä en tuu puuttuu tähän, et ota vaan rooli, ja me ollaan jääty sille tielle. Vaikka mäkin tuon pelillisiä asioita, niin me ollaan puhuttu joukkueenkin kesken et- tä IGL on meillä sellanen pelillinen valmentaja. Itekki tuon niitä juttuja ja pyöritän pelien läpikäynnit jne. Mutta se mitä meidän peli on, niin se on pitkälti IGL:n peliä, eikä missään joukkueessa ois ees hyvä et se ois sen valmentajan peli mitä pelataan."

Joukkueen yhteinen oppiminen kohdistui havainnoidun vuorovaikutuksen perusteella myös pelin ulkopuolisiin asioihin. Tällaisia oppimisen kohteita olivat esimerkiksi joukkueen vuorovaikutuskäytänteet ja -normit sekä niiden merkitys joukkueen onnistumiselle. Joukkueella oli havainnoinnin aikana jakso, jonka aikana sen jäsenet osallistuivat vuorovaikutukseen tavallista vähemmän, eli oli tavallista hiljaisempaa. Joukkue keskusteli tästä useasti ja löysi lopulta yhdessä ratkaisuja. Vaikuttaa siltä, että joukkue oppi yhdessä tunnistamaan vuorovaikutuksen haasteita ja kehittämään

vuorovaikutusta, mikä lisäsi motivaatiota ja edisti pelissä onnistumista, kuten valmentaja kertoo haastattelussa:

V: "Se ei korjaantunu sillä yhdellä kerralla, et pari kertaa se vaati sen herättelyn, et hei, nyt hyvä idea, tai ei lähetä basesta mihinkään. Ja me saatiin niissä harjoituksissa onnistumisia, joihin mä pystyin myöhemmin palaamaan, et hei, kuten huomasiitte, et silloin kun me saadaan pidettyä puhe rullaamassa, tulee ideoita, me ollaan samalla sivulla, nii me voidaan voittaakin näitä pelejä. Mut se et me hävitään joku treeni tai joku peli, nii se saattaa olla just niistä parista erästä kiinni, joilla on hiljasta eikä tuu mitään ideoita. --- Eli se oli kahden tekijän summa: et me löydettiin lisää työkaluja, ja et me ymmärrettiin, et täs pitää oikeesti haluta voittaa, yrittää ja antaa kaikkensa. Ja et kaikki on toistensa tukena siinä, et kun mä puhun, niin todennäköisesti toi toinenkin puhuu."

Analyysivaiheessa joukkueen vuorovaikutukseen liitettiin myös oppimiseen osallistumisen ajoittaista vähäisyyttä tai puutetta. Tämä esiintyi sekä haastateltavien kertomana että itse havainnoimanani. Osallistumisen puute tai vähäisyys näkyi selkeimmin silloin, kun valmentaja tai IGL pyysi muita jäseniä kommentoimaan jotain asiaa tai vastaamaan kysymykseen, ja vastaaminen oli verkkaista tai vastausta ei tullut. Päätös siitä, esiintyikö jossain tilanteessa tai haastattelukertomuksessa oppimiseen osallistumisen puutetta tai vähäisyyttä, tehtiin tilannekohtaisesti. Päätös tehtiin sellaisissa aineiston kohdissa, joissa oli perusteltua olettaa, että jäsenten hiljaisuus voi vaikuttaa selvästi negatiivisesti yhteiseen oppimiseen. Koodaus perustui siis harkinnanvaraan. Merkitsin aineistoon oppimiseen osallistumisen puutteen tai vähäisyyden, jos koin, että tilanteessa olisi ollut mahdollista osallistua selvästi enemmän, tai jostain asiasta olisi ollut mahdollista keskustella yhdessä, mutta niin ei tehty. Oppimiseen osallistumisen puutteeksi laskettiin myös selvä kuuntelun puute, eli jos tehtiin selvästi jotain muuta, kuin kuunneltiin yhteistä keskustelua. Tällöin jäsenten huomio saattoi kohdistua esimerkiksi puhelimeen, internettiin tai vitsailuun toisten pelaajien kanssa, vaikka joku muu jäsen yritti samaan aikaan edistää yhteistä oppimista. Luokkaan sisältyy myös haastateltavien kertomuksia oppimisen puutteesta tai vähäisyydestä. Kerron havainnointimuistiinpanoissa kuudennen havainnointikerran tilanteesta, jossa yhteiseen oppimiseen osallistumista vältellään:

Tänään luvassa on eilisen päivän liigaottelun läpikäyntiä, jonka jälkeen pelataan harjoitusotteluita. Eilisestä ottelusta on tullut selvin luvuin häviö, joten sitä sopii käsitellä pidempäänkin. Ottelunauhoitetta käydään läpi V:n johdolla. Muista jäsenistä IGL esittää kommentteja huomattavasti enemmän kuin muut. U ei puhu ensimmäiseen 40 minuuttiin mitään.

Joukkueen vuorovaikutusilmapiiri on hieman normaalia raskaampi: äänensävyt ovat kiireämpiä, ja yleinen osallistumisaktiivisuus vaikuttaisi olevan vähäisempi. Pelaajat vaikuttavat välillä välttelevän vastaamasta V:n kysymyksiin. Tulkitsen, että pelin katsominen kiinnostaa kaikkien hermoja. V joutuu tivaamaan kommentteja muilta pelaajilta kuin IGL:ltä, ja kaikkien turhautuminen on kuultavissa äänensävyistä. Ymmärrän tilanteen niin, että V ei haluaisi joutua tivaamaan joka kierroksella erikseen kommentteja, eivätkä pelaajat haluaisi kommentoida (tai käydä peliä läpi?), tai heillä ei ole mitään sanottavaa.

Yhdessä kohtaa nauhoitetta V haluaa pureutua erääseen pelaukseen tarkemmin, mutta tilanteessa ollut pelaaja ei. V jatkaa kyselyä, ja kyseinen pelaaja vastailee hieman ärtyneesti:

V: "Millon tota polttoo heitetään?"

Pelaaja: "No silloin, ku mä meen haastaa tohon."

V: "Mihin? Ovelle? Koppiin?"

Pelaaja: "No ei kai tosta voi kauheen moneen paikkaan haastaa, jos toi poltto on tossa."

Tilanteessa joukkue kävi läpi edellisenä päivänä pelattua peliä nauhoitteen avulla havainnoidusti kireässä ilmapiirissä. V joutui pyytämään useaan kertaan aktiivisempaa osallistumista pelin läpikäymiseen, ja pelaajat eivät välillä olleet halukkaita vastaamaan V:lle. Kysyin tästä tilanteesta valmentajalta, ja hän kertoi, ettei koe pelaajien osallistumisaktiivisuuden olevan haaste joukkueessa, mutta totesi pelaajien osallistumisen olevan kuitenkin tärkeää yhteisen oppimisen kannalta:

Minä: "Välillä kun mä olin paikalla, nii teil oli semmosta, et sä yrität saada porukkaa puhumaan aktiivisesti, ja sä joudut tekee työtä et saat pelaajii ottamaan kantaa asioihin. Miltä susta tuntuu sellaset tilanteet kun on tosi hiljasta?"

V: "Toikin on muuttunu. Just mietin eilistä, et musta meillä oli eilen hyvät treenit, vaikka oli uus kartta. Mut meil oli hyvät treenit, et ku puhu jostain, nii siel oli ihan koko tiimi [osallistumassa keskusteluun]. Tietysti tilanteesta riippuen. Mut nyt sen huomaa, et toikin on muuttunu. Mä sanosin, et ei se oo ihan sama [osallistutaanko], mut jos porukka ei kommentoi, ja se on pelkästään IGL [joka osallistuu keskusteluun], nii mä uskon ja toivon et porukka järkeilee siin samal oman pään sisäl. Se [osallistumisen puute] on varmaan ollu tosi paljon kiinni siitä et miltä porukasta on tuntunu, ja nyt ku tuntuu paljon paremmalta ja on helpottunu olo, nii toi [osallistumisaktiivisuus] on muuttunu.

Minä: "Niin, tässä vähän palataan siihen, et on jokasen omalla vastuulla kehittää itseensä pelaajana, vai?"

V: "No ei... tai periaattees ei, periaattees joo. Et ku me keskustellaan noista jutuista, niin ku eilen, nii kyllähä se just siin tapahtuu se kaikki... et mitä enemmän tulee niit kulmia, nii sen parempi. Et jos mä oisin eilen keskustellu yhdest [peli]tilanteesta vaan siihen tilanteeseen liittyvän pelaajan kanssa, nii sen asian suhteen ei oltas päästy eteenpäin, koska tästä pelaajasta ei tuntunu se treenaaminen hirveen hyvältä, ja oli sellasta jarruu siinä. Mut se [pelitilanteesta keskustelu] ois ollu tosi vaikeeta, jos siihen ei ois osallistunu ku vaa se yks henkilö. Et me saatiin se hiffattua siinä, kun oli muitakin äänessä."

Minä: "Et se vaati sen et kaikki osallistuu siihen yhteiseen oppimiseen?"

V: "Joo, tai ainakin useempi kun yks."

V: "...ja sit mä puhuin myös siitä, et jos meillä on yks kaveri [viidestä] hiljaa, nii se ei oo 20 % pois, vaan se on ihan helvetisti enemmän. Et se on niikun... ei sille voi mitään numero antaa, mut se on paljon pois siitä joukkueen puheesta, koska se laskee sitä koko hommaa. Ja se voi olla sataakin prosenttia pois siltä kiesiltä, jos se puuttuva ois ollu just se idis mikä tarvitaan."

Osallistuminen yhteiseen oppimiseen on siis ainakin valmentajan mielestä tärkeää. Pieniä yhteiseen oppimiseen osallistumisen puutteita kuitenkin esiintyi joka harjoituksissa, sekä U:n että muiden pelaajien osalta. Kuvaan kolmannen havainnointikerän muistiinpanoissa tilannetta, jossa U vastaa häneltä kysytyyn kysymykseen odotettua lyhyemmin, jolloin muut eivät opi U:n ajattelutavasta aiheeseen liittyen:

IGL avaa edellisten kertojen tapaan omaa ajatteluaan. Muut ovat hiljaa ja kuuntelevat.

U:lta kysytään yhdessä välissä: "Onko sulla mitään juttuja mitä oot tykänny tehdä Overpas-

sisä?” U vastaa hymähtäen ainoastaan: ”Joo.” Tulkitsen tämän vitsiksi, mutta IGL halusi kuulla yksityiskohtaisesti pelauksista. Keskustelu ei siis johda mihinkään. IGL jatkaa. Myöhemmin IGL kysyy U:lta jälleen mielipidettä, ja tällä kertaa U vastaa pidemmin. Puhepalvelimella on samaan aikaan käynnissä muita keskusteluita, ja U:n vastaus vaikuttaa menevän osalta pelaajista ohi.

Yhteiseen oppimiseen osallistumisen ajoittaiselle vähäisyydelle on varmasti monenlaisia syitä. V koki, että kaikkien jäsenten osallistuminen yhteiseen oppimiseen on hyvin tärkeää. Toimintayhteisön näkökulmasta tarkasteltuna yhteinen oppiminen on sekä jäsenyyden kriteeri että joukkueen perustoiminto, joten on perusteltua esittää, että kaikkien jäsenten ajoittainen oppimiseen osallistuminen on oleellinen osa joukkueen jäsenyyttä ja siksi tärkeää.

5.3 Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen ja suhdekeskeiseen vuorovaikutukseen osallistuminen

Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen ja suhdekeskeiseen vuorovaikutukseen osallistuminen -ulottuvuus sisältää vuorovaikutussuhteiden rakentamisen, jäsenten joukkueen suhdetason vuorovaikutukseen osallistumisen sekä vitsailun ja tarinankerronnan joukkueen rakentamisen keinona. Joukkueen jäsenet V ja U kertoivat haastatteluissaan pitävänsä vuorovaikutussuhteiden rakentamista tärkeänä osana liittymisprosessia. Havainnoinnin ja haastattelujen perusteella joukkueen jäsenet vaikuttavat rakentavan vuorovaikutussuhteita työskentelyn lomassa ilman erityistä vuorovaikutussuhteisiin panostamista. Haastatteluissa ilmeni, että joukkue viettää välillä aikaa yhdessä myös harjoitusten jälkeen tai muuten niiden ulkopuolella, jolloin tilaa ja aikaa tutustumiselle on enemmän. Yhteensä ulottuvuuteen kuuluu neljä luokkaa, jotka kuvaavat vuorovaikutussuhteiden rakentamista, vuorovaikutukseen osallistumista, U:n vuorovaikutukseen osallistumisen tukemista sekä vitsailua (Taulukko 3).

TAULUKKO 3 *Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen ja suhdekeskeiseen vuorovaikutukseen osallistuminen* -ulottuvuuteen kuuluvat luokat

Luokka	Selite
Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen	Vuorovaikutussuhteiden rakentamista tai keskustelua niiden rakentamisesta U:n ja muiden välillä.
U:n vuorovaikutukseen osallistuminen tai U:n osallistumisen tukeminen	U:n osallistumista joukkueen muuhun kuin oppimiseen liittyvään vuorovaikutukseen, sekä sitä, kuinka muut jäsenet tukevat U:n osallistumista joukkueen vuorovaikutukseen.
Muiden jäsenten vuorovaikutukseen osallistuminen	Muut jäsenet osallistuvat muuhun kuin oppimiseen liittyvään vuorovaikutukseen.
Vitsailu ja tarinankerronta	Joukkueessa rakennetaan yhteistä todellisuutta tarinankerronnalla ja vitsailulla.

5.3.1 Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen

Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen on U:n ja muiden joukkueen jäsenten välisten vuorovaikutussuhteiden rakentamista esimerkiksi itsestäkertomalla, tekemällä yhdessä jotain muuta kuin työtä tai vuorovaikutuksella, joka suoraan käsittelee jäsenen välisiä vuorovaikutussuhteita. Tämä luokka sisältää siis sellaista vuorovaikutusta, jossa käsitellään vuorovaikutussuhteiden rakentumisen etenemistä ja onnistumista tai vuorovaikutussuhteiden ominaisuuksia ja laatua joko havainnoituna tai haastateltavien kertomana.

Joukkuetta havainnoidessa huomasin, että joukkueen vuorovaikutus oli hyvin tehtäväkeskeistä, eikä esimerkiksi tutustumiselle ollut varattu harjoituksista aikaa. Harjoituksien aikana oli lyhyitä suunniteltuja taukoja, joiden aikana pelaajat saattoivat käydä jaloittelemassa. Tämän lisäksi taukoja syntyi esimerkiksi silloin, kun jouduttiin odottamaan harjoitusvastustajien saapumista. Näitä taukoja havainnoitiin kuitenkin aika vähän, ja usein joukkueen jäsenten havainnoitiin olevan hiljaa näiden aikana. Luonnollisia paikkoja vapaammalle keskustelulle ja toisiin tutustumiselle ei vaikuttanut olevan usein, tai ne hyödynnettiin muutoin, kuin vuorovaikutussuhteiden rakentamiseen. Jäsenet tutustuivat sen sijaan harjoitusten ulkopuolella, esimerkiksi niin, että harjoitusten jälkeen pelaajat jäivät katsomaan yhdessä Counter-Strike-turnausten lähetyksiä. U koki näiden tilanteiden olleen tärkeitä uusiin joukkuekavereihin tutustumisen kannalta. Kerron ensimmäisen tapaamiskerran havainnointimuistiinpanoissa, kuinka joukkue jäi harjoitusten jälkeen viettämään yhdessä aikaa puhekanavalle:

Loppukeskustelun jälkeen treenit päättyvät, ja pelaajat jäävät TeamSpeakiin keskenään juttelemaan ja pelailemaan rennosti. Kuulen myöhemmin, että he juttelivat keskenään jopa pari tuntia.

U koki nämä liittymisen alkuvaiheen yhteiset rennommat hetket tärkeinä. Tällaisissa tilanteissa vuorovaikutus ei ollut tehtäväkeskeistä, vaan jäsenet tutustuivat toisiinsa ja viettivät aikaa yhdessä. U kertoo myös haastattelussa kokevansa, että muusta kuin pelistä keskustelu auttaa tutustumaan muihin joukkueen jäseniin:

Minä: "Onko sulla semmonen olo et [joukkueen vuorovaikutuksessa] tarviis enemmän huumorii tai kevyttä keskusteluu, enemmän semmosta ei-asiaa?"

U: "Ei se mun mielestä mitenkään pakollista oo. Et välillä puhuttaa ja välillä ei. Mut se on hyvä et puhuu välillä vaa jostain muusta ku peliin liittyvästä ja bondaa."

Minä: "Onks semmoselle ollu sun mielestä riittävästi aikaa nyt?"

U: "On, et aika paljon alussa jäätiin treenien jälkeen vaa juttelee ja kattoo yhdessä jotain striimejä monekskin tunniks. Siinä kerkes aika paljon jo tutustuu."

U:n mukaan joukkueen jäsenistä hän on tutustunut V:hen eniten, ja arvelee sen johduttuvan juuri siitä, että on keskustellut V:n kanssa pelin ulkopuolisista asioista muihin jäseniin verrattuna enemmän:

Minä: "Ootko tutustunu V:hen vielä?"

U: "Kyl V:stä on saanu aika paljon irti. Kyl sen kaa on tullu puhuttuu niin ku pakostikin enemmän pelin ulkopuolisista asioista, ja sen kautta tullu tutustuttuu. Ehkä pelin ulkopuolisesti tietää V:stä enemmän, kun joistain pelaajista."

Sekä V että U toivat haastatteluissa esille olevansa hieman tyytymättömiä vuorovaikutussuhteiden rakentumiseen. He kokivat U:n tutustuneen muihin pelaajiin jo jonkin verran, mutta myös sen, etteivät vuorovaikutussuhteet olleet vielä sillä tasolla, jolla he haluaisivat niiden olevan. Tämän haastatteluaineiston pohjalta havainnoinnissa ilmenneitä tilanteita, joita olisi voitu hyödyntää vuorovaikutussuhteiden rakentamiseen koodattiin vuorovaikutussuhteiden rakentamisen puutteeksi. Tällaiset hetket tulkittiin tilannekohtaisesti. Ne ilmenivät hetkinä, joina joukkueen jäsenten tutustumista olisi voitu edistää, mutta niin ei tehty. Vuorovaikutussuhteiden rakentamisen puutteita tulkittiin siis osin harkinnanvaraisesti havainnointiaineistosta ja osin haastateltavien kertomusten perusteella. Kerron ensimmäisen havainnointikerran muistiinpanoissa tilanteesta, jossa joukkue ensimmäisellä tapaamiskerralla siirtyi suoraan tehtävätason työskentelyyn, kun kaikkien nimet oli käyty läpi:

Ennen teoriaan siirtymistä V ehdottaa, että kaikki kertoisivat nimensä ja hieman jotain itsestään. Jokainen pelaaja kertoo vuorollaan oman nimensä (TeamSpeakissa ollaan pelinimillä), mutta ei muuta. U kertoo nimensä ja sanoo, että on siistiä päästä kokeilemaan tässä joukkueessa pelaamista. Muut yhtyvät tähän. Sen jälkeen käydään tunnin verran läpi teoriaa yhteen pelin kartoista IGL:n johdolla, jonka aikana muut puhuvat vain esittääkseen kysymyksiä tai kommentteja aiheesta. Nimikierroksen lisäksi tutustumiselle tai itsestakerptomiselle ei ole vielä ollut aikaa, eikä siihen tähtäävää keskustelua käydä. Kun harjoitusvastustaja saapuu palvelimelle, peliin mennään ilman sen kummempia keskusteluja.

Myös seuraavalla havainnointikerralla, eli joukkueen toisella tapaamiskerralla, havainnoin samanlaisen tilanteen. Tällä kertaa harjoituksissa oli myös ylimääräistä aikaa, jonka olisi voinut käyttää esimerkiksi vuorovaikutussuhteiden rakentamiseen, mutta näin ei kuitenkaan tehty:

IGL:n teoriaosuus kestää 20 minuuttia, jonka jälkeen odotellaan 10 minuuttia vastustajien saapumista palvelimelle. Sen aikana keskustelua on vähän. IGL ja yksi pelaajista vitsailevat keskenään. Muut tekevät omia juttujaan hiljaa. Joukkueen jäsenet eivät pyri käyttämään hiljaista hetkeä hyödyksi esimerkiksi tutustumiseen. Pian siirrytään peliin, jonka aikana juttu luistaa, kuten pelissä aina.

