



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SANNA SAARINEN

**Erityisherkkä ihminen yrittäjänä –
haasteet ja mahdollisuudet itsensä
johtamisessa, sekä toivottu tuki**

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä Saarinen, Sanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2021
	Sivumäärä 36	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Erityisherkkä ihminen yrittäjänä – haasteet ja mahdollisuudet itsensä johtamisessa. sekä toivottu tuki		
Tutkinto-ohjelma Liiketalous		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä selvitettiin mitä haasteita ja mahdollisuuksia erityisherkkä yrittäjä ja yrittäjyyttä harkitseva kohtaa itsensä johtamisessa. Työssä vastattiin myös kysymyksen, että mitä tukea erityisherkkä yrittäjä ja yrittäjyyttä harkitseva toivoo ja miten erityisherkkien yhdistys HSP Suomi Ry voisi vastata tähän toiveeseen. Tutkimusmenetelmä oli kvantitatiivinen.</p> <p>Teoriaosuudessa määriteltiin mitä on erityisherkkyyys. Siinä käytiin läpi myös itsensä johtamisen eri osa-alueet. Teoria ja kyselytutkimus tukivat johtopäätöstä, että hyvä itsensä johtaminen on erittäin tärkeä asia, jotta voi menestyä yrittäjänä. Eri osa-alueiden on oltava tasapainossa. Teoriassa ja kyselytutkimuksessa kävi myös ilmi, että tukea itsensä johtamiseen tarvitaan. Erityisesti toivottiin tukea stressin hallintaan, ajankäytön hallintaan, itsetuntemukseen, itsetuntoon, itseluottamukseen, sekä henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Konkreettisenä tukena toivottiin esitettä tai infokortteja, sekä internetissä esimerkiksi verkkokurssien, verkkosivujen ja sosiaalisen median kautta annettua tukea, joka kohdistuisi nimenomaan erityisherkkän yrittäjän ja yrittäjyyttä harkitsevan tarpeisiin.</p> <p>Johtopäätöksenä tutkimuksen tilaajalle erityisherkkienyhdistys HSP Suomi Ry:lle oli ehdotus valmistaa esite tai infokortit suunnattuna juuri yrittäjien ja yrittäjyyttä harkitsevien tarpeisiin ja jos mahdollista niin voisi järjestää webinaarin, verkkokurssin tai jollain tavoin verkkosivujen ja sosiaalisen median kautta kohdistaa tukea erityisherkkille yrittäjille ja yrittäjyyttä harkitseville. Toivottiin myös, että HSP Suomi Ry kertoisi toiminnastaan esimerkiksi Te-toimiston palvelujen yhteydessä tai sivuilla ja muualla toisi toimintaansa enemmän vielä tunnetuksi.</p>		
Asiasanat erityisherkkyyys, itsensä johtaminen, erityisherkkä yrittäjä, stressin hallinta, itsetunto		

<p>Author Saarinen, Sanna</p>	<p>Type of Publication Bachelor's thesis</p>	<p>Date Month Year April 2021</p>
	<p>Number of pages 36</p>	<p>Language of publication: Finnish</p>
<p>Title of publication Highly sensitive person as entrepreneur - challenges and possibilities in the management of himself and desired support</p>		
<p>Degree program Business</p>		
<p>Abstract</p> <p>In this thesis it was clarified what challenges and possibilities highly sensitive person entrepreneur and considering entrepreneurship meets in management of himself. In the work also was answered that and how highly sensitive person ones an association HSP the one a highly sensitive person entrepreneur and considering entrepreneurship does hope what support HSP Suomi Ry could respond to this wish. Examine was quantitative.</p> <p>In the theory share it was defined what is a highly sensitive. In it the different sectors of the management of himself also were gone through. The theory and the questionnaire survey supported the conclusion that the good management of himself is an extremely important matter so that one can be successful as an entrepreneur. The different sectors must be in the balance. In the theory and in the questionnaire survey it also appeared that the support for the management of himself is needed. Especially support to the control of the stress, to the control of the use of time, to the self-knowledge, self-esteem, self-confidence was hoped for and life to the welfare. A brochure or information cards was hoped for as concrete support and the network courses, for example web pages in the Internet and through a social medium the given support which would be directed to the highly sensitive person entrepreneur's needs.</p> <p>The subscriber of the study to HSP Suomi Ry was a proposal to make the brochure or information cards just directed to the entrepreneurs' needs as a conclusion and social if so could arrange the network course or the web pages in some ways directs support to the highly sensitive person entrepreneurs and entrepreneurship through its medium. It also was hoped that HSP Suomi Ry would tell about its operation for example in connection with the services of the Te-services or on the pages and elsewhere would more its operation still bring to be known HSP Suomi Ry.</p>		
<p><u>Key words</u> special sensitivity, management of himself, highly sensitive person entrepreneur, control of the stress, self-esteem</p>		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖN TARKOITUS JA KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT.....	6
2.1	Työn toimeksiantaja HSP Suomi Ry - HSP Finland Rf.....	6
2.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymys.....	6
2.3	Opinnäytetyön tutkimus- ja aineiston keruumenetelmät.....	7
3	ERITYISHERKKYYS JA ITSENSÄ JOHTAMINEN.....	9
3.1	Erityisherkkyyden määritelmä.....	9
3.2	Itsensä johtaminen.....	10
3.3	Erityisherkkään yrittäjän ja yrittäjyyttä harkitsevan itsensä johtamisen osa-alueet	11
3.3.1	Tavoitteellisuus.....	11
3.3.2	Motivaatio.....	12
3.3.3	Itsetuntemus, itsetunto ja itseluottamus.....	13
3.3.4	Henkilökohtainen hyvinvointi.....	15
3.3.5	Ajankäytön hallinta.....	18
3.3.6	Stressin hallinta.....	19
3.3.7	Muutosvalmius.....	21
3.3.8	Tunneäly ja tunteiden hallinta.....	22
3.3.9	Henkilökohtainen vuorovaikutus ja viestintä.....	23
3.4	Erityisherkkään huippuominaisuuksia itsensä johtajana.....	24
4	KYSELYTUTKIMUS.....	26
4.1	Kysymysten käsittely.....	26
4.2	Kyselyn tulosten analysointi.....	26
4.3	Kysymys 1. Onko erityisherkkyyys mielestäsi yrittäjälle voimavara, haaste vai molempia?.....	26
4.4	Kysymys 2. Onko sinulla mielestäsi riittävästi tietoa itsensä johtamisesta yrit- täjänä tai jos harkitset yrittäjyyttä?.....	27
4.5	Kysymys 3. Minkä itsensä johtamisen osa-alueen tai osa-alueet koet haasta- vaksi?.....	28
4.6	Kysymys 4. Mihin itsensä johtamisen osa-alueeseen tai osa-alueisiin erityisesti kaipaisit tukea ja / tai vinkkejä yrittäjänä tai jos harkitset yrittäjyyttä?.....	30
4.7	Kysymys 5. Miten erityisherkkien yhdistys HSP Suomi Ry mielestäsi voisi tu- kea yrittäjiä tai yrittäjyyttä harkitsevia?.....	32
5	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	34
5.1	Pohdinta.....	34
5.2	Johtopäätökset.....	34

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää millaisia haasteita erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat kohtaavat itsensä johtamisessa. Tutkimus on tapaustutkimus eli case-tutkimus. Käytän kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tarkoitus on kyselyn ja teorian avulla selvittää mitä haasteita on ja mitä tukea voisi olla niiden voittamiseen ja erityisherkkänä yrittäjänä jaksamisen tueksi. Esittelen alla ensin opinnäytetyön tilaajan HSP Suomi ry:n, sekä selvennän teorian avulla, mikä on erityisherkkyyden määritelmä. Selvitän myös tarkemmin mitkä ovat opinnäytetyöni tavoitteet ja teoreettinen viitekehys, sekä tutkimus- ja aineistokeruumenetelmistä kerron tarkemmin.

Tutkimus on kartoittava. Tarkoitus on tuoda esiin teorian ja kyselyn avulla, mitä haasteita erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat kokevat itsensä johtamisessa. Selvitän myös sitä mihin osa-alueisiin erityisesti kaivataan tukea ja vinkkejä. Tutkimuskysely kartoittaa myös sitä miten erityisherkkien yhdistys HSP Suomi Ry voisi konkreettisesti antaa tukea kohdistuen erityisherkkiin yrittäjiin ja yrittäjyyttä harkitseviin, sekä heidän tarpeisiinsa.

Teoriaosuudessa käsittelen lähteiden avulla itsensä johtamisen osa-alueet ja miten erityisherkkät kokevat ne. Empiriaosuudessa yhdistän teoriassa havaittuja seikkoja kyselytutkimuksen tuloksiin. Valitsin näkökulmaksi erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat, koska tällaista tutkimusta kohdentuen juuri heihin ei ole niin paljoa tehty. Kysely jaettiin erityisherkkien Facebook-ryhmiin, joista tavoitin erityisherkkiä yrittäjiä ja yrittäjyyttä harkitsevia.

Johtopäätösosiossa nivon yhteen mitä konkreettisia tuloksia sain selville kyselyn kautta ja miten ne tukevat teoriaa. Tästä erityisherkkien yhdistys HSP Suomi Ry voi jatkaa parhaaksi katsomallaan tavalla. He saavat tutkimuksesta vastauksia siihen mitä juuri erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat toivovat heiltä. Opinnäytetyöni on tehty erityisherkkien yrittäjien ja yrittäjyyttä harkitsevien näkökulmasta, että mitä haasteita he kokevat erityisherkkänä itsensä johtamisessa ja miten yhdistys voisi tukea heitä. Tarkoitus on, että työni tuloksista hyötyvät erityisherkkät yrittäjät, yrittäjyyttä harkitsevat, sekä työn tilaaja erityisherkkien yhdistys HSP Suomi Ry.

2 TYÖN TARKOITUS JA KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT

2.1 Työn toimeksiantaja HSP Suomi Ry - HSP Finland Rf

Opinnäytetyöni tilaajana on HSP Suomi ry. Yhdistys on perustettu 9.11.2013. Yhdistyksen tarkoituksena on ymmärryksen ja tiedon lisääminen synnynnäisestä erityisherkkyydestä Suomessa. Yhdistys valvoo ja edistää erityisherkkien yleisiä yhteiskunnallisia etuja, tasa-arvoa ja hyvinvointia. Yhdistys luo erityisherkkien välille yhteyden. Tarkoituksena on myös tuoda esiin erityisherkkyyden voimavaroja. (HSP Suomi Ry www-sivut 2021.)

Yhdistyksen toimintaa ovat esimerkiksi vertaistapaamiset eri paikkakunnilla, asiantuntijaluennot, ratkaisukeskeiset voimaryhmät eri puolella, keskustelutilaisuudet, tapahtumat, koulutukset, seminaarit, tiedotus ja tutkimustiedon välittäminen, neuvonta ja vertaistuki, vertaistoiminta verkossa, opinnäytetöiden tuki, yhdistyksen jokavuotinen kesäjuhla. Yhteistyö muiden järjestöjen ja organisaatioiden kanssa. Yhdistys löytyy myös sosiaalisesta mediasta, kuten Facebookista ja Instagramista. (HSP Suomi Ry www-sivut 2021.)

2.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää mitä haasteita ja mahdollisuuksia erityisherkyys tuo yrittäjälle ja yrittäjyyttä harkitsevalle. Käsittelen tätä itsensä johtamisen näkökulmasta ja käsittelen myös sitä, miten itsensä johtaminen auttaa erityisherkkää samaan erityisherkkyydestä huippuominaisuuden itselleen. Tavoitteena on teorian ja kyselyn avulla selvittää miten opinnäytetyön tilaaja HSP Suomi Ry voisi tukea erityisherkkiä yrittäjiä ja yrittäjyyttä harkitsevia. Tutkimuskysymykseni on: Mitkä itsensä johtamisen osa-alueet erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat kokevat haastaviksi ja mihin niistä he kaipaavat erityisesti tukea ja vinkkejä ja millaista konkreettista tukea he toivovat erityisherkkien yhdistykseltä HSP Suomi Ry:ltä?

Tarkoitus on, että yrittäjyyttä harkitseva erityisherkkä saa tietoa itsensä johtamisen osa-alueista ja miten niitä voisi vahvistaa itsessä. Yrittäjyyttä harkitseva erityisherkkä voi myös tutkimuskyselyssä kertoa mielipiteensä millaista tukea hän yhdistykseltä toivoo yrittäjyyteen. Yrittäjänä jo toimiva erityisherkkä voi tarkastella omaa itsensä joh-

tamista, sen eri osa-alueita, miettien myös sitä mihin osa-alueisiin toivoo tukea. Yrittäjänä jo toimiva henkilö voi tutkimuskyselyn avulla kertoa toiveensa erityisherkkien yhdistykselle HSP Suomi Ry:lle, että millaista tukea toivoisi heiltä.

2.3 Opinnäytetyön tutkimus- ja aineiston keruumenetelmät

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen. Kvantitatiivinen on määrällistä tutkimusta. Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelma ratkaisee, kumpaa menetelmää on parempi käyttää. Kvantitatiivisesta tutkimuksesta käytetään myös nimitystä tilastollinen tutkimus. Sen avulla selvitetään prosentiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Otoksen täytyy olla riittävän edustava ja suuri. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla. Tuloksia voidaan havainnollistaa kuvioin ja taulukoin. (Heikkilä 2014, 14–15.)

Kvantitatiiviseen tutkimukseen tarvittavat tiedot voidaan hankkia erilaisista rekistereistä, tilastoista tai tietokannoista, joita muut ovat keränneet. Tiedot voidaan myös kerätä itse. Tärkein tilastojen tuottaja on Suomessa Tilastokeskus. Valmiita tilastoja tuottavat myös kunnat ja valtionhallinnon laitokset, sekä järjestöt ja yritykset. Valmiita aineistoja harvoin voidaan suoraan käyttää kvantitatiivisessä tutkimuksessa (Heikkilä 2014, 16.) Tiedonkeruumenetelmänä itse kerättävissä aineistoissa voidaan käyttää esimerkiksi puhelin- tai käyntihaastattelua, postikyselyä, sekä informoitua kyselyä. Informoitu kysely on henkilökohtaisen haastattelun ja kirjekyselyn välimuoto. Haastattelija itse vie ja noutaa kyselylomakkeet. Kvantitatiivinen tutkimus voi olla myös havaintotutkimus. Silloin tiedot kerätään tutkimuskohteesta havaintoja tekemällä. Havainnointi on yleensä systemaattista ja ulkopuolista kvantitatiivisessä tutkimuksessa. (Heikkilä 2014, 17.)

