

## Ihmiskasvu myyntityössä

Iiro Hyvönen



<b>Tekijä(t)</b>	
Iiro Hyvönen	
<b>Koulutusohjelma</b>	
Myyntityön koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön otsikko</b>	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b>
Ihmiskasvu myyntityössä	35
<b>Opinnäytetyön otsikko englanniksi</b>	
Human growth in sales work	
<p>Ihmiskasvun ja itsensä johtamisen käsitteet ovat hyvin uusia, ne ovat nousseet kattavan tutkimuksen kohteeksi vasta viimeisen vuosisadan aikana. Itsensä johtaminen työelämässä on noussut ajankohtaiseksi aiheeksi; sen hyötynä on tehokas ja tietoinen toiminta organisaatiossa. Ihmisten ja maailman muuttuessa muuttuu myös tavat, joilla ihminen johtaa omaa elämäänsä ja millaisessa ympäristössä ihminen kasvaa.</p> <p>Ihmisen kasvuun ja itsensä johtamiseen liittyy hyvin paljon psykologisia, filosofisia, historiallisia ja henkisiä aspekteja. Saavuttaakseen parhaan mahdollisen ymmärryksen, on näitä asioita lähestyttävä valmiiksi olevan tiedon perusteella, jonka jälkeen pohdinnan kautta voidaan luoda laadullisia kehitys- ja jatkotutkimusehdotuksia.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten ihmiskasvu syntyy ja millaisia piirteitä se sisältää. Lisäksi työn tavoitteena on tutustua itsensä johtamiseen ja sen piirteisiin sekä keinoihin, joilla itsensä osaamista pystytään yksilötasolla kehittämään. Työssä verrataan teoreettisia käsitteitä myyntityön maailmaan ja näistä etsitään yhtenäisyyksiä ja tekijöitä, jotka sidostavat teorian ja myyntityön toisiinsa.</p> <p>Työ on rajattu käsittelemään valmiiksi olevassa olevaa tietoa liittyen ihmiskasvuun ja itsensä johtamiseen. Työssä keskitytään pääpainotteisesti laadukkaaseen kirjallisuuteen. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä toimii perinteinen kirjallisuuskatsaus, jossa tavoitteena on tunnistaa aihepiiriin liittyvää tietoa, esittää se helposti luettavana, arvioida sen luotettavuutta ja tulkita sitä asianmukaisesti. Yleismaailmallisen kuvan avaamisen lisäksi työssä tutkitaan kytköksiä käsitteiden ja myyntityön välillä.</p> <p>Työssä pyritään luomaan konkreettisia ohjeita itsensä kehittämiseen ja pohtimaan, miten näitä ohjeita voisi parhaiten hyödyntää. Konkreettiset ohjeet esitellään osittain teorian yhteenvedossa ja osittain pohdinnassa. Lopuksi työssä tarkastellaan tutkimustuloksen luotettavuutta sekä pohditaan prosessin onnistumista vaiheittain.</p>	
<b>Asiasanat</b>	
Henkinen kasvu, itsensä johtaminen, tietoisuus, myyntityö	

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tutkimus.....	2
1.2	Opinnäytetyön rakenne.....	2
2	Itsensä johtaminen .....	3
2.1	Tärkeys myyntityössä .....	4
2.2	Ydintaidot .....	6
2.2.1	Arvot.....	7
2.2.2	Elämäntavat.....	8
2.2.3	Keskittyminen, ylläpito ja kehittäminen .....	8
2.3	Tunneälykyys .....	9
2.4	Tietoisuus.....	12
2.4.1	Tietoinen läsnäolo .....	13
2.4.2	Tietoinen johtaminen .....	15
3	Ihmiskasvu.....	16
3.1	Ihmiskasvun ymmärtäminen.....	19
3.1.1	Tunteet.....	19
3.1.2	Ympäristö.....	21
3.2	Ihmiskasvu tieteissä ja historiassa .....	22
3.3	Ihmiskasvu ja myyntityö.....	24
4	Teorian yhteenveto.....	25
5	Pohdinta .....	27
5.1	Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset.....	30
5.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	31
5.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	31
	Lähteet .....	33

# 1 Johdanto

Myyntityötä kuvaillaan hyvin usein henkisesti raskaaksi työksi, kuormitus nousee korkealle tasolle ja työskentely on hektistä. Työpäivän jälkeen tuntuu, kuin seinät kaatuisivat päälle. Kahdeksan tunnin uurastuksen jälkeen vastassa on karu fakta: huomenna on tehtävä sama uudestaan.

Moni on elämänsä aikana kokenut raskaan työn todelliset vaikutukset. Pahimmillaan pitkäaikainen raskas työ voi johtaa loppuun palamiseen, eli ”burnouttiin”, joka voi monen osalta muuttua krooniseksi vaivaksi. Sängystä nouseminen hankaloituu, tekeminen ei ole enää mielekästä ja työnilo häviää. Myyntityössä tämä ilmiö on hyvinkin yleinen. Työn haastavuus ja hektisyys muodostavat kokonaisuuden, jonka hallitsemiseen vaaditaan asennetta ja luonteenlujuutta, joita voi olla vaikea tavoittaa.

Itsensä johtaminen on keino hyvinvointiin nykypäivän hektisessä työelämässä. Kyky johtaa toimintaansa niin, että osaa priorisoida, tutkia omaa mieltänsä ja aikatauluttaa päivittäiset toimensa johtaa onnelliseen ja menestyksekkääseen työskentelyyn. Ihmistuntemuksen tärkeys nousee samalla esiin. Kyky tunnistaa ympäröivien ihmisten tunnemaailmat antaa avaimet tunneälykkääseen ajatteluun. Tunteiden tunnistaminen itsestään on myös tärkeää. Jos ei osaa tulkita tunteiden merkitystä ja ajatuksia, joita ne herättävät, voi tämä johtaa väärinymmärryksiin ja ahdistuneisuuteen.

Itsensä johtaminen on ihmiskasvun vierellä vaikuttava tekijä. Kyky johtaa omaa toimintaa ja kehittää tätä jatkuvasti on osa ihmisenä kasvua, jota tapahtuu läpi elämän. Asennoituminen itsensä kehittämiseen on kuitenkin tärkeää, mikäli ei tietoisesti halua kehittyä, ei niin myöskään tapahdu. Työmaailman kehittyessä ja muuttuessa jatkuvasti, itsensä johtamisen taidot ovat nousseet yhä enemmän esiin.

Loppujen lopuksi itsensä johtaminen on osa elämänhallintaa, joka on mielenterveydellisesti elintärkeää jokaisen kannalta. Kompromissien tekeminen ja ongelmien käsittely ovat osa laadukasta elämänhallintaa. Vaikka monet ovat tietoisia siitä, mitä hyvä elämänhallinta on, niin silti monella toteutus on vajavaista, tai puuttuu jopa kokonaan.

Tässä opinnäytetyössä lähdetään tutkimaan, miten myyntityön, itsensä johtamisen ja ihmiskasvun maailmat sitoutuvat toisiinsa. Näiden maailmojen tunteminen on tärkeää oman hyvinvoinnin kannalta, oli sitten alalla tai ei. Sisäiset motivaatiotekijät ja intohimo

voidaan hyödyntää parhaimmillaan, kun itsensä johtamisen taidot johtavat laadukkaaseen ihmiskasvuun.

## 1.1 Tutkimus

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää olemassa olevan tiedon kautta ihmiskasvun, itsensä johtamisen ja myyntityön sidonnaisuuksia toisiinsa. Tutkimusmenetelmänä toimii perinteinen kirjallisuuskatsaus, jossa otetaan huomioon monet eri näkökulmat ja mahdolliset toiminta- ja lähestymistavat itsensä johtamiseen, ihmiskasvuun ja siihen, miten nämä vaikuttavat myyntityöhön. Tutkimuksessa perehdytään monitieteellisesti filosofiaan, psykologiaan, historiaan ja myyntityöhön. Kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus.

Opinnäytetyön teoreettinen osuus on rajattu kirjallisuuden kannalta alueisiin, jotka ovat tärkeimpiä itsensä johtamisen ja ihmiskasvun kannalta. Teoriaa kirjoittaessa lukijan on tarkoitus oppia lisää itsensä johtamisesta ja ihmisen kasvusta, jonka jälkeen kirjoittaja pystyy heijastamaan näitä omiin kokemuksiinsa ja pohtimaan aihetta syvällisesti tarjoten päteviä ajattelutapoja ja kehitysehdotuksia aiheeseen liittyen.

## 1.2 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö on jaettu neljään osaan ja se on toteutettu tutkimustyyppisen opinnäytetyön pohjalle. Se koostuu teoriaosuudesta, teorian yhteenvedosta, pohdintaosuudesta, jatkotutkimusehdotukset ja prosessin arviointi. Tietoperustassa on kaksi pääteemaa; itsensä johtaminen ja ihmiskasvu. Molempiin aihealueisiin perehdytään läheisesti tutkimalla olemassa olevaa kirjallisuutta ja tietoa, joiden perusteella teorian yhteenvedossa ja pohdinnassa tarjotaan lukijalle konkreettisia keinoja edistää omaa osaamistaan näillä aihealueilla.

Teoriaosuuden tarkoituksena on kehittää kirjoittajan ja lukijan tietämystä aihealueesta, jonka kautta konkreettisia apuvälineitä pystytään muodostamaan teorian yhteenvedossa ja pohdinnassa. Opinnäytetyön rakennetta kuvataan seuraavassa kuviossa.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

## 2 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on terminä monille tuttu, mutta käsitteenä uusi. Englannissa vastaava termi ”self-management” otettiin käyttöön 1980-luvulla. Tämä moniulotteinen ja monitieteellinen termi sisältää konkreettisen ja käytännöllisen lähestymistavan itsensä ohjaamiseen ja tapaan elää onnellista sekä täysipainoista elämää. Itsensä johtaminen sisältää muun muassa stoalasta filosofiaa, jossa opitaan elämänhallinnan opeista. Myös nykypsykologiasta ihmisen olemus ja tietoisuus sisältyvät tähän käsitteeseen (Sydänmaanlakka 2006, 28).

Itsensä johtamiseen kuuluu monia ydintaitoja, jotka yksilön tulee hallita. Nämä ydintaidot asettavat peruspilarit toiminnalle (Ristikangas & Grünbaum, 2016, 131). Näiden ydintaitojen hallitsemisen lisäksi tärkeää on muistaa työskennellä itsensä johtamisen parissa tietoisesti. Tietoisuus on vertainnollisesti sinun itsesi toimitusjohtaja, joka ohjaa toimintaa ja päätöksiäsi (Sydänmaanlakka 2006, 28).

Tieteellisesti puhuttaessa itsensä johtaminen on henkilöön kohdistuva vaikuttamisprosessi, jossa muodostuu itseohjautuvuutta ja itsemotivaatiota suoriutumista varten. Filosofissa itsensä johtaminen yhdistetään hyvin usein stoalaisuuteen. Stoalaisia filosofiota olivat muun muassa Sokrates ja Zenon. Nämä filosofit perustivat maailman- ja elämäkatsomuksensa siihen, että hyve on onnellisuutta varten vaadittava välttämätön ja riittävä ehto. Hyve voidaan tässä filosofissa jakaa neljään luokkaan: kohtuullisuus, oikeudenmukaisuus, järkevyyden ja urhoollisuus (Sydänmaanlakka 2006, 35, 47, 48).

Tämä kaikki sitoutuu loppujen lopuksi nykypsykologiaan, tarkemmin ottaen tietoisuuteen itsestä ja itsensä johtamisesta. Tietoisuus omista tunteista ja niiden käsittelemisen taito ovat erittäin tärkeitä tasapainoisen elämän ohjaamisessa. Omat uskomukset ja tunteemme ovat hyvin usein ne kaksi tekijää, jotka rajaavat toimintaamme ja luovat negatiivisuutta epäonnistumisen sattuessa (Virolainen 2017, 50).