Kuvatussa tilanteessa pidettiin ensimmäisiä harjoituksia, jotka olivat myös osalle joukkueen jäsenistä ensimmäinen kerta, kun he tapaavat U:n. Tästä huolimatta vuorovaikutussuhteiden rakentaminen vaikutti usein jäävän joukkueen vuorovaikutuksessa vähintäänkin taka-alalle. Toki on pidettävä mielessä, että en osallistunut kaikkiin joukkueen vuorovaikutustilanteisiin tai -kanaviin, joihin vuorovaikutussuhteiden rakentaminen on voinut painottua. Vuorovaikutussuhteiden rakentamiseen liittyvistä haasteista kuitenkin kertoo se, että V mainitsi haastattelussa, että pelaajat eivät vielä tunne toisiaan niin hyvin, kuin hän haluaisi. Hän myös kertoo tulossa olevasta kasvokkaistapaamisesta, jonka toivoo auttavan vuorovaikutussuhteiden rakentamisen puutteisiin:

Minä: "Tuntuuko susta siltä, et U kokee olevansa täysmittainen tiimin jäsen?"

V: "Jos ei koe nyt, niin must tuntuu et se tulee tapahtuu vuoden alussa, kun saadaan *bootcamp* (treenileiri) aikaseks. Me ei olla vielä ryhmäydytty mun mielestä riittäväällä tasolla, ja me ollaan vielä vähän... niin kun pikkasen irrallisia toisistamme. Et me voidaan päästä vielä lähemmäks silleen et, meistä tulee ystäviä ja työkavereita. Must tuntuu et se *bootcamp* jota on suunniteltu vuoden alkuun, niin tulee avaamaan pelaajia toisilleen. Ei oo nyt siis ongelmaa missään, mutta tunnen silti sen, et meillä vois vielä olla paljon enemmän."

Minä: "Et koet, et semmonen syvempi tutustuminen ois vasta tulossa?"

V: "Niin kai. Ehkä sen vois muotoilla eri tavalla, mutta semmonen täydellinen avautuminen joka suuntaan, et ei puhuta pelkästään U:sta, vaan sellanen avautuminen voi tapahtua myös jollain muulla. Et me ei olla käyty myöskään [toisiksi uusimman pelaajan] kanssa *bootcampilla* kertaakaan, vaikka se on ollu tiimissä jo jonkun aikaa. Et siin saattaa tapahtua paljonkin positiivisia asioita. Et mä ite ootan aivan innolla sitä. Kun tietää, mitä kaikkee hyvää siellä voi tulla."

Myös U kertoo vuorovaikutussuhteiden rakentamisen haasteista liittymisprosessin aikana. U:n kertoo olevansa joskus muihin pelaajiin pelialusta Steamin yksityisviestien avulla yhteydessä, mutta harvoin muilla tavoin:

Minä: "Ootko sä muiden pelaajien kaa tekemisissä treenien ulkopuolella?"

U: "Kyl mä Steamissa laittelen välillä viestii, mut ei mitään sen ulkopuolelta."

Minä: "Sanositko et sä oot päässy nyt tutustuu tän joukkueen pelaajiin?"

U: "No joo... en ehkä nii hyvin, ku toivois, mut kyl mä tunnen tarpeeks hyvin."

Minä: "Et nyt on niin ku työkaveri-taso, vai?"

U: "Joo, ja ehkä just sitä et... ei oo töiden ulkopuolella nii paljoo puhuttavaa, et kaikki liittyy just peliin."

Minä: "Koetko, et se vois muuttuu, kuhan tapaatte kasvokkain?"

U: "Kyllä se vois muuttuu, sit ku on muutakin aktiviteettii ku CS:sää, nii tietenki se puhe sit toivottavasti siirtyy johonki muuhun."

Jälkimmäisessä esimerkissä yllä U kertoo, kuinka hän on tutustunut muihin joukkueen jäseniin vähemmän, kuin olisi toivonut. Etenkin hän kokee, ettei joukkueen muiden jäsenten kanssa riitä puheenaiheita työn ulkopuolisista asioista keskusteluun. Tämä voisi johtua esimerkiksi tutustumiseen varatun ajan vähäisyydestä ja liian vähäisestä itsestäkertomisesta.

Valmentajan ja U:n kertomukset nostavat esille vuorovaikutussuhteiden rakentamisen kannalta tärkeän asian: joukkue tapaa säännöllisesti noin kuusi kertaa viikossa, mutta tapaamiset ovat aina teknologiavälitteisiä, ja harvoin edes videokuvallisia. Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen on varmasti tämän myötä vaikeampaa, kuin säännöllisesti kasvokkain tapaavalla tiimillä. Myös tässä joukkueessa ainakin V ja U ovat oivaltaneet kasvokkain tapaamisen merkityksellisyyden. Oivallus ei aina kuitenkaan näkynyt käytännössä, ja suhdekeskeiselle vuorovaikutukselle oli ainakin harjoitusten aikana hyvin vähän tilaa ja aikaa.

5.3.2 U:n vuorovaikutukseen osallistuminen tai U:n osallistumisen tukeminen

U:n vuorovaikutukseen osallistuminen tai U:n osallistumisen tukeminen on havaintoja tai haastattelussa saatua tietoa siitä, kuinka U osallistui joukkueen muuhun kuin oppimiseen liittyvään vuorovaikutukseen. Havainnointiaineiston perusteella U vaikutti osallistuvan ajan myötä enemmän joukkueen vuorovaikutukseen, eli oli alussa hiljaisempi, ja havainnointijakson edetessä rohkaistui ottamaan enemmän osaa joukkueen vuorovaikutukseen. U:n osallistumista tuettiin esimerkiksi kysymällä erityisesti tämän mielipidettä yhteisissä oppimistilanteissa, kun muiden mielipidettä ei erikseen kysytty. Havainnoinnin perusteella vaikutti siltä, että U:n osallistumista tuettiin liittymisprosessin alussa paljon, ja tuen määrä väheni sitä mukaa, kun U alkoi osallistua vuorovaikutukseen oma-aloitteisesti enemmän. Kirjoitin neljännen havainnointikerran muistiinpanoissa siitä, kuinka U otti tässä vaiheessa liittymisprosessia jo aiempaa enemmän osaa joukkueen yhteiseen työskentelyyn ja vitsailuun:

U innostuu vitsailemaan, ja tuo eloja TeamSpeakiin. Muut lähtevät mukaan. U alkaa selkeästi tuntea olonsa kotoisaksi: vitsailee, osallistuu keskusteluun ja esittää välillä jopa kriittisiä kommentteja. Näitä on kuitenkin vähän: usein kommentit aiemmista peleistä ja uusista ideoista esittää IGL tai V.

V:n mielestä U osallistui riittävästi joukkueen vuorovaikutukseen, eikä kokenut U:n vähäisemmän osallistumisen olleen alussa ongelma. V kertoi haastattelussa, että näkee uuden pelaajan aktiivisen osallistumisen joukkueen vuorovaikutukseen kuitenkin tärkeänä osana liittymisprosessia:

Minä: "Mitä U ois voinu tehdä sun mielestä, että se liittyminen ois ollu tehokkaampaa?"

V: "En silleen koe et mitään... mut ehkä semmosta heittäytymistä enemmän, jos jotain. Vaikee tietenkään vaikuttaa, jos se on sen luonne, tai et ihmisethän on erilaisii. Mut ehkä sitäkin voi harjottaa, et on aktiivisempi. Et jos siihen halua laittaa aikaa ja efforttia, et sä muutut ihmisenä, nii kaikki on mahdollista, mut mä silti ite uskon et ei sille ollu mitään tarvista [tässä tapauksessa]. Mut jos sille [uuden pelaajan joukkueen vuorovaikutukseen osallistumiselle] haluis tehdä enemmän ja jos se ois ongelma, mitä se ei oo meillä, nii sehän pitä tiedostaa, et on ollu tämmönen ongelma, ja tiedostaa et sille pitää tehdä jotain. Eli pitäs heittäytyä enemmän."

E: "Niin, jos ei puhuta nyt U:sta, vaan yleisellä tasolla uuden pelaajan liittymisestä, niin ujomman pelaajan vois olla vaikeempaa liittyä joukkueeseen?"

V: "Nii, et siinä pitää ehkä harjottaa itseensä. Et se et on hiljaa, nii se ei vie sitä asiaa eteenpäin, vaan siinä on pakko heittää ittensä likoon. Ja tajuta se, et täähän olikin hyvä juttu ja tää toimii. Se ruokkii sitä, et on enemmän äänessä jatkossa."

V:n kuvaili haastattelussa, että uuden pelaajan pitää joukkueeseen liittyessään "heitäytyä" ja "laittaa itsensä likoon". Näiden voidaan nähdä olevan nimenomaan vuorovaikutusaktiivisuuteen liittyviä asioita. V painotti, ettei U:n vuorovaikutukseen osallistuminen ollut ongelma liittymisprosessissa. Hän kuitenkin toi esille, että olisi mahdollisesti kaivannut hieman enemmän aktiivisuutta U:lta etenkin liittymisprosessin alussa. V kertoi tiedostavansa, että halukkuus osallistua aktiivisesti vuorovaikutukseen on ihmiskohtaista, mutta että kokee sen kuitenkin olevan myös harjoiteltavissa oleva taito. Vaikuttaisi siltä, että V pitää halukkuutta osallistua aktiivisesti

joukkueen vuorovaikutukseen työelämän taitona e-urheilijalle. Vuorovaikutusaktiivisuus voitaisiin näin ollen nähdä osana joukkuepeliiä pelaavan e-urheilijan osaa-miskokonaisuutta.

Joukkueella oli yksi vapaa-ajan kasvokkaistapaaminen syksyn aikana, jossa jäsenet pääsivät keskustelemaan myös muista, kun peliin liittyvistä asioista. En havainnoinut tapaamista, mutta pyysin haastateltavia kertomaan sen kulusta ja sen merkityksestä liittymisprosessissa. U:n mielestä tapaaminen oli hyvä paikka päästä tutustumaan muihin joukkueen jäseniin, esimerkiksi puhumalla myös muusta, kuin pelistä. U myös koki päässeensä vitsailemaan muille jäsenille itselleen luontaisella tavalla kasvokkaistapaamisessa:

Minä: "Teillä oli jo yks yhteinen kasvokkaistapaaminen tässä. Miltä se tuntu, miten se meni?"

U: "Olihan se kiva päästä näkee, miltä äijät näyttää."

Minä: "Tuntuks siltä et juttu luisti paremmin, ku oltiin kasvokkain?"

U: "Tietenkin se... aika samalla tasolla, mut ehkä ei niin paljon puhuta vaan pelistä. Tykkään heittää semmosta tyhmää läppää, nii tuntu et joku muukin tykkäs."

Minä: "Lähtiks ne vähän enemmän siihen mukaan [kuin TeamSpeakissa]?"

U: "Juu."

Minä: "Eli tiivistäsit niin et se kasvokkain tapaaminen tuntuu... et siinä on tiettyjä eroja teknologiavälitteiseen?"

U: "Joo, siis on se aina tosi hyvä just nähä... vähä niiku joutuu pakosti olee, ei pääse karkuun nii helposti."

Minä: "Pakko olla vuorovaikutuksessa."

U: "Nii."

U kertoi haastattelussa kasvokkaisuorovaikutuksen eduista verrattuna teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen. U:n mukaan joukkueen oli hyvä tavata myös kasvokkain, sillä tässä kasvokkaisessa vapaa-ajan tapaamisessa joukkueen vuorovaikutus ei ollut yhtä tehtäväkeskeistä, kuin harjoitusten aikana TeamSpeakissa. U myös kuvaili, kuinka kasvokkaisuorovaikutuksessa joukkueen jäsenet vaikuttivat osallistuvan vuorovaikutukseen enemmän, koska tilanteesta "ei päässyt karkuun" yhtä helposti, kuin teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa.

Etenkin alkuvaiheessa U:n vuorovaikutukseen osallistumista tuettiin paljon. Tukeminen näkyi esimerkiksi niin, että muut joukkueen jäsenet kysyivät U:lta mielihoidettua oppimistilanteissa tai U:lta pyydettiin tietoa. Joukkue rakensi etenkin ensimmäiset yhteiset harjoituskerrat niin, että harjoitusotteluiden jälkeen U:lle annettiin mahdollisuus kertoa omia ajatuksiaan ottelusta ennen muita. U:n rooli joukkueessa ei edellytä tällaista erityispaikkaa, joten on perusteltua olettaa, että se johtui halusta tukea U:n osallistumista. Joukkueen muut jäsenet myös rohkaisivat U:ta kertomalla suoraan, että he haluavat U:n osallistuvan enemmän. Kirjoitin ensimmäisen

havainnointikerran muistiinpanoissa, kuinka muu joukkue tukee U:ta kysymällä tältä ajatuksia harjoitusottelusta molempien ottelujen jälkeen:

Pelin jälkeen V aloittaa keskustelun: "U, miltä tuntui pelata? Miten peli kulki verrattuna edelliseen tiimiin?" U kommentoi lyhyesti, että pelaaminen tuntui hyvältä, ja oli kiva pelata. Tämän jälkeen V kertoo ajatuksia pelistä. IGL kommentoi, muut kuuntelevat hiljaa.

Toisen pelin jälkeen sama kaava toistuu. Ensin U:lle annetaan mahdollisuus kommentoida, jonka hän käyttää lyhyesti kertomalla, että oli hyvä peli. V kysyy vanhoilta, miltä U:n kanssa pelaaminen tuntui, ja halutaanko jatkaa tästä U:n kanssa. Kaikille sopii, "ihan hyvältä tuntu".

Yllä olevista kahdesta esimerkistä on havaittavissa, että harjoituspelin päätyttyä U:lle annettiin erityisasema kommentoida pelien kulkua ennen muita jäseniä. Kyseessä vaikuttaisi olevan kokeilujakson ja etenkin ensimmäisten kertojen käytäntö, sillä samaa ei esiintynyt enää myöhemmin havaintojakson aikana, vaan pelejä käytiin yhteisesti läpi. Ensimmäisen kerran harjoituspeleissä työskentelyn pääpaino ei vaikuttaisi olleen vielä yhteisellä oppimisella. Sen sijaan tunnusteltiin, kokevatko muut jäsenet mukavaksi aloittaa U:n kanssa harjoittelun, ja vastaavasti, kokiko U samoin.

Joukkueen muut jäsenet havainnoitiin ilmaiseen, kuinka he arvostavat U:n kokemusta ja osaamista, ja toivovat U:n tuovan joukkueeseen uusia näkemyksiä ja omaa osaamistaan. Myös haastateltavat kertoivat, että tästä oli puhuttu yhdessä joukkueen kesken. Tämä voidaan nähdä pyrkimyksinä rohkaista U:ta osallistumaan ja luoda tilanteita, joissa U tulee kuulluksi. V kertoo haastattelussaan, miten muu joukkue pyrki rakentamaan positiivista ja avointa vuorovaikutusilmapiiriä, jotta U:n olisi helpompi osallistua vuorovaikutukseen:

Minä: "Mites sitten vanhat pelaajat ja valmentaja, miten ne vois tukea uuden pelaajan liittymistä?"

V: "Mä sanosin et positiivinen ilmapiiri ja se et kannustaa, et avaa keskusteluita... et pyrkii luomaan sen ilmapiirin semmoseks, ja sen tilan, et sillä uudella pelaajalla on mahdollisuus heittäytyä. Et mä sanosin et jos sitä mahdollisuutta ei luo toiselle, tai et sille henkilölle ei tuu sellasta mieleen siitä joukkueen ilmapiiristä ja tilasta, niin ei se ainakaan edesauta sitä [heittäytymistä]."

Minä: "Millä tavalla te sitten autoitte U:ta liittymään tohon joukkueeseen?"

V: "Musta tuntuu et se on se, et me ryhmänä toivotettiin se tervetulleeksi, ja et meillä oli se positiivinen ilmapiiri. Ei oo mitään varsinaista prosessia, mutta positiivinen ilmapiiri, ja et annettiin tilaa nostaa itseensä esille. Mä uskon et se kävi ainakin selväks U:lle, et kaikki pitää häntä kokeneena pelaajana, ja sitä kautta meitä kiinnostaa se, mitä siellä korvien välissä on. Nyt kun tälleen mietti tätä asiaa, nii sehän voi luoda myös paineita, et odotetaan jotain, mut sitten taas vastapainona mun mielestä ainakin jos joku tulis sanoo et "te ootte pärjänny hyvin, mua kiinnostas tietää et miten te ajattelette tästä", nii kyllä mä ainakin lähtisin siitä avautumaan. Mut voi olla et se jollekin toiselle vois asettaa paineita. Ja mä uskon et mitä pidemmälle ollaan menty tässä, niin sitä enemmän U on äänessä.

V mainitsi haastattelussa positiivisen vuorovaikutusilmapiirin tavoittelemisen lisäksi myös, että muut jäsenet antoivat U:lle "tilaa nostaa itsensä esille". Jäi epäselväksi,

mitä tilan antaminen käytännössä tarkoitti. Tilan antamiseksi voitaisiin nähdä mielihyväkysymisen erityisesti U:lta, mutta myös pelkästään hiljaa olemisen voitaisiin tulkita samoin. Hiljaa olemisen uusi jäsen voisi tulkita niin negatiivisesti, kuin positiivisesti, eli se ei itsessään vielä takaisi osallistumisen tukemista. U kuitenkin kertoi haastattelussaan, että koki positiivisen ilmapiirin ja muilta jäseniltä saamansa tuen auttaneen häntä osallistumaan enemmän joukkueen vuorovaikutukseen:

Minä: "Huomasitko, et muut pelaajat ois antanu sulle enemmän tilaa osallistuu keskusteluun, koska oot uus pelaaja?"

U: "Juu, tietenkkin."

Minä: "Mil taval se näky, osaatko antaa jonkun esimerkin?"

U: "En oikeen, mut kyl sen huomaa, et ne kuuntelee, ku mä avaan suun, ja tietää et sieltä tulee hyvää asiaa, vaikka ei välillä tuukkaan. Se on myös semmonen *mutual respect*, et ei nekää varmaa alkuun tiä, et tuleeko mun suusta hyvää vai huonoo juttuu."

Minä: "Onks jotain missä sun mielestä muut tiimiläiset onnistu ton liittymisprosessin aikana?"

U: "Ne on ollu tosi mukavia! Oli helppo liittyä. Ei oo ollu mitenkään raskasta missään vaiheessa."

Minä: "V:n mielestä muut pelaajat anto sulle hyvin tilaa avautuu. Koetko sä samoin?"

U: "Joo, koen."

Minä: "Mites V, onnistuko se jossain erityisen hyvin sun mielestä?"

U: "Mun mielestä se saatto mut hyvin perille kaikista asioista, ja autto alkuun, ja saamaan mua vähän niiku ääneen."

U myös koki V:n suoraan rohkaisseensa U:ta osallistumaan aktiivisemmin joukkueen vuorovaikutukseen. U koki kaikkien mainittujen tukemisen keinojen, eli kysymysten esittämisen, positiivisen ilmapiirin rakentamisen, tilan antamisen U:lle ja suoran rohkaisun tulleen esille ja auttaneen liittymisprosessissa.

Muut jäsenet olivatkin kyselleet joukkueen aiemmilta pelaajilta palautetta kokeilujakson toimivuudesta ja pohtineet yhdessä, miten kokeilujaksoa ja uuden pelaajan liittymisprosessia voisi tehostaa. V kertoi tästä haastattelussaan:

V: "Tää oli eka kerta try-out-tilanteessa, että me mietittiin... koska viime try-outeista oli aika vähän aikaa, niin tässä oli mahdollisuus kysyä, et miten ne viime try-outit meni. Se idea tuli joltain muulta kun multa, mut se idea tuli, et entä jos kysyttäs näiltä pelaajilta joita viimeks try-outattiin, et miten se meni ja mitä voitais tehdä paremmin. Ja siitä me pystyttiin vielä pikkasen parantaa sitä prosessia."