Tässä tutkimuksessa käytän kyselyä, jonka laitan erityisherkkien Facebook -ryhmiin, joista tavoittelen erityisherkkiä, jotka harkitsevat yrittäjyyttä tai ovat yrittäjiä. Kyselyn kysymykset pohjautuvat opinnäytetyöni teoriaan ja ovat myös laadittu niin että opinnäytetyön tilaaja HSP Suomi Ry saisi vastauksia siihen millaisia haasteita erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat kohtaavat ja millaista tukea he toivovat.

Päädyin käyttämään kvantitatiivista menetelmää, koska katsoin sen sopivan tämän tutkimuksen tavoitteisiin hyvin. Määrällisellä tutkimuksella pystyin kartoittamaan lukumääräisesti mitkä osa-alueet itsensä johtamisessa erityisesti nousevat esiin ja myös

tämä tutkimusmenetelmä näytti selkeästi numeraalisesti ja prosentuaalisesti millaista konkreettista tukea yhdistykseltä toivotaan. Tällä tutkimusmenetelmällä sain selkeitä lukuja ja vastauksia tulosten käsittelyyn.

Tutkimuskysymyksenäni on: Mitkä itsensä johtamisen osa-alueet erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat kokevat haastaviksi ja mihin niistä he kaipaavat erityisesti tukea ja vinkkejä ja millaista konkreettista tukea he toivovat erityisherkkien yhdistykseltä HSP Suomi Ry:ltä? Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä vastasi tutkimuskysymyksen ongelmaan parhaalla tavalla, koska tällä menetelmällä oli mahdollista saada suurempi otanta vastaajia. Kohdassa, jossa selvitin mitä konkreettista tukea erityisherkkien yhdistys HSP Suomi Ry voisi antaa erityisherkkille yrittäjille ja yrittäjyyttä harkitseville oli tuloksen kannalta hyvä, että vastaajien joukko on mahdollisimman laaja lukumääräisesti.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää tulosten havainnollistamiseen erilaisia taulukoita ja kuvioita. Tämä myös tuki sitä, että valitsin kvantitatiivisen eli määrällisen menetelmän. Vastaajien määrän ollessa riittävän suuri voidaan taulukko- ja kuviomallinnusta käyttää ja näin tutkimustulokset voidaan selkeämmin raportoida tutkimuksen tilaajalla HSP Suomi Ry:lle. He voivat näin niitä helpommin hyödyntää. Itsensä johtamisen osa-alueita on paljon ja tutkimuskyselyssä selvitän mitkä koetaan erityisen haastaviksi ja mihin erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat erityisesti kaipaavat tukea, niin tämän selvittämiseen kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän kyseilytapa oli toimivin. Näin sain mahdollisimman laajasti vastaajia ja eri osa-alueet vastausten käsittelyssä oli helppo erotella.

Tutkimukseni on kartoittava. Kartoittavaa eli eksploratiivistatutkimusta käytetään usein esitutkimuksena. Sen avulla on tarkoitus löytää tutkittavaa ilmiöitä selittäviä tekijöitä tai sopivia vastausvaihtoehtoja tai luokituksia tutkimuslomakkeen kysymyksiin. (Tilastollinen tutkimus [www-sivut](http://www.suomenkuvasto.fi) 2014.) Tässä tutkimuksessa kartoitan erityisherkkien yrittäjien ja yrittäjyyttä harkitsevien haasteita itsensä johtamisen osa-alueissa ja sitä millaista tukea he toivoisivat erityisherkkien yhdistyksen HSP Suomi Ry:n antavan.

3 ERITYISHERKKYYS JA ITSENSÄ JOHTAMINEN

3.1 Erityisherkkyyden määritelmä

Erityisherkkyyden ei ole harvinaista. Ominaisuutta esiintyy jopa noin 15–20 prosentilla väestöstä. Erityisherkkyydestä puhutaan silloin, kun henkilöllä on synnynnäinen taipumus reagoida voimakkaasti esimerkiksi valoihin tai ympäristön ääniin, uutisiin tai omiin tunteisiin ja ajatuksiin. Erityisherkkä havainnoi ympäristöään jatkuvasti ja eläytyy voimakkaasti toisten asemaan. Erityisherkkyydellä tarkoitetaan hermoston herkkää reagoitua. Herkkyyden ei ole vamma tai sairaus, eikä sitä varten ole diagnoosia. Usein erityisherkkät ovat introverteja, mutta tämäkään ei päde aina. Herkkä voi olla hyvinkin sosiaalinen ja ulospäinsuuntautunut. (Ritaranta 2014.)

Herkillä ihmisillä on hyvin vahva sisäinen ohjautuvuus. Työelämässä erityisherkkyyden kanssa selviytymisessä on omat haasteensa ja mahdollisuutensa. Työ- ja organisaatiopsykologi, psykoterapeutti Erja Kemilä tuntee hyvin erityisherkkyyden. Hän on kouluttanut myös esimiehiä ominaisuuden tunnistamiseen. (Ritaranta 2014.) Erja Kemilän mukaan monilla erityisherkillä ihmisillä on sisäinen ohjautuvuus hyvin vahva. He eivät niinkään kaipaa motivointia vaan enemmänkin kannustamista. Motivaatio on sisäistä, kannustaminen taas on ulkoista. Parasta olisi, jos erityisherkkä ihminen voi itse säädellä työtään ja tapojaan tehdä työtä. (Ritaranta 2014.)

Yhdysvaltalainen psykologian tohtori Elaine Aron on tutkinut erityisherkkyyttä 1990-luvulta saakka. Aron luokittelee erityisherkkyyden piirteet neljään pääryhmään kirjassaan *Psychotherapy and the Highly Sensitive Person*. Luokittelun muistamista helpottaa alkukirjaimista muodostuva lyhenne DOES: D – Depth of processing (syvällinen tiedon prosessointi) tarkoittaa sitä, että erityisherkkä ihminen käsittelee tietoa ja havaintoja syvällisesti. Erityisherkkä miettii eri vaihtoehtoja, vertaa tietoa aiempaan tietoon tai kokemuksiin. Yhdistää ulkoiset ja sisäiset havainnot kokonaisuudeksi. O – Overarousability (kuormittumisalttius) ilmenee siten että ihminen stressaantuu liiallisesta tieto- tai aistimusmäärästä. Monipuolinen, pitkäkestoinen tai intensiivinen tapahtuma voi viedä hänen voimansa. Palautumiseen tarvitaan lepoa ja aistimusten rajaamista tai on hyvä lähteä tilanteesta. E – Emotional intensity (vahva eläytymiskyky) ilmenee erityisherkillä tuntemusten ja tunteiden voimakkuutena. Heillä on kyky vaikuttua, liikuttua, sekä asettua helposti toisen asemaan. S – Sensory sensitivity (tarkka havainnointikyky) tarkoittaa sitä, että aistihavainnot erityisherkillä

ovat hienovaraisia. Hän tarkkailee sisäisiä kokemuksiaan ja ympäristöään, sekä tekee niistä tarkkoja havaintoja. Herkän aistit eivät kuitenkaan ole paremmat kuin muilla. Tässä on kyseessä herkkä hermoston reagointi. (HSP Suomi Ry www-sivut 2021.)

3.2 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen tarkoittaa huolehtimista omasta hyvinvoinnista, tehokkuudesta ja uudistumisesta. On tärkeää saavuttaa tasapaino työn ja muun elämän välillä. Termi kokonaiskuntoisuus sopii itsensä johtamiseen. Kokonaiskuntoisuus viittaa ammatilliseen, psyykkiseen, fyysiseen, henkiseen, sekä sosiaaliseen ja uudistumiskuntoon. Itsensä johtaminen on oman tietoisuuden kehittämistä. Meidän tulisi tutustuessamme itseemme syvällisemmin pyrkiä läsnä olevaan mielenrauhaan ja tietoisuuteen. (Sydänmaanlakka 2012, 32.)

Itsensä johtaminen on jatkuva vaikuttamis- ja oppimisprosessi. Prosessissa tulee syvästi tietoiseksi kehosta, mielestä, tunteista ja omista arvoistaan. Tämän jälkeen pystyy paremmin ohjaamaan tekoja, ajatuksia ja tunteita. Mitä paremmin tuntee itsensä ja on tietoinen toiminnoistaan, niin sitä paremmin pystyy ohjaamaan omaa elämäänsä. Havaintojen ohjaaminen ja tulkinta tapahtuu oman tietoisuuden, sisäisen tarkkailijan kautta. (Sydänmaanlakka 2012, 34.)

Itsensä johtamiseen tarvitaan monipuolista älykkyyttä. Älykkään itsensä johtamisen taustalla on ihmiskäsitys, joka on kokonaisvaltainen. Siinä yksilö nähdään ajattelevana, tuntevana ja tekevänä olentona, joka koko ajan etsii merkitystä ja tarkoitusta elämässään ja työssään yleensä. (Sydänmaanlakka 2012, 34–35.) Itsensä johtaminen on monenlaista kurinalaista itsensä ohjaamista ja itseen kohdistuvaa vaikuttamista. Itsensä johtaminen on jatkuvaa uuden oppimista ja vanhasta poisoppimista, muuttamista, juurtuneiden uskomusten ja asenteiden kyseenalaistamista, sekä ennen kaikkea itsestä ja toisista vastuun ottamista. Ihminen on biopsykososiaalinen olento. Tämän kokonaisuuden ollessa tasapainossa, on mahdollista suunnata psyykinen energia itselle mielekkäällä tavalla. Itsesi johtamista tarvitaan erityisesti hyvinvointiin vaikuttavilla fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kunnan osa-alueilla. (Salmimies 2008, 21.)

Itsensä johtaminen on vastuullista toimintaa. Siinä otetaan toiset huomioon. Itsensä johtaminen on vuorovaikutusta toisten ihmisten kanssa. Muut ihmiset ovat yksilöitä, kuten itsekin on. Oppimalla johtamaan ja ymmärtämään itseään viisaammin, hallitsemaan persoonallisuuttaan, oppii samalla paljon myös toisista ihmisistä. Ilman itseä eli minää ei voi olla muita. (Salmimies 2008, 23.)

Nykyään työelämä haastaa lähes kaikkia yrittäjämäiseen työotteeseen, sekä itsensä johtamiseen. Näin on ammattialasta ja työtehtävästä riippumatta. Ammattitaidon osa-alueina korostuvat asiaosaamisen lisäksi hyvä itseohjautuvuus, reflektiotaidot ja työyhteisötaidot. Näiden lisäksi resilienssi eli myönteinen sopeutuminen vastoinkäymisissä. (Heikkilä, Tikkamäki, Rytövuori, Ainasoja & Oksman 2016, 89.)

3.3 Erityisherkan yrittäjän ja yrittäjyyttä harkitsevan itsensä johtamisen osa-alueet

Monien erityisherkkien suurimpia huolenaiheita on töissä selviytyminen, toimeentulon hankkiminen ja ammatti. Tämä siksi, koska erityisherkkät eivät nauti joutuessaan tekemään pitkiä työpäiviä stressaantuneena. He eivät pidä paljon ärsykeitä sisältävästä työympäristöstä. Tämä töihin liittyvä hankaluus tulee usein siitä, etteivät erityisherkkät arvosta mahdollista panostaan, omaa rooliaan ja tapaansa toimia. (Aron 2013, 257.) Ajatustemme ja tunteidemme tiedostaminen selvemmin auttaa meitä hallitsemaan paremmin itseämme. Näin pystymme paremmin toimimaan arvojemme ja tavoitteidemme mukaisesti. (Hougaard, Kalajo & Ora 2018, 49–50.)

Jokainen meistä on oma yrityksensä, Oy Minä Ab:n toimitusjohtaja. Yrityksemme osastoja ovat kehon, mielen, tunteiden, arvojen ja työn osasto. Osastot hoitavat fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia, henkisiä ja ammatillisia toimintoja. Meillä on myös uudistumiseen keskittynyt kehitysosasto tai kehitysprosessi. Näiden osaosastojemme omia ja keskinäisiä toimintoja meidän pitää osata johtaa. (Sydänmaanlakka 2009, 343.)

3.3.1 Tavoitteellisuus

Tärkeimpiä ominaisuuksia on osata arvioida, kuinka kauan ihmisille on annettava aikaa asetetun tavoitteen hahmottamiseen järkipäisesti. Sen asenneperäiseen ja tunneperäiseen sisäistämiseen ja siihen sitoutumiseen, sekä ponnisteluun, joka on saa-

vuttamisen edellytyksenä. Tavoitteita tarvitaan ihmisten motivoitumiseksi työskentelemään juuri tänään. Ihmisillä pitää olla tyydyttämättömiä tarpeita. Nämä tarpeet tyydyttyvät tavoitteen saavuttamisesta. Vain tyydyttämätön tarve motivoi eli laittaa ihmisen liikkeelle. Motivoitumisen perussisältö on juuri tässä. Päätaavoite on usein kuitenkin ajallisesti niin kaukana, että se ei riitä tämän päivän tyydyttämättömäksi tarpeeksi, niin siksi tarvitaan riittävän tiheitä välitavoitteita. (Salmimies 2008, 193.)

Esimiestyö vaatii onnistuakseen oikeaa asennetta, osaamista, sekä tiettyjen edellytysten olemassaoloa. Esimiehen on aika ajoin järkevää käydä läpi seuraavaksi mainittuja asioita. Ovatko valtuudet ja vastuut tasapainossa, onko tietoa tavoitteista, sekä tavoitteiden konkretisoimisesta työyhteisölle, vaikutusmahdollisuudet, tuki omilta työntekijöiltä, jaksava, osaava ja motivoitunut henkilöstö, oma osaaminen ja soveltuvuus esimiestyöhön, riittävät resurssit. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 30.) Pienyritykset kertoivat haastatteluissa edistävänsä työyhteisön yhteishenkeä ja toimivuutta arvostamalla toisia ja ratkaisemalla työyhteisöriitoja. He korostivat, että jokaisella työntekijällä on myös vastuuta ilmapiiristä työyhteisössä. Työntekijöiden sitoutuminen ja motivaatio eivät synny itsestään. Työilmapiiri, hyvä motivaatio ja työn ilo rakentuvat hyvästä johtamisesta. Ne vaativat kuitenkin työntekijältä myös vuorovaikutustaitoja ja vastuun ottamista. (Manka ym. 2010, 34.)

3.3.2 Motivaatio

Välitappien saavuttaminen auttaa pitämään motivaatiota yllä. Strateginen tavoite on tärkeä, mutta se ei yksinään riitä, vaan tarvitaan myös konkreettisia lyhyen tähtäimen tavoitteita. Niiden toteutumisesta voimme nauttia nopeasti. Toimivaan motivaatioketjuun kuuluu myös kannustava sisäinen puhe. Se tulee tehdä motivoivalla äännesävyllä. Positiivisia rituaaleja kannattaa myös rakentaa. (Heiskanen & Salminen 2010, 119–150.)

