



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

MINNA RUOHONEN

Itsensä johtaminen etätyössä

-työhyvinvoinnin näkökulmasta

JOHTAMISEN JA PALVELULIIKETOIMINNAN
YAMK-TUTKINTO-OHJELMA
2021

TIIVISTELMÄ

Ruohonen, Minna: Itsensä johtaminen etätöissä työhyvinvoinnin näkökulmasta

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Johtamisen ja palveluliiketoiminen YAMK-tutkinto-ohjelma

Maaliskuu 2023

Sivumäärä: 104

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin itsensä johtamista ja sen vaikuttamista työhyvinvointiin, sekä miten kohdeorganisaatiossa käytetään itsensä johtamisen välineitä hyödyksi työnteon apuna. Haastattelulla syvennettiin ymmärrystä päämäärästä, jota käytettiin laadittaessa kyselyä. Vastauksien perusteella laadittiin kehittämis ehdotukset vielä parempaan työhyvinvointiin.

Korona pandemia on lisännyt etä- ja hybridityötä kohdeorganisaatiossa. Etätyöskentely on lisännyt maailmanlaajuisesti työpahoinvointia, jonka seurauksena poissaolot kasvavat ja sairaudet lisääntyvät. Nämä vaikuttavat työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin sekä työn tuloksiin. Tämän työn avulla haluttiin saada ennaltaehkäisevästi tietoa ja selvittää kohdeorganisaation tilanne työhyvinvoinnin osalta.

Opinnäytetyön teoriassa selvitettiin mitä on työhyvinvointi ja itsensä johtaminen. Kerättiin tietoa fyysisestä, henkisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja ammatillisesta kunnosta. Teorian avulla saatiin ymmärrys siihen, mitä nämä osa-alueet pitävät sisällään ja millä keinoilla niihin pystytään itse vaikuttamaan positiivisesti.

Tutkimuksen kysely laadittiin teoratiedon pohjalta. Kyselyllä haluttiin saada tietoa tiimien välisestä erilaisuudesta, tiimien toimiessa erityyppisissä tehtävissä. Haluttiin tietää, kuinka tuttua itsensä johtaminen on sekä onko nämä keinot sekä työvälineet käytössä aktiivisesti työn lomassa. Tutkimuksen avulla haluttiin myös selvittää vaikuttaako vastaajan ikä vastauksiin.

Tutkimuksen tuloksena saatiin laaja raportti kyselyn tuloksista kolmen tiimin osalta. Tiimien välillä ei tutkimuksessa löytynyt merkittäviä eroavaisuuksia vastauksissa. Iällä ei myöskään ollut merkitystä vastauksissa. Itsensä johtamisen välineissä ja käytössä oli eroavaisuuksia. Itsenä johtamisen tietoisuutta tulisi lisätä kohdeorganisaatiossa ja sen perusteella annettiin kehitysehdotuksia toimenpiteistä, joilla itsensä johtamista voidaan saada tutummaksi ja siten liitettyä jokaisen arkeen työhyvinvointia tukevaksi toimeksi.

Avainsanat: Työhyvinvointi, itsensä johtaminen, itsetuntemus, minäkuva

Abstract

Ruohonen, Minna: Self-management in remote work from the perspective of well-being at work

Master's thesis

Master's Degree in Management and Service business

March 2023

Number of pages: 104

This thesis studied self-management and its contribution to well-being at work, and how the target organization uses self-management tools to help work. The interview deepened understanding of the goal used to prepare the survey. Based on the answers, development proposals were prepared for even better well-being at work.

Korona pandemic has increased remote and hybrid work within the target organization. Remote work has increased global workplace sickness, resulting in more absenteeism and more illness. These affect the ability to cope at work, well-being at work and the results of the work. This work was intended to provide preventive information and to clarify the situation of the target organization in terms of well-being at work.

The theory of the thesis explained what well-being at work and self-management is. Information on physical, mental, mental, social, and professional fitness was collected. The theory helped to gain an understanding of what these areas contain and by what means they can be positively influenced.

The survey wanted to get information on the differences between the teams, in different types of positions by the teams. They wanted to know how familiar self-management is and whether these means and tools are used actively during work. The aim of the survey was also to find out whether the respondent's age influences the answers.

The study resulted in a comprehensive report on the results of the survey for the three teams. There were no significant differences in the responses between the teams in the study. Furthermore, age was not relevant in the answers. There were differences in the tools and use of self-management. The awareness of self-management should be increased within the target organization and development proposals were made for measures to make self-management more familiar and thus involve each person's everyday activities in support of well-being at work.

Keywords: well-being at work, self-management, self-knowledge, self-image

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TAUSTAA JA TAVOITTEET	8
2.1 Kohdeorganisaatio	8
2.2 Tavoite ja tutkimuskysymykset	9
2.3 Tutkimusmenetelmä	12
2.4 Tapaustutkimus	14
2.5 Kysely	15
2.6 Haastattelu	16
3 TYÖHYVINVOINTI.....	17
3.1 Työhyvinvointitalo.....	19
3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	21
4 ITSENSÄ JOHTAMINEN	23
4.1 Fyysinen pääoma - keho	24
4.1.1 Liikunta	26
4.1.2 Ruokavalio	28
4.1.3 Lepo ja uni	31
4.1.4 Rentoutuminen	34
4.2 Psyykkinen pääoma – mieli	37
4.2.1 Ajattelu.....	39
4.2.2 Muisti	40
4.2.3 Oppiminen	41
4.2.4 Luovuus	43
4.2.5 Havainnointi.....	44
4.3 Sosiaalinen pääoma – tunteet.....	48
4.3.1 Tunteiden hallinta	48
4.3.2 Positiivisuus.....	51
4.3.3 Ihmissuhteet ja yhteisöllisyys.....	53
4.3.4 Harrastukset	55
4.4 Henkinen pääoma – arvot	56
4.4.1 Arvot	57
4.4.2 Henkinen älykkyys	59
4.5 Ammatillinen pääoma – työ	60
4.5.1 Oma osaaminen	60
4.5.2 Motivaatio	62
4.5.3 Työura ja ammatillinen älykkyys	63

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	65
5.1 Taustakysymykset	66
5.2 Työn tauotus	69
5.3 Riittävä nukkuminen	70
5.4 Ruokavalio	71
5.5 Harrastukset	72
5.6 Rentoutuminen	73
5.7 Iloisuus	74
5.8 Ystävyyssuhteet	75
5.9 Kouluttautuminen	76
5.10 Työn mielekkäisyys	77
5.11 Tiimin hyvinvointi	78
5.12 Työn merkityksellisyys	79
5.13 Epävarmuudessa työskentely	80
5.14 Sairauspoissaolot	81
5.15 Avoimet kysymykset	82
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	85
6.1 Kehittämisehdotukset	88
6.2 Tulosten hyödynnettävyys	90
7 POHDINTA	91
LÄHTEET	93
LIITE 1 KYSELYN SAATE	98
LIITE 2 KYSELYN KYSYMYKSET	100
LIITE 3 HUONEENTAULU	102

1 JOHDANTO

Etätyössä on yhtä paljon potentiaalia kuin kuskittomassa autossa – Nicholas Bloom, Standfordin yliopisto (Paul, 2020, s. 14). Pandemian takia jokainen voi sanoa olevansa oman työnsä asiantuntija, myös etätyötä tehdessä. Yhdessä yössä maailma muuttui ja väliaikaisesta etätyöskentelystä tuli uusi normaali. Etätyömalli olisi tullut jäädäkseen ilman pandemiaa, mutta siirtyminen siihen olisi ollut paljon hitaampaa. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, s. 13–14.) Tulevaisuudessa tavat ja paikat tehdä työtä tulevat entisestään monipuolistumaan (Limnell ym., 2022, s.86).

Etätyön määritelmä on työn tekemistä muualla kuin työpaikalla ja siitä on ennalta sovittu työnantajan kanssa. Sitä tehdään yleisesti tietotekniikan avulla. Olennaisinta siinä on, että se ei ole sidottu aikaan eikä paikkaan. (Tilastokeskus, n.d.) Etätyö on koettu työntekijöiden toimesta tuottavammaksi ja työntekijät ovat onnellisempia etätyössä, koska siinä on paljon työntekijää hyödyttäviä etuja ja työntekoon pystyy keskittymään ilman katkoja ja työmatkoihin ei kulu aikaa. Etätyöntekijältä vaaditaan itsekuria, jotta työnteon pelisäännöt toteutuvat. Itsekuria vaaditaan töiden tekemiseen, mutta myös itsestä huolehtimiseen. (Roine & Anttila, 2020, s. 16–17, 21.)

Työympäristö on ollut muutoksessa ja kokenut suuria harppauksia kohti etä- ja läsnäolotyön yhdistelmää eli hybridityötä. Tämä on antanut myös suuria mahdollisuuksia vaikuttaa itse omaan työhyvinvointiin. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2022, 9.) Työhyvinvointi liittyy työssä jaksamiseen ja sitä kautta organisaation menestykseen. Työhyvinvointi on tärkeä molemmille työntekijälle sekä työnantajalle, koska se mahdollistaa työhyvinvoinnin näkökulmasta työuran jatkumisen työelämän loppuun asti. (Rope, 2021, s. 20.)

Ihminen tekee keskimäärin työtä 250 päivää vuodessa, 21 päivää kuukaudessa ja viisi päivää viikossa eli työuransa aikana noin 80.000 työtuntia (Matti-Aalto, 2020, s. 29). Etätyön tekeminen kaksinkertaistui vuonna 2020 (Mäkinen, n.d.). Monet tutkimukset osoittavat, että etätyöhön ollaan tyytyväisiä ja se antaa joustoa sekä tukee työhyvinvointia. Jatkuva etätyöskentely voi myös olla haaste työhyvinvoinnille. On tärkeää pystyä löytämään keinoja, joilla tuetaan sujuvaa työn tekemistä ja työhyvinvointia jokaisella työtekopaikalla. (Varma, 2022.)

Korona pandemian toisena vuonna 2021 mielenterveyden häiriöihin perustuvat sairauspoissaolot lähtivät kasvuun. Jatkuvaa kiinnostusta on herättänyt juuri mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen määrä ja niiden lisääntyminen pandemian jatkuessa. (Blomgren & Perhoniemi, 2022.) Mielenterveyden ongelmat heijastuvat negatiivisesti lähipiiriin, perheeseen ja työyhteisöön (Matti-Aalto, 2020, s.10).

Hybridityö on monessa yrityksessä nähty positiivisena työnteon tapana, jolla työntekijät voivat yhteensovittaa oman elämän ja työelämän joustavasti ja tasapainoisesti. Rajan vetäminen näiden kahden välille ei ole aina helppoa ja työpäivät saattavat etänä venyä pidemmiksi, koska työn ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät. (Paul, 2020, s. 45.) Hybridimalli on kehitelty tavaksi yhdistellä työtekotapoja, jolloin saadaan mahdollisimman paljon irti lähi- ja etätyöstä (Eklund ym., 2021, s. 12). Etätyön yleistyessä, myös johtamisen on muututtava. Etätyössä ei vain siirretä työvälineitä toiseen paikkaan, vaan siinä opitaan tekemään töitä ilman työyhteisön tukea. (Haapakoski ym., 2020, s. 10, 14.) Eräs sosiaalisen median markkinointiyritys Yhdysvalloissa on tehnyt tutkimuksen, jonka mukaan monilla etätyöläisillä on vaikeuksia irtaantua työstään, kun se tehdään kotona. Tutkimuksessa käy myös ilmi sen olevan vaikeampaa naisille kuin miehille. (Paul, 2020, s. 45–46.)

Tämän opinnäytetyön aiheeksi valikoitui itsensä johtaminen etätyössä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Asia on ajankohtainen organisaatiossani ja siitä ei ole laadittu mitään ohjeistusta. Tämän työn tavoitteena on perehtyä niihin keinoihin, joita jokainen pystyy itse käyttämään oman työhyvinvoinnin

ylläpitämisessä. Tämän työn tavoitteena on selvittää itsensä johtamisen keinoja sekä tuoda niitä työntekijöiden tietoon kohdeorganisaatiossa. Tavoitteena on myös lisätä ymmärrystä siitä, mitkä kaikki vaikuttavat työhyvinvointiin ja miten niitä keinoja käyttämällä työhyvinvointi on omissa käsissä. Tämän työn avulla lisätään työskentelemisen mielekkyyttä ja mahdollisesti vähennetään uupumista, sekä saadaan ymmärrystä jokaiselle, miten voi vaikuttaa itse omaan työhyvinvointiin.

2 TAUSTAA JA TAVOITTEET

2.1 Kohdeorganisaatio

Kohdeorganisaatio on finanssialan toimija, jolla on toimipisteitä Satakunnassa, Pirkanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla. Konttoreita on yhteensä 18, joissa toimii eri osaamisalueen asiantuntijoita. Kohdeorganisaation lähes kaikilla toimijoilla on mahdollisuus tehdä etätöitä ja vaikuttaa työn tekemisen ajankohtaan. Organisaatiossa vain osalla työnkuva on sellainen, että voi tehdä etätöitä jatkuvasti. Sellaisia henkilöitä ovat hallinnossa olevat sekä yksi tiimi, jossa tehdään töitä ainoastaan verkossa. Suurin osa henkilökunnasta on sellaisia, jotka tekevät etätöitä pari päivää viikossa tai ei ollenkaan. Kassapalveluita hoitavat henkilöt eivät voi olla ollenkaan etätöissä. Nykyisin on mahdollista neuvotella pankkiasiat verkkotapaamisena, joka voidaan toteuttaa kotoa käsin. Asiakskunnassa on vielä asiakkaita, jotka haluavat ehdottomasti tulla konttorille tapaamiseen, koska netin käyttö koetaan haasteelliseksi. Paljon on myös sellaista työtä, jota ei voi turvallisuussyistä tehdä kotoa käsin.

Organisaatiossa on vuosien ajan panostettu mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työnkuvaan samalla lisätä sen mielekkyyttä. Organisaatiolle on tärkeää henkilökunnan jaksaminen ja siitä huolehtiminen. Hyvinvointia on pyritty koko ajan kehittämään ja siksi pankissa on työtekijäkokemustyöryhmä. Työryhmä koontuu säännöllisesti kerran kuussa ja pohtii asioita, joita on tullut

konttoreissa esille. Epäkohdat pyritään korjaamaan ja samalla ollaan halukkaita ottamaan uusi hyväksi havaittuja käytänteitä kokeiluun. Kohdeorganisaatio on panostanut työntekijöiden hyvinvointiin ja haluaa heidän äänensä kuuluviin.

Konttoreissa on viimeisen kahden vuoden aikana etätyö lisääntynyt merkittävästi. Pandemian aikana on ollut ajanjaksoja, jolloin on ollut vahva etätyösuositus. Etätyötä on jatkettu suosituksen jälkeen henkilökunnan omien mahdollisuuksien mukaan. Pandemian myötä työn tekeminen on muotoutunut eniten hybridityöksi, joka mahdollistaa työtehtävät joustavasti niin kotona kuin työpaikalla. Moni etätyöläinen toteaa työnteon olevan paljon tiiviimpää kotona. Mikrotaukoja ei tule pidettyä ollenkaan ja kahvitauot tapahtuu usein koneen ääressä. Työssä jaksaminen on haasteellisempaa ilman sosiaalisia kontakteja. Kohdeorganisaatiolle etätyö on uusi työntekomuoto ja palautumiskeinoja ei ole mietitty. Etätyötä tekeviä on jokaisessa konttorissa ja kotonaolopäiviä on satunnaisesti, riippuen työtehtävästä sekä henkilön halukkuudesta pitää niitä. Työskenneltäessä työyhteisössä konttorilla hyvinvointi tulee itsestään huomioiduksi enemmän. Taukoja vietetään yhdessä kollegojen kanssa ja mikrotaukoja pidetään työpäivän aikana useita.

2.2 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Työhyvinvointi usein ulkoistetaan työnantajalle kokonaan. Ulkoistamisen syynä on epätietoisuus työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Ihminen on kuitenkin kokonaisuus, on hän sitten työssä tai vapaalla, jolloin henkilön tekemät valinnat heijastuvat myös työhön. Työnantaja voi halutessaan antaa erilaisia vinkkejä, signaaleja ja syötteitä työhyvinvoinnin edistämiseen, mutta kokonaisuus ei voi olla yksin työnantajan vastuulla. Työhyvinvoinnin kokonaisuus on niin iso ja monikerroksinen, joten sitä ei ole mahdollista toteuttaa yksin työnantajan toimesta. (Tala, 2023.)

Tämän työn idea tuli kohdeorganisaation johdolta, koota keinoja yhteen oman työhyvinvoinnin parantamiseksi. Näitä keinoja käytetään henkilökunnan apuna

työhyvinvoinnin parantamisessa. Tämän työn tavoitteena on tutkia niitä keinoja, joita käytetään etätyössä oman työhyvinvoinnin tukemiseen. Kyselyn avulla saadaan käsitys siitä, miten jokainen etätyöntekijä on huomionnut näitä asioita omassa työssään. Kyselyn jälkeen kartoitetaan toimintatapoja ja välineitä, joita jokainen etätyöntekijä voi tehdä itse oman työhyvinvoinnin eteen kotona. Päämääränä on pystyä kertomaan henkilökunnalle niistä mahdollisuuksista, miten jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työn mielekkyyteen.

Tavoitteena on edistää työhyvinvointia käyttämällä niitä välineitä, joita työnantaja tarjoaa sekä lisätä tietoisuutta jokaisen omista vaikuttamiskeinoista. Vuonna 2023 kohdeorganisaatiossa tavoitteena on, että jokainen tahollaan löytää niitä lisäosia, joita juuri nyt omaan työhyvinvointiinsa kaipaa. Kohdeorganisaatiossa on tarjolla erilaisia työhyvinvointia edistäviä toimintoja, jotka perustuvat vapaaehtoisuuteen. Työntekijöille on laadittu alusta, jossa on tarjolla erilaisia työhyvinvointia tukevia välineitä. Tällaisia ovat esimerkiksi koulutukset ja työhyvinvointia tukevat luennot. Näiden lisäksi tarjotaan liikunta-, hieronta- ja kulttuurietuja. Näitä välineitä vaihdetaan ja lisätään vuoden aikana. Työntekijät ovat kaikki erilaisia ja kaikille omien tarpeiden löytäminen ei ole helppoa. Näiden tarpeiden löytämiseen saadaan tukea niin esihenkilöiltä kuin työterveyshuollosta. (Tala, 2023.)

Etätyön ollessa pankeissa uusi asia, ei henkilökunnalla ole ennestään kokemusta, miten kotona voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Työpäivät ovat tiiviitä ja kahvi ja ruokatauot saatetaan viettää koneen ääressä. Rupatteluhetkiä kollegan kanssa ei ole. Työnteko on tehokasta, eikä keskeytyksiä juuri tule.

Tämän tutkimuksen tuotoksena työstä laaditaan kaikille jaettava tiivis huoneentaulu keinoista, joita voi itse käyttää etätyöpäivien aikana. Valmis opinnäytetyö on koko henkilökunnan saatavilla ja luettavissa, jolloin aiheeseen voisi tutustua halutessaan syvemmin. Tämän lisäksi opinnäytetyöntekijää voi käyttää asiantuntijana erilaisissa työpaikan tilaisuuksissa, joita järjestetään kohdeorganisaation työhyvinvoinnin teemavuonna 2023. Tutkimuksessa halutaan tietoa vaikuttaako kohdeorganisaatiossa vastauksiin tiimikohtaisuus,

riippumatta missä työtä tehdään. Tutkimuksessa saadaan lisäksi tietoa siitä, miten ikäjakauma vaikuttaa vastauksiin. (Tala, 2023.)

Tässä tutkimuksessa vastataan näihin tutkimuskysymyksiin.

Pääkysymys:

Mitä itsensä johtaminen työhyvinvoinnin näkökulmasta on?

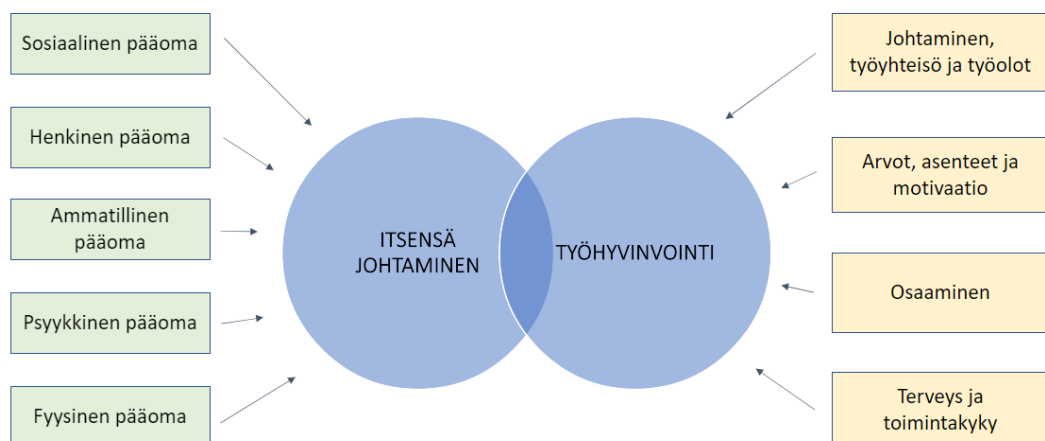
Apukysymykset:

Miten kohdeorganisaation henkilökunta voi parantaa työhyvinvointia etätyössä?

Kuinka paljon henkilökunta tarvitsee tukea itsensä johtamisen keinojen käytössä?

Miten itsensä johtamista voidaan kehittää kohdeorganisaatiossa?

Opinnäytetyön viitekehys pohjautuu itsensä johtamiseen ja työhyvinvointiin, sekä niihin vaikuttaviin tekijöihin, jotka kuviossa 1. on esitetty. Työntekijä voi itsensä johtamisen kautta vaikuttaa työhyvinvointiinsa näiden viiden osa-alueen kautta.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Itseänsä johtaminen ja työhyvinvointi ovat erittäin paljon sidoksissa toisiinsa. Itsensä johtamisessa pureudutaan enemmän henkilökohtaisiin toimenpiteisiin, kun taas työhyvinvointi kattaa lisäksi kaiken mukaan lukien tilat, johtamisen ja työyhteisön, sekä muita asioita, joita tulee työntäjän puolelta.

Viitekehyksessä halutaan osoittaa se, miten kaikki osa-alueet ovat sidoksissa toisiinsa. Parhaan työhyvinvoinnin saavuttamiseen pitää huomioida kaikkia alueita.

