

Myynnin esimiestyö: jaksaminen ja hyvinvointi

Anastassia Emelitcheva



Tekijä(t) Anastassia Emelitcheva	
Koulutusohjelma Myyntityön koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Myyntin esimiestyö: jaksaminen ja hyvinvointi	Sivu- ja liitesivumäärä 16 + 5
Opinnäytetyön otsikko englanniksi Sales manager: wellbeing and welfare	
<p>Tämä opinnäytetyö tutkii myyntin esimiehen jaksamisen ja hyvinvoinnin tärkeyttä. Työn teoriaosuudessa paneudutaan esimiehen jaksamisen ja hyvinvoinnin osa-alueisiin kirjallisuuden kautta. Lähdin tutkimaan myyntin esimiehen hyvinvoinnin tärkeyttä, koska se on mielestäni erittäin isossa roolissa työtulosten kannalta.</p> <p>Ensimmäisessä teoria osuudessa käsitellään esimiestyötä ja siihen liittyviä asioita, jotka ovat omasta mielestäni tärkeimpiä: viestintä- ja vuorovaikutustaidot, johtamistaidot, itsensä ja ihmisten johtaminen ja stressihallinta. Teoriassa käydään läpi näiden tekijöiden tärkeyttä ja vaikutusta esimiestyöhön. Teorian toisessa osuudessa keskitytään esimiehen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen liikunnan, motivaation, henkisten voimavarojen ja ajanhallinnan kautta.</p> <p>Haastattelin kuutta esimiestehtävissä toimivaa henkilöä, jotta voisin verrata vastauksia teoriaan. Produktin lähtökohtana toimii kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset, joiden kautta lähdin tutkimaan myyntin esimiehen hyvinvoinnin ylläpitämistä. Työn produktiosuudessa annetaan ohjeita esimiehen hyvinvoinnin luomiseen ja ylläpitämiseen. Tuotoksessa käydään läpi mitä esimiehen roolissa toimivan henkilön pitäisi tehdä, jotta hänen vireystaso säilyisi ja sen kautta työtulos olisi mahdollisimman hyvä. Produktin tarkoituksena on tuoda esille konkreettisia esimerkkejä esimiehille, joilla he voivat parantaa yleistä työhyvinvointia oman hyvinvoinnin kautta.</p>	
Asiasanat Jaksaminen, työhyvinvointi, esimies, stressinhallinta	

Sisällys

1 Johdanto	1
1.1 Opinnäytetyön tavoitteet.....	1
1.2 Opinnäytetyön rakenne	2
2 Myynnin esimiestyö	2
3 Viestintä- ja vuorovaikutustaidot	3
3.1 Johtamistaidot.....	3
3.2 Itsensä johtaminen	4
3.3 Ihmisten johtaminen	4
4 Esimiehen työhyvinvoinnin ylläpitäminen.....	5
4.1 Stressinhallinta ja vireystaso	5
4.2 Henkiset voimavarat.....	6
4.3 Motivaation merkitys esimiestyössä	7
4.4 Liikunta	7
4.5 Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen.....	8
5 Teorian yhteenveto.....	8
6 Empiirinen osa	9
7 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu.....	10
8 Aineisto ja sen keruumenetelmät.....	11
9 Tutkimuksen tulokset.....	11
9.1 Teema 1 - Työhyvinvoinnin ylläpitäminen.....	12
9.2 Teema 2 – Stressinhallinta ja esimies	12
9.3 Teema 3 – Harrastusten merkitys	13
10 Yhteenveto.....	13
11 Pohdinta.....	14
Lähteet	15
Liitteet.....	16
Liite 1. Kysely.....	16
Liite 2. PP -esitys	17

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö käsittelee myynnin esimiehen hyvinvoinnin ja jaksamisen tärkeyttä. Työhyvinvointi lähtee esimiehestä, koska hän on vastuussa alaisistaan ja heidän hyvinvoinnistaan. Esimiehen on erittäin tärkeää olla hyvässä vireessä jatkuvasti, koska hänen tulisi olla innovatiivinen ja osata sopeutua nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja olosuhteisiin.

Esimiestyö on asioiden ja ihmisten johtamista. Esimiehen rooli työhyvinvoinnissa on erittäin suuri. Esimies on roolimalli alaisilleen, joten hänen on oltava täsmällinen ja selkeä. Jotta esimies olisi hyvällä tuulella pitää hänen muut elämän osa-alueet olla kunnossa. Työ on vain yksi osa ihmisten elämää kaiken muun rinnalla. Esimiehen on ymmärrettävä itseään, jotta hän voi ymmärtää muita. Esimiehen ja työntekijän välisen suhteen on oltava avoin ja luottamuksellinen.

Tämä aihe on aina ajankohtainen, koska ilman hyvää esimiestyötä työtulos kärsii. Jos esimiehen motivaatio loppuu hänen uupumisen myötä, vaikuttaa se paitsi häneen itseensä, myös läheisiin ja työyhteisöön. Työhyvinvointi ja varsinkin esimiehen hyvinvointi on erittäin tärkeä asia työpaikalla. Esimiehen tehtävänä on olla esimerkki muille asiassa kuin asiassa. Hyvinvoinnin ylläpito vaatii siihen panostamista ja sen ylläpitämistä. Hyvien tulosten saamiseksi työpaikalla, fyysisen ja henkisen olotilan on oltava kunnossa.

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia myynnin esimiehen hyvinvoinnin vaikutusta keskeisiin tekijöihin esimiestyössä. Tavoitteiden ja haastattelun pohjalta luodaan produkti ohjeeksi myynnin esimiehenä oleville auttamaan heidän hyvinvointia.

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu teoriasta, jonka avulla kasvatetaan myynnin esimiehen ymmärrystä työhyvinvoinnin ja oman jaksamisen kannalta. Teoriassa korostetaan esimiehen hyvinvoinnin tärkeyttä ja sen vaikutusta alaisiin.

Produktin lähtökohtana toimii kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset, joiden kautta lähden tutkimaan myynnin esimiehen hyvinvoinnin ylläpitämistä. Työn produktiosuudessa annetaan ohjeita esimiehen hyvinvoinnin luomiseen ja ylläpitämiseen. Produktin tuloksissa käydään läpi mitä esimiehen roolissa toimivan henkilön pitäisi tehdä, jotta hänen vireystaso säilyisi ja sen kautta työtulos olisi mahdollisimman hyvä. Produktin tarkoituksena on tuoda esille konkreettisia esimerkkejä esimiehille, joilla he voivat parantaa yleistä työhyvinvointia oman hyvinvoinnin kautta.