Oikeudenmukainen kohtelu, arvostetuksi tuleminen, sekä täysivaltaisuus työyhteisön jäsenenä ovat tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointia kehitetään tuloksettaasti, kun panostetaan työntekijään, työhön ja koko työyhteisöön, sekä sovitetaan yhteen erilaiset tarpeet. Työn imulla tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijällä on korkea motivaatio työnsä tekemiseen. Työntekijät, jotka kokevat työn imua ovat

tutkimusten mukaan terveempiä. Heillä on parempi työkyky ja vähemmän eläkeajatuksia ja eroajatuksia kuin henkilöillä, jotka eivät työn imua koe. Työn imu on tarttuvaa. (Manka ym. 2010, 9–10.)

3.3.3 Itsetuntemus, itsetunto ja itseluottamus

Itsetuntemus on tärkeää erityisherkillä. Erityisherkin ihmisen pitää ymmärtää läpikotaisin, mitä erityisherkyys tarkoittaa, miten se sopii yhteen muiden piirteiden kanssa ja miten yhteiskunnan kielteinen asenne on vaikuttanut häneen. Lisäksi erityisherkin ihmisen pitää tuntea herkkä kehonsa hyvin. Keho saattaa vaikuttaa yhteistyöhaluttomalta tai heikolta, mutta sitä ei saa sivuuttaa silloinkaan. (Aron 2013, 41.)

Monet erityisherkit ovat kertoneet, että heidän suurin ongelmansa ovat huonot rajat. He sekaantuvat tilanteisiin, jotka eivät oikeasti ole heidän asiansa tai murheensa ja antavat liian monien ihmisten tuottaa itselleen tuskaa. Sanovat enemmän kuin halusivat. He jumituvat toisten ihmisten sotkuihin. He lähentyvät väärin tai liian nopeasti ihmisiä. (Aron 2013, 160.)

Erityisherkin täytyy luottaa omiin hyviin puoliinsa. Intuition avulla voi perehtyä trendeihin ja huomata markkinoita ja tarpeita ennen kuin muut huomaavat ne. Erityisherkillä on luontevaa olla itse itsensä työllistäjä. Silloin hän itse hallitsee ärsykkeiden määrää, työtunteja ja sitä millaisten ihmisten kanssa hän on tekemisissä. Silloin esimiehistä ja kollegoista ei ole vaivaa. Erityisherkkä luultavasti suunnittelee ja tekee tunnollisesti tutkimusta ennekuin ottaa riskejä. Erityisherkin tulee varoa, että hänestä ei tule itselleen vaativinta johtajaa, jolle hän on milloinkaan työskennellyt. Tietynlainen keskittymisen puute ehkä täytyy saada nujerrettua. Jos luovuus ja intuition tuottavat miljoona ideaa, niin jossain vaiheessa niistä suurin osa pitää hylätä. (Aron 2013, 271–274.)

Oy Minä Ab -mallissa tietoisuus toimii toimitusjohtajana. Tietoisuus johtaa eri osastoja. Tietoisuus on sisäinen tarkkailija, joka ohjaa kokonaisuutta. Se on meidän ydinminämme tai todellinen minämme. Jotta voisi johtaa itseään hyvin, täytyy oppia ottamaan etäisyyttä. Pitää oppia katsomaan helikopteriperspektiivistä itseään. Silloin näkee myös sen, että emme toimi yksin vaan olemme aina osa jotain yhteisöä. Oy Minä Ab -mallissa toimitusjohtaja raportoi hallitukselle. Hallitus muodostuu yleensä meille

läheisistä ihmisistä. Hallituksen puheenjohtajana toimii puoliosomme ja jäseninä lapsomme tai muut ihmiset. (Sydänmaanlakka 2012, 31–32.)

Erityisherkkyydellä on monia etuja työelämässä. Erityisherkkä ihminen on usein tarkka ja tunnollinen, sekä lahjakas siinä mitä tekee. Hän huomaa vivahteita ja muutoksia ilmapiirissä, päämäärissä ja työtavoissa. Erityisherkkällä on hyvä mielikuviutus. Hänellä on luovuutta uudistaa toimintatapoja. Hän tunnistaa helposti toisten tunteet ja tarpeet. Hän on yleensä halukas olemaan avuksi. Monen erityisherkkän kehittämissaasteena onkin huomioida enemmän omia tarpeita ja tunteita. Erityisherkkä kykenee eläytyä toisen ihmisen asemaan. Tämä ominaisuus tekee erityisherkkästä hyvän auttajan, opettajan ja myös syvällisen keskustelijan. (Heiskanen 2014). Erityisherkkä aistii kannustavan ja myönteisen ilmapiirin, mutta myös negatiivisen ja painostavan asenteen. Erityisherkkän lahjakkuutta ja herkkyyttä tukahduttavat liiallinen kiire, paine, avokonttori ja häly. Lopputuloksena saattaa olla kiukkuinen, stressaantunut ja keskittymiskyvytön ihminen, joka alisuoriutuu omiin kykyihinsä nähden. Elintavoilla ja olosuhteilla on suuri merkitys, jotta erityisherkkyyden lahjat pääsevät esiin. (Heiskanen 2014.)

Itsensä johtaminen tarkoittaa oman tietoisuuden kehittämistä laaja-alaisesti. Hyvä johtaminen alkaa oman mielen eli itsensä johtamisesta. Se täytyy osata ennen kuin alkaa johtaa muita. Se on vuorovaikutuksellista ja toiset huomioon ottavaa, sekä vastuullista toimintaa, jolla oppii hallitsemaan omaa persoonallisuutta. Samalla oppii paljon muista ihmisistä. Kun tuntee omat tavoitteet ja ajattelutottumukset, niin johtamiskyky tehostuu. (Hannula & Koivuranta 2015, 25.)

Itsensä johtaminen on oman tietoisuuden syvällistä, konkreettista ja laajaa kehittämistä. Siihen liittyy seitsemän periaatetta. Ne ovat fokus, merkitys, aitous, uudistuminen, nöyryys, herkkyyys ja itsekuuri. Näiden avulla voi ottaa itsensä paremmin haltuun. Ne ovat myös portaita mielenrauhaa kohti. On opittava tuntemaan itsensä, omat arvonsa, temperamenttinsa ja luonteenpiirteensä, jotta tietää mitä itsessä tulee kehittää. Kun tuntee itsensä, niin osaa paremmin huomioida toistenkin luonteen piirteet. Se auttaa toisten johtamisessa. Omia tunteita ja ajatuksia hallitsemalla, voi hiljentää tarvittaessa murheisiin ja huoliin keskittyvää sisäistä puhetta. (Hannula & Koivuranta 2015, 27.)

Terveen ja hyvän itsetunnon edellytys on hyvä itsensä tunteminen. Itsetuntemuksen parantuessa kohenee myös itsetunto. Itsetunto on minäkuvan osa. Se tarkoittaa henkilön omaa arviota minäkuvastaan, sekä siihen kuuluvien positiivisten asioiden määrästä. Kyse on siitä, kuinka paljon henkilö liittyy itseensä hyviä asioita. Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön hän on itseensä. (Pennonen 2021, 240-241.)

Hyvä itsetunto edellyttää, että arvostaa ja kunnioittaa omaa itseään sekä luottaa itseensä. Se on tunne siitä, kuinka tärkeä, arvokas, hyvä ja kyvykäs yksilö on. Hyvän itsetunnon pohjana on itsensä hyväksyminen sellaisena kuin on. Riittävän lujaksi kehittynyt itsetunto on aikuisiässä melko vakaa. Kun itsetunto on luja, niin sitä vähemmän se ailahtelee sen mukaan, pidetäänkö itsestä vai ei. Jokainen ihminen haluaa toiminnoistaan palautetta. Ihmisillä on mahdollisuus terveellä tavalla tukea toistensa itsetuntoa antamalla kannustavaa, hyväksyvää, sekä kiittävää palautetta toisilleen heidän toiminnoistaan. Henkilö, jolla on hyvä itsetunto kestää kriittistä, sekä korjaavaa palautetta, koska hän tiedostaa omat rajansa ja vahvuutensa. Hän kestää myös kehumista. Lujan itsetunnon omaava ihminen myös luottaa toisiin ihmisiin ja sallii heille omat reviirinsä. Hän kykenee iloitsemaan muiden menestymisestä ilman kateuden tunnetta. (Salmimies 2008, 45–46.)

Itsetuntemus tarkoittaa kykyä tunnistaa omia persoonallisuuden piirteitä, hyviä ja huonoja puolia sekä käyttäytymistottumuksia. Itsetuntemus on lisäksi tietoisuutta omista mieltymyksistä, tunnetiloista ja voimavaroista. Itsehallinta ja itsetuntemus kuuluvat henkilökohtaisiin taitoihin, joita voi parantaa halutessaan. Itsehallinta auttaa säätelemään käyttäytymistä, tunteita ja voimavaroja itselle suotuisalla tavalla. Hyvä itsetuntemus ilmenee selkeytenä sekä muiden, että oman itsensä silmissä. Selkeä käsitys itsestä auttaa ilmaisemaan itseään oikein, niin, että viesti menee oikealla tavalla perille. Näin tulee ymmärretyksi. (Salmimies 2008, 43.)

3.3.4 Henkilökohtainen hyvinvointi

Erityisherkan ihmisen pitäisi pyrkiä tunnistamaan ja tiedostamaan ominaislaatunsa. Ennen kaikkea hänen tulisi hyväksyä itsensä. Tällaisen henkilön tulisi hakeutua työympäristöön, joka parhaiten vastaa hänen temperamenttiaan. Mikäli jatkuvasti toimii ympäristössä, jossa toimintatavat ja odotukset eivät vastaa omia tarpeita, niin pahimmassa tapauksessa seurauksena voi olla sairastuminen ja uupuminen. Erityisherkkien

ihmisten vahvuudet tulevat parhaiten esille työyhteisöissä, joissa arvostetaan yksilöllisyyttä, erilaisuutta ja luovaa ajattelua. Rohkaiseva ja kannustava ilmapiiri, innovatiivisuus ja kokeilevuus saavat erityisherkin ja lahjakkaan ihmisen kukoistamaan. (Allonen 2015.)

Erityisherkin on tärkeää yksilöityä. Yksilöityminen on ennen kaikkea sitä, että pysyy kuulemaan oman sisäisen äänensä kaikesta ulkoisesta ja sisäisestä metelistä huolimatta. Erityisherkit saattavat jäädä kiinni muiden vaatimuksiin. Vaatimukset voivat olla yleisiä käsityksiä tai todellisia velvollisuuksia siitä, mitä menestys on, esimerkiksi rahaa, turvallisuutta, sekä kunniaa. Muut voivat aiheuttaa paineita erityisherkillä myös siinä mielessä, että nämä eivät suututa mielellään ketään. (Aron 2013, 264.) Ilarilla ja Jukalla on resepti arkeen erityisherkillä akkujen lataamista varten. Erityisen tärkeää on palautuminen. Voidakseen hyvin Ilari ja Jukka panostavat normaalia enemmän palautumiseen. He kertovat millä yksinkertaisilla asioilla he huolehtivat jaksamisestaan. (Yle www-sivut 2020.)

Arjen tasapainottaminen on tärkeää. Kannattaa luoda arkeen elvyttäviä hetkiä. Ilari Torsti noudattaa hyvin säännöllistä elämää. Näin hänen mielensä ja kehonsa pysyvät tasapainossa. Ilari kertoo itsestään, että jos hän elää epäsäännöllistä elämää tai tapahtuu liian paljon kuormittavia asioita, keho ja psyyke reagoivat siten, että hän ei saa nukuttua ja ruokahalu menee. Hänen on vaalittava perusjuttuja. Parhaiten akut latautuvat kävelyllä metsässä. Liikunta on muutenkin tärkeää. Ilari käy kuntosalilla ja hänen harrastuksiinsa kuuluu myös myös yinjoogaa. Pitkät ja rauhalliset venytykset yinjoogassa rauhoittavat kehoa tehokkaasti. Kaikki eivät ole samanlaisia päiviä. Kun töitä on välillä enemmän, niin aikaa palautumiseen pitää silloin varata enemmän. (Yle www-sivut 2020.)

Elämään on tärkeää tuoda luovuutta. Kaikkea ei saa yrittää optimoida. Jukka Erätuli palautuu luovien harrastusten avulla. Hänellä on käynnissä koko ajan joku luova projekti. Projekti voi olla runoilua, maalaamista, valokuvausta ja videoiden tai musiikin tekemistä. Hänelle sopii oikea määrä omaa tekemistä, perhettä, kavereita, yksinoloa ja äänikirjoja vastamelukuulokkeilla kuunneltuna. Hyvän kierteen saa, kun muistaa keskeyttää turhan sosiaalisen median selaamisen ja tekee jotain, mistä tulee hyvä olo. Silloin voi paremmin ja jaksaa tehdä sellaisia valintoja, jotka kantavat paljon paremmin. Ilarin elämään samoin tuovat hyvää oloa erilaiset luovat projektit, kuten runojen

ja blogin kirjoittaminen, sekä musiikkikappaleiden tekeminen. Kaikkea ei kannata liikaa optimoida, koska silloin menee elämänmaku. Kaikkea ei voi kuitenkaan hallita. On tärkeintä tunnistaa missä menevät omat rajat. (Yle www-sivut 2020.)

On tärkeää arvostaa tavallista perusarkea ja järjestää aikaa hitaille aamuille. Jukka ja Ilari korostavat molemmat, että hyvän olon tunteen syntymiseen ei tarvita mitään sen kummempaa. Ihan tavallinen perusarki riittää siihen. He ovat tutustuneet japanilaiseen elämänfilosofiaan. Siinä keskitytään arjen tekemisiin ja nautitaan niistä. He koittavat tehdä näitä arjen asioita hyvän olon ja rauhallisuuden kautta. Ilari vaalii hitaita aamuja. Ne lataavat häntä työpäivään. Kahvin ja kirkasvalolampun avulla Ilari rakentaa aamun kiireettömän tunnelman. Hän istuu olohuoneen pöydän ääressä ja nauttii siitä, että saa olla omissa ajatuksissaan. (Yle www-sivut 2020.)

Yrityksen menestyminen kannalta tärkeää on pohjimmiltaan se, kuinka yrittäjä jaksaa itse työssään. Tärkeää on myös se, kuinka motivoitunut henkilöstö on työskentelemään yhteisen tavoitteen eteen. Yrittäjän työhyvinvointia voivat uhata taloudellinen epävarmuus, hallinnointiin ja johtamiseen menevä suuri aika. Tunne siitä, että on työssä kiinni kokonaisvaltaisesti, on uhka työhyvinvoinnille. On tärkeää osata erottaa työaika ja vapaa-aika toisistaan. Palautumisen merkitys nousee keskeisesti esille. Uupumus tulee usein salakavalasti ja yllättäen, ja ensimmäisiä väsymyksen oireita voi olla hankala huomata (Manka ym. 2010, 60). Hyviä työstä palautumisen edistäjiä ovat ulkoilu ja liikunta, sekä luonnosta nauttiminen. Myönteinen asenne tulevaisuuteen, aiemmat onnistumisen kokemukset ja usko selviytymiseen rohkaisevat näkemään ongelmat haasteina. Näin ne edistävät hyvinvointia ja ratkaisun löytymistä. (Manka ym. 2010, 61.)