Uuden jäsenen osallistuminen joukkueen vuorovaikutukseen vaikuttaisi havainnoinnin ja haastattelujen perusteella olevan merkityksellinen osa liittymisprosessia. Tämän vuoksi uuden jäsenen osallistumisen tukeminen lienee myös tärkeä tehtävä

muille joukkueen jäsenille. V kertoi haastattelussa uuden pelaajan osallistumisaktiivisuuden olevan tärkeä osatekijä uuden pelaajan liittyessä joukkueeseen, ja koki U:n osallistuneen pääosin kiitettävissä määrin. Sekä U että V kertoivat kokevansa, että muiden jäsenten tuki U:n osallistumiselle oli riittävää ja tarkoituksenmukaista.

5.3.3 Muiden jäsenten vuorovaikutukseen osallistuminen

Muiden jäsenten vuorovaikutukseen osallistuminen on havaintoja tai keskustelua siitä, kuinka muut jäsenet osallistuvat joukkueen muuhun kuin oppimiseen liittyvään vuorovaikutukseen. Muiden jäsenten osallistumisaktiivisuuden havainnoitiin vaikuttavan joukkueen vuorovaikutusilmapiiriin. V kertoi myös haastatteluissa oppimistilanteiden ja vuorovaikutussuhteiden rakentamisen olevan usein osallistumisaktiivisuudesta kiinni. Näin ollen voidaan esittää, että muiden jäsenten osallistumisaktiivisuus vaikutti siihen, edistyykö yhteisen uuden joukkueen rakentaminen. Useimmiten muiden jäsenten osallistumisesta tehtiin havaintoja, kun osallistumisaktiivisuus oli vähäistä, ja tämä vaikutti esimerkiksi joukkueen yhteiseen oppimiseen tai vuorovaikutussuhteiden rakentamiseen.

V ja U kokivat molemmat osallistumisaktiivisuuden jakautuvan tasaisesti joukkueessa. Haastattelussa tätä aihetta sivuttiin esimerkiksi silloin, kun kysyttiin vitsailusta joukkueessa. Molemmat haastateltavat kokivat kaikkien jäsenten vitsailevan kukin vuorollaan, eikä kukaan jättäydy vuorovaikutuksesta erityisesti pois.

Muiden jäsenten vuorovaikutukseen osallistumiseen liittyviä puutteita havainnoitiin joukkueen harjoittelussa. Esimerkkinä toisen kerran havainnointimuistiinpanoihin kirjattu tilanne, jossa havainnoin vuorovaikutuksen puutetta mielestäni erikoisessa tilanteessa:

Vanhat jäsenet ovat vitsailemassa puhekanavalla keskenään, kun liityn mukaan. Uuden pelaajan liittymisen myötä vitsailu lakkaa ja siirrytään asiaan. Huomaan, että kukaan ei tervehti uutta pelaajaa, eikä hän itsekään sano mitään, vaan mennään suoraan asiaan. Utta ei tunnu häihtaavan, koska osallistuu keskusteluun normaalisti, kun ideoidaan pelauksia.

Tilanteessa U:n liittyessä puhepalvelimelle muut joukkueen jäsenet eivät tervehtineet U:ta. Tämä tulkittiin vuorovaikutuksen puutteena, koska tervehtimättä jättäminen voi aiheuttaa uudessa jäsenessä epävarmuutta muiden ajatuksista häntä kohtaan. Tämä on toki tulkinnanvaraista, ja käytänteenä ei välttämättä olisi ongelma. Vastavia pieniä vuorovaikutukseen osallistumisen puutteita havainnoitiin harjoitustenkaisesta vuorovaikutuksesta muutamia.

Vuorovaikutukseen osallistumisen puutteita tai vähäisyyttä havainnoitiin sekä muiden jäsenten että U:n osalta. Yleensä vuorovaikutukseen osallistumisen puute oli yksittäisten pelaajien väliaikaista hiljaisuutta. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että joukkueen WhatsApp-ryhmän käyttötarkoitus ja käytänteet olivat muokkautuneet ajan myötä niin, etteivät jäsenet aina osallistuneet siellä vuorovaikutukseen:

Minä: "Millasta se WhatsApp-ryhmän keskustelu on? Te ilmeisesti sovitte aikatauluja siellä ja välillä 'häröillään'?"

V: "Joo, no aika vähän se on sitä 'häröilyä'. Se on vähän muuttunu ajan kanssa, kun pelaajia on vaihtunu. Nykyään se on pitkälti sitä et mitä on tulossa ja mitä ollaan tekemässä, et

se on sellanen työ-WhatsApp. Et siellä on tosi vähän sellasta häröilyä, vaikka se ei oo ol- lenkaan kielletty. Ihan hirveesti siellä ei viestitellä, yleensä puhutaan harjoituksissa.”

Minä: ”Onks teil sit joku kanava mihin se vitsailu keskittyy?”

V: ”Kyl se on aika paljon sillon kun ollaan TeamSpeakissa, vaikka se ei oo muillakaan alus- toilla mitenkään kielletty. Musta tuntuu et se on vaan niinkun... vaikka meilläkään ei oo kaikki yli 30-vuotiaita, niin se on menny aika jotenkin... *official*-meiningiks.”

Minä: ”Niin, et vähän semmoseks aikuisten WhatsAppiks?”

V: ”Niin.”

Minä: ”Mut sovitte WhatsAppissa aikatauluja ja käytännön asioita?”

V: ”Joo.”

Vuorovaikutukseen osallistumisen puutteen koodaaminen oli aina tulkinnanvaraista. Kaikista yleisimmin vuorovaikutukseen osallistumisen puute näkyi joukkueessa ti- lanteissa, joissa joukkueen vuorovaikutus oli lähinnä IGL:n ja V:n välistä keskustelua, jota muut kuuntelivat. Tällaiset tilanteet olivat yleisiä harjoituksissa. Suhteellisen iso osa joukkueen vuorovaikutuksesta harjoitusten aikana käytiin näiden kahden jäse- nen välillä, tai niin, että toinen heistä puhui koko muulle joukkueelle. Välillä muiden osallistumisen vähäisyys näkyi jopa niin, etteivät IGL ja V saaneet muille esitettyihin kysymyksiin vastauksia. Koska IGL ja V pyrkivät usein osallistamaan myös muita jäseniä, tulkittiin IGL:n ja V:n välinen vuorovaikutus nimenomaan muiden jäsenten osallistumisen vähäisyydeksi, eikä esimerkiksi niin, että IGL ja V dominoisivat tahal- lisesti joukkueen vuorovaikutusta. Joukkueen harjoituksissa oli hyvin harvoin tilan- teita, joissa yksikään jäsen ei olisi puhunut. Sen sijaan tilanteita, joissa vain IGL ja V puhuivat, oli usein. Aina tätä ei havainnoitu ongelmallisena, ja IGL:n ja V:n osallis- tumisaktiivisuuden suuruutta selittääkin heidän roolinsa joukkueen valmentajana ja kapteenina. Toisinaan muiden jäsenten osallistuminen oli kuitenkin niin vähäistä, että se saattoi vaikuttaa joukkueen ilmapiiriin ja oppimiseen. Tästä esimerkkinä on muistiinpano neljänneltä havainnointikerralta, jossa V yritti avata keskustelua jouk- kueen jäsenten välisestä vastuunjaosta, muttei saanut pelaajilta vastauksia:

V ottaa puheeksi vastuunjaon joukkueessa, mistä he ilmeisesti ovat puhuneet IGL:n kanssa aiemmin kahdestaan. V pohtii ääneen sitä, mitä joukkueen muiden jäsenten pitäisi tehdä, jos IGL:ltä ei tule ideoita pelin aikana. Onko muiden otettava silloin enemmän vastuuta? IGL avaa omaa ajatteluaan tästä aiheesta, muut kuuntelevat. Muilta ei tule oikein kom- mentteja. Asia jää sikseen ja siirrytään eteenpäin.

5.3.4 Vitsailu ja tarinankerronta

Vitsailua ja tarinankerrontaa nousi esille sekä havainnointi- että haastatteluaineistosta. Yhteinen vitsailu ja tarinankerronta voidaan nähdä keinona rakentaa joukkueen jä- senten välillä yhteistä ymmärrystä siitä, millainen joukkue on ja keitä siihen kuuluu. Vitsailu ja tarinankerronta nousi selvästi esille omana vuorovaikutuksen osa- alueenaan. Vitsailu voidaan nähdä aineiston perusteella yhteisen oppimisen lisäksi joukkueen toisena merkittävänä tapana rakentaa yhteistä ymmärrystä uudesta jouk-

kuesta. Joukkueen vitsailu ja tarinankerronta voidaan jakaa kahteen tulkinnanvaraiseen osaan sen mukaan, rakennettiinkö vuorovaikutuksessa käsitystä uudesta yhteisestä joukkueesta, vai korostettiinkö sillä muiden jäsenten yhteisiä kokemuksia ja taustaa ilman U:ta. Näin tarkasteltuna vitsailu ja tarinankerronta voidaan nähdä selvinä uuden yhteisen joukkueen rakentamisen työkaluina. Yhteinen vitsailu, johon myös U pystyi osallistumaan tai jonka U aloitti, vaikutti lisääntyvän sen myötä, kun joukkue harjoitteli ja pelasi yhdessä. Yhteinen tarinankerronta siis vaikutti lisääntyvän, kun joukkue kerrytti yhteisiä kokemuksia. Yhteinen vitsailu oli usein joko tilannehumoria, jossa vitsailtiin jostain juuri tapahtuneesta, yhdessä koetusta asiasta, tai vitsailua aiemmin yhdessä koetusta. Yhteisestä vitsailusta on havainnointimuitiinpanoja järjestyksessä neljänneltä, viidenneltä ja kuudennelta havainnointikerralta:

Tämän kerran aikana on myös ollut aiempia kertoja enemmän vitsailua. Huulta heitellään vähän joka suuntaan. Tuntuu, että V on muita useammin vitsailun kohde, mutta vitsailu on kuitenkin hyvántahtoista. Vitsailu keskittyy yhteisesti jaettuihin kokemuksiin ja tilannehumoriin, johon kaikki voivat osallistua. U ei siis jää vitsailun ulkopuolelle.

Tässä vaiheessa U on ollut joukkueessa kuukauden, ja joukkueen vuorovaikutuksesta huomaa, että U:n rooli on harvemmin "uusi pelaaja", ja useammin ihan vain joukkueen jäsen: hän osallistuu muiden jäsenten tavoin oppimiseen, eli keskustelelee, kommentoi ja pohtii kriittisesti. U vaikuttaa lähtevän mukaan huumoriin aiempaa useammin, ja tuntuu siltä, että myös aloittaa itse useammin vitsailua. Etenkin U:lle tutuimpien pelaajien kanssa vuorovaikutus vaikuttaa helpolta. U luovii vuorovaikutusviidakossa yhtä sukkelasti kuin muutkin joukkueen jäsenet.

Harjoitusvastustajat saapuvat palvelimelle, pian pelataan. U vitsailee vielä ennen harjoitusottelun alkua pelin asevalikoimasta, joka on jokaisen pelaajan henkilökohtainen ja itse kustomoitavissa:

U: "Mun pitää vaihtaa loadoutti Famas takas, ku mä skannasin eilen, et mitä mä voin tässä ees ostaa (naurahtaa)"

Toinen pelaaja: "Ai niin, sulla oli sit XM (naurahtaa)"

Ensimmäisissä kahdessa esimerkissä kuvataan, kuinka U:n yleinen osallistumisaktiivisuus, sisältäen oma-aloitteisen vitsailun, kasvoi ajan myötä. Viimeisessä esimerkissä U vitsailee edellisen päivän harjoitusottelussa koetulla pelinsisäisellä haasteella, joka liittyy peliin vasta lisättyyn, vielä pelaajille hieman päänvaivaa aiheuttavaan ominaisuuteen.

Kaikki pelaajat eivät aina ottautuneet vitsailulle, ja harjoitusten aikana keskityttiin usein asiaan. Vitsailuhetket olivat nopeita pyrähdyksiä pois aiheesta ja takaisin, mutta niillä vaikutti silti olevan usein vuorovaikutusilmapiiriä keventävä vaikutus. Vitsailu saattoikin alkaa yhteiseen oppimiseen liittyvänä vuorovaikutuksena, johon toinen vastasi humoristisesti. Viidennellä havainnointikerralla joukkue katsoi yhdessä nauhoitetta tulevan vastustajajoukkueen pelaamisesta. U vastaa hänelle esitettyyn kysymykseen vitsailevasti, jolloin oppiminen muuttuu parin puheenvuoron ajan vitsailuksi:

Nauhoitteella näkyy vastustajajoukkueen pelaus, jossa yksi pelaaja pyrkii kiinnittämään vastajoukkueen pelaajien huomion, jolloin samaan aikaan toinen pelaaja ottaa kontaktin toisesta suunnasta ensimmäisen pelaajan suuntaan katsoviin vastustajiin. Pelaajilla on siis pelauksessa selkeät roolit: toinen on maalitauluna, kun taas toisen tehtävä on eliminoida vastustajat.

Muu pelaaja: "Eiks me olla U välillä tälleen?"

U: "Joo, mut meillä on toisinpäin, et mä oon tuol savun takana hyppimässä hah"

Muu pelaaja: "Joo mut mä ammunki nii kovaa hah"

Yllä oleva tilanne on esimerkki huumorista, joka pohjautuu aiemmin yhdessä koettuun, ja tässä tapauksessa U myös vitsailee sillä, että on joutunut yhdessä sovitussa pelauksessa vähemmän hohdokkaaseen rooliin. Hetkessä syntyneestä huumorista esimerkkinä on viidenneltä kerralta ensin tilanne, jossa U vitsailee uudesta ottelunauhoitteiden (*demo*) katseluun tarkoitettusta ohjelmistosta. Toinen esimerkki on yksittäinen heitto, jossa yksi pelaajista näkee pelialusta Steamin kautta V:n avaavan Counter-Striken, ja vitsailee tämän keskittyvän muuhun kuin yhteiseen nauhoitteen katseluun:

U: "Siis löytyyks tuolt CSLensistä automaattisesti noi demot, vai?"

IGL: "Löytyy."

U: "Eli kaikki nyypät voi vaan kattoo demoja, jotka tulee tonne automaattisesti? Siis mikään taku ei oo enää turvassa! hah"

Muu pelaaja: "Jos sulla ei oo Premiumii Lensiin nii sä et nää kaikkii."

U: "Aa. Eli pitääks meidän kysyy sit vihulta aina et onks teil Lens Premium? hah"

(kaikki naureskelevat)

Muu pelaaja: "V, keskity, ei availa peliä siellä!"

Joukkueen vuorovaikutuksesta havainnoitiin myös sellaista vitsailua, johon U ei voi osallistua esimerkiksi siksi, ettei ole mukana sisäpiirin vitsissä. Tällaista vitsailua havainnoitiin kuitenkin harvoin. Joukkueen vitsailu oli usein tilannehumoria, johon kaikki pystyivät osallistumaan. Joukkueen jäsenet kuitenkin vitsailivat muutamia kertoja niin, ettei U voinut osallistua. Tätä vaikutti tapahtuvan etenkin ensimmäisillä tapaamiskerroilla, ja ei niinkään myöhemmin, jolloin yhteisiä vitsailun aiheita oli jo enemmän.

Pelin aikana muut pelaajat naljailevat toisilleen vitsillä, ja vaikuttavat kertovan naljailun ohessa sisäpiirin vitsejä. U ei osallistu vitsailuun. Vanhojen vitsailun päätteeksi U kertoo, mitä aikoo tehdä tulevalla kierroksella pelissä.

Vitsailu aiheilla, joista U ei tiedä, voi rakentaa uuden ja vanhojen jäsenten erittelyä korostamalla muiden jäsenten yhteisiä kokemuksia keskenään ilman U:ta. Tällaista

vitsailua havainnoitiin kuitenkin vain harvoin. U kertoikin haastattelussa olevansa tyytyväinen siihen tapaan, miten joukkueessa vitsaillaan. U myös vaikutti pitävän vitsailua itselleen tärkeänä tapana osallistua joukkueen vuorovaikutukseen. Kun puhuimme haastattelussa joukkueen kasvokkaistapaamisesta, hän mainitsi erityisesti olevansa tyytyväinen siihen, että muut jäsenet reagoivat hänen vitsailuunsa positiivisesti:

Minä: "Tuntuks siltä et juttu luisti paremmin, ku oltiin kasvokkain?"

U: "Tietenkin se... aika samalla tasolla, mut ehkä ei niin paljon puhuta vaan pelistä. Tykkään heittää semmosta tyhmää läppää, nii tuntu et joku muukin tykkäs."

Minä: "Lähtiks ne vähän enemmän siihen mukaan ku [TeamSpeakissa]?"

U: "Juu."

5.4 Osaamisen merkityksentäminen, arviointi ja hyödyntäminen

Osaamisen merkityksentäminen, arviointi ja hyödyntäminen -ulottuvuus sisältää osaamiseen ja asiantuntijuuteen liittyvän joukkueen vuorovaikutuksen. Sekä pelinsisäinen että -ulkoinen osaaminen ovat olennaisia joukkueen jäsenyyden kriteereitä, sillä kaikki joukkueen jäsenet ovat pelin huippuosajia, ja heiltä odotetaan jatkuvaa ja oma-aloitteista oman osaamisen kehittämistä. Joukkueen jäsenten harjoituksissa ja muualla kertynyt osaaminen mitataan kilpavastustajia vastaan, ja näissä otteluissa onnistuminen tai epäonnistuminen voi vaikuttaa myös joukkueen vuorovaikutukseen.

Tämän ulottuvuuden luokissa ei havainnoitu osallistumisen välttelyä tai uuden ja muiden pelaajien vastakkainasettelun rakentamista. Yhteinen pelaaminen onkin usein selvintä yhteisen uuden joukkueen rakentamista, oli lopputulos mikä tahansa, sillä joukkue voittaa ja häviää aina yhdessä. Yhdessä pelatessa jokainen pelaaja on joukkueen jäsen, ja kaikkien tavoite on sama: voittaa ottelu. Tässä ulottuvuudessa on kolme luokkaa.

TAULUKKO 4 *Osaamisen merkityksentäminen, arviointi ja hyödyntäminen* -ulottuvuuteen kuuluvat luokat

Luokka	Selite
Osaamisen merkityksentäminen joukkueen jäsenyyden kriteeriksi	Vuorovaikutusta, jossa tulee esille asiantuntijuuden ja osaamisen merkitys joukkueen jäsenyyden kriteerinä ja työssä onnistumisessa.
Joukkueen yhteisen osaamisen hyödyntäminen	Vuorovaikutusta, josta ilmenee, kuinka joukkue hyödyntää yhteistä ja pelaajien omaa osaamista kilpailussa, ja kuinka kilpailumenestys vaikuttaa joukkueen vuorovaikutukseen.
Osaamisen vastavuoroisen arviointi	Puhutaan siitä, kuinka samalla kun muut jäsenet arvioivat U:n osaamista kokeilujakson aikana, myös U arvioi muiden jäsenien osaamista ja joukkueen tasoa.

5.4.1 Osaamisen merkityksentäminen joukkueen jäsenyyden kriteeriksi

Osaamisen merkityksentäminen joukkueen jäsenyyden kriteeriksi on vuorovaikutusta, jossa tulee esille asiantuntijuuden ja osaamisen merkitys joukkueen jäsenyyden kriteerinä ja työssä onnistumisessa. Asiantuntijuus ja osaaminen vaikuttavat olevan joukkueelle merkityksellisiä jäsenyyden kriteerejä. Jäsenyys edellyttää korkeaa osaamisen tasoa. Jäsenet kehittävät omaa osaamistaan usein joukkueessa yhteisesti oppimalla, mutta myös itsenäisesti. Koska yhteinen oppiminen on joukkueen vuorovaikutuksen keskiössä, niin luonnollisesti myös osaaminen ja asiantuntijuus esiintyvät usein ainakin välillisesti vuorovaikutuksessa.