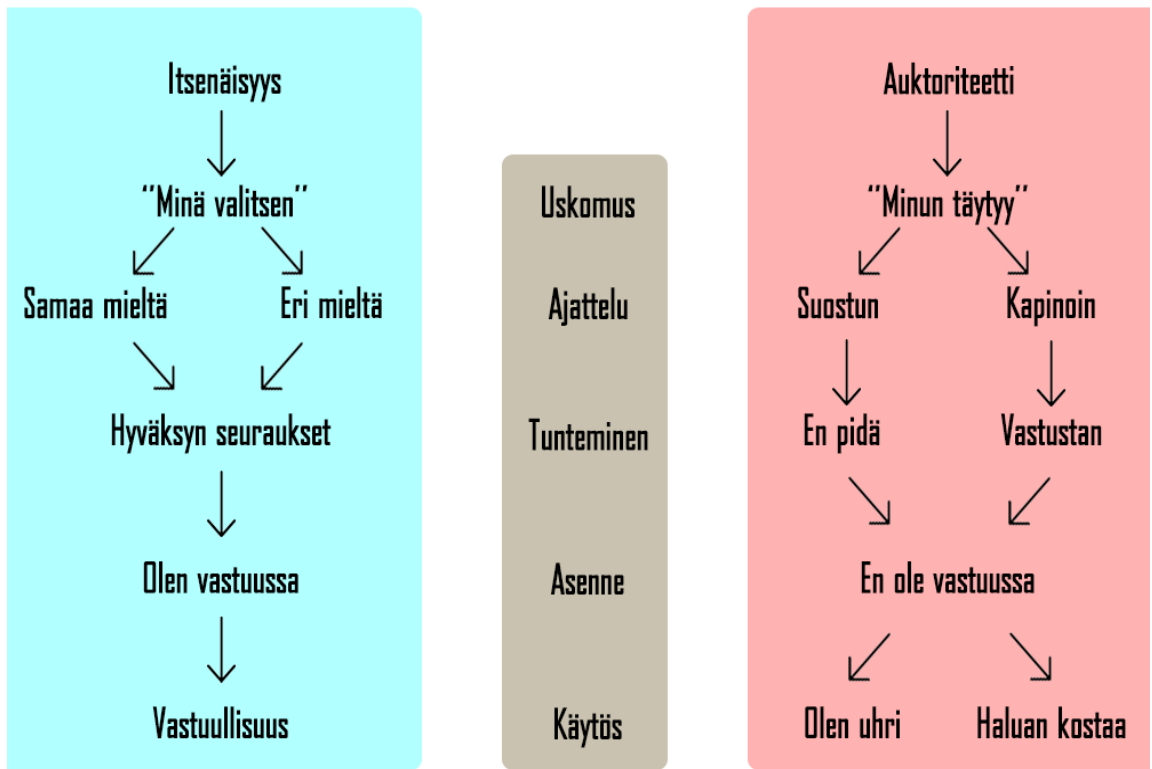
Itsensä johtaminen on sisällöltään niin monimuotoinen ja -ulotteinen, että sille vaaditaan jopa omaa tiedekuntaansa (Sydänmaanlakka 2006, 28). Itsensä johtamista kuvaillaan tarpeelliseksi taidoksi (Ristikangas ja Grünbaum 2016, 131), jonka kautta elämään syntyy harmoniaa ja tasapainoa (Virolainen 2017, 48)

## 2.1 Tärkeys myyntityössä

Myyntityössä johtaminen on olennainen osa yrityksen liiketoimintaa. Esimiehen johtamistyyli ja toimintatavat heijastuvat koko yrityksessä, mutta ennen kaikkea tärkeässä asemassa on työntekijöiden itsensä johtamisen taito. Johdetuksi tuleminen ja johtaminen ovat kaksi eri asiaa, mutta itsensä johtaminen ei poistu kummassakaan tilanteessa. Taito motivoida itsensä tekemään päätöksiä ja johtamaan omaa toimintaansa on tärkeä osa myyntityössä.

Myyntityössä on ylä- ja alamäkiä. Meidän on helppo vaikuttaa itsevarmoilta hyvien aikojen koittaessa, mutta alamäet ja huonot ajat ovat paljastavia tekijöitä voiman ja sitkeyden suhteen. Itsensä johtamisen kannalta tärkeintä myyntityössä on tahdonvoima, halu kehittää itseään ja muita ympärillä olevia (Ristikangas & Grünbaum 2016, 134). Vaikeiden aikojen koittaessa on esitettävä itselleen kysymyksiä ja luotava polku onnistumista kohti, oli sitten esimies tai alainen. Joitakin kysymyksiä, joita voi itselleen esittää ovat esimerkiksi ”luotanko itseeni ja työhöni?”, ”olenko johdonmukainen?”, ”uskallanko tehdä asiat omalla tavallani?” tai ”leimaanko muita?” (Rubanovitch & Aalto 2008, 21).

Kaikki myyntityössä työskennelleet ovat olleet tilanteessa, jossa vaaditaan vastuuta ja päätöksentekoa. Tässä tilanteessa on monia eri lähestymistapoja, mutta kaksi yleistä tapaa, joista keskustellaan myös motivaatio- ja sosiaalipsykologian piireissä, ovat itse- ja ulkoahjautuva toimintatapa. Itseohjautuva tapa osoittaa yksilössä vastuullisuutta hänen tekemiinsä, kun taas ulkoahjautuvuus osoittaa työntekijässä useimmissa tapauksissa vastuuttomuutta. Ulkoahjautuva henkilö asettaa hyvin usein vastuun päätöksentekijän kontolle, jolloin negatiivinen lopputulos aiheuttaa ristiriitaa ja närkästystä työntekijässä. (Ristikangas & Grünbaum 2016, 138, 139).



Kuvio 2. Itseohjautuvuuden ja ulkoahjautuvuuden eroavaisuudet (Ristikangas & Grünbaum 2016, 138)

Eroavaisuuksia näissä kahdessa ohjautuvuustavoissa on joka tilanteessa. Itsenäinen työskentely ja vastuun ottaminen on huomattavasti paljon edullisempaa ja mieluisempaa. On kuitenkin muistettava, että oman elämän tapahtumia ei aina pääse ohjaamaan tai valitsemaan. Mikäli joutuu tilanteeseen, jossa auktoriteetti asettaa sinut ulkoahjaavaisuuteen, tilanteessa ratkaisee se, miten suhtaudut asiaan. Aiemmin mainittu tahdonvoima nousee tässä hyvinkin paljon esille. Tahto tehdä hyvää ja ottaa vastuuta ovat ratkaisevia tekijöitä onnellisuutta ja tasapainoisuutta kohti (Ristikangas & Grünbaum 2016, 139).

Oleellisimpia itsensä johtamisen taitoja myyntityössä ovat juurikin ydintaidot, joita hyödyntämällä voi ottaa tiukan otteen johtamisesta omaan elämäänsä. Esimiehen asemassa delegointi, tehtävien ja resurssien jakaminen ja kuunteleminen nousevat tärkeään rooliin. Näihin kaikkiin vaaditaan kykyä ohjata omaa toimintaansa samalla, kun ohjaat alaisiasi. Hyvällä omatunnolla toimiva esimies kykenee tekemään järkeviä päätöksiä, jotka ovat koko yritykselle hyödyllisiä (Rubanovitch & Aalto 2008, 27). Alaisen asemassa tärkeintä on muistaa olla valmiina ottamaan vastuuta ja olemaan kiinnostunut työstä ja muista ihmisistä. Yhteinen päämäärä on yrityksen hyvä ja yhdessä onnistuminen. Suuntaamalla tarkkaavaisuuden muihin, kehittyy samalla tunneälykyys ja kykyä toimia yhteistyössä muiden kanssa (Ristikangas & Grünbaum 2016, 143).



Parhaimmillaan yrityksessä vallitsee harmonia, jossa alaiset haluavat työskennellä esimiehen kanssa, eivätkä hänelle. Esimiehen omakuva ja sen realismi kantavat pitkälle tämän asian suhteen (Rubanovitch & Aalto 2008, 27). Alaisten kohdalla toimivuutta varten tärkeää on asennoituminen. Halu toimia yhdessä ja innolla tuovat työpaikalle avoimuutta ja selkeyttä (Ristikangas & Grünbaum 2016, 139).

## 2.2 Ydintaidot

Itsensä johtamisen ydintaidot ovat taitoja, jotka hallitsemalla pystyy johtamaan elämää tasapainoisesti eteenpäin. Ydintaitojen hallinta on taito, joka auttaa meitä parantamaan psykologista pääomaamme ja tämän kautta tuotteliaisuuttamme (Rauhala, Leppänen, Heikkilä, 2013, 22). Psykologisen pääomaan kuuluu monet ulottuvuudet, jotka Rauhalan, Leppäsen ja Heikkilän (2013, 26) mukaan koostuvat toivosta, optimismista, sinnikkyudesta ja itseluottamuksesta (lyh. **TOSI**).

Nämä ulottuvuudet ovat erittäin monimuotoisia. Psykologista pääomaa yrityksissä on tutkittu runsaasti ja on huomattu, että sen kasvu todella näkyy tuottoisimpina tuloksina (Rauhala ym. 2013, 36). Psykologinen pääoma on suuntaa näyttävä tekijä, joka auttaa sinua kohdistamaan energiasi oikeisiin asioihin. Sen tavoitteena on palvella elämän niin sanottuja oikeita tavoitteita (Ristikangas & Grünbaum, 2016, 131).

Ira Langen (2019, 165) mukaan löytääkseen kasvusuunnan johtajuudelle on seuraavilla ydintaitoalueilla kehitettävä osaamistaan:

- Ihmisenä kasvu
- Itsereflektio ja tietoisuus
- Kohti meneminen ja avautuminen
- Epävarmuuden lepääminen ja läsnäolo
- Luottamukseen perustuva toiminta ja läpimeno

Itsereflektiolla ja tietoisuudella tarkoitetaan kykyä tunnistaa omat tunteensa, ajatuksensa ja näistä aiheutuvat reaktiot. Oma kokemushistoriamme, persoonamme ja perustarpeemme ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat meissä reaktiot erilaisiin tilanteisiin. Näiden asioiden aito ymmärrys on työväline, jonka avulla kykenemme johtamaan jokapäiväistä toimintaamme onnistuneesti. Kohti meneminen ja avautuminen tarkoittaa itsensä esille asettamista sosiaalisessa kontekstissa. Yleisessä maailmankuvassa tämä on haastavaa, sillä itsensä esille asettaminen luo samalla mahdollisuuden haavoittuvaisuudelle. Tilanteiden kohtaaminen ja kohti meneminen ovat kuitenkin tekijöitä,

jotka luovat kantavaa voimaa jokapäiväiseen tekemiseen. Kohtaamalla pelot ja asettamalla tunteet avoimesti esille, syntyy samalla mahdollisuus kehittyä ihmisenä. Epävarmuuden lepääminen ja läsnäolo tarkoittaa omien pelkojen voittamista, jossa paniikin sijaan kykenee tekemään viisaita ja loogisia valintoja haastavissakin tilanteissa. Luottamukseen perustuva toiminta ja läpimeno kuvastaa uskoa, että parhaaseen on pyritty. Lyhykäisyydessään se on tunnetaidokasta toimintaa, jossa on kykeneväinen hyväksymään tilanteen kuin tilanteen samalla luottaen omaan ja muiden toimintaan (Lange, 2019, 166-167).

### 2.2.1 Arvot

Arvotietoisuus on jokaisen ihmisen kannalta tärkeä perustaito omassa elämässä. Mitkä asiat ovat arvokkaita? Ovatko arvot loogiset? Miten muiden arvoja tulee ymmärtää? Arvot ovat ohjaavia tunteita ja ajatuksia. Ne ovat myös kytköksissä tarpeisiin; omalla tavallaan ne luovat elämään syvempää tarkoitusta ja merkitystä (Sydänmaanlakka, 2006, 207).

Arvoja voi olla henkilöllä sisäisten lisäksi ulkoisia. Esimerkiksi yrityksellä, jossa työskentelee voi olla tiettyjä arvoja, joita yritys odottaa työntekijöidensä noudattavan. Henkilökohtaisten arvojen eteen ihminen on yleisesti ottaen valmiimpi tekemään enemmän työtä (Rauhala ym. 2013, 32).

Arvot syntyvät ihmisen periaatteista, joista yleisimmät lähes joka kulttuurissa ja uskonnossa Donald E. Brownin (1991) mukaan ovat seuraavat:

- Itsekunnioitus
- Nöyryys
- Sitoutuminen johonkin suurempaan
- Toisten kunnioittaminen
- Ympäristöstä ja muista huolehtiminen

Jaana Kauppinen (2017) kirjoittaa artikkelissaan seuraavalla tavalla:

*”Arvotietoisuus on keskeinen vastavoima uupumiselle. Hyökkäykset ja turhautumiset on helpompi kestää, kun jokaisella työyhteisön jäsenellä on suojakilpenään kirkas näkemys siitä, miksi teemme tätä työtä ja miksi teemme sitä juuri tällä tavalla.”*

Omien arvojen löytäminen on avain tyyneyteen ja loogiseen ajatteluun. Vapaan tahdon kautta voi elämässä valita, mistä asioista pitää kiinni, mitä pitää tärkeänä ja mitä ihailtavana. Arvotietoisuus on tekijä, joka auttaa kokemaan rauhaa (Holiday 2019, 87).

## **2.2.2 Elämäntavat**

Elämäntavat ovat suorassa yhteydessä ihmisen henkiseen ja fyysiseen kuntoon. Pitämällä elämäntavat huipputasolla, kykenee elämään henkisellä ja fyysisellä tasolla onnellista elämää. Teoriassa nämä asiat ovat kaikille nuoruudesta pitäen itsestään selviä, mutta käytännön toteutus jää monelta meistä uupumaan. Monille meistä suurin haaste on muuttaa tieto käytännön tekemiseksi. Elämäntapoihin kuuluu ruokailutavat, riittävä uni, liikkuminen ja kyky hallita elämän eri aspekteja, kuten aikataulutusta. Myös rentoutuminen ja stressin välttäminen ovat elämäntapoihin kuuluvia taitoja (Sydänmaanlakka 2006, 97-124).

Elämäntavat voi verrannollisesti kuvata esimerkiksi yrityksen resursseihin. Resurssien käyttäminen ja panostaminen tiettyyn kohteeseen parantaa yrityksen suorituskykyä oikein tehtynä. Mikäli virheitä ilmenee, muutoksia tehdään tämän mukaan. Ihmiset voivat tehdä samanlaisia "sijoituksia" omaan elämäänsä. Kuntotestissä saatua tulosta voidaan hyödyntää vaikkapa treenin lisäämiseksi. Hyväkuntoinen voi taas miettiä, haluaako käyttää resurssejansa, tässä tilanteessa aikaansa, johonkin muuhun (Rauhala ym. 2013, 14).

Elämäntapoihin liittyen hyvä ympäristö, kuten perhe ja ystävät, luovat jalustan hyvälle elämäntavoille. Hyvin toimiva perhe-elämä ja muu sosiaalinen elämä antavat työkalut työskentelylle ja ne antavat jatkuvaa taustatukea, josta voi hakea voimaa haastaviin tilanteisiin. Työelämään pitää panostaa, mutta työlleen ei saa myöskään heittäytyä niin syvästi, että perhe jää toiselle sijalle. Perhe on tunteiden tyyssija, jossa voi työstää rakkaidensa kanssa tunteitaan, niin hyvässä kuin pahassa (Juuti, Vuorela 2015, 268-275).