Oman hyvinvoinnin ylläpitämistä voi vahvistaa esimerkiksi seuraavilla tavoilla. Antamalla itsensä virkistyä vapaa-ajalla. Perheen, harrastusten, kuntoilun ja levon parissa vietetty aika tasapainottaa työtä ja se auttaa jaksamaan paremmin. Omat rajansa täytyy tunnistaa. On tärkeää, että tavoitteet ovat realistisia. Selkeä raja työlle, esimerkiksi takaraja, jolloin lähtee kotiin, on tärkeää asettaa. Palautumiselle pitää jättää aikaa. Ei saa jäädä jumiin ongelman kanssa. Asiasta tulee keskustella ja kokeilla jotain toista tapaa. On hyvä huolehtia siitä, että pystyy työssään toteuttamaan myös sellaisia asioita, jotka ovat mielekkäitä ja tärkeitä itselle. On tärkeää ottaa vastuu oman ammattitaidon kehittämisestä, sekä asettaa itselleen uusia tavoitteita. Pitää pysähtyä

miettimään työhön kohdistuvia tavoitteita ja odotuksia. Tavoitteiden tulisi olla saavutettavissa kohtuullisella panostuksella, mutta kuitenkin niin, että toteutuessaan ne tuovat itselle tarpeeksi tyydytystä. (Manka ym. 2010, 62.)

Työhyvinvoinnin avaimet ovat omissa käsissämme. Itsellä on kaikki mahdollisuudet, jotta oma yritys ja työyhteisö voi kukoistaa. Hyvinvoivassa työyhteisössä on mahdollisuuksia ja tilaa kokemuksen ja tiedon hyödyntämiselle. On mahdollista tehdä yhdessä asioita ja oppia uutta. Hyvinvoinnistaan huolehtiva yrittäjä jaksaa seurata toimintaympäristön muutoksia. Hän pystyy reagoimaan nopeasti niihin. Hyvin voinnistaan huolehtiva yrittäjä toimii hyvässä vuorovaikutuksessa työntekijöidensä kanssa. Näin ymmärrys yhteisistä tavoitteista, sekä keinoista niiden saavuttamiseksi lisääntyy. (Manka ym. 2010, 3.)

Yksinyrittäjillä painottuvat työhyvinvointia edistävinä tekijöinä työn ja vapaa-ajan rajanveto. Mahdollisuudet fyysisen kunnon ylläpitämiseen, verkostoituminen ja vertaistuki, sekä ajanhallinta ja oman itsensä johtaminen. Onnistunut esimiestyö on ihmisten ja toiminnan johtamista oikeudenmukaisella tavalla. Hyvä ryhmähenki perustuu siihen, että työyhteisön jäsenet luottavat toisiinsa. Se ilmenee työyhteisötaitoina ja avoimena vuorovaikutuksena toisten kanssa. Ollaan valmiita tarjoamaan apua ja tukea toisille, sekä arvostetaan muita työntekijöitä. Otetaan yhteisesti vastuu työn tuloksesta. Hyvinvoivassa työyhteisössä otetaan huomioon ihmisten erilaisuus ja erilaisuutta pidetään vahvuutena. Tutkimusten mukaan innovatiivisuutta edistää se, että työyhteisö koostuu erilaisista ja eri-ikäisistä ihmisistä. (Manka ym. 2010, 3–8.) Kokonaiskuntoisuus eli kokonaisvaltainen hyvinvointi voidaan nähdä yhtenä älykkään itsensä johtamisen päämääränä. Sen pohjalta pystymme rakentamaan merkityksellisen ja hyvän elämän. (Sydänmaanlakka 2012, 35.)

3.3.5 Ajankäytön hallinta

Vaikka emme voi hallita elämää, voimme oppia hallitsemaan omaa ajankäyttöämme. Pelkästään hallinnan tunteen saavuttaminen on tärkeää omalle hyvinvoinnillemme. Sen katoaminen ilmenee paniikinomaisena ja tehottomana reuhtomisena tai apatiana. Äärimmillään se voi ilmetä riippuvuuksina ja muina mielenterveyden häiriöinä. Voimme valita, miten suhtaudumme ja reagoimme ympäriltä tuleviin paineisiin, vaikka emme voi välttyä niiltä. Voimme tehdä asioita tehokkaammin. Järjestää

työmme järkevämmin ja valita mihin käytämme aikaamme. (Heiskanen & Salminen 2010, 17–19.)

Viisaan, uuden ja omarytmisen elämäntavan omaksuminen vaatii itsensä johtamista ja motivointia. Siihen vaaditaan sinnikkyyttä opettaa itsensä pois vanhoista tavoista, päämäärättömästä toiminnasta ja suorittamisen pakon asenteesta. Oma ajankäyttöään voi tehostaa ohjelmalla, jossa on viisi askelta. Ohjelman viisi askelta ovat tarve, tietoisuus, toimenpiteet, tavoitteellisuus, sekä tahdon vahvistaminen. Yhdessä ne luovat hyvän pohjan kiireenhallinnalle, oman ajankäytön tehostamiselle ja tasapainoiselle elämälle. (Heiskanen & Salminen 2010, 19–21.)

3.3.6 Stressin hallinta

Erityisherkkä ihminen kokee stressiä muita useammin ja myös reagoi siihen voimakkaammin. Monien, vähäistenkin stressitekijöiden kasautuminen samanaikaisesti kuormittaa erityisherkkää ihmistä huomattavasti enemmän kuin väestöä keskimäärin. Syy tähän on se, että erityisherkkä ihminen reagoi ympäristöstä tuleviin ärsykeisiin muita ihmisiä syvemmin ja herkemmin. Tämä vie paljon energiaa ja pitkään jatkueksaan saattaa aiheuttaa uupumusta erityisherkälle ihmiselle. (Allonen 2015.)

Herkkyys ei pois sulje kestävyyttä tai sitkeyttä. Voimaantunut erityisherkkä ihminen on luova, intohimoinen ja jopa rohkea suunnannäyttävä. Intuitionsa avulla hän pystyy hahmottamaan kokonaisuuden, sekä arvioimaan tilannetta pidemmällä tähtäyksellä. Erityisherkkä ihminen kokee helposti ristiriitaa omien resurssiensa ja ympäristön vaatimusten välillä. Kyse ei ole kyvyistä tai osaamisesta. Kyse on omasta jaksamisesta. Erityisherkkä vetäytyy mielellään omiin oloihinsa. Hän tarvitsee paljon lepoa ja rauhaa. Tasapainon saavuttaakseen erityisherkkän täytyy oppia hyväksymään ja tunnistamaan omat tarpeensa. Hänen tulee myös oppia luottamaan omaan selviytymiskykyynsä tilanteissa, jotka ovat stressaavia. Erityisherkkyyttä ei pidä yrittää tukahduttaa. Se tulee hyödyntää voimavarana. (Allonen 2015.)

Ilari ja Jukka nauttivat siitä, että voivat mitoittaa oman tekemisensä jaksamisensa ja halujensa mukaan. Kukaan muu ei silloin tule vaatimaan ylenpalttista tehokkuutta. Tämä on olennaisen tärkeää erityisherkille, joiden mieli ja keho väsyvät helposti jat-

kuvasta stressistä ja venymisestä. On tärkeää muistaa, että myös mukavat ja mieluisalta tuntuvat asiat voivat joskus rasittaa. Erityisherkkyyteen kuuluu se, että on tavallista herkempi ympärillä oleville yksityiskohdille. (Yle www-sivut 2020.) Liiallisen sosiaalisuuden ja hälyisän ympäristön lisäksi erityisherkkiä kuormittaa, jos työssä on meneillään monta projektia päällekkäin, sekä viestejä tulee useasta kanavasta yhtä aikaa. Siksi he haluavat keskittyä kerrallaan vain yhteen asiaan. Jukka ja Ilari ovat tietoisesti lähteneet rakentamaan itselleen työyhteisöä, jossa luovuus saa kukoistaa. Työyhteisöä, joka antaa mahdollisuuden myös vetäytymiseen tarvittaessa. Tällöin ei suurikaan työmäärä kuormita. (Yle www-sivut 2020.)

On tärkeää tunnistaa mikä auttaa omaa itseä venymään. Jukan herkkyyks kuulostella kehonsa ja mielensä liikkeitä oli hyvä taito hänelle jo lumilautailu aikoina. Hän seurasi tarkasti oloaan treenatessa. Hän ei harjoitellut liikaa, vaan tunnisti jaksamisensa rajat. Hän pärjäsi, kun pystyi tekemään sitä mitä rakastaa. Tehden sen omalla tyylillä ja hyvällä fiiliksellä. Tämä sama ohjenuora toimii myös työelämässä. Luomalla tarkasti sellaisen työilmapiirin, että siinä viihtyy hyvin, pystyy tekemään paljon asioita intensiivisesti. Palautumisen kannalta tärkeää on, että työ on merkityksellistä ja mukavaa, eikä sitä tarvitse tehdä stressaantuneena. Silloin jaksaa tehdä pitkänkin aikaa nopealla tahdilla intensiivistä projektia. Venyminen onnistuu paremmin, kun perusasioista suurin osa on kunnossa. (Yle www-sivut 2020.)

Työn imu ei ole sama asia kuin työholismi. Työholismissa työstä ei enää osata irrottautua. Jatkuvien vaatimusten pyörteissä ja kiireessä oleva henkilö ei välttämättä huomaa olevansa siirtymässä työn imusta kohti uupumusta. Liiallinen kiire ja itselle asetetut korkeat vaatimukset johtavat helposti siihen, että virheet lisääntyvät. Siinä tilanteessa ei työstä palautumiselle tai uuden keksimiselle riitä enää aikaa. Väsymys saattaa johtaa ylisuorittamiseen, jolloin työssä olennaisia asioita ei enää selkeästi pysty hahmottamaan. Ajankäytön hallinta auttaa asettamaan asiat tärkeysjärjestykseen ja oikeisiin mittasuhteisiin. (Manka ym. 2010, 10.)

Itseanalyysin eli sisäisen inventaarion avulla on mahdollista tunnistaa asiat, mitkä tuottavat huonoa stressiä ja mitkä puolestaan hyvää stressiä. Tämä mahdollistaa sen, että voi tulla tietoiseksi oman elämänsä voimavaratekijöistä, sekä painetekijöistä. Tiedon perusteella voi suunnata toimintaa, sekä ajatuksia, toivomaansa suuntaan. Syventynyt

ja lisääntynyt tietoisuus vaikuttaa valintoihin. Siihen miten ja mitä asioita tekee jatkossa. Yksin ja yhdessä tapahtuvan reflektoinnin lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota toimintaa ja ajattelua kehystäviin rakenteisiin, käytänteisiin ja kulttuuriin. (Heikkilä ym. 2016, 18.)

3.3.7 Muutosvalmius

Muutosten myötä oppii aina jotain uutta. On kuitenkin hyvä muistaa, että ihmismieli ei aina toimi samaan tahtiin ympäristössä tapahtuvien muutosten ja yllättävien käännteiden kanssa. Omaa muutosvalmiuttaan voi arvioida monella eri osa-alueella. Tällaisia alueita ovat esimerkiksi elämänasenne, joustavuus, elämän tarkoituksen kokeminen, elämönhallintakyky ja toivo. Tietoisesti itseään johtamalla voi vaikuttaa oman elämän kulkuun, sekä elämässä tapahtuvien muutosten suuntaan. Myönteinen asenne ja myönteiset tunteet, kuten sinnikkyys, optimistisuus, päättäväisyys, mielekkyyden tunne ja ulospäin suuntautuneisuus auttavat viemään muutoksia läpi. (Salmimies 2008, 131.)

Jukan ura ammattilautailijana loppui kymmenen vuotta sitten loukkaantumiseen. Hän siirtyi sen jälkeen työskentelemään yritys- ja pankkimaailmaan. Entisenä ammattiurheilijana hän kuvitteli jaksavansa työkuulttuurin muutoksen, mutta keho ei kestänyt-kään kuormitusta ja migreenit kroonistuivat hänellä. Hän teki itselleen vääränlaista työtä liian pitkään. Kuusi vuotta sitten Jukka ja Ilari tapasivat, ja molempien ura sai uuden suunnan. Heillä on nyt yhteinen, vaikuttamis- ja vastuullisuuskampanjoita suunnitteleva yritys. (Yle www-sivut 2020.) Heillä on pieni työhuone Helsingin Kalliossa, luovien yrittäjien yhteisössä. Ikkunan eteen on asetettu kaksi toimistopöytää. Nurkassa seinään nojaa kitara. He pitävät kumpikin soittamisesta ja soittavat kitaraa tauoillaan. Tauot ovat tärkeitä jaksamisen kannalta. Käytävätila on hiljainen ja se vie viihtyisään ja avaraan taukotilaan. Siellä on kirkkaat valot, sohva ja seinän vierustoilla on asetettu eri kokoisia pöytiä. Nurkkapöydässä kuuden hengen ryhmä pitää palaveria. Siellä yhteisön jäsenet kohtaavat toisiaan. (Yle www-sivut 2020.)

Todellisen kutsumuksen muuttaminen palkkatyöksi vaatii usein kokonaan uuden ammatin tai palvelun luomista. Se voi tarkoittaa oman yrityksen perustamista. Käsitys siitä, että kaikki tekevät työtä verkostoitumisen, suhteiden ja muun vastaavan avulla

kannattaa unohtaa. Verkostoitumista tarvitaan jossain määrin, mutta on olemassa tehokkaita tapoja, jotka ovat miellyttävämpiä erityisherikälle esimerkiksi sähköpostit, kirjeet, yhteyden pitäminen yhteen ihmiseen, joka sitten pitää yhteyttä toisiin. (Aron 2013, 271–272.) Kokonaisvaltainen itsestä huolehtiminen ja omien voimavarojen suuntaaminen haluamallansa tavalla edellyttävät jatkuvaa uusiutumista tässä ennakkoimattomassa maailmassa ja elämässä, joka muuttuu nopeasti. (Salmimies 2008, 21.)

Se ympäristö, jossa kasvamme ja elämme, muokkaa meidän tapaamme tuntea, toimia ja ajatella. Kyvyistämme ja taidoistamme osa ovat opittuja, ja siksi voimme niitä myös muuttaa. Osaan niistä vaikuttavat synnynnäiset ominaisuudet. Ne ovat silloin pysyvämpiä ja vaikeammin muutettavissa. Itsensä johtaminen on omien tunteiden, tahdon ja ajatusten ohjaamista. (Salmimies 2008, 24–25.)

