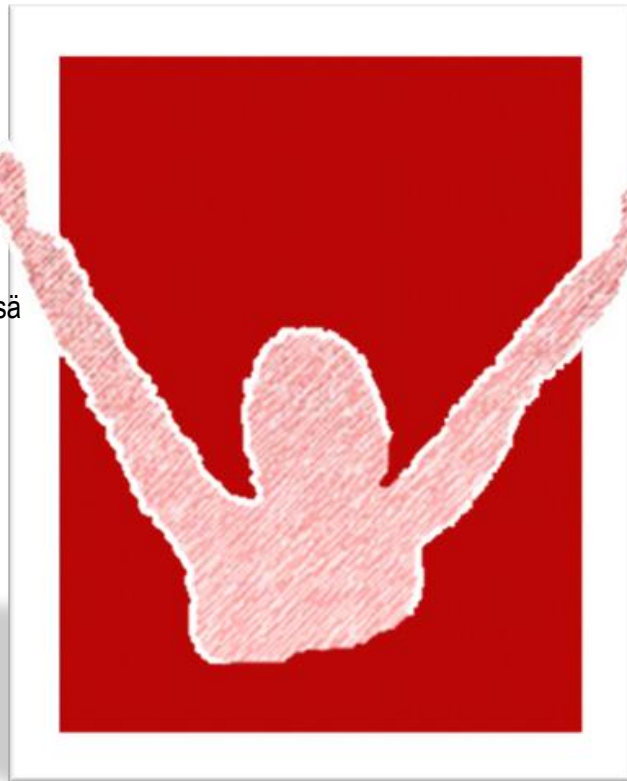


Päivi Toppila

MAHTAVA MINÄ!

Itsensä johtaminen työssä



MAHTAVA MINÄ!

Itsensä johtaminen työssä

Päivi Toppila
Opinnäytetyö
Syksy 2016
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen
tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Ylempi tradenomitutkinto, Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen tutkinto-ohjelma

Tekijä: Päivi Toppila

Opinnäytetyön nimi: Mahtava Minä! Itsensä johtaminen työssä

Työn ohjaaja: Jaana Kuusipalo

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2016

Sivumäärä: 78 + 15

Opinnäytetyö on toteutettu terveysteknologia-alalla toimivalle yritykselle. Kyseisellä alalla tulee jatkuvasti kehittää uutta ja tunnistaa jo tänään huomisen tarpeet. Edellä mainituista johtuen työntekijöiltä vaaditaan innovatiivisuutta, kehittymishalua, muutosvalmiutta ja tuloksellisuutta. Näihin pystyäkseen työntekijä tarvitsee käyttöönsä koko potentiaalinsa ja sisäiset voimavaransa, jotka voidaan saavuttaa itsensä johtamisen avulla.

Itsensä johtamisella on laaja vaikutus aina hyvinvoinnista tuloksellisuuteen, siksi tämän taidon hallintaan tulisi jokaisen panostaa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tukea kohdeyrityksen työntekijöitä itsensä johtamisessa ja kehittymisessä. Tavoitteena on tehostaa heidän toimintaansa muun muassa lisäten niin kyvykkyyttä kuin motivaatiotakin. Näillä seikoilla parannetaan myös tiimien yhteistyötä, sekä koko yrityksen kilpailukykyä.

Tutkimusongelmana opinnäytetyössä ovat olleet itsensä tunteminen, omien voimavarojen ja kyvykkyyden tunnistaminen ja näiden kautta itsensä johtaminen. Tutkimuksella on pyritty lisäämään kohderyhmän tietoisuutta aiheesta ja etsimään keinot itsensä johtamisen toteuttamiselle.

Opinnäytetyö on toteutettu toimintatutkimuksena ja aihetta on lähestytty kehittämisenäkökulmasta. Työssä on hyödynnetty niin laadullista kuin määrällistäkin menetelmäsuuntausta. Tutkimuksessa kohderyhmältä on kerätty tietoa kyselylomakkeiden ja ryhmätehtävien avulla, näillä on pyritty selvittämään kohderyhmän tietämystä ja kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Kyselyiden ja ryhmätehtävien pohjalta on tehty havainnointia ja päätelmiä aiheesta. Tutkimuksen tuloksia, sekä monipuolisesti kerättyä teoretietoa hyödyntäen on kehitetty työkalut ja laadittu opas itsensä johtamiselle.

Opas sisältää kattavan tietopaketin aiheesta ja tarjoaa innostavia työkaluja itsensä johtamiseen, sekä onnistuneeseen tiimityöskentelyyn. Se on yleistettävissä ja sen käyttömahdollisuudet ovat laajat ulottuen jokaiselle toimialalle ja erilaisiin työyhteisöihin. Opas toimii erinomaisena valmentajana, kumppanina ja motivaattorina matkalla Mahtavaksi Minäksi.

Asiasanat: Itsensä johtaminen, itsensä kehittäminen, tunneälykyys, työhyvinvointi.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

Author: Päivi Toppila

Title of thesis: Awesome Me! Self-management at Work

Supervisor: Jaana Kuusipalo

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2016 Number of pages: 78 + 15

This thesis was commissioned for a company operating in the field of health technology. In technology field it is necessary to constantly develop something new. Today one already has to identify, what is needed tomorrow. People working technology business have to be innovative and they have to have the desire for self-improvement and be ready for changes. They also have to make excellent results for the company. For these reasons, employees need to utilize all their potential and find their internal resources, which one can only achieve with self-management.

Self-management has a large effect on the individual. This for example contributes wellbeing and productive activity. Due to this, it is very important for everybody to develop their self-management skills. The purpose of the thesis is to support the target company's employees to manage and develop themselves. The aim is to optimize the employee's capability, motivate them in their work and also improve teamwork and the company competitiveness.

The research problems in this thesis consist of self-management, the ability to know oneself, to identify one's own resources and abilities. Another goal of the thesis is to find out and develop tools for self-management and to draw up a guide book, which provides information on how an employee can manage himself and also how one can work in the team successfully.

The research was carried out by using action research and conducted with qualitative and quantitative methods. Information about target group's knowledge and experiences of self-management and occurrences, which are related to this issue were collected with questionnaires and organizing group works. By utilizing the research results and theoretical aspects tools and manual for self-management were developed.

The manual includes overall information about the theme and provides inspiring tools for self-management and successful teamwork. It can be used in every field and in several working conditions. The manual is an excellent coach, partner and motivator for a person who wants to be Awesome Me.

Keywords: self-management, self-leadership, self-development, emotional intelligence, work welfare.

ALKUSANAT

Tämä opinnäytetyö sai minut innostumaan yhä enemmän ja enemmän todella kiehtovasta aiheesta; itsensä johtamisesta. Koen, että ymmärrykseni aihetta kohtaan on syventynyt tavalla, jota ei olisi tapahtunut ilman tätä projektia. Projektin aikana toteutin myös pitkäaikaisen haaveeni ja osallistuin Licensed Practitioner of NLP™ –koulutukseen. Koulutukseen osallistumiseen tällä opinnäytetyöllä oli paljon painoarvoa; halusin vahvistaa osaamistani opinnäytetyössä käsiteltävien aihealueiden osalta ja luoda työlleni vahvan kivijalan, joka mahdollistaa toimivaan lopputulokseen.

Eväitä reppuuni olen saanut NLP Akatemian lisäksi Oulun ammattikorkeakoulun yrittäjyys ja liiketalouden Master –koulutuksesta, Itä-Suomen yliopistosta, Jyväskylän avoimesta yliopistosta, avoimesta ammattikorkeakoulusta, Jyväskylän ammattikorkeakoulusta, sekä Kajaanin ammattikorkeakoulusta. Opintopolkuni on koostunut useista mielenkiintoisista palasista, olen hankkinut osaamista muun muassa liiketaloudesta, kehittämistoiminnasta, johtamisesta, henkilöstöjohtamisesta, itsensä johtamisesta, sekä työ- ja organisaatiopsykologiasta. Itseni kehittämismatka aiheen parissa jatkuu ja aion suorittaa vielä Master Practitioner of NLP™ ja Licensed NLP Coach™ -koulutukset. Haaveeni on jonain päivänä toimia yksilöiden ja ryhmien valmentajana kohti menestystä ja onnellisuutta.

Koen merkittäväksi seikan, että sain toteuttaa opinnäytetyön omassa työyhteisössäni. Työnantajani saama tuki tutkimustyölleni, sekä esimieheni kannustus lisäsivät intoa tähän projektiin. Meillä on myös innokas työyhteisö, joka on aktiivisesti osallistunut tutkimukseen ja tuonut näin lisäarvoa opinnäytetyölle. Toivon, että työn tuotos tulee hyödyttämään koko organisaatiota. Myös ohjaavan opettajan Jaana Kuusipalon ja vertaisarvioijan Hanna Kinnusen tuki, kannustus ja ohjaus matkan varrella ovat olleet merkittäviä työn kokonaisuutta ajatellen. Lisäksi kantavana voimana opiskeluissani ovat olleet läheiseni. *Suuri kiitos Teille kaikille!*

Oulussa 15.9.2016

Päivi Toppila

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TUNNEÄLYKKYYS.....	10
2.1	Itsetuntemus.....	12
2.2	Itsehallinta	14
2.3	Motivoituminen	16
2.4	Empatia	19
2.5	Sosiaaliset kyvyt.....	21
2.6	Tunteiden vaikutukset ja tunneälykkyyden kehittäminen	23
3	TUNNEÄLYKKYYS LUO POHJAN KEHITTYMISELLE JA ITSENSÄ JOHTAMISELLE.....	27
3.1	Oppiminen ja kehittyminen	27
3.2	Itsensä johtaminen	32
4	KOHDEYRITYS.....	39
5	TUTKIMUSMENETELMÄ, TYÖN TOTEUTUS JA TULOSTEN ANALYSOINTI	41
5.1	Työn eteneminen ja teorian tiedon hankkiminen	43
5.2	Tutkimuksen toteutus	44
5.2.1	Lomakekysely	46
5.2.2	Ryhmätehtävät ja tunneälyluento	50
5.2.3	Tutkimushaastattelu.....	52
5.2.4	Jälkitiedustelu	52
5.3	Tulosten analysointi ja tutkimuksen luotettavuus.....	55
6	MAHTAVA MINÄ!	61
6.1	Työkaluja Mahtavaksi Minäksi!.....	62
6.2	Mahtavaksi yhdessä!.....	64
6.3	Oppaan käyttöönotto ja hyödyntäminen	66
7	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	69
	LÄHTEET.....	74
	LIITTEET	79

1 JOHDANTO

Johtaminen on erittäin kiehtova aihe, sen avulla voidaan vaikuttaa laajasti asioihin aina hyvinvoinnista toiminnan tuloksiin saakka. Johtajuus on haasteellista ja tapoja sen toteuttamiseen on lukuisia. Kaiken johtamisen lähtökohtana voidaan kuitenkin pitää itsensä johtamista ja itsensä johtamisen kivijalkana voidaan puolestaan nähdä tunneälykyys. Itsensä johtamisen taito ei silti ole olennaista vain johtajille tai esimiestyötä tekeville, se on taito, jota tarvitsee jokainen. Sen avulla pystytään vaikuttamaan niin elämän laatuun kuin kaikkeen toimintaan. Näiden seikkojen vuoksi organisaatioissa tulisi tukea ja valmentaa jokaista itsensä johtamiseen; henkilö, joka johtaa taitavasti itseään jaksaa paremmin työssään, on motivoitunut, innovatiivinen ja saa aikaan hyvää tulosta. Näillä seikoilla ei vaikuteta vain yksilötasolla, vaan niillä on suoraan laajempi vaikutus koko työyhteisöön, kuten vuorovaikutuksen laatuun ja sujuvaan yhteistoimintaan tiimeissä, sekä koko työyhteisön menestymiseen. *Huipputulosten takana ovat mahtavat yksilöt ja mahtavat tiimit!*

Itsensä johtamisen taito lisää merkittävästi innostusta. Innostuksen tunne antaa voimavaroja ja saa ihmisen jaksamaan. Tämä tunne välittyy suoraan yksilöstä ulospäin, synnyttäen innostusta myös hänen ympärilleen. Innostuneessa ilmapiirissä työnteko on mielekästä ja uskalletaan rohkeasti innovoida, sekä kokeilla uutta. Epäonnistumisiakaan ei pelätä, vaan virheistä opitaan ja niiden avulla kehitytään. Itseään johtava henkilö on myös avoin ja luottavainen, hän tuntee vahvuutensa ja heikkoutensa, sekä on valmis kehittämään taitojaan ja kykyjään. Hän kykenee lisäksi tunnistamaan tunteitaan ja hallitsemaan niitä, jolloin tunne ei ota valtaa toiminnalta haastavillaan hetkillä. Puutteet itsensä johtamisen taidossa puolestaan aiheuttavat yksilölle monenlaisia ongelmia, jotka vaikuttavat hänen itsensä lisäksi myös hänen ympäristöönsä. Ongelmat ilmenevät niin psyykkisinä kuin fyysisinäkin oireina ja vaikuttavat tätä kautta kaikkeen toimintaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä kohderyhmän tietoisuutta aihepiiristä, kehittää heidän itsensä tuntemisen taitoa, lisätä heidän motivaatiotaan, innovatiivisuuttaan ja kehittymishaluaan, sekä lisäksi kasvattaa heissä kykeneväisyyden ja mahtavuuden tunnetta. Tavoitteena on, että konsernin jokainen työntekijä oppii johtamaan taitavasti itseään, tämä tehostaa niin jokaisen yksilön kuin kaikkien tiimienkin toimintaa. Näiden seikkojen kautta parannetaan myös työhyvinvointia ja koko konsernin kilpailukykyä; *itseään johtava henkilö on merkittävä voimavara koko organisaation kannalta.*

Itsensä johtaminen tulee nähdä kokonaisvaltaisena ja laaja-alaisena itsensä hallintana. Se lähtee itsestään huolehtimisesta, kuten ravinnosta, fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpitämisestä jatkuen aina ajattelun ja toiminnan hallitsemiseen saakka. Tässä opinnäytetyössä keskitytään itsensä tuntemisen ja omien voimavarojen tunnistamisen kautta valmentamaan henkilöä johtamaan itseään ja toimintaansa. Opinnäytetyön päämääränä onkin kehittää työkalut ja tuottaa niistä opas, joka toimii valmentajana edellä mainittuihin seikkoihin.

Opinnäytetyö on laadittu Innokas konsernille. Tutkimus on toteutettu toimintatutkimuksena, jossa on hyödynnetty monipuolisia työkaluja; lomakekyselyitä, ryhmätehtäviä, luentoa, tutkimushaastatteluja ja jälkitiedusteluja. Opinnäytetyön raportti koostuu aihetta koskevasta teoretisestä, kohdeyrityksen, tutkimusmenetelmän ja työn toteutuksen esittelystä, sekä tulosten analysoinnista. Raportti esittelee myös tutkimustulosten ja teoretiedon pohjalta laaditun kehittämistyön, eli oppaan, sekä pohdinnan havainnoista ja tuntemuksista työn toteutukseen ja tuloksiin liittyen.

Tutkimuksen tavoitteena on ollut myös kehittää itseäni aihealueeseen liittyen, sekä kasvattaa itsestäni vahva asiantuntija, joka voi toimia työhyvinvointivalmentajana ja työyhteisöjen kehittäjänä. Ajatuksenani on ollut luoda uusi tuotemerkki ja toimintamalli, jotka toimivat työkaluinani tulevissa valmennus- ja kehittämistehtävissä. Haaveena on siintänyt oma yritystoiminta tällä saralla.

Alla oleva Gustafsbergin (2014, 10–11) näkemys tukee vahvasti opinnäytetyöni ajatusta:

Mielestäni hyvinvoinnin, onnellisuuden ja menestymisen yksi ja tärkeä avain on oman mielen johtaminen ja valmentaminen. Mielen harjoittelu on ajattelun taidon harjoittelua ja jalostamista. Se on myös tunteiden säätelyä, tunteiden ohjaamista ja niiden huomion keskittämistä – fokuointia itselle merkityksellisiin asioihin ja tavoitteisiin, menettämättä läsnäolon hetkeä. Keskittymiskykyä lisäämällä vahvistamme oppimista, edistämme tavoitteiden saavuttamista – ja edelleen elämänhallintaa ja elämänlaatua. Menestyvä ihminen löytää oman sisimpänsä, tien sisäiseen maailmaansa. Kokonaisvaltaisesti menestyvä ihminen voi vaikuttaa ympäristöönsä, lähimmäisiin ja muihin ihmisiin todella merkittäväällä tavalla. Menestyvä ihminen voi olla myös tehokas ja tuottava yksilö organisaatiossa.

Tunneälykyys ja itsensä johtamisen taidot ovat elämän tärkeimpiä taitoja, kyseisten taitojen hallinta on oleellista niin yksityisessä elämässä kuin työelämässäkin. Ne vaativat päämäärätietoista toimintaa ja jatkuvaa harjoittelua. Tässäkin voidaan todeta, että harjoittelu tekee mestarin ja mestari on arvo, jota kannattaa tavoitella. Koskaan ei ole liian myöhäistä lähteä tavoittelemaan tätä arvoa, mutta aloittamisen siirtämistä tuskin kannattaa harkita. Pysähdy hetkeksi miettimään; *olisiko juuri nyt se hetki, josta lähden johtamaan itseni kohti menestystä ja onnellisuutta? Mikäli vas-*

tasit myöntävästi, olet kanssani samalla tiellä ja olen onnellinen tekemästäsi päätöksestä. Oma-
ta kokemuksestani voin todeta, että edistymisesi tuo sinulle valtavasti uusia voimaannuttavia
elämyksiä ja tulet toteuttamaan asioita, joihin et uskonut kykeneväsi. Myös Gustafsberg (2014,
158) ja Linman (2011, viitattu 26.5.2016) vahvistavat itsensä johtamisen taidon vaikuttavan yksi-
lön onnellisuuteen ja mahdollistavan uralla edistymisen. Kukkolan (2016a, viitattu 11.10.2016)
mukaan tunneälykyys on vertaansa vailla, hän näkee sen merkityksen olevan ylitse muiden
ominaisuuksien, joita vaaditaan työelämässä.

Tavoitteesi on sitä lähempänä, mitä enemmän otat askeleita sitä kohti. Älä kuitenkaan juokse
sokeasti hapuillen, vaan hahmota päämääräsi juuri itsellesi sopivaksi ja ota mukaasi kartta, joka
ohjaa sinua pysymään ja etenemään valitsemallasi tiellä. Uskon opinnäytetyöni lisäävän ymmär-
rystäsi itsensä johtamisen taidon tärkeydestä, sekä helpottavan sinua hahmottamaan oman ta-
voitteesi ja rakentamaan kartan matkallesi. Päämäärän saavutettuasi muista huomioida omat
saavutuksesi, kiitä itseäsi ja totea: *Mahtava Minä!*

2 TUNNEÄLYKKYYS

Tunneälyllä vastataan kysymyksiin: Miten tunnistan omat ja muiden tunteet, miten tiedostan ne itsessäni ja toisissa, sekä miten kykenen ilmaisemaan omia tunteitani ja auttamaan toisia tekemään samoin? Tunneälyyn kuuluu myös kyky säädellä tunteita yhdistämällä emotionaalinen ja kognitiivinen tieto toisiinsa. (Leppänen & Rauhala 2012, 58.)

Käsite tunneäly on psykologi Daniel Golemanin lanseeraama. Golemanin (2005, 341) mukaan tunne tarkoittaa kaikenlaista elämyksellistä mielenliikettä ja niihin liittyviä ajatuksia. Käsitteen Goleman (1999, 361) määrittelee seuraavasti: *”Tunneäly tarkoittaa kykyä havaita tunteita sekä itsessä että muissa, motivoitua ja hallita tehokkaasti sekä omia tunnetiloja että ihmissuhteisiin liittyviä tunteita”*. Goleman (1999, 15, 19–21, 37) toteaa, että työelämässä ei riitä pelkkä älykkyys, tietotaito ja koulussa oppimamme asiat, vaan lisäksi tarvitaan kykyä tulla toimeen itsemme ja toisten kanssa. Tunneäly tukee tietotaitoa ja ÄÖ:ta, sen puute voi jopa estää tietotaidon tai älynlahjojen tehokasta käyttöä. Saarinen & Aalto-Setälä (2009, 32) myös toteavat tunteen ja järjen liittyvän erottamattomasti yhteen, jolloin toisen puuttuessa ei toisestakaan ole hyötyä. Golemanin (2005, 110, 126) mukaan tunteilla onkin voima ohjata tehokasta toimintaa, hänen mukaansa tunneäly on jopa mahtavin kaikista kyvyistä, koska se vaikuttaa kaikkiin muihin taitoihin, joko edistämisen tai haitan. Siksi yksilöiden ja organisaatioiden tunneälykkyys on myös merkittävä tekijä yrityksen kilpailukyvyn kannalta.

Kukkola (2016a, viitattu 11.10.2016) toteaa, että tunneäly ei tarkoita tunteilua tai sitä, että työpaikoilla oltaisiin vain mukavia toisia ihmisiä kohtaan. Hänen mukaansa perusajatuksena on tunteiden oikea hallinta. Hän ei näe tunneälyn riippuvan geeniperimästä, eikä muovautuvan ihmisen varhaislapsuudessa, vaan se on oppimisen tulosta ja kehittyä elämäkokemuksen myötä. Tästä johtuen tunneälykkyys on ominaisuus, jonka oppimiseen on mahdollisuus kaikilla.

Saarinen & Kokkonen (2003, 17, 138, 141, 143) täsmentävät, että kyse on tunnetiedoista ja -taidoista kuin myös näiden pohjalle rakentuvista toimintatavoista, jotka liittyvät itseen tai toisiin ihmisiin ja eri tilanteisiin. Kysymys ei siis ole älykkyudesta, loogisesta päättelykyvystä tai matemaattisuudesta. Heidän mukaansa tunneäly on yhteydessä parempaan työsuoritukseen erityisesti tilanteissa, joissa vaaditaan ongelmanratkaisukykyä ja luovuutta. Tunneälyn avulla ihminen tuntee enemmän onnellisuutta ja tyytyväisyyttä työssä, tunneälykkäät myös sitoutuvat paremmin

työhönsä ja kokevat vähemmän työuupumusta. Työssä tunneälykyys lisää myös työryhmien kiinteyttä, tämän lisäksi tunneälykkäät työpaikat ovat yhteistyökykyisempiä, tehokkaampia ja sopeutuisempia.

Saarisen ym. (2003, 92, 109) mukaan tunneälykkäät toimintatavat mahdollistavat tunteen ja älyn saumattoman yhteistyön. Ne määrittävät muun muassa kuinka joustava on oman itsensä ja muiden ihmisten suhteen, onnistuuko löytämään erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja, uskaltaako olla oma itsensä, sekä kykeneekö antamaan aikaa ja energiaa toisille ihmisille. Tunneälykäs pystyy tutkimaan ja havainnoimaan itseään, tekemään tietoisia valintoja ja muokkaamaan omaa maailmaansa, sekä vaikuttamaan muihin ihmisiin.

Saarisen ym. (2009, 104–106) mukaan tunteet voidaan ryhmitellä niiden keston mukaan emootioiksi, tunteiksi, mielialaksi ja temperamentiksi. Emootio on hetkellinen, ainoastaan sekunteja kestävä mielenliike, kuten säikähdys. Emootio on kehollinen tuntemus, jota ei aina välttämättä tunnista ennen kuin ne muuttuvat tunteeksi. Tunne onkin emootiosta seuraava tietoinen kokemus, kuten pelko. Mikäli tunteesta ei päästä irti, pitkittynyt tunne johtaa mielialaan. Mieliala voi kestää tunteja tai päiviä, esimerkiksi pahalla päällä oleminen. Jäätäessä kiinni tunnekoukkuun, mieliala muuttuu pysyväksi, tällöin ihmisen persoona ja hänen koko temperamenttinsa muovautuvat ja jäävät mielialan mukaiseksi. Temperamentti on tunnevireys, jonka kesto on pitkäaikainen, kuten vuosia. Ihmisen temperamentti voi asteittain muovautua esimerkiksi kyyniseksi.

Saarinen ym. (2009, 9–11, 14, 125, 138) toteavat, että tunnetasolla kaikki vaikuttaa kaikkeen ja jokainen vuorovaikutus sisältää tunteiden vaihdantaa. Tunneosaamisella on selvä yhteys työhyvinvointiin, työhön sitoutumiseen, sekä työsuorituksiin. Lisäksi tunneosaamisella on vaikutusta onnelliseen ja tasapainoiseen elämään. He myös painottavat, että tunteet ovat fyysisiä kehollisia vasteita, jotka tulevat ja menevät, eikä niihin tulisi samaistua liikaa. Liiallinen kiintyminen tunteeseen aiheuttaa niistä riippuvuutta, jolloin kyky joustaa kapenee. Samanlainen jatkuva mieliala on raskas taakka, olipa se sitten iloisuus tai kiukku. Normaaliala on harmonian ja riitasointujen ilmentyminen. Tunteita ei pysty koskaan täysin hallitsemaan, ainoastaan niiden kesto ja voimakkuutta voidaan säädellä.

Goleman (1999, 40) jakaa tunneälyn viiteen osa-alueeseen: itsetuntemukseen, motivoitumiseen, itsehallintaan, empatiaan ja ihmissuhteiden hoitoon. Jokainen tunneälyn osa-alue sisältää erilaisia tunteita. Golemanin mukaan kukaan ei ole täydellinen kaikkien osa-alueiden suhteen,

jokaisella on omat vahvat ja heikot puolensa. Tärkeää on kuitenkin, että vahvoja puolia on tarpeeksi paljon, yleensä vähintään kuusi, jakautuen tasaisesti kaikkien osa-alueiden kesken. Seuraavassa kuviossa on esitelty nämä tunneälyn osa-alueet ja niiden sisältämät tunteidot.



Kuvio 1. Tunneälyn osa-alueet (mukaillen Goleman 1999, 42–43)

Kuvion osa-alueista itsetuntemus, itsehallinta ja motivoituminen ovat henkilökohtaisia taitoja, ne määrittävät, kuinka hyvin tulemme toimeen itsemme kanssa. Empatia ja sosiaaliset kyvyt puolestaan ovat sosiaalisia taitoja ja ne määrittävät, kuinka hyvin tulemme toimeen toisten kanssa. Itsetuntemus käsittää tiedon omista tunnetiloista, mieltymyksistä, voimavaroista ja vaistoista. Itsehallinta on omien tunnetilojen, mielihalujen ja voimavarojen säätelyä. Motivoituminen sisältää tunneominaisuudet, jotka ohjaavat tai helpottavat päämäärien saavuttamista. Empatia on tajua muiden tunteista, tarpeista ja huolenaiheista. Sosiaaliset kyvyt taas käsittävät taitoa saada aikaan haluttuja reaktioita muissa. (Goleman 1999, 42–43.)

2.1 Itsetuntemus

Käsite itsetuntemus pitää sisällään realistisen suhtautumisen siihen, millaisia erilaisia puolia omassa persoonassa on ja kuinka näitä puolia voi hyödyntää. Itsetunto ja itseluottamus ovat kivi-jalkana kaikelle tekemiselle, niillä onkin keskeinen vaikutus yksilön koko elämään. (Leppänen ym. 2012, 14, 60.) Goleman (2005, 70–71) tuo esiin psykologi John Mayerin määritelmän, jonka mukaan itsetuntemus tarkoittaa sitä, että olemme selvillä tunteistamme, sekä ajatuksistamme tunteisiimme liittyen. Mayer toteaa, että vaikka tunteiden tiedostaminen ja niiden muuttaminen ovat kaksi eri asiaa, ne kulkevat silti käytännössä aina käsi kädessä.

Muhonen (2002, 46) määrittelee itsetuntemuksen subjektiiviseksi ymmärrykseksi itsestä. Tämä ymmärrys pitää sisällään omien halujen, tunteiden, ajattelun ja toiminnan tiedostamisen. Tähän tiedostamiseen kuuluu puolueeton suhtautuminen edellä mainittuihin seikkoihin, jolloin ihminen kykenee tunnistamaan niin vahvuutensa, heikkoutensa, hyveensä kuin paheensakin. Itsensä tarkkailu tulisi tehdä hyväksyvästi, ymmärtäen itsessä olevan sekä hyvää että paha. Muhonen kertoo itsetuntemuksen olevan passiivinen luomisen vaihe, jossa nykyisen minuuden tuntemisen lisäksi synnytetään myös ideaa uudesta tasapainoisemmasta ja korkeammasta minuudesta.

Dunderfelt (2011, 23–25) selittää yksilöllisyyden tarkoittavan, että jokainen on ainutlaatuinen ja jokaisella on oikeus toimia yksilöllisesti. Tämä tarkoittaa vapautta valita omat tavoitteensa ja toimia näiden toteutumiseksi. Jokainen yksilö on myös arvokas omana itsenään, ei omien tekemisiensä tai suorittamiensa kautta. Minä ja minuus kuvaavat, että yksilöllinen vapaus ja oikeus kuuluvat juuri minulle ja minulla on oikeus olla yksilö ja tehdä omat valintani. Yksilöllisyyttä voi myös muokata, se voi kovettua itsekkyydeksi tai löytyä minättömyydeksi. Tavoitetilana on kehittää yksilöllisyys voimakkaaksi ja itsenäiseksi minuudeksi, joka nauttii elämästä ja auttaa muita yksilöitä elämässä.

Itsetuntemuksen pohjana on kyky ottaa etäisyyttä omasta tekemisestä ja omista sisäisistä kokemuksista. Tämä tarkoittaa itsensä ja elämänsä havainnointia, eli arjen keskellä pysähtymistä ja etäisyyden ottamista tapahtumiin. Havainnoinnin tarkoituksena on, ettei tee liian nopeita johtopäätöksiä ja tulkintoja, vaan katsoo, kuuntelee, tuntee ja kerää informaatiota ilmiöstä eli omasta itsestään. Pienikin hiljentyminen auttaa saamaan elämän palaset paremmin kohdalleen ja oivaltamaan kokonaisuutta. (Dunderfelt 2011, 29.)

Ihmiset voidaan jakaa kolmeen tyyppiin sen mukaan, kuinka he tarkkailevat ja hallitsevat tunteitaan. Nämä tyypit ovat tiedostavat, voimattomat ja hyväksyjät. Tiedostavat henkilöt ovat koko ajan tietoisia tunteistaan. Tämän vuoksi he ovat itsenäisiä ja tuntevat rajansa, lisäksi he ovat elämänmyönteisiä ja psyykkisesti hyvässä kunnossa. Voimattomat henkilöt joutuvat usein tunteidensa valtaan ja tunteet hallitsevat heitä. Tämä johtaa siihen, että heidän on vaikea hahmottaa asioita oikeassa mittakaavassa. Hyväksyjät ovat usein selvillä omista tunteistaan, mutta he eivät yritä muuttaa niitä. Pahimmillaan tämä voi johtaa ikäville tunteille ja kohtalolle alistumiselle, jolloin henkilö ei edes tavoittele parempaa. (Goleman 2005, 71–72.)

Golemanin (1999, 72–93) mukaan itsetuntemus on välttämätön perusta seuraaville tunnetaidoille: tietoisuus omista tunteista, itsearviointi ja itseluottamus. Näissä tarvitaan intuitiota ja henkilökohtaista arvostelukykyä. Taito tunnistaa omia tunteitaan ja niiden vaikutuksia tarkoittaa, että ihminen tietää mitä tuntee ja miksi, ymmärtää miten tunteet liittyvät hänen ajatteluunsa ja tekoihinsa, tajuaa kuinka tunteet vaikuttavat tekemisen laatuun ja osaa toimia tunteista huolimatta arvojensa pohjalta kohti päämäärää. Itsearviointin avulla ihminen saa käsityksen omista rajoistaan ja vahvoista puolistaan, miettii tekojaan ja pystyy ottamaan kokemuksista opikseen, on avoin palautteelle, näkökulmille, oppimiselle ja kehittämiselle, sekä pystyy näkemään asiat uudessa valossa. Itseluottamuksen avulla saadaan varmuutta omasta arvosta ja pätevydestä. Tällöin ihminen käyttäytyy itsevarmasti, uskaltaa esittää näkökantojaan ja puolustaa arvojaan, on päättäväinen ja pystyy perustelemaan ratkaisujaan. Goleman (2005, 79) lisää myös, että tunnistamattomana tunteet voivat vaikuttaa merkittävästi havainnointikykyyn ja toimintaan.

Goleman (2005, 336, 353) kertoo omien tunteiden havaitsemisen lisäävän ymmärrystä tunteiden syistä ja selkiyttävän tunteiden ja tekojen eroja. Itsetuntemuksen avulla saadaan realistinen käsitys omista kyvyistä ja pystytään muokkaamaan omaa elämänasennetta positiivisemmaksi. Lepäsen ym. (2012, 55) mukaan myös sillä, kuinka tuntee itsensä, ajatuksensa, johtaa mieltään ja kehittää sinnikkyytään on paljon suurempi merkitys tehokkuuteen kuin taidolla hallita aikaa.

2.2 Itsehallinta

Saarisen ym. (2009, 66) mukaan ihmisen mieliala vaikuttaa siihen, millaisena hän näkee maailmansa. Maailma on siis erilainen eri mielialoissa. Esimerkiksi kiukkuisella tuulella ihmismieli poimii ympäristöstä lähinnä kielteisiä havaintoja, kun taas hyvällä tuulella olevalle maailma näyttää paratiisina. Ajattelun avulla voidaan avata uusia näkökulmia todellisuuteen, kun tunnetilat ovat omien säätelytoimenpiteiden ulottuvissa. Sarasvuo (1996, 124) myös toteaa tunnetilan hallinnan olevan avain elämän onneen ja hänen mukaansa omaa elämää voi hallita vain, mikäli kykenee hallitsemaan tunnetilojaan.

Flow- eli virtaustilassa tunteet on valjastettu oppimiseen ja suoritukseen. Golemanin (2005, 121–123) mukaan flow-tila on tunneälyä parhaimmillaan. Virtauksessa tunteet ovat positiivisia ja täynnä energiaa, jolloin ne auttavat tehtävän suorittamisessa. Flow-tilan kokemus on ihmeellinen; Henkilö paneutuu täysin tekemäänsä ja suuntaa siihen kaiken huomionsa, jolloin hän tajuaa vain

tehtäväänsä välittömästi vaikuttavat seikat ja kokee iloa, riemua, sekä motivoivaa ekstaasia tekemisestään. Tässä tilassa ihminen myös kykenee huippusuorituksiin. Virtaukseen voi päästä monella tavalla, esimerkiksi keskittymällä tietoisesti vain ja ainoastaan käsillä olevaan tehtävään. Flow-tilaan pääsemistä edesauttaa erityisesti rauhallinen ja keskittynyt mielentila. Tällaisen mielentilan saavuttaminen edellyttää itsehallintaa.

Itsehallinta sisältää edellä olleessa kuviossa 1 mainitut viisi tunnetaitoa: itsekuri, luotettavuus, tunnollisuus, joustavuus ja innovatiivisuus. Itsekuri sisältää haitallisten tunteiden ja mielihalujen hallinnan. Itsekurin avulla ihmiset pystyvät hallitsemaan mielihalujaan ja ahdistavia tunteitaan, kestävät vaikeatkin ajat pysyen tyyninä ja järkkymättöminä, sekä pitävät päänsä kylmänä ja pysyvät keskittymään olennaiseen paineista huolimatta. Itsehallinnan puute ilmenee muun muassa tunteenpurkauksina, ajanhallinnan puutteena, stressinä, periksi antamisena, ajatusten harhailuna, huonona muistina ja työtehon menetyksenä. (Goleman 1999, 105–107.)

Luotettavuus ja tunnollisuus käsittävät ammattietiikan noudattamista ja vastuun kantamista omasta toiminnastaan. Luotettavat ihmiset toimivat moraalisesti oikein tilanteesta riippumatta, he ovat sääntillisiä ja vilpittömiä, myöntävät virheensä ja puuttuvat vääryyksiin. Tunnolliset ihmiset puolestaan pitävät lupauksensa, ottavat vastuuta, sekä tekevät työnsä huolellisesti ja järjestelmällisesti. (Goleman 1999, 113.)

Innovatiivisuus ja joustavuus sisältävät luontevan ja avoimen suhtautumisen uusiin ajatuksiin ja näkökulmiin, sekä sopeutumisen muutokseen. Innovatiiviset ihmiset etsivät uusia ajatuksia, ovat ongelmanratkaisukeskeisiä ja uskaltavat vaihtaa näkökulmaa. Joustavat henkilöt puolestaan selviävät vaatimuksista ja muutoksista, vaihtavat toimintatapoja tilanteen mukaan ja pystyvät näkemään asiat uudella tavalla. (Goleman 1999, 118.)

Golemanin (1999, 103, 111) mukaan tunteiden hallinta ei tarkoita niiden ehdotonta hallitsemista, eikä todellisten tunteiden kieltämistä ja tukahduttamista. Sen sijaan sillä tarkoitetaan säätelykykyä, jonka avulla tunteiden ilmaisu voidaan itse valita. Käytännössä itsehallinta on kykyä pysyä tyynenä hankalissakin tilanteissa. Tunteiden hallitseminen on myös yhteydessä terveyteen. Goleman (2005, 208–219) nostaa esiin tutkimuksia, joiden mukaan tunteet muun muassa vaikuttavat voimakkaasti autonomiseen hermostoon, joka säätelee kehon eri toimintoja. Autonominen hermosto puolestaan keskustelelee suoraan immuunijärjestelmän solujen kanssa. Näin tunteilla on vaikutusta esimerkiksi insuliinin eritykseen, verenpaineeseen ja vastustuskykyyn. Negatiiviset

tunteet ovat haitallisia terveydelle ja myönteisillä ajatuksilla puolestaan voi olla jopa parantava voima. Lisäksi Goleman (2005, 336) listaa tunteiden hallinnan muun muassa vähentävän konflikteja ja aggressiivista käytöstä, lisäävän myönteisiä tunteita itsestä ja muista asioista, sekä parantavan stressinsietoa.

2.3 Motivoituminen

Motivoitumiselle on erilaisia teorioita, tunnetuin niistä on Abraham Maslow'n tarveteoria (Kuvio 2) vuodelta 1943. Teoriassa on viisi tarveryhmää, joita ovat fysiologiset, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Teorian mukaan motivaatiota voidaan selittää yksilön erilaisten tarpeiden tyydyttymisellä, esimerkiksi nälän tyydyttäminen syömisellä. Kun yksilön alkeellisimmat eli fyysiset ja turvallisuuden tarpeet ovat tyydyttyneet, yksilöä alkaa motivoida hierarkiassa esitellyt kehittyneemmät tarpeet. Uudempaa, tieteellisesti todistettua tietoa motivaatiokäsityksestä on puolestaan tuottanut muun muassa amerikkalainen psykologian ja psykiatrian professori Steven Reiss. Hän loi Reiss Motivaatioprofiilin (RMP) työkaluksi yksilöllisten motiivien tarkasteluun ja mittaamiseen. Teoria on ensimmäinen koko ihmispersonallisuuden kattava motivaatioteoria. Teoria keskittyy onnellisuuden, elämän tarkoituksen ja inhimillisten voimavarojen tutkimiseen. (Mayor & Risku 2015, 27–29.)



Kuvio 2. Maslow'n tarveteoria (mukaillen Mayor & Risku 2015, 27–29)

Roos (2002, 17) mainitsee Maslow'n tarveteorian sisältävän edellä mainittujen tarpeiden lisäksi myös tarpeet tietämyksestä ja ymmärryksestä, sekä henkisestä maailmasta. Hänen mukaansa Maslow'n teoria on varsin vaikutusvaltainen, vaikkakin hän näkee siinä olevan puutteita käyttäytymisen ennustettavuuden suhteen. Roos nostaa esiin myös Herzbergin, Maslnerin ja Snyder-

manin vuonna 1959 kehittämän motivaatioteorian, joka sisältää tyytyväisyys ja tyytymättömyyskijöitä. Tämän teorian mukaan motivaattoreita ovat itse työhön kohdistuvat seikat, kuten tunnukset, saavutukset ja vastuu. Ulkoisina motivoivina tekijöinä ovat niin kutsutut hygieniatekijät, jotka liittyvät työympäristöön, kuten palkka, johtamistyyli ja yrityksen politiikka. Teorian mukaan ulkoisten motivaatiotekijöiden parantaminen vähentää tyytymättömyyttä, mutta ei kuitenkaan nosta itse motivaatiota. (Roos 2002, 17.)