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Tässä opinnäytetyössä on teoriaosuus, jossa perehdytään myynnin esimiehen jaksamiseen ja hyvinvointiin. Teoriaosuudessa käydään läpi esimiehelle tärkeitä osa-alueita hyvinvoinnin kannalta. Teorian kautta lähdin haastattelemaan myynnin esimiestehtävissä toimivia henkilöitä heidän työhyvinvoinnista ja sen ylläpitämisestä. Tuloksena on produkti, jossa käydään läpi mitä esimiehen roolissa toimivan henkilön pitäisi tehdä, jotta hänen viireystaso säilyisi ja sen kautta työtulos olisi mahdollisimman hyvä. Produktin tarkoituksena on tuoda esille konkreettisia esimerkkejä esimiehille, joilla he voivat parantaa yleistä työhyvinvointia oman hyvinvoinnin kautta.

2 Myynnin esimiestyö

Hyvä myynnin esimies kantaa jatkuvasti vastuuta yrityksen liitoiminnasta, kasvusta ja kannattavuudesta. Hän varmistaa, että kokonaisuus toimii ja valittu strategia toteutuu käytännössä. Esimieheltä odotetaan jatkuvaa innovatiivisuutta ja kykyä sopeutua tilanteeseen kuin tilanteeseen. Menestyvä myynnin esimies on erittäin monipuolinen kyky ja usein myyntijohtajaa valitessa painotetaan toimialatuntemista ihmisjohtamiskyvyn kustannuksella. (Rubanovitsch, Aalto, 2007, 37.)

Kaikki alkaa esimiehestä. Yksi esimiehen haasteista on asioiden yksinkertaistaminen, vaikka yksinkertaisuus nähdään monesti vajaavaisuutena. Asioiden monimutkaistaminen ei ole yleensä hyvä vaihtoehto, koska silloin kaikki työntekijät eivät välttämättä ole perillä kaikesta. Esimiehen tulisi luoda alaisilleen tekemisen merkitys, jotta he olisivat jatkuvasti perillä, että missä mennään. Mission, vision, strategian ja arvojen pitää olla kaikille selvillä, jotta yritys toimii. Esimiehellä on oltava riittävä tietämys alaiensa työtehtävistä ja hänen on ymmärrettävä, että jokainen työntekijä on erilainen. (Aarnikoivu, 2008, 15-17.)

Koska esimiestyö on vahvasti inhimilliseen vuorovaikutukseen perustuva ammatti, hyvän esimiehen on osattava tukea ihmisiä ja saada suunnattua heidän energiansa yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Esimies on ikään kuin yksi paketti johon sisältyy: ammatillinen minä, persoonallinen minä ja tiimin jäsen. Toisaalta esimies on ihminen missä muutkin, mutta toisaalta hän on ammatillisessa roolissaan, mikä erottaa hänet muista. Alaiset ovat riippuvaisia esimiehestään koulutusmahdollisuuksien, työtehtävien sisällön, palkkaus- ja urakehityksen suhteen. Johtajalta odotetaan aina ammatillista suhtautumista alaisiinsa. (Järvinen, 2016, 139-141.)

3 Viestintä- ja vuorovaikutustaidot

Juutin ja Vuorelan (2002, 89.) puhuvat siitä, että jokainen ihminen haluaa onnistua työssään ja olla siinä oma paras itsensä. Jokainen ihminen haluaa tuntea itsensä hyväksytyksi. Esimiehen rooleihin kuuluu etsiä mahdollisuuksia, joita ei vielä ole löydetty ja sen kautta nostaa esille jokaisen alaisensa vahvuudet. Esimiehen on toimittava yhdessä alaisensa kanssa, kenen suoritusta hän pyrkii kehittämään, sillä jokainen ihminen on yksilö ja vaatii oman lähestymistavan. Mikäli esimies luo negatiivisen suhteen, hän tulee todennäköisesti vuorovaikutuksensa kautta lannistamaan kyseistä henkilöä.

Salmimies (2008), 97-98.) kertoo vuorovaikutustaitojen olevan mm. Keskustelutaidot, kuunteleminen ja kuuleminen, viestintätaidot, esiintymistaidot, yhteistyötaidot ja neuvotte-
lutaidot, ryhmä ja tiimityötaidot, esimies ja alaistaidot. Pitää muistaa, että eri tyyppiset ihmiset reagoivat ja käyttäytyvät eri tavalla. Tämän takia pitää kiinnittää huomiota vuorovaikutustyyliin.

3.1 Johtamistaidot

Juutin (2016, 122-123.) mukaan esimiehen johtamistaidot kehittyvät pääosin omien kokemusten reflektoinnin avulla. Omien kokemusten reflektoinnissa auttaa, jos juttelee ja pohdiskelee asioita jonkun toisen kanssa, kuten mentorin. Kun on oppinut tarkastelemaan positiivisia asioita ulkopuolisten silmin, voi ottaa tarkastelun kohteeksi vaativatkin johtamistilanteet. Reflektoinnin tarkoituksena on rikkoa omia uskomuksia ja rajoja. Tarkastelemalla asioita rauhassa eri kannoilta voi muuttaa niitä tekijöitä, jotka rajoittavat omaa toimintaa. Samalla pyritään vahvistamaan sellaista toimintaa, mikä tuo positiivista energiaa. Reflektointia tukee päiväkirjan pitäminen, sinne pitää pyrkiä kirjoittamaan jatkuvasti oivalluksia ja kehitysideoita. Tämä toiminta vaatii jatkuvaa esimiestaitojen harjoittelua.

Jatkuvan kehityksen yksi tärkeitä osa-alueita on luovuus. Kilpisen (2008, 160-163.) mukaan luovuus edellyttää syvyyttä, leveyttä, aikaa ja itsetuntoa. Syvyydellä tarkoitetaan sitä, että ihmisen on pakko olla vahva omalla osaamisalueellaan. Mikä tahansa tieto, jonka ihminen omaksuu, parantaa hänen mahdollisuuksia olla luova. Leveydellä tarkoitetaan ihmisen tietoutta ympärillä olevasta maailmasta. Ihmisen on oltava sivistynyt. Hyvä esimies luo itselleen aikaa, jota hän käyttää asioiden pohdiskeluun ja luovuuden kehittämiseen. Jos ihminen haluaa olla luova, niin hänen on annettava itselleen aikaa ajattelulle. Itsetun-

non on oltava myös kunnossa ja toiminnan on oltava mielekästä ja järkevää. Neljästä luovuuden edellytyksestä kolme ensimmäistä on ihmisestä itsestään kiinni, mutta itsetunto muodostuu suhteesta muihin ihmisiin.