3.3.8 Tunneäly ja tunteiden hallinta

Tunneäly ja tiedollinen älykkyys poikkeavat toisistaan. Tunneäly viittaa sosiaalisiin ja emotionaalisiin taitoihin. Niiden avulla ihminen selviytyy onnistuneesti ympäristön asettamista paineista ja vaatimuksista. (Salmimies 2008, 25.) Temperamenttipiirteet vaikuttavat siihen, miten ihminen reagoi ympäristöönsä ja omiin sisäisiin tuntemuksiinsa. Erityisherikälle temperamenttirakenteelle on tyypillistä synnynnäinen hermoston voimakas reagointi ja stressaantuvuus. Aistiherkkyys on myös tyypillistä. Erityisherikät yksilöt tarvitsevat keskivertoa enemmän palautumis- ja rauhoittumisaikaa. Ulkoiset tekijät, kuten jatkuva melu, liian kireä työtahti, sekä vaativat ihmissuhteet, kuten myös sisäiset tekijät, esimerkiksi kipu, nälkä, tunnekuohut ja väsymys, saattavat aiheuttaa voimakasta ylikuormittumista erityisherikille ihmisille. (Allonen 2015.)

Interpersoonallista kykyä tarvitaan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Silloin työskentely sujuu mahdollisimman tehokkaasti ja mutkattomasti. Tämä älykkyys auttaa ymmärtämään toisten ihmisten motivaatiota, haluja ja tarkoituksia. Interpersoonallisen älykkyuden omaavan on helppo tutustua muihin, havaita heidän tunteensa ja huolensa. Hänen on myös helppo vastata niihin sopivasti. Hän on taitava joukkuepelaaja, koska hän kykenee estämään yhteenottoja. Hänellä on taito sovitella jo syntyneitä erimielisyyksiä. (Salmimies 2008, 26.) Intrapersonallinen älykkyys puolestaan tarkoittaa kykyä ymmärtää itseään. Sen avulla tunnistaa omat halunsa ja

pelkonsa. Tästä on hyötyä erityisesti niissä tilanteissa, joissa täytyy tehdä päätöksiä, siitä millaiseen suuntaan haluaa elämäänsä ohjata. (Salmimies 2008, 26.)

Tunneäly tarkoittaa kykyä tunnistaa tunteet itsessä ja muissa. Kykyä käyttää näitä tietoja hyväksi päätöksenteossa ja säädellä omia tunneilmaisujaan tilanteen mukaan. Tunteet näyttelevät tärkeää osaa päätöksenteossa. Mitä paremmin tunnistamme ja tunnustamme tunteemme, niin sitä helpompi meidän on toimia vuorovaikutuksessa toisten kanssa. (Heiskanen & Salminen 2010, 205.)

3.3.9 Henkilökohtainen vuorovaikutus ja viestintä

Nykypäivän liike-elämä ei tarjoa parasta mahdollista työympäristöä ihmiselle, joka on erityisherkkä. Vallalla oleva trendi on aktiivisuuden, tehokkuuden ja jopa röyhkeyden ihannoiminen. Tunnollisia pohdiskelijoita ja puurtajia ei välttämättä arvosteta. Monet erityisherkkät ovat joutuneet kokemaan tämän omassa työympäristössään. Tullakseen noteeratuksi ja huomatuksi erityisherkkän on usein väkisin kammettava itsensä pois mukavuusalueeltaan. Erityisherkkälle eivät välttämättä ole vahvimpia alueita omien näkemysten esittäminen, itsensä esille tuominen tai itsevarma esiintyminen. (Allonen 2015.)

Tietyt tehtävät voivat olla erityisherkkille erittäin vaikeita. Ne voivat olla juuri sellaisia, jotka ovat yhteiskunnan standardien mukaan olennaisia ylipäättään missään ammatissa menestymisen kannalta. Kyseessä saattaa olla puhuminen tai esiintyminen julkisesti, ihmisten tapaaminen, verkostoituminen, melun sietäminen, matkustaminen tai työpaikan vehkeilyt. Vaikeuksien syiden selvittyä, niiden aiheuttamaa ylivirittyneisyyttä voi oppia kiertämään. On olemassa hyvin vähän sellaista, mihin ei pysty. Täytyy vain löytää keinot tehdä asiat omalla tavalla. (Aron 2013, 268.)

Sisäänpäin suuntautuneen erityisherkkän täytyy nähdä paljon vaivaa yhteydenpidossa markkinoihin tai kohderyhmäänsä. Silloin voi ottaa ulospäinsuuntautuneen ihmisen assistenttikseen tai kumppanikseen. On hyvä ajatus palkata työntekijöitä, jotka omaksuvat kaikenlaisen ylimääräisen ärsytyksen. He voivat toimia ikään kuin puskurina maailman ja erityisherkkän välissä, silloin erityisherkkän intuitio ei vastaanota suoraa palautetta, ellei hän erikseen valitse niin, että on yhteydessä palveleмиinsa ihmisiin. (Aron 2013, 273.)

Yrittäjä itse ja hyvinvoiva työyhteisö ovat yrityksen käyntikortteja. Työhyvinvointi näkyy paitsi yrityksen sisällä myös yrittäjän ja työntekijän omassa elämässä. Työntekijöiden, joilla on hyvät vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet työssään ja joiden työyhteisössä on hyvä ilmapiiri, on havaittu sairastavan vähemmän. Oikeudenmukaisuus johtamisessa vähentää myös sairauspoissaoloja. (Manka ym. 2010, 15.)

Keinoja ongelmatilanteiden selvittämiseen ja asioiden kehittämiseen ovat dialogi ja ratkaisukeskeinen toimintatapa. Dialogi rakentuu sanoista dia (kautta, lävitse) sekä logos (sanat, järki, puhe, sanojen merkitys). Tällainen keskustelu tarkoittaa toista arvostavaa puhumista, joka on vuorovaikutteista, jolla on tavoite. Dialogilla luodaan uutta tietoa avoimen ja järjestelmällisen, sekä vastavuoroisen keskustelun kautta. (Manka ym. 2010, 34.) Hyvä esimies tunnistaa työyhteisön jäsenten hyvät puolet, sekä kehittämistä vaativat puolet. Hän pyrkii johtamaan yksilönä ihmistä. Hyvä esimies on avoin kuuntelemaan työntekijöiden ehdotuksia ja aloitteita. Hän ottaa ne toiminnassaan huomioon. (Manka ym. 2010, 41). Moni yrittäjä kertoi haastattelussa, että heillä on monta roolia työpaikalla. Yrittäjä on usein sekä työntekijä että työyhteisön johtaja. Hän johtaa yritystä, huolehtii perustyön sujumisesta ja markkinoinnista. Yrittäjä on yleensä oman ammattialansa asiantuntija. Yrittäjän työhyvinvointi edellyttää oman työn organisointia ja ajanhallinnan taitoja. Näiden ollessa kunnossa, myös työntekijöitä voisi onnistuneesti johtaa. (Manka ym. 2010, 48).

3.4 Erityisherhän huippuominaisuuksia itsensä johtajana

Herkällä ihmisellä on monia taitoja, joita voitaisiin nykyistä enemmän työelämässä hyödyntää. Erityisherhällä ihmisellä on monia huippuominaisuuksia. Herkkä ihminen on loistava havaitsemaan muutokset tunneilmapiirissä. Hän havaitsee pinnan alla muhivat ongelmat ja ristiriitaiset signaalit. Riippumatta siitä, mitä annetaan ymmärtää, herkkä vainuaa, mitä oikeasti on tilanteessa meneillään. Tämä ominaisuus tekee herkstä, erinomaisen ihmisten johtajan. Erityisherhän empatiakyky on vahva. Tutkimukset osoittavat, että tyytyväisemmät työntekijät ovat niissä työyhteisöissä, joista löytyy empatiaa. He saavat myös parempaa tulosta aikaiseksi. Empaattinen kulttuuri rohkaisee löytämään epätavallisiakin ratkaisuja haasteisiin ja kokeilemaan uusia asioita. Empaattisissa organisaatioissa epäonnistumisen pelko on vähäisempää. (Hidasta elämää www-sivut 2020.)

Ihmiset, joilla on empaattisia kykyjä, ovat erittäin huomaavaisia, hoivaavia, hyviä kuuntelijoita ja uskollisimpia ihmisiä, joihin tulet koskaan törmäämään. Heillä on kultaiset sydämet. Kun positiiviset energiat, rakkaus, ilo ja rauha ympäröivät, empaattisella on parhaat mahdollisuudet kukoistaa. (Gale 2017, 9.)

Luovuus on yksi erityisherkin huippuominaisuuksista. Nykypäivän ongelmat vaativat innovaatiota ja luovaa kykyä ratkaista ongelmia. Kykyä ajatella laatikon ulkopuolella. Herkillä ihmisillä havaintokyky on huippuunsa viritetty. Heillä on paljon hiljaista tietoa ja kykyä hahmottaa kokonaiskuva. He huomaavat pienet yksityiskohdat. Luovuus vaatii kuitenkin tilaa. Ratkaisut harvemmin syntyvät puristamalla väkisin. Tärkeä ominaisuus on intuitio. Parhaat ratkaisut löydetään, kun yhdistetään intuitiivinen tieto ja faktat. Kaikkia ratkaisuja ei voi aina perustaa pelkkiin tilastoihin, numeroihin, eikä perusteluun, että näin on aiemminkin tehty. Tämän päivän maailmassa asiat muuttuvat jatkuvasti. Maailma on monimutkainen. Tarvitaan tiedon rinnalle intuitiivista viisautta, jotta sellaisessa ympäristössä voi menestyä. (Hidasta elämää www-sivut 2020.)

Syvällinen prosessointi on yksi erityisherkin huippuominaisuuksista. Herkkä ihminen pohtii ja miettii, sekä tarkastelee asioita eri näkökulmista. Hän syventyy asioihin ja etsii merkityksellisyyttä. Herkälle ihmiselle on ominaista kyky yhdistää ympäristöstä kerättyä informaatiota ja sitten peilata sitä omaan kokemukseensa. Hänellä on taito tehdä synteesejä yhdistelemällä toisiinsa eri palasia. Tämä synnyttää uusia oivalluksia, uusia rakenteita ja uutta tietoa. Näistä voi syntyä kilpailuetua. Hyväntahtoisuus on yksi erityisherkälle tyypillinen ominaisuus. Empatiakyky tekee herkistä ihmisistä yleensä hyväntahtoisia. He pyrkivät rauhaa rakastavina ratkaisuihin, joissa kaikki voittavat. Se on tulevaisuutta, mikäli mielimme rakentaa paremmin voivaa maailmaa. Se että ajatellaan yhteistä hyvää ja aidosti kestävästä kehitystä ahneuden ja pikavoittojen sijasta. (Hidasta elämää www-sivut 2020.)

Toisten vaatimukset piinaavat meitä helposti koko elämän ajan. Sinua saatetaan kutsua levottomaksi, herkäksi ja heikoksi. Voit löytää uuden tavan toimia, joka sopii sinulle täydellisesti. Sen ansioista löydät uuden identiteetin, itsetuntemuksen ja uskon omien vahvuuksien löytämiseen, joka tukee sisäistä ja ulkoista työskentelyä itsesi kanssa. Näin itseluottamuksesi lisääntyy. Tiedät kuka olet. (Wilkinsson 2019, 25–26.)

4 KYSELYTUTKIMUS

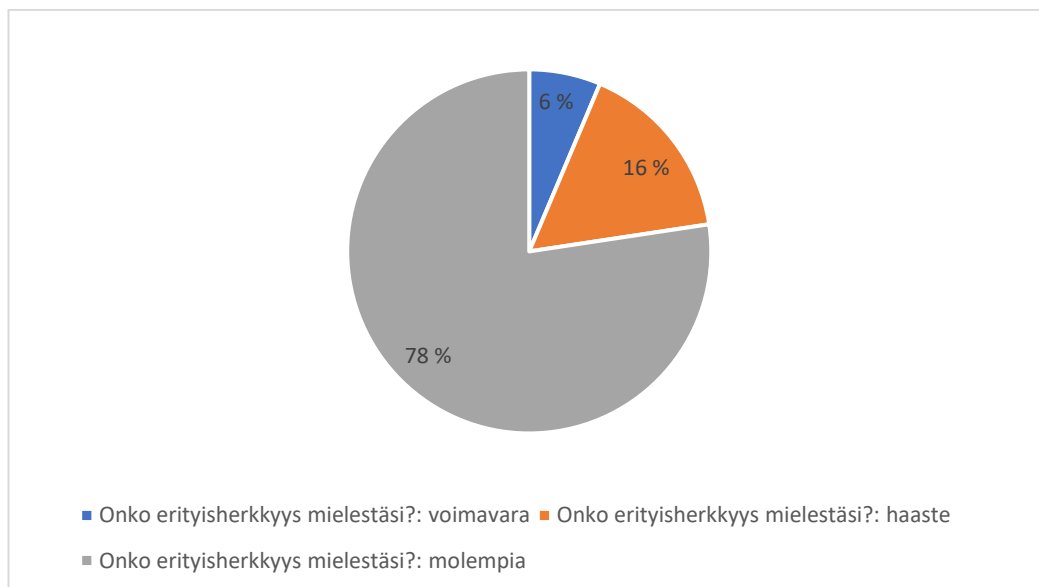
4.1 Kysymysten käsittely

Kysely tehtiin Samkin e-lomakkeella. Se kohdistettiin kahteen erityisherkkien Facebook -ryhmään, sekä erityisherkkille henkilöille, jotka opiskelevat yrittäjyyttä tai ovat jo opiskellessaan yrittäjiä. Erityisherkkien Facebook -ryhmät olivat nimeltään Erityisherkkät – HSP ja Introvertit erityisherkkät. Kohdistin kyselyn näihin ryhmiin, koska sitä kautta on mahdollisuus tavoittaa mahdollisimman monia erityisherkkiä henkilöitä.

Lomakkeen vastausaika oli 24.2.–14.3. Kyselyn vastaajia oli 283 kpl. Kyselyn tulokset käsiteltiin Excelissä. Kyselytutkimus käsitti viisi kysymystä, jotka kohdistuivat erityisherkkien yrittäjän ja yrittäjyyttä harkitsevan tarpeisiin. Sukupuolijakaumaa ja vastaajien ikäjakaumaa ei tässä kyselyssä käsitelty, koska tutkimus kohdistui nimenomaan siihen mitä tukea erityisherkkä yrittäjä ja yrittäjyyttä harkitseva kokee tarvitsevana itsensä johtamiseen, sen eri osa-alueisiin. Näkökulmana myös se miten erityisherkkien yhdistys HSP Suomi Ry voisi toiminnassaan heitä tässä tukea. Katsoin, että eri tutkimusaihetta ja -kokonaisuutta olisivat sukupuoli- ja ikäjakaumat ja eivät tässä oleellisia tutkimustulosten kannalta. Alla kyselyn tulokset käsiteltyinä.