## **2.2.3 Keskittyminen, ylläpito ja kehittäminen**

Itsensä johtamista tulee pitää jatkuvana prosessina. Tässä prosessissa opitaan ja uudistetaan itseään jatkuvasti tavoitellessa hyvää elämää. Keskittyminen ja kehittäminen sekä näiden ylläpitäminen ovat usein haastavimpia alueita, joihin törmätessä moni meistä saattaa helposti luovuttaa. Keskittyminen siihen, mitä haluaa kehittää ja ylläpitää on energiaa vievä tehtävä. Prosessi asettaa henkilön tutustumaan itseensä sisältäpäin, joka on monelle mukavuusalueelta poistumista. Erityisesti itsensä kehittäminen vaatii henkilöltä

sisäistä reflektointia ja omien arvojen ja käsitysten tutkimista (Sydänmaanlakka 2006, 283-284).

Keskittyminen on tietoisuutta vaativa toimi. Keskittyessä johonkin asiaan, tulee olla tietoinen, onko kyseinen asia huomion, ajan ja energian arvoista. Keskittymisestä puhuttaessa voidaan tähän yhdistää termi tarkkaavaisuus, tarkkaavaisuuden avulla henkilö kykenee erottamaan asiat, joihin keskittyminen kannattaa kohdistaa.

Tarkkaavaisuus voidaan ottaa tarkasteluun psyykkisellä puolella ja se on vahvistettavissa olevissa osa olemustamme. Keskittyessä tekemiseen, oli se sitten omaa tai muiden, pystymme kehittämään tätä osa-aluetta itsessämme (Ristikangas & Grünbaum 2016, 140-141).

Omien elämäntapojen ylläpitäminen on aikaa ja energiaa vievää. Opimme hyvin nuorena syntyperästämme riippuen, millainen elämäntapa on kulttuurissamme arvostettavaa ja onnellisen elämän kannalta kannattavaa. Opittuamme arvoista ja tavoista toteuttaa näitä, lähdemme kehittämään taitojamme tämän perusteella. Näitä arvoja ja tapoja voivat olla esimerkiksi sosiaalinen käyttäytymisemme ja itsestään huolehtiminen. Kehittyminen on jatkuva toimi. Kehittyessämme opimme samalla ylläpitämään aiemmin opittuja taitoja.

Kehittyminen tapahtuu virheiden ja tekemisen kautta. Alkuun tekeminen on haastavaa ja saattaa tuntua hölmöltä, mutta toistojen jälkeen ja ajan kuluessa jokainen meistä on kykeneväinen oppimaan ja kehittymään. Toivo, optimismi, sinnikkyys ja itseluottamus ovat avaintekijöitä ihmisen kehitykseen. Ilman toivoa ja optimismia ei usko mahdollisuuteen kehittyä, ilman sinnikkyyttä luovuttaa heti ensimmäisen esteen ilmaantuessa ja ilman itseluottamusta estää oman kehityksen. Kehittyminen on uskallusta vaativa toimi, johon jokainen on kykeneväinen.

### **2.3 Tunneälykyys**

Tunneälykyys on jokaisesta löytyvä ominaisuus, joka on samalla tavalla kehitettävissä kuin mikä muukin tahansa taito. Oman tai yrityksen näkemyksen toteuttamiseksi tunteet ovat osa-alue, jota tulee hallita. Tunteet ovat tekijöitä, jotka motivoivat meitä tekemään asioita, ne ohjaavat toimintaamme ja vaikuttavat siihen, miten käyttäydymme muita kohtaan. Tunnesiteet eri ihmisiin muodostuvat ajan kuluessa, esimerkiksi yhdessä työskennellessä, tai uuteen ihmiseen tutustuttaessa. Tunnesiteiden muodostamiseksi yksilön oman tunne-elämän on oltava vapaata, tarkoittaen vapautta esimerkiksi syällisyydestä, katkeruudesta, vihasta ja hyökkäävyydestä. Omien tunteiden tunnistaminen on itseluottamusta vaativa tehtävä (Chopra 2011, 40).

Tunteet itsessään on tietynlainen elämys. Tunteiden ilmaiseminen ja hallitseminen on taitoa vaativa toimi; tunneälykkään henkilön merkkejä. Tunteilla on erittäin paljon tarjottavaa, mutta niistä aiheutuvat ristiriidat ja konfliktit voivat myös tulla hyvin usein häiritsemään. Arvot syntyvät tunteiden kautta, mielen toiminta ohjautuu tunteiden mukaan ja keho liikkuu tunteiden vallassa. Mikäli henkilö ei ole kykeneväinen hallitsemaan tunteitaan, ei hän tällöin kykene hallitsemaan myöskään itseään-(Sydänmaanlakka 2006, 173-175).

Mitä siis tapahtuu, kun annamme tunteiden ottaa vallan? Tunteiden vallassa käytös muuttuu, ego tulee peliin mukaan ja alkaa pyörittämään oravanpyörää, jossa ihminen ei tunne saavansa tarpeeksi. Ego on mielenkiintoinen osa jokaista meistä, epäterveellinen näkemys omasta tärkeydestämme. Ylimielisyyttä, itsekeskeistä kunnianhimoa, joka haluaa tahtonsa läpi yli kaiken muun. Ego kertoo meille, että olemme parempia, mitä oikeasti olemme. Sen mukaan ansaitsemme enemmän, mitä saamme ja meidän tulee olla ohjaamassa toimintaa. Marina Abramović, performanssinäyttelijä, kuvaa asiaa seuraavalla tavalla: ”kun alat uskomaan omaan suuruuteesi, tapat aktiivisuutesi” (Holiday 2016, 25-28).

Työelämässä kukaan ei halua kertoa johtajalle, jos hän on heidän mielestään väärässä. Ohjautuvuutemme perustuu hyvin usein egon ja tunneälykkyyden välille. Tohtori Daniel Golemanin tutkimuksessa (1995, Teoksessa Shirvani 2014, luku *Introduction The Eight Ego Traps*) tunnistettiin tunneälykkyyden tärkeys johtajuudessa ja liiketoiminnassa. Tämä tutkimus osoitti, että tunneälykkyydestä huolta pitävät yritykset suoriutuivat paremmin, kuin ne yritykset, jotka eivät kiinnittäneet tähän huomiota. Tunneälykkyyden kautta ohjautuvat henkilöt kykenevät lukemaan taidokkaammin tilannetta, vastaamaan haastaviin tilanteisiin paremmin ja ymmärtämään muiden tunteita syvällisemmin. Egon kautta ohjautuvat henkilöt ajattelevat hyvin usein itsekkäästi sitä, mikä heidän itsensä kohdallaan olisi parasta. Tietyissä tilanteissa itsekäs ajattelutapa on hyvästä, mutta liikaa egon kautta ohjautuvat henkilöt sortuvat lähes aina negatiiviseen ajattelutapaan (Shirvani 2014, luku *Introduction The Eight Ego Traps*).

Non-EGO-driven PEOPLE	EGO-driven PEOPLE
Have a sense of gratitude	Have a sense of entitlement
Compliment	Criticize
Give other people credit for their victories	Take all the credit for their victories
Accept responsibility for their failures	Blame other for their failures
Read everyday	Watch TV everyday
Keep a journal	Say they keep a journal, but really don't
Talk about ideas	Fear change
Want others to succeed	Think they know it all
Share information and data	Fly by their seat of their pants
Keep a "to-be" list	Operate from transactional perspective
Set goals and develop life plans	Talk about people
Exude joy	Secretly hope others fail
Embrace change	Hoard information and data
Continuously learn	Exude anger
Operate from transformational perspective	Don't know what they want to be
Keep a "to-do/project" list	Never set goals

Kuvio 3. Menestysindikaattori (Tribby, 2013.)

Tunneälykkyyteen liittyy paljon persoonallisuuspsykologiaa. Persoonamme on ajatuksista, tunteista ja käyttäytymisestä koostuva sisäinen voima, joka muodostuu vuosien mittaan ympäristömme ja omien toimiemme mukaan (Metsäpelto & Feldt 2009, 18-20).  
 Persoonallisuus on jokaiselle meistä tärkeä, sen hajoaminen voi johtaa vakaviin oireisiin, jopa psykoosiin. Persoonallisuus on samalla tapaa osa meitä, kuin esimerkiksi lihakset. Kehittämällä persoonallisuuttamme omatoimisesti ja vapaatahtoisesti saamme parhaan hyödyn irti. Pitkään hautuneiden vaivojen hoitaminen on kuitenkin työlästä, jopa terapiaa vaativaa. Nuoruudessa ihmisten on helppo päästä suoraan asiaan ja kipupisteet menneisyydestä eivät ole kasvaneet vielä niin isoiksi, etteikö niitä voisi käsitellä (Mattila 2014, 171).

Yleensä kannustetaan rohkeuteen, kykyyn olla oma itsensä ja varma tekemisistään. On kuitenkin muistettava, että erilaiset tunteet itsessään eivät välttämättä näy ulospäinsuuntautumisena tai sellaisena, mihin meitä joskus kannustetaan. Aitoutta on jännitys, epävarmuus, hämmentyminen ja loukkaantuminen. Kyky hyväksyä nämä tunteet on osa tunneälykkyyttä ja todellista aitoutta, jota tulisi etsiä itsestään (Mattila 2014, 182).

## 2.4 Tietoisuus

Tietoisuus on tunneälykkyyden ohella hyvin mielenkiintoinen osa meitä. Sitä voisi pitää ikään kuin tunneälykkyyden isoveljenä. Tietoisuus itsestämme ja ympäröivästä maailmasta alkaa kehittyä heti syntymästä asti ja jo hyvin nuorella iällä meistä tulee tietoisia itsestämme, omista tunteistamme, yhteiskunnan toiminnasta, muista ihmisistä ja heidän tunteistaan.

Tietoisuuden kehityksessä on tiettyjä vaihteita, joita jokaisen meistä tulee käydä läpi, siirrymme niin sanotusti tasolta toiselle ja ymmärrämme asioita paremmin tietoisuutemme kehittyessä. Vauvaiässä ymmärrämme, keitä vanhempamme ovat ja tiedämme tarvitsevamme ruokaa. Nuoruusiällä opimme pitämään itsestämme huolta ja tunneälykkyytymme alkaa kehittyä sosiaalisten toimenpiteiden määrän kasvaessa. Aikuisiällä jatkamme tietoisuutemme kehittämistä suurimmalta osalta omatoimisesti esimerkiksi jatkokoulutuksella. Tietoisuuden tasoja ei tule kuitenkaan nähdä portaina, joita pitkin voidaan päästä eteenpäin vain tietyillä toimilla. Tietoisuuden tasot ovat enemmän aaltomaisia tasoja, jotka kehittyvät keskenään ja toimivat yhdessä (Mikkilä 2012, 68).

Tietoisuus on ollut olemassa ihmisellä pitkään nykyisellä tasollaan, mutta käsitteenä varsin nuori. Tietoisuus filosofiana taas tuhansia vuosia vanha. Ensimmäisen kerran käsitettä ”tietoisuus” käytti ranskalainen filosofi René Descartes, jonka kuuluisa sanonta oli ”ajattelen, siis olen” (Garber 1998, 2003). Filosofian saralta tietoisuudesta on kirjoittanut esimerkiksi Platon, joka kertoi Sokrateen elämästä ja hänen keskusteluitansa antiikin Kreikan filosofien kanssa. Yksi kuuluisimmista Platonin vertauskuvista on luolavertaus, joka kertoo tietoisuudesta.

Platonin vertauksessa joukko ihmisiä on vangittu luolaan nuoruudesta pitäen. Heidät on kahlittu katsomaan luolan takaseinää tulen palaessa heidän takanaan. Tulen toimesta takaseinään muodostuu ohi kävelevien ihmisten ja eläinten varjoja (Platon, Valtio, Kirja VII, 514a-515a). Nämä varjot ovat näiden vankien todellisuus, he oppivat ymmärtämään varjot tietyllä tavalla ja tuntemaan näistä tietyt äänet, liikkeet ja kuviot. Platon (515c-515d)

jatkaa kuvailemalla, mitä tapahtuu, kun vangit päästetään vapaaksi kahleistaan ja heidät viedään luolasta ulos. Vangille ennen todellisuutta olleet varjot ovat olleetkin vain harhaa. Nyt hän kohtaa epätodellisen oloisia eläimiä, kasveja ja ihmisiä, joita hän ei olisi osannut kuvitellakaan. Tiivistyksenä Platon (518a) kertoo seuraavasti:

*”Järkevä ihminen muistaa, että silmien häiriötiloja on kahdenlaisia, kahdesta eri syystä johtuvia: joko siitä, että siirrytään valosta pimeyteen tai päinvastoin.”*

Tarkoituksena Platonin vertauksessa on se, että emme ole valmiita aina tapaamaan uutta todellisuutta elettyämme aina omissa, tutuissa oloissamme. Tietoisuutemme kehittyy ympäristömme perusteella, jossa kasvamme. Oppiessamme uutta, siirrymme valoisampaa päin. Joissain tilanteissa saatamme sokaistua oppimastamme ja hämmentyä perin pohjin, kun taas välillä emme välttämättä näe todellisuutta tarkastellessamme pimeää. Pimeään voidaan lukea epäoikeudenmukaisuus, orjuus tai kehitysvaltioiden heikot olot. Valoisuuteen taas oikeudenmukaisuus ja epätsekkyyks.