Johtajalta vaaditaan tunneälyn ja järkiälyn lisäksi myös henkinen älykkyys. Joidenkin mielestä juuri henkiälykkyys on ylivoimainen älykkyiden laji. Kaikkia kolmea älykkyiden lajia tarvitaan työpaikalla. Henkisen älykkyiden on vaikeinta sopeutua, koska se kyseenalaistaa tekemisiämme. Se on se nimenomaan luova kompassimme, joka löytää ratkaisuja vaistomaisesti, ennen kuin järki pystyy vahvistamaan niitä oikeiksi. Luovaa ajattelua ei pysty mittaamaan, sillä se yhdistelee näennäisesti yhteen kuulumattomia asioita. Henkinen äly pääsee pintaa syvemmälle ja rakentaa siltoja visioiden ja tosiasioiden välille. Vais-ton kuunteleminen vaatii erityistä rohkeutta, koska emme aina voi perustella henkistä voimaamme. (Kulovesi, 2009, 131-132.)

3.2 Itsensä johtaminen

Sydänmaanlakan (2006, 29.) mukaan itsensä johtaminen on tietoisuutta monesta erilaisesta asiasta. Ilman hyvää tietoisuutta omasta kehosta, mielestä, tunteista, arvoista ja työtilanteesta on hankalaa johtaa itseään järkevästi ja oikeaan suuntaan. Itsensä johtaminen on muutakin, kuin aikataulutusta, se on elämäntapa. Tämän takia myös fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, henkinen ja ammatillinen tietous on oltava kunnossa. Ihminen ei ole ikinä ns. Valmis ja oppii jatkuvasti uutta, mutta kun kaikki osa-alueet ovat kunnossa sen kautta tapahtuu uudistuminen, kehittyminen ja kasvu, jotka taas vahvistavat itsetuntemusta ja itseluottamusta.

Itsensä johtaminen on ihmisen koko elämän asia. Itsensä johtaminen on sisäisen kapasiteetin laajentamista niin, että omien päätösten kautta oman elämän tekeminen mukavaksi onnistuisi yhä paremmin. Tämän lisäksi itsensä johtaminen olisi omien mahdollisuuksien edistämistä tavoitteena taloudellistakin hyvinvointia. Näin se olisi sidoksissa sekä työelämään, että yksityiselämään. Itsensä johtamisen tehtävänä on palvella elämän toteutumista yksilöllisenä projektina. (Perttula ja Syväjärvi, 2012, 141-142.)

3.3 Ihmisten johtaminen

Esimiestyö ja johtaminen eroavat toisistaan sikäli, että johtamisessa esimiehen vastuualue on saada alaisensa tavoittelemaan yhteisiä päämääriä. Johtaminen on parhaimmillaan, kuin asiakkaat, henkilöstö ja sidosryhmät tavoittelevat samaa päämäärää. Esimiestyön kehittäminen johtamisen tasolle ei ole itsestäänselvyys. Ihmisten johtaminen on huo-

mattavasti vaativampaa kuin asioiden johtaminen. Asiat ja esineet eivät keskustele keskenään epävirallisissa tilanteissa ja heidän maailmassa pätee yleensä logiikka. Ihmisten johtamisessa hankalinta on epärehellisyys. Koska esimiehen tiedetään vaikuttavan alaisten palkkoihin, asemiin ja uriin, voivat alaiset sen takia esittää muuta kuin on. Ihmisten johtaminen on siis vuorovaikutuksen sosiaalinen taso. Tämän takia esimiehen on oltava looginen ja luottaa omaan vaistonsa. (Juuti, 2016, 60-61.)

Nummelin (2008, 58.) mukaan jokaisen työntekijän työrooli muodostuu odotuksista, joita organisaatio kohdistaa työntekijään. Jo rekrytointivaiheessa on tultava hyvin esiin työntekijän tehtävät ja vastualueet, jotta kaikki olisi selkeää ja hänen olisi mahdollisimman helppo täyttää roolinsa. Työpaikoissa saattaa olla monia ongelmanaiheuttajia, mutta yleisin on epäselkeä työnjako tai johdon omavaltaisuudesta. Kaikilla työntekijöillä on oltava melko tarkat työroolit, jotta työnteko on tuloksellista. Selkeät roolit ja tehtävät vähentävät stressiä ja selkeyttävät tilanteita.

Kärkkäinen (2002, 97.) puhuu siitä, että kuinka tärkeää on selkeä vastuunjako. "Jos 10 henkilöä odottaa 10 minuuttia yhtä henkilöä, se merkitsee sadan minuutin työajan menetystä." Kärkkäinen painottaa, että organisaatioissa on oltava koulutuksia ajanhallinnasta. Työnantajan on annettava myös ajanhallinnan välineitä jotka tarjoavat apua kiireen hallintaan. Ajanhallinnassa on loppujen lopuksi kyse työn muutoksenhallinnasta.

4 Esimiehen työhyvinvoinnin ylläpitäminen

Työhyvinvoinnin vaikutusta työtuloksellisuuteen on tutkittu paljon. Hyvä työilmapiiri vähentää sairauspoissaoloja ja vaikuttaa työn tuottavuuteen positiivisesti. Yksittäisille ihmisille työ antaa mahdollisuuksia tavoitteiden saavuttamiseksi. Aikaansaamisen tunne vahvistaa työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Esimiehen on osattava johtaa muutosta parempaan, jos työyhteisössä esiintyy ongelmia. Johtamisen tulee perustua pitkän aikavälin hyötyjen ja niiden vaikutusten tarkasteluun. Esimies ei saa tähdätä vain lyhyen aikavälin taloudellisiin hyötyihin, koska silloin johtaminen on ristiriidassa hyvinvoinnin johtamisen kanssa. (Kärkkäinen, 2002, 11-13.)

4.1 Stressinhallinta ja vireystaso

Sydänmaanlakan (2006, 122.) mukaan yleistä stressiä vähentääkseen on osattava pysähtyä hetkeksi antamaan itselle ja ajatuksille aikaa. Tauon aikana tapahtuu rentoutuminen, jolloin ajatukset uudelleenjärjestyvät, koska kiireen keskellä emme ehdi välttämättä ajatella niin järkevästi ja tarpeeksi laajasti. Pysähtyessä on mietittävä omat kohtuulliset tavoitteet ja syyt miksi joku asia tehdään. Kaikkea ei kannata yrittää saada tehtyä tässä ja nyt,

vaan antaa asioille myös aikaa. Jos stressaavia olosuhteita ei voi muuttaa tekemisillä, pitää se muuttaa asenteella.