Kohdeorganisaation kehittämistarve on saada henkilökunnalle välineitä itsensä johtamiseen, jolloin voidaan kasvattaa henkilökunnan työhyvinvointia entisestään. Tavoitteena on antaa tukea työhyvinvointiin etätöissä ja löytää niitä keinoja, joilla on mahdollista hallita ja kehittää itseä ja siten olla tehokas työssä. Halutaan myös tietää kuinka paljon henkilökunta kiinnittää huomiota omaan hyvinvointiin. Samalla kartoitetaan, kuinka tietoista henkilökunta on itsensä johtamisessa käytetyistä välineistä. Tämä opinnäytetyö toteutetaan tapaustutkimuksena ja siinä käytetään kyselyä ja haastattelua tiedonhankintamenetelminä.

Kyselyn avulla kohdeorganisaation kolmelle tiimille kartoitetaan heidän ymmärrystään itsensä johtamisesta. Kyselyllä saadaan selville, miten he itse kokevat tällä hetkellä vaikuttavansa omaan työhyvinvointiinsa. Samalla saadaan selville, onko tiimien välillä eroja itsensä johtamisen keinojen käytössä. Kyselyn avulla saadaan ymmärrys siitä, millä tasolla itsensä johtaminen kohdeorganisaatiossa on. Tulosten perusteella tarjotaan koulutusta ja tukea itsensä johtamisen välineiden kanssa. Persoonallisuus tulee vaikuttamaan vastauksiin, ja sen johdosta, vaikka kaikille tarjotaan samoja keinoja, eivät lopputulokset ole yhtenäisiä.

2.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä käytetään pääasiassa määrällistä tutkimusta ja sen avulla selvitetään itsensä johtamisen merkitystä työhyvinvoinnissa. Määrällinen tutkimus on lomakekysely tai strukturoitu lomakehaastattelu. Tällaisessa haastattelussa kysellään yleensä samoja asioita isolta joukolta. Kyselyyn osallistuvasta joukosta käytetään käsitettä otos, joka koostuu osasta kohteena olevasta perusjoukosta. Määrälliset kyselyt sopivat hyvin tilanteeseen, jossa halutaan saada tietoa pitääkö joku oletama paikkaansa. Kyselyssä esitetään

väittämiä, joihin otos vastaa ja vastausten perusteella saadaan tietoa väittämän paikkansapitävyydestä. (Kananen, 2015, s. 70, 104–105.)

Paikkansapitävät väittämät ovat tosia ja ne, jotka eivät pidä paikkaansa ovat epätosia. Käytettäessä määrällistä menetelmää, tulee väittämien kohteena oleva aihepiiri tuntea hyvin. Asian ymmärtäminen on edellytys väittämiä laatiessa, koska niiden tulee perustua teoriaan. Tutkimustulokset eli data puretaan tilastollisin menetelmin ja näitä tietoja käytetään koko perusjoukkoa koskettavina. Tutkimuksen laatija ei vaikuta tutkimustulokseen ja usein hän ei edes kohtaa tutkittavia. (Kananen, 2015, s. 70, 104–105.)

Laadullista menetelmää käytetään tutkimuksessa vain vähän ja sen avulla vahvistetaan määrällisen tutkimuksen väittämiä. Laadullisessa menetelmässä tyypillisesti käytetään menetelminä teema-, avoin- ja ryhmähaastatteluja. Laadullisten menetelmien käyttäminen on tarpeellista, jos ei tunneta aihetta en-tuudestaan hyvin ja sitä halutaan kuitenkin ymmärtää paremmin. Tutkittavia on paljon vähemmän kuin määrällisessä tutkimuksessa. Kuitenkin analysoitavaa aineistoa syntyy usein runsaasti. Sellaista ovat muun muassa haastattelujen litteroinnit. Laadullisten menetelmien tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa, jol-loin teoriali eivät ohjaa suunnittelua niin kuin tekee määrälliset menetelmien suunnittelut. (Kananen, 2015, s. 105.)

Todellisen elämän kuvaaminen on laadullisen tutkimuksen lähtökohta. Laadullisessa menetelmässä ei puhuta otoksesta niin kuin määrällisessä menetelmässä, vaan käytetään nimikettä harkinnanvarainen näyte. Kohde tässä tutkimuksessa on tarkkaan ja harkitusti valittu ja sellainen, josta halutaan lisää tietoa. Yleensä tutkija on lähellä tutkittavia ja saattaa osallistua heidän toimintaansa. Tutkimusprosessin tarkka kuvaaminen ja tulkintojen perustelut ovat oleellisia, koska niiden perusteella voidaan tehdä tulkintoja luotettavuudesta. (Kananen, 2015, s. 105.)

Tässä työssä käytetään eniten määrällistä tutkimusta, koska sen avulla saadaan tietoa itsensä johtamisen keinojen käytöstä kohdeorganisaatiossa. Tässä työssä käytetään kyselyä tiedonsaantimenetelmänä. Aihepiiriin on

tutustuttu hyvin ja sen perusteella on laadittu joukko väittämiä, joiden tunnettuutta ja käyttöä halutaan kartoittaa. Laadullisen tutkimuksen menetelmänä tässä työssä käytetään haastattelua, jolla halutaan saada ymmärrystä paremmin, että kohdeorganisaation ja tämän työn tavoitteet kohtaavat.

2.4 Tapaustutkimus

Tapaustutkimus sopii hyvin käytettäväksi, kun lähtökohtana on tuottaa kehittämisehdotuksia ja ideoita (Ojasalo ym., 2018, s. 52). Tapaustutkimuksen etuna on saada kattavaa tietoa halutusta kohderyhmästä (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 83). Tapaustutkimus tuottaa tietoa tässä hetkessä tapahtuvasta ilmiöstä, sen todellisesta tilanteesta ja toimintaympäristöstä. Tarkoituksena on tuottaa syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta tapauksesta. Tavoitteena on tuottaa uutta tietoa tukemaan kehittämistä. (Ojasalo ym., 2018, s. 52–53, 55.)

Tämä sopii hyvin lähestymistavaksi, kun halutaan ymmärtää kehittämisen kohdetta ja samalla tuotetaan kehittämisehdotuksia. Kohteita tapaustutkimuksessa on usein vain yksi. Tutkimuksen kohde valitaan aina työelämän kehittämistyössä asetettujen tavoitteiden ohjaamana ja se pohjautuu tarpeeseen. Tapaustutkimuksessa on myös mahdollista vertailla kahta tai useampaa kohdetta. Tyypillisin piirre tapaustutkimukselle on, että käyttämällä monenlaisia menetelmiä saadaan syvälinen, monipuolinen ja kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta tapauksesta. Yleensä tapaustutkimus mielletään laadulliseksi, niin menetelmien kuin tutkimuksen osalta. Kuitenkin siinä voidaan hyödyntää myös määrällisiä menetelmiä kuten kyselyitä. Tapaustutkimus liittyy yleensä ihmisten toiminnan tutkimiseen eri tilanteissa, jolloin itse toimijat voivat kuvata ja selittää ilmiötä. Samalla voidaan selvittää tilanteeseen johtaneita syitä ja siten tutkia todenperäisyyttä muilla menetelmillä. (Ojasalo ym., 2018, s. 52–53, 55.)

Tapaustutkimus sopii hyvin tähän tutkimukseen koska halutaan selvittää itsensä johtamisen tuttuutta ja käyttöä eri tiimeissä. Tutkimuksella saadaan ajantasaista tietoa juuri tutkittavasta asiasta. Tutkimuksen tulokset tulevat tukemaan kohdeorganisaation työhyvinvointiteemaa ja samalla antaa syvempää

tietoa tutkittavien tiimien tilasta. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota kohdeorganisaatio voi käyttää hyödykseen suunnitellessaan tulevia koulutuksia.

2.5 Kysely

Määrällisen tutkimuksen aineiston kokoamiseen kysely on tyypillinen väline. Kyselyllä tutkitaan suurta määrää tai hajallaan olevien ihmisten mielipiteitä (Vilkka, 2021, s. 68). Etuna kyselytutkimuksessa on, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, jossa suurelta määrältä ihmisiä voidaan kysyä monia asioita. Se on menetelmänä tehokas ja nopea. Tulokset voidaan käsitellä tilastollisesti, koska ne perustuvat numeroihin. (Ojasalo ym., 2018, s. 121.) Markkinoilla olevilla kyselyohjelmilla saadaan kerättyä tietoa, eli ne ovat vain aineistonkeruuohjelmia. Jotta saadaan tutkimustuloksia, ne tulee käsitellä tilastollisin menetelmin. (Kananen, 2015, s. 207.)

Tutkimuksen kysymykset tulee laatia niiden sisältöä sekä tulevaa hyödynnettävyyttä ajatellen (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 83). Kyselyn hyöty ja tavoite on, että kaikki kysymykset kysytään jokaiselta saman muotoisesti ja samassa järjestyksessä. Huolella suunniteltu kysely voidaan nopeasti toteuttaa, kuitenkin on täsmällisesti tiedettävä mitä tutkii, jotta voi laatia kysymykset niin, että jokainen ymmärtää ne samansisältöisesti. (Vilkka, 2021, s. 68.) Tuotetun tiedon pinnallisuus on kyselyn keskeinen heikkous. Heikkoutena voidaan myös pitää sitä, millä vakavuudella vastaajat ovat kyselyyn vastanneet. Siihen vaikuttavat vastaajien aiheen tuttuus ja kuinka paljon heillä on siitä taustatietoa. Kysely voidaan toteuttaa eri kanavissa aina paperisista lomakkeista internetissä täytettäviin kyselyihin asti. (Ojasalo ym., 2018, s. 121.)

Kysely sopii tähän työhön, koska tiimien jäsenet ovat eri puolella kohdeorganisaation toimialuetta. Kysely on myös helppo toteuttaa ja siinä saadaan kysymykset lähetettyä kaikille osallisille saman muotoisena. Tulokset ovat myös helposti luettavissa, koska ne löytyvät samasta tiedostosta. Kyselyn perusteella pystytään tuottamaan yksilöllistä tietoa halutusta asiasta, sekä tutkia eri tiimien eroavaisuuksia toisistaan.

2.6 Haastattelu

Yksi käytetyimmistä ja suosituimmista tiedonkeruumenetelmistä on haastattelu (Ojasalo ym., 2018, s. 106; Vilka, 2021, s.74). Haastattelu sopii käytettäväksi silloin kun tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, joka koskee mielipiteitä, käsityksiä, havaintoja, asenteita, arvoja tai kokemuksia. Haastattelu voi olla strukturoitu, puolistrukturoitu tai strukturoimaton. (Huhta & Myllyntaus, 2021, s.108.) Haastattelua käytetään yleensä asioiden selventämiseen ja syventämiseen. Haastattelussa saadaan usein hyvä kuva haastateltavan todellisista ajatuksista. Haastattelutilanteessa on helppo kuvailla ja muistaa asioita, kun ollaan niiden äärellä. (Ojasalo ym., 2018, s. 106.)

Haastattelu perustuu aina luottamukseen, joka mahdollistaa avoimen vuorovaikutuksen. Haastattelun tarkoituksena on kerätä aineistoa, jolla voidaan edistää kehittämistehtävän ratkaisua. Haastattelua varten mietitään kysymyksiä, joihin halutaan vastauksia. Keskustelun edetessä voidaan esittää myös lisäkysymyksiä, jos keskustelu on antanut viitteitä niiden tarpeellisuudesta. (Ojasalo ym., 2018, s. 108.) Perinteinen tutkimushaastattelu on pohjautunut kysymys-vastausmalliin. Nykyisin ne ovat muotoutuneet enemmän aktiivisiksi, tasa-arvoisemmiksi keskusteluiksi, joissa tiedostetaan haastattelun vuorovaikutukseen liittyvät asemoinnit ja valtasuhteet sekä keskustelutilaisuuden monimuotoisuus. (Vilka, 2021, s.74–75.)

Haastattelu sopii tähän tutkimukseen, koska haastateltavia on vain yksi. Haastattelun pohjana ovat kysymykset, mutta haastattelu toteutetaan keskusteluun pohjaten, jolloin voi tulla muitakin asioita esille kuin ennalta suunnitelluissa kysymyksissä on. Haastattelussa saadaan yksilöityä tietoa siitä, mitkä asiat kohdeorganisaatiolle ovat tärkeitä tutkimusta tehtäessä.

3 TYÖHYVINVOINTI

Nykyisin työelämään kohdistuu suuria muutospaineita. Työnteon rakenteita horjuttaa maailmantalous ja globalisaatio. Yritykset hakevat kilpailuetua joustavuudesta, nopeudesta ja innovaatioiden tuottokyvystä. Haasteet muuttavat työkulttuuria uusien sukupolvien myötä, joilla ei ole samoja aiempia kokemuksia kuin suurilla ikäluokilla. Nämä muutokset vaikuttavat jokaisen työntekijän elämään ja hyvinvointiin nyt ja tulevaisuudessa. Työkulttuuri on voimakkaasti muuttunut, koska työntekoa ei rajaa aika eikä paikka. (Manka, 2016, s. 13, 17.)

Työpahoinvointi näkyy työpaikoilla työntekijöiden heikkona sitoutumisena, sairauspoissaoloina ja ennenaikaisena eläköitymisenä. Tutkimusten mukaan joka neljättä työtä tekevää koskettaa jonkin asteinen uupumus. Kymmenessä vuodessa yli 40-vuotiaiden eläkeläisten määrä on kasvanut melkein 10 %. (Mattila-Aalto, 2020, s. 9–10.) On arvioitu, että työhyvinvoinnin laiminlyönnin hinnaksi vuodessa tulee vähintään 24 miljardia euroa. Tämä koostuu tekemättömistä töistä ja mukaan on laskettu kulut, joita tulee mm. eläköitymisestä, ammattitaupeista ja sairauspoissaoloista. Kyseinen summa vastaa noin puolta valtion budjetista, joten mistään pikkusummasta ei ole kyse.

(Manka & Manka 2016, s. 7.) Tavallinen työtä tekevä aikuinen viettää suuren osan valvellaoloajastaan työpaikalla. Silloin on oleellista, että sen tulee vaikuttaa terveyteen positiivisesti. Työpaikan halutessa hyvinvoivan työntekijän, sen tulee tukea positiivisesti hyvinvointia, jolloin syntyy positiivinen kierre. Kierteellä tarkoitetaan työympäristössä työntekijän näkevän enemmän positiivisuutta ympärillään, jolloin oma mieli vahvistaa sitä lisää. (Paakkanen, 2022, s. 62.)

Maailman luonnonsäätiön määritelmän mukaan työhyvinvointi on tila, jossa ovat tasapainossa fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi. Työhyvinvointi tavoittelee työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia työssä. Tavoitteena on edistää työntekijöiden hyvää terveyttä ja työntekijän kukoistusta. Työhyvinvointi koostuu yksilön omien voimavarojen sekä työn ja

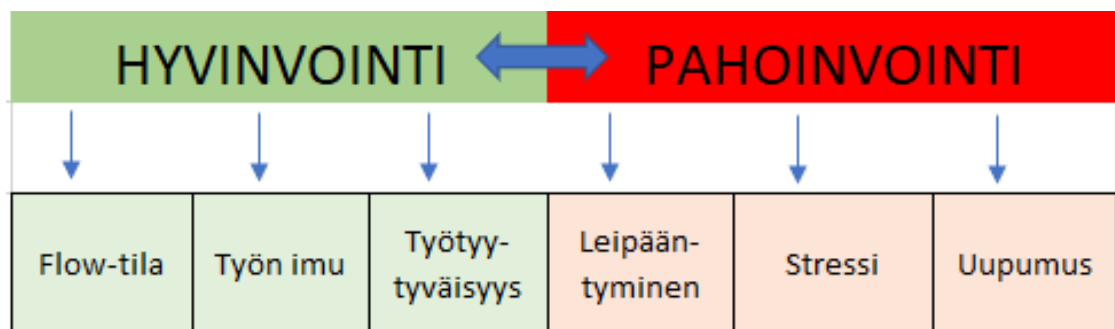
työympäristön voimavarojen summana. (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 178–179.) Työhyvinvointi koostuu osatekijöistä, jotka ovat mielekkäät työtehtävät, turvallinen työyhteisö, aktiivinen johtaminen sekä työntekijän terveys. Näiden työhyvinvoinnin osatekijöiden ollessa kunnossa, työntekijä jaksaa työssään ja myös tuloksia syntyy. (Terveystalo, 2022.)

Iso-Britanniassa tehdyn tutkimuksen mukaan jokainen punta, joka on panostettu psyykkiseen hyvinvointiin tuottaa yritykselle viisi punttaa säästöjä. Nämä säästöt kertyvät poissaolojen ja henkilökunnan vaihtuvuuden vähenemisestä sekä vähentyneen sairaana työskentelyn kautta. Työlainsäädäntö velvoittaa yritystä tukemaan työntekijöiden turvallisuutta ja hyvinvointia. Voidaan sanoa hyvinvoinnin olevan työntekijän moraalinen velvollisuus. (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 178–179.)

Työhyvinvoinnin luonti tapahtuu työpaikalla, ei paperilla eikä sitä voi ulkoistaa. Tekijät luovat sen yhdessä, eikä siihen riitä yksittäiset toimenpiteet. (Terveyskunto Oy, n.d.) Siihen vaikuttavia osa-alueita ovat organisaatio, yksilö, yhteisö, työ ja johtaminen (Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu, n.d.). Olennaisina osina työhyvinvointia lisäävät motivoiva ja hyvä johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja sitoutuminen työhön kasvaa sekä sairauspoissaolojen määrä vähenee. Työhyvinvointi tehdään yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.) Työhyvinvointi koostuu suurelta osin tunteista, jolloin työssä koettu myötätunto ja empatia vahvistavat sitä merkittävästi (Paakkanen, 2022, s. 62).

Työhyvinvointi ja yksilön hyvinvointi ovat nousseet yhä tärkeimmiksi asioiksi niin yksilölle, työyhteisölle kuin koko Suomelle. Globaalin talouden haasteisiin pystyvät vastaamaan vain hyvinvoivat yksilöt. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 5.) Hyvinvoivan työyhteisön voi tunnistaa siitä, että viikonlopun jälkeen työhön tulo maanantaina ei ahdistaa. Työhön on mukava tulla, tehtävät ovat mielekkäitä ja on helppo tehdä yhteistyötä kollegoiden kanssa. Työhyvinvointi näkyy työntekijässä jaksamisena, jolloin hän pystyy nauttimaan myös vapaa-ajastaan hyvin tehdyn työn jälkeen. (Mäkelä, 2022.)

Kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa on kaksi ilmentymää, jotka ovat hyvinvointi ja pahoinvointi, ja ne ovat nähtävissä kuviossa 2. kuviossa näkyy myös niiden seuraukset. Ilmentymien seurauksista huomataan hyvinvoinnin tukevan menestyvää työntekijää, sekä sen vaikutuksia työyhteisöön. Yksilötasolla vaikutuksia ovat tuloksellisuus, työtyytyväisyys, työmotivaatio, työmoraali, työyhteisötaidot, työkyky ja terveys. (Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu, n.d..)



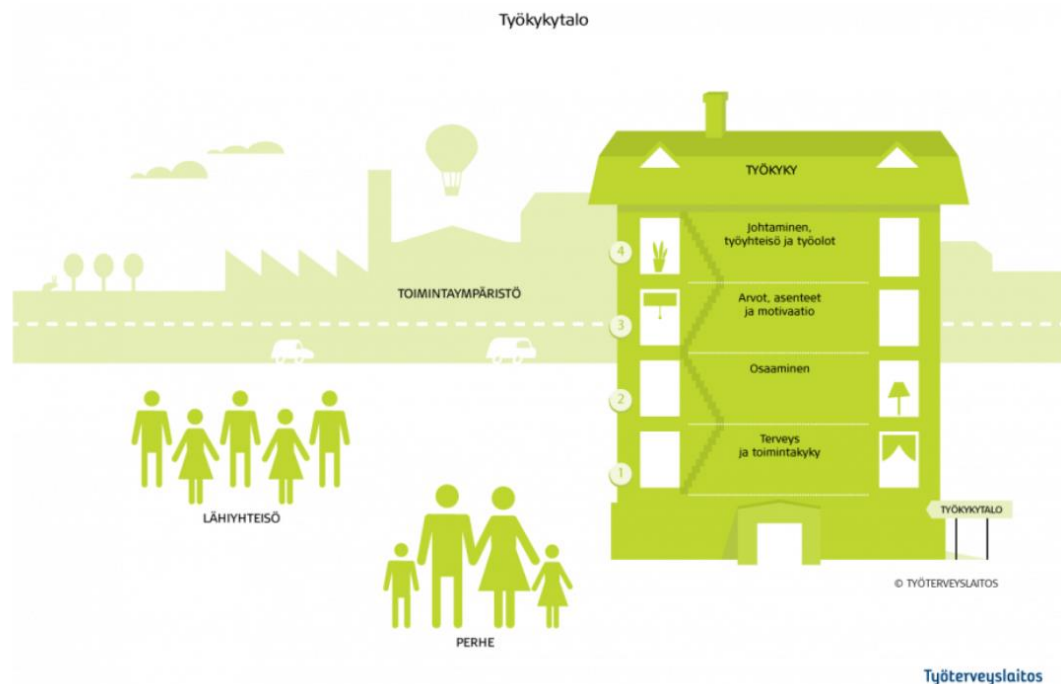
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin ilmentymät (Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu, n.d.).

Työhyvinvointi tarvitsee systemaattista johtamista eikä se synny itsestään. Yrityksillä on strategia, joka ohjaa toimintaa kohti visiota. (Manka, n.d.). Strategia ei itsessään tee mitään, vaan ihmiset tekevät. Sitoutuminen strategiaan ja yritykseen tapahtuu, kun henkilö kokee suunnan, johon yritys on menossa merkityksellisenä. (Kilpinen, 2022, s. 89, 107.) Työn ei tarvitse olla aina kivaa, mutta sen tekemisestä voi nauttia. Ihmisen saadessa olla työssä kuin vapaa-ajalla kokonainen persoona hän voi hyvin. (Terveyskunto, n.d..)

3.1 Työhyvinvointitalo

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos kuvaa työkykyä talon muodossa (Kuvio 3.). Siinä on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros työoloja, johtamista ja itse työtä. Neljännän kerroksen toiminnoista on vastuussa työnantaja ja esihenkilöt. Alimmat kerrokset

ovat työntekijän vastuulla, joihin myös työnantaja voi toimillaan vaikuttaa. (Työterveyslaitos, n.d..)



Kuvio 3. Työkykytalo ja sen kerrokset (Työterveyslaitos, n.d.).