Ihmiset motivoituvat eri asioista. Työelämässä toista voi motivoida palkankorotus, toista arvostus ja kolmatta tunne pysyvyydestä. Motivaatioon vaikuttaa myös yksilön aiemmat kokemukset, luonne, tehtävän ominaisuudet, sosiaaliset odotukset ja normit, sekä yksilön oma herkkyyys näille tekijöille. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 132.) Myös Weissin (1990, 40) mukaan työmotivaatio katoaa, mikäli työntekijän tarpeita ei huomioida. Tämän vuoksi tulee tunnistaa millaisia tarpeita kullakin työntekijällä on ja kuinka motivaatio ohjaa hänen käyttäytymistään.

Työssä pystytään hyödyntämään Maslow'n tarveteoriaa ja hyvin hyödynnettynä työ voi täyttää koko tarvehierarkian jokaisen yksilön kohdalla. Ensimmäisen tason tarpeisiin kuuluvat elämää ylläpitävät tarpeet, kuten ruoka, juoma ja vaatetus. Toisen tason tarpeisiin kuuluvat esimerkiksi taloudellinen turvallisuus. Nämä tarpeet ihmisen tulisi kyetä tyydyttämään työstä saatavalla palkalla. Ensimmäinen motiivi työn tekemiselle yleensä onkin näiden kahden tarvetason täyttäminen. Kolmannen tason eli liittymisen tarpeet ihminen kykenee tyydyttämään työssä, jossa hän voi solmia suhteita toisiin ihmisiin ja ystävyyttä. Arvostuksen tarpeet täyttyvät, mikäli ihminen saa arvostusta ja kunnioitusta tekemästään työstä, sekä kokee tunteen itsenäisyydestä ja itsevarmuudesta. Hierarkian huipulla olevan tarpeen täytyminen tarkoittaa, että ihminen saa toteuttaa itseään ja kehittyä työssä, tuntien samalla, että on saanut elämässään jotain aikaan. (Juuti 2006, 46–48.) Mielestäni työyhteisöissä tulisikin panostaa hyvään työilmapiiriin, huomioida työsuoritukset, antaa palautetta, sekä mahdollisuuksia kehittymiselle ja työuralla etenemiselle. Näillä seikoilla tuetaan motivaatiota työtä kohtaan.

Vakkurin (1998, 22–23) mukaan motiivi merkitsee vaikutinta, perustetta, syytä tai aihetta. Ihmisellä voi olla yksi tai useampia motiiveja, ne voivat vaihdella ja myös yhdistyä. Yksittäiset motiivit muodostavat kokonaisuuden eli motivaation. Liukkonen, Jaakkola & Suvanto (2002, 14) kertovat motivaation olevan monimutkainen ja dynaaminen prosessi, jossa yhdistyvät ihmisen persoonallisuus, tunteenomaiset ja järkipäiset tekijät, sekä sosiaalinen ympäristö. Motivaatio on ärsyke, joka saa ihmisen tavoittelemaan joko omaa, ryhmänsä tai yhteisönsä tavoitetta. Vahva motivaatio

vastaa adrenaliinikumalaa, joka pitää yllä intomielisyyttä ja antaa aivoille energiaa. (Goleman 1999, 130, 135.) Motivoituneissa tilassa ihminen on erityisen tehokas, luova ja saavuttaa parhaat tulokset (Mayor ym. 2015, 37–38, 41).

Motiivit voivat olla tietoisia tai tiedostamattomia ja motivaatioon vaikuttavat sekä ihmisen sisäiset että ulkoiset tekijät. Motivaation voimistaminen vaatii rohkeutta, kurinalaisuutta, itseluottamusta, uskoa omaan kykyihin sekä tervettä itsekkyyttä. Motivaatiota luodaan ja vahvistetaan parhaiten henkisiä voimavaroja hyödyntämällä, toimimalla omien arvojen suuntaisesti, sisäisillä kannusteilla, tietoisilla ajatuksilla ja mielellä. Ulkoisilla tekijöillä voidaan vahvistaa motivaatiota, kuten erilaisilla palkkioilla, mutta ulkoisilla tekijöillä synnytetty motivaatio ei tuota parasta energiaa toiminnalle. Sisäiset motiivit tuovat intohimon ja innostuksen toimintaan. (Gustafsberg 2014, 36–37.)

Mayorin ym. (2015, 141–143) mukaan ihminen on kaikkein motivoitunein silloin, kun hän pystyy toteuttamaan useaa motiiviaan samanaikaisesti. Siksi jokaisen tulisi pyrkiä löytämään sellainen toimintaympäristö tai sellaisia tilanteita, joissa itselleen tärkeät motiivit pääsevät toteutumaan yhtä aikaa, näin saadaan aikaiseksi suurta tyytyväisyyden tunnetta.

Goleman (1999, 138, 147) kertoo huippuosaajilla olevan yleensä seuraavat motivaatiotaidot: kunnianhimo, sitoutuminen, sekä aloitekyky ja optimismi. Kunnianhimo tarkoittaa halua kehittyä tai pyrkiä parempiin suorituksiin. Kunnianhimoiset ihmiset arvostavat tuloksia, asettavat haastavia tavoitteita ja pyrkivät niihin, he ottavat harkittuja riskejä, etsivät tietoa ja kehittävät toimintaansa, sekä opettelevat parantamaan suoritustaan. Sitoutuminen tarkoittaa päämäärien omaksumista, jolloin ihminen on valmis uhrautumaan yhteisen edun hyväksi, löytää työlleen tarkoituksen, tekee päätöksiä ja selvittää vaihtoehtoja, sekä toimii oma-aloitteisesti. Aloitekyky ja optimismi tarkoittavat tilaisuuteen tarttumista ja sinnikkyyttä. Aloitekykyiset henkilöt myös tekevät enemmän kuin heiltä odotetaan, uskaltavat irrottautua byrokratiasta, sekä innostavat muita yritteliäisyydellään. Optimismi lisää pyrkimystä tavoitteisiin, sekä motivaatiota onnistumisen toivosta. Optimistiset henkilöt myös näkevät asioiden muutosmahdollisuuden.

Yksilöllisten motiivien ja arvojen tunnistaminen on tärkeää, ne luovat ymmärrystä, jonka pohjalta voi lähteä asettamaan tavoitteita ja suunnata omaa toimintaansa. Motiiveja ja arvoja tulee myös säännöllisesti tarkastella ja päivittää suunnan tarkentamiseksi. Tässä tarkastelussa auttaa muun muassa vastausten pohtiminen kysymyksiin: Mikä tekee minut onnelliseksi? Mitä osaan? Mikä minua todella ajaa eteenpäin elämässä? Mikä on minulle tärkeää? Mitä päämääriä tavoittelen ja

arvostan? Miten tulen parhaaksi omaksi itsekseni? Omien tarpeiden ymmärtäminen ja hyödyntäminen ovat myös edellytyksinä oppimiselle ja käyttäytymisen muuttamiselle. (Mayor ym. 2015, 239–240.)

Liukkosen, Jaakkolan & Katajan (2006, 83) mukaan motivaation puute johtaa henkilökohtaisen hyvinvoinnin laskemiseen. Salmela-Aro & Nurmi (2002, 168) toteavat motivaation ja hyvinvoinnin muodostavan noidankehän, jossa ongelmalliset tavoitteet, vellova ja junnava ajattelu, tehottoisuus, huonot saavutusodotukset ja negatiiviset tavoitteet johtavat masentuneisuuteen, sekä itsearvostuksen ja elämäntyytyväisyyden vähenemiseen.

Sydänmaanlakan (2006, 227, 230) mukaan omasta osaamisesta, tiedoista, taidoista ja motivaatiosta on pidettävä huolta, kehitettävä niitä, sekä osattava siirtää ne käytäntöön yllättävissäkin tilanteissa. Välillä tulisi pysähtyä ja pohtia miten kokee oman työnsä, kuinka se motivoi ja mikä on sen merkitys. Itsensä motivointi onkin tärkeä osa-alue ammatillista älykkyyttä. Työmotivaatio on parhaimmillaan, kun henkilö motivoituu suoritukseen itse, sekä kokee työssään intohimoa ja työn imua.

Motivaatiolla on vahva vaikutus käyttäytymiseen, sen vuoksi motiivit ovatkin erittäin keskeinen tekijä itsensä johtamisessa. Motiivit eivät vaikuta pelkästään toimintaan, vaan myös sen laatuun ja energisyyteen. (Gustafsberg 2014, 36.) Liukkonen ym. (2006, 34–35, 40) kertovat merkityksen olevan motivaation kriittinen tekijä, joka vaikuttaa kuinka panostamme tehtävään ja siitä suoriutumiseen. Motivaatioon tarvitaan myös päämäärä ja visio, jotka antavat voimaa ja auttavat selviytymään vaikeissakin tilanteissa. Näillä tekijöillä on tavoitteen saavuttamiseen suuri vaikutus.

2.4 Empatia

Empatia tarkoittaa kykyä asettua toisen asemaan, ymmärtää toista ja eläytyä myötätuntoisesti. Gilbertin (2015, 11) mukaan myötätunnon ytimessä on perusystävällisyys, sekä syvällinen tietoisuus omasta ja muiden kärsimyksestä yhdistettynä haluun ja pyrkimykseen vähentää sitä. Hänen mukaansa myötätunnon harjoittamisella on hyvinvointia, mielenterveyttä ja ihmissuhteita edistävä vaikutus. Golemanin (1999, 161–163) mukaan empatia toimii ihmisen sosiaalisena tutkana. Se auttaa panemaan merkille toisten tunteet ja vastaamaan niihin. Empaattisuuden pohjalle on oltava perillä omasta tunne-elämästään, koska sen perusedellytys on itsetuntemus ja omien tuntei-

den ruumiillisten merkkien havaitseminen. Empatiaan sisältyy tunteiden tulkinnan lisäksi, kehon liikkeet ja asennot, äänen korkeus, puhenopeus ja tauot puheen välillä. Vähintään 90 prosenttia tunteita sisältävästä viestinnästä on juuri sanatonta viestintää (Goleman 2005, 129).

Myös Sarasvuo (1996, 132–133) painottaa viestinnän perustuvan tunteisiin, ei pelkästään sanoihin. Vastaanottaja lukee tunnetta asiasisällön ohella. Sanojen lisäksi viestiin vaikuttavat äänensävy, äänen voimakkuus, puheen tempo ja muut äänen käyttöön liittyvät asiat, kuin myös kehon liikkeet, eleet, jännitteet, ilmeet, liikesuunnat ja etäisyys vastaanottajasta.

Golemanin (1999, 164–167) mukaan empatia vaikuttaa monilla elämän alueilla ja on perusta kaikille sosiaalisille taidoille. Näihin taitoihin kuuluvat muiden ymmärtäminen ja kehittäminen, palvelualltius, moninaisuuden hyväksikäyttö, sekä yhteisötuntuma. Empatia on välttämätön edellytys työssä, jossa kohdataan muita ihmisiä. Empatian kokemukseksi auttaa kuuntelu, tunteminen ja aistiminen, katsomalla suoraan silmiin ja yrittämällä tuntea mitä toinen haluaa.

Muiden ymmärtäminen tarkoittaa toisten tunteiden ja näkökulmien ymmärtämistä ja niistä välittämistä. Muita ymmärtävä ihminen huomaa toisten tunnevihteet, hän on hyvä kuuntelija ja ymmärtää muiden näkökulmia, sekä auttaa toisia. Muiden kehittäminen käsittää toisten kehitystarpeiden huomioimisen ja heidän kykijensä edistämisen. Muiden kehittämisessä taitava henkilö tunnustaa ihmisten vahvat puolet ja kehitystarpeet, sekä tukee kehittymistä, tarjoaa palautetta, valmentaa ja opastaa. Palvelualltis henkilö ennakoii, tunnistaa ja täyttää asiakkaiden tarpeet, hän myös pyrkii lisäämään asiakkaiden tyytyväisyyttä ja uskollisuutta. Moninaisuutta hyväksikäyttävä henkilö pyrkii tavoitteisiin erilaisten ihmisten avulla, jolloin hän tulee toimeen kaikkien kanssa ja kunnioittaa taustaltaan erilaisia ihmisiä, sekä ymmärtää erilaisia maailmankatsomuksia. Tällaisen henkilön mielestä moninaisuus on rikkaus ja hän puuttuu ennakkoluuloihin ja suvaitsemattomuuteen. Henkilö, joka omaa yhteisötuntumaa, on tietoinen ryhmän tunnevirtauksista ja valtasuhteista. Tällöin ihminen havaitsee tärkeimmät sosiaaliset verkostot, ymmärtää eri yhteistyötahojen käsityksiä ja tekoja muokkaavia voimia, sekä panee merkille organisaation sisäiset ja ulkoiset realiteetit. (Golemanin 1999, 164, 173, 179, 183, 189.)

Gilbertin (2015, 283, 475, 509) mukaan niin itseään kuin muitakin kohtaan tapahtuvaa myötätuntoa voidaan kehittää. Tämä tapahtuu parhaiten kehittämällä tietoista, hyväksyvää läsnäoloa. Mindfulness on hyvä työkalu juuri tällaiseen. Tärkeintä on opetella olemaan tarkkaavainen nykyhetkessä, arvioimatta tai tuomitsematta. Myötätuntoisen mielen ilmentämisessä tulee osata koh-

data ja reflektoida omat tunteensa. Myötätuntoinen mieli vaatii myös ymmärtävää suvaitsevaisuutta, kärsivällisyyttä ja rohkeutta.

Ihmiset kohtaavat epäonnistumisia ja traagisia tapahtumia myös työpaikoilla. Näissä tilanteissa myötätunnon ilmaiseminen ja sen vastaanottaminen ovat merkittävä voimavara. Myötätunto sitouttaa yhteen, se edistää työhyvinvointia ja inhimillisesti kestävästä työelämästä, sekä lisää myös tuottavuutta. (Kukkola 2016a, viitattu 11.10.2016.)

Hammarsten (2016, viitattu 16.5.2016) toteaa empatian tekevän vahvaksi. Hän nostaa Life Magazine lehden julkaisussa esiin Sick Oy:n toimitusjohtaja Ari Rämön käsitteen empatiasta: ”se on arjen juttu jokaisessa kohtaamisessa”. Rämö lisää ihmisen olevan motivoitunut silloin, kun hänellä on hyvä fiilis. Rämö toteaa:

Empaattisuus ei tarkoita aina ja kaikissa tilanteissa sitä, että muille pitäisi tehdä niin kuin haluaisi itselleen tehtävän. Kyse on ihmisen erilaisuudesta. Se mikä on yhdelle tärkeää, voi olla jollekin toiselle ihan sama. Jos toinen ihminen on jotakin mieltä, se asia on hänelle totta. Minun pitää silloin hyväksyä, että se on niin.

Rämö korostaa empatian olevan taito, jonka voi oppia, se liittyy kiinteästi arvostukseen ja sen ensimmäinen askel on kuunteleminen. Helsingin yliopiston toteuttaman myötätunnon myönteisiä vaikutuksia organisaatiossa selvittävän monitieteisen Compassion-tutkimusohjelman hankejohtaja, professori Anne Birgitta Pessi kertoo samassa julkaisussa havainnon kansainvälisestä tutkimuskirjallisuudesta. Havainnon mukaan ihminen kykenee myötätuntoisen kohtaamisen jälkeen ratkomaan älyllisiä ja luovuutta vaativia tehtäviä paremmin kuin hän muutoin pystyisi; myötätunto virittää nokkelammaksi ja luovemmaksi. Pessi myös korostaa, että tunteita ei kannata unohtaa työpaikoilla, koska ne vaikuttavat vaikka ne jättäisi huomiotta. Esimerkkinä hän nostaa pelon, joka on vahva tunne, sillä on kyky ohittaa ja lamauttaa koko rationaalinen ajattelu. Pessi myös lisää myötätunnon olevan ihmiseen biologisesti rakennettu voima, Vagus-hermo, joka säätelee sydämen sykettä ja tulehdustasoja, aktivoituu myötätunnosta ja myötätunnon näkemisestä. (Hammarsten 2016, viitattu 16.5.2016.)

2.5 Sosiaaliset kyvyt

Golemanin (1999, 199) mukaan sosiaalinen kyvykkyys tarkoittaa ihmisten tunteiden taitavaa käsittelyä, tämä kyvykkyys muodostaa pohjan tunnetaidoille. Tunnetaitoihin kuuluvat vaikuttaminen,

viestintä, ristiriitojen hallinta, johtajuus ja muutosvalmius. Ihmisellä on taipumus jäljitellä alitajuisesti tunteita, joita havaitsee muissa. Näin ollen tunteilla on välitön vaikutus vastapuoleen. Tämän vuoksi tunteiden ilmaiseminen on yksi tärkeimmistä sosiaalisen kyvyn taidoista. Sosiaaliset kyvyt lisäävät yhteistyökykyä ja ymmärrystä ihmissuhteista, parantavat neuvottelutaitoja, viestintätaitoja ja kykyä ratkoa ristiriitoja, sekä laajentavat ystäväpiiriä. (Goleman 2005, 146, 149, 336–337.)

Vaikuttaminen tarkoittaa tehokkaiden suostuttelutapojen käyttöä, jolloin henkilö osaa voittaa muut puolelleen, hän vetoaa kuulijakuntaan, luo konsensusta ja hankkii tukea eri strategioiden avulla. Taitavat vaikuttajat huomaavat ja ennakoivat toisten reaktioita ja osaavat johtaa niitä kohti haluaansa päämäärää. Viestintä kattaa avoimen kuuntelemisen ja vaikuttavien viestien lähettämisen, jolloin henkilö osaa säädellä viestintäänsä, tarttua vaikeisiin kysymyksiin, kuunnella, etsiä yhteisymmärrystä, vaalia avointa tiedottamista ja ottaa vastaan niin hyviä kuin huonojakin uutisia. Ristiriitojen hallinta kattaa erimielisyyksien sovittelun ja ratkonnan. Tällöin ihminen käsittelee eri tilanteet diplomaattisesti ja tahdikkaasti, huomaa riidanaiheet ja liennyttää kiistoja, kannustaa avoimeen keskusteluun ja järjestää kaikkia hyödyttäviä ratkaisuja. (Goleman 1999, 199–200, 206, 209.)

Johtajuus kattaa ihmisten ja ryhmien innostamisen ja ohjaamisen. Johtajuudessa taitava ihminen pystyy nostattamaan intoa tavoitteita ja päämääriä kohtaan, osaa johtaa asemastaan riippumatta, ohjaa muiden toimintaa ja toimii esimerkkinä. Taitava johtaja on samalla aaltopituudella johdettaviansa tunnevirtausten kanssa, hän ymmärtää tekojensa vaikutuksen muihin ja kykenee levittämään myönteistä energiaa. (Goleman 1999, 215, 218–219.) Muutosvalmius käsittää muutosten alullepanon ja hallinnan. Muutosvalmiuteen kykenevä ihminen huomaa muutostarpeet, poistaa muutoksen mukanaan tuomia esteitä, tuo julki muutoksen tarpeellisuutta, ajaa uudistuksia ja näyttää itse esimerkkiä muutoksessa. (Goleman 1999, 226.)

Inhimillisten kanssakäymisten peruskykyjä ovat suhteiden solmiminen, yhteistyö ja tiimityötaidot. Suhteiden solmiminen tarkoittaa ihmissuhteiden luomista ja vaalimista, jolloin henkilö kokoaa ja ylläpitää verkostoja, rakentaa yhteisymmärrystä, pyrkii hyviin väleihin toisten kanssa ja ystäväystyy työtovereiden kanssa. Yhteistyö tarkoittaa työskentelyä yhteisten päämäärien hyväksi, jolloin henkilö kertoo toisille suunnitelmistaan, tiedoistaan ja voimavaroistaan, saaden aikaan myös ystävällisen ja kannustavan ilmapiirin. Tiimityötaitoihin lukeutuu synergian luominen yhteisten päämäärien tavoittelussa. Tiimityötaitoinen henkilö on ystävällinen, avulias ja yhteistyökykyinen,

hän aktivoi ja innostaa yhteistoimintaan, luo yhteishenkeä ja toveruutta, sekä puolustaa ryhmää ja sen mainetta. (Goleman 1999, 241, 247, 252.)

Tunneälykyys ja hyvät sosiaaliset kyvyt ovat avainasemassa myös onnistuneeseen yhteistoimintaan, kuten tiimityöskentelyyn. Goleman (2005, 201–202) kertoo, ettei ryhmässä työskentelyn tärkein ominaisuus ole ryhmän korkea ÄO, vaan menestys ja tuotteliaisuus riippuvat ryhmän tunneälystä, joka vaikuttaa sopusointuiseen yhteistoimintaan. Ryhmän jäsenten kyky luoda sisäistä harmoniaa auttaa ryhmän jäseniä toteuttamaan kykyjään parhaansa mukaan.

Kukkolan (2016b, viitattu 11.10.2016) mukaan vuorovaikutussuhteet ovat kullanarvoisia. Hän toteaa:

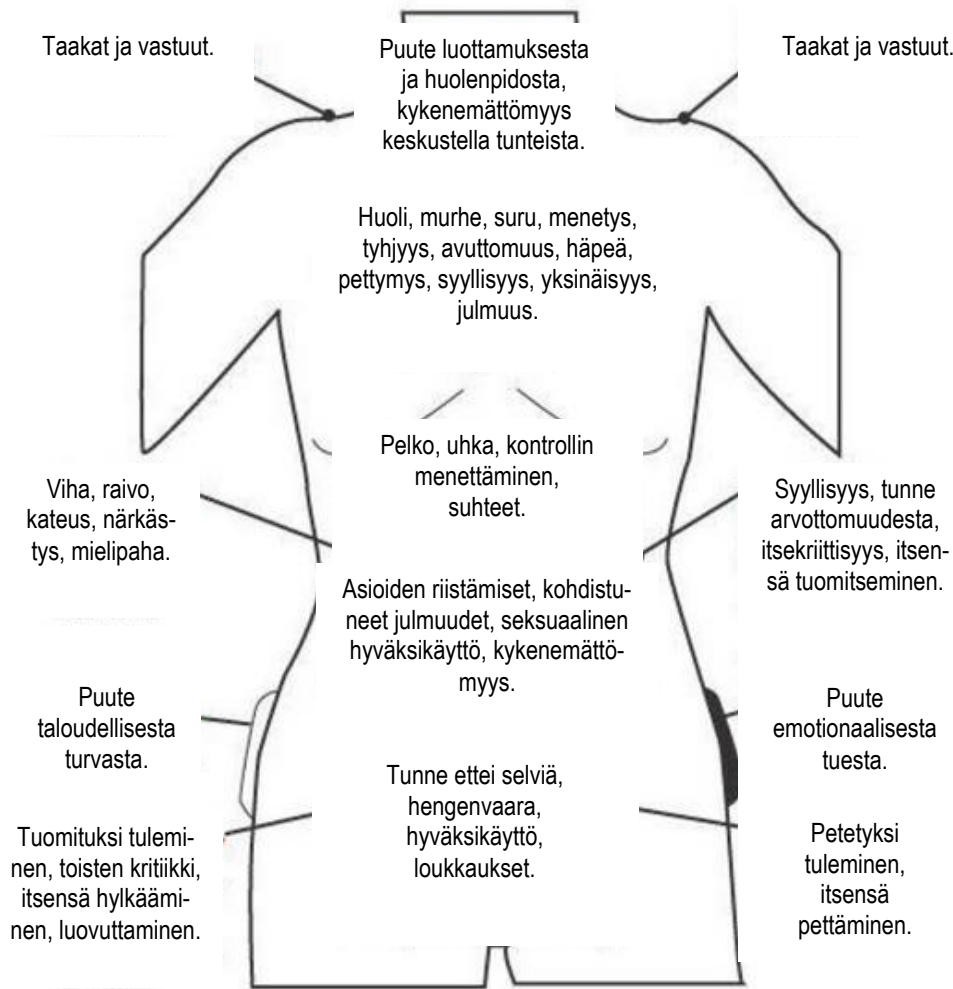
Sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot merkitsevät kykyä muiden ihmisten tunteiden hallintaan, mikä edesauttaa menestymistä työyhteisössä. Ihmisellä on tällöin kyky myös luoda sosiaalisia verkostoja, hän hallitsee erilaisia sosiaalisia tilanteita ja omaa kyvyn sujuvaan vuorovaikutukseen, sekä kykenee toimimaan tiimityössä erilaisten ihmisten kanssa.

2.6 Tunteiden vaikutukset ja tunneälykkyyden kehittäminen

Tunnetaitojen hallinta on erittäin tärkeää, koska se parantaa ajattelukykyä, lisää tarkkaavaisuutta ja vaikuttaa omaan kykyyn luoda yhteyksiä ympäristön kanssa. Tunneälykkäät ihmiset ovat luovempia, ratkaisevat ongelmia nopeammin ja ovat henkisesti valppaampia. Tunneälykyys lisää myös onnellisuuden tunnetta, positiivisuutta, toiveikkuutta ja optimismia, nämä puolestaan tuovat mukanaan hyvinvointia. Iloiset ajatukset ja positiivinen ajattelu tukevat aivojen kasvua, auttavat kasvamaan ihmisenä ja mahdollistavat elämään elämän omien päätösten mukaan. (Reynolds 2011, viitattu 25.5.2016.)

Mielemme ja kehomme toimivat yhteistyössä. Mielentila ja tunteet vaikuttavat meihin myös fyysisesti; negatiivinen mielentila tai tunne voi ilmetä muun muassa kipuna, lihasjännityksenä tai vaikkapa vatsavaivana. Mieli voi jopa lamaannuttaa energiavirtauksemme ja saada kehomme jumiiin. Tunteiden tiedostaminen on jo suuri askel kohti parempaa fyysistä oloa. Omiin tunteisiin vaikuttamisella vaikutamme myös fyysiseen kuntoomme. (Martino 2014, viitattu 25.5.2016.) Elimistösämme on niin sanottuja emotionaalisia energiakeskuksia. Kuviossa 3 kuvataan missä nämä

keskukset sijaitsevat ja missä kohtaa eri kokemuksemme, uskomuksemme ja tunteemme vaikuttavat kehossamme.



Kuvio 3. Emotionaaliset energiakeskukset elimistössä (Martino 2014)

Itsensä johtaminen sisältää tunteiden ja mielen hallinnan. Tunteet ottavat ihmisestä usein liikaa valtaa ja ihminen joutuu tunteidensa vietäväksi, tällöin tunnetilat valtaavat mielen lisäksi fyysisen kehon. Myös tunteiden tukahduttaminen vaikuttaa ihmiseen fyysisesti, tässä keho joutuu vastustamisesta johtuvaan rasiustilaan. Tunneälykyys ja taito ilmaista tunteita suojaavat stressiltä ja vaikuttavat myönteisesti esimerkiksi työpaikan ilmapiiriin. (Kukkola 2016a, viitattu 11.10.2016.)

Myös Sarasvuo (1996, 127–128) toteaa kehon ja mielen olevan täysin irrottamattomassa yhteydessä toisiinsa. Kehon tuntemukset siirtyvät mieleen ja mielen tuntemukset ilmenevät myös kehossa. Kehon huono asento voi lisätä masennuksen tunnetta, kun taas tanssi voi kohentaa mielialaa. Ihmisen ajatukset saavat aikaan muun muassa muutoksia veren koostumuksessa, tämän

vuoksi esimerkiksi inspiroivia ja iloisia ajatuksia voidaan käyttää myös vapauttamaan kehoa stressistä.

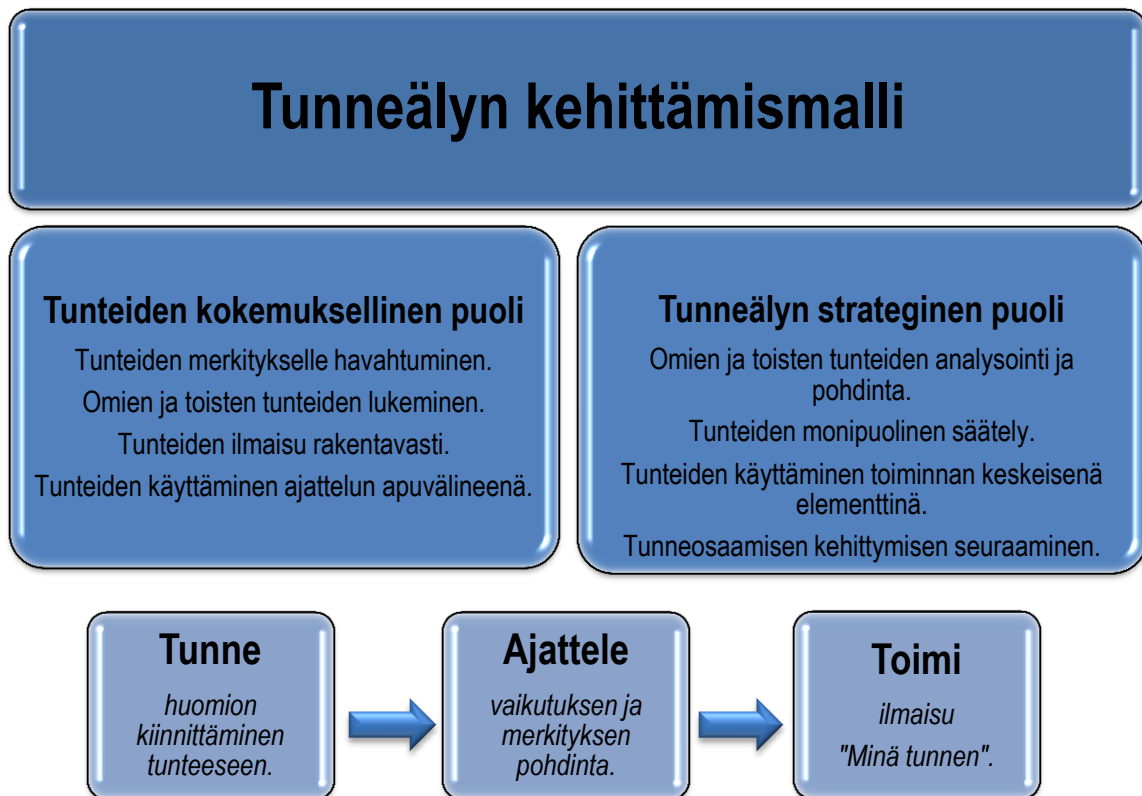
Omilla tunteilla on moninaisia vaikutuksia, siksi tunneällyn kehittäminen onkin tärkeä tekijä esimerkiksi hyvinvoinnin kannalta. Saarinen ym. (2003, 17, 147) kertovat tunneällyn kehittämisen olevan kiinni rohkeudesta, halusta ja innostuksesta. Sitä voi kehittää kuka tahansa persoonallisuudesta tai muista periytyvistä tekijöistä huolimatta. Tämä ei kuitenkaan tapahdu hetkessä, vaan se vaatii harjoittelua. Itsensä kanssa tulee myös käydä läpi itsearvostusta, elämäntähtäyksiä ja suhteita eri asioihin. Saarinen ym. (2009, 107) myös lisäävät, että tunneinformaatiota tulee oppia vastaanottamaan rauhallisesti ja neutraalisti. Tämä vaatii harjoittelua ja pysähtymistä. Kiireessä ja ahdistuksessa tunneinformaatio jää huomioimatta.

Tunnetaitoja voi harjoittaa muun muassa tietoisuusharjoituksilla, itsearviointilla, ennakoimalla tilanteita ja valmistautumalla niihin, lisäämällä optimistista ajattelua ja pyytämällä palautetta. Tunneälykkyyden harjoittelu vaatii omien ajattelu-, tunne- ja käytöstapojen muuttamista. (Goleman 1999, 278, 281, 293, 296.) Mielestäni edellä mainitut asiat vaikuttavat paljon myös yksilön onnellisuuteen. Tästä johtuen jokaisen tulisi tarkkaila omaa suhtautumistaan asioihin, sekä omaa käyttäytymistään suhteessa omiin arvoihinsa ja tavoitteisiinsa. Suhtautuminen ja käytös ovat seikkoja, joihin ihminen pystyy itse vaikuttamaan.

Hänninen kirjoittaa Kauppalehden julkaisussa, ettei onnellisuus riipu vain ihmisestä itsestään, vaan yksilön onnellisuuteen vaikuttaa myös hänen ympärillään olevat ihmiset, kuten heidän menestymisensä tai onnistumisensa. Kirjoituksen mukaan ihminen peilaa itseään ja omaa toimintaansa muihin, jolloin hän saattaa tuntea muun muassa eriarvoisuutta, kateutta tai syyllisyyttä. (Hänninen 2016, viitattu 12.10.2016.) Kuvio 3 osoittaa näiden tuntemusten vaikutukset ihmiseen myös fyysisesti. Näkisin kuitenkin, että juuri tunneälykkyyden avulla ihminen pystyy vastaamaan näihin tunnekokemuksiinsa; tunneälykkyys lisää kykyä hallita omia ajatuksiaan ja tunteitaan, sekä kokea empatiaa toista ihmistä kohtaan, jolloin ihminen asettuu toisen asemaan, ymmärtää toista ja kykenee käsittelemään tunteita myös hänen lähtökohdistaan käsin, riippumatta siitä onko toisen ihmisen tunne negatiivinen vai positiivinen.

Saarinen ym. (2009, 88–89, 91, 93) esittelevät tunneällyn kehittämismallin (Kuvio 4), joka sisältää kahdeksan eri osa-aluetta. Mallin neljä osa-aluetta liittyvät tunteiden kokemukselliseen puoleen, näitä ovat tunteiden merkitykselle havahtuminen, omien ja toisten tunteiden lukeminen, tunteiden

ilmaisuu rakentavasti ja tunteiden käyttäminen ajattelun apuvälineenä. Loput neljä osa-aluetta puolestaan liittyvät tunneälyn strategiseen puoleen, näitä ovat omien ja toisten tunteiden analysointi ja pohdinta, tunteiden monipuolinen säätely, tunteiden käyttäminen toiminnan keskeisenä elementtinä ja tunneosaamisen kehittymisen seuraaminen. Tässä mallissa kehittäminen tapahtuu yksinkertaisuudessaan järjestyksessä: tunne, ajattele, toimi. Tunneosaamisen kehittäminen lähtee siitä, että kiinnittää huomiota tunteeseen ja pysähtyy pohtimaan sen merkitystä ja vaikutusta. Tarkkailun kohteena tulisi olla myös asiat ja tilanteet, jotka johtavat tunteeseen. Tämän jälkeen haasteena on etäisyyden ottaminen tunteeseen, jotta ei joudu täysin sen valtaan ja ylireagoi. Tunteeseen ei tule samaistua liikaa, vaan käyttää eri keinoja sen säätelyyn.



Kuvio 4. Tunneälyn kehittämismalli (mukailen Saarinen ym. 2009, 88–89, 91, 93, 113–116)

Tunteita ei tule jättää ilmaisematta, vaan ne tulee ilmaista rakentavasti. Ilmaisussa tunteet tulee pukea sanoiksi ja ilmaista ne ilman tunnepurkauksia tai ylitunteellisuutta, esimerkiksi kertoa avoimesti tuntemuksensa heittäytymättä kuitenkaan tunteen valtaan. On hyvä käyttää yksinkertaista ilmaisua "minä tunnen", tällä annetaan selkeä informaatio ja lause auttaa myös miettimään todellista tunnettaan ja kokemaansa. (Saarinen ym. 2009, 113–116.)

3 TUNNEÄLYKKYYS LUO POHJAN KEHITTYMISELLE JA ITSENSÄ JOHTAMISELLE

Tunneälykyys on vahvasti sidoksissa oppimiseen ja itsensä johtamiseen. Edellisissä luvuissa käsitellyt aiheet itsetuntemus, itsehallinta, motivoituminen ja sosiaaliset kyvyt, sekä empatia luovat siis perustan tunneälykkyydelle. Asenteet, visiot, reflektointi, kasvaminen ja kehittyminen luovat puolestaan perustaa muutosvalmiudelle ja oppimiselle. Kun ihminen kokee kasvavansa ja kehittyvänsä, hän on myös valmiimpi muutoksille. Itsensä johtamiselle perustaa luovat oman elämän ymmärrys, vastuu, valta, valmentaminen ja hyvinvointi. Mahtava Minä muodostuu kaikista näistä ominaisuuksista. Tunne omasta Mahtavasta Minästä lisää onnellisuutta ja hyvinvointia, sekä luo mahdollisuuden innovaatioille ja tuloksellisuudelle. Tätä hahmottamaan on laadittu käsitkartta (Liite 1).

Tunneälykkäät ihmiset ovat motivoituneita, he toimivat saavuttaakseen päämääränsä, sekä pysyvät hallitsemaan omaa käyttäytymistään ja tunteitaan voidakseen toimia menestyksekkäästi pitkällä aikavälillä. Tunneälykäs ihminen ottaa määrätietoisesti askeleen kohti muutosta, koska hän tietää sen vievän itseään lähemmäksi omaa tavoitettaan. Lisäksi tunneälykkäät ihmiset auttavat mielellään myös ympärillään olevia ihmisiä menestymään. (Erika 2012–2015, viitattu 30.8.2016.)

3.1 Oppiminen ja kehittyminen

Sydänmaanlakka (2006, 86–87) määrittelee osaamisen muodostuvan taidoista, asenteista, kokemuksista ja kontakteista, eli se on siis paljon muutakin kuin vain tietoja ja taitoja. Hänen mukaansa omalla asenteella on paljon vaikutusta osaamiseen ja itsensä motivointiin, muun muassa positiivisuus vaikuttaa oppimiseen. Myös osaamisen siirtäminen toimintaan on tärkeää; vasta silloin kun osaaminen sovelletaan käytäntöön, voidaan puhua todellisesta osaamisesta, tietäminen ja ymmärtäminen ovat kaksi eri asiaa. Osaaminen on tulos onnistuneesta oppimisprosessista, sitä voidaan kehittää ja sitä tulee harjoitella.

Gustafsberg (2014, 25–27, 169) toteaa oppimisen ja kehittymisen olevan muutosta; muuttumista tiedoissa, taidoissa, arvoissa ja asenteissa. Siinä on kysymys havainnoimisesta, tarkkaavaisuu-

desta, keskittymiskyvystä, muistin toiminnoista ja tietoisuudesta. Syvin olemus oppimiselle on itsensä tunteminen ja halu kehittää itseään. Vakkurin (1998, 76, 79, 81–82) näkemys on, että oppiminen merkitsee ajattelemista. Hänen mukaansa tavat oppia ovat yksilöllisiä, toinen oppii kuuntelemalla, toinen näkemällä. Oppimiselle tulisi kuitenkin asettaa tavoitteita eri kriteereiden mukaan, kuten laadullinen, määrällinen tai aikatavoite. Tavoitteet tehostavat etenemistä ja oppimista. Tavoitteeseen yltäminen saa aikaan onnistumisen kokemusta, mikä on tärkeä motivaation lähde.

Kasvatustieteen professori Niemivirta puolestaan haluaa korjata väärinkäsityksen oppimistyyleistä. Hänen mukaansa erilaisia oppimistyylejä ei ole ja hän toteaaakin, että ihminen on monipuolisempi oppija kuin kuvitellaan ja ihminen voi opetella ja soveltaa monia erilaisia opiskelutekniikoita. Hän korostaa, että omaa oppimistaan ei tulisi rajoittaa omiin mieltymyksiinsä, eikä aiemmin käyttämiinsä tapoihin. (Niemivirta 2016, viitattu 12.10.2016.) Omasta mielestäni tunneälykkyyden kehittäminen lisää yksilön keinoja oppia, koska tunneälykkyys kasvattaa kykyä hyödyntää monipuolisemmin aistejaan ja sen avulla ihminen kykenee motivoimaan itseään paremmin, jolloin oppiminen on tehokkaampaa ja helpompaa.