Joukkueen jäseniltä edellytetään korkeaa osaamisen tasoa ja sen jatkuvaa oma-aloitteista kehittämistä. Tästä kertoo esimerkiksi valmentajan pettymys siihen, etteivät pelaajat olleet harjoitelleet peliin lisättyä uutta karttaa omatoimisesti jo ennen, kuin sitä alettiin käsittelemään yhdessä joukkueena:

V: "Me ollaan alettu harjottelee uutta karttaa, ja vaikka me ollaan vasta ekaa tai tokaa kertaa harjottelemas sitä karttaa, nii se et mä kuulen että 'Noku en mä oo pelannu tätä karttaa', nii se ei sovi mun korvaa siin mielessä, että se kartta on ollu jo pitkään ulkona, ja vaikka me ei olla joukkueena sitä pelattu, nii oisko sitä voinu yksin käydä perehtyy. Me ollaan kuitenkin sen verran kovan tason joukkue, et sitä vois olla sitä semmosta... en tiä miksi sitä kuvailis, mut ei se ainakaan haittaa tee, et jos me ollaan ammattilaisii, nii me tiedetään kaikki kartat ja et miten niit vois pelaa."

E: "Et jokanen ois vastuussa omasta osaamisestaan."

V: "Niin. Hyvänä esimerkkinä just et mainitsin eilen siitä, et siitä on ainakin kuukausi ku meillä loppu yks liiga, ja siellä tuli sama kommentti, et 'Ku ei tätä oo pelannu', nii mä sanoin sit vaan että 'Se ei voi olla tulevaisuudessa enää sama kommentti, et meillä on nyt tässä ennen joululomaa pari viikkoa aikaa, nii jokanen vois syyä sen kartan päivälliseks'. Et se ei tuu tapahtuu silleen et me tullaan treeneihin, treenataan, ja lähetään pois, vaan jokasen on katottava demoi, katottava cs2lensin kautta pelejä, katottava vodeja, käytävä pelaamas, käytävä omal servul pyörii siel. Se on niiku tehtävä omaks."

Koska kyseessä on joukkuelaji, ja iso osa harjoitteluista tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden pelaajien kanssa, niin myös vuorovaikutusosaaminen on osa pelaajan osaamista. Tämä ilmeni U:n haastattelussa, kun hän kertoi tärkeimpiä peliurallaan opittuja asioita, kuten hyvien elintapojen tärkeyden sekä konfliktinhallinnan ja tunteiden säätelyn merkityksen joukkueen vuorovaikutuksessa:

U: "Nyt mä oon aika lailla löytäny sen rytmin, et miten mä pelaan parhaiten, silloin kun mä haluan pelata parhaiten. Sen lisäksi mä oon löytäny parempia tapoja, miten mä voin kommunikoida haluamani asiat paremmin tiimikavereille. Et en korota ääntäni ja suutu. On mullaki on ollu monta vuotta sitte semmosia, et kesken treenien oon vaa lähteny pois, ku oon ollu vihanen. --- Ja kyl sen huomaa et kaikilla on hyviä ja huonoja päiviä. Kyl sen huomaa et jos mulla on ollu huono päivä, ja joku [tiimikaveri] on tehny jonkun tosi pienen virheen, ja mä oon tehny siitä tosi ison jutun. Nyt oon tajunnu sen et ei niist kannata tehdä numeroo. --- Ja huomaan sen, et nuoremmat pelaajat aika paljon huomauttelee virheistä muille. Mä oon tajunnu et semmosista virheistä ei kannata tai tarvii huomauttaa, et yleensä se virheen tehny tajuaa itekkin heti sen jälkeen. Ja jos siitä menee huomauttelee, nii se voi hermostuu."

U on siis huomannut, että oma vuorovaikutusosaaminen vaikuttaa siihen, kuinka hän tulee toimeen muiden joukkueen jäsenten kanssa. Voidaan esittää, että vuoro-

vaikutusosaaminen on pelitaitojen ohella olennainen osa e-urheilijan asiantuntijuutta.

5.4.2 Joukkueen yhteisen osaamisen hyödyntäminen

Joukkueen yhteisen osaamisen hyödyntäminen on vuorovaikutusta, josta ilmenee, kuinka joukkue hyödyntää yhteistä ja pelaajien omaa osaamista kilpailussa, sekä kuinka kilpailumenestys on yhteydessä muutoksiin joukkueen vuorovaikutuksessa. Näiden välinen suhde vaikuttaa olevan kaksisuuntainen: vuorovaikutuksen laatu on yhteydessä kilpailumenestykseen, ja kilpailumenestys taas muutoksiin vuorovaikutuksessa.

Joukkueen päätehtävä on voittaa kilpailussa muut joukkueet. Kaikki harjoittelu, sekä yhteinen että yksilöllinen, tähtää tähän. Joukkue kilpailee erilaisissa liigoissa ja turnauksissa. Turnauksiin se pääsee joko aiemman menestyksen takia saadulla kutsulla, tai karsimalla turnaukseen avoimista karsinnoista. Kilpakausi on päällä lähes jatkuvasti, ja vuoden aikana on vain muutamia viikkojen mittaisia taukoja kilpapeleistä. U kertoi haastattelussa huomanneensa, kuinka heikko kilpamenestys voi vaikuttaa negatiivisesti hänen osallistumisaktiivisuuteensa joukkueessa. Jälkimmäisessä esimerkissä U pohtii nykyisen joukkueen vuorovaikutusilmapiiriä ja kertoo, että aiemmissa joukkueissa heikko kilpamenestys on johtanut joukkueessa toisten selän takana puhumiseen:

Minä: "Sillon kun mä olin havainnoimassa... ja V:kin sano, että teillä oli sillon hiljasempi kausi. Muistatko sä tommosta?"

U: "Joo, siis mä ainakin toin esille... mulla on vähän semmonen, et jos mä hiillyn jostain pelistä, nii mä oon loppupäivän hiljaa, ja se yleensä tarttuu siitä seuraavalle päivälle, ja siitä seuraavalle... et se jää päälle siitä häviöstä, ja siitä pitää jotenki päästä pois."

Minä: "Millanen ilmapiiri yleisesti tos tiimis on sun mielestä?"

U: "Musta se on hyvä. Ei oo ollu mitään isoo biiffii. Mulla on semmosiikin ollu, isoja biiffejä jonkun kaa. Aika paljon on ollu sitä aikasemmis jengeis, et mulle ollaan tultu sanomaan, et 'Mä en tykkää tosta pelaajasta, voidaanko ottaa joku tilalle'. Et ei oo pienintäkään tommosta juttuu täällä, et kaikki on sellasii hyvän mielen tyyppejä."

Minä: "Pystytkö sä kuvittelee et tässäkin jengissä ois semmosta selän takana puhumista joskus?"

U: "En tiää, mut voishan sitä tulla, jos pelit menis tosi huonosti."

V on U:n kanssa samaa mieltä siitä, kuinka kilpailussa onnistuminen voi heijastua joukkueen vuorovaikutukseen. Hän kertoi kuluneesta liigakaudesta, jossa joukkue aloitti häviöillä, mutta paransi kauden edetessä, ja tämän seurauksena myös vuorovaikutusilmapiiri parantui ja jäsenet osallistuivat aiempaa aktiivisemmin vuorovaikutukseen:

V: "Kausihan alko meillä voitolla, sit siin tuli semmonen häviö, joka... se peli oli semmonen, mä ite aattelin siin kohtaa, et jos tää kausi jää yhestä pelistä kiinni, nii se oli tää peli, mut sit kuitenkin valmentajana mä en voi alkaa sitä kellekkää sanoo ääneen tai sellasta. Mut sit se kuitenkin... pelaajat ei ollu aatellu sitä samalla tavalla, mutta se oli jääny ärsyttämään taustalle. Me ei saatu purettua sitä, kun kukaan ei sanonu ääneen, että ärsyttää. Se saatto näkyä sullekin [havainnoidessa] niin, et meil oli erien alussa ja keskellä erää hiljasempaa. --- Sitten myös meidän vieraileva valmentaja huomaa saman. Ja se pakotti meidän pelaajat siihen et ennen kun me lähetään basesta liikkeelle, niin meillä on pakko olla joku hyvä idea, et ei voi olla vaan hiljasta. --- Se ei korjaantunu sillä yhdellä kerralla, et pari kertaa se vaati sen herättelyn, et hei, nyt hyvä idea, tai ei lähetä basesta mihinkään. Ja me saatiin niissä harjoituksissa onnistumisia, joihin mä pystyin myöhemmin palaamaan, et hei, kuten huomasiitte, et sillon kun me saadaa pidettyä puhe rullaamassa, tulee ideoita, me ollaan samalla sivulla, nii me voidaan voittaakkin näitä pelejä."

Minä: "Näkyks se voittaminen siinä aktiivisuudessa, et pelaajat ottaa enemmän osaa joukkueen vuorovaikutukseen?"

V: "Kyl ainakin silleen, et miltä se kuulostaa. Ehkä se oli enemmän sitä, et me tajuttiin se, et tarvitaan muutos siihen, et niitä ideoita pitää tulla. Ja siinä kohtaa se lähti tosi kovaa ylöspäin. Mut sit ku alettiin voittamaan, nii totta kai se vaikuttaa fiilikseen ja ilmapiiriin ja siihen, ettei se tunnu niin duunilta. Ja myös sitä kautta se, et miten me pelattiin se loppukausi, nii se vaikutti tavallaan... et me ei ajateltu enää yksilöinä ja joukkueena, et me pyritään olemaan häviämättä noita pelejä, vaan ku meillä oli hauskaa, ja me tajuttiin et me pysytään tähän, nii me lähettiin voittaa ja meitä ei kiinnostanu, mitä se vastustaja siellä puuhastelee. Jos mä mietin meidän viimeistä peliä, nii me vietiin vastustajalta kaikki vaihtoehdot pois."

Esimerkeissä yllä V kuvailee sitä, kuinka häviäminen ja voittaminen vaikuttavat eri tavoin joukkueen vuorovaikutukseen. V:n mukaan häviäminen voi aiheuttaa hiljaisuutta ja ärtymystä, kun taas voittaminen näkyi harjoituksissa vuorovaikutusilmapiirin kohentumisena ja itsevarmuuden lisääntymisenä. V kertoi huomanneensa pelaajien suhtautumisessa muutoksia voittojen jälkeen. Hänen mukaansa voittaminen vaikutti siihen, kuinka pelaajat suhtautuvat joukkueen jäsenyyteen. V kertoi, että voitettujen pelien myötä joukkueen jäsenet saivat lisää itsevarmuutta ja muuttivat jopa pelityyliään itsevarmempaan suuntaan. Vaikuttaa siltä, että harjoituksissa yhteisessä oppimisessa rakennetun osaamisen hyödyntäminen kilpailussa koetaan joukkueessa tärkeäksi, koska se vaikuttaa selvästi joukkueen vuorovaikutukseen.

5.4.3 Osaamisen vastavuoroinen arviointi

Osaamisen vastavuoroinen arviointi käsittelee sitä, kuinka samalla kun muut jäsenet arvioivat U:n osaamista kokeilujakson aikana, myös U arvioi muiden jäsenien osaamista ja joukkueen tasoa. Osaamisen korkea taso on vaatimus jäsenyydelle. Uuden pelaajan liittymisprosessi alkoi joukkueessa *try-outilla* eli kokeilujaksolla, jonka aikana joukkueen muut jäsenet arvioivat, sopiiko uusi pelaaja joukkueeseen, ja riittääkö hänen osaamistasonsa. Arviointi oli kuitenkin kaksisuuntaista: myös uusi pelaaja arvioi muuta joukkuetta, ja vertailee sen pelaajia aiempiin kokemuksiinsa. Arvioinnin perusteella molemmat osapuolet tekevät päätöksen jatkosta. Valmentaja kertoi olevansa ylpeä siitä, että muut jäsenet saivat U:n vakuutettua jäämään joukkueeseen. Hän myös tiedostaa U:n arvioineen muita jäseniä kokeilujakson aikana:

Minä: "Mites, missä te onnistuitte, mistä oot ylpee liittymisprosessin ajalta? Jos miettii ensin sua, valmentajana."

V: "Tietysti oon ylpee siitä, että me pystyttiin luomaan semmonen ympäristö U:lle, et U koki, et me ollaan wörtti valinta. Ja musta tuntuu et se tuli semmosista ammattimaisista teoista, ja siitä, et kai ne try-outit meni sit myös hyvin. Mut myös organisaation puolesta, päädyttiin juttelee asioista, et se rytmi oli aika hyvä, miten me hoidettiin se try-out-prosessi. Siit voi varmaan olla ihan ylpee."

Minä: "Huomasitko, et U:ta ois jännittäny alussa kun alotti teidän kaa, jos vertaa siihen, miten nyt käyttäytyy?"

V: "No must tuntuu, et enemmän se oli semmosta varovaisuutta siinä aluks, vaik samalla koitti heittäytyä, mut mä koen et alussa oli semmosta, et epäili et voiks tästä tiimistä tulla jotain. Nytten, niin tosi vaikee sanoo toisen puolesta, mut kyl se ainakin enemmän pyrkii viemään hommaa eteenpäin tuomalla omia ideoita siihen meidän peliin."

Myös U itse kertoi arvioineensa muita joukkueen jäseniä kokeilujakson aikana:

Minä: "Millanen olo sulla oli kun sä liityit tohon tiimiin? Jännittikö?"

U: "Ei oikeen silleen. Olin kyl vähän kahen vaiheilla, et liitynkö tähän joukkueeseen vai mietinkö jotain muuta. Kyl mä sitte lopulta tänne liityin, mut oli se aika kauan *fifty-fifty*."

Minä: "Oliks toi *fifty-fifty* vielä try-outin aikana?"

U: "Oli se vähän vielä joo."

Osaamisen molemminsuuntaisesta arvioinnista puhuttiin haastatteluissa erityisesti ensimmäisten viikkojen yhteydessä. Tämä voisi viitata siihen, että arviointia tapahtui eniten nimenomaan kokeilujakson aikana eli liittymisprosessin alussa. Myöhemmin arviointia ei kenties tapahdu alkuun verrattuna yhtä paljon, tai se ei ole yhtä aktiivista. Arvioinnin voi myöhemmin käynnistää uudelleen jokin tapahtuma, jonka takia pelaajat ryhtyvät pohtimaan joukkueen tulevaisuutta ja jatkoa. Tässä alaluvussa jo aiemmin olleista esimerkeistä voidaan myös havaita, kuinka pelimenestys voi vaikuttaa arviointiprosessin etenemiseen. Lisäksi jo aiemmin esillä olleista esimerkeistä voidaan huomata, kuinka haastateltavat puhuvat pelimenestyksen vaikuttavan siihen, kuinka kriittisesti joukkueen jäsenet pohtivat samassa joukkueessa jatkamista ja arvioivat muita pelaajia:

U: "Aika paljon on ollu sitä aikasemmis jengeis, et mulle ollaan tultu sanomaan, et 'Mä en tykkää tosta pelaajasta, voidaanko ottaa joku tilalle'. Et ei oo pienintäkään tommosta juttuu täällä, et kaikki on sellasii hyvän mielen tyypejä."

Minä: "Pystytkö sä kuvittelee et tässäkin jengissä ois semmosta selän takana puhumista joskus?"

U: "En tiää, mut voishan sitä tulla, jos pelit menis tosi huonosti."

Koska osaamisen korkea taso on kriteerinä joukkueen jäsenyydelle, on ymmärrettävää, että liittymisprosessin alkuvaiheessa muut jäsenet arvioivat U:ta tarkkaan. Yllät-

tävää kuitenkin oli, kuinka selvästi myös U arvioi muita pelaajia, ja tekee myös itsenäisesti vastavuoroisen päätöksen siitä, haluaako jatkaa joukkueessa.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten ammattimaisen e-urheilujoukkueen jäsenet osallistuvat uuden jäsenen liittymisprosessiin rakentamalla uutta versiota joukkueestaan. Liittymistä tarkasteltiin vuorovaikutusprosessina ja joukkueen yhteisen työskentelyn kohteena, jossa sekä uusi että muut jäsenet rakentavat vuorovaikutuksessa jaettua käsitystä uudesta joukkueesta, johon myös uusi jäsen kuuluu. Liittymisprosessia tarkasteltiin toimintayhteisön viitekehyksen kautta. Tutkimus tarjosi siis aiemman tutkimuksen valtavirrasta eroavan tavan tarkastella uuden työntekijän liittymistä työtiimiin. Tutkimustavoitteeseen pyrittiin pääsemään vastaamalla kahteen kysymykseen:

- Kuinka joukkueen jäsenet ovat jälleenrakentaneet joukkuettaan harjoitusten aikaisessa vuorovaikutuksessa uuden pelaajan liittyttyä joukkueeseen?
- Kuinka joukkueen jäsenet ovat uuden pelaajan ja valmentajan mukaan jälleenrakentaneet joukkuettaan uuden pelaajan liittyttyä joukkueeseen?

Tulosten perusteella voidaan todeta, että joukkueen jäsenet jälleenrakensivat joukkuettaan kolmella tavalla: osallistumalla ja fasilitoimalla yhteistä oppimista, rakentamalla vuorovaikutussuhteita sekä arvioimalla ja hyödyntämällä jäsenten osaamista kilpailemalla vastustajia vastaan (ks. Kuvio 1, s. 24).

Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että uuden pelaajan liittymisprosessin alkuvaiheilla joukkueen vuorovaikutus sisälsi enemmän vastavuoroisuutta erityisesti sosiaalisessa oppimisessa. Etenkin ensimmäiset kerrat keskittyivät U:n opettamiseen, eli perehdyttämisen ympärille. Tämän lisäksi myös U opetti muita jäseniä. U:n uuden jäsenen aseman korostaminen vaikutti hiipuvan taka-alalle liittymisprosessin edetessä, joka näkyi oppimisen muuttumisena vastavuoroisesta ja selvästi kohdistetusta yleiseksi ja yhteiseksi joukkueen oppimiseksi, jossa kaikki jäsenet pyrkivät yhdessä merkityksentämään yhteisiä kokemuksia ja kehittämään kaikkien jäsenten osaamista. Liittymisprosessin alkuvaiheessa U:n ja muiden jäsenten erillisyyks korostui myös esimerkiksi molemminpuolisessa arvioinnissa. Haastattelujen perusteella arviointia tapahtui molemmin puolin eniten liittymisprosessin alkuvaiheessa. Liittymisprosessista oli näin ollen havaittavissa muutos ajan kuluessa. Vuorovaikutuksessa siirryttiin vähitellen erillisyyden korostamisesta yhteisen uuden joukkueen korostamiseen. Vastavuoroisuus vaikuttaisi siis olevan nimenomaan työkalu yhteisen pohjan rakentamiselle joukkueen vuorovaikutuksessa.

U:ta perehdytettäessä U:lle opetettiin joukkueen käytänteistä, normeista, omasta sanastosta. U joutui myös omaksuma paljon tietoa muun muassa joukkueen pelityylistä, taktiikoista sekä pelinsisäisistä rooleista ja pelipaikoista. Uuden jäsenen liittymistä työyhteisöön onkin käsitelty paljon uuden työntekijän perehdyttämisen näkökulmasta (ks. esim. Antonacopoulou & Güttel, 2010; Mchete & Shayo, 2020; Parsons ym., 2016). Tässä joukkueessa asetettiin kuitenkin iso painoarvo myös sille,

että uusi jäsen opettaa muille jäsenille uutta. U:ta ei otettu joukkueeseen vain ”rivi-työntekijäksi”: joukkueen muut jäsenet sanoivat suoraan ja useasti, että toivoivat uuden pelaajan tuovan kokemustaan ja osaamistaan joukkueen yhteiseen oppimiseen jo varhaisessa vaiheessa.