Tärkein kerros ja perusta kaikelle on alin kerros, jossa ovat terveys ja toimintakyky. Ilman hyvää terveyttä ei ole työkykyä, tai se on vajavainen. Seuraavassa kerroksessa on osaaminen, jota ilman ei työtä pystytä tekemään. Jatkuva oppiminen korostuu ja sen avulla työ on haasteellista, mikä taasen tekee työstä mielekkään sekä vahvistaa työkykyä. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot asenteet ja motivaatio, sekä samassa kerroksessa kohtaavat myös työelämä ja oma elämä. Omat asenteet vaikuttavat merkittävästi työkykyyn ja heijastuu siitä suoraan jokaiseen työelämän osa-alueeseen. Tässä kerroksessa positiivinen asenne työtä kohtaan on tärkeää, jotta se parantaa työkykyä. Viimeisessä kerroksessa ovat työpaikkaan liittyvät asiat, joita ovat työolot, työyhteisö, organisaatio ja johtaminen. (Työterveyslaitos, n.d..)

Työkykyssä sovitetaan yhteen ihmisen voimavarat ja työn vaatimukset. Haluttaessa saada optimaalinen työkyky, jolloin jokaista kerrosta tulee kehittää koko työuran ajan. Talossa kuvataan kaikkien kerrosten tarpeellisuutta, mikäli yksi kerros ei ole kunnossa huojuttaa se heti työkykyä. Tavoitteena on työn

muuttuessa turvata kerrosten yhteensopivuus, muutostilanteesta huolimatta. Työkykytalon lisäksi voidaan käyttää taloa tukevia tahoja työkyvyn ylläpidossa. Tällaisia tukevia toimintoja ovat työterveyshuolto, työsuojelu ja työkykytoiminta. (Työterveyslaitos, n.d..)

3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Fyysinen työhyvinvointi on näkyvin osa työhyvinvoinnista ja se kattaa kaikki ne tilat, joissa työtä tehdään. Fyysinen ympäristö on myös yrityksen käyntikortti, jolloin yhdellä silmäyksellä näkee työpaikan fyysisen ympäristön luonteen. Se kattaa ergonomiset ratkaisut kuten tuolit ja pöydät, fyysiset työolosuhteet ja työn fyysisen kuormittavuuden. Työyhteisön arvojen tulisi ilmentyä myös fyysisessä ympäristössä. Arvojen ja tilojen ollessa ristiriidassa se näkyy työntekijälle ja sitä myötä heijastuu myös yrityksestä ulospäin. Työntekijän on helpompi työskennellä, jos fyysinen ympäristö ilmentää yrityksen arvoja ja kultuuria, jolloin ne työntekijän toimesta eletään todeksi. (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 188–189.)

Korona pandemian lisäämä monipaikkatyöskentely on muuttanut työympäristön merkitystä. Vastuu on siirtynyt enemmän työntekijälle, miten hän rakentaa oman työympäristönsä. Työvälineiden puuttuminen tai ei tarkoituksenmukainen toiminta turhauttaa työntekijän välittömästi. Etätyössä suurin rooli on ohjelmilla, joilla työtä tehdään. Niiden sujuva toiminta mahdollistaa työssä onnistumisen. (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 189, 191.)

Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluvat työpaineet, työn stressaavuus, työviihtyvyys ja mahdollisuus tunteiden ilmaisuun työpaikalla. Nykyisin työpaikoilla vaatimukset ovat kasvaneet ja saattavat uuvuttaa kenet tahansa. Työntekijän tulee olla jatkuvasti saatavilla, päästävä työnantajan tavoitteisiin, tehtävä työtä, kouluttautua ja sen lisäksi tulee olla aktiivisesti harrastava vapaa-ajalla. Älylaitteiden läsnäolo ja niiden vaativat piippaukset vaativat työntekijän huomiota jatkuvasti. Nämä kaikki kuluttavat työntekijän akkuja. (Mattila-Aalto, 2020, s. 36.)

Oma elämäntilanne vaikuttaa miten kuormittavuus vaikuttaa. Kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat työn määrä, työn sisältö ja laatu. Työtä suunniteltaessa tulee edellä mainitut seikat ottaa huomioon ja yhdistää ne henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja edellytyksiin. Näillä keinoilla on mahdollista ennaltaehkäistä kuormittavuutta. (OAJ, n.d..)

Sosiaalinen ympäristö käsite kattaa työpaikalla olevat ihmissuhteet ja tunne-elämän. Sosiaalisessa työhyvinvointiin kuuluu mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Tämän tarkoituksena on voida lähestyä ja keskustella työyhteisön jäsenten kanssa vapaasti. Tämä edellyttää toimivia suhteita työyhteisön jäsenten kesken. Tärkeää on tutustua työkaveriin myös ihmisenä, jolloin yhteisöllisyys kasvaa ja lähestyminen on vieläkin helpompaa. Vahva psykologinen turvallisuus työpaikalla mahdollistaa tiimiläisten tehokkaan työnteon ja samalla sitouttaa henkilöitä työpaikkaan. Psykologinen turvallisuus mahdollistaa työyhteisössä riskienoton sekä omien mielipiteiden julkittuonnin ilman leimaamisen vaaraa. Samalla saadaan parannettua tiimin kykyä oppia uutta ja siten myös ratkaista ongelmia. (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 182–183.)

Suomalaisilla työpaikoilla syntyy varsin usein ystävyssuhteita. Nämä lisäävät viihtyvyyttä ja motivaatiota työmaalla. Ystävyssuhteiden ansiosta työnteossa koetaan parannusta yksilötasolla. Työmaalla alkaneet ystävyssuhteet ylettyvät myös vapaa-ajalle ja jatkuvat yleisesti myös työpaikan vaihtumisen jälkeen. Yhteenkuuluvuudentunteen vahvistaminen luo yhteisöllisyyttä, jolloin saadaan jokaiselle tunne kuuluvansa työyhteisöön. Välittäminen näkyy molemminpuolisesti, henkilö välittää työystävistään ja samalla hänelle tulee tunne, että hänestä välitetään. (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 183.)

Henkisellä hyvinvoinnilla ei ole yhtä määritelmää. Sen voidaan sanoa kattavan sen miltä meistä tuntuu ja kuinka hyvin selviämme arjesta ja mikä tuntuu työelämässä mahdolliselta tällä hetkellä. Hyvä henkinen hyvinvointi ei tarkoita, elämän olevan aina iloista ja ettei negatiiviset asiat vaikuttaisi, mutta se auttaa selviytymään paremmin esteistä matkalla. Oman hyvinvoinnin hoitaminen ei

ole aina helppoa, mutta itseä kuuntelemalla voi selvittää mikä sopii ja siten edetä pienin askelin. (Mind, 2020.)

4 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Tavoitteena itsensä johtamisessa on hyvinvointi ja itsensä toteuttaminen (Sydänmaanlakka, 2017, s. 5). Itsensä johtaminen ei ole uutta, vaan kautta historian ovat vapaat yksilöt saaneet ohjata omaa elämänskulkuaan enemmän tai vähemmän. Tämän hetken muuttuvassa työelämässä työntekijällä on mahdollisuus tehdä työtään vapaammin, joka taasen edistää hyvinvointia. Tämänhetkiset muutokset työelämässä ovat hyvin monitahoisia, ne sekä edistävät että kuormittavat niin aivoja ja mieltä. (Aulankoski, 2022, s. 6–7.) Itsensä johtaminen on parhaimmillaan taito, jota tarvitsemme henkisyiden, talouden hallinnan, fyysisen kunnon, moraalisen tajun, vanhemmuuden, parisuhteen, työn, ajattelun, läsnäolon ja tunneällyn syventämiseen (Jakonen, 2022, s. 11–12).

Tämän hetken työelämässä jokaiselta vaaditaan taitoa johtaa itseään. Tämä johtaminen ei yksinään kohdistu vain työhön, vaan työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyessä on hallittava entistä enemmän oman elämän kokonaisuutta. (Aulankoski, 2022, s. 6–7.) Itseohjautuvuus on työelämän iskusana. Yleisenä ajatuksena on, että fiksu työntekijä itse tietää miten työnsä hoitaa. Itseohjautuvuuden vaatimus korostuu etätyössä. (Haapakoski ym., 2020, s. 101.)

Itsensä johtaminen ei ole pelkästään päätöksiä, minkä työn tekee missäkin järjestyksessä. Se on ymmärrystä omista tavoista käyttäytyä ja reagoida asioihin. Se käsittää oman elämän- ja ajanhallinnan kokonaisvaltaisesti. Itsensä johtaminen on henkilökohtainen asia ja se nähdään tänä päivänä osana organisaation johtamisjärjestelmää. Itseään ei opi johtamaan lukemalla kirjoja tai pönttämällä teorioita. Todellinen oppiminen tapahtuu harjoitteiden kautta ja reflektoida niiden kautta tulleita tuloksia. Erittäin tärkeää on ymmärtää, mitkä ovat omia vahvuuksia ja mitkä olisivat kehittämiskohteita. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 15–17.)

Kehitettäessä itseään tulee ymmärtää historia, mitä on aiemmin käynyt elämässään lävitse. Sen ei pidä antaa vaikuttaa liikaa tulevaan ja niitä tapahtumia ei kannata liikaa jäädä tuijottamaan. Itsensä johtajan pitää tietää mistä on tullut, jotta ymmärtää mihin on menossa ja mitä se vaatii. (Pasanen, 2021, s. 57.) Itsensä johtamisen ydinasioita ovat kehittyminen ja kasvu. Näiden tukena on ovat hyvä itsetuntemus, itseluottamus sekä reflektointitaito. Itseluottamus antaa voimia mennä epämukavuusalueelle uudistamaan itseään. Reflektointi taas auttaa ymmärtämään henkilön toimintatapoja, ja sen myötä mahdollistaa tulevat muutokset. Oman tietoisuuden laaja-alaista, syvällistä ja käytännöllistä kehittämistä voidaan kutsua itsensä johtamiseksi. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 33–34.)

4.1 Fyysinen pääoma - keho

Keho on kaikkein tärkein pääoma, jota ilman ei ketään olisi. Saman kehon kanssa tullaan elämään kehdosta hautaan. Sitä pidetään usein itsestään selvytenä ja se jää taka-alalle, kunnes kehon toimintoihin tulee häiriöitä. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 30, 100.) Työpaikoilla on huomattu elintapojen positiiviset vaikutukset niin työnteekoon kuin sairauspoissaoloihin. Vaikka tiedetään positiiviset vaikutukset ja tiedetään miten tulisi toimia, kuitenkin niin ei toimita. Suurin haaste on viedä tieto toimintaan ja pystyä jatkamaan sitä pitkäjänteisesti. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 97–98.)

Ihmisten kunnosta on tehty paljon tutkimuksia ja niiden mukaan kunto on koko ajan huononemassa. Tämän lisäksi todella huonokuntoisten määrä on lisääntynyt merkittävästi. Nämä ihmiset ihmettelevät, kun eivät tahdo jaksaa enää työelämässä. Liikkumattomuus on tutkijoiden mukaan yhtä vaarallista kuin tupakointi. Fyysisen kunnan laatu näkyy selvästi työssä jaksamisessa, luovuudessa ja hyvinvoinnissa. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 97–98.)

Happi on aivojen ravintoa ja sen avulla ne pysyvät toimintakykyisinä ja liikunta lisää aivoterveysttä. Tästä syystä liikkumalla aivojen toimintakykyä ja terveyttä

voidaan edistää monipuolisen liikunnan avulla. (Merikallio, 2020, s. 44.) Normaalin työpäivän jälkeen työntekijällä on edelleen voimavaroja, jotka voi kohdentaa liikuntaan. Liikunta auttaa jaksamaan tulevana päivinä paremmin ja samalla se ennaltaehkäisee työuupumuksen oireita. Etätöissä on mahdollista rytmittää päivää niin, että liikunta voi katkaista työpäivän. Aivojen kannalta sopivaa määrää liikuntaa ei osata tarkkaan sanoa, mutta useissa tutkimuksissa on käytetty kolmea kertaa viikossa. (Merikallio, 2020, s. 44–45.)

Vanhan sanonnan mukaan ”Liike on lääke” pätee edelleen. Liikunnalla voidaan ennaltaehkäistä erilaisia sairauksia, kuten aivoverenkiertosairauksia. Reipas liikunta on parasta, kuitenkin jo säännöllisellä kävelyllä saadaan terveyttä edistäviä vaikutuksia. Liikunnan tulee olla mielekästä ja harjoitteissa tulee pyrkiä jatkuvuuteen ja säännöllisyyteen. Tärkeää olisi pystyä harjoittamaan monenlaista liikuntaa, joissa ylläpidetään ja mahdollisesti kasvatetaan lihaskuntoa. Aerobinen liikunta taas tuo siihen kestävyyttä sekä auttaa kasvattamaan sitä. Liikuntaa voi harrastaa hyötyliikuntana päivittäin, mm. työmatkat ja pihatytöt. Säännöllinen liikunta tuo kehon toimintaan nopeasti monia parannuksia ja sen tulisi olla perusasia, minkä tulisi olla jokaisella kohdallaan. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 100–102, 104, 109.)

Jokainen voi vaikuttaa biologiseen ikäänsä omilla valinnoillaan. Henkilön oikea ikä voi olla 45 ja kunnoltaan hän saattaa olla 60-vuotiaan tasolla. On nähtävissä näyttelijöitä, muusikoita tai julkisuuden henkilöitä, jotka jatkavat vauhdikasta elämäänsä ja tuntuu, ettei ikä jätä heihin vahvoja merkkejään, eikä vauhti tunnu hidastuvan ollenkaan. Tähän saattaa vaikuttaa myös hyvät geenit, jotka saadaan syntymässä, mutta suurin vaikutus tähän on kuinka hyvää huolta, itsestä pidetään. Liikunnan tulee olla elämäntapa. Kehoa tulee kuunnella liikkeessa, se tietää mikä on sille parhaaksi. Elämän ihmettelyn ja henkisen kasvun tulee jatkua eikä saa antaa periksi. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 100–102, 104, 109.)

4.1.1 Liikunta

Maailman terveysjärjestön mukaan fyysinen passiivisuus on neljänneksi suurin ennenaikaisen menehtymisen riskitekijä (Aalto & Tuominen, 2022, s. 157). Ihmisen hyvinvoinnille on liikunta välttämätöntä. Se auttaa pysymään terveenä sekä tukee painonhallintaa. Sillä on myös vaikutuksia psyykkiseen terveyteen. (Kuosmanen, 2022, s. 36.) Psyykkistä hyvinvointia saadaan lisättyä yleensä jo 15 minuutin liikunnalla päivittäin (Luukkala, 2022, s. 167).

Säännöllisellä ja koko elämän jatkuvalla liikunnan harrastamisella on todettu olevan työkyvyttömyydeltä suojaava ja eliniänodotettavuutta lisäävä vaikutus. Kroonisissa pitkäaikaissairauksissa liikunta ylläpitää ja parantaa toimintakykyä. Työkyky käsitteenä mittaa sitä yksilön toimintakyvyn riittävyttä, jota hän tarvitsee selviytyäkseen suhteessa työn vaatimuksiin nähden. (UKK-instituutti, n.d.) Sairauksien lisäksi työn muuttuminen saattaa vaikuttaa työkykyyn. Liikunnan vaikutusta on tutkittu ja sen perusteella se vähentää sairauspoissaoloja sekä saattaa ehkäistä sairastumista lievään masennukseen, sepelvaltimotautiin ja diabetekseen. On myös havaittu, että selkäsairauksia on liikkuvilla vähemmän, joka selittyy liikunnan mukanaan tuomilla seikoilla, painonhallinta on helpompaa, liikkuvat tupakoivat harvemmin ja näin ollen henkilön terveydentila on parempi. (UKK-instituutti, n.d.)

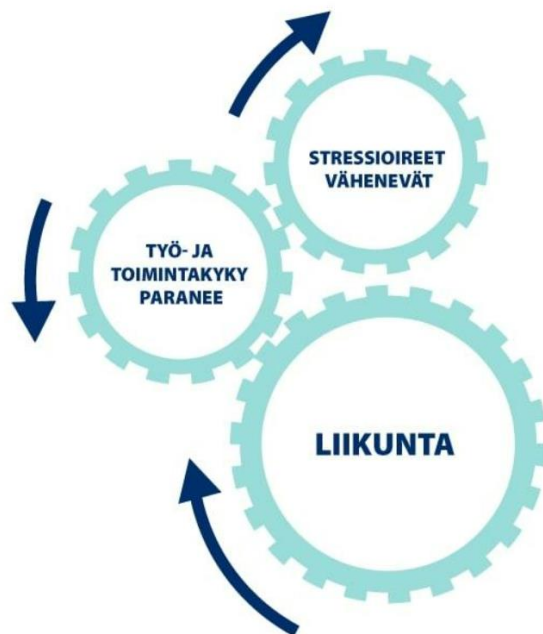
Liikunnan tulisi olla hauskaa, monipuolista, tehokasta, säännöllistä ja kokonaisvaltaista. Liikuntaharrastuksen jatkumisen takaa sen mukavuus. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 104.) Liikunnan harrastamisen tulisi ajoittua ennen klo 18:00, tai ainakin sen tulisi olla hyvin maltillista tämän jälkeen. Säännöllinen liikunta edistää unettomuudesta paranemista ja parantaa unen laatua. (Merikallio, 2020, s. 45.)

Liikunnan vaikutuksesta mielen hyvinvointiin on runsaasti myönteisiä tutkimustuloksia. Liikunnalla pystytään vähentämään stressioireita, masentuneisuutta ja ahdistuneisuutta. On tutkittu ahdistuneisuushäiriöiden voivan vähentyä jopa 40 %. Psyykkiset oireet vähenevät samassa suhteessa, kun työntekijällä on aktiivisuutta. Liikunnalla voidaan lievittää tai jopa kokonaan laukaista

nukahtamisvaikeudet, väsymys ja mielialan ailahtelut. Liikkuva henkilö muistaa ja keskittyy asioihin tarkemmin, sekä sairauksista toipuminen on heille nopeampaa. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 104–105.)

Terveydellisiä vaikutuksia liikkuva henkilö saa paljon. Niitä ovat mm. ruokahalun ja suoliston tasapaino, sekä tasaisempi verenpaine ja pulssi. Näiden osaluokkien seuranta ja kehittäminen tulisi olla systemaattista. Omasta kunnosta kannattaa olla tietoinen ja mahdollisuuksien mukaan käydä säännöllisesti kuntotesteissä. Kuntotestistä saatuja tietoja voi verrata omaa kuntoaan saman ikäluokan vertailuryhmään, vertailu helpottaa tulevien omien liikuntaan liittyvien tavoitteiden asettelua. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 104–105.)

Kuviossa 4. on esitetty miten liikunnan vaikutus vähentää psyykkisiä oireita ja samalla lisää hyvää oloa tuottavien välittäjäaineiden määrää ja negatiivisten ajatusten kierre loppuu. Nämä kaikki vaikuttavat parantavasti työkykyyn. (Työterveyslaitos, n.d..)



Kuvio 4. Liikunnan positiivinen vaikutus (Työterveyslaitos, n.d.).

Liikkuminen on hyvä tapa purkaa päivän aikana kerääntynyt paine, stressi ja negatiiviset ajatukset. Juuri oikein mitoitettu fyysinen aktiivisuus ja

kuntoliikunta ovat parasta lääkettä stressitasapainon saavuttamiseen. Liikuntasuorituksen on oltava mitoitettu niin, että se antaa energiaa eikä kuluta sitä loppuun. Liikunnan aloittaminen otetaan usein projektina, joka on jälleen uusi suorittamisen kohde. Projektilla on alku ja loppu ja huonossa tapauksessa sitä suoritetaan niin kuin muutakin elämää, jolloin se ei vastaa tarkoitustaan. Liikuminen tulisi ottaa yhdeksi elämäntavan osaksi ja jatkua ilman eräpäivää. Liikunnan tulee tuntua hyvältä, silloin siihen ei kyllästy ja edellytykset sen jatkuvuudelle on taattu. Jokaisen tulee etsiä juuri itselle sopiva laji harrastaa liikuntaa. Liikunnan aikana jokaisen tulee kuunnella kehoaan ja sen tuntemuksia. Liikuntasuoritukset tulee mitoittaa kehon sen hetkiseen tarpeeseen. (Aalto & Tuominen, 2022, s. 163–165.)

4.1.2 Ruokavalio

Kaiken hyvinvoinnin perusta on ruokailu, jota ilman keho ei toimi. Oikealla ruokavaliolla pystytään vaikuttamaan suojaavasti aivoihin, sydämeen, suolistoon ja luustoon. Ruokavaliolla on myös nuorentava vaikutus sekä se lisää vastustuskykyä. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 110.) Elämän aikana syödään ruokaa noin 60 pienen auton verran eli kiloihin muutettuna 60.000 kg. Tämä ruoka kulkee suolistosta läpi, joka on yli 12 metriä pitkä ja sen pinta-ala on noin 2000 neliometriä. Tällä hetkellä ihmiskunta on tilanteessa, jossa suurempi osuus ihmisistä kärsii ylipainosta kuin nälästä. Nyt on kuitenkin tajuttu se, että monikin ruoka mitä laitetaan suuhun saattaa saada ihmiset sairaaksi. (Bryson, 2020, s. 239, 249.) On kuitenkin ymmärrettävä, ettei mikään yksittäinen ruoka tapa tai tee ihmeitä (Sydänmaanlakka, 2017, s. 110).

Suolistossa asuu 39 biljoonaan pieneliötä ja se on enemmän kuin galaksissa on tähtiä. Uusien tutkimusten mukaan näillä suolistobakteereilla on suuri vaikutus aivoihin. Sairauksien synty ja psyykkinen terveys on riippuvainen näistä bakteereista. Tutkijoiden mielestä ei voida olla enää kertomatta suolistoflooran eli superelimen merkityksestä terveyteen. Mielialaa säätelevästä serotoniinista syntyy 90 % suolistossa, se on välittäjäaine, jonka epätasapaino saattaa altistaa masennukselle. Näiden lisäksi 80 % immuunijärjestelmän soluista sijaitsee

suolistossa. Kaikkein tärkeintä on syödä monipuolisesti pyrkiä käyttämään mahdollisimman paljon kasvikunnan tuotteita. (Choi, 2019, s. 9,15,111.)