Työn rytmittäminen on myös erittäin tärkeä osa stressinhallintaa. Edellä mainituille tauoille on tehtävä tilaa kalenterissa, jotta ne tulee oikeasti pidettyä. Varsinkin erityisen tärkeää tämä on asiakaspalvelutöissä. Rentoutustauoilla on mahdollista tehdä erilaisia rentoutusharjoituksia. Erittäin innostuneella työntekijällä saattaa olla alussa vaikeuksia arvioida omia voimavarojaan ja rytmittää työtä. Esimiehen on siis kiinnittävä huomiota myös työntekijän hyvinvointiin, eikä pelkästään työtuloksiin. Hyviä työtuloksia on vaikeaa saavuttaa uupuneena. (Kärkkäinen, 2002, 95.)

Jokaisen on huolehdittava itse omasta hyvinvoinnistaan, silloin selviää paremmin ja helpommin arjen haasteista. Kuin voimavarat ovat selvillä, sen kautta pystyy näkemään omat rajansa selkeämmin ja toimimaan sen mukaan. Työntekijän ja esimiehen on oltava rehellisiä työmäärien suhteen ja osata pyytää apua tilanteen sitä vaatiessa. Henkilö, joka uuras-
taa yksin, eikä tunnista tilannetta voi ajaa itsensä burn outtiin. Itsestään huolehtiminen ei ole tähtitiedettä ja riittävällä unella, ruoalla ja liikunnalla pääsee jo pitkälle. Hyvinvoiva ihminen näkyy kauas. (Nummelinin, 2008, 92.)

Erämetsä (2009, 121-122.) puhuu itsetunnosta ja sen tärkeydestä. Itsetunto tekee minä -puheen ja minä -puhe taas rakentaa itsetuntoa. Haastattellessa Partasta hän korosti, että esimiehellä on oltava erittäin hyvä itsetunto ja itsetuntemus, jotta hän voi johtaa muita. On osattava asettua muitten saappaisiin ja nähtävä tilanne kokonaisuutena ja eri perspektiiveistä. Itsetuntomme on tärkeitten tapahtumien muovaama, joten koskaan ei voi olla liian myöhäistä parantaa itsetuntoamme. Terve ja myönteinen itsetunto on oman itsensä hyväksyminen epätäydellisyyksineen ja sen kautta omana itsenä oleminen itsensä ja kaikkien muittenkin edessä. Esimiehen on oltava sinut omien vahvuuksien ja heikkouksien kanssa, jotta hän voi kehittyä entistä paremmaksi. Tasapainossa olevaa esimiestä on varmasti helppo lähestyä ja hänestä huokuu hyvän olon tunne, mikä levittyy muillekin kollegoilleen.

4.2 Henkiset voimavarat

Kaikilla ihmisillä on erittäin paljon voimavaroja ja mahdollisuuksia. Kaikki ei vain osaa ottaa niitä käyttöönsä. Huippusuorittajaksi ei tulla omia puutteita miettien. Huippu suorituksen saavuttaminen edellyttää omiin unelmiin tarttumista ja niiden vaalimista omassa mielessä. Ei kuitenkaan ole yhtä oikeaa tapaa tarkastella maailmaa, vaan pitää myös osata mennä pois omalta mukavuusalueelta (Juuti ja Vuorela, 2002, 94-95.)

Työnantajan olisi hyvä tarjota työntekijöilleen tietoa henkisten voimavarojen edistämiseksi. Tietoa pitäisi olla saatavissa sekä henkisistä, että fyysisistä asioista. Työntekijällä ja esimiehellä olisi hyvä olla tietopankki käytössään, missä hän löytäisi vastauksia kysymyksiinsä. Tietopankki voisi sisältää vinkkejä, että miten työntekijät voivat itse edistää työhyvinvointiaan esimerkiksi säännöllisen unensaannin tai ergonomian kannalta. (Kärkkäinen, 2002, 99-100.)

4.3 Motivaation merkitys esimiestyössä

Henkilö, joka osaa hoitaa monta asiaa samaan aikaan on yleensä arvostettu. Myyntityössä se ei kuitenkaan mene ihan niin. Tässä ammatissa on välillä hyvä keskittyä vain yhteen asiaan ja viedä se kunnolla alusta loppuun. Tehokas ajanhallinta tuo myyntityöhön järjestelmällisyyttä ja ehkäisee loppuun palamista. Tehdessä aikataulua on muistettava, että vapaatakin aikaa on oltava, sillä harrastukset ja yksityiselämä ovat erittäin tärkeässä roolissa työmotivaation kannalta. (Rubanowitsch, 2007, 141-143.)

Jokaiselle ihmiselle on tärkeää onnistuminen ja omien tavoitteiden saavuttaminen. Kaikille on myös tärkeää tehdä jotain hyvää ja arvokasta sekä tuntea olevansa pystyvä ja hyväksytty. Esimiehen tehtävänä onkin palvella ihmistä tämän pyrkiessä onnistua työssään. Esimiehen keskeisin kalu esimiestyössä on hänen oma suhteensa kyseiseen ihmiseen. Mikäli esimies luo mielessään kielteisen suhteen ihmiseen, tulee hän todennäköisesti lannistamaan kyseisen henkilön vuorovaikutuksensa kautta. Mikäli esimies suhtautuu ihmiseen huippuhyvänä ihmisenä, hän tulee samalla rakentaneeksi huippusoritusta. (Juuti ja Vuorela, 2002, 89-90.)

4.4 Liikunta

Liikunta on erittäin tärkeässä roolissa, koska säännöllinen liikunta virkistää ja tuo mielihyvää. Se on välttämätöntä terveen ja rennon elämän ylläpitämiseksi. Liikunta- ja vapaa-ajan toiminnan kohteena tulisi olla kaikki organisaatioitten työntekijät. Liikunnan on todettu lieventävän stressiä ja huolia. (Kärkkäinen, 2002, 82-83.) Monilla työpaikoilla liikunta onkin osoittautunut hyväksi työkyvyn kehittämisen keinoksi. Liikunta monien mielestä liittyy myös fyysiseen kuntoon. On faktaa, että liikunta parantaa mm. aineenvaihduntaa, hapenottokykyä ja vaikuttaa myönteisesti hermoston ja aistien yhteistyöhön. Vaikka liikunta on ensisijaisesti fyysisen kunnan ylläpitämistä ja kehittämistä, on sillä positiivista vaikutusta myös sosiaaliseen ja psyykkiseen olotilaan. Liikunta voi antaa mahdollisuuksia kehittää työpaikalla sosiaalisia suhteita. Esimiehenkin on hyvä tutustua alaisiinsa työn ulkopuolella. Liikunnalla on myös myönteinen vaikutus ihmisen psyykkiseen tilaan. Liikunta antaa

itseluottamista ja luo tunteen siitä, että kykenee saavuttamaan tavoitteita. Liikunta on erittäin arvokasta, koska sen aikana tyhjennämme mieltämme ja vapaudumme mieltä painavista asioista. Liikunnan luoma hyvä olo heijastuu varmasti muillekin elämänalueille. (Juuti ja Vuorela, 2002, 74.)