Haastatteluissa ilmeni, että joukkueen muut jäsenet selvästi arvostavat U:n kokemusta ja osaamista, ja toivovat U:n tuovan joukkueeseen uusia näkemyksiä ja omaa osaamistaan. Joukkueessa myös panostettiin siihen, että U pääsee osallistumaan joukkueen vuorovaikutukseen. Uuden jäsenen osallistumisaktiivisuus liittymisprosessin alussa vaikuttaisikin hyvin olennaiselta osalta onnistunutta liittymistä. Osallistumalla vuorovaikutukseen uusi jäsen tuo ilmi omat mielipiteet, ajatukset ja muun osaamisensa, mutta myös tutustuu muihin pelaajiin ja rakentaa näin vuorovaikutussuhteita työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Yhteys uuden työntekijän aktiivisen osallistumisen ja työyhteisöön liittymisen onnistuminen onkin raportoitu myös aiemmissa tutkimuksissa (ks. Blåka & Filstad, 2007).

Myös osaamisen merkitys liittymisprosessissa on suuri. Korkea osaamisen taso on jo jäsenyyden kriteerinä, ja U valikoituikin joukkueen viidenneksi pelaajaksi osaamisensa kautta, kokeneena pelaajana. Jäseniltä odotetaan yhteiseen oppimiseen osallistumisen lisäksi myös oma-aloitteista oman osaamisen kehittämistä harjoitusten ulkopuolella. Tässä piileekin mielestäni e-urheilijan ja monien perinteisempien työtehtävien suurin ero, sillä vapaa-aikaa vietetään harvoin tekemällä vapaaehtoisesti samoja asioita, joista työ koostuu. Pitkän harjoittelupäivän jälkeen suurin osa tämänkin tutkimuksen osallistujista jatkoi pelaamista joko samalla tai eri pelaajakoonpanoilla, esimerkiksi ystävien kanssa. Useat ammattilaispelaajat myös striimaaivat vapaa-ajan pelaamistaan (Freeman & Wohn, 2019, s. 114), ja tekevät tällä lisätienestiä sponsoreilta ja lahjoituksista. E-urheilijalle työn ja vapaa-ajan rajaa on hyvin vaikea määrittää. Työssä jaksamisen kannalta tämä on haaste, mutta ilmiössä on myös hyvät puolensa. Harjoittelupäivän jälkeen joukkueen jäsenet saattavat jatkaa yhdessä pelaamista joko saman tai eri pelin parissa, myös kasvokkain tavatessaan (Freeman & Wohn, 2019, s. 114). Yhteinen aktiviteetti voi auttaa joukkueen jäseniä tutustumaan toisiinsa paremmin, millä voi olla positiivisia vaikutuksia joukkueen menestykselle.

Toinen e-urheilualan erityispiirre on se, millaisista tehtävistä työskentely koostuu. Yhteinen harjoittelu voidaan jakaa karkeasti kahteen osaan: harjoitusotteluihin ja teoriaan. Harjoitusottelu on virallisen kilpailuottelun kaltainen suoritus. Pelatessa ei ole aikaa käydä kriittisesti läpi joukkueen onnistumista, vaan valtaosa arvioinnista on tehtävä ottelun jälkeen. Harjoitusten teoriaosuuteen lukeutuu myös yhteinen ideointi, eli esimerkiksi uusien taktiikoiden luonti. Joka tapauksessa joukkueen työnteke seuraa samaa kehää, jossa suoritetaan, sitten arvioidaan ja muokataan suorituksen pohjalta, jonka jälkeen taas suoritetaan. Siinä missä muualla työelämässä työ koostuu isoista ja pienistä projekteista sekä erilaisista asiakkuuksista, joiden parissa työskennellään tietty aika ennen seuraavaan siirtymistä, on e-urheilujoukkueen sosiaalinen oppiminen yhtenäinen jana, siis yksi iso projekti. Kaikki työ, jota tehdään, tähtää joukkueen jäsenten kehittymiseen. Nämä kaksi eri työnteon maailmaa, pelaaminen ja päätöksenteko, tuli esille myös tätä tutkielmaa varten taustakirjallisuutta etsiessä. Valtaosa e-urheiluaiheisesta tutkimuksesta käsittelee joukkueen vuorovaikutusta usein vain pelin aikana tapahtuvana informaation jakamisena ja nopeiden

päätösten tekemisenä (ks. esim. Abramov ym., 2022; Donaldson, 2017; Fanfarelli, 2018). Muu kuin pelinaikainen vuorovaikutus vaikuttaa jäävän usein taka-alalle tai ongelmanasettelun ulkopuolelle, vaikka se on joukkueen onnistumisen kannalta eitämättä tärkeää.

Kolmantena erityispiirteenä voin vahvistaa Freemanin ja Wohnin (2019, s. 117) ehdotusta siitä, että e-urheilujoukkueet ovat matalahierarkisia, eikä niissä ole muulle työelämälle tyypillisiä formaaleja rooleja, vaan kaikilta jäseniltä odotetaan lähes samanlaista panosta joukkueen kehitykselle. E-urheilualan erityisyys on selvää, mutta sen erityispiirteitä suhteessa muuhun työelämään ja toisaalta samankaltaisuutta perinteiseen urheiluun olisi syytä tarkastella omassa tutkimuksessaan lisää.

Alun kokeiluvaiheessa muut jäsenet arvioivat U:n peli- ja vuorovaikutusosaimista päättääkseen, onko U sopiva lisäys joukkueeseen. Arviointia tapahtui kuitenkin myös toiseen suuntaan. U arvioi kokeiluvaiheessa muita joukkueen jäseniä, ja päätti lopulta haluavansa jäädä joukkueeseen. Joukkueen muiden jäsenten onkin keskityttävä kokeiluvaiheessa uuden pelaajan arvioinnin lisäksi myös vakuuttamaan uusi pelaaja siitä, että tämän joukkueen kanssa kannattaa jatkaa. Myös esimerkiksi Myers (2010) on todennut liittymisprosessin aikana tapahtuvan arvioinnin olevan molemminsuuntaista työelämässä. Tämä tutkimus vahvistaa osaltaan Myersin näkemystä ja lisäksi tuo esille, että arviointi vaikuttaisi olevan molemminsuuntaista myös erittäin kilpailullisessa työelämän tiimissä, kuten e-urheilujoukkueissa. Nämä havainnot myös vahvistavat ennakkokäsitystä siitä, että korkea osaamisen taso voi olla jäsenyyden kriteeri e-urheilujoukkueessa. Aiempi tutkimus kuitenkin vihjaa, että päästessään valitsemaan pelaajat suosivat jo ennestään tuttuja pelaajia, koska tutun pelaajan ottaminen mukaan joukkueeseen koetaan varmempana tapana rakentaa joukkue, joka pysyy kasassa (Freeman & Wohn, 2019, s. 104–105). On siis mahdollista, että uutta pelaajaa etsiessä joukkueen jäsenet suosivat tuttuja pelaajia muiden kriteerien, kuten osaamistason sijaan. Freeman ja Wohn (2019, s. 105) tosin myös ehdottavat, että ammattilaispelaajat eivät valitse joukkuekavereikseen ystäviään yhtä usein kuin amatöörit, mutta etsivät uusia pelaajia kuitenkin verkostoistaan. Tämän lisäksi Freeman ja Wohn (2019, s. 108–111) alleviivaavat myös tässä tutkielmassa käsiteltyjä jäsenyyden kriteerejä, kuten osaamistaso, vuorovaikutusosaaminen ja vuorovaikutussuhteet muiden joukkueen jäsenten kanssa.

Yksin ja yhdessä kerrytettyä osaamista hyödynnettiin ottelemalla muita joukkueita vastaan. Osaamisen hyödyntäminen vaikutti merkittävästi joukkueen vuorovaikutukseen: jäsenet kertoivat onnistumisten vaikuttavan joukkueen vuorovaikutukseen ja tätä kautta liittymisprosessiin positiivisesti, kun taas erityisen kirvelevä tappio johti pahimmillaan jopa liittymisprosessin onnistumista uhkaavaan hiljaiseen kauteen, jonka aikana joukkueen kehitys oli hitaampaa.

Kilpailumenestyksen merkitys liittymisprosessin etenemiselle vaikuttaisikin tulosten perusteella olevan merkittävä. Haastateltavien mielestä kilpailumenestys vaikuttaa selvästi joukkueen vuorovaikutukseen, joka taas vaikuttaa kilpailumenestykseen. Vaikka menestys, ja sitä myötä nopea kehittyminen on tärkeää, niin uuden pelaajan liittyminen joukkueeseen pakottaa joukkueen hidastamaan uusien asioiden yhteistä opettelua, koska uusi pelaaja on ensin perehdytettävä. Tilanne onkin hieinan paradoksaalinen: voittaminen voi olla sekä onnistuneen liittymisprosessin syy että seuraus. Samaan aikaan yhdessä pelaaminen vaikuttaisi olevan parhaita tapoja

rakentaa yhteistä käsitystä uudesta joukkueesta, johon myös uusi jäsen kuuluu, sillä kilpaillessa joukkue on yhtenäinen. Kilpailuasetelmassa omaa joukkuetta vastaan asettuu vastustajajoukkue, eli asetelmassa uusi pelaaja sisältyy aina ”meihin”, jonka vastineena on toinen joukkue, ”he”. Yhdessä pelatut otteluiden todettiin havainnoinnissa olevan usein yhteisten tarinoiden ja vitsien aiheena.

Heikko kilpailumenestys liittymisprosessin alkuvaiheilla voi pahimmillaan aiheuttaa suuria ongelmia joukkueen vuorovaikutuksessa. Tutkimuksessa mukana olleessa joukkueessa alkoi hiljainen jakso, kun se hävisi V:n mukaan ”pelin, jota ei olisi pitänyt hävitä”. V ja U kertoivat, että tänä aikana joukkueen jäsenet osallistuivat huomattavasti vähemmän joukkueen vuorovaikutukseen. Joukkueen vuorovaikutus lähti elpymään, kun vieraileva valmentaja vaati pelaajia osallistumaan aktiivisemmin: ulkopuolisen perspektiivi siis auttoi joukkuetta pääsemään eteenpäin. Vuorovaikutussuhteiden muodostaminen ja niissä rakentuvan luottamuksen (Mikkola & Nykänen, 2020, s. 20) lisääminen voivat auttaa ylitsepääsemään vaikean hiljaisen jakson. Aiemman tutkimustiedon valossa voidaan myös todeta, että vuorovaikutussuhteiden laadukkuus vaikuttaa joukkueen oppimisprosesseihin (Carmeli ym., 2009, s. 91). Voidaan esittää, että kilpailumenestyksen ollessa uuden pelaajan kanssa odotettua kehnompia, on joukkueen jäsenten kiinnitettävä erityistä huomiota joukkueen vuorovaikutukseen, ja sanoitettava avoimesti omia tunteitaan ja ajatuksiaan. V myös kertoi joukkueen jäsenten pohtineen tänä aikana harjoittelumotivaatiotaan ja joukkueen tulevaisuutta. Joukkueen jäsenten on näin ollen tehtävä töitä myös sen eteen, että muut jäsenet kokevat vaikeutuneen työskentelyn vaivan arvoiseksi. Tässä etusijalla lienevät vuorovaikutuksessa rakentuva luottamus, yhteisten tavoitteiden asettaminen sekä jaettujen merkitysten ja yhteisen ymmärryksen teroittaminen.

Työpaikan vuorovaikutus keskittyy työn ympärille, ja myös vuorovaikutussuhteet rakentuvat työn ohessa (Mikkola & Nykänen, 2020, s. 15). Tämän lisäksi työpaikan vuorovaikutussuhteita rakentaessa itsestäkertomisen rooli ei ole yhtä merkittävä, kuin sen rooli työpaikan ulkopuolisissa vuorovaikutussuhteissa (Mikkola & Nykänen, 2020, s. 17). Tästä huolimatta haastattelussa U koki itsestäkertomisen tärkeäksi osaksi työpaikan vuorovaikutussuhteiden rakentamista: kysyttäessä vuorovaikutussuhteista muihin jäseniin U alleviivasi tutustuneensa V:hen kaikista parhaiten, koska oli keskustellut tämän kanssa eniten työn ulkopuolisista asioista. U:n ja V:n kokemukset vuorovaikutussuhteiden rakentamisen tärkeydestä ovat linjassa myös aiemman tutkimuksen kanssa (ks. esim. Keyton ym., 2013; Thompson, 2009; Troth ym., 2012). Kevyt, työtehtäviin liittyvä rupattelu kytkeytyy vahvasti vuorovaikutussuhteiden rakentamiseen (Pullin, 2010), ja vuorovaikutussuhteet taas auttavat työtehtävien saavuttamisessa, sen lisäksi että ovat itsessään tärkeitä työntekijöille (Keyton ym., 2013). Usein työhön liittymätön vuorovaikutus nähdään kuitenkin toissijaisena (Valo & Mikkola, 2020, s. 4), jonka johdosta aikaa ja resursseja vuorovaikutussuhteiden rakentamiselle ei välttämättä allokoida riittävästi (Horila, 2020, s. 170). Myös tämän tutkimuksen joukkueessa oli havaittavissa tämänkaltaista ajattelua: joukkueen valmentaja kertoi minulle joukkueen haluavan käyttää kaiken mahdollisen harjoitteluajan hyödyksi, mutta aikaa käytettiin tosiasiallisesti vain työhön eli yhteiseen oppimiseen. Kevyt rupattelu harjoitusten aikana oli hyvin vähäistä, ja harjoitusten alkaessa siirryttiin aina suoraan asiaan. Sekä U:n että V:n tyytymättömyys vuorovaikutussuhteiden tasoon voi olla oire siitä, että vuorovaikutussuhteiden ra-

kentamiselle ei varattu liittymisprosessin aikana riittävästi aikaa tai sen eteen ei tehty tarpeeksi tietoista työtä.

Vaikka teknologiavälitteinen tapaaminen mahdollistaa maantieteellisesti hajautetun tiimin vuorovaikutuksen (Raappana & Horila, 2020, s. 28), on tiimin kuitenkin kiinnitettävä erityistä huomiota teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen tuomiin erityispiirteisiin liittymisprosessin aikana. Joukkueen vuorovaikutuksessa rakennetaan merkityksiä vuorovaikutusteknologioiden käytölle, ja nämä merkitykset ohjaavat teknologioiden käyttöä ja niissä tapahtuvaa vuorovaikutusta (Laitinen & Valo, 2018; Sivunen & Laitinen, 2020). Tällöin joukkueen jäsenten on itse kultivoitava avointa keskustelua vuorovaikutuksen tavoitteista ja funktioista. Joukkueen jäsenillä oli havainnoinnissa todettu ja haastatteluissa esille tullut paine pitää vuorovaikutus tehtäväkeskeisenä. Joukkue tapasi myös pääosin aina samoilla alustoilla. Voidaan pohtia, haittasiko joukkueen käsitys vuorovaikutusteknologioiden käytöstä jäsenten vuorovaikutussuhteiden rakentamista. Esitän, että kun sekä työn, että suhdekeskeisen vuorovaikutuksen on määrä tapahtua samoilla alustoilla, on suhdekeskeisen vuorovaikutuksen kultivoimiseen varattava erikseen aikaa ja siihen on rohkaistava myös työnteon lomassa.

Tässä tutkielmassa on muutamaan otteeseen viitattu liittymisprosessin onnistumiseen tai epäonnistumiseen. On pohdinnan arvoista, voiko uuden pelaajan liittymisprosessille asettaa kriteerejä, joiden täytyessä liittymisen voidaan sanoa olevan valmis, onnistunut tai tehokas. Olen hahmotellut liittymisprosessiin kuuluvia ilmiöitä, uuden pelaajan ja muiden joukkueen jäsenten tarpeita ja tavoitteita sekä mallintanut liittymisprosessin eri ulottuvuuksia. Määrällisesti uuden pelaajan liittymistä tuskin voi kuitenkaan arvioida tai pisteyttää. Tällainen työ vaatisi kyvyn vastata kysymykseen ”Milloin uusi pelaaja on liittynyt joukkueeseen?” niin, että vastaus kattaisi kaikki joukkueet ja uudet pelaajat. Tämä on tietenkin mahdotonta. Jokainen työyhteisö koostuu ainutkertaisista ihmisistä, ja jokaisella työyhteisöön liittyvällä työntekijällä on uniikit odotukset ja tavoitteet uusille vuorovaikutussuhteille, identifiointimiselle, yhteisöllisyyden kokemukselle ja monille muille ilmiöille, joita liittymiseen voidaan yhdistää (Rajamäki & Mikkola, 2020, s. 77–79).

Onnistuneesta liittymisprosessista keskustellessa on myös huomioitava ne liittymisprosessin osat, joihin joukkueen jäsenet eivät olleet täysin tyytyväisiä. Sekä U että V kuvailivat haastatteluissaan joukkueen vuorovaikutussuhteita ja sitä, kuinka U ei ole vielä tutustunut kaikkiin jäseniin heidän mielestään riittävällä tasolla. Tässä mielessä tutkielma myös haastaa toimintayhteisö-näkökulmaa etenkin sellaisenaan, kun Wenger on sen alun perin hahmotellut. Wenger (ks. esim. 2000, 2004) uhraa toimintayhteisön piirteitä kuvaillessaan harvoin ajatusta vuorovaikutuksen puutteille. Yhteisö, joka perustuu sosiaaliselle oppimiselle, on muunlaisten yhteisöjen tavoin altis vuorovaikutuksen haasteille. Toimintayhteisö tarjoaa mahdollisuuden tarkastella yhteisöjä myös vuorovaikutuksen epäonnistumisten kautta, mutta niin on harvoin tehty. Tässä tutkielmassa pyrittiin nostamaan esille myös liittymisprosessin puutteita ja haasteita, koska ne ovat mielestäni yhtä olennaisia liittymisprosessin piirteitä, kuin onnistumiset.

Liittymisprosessin etenemistä on mahdollista kuvata havainnoimalla prosessi-
maisuuksia, kuten tässä tutkimuksessa havaittu vastavuoroisen oppimisen ja arvioin-
nin muuttuminen yhteiseksi. Kaiketi kaikista tärkeintä on yksilöiden omat kokemuk-

set: uudesta jäsenestä on tullut pelkkä jäsen silloin, kun hän kokee niin. Tässä tutkielmassa olen kuitenkin tuonut esille, että liittymisprosessissa vuorovaikutuksen vastavuoroisuus, joka korostaa yhden jäsenen asemaa uutena jäsenenä, väheni ajan myötä. Vastavuoroisuuden korvasi yhteinen vuorovaikutus, jossa jäsenet olivat tasavertaisessa asemassa. Joukkue vaikutti rakentavan uutta, yhteistä joukkuetta, jossa ei ole vanhoja ja uusia pelaajia, vaan pelkästään yhteisen joukkueen jäseniä, jotka osallistuvat tasavertaisesti sosiaaliseen oppimiseen. Näin yhteiset, vuorovaikutuksessa rakentuvat merkitykset muodostavat joukkueen jäsenten sosiaalisen todellisuuden.