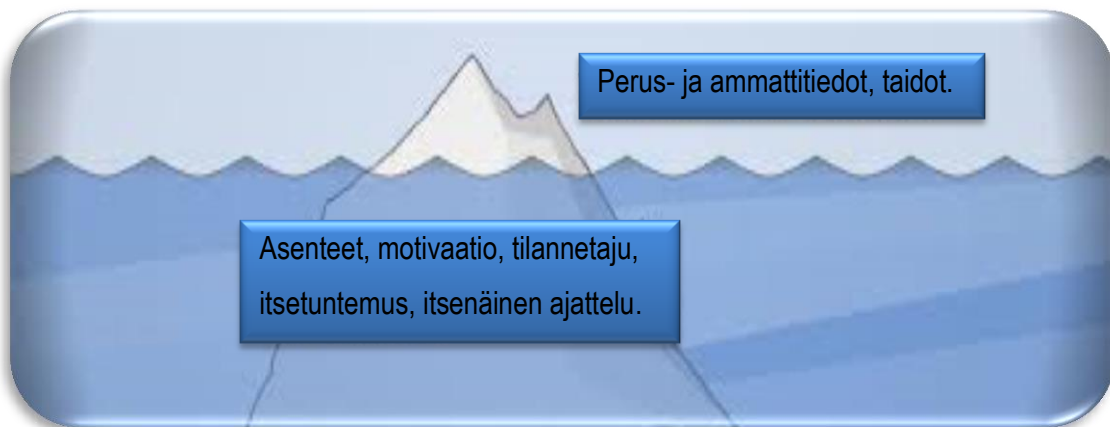
Kasvamista ja kehittymistä tapahtuu koko ihmisen elämän ajan ja inhimillinen tietopääoma lisääntyy uuden informaation myötä. Transformaatiota eli ihmisten kykyä muuntaa ajattelurakenteitaan ja ajattelutapojaan tapahtuu, kun hän on kykenevä astumaan ulos tilanteesta ja reflektoimaan tapahtunutta. Transformaation avulla tarkastellaan maailmaa, luodaan merkityksiä, kyetään ymmärtämään laajemmin, sekä ottamaan myös huomioon useita näkökulmia. (Leppänen ym. 2012, 221–222.)

Pirilä (2013, 42) toteaa ihmisten kyllästyvän asioihin, mikäli heidän kehittymisensä syystä tai toisesta pysähtyy. Hänen mukaansa uuden oppimisen ja kehittymisen myötä ihminen myös aktivoituu etsimään lisää uusia ulottuvuuksia ja tapoja laajentaa tietoisuuttaan. Kun ihminen kehittyy ja huomaa tulevansa paremmaksi, se lisää entisestään hänen haluaan oppia uutta ja kehittyä. Pirilä (2013, 12) korostaakin itsensä kehittämisen olevan koko elämän kestävä matka, se edellyttää jatkuvaa opiskelua, sekä avoimuutta uusille ajatuksille ja ideoille.

Gustafsberg (2014, 61) näkee kehittymisen ehtona olevan kyvyn hahmottaa ja omaksua uutta, sekä kyvyn luopua ja antaa vanhan tavan väistyä. Totuttujen ajatus- ja reagointimallien, sekä pinttyneiden rutiinien ja tapojen muuttaminen lähtee aina omien ajatusten tiedostamisesta. Paasi-

vaara (2010, 134–135) puolestaan katsoo, että oppiminen ei merkitse uutta tapaa tarkastella tuttuja asioita, vaan oman ympäristön ja todellisuuden tarkastelua eri näkökulmista. Tiedon luomisen prosessissa vahvoilla ovat ne, joilla on terve minäkäsitys ja selkeä näkemys omista mahdollisuuksistaan ja rajoitteistaan. Uuden tiedon luominen onnistuu parhaiten kyseenalaistamalla ja kyvyllä löytää vaihtoehtoisia näkökulmia.

Sandbergin (2000, 9) mukaan osaamisen kehittämisen pohjalle tulee luoda näkemys, mistä sei-koista yksilön osaaminen muodostuu. Vasta tämän jälkeen osaamista kyetään tehokkaasti kehittämään. Osaamista voidaankin verrata jäävuoreen, jossa on näkyvä ja pinnan alla oleva osa. Paasivaara (2010, 136) toteaa osaamisen vahvistamisen olevan jäävuorella kiipeilyä – näkyvän ja pinnan alla olevan tunnistamista. Hänen mukaansa näkyvä osa kuvaa perus- ja ammattitietoja ja taitoja. Pinnan alla oleva osa sen sijaan kuvaa muun muassa asenteita, motivaatiota, tilannetajuja, itsetuntemusta ja itsenäistä ajattelua. Paasivaara toteaaakin, että pelkkä uuden ammattitiedon jakaminen henkilölle ei riitä, vaan lisäksi tulee kiinnittää huomiota pinnan alla oleviin tekijöihin.



Kuvio 5. Osaamisen jäävuori (mukaan Paasivaaran 2010, 136 ajatusta)

Kuvion avulla voidaan hahmottaa, että pinnan alla oleva osa on suurempi kuin jäävuoren näkyvä osa. Tämä kuvaa pinnan alla olevilla tekijöillä olevan myös suurempi vaikutus todelliseen oppimiseen. Myös Spencer & Spencer (1993, 9–12) kertovat jäävuoren sisältävän kaksi osaa. Näkymätön osa muodostuu yksilön motiiveista, käsityksestä omasta itsestään, sekä yksilöllisistä ominaisuuksista. Heidän mukaansa yksilön ominaisuuksilla on vaikutusta reagoitavuuteen ja -kykyyn, motiivit ohjaavat saavuttamaan tavoitteita ja käsitys itsestä ohjaa käyttäytymistä. Vaikka edellä

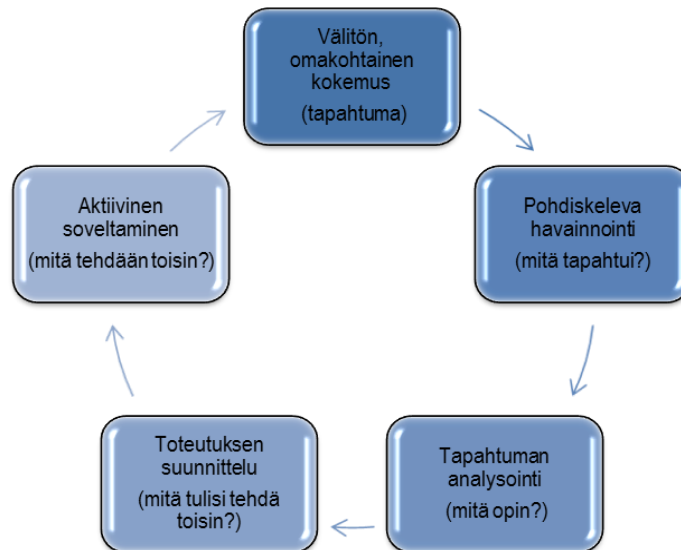
mainitut kuvataan pinnan alle, ne vaikuttavat vahvasti yksilöön, luoden perustan osaamiselle. Spencerit lisäävät jäävuoren huipulle tietojen ja taitojen lisäksi vielä toiminnan.

Sydänmaanlakan (2006, 286) mukaan ihminen ei välttämättä voi muuttaa asioita ja olosuhteita, mutta jokainen voi vaikuttaa omaan asennoitumiseensa. Hänen mukaansa on tärkeä oivaltaa valintojen mahdollisuus; mitä havainnoimme ja kuinka reagoimme niihin. Sydänmaanlakka korostaa myös, että optimistinen suhtautuminen asioihin auttaa oppimaan ja parantaa muutosvalmiutta.

Mielestäni vastuu oppimisesta onkin jokaisella itsellään. Tietoa ja neuvoja voi saada ympäriltään tulvimalla, mutta ovi opeille on itse avattava kuin myös tiedon sisäistäminen itse toteutettava, eli on rohkeasti mentävä pinnan alle jäävuoressa. Goleman (1999, 133) toteaaakin, että vain oppimisen avulla pystytään hyödyntämään kaikkia kykyjä. Gustafsbergin (2014, 173) mukaan liian pitkään omalla mukavuusalueella oleminen tarkoittaa kieltämistä itseltämme muutokset ja oppimisen. Tämän vaikutukset ovat laajat ulottuen elämän eri osa-alueisiin ja vaikuttaen omaan hyvinvointiimme.

Kehittyminen tapahtuu uuden oivalluksen ja oppimisen kautta. Reflektointi auttaa kehittymisessä ja ongelmien ratkaisussa, sen avulla kyetään näkemään ja ymmärtämään kokonaisvaltaisemmin. Sydänmaanlakan (2006, 80–84) mukaan lähtökohtana oppimiselle on uteliaisuus ja ihmettely. Itsessään tulee herättää ihmettelemisen taito, sekä kyky kyseenalaistaa kaikkea mukaan lukien omat ajatuksemme. Kehittyminen vaatii myös itseluottamusta mennä oman mukavuusalueen ulkopuolelle, vain silloin voi kohdata uusia asioita ja uudistua. Ihmettelyä tulee seurata myös asioiden arviointi eli reflektointi.

Sydänmaanlakka kuvaa reflektoinnin olevan oman toiminnan perusteiden ja seuraamusten arviointia ja pohtimista, kokemusten analysointia, käsitteellistämistä ja uudenlaisten toimintamallien hahmottelua. Niemen & Keskinen (2002, 165) määritelmän mukaan reflektointi tarkoittaa havainnointia, tunnistamista, ilmaisua ja suhtautumista omaan itseensä ja toisiin, reflektiivisyys perustuu kykyyn tarkastella.



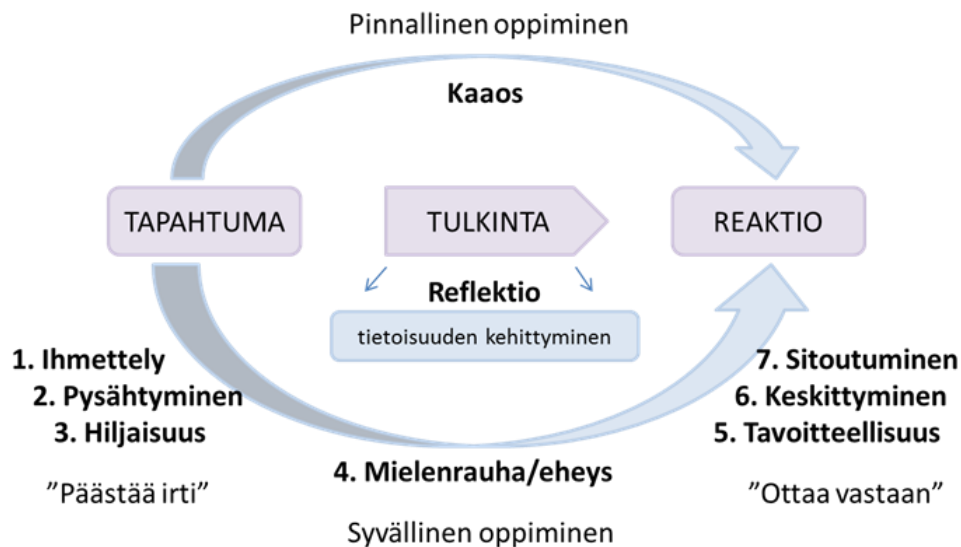
Kuvio 6. Reflektiivinen ajattelu ja toiminta (Sydänmaanlakka 2006, 83)

Sydänmaanlakka (2006, 83) opastaa harjoittamaan itsereflektointia jatkuvasti ja rutiinin omaisesti. Näin varmistetaan jatkuva uudistuminen ja kehittyminen.

Aivot ja mieli muokkautuvat jokaisen ajatuksen myötä. Näin ollen ajatuksilla on ihmiseen merkittävä voima ja vaikutus. Ihmisten hermosoluja voidaan aktivoida alttiiksi muutoksille, lisätä varmuuden tunnetta ja onnistumisen todennäköisyyttä luomalla tarkoituksenmukaisia mielikuvia. Suoritukseen pystytään vaikuttamaan mielikuvaharjoittelulla; ajattelemalla tekemistä, sekä siihen liittyviä yksityiskohtia ja tunnetta. (Åhman 2012, 82–83.)

Manka (2011, 174–175) esittelee kirjassaan luovuustutkija Mihaly Csikszentmihalyin periaatteet itsensä kehittämiseksi, joita ovat tavoitteen asettaminen, toimintaan uppoutuminen, tarkkaavaisuuden suuntaaminen ja kokemuksesta nauttiminen. Csikszentmihalyin periaatteiden mukaan tavoitteiden on oltava selkeitä ja omia, tällöin sisäinen motivaatio edistää niiden saavuttamista. Toimintaan uppoutuminen tulisi olla perusteellista paneutumista, omien mahdollisuuksien ja taitojen tasapainotusta, sekä itsensä kehittämisen halua. Tarkkaavaisuuden suuntautumisessa tulee korostaa keskittymistä, vuorovaikutusta ja palauteherkkyyttä. Kokemuksista tulisi osata nauttia, myös pienistä iloista ja onnistumisista.

Sydänmaanlakan (2006, 283) mukaan syvälliseen oppimiseen kuuluu seitsemän vaiheen läpikäynti. Tämä prosessi on esitelty seuraavassa kuviossa.



Kuvio 7. Syvälinen oppiminen ja uudistuminen (mukaillen Sydänmaanlakka 2006, 283)

Lähtökohtana syvälinen oppimisessa on ihmettely ja asioiden näkeminen uusin silmin. Usein ihmettely vaatii pysähtymistä ja mielen hiljentämistä, jotta näkee asiat selkeästi. On myös osattava luopua vanhasta uuden edessä, se on uudistumisen ja luovuuden edellytys. Mielenrauhatila on energisoiva ja se auttaa hahmottamaan vision. Vision avulla on helpompi sitoutua tavoitteisiin ja keskittyä olennaiseen. (Sydänmaanlakka 2006, 283.)

Gustafsbergin (2014, 24, 26) mukaan oppimiselle rajoja asettavia tekijöitä ovat mielikuvat, asenteet, uskomukset ja motivaation puute. Ihmisen kohdatessa uusia vieraita asioita, hän saattaa kieltää niiden olemassa olon ja todenperäisyyden tai hän ei halua omaksua niitä. Oppimista haittaava tekijä on myös stressi ja aivoja rajoittava tunne on pelko.

Sisäisen maailman ja itsensä kehittämisen prosessi on loputon, jossa ei koskaan tulla valmiiksi. Aito yhteys omaan keskeneräisyyteen lisää voimavaroja siten, että emme kuvittele olevamme valmiita tai täydellisiä. Sisäisen maailman peilaaminen ulkoiseen maailmaan, esimerkiksi työyhteisöön ja muihin ihmisiin on ovi kehitykseen. (Gustafsberg 2014, 152–153.)

3.2 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on suhteellisen uusi ja vähän tutkittu tieteenalue, sen englanninkieliset termit self-management ja self-leadership on otettu käyttöön 1980-luvulla. Itsensä johtamisen ajatuksena on eläminen tyynesti ja tasapainoisesti kaiken kaaoksen keskellä, taustalla on kokonaisvaltai-

nen ihmiskäsitys, sisältäen fyysisen, psyykkisen, emotionaalisen ja henkisen olemuspuolen. Itsensä, oman vision ja mahdollisuuksien toteuttaminen, sekä hyvä elämä ovat päämääränä älykkäälle itsensä johtamiselle. Tässä johtamisessa vastataan kolmeen kysymykseen: Kuka minä olen? Missä minä olen? Minne minä olen menossa? Näiden kysymysten pohjalta meidän on otettava vastuu itsestämme, tultava itsestämme tietoiseksi ja löydettävä elämän tarkoitus. Itsensä johtamista ei voida jäsentää pelkästään yksittäisen tieteen avulla, vaan tähän tarvitaan monitieteellistä lähestymistapaa, näkökulmia on erilaisia, kuten psykologia, kasvatustiede, lääketiede, filosofia, kirjallisuus ja historia. (Sydänmaanlakka 2006, 21, 27–28, 68–69, 274.) Sydänmaanlakka (2004, 66) toteaa itsensä johtamisen vapauttavan energiaa ja antavan voimavaroja, sekä toimivan välineenä väsymystä ja tylsistymistä vastaan.

Sydänmaanlakan (2006, 29) mukaan itsensä johtaminen on kaiken johtamisen perusta, siinä yhdistyvät kehon ja mielen kokonaisvaltainen hallinta. Gustafsberg (2014, 19, 155–156, 159) kertoo itsensä johtamisen sisältävän ymmärryksen omasta elämästä, sekä hallinnan oman elämän ohjaamisesta. Hän painottaa, että kyky ohjata omaa elämää on perustana hyvinvoinnille, tällöin myös pystyy toteuttamaan itseään vapaasti. Voimana itsensä johtamiselle toimivat arvokkaat päämäärät yhdistettynä valmennettuun mieleen. Toimintakykyä ohjaa yksilön oma sisäinen maailma, sen rakentaminen on vastuun hyväksymistä ja vallan käyttämistä omien ajatusten, tunteiden ja tekojen suhteen, eli jokainen on itse vastuussa ajatuksistaan, tunteistaan ja teoistaan, sekä vallankäytöstään. Teeskentelemällä olevansa kaikkietävä luo itselleen harhaa omasta todellisuudestaan, tämä estää kasvattamasta omaa henkistä tilaansa. Oivallus oman elämän hahmottamisesta uudesta näkökulmasta antaa mahdollisuuden itsensä johtamiselle.

Itsensä johtamistaidot ovat niitä kykyjä, joiden avulla työntekijä selviytyy tehokkaammin päivittäisistä rutiineista, hallitsee stressaavatkin tilanteet ja kykenee ratkaisemaan ongelmat. Lisäksi nämä taidot helpottavat kommunikoinnissa niin työtovereiden, johdon kuin asiakkaidenkin kanssa, auttavat päätösten tekemisessä ja työajan suunnittelussa, sekä lisäävät jaksamista ja halukkuutta pitää huolta omasta kehostaan. Itsensä johtamisen taitoja tarvitaan myös uralla kehittämisessä ja edistymisessä. Näistä taidoista on hyötyä työntekijän itsensä lisäksi myös työnantajalle ja jokainen työnantaja on kiinnostunut palkkaamaan yritykseensä tuottavan työntekijän. (Linman 2011, viitattu 26.5.2016.)

Pirhonen (2015, 13) jakaa itsensä johtamisen kahteen osaan; pysyvään ja muuttuvaan. Pysyvää ovat arvot, merkitys ja missio, muuttuvaa puolestaan tulevaisuusnäky, tavoite ja strategia. Itsensä

johtamisen keskeisenä kohteena ovat edellä mainitut pysyvään osaan kuuluvat asiat, koska ne johtavat mielekkään tekemisen riemuun, sekä peilaavat tekojen laatuun ja vaikuttavuuteen.

Eckhart Tollen ajatuksen mukaan itsensä johtamisessa oleminen nousee tekemisen yläpuolelle – ei lopettamaan tekemistä, vaan antamaan sille merkityksen, suunnan ja energian. (Pirhonen 2015, 72.) Tollen ajatuksessa oleminen tarkoittaa mieltä ja tahtoa. Pirhosen (2015, 71) mukaan mielen avaamisessa voidaan joutua menemään epämukavalle ja epävarmalle alueelle, jotta kyettään näkemään uutta ja uudistumaan. Uuden näkeminen, uudistumishalu ja -kyky ovat itsensä johtamisessa avainasemassa.

Paasivaara (2010, 33–34) kuvailee itsejohtajuutta seuraavasti: Itsejohtajalla on kokemusta siitä, että hän kykenee hallitsemaan itseään, tunnistamaan omat rajansa ja analysoimaan omaa johtamistoimintaansa kuin myös kehittämään sitä. Itsejohtajuus antaa mahdollisuuden taistella uupumista, urautumista ja kyllästymistä vastaan. Näiden lisäksi se auttaa löytämään myös uusia käytännöllisiä voimavaroja. Itsejohtajuuden avulla savutetaan tasapaino työn ja vapaa-ajan välille, jolloin voimavaroja riittää molempiin. Se merkitsee huolehtimista omasta työkyvystään, jaksamisestaan, omasta motiivista, osaamisestaan ja kehittämisestään. Olennaista on tunnistaa rajansa ja uskaltaa kokeilla niitä.

Sarasvuo (1996, 132) väittää, että näemme maailmamme sellaisena kuin sen itsellemme esitämme ja viestimme. Ihminen näkee vain niitä asioita, joihin uskoo ja kuulee niitä asioita, joita haluaa kuulla, sekä kokee niitä tunteita, joita omien uskomuksien mukaan tulee kulloinkin kokea. Mikäli pystyy muuttamaan omaa sisäistä kommunikaatiotaan, lannistavasta innostavaksi tai pelkäävästä rohkeaksi, pystyy muuttamaan koko elämänsä. Oman sisäisen dialogin harjoittelu, sekä ajatusten ja tunnetilojen ohjaus, auttavat liikkumaan kohti itselleen asetettuja tavoitteita.

Sydänmaanlakan (2006, 44) mukaan hyvällä itsensä johtamisella pyritään hyödyntämään niin ammatillisia kuin henkilökohtaisiakin vahvuuksia, minimoimaan heikkouksia, parantamaan tehokkuutta, sekä tuottamaan merkityksellistä elämää. Gustafsbergin (2014, 158) mukaan itsensä johtamisella vaikutetaan yksilön onnellisuuteen, koska mielen vapaus tuo onnellisuutta. Tämän vastakohtana on mielen vankeus, joka on suostumusta liiallisten pelkojen ja mielihalujen ohjaamaksi, kuten voitonhimo ja epäonnistumisen pelko. Mielen vankeus johtaa omiin tunteisiin sotkeutumiseen, muiden arvostelemiseen ja tuomitsemiseen. Mielen vapaus puolestaan auttaa keskittymään tekemiseen, siinä yksilö ei takerru pelkoon, eikä voitonhimo.

Sydänmaanlakka (2006, 287) kertoo itsensä johtamisessa olevan seitsemän periaatetta:

- Merkitys: syvemmän merkityksen etsiminen.
- Fokus: olennaiseen keskittyminen.
- Aitous: olemalla itselleen aito ja rehellinen.
- Uudistuminen: olemalla rohkea ja valmis uudistumaan.
- Itsekuri: periksiantamattomuus ja kärsivällisyys.
- Herkkyys: herkkyys näkemään uusien ikkunoiden läpi.
- Nöyryys: oman keskeneräisyyden tunnistaminen.

Edellä lueteltujen periaatteiden mukaisesti ensimmäisenä itselleen tulisi selkiyttää merkitys; mitä haluan ja mikä on tehtäväni? Näiden pohjalta tulisi luoda visio ja toiminta-ajatus. On tärkeää nähdä asiat kokonaisvaltaisesti ja osata johtaa itseään tasapainoisesti. Toisena periaatteena on fokus, koska asioiden saavuttaminen vaatii keskittymistä olennaiseen. On eletävä tietoisesti, ohjauttava sisältäpäin ja opeteltava tekemään valintoja omien arvojen perusteella. Kolmannen periaatteen, aitouden, mukaan on oltava itselleen aito, ilman roolien vetämistä. Tämä vaatii taitoa oppia tuntemaan itsensä. Mitä paremmin tuntee itsensä, sen helpompi on kohdata myös muut. Neljäs periaate uudistuminen tarkoittaa, että on säilytettävä ihmettelemisen taito ja kyseenalais-tettava asioita. Uudistuminen vaatii myös liikkumista oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Itsekuri on itsensä johtamisen tärkeimpiä asioita. Tarvitaan jämäkkyyttä, periksiantamattomuutta ja kärsivällisyyttä, koska muutokset eivät aina tapahdu helpolla. Kuudes periaate pitää sisällään herkkyyden, joka tarkoittaa totuuden katsomista mahdollisimman monesta näkökulmasta; on oltava herkkä heikoillekin signaaleille ja kehitettävä intuitiota. Viimeisenä periaatteena on nöyryys kasvamiselle, kehittymiselle, oppimiselle ja uudistumiselle. Itselleen olisi hyvä määritellä nämä periaatteet ja seurata niitä. (Sydänmaanlakka 2006, 288–289.)

Itsensä kehittäminen on prosessi, jossa keskeistä on persoonallinen kasvu, joka on sidoksissa omien tunteiden ymmärtämiseen ja käsittelemiseen (Paasivaara 2010, 74). Itsensä johtaminen voidaan nähdä siis itsensä ja mielensä valmentamisena. Gustafsberg (2014, 15–20) kuvailee mielen valmennuksen hyötyjä seuraavasti; Mielen valmentaminen mahdollistaa henkilökohtaisen kasvun, tuo esiin omaa energiapotentiaalia, lahjoja ja kykyjä, sekä kehittää ihmistä kokonaisvaltaisesti. Vuorovaikutus syvenee, keskittymiskyky paranee, oppiminen nopeutuu, suoritukset ja tekeminen tehostuvat, kun mielentila on läsnä oleva, eivätkä ulkoiset ärsykkeet hallitse sitä. Tie-

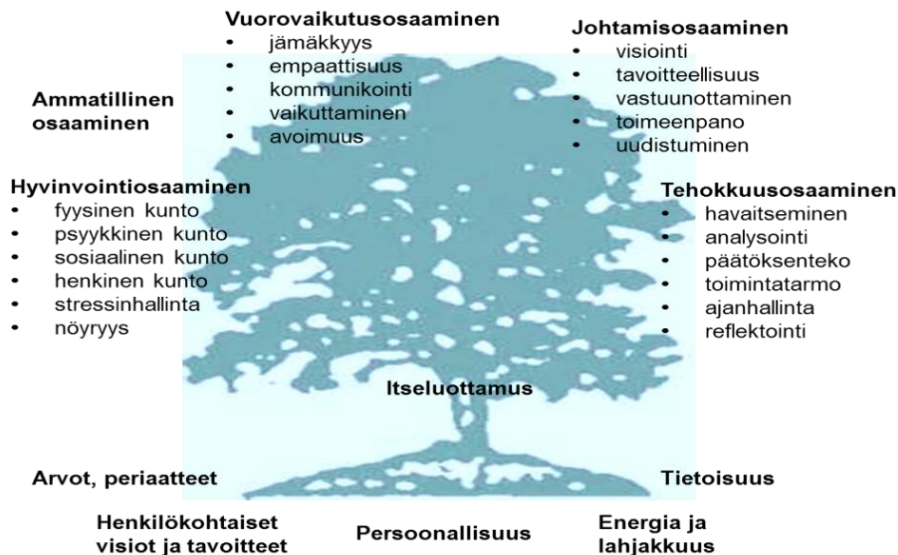
toinen mieli lisää myös ihmisen sisäisen voiman kasvua, jolloin olemiseen ja tekemiseen tulee rauha ja tasapaino. Mielen valmennuksen periaatteena on ajatuksien jalostaminen ja sisäisen puheen ohjaaminen, näiden avulla säädetään mielialaan vaikuttavia tunteita. Tunteilla puolestaan on vaikutusta kaikkeen toimintaan. Tämän vuoksi tulisi opetella ajattelemaan oikein, sillä ajatus muuttuu tunteen kautta kemiaksi ja sitä kautta totuudeksi.

Pirilä (2013, 43) toteaa, että ihminen joka on selvillä omista arvoistaan, kehittää jatkuvasti osaaamistaan ja henkilökohtaisia ominaisuuksiaan, kuten itsekuria, päättäväisyyttä ja johdonmukaisuutta. Tällöin hän on kykenevämpi toimimaan arvoa tuottavasti myös ryhmän hyväksi. Paasivaara (2010, 104) myös painottaa itsensä johtamisen tärkeyttä koko työyhteisön kannalta tarkasteltuna. Hänen näkemyksensä mukaan työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa työntekijöiden kyky itsejohtajuuteen. Jos itsejohtajuus ei toteudu, työyhteisössä ajaututaan helposti väsymisiin, konfliktitilanteisiin ja sairauslomiin. Myös Sydänmaanlakan (2006, 16) mukaan itsensä johtaminen on tärkeää sekä organisatorisista että yksilöllisistä syistä, koska sen avulla edesautetaan työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Muun muassa nopeat muutokset työelämässä vaativat joustavuutta, uusiutumisen- ja reagointikykyä, sekä luovuutta, näihin pystytään vastaamaan itsensä johtamisen taidolla.

Itsensä johtaminen on taito, jota voi harjoitella sekä yksin että ryhmässä. Gustafsberg (2014, 169) määrittelee itsensä johtamisen taidoksi, joka on tulevaisuuden työelämän tärkein taito. Taito vaikuttaa suoraan sekä työhyvinvointiin että tuloksellisuuteen. Itsensä johtamisen taitoihin investoiminen on parasta investointia niin yksilölle kuin koko työyhteisöllekin.

Itsensä johtaminen on pitkälti oman tahdon kanssa työskentelyä; on löydettävä motivaatio ja tarkoitus johtaa itseään, lisäksi on tunnistettava omat arvonsa ja hiottava omia tapojaan. (Sydänmaanlakka 2006, 280.) Sarasvuon (1996, 11) täsmentää hyvin tämän ajatuksen: *"Mitä ikinä itsensä uskotkin, olet oikeassa, sillä sinä toteutat päivittäisillä valinnoillasi omaa minäkuvaasi"*. Itsensä johtaminen vaatii myös reflektointia ja harjoittelua. Sydänmaanlakan (2006, 18) mukaan reflektointi eli syvälinen itsearviointi on itsensä johtamisen tärkeimpiä työkaluja. Itsensä johtaminen sisältää myös valintoja, päätösten tekemistä ja toteuttamista. Gustafsberg (2014, 171) selkeyttää päätöksen olevan valinta, joka on pohdittu syvällisesti toiminnan suuntaamiseksi. Päätös vaatii myös sitoutumista. Ajatukset on sisäistettävä ja jalostettava, näin saadaan halu, tahto ja usko, jotka toimivat motivaattoreina. Myös Pirilä (2013, 41) korostaa päätösten tekemisen ja niiden toteuttamisen tärkeyttä seuraavasti: *"Ihmiset, jotka asettavat itselleen tavoitteita, saavuttavat niitä. Ihmiset, jotka tekevät ja toimivat, saavat aikaan tuloksia."*

Sydänmaanlakka (2006, 87–89) on laatinut elämän osaamispuun. Puun lehvästö muodostuu kuudesta osa-alueesta; ammatillinen, vuorovaikutus-, tehokkuus-, johtamis- ja hyvinvointiosaaminen, sekä itseluottamus. Edellä mainitut kuvaavat eri osaamista ja niitä asioita, joita itsensä johtaja tekee. Puulla on myös juuret, jotka kuvaavat millainen itsensä johtaja on. Juuret koostuvat arvoista, periaatteista, persoonallisuudesta, henkilökohtaisista visioista, energiasta, lahjakkuudesta ja tietoisuudesta. Arvot ja periaatteet ohjaavat valintoja, visio ja tavoitteet määrittelevät suunnan. On tiedostettava oma persoonallisuutensa, hahmotettava miten motivoi ja energisoi itsensä, sekä tunnistettava oma lahjakkuutensa. Osaamisessa tarvitaan syvää ja laaja-alaista tietoisuutta itsestään ja ydinminuudestaan, itsensä kehittämisessä puolestaan tarvitaan omien juurien syvälistä pohdiskelua. Juuret kertovat mitä tehdä ja lehvästö miten tehdä.



Kuvio 8. Elämän osaamispuu (mukailen Sydänmaanlakka 2006, 88)

Paasivaaran (2010, 7) mukaan itsensä johtamisen haasteita ovat olennaiseen keskittyminen, todellisuuden hahmottaminen, työhön sitoutuminen, aloitekyky, vastuuntunto, omien kehittämis-kohteiden tunnistaminen, sekä itsensä ja ammattitaitonsa jatkuva kehittäminen. Pirhonen (2015, 70–71) näkee itsensä johtamisen vihollisiksi sisältä nousevan tuomitsemisen, kynnisyden ja pelon. Tuomitseminen estää mielen avautumisen uusille mahdollisuuksille ja vaihtoehdoille. Kynnisyys puolestaan etäännyttää tunteista, tekee empatian mahdottomaksi ja estää innostumisen. Pelko sen sijaan on esteenä tahdon toteuttamiselle ja uuden avautumiselle.

Vaikka itsensä johtamisen kerrotaan olevan jatkuvaa ja laaja-alaista itsensä hallintaa, on mielestäni tässäkin tärkeää muistaa inhimillisyyttä. Jokainen voi joskus toimia tai ajatella tavalla, mikä on

vastoin omia arvojaan tai asettamia tavoitteita. Koenkin erittäin tärkeäksi myös itsemyötätunnon ja itselleen anteeksi antamisen taidon. Psykologi Mari Rauhala (2015, viitattu 11.10.2016) kertoo itsemyötätunnon olevan kyky, joka auttaa huomaamaan oman stressin ja kärsimyksen, sekä kohtaamaan itsensä ja oman elämänsä tuolloin ystävällisemmin ja lempeämmin. Tämä kyky auttaa katkaisemaan stressin kierteen, vähentämään perfektionismia, epäonnistumisen pelkoa ja keuhahäpeää. Rauhalan mukaan ystävällisyys ja hyväksyntä itseä kohtaan lisäävät onnellisuutta, hyvinvointia ja elämänlaatua, sekä auttavat pitämään itsestään parempaa huolta. Hetkillä, jolloin on vaikeaa, ei pidä itsestään tai huomaa epäonnistuneensa, Neff (2016, viitattu 12.10.2016) ohjeistaa, että kipua ei pidä sivuuttaa, vaan myöntää vaikea hetki itselleen, sekä pohtia kuinka itseään voi lohduttaa ja kuinka itsestään voi pitää huolta tuolla hetkellä. Hän korostaa, että pettymyksiä, tappioita ja virheitä tapahtuu jokaiselle. Tämä todellisuus täytyy vain hyväksyä, ottaa tilanteet vastaan elämäkokemuksena ja olla itselleen myötätuntoinen.

Mielestäni hetkinä, jolloin kokee toimineensa vastoin omaa tavoitettaan, tulisi itseään kohtaan olla yhtä lempeä, empaattinen ja kannustava kuin parasta ystäväänsä kohtaan hänen vaikeina ja haastavina hetkinään. Näen itsemyötätunnon erittäin tärkeäksi ominaisuudeksi ja edellytykseksi itsensä johtamisen onnistuneelle toteuttamiselle. Kukaan ei varmasti kykene täydelliseen itsensä hallintaan jokaisella hetkellä, mutta myötätunnon avulla on helpompi nostaa itsensä takaisin haalamalleen tielle. Itsesäälissä rypeminen puolestaan kaivaa vain syvempää kuoppaa, josta on vaikeampi nousta jatkamaan matkaansa.

*"Ihminen, joka tietää paljon, on ehkä oppinut,
mutta ihminen, joka ymmärtää itseään on älykäs.
Ihminen, joka ohjaa muita on ehkä voimakas,
mutta ihminen, joka hallitsee itsensä, on vieläkin voimakkaampi."*

-Lao-Tse-

4 KOHDEYRITYS



Opinnäytetyön toimeksiantaja on lääkitäilaiteteknologia-alalla toimiva Innokas konserni, jonka on perustanut Jouni Ihme vuonna 1994. Konserniin kuuluu neljä yhtiötä; Innokas Medical Oy, Innokas Yhtymä Oy, Innokas Medical Engineering Oy ja Innokas Medical Estonia OU. Konserni tuottaa räätälöityjä palveluratkaisuja terveydenhuollon tarpeisiin ympäri maailmaa. Palvelut toteutetaan ideasta lähtien; korkealaatuisesta ja kehittyneestä suunnittelusta aina valmistusprosessiin ja lopputuotteeseen saakka. Toiminta on asiakaslähtöistä, jolloin suunnittelu ja toteutus perustuvat asiakkaan tarpeisiin. Tuotteita ovat muun muassa erilaiset magneettikuvaus-, ultraääni- ja testauslaitteet. Konserni tarjoaa myös kattavat korjaus- ja huoltopalvelut koko tuotteen elinkaaren ajan, vaikka laitteen tuotanto olisi jo päättynyt. (Innokas Medical Oy 2016a, viitattu 5.3.2016.)

Konsernin toimipisteet sijaitsevat Kempeleessä, Helsingissä ja Tallinnassa. Päätoimipaikka on Kempeleessä. Konsernissa työskentelee noin 200 työntekijää erilaisissa tehtävissä, kuten suunnittelu-, tuotanto-, laatu-, myynti-, osto-, IT-, sekä talous- ja HR-tehtävissä. Innokas Medicalin asiantuntijat ovat ammattilaisia, joilla on korkea koulutustaso ja laaja osaaminen eri tekniikan aloilta, kuten lääketieteellisten laitteiden suunnittelusta ja valmistuksesta. Konsernin palveluksessa olevien henkilöiden ikäjakauma on laaja, yritykseen rekrytoidaan sekä kokeneempia asiantuntijoita että nuorempia vastavalmistuneita kykyjä. Henkilöstöä myös koulutetaan tehtäviin tarpeen mukaan. Tärkeimpinä henkilöstön ominaisuuksina pidetään positiivista, innostunutta ja luovaa asennetta työtä ja yhdessä tekemistä kohtaan, sekä hyvää teknistä osaamista. (Innokas Medical Oy 2016b, viitattu 31.8.2016.)



Kuvio 9. Työskentelyä Innokas Medical Oy:n tuotannossa (Innokas Medical Oy 2016)

Innokas Medical panostaa jatkuvasti uusimpaan valmistusteknologiaan. Muun muassa Kempeleessä on kaksi modernia PCB kokoonpanolinjaa, jotta tuotannon kapasiteettia voidaan nopeasti ja tehokkaasti lisätä tarpeen mukaan. Yrityksellä on myös optiset tarkastuslaitteet sekä suojattu tila röntgenlaitteiden testausta varten. Prosessia täydentävät modernit asiakas- ja tuotekohtaiset testausjärjestelmät. (Innokas Medical Oy 2016c, viitattu 31.8.2016.)



Kuvio 10. Innokas Medical Oy:n tuotantoa (Innokas Medical Oy 2016)

Innokas Medical on vahvasti sitoutunut terveysteknologian erityisvaatimuksiin. Laatujärjestelmä täyttää lääkinnällisiä laitteita koskevan direktiivin 93/42/ETY:n, ISO 9001: 2008 ja ISO 13485: 2003/2012 sekä Kanadan 13485: 2003 mukaiset vaatimukset. Laatujärjestelmä täyttyy myös Yhdysvalloissa tarvittavan FDA CFR 21 820 QSR:n osalta, tämä antaa mahdollisuuden suunnitella ja valmistaa lääkinnällisiä laitteita Yhdysvaltojen markkinoille. Innokas Medical pystyy myös palveluidensa avulla auttamaan asiakkaitaan toteuttamaan kansainväliset sääntelyvaatimukset lääkinnällisiin laitteisiin. Lisäksi Innokas Medical on Suomen Terveysteknologialiiton FiHTA:n jäsen. (Innokas Medical Oy 2016d, viitattu 31.8.2016.)



Kuvio 11. Innokas Medical Oy:n erityisosaamista lääketieteen alalla (Innokas Medical Oy 2016)

5 TUTKIMUSMENETELMÄ, TYÖN TOTEUTUS JA TULOSTEN ANALYSOINTI

Opinnäytetyö on toteutettu toimintatutkimuksena. Linturi määrittelee toimintatutkimuksen käytännön ja teorian systemaattiseksi vuoropuheluksi. Toimintatutkimusprosessin vaiheita ovat suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi. Näiden pyrkimyksenä on kehittää toimintaa, sekä lisätä ja jalostaa tietoa. Toimintatutkimuksen tavoitteena on vaikuttaa kolmeen alueeseen: käytännön toimintojen kehittymiseen, osallistujien ymmärryksen lisääntymiseen liittyen heidän toimintoihinsa, sekä itse toimintatilanteen kehittymiseen. Toimintatutkimuksessa tyypillisin kysymys on: Miten parannan ja kehitän nykyistä toimintaani? (Linturi 2003, viitattu 11.10.2016.)

Toimintatutkimus on ryhmien ja yksilöiden omaa systemaattista tutkimusta toimenpiteistä, joilla muutetaan ja kehitetään tutkimuksen kohteena olevaa käytäntöä kuin myös keinoja, joilla reagoidaan toimenpiteiden vaikutuksiin. Keskeistä on uudella tavalla ymmärtäminen. Nykyinen toimintatutkimus perustuu kriittisen teorian filosofiseen perinteeseen. Päämäärinä sillä ovat tasa-arvo ja yksilöiden vapaa itsemääräämisoikeus. Tutkimuksessa tähdätään ihmisen vapautumiseen, valtautumiseen, voimaantumiseen ja osallistumiseen. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on kehittää uusia taitoja tai uutta lähestymistapaa johonkin tiettyyn asiaan, sekä ratkaista ongelmia, joilla on suora yhteys käytännölliseen toimintaan. (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2016, viitattu 23.3.2016.)