4.5 Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen

Kärkkäinen (2002, 90-91.) puhuu joustavuuden tavoittelusta työ- ja vapaa-ajan keskellä ja sen kautta työajan tasapainottamisen tärkeydestä. Koska maailma on muuttumassa 24 tuntia vuorokaudessa toimintaan, asettaa se biologisen aikarytmin koetukselle. Tämän takia työn, velvollisuuksien ja vapaa-ajan rytmittäminen on erittäin tärkeää. Tarvitsemme siis selkeyttä lisääviä hetkiä tehtävien välissä. Koska ihmisten aivot eivät pysty pitämään päämäärää kirkkaana ja tekemään jatkuvasti loistavia valintoja, on niille pakko antaa lepoa. On tärkeää aika ajoin irrottautua kokonaan työstämme laajentaaksemme näköalojamme ja löytääksemme täysin uusia mahdollisuuksia rajapintojen myötä. Pieni tuumaustauko on paikallaan pitkin päivää, vaikkei malttaisikaan hidastaa. Taukoa tarvitaan paitsi energian keräämiseen, myös tilanneherkkyyteen ja selkeyden löytämiseen. Ajatukset tykkäävät, että ne viedään valilla tuulettumaan ulos. (Kulovesi, 2009, 119-121.)

5 Teorian yhteenveto

Tässä luvussa tehdään yhteenveto aikaisemmin käsitellyistä aiheista keskittyen keskeisiin käsitteisiin, eli myynnin esimiestyön jaksamiseen ja hyvinvointiin. Kappaleen ideana on koota yhtenäinen kuva opinnäytetyön aiheesta ja tuoda esille enemmän näkemystäni.

Jaksaminen ja hyvinvointi ovat erittäin tärkeässä roolissa myynnin esimiestehtävissä toimivalla. Ensimmäisessä teoriaosuudessa käydään läpi myynnin esimiestyön tärkeimpiä tekijöitä: viestintä- ja vuorovaikutustaidoissa, ihmisten ja itsensä johtamisessa, stressinhallinnassa ja vireystason ylläpitämisessä. Nämä eivät tietenkään ole ainoita tekijöitä, mutta mielestäni tärkeimpiä. Myynnin esimiestyö vaatii erittäin paljon, koska esimies joutuu keskittymään erittäin moneen asiaan samaan aikaan ja häneltä odotetaan jatkuvasti tuloksia.

Toisessa teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvoinnin ylläpitämistä pintaa syvemmillä. Tähän liittyy mm. Henkiset voimavarat, motivaatio, liikunta ja ajankäyttö. Toinen teoriaosuus keskittyy siis enemmän henkiseen hyvinvointiin ja sen vaikutusta muuhun elämään. Ilman liikuntaa, lepoa, kavereita ja perhettä on haastavampaa tehdä hyviä tuloksia töissä.

Ilman hyvää vireystasoa alaisetkin saattavat kärsä esimiehen huonosta voinnista. Elämässä kaikki on yhtenäistä ja tästä johtuu oman hyvinvoinnin ylläpitämisen tärkeys.

6 Empiirinen osa

Lähdin tutkimaan myynnin esimiehen jaksamista ja hyvinvointia, koska se on mielestäni yksi tärkeimmistä ja vähiten puhutuista työn osa-alueista. Jaksamisella ja hyvinvoinnilla on erittäin suuri merkitys työtuloksiin. Väsyneenä ja stressaantuneella esimiehellä on yleensä vain negatiivinen vaikutus alaisiin ja myös heidän työtuloksiin. Esimies on vastuussa kaikesta, jopa alaisensa hyvinvoinnista töissä. Vaikka kiire ja nopea elämänrytmi häiritsisi, pitää esimiehen osata pitää kaikki palat kasassa.

Tutkimustyyppiksi valitsin kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska se sopi parhaiten tämän tyyppiseen työhön, sillä haastateltavia ei ollut montaa. Tuloksena on produkti, jonka perustana on yhdistelmä kirjallisuutta ja kvalitatiivista tutkimusta.

Suoritin tutkimuksen seitsemän kysymyksen haastattelulla. Kysymykset laadin teorian pohjalle tukemaan sitä. Mietin mitä haluan tietää ja kuinka rajattuja kysymysten tulee olla. Vastauksista tuli lopulta sellaiset, minkälaiset oletinkin. Parin haastateltavan vastaukset olivat hieman laajempia, kuin olisin odottanut.

Haastattelin kuutta esimies tehtävissä toimivaa henkilöä. Valitsin juuri tämän menetelmän, koska minulla on paljon esimiestehtävissä työskenteleviä ystäviä, joten tiesin saavani hyviä ja kattavia vastauksia. Suunnittelin kyselylomakkeen teorian teemojen perusteella, jotta opinnäytetyö on kokonainen ja mahdollisimman selkeä.

Yritykset, haastateltavat ja työtehtävät:

Glitter, koruliike – Vuorovastaava, Sofia

BikBok, vaateliike – Apulaismyymäläpäällikkö, Kristina

Guess Finland, vaate-, koru-, laukku- ja kenkäliike – Avainvastaava, Joonatan

MaxBuild Oy, rakennusfirma – Työnjohtaja, Niko

Nopeet, aurinkolasien valmistaja ja myyjä – Toimitusjohtaja, Frank

VIP Bartenders, baarityöntekijöiden vuokraus – Vuorovastaava, Miikka

Produktin keskeiset tulokset esitetty PP liitteessä 1.

7 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu

Kirjoitin opinnäytetyötä aluksi neljä kuukautta. Minusta tämä on erittäin pitkä aika tämän kokoiselle työlle. Jos saisin kirjoittaa opinnäytetyötä uudestaan, niin ottaisin nopeutetun aikataulun, koska silloin olisin saanut tämän projektin isomman paineen alla nopeammin ja kenties laadukkaammin tehtyä. Aihetta valitessa en osannut millään päättää, että mikä se olisi. Keksin idean Myynnin esimiestyön -kurssin raportista ja kehitimme ohjaajan kanssa siitä tutkimustyyppisen opinnäytetyön. Ennen joululomaa sain valmiiksi teoriaosuuden, kuten aikataulun mukaan pitikin. Teoriaosuus ei tuottanut vaikeuksia, tässä vaiheessa oli selkeää mitä teen.