6.2 Jatkotutkimukset ja käytännön ohjeistus

Tämä tutkielma on mukana rakentamassa tieteellistä pohjaa e-urheilujoukkueiden vuorovaikutuksen tutkimukseen. Kun tutkimuksen tuloksia verrataan jo olemassa olevaan työelämän vuorovaikutuksen tutkimustietoon, voidaan todeta, että e-urheilujoukkueen tarkastelu erityislaatuisena työelämän tiiminä on perusteltua ja mielekästä. Tämä näkökulma tarjoaa runsaasti mahdollisuuksia jatkotutkimukselle. Tämän lisäksi toimintayhteisön viitekehys auttoi havainnollistamaan e-urheilujoukkueen ainutlaatuista kilpailullisen oppimisen ympärillä pyörivää vuorovaikutusta, ja on ehdottomasti jatkotutkimuksen arvoinen näkökulma e-urheilujoukkueen vuorovaikutukseen. On kuitenkin syytä huomioida, että kuten mikä tahansa näkökulma, on myös toimintayhteisö vain yksi linssi ilmiön tarkasteluun. Näin ollen se jättää varjoon vähintään yhtä paljon, kuin mitä se liittymisprosessista valaisee. Toimintayhteisön tapauksessa kiintopisteenä on tietenkin sosiaalinen oppiminen, jolloin muut ryhmän vuorovaikutuksen ilmiöt ja prosessit jäävät taka-alalle tai redusoituvat sosiaalista oppimista tukevaksi vuorovaikutukseksi. Tämän lisäksi tosielämässä joukkueiden kehitys ei ole jatkuvaa tai lineaarista, ja kuten todettua, sen jäsenet eivät välttämättä aina aktiivisesti edistä oppimista. Joskus joukkueen kehitys voi olla hidasta tai jopa olematonta. Toimintayhteisön kautta tarkasteltuna tämä on lähes paradoksaalista: joukkueen jäsenyys perustuu sosiaaliseen oppimiseen osallistumiselle, mutta joukkue ei lakkaa olemasta, vaikka hetkellisesti kukaan sen jäsen ei osallistuisi sosiaaliseen oppimiseen. Kaiken kaikkiaan toimintayhteisö osoittautui kyllä mielekkääksi viitekehyykseksi tähän tutkimukseen, mutta kannustan e-urheilujoukkueiden vuorovaikutuksesta kiinnostuneita tutkijoita lähestymään aihetta myös muista näkökulmista.

Kiinnostavia tutkimustuloksia voisi tuottaa esimerkiksi e-urheilujoukkueen tarkastelu työelämän erityispiirteisenä tiiminä ja se, kuinka nämä erityispiirteet vaikuttavat työelämän tiimeille tyypillisiin ilmiöihin ja prosesseihin, niin uuden jäsenen liittymisen yhteydessä, kuin muutoinkin. Muita esimerkkejä mahdollisesti mielenkiintoisista tutkimuksen suunnista ovat pelaajien halukkuus vaihtaa joukkuetta, identifioituminen joukkueeseen ja taustaorganisaatioon sekä kilpailumenestyksen määrällinen kytkeytyminen siihen, millaista joukkueen harjoitustenaikainen vuorovaikutus on. Tutkimuksen aikana minulla ei ollut pääsyä kaikkiin niihin vuorovaikutuskanaviin, joiden kautta joukkueen jäsenet olivat tekemisissä toistensa kanssa. Tämän haasteen pohjalta esitän, että olisi mielekästä seurata joukkueen vuorovaiku-

tusta liittymisprosessin aikana kaikilla alustoilla, joilla sen jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään.

Esittelin liittymisprosessin aikana tapahtuvia muutoksia joukkueen vuorovaikutuksessa, ja etenkin siinä, kuinka vastavuoroisuuden määrä vaikutti vähenevän. Laajempi diskurssianalyysi voisi olla tarkoituksenmukaisempi tapa tarkentaa näitä havaintoja kieltämättä mielenkiintoisen ilmiön ympärillä. Joukkueessa vaikutettiin rakentavan tietyillä kielellisillä valinnoilla ja huumorilla joko ajatusta erillisistä joukkueen jäsenistä ja uudesta pelaajasta, tai yhteisestä joukkueesta, johon myös uusi pelaaja kuuluu. Perehtymällä diskursseihin voitaisiin hahmotella, kuinka joukkue rakentaa yhteistä käsitystä joukkueen jäsenyydestä. Liittymisprosessia voisi olla mielenkiintoista tarkastella myös symbolisen konvergenssin teorian (Bormann, 1985) kautta. Näin voitaisiin perehtyä tarkemmin huumorin, tarinoinnin ja dramatisoinnin merkitykseen liittymisprosessissa.

Vaikuttaa siltä, että ammattimaisen Counter-Striken huipputasolla on aiempaa enemmän monikansallisia joukkueita. Tämän seurauksena alalla on myös intressi tutkimuksiin, joissa käsitellään kulttuurienvälistä vuorovaikutusta e-urheilujoukkueissa. Tutkimustulosten pohjalta voidaan erityisesti pohtia, millaisia erityispiirteitä joukkueen monikielisyys tai -kulttuurisuus voi tuoda liittymisprosessiin. Vähäinen olemassa olevan tutkimustiedon määrä tarjoaa tutkijalle mahdollisuuden valita tutkimuksen suunta vapaasti.

Tämän tutkielman tavoitteena oli liittymisprosessin teoreettisen ymmärtämisen lisäksi tavoitteena tuottaa myös käytännön ohjeita e-urheilujoukkueille auttamaan liittymisen onnistumisessa. Listaan seuraavaksi tutkimuksessa tehtyjä havaintoja ja niistä johdettuja ehdotuksia joukkueille.

- ❖ Tutkimuksessa havaittiin, että liittymisprosessi koskettaa kaikkia jäseniä, ja on näin ollen koko joukkueen vastuulla. Siksi ennen uuden pelaajan liittymistä kannattaa keskustella siitä, millä tavalla uutta pelaajaa tuetaan ja osallistetaan. Olisi hyvä myös yhteisesti tuoda esille, että liittymisprosessin onnistuminen on jokaisen jäsenen vastuulla – ei vain valmentajan tai muun johtohenkilön.
- ❖ Koska joukkueen jäsenyyden kriteerinä on korkea osaamisen taso, on tärkeää arvioida uuden pelaajan sopivuutta joukkueeseen. Arvioinnin onnistumisen tueksi ennen uuden pelaajan liittymistä olisi hyvä keskustella yhteisesti siitä, mitä uudelta pelaajalta odotetaan.
- ❖ Haastatteluissa ilmeni, että osaamisen arviointi on molemminpuolista: siis myös uusi pelaaja arvioi, kannattaako joukkueeseen jäädä. Tämä olisikin hyvä tuoda muille jäsenille esille ennen liittymisprosessin alkamista: myös uusi pelaaja tulee arvioimaan muuta joukkuetta ja taustaorganisaatiota, jos sellainen on. Hyvin suunniteltu liittymisprosessi ja uuden pelaajan perehdyttäminen antaa ammattimaisen kuvan, joka voi vaikuttaa myönteisesti uuden pelaajan haluun jäädä joukkueen jäseneksi.
- ❖ Havainnoinnista ja haastatteluista ilmeni, että liittymisprosessi sisältää paljon vastavuoroisuutta. Liittymisen tavoitteista olisikin hyvä keskustella sekä ennen

uuden pelaajan liittymistä että myös uuden pelaajan kanssa: mitä tavoitellaan ensimmäisten viikkojen aikana? Entä mitä pidemmällä aikavälillä? Millaisia odotuksia uudella pelaajalla on joukkueen jäsenyydestä? Yhteisen ymmärryksen rakentaminen liittymisprosessin etenemisestä voi edesauttaa sen onnistumista.

- ❖ Vuorovaikutussuhteiden rakentaminen oli tärkeää haastatelluille jäsenille. Tämän lisäksi voidaan todeta, että vuorovaikutussuhteiden rakentamisessa on hyötyä sille keskitetystä ajasta ja resursseista. Näin ollen vuorovaikutussuhteiden rakentamiselle kannattaa tehdä erikseen aikaa joukkueen vuorovaikutuksesta, vaikka se veisi harjoitteluaikaa. Vuorovaikutussuhteiden rakentamiselle varuissa tilanteissa voi olla hyödyllistä kannustaa joukkueen jäseniä tekemään jotain yhteistä, joka ei liity suoraan työhön. Myös itsestäkertomiseen voi kannustaa, jos se ei vaikuta olevan pelaajille epämukavaa. Tutustumisen etenemisestä on hyvä keskustella yhdessä avoimesti.
- ❖ Kasvokkaisvuorovaikutusta pidettiin haastatteluissa tärkeänä tekijänä vuorovaikutussuhteiden rakentumisessa ja yhteisöllisyyden kokemisessa. Kasvokkaista paamisia olisi siksi hyvä järjestää heti liittymisprosessin alkuvaiheilla. Kasvokkaista paamisissa voidaan hyödyntää edellisen kohdan vinkkejä, eli niissä voidaan keskittyä myös muuhun kuin itse peliin, ja rohkaista pelaajia tutustumaan toisiinsa.
- ❖ Havainnoinnista ja haastattelusta ilmeni, kuinka heikko menestys kilpailussa voi vaikeuttaa liittymisprosessia. Haastateltavat kertoivat häviöistä ja niiden vaikutuksesta. Tämän lisäksi joukkueen vuorovaikutuksesta havainnoitiin selvästi hiljaisempi jakso, joka ajoittui juuri häviöiden jälkeen. Häviöistä ja muista joukkueen hankaluuksista on syytä keskustella avoimesti pian niiden jälkeen, jotteivat mahdolliset konfliktit ehdi tulehtua. Mahdollisen odotettua heikomman kilpailumenestyksen syytä kannattaa pohtia yhdessä avoimesti ja positiivisesti, ratkaisuja pohtien mutta ymmärtäen sen, että uuden joukkueen onnistumisille on annettava aikaa.
- ❖ Aineistosta nousi esille avoimen vuorovaikutuksen merkitys myös silloin, kun joukkueen valmentaja nosti esille joukkueen jäsenten epätavallisen hiljaisuuden. Tämän seurauksena ongelmallinen hiljainen jakso lähti purkautumaan. Vaikuttaisi siis tärkeältä, että joukkueen jäsenet arvioisivat joukkueen vuorovaikutusta säännöllisesti ja nostaisivat avoimesti esille, jos kokevat siinä olevan ongelmia. Usein tämä vastuu kasautunee valmentajalle, jolla pitää olla osaamista havainnoida joukkueen vuorovaikutusta kriittisesti, ja fasilitoida vuorovaikutusta, jossa ongelmista keskustellaan.

7 ARVIOINTI

Laadullisen tutkimuksen määritelmän alle mahtuu lukematon määrä erilaisia tutkimuslähtökohtia, aineistohankintamenetelmiä ja -analyysimenetelmiä, ongelmanasettelutapoja ja tutkimusstrategioita. Laadullisen tutkimuksen arviointikriteereistä on olemassa paljon erilaisia käsityksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tämän vuoksi tämän tutkimuksen arviointiin ei sovelleta vain yhtä kriteeristöä, kuten hyvin suosittua Tracyn (2013) laadullisen tutkimuksen arviointimallia. Arvioinnissa hyödynnetään myös tätä mallia osittain, mutta tutkimusta arvioidaan myös ilman valmista arviointimallia, omassa kontekstissa olevana kokonaisuutenaan. Erityisesti arvioinnissa painotetaan tutkimuksen eettisyyttä, luotettavuutta ja uskottavuutta. Koska laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa ei ole mahdollista nojata yksiselitteisiin kriteereihin, niin luotettavuutta ja uskottavuutta käsitelläänkin tässä tutkimuksessa yhdessä vapaamuotoisesti, nostaen esille tämän tutkimuksen heikkouksia ja vahvuuksia.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnille rakennetaan perusta jo siinä vaiheessa, kun valitaan tutkimusmenetelmää (Puusa & Aaltio, 2020). Tässä tutkielmassa on pyritty kuvaamaan tarkasti tehty työ ja perustelemaan tutkimustyön aikana tehdyt valinnat. Tutkimusmenetelmän valinta, aineistonkeruun eri vaiheet ja monivaiheinen analyysityö on pyritty kertomaan niin, että lukijan on mahdollista seurata polkua alusta loppuun asti.

Aineistotriangulaatio eli useamman aineistonkeruutavan käyttäminen samassa tutkimuksessa voi lisätä tutkimuksen luotettavuutta (Puusa & Aaltio, 2020). Tässä tutkimuksessa yhdistettiin joukkueen vuorovaikutuksen havainnointia ja sen jäsenten haastattelua. Haastattelurunkoa rakentaessa aiemmin kerätystä havainnointiaineistosta oli konkreettista hyötyä: haastattelussa kysyttiin kysymyksiä, jotka olivat heränneet havainnointijakson aikana, sekä palattiin tilanteisiin, joista haluttiin kuulla joukkueen jäseniltä lisää. Tällöin haastatteluilla pystyttiin selvittämään myös havainnoinnin kohteena olleiden henkilöiden omia kokemuksia ja vuorovaikutukselle annettuja merkityksiä. Havainnointi- ja haastatteluaineistot tukivat toisiaan oivasti analyysivaiheessa: koodattaessa aineistojen erilainen muoto auttoi tekemään koodistoa ja jakoa koskevia valintoja. Havainnointi ja haastattelut paikkasivat toistensa heikkouksia tutkimusmenetelminä: haastatteleamalla saatiin selville asioita, joita ei voinut selvittää havainnoimalla, ja havainnoimalla taas pystyin itse kuuntelemaan joukkueen vuorovaikutusta, ja poimimaan sieltä tutkimuksen kannalta olennaisia asioita tehokkaammin, kuin kysymällä niistä joukkueen jäseniltä. Tutkimusprosessin edetessä suunnittelusta aineistonkeruun kautta analyysiin, ymmärsin jatkuvasti lisää aineistotriangulaation hyödyistä. Pidänkin havainnointia ja haastattelua hyvänä yhdistelmänä tämän tutkimuksen tavoitteen saavuttamiseen.

Tutkimuksen siirrettävyyden avulla voidaan arvioida, onko tutkimustuloksia mahdollista siirtää toiseen samankaltaiseen kontekstiin (Eskola & Suoranta, 1998). Tässä tutkielmassa käytetty työelämän vuorovaikutuksen taustakirjallisuus ja työelämän kontekstissa paljon aiemmin sovellettu toimintayhteisö-viitekehys mahdollistavat sen, että tulokset ovat siirrettävissä tutkimuksen ulkopuolelle muihin vastaaviin konteksteihin. Vaikka yleistyksiä ei voi laadullisen tutkimuksen tulosten

kautta tehdä, on mahdollista esittää, että tutkimustuloksissa esiintyviä aiheita ja ilmiöitä voisi esiintyä myös muissa kilpailullisissa e-urheilujoukkueissa, sekä muissa e-urheilujoukkueista hieman poikkeavissa työelämän tiimeissä. Esimerkiksi tässä tutkielmassa havainnoitu arvioinnin vastavuoroisuus on mielestäni siirrettävissä myös muualle työelämään: uusi työntekijä alkaa heti liittyttyään arvioimaan uutta työyhteisöään ja sen jäseniä. Myös vastavuoroinen opettaminen lienee hyvin siirrettävissä myös muihin työelämän konteksteihin. Uudella työntekijällä on usein tietoa ja kokemuksia vastaavista työtehtävistä joko itse niissä työskennelleenä tai sivusta seuranneena. Uudella jäsenellä on myös käsitys siitä, millaiset käytänteet työpaikalla ovat toimivia. Tämän takia myös uudella työntekijällä on heti alussa paljon opetettavaa muille jäsenille.

Tutkimuksen suurimmiksi heikkouksiksi koen havainnointivaiheen äkillisen alkamisen ja vähäisen valmistautumisen sekä tutkittavan joukkueen tunnistettavuuteen liittyvät haasteet. Koska tutkimustavoitteen kannalta oli päästä havainnoimaan uuden pelaajan liittymisprosessia, ja etenkin ensimmäisiä tapaamiskertoja, oli siirtymä tutkittavan joukkueen löytymisestä havainnointijakson alkamiseen lyhyt. Tutkittavan joukkueen aikataulun takia aikaa valmistautua havainnointiin oli vähän, ja menetelmä oli minulle aiemmin vieras. Tämän takia havainnointivaiheessa kerätyn aineiston laajuus ja laadukkuus jätti toivomisen varaa. Tämän lisäksi minulla ei ollut pääsyä kaikkiin joukkueen tapaamisiin tai vuorovaikutuskanaviin, joiden vuorovaikutus vaikutti haastattelujen perusteella olleen merkittävässä roolissa liittymisprosessin aikana. Havainnoinnin jälkeen suoritettu alustava analyysi auttoi ymmärtämään havainnointiaineiston puutteita haastattelurunkoa valmistellessa, ja kerätty haastatteluaineisto paikkasikin näitä aukkoja.

Toinen merkittävä haaste oli kuvata tutkittavaa joukkuetta ja liittymisprosessia riittävän tarkasti paljastamatta tutkittavaa joukkuetta tai sen jäsenten henkilöllisyyttä. Tämän vuoksi tiettyjä, mahdollisesti mielenkiintoisia tietoja ja tuloksia jouduttiin jättämään pois raportoinnista, koska ne olisivat voineet johtaa jäsenten tunnistamiseen. Ammatikseen Counter-Strike 2:sta pelaavia suomalaisia on vähän, ja tutkimuksen aiheena oleva uuden pelaajan liittyminen voi auttaa e-urheilua seuraavia lukijoita rajaamaan mahdollisten joukkueiden määrää pieneksi. Tämän takia kaikki sellaiset tiedot, jotka olisivat edesauttaneet tunnistusta lisää, oli pakko karsia pois. Tutkimukseen osallistuneen joukkueen jäsenet pystyvät tunnistamaan itsensä ja joukkueen muita jäseniä tutkimuksesta. Ilmoitin tämän ennen tutkimuksen aloittamista joukkueen jäsenille, eli he olivat tietoisia tästä suostuessaan tutkimukseen. Keskustelimme asiasta myös molempien haastateltavien kanssa.

Aineistoanalyysissä luotiin useita vuorovaikutuksen vähäisyydestä tai puutteesta kertovia koodeja. Tällaiset koodit ovat kyseenalaisia, koska havainnoimalla ei voida selvittää osallistujien vuorovaikutukselle asettamia merkityksiä. Lisäksi puutetta tai vähäisyyttä on vaikeaa arvioida, koska sitä ei voida suoraan havainnoida, vaan se on tulkittava sellaisiin paikkoihin joukkueen vuorovaikutuksessa, jossa olisi voinut olla jonkinlaista vuorovaikutusta, mutta ei ollut. Kysymättä jäseniltä itseltään on mahdotonta sanoa, miksi he eivät osallistuneet vuorovaikutukseen jollain tietyllä hetkellä. Tämän vuoksi analysoidessa vältin liittämästä puutteisiin tai vähäisyyteen tarkoituksellisuutta, sillä ei ole mahdollista todeta, olivatko jäsenet hiljaa tarkoituksellisesti vai esimerkiksi siksi, ettei heillä yksinkertaisesti ollut mitään sanottavaa

kyseiseen aiheeseen, tai koska kokivat osallistumisen epäsovivaksi joukkueen käytänteiden tai normien vuoksi.

Havainnointiaineistoa tulkitessa on myös pidettävä mielessä, että tutkimusta tekevän havainnoijan paikallaolo vaikuttaa todennäköisesti osallistujien vuorovaikutukseen. Kysyin U:lta haastattelussa, vaikuttiko havainnointi siihen, mitä uskalsi sanoa. U kertoi, että koki havainnoijan paikallaolon vaikuttaneen hieman:

Minä: "Koetko sä et se mun havainnointi vaikutti teihin?"

U: "Ei se muhun ainakaan vaikuttanu kovin paljon, ehkä vähän semmosta, et ihan kaikkee ei voi sanoa. Et pieni filteri pitää laittaa."

Tällaiselta ei tietenkään voi havainnointiaineistoa kerätessä täysin välttyä, sillä eettistä tutkimusta tehdessä osallistujille tulee ilmoittaa aina, kun heitä havainnoidaan. Se on kuitenkin hyvä pitää mielessä, kun arvioidaan havainnoimalla saadun aineiston vastaavuutta todellisuuteen.

Vastaavasti myös haastatteluaineiston keräämisessä on tiettyjä piirteitä, jotka on otettava huomioon. Ensiksi on mainittava, että tutkimuksessa haastateltiin vain kahta joukkueen jäsentä, joukkueen valmentajaa ja uutta pelaajaa. Kaikkien jäsenten haastattelu olisi voinut tuottaa kattavamman kuvauksen siitä merkityskirjosta, joka joukkueen vuorovaikutukselle asetetaan. Kaikkien jäsenten haastattelu ei kuitenkaan ollut mahdollista tutkimuksen ja joukkueen jäsenten aikataulujen takia. Tämän vuoksi päädyttiin haastattelemaan vain kahta joukkueen jäsentä. Olen tyytyväinen siihen, että pääsin haastattelemaan etenkin uutta pelaajaa, mutta myös joukkueen valmentajaa. Koska valmentaja pyrkii roolinsa puolesta rakentamaan kokonaiskuvaa joukkueesta ja ymmärtämään kaikkien sen jäsenten näkökulmia, pystyi hän luultavasti tarjoamaan luotettavampia vastauksia koko muun joukkueen puolesta, kuin joku toinen yksittäinen pelaaja.