Toimintatutkimusta kannattaa hyödyntää esimerkiksi silloin, kun tutkimusongelma liittyy johonkin tiettyyn ryhmään, organisaatioon tai yhteisöön ja siellä halutaan ymmärtää muutosprosesseja tai kehittyä. Toimintatutkimuksen avulla voidaan pyrkiä selvittämään todellisen elämän ongelmia, jotka liittyvät liiketoimintaan. Näissä tutkimuksissa tutkija on osallisena toiminnassa, toteuttaen samalla tutkimustaan. Tämän vuoksi vastavuoroisuus, eettisyys ja keskinäinen luottamus korostuvat tutkijan ja tutkimuskohteen välillä. Tutkimusaineiston keräämisessä tulee hyödyntää useita menetelmiä. Aineistoa tulee analysoida ja kerätä palautetta myös kohderyhmältä, koska he tuntevat organisaationsa parhaiten. Analysoinnin tulee kattaa tutkimuksen lisäksi myös teoretiedon käsittely. Toimintatutkimus voidaankin nähdä sekä vaativana että palkitsevana tapana toteuttaa tutkimusta. (Eriksson & Kovalainen 2008, 193–194, 201–202, 208–209.)

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on käytetty sekä määrällistä eli kvantitatiivista että laadullista eli kvalitatiivista menetelmäsuuntausta. Näkökantana, sekä tavoitteena ovat ihmislähtöisyys ja

tutkittavan aiheen ymmärryksen lisääminen; tutkimus perustuu ihmisten kokemuksiin ja näemyksiin, sen avulla pyritään luomaan kokonaisvaltainen käsitys tutkittavasta aiheesta, sekä sen merkityksestä ihmisten ajattelutapaan, tuntemuksiin ja toimintaan.

Määrällisen tutkimusmenetelmän tutkimuskohteiksi soveltuvat niin ihmiset kuin kulttuurituotteetkin, kuten ihmisten tuottamat kuva- ja tekstiaineistot. Määrällisen tutkimusaineiston keräämisessä käytetään kyselylomaketta, systemaattista havainnointia tai valmiita rekistereitä, sekä tilastoja. Määrällisessä tutkimuksessa mittarin eli kyselylomakkeen suunnittelu on merkittävässä roolissa, jolloin suunnittelijan tulee tietää tutkimuksen tavoite eli mihin kysymyksiin etsitään vastauksia. Kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä vastaajille asetetaan valmiit vaihtoehdot vastauksille, kun taas avoimissa kysymyksissä tavoitteena on saada vastaajilta spontaaneja mielipiteitä. Sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehdoista on annettu valmiiksi. (Vilka 2015, 94, 105–106.)

Laadullisella tutkimuksella tavoitellaan ihmisten omia kokemuksia koetusta todellisuudesta, olettaen, että ihmisten antamat kuvaukset sisältävät asioita, jotka he kokevat tärkeinä ja merkityksellisinä. Tutkimuksen tarkoitus on myös lisätä tutkittavien henkilöiden ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, sekä vaikuttaa positiivisella tavalla heidän ajatteluunsa ja toimintaansa. Ihmisten kokemukset antavat tutkijalle johtolangat päätelmiin ja tulkintoihin tutkimuksen ongelmien ja arvoitusten ratkaisemiseksi. (Vilka 2009, 97–98, 103.)

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää ja tiedon keräämisessä suositetaan ihmisiä. Siinä tavoitellaan asian tai ilmiön ymmärtämistä ja selittämistä, aineisto kerätään useimmin kyselemällä ja havainnoimalla. Tutkimukselle ominaista on myös hypoteesittomuus, jolloin tutkija ei voi etukäteen tietää millaista tietoa tutkimus tuottaa. Laadullinen tutkimus pyrkii löytämään ja paljastamaan uusia asioita tutkittavasta aiheesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160–161, 164.)

Tutkimusten tekemisessä tulee pyrkiä välttämään virheitä. Vilkan (2015, 193–195) mukaan määrällistä tutkimusta arvioidaan tutkimuksen pätevyydellä ja luotettavuudella, laadullista tutkimusta puolestaan tulkinnan yleistettävyydellä ja tutkimuksen luotettavuudella. Yleisyys voidaan tuoda esiin monella tapaa, esimerkiksi väitteenä (teesi), yleispätevänä eettisenä periaatteena (maksimi) kuin ohjeenakin (Vilka 2015, 195). Tutkimusta tehtäessä onkin tärkeää laatia kysymykset huolel-

la ja pohtia niistä selkeitä vastaanottajan näkökulmasta, tähän olen pyrkinyt panostamaan tutkimustyössäni.

5.1 Työn eteneminen ja teorian tiedon hankkiminen

Opinnäytetyön toteutuksen pohjana on ollut vahva kiinnostukseni tutkittavaan aiheeseen. Aihe opinnäytetyölle kirkastui jo kesällä 2015. Sain innostuksen laatia opinnäytetyön itsensä johtamisesta osallistuttuani Jyväskylän ammattikorkeakoulun järjestämälle itsensä johtamisen opintojaksolle. Työn varsinainen suunnittelu ja toteutus alkoivat heti samana kesänä, saatuani tiedon valinnasta ylempään ammattikorkeakouluun. Työn suunnitteluvaihe on sisältänyt puntaroinnin aiheen lähestymistavan valinnasta ja tutkimuksen laajuudesta. Opinnäytetyösuunnitelma valmistui syyskuussa, tästä alkoi varsinainen tutkimusmatka ja syventyminen aiheeseen teorian tietoa hankkien.

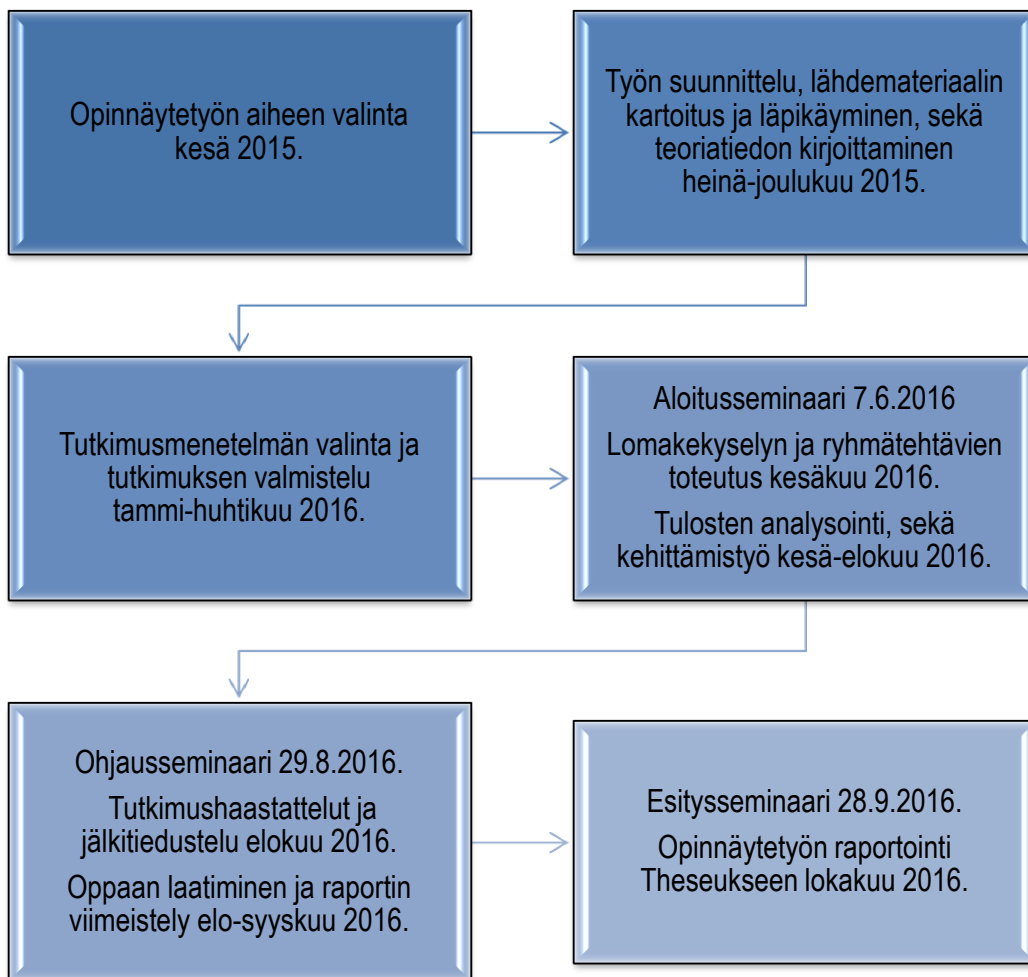
Teorian opiskelu, aineiston kerääminen, sekä tutkimus- ja kehittämistyö ovat olleet mielenkiintoisia prosesseja. Ne ovat herättäneet minussa valtavasti uusia ideoita ja näkemyksiä aihepiiriin liittyen. Teoriaan perehtymistä on tapahtunut koko prosessin ajan, myös tutkimus- ja kehittämistehtävän rinnalla, jolloin tutkimuksesta saatuihin ajatuksiin ja näkemyksiin olen hakenut tukea teoriasta. Teoriaan peilaten olen analysoinut tutkimusta ja esittänyt kysymyksiä kehittämistyön pohjalle. Teorian tiedon hankkimisessa olen käyttänyt useita eri lähteitä, jotta olen saanut kehittämistyölle laaja-alaisen näkemyksen aihealueesta.

Opinnäytetyöprosessin aikana olen osallistunut myös erilaisiin aiheita koskeviin koulutuksiin, jotta tietämykseni tutkittavasta aiheesta on saanut lisää syvyyttä. Näitä koulutuksia ovat olleet muun muassa NLP Akatemian järjestämä Licensed Practitioner of NLP™ -koulutus, avoimen yliopiston järjestämät työ- ja organisaatiopsykologiaan sisältyvät motivaatio, sekä psykologinen sopimus, luottamus ja oikeudenmukaisuus organisaatiossa –aineopinnot kuin myös avoimen ammattikorkeakoulun toteuttamat positiivinen psykologia ja johtaminen, sekä työhyvinvoinnin johtaminen opintojaksot.

Opinnäytetyön tutkimuksen suunnittelu ja valmistelu tapahtuivat kevään 2016 aikana. Tutkimustyön olen toteuttanut seuraavana kesänä ja tutkimukseen sisältyvät haastattelut ja jälkitedustelut saman kesän lopulla. Kesän ja syksyn aikana olen paneutunut opinnäytetyön varsinaiseen tuo-

tokseen, eli työkalujen kehittämiseen ja oppaan laatimiseen. Näissä olen hyödyntänyt tutkimuksesta saatuja tuloksia, sekä keräämääni teoretietoa. Opinnäytetyön esitysseminaari pidettiin syyskuussa ja koko prosessi tuli päätökseen lokakuun 2016 aikana.

Alla oleva kuvio hahmottaa opinnäytetyöprosessin edistymisen.



Kuvio 12. Opinnäytetyöprosessin sisältö ja eteneminen

5.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa mietin, kuinka saisin mahdollisimman suuren osan kohderyhmästä osallistumaan tutkimukseen. Kohderyhmän aktivoimiseksi osallistumaan, päätin järjestää arvonnalla kaikkien tutkimukseen osallistuvien kesken. Tässä vaiheessa pyysin työnantajalta sponsorointiapua arvontapalkinnon hankkimista varten. Työnantaja koki tutkimuksen tärkeäksi ja päätti lahjoittaa 100 euroa, jolla hankittaisiin arvontapalkinnoksi lahjakortti urheiluliikkeeseen.

Lisäksi pohdin, että tutkimusta tulee markkinoida tehokkaasti, jotta kaikilla olisi mahdollisuus osallistua siihen. Tähän kehitin markkinointistrategian ja loin mainokset näytävyyden tehostamiseksi.

Markkinointistrategian mukaisesti tutkimuksen toteutusvaiheessa opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusmenetelmä esiteltiin kohderyhmälle laatimani esitteen (Liite 2) avulla. Kohderyhmän jokaiselle jäsenelle lähetettiin henkilökohtainen sähköposti, jonka liitetiedostona kyseinen esite oli. Lisäksi sähköpostissa houkuteltiin osallistumaan kyselyyn, kertomalla tutkimuksen hyödyistä, kuten itsensä ja työyhteisön kehittämisestä. Sähköpostissa kerroin myös omaa taustaani ja tulevia suunnitelmiani aiheen opiskelun suhteen. Markkinoinnin tehostamiseksi laadin vielä mainosjulisteen (Liite 3), jonka avulla markkinointi tapahtui taukotiloissa. Huomion ja kiinnostuksen lisäämiseksi taukotiloissa oli tarjolla myös karkkeja, jotka toimivat houkuttimena tutkimuslomakkeiden luokse.

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeilla (Liite 4) ja ryhmätehtävillä (Liite 5). Itselleni laadin myös ohjeistuksen (Liite 6) ryhmätehtävien lopuksi käytävästä keskustelusta. Ohjeistuksen mukaisesti kerroin osallistuneille tehtävien tarkoituksesta. Ryhmätehtävien yhteydessä toteutin lisäksi luennon tunneälykkyydestä (Liite 7), luentoan sisältyi vapaaehtoinen tehtävä ryhmäläisille; viikon ajan pidettävä tunneälypäiväkirja (Liite 8). Ensimmäisiä tutkimusvaiheita seurasivat vielä jälkitutkimukset, jotka suoritin tutkimushaastatteluina ja jälkitiedustelulomakkeilla.

Lomakekyselyt toteutettiin aikavälillä 30.5. – 3.6.2016 Innokas konsernin Kempeleen toimipisteessä. Lomakekyselytutkimuksen kohderyhmään kuului 85 työntekijää. Kohderyhmä koostui Innokas Medical Oy:n, Innokas Yhtymä Oy:n ja Innokas Medical Engineering Oy:n työntekijöistä. Ryhmätehtävät puolestaan toteutettiin tiimipäivän yhteydessä 20.6.2016 taloustiimille, jossa myös itse työskentelen. Kohderyhmään kuului kuusi henkilöä, jotka työskentelevät Innokas Yhtymä Oy:n palveluksessa.

Kyselylomakkeiden ja haastattelun rakentamisessa lähtökohtana ovat olleet seuraavat seikat: Ryhmätehtävillä olen pyrkinyt selvittämään kohderyhmän tunteiden tunnistamisen, hallinnan ja kohtaamisen taitoja. Kyselylomakkeiden tarkoituksena on ollut kartoittaa kohderyhmän henkilökohtaisia tunnetaitoja ja sosiaalisia taitoja. Lomakkeilla on tiedusteltu myös kohderyhmän omia kokemuksia heidän kyvykkyydestään ja motivaatiostaan työhönsä, heidän itsensä johtamisen taidoistaan, vahvuuksistaan ja heikkouksistaan työssä, sekä kuinka itsensä johtamisen taito voisi lisätä heidän henkilökohtaista hyvinvointiaan ja tehokkuuttaan työssä.

Tutkimuksessa päätehtävänä on ollut selvittää ihmisten kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Kysymyslomakkeiden, ryhmätehtävien ja haastatteluiden sisällöt on koottu kattamaan laajasti aihealueet, joita tämä opinnäytetyö käsittelee teorian pohjalta. Lisäksi tutkimuksen avulla on pyritty nostamaan esiin kohderyhmän omia ajatuksia ja näkemyksiä aiheeseen liittyen, lomakkeilla esimerkiksi kerättiin ideoita itsensä johtamisen taidon kehittämiseksi. Tutkimuksen toteutuksen jälkeen analysoin kyselyistä ja ryhmätehtävistä saatuja tuloksia ja laadin niistä yhteenvedot.

5.2.1 Lomakekysely

Kyselytutkimukseen vastasi 46 henkilöä eli 54 %:a koko kohderyhmästä, naisten osuus vastaajista oli 54 %:a ja miesten 46 %:a. Tutkimuksen tuloksista on laadittu yhteenvedot ja graafiset esitykset (Liite 9), jotka kuvaavat naisten ja miesten vastauksia yhteensä. Seuraavassa on pohdittu tutkimuksen tuloksia ja vertailtu hieman myös vastausten eroavaisuuksia sukupuolten välillä.

Tunneominaisuuksista tutkimuksen kohderyhmä koki hallitsevansa parhaiten itsetuntemuksen ja motivoitumisen. Nämä ominaisuudet nousivat niin naisilla kuin miehilläkin selkeästi parhaiten hallittavien tunneominaisuuksien joukkoon. Vertailtaessa naisten ja miesten vastauksia, suurimmat eroavaisuudet nousivat esiin kysymyksen ”kuinka hallitset haitalliset tunteesi ja mielihalusi?” kodalla. Naisten oma arvio omien tunteiden ja mielihalujen hallinnasta oli selvästi heikompi kuin miesten. Naisista vain 32 %:a kokee hallitsevansa kyseiset taidot hyvin tai täysin, kun taas vastaava prosenttiluku miehillä on 53 %:a. Seuraavat graafiset kuviot esittävät naisten ja miesten vastausten eroja haitallisten tunteiden ja mielihalujen hallitsemisen suhteen.



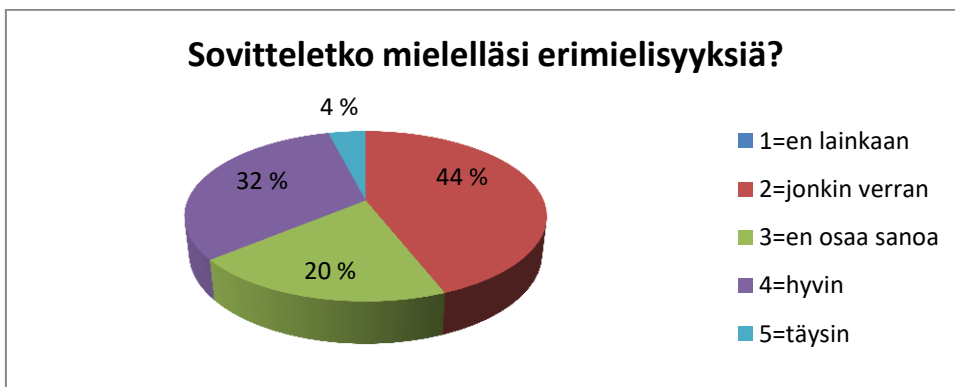
Kuvio 13. Naisten vastausjakauma tutkimuksessa esitettyyn kysymykseen



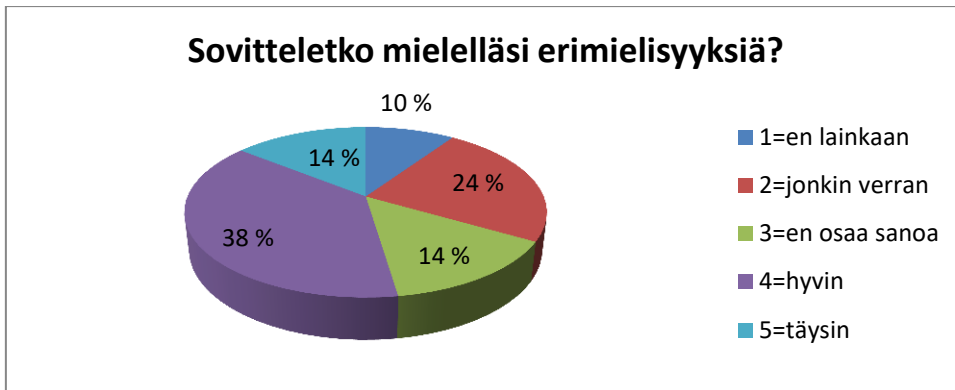
Kuvio 14. Miesten vastausjakauma tutkimuksessa esitettyyn kysymykseen

Tutkimuksen tuloksista voidaan myös havaita, että erittäin merkittävä osa kohderyhmästä haluaa jatkuvasti kehittyä ja pyrkiä parempiin suorituksiin, tähän kysymykseen valitsi vastausvaihtoehdon 5 (täysin) jopa 48 %:a vastaajista. Vastauksista voidaan havaita myös, että kohderyhmän halukkuus tarttua uusiin tilaisuuksiin on suhteellisen korkea.

Sosiaalisten taitojen osalta erimielisyyksien sovittelu nähdään haasteellisena, peräti 39 %:a vastaajista valitsi vaihtoehdon "en lainkaan" tai "jonkin verran" tutkimuskysymyksen "sovitteletko mielelläsi erimielisyyksiä?" kohdalla. Vastausten mukaan miehet kuitenkin sovittelevat enemmän erimielisyyksiä kuin naiset. Seuraavat kuviot selventävät vastausten eroja naisten ja miesten välillä.



Kuvio 15. Naisten vastausjakauma tutkimuksessa esitettyyn kysymykseen



Kuvio 16. Miesten vastausjakauma tutkimuksessa esitettyyn kysymykseen

Yleisimmäksi arvosanaksi kyvykkyydestä työhön liittyen viimeisen viikon aikana muodostui kahdeksan, kaikkien vastausten keskiarvon ollessa 7,3. Omasta motivaatiosta yleisimmäksi arvosanaksi oli annettu 9, mutta keskiarvo laski silti 6,3:een. Molemmissa edellä mainituissa oli hyvin paljon hajontaa vastausten välillä ja miesten vastausten keskiarvo niin kyvykkyydessä kuin motivaatiossakin oli hieman naisten vastausten keskiarvoa korkeampi.

Kyvykkyyttä vahvistaviksi seikoksi tutkimusryhmä mainitsi muun muassa seuraavia: onnistumiset, positiivinen palaute, pitkä työkokemus, ammattitaito, laaja osaaminen, kannustus, koulutukset, itseluottamus, sopiva työkuorma, selkeä päämäärä, hyvä yhteistyö, hyvät työkaverit, terveys ja elämäntavat. Kyvykkyyttä heikentäviksi seikoiksi puolestaan nähtiin seuraavia tekijöitä: perehdytyksen puute, puuttuvat taidot, tiedon puute, negatiivinen palaute, kiire, stressi, huono työilmapiiri, epäonnistuminen, huono itseluottamus, motivaation puute, avoimien asioiden suuri määrä, epäselvyys siitä, mitä itseltä odotetaan ja terveysseikat.

Motivaatiota vahvistaviksi seikoiksi on listattu muun muassa: tehtävän mielenkiintoisuus ja haasteellisuus, selkeät päämäärät ja aikataulut, vastuun antaminen, mielipiteiden huomioiminen, onnistuminen, oppiminen, palaute, hyvä ryhmähenki, hyvät työkaverit, ilmapiiri, palautuminen vapaa-aikana (harrastukset, liikunta) ja kotiasiat kunnossa. Motivaatiota heikentäviksi seikoiksi tutkimuskohde mainitsi seuraavia: työn määrä ja laatu, epäselvät ja ristiriitaiset toimeksiannot, tiedon puute, työn epävarmuus, huono palaute, mitätöinti ja välinpitämättömyys, huono ilmapiiri, työyhteisön kommentit ja käyttäytyminen, väsymys ja huolet työn ulkopuolella.

Kohderyhmä on määritellyt omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan työnsä näkökulmasta, vahvuuksiksi nousivat muun muassa: ammattitaito, osaaminen, kokemus, periksiantamattomuus, oppi-

miskyky, tavoitteellisuus, luovuus, tarkkuus, joustavuus, tunnollisuus, taito hallita kokonaisuuksia, yhteistyökyky, vuorovaikutustaidot, stressinsietokyky, positiivinen asenne, rohkeus, sosiaalisuus ja kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Heikkouksiksi puolestaan nousivat: vuorovaikutustaidot, keskittymiskyky, huono itseluottamus, kärsimättömyys, äkkipikaisuus, epävarmuus, mukavuudenhalu, laiskuus, motivaation puute, ristiriitatilanteiden huono sietokyky ja sosiaalisuuden puute.

Itsensä johtamisen taidolle yleisimmäksi arvosanaksi kohderyhmä on antanut 8, tämä muodostui myös vastausten keskiarvoksi. Hajontaa vastauksissa tapahtui arvosanojen neljä ja kymmenen välillä. Tässäkin miesten vastausten keskiarvo oli hieman suurempi kuin naisten, miehillä keskiarvo oli 8,2 ja naisilla 7,7. Suurin osa (77 %:a) vastaajista koki, että itsensä johtamisen taidon kehittämällä voisi lisätä hyvinvointia ja tehokkuutta omassa työssään.

Tutkimuskohteelta on tiedusteltu, millä tavalla itsensä johtamisen taidon kehittyminen voisi lisätä heidän hyvinvointiaan ja tehokkuuttaan. Itsensä johtamisen taidon kehittymisen nähdään muuan muassa lisäävän kykyä motivoida itseään, sekä lisäävän hyvää oloa, itseluottamusta, organisointikykyä ja järjestelmällisyyttä, kehittävän toisten kuuntelutaitoa ja helpottavan ongelmatilanteiden käsittelyä. Itsensä johtamisen avulla nähdään myös töiden pysyvän paremmin hanskassa, työhön ja oleelliseen tekemiseen keskittymisen, ajankäytön hallinnan ja voimavarojen säätelyn parantuvan ja tiimityöskentelyssä saavutettavan parempia tuloksia. Itsensä johtamisen myötä nähdään myös vastoinkäymisten tuottaman pettymysten, sekä stressin sietokyvyn vahvistuvan. Erittäin merkittävää on myös, että itsensä johtamisen nähdään lisäävän uskoa omiin kykyihin ja taitoihin.

Keinoina itsensä johtamisen taidon kehittämiseksi tutkimuskohde nosti esille muun muassa seuraavia ideoita: pysähtyminen miettimään tekemistään ja oman toiminnan pohtiminen, laskeminen kymmeneen, itsetutkiskelu, pohtiminen, kuinka omia heikkouksiaan voisi kehittää, suunnitelmallisuuden lisääminen, ”To do –listojen” tekeminen, positiivisen ajattelun tietoinen lisääminen, hyvinvoinnistaan huolehtiminen ja riittävä palautuminen.

Yhteenvedon voidaan todeta, että kyselytutkimuksessa esiinnousseiden tunnetaitojen ja sosiaalisten taitojen osalta naisten ja miesten vastaukset jakautuvat yleisesti suhteellisen samalla tavalla ja tutkimuksen mukaan nämä taidot koetaan hallitsevan pääosin hyvin. Tutkimusaihe koettiin tärkeäksi työyhteisössä ja tutkimus herätti paljon mielenkiintoa tutkimusryhmässä. Sain myös paljon positiivista palautetta laatimastani kyselylomakkeesta. Osa tutkimuskohteesta halusi jopa

ottaa kopion itselleen kyselylomakkeesta, koska kokivat kysymykset erittäin mielenkiintoisiksi. Yhdellä kyselylomakkeella oli lisäksi toivottu työyhteisössä toteutettavan luentoa aiheesta, esimerkiksi tiimipäivän yhteydessä. Vastauksista voidaan päätellä, että itsensä johtamisen taidon nähdään vaikuttavan merkittävästi hyvinvointiin, voimavaroihin, kykyyn työskennellä, yhteistyön sujuvuuteen ja tuloksellisuuteen. Tämän vuoksi työyhteisössä on erittäin tärkeää lähteä panostamaan aiheeseen ja kehittämään työntekijöiden itsensä johtamisen taitoja.

5.2.2 Ryhmätehtävät ja tunneälyluento

Ryhmätehtäviin osallistui viisi henkilöä. Yksi tiimin jäsen oli sairauslomalla, joten hän ei päässyt osallistumaan tiimipäivään. Ensimmäisessä tehtävässä jokaisen henkilön tuli kartoittaa omien tunteiden tunnistamisen taitoja. Tämä tapahtui pohtimalla neljää erilaista tunnetta ja miettimällä millaisissa tilanteissa he ovat työssään kyseisiä tunteita tunteneet ja kuinka tunteet ovat näkyneet heistä ulospäin. Tunteet oli määriteltä valmiiksi kaikkiin tehtäviin, näitä olivat ilo, jännitys, pelko ja ärtyneisyys. Pohdinnan jälkeen jokainen esitteli omat tunnereaktionsa ja tunteita aiheuttaneet tilanteet koko tiimille. Tiimin tehtävänä oli myös pohtia yhdessä, kuinka näihin tunnekokemuksiin voisi itse vaikuttaa ja kuinka niitä voisi hallita. Seuraavassa vaiheessa tiimin jäsenet vielä selvittivät, kuinka he kykenevät kohtaamaan toisen ihmisen tunteita ja hyödyntämään empatiaa kohdatessaan toisen ihmisen erilaisissa tunnetiloissa.

Edellä mainittujen tehtävien jälkeen selvitin kysymysten avulla tiimin jäsenten kokemuksia omien tunteiden hallinnasta ja toisten tunteiden kohtaamisesta; mitkä omat tunteet ovat vaikeita hallita, kykeneekö henkilö tunnistamaan milloin hänen omat tunteensa vaikuttavat hänen toimintaansa, sekä minkälaisen toisten tunteiden kohtaaminen on helppoa ja minkälaisen puolestaan vaikeaa? Lopuksi kerroin tiimille omien tunteiden tunnistamisen tärkeydestä ja niiden hallinnan vaikutuksista ihmiseen. Tämän kertomiseen oivallisen materiaalin tarjosi tässäkin opinnäytetyössä aiemmin esiin nostettu teksti Gustafsbergin (2014, 158) kirjasta Mielen valmentamisella optimaaliseen suoritukseen.

Ryhmätehtävien jälkeen pidin pienimuotoisen luennon aiheesta tunneäly ja sen kehittäminen. Luento tarjosi teoretietoa tunneälystä, sekä ohjeistuksen, kuinka tunneosaamistaan voi kehittää. Tiimin jäsenet saivat myös vapaaehtoiseksi tehtäväkseen pitää viikon ajan tunneälypäiväkirjaa. Tunneälypäiväkirjan tarkoituksena on kehittää tunneällyn osalta seuraavia seikkoja; taitoa tunnis-

taa tunteensa, kykyä ymmärtää tunteitaan, sekä kykyä ilmaista tunteet rakentavalla tavalla. Tunneälypäiväkirja tuli vain tiimin jäsenen omaan käyttöön ja oman tunneälyn kehittämisen työkaluksi, eikä sitä tarvinnut esittää tai palauttaa minulle.

Ryhmätehtävissä keräsin tietoa aiheesta lomakkeiden avulla, sekä suoritin havainnointia yhteisten keskusteluiden pohjalta. Keskusteluiden osalta keskityin havainnoimaan erityisesti kohderyhmän omia tuntemuksia siitä, kuinka haasteellisia hallittavia omat vahvat tunteet voivat olla ja kuinka haasteellista on kohdata toinen ihminen voimakkaan tunteen vallassa. Keskustelun pohjalta voin todeta, että varsinkin omien negatiivisten tunteiden, kuten pelko ja ärtyneisyys, hallitseminen voi olla vaikeaa niin, ettei sillä olisi vaikutusta omaan toimintaan. Myös jännitys koetaan haasteelliseksi tunteeksi monissa tilanteissa, kuten esiintymistilanteissa tai palavereissa, joissa joutuu esittelemään asioita toisille. Haasteellisiksi tunteiksi nousivat myös suru ja mielen väsymys. Toisen ihmisen tunteista positiiviset tunteet esimerkkinä ilo, innostuneisuus, energisyys ja hyväntuulisuus koettiin helpoiksi tunteiksi kohdata. Toisen ihmisen tunteista puolestaan pelko, ärtyneisyys, suru ja ahdistuneisuus nähdään tunteina, jolloin toista ihmistä voi olla vaikea lähestyä ja kohdata. Kohderyhmä koki tunnistavansa osittain tai suhteellisen hyvin, milloin omat tunteet vaikuttavat heidän toimintaansa. Ryhmätehtävistä on laadittu myös kooste (Liite 10) hahmottamaan kokonaiskuvaa saaduista vastauksista.

Tehtävistä saatujen tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että omien tunteiden tunnistaminen oman toiminnan taustalla voi olla joskus vaativaa. Ihminen ei aina ymmärrä itsekään omaa toimintaansa vahvan tunteen vallassa. Esimerkkinä keskustelussa nousi jännitys, joka voi viedä tilannetajun ja kyvyn toimia haluamallaan tavalla tilanteessa, joka aiheuttaa kyseistä tunnetta. Myös muiden voimakkaiden tunnereaktioiden hallitseminen niin, etteivät ne vaikuttaisi toimintaan tai heikentäisi toiminnan tehokkuutta tai tuloksia nähdään suhteellisen vaikeana.

Mikäli omaa tunnettaan ei kykene tunnistamaan, ei sitä myöskään pysty hallitsemaan, jolloin sillä on suoranainen vaikutus kaikkeen ihmisen toiminnassa. Yleensä tämä vaikutus on juurikin negatiivinen, eli ei-toivottu vaikutus. Tämän vuoksi kykyyn tunnistaa tunteitaan tulisi jokaisen panostaa ja siihen tulee löytää työkalut, joilla kyseistä ominaisuutta pystytään kehittämään. Myös tunteen hallintataidoille tulee kehittää omat keinonsa, joilla tunteen hallinta on mahdollista niin, että toimintakyky säilyy tunteesta huolimatta.

5.2.3 Tutkimushaastattelu

Ryhmätehtäviin osallistuneille suoritin noin kahden kuukauden kuluttua ryhmätehtävien ja tunneälyluennon toteuttamisesta tutkimushaastattelun (Liite 11), jonka avulla selvitin, onko ryhmätehtävillä ja luennolla ollut vaikutusta kohdehenkilöiden tunneälytaitoihin. Haastattelun avulla pyrin myös selvittämään, onko kohderyhmä kyennyt hyödyntämään ryhmätehtävistä saatuja kokemuksia ja luennon tarjoamaa teoriatietoa omassa käytännön toiminnassaan. Haastattelun vastauksista on koottu yhteenveto (Liite 12).

Haastattelun perusteella voin todeta, että ryhmätehtävät ja luento ovat lisänneet kohderyhmän kiinnostusta ja tietoisuutta aiheesta. Tutkimuksen myötä kohderyhmä on myös jonkin verran pyrkinyt tietoisesti kehittämään tunneälytaitojaan. Osa on myös kokenut kehittyneensä tunneälytaidoissaan, kuten tunteiden tunnistamisessa ja ymmärtämisessä niiden vaikutuksesta omaan toimintaan. Kohderyhmä kertoo ryhmätehtävien ja luennon myötävaikuttaneen myös heidän kykynsä tunnistaa paremmin toisten tunteita ja hyödyntää rohkeammin empatiaa toisen kohtaamisessa. Tunteiden hallinta nähdään kuitenkin haastavana ja ominaisuuden kehittymisen koetaan tapahtuvan pikku hiljaa. Osa kohderyhmästä koki ryhmätehtävät hyvänä työkaluna parantaa oman tiimin jäsenten tuntemista, sekä keinona luoda hyvää tiimihenkeä. Aiheen kohderyhmä koki tärkeäksi ja hyväksi valinnaksi tiimipäivän ohjelmalle. Haastattelu osoitti, että omatoimisesti hyödynnettäväksi tarkoitettu tunneälypäiväkirja oli jäänyt kohderyhmällä hyödyntämättä. Tunneälypäiväkirjan hyödyntämiseen olisi kannattanut enemmän sitouttaa kohderyhmää, esimerkiksi järjestämällä noin kaksi viikkoa tiimipäivän jälkeen yhteinen tapaaminen, jossa olisi käsitelty yhdessä päiväkirjasta saatuja kokemuksia ja sen herättämiä ajatuksia.

5.2.4 Jälkitiedustelu

Lomakekyselyyn osallistuneille suoritin jälkitiedustelun (Liite 13), jonka tarkoituksena on ollut selvittää tutkimukseen osallistuneiden mielipiteitä, kuten aiheen tärkeyttä ja yleistä kiinnostusta aihetta kohtaan. Lisäksi tavoitteena on ollut luoda näkemys lomakekyselyn vaikutuksista tutkimukseen osallistuneiden ajatteluun ja toimintaan kyselytutkimuksen jälkeen. Lomakkeella on pyritty selvittämään myös kohderyhmän halukkuutta kehittää itseään Mahtavaksi Minäksi ja näkevätkö he työnantajan tuen tässä kehittämisessä tärkeänä. Jälkitiedustelun vastauksista on koottu yhteenveto (Liite 14), joka osoittaa vastausten jakautumisen.

Tiedusteluun vastasi puolet (50 %:a) kohderyhmästä. Tiedustelu osoittaa, että tutkimuksen aihe on herättänyt kiinnostusta, vastaajista jopa 87 %:a kertoo mielenkiintonsa heränneen tutkimuksessa käsitellyjä aiheita kohtaan. Kaikki kyselyyn vastanneet kokevat, että aihe on jonkin verran tai merkittävästi tärkeä hänen itsensä näkökulmasta tarkasteltuna. Myös työyhteisön kehittämistä ajatellen jokainen vastaajista tunnisti aiheen jonkin verran tai merkittävästi tärkeäksi kehittämisalueeksi työyhteisössään.

Sekä naiset että miehet kuitenkin kokevat aiheen voimakkaammin merkittävämpänä työyhteisönä kehittämisen kannalta kuin itsensä näkökulmasta tarkasteltuna; 33 %:a naisista kokee aiheen merkittävästi tärkeäksi itsensä näkökulmasta, kun taas 50 %:a heistä näkee aiheen merkittävästi tärkeänä työyhteisön kehittämisen kannalta. Vastaavasti myös miehistä suurempi osuus 45 %:a kokee aiheen merkittävästi tärkeäksi työyhteisön kehittämisen kannalta ja vain 27 %:a heistä näkee aiheen merkittävästi tärkeäksi itsensä näkökulmasta tarkasteltuna. Nämä erot hahmottuvat seuraavissa graafisissa kuvioissa.



Kuvio 17. Naisten vastausjakauma tutkimuksessa esitettyyn kysymykseen



Kuvio 18. Naisten vastausjakauma tutkimuksessa esitettyyn kysymykseen



Kuvio 19. Miesten vastausjakauma tutkimuksessa esitettyyn kysymykseen



Kuvio 20. Miesten vastausjakauma tutkimuksessa esitettyyn kysymykseen

Vajaa puolet vastaajista ei kuitenkaan vielä ollut tietoisesti kehittänyt itseään kyseisten aihealueiden osalta tai pohtinut asiaa syvällisemmin kyselyn jälkeen. Kyselyyn vastanneista huima enemmistö, 87 %:a, myöntää halukkuutensa kehittää itseään Mahtavaksi Minäksi. Naisten halu tälle kehitymiselle voidaan nähdä suurempana; vastanneista naisista kaikki (100 %:a) olivat joko jonkin verran tai merkittävästi halukkaita kehittymään, kun taas vastaava luku miehillä oli 73 %:a.

Työnantajan tuki nähdään myös merkityksellisenä; 96 %:a vastaajista kokee työnantajan tuen käsiteltyjen aihealueiden kehittämisessä jonkin verran tai merkittävästi tärkeänä. Naiset kokevat työnantajan tuen kehitymiselle hieman tärkeämmäksi kuin miehet. Seuraavat graafiset kuviot osoittavat vastausjakaumien erot.

Näetkö tärkeänä, että työnantaja tukisi sinua kehittymään tutkimuksessa käsiteltyjen aihealueiden osalta?



Kuvio 21. Vastausjakauma naiset

Näetkö tärkeänä, että työnantaja tukisi sinua kehittymään tutkimuksessa käsiteltyjen aihealueiden osalta?



Kuvio 22. Vastausjakauma miehet

5.3 Tulosten analysointi ja tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksesta saatuja vastauksia olen käsitellyt koostamalla niistä sekä kirjallisia yhteenvetoja että tunnuslukuja sisältäviä graafisia esityksiä ja suorittamalla näiden aineistojen pohjalta analysointia. Tilastollisen aineiston analysoinnissa olen kiinnittänyt huomiota tunnuslukuihin, esimerkiksi kuinka suuri osuus kohderyhmästä kokee itse hallitsevansa jonkin tutkimuksessa esiin nostetun ominaisuuden ja kuinka suuri osuus puolestaan kokee itsellään puutteita kyseisen ominaisuuden osalta. Laadullista aineistoa olen analysoinut tutustumalla aineiston sisältöön ja pyrkimällä löytämään aineistosta vastauksia kysymyksiin mitkä seikat kohderyhmä kokee puutteellisiksi oman tunneälykkyytensä ja itsensä johtamisen osalta, millä seikoilla he kokevat olevan eniten merkitystä näihin seikkoihin, sekä mitkä seikat he kokevat oleellisimmiksi kehitettäviksi alueiksi aiheeseen liittyen koko työyhteisössä. Olen peilannut tutkimustuloksia keräämääni teoria-aineistoon ja pohtinut, mitkä seikat voitaisiin nähdä merkittävimmi kehitettäviksi osa-alueiksi niin yksilöiden kuin tiimienkin osalta. Olen myös suorittanut jonkin verran tutkimustulosten testaamista muun muassa ottamalla tutkimustuloksista satunnaisia otoksia tai jakamalla vastaukset

naisten ja miesten välillä. Esimerkiksi selvittämällä kuinka eri ominaisuuksien hallinta jakautuu ja kuinka halu kehittää kyseisiä ominaisuuksia eroaa sukupuolten välillä. Suoritetut otokset eivät kuitenkaan poikenneet merkittävästi kokonaistuloksista.

Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että Mahtava Minä! –tutkimus on ollut työyhteisössä kannattava ja itsensä johtaminen, sekä itsensä ja työyhteisön kehittäminen tutkimuksessa käsiteltyjen aihealueiden osalta nähdään tarpeellisena ja hyödyllisenä. Mielestäni tutkimuksieni tulokset tukevat vahvasti opiskelemaani teoriatietoa aiheesta. Myös tutkimuksieni mukaan tunneällyn kehittämisellä koetaan olevan merkittäviä hyötyjä työyhteisössä niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Teorian mukaan tunneälykyys on vahva edellytys ja perusta muutosvalmiudelle, kehittymiselle ja taidolle johtaa itseään ja kaikkien näiden taitojen nähdään parantavan yleisesti hyvinvointia, toiminnan laatua ja tehokkuutta.

Edellä mainittuja seikkoja nousi esiin monella tapaa myös lomakekyselyn vastauksissa, kuten tunneälykkyyden ja itsensä johtamisen taidon positiiviset vaikutukset hyvään oloon, voimavaroihin, yhteistyöhön, motivaatioon ja tehokkuuteen. Samoin tutkimuksessa sain vahvaa näyttöä tunneälykkyyden ja itsensä johtamisen taidon puutteiden fyysisistä vaikutuksista. Esimerkkeinä tästä vastaajat kertoivat tunteen kyvykkyyden puutteesta aiheuttavan stressiä ja sitä kautta terveydellisiä ongelmia, tunteiden hallitsemattomuuden on koettu tuottavan päänsärkyä, vatsakipua, lihasjännityksiä ja tuntemuksia koko kehossa. Myös keräämässäni teoriatiedossa on todettu kuinka mieli ja keho toimivat yhteistyössä; omat tuntemukset ja mieli vaikuttavat monin tavoin kehon toimintoihin ja immuunijärjestelmään.

Teoria ja tutkimuksen tulokset osoittivat myös vahvasti olevan yhtenevät tunneälytaitojen ja itsensä johtamisen taidon vaikutuksista työryhmien yhteistyökykyyn, ratkaisuvaihtoehtojen näkemiseen, tietoisiin valintoihin ja työsuoritukseen. Tunneälytaitojen ja itsensä johtamisen taidon koetaan auttavan tekemään parempia päätöksiä ja toimimaan eri tilanteissa hallitulla tavalla.

Jo pienimuotoisillakin harjoituksilla, joita esimerkiksi ryhmätehtävissä toteutettiin, koetaan olleen vaikutusta omiin tunneälytaitoihin ja tätä kautta myös muuhun toimintaan. Lisäksi tutkimuksen myötä lisääntynyt tietoisuus aiheesta on saanut kohderyhmän jonkin verran pohtimaan aihetta syvällisemmin, kiinnostumaan aiheesta ja huomaamaan aiheen merkityksellisyys. Tästä voidaan päätellä, että tunneälykkyyttä ja itsensä johtamisen taitoa kehittävien työkalujen käyttöönottoaminen, niiden hyödyntämiseen kannustaminen ja käyttämisen tukeminen toisivat merkittäviä paran-

nuksia yksilöiden ja tiimien tunneäly- ja itsensä johtamistaitoihin ja sitä kautta koko organisaation toimintaan.

Teoriatiedossa mainittiin tunneälytaitojen kehittämisen vaativan aikaa, eikä se tapahdu hetkessä. Myös tutkimuskohde myönsi näiden taitojen olevan sellaisia, joiden kehittäminen vaatii useampia harjoituskertoja ja kehittyminen tapahtuu pikkuhiljaa.

Tutkimuksen tulokset ovat siis antaneet vahvaa näyttöä siitä, että itsensä johtamista pidetään tärkeänä taitona, sen uskotaan lisäävän kehittymistä ja hyvinvointia, sekä tuovan toiminnalle parempaa tehokkuutta. Monella tapaa käy myös ilmi, että tunneälytaidot ja itsensä johtamisen taito vaikuttavat vahvasti myös yhteiseen työskentelyyn, eli näiden taitojen voidaan nähdä vaikuttavan tiimien toimintaan. Tutkimuksen avulla sain myös johtolankoja siihen, mitä osa-alueita tulisi kehittää itsensä johtamisen osalta; taidon kehittämisen tulee lähteä yksilön omasta voimaannuttamisesta. Tämän osalta korostaisin vielä kuvioiden 17–20 osoittamia tutkimustuloksia. Kyseiset tulokset hieman hämmentävät itseäni, koska niiden mukaan tutkimuksessa esiin nostettujen aiheiden kehittäminen nähdään tärkeämpänä työyhteisön näkökannalta tarkasteltuna kuin itsensä kehittämistä ajatellen. Tässä kohtaa kohderyhmän näkemykset eroavat merkittävästi omista näkemyksistäni kuin myös teoriassa esitetyistä näkemyksistä; kyseiset aiheet ovat yksilöllisiä ominaisuuksia ja taitoja, joiden vaikutukset ulottuvat omasta itsestä myös laajalle ympäristöön, esimerkiksi koko tiimiin. Voidaan todeta, että työyhteisöihin ja tiimeihin nämä taidot tulevat nimenomaan jokaisen yksilön kautta. Siksi näitä taitoja tulisi harjoittaa niin yksilötasolla kuin yhdessä tiiminsä kanssa.

Edellisiin tutkimustuloksiin viitaten, haluaisin kehittämistyössä vahvasti painottaa näkökantaa, että työyhteisöjen kehittämisen tulisi lähteä liikkeelle yksilöistä. Vasta tämän jälkeen on tuloksetkaampaa lähteä kehittämään koko työyhteisöä; jokainen jäsen, koko hänen potentiaalinsa, kaikki hänen kykynsä ja taitonsa ovat merkityksellisiä tiimin ja koko toiminnan lopputuloksen kannalta. Jokaisen yksilön tulisi siis ymmärtää tämä seikka, tunnistaa oma yksilöllinen vastuunsa työyhteisön kehittämisessä ja lähteä kehittämään aktiivisesti itseään. Tässä kehittämisessä tulee myös huomioida, että jokainen yksilö on erilainen, jokaisella on omat lähtökohtansa ja tavoitteensa, jolloin myös kehittymispolku tulee laatia yksilöllisesti. Tätä näkemystä tukee myös opiskeleman teoria. Yksilölliset erot korostuvat etenkin pinnan alla olevien tekijöiden osalta, esimerkiksi itsetuntemuksessa, asenteissa ja ajattelussa. Juuri näillä tekijöillä on suuri vaikutus muun muassa uuden oppimiseen.

Lisäksi tutkimuksen tuloksissa nousi vahvasti esiin seuraavat kehitettävät seikat, joihin haluan kehittämistyössäni panostaa ja tuoda näihin työkaluja: itseluottamus, positiivinen asenne, vuorovaikutustaidot, sosiaaliset taidot, motivaatio, työilmapiiri, käyttäytyminen työyhteisössä, sekä palaute. Edellä mainittujen seikkojen puuttumisen koettiin muun muassa vähentävän kyvykkyyttä ja motivaatiota työssä.

Pidän tutkimusmenetelmää onnistuneena ja tutkimusten tuloksia luotettavana muun muassa seuraavin perustein:

- Aihe on tutkittu riittävän isolla joukolla.
- Tutkimuksen sisältö mittaa kattavasti tutkimuksen aihepiiriä.
- Tutkimuksella saatiin hyvin esiin kohderyhmän ajatukset asioista, joita he pitävät tärkeänä ja merkityksellisenä tutkittavaan aiheeseen liittyen.
- Tutkimuksissa esitetyt kysymykset ovat olleet onnistuneita ja selkeitä, koska tutkittavista käsitteistä on kysymysten yhteydessä annettu lyhyt kuvaus, näin ollen käsite on tullut ymmärrettäväksi ja kysymykset helposti tulkittaviksi.
- Lomakekyselyyn on vastannut 54 %:a kohderyhmästä ja ryhmätehtäviin osallistui 83 %:a tiimin jäsenistä, joten tulosten voidaan sanoa edustavan suurinta osaa tutkimuksien kohderyhmien näkemyksistä ja kokemuksista aiheesta.
- Saadut tulokset ovat toistettavissa.

Uskon myös kohderyhmän kokevan tutkimuksen uskottavaksi ja sen tulokset luotettaviksi. Oman näkemykseni mukaan samassa työyhteisössä toimivan henkilön on haasteellisempi osoittaa kohderyhmälle, eli työtovereilleen, tutkimuksen tarpeellisuus, sekä asiantuntemuksensa tutkimukseen liittyen kuin ulkopuolisen asiantuntijan. Tätä uskottavuutta ja luotettavuutta vahvistaa varmasti tutkimuksen alussa kohderyhmälle laadittu esite aiheesta ja esiintuomani oma tietämys ja osaaminen aihepiiristä. Kerroin kohderyhmälle koulutushistoriani aihealueeseen liittyen, sekä vahvan kiinnostukseni ja motivaationi kehittää työyhteisöä ja sen toimintaa. Samalla toin esille myös tulevat suunnitelmani opinnäytetyön ja jatkokoulutuksieni osalta, jotka osoittavat sitoutumiseni aiheeseen.

Itse koen myös erittäin tärkeäksi seikaksi, että kyselylomakkeisiin vastaaminen tapahtui nimettömänä. Näin voidaan olettaa vastausten olevan luotettavia ja totuudenmukaisia. Nimettömänä

vastaaminen lisää uskallusta antaa todenperäiset vastaukset, koska tällöin ei esimerkiksi henkilökohtaisia ominaisuuksia tai kykyjä voida yhdistää vastaajaan. Haastatteluiden osalta koen haasteellisemmaksi saada vastaajaa antamaan totuudenmukainen vastaus. Etenkin tilanteissa, joissa haastattelija ja haastateltava tuntevat hyvin toisensa ja kysymykset koskevat haastattelijan toteuttaman työn vaikutuksia haastateltavan ajatteluun ja toimintaan. Tällöin on hyvä esimerkiksi pyytää vastauksiin tarkennuksia, joiden pohjalta voidaan tehdä lisähavaintoja. Mielestäni onnistuin kuitenkin saamaan hyvin esiin vastaajien todelliset kokemukset ja ajatukset. Myös haastatteluissa olen halunnut korostaa eettisyyttä ja luottamusta, jolloin tutkimustuloksia analysoitaessa ei nosteta esiin henkilötietoja tai muutoin toimia epäkunnioittavasti tutkimuskohdetta kohtaan.

Opinnäytetyön tutkimustulosten yleisyydestä voidaan todeta, että ihmisten tunnetaidot, sosiaaliset taidot ja itsensä johtamisen taidot ovat yksilöllisiä, eivätkä näin ollen ole yleistettävissä. Aiheesta voidaan kuitenkin esittää teesi ja todeta, että nämä taidot vaikuttavat merkittävästi yksilöön ja hänen toimintaansa. Lisäksi voidaan todeta, että näitä taitoja voidaan kehittää ja näiden taitojen kehittäminen nähdään yleisesti hyvinkin tärkeänä ja niiden vaikutukset laajana.

Olen samaa mieltä Gustafsbergin (2014, 169) kanssa siitä, että itsensä johtamisen taitoihin investoiminen on parasta investointia työyhteisöissä. Ihmettelenkin suuresti, miksi työyhteisöissä ei panosteta enemmän juuri tunneälykkyyden kehittämiseen, vaan panostaminen painottuu enemmän ammattillisiin koulutuksiin. Näkisin, että työyhteisöissä kehittyminen tulisi aloittaa tunneälykkyyden ja itsensä johtamisen taidoista, jonka jälkeen yksilöt ja tiimit ovat paljon oppimishaluisempia ja kehityskykyisempiä myös muille asioille, kuten ammatilliselle kehitymiselle. Näiden taitojen myötä yksilöt ja tiimit myös toimivat määrätietoisemmin ja innostuvat paremmin tekemästään, sekä kykenevät kehittämään koko organisaatiota ja sen toimintaa.

Tämän tutkimus- ja kehittämisprosessin myötä minulle heräsi ajatus, että tunneälykkyyden kehittäminen voitaisiin sisällyttää organisaatioiden perehdyttämisohjelmaan. Tällöin perehdyttämisen yhteydessä työnantaja voisi esimerkiksi tarjota työntekijälleen oppaan tukemaan ja kehittämään tunneälykkyyttä ja itsensä johtamisen taitoa. Tätä kehittymistä tulisi myös tukea ja kannustaa työnantajan puolelta, muun muassa ottamalla aihe ajoittain esille esimiehen ja johdettavan välillä, sekä tiimien kesken. Mielestäni tämä auttaisi myös työntekijöitä paremmin tiimiytymään, näkemään aktiivisen vuorovaikutuksen ja osallistumisen, sekä jokaisen yksilön huomioon ottamisen tärkeinä tekijöinä toiminnan onnistumiselle. Kyseisillä seikoilla olisi mielestäni paljon vaikutusta myös työhyvinvointiin. Työnantajia tulisikin lähteä sitouttamaan Mahtava Minä! –toimintaan, jotta

työntekijöiden ja työyhteisöjen kehittyminen ja hyvinvointi saivat parhaat mahdolliset lähtökohdat toteutua.

6 MAHTAVA MINÄ!

Opinnäytetyön nimi Mahtava Minä, tarkoittaa millaisen ”*minän*” itsensä tuntemisen ja itsensä johtamisen avulla voi saavuttaa. Adjektiivi mahtava kuvaa sellaista, jolla on mahtia eli kykyä vaikuttaa johonkin ja joka on upea, poikkeuksellisen suuri, sekä kunnioitusta herättävä. Sanan synonyymejä ovat muun muassa etevä, jalo, vaikutusvaltainen ja voimakas. (Suomisanakirja 2015, viitattu 10.10.2015.) Mahtava Minä kykenee luomaan tavoitteellisia ja selkeitä visioita, hän myös kykenee valmentamaan ja johtamaan itsensä kohti unelmiaan, sekä saavuttamaan tehokkaammin päämääränsä. Mahtava Minä voikin todeta: *”Niin kauas kuin haaveeni kantavat, niin pitkälle kykenen kulkemaan.”*

Opinnäytetyössä olen laatinut oppaan, joka valmentaa kehittymään Mahtavaksi Minäksi. Oppaan kansilehtien sisään mahtuu 58 sivua tietoa ja taitoja lisäävää materiaalia. Tarkoituksena on ollut tuottaa selkeä ja helppolukuinen teos, joka sisältää kattavan tietopaketin aiheesta ja tarjoaa innostavia työkaluja kehittymiseen ja itsensä johtamiseen. Oppaan tavoitteena on kehittää yksilöitä ja tiimejä, tukea esimiestoimintaa, tuoda hyvinvointia, lisätä motivaatiota ja onnellisuuden tunnetta, sekä mahdollistaa onnistumiset työssä. Tavoitteena on, että jokainen voisi todeta olevansa Mahtava Minä!

Kuviossa 23 on esitelty kehittämäni logo Mahtavalle Minälle. Logo esiintyy useaan otteeseen esittelymateriaaleissa ja oppaassa. Oppaan toteuttamisessa olen käyttänyt paljon kaavioita, joiden avulla työkalut erottuvat selkeästi muusta tekstistä ja tuovat ilmettä teokselle. Teemaväriksi logoon ja oppaaseen valitsin punaisen, koska punainen väri edustaa energisyyttä, voimakasta ja rohkeaa, joten väri myös tukee työn kokonaisuutta.



Kuvio 23. Mahtava Minä! –logo

Oppaan laatimisessa olen hyödyntänyt keräämääni teoretietoa, sekä eri koulutuksista saamaani osaamista. Näistä olen koostanut tiivistetyn teoriaosuuden oppaaseen, jotta lukija saa aiheesta hyvän yleiskäsityksen. Aiheesta jaettu tieto lisää ymmärrystä itsensä johtamiseen kuuluvista osa-alueista, sekä itsensä johtamisen taidon tärkeydestä. Tämä auttaa ja innostaa toteuttamaan itsensä johtamista käytännössä.

Laadittu opas on jaettu kahteen osioon: Mahtava Minä ja Mahtavaksi yhdessä. Näihin osioihin on koottu monipuolisia harjoituksia, joiden avulla yksilö voi kehittää tunneälyään, lisätä motivaatioitaan ja oppimisvalmiuttaan, sekä parantaa itsensä johtamisen taitojaan, tiimit voivat kehittää toimintaansa, sekä kehittyä yhdessä kuin myös esimiehet voivat oppia tuntemaan johdettaviaan ja parantaa monella tapaa taitojaan esimiestehtävissä. Seuraavissa luvuissa on esitelty millaisia työkaluja oppaaseen on laadittu.

6.1 Työkaluja Mahtavaksi Minäksi!

Erittäin tärkeää kehittymiselle on, että tuntee itsensä, ominaisuutensa ja voimavaransa, luo itselleen tavoitteita, hahmottaa tulevan päämäärän ja asettaa selkeän vision. Pelkkä kuva tulevaisuudesta ei kuitenkaan auta toteuttamaan haluttua muutosta, itselleen tulee myös perustella miksi tämä muutos on minulle tärkeä ja miten se parantaa tai hyödyttää itseäni tai elämäni. Syiden löytäminen muutokselle vahvistaa halua ponnistella kohti visiota. Vision tavoittelu vaatii myös strategian, jonka avulla tuo päämäärä saavutetaan; uusi suunta tarvitsee aina uudet tavat toimia, nykyiset toimintatavat estävät edistymisesi ja johtavat vain pisteeseen, jossa jo olet.

Jokaisen tulisi luoda itselleen käsitys omasta itsestään, vasta tämän jälkeen kykenee hahmottamaan, mitä puolia itsessään haluaa muuttaa. Itsensä tunteminen on myös lähtökohta itsensä arvostamiselle; oman ainutlaatuisen minuuden näkemiselle ja toteutamiselle. Tärkeää on myös luoda vahva luottamus itseensä, joka auttaa uusien tavoitteiden asettamisessa, sekä pyrkimisessä kohti uusia päämääriä. Näiden seikkojen vuoksi opas valmentaa selkeyttämään minäkuvan ja lisäämään itseluottamusta.

Kaikki muutos ja kehittäminen vaativat siis selkeän vision ja strategian vision toteuttamiselle. Oppaaseen onkin ollut tärkeä nostaa esiin myös tehtävä, jonka avulla jokainen luo oman visionsa kuin myös strategiansa Mahtavaksi Minäksi. Tämän toteuttamiseen oppaaseen on laadittu työka-

luksi Mahtava Minä! –portaot. Ensimmäisenä vaiheena tulee tutustua itseensä ja pohtia ”millainen olen nyt”, tämän jälkeen tulee asettaa oma tulevaisuudenkuvansa ja määritellä ”millainen haluan olla” ja ”mitä haluan elämältäni ja työltäni”. Itsensä pohtimisessa auttaa oppaan alussa oleva teoretieto, jonka avulla osaa tarkastella itseään mahdollisimman monesta näkökulmasta ja mahdollisimman montaa ominaisuutta.

Kun oppaan käyttäjä on luonut ensimmäiselle portaalille käsityksen nykyisestä minästään ja toiselle portaalille vision tulevaisuuden minästään, voidaan seuraaville portaille asettaa omat kehitettävät osa-alueensa. Näiden osa-alueiden kehittämiseksi opas tarjoaa monipuolisia työkaluja, joista jokainen voi valita itselleen sopivimmat kunkin kehitettävän osa-alueen kohdalle.

Itsensä johtamisessa Mahtavaksi Minäksi on huomioitu monia seikkoja, jotka on nostettu oppaassa esiin erilaisina työkaluina. Esimerkkeinä käytetyistä työkaluista ja niiden perusteista voidaan mainita seuraavat:

- Arvot; luovat merkityksiä.
- Positiivisuus; voimaannuttaa.
- Mieli; vaikuttaa kokonaisvaltaisesti terveyteen.
- Ajatukset ja tunteet; vaikuttavat kaikkeen toimintaan.
- Motivaatio; luo perusteita ja antaa energiaa toiminnalle.
- Kyky ajatella ja reflektoida; auttavat kehittymään.

Vaikka halu ja tahto olisivatkin kovat uuteen muutokseen, välillä itselleen joutuu myös matkalla perustelemaan tarkoituksiaan ja etsimään motivaatiota jatkaa. Siksi ei riitä, että alussa on luonut vision, etsinyt perustelut ja kehittänyt strategian. Matkalla itseään ja omaa aikomustaan voi vahvistaa esimerkiksi luomalla mielikuvia tulevasta, nauttimalla jo etukäteen tuosta hetkestä koko olemuksellaan ja kaikilla aisteillaan. Mielikuvaharjoitukset ovatkin tehokkaita keinoja löytämään uudelleen omat sisäiset voimavaransa ja ehkäpä välillä kadonneen innostuksensa luotuun päämäärään.

Esteitä ja kiusauksia luovuttaa astuu jossain kohtaa jokaisen matkalle. Nämä esteet ja kiusaukset tulee osata myös käsitellä oikealla tavalla, näin ne kyetään voittamaan ja sitä kautta vahvistamaan omia voimavaroja entisestään. Kun huomaa kykenevänsä voittamaan itsensä haastavina

hetkinä, se lisää tunnetta omasta mahtavuudestaan ja vahvistaa samalla myös kykeneväisyyden tunnetta. Oma tahdonvoimaansa voi kehittää ja vahvistaa käsittelemällä vaikeat asiat ja houkutukset oikealla tavalla. Myös näiden esteiden kohtaamisiin opas tarjoaa omat työkalut.

Oppimisessa ja kehittämisessä on tärkeää osata nähdä asiat uudella tavalla ja uusista näkökulmista. Ajattelu *"näin on aina tehty"* ei johda muutokseen ja kehittymiseen. Puolestaan sillä, että kykenee kyseenalaistamaan ja ihmettelemään niin kutsuttuja päivänselviäkin asioita, voi löytää merkittäviä uusia oivalluksia ja kehittyä. Oma toimintaa onkin tärkeä tarkkailla ja välillä jopa kysyä itseltään *"miksi teen näin, voisinko toimia toisin?"*. Reflektointi onkin hyvä keino löytää uusia näkökulmia ja kehittää itseään.

Mieli on merkittävässä osassa jaksamisen ja terveyden kannalta. Omasta mielestään tuleekin pitää huolta ja antaa sen välillä levätä. Tämä tulisi tehdä ajoittain ja ihan tietoisesti. Itselleen on tärkeää selvittää myös omat arvonsa, esimerkiksi kysymällä: *Mikä minulle on tärkeää?*. Omien arvojen tunnistaminen lisää ymmärrystä omalle toiminnalle ja auttaa myös omien tunteiden ja käyttäytymisen hallinnassa. Ajatukset ja tunteet vaikuttavat paljon ihmisen toimintaan ja siksi nämä tulisi osata tunnistaa ja kyetä hallitsemaan eri tilanteissa. Kaikkiin näihin edellä mainittuihin seikkoihin on oppaaseen koottu työkaluja itsensä johtamiselle.

6.2 Mahtavaksi yhdessä!

Myös tiimien on tärkeä tuntea itsensä ja tunnistaa omat voimavaransa. Usein tiimeissä onkin paljon enemmän kallisarvoisia ja käytettävissä olevia resursseja kuin mitä osataan hyödyntää. Nämä resurssit eivät aina vain tule syystä tai toisesta julki. Näiden resurssien hyödyntäminen voi kuitenkin tuoda merkittäviä muutoksia toiminnan tehokkuuteen ja laatuun. Siksi onkin tärkeää osata tunnistaa ja ottaa nämä voimavarat käyttöön. Omien lahjakkuuksien ja vahvuuksien hyödyntäminen lisää myös yksilön innostusta ja tuo lisää monia mahdollisuuksia koko tiimille. Työkaluksi resurssien tunnistamiseen ja esiin nostamiseen kehitin oppaaseen resurssikortin. Kortti on monipuolinen työkalu, jolla tuotetaan hyötyä niin yksilölle itselleen, tiimeille kuin esimiestoiminnallekin.

Toimiva yhteistyö vaatii avoimuutta ja aktiivista kommunikointia. Jokainen on oma yksilönsä, jolla on omat odotuksensa ja toiveensa niin esimiehensä kuin tiiminsäkin toiminnalle. On tärkeää, että

jokainen osaa tuoda esiin yksilöllisiä tarpeitaan ja toiveitaan, koska niiden huomioimisella voi olla merkittäviä vaikutuksia toiminnan ja työhyvinvoinnin kannalta. Esimerkiksi esimiesten tulisi osata kannustaa ja tukea jokaista yksilönä; toinen henkilö voi toivoa esimieheltään paljon enemmän tukea ja ohjausta toiminnalleen, kun taas toinen voi kokea mielekkäämmäksi tavaksi omatoimisen työskentelyn. Mikäli yksilö pohtii ja tuo julki omia tarpeitaan, voi se helpottaa suuresti yhteistyön toimivuutta. Näiden tarpeiden tunnistamiseen ja esille tuomiseen on hyvä olla työkalu, jonka avulla kyseisiä asioita on helppo käsitellä. Tällaiseksi työkaluksi oppaaseen on kehitetty toivomuskaivo.

Positiivinen asenne ja yhteishenki tiimissä ovat erittäin tärkeitä niin hyvinvoinnin kuin tuloksienkin kannalta. Sen vuoksi tiimeissä tulisi panostaa näihin seikkoihin tietoisesti. Ne koostuvat pienistä arkipäivän eleistä ja teoista, mutta niillä on korvaamattoman suuri merkitys. Näihin seikkoihin ei useinkaan vain tule kiinnitettyä huomiota ja käytettävissä olevat lisäpanokset menevät hukkaan. Tämän korjaamiseksi oppaaseen on laadittu työkaluksi tiimipankki, jolle tehdään talletuksia kasvattamaan tiimin positiivista yhteishenkeä.

Mahtava Minä! –portaista on laadittu oma versio myös tiimeille. Näiden portaiden avulla tiimi pohdii nykyistä tilaansa, kuten millaista osaamista ja millaisia resursseja tiimi sisältää, sekä luo kuvan tiimin tarkoituksesta ja mitä tiimi haluaa toiminnallaan saavuttaa. Portaiden avulla tiimi asettaa itselleen myös yhteiset tavoitteensa esimerkiksi kehittymiselle, työilmapiirin ja tiimihengen parantamiselle tai työhyvinvoinnin lisäämiselle, sekä valitsee toimenpiteet Mahtavan Tiimin toteuttamiselle.

Sosiaaliset taidot ovat merkittävä osa onnistunutta yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Tämän vuoksi oppaaseen on nostettu esiin tiimin sosiaalisia taitoja kehittävä ja tukeva ohjeistus. Tunteilla puolestaan on suuri vaikutus ihmisen käyttäytymiseen, tätä kautta ne vaikuttavat myös yhteistyöhön ja kommunikointiin. Tästä syystä on erittäin tärkeää, että jokainen pystyy tunnistamaan tunteensa, ymmärtää mistä ne tulevat ja kuinka ne vaikuttavat omaan käyttäytymiseen. Omien kuin myös toistenkin tunteiden tunnistaminen, sekä tunteiden oikeanlainen käsitteleminen ja kohtaaminen helpottavat yhteistyötä ja kommunikointia tiimissä.

Tunteiden tunnistamiseen, niiden kohtaamiseen ja hallintaan opas sisältää myös omat harjoituksensa, näillä pyritään kehittämään jokaisen tunneälykkyyttä, sosiaalisia taitoja ja kykyä kohdata toisen tunteita ja hyödyntää empatiaa. Mielestäni onnistuneen vuorovaikutuksen ydin on kohtaa-

misessa, siinä kuinka kohtaat toisen koko olemuksellasi. Pelkillä oikeilla sanavalinnoilla ei saavuteta täydellistä lopputulosta vuorovaikutukselle, eikä se vetoa vastaanottajaan yhtä syvästi kuin koko olemuksella (sisältäen omat tunteet, empatian, kehon liikkeet ja niin edelleen) toteutettu vuorovaikutus.

Ymmärrys yhteenkuuluvuuden tärkeydestä ja yhteistyön merkityksestä lisäävät valtavasti tiimi-henkeä ja tuovat lisää voimavaroja tiimin toimintaan. Muun muassa palaute ja valmentaminen rikastuttavat valtavasti ajatusmaailmaa, laajentavat näkökantoja ja kehittävät niin ihmisiä kuin asi-oitakin. Näiden suhteen yksi plus yksi tuottaa yleensä enemmän kuin kaksi; ideat moninkertaistu-vat ja hioutuvat saavuttaen merkittäviä lopputuloksia. Yhteistyön merkitystä ei tule koskaan vä-heksyä; kukaan ei kykene yksin sellaisiin saavutuksiin, jotka saadaan aikaan yhteisillä voimilla. Tiimissä tuleekin muistaa, että jokaisen panos on tärkeä ja jokaisen huomioiminen, kannustami-nen ja osallistaminen edesauttavat tavoitteen saavuttamista.

6.3 Oppaan käyttöönotto ja hyödyntäminen

Tavoitteena on, että Innokas konserni hankkii ja luovuttaa työntekijöilleen painatettuja oppaita, sekä sisällyttää Mahtava Minä! –toiminnan omaan perehdyttämishjelmaansa, jolloin uusille työn-tekijöille luovutetaan Mahtava Minä! –opas perehdyttämisen yhteydessä. Itse oppaaseen on laa-dittu lyhyt ohjeistus sen tehokkaalle hyödyntämiselle. Ohjeistus auttaa muun muassa ymmärtä-mään oppaan monipuoliset käyttömahdollisuudet. Oppaan hyödyntämistä käytännössä olen aja-tellut tehostaa myös järjestämällä työntekijöille ja esimiehille luennon tai pienimuotoisen koulutuk-sen. Näiden avulla voisi lisätä tietoisuutta aiheesta ja innostaa hyödyntämään opasta. Luennon tarkoituksena olisi myös kannustaa esimiehiä motivoimaan työntekijöitään ja tiimejä itsensä kehit-tämisessä ja oppaan hyödyntämisessä. Esimiehet voisivat hyödyntää oppaita myös omassa toi-minnassaan, kuten kehityskeskusteluissa; ottamalla opas yhdeksi työkaluksi kehityskeskusteluun, esimiehet pystyvät paremmin tuntemaan johdettaviaan, heidän yksilöllisiä ominaisuuksiaan, arvo-jaan, vahvuuksiaan, kehittymistavoitteitaan ja niin edelleen. Yksilöllisten ominaisuuksien ja tar-peiden tunteminen on tärkeä tekijä johtamistoiminnassa, näiden seikkojen avulla pystytään li-säämään merkittävästi työhyvinvointia ja hyödyntämään parhaiten jokaisen omia resursseja.

Kannustan tiimejä hyödyntämään opasta myös esimerkiksi tiimipäivinä tai tiimipalaverissa, jol-loin oppaan työkalujen avulla voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmätehtäviä. Tarvittaessa voin itse

osallistua tiimipäiville vetämään pienimuotoisia luentoja ja ohjaamaan oppaan työkalujen käytössä. Tavoitteena on, että jokainen laatisi itselleen Mahta Minä! –portaatin ja toteuttaisi matkaansa Mahtavaksi Minäksi yksilöllisten tavoitteidensa mukaisesti. Myös eri tiimit voisivat laatia tiimilleen omat Mahtava Tiimi! –portaansa, johon pohdittaisiin ja asetettaisiin tiimin yhteisiä kehittämistavoitteita. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tiimi voisi sopia työkalut, joita hyödyntää kehittämissään ja ajoittain tiimit voisivat pitää yhteisiä tilaisuuksia, joissa työkaluja hyödynnetään käytännössä. Näin lisätään oppimisen ja kehittämisen lisäksi myös tiimihenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tämä auttaa myös henkilöitä tuntemaan paremmin oman tiiminsä jäseniä, mikä puolestaan helpottaa yhdessä työskentelyä ja parhaassa tapauksessa parantaa vuorovaikutusta, työilmapiiriä, työhyvinvointia ja tehokkuutta.

Halusin luoda Mahtavasta Minästä uuden tuotemerkin ja oppaasta yleistettävän, jolloin sitä voidaan hyödyntää kaikissa työyhteisöissä työtehtävästä tai toimialasta riippumatta. Mahdollisesti tulen toteuttamaan oppaasta myös englanninkielisen version, koska monet työyhteisöt ovat tänä päivänä kansainvälisiä ja organisaatioiden palveluksessa on myös henkilöitä, jotka eivät hallitse suomenkieltä. Myös Innokas konsernin palveluksessa on tällaisia henkilöitä, joten tarve englanninkieliselle versiolle on olemassa.

Opas tulee toimimaan työkirjana omassa valmennustyössäni, jota haluan toteuttaa kohdeyrityksessä. Mahdollisesti tulevaisuudessa tulen toimimaan myös laajemmin valmennustyön parissa; haaveenani on toimia ammatikseni työyhteisöjen kehittämis- ja hyvinvointivalmentajana, jolloin opas toimisi oman yritystoimintani työkaluna ja Mahtava Minä! olisi yrityksen tuotemerkki. Näin ollen opas on hankittavissa hyödynnettäväksi myös muihin työyhteisöihin. Laatimallani oppaalla on siten myös kaupallinen tarkoitus, jonka vuoksi sitä ei ole liitetty kokonaisuudessaan tähän opinnäytetyöhön mukaan. Liitteeksi (Liite 15) on kuitenkin valittu oppaan etu- ja takakannet, esipuhe sekä yksi esimerkkisivu Mahtava Minä! –oppaasta.

Tarkoitukseni on markkinoida Mahtava Minä! –tuotetta ja –opasta laajemmin työhyvinvointivalmennukseen, sekä yksilöiden, tiimien ja esimiestoiminnan tueksi eri organisaatioihin. Markkinointi tulee tapahtumaan suoramarkkinointina ja sopimalla henkilökohtaisia tapaamisia tuotteen ja oppaan esittelyä varten. Markkinoinnissa tulen mahdollisesti hyödyntämään myös sosiaalista mediaa, esimerkiksi luomalla Facebook:iin omat Mahtava Minä! –sivut. Näiden sivujen avulla tuotemerkki saisi lisää tunnettuutta laajemminkin.

Toivon, että mahdollisimman moni työnantaja näkisi aiheen tärkeäksi ja kokisi oppaan hyödylliseksi, sekä ryhtyisi kannustamaan työntekijöitään itsensä johtamiseen. Tavoitteenani on, että työnantajat hankkisivat Mahtava Minä! –oppaita työntekijöilleen, sekä innostaisivat organisaatioidensa jäseniä tarttumaan teokseen. Mahtava Minä! on arvokas voimavara, niin yksilölle itselleen kuin hänen työnantajalleenkin.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Itsensä tunteminen, omien voimavarojen ja kyvykkyyden tunnistaminen, sekä itsensä johtaminen ovat lähtökohtana yksilön hyvinvoinnille, sekä onnistuneelle ja tuloksekkaalle toiminnalle. Kun tunnet itsesi, pystyt vahvistamaan itseäsi ja luomaan uskoa itseesi. Usko omaan itseensä antaa voimavaroja ja rohkeutta toimia. Tunneälykyys auttaa käsittelemään niin omia kuin toistenkin tunteita, sekä kohtaamaan erilaiset tunnetilanteet ja selviämään niistä. Tällöin yhteistyö ja vuorovaikutus ympäristön kanssa ovat huomattavasti sujuvampia ja voidaankin todeta, että nämä taidot ovat edellytyksenä myös toimivalle tiimityöskentelylle. Itseään johtava henkilö kykenee toimimaan niin tunteiden, ajattelun kuin tekemisenkin tasolla määrätietoisesti ja tuloksekkaasti sekä yksin että yhdessä toisten kanssa; tunneälykyys on tässä avainasemassa.

Opinnäytetyön tavoitteiksi olin asettanut seuraavat: kehittää jokaisen itsensä tuntemisen taitoa (tunne-, ajattelu- ja toimintatasolla), kehittää taitoa tunnistaa omat voimavarat ja kyvykyys, lisätä yksilön kykeneväisyyden ja mahtavuuden tunnetta, tukea jokaista itsensä johtamisessa ja kehittymisessä, lisätä motivaatiota ja innovatiivisuutta, sekä tehostaa toimintaa ja parantaa yrityksen kilpailukykyä. Tarkoitukseni oli tuottaa voimaannuttava ja motivoiva opas itsensä johtamiseen ja oman itsensä kehittämiseen, koska itsensä johtamisen taito on tärkeä alati muuttuvassa ja kehittyvässä maailmassa. Ympäriällä tapahtuvat muutokset vaativat yksilöltä taitoja, joiden avulla hän tunnistaa omat ajatuksensa, tunteensa ja voimavaransa, sekä kykenee hyödyntämään näitä toiminnassaan.

Itsensä johtaminen on aiheena erittäin kiehtova. Henkilökohtaisesti voin todeta, että tämän prosessin aikana oma näkemykseni yksilön itsensä johtamisen taidon tärkeydestä kirkastui entisestään. Olen myös itse kehittänyt aiheeseen liittyviä ominaisuuksia ja taitoja, sekä hyödyntänyt opinnäytetyössä esiin tulleita menetelmiä omassa henkilökohtaisessa toiminnassani. Koenkin vahvasti voimaantuneeni tämän prosessin aikana; koko prosessi on lisännyt omaa hyvinvointiani merkittävästi, tunnen olevani henkisesti vahvempi ja koen saavani paremmin tuloksia aikaan. Olen pyrkinyt myös hyödyntämään omia kokemuksiani ja näkemyksiäni oppaan laadinnassa. Teoriatietoa aiheesta löytyy hyvin paljon ja siihen perehtyessäni pohdin myös omia kokemuksiani hyödyntäen, millä tavalla mikäkin asia vaikuttaa kykyyn johtaa itseään. Tätä kautta mietin, miksi juuri kyseinen teema olisi tärkeä nostaa opinnäytetyössäni esiin ja miten sen esiin nostaminen

kehittäisi itsensä johtamista. Työssäni esiin nostamat teemat ovatkin teorian tiedon ja tutkimuksen, sekä omien näkemyksieni ja kokemuksieni yhteissumma.

Tutkimuksen onnistumisen kannalta oli erittäin merkittävää, että työnantaja oli valmis tukemaan tutkimuksessa ja aktivoi tutkimusjoukkoa osallistumaan arvontapalkinnon avulla. Näin saatiin suuri joukko kyselyyn vastanneita ja tämä lisäsi tutkimuksen tulosten luotettavuutta. Mielestäni sillä oli muutoinkin positiivinen vaikutus ihmisten asennoitumiseen tutkimusta kohtaan ja kenties tutkimus jäi paremmin myös osallistujien mieleen myöhempää oppaan käyttöönottoa ajatellen.

Mielestäni tutkimuksen markkinointi oli myös onnistunutta, näkyvää ja tehokasta. Markkinointi-strategian luominen tutkimukselle oli tärkeässä osassa tutkimuksen onnistumisessa. Henkilökoh-tainen sähköposti on hyvä keino tavoittaa koko kohderyhmä. Sähköpostin otsikointi ”Mahtava Minä!” oli huomiota herättävä ja poikkesi tavanomaisesta otsikoinnista. Toisaalta jotkut henkilöt voivat saada niin paljon sähköposteja päivässä, että kaikkiin sähköposteihin ei tule kiinnitettyä huomiota tai niitä ei ehdi ajatuksen kanssa lukea. Tämän vuoksi markkinointia oli hyvä tehostaa taukotiloissa värikkäillä ja hyvin erottuvilla seinäjulisteilla. Lisäksi tarjolla olevat makeiset saavat yleensäkin kiinnostuksen heräämään ja houkuttelevat lähemmäs katsomaan mistä on kysymys.