4.2 Kyselyn tulosten analysointi

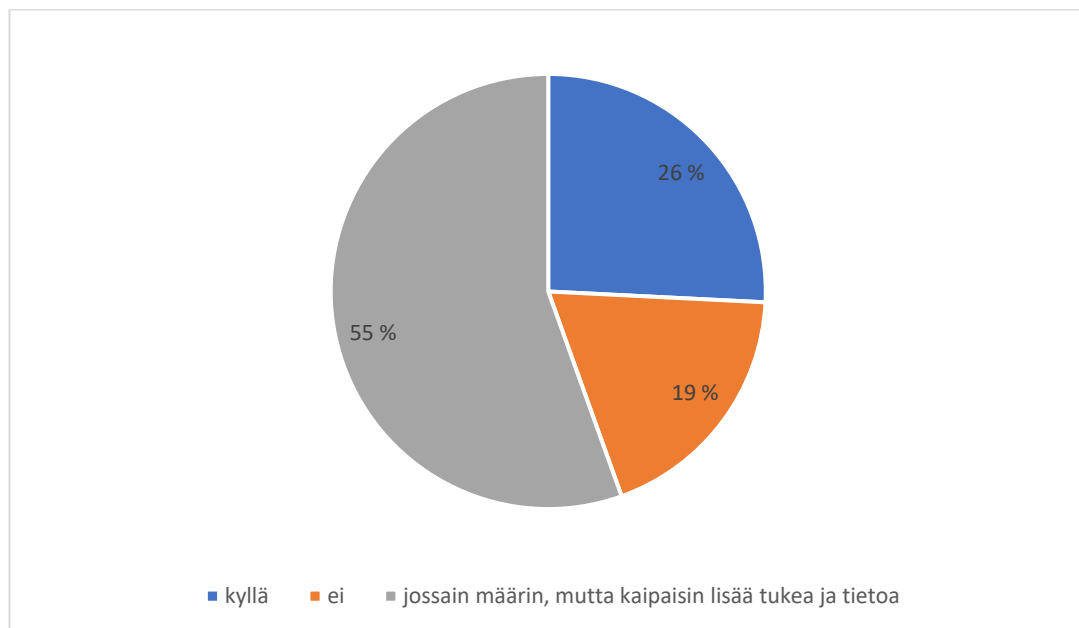
4.3 Kysymys 1. Onko erityisherkkyyks mielestäsi yrittäjälle voimavara, haaste vai molempia?



Kuvio 1. Vastausjakauma kysymys 1. (n=283)

Vastaajista (n=283) 78 % ajattelee erityisherkkyyden olevan voimavara ja haaste. Vastaajista 16 %:n mielestä erityisherkkyyden on ainoastaan haaste, 6 % koee sen ainoastaan voimavarana. Tämä tulos tukee myös teoriaosuudessa havaittuja seikkoja erityisherkkyydestä. Erityisherkkä henkilö kuormittuu helpommin ympäristöstä ja koee monet tunteet ja aistit voimakkaina. Hän myös aistii helposti toisten mielialat ja tunnelmat ihmisten kesken. Nämä asiat voivat olla haasteita jaksamisen kannalta ja kuormittaa häntä. Toisaalta kuten teoriassa tuli ilmi erityisherkkyyden on myös vahvuus. Puhtaan parhaimmillaan huippuominaisuudesta työelämässä. Erityisherkkä empaattiset ominaisuudet tekevät myös hänestä hyvän keskustelijan ja auttaa vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tuo tulos, että 78 % vastaajista pitää erityisherkkyyttä, sekä voimavarana että haasteena tukee hyvin myös teoriaosuuden esille tulleita seikkoja.

4.4 Kysymys 2. Onko sinulla mielestäsi riittävästi tietoa itsensä johtamisesta yrittäjänä tai jos harkitset yrittäjyyttä?

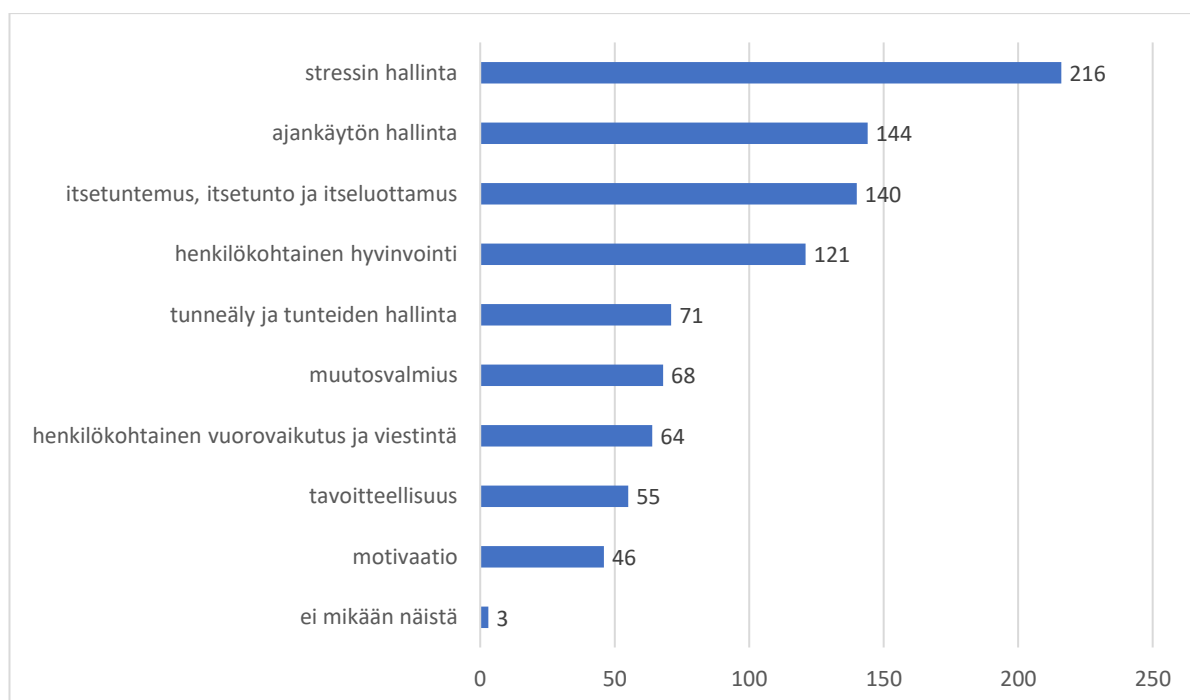


Kuvio 2. Vastausjakauma kysymys 2. (n=283)

Vastaajista (n=283) 55 %:lla on jonkin verran tietoa itsensä johtamisesta, mutta he kaipaavat lisää tukea ja tietoa, 26 %:lla on tarpeeksi tietoa ja 19 %:lla ei ole tietoa riittävästi. Tästä voimme päätellä, että enemmistö kaipaa lisää tietoa, kaikkiaan 74 % vastaajista, vaikkakin yllättävää on, että jopa 26 % vastasi, että heillä on jo riittävästi tietoa itsensä johtamisesta.

Teoriaosuudessa kävi ilmi, että miten tärkeää itsensä johtaminen on erityismerkille yrittäjälle ja yrittäjyyttä harkitsevalle. Hyvä itsensä johtaja jaksaa paremmin, palautuu kuormituksesta paremmin ja voittaa paremmin toisten ja itsensä kanssa kohtaamiaan haasteita. Monet erityismerkkyiden haasteet liittyvät läheisesti itsensä johtamisen haasteisiin. Itsensä johtaminen kaikkine osa-alueineen on laaja kokonaisuus. Se käsittää niin henkisiä kuin fyysisiä osa-alueita. Erityismerkän kuormittavuuden vuoksi nämä osa-alueet saattavat mennä pois tasapainosta. Tässäkin kysymyksessä tulos, että 74 % vastaajista kaipaa lisää tukea ja tietoa itsensä johtamiseen tukee teoriaosuudessa ilmi tulleita seikkoja.

4.5 Kysymys 3. Minkä itsensä johtamisen osa-alueen tai osa-alueet koet haastavaksi?



Kuvio 3. Vastausjakauma kysymys 3. (n=283)

Tässä kysymyksessä vastaajilla (n=283) oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto. Selkeästi tässä nousivat vaihtoehdot stressin hallinta, ajankäytön hallinta, itsetuntemus, itsetunto ja itseluottamus, sekä henkilökohtainen hyvinvointi. Nämä koetaan haastavimmiksi. Teoriaosuudessa käsiteltiin kaikkia näitä osa-alueita erityismerkän henkilön näkökulmasta.

Erityisherkkä henkilö kokee stressiä helpommin kuin muut, koska erityisherkan keho reagoi voimakkaasti erilaisiin ärsykkeisiin. Erityisherkkä on tunnollinen, hän pohtii paljon asioita, hänen tunne-elämänsä on voimakasta. Tästä aiheutuu helposti kuormitusta, joka saa aikaan stressiä ja uupumusta. Erityisherkan voi olla vaikea löytää keinoja palautumiseen ja rauhoittumiseen, niin että tasapaino voidaan saavuttaa. Tämä teoriassa esiin tullut piirre tukee hyvin sitä, että tutkimuskyselyssä jopa 216 vastaajista kokee stressin hallinnan haastavaksi itsensä johtamisen osa-alueeksi.

Ajankäytön hallinnan kokee haastavaksi 144 erityisherkkää yrittäjää tai yrittäjyyttä harkitsevaa. Tämä tulos tukee myös teoriaosuuden havaintoja. Ajankäytön hallinta liittyy paljon siihen, miten jaksamme arjessa. Erityisherkkä kuormittuu helposti ympäristöstä ja liiasta kiireestä. Ajankäytön hallinta nousee tässä tärkeään osaan itsensä johtamisen osa-alueena.

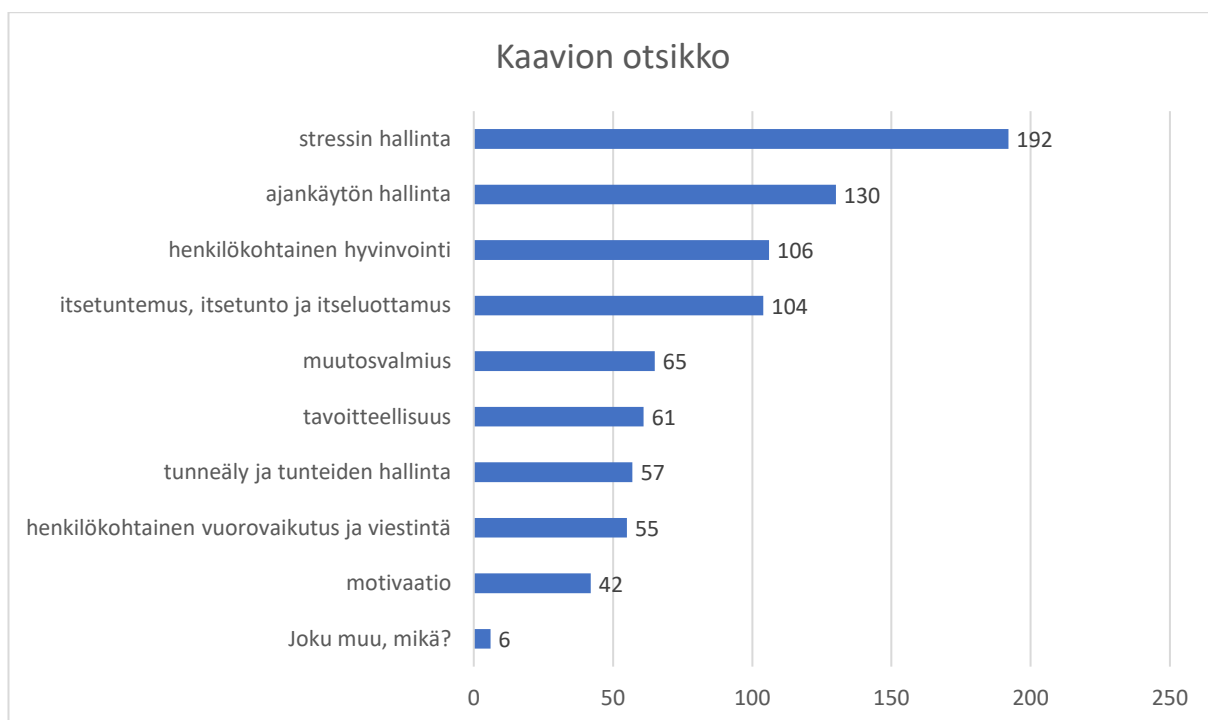
Itsetuntemus, itsetunto ja itseluottamus koettiin myös haastavaksi itsensä johtamisen osa-alueeksi. Vastaajista 140 nosti tuon osa-alueen vastauksessaan. Teoriaosuudessa kävi ilmi, että itsetuntemus on tärkeää erityisherkälle. Toisten kielteiset asenteet vaikuttavat helposti kielteisesti erityisherkan suhtautumiseen itseensä. Erityisherkkä saattaa asettaa itselleen liian kovia vaatimuksia. On tärkeää, että hän tuntee oman kehonsa ja omat henkiset voimavarat ja vahvuudet hyvin. Nämä seikat teoriaosuudessa vahvistavat hyvin sitä, että erityisherkkä kokee haastavaksi tämän osa-alueen itsensä johtamisessa.

Teoriaosuudessa kävi myös ilmi, että erityisherkkä saattaa huomioida paljonkin toisten tunteita ja tarpeita ja on todella hyvä siinä. Tässä on vaarana se, että erityisherkkä unohtaa omat tunteensa ja tarpeensa. Erityisherkkä siksi kokee haasteena itsetuntemuksen, itsetunnon ja itseluottamuksen kehittämisen. Hän huomioi ja ajattelee vain toisia ja reagoi herkästi heidän tarpeisiinsa. Nämä teorian havainnot tukevat sitä, että 140 vastaajaa nostaa itsetuntemuksen, itsetunnon ja itseluottamuksen haastavaksi itsensä johtamisen osa-alueeksi.

Henkilökohtaisen hyvinvoinnin koki 121 vastaajaa haasteena itsensä johtamisen ominaisuuksista. Erityisherkällä on ominaislaatuinen tapa reagoida ympäristöön ja toisiin ihmisiin. Teoriaosuudessa kävi ilmi, että erityisherkkä alkaa äkkiä laiminlyödä itseään toisten kustannuksella. Hän unohtaa omat tarpeensa ja tästä voi olla seurauksena

jopa uupuminen ja erityisherkkä voi sairastua. Ympäristön paine voi olla liian kovaa ja erityisherkkän oma hyvinvointi unohtuu paineen alla. Henkilökohtainen hyvinvointi on todella tärkeä itsensä johtamisen osa-alue jaksamisen kannalta. Nämä teoriaosuudessa esiin tulleet seikat tukevat hyvin sitä, että kyselytutkimuksessa peräti 121 vastaajaa nosti haastavaksi itsensä johtamisen osa-alueeksi henkilökohtaisen hyvinvoinnin.