Tietoisuutemme on kuva itsestä ja arvoistamme. Ihmisen ”minä” sisältää kolme tekijää: *minä, yliminä ja viettipohja*. *Minä* sisältää normaalin tietoisuutemme. Kuka olen, mitä teen, millainen olen. *Yliminä* on arvojen vartija, se ohjaa arvojamme, osaa tietoisesti ja osaa tiedostamattomasti. *Viettipohja* ohjaa toimintaamme nimensä mukaisesti viettien pohjalta. Vietteihin on sisällytetty yleisesti *sukupuolivietti, aggressiovietti ja itsesäilytysvietti*. Vietteihin liittyvät energiat ovat elämäämme ohjaavia. Näihin sisältyy Sydänmaanlakan mukaan (2006, 58-60):

- Fyysinen energia (keho)
- Psykkinen energia (mieli)
- Emotionaalinen energia (tunteet)
- Henkinen energia (arvot)

#### **2.4.1 Tietoinen läsnäolo**

*Tietoinen läsnäolo* tarkoittaa kykyämme olla läsnä tilanteessa, eräänlainen olemisen tapa. Tietoisesta läsnäolon avulla kykenemme elämään elämää, jossa johdamme omaa toimintaamme ja suuntaamme, samalla arvostaen muita ja toimien heidän kanssaan. Tietoinen läsnäolo, aivan kuten muutkin itsensä johtamisen osa-alueet, on kehitettävissä harjoitteilla ja omalla toiminnalla. Mieltä, kehoa ja elämää tarkkailemalla pääsee hyvään alkuun. Tietoisesta läsnäolon tavoitteena tulisi olla päättäväisyys ja aitous itsessä. Vaikeiden ja hektisten aikojen koittaessa pystyy tietoisella läsnäololla pääsemään



rauhallisesti näistä läpi. Tietoinen läsnäolo lähtee itsestä, eli tietoisuuden *minä*-osiosta. Harjoitteilla, kuten meditaatiolla pystyt opettamaan myötätuntoa itseäsi kohtaan ja jättämään arvostelut taaksesi (Williams & Penman 2017, 9-17).

Ajatus- ja käyttäytymismallimme ovat osa arkipäiväistä elämäämme, elämme niiden mukaan joko tietoisesti tai tiedostamattomasti. Näistä malleista ja tavoista nousee hyvin usein haluttomasti itsekritiikkiä ja tuomitsevia ajatuksia. Olemalla tietoisesti läsnä, kykenemme rikkomaan nämä tiedostamattomat ajatusmallit, jotka pidättelevät meitä tekemästä asioita tai luomasta onnea ja iloa. Tottumusten muuttaminen ei ole kovinkaan monimutkaista. Muuttamalla alkuun pieniä asioita, voi huomata muutokset hyvin lyhyessä ajassa. Tällainen muutos voi olla esimerkiksi työreitin muuttaminen. Vaihto tutusta junasta bussiin luo tähän kokemukseen täysin uuden perspektiivin, matkan aikana voi nähdä monia uusia, mielenkiintoa herättäviä asioita, joita ei junassa tulisi edes ajatelleeksi. Samalla tavalla kuka vain voi muuttaa tottumuksiaan. Itsekritiikin ja tuomitsevien ajatusten sijaan voi kokeilla asioiden pohtimista ja uutta näkökulmaa asiaan. Ajan kuluessa tästä voi tulla uusi, mielelle terveellisempi normi, joka poistaa hiljalleen negatiiviset ajatukset arjesta (Williams & Penman 2017, 25-26).

Tietoisien läsnäolon avulla pystymme kohtaamaan realiteetit ja näkemään maailman todellisissa väreissään. Loppupeleissä suurimmaksi kysymykseksi herää, olemmeko vai teemmekö. Olemisella tarkoitetaan niin sanottua *automaattimoodia*, joka syntyy meille tottumuksiemme mukana. Sidomme kengännauhamme, syömme ja käymme töissä tottumuksista. Välillä saatamme olla tekemässä tai ajattelemassa jotakin ja silti olla olematta läsnä. Tässä vaara piilee siinä, että elämämme saattaa vilistä ohi niin, ettemme tiedosta siitä hetkeäkään. Ajatuksemme muovaavat omaa todellisuuttamme jatkuvasti, välillä parempaan, välillä huonompaan päin. Ajatukset ovat arvokkaita, mutta ne eivät ole aina totuus tai sinä itsessään. Tietoisuuden avulla voimme elää hetkessä.

Todellisuudessa, joka todella on ympärillämme. Kuten aiemmin mainittu, suurin kysymys, jonka voimme itsellemme esittää on tehdäkö, vaiko ollako. Tämä on valinta, jonka saamme itse tehdä (Williams & Penman 2017, 50-58)

*”Tietoinen läsnäolo – tai tietoisuus – syntyy tässä olemisen tilassa itsestään, kun opimme tietoisesti keskittymään läsnä olevaan hetkeen ja arvioimatta suhtautumaan asioihin sellaisina kuin ne ovat”* (Williams & Penman 2017, 49)

## 2.4.2 Tietoinen johtaminen

Tietoisuus on mahdollisuuksien syntymäpaikka. Sisäistämällä tietoisien läsnäolon periaatteet ja harjoittamalla mieleme toimimaan sen mukaan, pystyy tästä opittuja asioita muuntamaan tietoisin johtamisen välineiksi. Saamme ideoita jatkuvasti ympäröivästä maailmastamme ja lopulta tietoisuus on se tekijä, joka muuttaa nämä ideat tulevaisuuden poluiksi. Voimme halutessamme seurata näitä polkuja, tai jättää asian tekemättä. Menestyvän ihmisen merkki on kuitenkin kyky katsoa sisimpään ja tunnistaa täältä oikea polku. Tietoisuudessa voidaan katsoa olevan seitsemän ominaisuutta:

- *Varmuus*
- *Itsenäinen motivaatio*
- *Johdonmukaisuus*
- *Vaisto*
- *Luovuus*
- *Innoitus*
- *Transsendenssi*

(Chopra 2011, 59-61).

Näistä seitsemästä kuusi ensimmäistä ovat monelle itsestään selviä, mutta viimeinen merkintä, transsendenssi, on monille tuntematon käsite. Tämä on Immanuel Kantin kehittämä käsite, joka tarkoittaa ymmärryksen ylittäviä asioita. Tällainen asia voi olla esimerkiksi ympäröivä universumi. Sen olemassaolo on tiedossa ja tietyt toiminnot määrittävät sitä, mutta sen todellinen muoto ja olemus menevät ymmärryksen toiselle puolelle (Turner, 1912).

Tietoista johtamista varten on yksilön hallittava näitä seitsemää ominaisuutta edes jollakin tasolla. Tietoinen johtaminen ulottuu kaikkiin aspekteihin elämässä; työhön, vapaa aikaan, harrastuksiin ja sosiaaliseen elämään. Tietoisuuden tuominen johtamiseen, niin työpaikalla kuin arjessa, lisää suoritustasoa ja ongelmanratkaisukykyä (Virolainen 2017, 12-13).

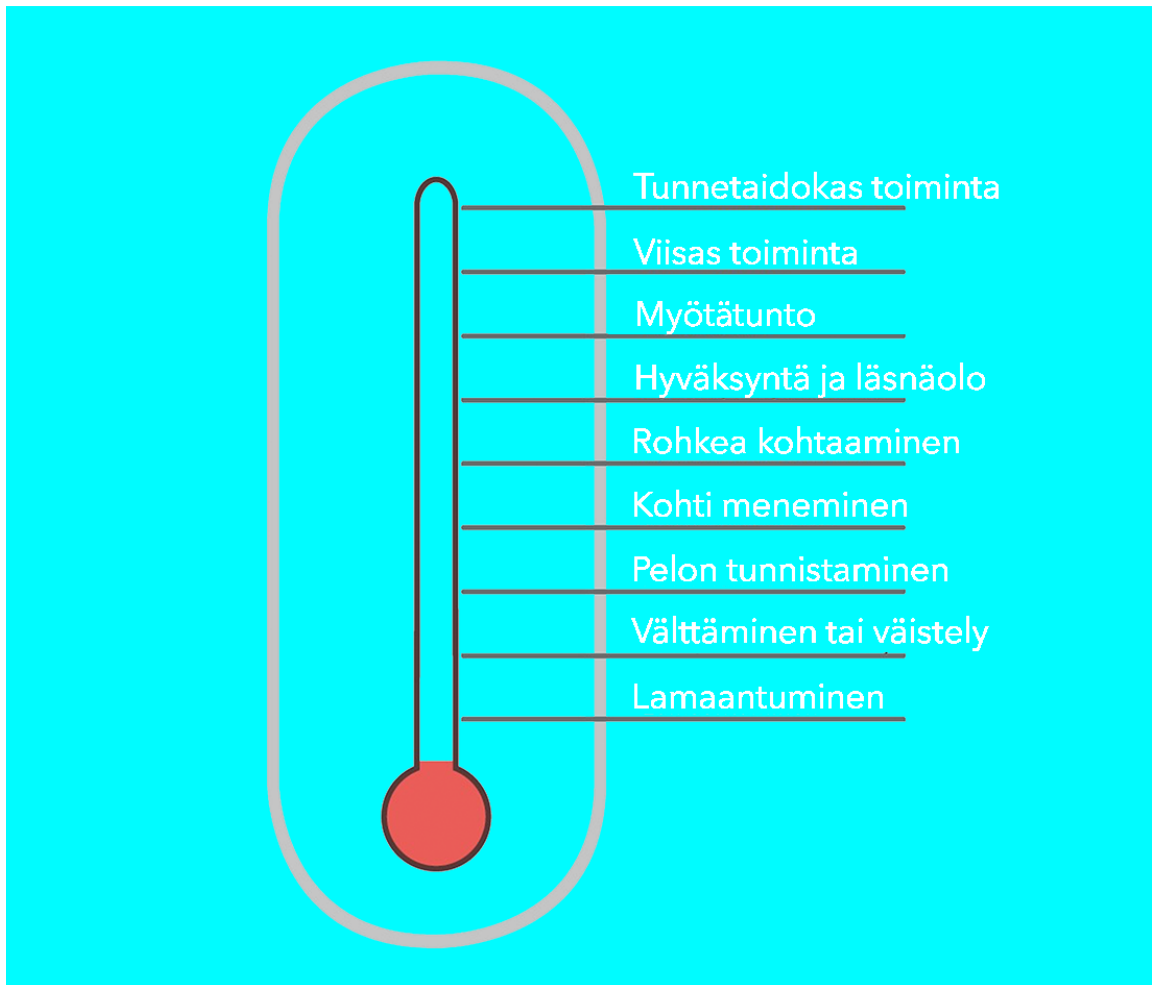
Johtajan asema on kiinnostava rooli. Monen työntekijän uratähtäimessä on johtajan saappaat, jotka pystyy tulevaisuudessa täyttämään vuosien varrella karttuneella osaamisella ja kokemuksella. Johtajan asemassa on kuitenkin muistettava, että egon tulee kuolla. Ajatuksena johtajuus on egolle mielenkiintoinen, mutta todellisuudessa ego on hävitettävä johtajan roolissa. Oleellista johtamisessa on ymmärtää, mihin toiminta

perustuu. Ymmärtämällä johtamisen ja olemisen ytimen johtaja pystyy luomaan yritykselle toimintatavan, joka hyödyttää kaikkia yrityksessä olevia ja itse yritystä (Virolainen 2017, 140-141, 149).

### **3 Ihmiskasvu**

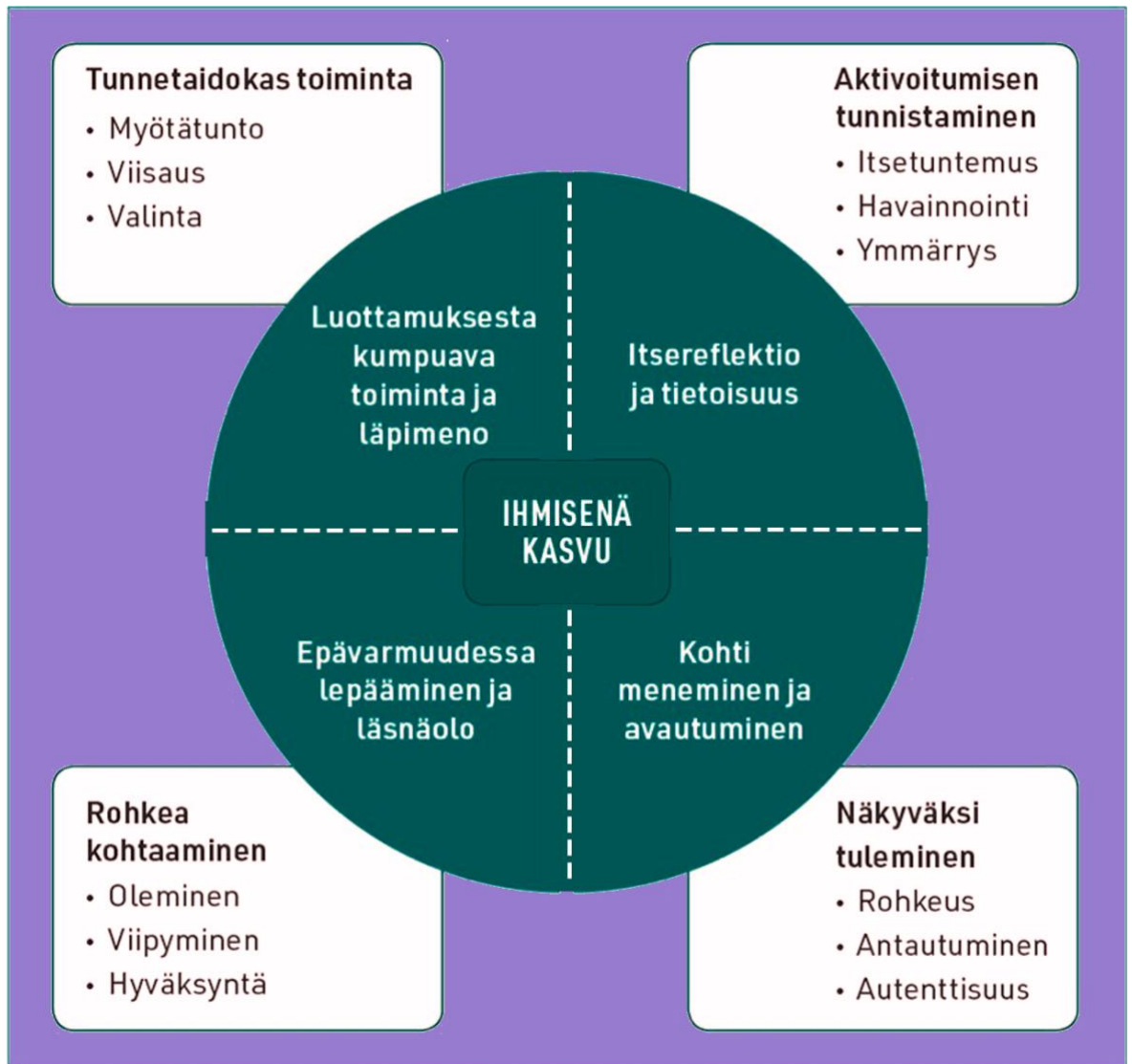
Ihmisen kasvu on hyvin mielenkiintoinen aihe. Jo ennen syntymää ihminen oppii käsitteestä, kuten lämpö. Syntymässä ihminen järkyttyy uudesta ympäristöstä ja tästä alkaa koko elämän mittainen uusien kokemusten jakso. Jokainen omaa henkilökohtaisen kasvutarinansa, johon vaikuttaa kasvuympäristö, elämäkokemukset ja elämäntavat.