Koen, että ryhmätehtävien sisältö ja toteutustapa olivat onnistuneita. Rennompi ympäristö tiimi-päivän yhteydessä oli oivallinen tilaisuus kyseisille tehtäville. Tällaiset tehtävät ovat erittäin hyvä toteuttaa pienessä ryhmässä, jolloin jokainen pääsee tuomaan esiin omat kokemuksensa ja nä-kemyksensä, sekä osallistumaan aktiivisesti keskusteluun ja tehtävien toteuttamiseen. Tehtävien avulla opitaan tuntemaan ryhmän muita jäseniä, sekä heidän tapojaan toimia ja suhtautua erilai-siin asioihin ja tilanteisiin. Parhaassa tapauksessa tehtävät nostattavat myös tiimihenkeä, paran-tavat vuorovaikutuksen ja yhteistyön laatua, sekä luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tämänkal-taisia tehtäviä olisi hyvä kehittää lisää ja työstää organisaatiossa. Niitä voitaisiin toteuttaa tiimien sisällä, sekä eri tiimien että esimiesten kesken. Ryhmätehtävät saivat myös hyvää palautetta, muun muassa siitä, että aihe oli merkityksellinen ja se herätti ajattelemaan omia tunteitaan, sekä niiden vaikutusta omaan toimintaan ja koko hyvinvointiin. Lisäksi tunteiden hallinnasta toivottiin pidettäväksi lisää koulutusta. Koin nämä palautteet merkittävänä ja otin ne vastaan kiitoksena työlleni.

Lomakekyselystä saatujen tulosten pohjalta olen tehnyt johtopäätöksiä, joiden mukaan työntekijät haluavat kehittyä ja lisätä hyvinvointiaan. Näihin työntekijöiden näkökulmista lähteviin tarpeisiin

on mielestäni hyvin vastattu laaditussa oppaassa. Se tukee, kannustaa ja motivoi itsensä johtamisessa ja vaikuttaa merkittävästi voimavaroihin. Olen todella yllätynyt ja kiitollinen saamastani palautteesta myös kyselytutkimusta kohtaan. Osallistujat pitivät aihetta todella hyvänä ja tärkeänä, sekä mielenkiintoisena. Palautetuista lomakkeista huomasi, että monet olivat todellakin pohtineet tarkoin vastauksiaan ja paneutuneet huolella lomakkeen täyttämiseen. Tämä myös omalta osaltaan osoittaa sen, että kysely on ollut kiinnostava ja lomake on laadittu onnistuneesti. Saamani palaute innosti monelta osin paneutumaan syvällisesti tutkimuksen tuloksiin ja analysoimaan niitä tarkasti. Kyselytutkimuksen osalta osallistumisprosenttia olisi hieman voinut nostaa tutkimuksen aikaisempi toteutusajankohta, koska työntekijöistä osa oli kyseisellä viikolla jo kesälomalla. Toisaalta yrityksen työntekijät myös matkustavat paljon, joten aina on tilanteita, ettei kaikkia työntekijöitä voida saavuttaa lyhyellä aikavälillä. Kuitenkin koen, että yksi työviikko oli sopiva ajanjakso tutkimuksen toteuttamiselle.

Kokonaisuutta tarkasteltaessa näkisin opinnäytetyöhön valitsemani tutkimusmenetelmän juuri oikeaksi tutkimustavaksi toteuttaa kyseinen työ. Suorittamani tutkimuksen tavoite on vastannut toimintatutkimuksen yleisiä tavoitteita; kehittymistä ja ymmärryksen lisääntymistä. Mielestäni myös sekä laadullinen että määrällinen menetelmäsuuntaus ovat molemmat sopineet tähän työhön. Tutkimusprosessi on sisältänyt useita vaiheita; alussa on lisätty kohderyhmän tietoisuutta ja tiedusteltu heidän kokemuksiaan aiheesta. Lopussa on huomioitu, kuinka tutkimus on vaikuttanut kohderyhmään ja mitä muutoksia se on mahdollisesti saanut aikaan.

Tutkimustyö opetti itseäni niin tutkijana kuin aihepiirin asiantuntijana. Se toi rohkeutta johtaa ja toteuttaa projekteja, sekä lisäsi kykyä tarkastella asioita monesta näkökulmasta, samalla myös asiantuntijuus aihepiiristä sai valtavasti syvyyttä. Mikäli tulevaisuudessa lähtisin toteuttamaan vastaavanlaista tutkimusprosessia, pyrkisin sitouttamaan kohderyhmää enemmän tutkimukseen. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi perustamalla muutama pienempi ryhmä, joihin henkilöt olisi valittu edustamaan monipuolisesti koko kohderyhmää, niin iän, sukupuolen kuin ammattialankin osalta. Näiden ryhmien kanssa voitaisiin suorittaa enemmän erilaisia käytännönharjoitteita aiheen tiimoilta ja etsiä yhdessä vastauksia esiin nousseisiin kysymyksiin. Tutkimuksen aikana kannataisi myös kerätä säännöllisesti palautetta harjoitusten vaikutuksista, tehdä tiiviimmin yhteistyötä kohderyhmän kanssa, sekä jakaa enemmän informaatiota ja ohjeistusta kohderyhmälle. Näkisin, että tällaisissa pienissä ryhmissä kohdehenkilöt osallistuvat aktiivisemmin ja antavat yksityiskohdaisempaa palautetta tutkimuksen vaikutuksista. Tutkimusvaiheita voisi olla enemmän ja tutkimusjakso voisi myös olla pidempi, esimerkiksi puoli vuotta. Tällöin tutkimuksen vaikutukset kehitty-

seen kyettäisiin selkeämmin todistamaan. Kuten tutkimuksessakin ilmeni, kehittyminen kyseisissä asioissa vaatii harjoittelua ja aikaa. Koen kuitenkin tämän tutkimuksen kohderyhmän koon huomioon ottaen, että tutkimusprosessi on sisältänyt sopivasti erilaisia vaiheita ja tutkimus on täyttänyt tavoitteensa siitä saadun informaation ja aiheen tietoisuuden lisääntymisen myötä.

Oli mahtavaa huomata, kuinka tämä opinnäytetyö ja sen aiheet todellakin veivät minut mukanaan. Halusin oppia aiheista koko ajan vain enemmän ja enemmän. Aiheisiin paneutumisessa toinen asia johti toiseen ja opiskeluni syventyikin kattamaan niin ihmisen kehon kuin ajatusmaailmankin tuntemisen. Oma innostukseni ja kiinnostukseni myös lisäsi hieman haastetta itselleni opinnäytetyön ja oppaan laatimisen suhteen. Itsensä johtamisessa on monia ulottuvuuksia ja olikin erittäin vaikeaa vetää raja työhön valittavista aiheista, sekä valita laajuus, jolla asioita käsittelee. Tästä johtuen haastavimmaksi koko opinnäytetyöprosessissa koin työn rajaamisen. Rajaaminen vaikuttaa myös siihen, ettei oppaasta tule liian laaja tai vaikeasti ymmärrettävä henkilölle, joka ei ole aiemmin perehtynyt aiheeseen. Halusin, että kaikki käsitteet avataan ja ne tulevat ymmärretyiksi kuitenkin niin, ettei tietotulva ole liiallista ja puuduttavaa. Yllättävintä itselleni tutkimuksen toteuttamisessa oli, kuinka avoimesti ja innostuneesti se otettiin työyhteisössä vastaan niin esimieheni kuin koko työyhteisönkin osalta. Valitsemani aihe on muutoinkin herättänyt paljon mielenkiintoa, esimerkiksi ystäväpiirissäni ja opiskelutovereissani. Palaute on ollut kaikin puolin positiivista ja kannustavaa.

Mielestäni onnistuin toteuttamaan oppaan niin, että se on yleistettävissä ja sen käyttömahdollisuudet ovat laajat ulottuen jokaiselle toimialalle ja erilaisiin työyhteisöihin. Työkaluista sain luotua kattavan paketin; työkalut ovat selkeitä ja innostavia, sekä sovellettavissa erilaisiin tilanteisiin. Kokonaisuudessaan koen olevani ylpeä laatimastani opinnäytetyöstä ja aikaansaamastani oppaasta. Opinnäytetyö on ollut minulle mielenkiintoinen tutkimusmatka ihmiseen; kehoon, sen eri toimintoihin ja ajatusmaailmaan. Se on rikastuttanut huomasti omaa tietämystäni, sekä tuonut uusia kokemuksia ja näkemyksiä käsitellyistä aiheista. Koen, että olen oppinut paljon ja tulen hyödyntämään näitä oppeja omassa elämässäni ja työssäni. Sen lisäksi toivon, että työni toimii mahdollisimman monelle motivaattorina itsensä johtamiseen ja ohjaa matkalla Mahtavaksi Minäksi. Asetin työn suhteen myös itselleni tavoitteen, joka oli onnistuminen opinnäytetyössäni ja itseni johtamisessa tämän työn osalta niin, että työn valmistuttua koen saavuttaneeni osan omasta Mahtavasta Minästäni. Voin todeta, että tavoitteeni täyttyi ja olen onnellinen saavuttamastani. Matkani Mahtavaksi Minäksi jatkuu ja innostukseni työskennellä aiheen parissa on valtava, joten opiskeluni ja kehittämistyöni jatkunevat vielä tällä saralla.

Näin lopussa vielä aihetta syvällisesti pohdittuani ja luettuani läpi tätä opinnäytetyötäni ja laati-
maani opasta ymmärrän, kuinka itsensä johtamisessa on tärkeää nähdä oman itsensä kokonai-
suus lähtien menneisyydestä, ulottuen tulevaisuuteen. Tulee ymmärtää tapahtumia, tekoja, tun-
teita, asioita, ajatuksia, haaveita ja unelmia. Pysähtyessäni miettimään tätä, oivallan miten paljon
enemmän ihmisen tulisikin arvostaa itseään ja suoda itselleen paras mahdollinen elämä. Tähän
voi päästä vain itsensä johtamisen kautta, silloin elämässä voi saavuttaa haluamansa. Itse pu-
en usein tunteeni ja ajatukseni runoiksi, seuraava kuvaa edellä kertomaani runon muodossa.

What Life is all about

When I look back, I can see the path of my life.

There are lot of memories, which have made me the person I am.

When I look forward, I see my future.

There are plenty of dreams, which will make me even more awesome.

I can not get back yesterday and I can not have tomorrow yet.

Life is right here, right now.

*I want to live in this moment, do whatever is best for me
and enjoy every second of it.*

There will come a day, when wind blows over me.

*Then I can not have another tomorrow
and rest of my dreams won't come true.*

*In that moment I want to say that my life was worth for living,
I really did what was best for me and I made my dreams come true.*

After all, I want to be proud that I was me,

Awesome Me!

-Päivi Toppila-

LÄHTEET

Carr, W. & Kemmis, S. 1986. *Becoming Critical: Education, Knowledge and Action Research*. The Falmer Press.

Dunderfelt, T. 2011. *Minä – onnistujaksi joka olen*. Helsinki: Kauppakamari.

Erika 2012–2015. 7 piirrettä, joista tunnistat tunneälykkään ihmisen. Viitattu 30.8.2016, <http://mielenihmeet.fi/7-piirretta-joista-tunnistat-tunnealykkaan-ihmisen/>.

Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2008. *Qualitative Methods in Business Research*. London: SAGE Publications Ltd.

Gilbert, P. 2015. *Myötätuntoinen mieli. Uusi näkökulma arjen haasteisiin*. Helsinki: Basam Books Oy.

Goleman, D. 1999. *Tunneäly työelämässä*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Goleman, D. 2005. *Tunneäly, lahjakkuuden koko kuva*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Gustafsberg, H. 2014. *Mielen valmentamisella optimaaliseen suoritukseen*. Vimpeli: Kustannus Siipipyörä.

Hammarsten, H. 2016. Empatia kasvattaa korvat. Viitattu 16.5.2016, <https://www.mandatumlife.fi/documents/1913005/1996849/Life+Magazine+-+kev%C3%A4t+-+kes%C3%A4+2016/291b4bfa-5772-467b-8843-da8a217fd427>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Hänninen, K. 2016. Tutkijat loivat onnellisuuden kaavan: paljastuksia syyllisyydestä ja kateudesta. Viitattu 12.10.2016, <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/tutkijat-loivat-onnellisuuden-kaavan-paljastuksia-syyllisyydesta-ja-kateudesta/7JmR2hit>.

Innokas Medical Oy 2016a. Company profile. Viitattu 5.3.2016,
<http://www.innokasmedical.fi/company/company-profile>.

Innokas Medical Oy 2016b. Employee Profiles. Viitattu 31.8.2016,
<http://www.innokasmedical.fi/company/careers/employee-profiles>.

Innokas Medical Oy 2016c. Kempele Site. Viitattu 31.8.2016,
<http://www.innokasmedical.fi/manufacturing-services/sites/kempele-site>.

Innokas Medical Oy 2016d. Quality and Regulatory. Viitattu 31.8.2016,
<http://www.innokasmedical.fi/company/quality-and-regulatory>.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otava.

Kukkola, E. 2016a. Itsensä johtaminen 9: Tunteiden hallinta. Viitattu 11.10.2016,
<https://peruspelijaohtaja.com/2016/05/28/itsensa-johtaminen-9tunteiden-hallinta/>.

Kukkola, E. 2016b. Itsensä johtaminen 10: Elämänhallinta ja vuorovaikutus. Viitattu 11.10.2016,
<https://peruspelijaohtaja.com/2016/06/05/itsensa-johtaminen-10-elamanhallinta-ja-vuorovaikutus/>.

Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012. Johda ihmistä psykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum.

Linman, D. 2011. Self-Management Skills for Employees, or How to Be a Productive Employee. Viitattu 26.5.2016, <http://www.mymanagementguide.com/self-management-skills-for-employees-or-how-to-be-a-productive-employee/>.

Linturi, H. 2003. Toimintatutkimus. Viitattu 11.10.2016,
http://nexusdelfix.internetix.fi/fi/sisalto/materiaalit/2_metodit/5_actix?C:D=61566&C:selres=61566.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Jyvässeudun paino Oy.

Manka, M.-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOY Pro Oy.

Martino, J. 2014. Your Mind & Body Are Not Separate. This Chart Explains It All. Viitattu 25.5.2016, <http://www.collective-evolution.com/2014/05/10/your-mind-body-are-not-separate-this-chart-explains-it-all/>.

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Helsinki: Talentum.

Muhonen, J. 2002. Tietoisuuden synteesi. Matka kohti kehon, mielen ja sielun ykseyttä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Neff, K. 2016. Definition of Self-Compassion. Viitattu 12.10.2016, <http://self-compassion.org/the-three-elements-of-self-compassion-2/#definition>.

Niemi, P. & Keskinen, E. 2002. Taitavan toiminnan psykologia. Turun yliopiston psykologian laitos.

Niemivirta, M. 2016. Väärinkäsitys: Jokaisella on oma oppimistyylinsä. Viitattu 12.10.2016, <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/07/16/vaarinkasitys-jokaisella-oma-oppimistyylinsa>.

Paasivaara, L. 2010. Itsensä kokoinen johtaja. Itsetuntemus työyhteisön voimavarana. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Pirhonen, P. 2015. Onnivaattori. Itsen johtamisen keveys. Helsinki: Books on Demand GmbH.

Pirilä, H. 2013. Itsensä kehittämisen, menestyksen ja onnellisuuden pieni kirja. Jyväskylä: Flow Mentaalivalmennus yhteistyössä kustannusyhtiö Mividata Oy:n kanssa.

Rauhala, M. 2015. Itsemyötätunnon taito. Viitattu 11.10.2016, <https://itsemyotatunto.wordpress.com/>.

Reynolds, S. 2011. Happy Brain, Happy Life. Viitattu 25.5.2016, <http://www.psychologytoday.com/blog/prime-your-gray-cells/201108/happy-brain-happy-life>.

Roos, T. 2002. Mental Coaching. The Key to Quality of Work Life, Job Performance, Training Transfer, and Lasting Behavioral Changes. Espoo: Facile Publishing.

Saarinen, M. & Aalto-Setälä, P. 2009. Perkele! Tunneosaamisen oppikirja esimiehille. Helsinki: Kirjapaja.

Saarinen, M. & Kokkonen, M. 2003. Tunneäly. Kohti KOKOnaista elämää. Helsinki: WSOY.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. 2002. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. 2005. Mikä meitä motivoi. Palkitseminen globaalissa Suomessa 2005. Helsinki: WSOY.

Sandberg, J. 2000. Understanding Human Competence at Work: An Interpretative Approach. Academy of Management Journal, Vol. 43 No. 1, 2000, pp. 9–25.

Sarasvuo, J. 1996. Sisäinen sankari. Uljaan elämän käsikirjoitus. Juva: WSOY.

Spencer, L.M. & Spencer, S.M. 1993. Competence at Work. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Suomisanakirja 2015. Viitattu 10.10.2015, <http://www.suomisanakirja.fi/mahtava>.

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Ihmisten johtaminen älykkäissä organisaatioissa. Helsinki: Talentum Media Oy.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum Media Oy.

Vakkuri, K. 1998. Opi tehokkaammin - opi oppimaan. Helsinki: BSV Kirja.

Vilka, H. 2009. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

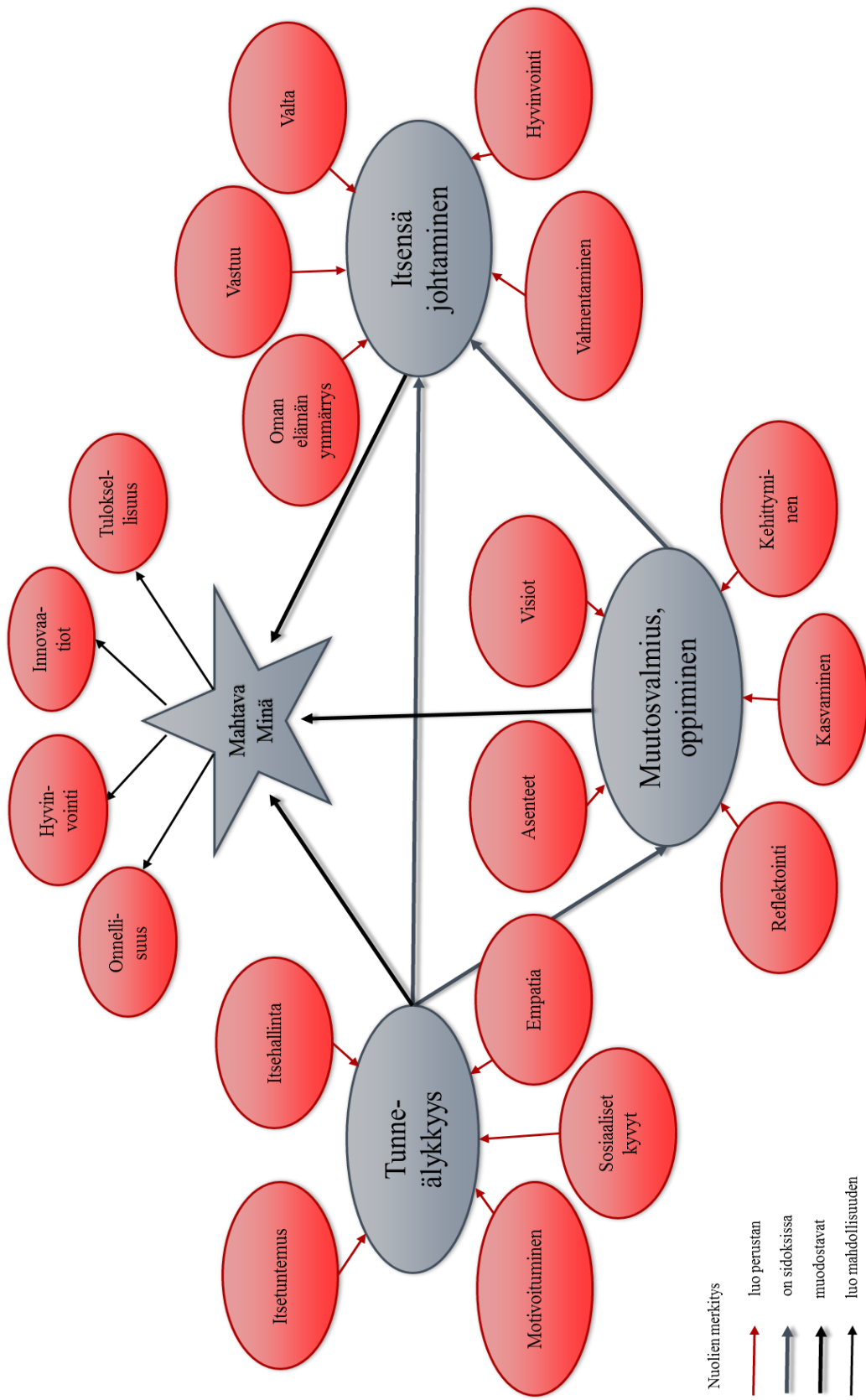
Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Virtuaaliammattikorkeakoulu 2016. Toimintatutkimus. Viitattu 23.3.2016,
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464158778/1194360111832/1194360447229.html>.

Weiss, D. H. 1990. Motivoi alaisesi huippusuorituksiin (Motivate your subordinates to top performance). Tampere: Mäntän Kirjapaino Oy.

Åhman, H. 2012. Mielen johtaminen organisaatiossa. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

KÄSITEKARTTA



MAHTAVA MINÄ! –TUTKIMUKSEN ESITE TYÖYHTEISÖLLE



MAHTAVA MINÄ!

Itsensä johtaminen työssä





<p><u>Tavoitteena on:</u></p> <p>Kehittää jokaisen itsensä tuntemisen taitoa (tunne-, ajattelu- ja toimintatasolla).</p> <p>Kehittää taitoa tunnistaa omat voimavaransa ja kyvykkyyden.</p> <p>Lisätä yksilön kykeneväisyyden ja mahtavuuden tunnetta.</p> <p>Tukea jokaista itsensä johtamisessa ja kehittämisessä.</p> <p>Lisätä motivaatiota ja innovatiivisuutta.</p> <p>Tehostaa toimintaa ja parantaa yrityksen kilpailukykyä.</p>	<p><u>Itsensä johtamisen merkitys:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Itseään johtava henkilö on organisaation kannalta merkittävä voimavara.• Itsensä johtamisella on laaja vaikutus hyvinvoinnista tuloksellisuuteen.
--	---



Opinnäytetyön tarkoitus

MAHTAVA MINÄ

on tunneälykäs, kehittymishaluinen ja itseään johtava henkilö.

Hän kykenee iloitsemaan ja olemaan onnellinen itsestään ja tekemisestään,
tuottamaan uusia ideoita ja oppimaan,
sekä saavuttamaan toiminnallaan parhaita mahdollisia tuloksia.

Edellä mainituilla seikoilla on vaikutus myös siihen,
että henkilö sekä kokee hyvinvointia että tuottaa sitä ympärilleen.

Nämä ovat erittäin tärkeitä asioita työelämässä, niin työntekijälle itselleen,
koko organisaatiolle, kuin muullekin ympäristölle.



- Kehittää työkalut itsensä johtamiseen.
- Tuottaa opas ”Mahtava Minä!”

Opinnäytetyön kehittämistehtävä

Toimintatutkimuksen pyrkimyksenä on luoda kokonaisvaltainen käsitys tutkittavasta aiheesta, sekä sen merkityksestä ihmisten ajattelutapaan, tunteuksiin ja toimintaan.

Periaatteina toimintatutkimuksessa ovat muun muassa seuraavat: tutkimus liittyy ihmisiin, tutkimus on ongelma- ja tulevaisuuteen suuntautunutta, sillä tähdätään kehittämiseen ja se sisältää muutoksen, tarkoituksena on myös lisätä ihmisten osallistumista.

Toimintatutkimuksella tavoitellaan lisäksi asian tai ilmiön ymmärtämistä ja selittämistä.

- Opinnäytetyö toteutetaan toimintatutkimuksena, jossa käytetään sekä laadullista että määrällistä menetelmäsuuntausta.
- Aihetta lähestytään kehittämisenäkökulmasta.

Käytettävä tutkimusmenetelmä



Kyselylomakkeilla ja ryhmätehtävällä pyritään selvittämään ihmisten tietämystä ja kokemusta tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkimuksen tulosten ja tutkijan hankkiman teoretiedon pohjalta kehitetään työkalut ja laaditaan opas itsensä johtamiseen.

- Kyselylomakkeet
- Ryhmätehtävä

Tutkimuksen toteutus





**Osallistu
opinnäytetyönä
toteutettavaan
tutkimukseen.**

Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan

**100 €:n lahjakortti
XXL urheilukauppaan.**



Mahtava Minä!
Itsensä johtaminen työssä

Vastaajan taustatiedot: (Merkitse X oikean vaihtoehdon kohdalle)

Liite 4 (1/5)

Nainen _____ Mies _____

TUNNETAITOJEN JA SOSIAALISTEN TAITOJEN POHDINTA

Vastaa seuraaviin kysymyksiin ympyröimällä mielestäsi sopivin vaihtoehto:

1=en lainkaan, 2=jonkin verran, 3=en osaa sanoa, 4=hyvin, 5=täysin

HENKILÖKOHTAISIA TUNNETAITOJA OVAT ITSETUNTEMUS, ITSEHALLINTA JA MOTIVOITUMINEN. Nämä taidot määräävät, kuinka hyvin tulemme toimeen itsemme kanssa.
Määrittele kuinka itse koet hallitsevasi nämä taidot.

ITSETUNTEMUS (tieto omista tunnetiloista, mieltymyksistä, voimavaroista ja vaistoista)

Kuinka hyvin tiedostat omat tunteesi eri tilanteissa?

1 2 3 4 5

Tunnistatko yleensä kuinka tunteesi vaikuttavat toimintaasi?

1 2 3 4 5

Miten tiedostat omat rajasi ja vahvat puolesi?

1 2 3 4 5

Kuinka varma olet omista arvoistasi?

1 2 3 4 5

ITSEHALLINTA (omien tunnetilojen, mielihalujen ja voimavarojen säätely)

Kuinka hallitset haitalliset tunteesi ja mielihalusi?

1 2 3 4 5

Kuinka koet kantavasi vastuun toiminnastasi, lopputuloksesta huolimatta?

1 2 3 4 5

Kuinka joustavasti sopeudut muutokseen, vaikka se ei olisi sinulle täysin mieluinen?

1 2 3 4 5

Kuinka avoimesti suhtaudut uusiin ajatuksiin ja näkökulmiin?

1 2 3 4 5

MOTIVOITUMINEN (tunneominaisuudet, jotka ohjaavat tai helpottavat päämäärien saavuttamista)

Haluatko jatkuvasti kehittyä ja pyrkiä parempiin suorituksiin?

1 2 3 4 5

Kuinka hyvin omaksut ryhmän tai organisaation yhteiset päämäärät?

1 2 3 4 5

Kuinka halukas olet tarttumaan uusiin tilaisuuksiin?

1 2 3 4 5

Kuinka innokkaasti pyrit kohti päämääriä esteistä ja takaiskuista huolimatta?

1 2 3 4 5

SOSIAALISIA TAITOJA OVAT EMPATIA JA SOSIAALISET KYVYT.

Nämä taidot määräävät, kuinka hyvin tulemme toimeen toisten kanssa.

Määrittele kuinka itse koet hallitsevasi nämä taidot.

EMPATIA (havainnot / ymmärrys muiden tunteista, tarpeista ja huolenaiheista)

Kuinka hyvin koet tunnistavasi toisten tunteet?

1 2 3 4 5

Kuinka hyvin mielestäsi huomioit toisten tunteet?

1 2 3 4 5

Kuinka paljon pyrit ymmärtämään toisten näkökulmia?

1 2 3 4 5

Kuinka paljon pyrit edistämään toisten taitoja ja kykyjä?

1 2 3 4 5

Kuinka aktiivisesti pyrit tunnistamaan ja täyttämään toisten tarpeita?

1 2 3 4 5

SOSIAALISET KYVYT (taito saada aikaan haluttuja reaktioita muissa)

Koetko vuorovaikutuksesi olevan vakuuttavaa ja tehokasta?

1 2 3 4 5

Sovitteletko mielelläsi erimielisyyksiä?

1 2 3 4 5

Nostatko aktiivisesti esiin muutostarpeita?

1 2 3 4 5

Toimitko mielestäsi muita innostavasti ryhmässä?

1 2 3 4 5

Koetko pystyväsi ohjaamaan ihmisiä eri tilanteissa?

1 2 3 4 5

Laita edellä käsitellyt tunneominaisuudet järjestykseen yhdestä viiteen, sen mukaan kuinka koet osaavasi tai hallitsevasi ne.

Numeroita 1, 2, 3, 4 ja 5 saa kutakin käyttää vain yhden kerran.

1=hallitsen heikoimmin... 5=hallitsen vahvimmin.

ITSETUNTEMUS _____

ITSEHALLINTA _____

MOTIVOITUMINEN _____

EMPATIA _____

SOSIAALISET KYVYT _____

Määrittele numeroiden 1 – 10 avulla, millainen tunnetilasi on ollut omasta kyvykkyydestäsi (osaaminen / tarvittavat taidot) ja motivaatiostasi työhön liittyen viimeisen viikon aikana.

1=erittäin huono..... 10=erittäin hyvä

Tunnetila kyvykkyydestäsi: _____

Tunnetila motivaatiostasi: _____

Kuvaile 3 – 5 tekijää, jotka vaikuttavat määrittelemiisi tunnetiloihin:

Kyvykkyyttäni vahvistavia seikkoja:

Kyvykkyyttäni heikentäviä seikkoja:

Motivaatiotani vahvistavia seikkoja:

Motivaatiotani heikentäviä seikkoja:

Pohdi ja kirjaa alle omia vahvoja ja heikkoja puoliasi työsi näkökulmasta, pyri löytämään molempiin kohtiin 2 – 3 ominaisuutta.

Vahvuudet

Heikkoudet

Arvioi asteikolla 1 – 10, kuinka hyvin koet pystyväsi johtamaan itseäsi?

(Itsensä johtaminen = itsensä, oman mielen ja toiminnan tiedostaminen, ymmärrys, ohjaaminen ja hallinta.)

1=en kykene johtamaan itseäni, enkä toimintaani helpoissakaan tilanteissa... 10=kykyneen johtamaan itseäni ja toimintaani täysin joka tilanteessa.

Antamani numeroarvio itseni johtamisen taidolleni _____

Koetko, että itsensä johtamisen taidon kehittämisellä voisit lisätä hyvinvointiasi ja tehokkuuttasi työelämässä? (Merkaa X valitsemasi vaihtoehdon kohdalle)

Kyllä _____

En osaa sanoa _____

Ei _____

Millä tavalla itsensä johtamisen taidon kehittyminen voisi lisätä hyvinvointiasi ja tehokkuuttasi?

Omia ideoitasi itsensä johtamisen taidon kehittämiselle.

TUNTEIDEN TUNNISTAMISEN, HALLINNAN JA KOHTAAMISEN RYHMÄTEHTÄVÄT

Tehtäviin on nimetty neljä eri tunnetta: ILO, JÄNNITYS, PELKO ja ÄRTYNEISYYS.

OMIEN TUNTEIDEN TUNNISTAMINEN JA HALLINTA

Itsetuntemus = tietoisuus omista tunnetiloista, itsehallinta = kyky säädellä omia tunnetiloja.

Ryhmän jokainen jäsen pohtii ensin yksin kyseisiä tunteitaan ja kirjaa vastauksensa alla oleviin laatikoihin.

ILO	
Kirjaa ylös 2 - 3 esimerkkitalannetta, jolloin kyseinen tunne voi esiintyä / on esiintynyt itselläsi omassa työssäsi.	Kuinka olet reagoinut tunteeseen / kuinka oletat että kyseinen tunne näkyy sinusta ulospäin?

JÄNNITYS	
Kirjaa ylös 2 - 3 esimerkkitalannetta, jolloin kyseinen tunne voi esiintyä / on esiintynyt itselläsi omassa työssäsi.	Kuinka olet reagoinut tunteeseen / kuinka oletat että kyseinen tunne näkyy sinusta ulospäin?

PELKO	
Kirjaa ylös 2 - 3 esimerkkitalannetta, jolloin kyseinen tunne voi esiintyä / on esiintynyt itselläsi omassa työssäsi.	Kuinka olet reagoinut tunteeseen / kuinka oletat että kyseinen tunne näkyy sinusta ulospäin?

ÄRTYNEISYYS	
Kirjaa ylös 2 - 3 esimerkkitalannetta, jolloin kyseinen tunne voi esiintyä / on esiintynyt itselläsi omassa työssäsi.	Kuinka olet reagoinut tunteeseen / kuinka oletat että kyseinen tunne näkyy sinusta ulospäin?

OMIEN TUNNEREAKTIOIDEN ESITTELY RYHMÄLLE

Kaikki tunnelaatikot käydään yhdessä keskustellen läpi. Jokainen ryhmän jäsen kertoo omat esimerkinsä, minkälaisessa tilanteessa kokee tuntevansa / on tuntenut kyseistä tunnetta ja kuinka reagoi tunteeseen tai olettaa tunteen näkyvän itsestä ulospäin.

POHDINTA TUNTEIDEN HALLINNASTA

Ryhmä pohtii yhdessä, kuinka tunteita voisi hallita / säädellä heittäytymättä tunteen valtaan tai sen vietäväksi.

Kirjaa ylös kuinka itse pystyisit vaikuttamaan tunnekokemukseesi ja sen aiheuttamaan reaktioon, kuitenkin torjumatta tunnetta ja kykyä ajatella ja toimia tilanteessa säilyisi, tunteesta huolimatta.

ILO**JÄNNITYS****PELKO****ÄRTYNEISYYS**

TOISEN TUNTEIDEN KOHTAAMINEN JA EMPATIAN HYÖDYNTÄMINEN

Empatia on sosiaalinen taito, se tarkoittaa kykyä asettua toisen asemaan, ymmärtää toista ja eläytyä myötuntoisesti. Empatiaan sisältyy tunteiden tulkinnan lisäksi kehon liikkeet ja asennot, äänen korkeus, puhenopeus ja tauot puheen välillä. Empatia toimii ihmisen sosiaalisena tutkana; toisen tunteiden tunnistaminen, ymmärtäminen ja kohtaaminen ovat tärkeä osa onnistunutta vuorovaikutusta.

Pohtikaa ryhmässä ja kirjatkaa ylös keinoja, kuinka voisit itse reagoida ja toimia empatiaa hyödyntäen kohdatessasi työssä toisen ihmisen alla mainittujen tunteiden vallassa?

ILO

Kuinka voisin reagoida / toimia / hyödyntää empatiaa kohdatessani toisen ihmisen ilon vallassa?

JÄNNITYS

Kuinka voisin reagoida / toimia / hyödyntää empatiaa kohdatessani toisen ihmisen jännityksen vallassa?

PELKO

Kuinka voisin reagoida / toimia / hyödyntää empatiaa kohdatessani toisen ihmisen pelon vallassa?

ÄRTYNEISYYS

Kuinka voisin reagoida / toimia / hyödyntää empatiaa kohdatessani toisen ihmisen ärtyneisyyden vallassa?

Ohjeistus tutkimuksen toteuttajalle

Tehtävien jälkeen käydään keskustelua alla olevista aiheista:

- Minkälaisia omia tunteita on vaikea hallita, niin etteivät ne vaikuta omaan toimintaan? Tunnistatko milloin omat tunteesi vaikuttavat toimintaasi?

Kirjaa ylös keskustelussa esiin nousseita asioita:

- Minkälaiset toisen ihmisen tunteet ovat helppoja ja minkälaiset puolestaan vaikeita kohdata ja miksi?

Kirjaa ylös keskustelussa esiin nousseita asioita:

Kerro ryhmälle omien tunteiden tunnistamisen tärkeydestä ja hallinnan vaikutuksista:

Omien tunteiden ja ajatusten hallinnalla on suuri vaikutus ihmiseen, aina hänen hyvinvoinnistaan toimintaan ja tekemisiin saakka. Taidolla tunnistaa ja hallita tunteitaan vaikutetaan yksilön onnellisuuteen, koska mielen vapaus tuo onnellisuutta. Vastakohtana tälle on mielen vankeus, joka on suostumusta liiallisten pelkojen ja mielihalujen ohjaamaksi, kuten voitonhimo ja epäonnistumisen pelko. Mielen vankeus johtaa omiin tunteisiin sotkeutumiseen, muiden arvostelemiseen ja tuomitsemiseen. Mielen vapaus puolestaan auttaa keskittymään tekemiseen, siinä yksilö ei takerru pelkoon eikä voitonhimoon. (Gustafsberg, H. 2014. Mielen valmentamisella optimaaliseen suoriin.)

TUNNEÄLY JA SEN KEHITTÄMINEN

Tunneäly tarkoittaa kykyä havaita tunteita sekä itsessä että muissa, motivoitua ja hallita tehokkaasti sekä omia tunnetiloja että ihmissuhteisiin liittyviä tunteita. Lisäksi tunneälyyn kuuluu myös kyky säädellä tunteita. Tunneälyllä vastataan kysymyksiin: Miten tunnistan omat ja muiden tunteet, miten tiedostan ne itsessäni ja toisissa, ja miten kykenen ilmaisemaan omia tunteitani ja auttamaan toisia tekemään samoin?

Alla oleva kuvio esittää tunneällyn osa-alueet



Tunneosaamisella on selvä yhteys:

- työhyvinvointiin
- sitoutumiseen
- työsuorituksiin
- onnelliseen ja tasapainoiseen elämään.

Tunneäly vaikuttaa kaikkiin muihin taitoihin, joko edistäen tai haitaten ja tunnetasolla kaikki vaikuttaa kaikkeen. Jokainen vuorovaikutuskin sisältää tunteiden vaihdantaa. Tietotaidon lisäksi työelämässä tarvitaan myös kykyä tulla toimeen itsemme ja toisten kanssa. Tunneäly tukee tietotaitoa ja sen puute voi jopa estää tietotaidon tai älynlahjojen tehokasta käyttöä. Siksi yksilöiden ja organisaatioiden tunneälykyky on myös merkittävä tekijä yrityksen kilpailukykyyn kannalta.

Tunteet ovat fyysisiä kehollisia vasteita, jotka tulevat ja menevät, eikä niihin tulisi samaistua liikaa. Liiallinen kiintyminen tunteeseen aiheuttaa niistä riippuvuutta, jolloin kyky joustaa kapenee. Samanlainen jatkuva mieliala on raskas taakka, olipa se sitten iloisuus tai kiukku.

Tunneälykkäät toimintatavat mahdollistavat tunteen ja älyn saumattoman yhteistyön. Ne määrittävät muun muassa kuinka joustava on oman itsensä ja muiden ihmisten suhteen, onnistuuko löytämään erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja, uskaltaako olla oma itsensä, sekä kykeneekö antamaan aikaa ja energiaa toisille ihmisille. Tunneälykäs pystyy tutkimaan ja havainnoimaan itseään, tekemään tietoisia valintoja ja muokkaamaan omaa maailmaansa, sekä vaikuttamaan muihin ihmisiin.



Tunneosaamisen kehittäminen:

1. **Kiinnitä huomiota** tunteeseen ja **pysähdy pohtimaan** sen merkitystä ja vaikutusta. Tarkkailun kohteena tulisi olla myös asiat ja tilanteet jotka johtivat tunteeseen.
2. **Ota etäisyyttä** tunteeseen (tarkkaile sitä ikään kuin se olisi edessäsi tai kämmenelläsi, irti sinusta), tällä ehkäistään ylireagointi ja joutuminen täysin tunteen valtaan. Tunteeseen ei tule samaistua liikaa, sitä tulisi säädellä, jotta se ei vie suuntaa tai energiaa toiminnalta.
3. Tunteita ei tule kieltää tai jättää ilmaisematta, **ilmaise tunne rakentavasti**. Ilmaisussa tunteet tulee pukea sanoiksi ja ilmaista ne ilman tunnepurkauksia tai ylitunteellisuutta, esimerkiksi kertoa avoimesti tuntemuksensa. On hyvä käyttää yksinkertaista ilmaisua **"minä tunnen"**, tällä annetaan selkeä informaatio ja lause auttaa myös miettimään todellista tunnettaan ja kokemaansa (muun muassa tunteen voimakkuutta).