4.6 Kysymys 4. Mihin itsensä johtamisen osa-alueeseen tai osa-alueisiin erityisesti kaipaisit tukea ja / tai vinkkejä yrittäjänä tai jos harkitset yrittäjyyttä?



Kuvio 4. Vastausjakauma kysymys 4. (n=283)

Tässä kysymyksessä oli mahdollisuus valita useampi vastausvaihtoehto. Selkeästi eniten kaivataan tukea stressin hallintaan ja seuraavaksi ajankäytön hallintaan. Henkilökohtainen hyvinvointi ja itsetuntemus, itsetunto ja itseluottamus nousivat myös esiin. Tämä kysymyksen tulokset vahvistivat sitä, että mitkä osa-alueet koetaan itsensä johtamisessa haastavina ja mihin kaivataan enemmän tukea ja vinkkejä. Samat osa-alueet nousivat tässä.

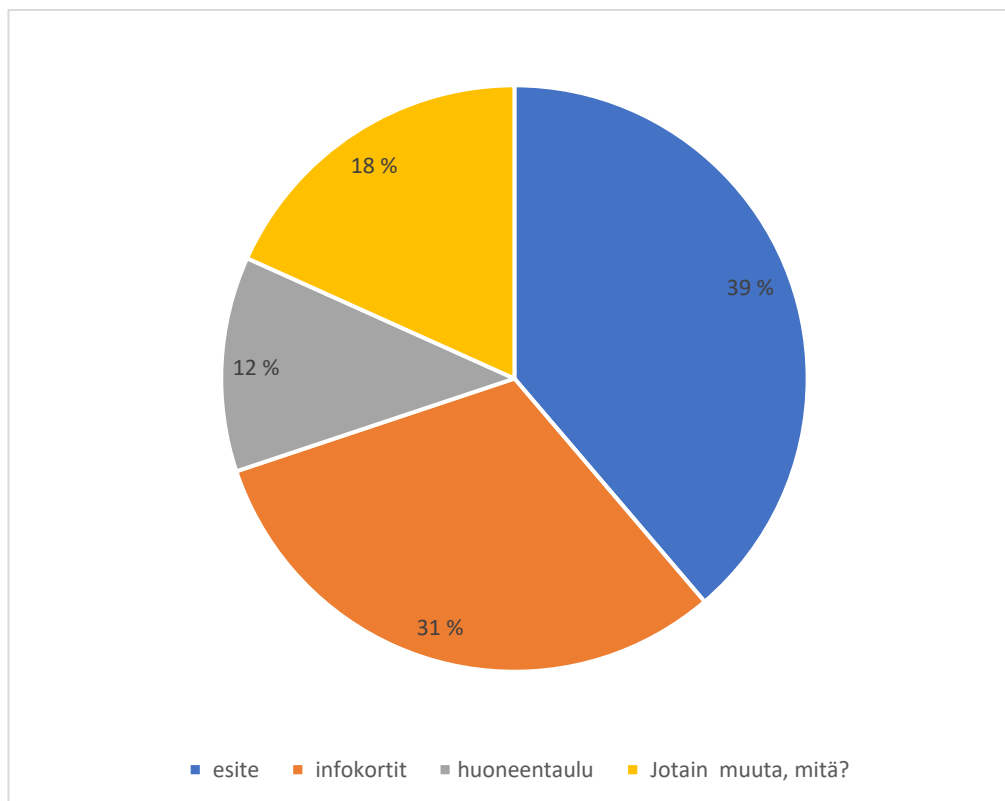
Stressin hallintaan kaipasi tukea ja vinkkejä 192 vastaajista. Tämä osa-alue nousi jälleen ensimmäiseksi. Kuten aiemmin tulikin esiin, niin erityisherkkä kuormittuu ympäristöstä ja ihmisistä helposti ja tämä aiheuttaa stressiä. Epävarmuus itsestä voi myös

lisätä sitä. Ajankäytön hallintaan toivoi tukea 130 vastaajista. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin nosti 106 vastaajaa. Itsetuntemukseen, itsetuntoon ja itseluottamukseen 104 vastaajista toivoit tukea ja vinkkejä. Nämä vastaukset tukivat teoriaosuuden ajatuksia siitä, että erityisherkkyyks on huippuominaisuus, kun erityisherkkä saa toivomaansa tukea ja kannustusta ja hyvällä itsensä johtamisella on suuri osuus siinä, että erityisherkkä voi kokea ominaisuutensa vahvuutena.

Kyselyssä oli myös vastausvaihtoehtona kohta joku muu, mikä? Alla on lueteltuna siihen tulleet vastaukset. Tuossa kohdassa nousi esiin samoja elementtejä omin sanoin esille tuotuna, mitkä liittyvät noihin yllä mainittuihin osa-alueisiin esimerkiksi usko, rohkeus ja ns. aloitekyky. Oma jaksaminen, yli analysoinnin rajoittaminen. Turhien asioiden karsiminen elämästä oli yksi vastauksista. Nämä kaikki myös tukevat sitä mitä teoriaosuudessa tuli ilmi erityisherkkän ihmisen ominaisuuksista, että mitkä tutkimusten mukaan haasteiksi koetaan.

Kohtaan joku, muu mikä oli kirjoitettu, että tarvitsee tukea koulukiusaamiseen, sekä itsensä ja asiakkaiden yli analysoinnin rajoittamiseen, jaksamiseen eli työaikojen rajojen tukemiseen. ”Mantra: asiakas valitsi minun palvelut - olen riittävän hyvä”, sekä yksi vastaus oli seuraava: ”En tiedä liittyykö tämä itsensä johtamiseen, mutta usko, rohkeus ja ns. aloitekyky liittyen uusien palveluiden tunnistamiseen ja toteuttamiseen sekä myyntityö”. ”Oma jaksaminen, menee kai hyvinvointiin” oli yksi vastauksista. ”Keskittyminen olennaiseen eli turhien asioiden karsiminen elämästä”. ”Rohkeuteen ottaa isoja riskejä”. ”Kova halu olisi jonain päivänä päästä yrittäjäksi mutta omalla amk uralla siitä ei ollut kuin yksi 2 pisteen opintokurssi, joka oli ihan yhtä tyhjän kanssa”. ”Toivottavasti yrittäjyyteen olisi lisää opettavaista materiaalia ja tietoa siitä mitä kaikkea se oikeasti vaatii”. ”En osaa sanoa”.

4.7 Kysymys 5. Miten erityisherkkien yhdistys HSP Suomi Ry mielestäsi voisi tukea yrittäjiä tai yrittäjyyttä harkitsevia?

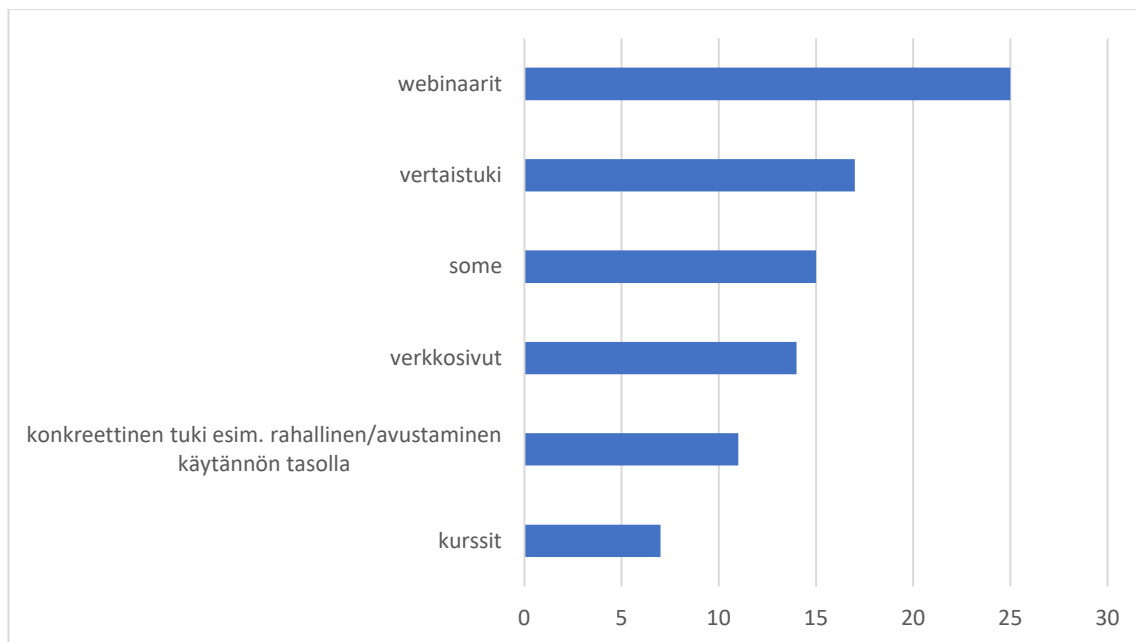


Kuvio 5. Vastausjakauma kysymys 5. (n=283)

Tässä oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vaihtoehto. Selkeästi toivotuimmaksi nousivat infokortit ja esite. Vastauksia kohtaa jotain muuta, mitä? tuli myös paljon. Kohdan vastaukset on luetteloitu tarkasti jokainen liitteessä 2. Alempana on niistä kuviokooste karkeasti jaoteltuna aihepiireittäin. Tämän vastauksen tulokset kertoivat hyvin esiin sen konkretian, mitä erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat erityisesti yhdistykseltä toivovat. Liitteessä 2 on kerrottu vastaajien omin sanoin, minkälaista heidän toivomansa tuki olisi. Sieltä käy ilmi, että erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat kaipaavat kovasti juuri heille kohdistettua tukea ja infoa eri muodoissaan.

Toivottiin erityisesti erityisherkkän yrittäjän ja yrittäjyyttä harkitsevan tarpeita ajatellen esitettä tai infokortteja. Tässä nivoutuu koko kysely hyvin yhteen. Alun kysymyksissä toivottiin tukea itsensä johtamisen osa-alueista erityisesti stressin hallintaan, ja seuraavaksi ajankäytön hallintaan. Henkilökohtainen hyvinvointi ja itsetuntemus, itsetunto ja itseluottamus nousivat myös esiin vahvasti esiin. Tämä viimeinen kysymys osoitti, että se konkreettinen tuki mitä toivottiin, olisi juuri infokortit tai esite. Näihin yhdistettynä kaivattiin webinaaria tai esimerkiksi verkkokurssia tukemaan erityisherkkän yrittäjän ja yrittäjyyttä harkitsevan itsensä johtamista. Perinteinen infokortit tai esite

yhdistettynä internetin ja sosiaalisen median kautta saatavaan tukeen, sekä verkkosivujen kautta yrittäjille ja yrittäjyyttä harkitseville suunnattu tuki oli myös toivottua.



Kuvio 6. Vastausjakauma jotain muuta, mitä? (n=283)

Tässä vielä eriteltyä tuohon jotain muuta, mitä? nousseet toiveet. Liitteessä vastaukset vielä tarkemmin, mutta tästä käy ilmi juuri tuo jo edellä mainittu internetissä annettava tuki, webinaarit, verkkosivut yhdistettynä esitteeseen tai infokortteihin. Vastauksissa mainittiin myös usein vertaistuki. Toivottiin toisten erityisherkkien yrittäjien kokemuksia ja keskustelumahdollisuutta heidän kanssaan. Näin myös tuli esiin, miten nuo teoriaosuudessa mainitut haasteet voitaisiin erityisherkkää yrittäjää ja yrittäjyyttä harkitsevaa tukemalla kääntää hänelle huippuominaisuudeksi.

5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Pohdinta

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää millaisia haasteita erityisherkkät yrittäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat kohtaavat itsensä johtamisessa ja mitä tukea voisi olla hyvä saada niiden voittamiseen. Tarkastelun kohteena oli myös se, miten erityisherkkyyks on myös voimavara ja parhaimmillaan huippuominaisuus. Teoriaosuudessa nousi esiin, että itsensä johtaminen koostuu monesta osa-alueesta, joiden on toimittava hyvin, koska ihminen on psykofyysinen kokonaisuus. Erityisherkkä yrittäjä ja yrittäjyyttä harkitseva tarvitsee jaksakseen ja onnistuakseen hyviä itsensä johtamisen taitoja, jotta hänen herkkyytensä voisi nousta voimavaraksi ja huippuominaisuudeksi.

Kyselytutkimuksessa kävi ilmi, että eniten tukea erityisherkkä yrittäjä ja yrittäjyyttä harkitseva kaipaa itsensä johtamisen osa-alueista stressin hallintaan, ajankäytön hallintaan, itsetuntemukseen, itsetuntoon, itseluottamukseen, sekä henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Näistä selkeästi suurimmaksi nousi stressin hallinta. Seuraavaksi eniten toivottiin tukea ajankäytön hallintaan. Henkilökohtainen hyvinvointi ja itsetuntemus, itsetunto, itseluottamus olivat osa-alueita mihin molempiin tuli melko sama määrä vastauksia ja nämä osa-alueet erottuivat myös sellaisina, johon toivottiin tukea ja vinkkejä. Viimeisenä kysymyksenä oli, että miten erityisherkkien yhdistys HSP Suomi Ry voisi tukea yrittäjiä ja yrittäjyyttä harkitsevia? Tässä toivotuimmaksi nousi esite tai infokortit ja toivottiin myös verkkokurssia tai sosiaalisen median kautta eri tavoin tulevaa tukea ja sitä kautta vertaistukea ja onnistumistarinoita. Teoria ja kyselytutkimuksen tulokset tukivat hyvin toisiaan siinä, että mitä erityisherkkä yrittäjä ja yrittäjyyttä harkitseva kokee haasteena ja mitä mahdollisuutena ja millaista tukea he kaipaisivat.

5.2 Johtopäätökset

Erityisherkkille yrittäjille ja yrittäjyyttä harkitseville suunnatun kyselyn perusteella tuli esiin, että HSP Suomi Ry:ltä toivottaisiin esitettä tai infokortteja, mitkä nimenomaan olisi suunnattu erityisherkkän yrittäjän ja yrittäjyyttä harkitsevan tarpeisiin. Näihin yhdistettynä ehdotettiin verkkokurssia tai jotain verkkosivuilla tai sosiaalisessa mediassa olevaa sivustoa, aihealuetta, joka kohdistuisi erityisherkkän yrittäjän ja yrittäjyyttä harkitsevan tukemiseen ja haasteisiin.