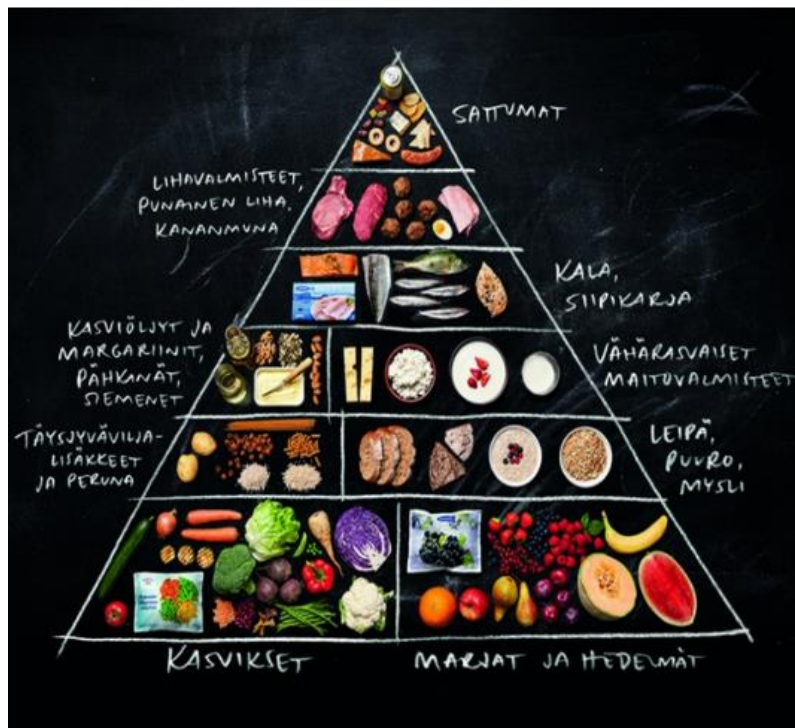
Kaikki mitä suuhun laitetaan vaikuttaa suolistoflooran laatuun. On syytä välttää turhia antibiootteja, koska ne tappavat näitä hyvää tekeviä bakteereita. Hapatetun ruuan merkitys ruokavaliossa on myös todistettu olevan hyväksi suoliston bakteerikannalle. Näitä ovat hapankaali, kimchi, kombutsa sekä hapatetut maitotuotteet. (Kuosmanen, 2022, s. 59.)

Painonhallinnan kannalta suositellaan laskemaan kaloreja, joiden avulla saadaan paino pysymään kurissa. Kalorit eivät kuitenkaan kerro sitä millaisella ruualla tämä määrän täytetään. (Bryson, 2020, s. 229–230.) Paljon on annettu erilaisia suosituksia ja ruoka-aineympyröitä, joita tulisi noudattaa. Kuitenkin jokaisen ihmisen keho on yksilöllinen ja se reagoi erilaisiin ruokiin eri tavalla. Itä-Suomen yliopiston tutkimuksen mukaan kehoissa on suuria eroja, miten ravintoaineet vaikuttavat. Pääsääntöisesti ihmiset pärjäävät erittäin hyvin noudattamalla yleisiä ruokasuosituksia. (Kangas, 2021.)

Aterioita tulisi olla säännöllisesti päivän aikana. Säännöllisyydellä saadaan pidettyä verensokeri tasaisena, jolloin vireystila pysyy koko päivän ja samalla houkutukset naposteluun vähenee. Viiden aterian rytmi on suositus, niitä ovat aamiainen, lounas, päivällinen ja kaksi välipalaa. (Ruokavirasto, 2022.) Kuviossa 5 on esitetty millainen osuus eri ruoka-aineilla tulisi olla jokaisen ruokavaliossa. Näiden lisäksi jokaisen tulisi juoda vettä 1–1,5 litraa päivässä. (Ruokavirasto, 2022.) Noudattamalla ohjeistettua ruokavaliota saadaan ravinnosta kaikki tarvittavat vitamiinit, hivenaineet, rasvat, hiilihydraatit ja proteiinit. Lautasmalli tulee pitää mielessä kootessa ruokaa lautaselle, tällöin on helppo pysyä suosituksen mukaisessa ruokavaliossa (Sydänmaanlakka, 2017, s.110–111.)

Monipuolinen, maukas ja ravitseva ruoka tukee mielen kuin kehon hyvinvointia. On tehty väitöskirja, jossa on todettu ruuan vaikuttavan mielenterveyteen. Kuitu- ja folaattipitoisten kasvien, joissa on vitamiineja sekä kivennäisaineita on tutkimuksen mukaan todettu vahvistavan mielen hyvinvointia. Vastaavasti

pikaruoka, lihatuotteet ja sokeripitoiset tuotteet heikentävät jaksamista. Kuviossa kuusi on lueteltu erilaisia ruokia, joiden on todettu joko edistävän tai heikentävän hyvinvointia. (Mieli, n.d.)



Kuvio 5. Suositellut ruoka-aineryhmät (Ruokatieto, n.d.).

Hyvinvointia ylläpitävät	Mielialaa laskevat
tummanvihreät kasvikset	sokeripitoiset ruuat
kaalit; parsakaali, kukka-, ja lehtikaali	valmis- ja pikaruuat
linssit, pavut ja pähkinät	valkoinen vehnä ja siitä valmistetut tuotteet
hedelmät ja marjat, erityisesti appelsiini	prosessoidut lihat, kuten makkarat ja leikkeleet
paprika ja muut vihannekset	
täysjyvätuotteet	
rasvaiset kalat	
kahvi	

Kuvio 6. Eri ruoka-aineiden vaikutus hyvinvointiin (Mieli, n.d.).

Jokapäiväiset valinnat ovat ratkaisevia ruokavaliossa, ja ne tukevat omaa hyvinvointia. Omaa kehoa kannattaa kuunnella suosituksista huolimatta. Ihmiset ovat erilaisia ja eri ruoka-aineet saattavat vaikuttaa joko edistävän tai heikentävän hyvinvointia. Sopivan ruokavalion löytäminen saattaa vaatia kärsivällisyyttä. Oma ruokavalio saadaan toimivaksi, kun siinä on hyviä omaa hyvinvointia tukevia valintoja ja

sitä syödään nautinnolla. Herkuttelukin on välillä sallittua, kunhan arkiruokavalio on kunnossa. (Mieli, n.d..)

Ruokailu kannattaa rauhoittaa muilta virikkeiltä ja syödä tietoisesti. Silloin saadaan ruuan ja mielen yhteys. Harjoittelemalla nauttimaan ruokailuista jokaisella aistilla ja samalla kuunnella kehon viestejä, tullaan tietoisiksi syömiseen liittyvistä ajatuksista ja tunteista. (Mieli, n.d..)

4.1.3 Lepo ja uni

Liikunnan lisäksi hyvinvoinnin perustekijöitä on lepo. Kaikenlaisen rasituksen jälkeen keho tarvitsee lepoa, joka kiireisessä elämänrytmissä tahtoo unohtua. Palautumista voi olla monenlaista, mutta sitä tarvitaan aina rasituksen jälkeen. Laadukas yöuni, joka riittävän pitkä, on erittäin tärkeää jaksamisen ja oppimisen kannalta. (Sydänmaanlakka, 2017, s.116.) Yksi ylimääräinen tunti yössä unta parantaa terveyttä huomattavasti unilääketieteen dosentti Henri Tuominen mukaan (Iisakkala, 2021, s.73).

Unella on nykykäsityksen mukaan aivojen ja koko kehon fyysistä ja psyykkistä toimintakuntoa ja aineenvaihduntaa palauttavia, elvyttäviä ja suojaavia tehtäviä. Elintoimintojen hidastuminen ja aktiivisuuden väheneminen elimistössä unen aikana käynnistää huoltotoimenpiteet. Näitä ovat aivokuoren solujen energiavaraston täydentyminen ja niiden uusiutuminen sekä kasvu mukaan lukien soluvaurioiden korjaantuminen. Unen aikana poistuu aivoista soluaineenvaihdunnasta tulleita kuona-aineita. (Järnefelt, 2021, s. 8–9.)

Useimmat ihmiset eivät saa riittävästi laadukasta unta. Unelle pitää priorisoida aikaa ja tilaa. Uni vaikuttaa ihmisiin niin kokonaisvaltaisesti, että siihen kannattaa panostaa. Vaikutukset yltävät elimistön toimintaan, käyttäytymiseen, mielialaan, terveyteen ja aivokapasiteettiin, eli koko elämään. (Iisakkala, 2021, s. 73.) Henkilö joka nukkuu liian vähän, hänellä on suurempi riski sairastua kaksityypin diabetekseen, mielenterveyden sairauksiin sekä

verenkiertoelimistön sairauksiin. Painonhallinta on helpompaa riittävästi nukkuneena. (Aalto & Tuominen, 2022, s. 71.)

Syvä uni ja Rem-uni ovat välttämättömyyksiä, jotta virkistymistä tapahtuu. Rentoutumiseen tarvitaan syvää unta, kun taas Rem-uni tallentaa ja prosessoi aivojen toimintaa. Aivot ovat unessa lepotilassa, vaikka toiminta siellä ei kokonaan keskeydykään. Unessa aivoissa on käynnissä huoltotila. Intialaisen sanonnan mukaan uni hoitaa kaikkia eläviä olentoja. Hyvän unen avulla jaksetaan ja voidaan paremmin. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 118–120.) Unella on tärkeä tehtävä pitää aivojen toimintaa yllä. Unen aikana poistetaan aivoista haitallisia aineenvaihduntatuotteita ja samalla varastoidaan energiaa. Edellä mainitun tapahtuman aikana tapahtuu muistiin ja oppimiseen liittyvät plastiset hermosolujen muovautumiset. Unella säädellään myös vastustuskykyä ja sen aikana elimistö aktivoi sairauksien ja tulehduksien torjuntamekanismeja. Ilman unta ihminen ei selviä kovinkaan pitkään toimintakykyisenä. (Aalto & Tuominen, 2022, s. 72.)

Riittävä nukkumisaika ei takaa unen aikana palautumista. Nukkumisen aikana hermoston tulisi myös rauhoittua ja lakata käymästä kierroksilla. Usein tällaisessa tilanteessa henkilö kokee pitkään nukutun yön jälkeen edelleen väsymystä, niin aamulla kuin päivän aikana. Unen laatua haittaavat alkoholi, lääkkeet, päihteet, ylikuormittuminen ja uni-valverytmin häiriintyminen. Uniajan ollessa riittävän pitkä, joka sisältää riittävän määrän unen eri vaiheita, voidaan unen sanoa olevan laadukasta. Tällaisen laadukkaan unen aikana henkilön parasympaattinen hermosto aktivoituu ja silloin elimistön vireystila laskee. Vireystila säätelee elimistön melatoniinia ja on siksi unen ja valveen tasapainon keskeinen säätelijä. Liiallinen vireystila heikentää melatoniinin tuotantoa ja silloin nukahtaminen ja unessa pysyminen vaikeutuu. (Aalto & Tuominen, 2022, s. 73.)

Unen riittävä määrä on yksilöllistä. Keskimäärin aikuisen unen tarve on 7–9 tuntia yössä. Nuorilla unen tarve on hieman suurempi 8–9 tuntia. Ikääntyessä unen tarve ei vähene vaan se muuttuu muotoaan kevyemmäksi ja vuorokausirytmii aikaistuu sekä usein esiintyy yöllisiä heräilyjä. (Aalto & Tuominen,

2022, s. 75–76.) Iäkkäämmät ihmiset eivät pysty tuottamaan tarpeellista unen määrää riittävästi (Walker, 2022, s.149). Helsingin yliopiston tekemän tutkimuksen mukaan 75 % vastaajista nukkuu tunnin vähemmän mitä unen tarve on. Keskimääräinen nukkumisaika oli noin 7 tuntia. Yleensä unen tarve on suurempi, mitä todellisuudessa käytetään nukkumiseen. (Aalto & Tuominen, 2022, s. 75–76.)

Kroonisen univajeen omaava ihminen on sopeutunut suorituskäytönsä heikentymiseen, tarkkaavaisuutensa vähenemiseen sekä energiatason alenemiseen. Väsymyksestä tulee hänelle uusi normaali ja heikentyneestä suorituskäytöstä tulee uusi lähtötaso. Ihminen ei tunnista miten hänen univajeensa on heikentänyt hänen fyysistä elinvoimaansa ja henkistä venymiskykyään. Keskimääräistä nukkumisaikaa koskevat tutkimukset ovat osoittaneet miljoonien ihmisten tietämättään elävän vuosia tilassa, jossa heidän toimintakykynsä ei ole optimaalisella tasolla. (Walker, 2022, s.211.) Uni tulisi nostaa jokaisen oman elämänsä arvojärjestyksessä korkealle, koska se vaikuttaa niin kokonaisvaltaisesti koko elämään (Aalto & Tuominen, 2022, s. 76).

Laadukas uni rakennetaan päivän aikana tehdyillä valinnoilla. Hyvissä ajoin rauhoittuminen ennen nukkumaan menoa tukee hyvää unta. Säännöllinen päivärytmi ja ateriarytmi mahdollistavat hyvän unen. Pidemmällä aikavälillä positiivisia vaikutuksia unen laatuun saadaan säännöllisellä liikunnalla, stressinhallinnalla ja yleensä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtimalla. Jotta liikunnasta olisi apua unen laatuun sen rasittavuus ja suorasijainta tulee miettiä tarkkaan. Illan tunteille ajoitettu raskas liikunta saattaa olla esteenä illan rauhoittumiselle, jolloin se vaikuttaa koko unen laatuun. Raitis ilma ja ulkona liikkuminen on tehokas keino parantaa unta. Liikkuminen ja sen vaikutukset ovat henkilökohtaisia ja onkin syytä tutustua liikunnan vaikutuksiin omassa elimistössä. Mitä paremmassa kunnossa henkilö on, eteenkin hapenottokyvyn kannalta sitä todennäköisemmin unen laatu on parempaa. (Aalto & Tuominen, 2022, s. 80, 82–83.)

Parhaan mahdollisen unen edellytyksiin voi itse vaikuttaa. Unelle varataan aikaa sen verran kuin yksilö sitä tarvitsee. Nukkumaan meneminen ja

herääminen olisi syytä ajoittaa aina samaan aikaan, koska elimistön oma kello tottuu rytmiiin ja silloin unirytmii säilyy viikon jokaisena päivänä. Vuoteessa ei tulisi oleskella vaan vuodetta käytetään pääsääntöisesti vain nukkumiseen. Ennen nukkumaan menoa tulisi jo muutamaa tuntia ennen aloittaa pehmeä laskeutuminen rentoutumalla, jotta olisi sopivan unelias vuoteeseen mennessä. (Järnefeltin (2021, s. 52.) Ennen vuoteeseen menoa tulisi välttää ruu-tuaikaa, jotta rauhoittumiselle annetaan optimaalisimmat olosuhteet. Jokainen ihminen on erilainen ja niin ovat myös heidän unensa tarve ja siihen liittyvät illalla tapahtuvat rutiinit ja tavat. Jokaisen tulisi löytää itselleen sopivimmat ta-vat ja välineet tarjoten unelle mahdollisimman optimaalisen ympäristön. (Iisak-kala, 2021, s. 74.) Uni on sellaista ylellisyyttä, johon kaikilla on varaa ja viisas ihminen arvottaa unen erittäin korkealle (Sydänmaanlakka, 2017, s. 120; Aalto & Tuominen, 2022, s. 75).

4.1.4 Rentoutuminen

Tämän hetken kiivas elämäntyyli on vienyt taidon rentoutua kunnolla. Stressin ollessa päällä keho iskee takaisin. Keho valmistautuu taistelemaan tai pake-nemaan. Stressitutkija Hans Seley Kanadasta määrittelee stressin olevan so-peutumattomuutta epämääräiseen, tunnistamattomaan ja pitkäaikaiseen är-sykkeeseen, jota elimistö ei pysty poistamaan. Stressiä on myös positiivista, vaikka siihen yleensä käsitteenä suhtaudutaan negatiivisesti. Positiivinen stressi saa ihmiset yrittämään parhaansa ja se yleensä mahdollistaa toimin-nan. Mikäli stressitaso nousee liian korkeaksi, puhutaan negatiivisesta stres-sistä. Kaiken kiireen keskellä on erittäin tärkeää osata rentoutua. (Sydänmaan-lakka, 2017, s. 121.)

Stressin kielteisiä vaikutuksia saadaan korjattua palautumalla. Suurin palautu-minen tapahtuu nukkuessa. Positiivinen mieli vaikuttaa parantavasti ja rentou-tuminen taas vähentää virittymisen tasoa ja tuottaa siten myönteisiä tunne-tiloja. Ihmiset ovat kaikki erilaisia ja kaikille ei sovi samanlaiset tavat rentoutua, siksi on erittäin tärkeää oppia kuuntelemaan omaa kehoaan ja sen viestejä. (Lyytinen, 2022, s. 178–179.)

Rentoutuessa kehossa tapahtuu kokonaisvaltaista palautumista, jossa ovat keho ja mieli molemmat mukana. Rentoutuminen saa hyvänolon hormonien määrän lisääntymään ja stressihormonien erityys vähenee. Rentoutuessa kehoon erittyy elimistön omaa mielihyvähormonia endorfiinia, joka lievittää kipua ja tuo hyvää oloa. Syvässä rentouden tilassa tajunnantila saattaa muistuttaa unen ja valveen välimaastoa. Rentoutumisella on paljon terveydellisiä vaikutuksia, verenpaine laskee, hengitys rauhoittuu, lihakset rentoutuvat ja ruuansulatus tehostuu. Rentoutuessa lihaksiin leviää lämmön tunne, jolloin lihasten ja hermojen yhteistyö paranee. (Aalto & Tuominen, 2022, s. 143–144.)

Yhdysvaltalaiset tutkijat David Newman, Louis Tay ja Ed Dienar ovat kehittäneet DRAMMA-mallin, joka on kuvattuna kuviossa 7. Tässä mallissa on kuvattuna ydinasioita hyvinvoivassa ja terveyttä edistävässä elämässä.

D etachment	työstä irrotautuminen
R elaxation	rentoutuminen
A utonomy	autonomiat tai omaehtoisuus
M astery	taidonhallinta
M eaningfulness	merkityksellisyys
A ffiliation	yhteenkuuluvuus

Kuvio 7. Drama-mallin merkitykset (Lyytinen, 2022, s. 180–181).

Tämän mallin avulla voi ymmärtää ihmisen perustarpeita ja siten oivaltaa hyvinvointiin ja palautumiseen liittyvä mekanismeja. Työstä irrottautumisella tarkoitetaan niiden asioiden tekemistä, jotka ovat jotain muuta, kun työhön liittyy. Se voi liittyä niin harrastuksiin kuin vain ystävien kanssa tehtyihin asioihin. Tärkeintä on, että mielessä ei liiku työssä olevat tehtävälistat ja aivot eivät kuormitu näistä. (Lyytinen, 2022, s. 180–183.)

Mieli ja keho ovat yhteydessä enemmän kuin osataan ajatella. Rentoutumisessa on olennaisinta osata hengittää niin, että sillä saadaan parasympaattinen hermosto aktivoitumaan. Parasympaattinen hermosto aktivoituessaan auttaa palautumaan. Rentoutuessaan se vie keskushermostolle ja samalla koko keholle rauhoittavaa viestiä. Rentoutusharjoituksella saadaan nopeutettua rauhoittamista liikunnan jälkeen. Harjoitukset auttavat tukemaan nukahtamista ja antavat mahdollisimman hyvät edellytykset laadukasta unta varten. Harjoitusten lisäksi hyviä muita rentoutumisen keinoja ovat luonnossa liikkuminen, saunominen, lukeminen, kalastaminen, läheisten ihmisten seura ja huumori. Jokaisen tulisi viettää aikaa itselle tärkeiden asioiden parissa, jolloin se rentouttaa mieltä ja sen avulla psykologinen vaikutus tukee yleensä myös fysiologista palautumista. (Aalto & Tuominen, 2022, s. 143–144.)

Rentoutuminen taasen voidaan ajatella jarrun painamisena ja siten hidastaa tekemisen tahtia. Tekeminen voi olla jotain mikä ei vaadi fyysistä eikä älyllistä ponnistelua. Tekeminen voi olla helppoa ja mielekästä, sellaista, joka laskee vireystasoa. Tällaisia voi olla esimerkiksi luonnossa liikkuminen tai rentoutusharjoitukset. Omaehtoisuudella tarkoitetaan sellaisia toimintoja, jotka ovat omia tekemisiä. Ne eivät liity perheen yhteiseen tekemiseen tai sellaisiin vapaa-ajan tekemisiin, joihin ei voi itse vaikuttaa. Tämän hetken ei tarvitse olla pitkä, vaan jopa kymmenen minuuttia omaa aikaa, saa aikaan irtaantumista arjen pyöryksestä. Nämä omat ajat voivat olla joko työstä kahvitunnilla hoidettavat omat asiat tai sitten tiskikoneen tyhjennys etätyössä. Tärkeintä on tehdä sitä, mitä itse haluaa ja kuunnella omia toiveita ja tarpeita. Taidonhallinnalla haetaan sellaisia uusien asioiden oppimista, joita ei vielä osaa tai niitä haluaa kehittää. Nämä uuden oppimiset on tarkoitus löytää työelämän ulkopuolelta. Uuden oppiminen saa aivot työskentelemään ja kuluttamaan voimavaroja. Nämä uudet asiat voivat olla jotain aivan erilaista ja rentoutumista edistäviä. Hyviä vaihtoehtoja näihin on kansalaisopiston tarjoamat kurssit tai erilaisten leipomusten tekeminen. (Lyytinen, 2022, s. 180–183.)

Merkityksellisyyden kokemus voimaannuttaa ja se on yhteydessä omiin arvoihimme eli niihin asioihin, jotka ovat ihmiselle tärkeitä. Tällaisia kokemuksia saa esimerkiksi vapaaehtoistyöstä ja toisten auttamisesta. Viimeisenä on yksi

perustarve, yhteenkuuluvuus. On tärkeää kuulua johonkin ryhmään, jossa saat olla oma itsensä sekä tuoda siellä esille omat toiveet ja tarpeet. Ryhmän ei tarvitse olla suuri, laatu voi korvata määrän. Tärkeää on tulla kuulluksi ja nähdyksi. (Lyytinen, 2022, s. 180–183.)

Parhaimman työkalupakin palautumiseen saa, kun käyttää näitä kaikkia sopivassa suhteessa. Työkaluja ei tarvitse käyttää tasapuolisesti ja niitä voi vaihdella elämäntilanteen mukaan. Tärkeintä on löytää ne omat välineet ja tavat saada ne toimimaan. Näiden työkalujen avulla onnistuneen viikonlopun jälkeen töihin palatessa on levännyt ja energinen olo. (Lyytinen, 2022, s. 183.)

Mindfulness on hyvänä apuvälineenä, vaikka kesken työpäivän ottaa pieni hetki itselle. Tämän tarkoituksena on hetkellisesti vähentää sellaisia ajatuksia, jotka vaikeuttava keskittymistä. Tässä harjoitteessa keskitytään hetkeksi johonkin aivan muuhun ja otetaan hetki vain itselle. (Virolainen, 2012, s. 99.) Rentoutumisen taidon avulla pystytään selviytymään kiireen keskellä päivittäisestä oravanpyörästä. Rentoutumisharjoitteita voi opetella niin lyhyitä, joita voi tehdä kesken työpäivän sekä pidempiä, joille voi ottaa rauhaisan ajan illalla. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 123–124.) Palautuminen on suoraan yhteydessä hyvinvointiin ja terveyteen. Palautumisen epäonnistuessa se heikentää terveyttä ja hyvinvointia. (Peltomaa, 2015, s. 82.)