Tunneälypäiväkirja

Harjoita tunteitasi viikon ajan tunneälyn kehittämismallia hyödyntäen. Pyri tunnistamaan ja nimeämään tunteesi mahdollisimman selkeästi, käyttäen ilmaisua ”minä tunnen”. Pohdi tunteitasi alla olevan ohjeistuksen mukaisesti ja keskity ilmaisemaan ne rakentavasti.

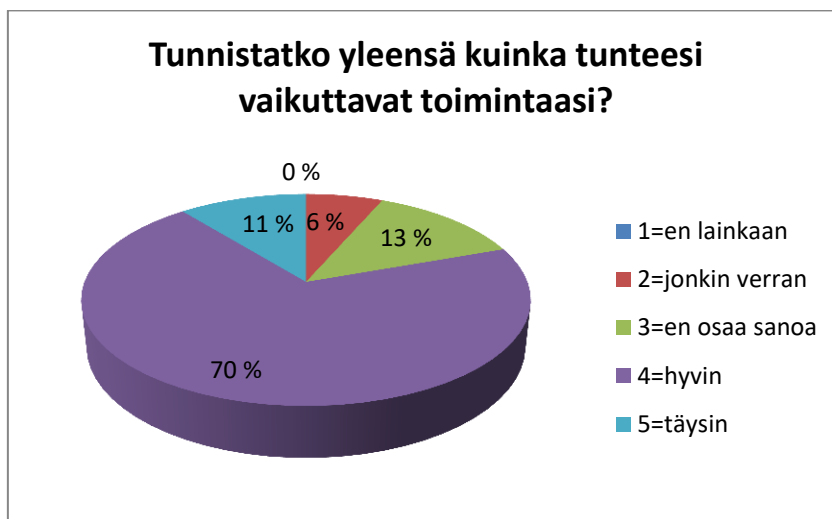
Kirjaa päiväkirjataulukkoon alla olevat tiedot:

- Tunne, jonka koit.
- Tilanne tai asia, joka johti tunteeseen.
- Mitä ajatuksia tunne sinussa herätti.
- Kuinka ilmaisit tunteen.

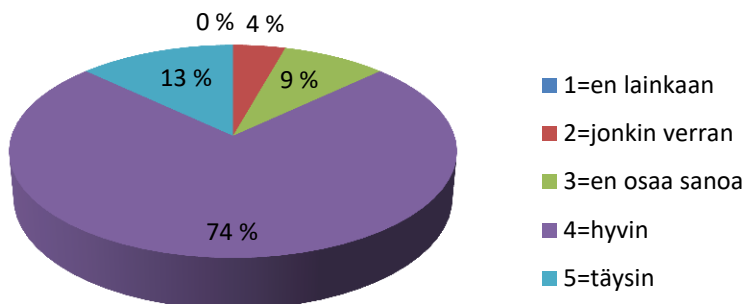
Viikonpäivä	Kokemasi tunne	Tunteeseen johtanut tilanne tai asia	Tunteen herättämä ajatus	Tunteen ilmaisutapa
Maanantai				
Tiistai				
Keskiviikko				
Torstai				
Perjantai				
Lauantai				
Sunnuntai				

LOMAKEKYSELYN TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO

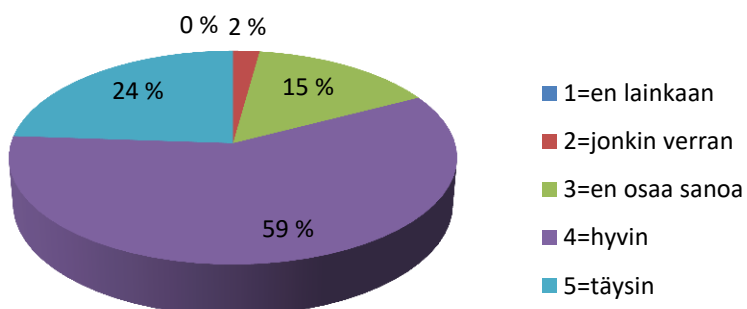
Vastaajia 46 henkilöä, 54 %:a kohderyhmästä.

HENKILÖKOHTAISET TUNNETAIDOT:**Itsetuntemus**

Miten tiedostat omat rajasi ja vahvat puolesi?

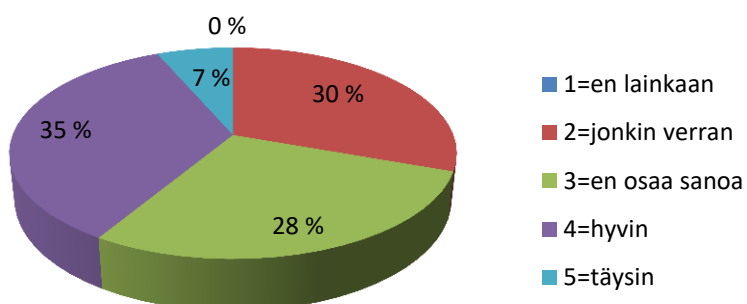


Kuinka varma olet omista arvoistasi?

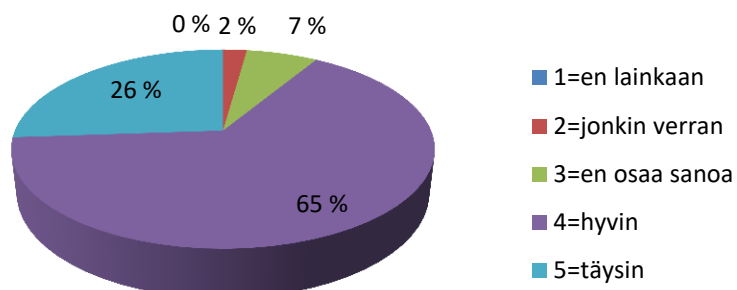


Itsehallinta

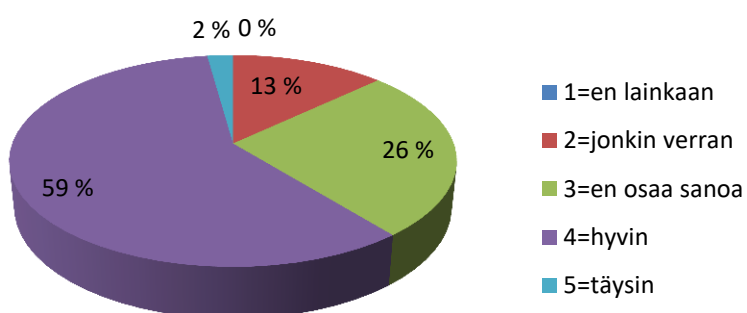
Kuinka hallitset haitalliset tunteesi ja mielihalusi?



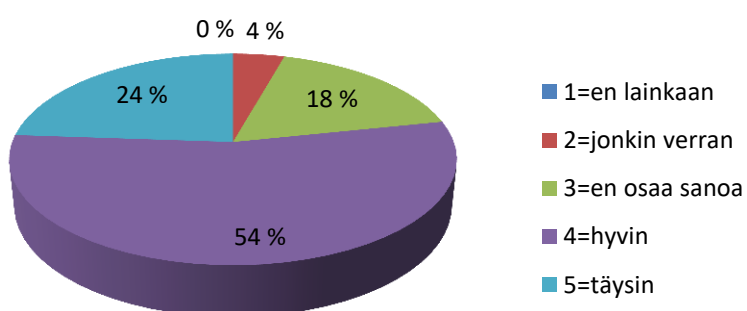
Kuinka koet kantavasi vastuun toiminnastasi, lopputuloksesta huolimatta?



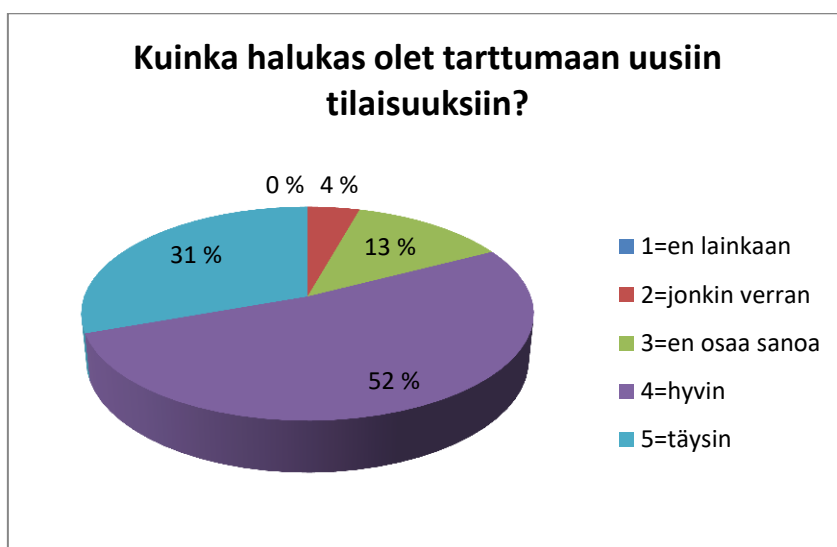
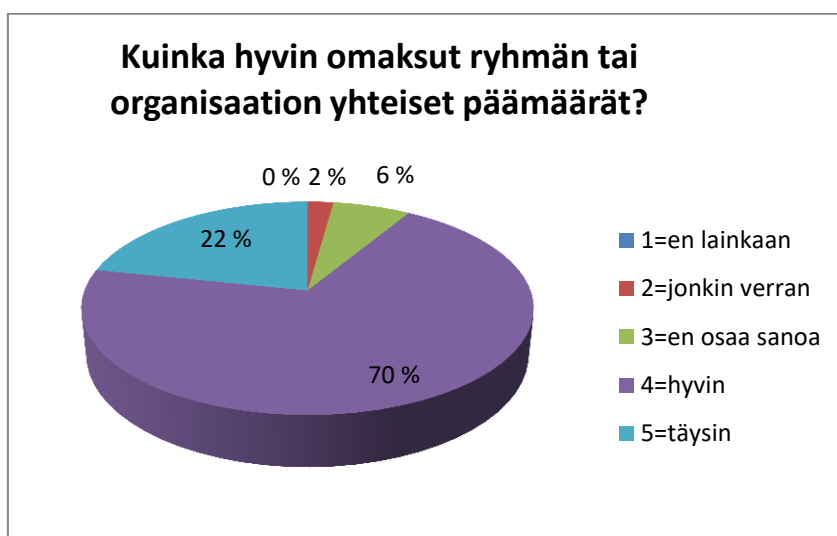
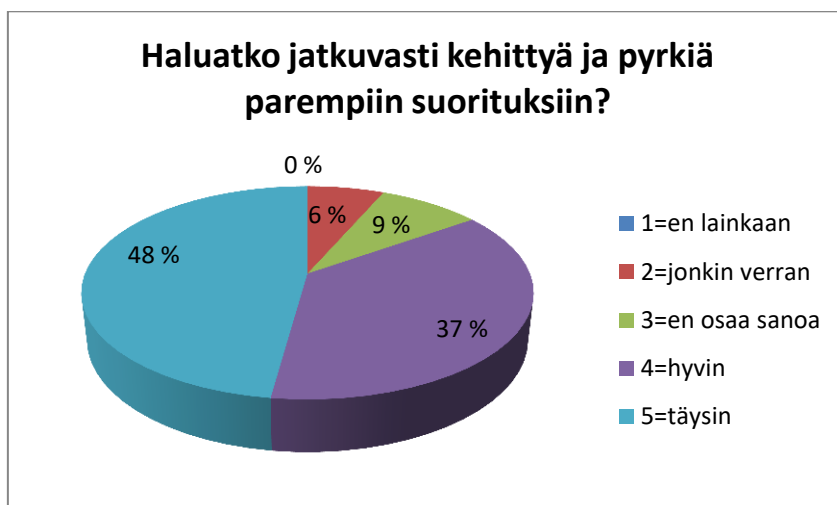
Kuinka joustavasti sopeudut muutokseen, vaikka se ei olisi sinulle täysin mieluinen?

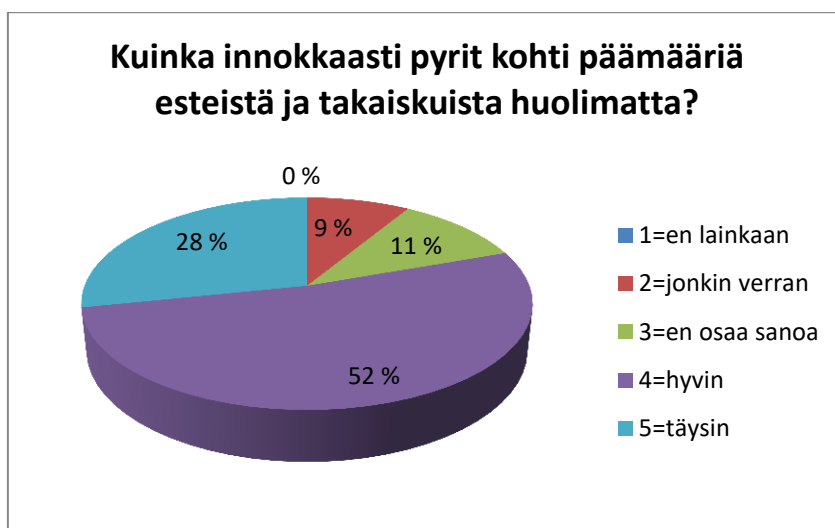


Kuinka avoimesti suhtaudut uusiin ajatuksiin ja näkökulmiin?



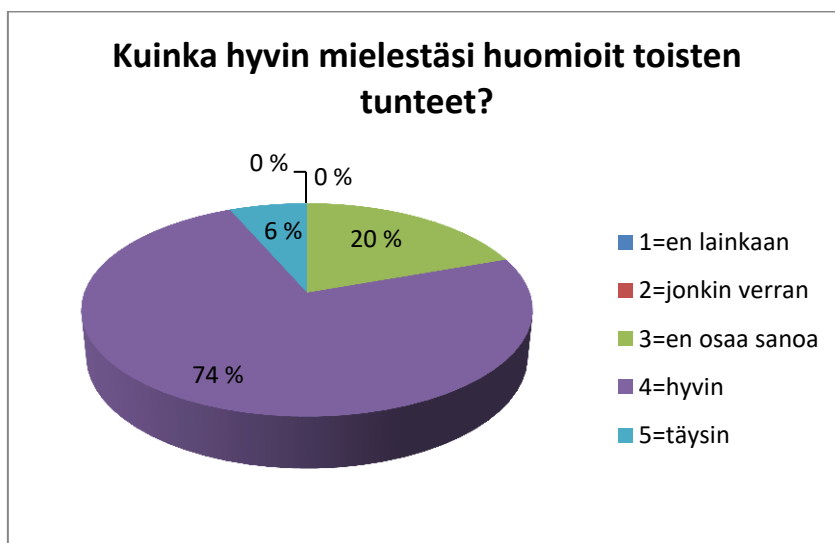
Motivoituminen



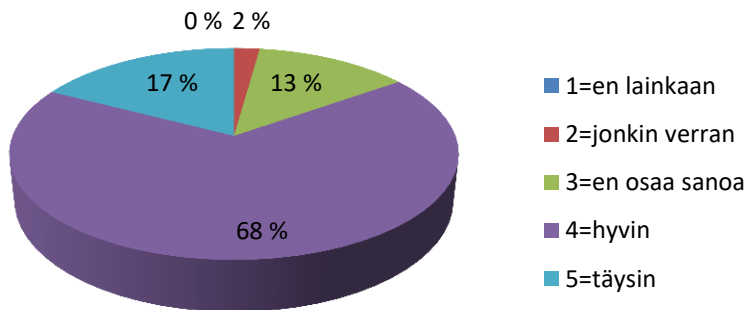


SOSIAALISET TAIDOT:

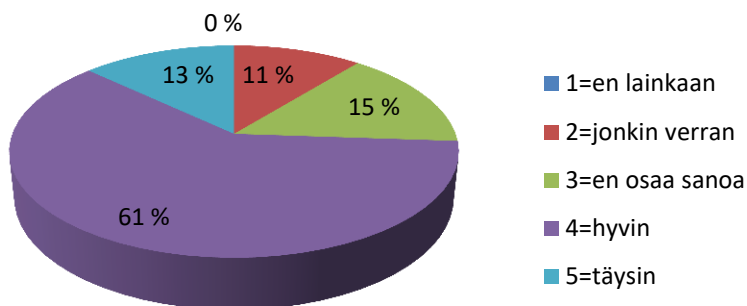
Empatia



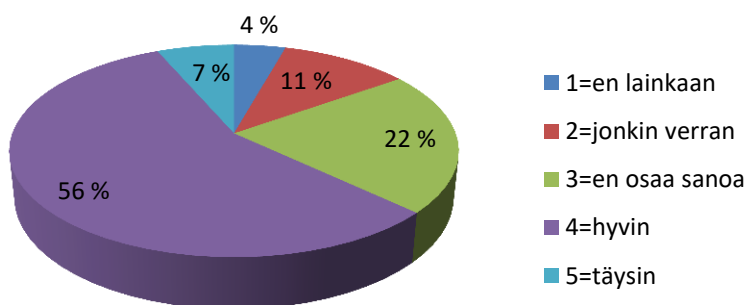
Kuinka paljon pyrit ymmärtämään toisten näkökulmia?



Kuinka paljon pyrit edistämään toisten taitoja ja kykyjä?

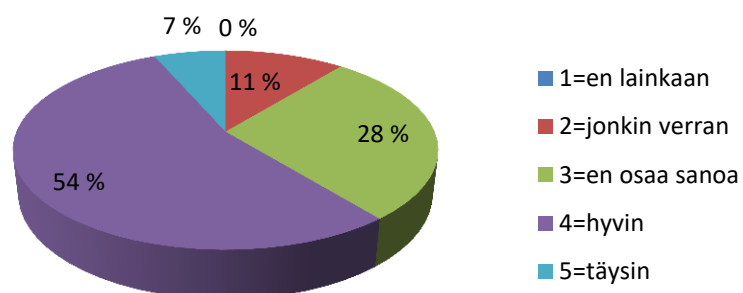


Kuinka aktiivisesti pyrit tunnistamaan ja täyttämään toisten tarpeita?

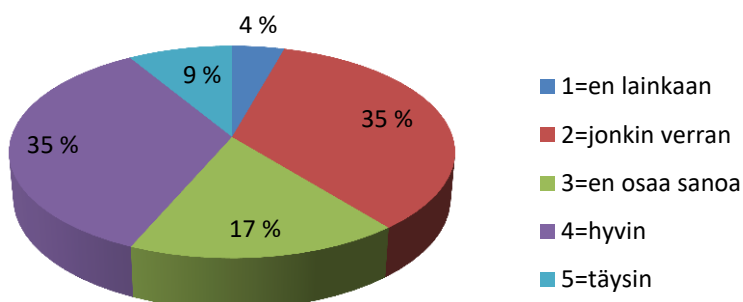


Sosiaaliset kyvyt

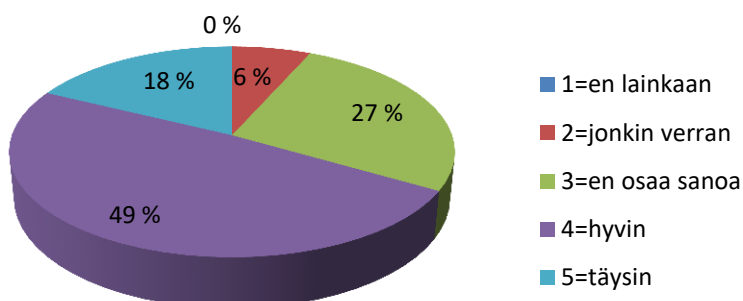
Koetko vuorovaikutuksesi olevan vakuuttavaa ja tehokasta?



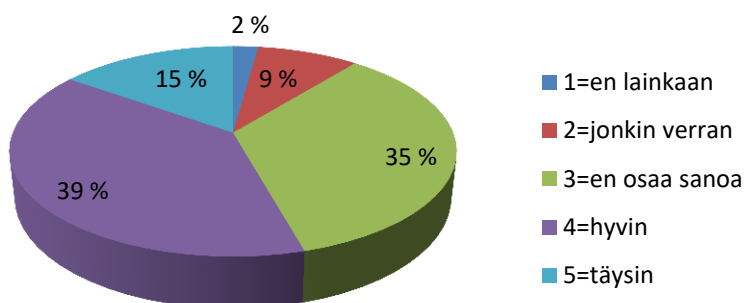
Sovitteletko mielelläsi erimielisyyksiä?



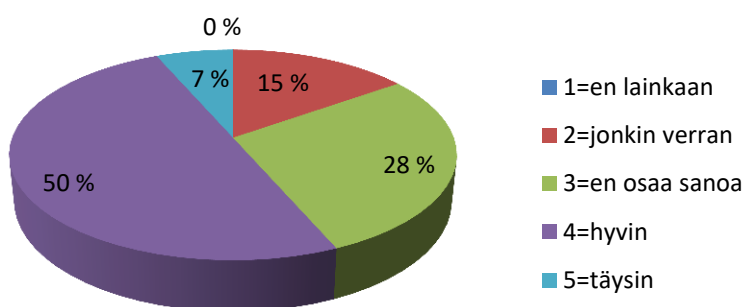
Nostatko aktiivisesti esiin muutostarpeita?



Toimitko mielestäsi muita innostavasti ryhmässä?

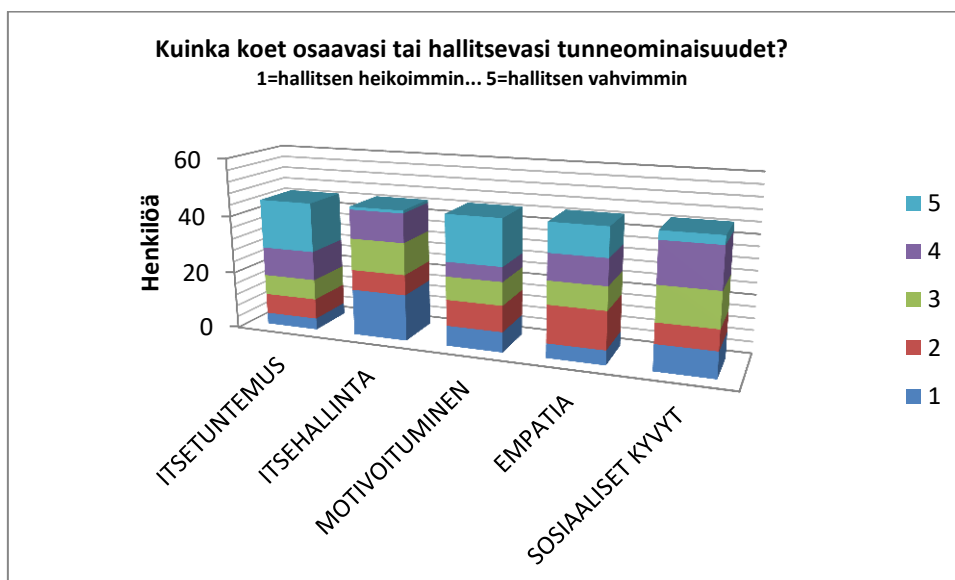


Koetko pystyväsi ohjaamaan ihmisiä eri tilanteissa?



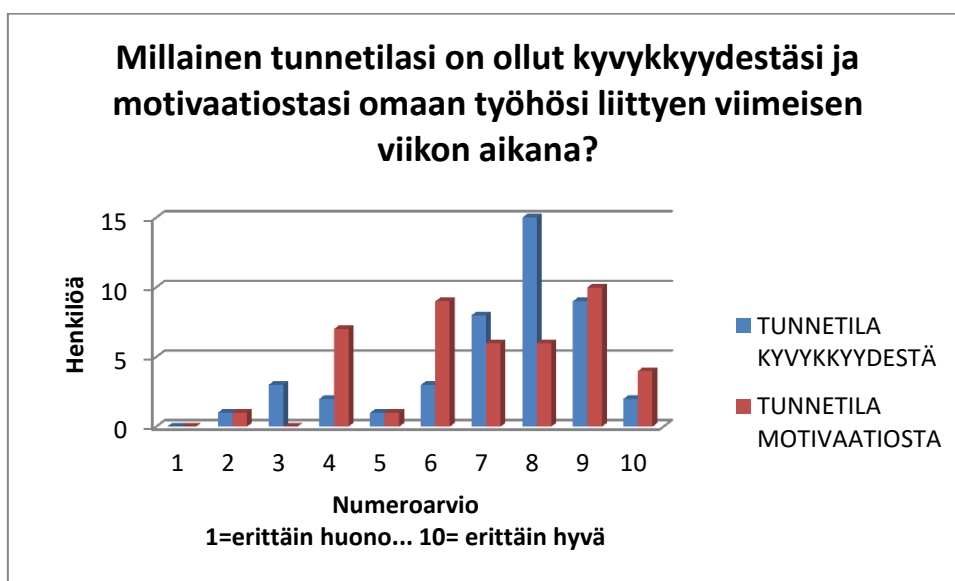
TUNNEOMINAISUUKSIEN OSAAMINEN / HALLINTA

Alla oleva kaavio esittää, kuinka taitojen osaaminen / hallinta on jakautunut eri tunneominaisuuksien kesken.



KYVYKKYYS JA MOTIVAATIO:

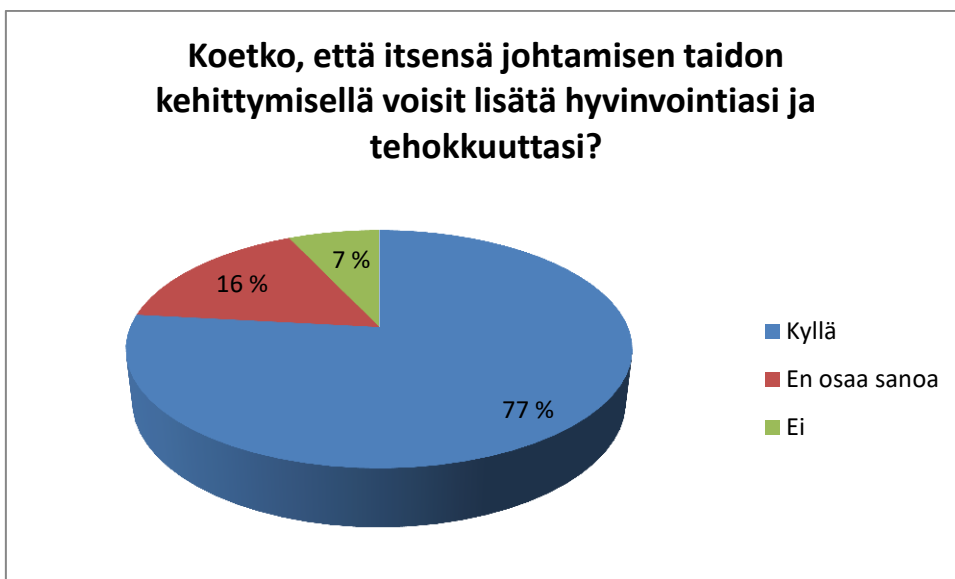
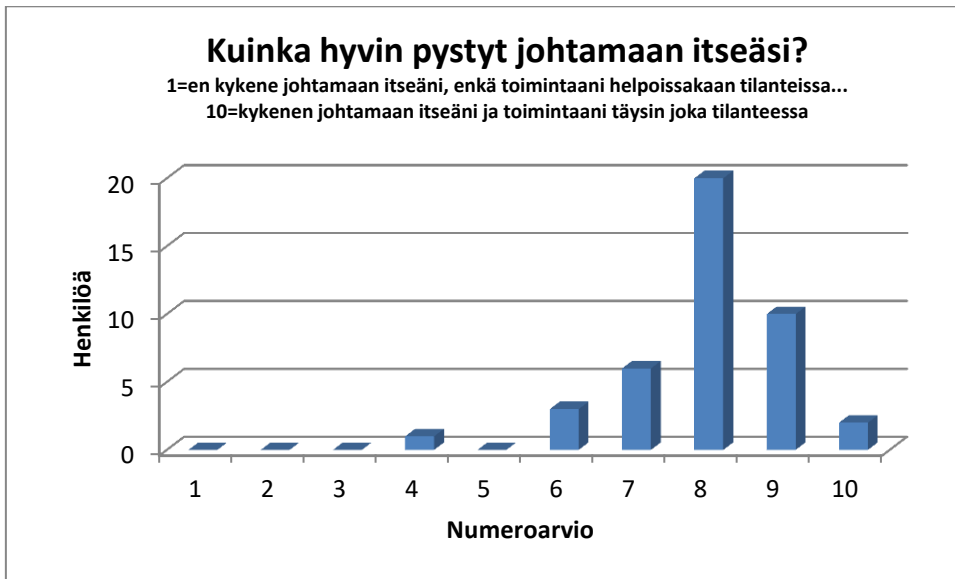
Alla oleva kaavio esittää, kuinka vastaajien omat kokemukset heidän kyvykkyydestään ja motivaatiostaan ovat jakautuneet.



Kyvykkyyttä vahvistavia seikkoja	Kyvykkyyttä heikentäviä seikkoja
<p>Onnistuneet projektit/tehtävät, ongelmien ratkeaminen, asioiden eteneminen.</p> <p>Onnistumiset ja uusien ideoiden keksiminen.</p> <p>Positiivinen palaute, eleet, ilmeet.</p> <p>Työkokemus pitkä, elämäntavat, riittävä lepo auttaa jaksamaan ja keskittymään työhön.</p> <p>Onnistuminen, uuden oppiminen, vaikutusmahdollisuus.</p> <p>Kannustaminen, huomiointi.</p> <p>Moniosaaminen.</p> <p>Ajantasaiset tiedot toimeksiannosta ja sen aikataulusta.</p> <p>Tiimin tuki, esimiehen tuki, toimivat työkalut.</p> <p>Iso projekti saatu lähes päätökseen.</p> <p>Onnistumisen kokemukset, uuden oppiminen, positiivinen palaute.</p> <p>Koulutukset, hyvä yhteistyö.</p> <p>Positiivinen palaute, toimivat työvälineet (ohjelmat, koneet jne.)</p> <p>Pitkältä ajalta oleva työkokemus, laaja osaaminen.</p> <p>Ongelmien ratkaiseminen, aikaansaannokset, hoksauttamiset.</p> <p>Osaan hommani, olen päässyt tämän viikon aikana taas todistamaan, kuinka hyvin tiimi toimii yhteen ja koen olevani oikeissa hommissa.</p> <p>Hyvät työkaverit, innostava ympäristö, mahdollisuus oppia uutta, hyvä palautuminen vapaa-aikana (harrastukset, liikunta).</p> <p>Motivaatio itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen.</p> <p>Kokemus, ymmärrys, periksiantamattomuus, kyky/tapa nähdä asiat eritavoin kuin muut.</p> <p>Onnistumiset, oppiminen, positiivinen palaute, pirteys.</p> <p>Kollegat, ammattitaito.</p> <p>Ammattitaito, itseluottamus, aikaisemmat kokemukset.</p> <p>Uuden asian oppiminen, palaute, onnistuminen.</p> <p>Ammattitaito, työkokemus, avoimuus.</p> <p>Terveys, unet, mieliala.</p> <p>Liikunta, oma aika, opiskelu/halu oppia, tuki esimieheltä/työkaverilta.</p> <p>Sopiva työkuorma, hyvä ilmapiiri.</p> <p>Ongelmien ratkaiseminen, uuden oppiminen, muiden auttaminen.</p> <p>Onnistuminen, palaute, haasteellinen tehtävä.</p> <p>Uudet haasteet lisäävät parhaimmillaan kyvykkyyttä.</p> <p>Pitkä kokemus, rauhallinen ja varma asenne.</p> <p>Selkeä päämäärä.</p> <p>Onnistumiset, haasteiden ratkaisut, yhteistyökumppaneiden eri spesialistien tapaamiset.</p> <p>Uuden oppiminen, hyvät työkaverit, tiedon jakaminen.</p>	<p>Yhteen ratkaisumalliin takertuminen, tiimityöskentelyn puute, vähäiset yöunet.</p> <p>Epäonnistumiset, vastoinkäymiset, turhautuminen, väsymys.</p> <p>Kiire.</p> <p>Työtilanne, mieliala, ajoittainen motivaation puute.</p> <p>Epäonnistumiset.</p> <p>Kiire, stressi.</p> <p>Väsy, apatia, suru.</p> <p>Väsymys, sairastelu.</p> <p>Kiire, stressi, huono työilmapiiri.</p> <p>Väsymys, pitkät päivät.</p> <p>Työn vähyyys yleisesti.</p> <p>Kun on liian paljon keskeneräisiä asioita, niin silloin kokonaisykyvykkyyskin heikkenee.</p> <p>Järjestelmien hitaus ja kankeus.</p> <p>Liian monta tehtävää.</p> <p>Yrityksen heikko menestys, projektien puute tai heikko laatu, kiire ja haasteiden puuttuminen, vanhojen oppien toistaminen.</p> <p>Kiire, asioiden keskeneräisyys, avoimien asioiden suuri määrä.</p> <p>Liian paljon työtehtäviä, jotka vievät työaikaa, koska niitä ei ole perehdytetty. Työtehtävän hoitaminen aina tarvittaessa, vaikka en ole saanut työtehtävän hoitamiseen tarvittavia tietoja/taitoja.</p> <p>Työyhteisön epäonnistuminen ja ryhmän epäonnistuminen.</p> <p>Asioiden junnaaminen, venyvät ongelmat, virheet.</p> <p>Negatiivinen palaute, huono itseluottamus.</p> <p>Jos työyhteisössä on riitoja. Mahdolliset päällä olevat yt:t.</p> <p>Terveystilassa jos ongelmia, huolet/murheet (lähinnä kotiasiat).</p> <p>Välinpitämättömyys.</p> <p>Kiire.</p> <p>Tiedonpuute ja tietojen hajanaisuus. Epäselvyys siitä, mitä itseltä odotetaan.</p> <p>Olen ollut väsynyt ison loppuun saatetun työprojektin vuoksi. Takki tyhjä.</p> <p>Epäonnistumiset, ongelmat, joihin ei tahdo löytää ratkaisua, liian kovat tavoitteet.</p> <p>Aliarvioiminen, päätösten tekeminen puolestani.</p> <p>Kiire, epärealistiset aikataulut.</p> <p>Kielitaito.</p> <p>Ajatusten etenemättömyys, ristiriitatilanteet.</p> <p>Paljon muita tehtäviä oman pääasiallisen työn lisäksi.</p> <p>Terveysseikkoja.</p> <p>Kiire, liian paljon yhtäaikaista tehtäviä.</p> <p>Tarvittavan tiedon puutteellinen jako, täsmäkoulutusta ei riittävästi tarjolla.</p>

Motivaatiota vahvistavia seikkoja	Motivaatiota heikentäviä seikkoja
<p>Hyvä ryhmähenki ja yhteen hiileen puhaltaminen. Omassa työssä onnistuminen ja esimiehen palaute. Esimiehen tai työkaverin kiitos. Kun huomaa, että työtä arvostetaan. Onnistumisen kokemukset, positiivinen palaute. Työn vaihtelevuus, työkaverit, kotiasiat kunnossa. Hyvät työkaverit, ilmapiiri, kehut, töiden määrä, pikku kiirus motivoi. Palkka. Selkeät päämäärät ja aikataulut, sopiva kiire. Uusi TJ on tullut taloon -> luo uskoa eteenpäin, uusia ajatuksia tulee. Hyvä työilmapiiri, positiivinen palaute, onnistumiset. Vastuun antaminen, mielipiteiden huomioiminen päätöksenteossa. Positiivinen palaute, hyvä henki. Työkaverit, mielenkiintoinen työ. Haastavat ongelmat, syy-seuraussuhteet, myönteinen palaute. Saan tehdä töitä mukavien ja pätevien työkavereiden kanssa. Opin uusia asioita. Hyvät työkaverit, innostava ympäristö, mahdollisuus oppia uutta, hyvä palautuminen vapaa-aikana (harrastukset, liikunta). Hyvä palaute, oman kehittymisen haistaminen. Mukavat työkaverit, mielekkäät työtehtävät ja riittävän haastavat työtehtävät. Tehtävän mielenkiintoisuus, tehtävän haasteellisuus, asiakastyytyväisyys. Päämäärä, onnistumiset, oppiminen. Halu näyttää. Mielekkäät työtehtävät, kehittymisen halu, työympäristö. Onnistuminen, palaute. Selkeät päämäärät, aikataulutus. Tsemppaus. Hyvä palaute, mielenkiintoinen työ. Halu voittaa vaikeuksia, halu muuttaa asioita. Onnistumiset, positiivinen palaute, työn mielenkiinto. Mielenkiinto. Hyvä palaute, rakentava palaute, onnistuminen. Uuden oppiminen, onnistuminen, positiivinen palaute. Haastava projekti. Onnistumiset lisäävät motivaatiota. Onnistuminen, uuden tekeminen, raha. Mielenkiintoinen tehtävä. Tehtävän haasteellisuus, palkitsevuus, työn jäljen näkyvyys. Onnistumiset, palaute.</p>	<p>Ilmapiiri Ryhmän huono ilmapiiri -> motivaation puute yhteiseen tekemiseen! Liian paljon työtehtäviä, jotka vievät työaikaa, koska niitä ei ole perehdytetty. Työtehtävän hoitaminen aina tarvittaessa, vaikka en ole saanut työtehtävän hoitamiseen tarvittavia tietoja/taitoja. Työyhteisön kommentit ja käyttäytyminen. Työkaverin huono suhtautuminen ideoihin, työn mitätöinti ja välinpitämätön suhtautuminen laatuasioihin. Epävarmuus. Jos yt:t päällä, eripuraa työyhteisössä, jos itse on väsynyt. Negatiivinen työilmapiiri/työkaverin asenne, huolet työn ulkopuolella, töiden vähäisyys. Arvostuksen puute. Turhan työn tekeminen epäselvyyksistä johtuen. Arvostuksen puute, sivuuttaminen. Samat asiat täytyy käydä läpi henkilöstömuutoksista johtuen. Epävarmuus töistä, tiedon puute omiin töihin liittyvistä asioista, yleinen ilmapiiri työpaikalla. Aliarvointi, sivuuttaminen. Kiire, epärealistiset aikataulut, töiden epätasainen jakaantuminen. Työn epävarmuus (jatkuminen), jatkuva muutos. Epäselvät ja ristiriitaiset toimeksiannot. Hankala asiakas, joka tuntuu aina käsittävän asiaa negatiivisuuden kautta. Rutiinityöt eivät sovi minulle, tarvitsen uusia haasteita ja tekemistä. Työn tekemiseen tarvittavan tiedon puute, oman tehtäväkentän puutteellinen määrittäminen. Liiallinen valvonta (tehtävien suorittamisessa), yksilöllisyyden puute (vaivalla/työllä hankitun tietotaidon jakaminen). Epäselvät kokonaisuudet, väsymys, turhat itsestä riippumattomat vastoinkäymiset. Epämielekkäät työtehtävät, työtilanne. Aliarvointi, väsymys, kuumuus, hieno sää ulkona. Epämääräinen "hapuileva" projektin kulku. Huono palaute, huono työ, ongelmat. Väsymys, sosiaaliset ongelmat, siviilielämän muutokset. Töiden puute. Huono palaute (ei rakentavasti annettu). Epäonnistuminen, tylsät ja liian helpot, sekä toistuvat hommat. Työtilanteesta johtuva epävarmuus. Jatkuvat negatiiviset asiat ja asenne saattavat syödä motivaatiotani. Pieni palkka, järjestelmien hitaus ja kankeus. Byrokrania. Työn määrä ja laatu. Ei tule valmista, asiat junnaavat paikoillaan, selän takana puhuminen.</p>

Omia vahvuuksia työn näkökulmasta	Omia heikkouksia työn näkökulmasta
<p>Kokemus, ymmärrys, periksiantamattomuus, kyky/tapa nähdä asiat eritavoin kuin muut.</p> <p>Keskittyminen, ongelmanratkaisu.</p> <p>Perfektionismi, oppimiskyky, sosiaalisuus.</p> <p>Oppimiskyky, monipuolisuus, joustavuus.</p> <p>Ammattitaito, sosiaaliset taidot, joustavuus.</p> <p>Loogisuus, rauhallisuus.</p> <p>Kokonaisuuksien ymmärtäminen, muutoksien halu toiminnassa, pitkäjänteisyys.</p> <p>Kommunikointitaidot, ongelmanratkaisutaidot, muiden kannustaminen.</p> <p>Nopea oppimaan, avoin uusille ideoille.</p> <p>Osaaminen, kokemus.</p> <p>Luovuus, sosiaalisuus.</p> <p>Pitkä kokemus, monitaitoisuus, vuorovaikutustaidot.</p> <p>Kokemus, taito, soveltamiskyky.</p> <p>Kokemus, vahvat mielipiteet, yhteistyökyky, tavoitteellisuus.</p> <p>Kokemus, rauhallisuus.</p> <p>Joustavuus, paineensietokyky.</p> <p>Vastuu, luotettavuus, joustava.</p> <p>Tarkkuus, nopeus.</p> <p>Periksiantamattomuus, kyky oppia uutta.</p> <p>Positiivinen asenne, ongelmanratkaisutaito, tarkkuus.</p> <p>Sosiaaliset taidot, rohkeus, pitkä pinna.</p> <p>Pitkä työura Innokkaalla, kärsivällinen, nöyrä.</p> <p>Sosiaalinen, iloinen, hyvä huumorintaju, halu ja kyky oppia uutta, halu pyrkiä olemaan tehokas, mutta laadukkaasti.</p> <p>Sinnikkyys, tunnollisuus.</p> <p>Joustavuus.</p> <p>Aloitteellisuus, tarkkuus.</p> <p>Organisointitaito, ottaa kaikki huomioon, iloinen, huumorintajuinen -> asiat rullaavat positiivisuuden kautta.</p> <p>Tietää ja ymmärtää kokonaisuutta ja oman työn vaikutuksia muihin prosesseihin, työkokemus, tarvittaessa päättäväinen.</p> <p>Kokonaisuuksien hallinta, organisointikyky, tunneäly/tilannetaju.</p> <p>Stressinsietokyky, tarkkuus, hallitsen kokonaisuuksia.</p> <p>Sosiaalisuus, kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, taito ajatella asioita monesta näkökulmasta.</p> <p>Loogisuus, itseluottamus, oppimishalu.</p> <p>Järjestelmällisyys ja organisointitaidot, positiivinen tekemisen meininki, ammattitaito ja ydinosaaminen vahva.</p> <p>Halu oppia uutta, kyky oppia uutta, haluan hyödyntää ja kannustaa muita heidän taidoissaan.</p> <p>Päämäärätietoinen, järjestelmällinen, ulospäin suuntautunut.</p>	<p>Yhteen ratkaisumalliin takertuminen, tiimityöskentelyn puute, vähäiset yönet.</p> <p>Kärsimättömyys, ajatusten/pään nollaaminen.</p> <p>Perfektionismi.</p> <p>Kärsimättömyys, organisointikyky.</p> <p>Arkuus, jäməkkyden puute.</p> <p>Hitaus, haaveilu.</p> <p>Pikkutarkkuus, nopea toiminta (ennen pohtimista).</p> <p>Kielitaito.</p> <p>Kommunikaatio.</p> <p>Vuorovaikutustaidot.</p> <p>Ajoittainen hajamielisyys, huono järjestelykyky (ainakin ajoittain).</p> <p>Liian nopeat päätökset, pitäisi tutkia enemmän ennen toimimista.</p> <p>Epäjärjestelmällisyys, keskittymiskyky.</p> <p>Vahvat mielipiteet, englanti, dokumentointitaidot.</p> <p>Sosiaalisuuden puute, malttamattomuus.</p> <p>Äkkikipaisuus, mukavuudenhaluinen.</p> <p>Työilmapiiriin vaikutus omaan tekemiseen (negatiivisesti).</p> <p>Liian lempeä.</p> <p>Arkuus vuorovaikutuksessa. Kärsimättömyys, jos ei asia etene. Omista päätöksistä kiinnipitäminen takkuua, jos toinen on vahva persoona.</p> <p>Huono itseluottamus, kärsimättömyys, päätöksenteon vaikeus.</p> <p>Ajoittainen epävarmuus, joskus huono pitämään omia puolia.</p> <p>Hiukan omapäinen.</p> <p>Tunnollisuus.</p> <p>Hösyäminen.</p> <p>Ajoittainen motivaation puute.</p> <p>Kiireinen, joka asiaan ei ehdi paneutua niin kuin haluaisi, ei osaa sanoa Ei.</p> <p>Kärsimättömyys, suurpiirteisyys, liika avoimuus.</p> <p>Aloittaa liian monta asiaa yhtä aikaa, jolloin jää osa pitkäksi aikaa roikkumaan. Tekee muiden töitä, jotta saa hommat eteenpäin.</p> <p>Motivaatio, liika tarkkuus.</p> <p>Ristiriitilanteiden huono sietokyky.</p> <p>Myötäily, laiskuus, ristiriitojen välttely.</p> <p>Sanon liian helposti kyllä ja otan hommia, jotka eivät välttämättä minulle kuulu.</p> <p>Kyllästyminen rutineihin, uppoudun välillä liikaa työhön, tehokkuuden vaatiminen muiltakin välillä liaksi.</p> <p>Kärsimätön, äkkikipainen.</p>

ITSENSÄ JOHTAMINEN:

Itsensä johtamisen taidon kehittymisen vaikutukset hyvinvointiin ja tehokkuuteen

Haitallisten tunteiden ja tapojen hallinta/vähentäminen. Paremmiin töihin hanskassa. Oman hyvinvoinnin kautta lisää muiden työhyvinvointia.