Haastattelu on vuorovaikutustilanne tutkijan ja tutkimukseen osallistujan välillä. Tällöin osallistujan vastauksiin voi vaikuttaa esimerkiksi halu kuvata tilanteet itselleen suotuisalla tavalla, tai miellyttää haastattelijaa. Myös haastattelijan kysymystenasettelu vaikuttaa siihen, millaista tietoa haastattelusta saadaan. Haastattelu on siis vuorovaikutustilanne, jossa haastattelijat ja haastateltavat rakentavat yhdessä todellisuuskuvaa haastattelun aiheesta. Haastattelu onkin aina subjektiivinen kuvaus tapahtumista. Havainnoinnin ja haastattelun uniikit haasteet ja heikkoudet kannustivat minua kohti tutkimusotetta, jossa hyödynnetään niitä molempia, ja näin ollen voidaan vähentää yksittäisten tutkimusmenetelmien heikkouksien vaikutusta tutkimustuloksiin.

Tämän tutkielman taustalla oli halu viedä työelämän vuorovaikutuksen tutkimusta uuteen kontekstiin. Tutkimuksen tieteellistä kontribuutiota voidaan tarkastella pohtimalla sen merkittävyyttä teoreettistieteellisestä, heuristisesta, käytännöllisestä tai metodologisesta näkökulmasta, tai pohtimalla, kuinka se kehittää käsitteitä tai herättelee väestöä poliittisesti tai kulturealisesti (Tracy, 2013, s. 240–242). Tämän tutkimuksen osalta on mielekästä tarkastella etenkin sen heuristista ja käytännöllistä merkittävyyttä. Heuristinen merkittävyys (*heuristic significance*) tarkoittaa tutkimuksen kykyä herättää kiinnostusta lisätutkimukselle (Tracy, 2013, s. 241). Tässä tutkielmassa tehtiin avaus uuteen työelämän vuorovaikutuksen kontekstiin, ja sitä lä-

hesityttiin toimintayhteisön viitekehyksen kautta. Vaikka toimintayhteisö onkin yksi käytetyimpiä sosiaalisen oppimisen viitekehyksiä (Smith ym., 2017, s. 209), niin vaikuttaa siltä, että sitä ei ole vielä sovellettu e-urheilujoukkueen vuorovaikutuksen tutkimukseen. Tämä tutkielma ei kehitä toimintayhteisön näkökulmaa itsessään, mutta se tarjoaa uuden tavan soveltaa sitä mielenkiintoiseen tutkimuskontekstiin. Toivonkin, että e-urheilujoukkueiden vuorovaikutusta tutkittaisiin lisää. Jos tämä tutkielma innostaa vuorovaikutustutkijoita e-urheilukontekstin piiriin, voidaan sanoa, että sillä on heuristista merkittävyyttä.

Käytännöllisen merkittävyyden (*practical significance*) arviointikriteerin avulla voidaan tarkastella, tarjoaako tutkimus käytännön hyötyä asianosaisille (Tracy, 2013, s. 241). Jo ennen tutkimusaiheen tarkkaa rajausta minulle oli selvää, että halusin tuottaa tieteellistä tietoa, jota e-urheilujoukkueiden ja taustaorganisaatioiden jäsenet voivat hyödyntää kehittääkseen joukkueen vuorovaikutusta, etenkin oman e-urheiluvallmentajataustani kautta. Uskon, että Pohdinta-luvussa esiteltyt käytännön ehdotukset liittymisprosessin tehostamiseen e-urheilujoukkueessa tuovat käytännön hyötyä kaikille e-urheilujoukkueiden jäsenille, jotka perehtyvät tähän tutkielmaan. Tämän tutkielman aiheen ja kontekstin yhdistelmä on uusi ja vähän tutkittu. Siksi voin esittää, että tutkimuksella on käytännöllistä merkittävyyttä.

Lähdin tekemään tätä maisterintutkielmaa sillä ajatuksella, että toisin paljon tutkitun aiheen uuteen kontekstiin. Lopulta tässä tutkielmassa poikettiin valtavirrasta myös sitä kautta, että perinteisestä uuden työntekijän tutkimusnäkökulmasta poiketen liittymisprosessia käsiteltiin sosiaalisena konstruktiona, joka rakentuu tiimin vuorovaikutuksessa. Toimintayhteisö tarjosi viitekehyksenä linssin, jonka läpi tarkasteltuna joukkueen vuorovaikutuksen saattoi hahmottaa yhteisen oppimisen, suhdekeskeisen vuorovaikutuksen ja jäsenyyden kriteerien kautta. Lopputuloksena oli uusi avaus kohti vielä suhteellisen tuntematonta tutkimuskontekstia. E-urheiluala on ehdottomasti mielenkiintoinen tutkimuskonteksti. Siitä löytyy juuri sopivasti yhtymäkohtia muuhun työelämään, jotta sen erityispiirteet nousevat esiin tutkijan tarkasteltaviksi. Luulen, että e-urheilututkimus on vasta pääsemässä vauhtiin. Tutkimuskontekstina sillä on yksi ajuri ylitse muiden: ainoastaan pelaajat suhtautuvat siihen intohimoisemmin kuin me, sen tutkijat.

KIRJALLISUUS

- Abramov, S., Korotin, A., Somov, A., Burnaev, E., Stepanov, A., Nikolaev, D., & Titova, M. A. (2022). Analysis of Video Game Players' Emotions and Team Performance: An Esports Tournament Case Study. *IEEE Journal of Biomedical and Health Informatics*, 26(8), 3597–3606.
<https://doi.org/10.1109/JBHI.2021.3119202>
- Aljuwaiber, A. (2016). Communities of practice as an initiative for knowledge sharing in business organisations: A literature review. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 731–748. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2015-0494>
- Antonacopoulou, E. P., & Güttel, W. H. (2010). Staff induction practices and organizational socialization: A review and extension of the debate. *Society and Business Review*, 5(1), 22–47. <https://doi.org/10.1108/17465681011017246>
- Atouba, Y. C. (2018). Tackling the Turnover Challenge Among IT Workers: Examining the Role of Internal Communication Adequacy, Employee Work Participation, and Organizational Identification. *Communication Reports*, 31(3), 174–187. <https://doi.org/10.1080/08934215.2018.1497180>
- Aubry, M., Müller, R., & Glückler, J. (2011). Exploring PMOs through Community of Practice Theory. *Project Management Journal*, 42(5), 42–56.
<https://doi.org/10.1002/pmj.20259>
- Bauer, T. N., Perrot, S., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2019). Understanding the consequences of newcomer proactive behaviors: The moderating contextual role of servant leadership. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 356–368.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.001>
- Blåka, G., & Filstad, C. (2007). How does a newcomer construct identity? A socio-cultural approach to workplace learning. *International Journal of Lifelong Education*, 26(1), 59–73. <https://doi.org/10.1080/02601370601151406>
- Bormann, E. G. (1985). Symbolic Convergence Theory: A Communication Formulation. *Journal of Communication*, 35(4), 128–138.
<https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1985.tb02977.x>
- Bormann, E. G. (1996). Symbolic Convergence Theory and Communication in Group Decision Making. Teoksessa R. Y. Hirokawa & M. S. Poole (Toim.), *Communication and Group Decision Making* (s. 81–113). SAGE Publications, Incorporated.
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 26(1), 81–98.
<https://doi.org/10.1002/sres.932>
- Cimperman, S. (2023). Informal socialization in virtual work environments: Creating a digital culture of connectivity. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(1), 53–71. <https://doi.org/10.1002/joe.22197>
- Cooper-Thomas, H. D., Paterson, N. L., Stadler, M. J., & Saks, A. M. (2014). The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 318–331. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.007>

- Corley, K. G., Harquail, C. V., Pratt, M. G., Glynn, M. A., Fiol, C. M., & Hatch, M. J. (2006). Guiding Organizational Identity Through Aged Adolescence. *Journal of Management Inquiry*, 15(2), 85–99. <https://doi.org/10.1177/1056492605285930>
- De La Torre-Ruiz, J. M., & Aragón-Correa, J. A. (2012). Performance of newcomers in highly interdependent teams: The case of basketball teams. *European Sport Management Quarterly*, 12(3), 205–226. <https://doi.org/10.1080/16184742.2012.679287>
- Degn, L., Franssen, T., Sørensen, M. P., & de Rijcke, S. (2018). Research groups as communities of practice – A case study of four high-performing research groups. *Higher Education*, 76(2), 231–246. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0205-2>
- Donaldson, S. (2017). Mechanics and Metagame: Exploring Binary Expertise in League of Legends. *Games and Culture*, 12(5), 426–444. <https://doi.org/10.1177/1555412015590063>
- Dorrance-Hall, E., & Gettings, P. E. (2020). "Who is this little girl they hired to work here?": Women's experiences of marginalizing communication in male-dominated workplaces. *Communication Monographs*, 87(4), 484–505. <https://doi.org/10.1080/03637751.2020.1758736>
- Eckert, P., & McConnell-Ginet, S. (1992). Think practically and look locally: Language and gender as community-based practice. *Annual Review of Anthropology*, 21, 461–490.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Esports Earnings. (2023). *Largest Overall Prize Pools in Esports*. <https://www.esportsearnings.com/tournaments>
- Fanfarelli, J. R. (2018). Expertise in Professional Overwatch Play. *International Journal of Gaming and Computer-Mediated Simulations (IJGCMS)*, 10(1), 1–22. <https://doi.org/10.4018/IJGCMS.2018010101>
- Freeman, G., & Wohn, D. Y. (2019). Understanding eSports Team Formation and Coordination. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 28(1), 95–126. <https://doi.org/10.1007/s10606-017-9299-4>
- Glikson, E., & Erez, M. (2013). Emotion Display Norms in Virtual Teams. *Journal of Personnel Psychology*, 12(1), 22–32. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000078>
- Grönfors, M. (2001). Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (Toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu* (s. 121–141). PS-Kustannus.
- Guo, Y. (2019). 'Let our emotions tell the story': An exploration of emotion management in Chinese proactive workgroup socialization. *Human Relations*, 72(7), 1187–1208. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0018726718796154>
- Holder, T. (1996). Women in Nontraditional Occupations: Information-Seeking During Organizational Entry. *Journal of Business Communication*, 33(1), 9–26. <https://doi.org/10.1177/002194369603300104>
- Hollingshead, A. B., Wittenbaum, G. M., Paulus, P. B., Hirokawa, R. Y., Ancona, D. G., Peterson, R. S., Jehn, K. A., & Yoon, K. (2005). A Look at Groups From the Functional Perspective. Teoksessa M. S. Poole & A. B. Hollingshead (Toim.), *Theories of Small Groups: Interdisciplinary Perspectives* (s. 21–62).

- Horila, T. (2020). Communication Competence in the Workplace. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (Toim.), *Workplace Communication* (s. 165–178). Routledge.
- Horila, T. (2021). Contents and Functions of Dramatizations in Team Decision Making. *International Journal of Business Communication*, 58(3), 358–385. <https://doi.org/10.1177/2329488417743983>
- Huttunen, L., & Homanen, R. (2017). Etnografinen haastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvoori (Toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 106–125). Vastapaino.
- Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Rubenstein, A., & Zhaoli Song. (2013). Support, Undermining, and Newcomer Socialization: Fitting in During the First 90 Days. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1104–1124. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0791>
- Kari, T., & Karhulahti, V.-M. (2016). Do E-Athletes Move?: A Study on Training and Physical Exercise in Elite E-Sports. *International Journal of Gaming and Computer-Mediated Simulations (IJGCMS)*, 8(4), 53–66. <https://doi.org/10.4018/IJGCMS.2016100104>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *Tiimit ja tulokset yritykset*. Suom. M. Tillmann. Weilin + Göös. (Alkuperäisteos 1993.)
- Keyton, J., Caputo, J., Fu, R., Leibowitz, S., Liu, T., Polasik, S., Ghosh, P., & Wu, C. (2013). Investigating Verbal Workplace Communication Behaviors. *Journal of Business Communication*, 50, 152–169. <https://doi.org/10.1177/0021943612474990>
- Kinnunen, J., Tuomela, M., & Mäyrä, F. (2022). *Pelaajabarometri 2022: Kohti uutta normaalia*. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/144376>
- Kramer, M. W. (2003). *Managing Uncertainty in Organizational Communication*. Taylor & Francis Group.
- Kramer, M. W. (2010). *Organizational socialization: Joining and leaving organizations*. Polity.
- Kramer, M. W., & Sias, P. M. (2014). Interpersonal Communication in Formal Organizations. Teoksessa C. R. Berger (Toim.), *Interpersonal Communication* (s. 467–471). De Gruyter, Inc.
- Laitinen, K., & Valo, M. (2018). Meanings of communication technology in virtual team meetings: Framing technology-related interaction. *International Journal of Human-Computer Studies*, 111, 12–22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2017.10.012>
- Lardier Jr., D. T., Dickson, E. L., Hackett, J. M., & Verdezoto, C. S. (2023). A scoping review of existing research between 1990 and 2023: Measuring virtual communities of practice across disciplines. *Journal of Community Psychology*, 51(7). <https://doi.org/10.1002/jcop.23092>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815355>
- Lehmann-Willenbrock, N., Beck, S. J., & Kauffeld, S. (2016). Emergent Team Roles in Organizational Meetings: Identifying Communication Patterns via Cluster Analysis. *Communication Studies*, 67(1), 37–57. <https://doi.org/10.1080/10510974.2015.1074087>

- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123.
- Mak, B. C. N., Liu, Y., & Deneen, C. C. (2012). Humor in the workplace: A regulating and coping mechanism in socialization. *Discourse & Communication*, 6(2). <https://doi.org/10.1177/1750481312437445>
- Mangeloja, E. (2019). Economics of Esports. Teoksessa T. Takala, T. Auvinen, M. Vesa, J. Tienari, P. Sajasalo, S. Heikkinen, J. Helms Mills, & M. Kallinen-Kuisma (Toim.), *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. Vol. 24, No. 2. Special issue: Implications of Digitalization on Organizations and Leadership: Esports, Gamification and Beyond. (s. 34–42). Jyväskylän yliopisto, Business and Organization Ethics Network (BON). <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/66616>
- Mavri, A., Ioannou, A., & Loizides, F. (2021). Value creation and identity in cross-organizational communities of practice: A learner's perspective. *The Internet and Higher Education*, 51, 100822. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2021.100822>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357.
- Mchete, T., & Shayo, F. (2020). The Role of Induction Training on Performance of New Employees at Workplace: Case Study of the Open University of Tanzania. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 3(1), 285–300. <http://repository.tia.ac.tz/handle/123456789/76>
- Mikkola, L., & Nykänen, H. (2020). Workplace Relationships. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (Toim.), *Workplace Communication* (s. 15–27). Routledge.
- Miles, I. D., Belousova, V., & Chichkanov, N. (2018). Knowledge intensive business services: Ambiguities and continuities. *Foresight*, 20(1), 1–26. <https://doi.org/10.1108/FS-10-2017-0058>
- Myers, K. (2010). Workplace Relationships and Membership Negotiations. Teoksessa S. W. Smith & S. R. Wilson (Toim.), *New Directions in Interpersonal Communication Research* (s. 135–156). SAGE Publications, Incorporated.
- Nagorsky, E., & Wiemeyer, J. (2020). The structure of performance and training in esports. *PLOS ONE*, 15(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237584>
- O'Leary, M. B., Wilson, J. M., & Metiu, A. (2014). Beyond Being There: The Symbolic Role of Communication and Identification in Perceptions of Proximity to Geographically Dispersed Colleagues. *MIS Quarterly*, 38, 1219–1243. <https://doi.org/10.25300/misq/2014/38.4.13>
- Paalumäki, A., & Vähämäki, M. (2020). Havainnointi organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (Toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Parsons, M. B., Bentley, E., Solari, T., & Reid, D. H. (2016). Familiarizing New Staff for Working with Adults with Severe Disabilities: A Case for Relationship Building. *Behavior Analysis in Practice*, 9(3), 211–222. <https://doi.org/10.1007/s40617-016-0129-9>

- Phillips, M. (2017). Processes of practice and identity shaping teachers' TPACK enactment in a community of practice. *Education and Information Technologies*, 22(4), 1771–1796. <https://doi.org/10.1007/s10639-016-9512-y>
- Pickering, K. (2018). Learning the Emotion Rules of Communicating Within a Law Office: An Intern Constructs a Professional Identity Through Emotion Management. *Business and Professional Communication Quarterly*, 81(2), 199–221. <https://doi.org/10.1177/2329490618756902>
- Poole, M. S. (2014). Systems Theory. Teoksessa L. Putnam & D. K. Mumby (Toim.), *The Sage handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods* (3. painos, s. 49–74) SAGE.
- Probst, G., & Borzillo, S. (2008). Why communities of practice succeed and why they fail. *European Management Journal*, 26(5), 335–347. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2008.05.003>
- Pullin, P. (2010). Small Talk, Rapport, and International Communicative Competence: Lessons to Learn From BELF. *The Journal of Business Communication* (1973), 47(4), 455–476. <https://doi.org/10.1177/0021943610377307>
- Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (Toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Puusa, A., & Aaltio, I. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (Toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Raappana, M. (2018). Onnistuminen työelämän tiimeissä. Väitöskirja. *JYU dissertations*, 18. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/59614>
- Raappana, M., & Horila, T. (2020). Team Communication in the Workplace. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (Toim.), *Workplace Communication* (s. 28–40). Routledge.
- Raappana, M., & Valo, M. (2015). Vuorovaikutustehtävät virtuaalitiimien tapaamisissa. *Prologi : puheviestinnän vuosikirja 2015*, 107–134. <https://doi.org/10.33352/prlg.95905>
- Rajamäki, S., & Mikkola, L. (2020). Newcomers in the Workplace. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (Toim.), *Workplace Communication* (s. 69–82). Routledge. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/67500>
- Rajamäki, S., & Mikkola, L. (2021). Membership negotiation in the first workplace – Newcomers' experiences. *Journal of Communication Management*, 25(1), 18–33. <https://doi.org/10.1108/JCOM-12-2019-0162>
- Rambusch, J., Jakobsson, P., & Pargman, D. (2007). *Exploring E-sports: A Case Study of Gameplay in Counter-strike*. Esitelmä DiGRA 2007 -konferenssissa 24.–28.9.2007, Tokyo, Japani.
- Reed, M. S., Evely, A. C., Cundill, G., Fazey, I., Glass, J., Laing, A., Newig, J., Parrish, B., Prell, C., Raymond, C., & Stringer, L. (2010). What is Social Learning? *Ecology & Society*, 15(4), 1–10.
- Douglas, S. R., Doe, C., & Cheng, L. (2020). The Role of the Interlocutor: Factors Impeding Workplace Communication with Newcomers Speaking English as an Additional Language. *Canadian Modern Language Review*, 76(1), 31–49. <https://doi.org/10.3138/cmlr.2018-0161>