Joulun jälkeen opinnäytetyön työstäminen jähmettyi paikoilleen ja oli erittäin hankalaa aloittaa kirjoittaminen uudestaan. Tilannetta hidasti kysymysten laatiminen ja vastausten saaminen. Hävettää myös oma aikaansaamattomuus ja kiire muussa elämässä. Opinnäytetyön kirjoittamisen aloittaminen oli erittäin hankalaa, mutta pakollista valmistumisen saavuttamiseksi.

Helmikuussa sain itseään niskasta kiinni ja jatkoin opinnäytetyön kirjoittamista. Työntekoa hidasti haastattelut, haastateltavien vastauksia sai odottaa erittäin kauan ja loppujen lopuksi kaksi haastateltavaa eivät ikinä vastanneet kiireiden takia. Haastattelemisen eteni kuitenkin muitten osalta hyvin, mutta vastausten kokoaminen yhdeksi järkeväksi tekstiksi oli minulle hankalaa. Olen kuitenkin tyytyväinen tuotokseen, vaikka olisin pystynyt parempaan.

Uuden työpaikan takia en saanut palautettua opinnäytetyötä ajallaan, joten sovittiin ohjaajan kanssa, että hoidan opinnäytetyöni loppuun kesäloman jälkeen, vaikka kaikki muut kurssit oli suoritettu. En kuitenkaan kerennyt saada työtäni valmiiksi elokuuksi, joten jatkoin työstämistä vasta marraskuussa 2018 uudestaan.

Opinnäytetyö on ollut itselleni haastavin osuus opiskelujeni aikana. En edes ymmärtänyt kuinka paljon tämä vaatii aikaa ja vaivaa ennen kuin aloin kirjoittaa tätä. Jälkikäteen ajateltuna olisi ollut järkevämpää valita joku muu aihe ja tehdä vaikka portfolio –tyyppinen opinnäytetyö. Ensi kerralla, kun ryhdyn tekemään tämän tyyppistä työtä, pyrin parempaan itsekuriin.

8 Aineisto ja sen keruumenetelmät

Tavoitteeni oli etsiä ja käyttää monipuolisesti eri lähteitä teorian aikaansaamiseksi. Aineistona käytin suomalaista kirjallisuutta, joka liittyi myyntiin, esimiestehtäviin, ajanhallintaan ja hyvinvointiin. Etsin sopivaa kirjallisuutta kirjastosta ja internetistä. En käyttänyt kaikki löytämiäni kirjoja hyväksi, koska kaikista ei löytynyt tarvitsemaani tietoa. Tekstin aikaansaaminen oli hieman hankalaa. Kaikki kirjat olivat erittäin mielenkiintoisia ja opinkin kirjoittaessa uusia asioita liittyen työhyvinvointiin.

Valitsin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen, koska se sopi tähän työhön paremmin. Laadullinen tutkimus eroaa määrällisestä siten, että määrällisessä tutkimuksessa kysymyksen ovat tilastollisia ja analyttisiä. Halusin saada avoimia vastauksia, niin oli kysyttävä avoimia kysymyksiä.

Käytin aineiston keruumenetelmänä myös haastattelua. Olen haastatellut kuutta esimiestävissä toimivaa henkilöä. Kysymyksiä oli seitsemän ja ne liittyvät jaksamiseen, hyvinvointiin, stressinhallintaan ja työn- ja vapaa-ajan tasapainottamiseen. Lähetin kahdelle haastateltavista kysymykset sähköpostitse, jonka kautta oli helppo lähteä purkamaan tuloksia. Kahta haastattelin henkilökohtaisesti ja kahta puhelimitse.

9 Tutkimuksen tulokset

Haastattelin kuutta esimies tehtävissä toimivaa henkilöä, he eivät halunneet sukunimensä julki, joten käytän vain etunimiä tuloksia läpikäydessä. Suoritin tutkimuksen henkilökohtaisella haastattelulla kysymyslomakkeen avulla. Yritin valita tutkimukseeni mahdollisimman monta erilaista esimies tehtävissä toimivaa henkilöä. Alun perin minun piti haastatella kahdeksan ihmistä, mutta kahdella heistä oli niin paljon kiireitä, ettei se onnistunut. Kaikilla haastateltavillani on jollain tavalla poikkeava työ toisistaan. Kaikki tutkimukseen osallistuneet ovat myös eri uratasoilla.

Yritykset ja työtehtävät:

Glitter, koruliike – Vuorovastaava, Sofia

BikBok, vaateliike – Apulaismyymäläpäällikkö, Kristina

Guess Finland, vaate-, koru-, laukku- ja kenkäliike – Avainvastaava, Joonatan

MaxBuild Oy, rakennusfirma – Työnjohtaja, Niko

Nopeet, aurinkolasien valmistaja ja myyjä – Toimitusjohtaja, Frank

VIP Bartenders, baarityöntekijöiden vuokraus – Vuorovastaava, Miikka

9.1 Teema 1 - Työhyvinvoinnin ylläpitäminen

Kaikki haastattelemani henkilöt korostivat liikunnan tärkeyttä vireystason ylläpitämisen kannalta. Myös uni, lepo ja säännöllinen ruokailu nousivat tärkeimmiksi osatekijöiksi. BikBokin apulaismyymäläpäällikkö Kristina korostaa, että työasioita ei saa tuoda kotiin ja toisinpäin. Pahatuulusuus tarttuu kollegoihin nopeasti ja se näkyy taas myyntituloksissa. Vaapaapäivinä on keskityttävä rentoutumiseen ja töissä työhön. Glitterin vuorovastaava Sofia ylläpitää henkistä hyvinvointiaan perheellä ja ystävillä enemmän kuin liikunnalla. Hän käy salilla vähintään kerran viikossa, eikä stressaa liian vähäisestä liikunnasta, kuten Guessin avainvastaava Joonatan. Joonatanille on erittäin tärkeää treenaaminen ja hyvässä fyysisessä kunnossa oleminen.