Pystyisi ehkä paremmin keskittymään työhön ja oleelliseen tekemiseen työn kannalta.

Ajankäytön hallinnan paraneminen, omien tunteiden tunnistaminen ja negatiivisten tunteiden parempi käsittely, pois pessimistisestä ajattelusta helpommin, parempi itseluottamus ja usko omaan kykyihin ja taitoihin, stressinsietokyky paranee.

Asioille ja tunteille löytyy syy ja paikka, tilanne tuntuu olevan hallinnassa eivätkä ajatukset jää pyörimään ympyrää. Saa tuntea, että voi vaikuttaa omaan olotilaan ja myös asioiden tilaan.

Keskittyminen olennaiseen.

Työ on tehokkaampaa, kun tuntee itsensä ja voimavaroja. Osaa priorisoida asioita.

Auttaa säätelemään voimavaroja eri tilanteissa. Tarkkailemaan tilannetta ja tekemään oikeita asioita.

Välillä ei "ehdi" olla tilanteissa läsnä. Toisten tunteiden ja tarpeiden huomioiminen voisi tuoda parempia tuloksia tiimityössä.

Jos työhyvinvointi on kohdallaan, on luonnollisestikin tehokkuus parhaimmillaan. Jos pystyisi paremmin ennakoimaan omat tuntemukset, se helpottaisi vastoinkäymisten tuottamaa pettymystä ja sitä kautta vaikuttaisi tehokkuuteen eli ei tulisi romahtamisia tehokkuudessa.

Toisi itseluottamusta.

Saisi lisää järjestelmällisyyttä.

Osata pysähtyä ja miettiä miten edetä, eikä rynnätä tekemään. Toisten kuuntelemisen kehittäminen.

Osaa motivoida itseä, ruoskia itseä, asettaa tavoitteita.

Omien rajojen tunnistaminen auttaa ottamaan riittävästi haasteita niin, että onnistumisen mahdollisuus vaatii tehokkuutta. Tästä palkintona hyvää oloa = positiivinen pyörä, tehokkuus lisää hyvinvointia.

Itsensä johtamisen taito on sanoa EI tarvittaessa muille tai itselle, jos asiaa ei pysty hoitamaan itse.

Saisi tehtyä systemaattisemmin keskeneräiset asiat valmiiksi -> parempi organisointikyky.

Itsensä johtamisella voi saada asioita standartoitua ja aikataulutettua paremmin, jolloin myös tehokkuus paranee.

Voisi opetella ajattelemaan ensin.

Vähentäisi esim. iterointikerroksia implementoinnin ja testauksen välillä ts. kerralla oikein, työt vähemmän pirstaloituneena.

Paremmalla itsensä johtamisen taidolla haastavien ja ongelmatilanteiden käsittely helpottuu -> vähemmän stressiä ja enemmän onnistumisen tunnetta. Tehokkuus lisääntyy automaattisesti.

Kykenisi irtaantumaan haitallisesta/hitaasta/monimutkaisesta ratkaisusta/ratkaisumallista aikaisemmin.

Tunnistamalla paremmin rajan, jolloin asian "hierominen" ei enää tuota vastaavaa hyötyä.

Ei mitenkään. Asiat johtavat, ei siihen itse voi vaikuttaa.

Ideat itsensä johtamisen taidon kehittämiseksi

Pysähtyä miettimään mitä olet tekemässä.

Jos pinna kiristyy, niin laske kymmeneen.

Pohtia miten kehittää heikkouksia.

Rajojen tunteminen vaatii hyvää itsetuntemusta, sekä halua muuttua/muuttaa asioita. Minulla toimiva tapa kehittyä on oma-aika -> itsetutkiskelu. Sen jälkeen asian pohtiminen pienellä porukalla ja vasta sitten tiimille esitettäväksi.

Töiden tarkempi suunnittelu ja aikataulutus, työkalut avuksi tähän tarvittaessa (Outlook, visio jne.)

Tiedostaa paremmin enemmän tutkimuksia vaativat toimet.

Suunnitelmallisuutta lisää ja pysyä päivän aikana suunnitelmassa.

Miettii omaa toimintaansa. Jos on toiminut tavalla, joka ei tyydytä, miettii mistä johtuu ja miten vastaavassa tilanteessa toimisi ja miten voisi ennaltaehkäistä "epätoivottua" toimintaansa.

Tiedostaa paremmin oman tekemisensä, esim. seurata tarkemmin mihin työaika kuluu. Tekemällä "to do" -listoja.

Positiivisen ajattelun tietoinen lisääminen, jaksaminen ja riittävä uni ja energia, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, pitää muistaa pitää puoliaan (oma aika!).

Hyvä palautuminen on tärkeää vapaa-ajalla: Omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen (liikunta, harrastukset, ystävät, perhe).

Oman osaston ryhmän kehityspäivä ja siellä puolipäivää aikaa tämän tyyllisille "luennoille" ja tehtäville.

RYHMÄTEHTÄVIEN VASTAUSTEN YHTEENVETO

ILO	
<p>Kirjaa ylös 2 - 3 esimerkkitalannetta, jolloin kyseinen tunne voi esiintyä / on esiintynyt itselläsi omassa työssäsi.</p> <p>Saatuani hyvää palautetta. Hankalan tilanteen selvittyä. Kun ilmenee positiivisia yllätyksiä. Kun tulee paljon myyntilaskulähetteitä. Kun alainen suoriutuu yli odotusten ja on itseensä tyytyväinen.</p>	<p>Kuinka olet reagoinut tunteeseen / kuinka oletat että kyseinen tunne näkyy sinusta ulospäin?</p> <p>Ilon huomaa silmistä. Saatan laulaa ja luritella. Kiitän. Olemukseni on iloinen. Hymyilen.</p>

JÄNNITYS	
<p>Kirjaa ylös 2 - 3 esimerkkitalannetta, jolloin kyseinen tunne voi esiintyä / on esiintynyt itselläsi omassa työssäsi.</p> <p>Huonossa työilmapiirissä. Tilanteessa, jossa esiintyy riittämättömyyttä ja epävarmuutta. Esiintymistilanteissa. Kiperässä tilanteessa. Kokouksissa. Kun odottaa myyntilähetteitä. Palavereissa. Kun on kiire aikataulu.</p>	<p>Kuinka olet reagoinut tunteeseen / kuinka oletat että kyseinen tunne näkyy sinusta ulospäin?</p> <p>Vaikutan hermostuneelta ja ärsyyntyneeltä. Punastun helposti. Vetäydyn. Ei pysty keskittymään. Päätä särkee, niskat menevät jumiin, vatsa tulee kipeäksi.</p>

PELKO	
<p>Kirjaa ylös 2 - 3 esimerkkitalannetta, jolloin kyseinen tunne voi esiintyä / on esiintynyt itselläsi omassa työssäsi.</p> <p>Huono työilmapiiri. Kiire aikataulu, kun ei tiedä ehtiikö saada kaiken ajoissa valmiiksi. Työn epävarmuus (yt:t).</p>	<p>Kuinka olet reagoinut tunteeseen / kuinka oletat että kyseinen tunne näkyy sinusta ulospäin?</p> <p>Olen hermostunut ja totinen. Vetäydyn. Olen hiljainen. Keskittymiskyky menee.</p>

ÄRTYNEISYYS	
<p>Kirjaa ylös 2 - 3 esimerkkitalannetta, jolloin kyseinen tunne voi esiintyä / on esiintynyt itselläsi omassa työssäsi.</p> <p>Huono työilmapiiri. Jos on liikaa itsellä pöydällä asioita ja joku "häiritsee" sillä hetkellä vähäpätöisellä asialla. Tulee koko ajan tehtäviä sähköpostiin. Sekavat työtilanteet. Joku soittaa puhelinvaihteeseen ja kysyy henkilöä vain etunimellä ja yrityksessä on monta samannimistä henkilöä, eikä tiedä kenelle puhelu kuuluu. Epäselvyydet töissä. Virheellisten suoritusten selvittely.</p>	<p>Kuinka olet reagoinut tunteeseen / kuinka oletat että kyseinen tunne näkyy sinusta ulospäin?</p> <p>Kiroilen. Olen kiireisen oloinen ja saatan tiuskia. Hävetään. Olen totinen. Joutuu huokailemaan ja puhaltelemaan. Tuntuu koko kehossa.</p>

POHDINTA TUNTEIDEN HALLINNASTA

Kuinka tunnettaan voi hallita / säädellä.

ILO

Hillitsemällä itseään. Asennoitumalla huumorilla. Jos on jokin vakava tilanne, niin yrittää ajatella tilannetta toisen henkilön kannalta. Iloa ei tarvitse hallita.

JÄNNITYS

Huumorin avulla saa jännityksen laukeamaan. Ajattelemalla, että pystyn tähän ja keskittymällä ajatukseen, että saan hoidettua tehtävän. Valmistautumalla tilanteeseen hyvin. Ottamalla tietoisesti riskin (kuten esiintymisessä käyttämällä huumoria, jolla laukaisee tilanteen).

PELKO

Hyödyntämällä sarkasmia. Keskittymällä kohtaamaan pelkonsa. Ajattelemalla, että tilanne on jo ohi ja että olen ennenkin selvinnyt vastaavasta tilanteesta.

ÄRTYNEISYYS

Muuttamalla ajatuksia positiiviseksi. Asennoitumalla huumorilla. Rauhoittamalla itseään. Hengittämällä syvään. Yrittämällä ajatella jotain muuta. Muuttamalla negatiivinen asia positiiviseksi. Käyttämällä kiroilua purkautumiskeinona.

TOISEN TUNTEIDEN KOHTAAMINEN JA EMPATIAN HYÖDYNTÄMINEN

ILO

Kuinka voisin reagoida / toimia / hyödyntää empatiaa kohdatessani toisen ihmisen ilon vallassa?

Oamalla iloisella asenteella. Jakamalla ilo (jaettu ilo on tupla ilo). Vastaamalla toisen iloon omalla ilolla. Olemalla itse hyväntuulinen.

JÄNNITYS

Kuinka voisin reagoida / toimia / hyödyntää empatiaa kohdatessani toisen ihmisen jännityksen vallassa?

Kertomalla muita asioita (huonoja juttuja), joiden avulla saa toisen ajatukset muualle jännityksen aiheesta. Tsemppaamalla, että menee hyvin. Viemällä huomio jännityksestä. Keventämällä tunnelmaa. Kysymällä "voinko auttaa?". Kuuntelemalla toista. Käyttämällä tilanteessa huumoria.

PELKO

Kuinka voisin reagoida / toimia / hyödyntää empatiaa kohdatessani toisen ihmisen pelon vallassa?

Keskustelemalla. Jakamalla tunne toisen kanssa. Kysymällä "mitä kuuluu?" ja kuuntelemalla toisen murheet ja huolet. Kysymällä "voinko auttaa?". Yrittämällä kääntää toisen ajatukset muualle. Tukemalla "sinä selviät".

ÄRTYNEISYYS

Kuinka voisin reagoida / toimia / hyödyntää empatiaa kohdatessani toisen ihmisen ärtyneisyyden vallassa?

Kysymällä "voinko auttaa?". Kysymällä toisen tilannetta, ennen kuin ryntää toisen työhuoneeseen ja keskeyttää toisen tekemisen. Tarjoamalla juttuseuraa. Purkamalla yhdessä keskustellen tilannetta. Jos toinen vaikuttaa ärsyyntyneeltä, niin kysymällä onko myöhemmin parempi hetki hoitaa jokin tehtävä. Antamalla toiselle tilaisuus rauhoittua.

RYHMÄTEHTÄVIEN, LUENNON JA TUNNEÄLYPÄIVÄKIRJAN TUTKIMUSHAASTATTELU

Haastattelulla pyritään selvittämään ryhmätehtävien ja luennon vaikutukset henkilön tunneälykkyyssaitoihin käytännössä.

Haastattelussa esitettävät kysymykset:

- Oletko tietoisesti kiinnittänyt enemmän huomiota omiin tunteisiin / toisten tunteisiin ryhmätehtävien ja luennon jälkeen?
- Oletko tunnistanut paremmin omat tunteesi / toisten tunteet ryhmätehtävien ja luennon jälkeen?
- Oletko kyennyt paremmin hallitsemaan / säätelemään tunteitasi toteutettujen ryhmätehtävien ja luennon jälkeen?
- Onko oma toimintasi ollut sujuvampaa (vapautuneempaa tunnekuohuista) ryhmätehtävien ja luennon ansiosta?
- Onko ryhmätehtävien ja luennon jälkeen yhteistyö toisten kanssa ollut helpompaa / tuottavampaa tilanteissa, joissa olet tunnistanut erilaisia tunnetiloja?
- Oletko kokenut voineesi auttaa toista henkilöä hänen tunteissaan (empatian hyödyntäminen) ryhmätehtävien ja luennon ansiosta?
- Oletko kokenut ryhmätehtävien auttaneen parantamaan tiimihenkeä tai tuntemaan paremmin tiimin muita jäseniä?
- Kokemuksesi tunneälypäiväkirjasta: auttoiko päiväkirja tunnistamaan omia tunteitasi, selkiyttämään tunteiden syy-seuraussuhteita tai kehittäkö se tunteiden hallintaasi?
- Kerro kommenttejasi ryhmätehtäviin, luentoon ja tunneälypäiväkirjaan liittyen.

TUTKIMUSHAASTattelun VASTAUSTEN YHTEENVETO

Haastatteluun osallistuneista neljä henkilöä kertoi kiinnittäneensä enemmän huomiota omiin tunteisiinsa, sekä toisten tunteisiin ryhmätehtävien ja luennon jälkeen. He myös kertoivat tunnistavansa paremmin niin omat, kuin toistenkin tunteet ryhmätehtävien ja luennon ansiosta. Yksi henkilö ei kokenut näiden asioiden suhteen muutosta entiseen käyttäytymiseensä, hän myös koki taitonsa olevan ennallaan tunteiden tunnistamisen osalta.

Kolme henkilöä kertoi kyenneensä paremmin hallitsemaan ja säätelemään tunteitaan toteutettujen ryhmätehtävien ja luennon jälkeen. Kohdehenkilöt kokevat, että he ymmärtävät paremmin mistä tunteet johtuvat. Heillä on myös tarkoitus harjaannuttaa lisää kyseisiä taitoja. Kaksi henkilöä koki, että heidän kykynsä hallita ja säädellä tunteitaan ovat pysyneet ennallaan.

Kaksi henkilöä kokee, että oma toiminta on ollut sujuvampaa (vapautuneempaa tunnekuohuista) ryhmätehtävien ja luennon ansiosta. Heidän mielestään huomion kiinnittäminen tunteisiin ja taito ymmärtää niitä auttavat selviämään sujuvammin tilanteista. Kolme henkilöä ei ole huomannut eroa aiempaan toimintaansa verrattuna.

Neljä henkilöä kokee ryhmätehtävien ja luennon auttaneen yhteistyössä toisten kanssa, sekä huomioimaan ja tunnistamaan erilaisia tunnetiloja toisten ihmisten kohtaamisissa. Yksi henkilö kokee, ettei näillä ole ollut vaikutusta yhteistyöhön.

Kaikki viisi henkilöä kokevat, että taito ja uskallus hyödyntää empatiaa ovat parantuneet ryhmätehtävien ja luennon ansiosta. Nämä ovat auttaneet muun muassa ymmärtämään paremmin toista henkilöä erilaisissa tilanteissa, sekä keskustelemaan asioista.

Kaksi henkilöä kokee, että ryhmätehtävillä ja luennolla on saattanut olla jonkin verran vaikutusta tiimihenkeen ja tätä kautta työviihtyvyyteen. Kaksi henkilöä puolestaan kokee, ettei ryhmätehtävillä ja luennolla ollut suurempaa vaikutusta näihin seikkoihin. Heidän mielestään useammat vastaavanlaiset tiimipäivät, joissa toteutetaan kyseisenkaltaisia tehtäviä / luentoja, voisivat parantaa tiimin yhteishenkeä. Haastateltavien mukaan tiimihengen kohottamiseen tarvitaan myös muita keinoja. Vastaavanlaiset tehtävät ja luennot ovatkin toivottuja myös jatkossa. Yksi henkilö kokee ryhmätehtävien ja luennon auttaneen vuorovaikutuksessa ja yhteishengen luomisessa lähinnä hänen kotioloissaan.

Kokemukset tunneälypäiväkirjasta:

Yksi henkilö oli hieman hyödyntänyt tunneälypäiväkirjaa. Hänen mielestään tunneälypäiväkirja auttaa kiinnittämään huomiota tunteisiin, sekä pohtimaan omia tunteitaan, reaktioitaan, sekä mitkä seikat vaikuttavat varsinkin negatiivisiin tunnepurkauksiin. Muut henkilöt eivät olleet vielä hyödyntäneet tunneälypäiväkirjaa, osalla on kuitenkin tarkoituksena kokeilla sen hyödyntämistä.

Kommentit ryhmätehtävistä, luennoista ja tunneälypäiväkirjasta:

Ne olivat hyviä ja tarpeellisia kehittämään tunneälytaitoja.

Ryhmätehtävät ja luento olivat erinomaisia, ne herättivät keskustelua ja niissä oli pohdittavaa. Aihe herätti ajatuksia vielä tiimpäivän jälkeenkin. Kysymysten asettelussa oli myös onnistuttu hyvin. Tyyli toteuttaa luento oli hyvä. Luennon vetäjä otti tilan haltuunsa ja toi aihealueen mielenkiintoisella, herättävällä tavalla esiin. Hän oli myös aihepiirissä läsnä ja sai kuuntelijan oikeasti kuulemaan. Luennoitsija avasi aihealueita hyvin omakohtaisiin tilanteisiin peilaten ja kertoi mitä avaimia itse käyttää eri tunnetilanteissa. Luennoitsijalla on rento, lämminhenkinen, luontainen ja vakaa tyyli luennoida.

Tällaisista tehtävistä saa paljon irti, mikäli on avoin ja rehellinen itselleen tehtäviä toteutettaessa.

Aiheet olivat todella hyviä ja tehtävät mielenkiintoisia.

Aihe ja toteutus olivat hyviä, mutta en henkilökohtaisesti kokenut niitä tarpeellisiksi.

TIEDUSTELU MAHTAVA MINÄ –TUTKIMUKSEN LOMAKEKYSELYYN VASTANNEILLE

Osallistuit kesäkuussa toteutettuun Mahtava Minä –tutkimukseen, jossa käsiteltiin **tunnetaitoja, sosiaalisia taitoja, kyvykkyyttä ja motivaatiota työhön, sekä itsensä johtamisen taitoja**. Tämän jälkitiedustelun tarkoituksena on selvittää tutkimukseen osallistuneiden mielipiteitä, kuten aiheen tärkeyttä ja yleistä kiinnostusta aihetta kohtaan. Tavoitteena on myös luoda näkemys lomakekyselyn vaikutuksista tutkimukseen osallistuneiden ajatteluun ja toimintaan kyselytutkimuksen jälkeen.

Vastaajan taustatiedot: (Merkitse X oikean vaihtoehdon kohdalle)

Nainen _____ Mies _____

Vastaa seuraaviin kysymyksiin ympyröimällä mielestäsi sopivin vaihtoehto:
1=ei lainkaan / en lainkaan, 2=jonkin verran, 3=merkittävästi

Oliko lomakekyselyn aiheet tärkeitä itsesi näkökulmasta tarkasteltuna (mm. oman kehittymisesi, työhyvinvointisi tms. kannalta katsottuna)?

1 2 3

Oliko tutkimuksen aiheet mielestäsi tärkeitä työyhteisösi kehittämistä ajatellen?

1 2 3

Herättikö lomakekysely sinua pohtimaan tutkimuksessa käsiteltyjä aiheita syvällisemmin jällenpäin?

1 2 3

Heräsikö sinulla mielenkiinto kyseisiä aiheita kohtaan?

1 2 3

Oletko tietoisesti kehittänyt itsessäsi tutkimuksessa käsiteltyjä aihealueita kyselyn jälkeen?

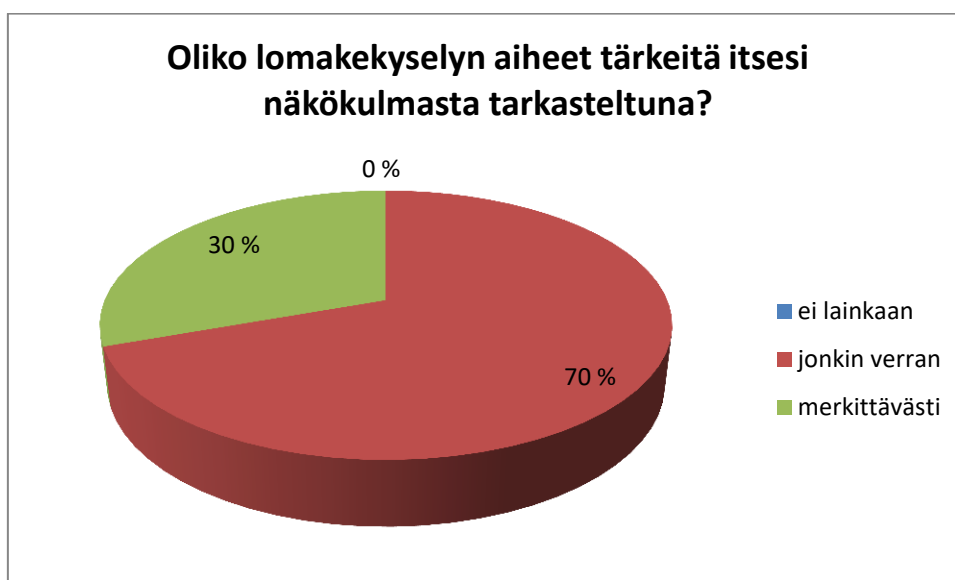
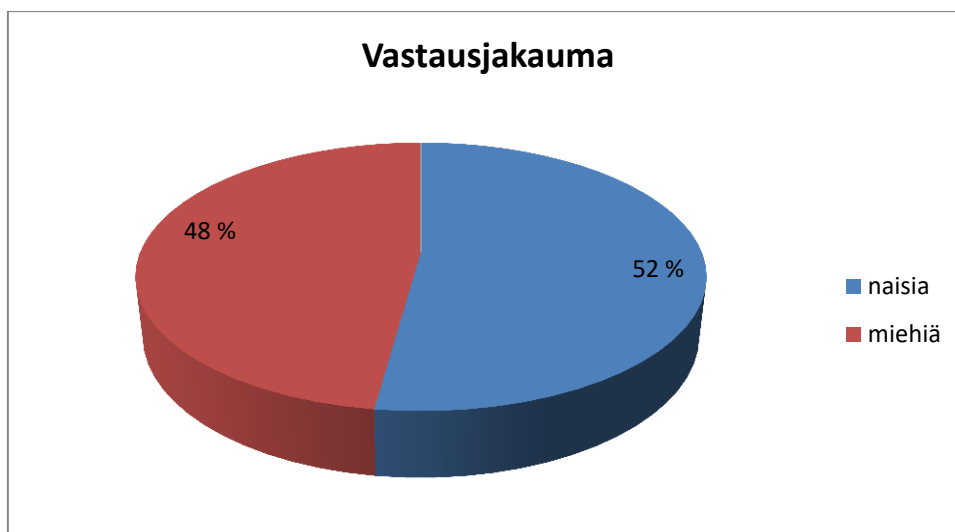
1 2 3

Oletko kiinnostunut kehittämään itseäsi Mahtavaksi Minäksi?

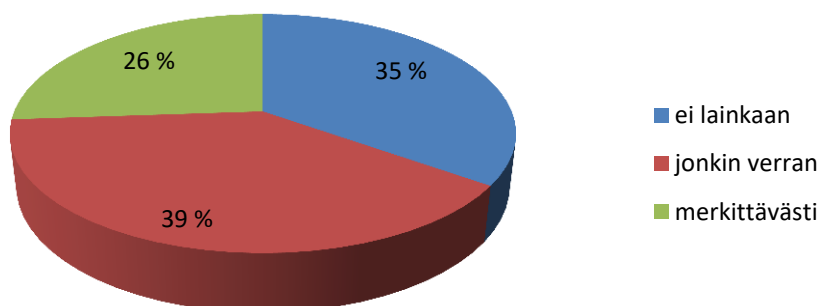
1 2 3

Näetkö tärkeänä, että työnantaja tukisi sinua kehittämään tutkimuksessa käsiteltyjen aihealueiden osalta?

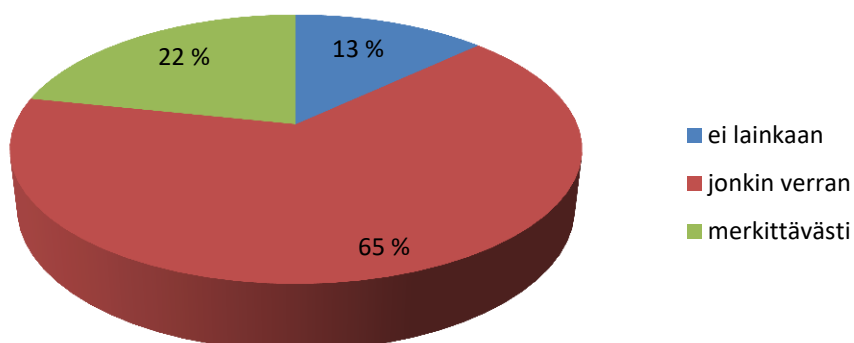
1 2 3

JÄLKITIEDUSTELUN VASTAUSTEN YHTEENVETO

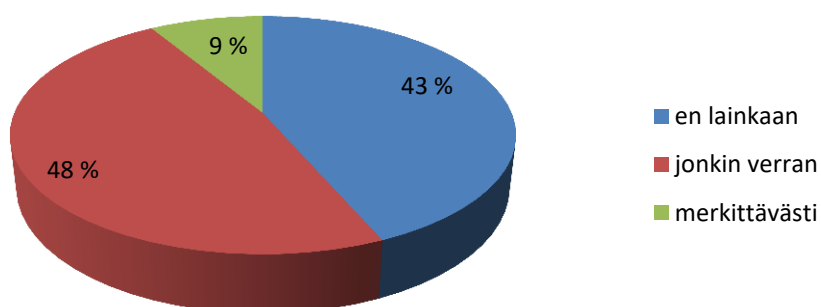
Herättikö lomakekysely sinua pohtimaan tutkimuksessa käsiteltyjä aiheita syvällisemmin jälkeenpäin?



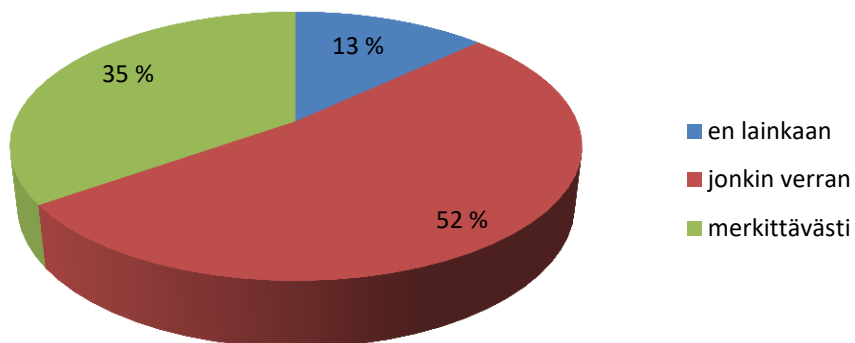
Heräsikö sinulla mielenkiinto kyseisiä aiheita kohtaan?



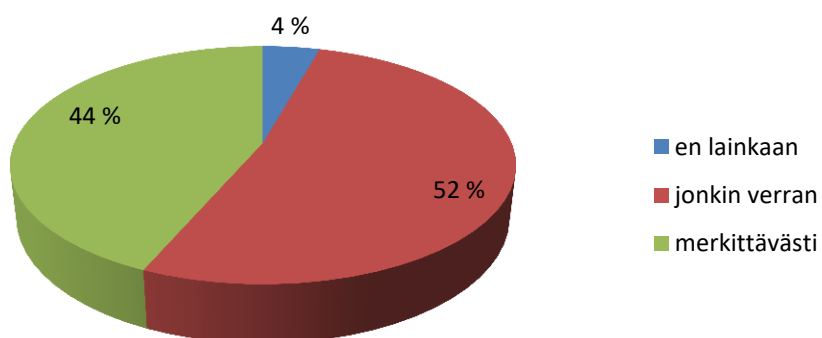
Oletko tietoisesti kehittänyt itsessäsi tutkimuksessa käsiteltyjä aihealueita kyselyn jälkeen?



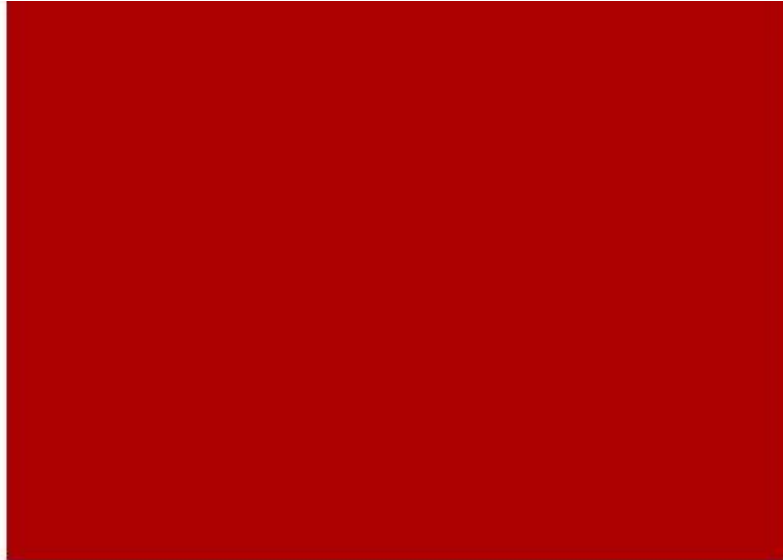
**Oletko kiinnostunut kehittämään itseäsi
Mahtavaksi Minäksi?**



**Näetkö tärkeänä, että työnantaja tukisi sinua
kehittymään tutkimuksessa käsiteltyjen
aihealueiden osalta?**



MAHTAVA MINÄ! –OPPAAN ETUKANSI



Mahtava Minä!

Itsensä johtaminen työssä



Päivi Toppila

MAHTAVA MINÄ! –OPPAAN ESIPUHE


 Esipuhe

Käsissäsi oleva opas auttaa sinua tuntemaan itseäsi ja kehittymään Mahtavaksi Minäksi. Mahtava Minä on tunneälykäs, kehittymishaluinen ja itseään johtava henkilö. Tällainen henkilö kykenee iloitsemaan ja olemaan onnellinen niin itsestään kuin tekemisestäänkin. Hän pystyy tuottamaan uusia ideoita ja oppimaan, sekä saavuttamaan toiminnallaan parhaita mahdollisia tuloksia. Nämä seikat vaikuttavat myös hyvinvointiin, lisäten sekä henkilön omaa että hänen ympäristönsäkin hyvinvointia. Edellä mainitut asiat ovat erittäin tärkeitä työelämässä, niin työntekijälle itselleen, kuin koko organisaatiollekin.

*Taito johtaa itseään on avain moniin mahdollisuuksiin;
onnellisuudelle, hyvinvoimille, innovaatioille ja tuloksellisuudelle.*

Itsensä tunteminen, sekä omien voimavarojen ja kyvykkyyden tunnistaminen luovat perustaa itsensä johtamiselle. Vasta kun olet tietoinen itsestäsi, omista tunteistasi, ajattelustasi ja toiminnastasi, kykenet kehittämään ja lopulta hallitsemaan näitä ominaisuuksia.

Opas toimii valmentajanasi ja tarjoaa sinulle työkaluja omien ajatusten ja tottumusten muokkaamisesta aina kykeneväisyyden ja voimavarojen lisäämiseen saakka. Oppaan avulla voit löytää itsestäsi myös kehittymisen ja oppimisen mestarin, sekä saada hyvät eväät työssäsi menestymiseen.

Mahtava Minä rakentuu sisältäsi, tähän tarvitset matkan itseesi. Ota siis ensimmäinen askel kohti tavoitettasi, pakkaa mukaasi vain ripaus rohkeutta ja aimo annos ennakkoluulottomuutta.

Tervetuloa matkalle

Mahtavaksi Minäksi!



ESIMERKKI MAHTAVA MINÄ! –OPPAAN SISÄLTÄMÄSTÄ TYÖKALUSTA

Laadi portaat itsensä johtamiselle

Määrittele millainen olet nyt, hyödynnä omien ominaisuuksien pohdinnassa oppaassa esiteltyjä tunneälykkyyden osa-alueita, sekä laatimaan vahvuuskarttaa.

Luo itsellesi kuva millainen haluat olla, sekä mitä haluat elämältäsi ja työltäsi. Määrittele tavoitteesi positiiviseen muotoon: "haluan...", vältä muotoa "en halua...". Aseta selkeä visio tulevaisuudelle; oma Mahtava Minäsi! Selvitä vielä itsellesi *miksi* haluat näitä asioita. Perustelusi auttavat sinua ymmärtämään nämä asiat todella tavoittelemisen arvoisiksi.

Nimeä jokainen seuraava porttas niillä osa-alueilla, joita haluat kehittää itsessäsi. Voit asettaa matkallesi niin monta porrasta kuin haluat tai koet tarvitsevasi.

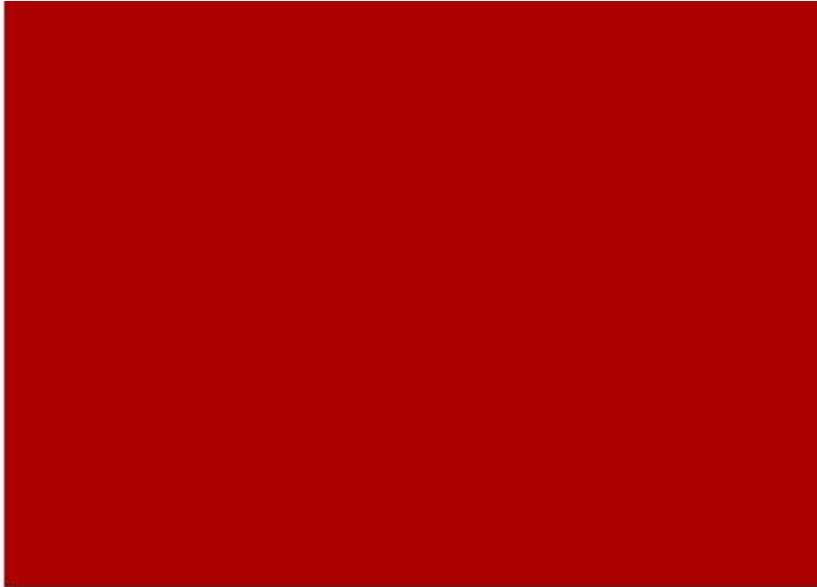
Valitse oppaasta jokaiselle portaalle itsellesi sopivat työkalut kyseisen osa-alueen kehittämiseksi. Pyri hyödyntämään menetelmiä monipuolisesti, jotta matkasi antaisi sinulle paljon uusia, erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä.



Mahtava Minä!

-portaavat

MAHTAVA MINÄ! –OPPAAN TAKAKANSI



*Niin kauas kuin haaveeni kantavat,
niin pitkälle kykenen kulkemaan.*

Olen Mahtava Minä!