Ihmisen kasvu on hyvin henkilökohtaista ja määritelläkseen tämän, on tätä aihetta lähestyttävä monesta eri näkökulmasta monella eri tavoin. Tällöinkään ei voida kuitenkaan taata, että tämä ihmiskasvun määritelmä olisi täysin todenmukainen joka ikisen henkilön kohdalla. Lyhykäisyydessään ihmiskasvun tavoitteet pystyy kuvailemaan Langen (2019, 169) mukaan itsensä tuntemiseksi ja tunnetaidokkaiden päätösten tekemiseksi. Seuraavassa kuviossa kuvastetaan hyvin, millä eri tasoilla ihmiset toimivat kohdatessaan tehtäviä. Vaikeat henkilökohtaiset toimet saattavat lamaannuttaa helposti, mutta ihmiskasvun kautta voidaan nousta tasolle, jossa kyetään tekemään tunnetaidokkaita ja viisaita valintoja.



Kuvio 4. Kohtaamismittari (Lange 2019, 168)

Ihmiseltä kysyttäessä, kuinka hyvin tämä tuntee itsensä, tulee vastaan hyvin usein vastauksia kuten ”melko hyvin, luulisin. En ole varma”. Keskustelun jatkuessa syntyy hämmennystä ja tietämättömyyttä; oma persoona, vahvuudet ja heikot puolet ovat kohtia, jolle ei löydy sanoja, jolloin kritiikki itseään kohtaan alkaa kuulua päässä vahvempana kuin aikaisemmin. Organisaation toiminnassa tällaiset johtajat ovat valitettavan yleinen näky. Johtajien tulee olla kypsiä ja henkilökohtaisen kasvun matkalla jatkuvasti (Lange 2019, 169).



Kuvio 5. Pelon kohtaamisen ydintaidot (Lange 2019, 166)

Ylempänä olevan kuvion (kts. tarkempi kuvaus kappale 2.2) käsitteet ovat pohjana onnistuneelle ihmiskasvulle.

Ihmiskasvun kannalta tärkeimpiä taitoja, joita opimme elämämme aikana, on kyky osoittaa sympatiaa ja yhteistyökykyä. Nämä ovat kuitenkin kaksi asiaa, joita muut ihmiset helposti väärinkäyttävät edistääkseen omaa toimintaansa. Jokaisella on mahdollisuus kasvaa tietynlaiseksi ihmiseksi, joka ajattelee, toimii ja tuntee omalla tavallaan. Ihmisen kasvu kukoistaa, mikäli tätä kohdellaan hyvin ja ystävällisesti. Tällöin myös oppiminen on nopeinta, mutta kasvuun voivat pysyvästi vaikuttaa myös katastrofaaliset tilanteet ja menetykset elämässä, kuten esimerkiksi lähimmäisen menetys (Rayner 2005, 10).

Tulevissa kappaleissa perehdytään pitkälti kehityspsykologian perusteisiin, ihmiskasvun yhteydestä myyntityöhön ja ihmiskasvun tieteisiin, filosofiaan ja historiaan. Tämän avulla

pyritään saavuttamaan paras mahdollinen käsitys ihmiskasvusta ja tämän piirteistä olemassa olevien tietolähteiden avulla.

### 3.1 Ihmiskasvun ymmärtäminen

Ymmärtääkseen täysin ihmisen kasvusta, on tätä aihetta lähestyttävä monesta kulmasta. Yhden näkökulman läpi asian tarkasteleminen ei tarjoa tarpeeksi laajaa näkemystä ihmiskasvuun. Kappale on jaoteltu tärkeisiin osa-alueisiin, jotta aiheesta voidaan saada paras mahdollinen ymmärrys ja ihmiskasvu itsessään saadaan määriteltyä parhaalla mahdollisella tavalla.

Sympaattinen sensitiivisyys, eli kyky tuntea sympatiaa oikeaan aikaan, ja tieteellinen objektiivisuus ovat pohjana systemaattiselle ajattelulle ihmiskokemuksesta. Mitä tällä käytännössä tarkoitetaan; sympatian ja objektiivisen ajattelun avulla pystytään määrittelemään kokemusta ihmisenä olemisesta. Ihmisjoukkojen toimintaa pystytään seuraamaan ja arvioimaan samalla tavalla kuin eläimien ryhmätoimintaa, mutta yksittäisen henkilön käyttäytymisen tarkastelussa sympatia ja objektiivisuus ovat suuntaa antavia peruspilareita (Rayner 2005, 11).

Ihmiskasvuun liittyy hyvin usein ulkoisilta tekijöiltä saatu kasvatus ja oma henkinen kasvu kokemuksen kautta. Puhuttaessa kasvatuksesta ja sen suhteesta tunteisiin, katsotaan asiaa hyvin usein psykologian näkökulmasta; tunteita tulee ymmärtää teoreettisesti, ennen kuin voi ymmärtää ihmisen perimmäistä olemusta kasvun aikana. Tunteemme vaikuttavat kasvuumme laaja-alaisesti. Ihmisen mieli toimii monella tunneulottuvuudella, joita ovat esimerkiksi *arvostus, tuntemus, halu, tieto ja toiminta*. Kasvaessa ihminen oppii tietoisesti arvostamaan elämänsä hyviä asioita, tuntemaan tietyistä asioista tietyllä tavalla ja haluamaan tiettyjä asioita (Puolimatka 2004, 15).

#### 3.1.1 Tunteet

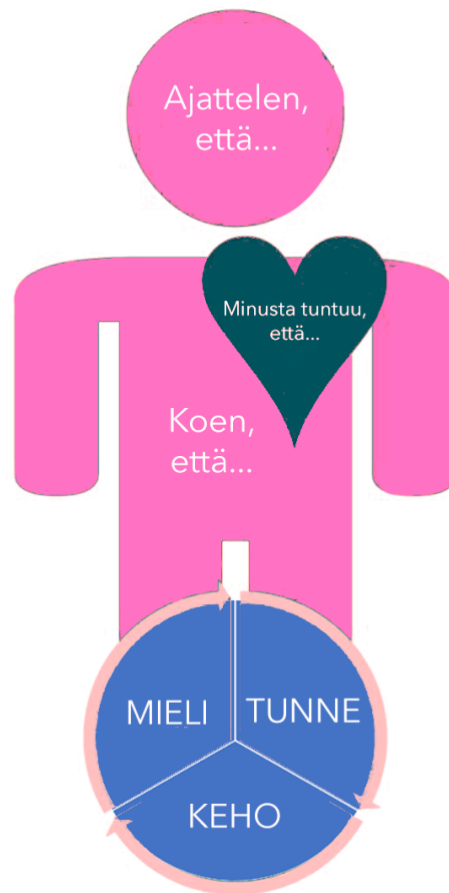
Vahvasti tietoisuuteen sitoutuvat tunteemme tulevat syvältä keskiaivosta. Tunteemme ovat kasvussa avainasemassa ja ne luovat meille polun kasvaessamme. Tunteisiin sisältyy eläinkunnassa seitsemän peruspiirrettä: suru, pelko, raivo, himo, leikki, huolenpito ja etsiminen. Nämä piirteet ovat perimmäiseltä tarkoitukseltaan syntyneet, jotta eläinkunnalla on keino suhteiden luomiseen, ruoan, puolison ja turvan löytämiseen, vaaran välttämiseen ja sukunsa sekä itsensä suojaamiseen. Tunteita voidaan siis pitää tietoisuuden perustavana osana (Gazzaniga 2020, 141-142). Tunteet luovat pääsyn omaan itseemme ja maailmaan ulkopuolellemme. Tunteet avaavat meille näkemyksen

maailmaan, mutta ne voivat myös luoda vajavaisen näköalan, mikäli tunteemme ovat ristiriidassa tositapahtumien kanssa (Svendsen 2015, 38).

Tunteista oppiminen alkaa heti lapsesta pitäen, lapsen tunne-elämän kehittyessä lapsen tulee oppia ilmaisemaan ja tunnistamaan tunteensa, arvioimaan näitä ja kokemaan syvimmat tunteet perustelluiksi ja mielekkäiksi (Puolimatka 2004, 46). Tunteiden kehittyessä ja ihmiskasvun tapahtuessa tulee vastaan kuitenkin myös erilaisia pelkotiloja, epävarmuuksia tilanteista ja omasta tietämättömyydestä. Ymmärtämättömät asiat jäävät vaivaamaan ja reaktio voi nuorella ihmisellä olla hätäilty päätös tai ahdistuneisuus. Tällöin havahtuminen kasvuun on paikallaan. Taito tarkastella itseään ja tunteitaan sekä kyky hyväksyä asiat, olivat ne sitten negatiivisia tai positiivisia, nousee isoon rooliin. Itsetietoinen henkilö on asemassa, jossa hän pystyy käsittelemään tällaiset tunteet rehellisyydellä ja todenmukaisuudella. Tällöin lamaantumisen sijaan henkilö kykenee tekemään tunneälykkäitä ja viisaita valintoja toimiinsa liittyen. Itseluottamus on kaiken ytimessä (Lange 2019, 185-189).

Elämäntapahtumien ollessa epäsuotuisia, on hyvinkin epämiellyttävä tunne, kärsimys, otettava vastaan ja käsiteltävä sisäisesti niin, että pystyy jatkamaan terveenä. Onnellisuus on olotila, jossa moni eläisi mielellään jatkuvasti. Kuten kärsimys, onnellisuus on osa elämää. Kumpikaan ei kosketa meitä kaikkia jokaisella hetkellä, mutta jokaista ne koskettavat joskus. Kasvu elämään molempien kanssa on mielenterveydellisesti kriittistä; kärsimyksen hyväksyminen ja käsittely ohjaavat meitä takaisin onnellisuuteen, jonka saavutettua tulee tätä hetkeä arvostaa ja vaalia. Näihin henkisiin tekijöihin liittyvät voimavaramme ovat hyvin usein tiedostamattomissa yksilötasolla, ennen kuin on saavutettu eräänlainen ääriraja, jossa henkilön on ”pakko” tunnistaa nämä. Kärsimystä kokiessa tulee kuitenkin muistaa, että se on samalla mahdollisuus uuteen alkuun ja kasvuun ihmisenä. Tällaisten hetkien pelkääminen ja välttäminen ovat tie toiseen suuntaan (Puolimatka 2004, 316-317).

Tunteet ovat lyhykäisyydessään ihmisen aivoissa tapahtuvia ilmiöitä esimerkiksi nälästä, janosta ja kivusta aina rakkauteen ja kateuteen. Tunteiden määrittäminen täydellisesti on hankalaa; tunteet riippuvat siitä, mitä kokemastaan ajattelee ja mitä kokemastaan ajattelee, riippuu taas siitä, mitä tuntee. Ihmiskasvun kannalta tunteiden epämääräisyyden hyväksyminen on tärkeää. Tunnetilat vaihtelevat useasti ja tunteiden arviointia on hankala suorittaa niiden vallitessa (Svendsen 2015, 32-37).



Kuvio 6. Itselfreflektion kanavat (Lange 2019, 199)

### 3.1.2 Ympäristö

Historiassa kansojen välille on syntynyt hätkähdyttäviä eroja. Nämä eivät johdu kansojen synnynnäisistä eroista, vaan ympäristöstä, joka kansalle on suotu. Mantereet eroavat toisistaan luonnollisesti lukuisilla tavoilla, joka on historian saatossa vaikuttanut yhteiskuntien kehitykseen ja ihmisen kasvuun (Diamond 1999, 437). Yhteiskunnallinen ympäristö on suuri vaikuttaja ihmiskasvussa. Opimme yleismaailmalliset arvot, toimintatavat ja ajattelutavat ympärillä olevilta ihmisiltä, joiden toiminta antaa omallemme suuntaa. Arvot muodostavat jokaisen yhteisön ytimen (Puolimatka 2004, 153)

Vuonna 1997 syntyneihin kohdistuneessa tutkimuksessa selvisi, että Suomi kasvu-ympäristönä luo täällä kasvaneelle hyvinvoinnin kokonaiskuvan. Tutkittavia seurattiin täysi-ikäisyyteen asti. Tutkimuksessa nousi myös esille, että perhetausta on yhteydessä monitahoisesti tulevaan elämänpolkuun. Perheen merkitys varhaislapsuudessa määriteltiin kasvu-ympäristössä ensisijaiseksi. Ikääntyessä suuremman merkityksen saavat muut yhteisöt ja ympäristöt (Ristikari ym. 2018, 121-122).