Tutkimuksessa vahvistui teoriaosuudessa tulleet pointit. Henkisellä ja fyysisellä hyvinvoinnilla on suora yhteys työhyvinvointiin. Jotta henkilö voisi olla hyvinvoiva kaikki osa-alueet ovat oltava kunnossa. Koska ihminen on elävä ja herkkä olento, hän tarvitsee liikuntaa, ystäviä, perhettä jaksamaan ja etenemään elämässä, sekä työ-, että yksityiselämässä.

9.2 Teema 2 – Stressinhallinta ja esimies

MaxBuildi Oy:ssä työnjohtajana Niko työskentelevän haastateltavan mukaan stressaantuneena tulee virhearviointeja ja työnteosta tehotonta. Kun taas Guessissä työskentelevän Joonatanin mielestä stressi saa pistämään isompaa vaihdetta silmään ja työskentelemään tehokkaammin. Esimiehiä on siis joka lähtöön. Suurin ero haastateltavissa oli se, että Joonatan harrastaa liikuntaa todella paljon enemmän kuin Niko. Joonatan selittää, että stressiin on vain totuttava ja tekemällä oppii sietämään suurempaakin painetta. Aikataulutusta aittaa erittäin paljon hallitsemaan stressiä. Nopeitten toimitusjohtajan Frankin mukaan stressaantuneena on erittäin lyhyt pinna ja kovan paineen alla on helppo vetäytyä kuoreen. VipBartendersin vuorovastaava Miikka taas ei koe stressin vaikuttavan omaan työskentelyyn, koska hänen työnsä on erittäin hektistä, eikä hän ehdi kuunnella muiden mielipiteitä.

Kaikki haastateltavat käyttävät stressin kesyttämiseen liikuntaa, perhettä ja ystäviä. Miikka kertoo, että hänelle paras tapa purkaa stressiä on haastaa itseään myös työn ulkopuolella. BikBokin apulaismyymäläpäällikkö Kristina kirjoittaa päiväkirjaa, mikä auttaa häntä stressin purkamisessa, sekä hallitsemisessa. Delegointi ja kommunikointi hänen tiiminsä kanssa auttaa, koska hän itse ei ehdi tehdä kaikkea, eikä se ei ole stressin arvoista.

9.3 Teema 3 – Harrastusten merkitys

Nopeitten toimitusjohtajan Frankin elämässä harrastukset ovat erittäin isossa roolissa, koska kukaan ei hänen mukaan jaksakaan tehdä pelkästään töitä. Hän tykkää haastaa itseään ja esimerkiksi kesäisin hyppää laskuvarjohyppyjä. Harrastukset ovat olleet vuoropäällikön Miikan iso osa elämää ja hän harrastaakin useampaa lajia samaan aikaan. Harrastukset vaikuttavat vireystasoon ja energisiinä päivinä vaikeimmatkin haasteet ovat helpoimpia ja toisinpäin. Työnjohtaja Nikolla harrastukset vievät neljä iltaa viikossa, jolloin ei jää aikaa muulle.

Harrastukset vaikuttavat positiivisesti esimiehiin. Harrastus on vapaaehtoinen valinta, jonka jokainen valitsee itse itselleen sopivaksi. Vaikka kaikki esimiehet ovat erilaisia, he haluavat pitää omasta vireystasostaan huolta. Harrastuksissa saa muuta ajateltavaa, jolloin pääsee irtautumaan arjesta.

10 Yhteenveto

Kaikki haastateltavat toivat hyvin omat pointtinsa esille ja aihe oli kaikkien mielestä erittäin kiinnostava ja ajankohtainen. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on erittäin tärkeää, mikä tuli esille useasti tutkimusta tehdessäni. Liikunta ja harrastukset ovat erittäin isossa roolissa esimiestyössä ja se on hyvä asia. Esimiestehtävissä toimivan henkilön on oltava hyvässä fyysisessä ja henkisessä kunnossa, jotta hän voi olla hyvä esimerkki kollegoilleen. Työn ja vapaa-ajan erottelu ei onnistu kaikilla, mutta kuitenkin suuremmalla osalla haastatteleistani henkilöistä. Kyselyn pohjalta ei oikein saanut tehtyä taulukkoa tai kuviota, joten se jää valitettavasti puuttumaan.

Tutkimuksessani oli mukana sekä naisia, että miehiä. Oli jännä huomata, että sukupuolella on jossain määrin merkitystä. Miehet vastasivat paljon tiiviimmin, kun taas naisia selkeästi kiinnosti enemmän. Toisaalta sukupuolella ei mielestäni ollut väliä stressitason kannalta, enemmänkin kyse on itse henkilöstä ja hänen suhtautumisesta elämään. Vastaajat ovat eri aloilla, mutta suunnilleen saman ikäisiä.

Työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen eroja huomasin. Toimitusjohtajana toimiva ei tietenkään voi erotella selkeästi työtä ja yksityiselämää niin helposti, kuin myymälässä työskentelevä, jolla on tarkat työajat. Huomiota kiinnitti haastateltavien yleinen olemus. Henkilöt, jotka kertoivat aikatauluttaneensa paljon, stressasivat päällepäin enemmän, kuin he, jotka vaan menevät niin sanotusti virran mukana. Kaikki nämä tekijät ovat myös kiinni siitä minäkalainen ihminen on itsessään.

Tulosten perusteella ainakin itse huomasin, että kaikki ihmiset ovat erittäin erilaisia ja jokainen tekee miltä itsestään tuntuu oikealta ja hyvältä. Ihminen on yksilö, se mikä sopii toiselle, ei välttämättä sovi kaikille. Sen takia on erittäin tärkeää itsetuntemus ja tieto siitä, mikä juuri itsestään tuntuu oikealta. Kaikkien on osattava kuunnella itseään ja osata myös kiinnittää huomiota, jos jokin ei ole hyvin. Myös esimiehen tehtävä on kiinnittää huomiota työntekijöidensä hyvinvointiin.

11 Pohdinta

Opinnäytetyöni aihe oli hieman hankala ja nyt jälkiviisaana voisin sanoa, että olisi pitänyt valita toinen aihe. Toisaalta hyvä, etten mennyt sieltä, missä aita oli matalin. Aihetta valitessa mieleeni tuli työ, jota tehtiin myynnin esimies –kurssilla. Raportin aiheena ”Myynnin esimiestyö – jaksaminen ja hyvinvointi” toimi erittäin hyvin, mutta opinnäytetyölle aihe oli turhan laaja ja vaikeasti rajoitettava.

Teorian kirjoittaminen oli ainakin omalla kohdallani kivoin juttu opinnäytetyön teossa. Teoria suhteellisen oli helppo löytää ja muotoilla. Suurimman haasteen aiheutti haastattelun tekeminen, kysymysten laatiminen ja tulosten muotoileminen tekstiksi. Kokonaisuutta oli hieman hankala käydä läpi ja pitää ajatusta rajattuna alusta loppuun.