- Ruppel, C. P., Gong, B., & Tworoger, L. C. (2013). Using Communication Choices as a Boundary-Management Strategy: How Choices of Communication Media Affect the Work–Life Balance of Teleworkers in a Global Virtual Team. *Journal of Business and Technical Communication*, 27(4), 436–471.
<https://doi.org/10.1177/1050651913490941>
- Scarso, E., & Bolisani, E. (2008). Communities of practice as structures for managing knowledge in networked corporations. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 19(3), 374–390. <https://doi.org/10.1108/17410380810853795>
- Scott, C., & Myers, K. (2010). Toward an Integrative Theoretical Perspective on Organizational Membership Negotiations: Socialization, Assimilation, and the Duality of Structure. *Communication Theory*, 20(1), 79–105.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2009.01355.x>
- SEUL ry. (2021). *Mitä on e-urheilu?* Suomen elektronisen urheilun liitto - SEUL ry.
<https://seul.fi/mita-on-e-urheilu/>
- Siitonen, M. (2022). Vuorovaikutus pelaajayhteisöissä. Teoksessa U. Friman, J. Arjoranta, J. Kinnunen, K. Heljakka, & J. Stenros (Toim.), *Pelit kulttuurina* (s. 111–128). Vastapaino. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/80858>
- Silverman, D. (2011). *What is naturally occurring data?* [Video].
<https://doi.org/10.4135/9781412993784>
- Sivunen, A., & Laitinen, K. (2020). Digital Communication Environments in the Workplace. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (Toim.), *Workplace Communication* (s. 41–53). Routledge.
- Sivunen, A., & Valo, M. (2010). Communication technologies. Teoksessa R. Ubell, J. Hultin, & F. Mayadas (Toim.), *Virtual Teamwork: Mastering the Art and Practice of Online Learning and Corporate Collaboration* (s. 137–157). John Wiley & Sons, Incorporated.
- Sluss, D. M., & Thompson, B. S. (2012). Socializing the newcomer: The mediating role of leader–member exchange. *Socializing the newcomer: The mediating role of leader–member exchange*, 119(1), 114–125.
- Smith, S. U., Hayes, S., & Shea, P. (2017). A Critical Review of the Use of Wenger’s Community of Practice (CoP) Theoretical Framework in Online and Blended Learning Research, 2000–2014. *Online Learning*, 21(1), 209–237.
<https://doi.org/10.24059/olj.v21i1.963>
- Spitzberg, B. H., & Changnon, G. (2009). Conceptualizing intercultural competence. Teoksessa D. K. Deardorff (Toim.), *The Sage handbook of intercultural competence*. Sage.
- Srivastava, P., & Hopwood, N. (2009). A Practical Iterative Framework for Qualitative Data Analysis. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 76–84.
<https://doi.org/10.1177/160940690900800107>
- Stephens, K. K., & Dailey, S. L. (2012). Situated Organizational Identification in Newcomers: Impacts of Preentry Organizational Exposure. *Management Communication Quarterly*, 26(3), 404–422.
<https://doi.org/10.1177/0893318912440179>
- Thompson, J. L. (2009). Building Collective Communication Competence in Interdisciplinary Research Teams. *Journal of Applied Communication Research*, 37(3), 278–297. <https://doi.org/10.1080/00909880903025911>

- Toombs, A. L., Lee, A., Guo, Z., Buls, J., Westbrook, A., Carr, I., Wu, Y., & LaPeter, M. (2022). "We're so much more than the in-game clan": Gaming Experiences and Group Management in Multi-Space Online Communities. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 6(CSCW2), 1–29. <https://doi.org/10.1145/3555119>
- Tornes, M., & Kramer, M. W. (2015). The Volunteer Experience in Temporary Organizations: Volunteer Role Negotiation and Identification in a Pop-Culture Convention. *Communication Studies*, 66(5), 590–606. <https://doi.org/10.1080/10510974.2015.1073165>
- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Wiley-Blackwell.
- Tripp, D. H. (1983). Co-authorship and negotiation: The interview as act of creation. *Interchange*, 14(3), 32–45. <https://doi.org/10.1007/BF01810469>
- Troth, A. C., Jordan, P. J., & Lawrence, S. A. (2012). Emotional Intelligence, Communication Competence, and Student Perceptions of Team Social Cohesion. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 30(4), 414–424. <https://doi.org/10.1177/0734282912449447>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos)*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Valo, M., & Mikkola, L. (2020). Focusing on Workplace Communication. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (Toim.), *Workplace Communication* (s. 3–14). Routledge.
- Vilkka, H. (2018). Havainnot ja havainnointimenetelmät tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli & E. Aarnos (Toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu* (5., uudistettu painos). PS-Kustannus.
- Vuori, J. (2023). Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*, 16(4), 409–421.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
- Wenger, E. (2000). Communities of Practice and Social Learning Systems. *Organization*, 7(2), 225–246. <https://doi.org/10.1177/135050840072002>
- Wenger, E. (2004). Knowledge Management as a Doughnut. *Ivey Business Journal*, 1. <https://iveybusinessjournal.com/publication/knowledge-management-as-a-doughnut/>
- Wenger, E. (2010). Communities of Practice and Social Learning Systems: The Career of a Concept. Teoksessa C. Blackmore (Toim.), *Social Learning Systems and Communities of Practice* (s. 179–198). Springer London. https://doi.org/10.1007/978-1-84996-133-2_11
- Wilson, J. M., O'Leary, M. B., Metiu, A., & Jett, Q. (2008). Perceived Proximity in Virtual Work: Explaining the Paradox of Far-but-Close. *Organization Studies*, 29, 979–1002. <https://doi.org/10.1177/0170840607083105>

- Woo, D., Endacott, C. G., & Myers, K. K. (2023). Navigating Water Cooler Talks Without the Water Cooler: Uncertainty and Information Seeking During Remote Socialization. *Management Communication Quarterly*, 37(2), 251–280.
<https://doi.org/10.1177/08933189221105916>
- Woods, A., Cashin, A., & Stockhausen, L. (2016). Communities of practice and the construction of the professional identities of nurse educators: A review of the literature. *Nurse Education Today*, 37, 164–169.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.12.004>

LIITTEET

LIITE 1 VALMENTAJAN HAASTATTELURUNKO

Liittyminen joukkueeseen

- Miten yleisesti joukkueella on mielestäsi sujunut U:n kanssa?
- Onko U:n joukkueeseen liittyminen ollut yleisesti ottaen mielestäsi helppoa, vaikeaa, vai samanlaista kun yleensäkin?
 - Miksi näin, osaatko sanoa?
- Millä tavoin muut pelaajat on auttaneet U:ta liittymään joukkueeseen?
 - Kuka on auttanut ja millä tavalla? Missä vaiheessa?
 - Sovitteko etukäteen, millä tavoin tuette uuden pelaajan liittymistä joukkueeseen?

Jäsenyys

- Tuntuiko sinusta ensimmäisillä viikoilla siltä, että U sanoi aina mielipiteensä, kun käytiin läpi esimerkiksi aiempia pelejä tai uusia taktiikoita?
 - Osaatko verrata U:n osallistumista aiempiin vastaaviin uuden pelaajan liittymisprosesseihin?
 - Mistä luulet, että aktiivisuuden määrä johtui?
- Tuntuiko ensimmäisillä viikoilla, että U otettiin tarpeeksi huomioon?
 - Kysyttiinkö mielipidettä?
 - Miten reagoi, jos kysyttiin?
- Huomasitko, että U:ta olisi jännittänyt liittymisprosessin alussa, jos vertaat vaikka siihen, miten nyt käyttäytyy?
- Tuntuuko, että U kokee kokee nyt olevansa täysimääräinen joukkueen jäsen?
 - Osaatko sanoa, mitkä tekijät vaikuttivat tähän?

Oppiminen

- Mitä uutta U on oppinut muilta joukkuelaisilta?
 - Entä mitä uutta U on oppinut sinulta?
- Mitä uutta muut pelaajat ovat oppineet U:lta?
 - Entä mitä uutta sinä, olet oppinut U:lta?

Kentät, joihin ei pääsyä havainnoinnissa

- Millä kaikilla alustoilla teidän joukkue kommunikoi?
 - Whatsapp, Discord, Teamspeak...Mitä muita?
 - Onko alustoja/ryhmiä, joissa vaan osa jäsenistä on mukana? Siis käydäänkö joskus harjoitusten ulkopuolella keskustelua niin, etteivät kaikki ole mukana?
- Alustoista, joihin minulla ei ole pääsyä: millaista keskustelua siellä on, millaisia asioita siellä käsitellään?
 - Miten ja missä sovitaan aikataulut?
 - Onko keskustelussa huumoria, vai onko vain asiapohjaista? Jaetaanko meemejä, vitsaillaanko, kerrotaanko tarinoita?
 - Oppiminen:
 - Jaetaanko kikkoja, mitä nähty somessa tai peleissä?
 - Ehdotellaanko/sovitaanko, mitä demoja katsotaan (omia tai ammattilaispelaajien)
 - Puhutaanko treenien sisällöstä, sovitaanko etukäteen mitä tehdään? Kuka/ketkä sopivat?

Valmentajan näkökulmaa käsittelevät kysymykset

- Millainen ilmapiiri tiimissä on mielestäsi?
 - Onko ikinä sellainen olo, että joukkueessa tarvitsisi enemmän huumoria tai kevyttä keskustelua?
 - Missä tilanteissa?
 - Keneltä?
 - Ketkä joukkueessa vitsailee tällä hetkellä?
 - Entä mitä mieltä olet siitä, miten joukkueessa käsitellään peliin liittyviä asioita?
 - eli pelien läpikäyntiä, taktiikoiden miettimistä, uusiin peleihin valmistautumista yms.
- Millä tavalla joukkueen dynamiikka muuttui, jos vertaat edellistä viidettä pelaajaa U:hun?
 - Vaikuttiko esimerkiksi siihen, onko puhetta enemmän tai vähemmän?
- Jos mietit tuota joukkueen dynamiikkaa ja sitä, minkälaisia ihmisiä joukkueessa on, niin oliko sinulla ennen liittymistä toiveita, millainen U olisi?
 - Mitä sinä toivoit, että U olisi tuonut joukkueeseen?
 - Mitä muut jäsenet toivoivat?
- Tuntuuko sinusta, että U on nyt joukkueen jäsen?
 - Mites muiden pelaajien osalta, oletko jutellut tai osaatko sanoa, miten he kokevat?
- Jäikö jokin harmittamaan liittymisprosessissa, tekisitkö nyt jotain toisin?

- Entä missä onnistuitte, mistä olet ylpeä liittymisprosessin aikana...
 - Sinä valmentajana?
 - Muut tiimiläiset?
 - Uusi pelaaja?

Havainnointiaineistosta nousevat kysymykset:

- Huomasin, että teillä mennään asiaan heti kun harjoitussessio virallisesti alkaa ja kaikki ovat paikalla. Onko teillä aina niin, että mennään suoraan asiaan heti harjoitusten alussa, vai vaihdatteko joskus kuulumisia myös silloin, kun kaikki ovat jo paikalla?
- Välillä, kun olin paikalla, niin havainnoin sellaisia tilanteita, joissa sinä yrität saada kaikkia puhumaan aktiivisesti ja ottamaan kantaa asioihin, mutta osa pelaajista ei kommentoi mitään. Koetko, että tällaisia tilanteita oli?
 - Miltä tällaiset tilanteet tuntuvat?
- Tuntuuko, että U osallistuu riittävästi tiimin keskusteluun?
- Onko teillä rutiiniaikataulua treeneille?
 - Jos on, miten usein tästä joustetaan ja mistä syistä?
 - Kuka pitää huolen aikataulusta?
 - Arvioitteko/muokkaatteko treeniaikataulua? Jos kyllä, niin kenen vastuulla?
 - Jos ei, niin miksi ei?
 - Kuka vastuussa treenien organisoinnista?
 - Onko sovittu jotain raameja, kuinka usein treenattava? Vaihteleeeko esimerkiksi kiskauden mukaan?
- Tapasitte syksyllä myös kasvokkain. Onko ollut muita yhteisiä tapaamisia kasvokkain?
 - Jos on, niin mitä teitte?
 - Tuntuuko kasvokkain tapaaminen samalta kuin teknologiavälitteisesti tapaaminen?
 - Millä tavalla eroaa / mitä samaa?
 - Huomasitko U:n suhteen eroa? Otettiin hänet eri tavalla huomioon, pääsikö paremmin mukaan juttuihin tai oliko ulkopuolisempi?
- Onko U:lla mentoria joukkueessa?
 - Onko siis sovittu joku muista pelaajista, joka erityisesti tukee ja auttaa?
 - Jos ei, oletko huomannut, että U kääntyisi aina jonkun tietyn / tiettyjen tiimikaverien puoleen kysymyksissä?
 - Keneltä U kysyy / saa tietoa taustaorganisaatiosta?

LIITE 2 PELAAJAN HAASTATTELURUNKO

Liittyminen joukkueeseen

- Miten yleisesti uuden joukkueen matka on lähtenyt mielestäsi käyntiin?
- Onko joukkueeseen liittyminen ollut helppoa, vaikeaa, samanlaista kun aiempiin joukkueisiin?
 - Miksi näin, osaatko sanoa?
- Millaisia tunteita tunsit, kun liityit tiimiin?
- Millä tavoin muut pelaajat ovat auttaneet sinua liittymään joukkueeseen?
 - Kuka on auttanut ja millä tavalla?
- Huomasitko, että muut pelaajat olisivat erityisesti antaneet sinulle tilaa osallistua keskusteluihin, koska olet uusi pelaaja?

Jäsenyys

- Tuntuko susta ekoilla viikoilla siltä että pystyit sanoo mielipitees vapaasti ku käytti läpi esim aiempia pelejä tai uusia takuja?
 - Onko aiemmista jengeistä huonompia, parempia kokemuksia?
 - Miksi näin?
- Tuntuko ekoilla viikoilla että sulta kysyttiin tarpeeks sun mielipidettä, että sut otettiin huomioon?
 - Kyseltiinkö sulta, miten haluat pelata?
 - Tuntuko, että oisit halunnu, että ois kyselty ja otettu huomioon enemmän? Jäikö jotain sanomatta sen takia, ettei kukaan kysyny?
- Oliko sulla alussa ulkopuolinen olo? Jännittikö? Onko tää tunne lähtenyt jo, tuntuuko että oot osa tiimiä?
 - Miten pitkään alussa oli ulkopuolinen olo?
 - Osaatko sanoa mitkä tekijät vaikutti siihen että tuli olo että oot osa jengiä?

Oppiminen ja asiantuntijuus

- Koetko, että pelityylisi, tai muuten toiminta pelaajana olisi muuttunut sen jälkeen kun liityit, eli oletko oppinut jotain uutta tiimiläisiltä?
- Onko muun tiimin toiminta muuttunut, oletko sinä opettanut muille tiimiläisille jotain?
- Onko joukkueessa mielestäsi riittävästi puhetta treeneissä?
 - Onko joku joka puhuu riittävästi? Onko joku/jotkut, jotka eivät puhu?
 - Mistä luulet, että johtuu?
 - Onko ajatuksia, miten muuttaa?

- Kun mietit teidän joukkueen päätöksentekoa, eli kun keksitte uusia taktiikoita tai muokkaatte vanhoja tai mietitte vaikka, että mikä meni pieleen edellisessä pelissä, niin...
 - Tehdäänkö päätöksiä yhdessä?
 - Jos ei, niin kuka teidän joukkueessanne tekee päätökset?
 - Milloin tehdään yhdessä?
 - Mistä asioista päätetään yhdessä?
 - Mistä taas ei?
- Millaisia konkreettisia tavoitteita teillä on?
 - Onko tavoitteista puhuttu yhdessä?
- Onko organisaatiolta tullut jotain tavoitteita tai toiveita?

Kentät, joihin ei pääsyä havainnoinnissa

- Millä kaikilla alustoilla joukkue kommunikoi?
 - Whatsapp, Discord, Teamspeak...Mitä muita?
 - Onko alustoja/ryhmiä, joissa vaan osa jäsenistä on mukana? Siis käydäänkö joskus harjoitusten ulkopuolella keskustelua niin, etteivät kaikki ole mukana?
- Alustoista, joihin minulla ei ole pääsyä: millaista keskustelua siellä on, millaisia asioita siellä käsitellään?
 - Miten ja missä sovitaan aikataulut?
 - Onko keskustelussa huumoria, vai onko vain asiapohjaista? Jaetaanko meemejä, vitsaillaanko, kerrotaanko tarinoita?
 - Oppiminen:
 - Jaetaanko kikkoja, mitä nähty somessa tai peleissä?
 - Ehdotellaanko/sovitaanko, mitä demoja katsotaan (omia tai ammattilaispelaajien)
 - Puhutaanko treenien sisällöstä, sovitaanko etukäteen mitä tehdään? Kuka/ketkä sopivat?

Uuden pelaajan näkökulmaa käsittelevät kysymykset

- Millainen ilmapiiri tiimissä on mielestäsi?
 - Onko ikinä sellainen olo, että joukkueessa tarvitsisi enemmän huumoria tai kevyttä keskustelua?
 - Missä tilanteissa?
 - Keneltä?
 - Ketkä joukkueessa vitsailee tällä hetkellä?
 - Entä mitä mieltä olet siitä, miten joukkueessa käsitellään peliin liittyviä asioita?

- eli pelien läpikäyntiä, taktiikoiden miettimistä, uusiin peleihin valmistautumista yms.
- Jos mietit tuota joukkueen dynamiikkaa ja sitä, minkälaisia ihmisiä joukkueessa on, niin oliko sinulla ennen liittymistä toiveita, millaisia tiimin muut jäsenet olisivat?
- Sanoisitko, että olet päässyt tutustumaan muihin pelaajiin?
- Sanoisitko, että tunnet muut pelaajat?
- Onko joku tai jotkut pelaajat tulleet tutummaksi, kuin toiset?
- Oletko harjoitusten ja ottelujen ulkopuolella tekemisissä muiden pelaajien kanssa?
 - Millä tavoin?
 - Miten usein?
- Oletteko tiiminä tekemisissä harjoitusten ja ottelujen ulkopuolella?
 - Millä tavoin?
 - Miten usein?
- Tuntuuko sinusta, että olet nyt joukkueen jäsen?
 - Osaatko sanoa, kokevatko muut pelaajat ja V samoin?
- Jäikö jokin harmittamaan liittymisprosessissa, tekisitkö nyt jotain toisin?
- Entä missä onnistuitte, mikä toimi mielestäsi hyvin liittymisprosessin aikana...
 - Sinä uutena pelaajana?
 - Muut tiimiläiset?
 - Valmentaja?

Havainnointiaineistosta nousevat kysymykset

- Teillä oli havainnointijakson aikana aika hiljaista välillä, ja V sanoi haastattelussa, että teillä oli tosiaan hiljaisempi jakso, joka nyt ois lähteny vähän helpottamaan. Osaisitko avata miltä se sinun näkökulmastasi vaikutti ja tuntui?
 - Tuntuuko vaikeammalta sanoa omia ajatuksia, kun oli normaalia hiljaisempaa?
 - Onko mielestäsi nyt parempi tilanne?
- Huomasin, että teillä mennään asiaan heti kun treenit virallisesti alkavat ja kaikki ovat paikalla. Miltä tämä tuntuu?
 - Haluaisitko vaihtaa enemmän kuulumisia, tuntuuko et tutustuminen muihin jää vähälle tämän takia?
- Onko teillä rutiiniaikataulua treeneille?
 - Jos on, miten usein tästä joustetaan ja mistä syistä?
 - Kuka pitää huolen aikataulusta?
 - Arvioitteko/muokkaatteko treeniaikataulua? Jos kyllä, niin kenen vastuulla?
 - Jos ei, niin miksi ei?
 - Kuka on vastuussa treenien organisoinnista?

- Onko sovittu jotain raameja, kuinka usein treenattava? Vaihtelee esimerkiksi kisakauden mukaan?
- Tapasitte syksyllä myös kasvokkain. Onko ollut muita yhteisiä tapaamisia kasvokkain?
 - Jos on, niin mitä teitte?
 - Tuntuuko kasvokkain tapaaminen samalta kuin teknologiavälitteisesti tapaaminen?
 - Millä tavalla eroaa / mitä samaa?
 - Onko oman kokemuksesi suhteen eroa? Otetaanko sinut eri tavalla huomioon, pääsetkö paremmin mukaan juttuihin vai onko ulkopuolimpi olo?
- Onko sinulla mentoria joukkueessa?
 - Onko siis sovittu joku muista jäsenistä, joka erityisesti tukee ja auttaa?
 - Jos ei, onko sinulla jotain tiettyä joukkueen jäsentä / jäseniä keiden puoleen käännyt mielellään, jos on kysyttävää?
 - Keneltä olet kysynyt / saanut tietoa taustaorganisaatiosta?