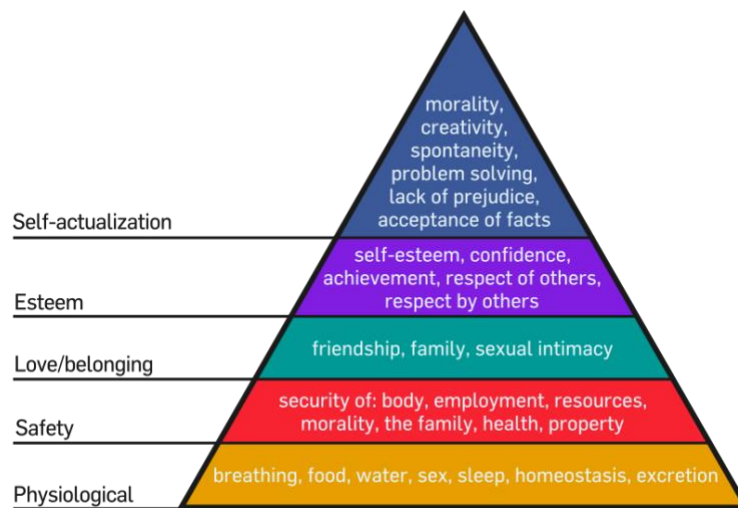


Ympäristö, johon syntyy ei ole kenelläkään valittavissa. Mihin pystyy kuitenkin vaikuttamaan, on ympäristö, jossa elämänsä aikana elää. Oikean ympäristön valitsemisessa tulee ottaa huomioon, mitä henkilö pystyy ympäristöönsä tuomaan ja miten valittu ympäristö vaikuttaa tähän. Oikean ympäristön valitsemisessa vaaditaan tunneälykkyyttä ja ihmistuntemusta. Oman käytöksen sopeuttaminen kunnioittavaksi ja erilaisten persoonallisuuksien erilaisten näkökulmien hyväksyminen on hyvää ihmistuntemusta. Kyky kytkeytyä ympäristöön ja toisten tunnemaailmaan ovat myös osa tätä (Lange 2019, 175).

### 3.2 Ihmiskasvu tieteissä ja historiassa

Ihminen on systemaattinen eläin. Aikataulut ja tavoitteet ovat toimintaa ohjaavia tekijöitä, jotka muodostavat jokaiselle oman, henkilökohtaisen arjen ja rutiinin. Ihmisen halu systemaattiseen toimintaan johtaa juurensa todennäköisesti empiirisistä tieteistä, jotka painottuvat *datan* keräämiseen. On kuitenkin tiedostettava, että vaikka tietoisuus, viisaus ja filosofiset aatteet omaavat pitkän historian, tieteellisesti puhuttaessa toisten ihmisten mielten ymmärtäminen ajatuksena on kasvanut huomattavasti vasta viimeisen vuosisadan aikana. Tähän ovat vaikuttaneet esimerkiksi älykkyyden testauksen yleistyminen ja mielenterveys sairauksien tutkimukset. Suuri tekijä alalla oli neuropsykologi Sigmund Freud, joka tutki *miten* ihmisten mieli toimii. Tästä kehittyi psykoanalyysi, dynaaminen näkemys persoonallisuudesta (Rayner 2005, 11).

Ihmisen kehitykseen on keskitytty jo niinkin pitkään kuin vuodesta 1777. Tällöin saksalainen Johann Nicolaus Tetens julkaisi ensimmäisen kattavan teoksessa, jossa ihmisen kehitystä kuvaillaan koko elämän kestäväksi kokemukseksi (Staudinger & Lindenberger 2003, 2). Vuonna 1943 saatiin uutta suuntaa psykologiassa, kun amerikkalainen psykologi Abraham Maslow julkaisi oman teoriansa ihmisestä ja tämän tarpeista. Maslowin tarvehierarkia koostuu viidestä osa-alueesta, joista psykologiset tarpeet ovat kaiken perusta (Maslow 1943, Kappale IV).



Kuvio 7. Maslowin tarvehierarkia (Factoryjoe, 2009)

Ihmisen kasvua on filosofian historiassa pohdittu jo tuhansia vuosia sitten. Platonilainen näkemys on muun muassa pohtinut oikeudenmukaisuuden, tietoisuuden ja hyvien elämäntapojen syntyä. Myös valistusfilosofia, joka esitettiin täsmällisimmin ranskalaisen markiisin Antoine-Nicolas de Condorcetin toimesta, on ollut suunnan näyttäjän asemassa. Condorcet arveli muun muassa, että kansan viisastuminen ja luonnonlakien parempi ymmärrys tulevat ohjaamaan ihmisen kehityksen sodattomaan ja lääketieteellisesti kehittyneeseen maailmaan (Gylling 2004, 29).

Ihmisen kasvua pohdittaessa nousee hyvin usein esille käsitteet ”mieli” ja ”sielu”. Nämä kaksi käsitettä on viimeisen vuosisadan aikana vuoroin erotettu ja yhdistetty taas toisiinsa, joka on johtanut osittain ihmiskasvun ymmärtämiseen *asiana*, eli tuntemattomana. Ihmiskasvun varhaisimpia edelläkävijöitä olivat muinaiset egyptiläiset, joiden maailmankäsityksessä ihmisen ja luonnon maailmat olivat hyvin pitkälti samankaltaisia. Halut, tunteet ja ajatukset hallitsivat tässä näkemyksessä molempia näistä maailmoista, joissa syyn ja seurauksen suhteet olivat tiedossa. Egyptiläisten kohdalla kuitenkin ymmärrys ympäröivästä maailmasta ja itsestään heijastui liiaksi ihmiseen. Niilin tulviessa egyptiläiset ajattelivat, että se oli joen tahto, ei sateesta johtuva tekijä. Tätä ajatusta kyseenalaistavaa tiedettä ei ollut vielä olemassa (Gazzaniga 2020, 21).

Ajan kuluessa syntyi kuitenkin luonnollisesti eriäviä teorioita lukuisia kappaleita. Kreikkalaisista antiikin filosofiasta aina muuhun länsimailmaan, ihmisen mielen, sielun ja kasvun kysymys on pysynyt ajankohtaisena aiheena, johon ei olla saatu tähänkään asti yhteisymmärrystä herättävää vastausta. On kuitenkin tiedostettu, että vaistojen kehittyessä vähitellen kelpoisuutemme elää nykyisessä ympäristössämme kehittyä. Vaistomme ovat synnynnäisiä tai kokemukseen ja oppimiseen liittyviä, kuten vaikkapa selviytymisvaisto, joka on jokaisella ihmisellä syntyessään. Synnynnäiset vaistot ovat

pitkän evoluutiolinjan tuotoksia, jotka ovat kehittyneet ihmisen kehittyessä. Kokemukseen perustuvat vaistot oppii erilaisista elämäntilanteista, kuten esimerkiksi vaiston siitä, että joku valehtelee puhuessaan (Gazzaniga 2020, 57, 219-221).

Nykypäivän teorioissa on kehittynyt näkökulma, jossa kaikkien ihmisten samanarvoisuutta tuodaan esille. Osana kasvua nykytieteissä on tärkeää ulottaa sivistysprosessi jokaiseen ihmiseen. Sivistysprosessilla tarkoitetaan prosessia sisäistää ihmiskunnan sivistysihanne, jossa on seuraavan laisia osatekijöitä:

- Sivistyksen piiriin pyritään tuomaan kaikki ihmiset
- Jokainen ihminen omaa radikaalin yksilöllisyyden
- Eettistä käyttäytymistä varten tulee löytää motivaatiota ja luonteenlujuutta
- Ihmisen tulee olla rehellinen ja aidosti kosketuksessa tunteidensa kanssa
- Luontoa ja elämää tulee arvostaa samalla demytologisoidulla tavalla
- Arvotunteita tulee kehittää tasapuolisesti
- Sivistysihanne ei ole itsestäänselvyys, vaan perustuu pitkään sivistys- ja kasvatustieteisiin

(Puolimatka 2004, 320-321)

### **3.3 Ihmiskasvu ja myyntityö**

Kun lähdetään tutkimaan ihmiskasvun yhteyttä myyntityöhön, voidaan toimintatavoissa löytää monia yhteneväisyyksiä. Myyntityöhön vaaditaan persoonaa ja luonteenlujuutta sekä taitoa johtaa omaa toimintaansa. Myyjien oletetaan hyvin usein olevan ihmisiä, jotka ottavat kontaktia helposti muihin ihmisiin, korostavat itseään ja ovat ulospäin suuntautuneita. Tämä stereotypia pitää kuitenkin paikkansa vain harvan kohdalla. Myyntityö voidaan kokea epämiellyttäväksi tai jopa ahdistavaksi. Uusien asiakkaiden kontaktoinnin ja oman tuotteen markkinoinnin välttäminen ovat yleisiä ongelmia, joita nimitetään myyntikammoksi. Myyntikammon taustalla toimii yleinen pelko torjutuksi tulemisesta, jota tapahtuu hyvin usein kaupankäynnin maailmassa. Myyntikammon koostumus tulee neljästä eri osa-alueesta: kuvitellut negatiiviset arviot asiakkailta, heikko itseluottamus, fysiologiset oireet ja suojaavat toimenpiteet (Parvinen 2013, 93-95).

Oppimalla käsittelemään näitä pelkotiloja pystyy elämään rohkeasti ja suoriutumaan myyntityöstä laadukkaasti. Ihmisten reaktio tällaisiin pelkotiloihin kertoo siitä, millä tasolla näiden asioiden käsittelyn suhteen ollaan. Myyjän kypsyyden ja kehityksen ovat pitkälti myös sidoksissa tähän; epäkypä myyjä antaa pelkonsa johtaa, samalla yliarvioiden omia kykyjään. Kypsyydessä on kyse siitä, millä viisauden tasolla myyjä on ja miten hyvin tämä pystyy refleктоimaan itseensä. Kypsyyden on kykyä toimia vastuullisesti kollegoiden kanssa

ja ohjata organisaation toimintaa parempaan, samalla johtaen omaa toimintaansa niin, että voi olla paras mahdollinen versio itsestään (Lange 2019, 192-194).

Myyjät vastaavat toiminnassaan hyvin usein logiikkaan, faktoihin ja motivaationaalisiin tekijöihin. Tämä malli on tiedostettu tämän päivän organisaatioissa jo hyvinkin kattavasti, myyjille myönnetään provisiopalkkaa ja hyvin loogisia ja faktapohjaisia työskentelytapoja. On kuitenkin tutkittu, että positiiviset tunteet myyntityön aikana kasvattavat myyjän suorituskykyä verrattuna aikaisempaan malliin, johon ei sisälly tunnesitoumusta. Positiiviset tunteet saavat myyjän muun muassa mukauttamaan myymistään enemmän, kuuntelemaan paremmin ja suoriutumaan yleisellä tasolla paremmin (Anaza, Inyang, Saavedra 2017, 39).

Myyntityön ja ihmiskasvun yhteinen tärkein yksittäinen tekijä on arvostus. Myynti on kovaa työtä, eikä kauppvoja synny helpolla. Ihmiskasvussa arvostus muita ja itseään kohtaan on väylä itsereflektioon, jonka kautta kasvu tapahtuu. Myyntityössä myyjä saa olla ihmisten kanssa tekemisissä ja kokea itsensä hyödylliseksi, samalla tavalla kuin kuka vain esimerkiksi omassa sosiaalisessa piirissään (Parvinen 2013, 117). Kuten Lange (2019, 175) mainitsi, kyky kytkeytyä ympäristöön ja toisten ihmisten tunnemaailmaan on niin osa ihmiskasvua kuin se on myyntityötä.

Tulevaisuuden kannalta myyntityössä myyjän tulisi keskittyä kasvamaan sosiaalisesti välttämättä laiskuutta. Kaksi sanaa ratkaisevat: palvelu ja asenne. Asiakkaan asiat ovat myyjän asioita ja palvelualltiutta on löydettävä. Ihmispelon ja ujouden momentteja pitäisi pystyä torjumaan ja tämä tapahtuu sisäisen kasvun kautta. Myös asenteen tulee vastata todellisuutta; ylpeys omasta tekemisestä ja halu kehittyä ovat ohjaavia voimia, jotka ajavat yksilöä eteenpäin urallaan. Aktiivinen toiminta ja luotettavuuden luominen ovat tärkeitä tekijöitä jokaisella elämän alalla, niin myyntityössä kuin arkielämässä (Parvinen 2013, 199-201).

#### **4 Teorian yhteenveto**

Tässä luvussa tiivistetään tietoperustan pääkäsitteet ja niitä peilataan kirjoittajan omaan näkemykseen. Syvempi pohdinta käsitellään kappaleessa viisi.

Myyntiä tapahtuu jatkuvasti yritysmaailman ulkopuolellakin. Henkilökohtaisessa elämässä ihmisiltä vaaditaan jatkuvasti perusteluja näkemyksilleen, oli se sitten iltapäivän kahvihetkellä tai työnhakutilanteessa. Toimeentulo muiden kanssa pohjautuu pitkälti siihen, miten hyvin pystyy vaikuttamaan muihin henkilöihin omalla käytöksellään. Vilpiton

ja avoin henkilö pystyy saamaan muut puolelleen ja luomaan luottamusta, mikäli tämän perinpohjainen tarkoitus on kehittää toimintaa. Luottamuksen luomiseksi tärkeää on kuunnella ympärillä olevia ihmisiä, muiden huomiointi luo välineet käydä loogista ja reaktiivista keskustelua muiden kanssa. Luodakseen pohjan osaavana myyjänä on ensin tunnettava itse itsensä.