4.2 Psyykkinen pääoma – mieli

Suurin ihme maailmassa löytyy ihmisen korvien välistä. Puolitoista kiloa painava sienimäinen massa on uskomattomin, tehokkain ja monimutkaisin elin, jota maailmasta löytyy. Aivojen koostumuksesta on vettä 75–80 % ja loput on rasvaa ja proteiinia. Näiden kolmen niin arkisen aineen yhdistyminen mahdollistaa muun muassa muistin ja ajatukset. (Bryson, 2020, s.55.) Aivot eivät kulu käytössä ja niiden sanotaan olevan ”lihas” jota tulee harjoituttaa ja hoitaa hyvin (Sydänmaanlakka, 2017, s. 132).

Monet ajattelevat itsensä johtamisen ja ajanhallinnan olevan vain periaatteita, tekniikoita ja työkaluja, asioita, jotka voi laittaa kuntoon, vaikka se onkin erittäin laaja-alainen tehtävä (Aulankoski, 2022, s. 7). Taitavaa rationaalisen mielen hallintaa voidaan kutsua psyykkiseksi älykkyydeksi, jonka lopputuloksena on mielenrauha, tehokas ja tarkoituksenmukainen toiminta. Mieltä voi ottaa haltuun mietiskelyllä ja mielen harjoituksilla. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 169.) Mieli ei ole fyysinen olemassa oleva asia, eikä se ole elin. *”Mieli on toiminto, millä liitytään ympäristöön ja liitetään sisäinen ympäristö tunne-elämään”* Toimintaan, jota kutsutaan mieleksi, liittyy abstrakti ymmärrys sekä suhde maailmaan. (Merikallio, 2020, s. 61.)

Mielessä tapahtuvaa tiedon käsittelyä kutsutaan ajatteluksi. Välineitä tähän toimintaa ovat mielikuvat, kieli ja käsitteet, joiden avulla ohjataan toimintaa, hahmotetaan ympäristöä ja kommunikoidaan. Voidaan ajatella mielen pitävän sisällään arvoja, tunteita, sanoja, kuvia, käsitteitä, tarpeita ja motiiveja. (Sydänmaanlakka, 2017, s.156.) Mieli on valmis ottamaan jatkuvasti vastaan ulkoisia ärsykyksiä ja samalla se työskentelee sisäisistä ärsykyksistä muistoja, pelkoja ja haluja. Mieli liikkuu sujuvasti menneisyyden ja nykyisyyden välillä. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 131.)

Mieli ei osaa erotella ajatuksia ovatko ne hyödyllisiä vai niitä, jotka ovat haitallisia. Ajatellessa asioita kehossa tapahtuu siihen liittyviä fyysisiä ja biologisia toimintoja. (Wax, 2019, s.40.) Mieli on jatkuvaa loputonta ajatusten, mielikuvien ja tunteiden tajunnanvirtaa. Mielen olisi kuitenkin erittäin tärkeää osata välillä pysähtyä ja hiljentyä. Mielenrauha on ihmisen tavoitelluin olotila, jota ei voi ostaa eikä sitä saa myöskään keinotekoisilla asioilla. Mielenrauha tulee löytää itse systemaattisella harjoittelulla ja matkalla itseensä. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 131.) Elämässä selviytymisessä auttaa joustavuus, joka on mielen taitoja. Näiden taitojen avulla mahdollistetaan oman mielen tuottamien ajatusten ja tunteiden havainnointi ja niistä irrottautuminen. Päivittäisen hyvinvoinnin perusta on mielen ja tunne-elämän joustavuus. Joustavuus on myös suuressa roolissa haluttaessa muuttaa omaa elämäntapaa tai käyttäytymistä. (Aalto & Tuominen, 2022, s. 100–101.)

4.2.1 Ajattelu

Mielessä tapahtuvaa tiedon käsittelyä kutsutaan ajatteluksi. Siihen käytettäviä välineitä ovat kielikäsitteet ja mielikuvat. Nämä auttavat ohjaamaan toimintaa, kommunikointia ja jäsentämään ympäristöä. Ajattelu voidaan karkeasti jakaa käsitteellisiin ja mielikuviin perustuviin ajatteluihin. Ajattelusta suurin osa on mielikuviin pohjautuvaa. Kaikilla on kokemuksia, muistoja ja elämyksiä, jotka ovat tallennettu mielikuvina muistiin. Ajattelemalla asioita niitä nähdään ”miehen silmin”. Ajattelussa nämä kokemukset edustavat todellisuutta. (Sydänmaanlakka, 2017. s. 156–158.)

Ihmisen tulee ymmärtää, ettei hän ole yhtä kuin ajatuksensa (Fäldt, 2020, s. 12). Aivoissa tapahtuvat ajatukset kuormittavat aivoja noin prosentin verran. Ajatukset päässä ovat tiedostamattomien prosessien valintatuloksia ja ajatukset ovat vain jäävuoren huippu. Aivot ovat täysin aistihavaintojen varassa. Ihmisen aistireseptorit ottavat vastaan kaiken ympäristöstä tulevan tiedon. Tämän tiedon avulla ne työskentelevät ja luovat illuusion sen perusteella. Ihmisen päässä on jatkuvasti tuhansia kokemuksia, jotka pysyvät siellä sekunnin ja siten korvautuvat taas uusilla kokemuksilla. (Wax, 2019, s.42–44.)

Mieli tarjoilee jatkuvasti omia tulkintoja ja johtopäätöksiä tilanteista. Omia ajatuksia pidetään totena kyseenalaistamatta niitä. Esihenkilön kutsuessa keskusteluun, ajattelu alkaa rakentamaan pahimpia mahdollisia uhkakuvia. Mielessä vilahtaa asioita, joista esihenkilö voisi keskustella mm. YT-neuvottelut, liian pitkät kahvitunnit ja huonosti tehdyt työt. Mieleen ei tullut ollenkaan positiivisia asioita. Jokainen voi vaikuttaa siihen, miten puhutaan itselle, puheen sävyyn ja tyyliin. Oma sisäinen kommentaattori kertoo mielen luomaa satua, tulkintaa ja arvioita tilanteista. (Fäldt, 2020, s. 12–14.)

Mielellä on erittäin tärkeä rooli elämässä ajatusten tuottajana, tulevaisuuden suunnittelijana ja kaiken mahdollisen mallintajana. Sen ikävä puoli on, että se on aina äänessä. Se on yleensä huolissaan, ylikriittinen, armoton ja ajoittain julma piiskuri. Jos omaa mieltä ei johdeta, se saattaa ajaa elämän suorittamisen noidankehään. Mieli on hyvä muistuttamaan siitä mikä meni pieleen ja

mikä on keskeneräinen, jolloin se vertaa sinua muihin ja pahimmassa tapauksessa kylvää epäuskoa omaan itseensä. Mieli keskittyy usein kaikkeen muuhun epäoleelliseen kuin tämän hetken hyväksymiseen. Halutessa oma elämä takaisin itselleen, on pystyttävä ottamaan ohjat omiin käsiinsä. Ensimmäisiä askeleita on aloittaa opettelemaan tietoisesti lempeästi kuulostelemaan omia ajatuksia. Itselle voi antaa luvan vain olla ja samalla ottaa asioita vähän rennommin sekä pyrkiä olemaan itselleen armollisempi. (Fäldt, 2020, s. 12–14.)

4.2.2 Muisti

Muistia voi määritellä kyvyksi jäsentää, työstää ja varastoida ympäristön tietoa ja palauttaa sitä mieleen. Muistia tarvitaan kaikessa toiminnassa. Muistiin ovat tallentuneet tiedot, taidot, kokemukset ja persoonallisuus. (Aarnio ym., 2021a, s. 108.) Kolmessakymmenessä sekunnissa aivot käsittelevät dataa enemmän kuin Hubble-avaruusteleskooppi kolmessakymmenessä vuodessa. Yhteen aivojen hiekkajyvän kokoiseen hippuun mahtuu tietoa 2000 teratavua ja siihen mahtuisi tallentamaan kaikki maailman elokuvat trailerineen. (Bryson, 2020, s.56, 65.)

Muisti jaetaan kahteen päätyyppiin, ilmaisumuisti ja taitomuisti. Taitomuistissa on tallennettuna asioita, jotka tiedetään ja ymmärretään, mutta niitä on vaikea pukea sanoiksi. Tällaisia ovat esimerkiksi autolla ajo, uiminen, appelsiinin kuoriminen ja millaisia eri värit ovat. Ilmaisumuistiin pystyy tallentamaan sanoja ja faktatietoa, joita ovat pääkaupunkien nimet, syntymäpäivät ja sanojen oikeinkirjoitusasut. Näiden lisäksi voidaan muistia luokitella pitkä- ja lyhytkestoiseen. Pitkäkestoisesta pystytään palauttamaan asioita myöhemminkin mieleen, kun taas lyhytkestoisesta tieto häviää, koska sitä ei tarvita. Mikäli muistaa jonkin asian vielä puolen minuutin kuluttua, se on tallentunut pitkäkertoiseen muistiin. (Bryson, 2020, s.56, 65.)

Muistin väitetään heikkenevän iän myötä, joka ei kuitenkaan välttämättä pidä paikkaansa. Muistin toimintaan voidaan itse vaikuttaa. Hyvällä muistilla tarkoitetaan kykyä palauttaa mieleen aiemmin opittuja ja koettuja asioita.

(Sydänmaanlakka, 2017, s.145–146.) Tärkeä osa muistin toimintaa on kyky unohtaa (Aarnio ym., 2021a, s. 140). Työmuistissa käsitellään molempia lyhytkestoista ja pitkäkestoista muistia. Tehtävän ratkaisemiseksi käsitellään jo aiemmin opittua tapaa ja samalla on juuri tämä tehtävä hoidettavana. Muistia voi treenata ja siten pystytään sen avulla uskomattomiin suorituksiin. (Bryson, 2020. s. 65.)

Muisti voi alkaa huonontua ja voi tulla pelko mahdolliseen muistisairauteen, jos ollaan liian kuormittuneita. Näitä sattuu kaikille, mutta niiden esiintyessä useammin voi pelko herätä uudelleen. Pelko saattaa herättää hädän siitä, miten on toimittu työssä ja miten on voitu unohtaa osa tärkeistä työtehtävistä. Näitä virheitä voidaan miettiä öisin ja hakea sitten niitä tehdyistä tehtävistä työaikana. Voi tulla tunne, ettei pysty muistamaan mitään. Asioita voidaan myös kirjoittaa muistilapuille. Jos tuntuu ettei muista mitään, muistilaput eivät ole ratkaisu, koska kaikkea ei voi kirjoittaa ylös. (Merikallio, 2020, s.54–55.)

Työssä voi olla paljon muistettavaa, joka lisää stressikuormaa. Tällaisessa tilanteessa rutiininomaiset tehtävät eivät saa huomiota. Stressikuormalla ei kuitenkaan tilannetta selitetä. Tutkimustulosten perusteella muisti puhdistuu turhasta Rem-unen aikana. Mikäli herätään öisin miettimään työasioita, jää Rem-unen aika vähäiseksi tai vallan nukkumatta. Tämän seurauksena muisti alkaa täyttyä eikä se puhdistu kunnolla. Nämä saavat elimistön helposti oravanpyörään, stressaannutaan enemmän, kun ei muisteta, joka taas valvottaa öisin ja näin ollen aivot vain kuormittuvat lisää. Paras lääke on purkaa ylikuorma ja sen avulla rauhoittaa kehoa ja mieltä, ja siten saada unirytmiksi jälleen normalisoitua. (Merikallio, 2020, s.54–55.)

4.2.3 Oppiminen

Yrityksen kilpailukyky saadaan säilytettyä toimintaa ja osaamista kehittämällä. Joustavuutta vaaditaan kaikilta niin muutoksissa työssä kuin toimintaympäristössä. (Kallonen & Kuhmonen, 2021, s.11.) Monissa työpaikoissa tiedetään, mitä tulee osata, haettaessa uutta työntekijää. Työtehtävistä selviämiseksi on

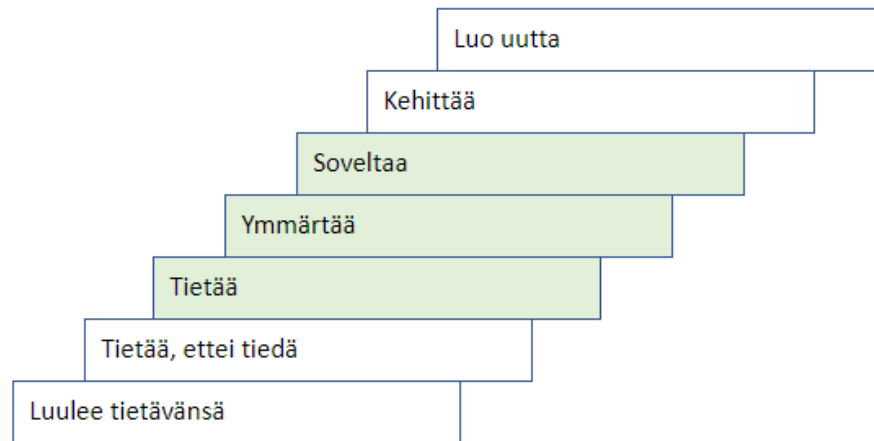
laadittu selvät työvaiheet ja niiden sisällöt selvitetty. Tällaisia työpaikkoja on edelleen, mutta maailma muuttuu nopeasti samoin työtehtävät. Monesti työtä hakiessa tärkeämpää on osata oppia uutta kuin ammattiin liittyvä osaaminen. Työnhakuilmoituksessa saattaa olla maininta, ettei alan osaamista tarvita, mutta asenne ja halua oppia uutta tarvitaan. Työpaikkojen työtehtäviä on nykyisin niin monenlaisia, ettei sellaista oppilaitosmäärää voida yhteiskuntaan rakentaa. Lisäksi digitalisaatio kehittyy tällä hetkellä niin kovaa vauhtia, että siihen sopiva täsmennetty ammattiopetus saattaa olla vanhaa tietoa työmarkkinoille valmistuttua. (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 74–77.)

Ihmisellä on muuhun lajistoon verrattuna erityinen kyky oppia tietoisesti ja päämääräsuuntaisesti. Työskentelytapoja valitsemalla sekä millaista osaamista tavoittelee, vaikuttaa siihen millaiseksi osaaminen rakentuu. Jokainen oppija on kuin rakentaja, hän liittää uudet tiedot pohjatietoon, yhdistelee yksityiskoh-
tia omalla tavallaan sekä muokkaa aikaisempia tietorakenteita ja näin hän muokkaa oman yksilöllisen skeeman. Sama opittu tieto saattaa olla eri henkilöillä erilaista, koska pohjatiedot ovat erilaisia. Oppimiseen tarvitaan tekniikoita, menetelmiä ja toimintatapoja. Näitä voi verrata työkaluihin, joista sitten valitaan sopivat riippuen tilanteesta ja käyttötarkoituksesta. Jokainen oppii eri tavalla ja siksi tulee löytää itselle sopivat tavat saada haluttu lopputulos. Näitä käytetään sitten osana oppimisstrategiaa. Helposti voidaan jumiutua käyttämään perinteistä tapaa, vaikka se ei tuottaisi toivottua tulosta. (Aarnio ym., 2020a, s. 141,145.)

Kuviossa 8. on havainnollistettu oppimisen portaati. Oppimisen lähtökohta on tunnistaa oma tietämättömyytensä. Jos luulee tietävänsä, oppimista ei tapahdu. Pitää tietää, ettei tiedä, ja tällöin voi alkaa ihmetellä miten asiat itse asiassa ovat. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 154–155.)

Ensimmäinen oppimisen porras on tietäminen. Tärkeää on etsiä uutta tietoa, mutta se ei yksinään riitä. Pitää ymmärtää ja sisäistää tämä uusi tieto. Uuden oppimista tapahtuu, kun uusi tieto viedään vähintään soveltamisen portaalle. Tällä portaalla tieto muuttuu tietoisuudeksi ja samalla se siirtyy käytäntöön. Mikäli halutaan syväprosessoida tietoa, silloin ollaan jo kahdella ylimmällä

portaalla. Oppimisen kannalta on erittäin tärkeää kyetä pohtia omaa oppimis-ympäristöään. Seuraavien kuuden taidon harjoittelulla voi luoda itselleen tehokkaimmat oppimisen edellytykset. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 154–155.)



Kuvio 8. Oppimisen portaat (Sydänmaanlakka, 2017, s. 154).

Ihmettele asioita ja säilytä tämä kyky. Innostu asioista ja samalla motivoi muita. Luota itseesi ja uskalla ottaa riskejä, sekä anna itsellesi mahdollisuus epäonnistua. Kyseenalaista tekemistä ja arvioi asioita syvällisesti. Harjoita tietoista läsnäoloa, joka auttaa keskittymään sekä on avain oppimiseen. Harjoita ja kehitä vuorovaikutusosaamista, jonka avulla voidaan siirtää tieto käytäntöön. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 154–155.) Sisäinen motivaatio ja halu saada uudesta asiasta tietoa tukee ja edesauttaa oppimista (Aarnio, 2020a, s. 156).

4.2.4 Luovuus

Luovuutta on ajatella asioita laatikon ulkopuolelta. Se on uusien tapojen suunnittelua tehtäviin, ongelmien ratkaisua ja haasteisiin vastaamista. Luovassa ajattelussa tarvitaan analyttisyyttä, ajattelua avoimin mielin, ongelmanratkaisukykyä, organisointia ja kykyä keskustella ja viestiä. (Doyle. 2022.) Luova henkilö osaa kehittää uusia toimintatapoja ja ideoita. Luovuus kuuluu jokaisen jokapäiväiseen toimintaan. (Vuorinen, 2017.)

Luovassa ajattelussa on kyky nähdä asia toisin. On mahdollista ajatella luovasti koko ajan. Tosille luovuus on luontaista ja he osaavat katsoa asioita uusin

silmin ja pulppuavat uusia ideoita. Luovat ihmiset kysyvät usein kysymykset Miksi? tai Miksi ei? Useimmille ihmisille luovuus kuitenkin vaatii enemmän vai-
vaa ja tarvetta käyttää erilaisia tekniikoita. Luovuutta käytetään usein sellaisina
aikoina, kun nykyinen toiminta ei voi jatkua ennallaan. (Skills you need, n.d.)

Luovuuden voidaan sanoa koostuvan 10 % inspiraatiota ja 90 % hikeä. Luo-
vuus ei tule helpolla ja se on prosessi. Prosessi koostuu viidestä vaiheesta,
jotka ovat: valmistelu, turhautuminen, hautomisvaihe, oivallus ja testaus. Luo-
valla henkilöllä on kyky kyseenalaistaa nykyinen toiminta ja kyky osata ihme-
tellä. Luovalla henkilöllä on usein hyvä itseluottamus ja vahva usko omiin ky-
kyihin. Itseluottamus antaa mahdollisuuden myös epäonnistumiseen sekä ris-
kinottoon. Heikkojen signaalien havaitseminen prosessin aikana on oleellinen
vahvuus. Uuden luomisessa tulee olla sitkeä ja hyvä itsekuri. Huumori auttaa
monissa haasteissa luomistyön matkalla. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 159–
160.)

Jokainen pystyy kehittämään omaa luovuuttaan, vaikka oikeanlaiset toiminta-
tavat saattavat löytyä vasta kymmenien kokeilujen jälkeen. Luovuus ei ole ko-
piointia vaan se löytyy kyvystä tehdä rakkaita asioita vieläkin paremmin. Luova
ajattelu edellyttää oikeaa asennetta, luovuutta ruokkivaa elämäntapaa ja oman
tien kulkemista. Ratkaisu riippuu aina siitä millaisia asioita ja ratkaisuja teh-
dään alun ja lopun välissä. (Vento, 2019.) Luovien ratkaisujen syntyminen ei
ole päätettävissä, vaan se on synnyinlahja (Vuorinen, 2017). Luovat ratkaisut
syntyvät yllättävissä tilanteissa ja odottamatta. Luovuutta voi edistää arjessa
pysähtymällä hetkeksi ja rauhoittua. (Tähkävuori, 2020).

4.2.5 Havainnointi

Kaikki valveilla tehtävä toiminta vaatii tiedonkäsittelyä, eli esimerkiksi havait-
semista ja tarkkaavaisuutta. Aistien vastaanottama tieto on havaitsemista, joka
käsittelään hermostossa. Tuloksena syntyy havainto. Tiedonkäsittelyn ollessa
ärsykelähtöistä se perustuu silloin tietoon, jota aistit, kuten näkö ja kuulo vas-
taanottavat ympäristöstä. Luettaessa reagoidaan näköjärjestelmällä ensiksi

yksinkertaisiin ärsykepiirteisiin, kuten erisuunteisiin viivanpätkiin ja väreihin. Niistä yhdistellään asioita monimutkaisemmiksi kokonaisuuksiksi kuten kuviksi ja kirjaimiksi, ja näistä sitten rakentuu havainto luetusta sivusta. (Aarnio ym., 2021, s. 12,17–18.)

Tällainen tiedonkäsittely nimitetään myös alhaalta ylös eteneväksi, jolloin lähtökohtana on aistien vastaanottama tieto, joka yhdistellään aivoissa yhä monimutkaisemmaksi kokonaisuudeksi. Tällainen tiedonkäsittely perustuu muistitietoihin ja nämä muistitiedot jäsentyvät skeemoiksi eli sisäisiksi malleiksi. Skeemojen avulla kirjainjonot muodostuva sanoiksi, joiden merkitys ymmärretään. Sanoista tulee lauseita, joiden avulla saadaan tietoa asioista. Kuviossa 9 on esitetty miten skeemat muokkaantuvat koko ajan havaintokehän mukaan. (Aarnio ym., 2021, s. 12,17–18.)



Kuvio 9. Havaintokehä (Aarnio ym., 2021, s. 18).

Ihminen luo odotuksia skeemojen pohjalta. Odotukset taas vaikuttavat siihen mitä havaitaan eri tilanteissa ja miten niihin reagoidaan. Skeemoja muokkaa vastaanotettu tieto, jolloin se vastaa yhä paremmin tapahtumia. Nämä muokatut skeemat taas vaikuttavat siihen mihin tulevaisuudessa ihminen kiinnittää huomionsa. Monilla elämänalueilla on hyötyä tuntea tietojen käsittelyä. Perehtyminen omaan tietojenkäsittelyyn auttaa kehittämään omaa ajattelua,

löytämään ratkaisuja ongelmatilanteisiin ja ylläpitämään psyykkistä hyvinvointia. (Aarnio ym., 2021, s. 18–19.)