Teemoja, joita erityisesti toivottiin, olivat stressin hallinta, ajankäytön hallinta, itsetuntemus, itsetunto, itseluottamus, sekä henkilökohtainen hyvinvointi. Toivottiin myös, että HSP Suomi Ry voisi kertoa toiminnastaan esimerkiksi Te-toimiston palveluiden yhteydessä ja että tämä yhdistys ja sen tuoma tuki tulisi enemmän erityisherkkien ihmisten ja yrittäjien, sekä yrittäjyyttä harkitsevien tietoisuuteen eri kanavien kautta.

Lähetin tulokset sähköpostitse HSP Suomi Ry:lle ja he vastasivat, että tulokset vaikuttavat jo nyt todella tarpeellisilta, että he niiden perusteella voisivat huomioida yhdistyksen toiminnassa ja palvelujen tarjonnassa, myös yrittäjien tarpeita. Kyselyn tuloksia lähetettiin jo alustavasti eteenpäin yhdistyksen työelämätiimin vetäjälle. Hän tiiminsä kanssa ottaa tuloksia lähempään tarkasteluun, että miten niitä voitaisiin jatkossa hyödyntää yhdistyksen toiminnassa. (Yksityinen sähköpostikeskustelu HSP Suomi Ry Merja Leppänen 8.4. 2021). Tässä tutkimuksessa tuli kuuluviin erityisherkkien yrittäjien ja yrittäjyyttä harkitsevien ääni siitä, että mitkä osa-alueet he kokevat itsensä johtamisessa erityisen haastavina ja mihin he kaipaavat erityisesti tukea ja vinkkejä ja miten he toivovat yhdistyksen vastaavan näihin toiveisiin konkreettisesti suunnattuna juuri erityisherkkien yrittäjien ja yrittäjyyttä harkitsevien tarpeisiin.

LÄHTEET

Allonen, H. 2015. Erityisherkkyyks – rasite vai voimavara? Kollega.fi verkkolehti. Viitattu 2.1.2021. <https://kollega.fi/2015/03/erityisherkkyyks-rasite-vai-voimavara/>

Aron, N. A. 2013. Erityisherkkä ihminen. Helsinki: Otava. Viitattu 14.2.2021. Nextory-sovellus iPadissa.

Gale, J. 2017. Empath Highly Sensitive People`s Guide. PublishDrive. Viitattu 18.4.2021. Nextory-sovellus iPadissa.

Hannula, T. & Koivuranta, E. 2015. Esimiehen käsikirja työssä jaksamiseen. Konfliktit ja työhyvinvointi. Rovaniemi: Lapin AMK. https://www.finna.fi/Record/theseus_lapinamk.10024_92633

Heikkilä, P., Tikkamäki, K., Rytövuori, S., Ainasoja, M. & Oksman, V. 2016. Älä tule paha stressi tule hyvä stressi: keinoja stressin paremman puolen löytämiseksi. Tampere: VTT. Viitattu 18.4.2021. <https://www.finna.fi/Record/karelia.99717596005967>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita. Viitattu 6.2.2021. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6495-1>

Heiskanen, H. 2014. Erityisherkkänä työelämässä. Viitattu 2.1.2021. <https://heliheiskanen.fi/erityisherkkana-tyoelamassa/>

Heiskanen, P. & Salminen, J. 2010. Taltuta kiire: Viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 24.4.2021. Suomalainen Plus-sovellus iPadissa.

Hidasta elämää www-sivut 2020. Viitattu 2.1.2021. <https://hidastaelamaa.fi/2020/01/nama-erityisherkan-6-huippuominaisuutta-ovat-kilpailuvaltti-tulevaisuuden-tyoelamassa/#5a4cd918>

Hougaard, R., Kalajo, T. & Ora, H. 2018. Ajatteleva johtaja: Miten johdat itseäsi, tiimiäsi ja organisaatiotasi huipputuloksiin. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 23.4.2021. Suomalainen Plus-sovellus iPadissa.

HSP Suomi Ry www-sivut 2021. Viitattu 2.1.2021. <https://www.erityisherkat.fi/>

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint. Viitattu 2.1.2021. <https://www.finna.fi/Record/hurma.74712>

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim. Viitattu 18.4.2021. Nextory-sovellus iPadissa.

Ritaranta, S. 2014. Erityisherkkyyks ei ole heikkoutta. Työpiste -verkkolehti. Viitattu 2.1.2021. <https://www.ttl.fi/tyopiste/erityisherkkyyks-ei-ole-heikkoutta/>

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: Talentum. Viitattu 18.2.2021. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.sank.fi/teos/FAJBHXC-TDG#>

Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistaminen – Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Talentum. Viitattu 14.4.2021. Nextory-sovellus iPad.

Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0 – Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Helsinki: Talentum. Viitattu 14.4.2021. Nextory-sovellus iPad.

Tilastollinen tutkimus www-sivut. 2014. Viitattu 22.4.2021. <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Wilkinson, M. 2018. The Highly Sensitive Person Real World Guide of Self Discovery 2 in 1. Kustantamo: Eric J Scott. Viitattu 18.4.2021. Nextory-sovellus iPad.

Yksityinen sähköpostikeskustelu HSP Suomi Ry Merja Leppänen 8.4.2021

Yle www-sivut 2020. Viitattu 2.1.2021. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/02/24/kuorimittaako-tyoelama-erityisherkat-ilari-torsti-ja-jukka-eratuli-kehittivat>

KYSELYTYTUTKIMUKSEN KYSYMYKSET JA VASTAUSVAIHTOEHDOT

Kysymys 1.

Onko erityisherkkyyks yrittäjälle mielestäsi voimavara, haaste vai molempia?

Vastausvaihtoehdot:

voimavara

haaste

molempia

Kysymys 2.

Onko sinulla mielestäsi riittävästi tietoa itsensä johtamisesta yrittäjänä tai jos harkitset yrittäjyyttä?

Vastausvaihtoehdot:

kyllä

ei

jossain määrin, mutta kaipaisin lisää tukea ja tietoa

Kysymys 3.

Minkä itsensä johtamisen osa-alueen tai osa-alueet koet haastavaksi? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

Vastausvaihtoehdot:

tavoitteellisuus

motivaatio

itsetuntemus, itsetunto ja itseluottamus

- henkilökohtainen hyvinvointi
- ajankäytön hallinta
- stressin hallinta
- muutosvalmius
- tunneäly ja tunteiden hallinta
- henkilökohtainen vuorovaikutus ja viestintä
- ei mikään näistä

Kysymys 4.

Mihin itsensä johtamisen osa-alueeseen tai osa-alueisiin erityisesti kaipaisit tukea ja / tai vinkkejä yrittäjänä tai jos harkitset yrittäjyyttä? Voit valita yhden vaihtoehdon tai useampia.

Vastausvaihtoehdot:

- tavoitteellisuus
- motivaatio
- itsetuntemus, itsetunto ja itseluottamus
- henkilökohtainen hyvinvointi
- ajankäytön hallinta
- stressin hallinta
- muutosvalmius
- tunneäly ja tunteiden hallinta
- henkilökohtainen vuorovaikutus ja viestintä
- joku muu, mikä? _____

Kysymys 5.

Miten erityisherkkien yhdistys HSP Suomi Ry mielestäsi voisi tukea yrittäjiä tai yrittäjyyttä harkitsevia? Voit valita yhden vaihtoehdon tai useampia.

__esite

__infokortit

__huoneentaulu

__jotain muuta, mitä?_____

Kohtaan joku muu. mikä? oli annettu seuraavia vastauksia:

- Puhelinterapia olisi hyvä
- kurssi
- kurssi
- Materiaali myös netissä (Fb, Youtube, nettisivut...),
- tukihenkilö,
- koulutus,
- Sellaista konkreettista tukea. Esim. taloudelliseen tilanteeseen tarvittaessa.
- Esim. kurssituksia ja sen aikainen taloudellinen tuki yksin yrittäjälle. Koska stressi rahoituksen ja laskujen maksusta vie kohtuuttomasti energiaa. Verkkokurssi.
- Keskustelu ryhmässä, vertaistuki.
- Vinkkien kerääminen, esim. nettisivuille.
- Webinaarit, verkkokoulutus.
- Netissä infoa.
- Kurseja ja erinäisiä koulutuksia.
- Verkkoluennoilla ja -keskustelulla.
- Vertaistuki, esim. ryhmätapaamiset terapiamuotoisesti.
- Jonkin kampanjan avulla. Kampanjoitahan voisi tehdä lähes minkä tahansa yrityksen tai urheiluseuran tms. kanssa.
- Järjestämällä erilaisia luentoja/seminaareja aiheesta.
- Web-artikkelit/blogikirjoitukset erityisherkkyyden kääntämisestä vahvuudeksi erityisesti yrittäjyysnäkökulmasta.
- Onnistumistarinoita. Kattava tietopaketti avoimilla verkkosivuilla. esite vertaistuen mahdollisuudesta ja muista mahdollisista itseänsä tuntemiseen ja hyväksymiseen voimauttavista palveluista/formaateista.
- Voisi järjestää, esimerkiksi webinaarin, joka käsitelisi aihetta.
- Mielen hyvinvointia kehittäviä luentoja tai haastatteluja esimerkiksi Varpu Hintsaselta.
- Vertaistuki.
- Pitämällä esitelmiä / info tilaisuuksia aiheisiin liittyen.
- Vertaistuki erityisherkillä yrittäjiltä.
- Lyhytkurssit vaikkapa Te-toimiston yrittäjyyskurssien yhteydessä voisivat kuulua aina asiaan. Kurssilla voisi käsitellä herkkyyttä voimavarana ja energiasyöppönä ja antaa keinoja erityisherkan yrittäjän arjen hallintaan.
- Tunnetaitojen koulutusta turvallisessa yhteisössä.
- Infovideo.
- Sosiaalinen media.
- Webinaari.
- Mitä tahansa keino mikä lisäisi infoa ja tukea. Erityisherkkyyys tuntuu yleisesti olevan vieras käsite, josta ei puhuta ja jos asiasta mainitsee ei välttämättä oteta tosissaan. esite, infokortit ja taulu kuulostavat todella vanhanaikaiselta tavalta tavoittaa ihmisiä nyky-yhteiskunnassa. Entä verkkosivut? muu digitaalisesti

jaettava tuki/materiaalit? Ns. Tsemppiluennot. Esimerkiksi jo yrittäjänä toimiva erityisherkkä henkilö olisi inspiroiva luennoitsija.

- Kaikki edellä mainitut kuulostavat ajanhukalta.
- Joku vanhempi konkari voisi neuvoa ehkä? Vertaistuki on erityisen vaikuttava keino. Toisen erityisherkkän yrittäjän kokemukset ja hyväksi havaitut keinot. Vertaistuki on erityisen vaikuttava keino. Toisen erityisherkkät yrittäjän kokemukset ja hyväksi havaitut keinot.
- En tiedä, en ole tutustunut yhdistyksen toimintaan.
- Kurssit, koulutus, vertaistuki.
- Hyvät nettisivut ja artikkeli aiheesta ja esimerkki tarinoita erityisherkkistä yrittäjistä. Esimerkki tarinat ovat aina mielenkiintoista luettavaa ja niistä voi tunnistaa samoja mietteitä mitä yrittäjyydestä haaveileva, ehkä puntaroi.
- Joku kampanja tai vastaava.
- Somekamppis.
- Luennot erityisesti yrittäjille.
- Koulutus. Kurssit/verkkokurssit, henkilökohtainen tai pienryhmien valmennus, vertaistukiryhmät/verkostoitumisen mahdollistavat tapahtumat (huom. ei liian suuri osallistujamäärä).
- Mahdollisesti nettifoorumi, mutta vaatii ylläpitoa.
- Uutiskirjeet, some, kurssit.
- Vertaistukiryhmien kokoontumiset. Koulutuksia, seminaareja ja harjoitteita.
- Somekamppis, aktiivinen toiminta esimerkiksi Instagramissa tavoittaisi varmasti.
- Webinaari, vertaistukiryhmä tai foorumi, verkkovalmennus.
- Säännölliset tapaamiset verkossa tai livenä tilanteesta riippuen. Kurssit, kokoontumiset, informoivat/inspiroivat videot yllä mainituista aiheista. Myös esimerkiksi yhteydenottopyyntöjä olisi kiva lähettää, että osaavan henkilön kanssa pääsisi keskustelemaan.
- Verkkokurssit, koulutukset, vertaisryhmät. Olisi hyvä ottaa huomioon, että kun "heikommille" yhteiskunnan jäsenille rakennetaan apukeinoja ja -kanavia, saattaa opista ottaa hyötyä myös he, jotka käyttävät tietoa negatiivisesti hyväkseen. Esimerkiksi, todellisuudessa myrkylliset ja empatia-kyvyttömät ihmiset voivat opetella erityisherkkyyden piirteet ja soveltaa niitä valheellisesti selittämään tekojaan. (Hieno aihe oppariksi, lykkyä!).
- Nettiartikkelilla, somepostauksilla. Koulutuspäivät. Koulutukset, webinaarit, blogi. Nettisivuilla voisi olla jotain, sieltä koen itse, että olisi helppo lukea asiasta. Ajantasaiset nettisivut. asiantuntijan neuvonnan tarjoamisella ja moni ei tavallaan tiedä yhdistyksen olemassa oloa, niin saisi itseensä myös kuuluviin.
- Webinaarit, kurssit. esim. webinaari aiheesta...erityisherkkien kompastuskivet yrittäjyydessä ja työkalut niiden hallintaan...monet ketkä suunnittelevat yrittäjiksi ryhtymistä eivät vielä tiedä tulevista ongelmista. Kokeneemmat voisivat opastaa. Sosiaalisen median kautta.
- Koulutukset, tapaamiset. Henkilö kohtainen analyysi mitä tarvitset, missä tarvitset tukea, apua. Webinaarit tms. Kannustus/sparraus tilaisuudet vaikka Teams tmv. esim. kerran kuussa.
- Koulutus. Kurssit tai luennot (verkossa ehkä?). verkkosivusto, jonkinlainen teemayhteistyö esim. Suomen yrittäjien kanssa...?
- Nettisivuilla tietoutta.

- Esite kuullostaa vähän suppealta, mutta joku pieni kirjanen jossa paneudutaan siihen, miten erityisherkkyyttä voi kääntää voimavaraksi. Kokemuksia varmasti on. Mihin varautua yrittäjyyden alkutaipaleella kun informaatioähky voi lannistaa. Miten tavallaan voi pelkistää omaa mieltä ja lokeroida niitä haasteita paremmin hallittavaksi. Miten voi jo ennen yrittäjyyttä pohtia sitä, miten minkäkin lokeron haasteita voi kääntää voimavaraksi, ja keneltä saa apua. Esim. intensiivinen kommunikaatio, palautteen haastava vastaanotto, itseluottamuksen ja motivaation kriisitilanteet. Ajankäytön kaaos. Miten näihin luodaan kalenteria, miten käsitellä asiakastilannetta kun asiakas on pettynyt ja niin edespäin. Ihan selkeitä työkaluja.