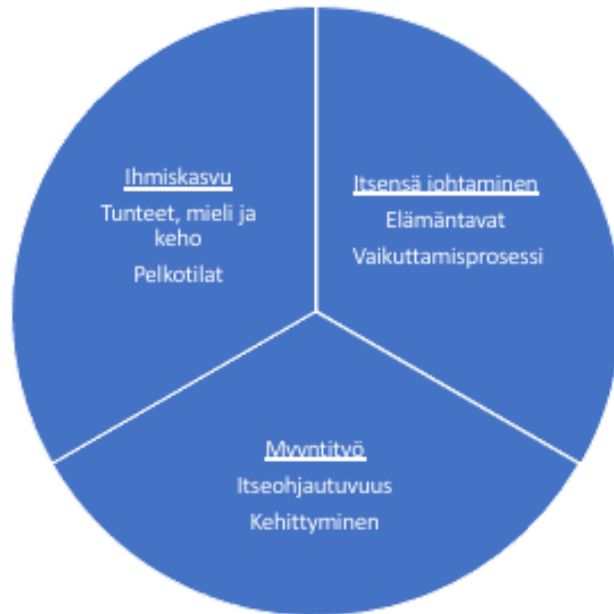
Itsensä johtaminen, ihmiskasvu ja myyntityö ovat sidoksissa toisiinsa. Maailmat, joita nämä termit edustavat ovat monimuotoisia ja ilman ihmisen sisäisiä toimia itsensä edistämiseksi, ei voi myyntityössä menestyä. Myyntityö on mielen, kehon ja tunteiden toimintaa, jossa erilaiset pelkotilat ja epävarmuuden tilat ovat välttämättömiä. Tällöin kyky tunnistaa omat arvot, kyky kehittää omaa toimintaa ja kyky toimia tunneälykkäästi nousevat esiin. Nämä ovat kaikki tärkeitä itsensä johtamisen piirteitä.

Mitä itsensä tuntemiseen tulee, moni henkilö ei tiedä todellisesti kuka on. Moni elää suuren osan elämästään automaatiolla, jossa elämänilot ovat välähdyksiä työn ja arjen välissä. Kasvu, jonka ihminen kokee, tapahtuu synnyntilanteissa ympäristössä. Vähitellen toistojen kautta tavoista ja arvoista tulee itsestään selviä. Itsestäänselvyyksiin asetetaan usein hyvin vähän ajatusta; tämä on polku, jolla hyvin helposti hävittää todellisen itsensä. Kasvaakseen ihmisenä vielä nuoruuden ja erinäisten kokemusten jälkeen, on tämän eteen tehtävä töitä. Ego on tukahdutettava niin, ettei se synnytä negatiivisia ajatuksia ja vääristä todellisuutta. Tämän voi saavuttaa itsereflektoinnilla, itseohjautuvuudella ja hyväksynnällä. Hyväksynnällä tarkoitetaan erilaisten tilanteiden hyväksymistä, olivat ne sitten negatiivisia tai positiivisia.

Elämä on jatkuva vaikuttamisprosessien sarja. Toimet, joita suorittaa päivän aikana vaikuttaa aina johonkin toiseen tekijään. Myös muiden ihmisten toimet vaikuttavat siihen, mitä ympäristössä tapahtuu ja miten se muuttuu. Tärkein vaikuttamisprosessi, johon jokainen kuitenkin pystyy vaikuttamaan, on jokaisen sisällä tapahtuva itsensä kehittämisen prosessi. Edistääkseen tätä prosessia, on löydettävä sisäisiä voimavaroja, jotka motivoivat yksilöä tekemään toimia oman kehityksensä eteen. Myyntityön kannalta konkreettisia esimerkkejä ovat esimerkiksi uskallus kohdata pelkonsa ja oppia virheistään ja vilpitön halu kehittyä alalla ja toimia tämän eteen. Tällaisia toimia ovat käytännön harjoittelu, opiskelu ja perehtyminen siihen, mitä organisaatiossa arvostetaan ja odotetaan.

Menestyäkseen on sisäistettävä, että pelkästään tämän työn sisällön hallitseminen ei ole riittävää. Yksilön on oltava kykeneväinen todellisesti tasapainottamaan arki ja työelämä, priorisoiden asioita oikein jatkuvasti. Kasvatuksen kautta moni tiedostaa, millaiset

elämäntavat ovat hyväksi ja miten niitä tulisi noudattaa, mutta käytännössä niiden toteuttaminen ei ole yhtä helppoa, miltä se kuulostaa. Ajankäyttö on tähän liittyvä osa, jota jokaisen tulisi pohtia tarkkaan. Aika on arvokasta ja silti moni käyttää sen kaikkeen muuhun, kuin itsensä kehittämiseen.



Kuvio 8. Teorian yhteenveto

## 5 Pohdinta

Tässä kappaleessa pohdin työn tuloksia ja omaa oppimistani opinnäytetyöprosessin aikana. Arvioin myös, miten hyvin saavutin asettamani tavoitteet työn ja itse prosessin suhteen. Tässä kappaleessa syvennyn tarkemmin itse tuloksiin ja omaan ajatusmaailmaani aiheesta.

Työn aihe juurtuu omiin opiskeluihini ja elämänkokemuksiini. Suurin oppi, jonka olen opiskelujeni aikana saanut, on ollut ihmiskasvu ja kyky johtaa omaa toimintaani. Nuoruuden ongelmat, joita olen kohdannut läpi elämäni ovat olleet hyvinkin läsnä vielä tähänkin päivään saakka, vaikken ole sitä aina itse tiedostanut. Siihen sen enempää syventymättä, tarvitsin opiskelujeni aikana rankkoja herätyksiä, jotta sain itseäni niskasta kiinni. Opiskeluni alkoivat enemmän tai vähemmän yllättäen, kun sain opiskelupaikan vastaan. Nykyinen opiskelulinjani oli yhteishaun ainoa vaihtoehto ja niin nuorena korkeakoulupaikan saaminen oli minulle saavutus.

Opiskelujeni alkaessa kohtasin suuria motivaatio-ongelmia. Aiemmin mainitsemani nuoruuden ongelmat alkoivat kasvaa koko ajan vain enemmän kuormittavammaksi, enkä ollut hakenut siihen minkään laista apua. Rohkeuteni kerättyä ja kokemuksen koettua onnistuin kuitenkin ottamaan terapeuttiin yhteyttä. Kynnys oli suuri; minusta tuntui, että haavoitan itseäni vain enemmän avaamalla haavani. Siinä vaiheessa, kun astuin terapeutin ovesta sisään, kouluani oli takana jo vuosi. Arvosanani olivat keskiluokkaa, enkä tuntenut palavaa himoa menestyä tai onnistua toimissani. Olin pärjännyt, en enempää, en vähempää.

Koulussa kävimme kurssin, nimeltään ”itsensä johtaminen”. Moni kanssaopiskelija nimitti tätä kurssia turhanpäiväiseksi ja ajanhukaksi. Tämän asenteen sisäistin itseeni ja en ottanut kurssia yhtään sen enempää tosissaan, kuin sunnuntai-illan vitosdivisioonan jääkiekko-ottelua. Vasta myöhemmällä ajalla ymmärsin, mistä kurssin sisällöstä oli oikeasti kyse.

Tähän päivään tultaessa olen pystynyt seuraamaan omaa kehitystäni ihmisenä aina opiskelujen alusta asti. Vuoden 2019 alusta olen kasvanut ihmiseksi, joka pystyy tietoisesti johtamaan omaa toimintaansa päivittäin, saavuttaen tavoitteeni ja onnistuen tekemässäni. Vanha välttelevä asenteeni on muuttunut täysin ja nykypäivänä saavutan päiväkohtaisesti jatkuvalla syötteellä asioita. Tämä kehitys ei ole kuitenkaan tullut helpolla. Olen kärsinyt monesti ja kokenut oman tekemiseni arvottomaksi. Vuoden 2020 pandemiatilanne on kuitenkin antanut minulle mahdollisuuden itsereflektointiin, jota en ollut aiemmin tehnyt. Ainakaan riittävästi.

Kehitykseni ihmisenä motivoi minut valitsemaan tämän aiheen. Ihmisiirini tuttavat ovat osoittaneet minulle, että elämäntilanteesta riippuen kaikki ovat itsensä johtamisen taitojen ja ihmiskasvun suhteen vaiheessa tai toisessa. Päätin, että aion olla ”paras versio” itsestäni. En henkilökohtaisesti pidä tästä kuvailusta, mutta se on validein minkä pystyn tässä kohdassa antamaan.

Tutkiessani aihealuetta enemmän ja enemmän, huomasin, miten vähän todellisuudessa tietoa on saatavilla aiheeseen liittyen. Ajanjakso, jolla aihetta on tutkittu nykytieteiden ja nykyisen ajattelutavan avulla on hyvin lyhyt. Tämä on johtanut siihen, että tarjolla oleva kirjallisuus ja tieto on harvassa. Lähteet, joita kuitenkin löysin työtäni varten, ovat hyvin laadukkaita. Omat henkilökohtaiset suosikkini lähteistä, jotka voi ottaa vastaan lukusuosituksina halutessa, ovat Ryan Holidayn ”Ego is the enemy”, Platonin filosofiset teokset ja Sydänmaanlakan ”Älykäs itsensä johtaminen”. Nämä teokset ovat pitkän henkilökohtaisen tai yhteiskunnallisen kehityksen tuottamia teoksia.

Siirtyäkseni kuitenkin enemmän itse työn ja aihealueen piiriin. Työtä tulisi kohdella kokonaisuutena. Käsitellyt asiat ja aiheet ovat sidoksissa toisiinsa tavalla tai toisella ja etsiäkseen todellista kehitystä, on kaikki nämä asiat sisäistettävä todellisesti. Aiheiden tiedostaminen antaa avaimet itsessään kehitykselle, mutta vasta niiden sisäistys ja käyttöönotto luovat polun itsensä parantamiseen. Mitä tällä käytännössä tarkoitan, on se, että melkein kaikilla on tiedossa, miten elää tervettä elämää. Nuku hyvin, syö hyvin, kuntoile, käytä aikasi hyvin ja rentoudu aika-ajoin. Kuinka moni edellä olevista toteutuu sinulla?

Tarkoituksena ei ole missään nimessä syyllistää ketään. En pysty toteuttamaan näitä kaikkia hyvän elämän аспектеjä itsekään jatkuvalla syötteellä. On kuitenkin eroa, puhuuko tekevänsä asioita, vai tekeekö niitä oikeasti. Olin itse aikaisemmassa elämänvaiheessani ihminen, joka puhui paljon. Hienoja tavoitteita, isoja unelmia ja mielikuva päässä, missä olisin, kun olisin saavuttanut nämä asiat. Tämä myrkytti tiedostamattani omaa toimintaani. Asetin itseni mielessäni tulevaisuuteen, vaikken tehnyt aktiivisesti näiden asioiden saavuttamiseksi juurikaan mitään. Minun piti etsiä itsestäni voimavarat, joiden avulla pystyin vasta todellisesti kasvattamaan itseäni ihmisenä ja tekemään asioita, jotka edistivät minua oikeaan suuntaan.

Ruvettuani toimeen itseni kanssa, huomasin, miten harmillisen yleinen ajattelutapa on asettaa itsensä mielessään edelle. Moni henkilö puhuu jatkuvasti asioista, joita he tulevat tekemään. Osalla tämä toteutuu, mutta suurin osa odottaa, että jotain muuta tapahtuisi, jotta he voisivat ryhtyä toimeen. Tähän voidaan heijastaa yleinen suomalainen kysymys: mitä tekisit, jos voitaisit lotossa? Unelmamme ovat kuin kangastus aavikolla; upeita ja puoleensa vetäviä, mutta eivät todellisia, ennen kuin ne toteuttaa.

Ihmiskasvussa epämieluisa puoli on se, että sen eteen pitää tehdä töitä. Elämän aikana saatavat kokemukset ovat kasvattavia, mutta pelkästään niiden avulla kasvu tapahtuu hitaasti elämänjaksoja myötäillen. Tämä voi hörähtää korvaan jopa hieman koomisena joillekin, mutta tätä nimitetään niin sanotusti elämänkouluksi.

Todellinen työskentely, jota itsensä eteen voi kuitenkin tehdä, on opiskelu. En ole elämäni aikana törmännyt vielä tilanteeseen, jossa opiskelu olisi ollut haitaksi. Termin ”opiskelu” laaja-alaisuus on kuitenkin myös otettava huomioon; oppimisen tulee olla jatkuvaa. Koulusta riippuvainen opiskelu on hyödyllistä, mutta ihmiskasvua varten tulee olla kykeneväinen myös kehittämään itseään tämän ajan ulkopuolella. Oppimistapa on kiinni siitä, mikä on itselle paras tapa oppia. Henkilökohtaisesti opin eniten lukemalla kirjoja,



mutta on muistettava, ettei tiedonsaantia tule rajata pelkästään niihin. Elämme aikaa, jossa ihmisellä on eniten helposti saatavilla olevaa tietoa koko historiassamme. Tätä jokaisen meistä tulisi hyödyntää.