Havainnointi on normaalisti pitkälti aistitiedon ohjaamaa. Siihen vaikuttaa myös ympäristö missä havaittava asia esiintyy. (Aarnio ym., 2021, s. 78.) Aistit ovat melko rajoittuneet ja havaintoihin vaikuttaa melko paljon kiinnostus asiaa kohtaan. Tarkkaavaisuuden kohteet määräytyvät usein tarpeiden ja halujen pohjalta. Yksilön aiemmat kokemukset ja asenteet määräävät, mitä nähdään ja kuullaan, mitä tehdään ja ajatellaan. Voidaan todeta, että jokainen havainnoi todellisuuden omalla tavallaan. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 142, 144–145.)

Ennakoasenteet estävät havainnoimasta muita ulottuvuuksia, vaikka ne olisivat olemassa. Jokaisen tulisi huomioida ja tiedostaa havaitsemisen subjektiivisuus. Ihmisille kehittyneet aistijärjestelmät pystyvät havaitsemaan vain pienen ja rajallisen osan todellisuudesta. Näiden järjestelmien tarkoituksena on olla suodattimena liialta informaatiolta, ettei oltaisi jatkuvasti aistimyrskyn keskellä. Ihmiset katselevat maailmaa ”mielen silmälasien” lävitse, jotka suodattavat kaikki tehdyt havainnot ja sen pohjalta tehdään tulkinnat. Jokapäiväisessä työssä olisi tärkeää pystyä herkistymään enemmän havaintoja tehdessä. Todellisuutta tulisi aistia monipuolisemmin ja samalla kehittää ja laajentaa herkkyyttä. Tietoinen läsnäolo auttaa laajentamaan katsontakantaa sekä miettimään mihin tarkkaavaisuus kohdistuu. Erilaisia herkkyyksiä hyödyntämällä saadaan auki uusia ikkunoita maailmaan. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 142, 144–145.)

Havainnoinnin herkkyyttä voidaan kehittää ja yksi siihen toimiva väline on intuitio, joka voidaan saada käyttöön harjoittelemalla. Keskiössä älykkäässä intuitiossa ovat havainto- ja erottelukyvyn onnistunut käyttö. Jokaisen tulee itse löytää käyttökelpoiset tavat intuition käyttöön. Oman itsensä sisälle ei pääsen kuin löytämällä omat reitit ja menetelmät. Intuitio on kaikilla jo luonnostaan, mutta miten sitä osataan hyödyntää. Tärkeintä on osata avartaa omaa tietoista mieltä ja osata erottaa merkitykselliset signaalit. (Raami, 2017, s. 258–259.)

Intuition löytäminen saattaa olla haasteellista, koska sitä ei ole opetettu tai tuettu koulussa. Sallivuus ja herkkyys huomata kuuluvat tärkeänä osana intuitioon sekä antaa mahdollisuuden monenlaisille havainnoille tulla huomatuksi. Havaintokyvyn kehittämisessä tärkeintä on oppia huomaamaan juuri ne itselle tärkeät asiat. Harjoittamalla havaintokykyä voi valita sen mitä haluaa huomata. Jatkuvässä vireystilassa olo on raskasta ja siksi on tärkeää pyrkiä katsomaan asioita rehellisesti ja tuoreella tavalla. Katsojan näkökulma saattaa olla tuttu ja piintynyt, jolloin tarvitaan herkkyyttä huomata sekä lisäksi tarvitaan rohkeutta avautua uusille asioille. (Raami, 2017, s. 262, 272–274.)

Kuviossa 10. on esitetty älykkään intuitiokyvyn kehittämisen sykli. Intuitiossa tarvitaan myös erottelukykyä, jolla pystytään erottamaan luotettava ja epäluotettava intuition toisistaan. Päätöksissä voi vaikuttaa alitajunta tai halu, joita on vaikea tunnistaa. Oman toiminnan havainnointi ei ole helppoa avoimin mielin. (Raami, 2017, s. 280–281.)



Kuvio 10. Älykkään intuitiokyvyn kehittämisen sykli (Raami, 2017, s. 259).

Havainnointikyvyn avuksi on tärkeä ottaa mukaan kehotuntemukset, joita ei ajattelulla voida helposti vinouttaa. On tärkeää osata löytää ne keinot, joiden avulla saa vahvistuksen intuition oikeellisuudesta. Keinoja löytää vahvistuksia oikeille intuitiolle voi tunnistaa. Niiden tarkoitus on jotenkin korostaa intuition merkitystä ja oikeellisuutta. (Raami, 2017, s. 280–281.)

4.3 Sosiaalinen pääoma – tunteet

Tunteet ja järki tarvitsevat toisiaan ja niiden avulla pidetään huolta ihmisen hyvinvoinnista ja merkityksellisestä elämästä. Tunteet ja järki ovat ihmisen ongelmanratkaisujärjestelmä, jota käytetään apuna päätöksiä tehdessä. (Paakkanen, 2022, s. 172.) Jokainen päättää kotona, ettei vie tunteita työpaikalle. Päätetään olla työssä asiallisesti, eikä viedä ikäviä asioita töihin. Se on totta, että työssä kuuluu käyttäytyä asiallisesti ja työhön sopivalla tavalla, mutta tunteet tulevat mukana haluttiin sitä tai ei. Olisi helppoa, jos tunteet voisi työpäivän ajaksi ripustaa pukukoppiin tai jättää kokonaan kotiin. Tunteiden tunnustaminen ja tunnistaminen ei ole aina helppoa. Tunteiden kirjo on laaja ja ne värittävät elämää. Jokainen voi oppia ymmärtämään mitä tunne tarkoittaa ja mitä asiaa sillä on. Näiden viestien avulla saa apua työssä ja vapaa-ajalla. (Lyytinen, 2022, s. 42–43.)

Myönteiset tunteet työelämässä saavat aikaan positiivisen kokemuksen. Tämän kokemuksen myötä halutaan tuntea kokemus uudelleen, jolloin halutaan etsiä uudelleen vastaaviin tilanteisiin. (Mayor & Risku, 2022, s.44.) Varhaislapsuudessa muodostunut temperamentti vaikuttaa käyttäytymiseen ja siitä on muotoutunut jokaisen oma persoonallisuus. Ei voida määritellä mitkä persoonallisuuden piirteet ovat parempia kuin toiset. (Virtanen, 2021, s. 45.)

4.3.1 Tunteiden hallinta

Tunteet ja ajatukset limittyvät toisiinsa työelämässä. Tunteita harvoin vain koetaan, vaan niitä myös säädellään. (Aulankoski, 2022, s.82.) Toimintaa ohjaa tunne, myös järkiperaistä toimintaa. Tunteeseen voidaan vaikuttaa pysähtymällä asiaan, joka vaikuttaa tunnemuutokseen tai tunteeseen. Tunteen tuo ajatus ja tunne tuottaa reaktion tai toiminnan, joka taas vaikuttaa ajatukseen. (Pasanen, 2021, s. 251.)

Tunteet ohjaa toimintaa paljon enemmän mitä luullaan. Tunneälykkyudeksi kutsutaan kykyä tunnistaa, ilmaista ja käyttää, analysoida sekä säädellä omia tunteitaan erilaisissa tilanteissa. Tunteet voidaan jaotella perustunteisiin ja

niistä kehittyneisiin sekundaarisiin tunteisiin. Perustunteet ovat universaaleja ja niitä ovat ilo, suru, hämmästyks, pelko, inho ja viha. Universaalilla tarkoitetaan sitä, että niitä ilmaistaan samalla tavalla maailmanlaajuisesti ja ne voi tunnistaa ihmisen kasvonilmeistä kaikissa kulttuureissa. Monimutkaisempia tunteita ovat sekundaariset, jotka kehittyvät osittain oppimisen kautta. Tällaisia tunteita ovat muun muassa ylpeys, kateus, syyllisyys, häpeä, kiitollisuus ja myötätunto. Tunteet näkyvät kehossa ja saattavat saada siinä aikaan tilan, jossa ollaan koko ajan valmiustilassa. (Sydänmaanlakka, 2022, s. 69–71.)

Tunne on mielen reaktio ja taas emotio on kehon reaktio. Henkilökohtaisiin piirteisiin ja elämäntilanteisiin liittyvät pidempiaikaiset seikat vaikuttavat tunneilmastoon eli mielialaan. Tunneilmaston ollessa pitkään negatiivissävytteinen voidaan puhua masennuksesta. Tunneälykäs ihminen pystyy pitämään itsensä pääasiassa positiivisena. Tunneälyä voi harjoittaa ja se on erittäin tärkeä taito. Keskeistä tunteiden hallinnassa on löytää oma sisäinen tarkkailija, joka tarvittaessa ottaa niihin etäisyyttä. (Sydänmaanlakka, 2022, s. 69–71.) Ei toivottua tunnetta voi säädellä valitsemalla, välttämällä niitä herättäviä tilanteita. Toisena keinona on yrittää muokata tilannetta, eli pyrkiä säätelemään tilanteen haastavuutta otolliseen suuntaan, tarkkaavaisuuden siirtämisellä pois haastavasta tilanteesta ja huomion siirtäminen neutraalimpaan asiaan. Voi myös haastaa omia ajatuksia suhtautumaan tilanteeseen uuden näkökulman kautta. (Aulankoski, 2022, s.82–83.)

Kärsimysten välttäminen ja mielihyvä ovat asioita, joihin ihminen pyrkii tunteiden motivoimana. Omien tunteiden kanssa tullaan toimeen käyttämällä hallintakeinoja. Hallintakeinot ovat tapa selvitä vaikeista tunteista. Ihminen säätelee tunteiden ilmaisua, vaikka kaikki tunteet ovat oikeita ja sallittuja. Tunnetta ei tule kätkeä, mutta sen ilmaisussa tulee käyttää mieluummin rakentavia keinoja kuin tuhoavia. Tunteita sääteleviä keinoja on useita, voidaan syödä suruun tai hakata tyynyä kiukkuisena. (Aarnio ym., 2020b, s. 99, 105–106.)

Työskennellessä tehdään myös tunteella päätöksiä, joissa käytetään apuna tilanteeseen liittyviä signaaleja. Välillä kritisoidaan sitä, etteivät tunteet kuuluisi työpaikan päätöksiin. Kuitenkin tehdään loppujen lopuksi parempia päätöksiä

tunteiden avustuksella. Tunteet kieltävä työyhteisö saattaa kärsiä huonosta työilmapiiristä ja se heijastuu koko yritystoimintaan, lamauttavaksi ongelmavyyhdiksi. Toimivampia työyhteisöjä, laadukkaampia tuotteita ja palveluita saadaan, kun ymmärretään tunteiden vaikutus ja merkitys. (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s.197–198.)

Koetut tunteet eivät ole aina omia ja ne ovat välillä vuorovaikutteisia tapahtumia. Tutkimukset kertovat tunteiden tarttumisen olevan herkkää ja supernopeaa. Jotta ymmärretään, millaista tunnetta toinen kokee, oma elimistö käy saman tunteen prosessikaavion tavoin läpi. Tätä tapahtumaa kutsumme empatiamekanismiksi ja siinä tartutetaan tunne toiseen ihmiseen. Tunteet leviävät myös ryhmissä ja sillä on suuri vaikutus ryhmän toimintaan ja onnistumiseen. Sosiaalinen media on hyvä esimerkki tunteiden leviämisestä, sillä se on erittäin nopeaa ja levittyä laajalle. Omalla positiivisella tunteella voidaan vaikuttaa koko ryhmän toimintaan. Tällainen ryhmä onnistuu paremmin ongelmanratkaisuissa ja suoriutuvat muutenkin paremmin päättelytehtävissä. Negatiiviset tunteet ja mahdolliset konfliktit tulee käsitellä nopeasti pois päiväjärjestyksestä, jotta ne eivät haittaa haasteissa. Kaikki voivat vaikuttaa ryhmän toimintaan sillä, millaisen itsensä tuo ryhmän jäseneksi. Tiimin tehokkuuteen vaikuttaa jokainen ja siksi on hyvä kysyä itseltään välillä seuraavia kysymyksiä. Nauraminen, lisääntykö vai väheneekö se, tullessasi paikalle? Astuessasi huoneeseen mitä tunteita tuot mukana? Muuttuuko mieliala huoneessa, kun tulet paikalle? (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 198–201.)

Nykyisin vuorovaikutustilanteet ovat yhä useammin netissä tapahtuvaa kirjoittelua. Toisten tunteiden lukeminen vuorovaikutustilanteessa on helpompaa kuin kirjoitetusta tekstistä. Keinot ilmaista tunteita tekstin välityksellä ovat paljon rajoittuneemmat. Voidaan käyttää erilaisia hymynaamoja ilmaisemaan omia tunteita, mutta kehonkieli, ilmeet ja eleet jää tällöin puuttumaan kokonaan. Emojien tulkinnassa on myös todettu olevan hyvin erilaisia tapoja. Nämä puutteelliset viestit tulkitaan helposti väärin ja tulee väärinymmärryksiä asian vakavuudesta tai hauskuudesta. Näiden väärinymmärrysten korjaaminen on tärkeää, ettei kukaan loukkaannu. (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 203–204.)

Nyky-yhteiskunnassa ja etätyöskentelyn myötä viestinnät ovat siirtyneet paljon digitaalisiin ohjelmiin ja se luo haasteen kanssakäymiseen. Voidaan kuitenkin ajatella näiden ohjelmien olevan vielä nuoria ja niiden kehittäminen tulee olemaan varmasti tulevaisuutta. Mahdollista on, että tulevaisuuden laitteet tulevan lukemaan kirjoittajan tunteet ja lisäämään ne viestin sisältöön helpottamaan ymmärtämistä. Sitä odotellessa saadaan edelleen keskustella vuorovaiikutustilanteissa ja käyttää harkiten viestipalveluita. (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 203–204.)

4.3.2 Positiivisuus

Positiivisuus on elämänasenne, jonka jokainen voi valita tavaksi tarkastella asioita. Optimisti menestyy pessimistiä paremmin työtehtävissä, sekä hänellä on parempi kyky käsitellä negatiivisia asioita. Positiivisen henkilön seurassa muut viihtyvät paremmin. (Stranius, 2022, s. 80.) Tunne tempaa mukaansa ja se tarttuu, mikäli sitä ei tietoisesti hallita (Pasanen, 2021, s. 70).

Positiivisuuden korostaminen työelämässä kertoo, ettei kukaan työnantaja halua negatiivisesti ajattelevia työntekijöitä. Positiivinen ilmapiiri työyhteisössä kertoo työyhteisön olevan kunnossa. Yksilölle positiivisuus on hyvästä, koska se lisää myönteisyyttä ja siten lisää myös terveyttä. (Aulankoski, 2022, s. 94.) Positiivinen elämänasenne työssä ei välttämättä tee kenestäkään parempaa työssään, mutta se parantaa tapaa, miten muut ihmiset sinut näkevät. Asenne työssä voi vaikuttaa tuleviin työtehtäviin. Negatiivinen ajattelu ei ole koskaan auttanut ketään menestymään. Jokaisella on mahdollisuus ympäröidä itsensä positiivisuudella ja samoin ajattelevilla ihmisillä. Negatiivinen asenne saattaa myrkyttää koko työyhteisön, eikä siellä silloin ole kenelläkään mukava olla työssä. (Post, 2022.)

Positiivinen asenne näkyy käytöksessä ja sen avulla voidaan suhtautua eri tilanteisiin työkavereita paremmin. Tutkijat uskovat negatiivisuuden olevan rakennettu ihmisiin, jolloin aivot kiinnittivät enemmän huomiota huonoihin uutisiin. (Post, 2022.) Tästä syystä tulee kiinnittää vielä enemmän huomiota

siihen, että vahvistetaan positiivisten ajatusten virtaa. Tärkeitä kehityskohteita ovat positiivisuus, rakkaus, onnistuminen, iloisuus, innostus ja ihmettely. Positiivisuuden ylläpito edellyttää ponnisteluja näiden asioiden eteen. Mennyt ei voi muuttaa ja tulevaisuutta on turha murehtia, joten keskitytään tähän hetkeen ja yritetään tehdä siitä mahdollisimman hyvä. Onnellisuus tarttuu ja se tekee sinusta suositun työyhteisössä. Seurassasi on mukava olla. Rakkaus vaikuttaa meihin fyysisesti, psyykkisesti ja henkisesti, se on hyvin voimakas tunne. Rakkaudesta ei voi koskaan saada tai antaa liikaa ja sillä sanotaan oleva parantava vaikutus. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 194.)

Elämässä täytyy olla myös hauskaa ja siksi nauru ja huumori tekevät hyvää. Jokaisella saattaa olla ajoittain vastoinkäymisiä elämässä ja siksi on tärkeää osata iloita arjen pienillä asioilla. Aina voi opetella ihmettelemään elämää ja innostua uusia asioita. Luovuuden ja innovatiivisuuden perusta on ihmettely ja olisi hienoa, kun osattaisiin ihmetellä asioita kuin lapsi. Pitää pyrkiä etsimään onnistumisen ja saavuttamisen tunteita, joilla on hyvin energisoiva vaikutus. Saavutettua tavoitteet pitää muistaa kehua itseä ja palkita päämäärän saavuttamisesta. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 195–196.)

Positiivisuus ja iloisuus ovat sukua keskenään, koska kukaan ei voi samaan aikaan mököttää ja hymyillä. Positiivisesti ajattelevat ihmiset sairastavat tutkitusti vähemmän ja toipuminen sairauksista on nopeampaa. Heidän elinikänsä on myös 7–10 vuotta enemmän kuin muilla. Heidän ominaisuuksiinsa kuuluvat ratkaisukeskeisyys, joustavuus ja sitkeys, sekä useimmiten he ovat auttamassa työkavereita. (Stranius, 2022, s. 80–81.) Positiivisesti ajattelevilla henkilöillä on korkeampi tavoitetaso ja he sitoutuvat vahvemmin tavoitteiden toteutumiseen. Heillä on myös proaktiivinen ote oman terveyden edistämiseen. He tekevät terveyttä edistäviä päätöksiä, joiden avulla ovat monella osa-alueella vertailuryhmiä menestyksekkäämpiä. (Manka, 2022, s. 198–201.)

Positiivisuutta voi itse rakentaa käyttämällä apuna itsesuggestiota. Potentiaaliset kyvyt ja käyttämättömät voimavarat voivat tulla esiin itsesuggestion avulla. Itsesuggestiossa on lyhyitä lauseita, joiden sisältö koostuu asioista, joita halutaan. Näitä lauseita käyttäessä lähetetään itselle viestiä syvempään

tietoisuuteen ja ne ilmaisevat sen mitä haluamme elämässä tapahtuvan. Itsensä kehittämiseen nämä ovat myös oiva apuväline. Seuraavassa muutama esimerkki lauseista, jollaisia niiden tulisi olla. ”*Käyttäydyn tavalla, jota ihailen muissa. Olen arvokas ihminen. Rakastan itseäni ehdoitta. Annan anteeksi oman inhimillisyyteni. Kuuntelen itseäni ja toimin sisäisen tuntoni mukaan. Minulla on paljon piilevää osaamista, minkä otan käyttöön.*” (Sydänmaanlakka, 2017, s. 196–197.)

4.3.3 Ihmissuhteet ja yhteisöllisyys

Olennainen osa ihmisyyttä on sosiaalisuus. Riippuen ihmisestä mutta yleisesti ottaen jokainen kaipaa ihmiskontaktia, vain harva kykenee erakoitumaan. Evoluutio on kehittänyt ihmiselle tarpeen liittyä toisten seuraan. Liittymismotivaatioksi kutsutaan tarvetta hakea psyykkistä ja fyysistä läheisyyttä toisilta. (Aarnio ym., 2020b, s. 62.) Yhteiskunta rakentuu erittäin suurista verkostoista ne ovat sosiaalisen kanssakäymisen kerroksia. Tällaisia kerroksia on jokaiselle niin vapaa-ajalla ja työelämässä. Kerrokseen voidaan määritellä kuuluvan perhe, ystävät, työtoverit ja liikekumppanit. (Eagleman, 2018, s. 145.)

Yksinäisyyttä kokee ajoittain joka viides suomalainen. Yksinäisyys on kurja tunne ja jatkuessaan pitkään se voi pahimmillaan saada mielenterveyden järkkymään. Yksinäisyyden kehästä on vaikea irtaantua ja siksi on tärkeää, ettei ketään jätetä yksin. Ihmisillä on tarve kuulua joukkoon ja olla hyväksytty ja siksi he käyttäytyvät usein samalla tavalla kuin ympärillä olevat ihmiset. Ihminen oppii elämään ryhmän edellyttämällä tavalla ja sitä kutsutaan sosialisatioksi. Sillä tarkoitetaan ryhmässä olevien sääntöjen, normien, tapojen ja arvojen siirtymistä yksilölle. Sosialisatian syntyyn vaikuttaa vuorovaikutus. Vuorovaikutuksessa vaikutetaan ryhmän jäseniin ja samalla ryhmä vaikuttaa yksilöön. Yksilöt toimivat eri tavoin ollessaan ei ryhmissä. Toimintaan saattaa myös vaikuttaa henkilöön kohdistuvat muut tilanteet mm. kotiolot, väsymys tai määrättyjen henkilöiden läsnäolo. (Aarnio ym., 2020b, s. 62–63, 67.)

Omassa käyttäytymisessä ja vuorovaikutuksessa on tärkeää osata käyttää tunneälyä. Se on kykyä tunnistaa ja tulkita tunteita, niin omia kuin muidenkin, sekä käyttää tätä tietoa hyväksi omassa ajattelussa ja toiminnassa. Ihminen, jolla on tunneälyä, hänen voidaan sanoa olevan lähellä sosiaalista lahjakkuutta. Tunneälykkyyttä voidaan myös kehittää ja se on konkreettista osaamista. Tunneälykäs henkilö osaa tunnistaa omat tunteensa ja tulkita niitä. Näiden lisäksi hänellä on kyky hallita ja kontrolloida omia tunteitaan. Itsensä motivointi ja positiivisuus ovat hallinnassa. Vuorovaikutussuhteita hän pystyy paremmin hallitsemaan kehittyneen tunnetietoisuuden avulla. Hänellä on myös kyky tunnistaa toisten tunteita ja siten myös ymmärtää niitä. (Sydänmaalakka, 2017, s. 199, 204.)