Opinnäytetyön kirjoittaminen vei aikaa huomattavasti enemmän kuin olisin ajatellut. Teorian osuuden kirjoittaminen sujuikin kuin laulaen. Aloitin työni joulukuussa 2017 ja maaliskuussa 2018 teoria oli kokonaan valmis. Sovittuun ohjaajani kanssa yhdessä miten etenen siitä. Tavoitteena oli saada työ valmiiksi keväällä, mutta työn valmistuminen siirtyikin joulukuuksi 2018. Uuden työn johdosta ja muitten kiireiden vuoksi en kuitenkaan olisi ehtinyt vuoden 2018 mennessä saada työtäni valmiiksi, joten sovimme ohjaajan kanssa uusi aika. Tämä on ollut pitkä ja mutkikas tie, mutta olen iloinen, että pääsen viimeinkin valmistumaan ja avaamaan seuraavia ovia elämässäni.

Lähteet

Aarnikoivu, H. 2007. Esimiehenä arjessa. Wsoy. Helsinki.

Erämetsä, T. 2009. Teoriasta todeksi. Talentum. Helsinki.

Juuti, P. 2016. Johtamisen kehittäminen. PS-kustannus. Jyväskylä.

Juuti, P. ja Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Gummerus. Jyväskylä.

Järvinen, P. 2016. Onnistu esimiehenä. Alma Talent. Helsinki.

Kilpinen, P. 2008. Liekeissä! Miten johtaja inspiroi ihmiset syttymään muutokselle. Gummerus. Jyväskylä.

Kulovesi, A. 2009. Miten työskentelen fiksummin – en kovemmin. Yrityskirjat Oy. Saarijärvi.

Kärkkäinen, M. 2002. Menesty innolla! Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Gummerus. Jyväskylä.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. WSOYpro. Helsinki.

Perttula, J. ja Syväjärvi, A. 2012. Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. PS-kustannus. Jyväskylä.

Rubanowitsch M.D., Aalto E. 2007. Haasteena Myynnin johtaminen. Lidris Oy. Helsinki.

Salmimies R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Talentum. Helsinki.

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

Liitteet

Liite 1. Kysely

Kysymykset:

Nimi:

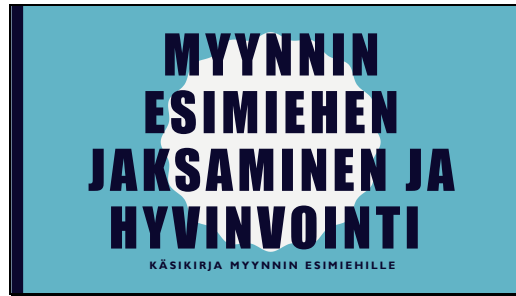
Yritys:

Työtehtävä:

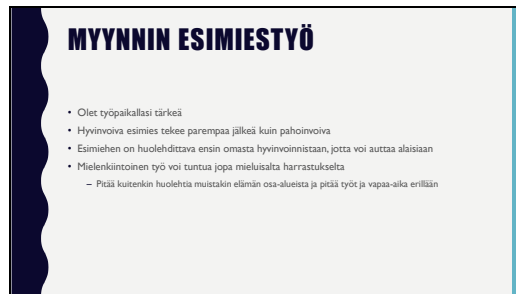
1. Miten ylläpidät hyvinvointiasi?
2. Miten oma stressitasosi vaikuttaa esimiestyöhön?
3. Millä eri tavoilla hallitset stressiä?
4. Miten tasapainotat työn ja vapaa-ajan?
5. Kuinka isossa roolissa harrastukset ovat elämässäsi?
6. Miten vireystasosi vaikuttaa johtamiseen?
7. Onko jotain muuta mitä haluat mainita?

Liite 2. PP -esitys

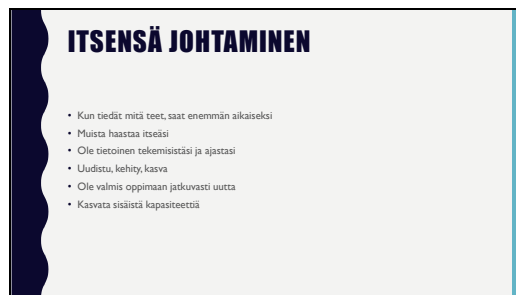
Slide 1



Slide 2



Slide 3



Slide 4

HYVINVOINNIN YLLÄPITO

- Riittävä uni, liikunta, lepo
- Laita itsesi etusijalle
- Analysoi
 - Käännä katseesi myönteisiin asioihin
- Työmotivaatio tukee työhyvinvointia

Slide 5

STRESSIHALLINTA

- Tunnistä oireet
- Hahmota työsi kokonaisuus
- Muista riittävä lepo
- Delegoi tehtävät ja ryhmitä työ
- Arvioi omat voimavarat
- Kuuntele itsetuntoasi

Slide 6

VIREYSTASO

- Vietä taukoja
 - Niiden ansiosta työtehokkuus paranee
 - Poistu työpisteeltä
 - Pyhitä aika itsellesi ja hyvinvoinnillesi

Slide 7

HENKINEN HYVINVOINTI

- Oikeudenmukaisesti palkittu työ
- Hanki vertaistukea
- Rauhoita
- Ota etäisyyttä ja tarkastele tilannetta kauempaa
 - Fyysisesti ja henkisesti

Slide 8

MOTIVAATIO


- Pidä kiinni niistä arvoista ja valinnoista, jotka koet itsellesi oikeiksi
- Osa pyytää ajallaan apua uupumukseen
- Kokeile uusia juttuja

Slide 9

LIIKUNTA

- Fyysinen hyvinvointi vaikuttaa suorannaisesti henkiseen
- Liikkumalla ja ylläpitämällä fyysistä kuntoa, henkisen puolen ylläpito helpottuu
- On liikuttava, jotta jaksaa
- Koska harrastukset eivät välttämättä ole fyysisiä, liikuntaa on harrastettava

Slide 10



HARRASTUKSET

- Fyysisen terveyden ylläpito
- Harrastukset antavat mahdollisuuden tasapainottaa työn aiheuttamaa rasitusta
- Muista riittävä lepo

Slide 11



AJANHALLINTA

- Priorisoi tehtävät
- Ota vastuu kalenterista
- Vapaa-aika on omaa aikaa
 - Sen tulee lisätä tunnetta oman elämän elämisestä