Mielenkiintoisin nosto, jonka tutkimasta materiaalistani voin tähän osioon nostaa, on omien pelkojen voittaminen. Vanha jääkiekkovalmentajani näytti meille nuoruudessani hyvän esimerkin. Meillä oli luisteluharjoitus, jossa piti kaartaa tiukoissa käännöksissä kenttä päädystä päätyyn. Valmentajani sanoi ”katsokaa, tässä on pahin, mitä teille voi tapahtua”. Hän kaatui, ja nousi ylös. Tämä tilanne oli nimenomaan se, mitä me pelkäsimme. Entä jos kaadun? Nauravatko muut? En halua epäonnistua. Tämä oli pelkotila, jossa me elimme; nuoret jääkiekonpelaajat, jotka eivät tienneet paremmasta. Valmentajamme näytti meille kuitenkin, että todellisuus ei vastannut pelkojamme. Jos kaatuisimme, voisimme vain nousta ja jatkaa siitä, mihin jäimme. Tämä on elämänoppi, jota en ole vielä kukaan unohtanut. Vaikka epäonnistuu, menettää otteen tai kaatuu jäällä, aina on mahdollisuus nousta ja yrittää uudestaan. Tämä on ajattelutapa, jota kannan mukana tähän päivään mennessä.

Tiivistääkseni tämän yhteen kappaleeseen, sanottakoon seuraavalla tavalla. Elämä on täynnä epäonnistumisia, onnistumisia, tuskan hetkiä, iloa, surua, naurua ja rakkautta. Uskalluksemme toteuttaa itseämme on voima, joka ohjaa meitä elämässä kohti autuutta. Pelkojemme voittaminen on nykytermistössä ”viitsimisestä” kiinni. Älä sano, että et viitsi tänään, tai että et viitsi, koska odotat voittavasi lotossa. Tee asioita tavalla, joka on sinulle oikea. Uskalla hymyillä ja näyttää, millainen olet. Opiskele, hakeudu tilanteisiin, joissa voit oppia ja uskalla olla väärässä. Väärässä oleminen ei ole maailman loppu, väärässä oleminen on mahdollisuus kasvaa. Ja kasvustahan tässä kaikessa on kysymys. Haluamme olla tietynlaisia ja tämän eteen on tehtävä elämän mittaan töitä. On vain uskallettava kohdata omat pelkonsa.

Tuloksellisesti teos on vahvistava tekijä alalle. Asiat, joita teoksen teoriaosuudessa käsitellään, ovat jo valmiiksi olevassa olevaa tietoa. Tämä tieto on kuitenkin monelle, varsinkin nuorille, hyvin tiedostamatonta. Teoksesta tehtävä johtopäätös on, että itsensä johtaminen ja ihmiskasvu ovat tärkeitä tekijöitä myyntityön ja onnellisen elämän kannalta. Alan kannalta on tärkeää, että tutkimusta jatketaan pidemmälle.

## **5.1 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset**

Teoksen sisältö on syvälinen katsaus ihmiseen ja tämän käytökseen. Aihe on hyvin henkilökohtaisella tasolla, jota voitaisiin tutkia haastattelemalla opiskelijoita ja työntekijöitä

myyntialalta. Laajemmat ja tarkemmat haastattelut olisivat olleet alkuperäisellä opinnäytetyön aikataululla liian työläitä, joten yksityiskohtaisempaa ja tarkempaa kokemusta aiheeseen liittyen voidaan saavuttaa tätä kautta.

Tulokset opinnäytetyöstä osoittavat, että myyntialan kehittämiseksi on tutkittava ihmisen luontaista kasvua ja itsensä johtamisen vaikutusta alaan. Yrityksen työntekijöille tulee tarjota keinoja oppia johtamaan omaa toimintaansa syventämällä ymmärrystä aiheesta.

Pidemmän tutkimusjakson toteuttaminen, jossa seurattaisiin itseään johtavia henkilöitä myyntiorganisaatiossa, olisi erittäin mielenkiintoinen toteuttaa. Tällöin tutkimustulosta voitaisiin verrata yksilöihin, jotka eivät tietoisesti johda omaa toimintaansa. Tämä tutkimus voidaan toteuttaa kyselyn ja pidemmän seurantajakson kautta.

## **5.2 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksessa mitattiin tarkasti teorian viitekehyksen asioita monesta luotettavasta lähteestä, jotka on tarkoin tarkistettu ennen käyttöä. Yhteyksiä myyntityön, itsensä johtamisen ja ihmiskasvun ilmeni merkittävä määrä, josta voidaan päätellä, että tutkimus on luotettava. Realilibiteetin kannalta tutkimus on hyvin tarkka. Otoskoko on kattava. Teoksessa esiintyy 26 laadukasta kirjalähdettä, jotka arvioitiin luotettavuuden ja puolueettomuuden kannalta tarkasti perehtymällä kirjailijoihin ja heidän käyttämiin lähteisiin.

## **5.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi**

Aloitin opinnäytetyöni työstämiseni syksyllä 2020 ja työ oli valmis joulukuussa 2020. Päätin tehdä työn nopealla aikataululla, sillä se vastaa omaa työtyyliäni parhaiten. Aloitin prosessin hyvin aikaisin verrattuna muihin ryhmäläisiini, sillä tavoitteenani on valmistua vuosi etuajassa ja opiskella kauppatieteiden maisteriksi ammattikorkeakoulun jälkeen. Vuoden 2020 syksyllä sain kerättyä kasaan 65 opintopistettä, jonka ansiosta etuajassa valmistuminen oli mahdollista. Opinnäytetyön prosessin kanssa samaan aikaan oli käynnissä opintokokonaisuus 21 päivää yritysmyyntinä, jossa väräydyimme yritysmyyntiharjoitteluun B2B-yrityksiin. Onnistuin saamaan omasta harjoittelupaikastani työsopimuksen ensimmäisen viikon aikana, joka tarkoitti, että tein täysiä työviikkoja alkuperäisen kolmen päivän työviikon sijaan. Tämä vaikutti opinnäytetyöprosessiini vähentäen aikaa itse työn tekemiselle.

Opinnäytetyöhön liittyvä työ oli omassa maailmassani melko arkinen prosessi. Usein työtä kuvaillaan haastavaksi, raskaaksi ja aikaa vieväksi, mutta koin nautintoa työn edetessä. Kirjoittaminen ei ole ikinä ollut minulle haastava prosessi, joten lähteiden tulkinta työhön oli melko helppoa. Opinnäytetyön aihe oli niin laaja, että olin kuitenkin henkilökohtaisesti hieman pettynyt, etten saanut syvällisemmin tietoa sisällytetyä työhön. Aihealueen kirjallisuus ja siihen liittyviä tutkimuksia on laadullisia hyvin vähän yleisellä tasolla, joten laadukkaiden lähteiden löytäminen oli yksi haastavimmista osuuksista prosessissa.

Aikataulutus oli toinen haastava osa-alue. Pandemiatilanteen muutokset muun muassa kirjastojen aukioloaikoihin vaikuttivat pitkälti lähteiden hankinnan prosessiin, joka vaikeutti kirjoittamisen jaksottamista. Kokonaisuudessaan työ oli kuitenkin henkilökohtaisella tasolla hyvin opettavainen ja mielenkiintoinen. Aihealueen teoria oli minulle jo ennestään tuttua, mutta prosessi mahdollisti syvemmän oppimisen, joka olisi vienyt minulta todennäköisesti paljon pidempään ilman opinnäytetyötä.

Yhteenvetona ja neuvona tuleville opinnäytetyön kirjoittajille voin tarjota seuraavaa. Prosessi on juuri sellainen, millaisen siitä tekee itselleen. On tärkeää hyväksyä, että asiat eivät mene aina juuri suunnitellulla tavalla. Tällöin ei ole kuitenkaan aikaa paniikille. Opinnäytetyön arvosana on pitkälle vaikuttava tekijä, mutta tärkeintä on olla tyytyväinen omaan tuotokseensa. Voin puhtaalla sydämellä sanoa, että olen tyytyväinen omaan teokseeni ja olen saavuttanut jälleen yhden tavoitteen opiskeluissani. Rauhallisuus, maltti ja taidokas oman toiminnan johtaminen johtavat vääjäämättä hyvään lopputulokseen.

## Lähteet

Anaza, A. N. Inyang, A. E. Saavedra, J. L. 2018. Empathy and affect in B2B salesperson performance. *Journal of Business & Industrial Marketing*. Vol. 33 Issue: 1, pp.29-41.

Luettavissa: <https://doi.org/10.1108/JBIM-05-2016-0103>. Luettu: 6.12.2020

Brown, D. E. 1991. *Human Universals*. McGraw-Hill. New York.

Chopra, D. 2011. *Sielukas johtaminen – seitsemän askelta menestykseen*. Basam Books. Helsinki.

Factoryjoe. 2009. Maslowin tarvehierarkia. Luettavissa:

[https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Maslow%27s\\_Hierarchy\\_of\\_Needs.svg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Maslow%27s_Hierarchy_of_Needs.svg). Luettu: 22.11.2020.

Garber, D. 1998, 2003. Descartes, René. In E. Craig (Ed.), *Routledge Encyclopedia of Philosophy*. Lontoo. Luettavissa: <http://www.rep.routledge.com/article/DA026SECT5>.

Luettu: 21.10.2020.

Gazzaniga, M. S. 2020. *Tietoisuusvaisto – Kuinka aivot synnyttävät mielen*. Terra Cognita. Helsinki.

Gylling, H. 2004. *Kehityksen etiikka ja filosofia*. Gaudeamus Helsinki University Press.

Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524956277>. Luettu: 22.11.2020.

Holiday, R. 2016. *Ego is the enemy*. Profile Books LTD. Lontoo. Luettavissa:

<https://books.apple.com/us/book/ego-is-the-enemy/id1042167576>. Luettu: 15.10.2020.

Holiday, R. 2019. *Stillness is the key*. Penguin Random House LLC. New York.

Luettavissa: <https://books.apple.com/us/book/stillness-is-the-key/id1450107632>. Luettu: 4.12.2020.

Juuti, P., Vuorela, A. 2015. *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus.

Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-659-4>. Luettu: 06.10.2020.

Kauppinen, J. 2017. *Arvot arjen työkaluina ja suojakilpinä*.

Maslow, A. H. 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.  
Luettavissa: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Luettu: 22.11.2020.

Mattila, J. 2014. Herkkyys ja sosiaaliset pelot. Kirjapaja. Helsinki.

Metsäpelto, R.-L. & Feldt, T. 2009. Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä.

Parvinen, P. 2013. Myyntipsykologia – Näin meillä myydään. Docendo. Jyväskylä.

Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-291-060-8>. Luettu: 6.12.2020

Platon. 1981. Valtio, Teokset 4. Keuruu. Otava.

Puolimatka, T. 2005. Kasvatus, arvot ja tunteet. Tammi. Vantaa.

Rauhala, I., Leppänen, M., Heikkilä, A. 2013. Pääasia – Organisaation psykologinen pääoma. Talentum Media Oy. Helsinki. Luettavissa:

<https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-14-2030-6>. Luettu 05.10.2020.

Rayner, E. 2005. Human Development: An introduction to the psychodynamics of growth, maturity and ageing. Taylor & Francis e-Library. Itä-Sussex. Luettavissa:

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/haaga/detail.action?docID=254489>. Luettu: 21.11.2020.

Ristikangas, M-R., Grünbaum, L. 2014. Valmentava esimies – Onnistumista palvelevat positiot. Talentum Media Oy. Vantaa.

Ristikari, T. Keski-Säntti, M. Sutela, E. Haapakorva, P. Kiilakoski, T. Pekkarinen, E.

Kääriälä, A. Aaltonen, M. Huotari, T. Merikukka, M. Salo, J. Juutinen, A. Pesonen-Smith, A. Gissler. M. 2018. Suomi lasten kasvu ympäristönä - Kahdeksantoista vuoden seuranta vuonna 1997 syntyneistä. Punamusta. Helsinki. Luettavissa:

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137104/URN\\_ISBN\\_978-952-343-152-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137104/URN_ISBN_978-952-343-152-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 6.12.2020

Rubanovitsch, M., Aalto, E. 2008. Haasteena myynnin johtaminen. Libris Oy. Helsinki.

Shirkani, J. 2014. Ego vs. EQ: How Top Leaders Beat 8 Ego Traps With Emotional Intelligence. Bibliomotion Inc. Accrington. Luettavissa:  
<https://learning.oreilly.com/library/view/ego-vs-eq/9781937134778/>. Luettu: 18.10.2020.

Staudinger, U. & Lindenberger, U. 2003. Understanding Human Development: Dialogues With Lifespan Psychology. Springer Science & Business Media. Massachusetts.  
Luettavissa:  
[https://books.google.fi/books?hl=en&lr=&id=pBkkQVi4fq0C&oi=fnd&pg=PR11&dq=understanding+human+growth+and+development&ots=cDNZslAFpQ&sig=ZbQfUh1ZcAafSbWuVDW6\\_4ulcfo&redir\\_esc=y#v=onepage&q=understanding%20human%20growth%20and%20development&f=false](https://books.google.fi/books?hl=en&lr=&id=pBkkQVi4fq0C&oi=fnd&pg=PR11&dq=understanding+human+growth+and+development&ots=cDNZslAFpQ&sig=ZbQfUh1ZcAafSbWuVDW6_4ulcfo&redir_esc=y#v=onepage&q=understanding%20human%20growth%20and%20development&f=false). Luettu: 22.11.2020.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Talentum Media Oy. Jyväskylä.

Tribby, M. 2013. Menestysindikaattori. Luettavissa:  
<https://realtruelove.files.wordpress.com/2013/08/successful-unsuccessful-chart-2.jpg>.  
Luettu: 15.10.2020.

Turner, W. 1912. Transcendentalism. In The Catholic Encyclopedia. Robert Appleton Company. New York. Luettavissa: <http://www.newadvent.org/cathen/15017a.htm>. Luettu: 08.11.2020.

Virolainen, I. 2017. Tietoinen johtaminen. Viisas Elämä Oy. Helsinki.

Williams, M. Penman, D. 2017. Tietoinen läsnäolo – löydä rauha kiireen keskellä. Viisas Elämä Oy. Helsinki.