Etätyöskentely vaikuttaa työilmapiiriin ja yhteenkuuluvuuteen. Etätyöyhteisössä kanssakäyminen vähenee, kahvi- ja ruokatauot eivät ole yhteisiä ja normaali positiivishenkinen työn lomassa tapahtuva juttelu ei ole enää samassa laajuudessa kuin yhdessä työskenneltäessä. (Rope, 2021, s.141.) Vuorovaikutus on vähintään kahden ihmisen välistä ja siinä jaetaan ajatuksia, tietoa, kokemuksia ja tunteita, näiden avulla rakennetaan yhteisiä merkityksiä. Edellä mainittujen seikkojen valossa voidaan hyvin ymmärtää, miksi vuorovaikutus on kaiken perusta. Etätyössä yhteisöllisyys syntyy huonommin tai se lähtee murenemaan, koska kohtaamisia on yhä harvemmin. Yhteydenpidon määrä ja laatu vaikuttavat yhteisöllisyyden rakentamiseen. Esihenkilöllä on vastuu pitää riittävä määrä palavereja, niin tärkeistä kuin vähemmän tärkeistä asioista yhteisöllisyyden säilymisen takia. (Vilkman, 2016, s. 40–42.)

Huolimatta esihenkilön vastuusta kommunikoinnissa voi etätyöläinen olla itse aloitteellinen. Työkaverilla saattaa olla samoja tuntemuksia yksinäisyydestä ja toivoa keskustelua jonkun kanssa. Ei aina tarvitse odottaa toisten viestejä, vaan jokainen voi laittaa viestejä tai soittaa kuulumisia. Aina ei tarvitse olla asiaa yhteyttä otettaessa. (Valavuori, 2022.)

Tämän hetken työelämässä on käsitys, että negatiiviset tunteet tulee tukahduttaa ja ne eivät kuulu työpaikalle. Työntekijöiden pitäisi olla aina positiivisia sekä käyttäytyä tyynesti joka tilanteessa. Sisällä kuitenkin tunteet alkavat

kuplimaan, eteenkin negatiiviset. Niiden tukahduttaminen ei sovi ihmisluontoon. Aivot tekevät koko ajan työtä, jotta ongelmat voidaan ratkaista ja siten ei tulisi sudenkuoppia. Tällaisia kuoppia on työelämässä joka puolella. Asioita käsitellään oman minäkuvan kautta ja niihin vaikuttavat omat elämäkokemukset ja omaksutut arvot. Kuoppia on niin yksityiselämässä kuin ryhmässä. (David, 2021, s. 197–198.)

Toisten tulkitseminen voi helposti mennä väärin, johon syynä on usein ennakkoasenne. Ennakkoasenteiden tunnustaminen toisia kohtaan on vaikeaa, koska ihminen ei tiedosta niitä. Työkavereita ei tunneta ja odotukset pohjautuvat oletuksiin. Työssä pitää olla tunneketterä, jolloin voidaan muuttaa katsantokantaa. Silloin pystytään jatkuvalla tarkastelulla, havaitsemisella ja ymmärtämisellä kohtaamaan ihmiset ja tilanteet paremmin. (David, 2021, s. 203–2014, 206.)

Erään tutkimuksen mukaan on todettu ryhmän henkilöiden tartuttavan omaa stressiään muuhun ryhmään. Ollaan itse vastuussa siitä, miten ajatellaan asioista ja millainen henkilö tuodaan ryhmään. Täydellisessä työssä kaikilla olisi flow-tila päällä jatkuvasti ja kaikki olisi tasapainossa. Se ei kuitenkaan ole realistista. Kaikilla on vastuu muokata omaa työtä niin, että sen tekeminen on mielekästä. Se vaatii luovaa tarkastelua ja ratkaisujen löytämistä. Tuunamalla voidaan myös vaikuttaa siihen, millaisena oma työ nähdään. (David, 2021, s. 211, 217–219.)

4.3.4 Harrastukset

Työn vastapainoksi kannattaa harrastaa. Harrastuksissa rentoutuu ja siitä tulee hyvä mieli. Harmaat päivät ovat helpompi kestää, kun on mukava harrastus vastapainona. (Työkykypassi, n.d.) Palautumista tapahtuu työajalla sekä vapaa-ajalla. Palautumiseen vaikuttaa erittäin paljon se, mitä vapaa-ajalla tehdään. Kodin rutiinitöissä palautuminen ei ole niin tehokasta, kun sen on muissa harrastuksissa, joissa saadaan positiivisia tunteita ja oppimiskokemuksia. (Peltomaa, 2015, s. 91.) Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan

harrastuksen tulisi olla liikunnallinen. Tämä perustuu siihen, koska liikunta edistää yleisen hyvinvoinnin lisäksi työkykyä ja yleistä palautumista. (Lusa & Punakallio, 2021.)

Maailman terveysjärjestön tekemän tutkimuksen mukaan taiteesta voi olla apua monien sairauksien hoidossa. Joten harrastusten ja nimenomaan luovien harrastusten harrastaminen edistää terveyttä. Luova harrastaminen mahdollistaa irrottautumisen arjesta. Se virkistää ja samalla se pitää yllä sosiaalisia ja kognitiivisia kykyjä. Tutkimuksissa on huomattu aivojen muistikeskuksen, joka vie viestejä aivojen muihin osiin, toiminta vilkastuu tanssia harrastavilla henkilöillä. Tanssilla voidaan myös parantaa kehon koostumusta ja sillä on todettu olevan parantavia vaikutuksia myös motoriikkaan Parkinsonin tautia sairastavilla. Muita luovia harrastuksia ovat kuorolaulu, taidetoiminta ja improvisaatio-teatterin tekeminen. (Hytinen & Tykki, 2019.)

Liikuntamuoto kannattaa valita omien mieltymysten mukaan. Mitään ei kannata harrastaa vastentahtoisesti, koska silloin harrastus loppuu kiinnostuksen puutteeseen. Useat työnantajat tarjoavat mahdollisuutta käyttää liikuntaan tarkoitettuja seteleitä, jolloin työnantaja maksaa osan harrastuksesta. Näitä hyväksikäyttäen voidaan kokeilla ilmaiseksi liikunnan eri lajeja, jotta löydetään se itselle sopivin. Työnantajan toimesta voidaan yhdessä tutustua eri lajeihin, jolloin kynnys aloittaa kokeilu madaltuu. (Lusa & Punakallio, 2021.)

4.4 Henkinen pääoma – arvot

Arvot voidaan määritellä olevan käsityksiä siitä, mitä päämääriä tai asioita kannattaa tavoitella tai haluta. Jokaisessa yhteisössä on omat arvot. (Aarnio ym., 2020, s. 63.) Yrityskulttuurissa arvot ovat keskeisessä asemassa ja ne määritellään johdon ja muun henkilökunnan toimesta. Niiden avulla saadaan ymmärrys siitä, millaista yrityskulttuuria on tarkoitus tavoitella. (Oulasmaa & Pesonen, 2022, s. 22.)

Ihmisen käyttäytymistä ohjaavat arvot, jotka perustuvat ajatuksiin ja tunteisiin sekä ne liittyvät henkilön tarpeisiin. Arvoja käsitellessä voidaan puhua henkisestä kunnosta, jolloin ollaan tietoisia omista arvoista ja periaatteista sekä elään niiden mukaan sekä ollaan sopusoinnussa niiden kanssa. Koetaan elämässä olevan syvempi tarkoitus ja silloin on sopusoinnussa itsensä ja ympäristön kanssa. Henkilökohtaisten arvojen lisäksi on myös yritykset alkaneet kehittää omia arvojaan. Puhutaan arvojohtamisesta, jolloin työntekijät saadaan ymmärtämään oma arvonsa ja merkityksellisyys yrityksen toiminnassa. Omien arvojen ymmärtäminen ja niiden mukaan eläminen on askel onnellisuuteen. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 207–208.)

4.4.1 Arvot

Eräät tutkijat ovat löytäneet ihmiseltä yli 60 erilaista arvoa. Arvoja voidaan määritellä monella tavalla ja ne ovat hyvin moniulotteisia. Arvot ovat asioita, joita pidetään ihmiselle tärkeinä. Ne täyttävät tarpeen, niillä on merkitys ja ne ovat valintoja. Arvot määrittävät päämäärien paremmuuden ja niillä on yleisiä taipumuksia pyrkiä tiettyyn päämäärään. Arvot ankkuroituvat molempiin, sekä järkeen että tunteisiin. Ihmiset voidaan jakaa erilaisiin arvotyypeihin. Tämä kertoo kuinka monialaisia ja erilaisia arvot eri ihmisillä ovat. Toiselle saattaa olla tärkeää valta ja nautinto, kun taas toiselle tärkeää on hyvä tahto ja turvallisuus. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 208–209.)

Tarpeet samoin, kun arvot voidaan jakaa neljään eri kategoriaan fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen. Kuviossa 11. on esitetty, miten Maslow on jakanut nämä tarpeet vielä kuuteen eri ryhmään. Nämä ryhmät linkittyvät arvoihin. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 214.)

Maslow on pohtinut arvojen merkitystä seuraavasti: *"Ihmisolennolla on sisälleen paine kohti persoonallisuuden yhtenäisyyttä, kohti spontaania itsensä ilmaisua, kohti yksilöllisyyttä ja identiteettiä, totuuden näkemistä pikemminkin kuin sokeana olemista, kohti luovuutta ja hyvyttä ja paljon muuta. Hän suuntautuu kohti täydempää olemassaoloa, ja tämä merkitsee suuntautumista kohti*

sellaista, mitä useimmat ihmiset kutsuisivat hyviksi arvoiksi, kohti mielenrauhaa, ystävällisyyttä, rohkeutta, tietoa, rehellisyyttä, rakkautta, epäitsekkyyttä ja hyvyyttä.” (Sydänmaanlakka, 2017, s. 214.)



Kuvio 11. Maslowin tarvehierarkia (Sydänmaanlakka, 2017, s. 214).

Hyvän ja pahan määrittämiseen käytämme arvoja, kun taas normit määrittävät mikä on oikein ja mikä väärin. Tämän lisäksi arvot voidaan jakaa kahteen eri ryhmään tavoitearvot ja käyttöarvot. Nämä kaksi edellä mainittua saattava olla ristiriidassa keskenään. Henkilöt voivat käyttäytyä eri tavalla, kun hänen tavoitearvonsa ovat. Esimerkkinä voidaan käyttää henkilöä, jolle perhe on arvoissa tärkeimpiä, mutta kuitenkin hän saattaa olla työpaikalla jopa seitsemänä päivänä viikossa. Ihmisellä saattaa olla piiloarvoja, jotka ohjaavat hänen toimintaansa ilman, että hän itse on niistä tietoinen. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 211–212.)

Moraalikäsityksen muotoutuminen alkaa ihmisellä varhain toisen ikävuoden aikana. Yliminä kehittyy hyvin paljon kolmen vuoden aikana, alkaen kolmannelta ikävuodesta eteenpäin. Yliminällä tarkoitetaan ihmisen ymmärrystä siitä

mikä on oikein ja mikä väärin, se koostuu yksilön opituista kokemuksista. Omantunnon pohjana on yliminä. Yliminän ja syvimpien eettisten periaatteiden kohdatessa muotoutuu omatunto. Voidaan sanoa, että yksilön ydinminän syvin ilmaus on omatunto. Vaikka nämä kehittyvät varsin nuorena niin kuitenkin niitä testataan elämän eri vaiheissa. On mahdollista vapautua myöhemmin nuoruudessa sisäistetyistä opeista. Koko elämän ajan tulee kehittää omia arvoja, periaatteita ja omaatuntoa, jolloin päästään yhä syvemmälle omaan minään. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 212, 215–216.)

4.4.2 Henkinen älykkyys

Määritelmänä henkisestä älykkyyydestä voisi sanoa sen olevan tarkoituksenmukaista suoriutumista ja ongelmanratkaisua ongelmatilanteissa. Uudella vuosituhannella älykkyys tulee ymmärtää muutenkin kuin mitattavissa olevana ja numeroina testissä. Älykkyyydessä keskeisiä toimijoita ovat hermosto ja tarkoituksenmukainen toiminta. (Keränen, n.d.) Voidaan sanoa henkilön olevan henkisesti älykäs, kun hän osaa elää sopusoinnussa arvojensa kanssa ja osaa soveltaa periaatteitaan käytäntöön sekä on tietoinen arvoistaan. Tunneälykkyys on hyvin lähellä henkisen älykyyden kanssa. Tärkeää on osata virittää oma arvokompassi toimintaan ja elää niiden kanssa sopusoinnussa, kohti omaa kutsumusta. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 223.)

Henkistä älykkyyttä voidaan kehittää ja se on voimavaroja ja potentiaalia, jotka ovat vielä itseltä piilossa. Jotta kehittymistä voi tapahtua henkilön tulee pystyä olemaan oman elämänsä tarkkailija eikä vain suorittaja. (Kononow, 2016, s. 40.) Henkistä älykkyyttä voidaan ajatella löytyvän henkilöltä, jotka omaavat seuraavia taitoja: joustavuus, itseymmärrys, kyky kohdata kärsimystä ja tuskaa, taipumus kyseenalaistaa itsestäänselvyyksiä ja etsiä vastauksia ja rohkeutta olla erilainen (Keränen, n.d.). Tärkeää on oppia vastoinikäymisistä ja nähdä ongelmat mahdollisuuksina. Oman pienuuden ymmärtäminen ja sen myötä samalla voidaan kyseenalaistaa omia näkemyksiä. Pieniä ja konkreettisia askelia hyväksikäyttäen voi kehittää ja edetä kohti henkistä älykkyyttä.

(Sydänmaanlakka, 2022, s.87.) Henkistä älykkyyttä on pysyä avoimena elämälle ja pystyä katsomaan sitä tuorein silmin (Operosus Oy, n.d.).

Organisaatioissa tavoitellaan menestystä, jolloin suureen rooliin nousee johtaminen ja ihmisosaaminen. Ihmiset ovat yksilöitä niin vahvuuksineen kuin heikkouksineen ja siksi on ihmiskäyttäytymistä muutettu avoimemmaksi ja vuorovaikutteisemmaksi. Eri työpaikkojen välillä on suuria eroja ihmisosaamisessa. Tällä hetkellä ei ole vielä määritelty valtakunnan tasolla millaista osaamisen tulisi olla ja miten sitä tulisi kehittää. Ihmisten tulisi itse olla valmiita kehittämään taitoja ja tuomaan niitä työyhteisöön. On osattava hakea elämää aineetomasta hyvinvoinnista, johon kuuluvat henkiset arvot, asenteet ja ajattelumallit. (Keränen, n.d..)

4.5 Ammatillinen pääoma – työ

Ammatillinen kunto perustuu osaamiseen ja motivaatioon. Ihmiselle työ on iso osa elämää ja siksi ammatillinen kuntoisuus on iso osa henkilön kokonaiskuntoisuutta. Henkilö, jolla on selkeä tehtävä, konkreettiset tavoitteet ja hän saa riittävästi palautetta sekä hänellä on hyvä osaaminen ja kehittyä koko ajan tehtävässään. Tällaisen henkilön ammatillisen kunnon voidaan sanoa olevan kohdallaan. Ammatillinen kunto ei pysy ennallaan, vaan sitä on kehitettävä jatkuvasti. Oman osaamisen ylläpitäminen on tähän edellytys. Tiedot on myös osattava paketoita selvitymispaketiksi, josta tiedot kaivetaan uuden ja yllättävän tilanteen selvittämiseksi. Tärkeäksi nousee myös kyky käyttää tietoja ja taitoja joka tilanteessa. (Sydänmaanlakka, 2022, s. 111–112.)

4.5.1 Oma osaaminen

Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana työelämä on muuttunut paljon. Tulevaisuudessa muutos ja epävarmuus tulevat olemaan mukana työelämän muutoksessa lisääntyvissä määrin. Toimintaympäristö jossa työskennellään on täynnä jatkuvaa kiirettä, tavoitteita ja kilpailevia arvoja. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 228.) Yrityksen osaaminen on yksilöiden hallussa, jotka toimivat

yrityksessä. Yritys määrittelee, millaista osaamista tarvitaan työntekijöiltä. Voidaan sanoa henkilön olevan pätevä, kun hän täyttää työssä tarvittavat osaamisen ja valmiudet. Nämä valmiudet koostuvat persoonallisista ominaisuuksista sekä koulutuksissa ja työssä kehittyneistä taidoista. Kompetenssit eli pätevyysvalmiudet muuttuvat ajan kuluessa ja niiden laatu määräytyy tehtävän mukaan. (Viitala, 2021, s. 40.)

Yleiset kompetenssit ovat valmiuksia, joita tarvitaan alasta riippumatta työtehtäviä hoidettaessa. Näihin lukeutuvat sosiaaliset taidot, ongelmanratkaisutaidot, paineensieto- ja sopeutumiskyky. Substanssiosaamista eli ammattikohtaisia taitoja ovat juuri sitä tehtävää varten tarvittavat taidot. Tämän lisäksi on vielä tehtäväkohtaisia kompetensseja, jotka rajoittuvat juuri yhden tehtävän hoitamiseen tarvittavia taitoja. Henkilön kompetenssien kohdatessa työn suorittamiseen vaadittuja kompetensseja työstä suoriutuminen on vahvalla pohjalla. (Viitala, 2021, s. 40.)

Aiemmin työsuhde saattoi olla koko työuran pituinen ja lojaalisuus työnantajaa ja työntekijää kohtaan oli vahva. Nyky-yhteiskunnassa ei voida luvata pitkiä työsuhteita ja turvallisuus työpaikasta on horjunut. Mikäli haluaa pitää työpaikasta kiinni ja turvata tulevaisuuden tulee kouluttautua. Jatkuva itsensä ajan tasalla pitäminen on tämän hetken psykologinen sopimus. Pitää pystyä tarjoamaan yritykselle osaamista, jota se tarvitsee ja josta se on valmis maksamaan kohtuullista korvausta. On tärkeää huomata omat kehittämiskohteet ennen kuin työnantaja huomaa ne, jotta voi korjata tilanteen mahdollisimman nopeasti. Panostamalla kehitys- ja suunnittelukeskusteluihin työntekijä voi pitää huolta osaamisestaan ja suorituksistaan, sekä samalla kehittää itseään. Osaamisen kehittäminen pitää kytkeä työnteon lomassa tapahtuvaksi, jolloin sitä tapahtuu jatkuvasti. Yrityksen sisällä olevat kontaktit ovat tärkeitä ongelmanratkaisussa. Itselle on syntynyt oma verkosto, johon on helppo turvata ongelmia kohdatessa. Tukea tulee antaa ja saada verkostossa, jolloin tämä turvaverkko toimii yllättävissä tilanteissa. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 228–230.)

Oman osaamisen kartoittaminen on vaikeaa, koska osattavat asiat kuuluvat päivään huomaamattomina osina. Välillä on hyvä miettiä jo opittuja asioita ja

vertailla niitä työnkuvassa mainittuihin taitoihin. Tämä mietintä auttaa ymmärtämään työssä olevia kehitettäviä kohtia. (Montgomery, 2022, s. 27–28.) Osaamisen kehittäminen nostaa henkilön markkina-arvoa ja siten antaa turvaa työsuhteessa. Työnantajan antaessa mahdollisuuden kouluttautua ja työntekijän ottaessa sen vastaan, silloin maksimaalinen pysyvyys työtehtävässä saavutetaan. Tiedot ja taidot eivät yksinään riitä, vaan niiden lisäksi tulee olla motivaatio tehdä työtä. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 228–230.)

4.5.2 Motivaatio

Ihmisellä on tapana etsiä kaikelle tekemiselleen merkitys ja selitys, joiden avulla saadaan motivaatio tekemiselle. Yksin taidot ja kyvyt eivät riitä saamaan laadukasta tulosta, lisäksi tarvitaan tahtoa. (Viitala, 2021, s. 41.) Oppimisprosessissa oppija ottaa tavoitteen, jota kohti ponnistelee. Päämäärän asettaminen ja sen ymmärtäminen saa oppimistulokset paranemaan. Motivaatio yleensä lisääntyy oppimisen myötä, jolloin uudesta asiasta saadaan tietoa ja se alkaa kiinnostaa enemmän. Aloitettaessa uuden oppimista, saatetaan kohdata negatiivisia tunteita. Tällaisia tunteita saattavat olla epävarmuus ja joskus jopa pelko. Nämä tunteet saattavat saada aikaan tehtävän välttelyä, jolloin saattaa tulla negatiivinen kierre suorittamiseen. Kehä tulee kääntää ja nähdä näiden kuuluvan oppimisprosessin osiksi. Oppiminen on riskinottoa ja luottamusta uuteen asiaan, vaikka siitä ei vielä ole ymmärrystä. (Aarnio ym., 2020, s. 156–159.) Pitää olla sisäinen voima, jonka avulla toiminta viritetään ja suunnataan (Viitala, 2021, s. 42).

Motivaatiota on sisäistä ja ulkoista. Sisäinen motivaatio tulee tehdystä työstä eli työn aikaansaannoksista ja itse työstä. Se pohjautuu tunteeseen, jolloin ihminen kokee onnistumisen tunnetta ja on tyytyväinen tuloksiin. Ulkoinen motivaatio syntyy, kun tehdystä työstä luvataan palkkio ja sitä tavoitellaan. Palkkiota voi olla niin rahallista kuin arvostukseen liittyvää. Ulkoiseen palkkioon on annettu tavoite, jota tavoitellaan ja sen saavutettua saadaan palkkio onnistuneesta työstä. Ihmisten motivointi ei ole aina yksiselitteistä, koska jokainen motivoituu vähän eri asioista. (Viitala, 2021, s. 42–43.)

Parhaan lopputuloksen työnteossa saa yleensä henkilö, joka kokee sisäistä motivaatiota (Sydänmaanlakka, 2017, s. 230). Paras tilanne on silloin kun sisäiset motiivit ovat harmoniassa tavoitteiden, elämäntilanteen ja olosuhteiden kanssa (Mayor & Risku, 2022, s. 41). Itsensä motivointi on ammatillista älykkyyttä ja siitä voidaan käyttää nimeä työnimu tai flow. Itsensä motivoinnissa ei välttämättä ole kyse yksittäisestä asiasta, jota tavoitellaan, vaan siinä heijastuu henkilön kokonaisvaltainen hyvinvointi. Työnimua kokeva työntekijä on ylpeä työstään ja on omistautunut sille. Silloin työssä koetaan iloa, innostusta ja siitä inspiroidutaan. Työn tuomat haasteet ja hallinta ovat myös tasapainossa, jolloin päästään huippusuorituksiin ja jaksetaan työelämässä pitkällä tähtäimellä. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 230–231.) Flow on sisäinen kokemus ja sitä kuvaillaan jopa nautinnollisimmaksi olotilaksi koko elämässä. Sitä voidaan myös oppia ymmärtämään sen vastakohtan kautta, joka on mielen kaaos, kun taas flow on mielen syvällistä keskittymistä. (Fäldt, 2020, s.134.)

Jokainen voi muokata itsestään mestarin tekemään asioita ja siten saada sisäisen motivaation toimimaan. Tällöin tulee keskittyä seuraaviin asioihin: tietää mitä haluaa, kehittää omaa osaamistaan, kerätä palautetta osaamisesta, keskittyä tekemiseen ja antautua prosessin vietäväksi. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 233–234.)

4.5.3 Työura ja ammatillinen älykkyys

Uralla on ihmiselle monta merkitystä. Se ei ole pelkkää palkkatyötä ja tapansa elanto. Siihen sisältyy sosiaalista verkostoa ja tunnetta kuulua yhteisöön. Työn avulla saadaan hyödyllisyyden tunnetta ja siten tarvetta kehittää itseä ja työtehtäviä. Maailmassa työllisyys ei ole jakautunut tasaisesti ja siksi toiset ovat ylityöllistettyjä, ja toiset taasen eivät työllisty ollenkaan. Työhön suhtaudutaan ihmisestä riippuen eri tavoin. Toisille se on elämäntehtävä ja toisille välttämätön paha. Oman kutsumuksen löytäminen on tärkeää ja samalla pitää miettiä asennetta työnteokoon. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 234–237.) Jokaisella on omat ura-ankkurit, jotka ankkuroivat ihmisiä erilaisille työurille. Näissä

ankkureissa yhdistyy persoonallisuus, motivaatio, arvot ja elämäkokemus. (Montgomery, 2022, s. 43.)

Löydettäessä kutsumus työhön, sen avulla voidaan saada positiivinen palo työntekoon. Muussa tapauksessa työ tulee muuttumaan raskaaksi ja vastenmieliseksi. Kutsumus ei kuitenkaan tarkoita muun elämän pois sulkemista elämästä, vaan niiden tasapaino on tärkeää löytää. Ammatti-identiteetti löydetään usein uran alkuvaiheessa ja se motivoi. Uran edetessä tapahtuu kouluttautumista ja mahdollista uralla etenemistä, jolloin aukeaa uudet ulottuvuudet. Työ saattaa muuttua elämäntehtäväksi. Työnteossa pitää ymmärtää kuinka tärkeätä on se tapa, jolla työtä tehdään. Asenne ratkaisee eli, miten työntekoon asennoidutaan. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 234–237.)

Työura voidaan määritellä erilaisten tehtävien sarjaksi, joiden parissa työaika vietetään. Yksilön tekemät perättäiset valinnat muokkaavat uran. Se on myös kertymä kokemuksia uran aikana. Sydänmaalakka määrittelee uran seuraavalla tavalla. *”Työura on oman osaamisen systemaattista kasvattamista, mikä ilmenee asiantuntemuksen lisääntymisenä ja vuorovaikutusverkoston kehittymisenä sekä omasta motivaatiosta huolehtimisena.”* Työura tulee nähdä pitkänä matkana, eikä sen aikana kannata kiirehtiä. Se pitää sopeuttaa muuhun elämään tasapainoisesti. Työuraa ei luoda yhdessä yrityksessä, vaan ammattitieturalla eri työnantajien tai tehtävien aikana. Uralla voi tapahtua myös kouluttautuminen uuteen ammattiin. Pitää ymmärtää oman uran ohjaamisen tärkeys, jolloin täytyy miettiä uran hallintaa ja uratavoitteita. Näiden avulla mietitään prosessina yksilö tasolla omia tavoitteita, osaamista, suoriutumista ja peilataan näitä asioita arvoihin, tarpeisiin ja kykyihin. Näiden perusteella luodaan urakartta, jonka avulla voidaan ponnistella tavoitetta kohti. Suunnitelmia kannattaa olla useita, joiden avulla voidaan navigoida parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Omat arvot ja tavoitteet saattavat muuttua, jolloin pohdintaa on syytä käydä koko uran aikana useasti. Uratavoitteet auttavat saavuttamaan itselle tärkeitä asioita. Niiden tarkoituksena on ohjata tekemään asioita, jotka kiinnostavat ja motivoivat. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 238–240.)

Ammatillisella älykkyydellä tarkoitetaan kykyä pärjätä ja edetä työuralla sekä tasapainottaa työ muiden elämänalueiden kanssa parhaalla mahdollisella tavalla. Ammatillisessa älykkyydessä on neljä osa-aluetta. Fyysinen älykkyyys, joka koostuu käden taidoista. Rationaalinen älykkyyys, joka pitää sisällään pääntaidot. Emotionaalisella älykkyydellä tarkoitetaan sydämen taitoja. Viimeisenä on henkinen älykkyyys, joka on taito löytää työn syvempi merkitys. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 248–249.)

Uralla pärjäämiseen tarvittavaa rationaalista älyä tarpeellisimpia ovat tunneäly sekä henkinen äly. Sosiaalista lahjakkuutta eli tunneälyä tarvitaan erilaisten ihmisten kanssa toimeen tulemiseen ja uralla menestymiseen. Oman juttunsa löytämiseen tulisi hyödyntää henkistä älyä, jolloin menestyy myös elämänuralla työn lisäksi. Suunnitelmallisuuden lisäksi työelämässä voi tulla yllätyksiä, jolloin on hyvä olla varautunut niihin varasuunnitelmalla. Ammatillisesti älykäs henkilö keskustelelee itsensä kanssa säännöllisesti ja kiteyttää itselle avaintehtäviä ja tavoitteita. Palautteen hakeminen ympäristöstä sekä työn korkeasta laadusta huolehtiminen ovat myös tärkeässä roolissa itseä kehitettäessä. (Sydänmaanlakka, 2017, s. 248–249.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus toteutettiin Forms-sovellusta käyttäen (Liite 1.) ja se jaettiin sähköpostilla saatteen kanssa (Liite 2.) kohdeorganisaation kolmen tiimin jäsenille. Kysely koostui 24 kysymyksestä, joista monivalintakysymyksiä oli 21 ja avoimia kysymyksiä oli kolme. Kyselyn pohjana toimi edellä kerätty teoriatieto itsensä johtamisen osa-alueista, sekä kohdeorganisaation henkilöstöpäällikkö Nina Talan kanssa käyty keskustelu.

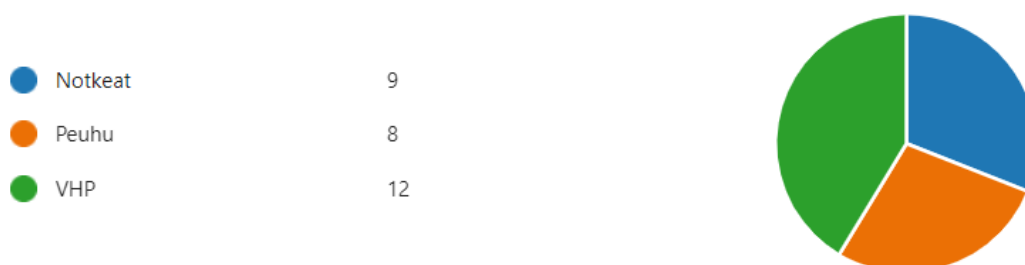
Kyselyn tarkoituksena oli selventää miten kohdeorganisaation työntekijät huolehtivat itsestään etätyössä. Samalla kartoitettiin, kuinka tuttuja itsensä johtamisen keinot olivat ennestään ja mitä niistä olisi käytetty jo aiemmin

työhyvinvointia tukemassa. Haluttiin myös tietää, kuinka kiinnostuneita työntekijät olisivat keinoista, jos niitä olisi tarjolla. Samalla kerättiin tietoa kuinka ras-
kaaksi työntekijät ovat kokeneet etätyön verrattuna lähityöhön. Työssä halut-
tiin ottaa mukaan myös vastaajien ikä, jolloin voidaan kartoittaa vaikuttaako
kiihtyvä työtahti eri tavalla eri ikäryhmissä. Tutkimuksen kysymykset valittiin
itsensä johtamisen eri osa-alueista ja niin pyrittiin saamaan kokonaisuus, jossa
työhyvinvointi on laajasti esillä.

Kyselyn kohderyhmäksi valikoitui kolme erilaisista tiimiä. Tiimit ovat erilaisia
toimintavoiltaan ja etätyön määrän osalta. Ensimmäinen tiimi koostuu henki-
löistä, jotka työskentelevät ainoastaan etänä. Toinen on paikallistiimi, jossa
työtä tehdään määrätyllä alueella ja työnkuvat ovat ankkuroituna määrättyihin
konttoreihin. Paikallistiimissä on montaa työnkuvaa ja osa henkilökunnasta ei
tee ollenkaan etätyötä ja osa tekee hybridityötä. Tässä tiimissä on sisällä
monta erilaista työnkuvaa. Kolmas tiimi koostuu asiantuntijoista, jotka kiertävät
eri konttoreissa ja tekevät myös hybridityötä. Heillä työntekopaikat saattavat
vaihtua viikon aikana useasti ja hybridityö on jokaiselle mahdollista. Tämän
ratkaisun avulla saadaan vertailua eri tiimien ja paikkakuntien välillä.

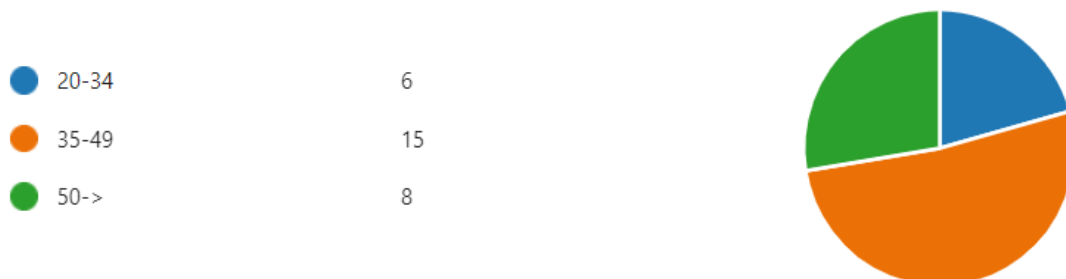
5.1 Taustakysymykset

Kysely lähetettiin 33 henkilön sähköpostiin ja vastauksia saatiin 29 kappaletta,
jolloin vastausprosentti oli 87,8. Vastauksia eniten saatiin VHP tiimistä 12 kap-
paletta, Notkeilta 9 ja Peuhusta 8 kappaletta (Kuvio 12).



Kuvio 12. Kyselyyn vastaajat konttoreittain.

Vastaajien iällinen hajautus on esitetty kuviossa 13. Eniten vastaajia oli ikäryhmässä 35–49, joka on 52 % vastaajista. Seuraavaksi eniten 28 % vastaajia oli yli 50-vuotiaissa. Vähiten vastaajia oli ikäryhmässä 20–34-vuotiaat 21 %.



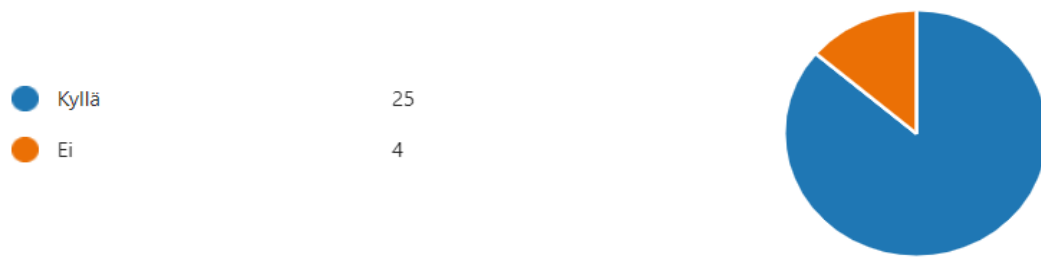
Kuvio 13. Vastaajien ikäjakauma.

Seuraavana kysyttiin, montako päivää vastaaja tekee etätyötä viikossa (Kuvio 14). Vastaajista 49 %, eivät tee yhtään etäpäivää viikossa. Yksi tai kaksi päivää viikossa etätyötä tekevät olivat toiseksi suurin ryhmä ja heitä oli 30 %. 19 % tekevät kokonaan etänä työnsä ja vain 4 % on etänä kolmesta neljään päivää viikossa.



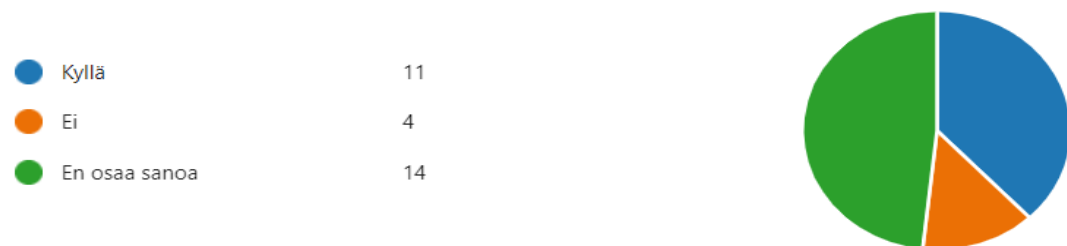
Kuvio 14. Vastaajien viikoittaisen etätyöpäivien lukumäärä.

Itsensä johtaminen työhyvinvoinnin kannalta oli tuttua 86 % ja vain 14 % oli sitä mieltä, ettei se ole ollenkaan tuttua (Kuvio 15).



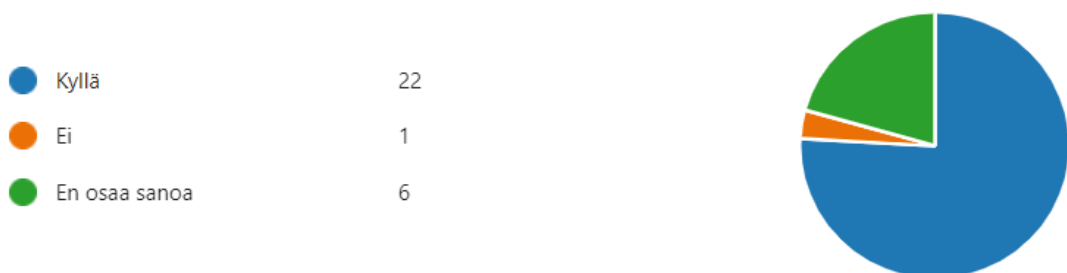
Kuvio 15. Itsensä johtamisen tuttuus työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Kysyttäessä onko johtaminen huomioitu riittävästi etätyötä tehdessä, 48 % ei osannut sanoa (Kuvio 16). 38 % mielestä se on otettu hyvin huomioon ja 14 % mielestä sitä ei ole huomioitu.



Kuvio 16. Kuinka hyvin johtaminen oli huomioitu vastaajien mielestä.

Vastaajien yhteydenpito työstäviin työpäivän aikana vaihteli (Kuvio 17), mutta suurin osa 76 % oli yhteydessä päivittäin. Vain 3 % ei ollut yhteydessä ollenkaan. 21 % ei osannut vastata, joten heillä ei ollut kokemusta etätyöskentelestä, koska työnkuva sitoo henkilöt konttorityöskentelyyn.

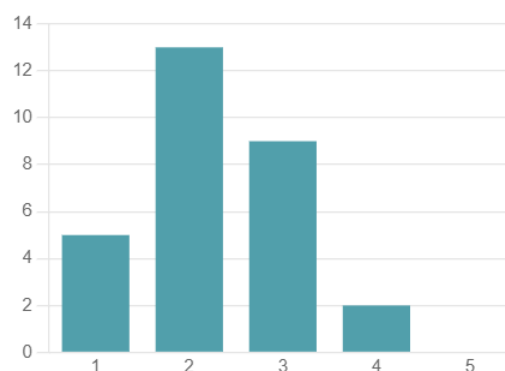


Kuvio 17. Yhteydenpito työstäviin työpäivän aikana.

5.2 Työn tauotus

Kysyttäessä tuleeko työpäivän aikana pidettyä riittävästi taukoja (Kuvio 18) vastaajista 45 % oli sitä mieltä, että väittämä pitää vain vähän paikkaansa heidän kohdallaan. 31 % mielestä väittämän piti heidän kohdallaan jossain määrin paikkansa. 17 % oli sitä mieltä, että väittämä ei kuvaa heitä ollenkaan ja 7 % mielestä väittämä kuvasi heitä hyvin. Taulukossa 1 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 2 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

2.28
Keskimääräinen arvio



Kuvio 18. Työpäivän aikana taukojen pitäminen

Taulukko 1. Tauotuksen vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	2,33
35-49	2,33
50+	2,13

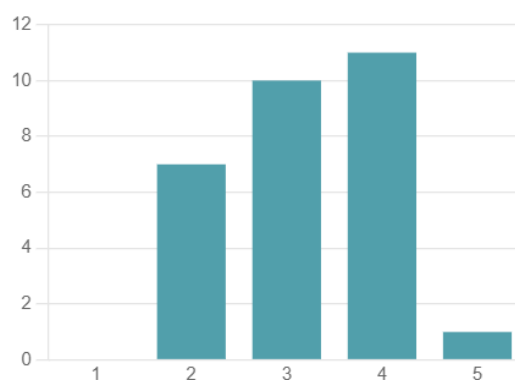
Taulukko 2. Tauotuksen vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	2,33
PEUHU	2,25
VHP	2,25

5.3 Riittävä nukkuminen

Vastaajista 38 % kertoi väittämän riittävästä nukkumisesta ja virkeänä heräämisestä kuvaavan heitä hyvin (Kuvio 19). Väittämä kuvaavan jossain määrin oli vastaajilla 34 %. Väittämä ei kuvaa minua vähän oli 24 % vastaajan mielipide. 3 % vastaajista oli sitä mieltä, että väittämä kuvaa heitä paljon. Taulukossa 3 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 4 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

3.21
Keskimääräinen arvio



Kuvio 19. Vastaukset riittävästä nukkumisesta ja virkeänä heräämisestä.

Taulukko 3. Nukkumisen vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	3,33
35-49	3
50+	3,5

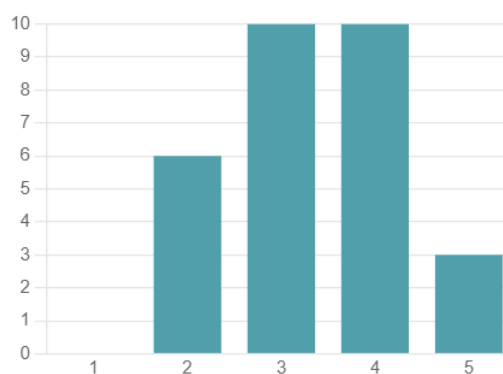
Taulukko 4. Nukkumisen vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	3,44
PEUHU	3
VHP	3,16

5.4 Ruokavalio

Kysyttäessä syötkö säännöllisesti ja monipuolisesti (Kuvio 20). Eniten vastauksia saaneita oli kaksi kategoriaa, kumpikin 34 % ja ne olivat väittämän kuvaavan jossain määrin sekä kuvaa hyvin. 21 % vastasi väittämän kuvaavan heitähän ja 10 % mielestä väittämä kuvasi heitä paljon. Taulukossa 5 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 6 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

3.34
Keskimääräinen arvio



Kuvio 20. Vastaukset säännöllisestä ja terveellisestä ruokavaliosta.

Taulukko 5. Ruokavalion vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	3,66
35-49	3,13
50+	3,5

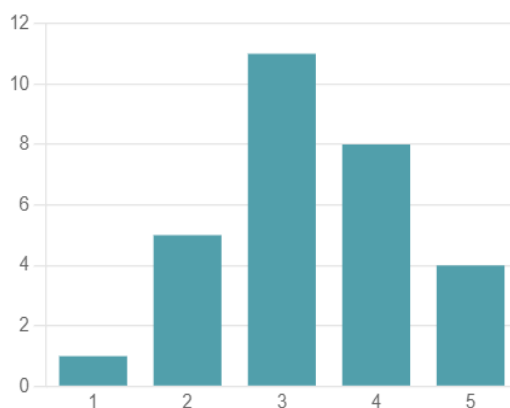
Taulukko 6. Ruokavalion vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	3,22
PEUHU	3,37
VHP	3,41

5.5 Harrastukset

Minulla on riittävästi työtä tasapainottavia harrastuksia väittämään (Kuvio 21) vastasi 38 % väittämän kuvaavan jossain määrin. 28 % mielestä väittämä kuvasi heitä hyvin. Väittämä kuvaa minua vähän oli vastauksena 17 %. Väittämä kuvaa minua paljon oli 14 % vastaus ja 3 % vastasi, ettei kuvaa heitä ollenkaan. Taulukossa 7 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 8 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

3.31
Keskimääräinen arvio



Kuvio 21. Vastaukset työtä tukevista harrastuksista.

Taulukko 7. Harrastus vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	4
35-49	3,13
50+	3,13

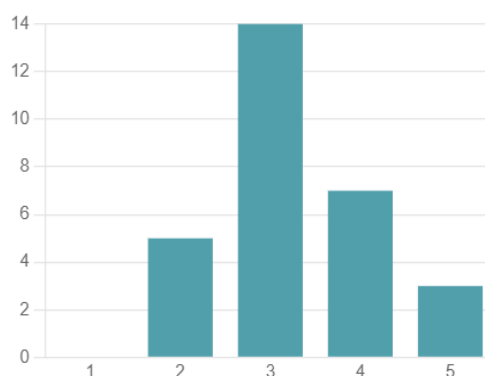
Taulukko 8. Harrastus vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	3,66
PEUHU	2,5
VHP	3,58

5.6 Rentoutuminen

Mielen ja kehon rentoutumisesta kysyttäessä 48 % vastasi väittämän kuvaavan jossain määrin (Kuvio 22). 24 % mielestä väittämä kuvasi heitä hyvin, kun taas 17 % oli sitä mieltä, että väittämä kuvaa heitä vain vähän. 10 % vastasi väittämän kuvaavan heitä paljon. Taulukossa 9 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 10 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

3.28
Keskimääräinen arvio



Kuvio 22. Vastauksen mielen ja kehon rentoutumisesta.

Taulukko 9. Rentoutumisen vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	3,83
35-49	3
50+	3,34

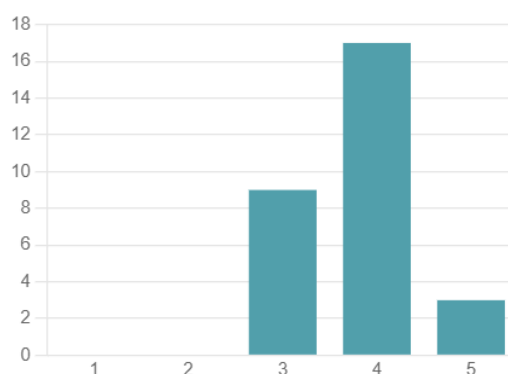
Taulukko 10. Rentoutumisen vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	3,44
PEUHU	3
VHP	3,33

5.7 Iloisuus

Olen iloinen ja hyvällä mielellä väitteeseen vastasi 59 % väittämän kuvaavan hyvin (Kuvio 23). 31 % mielestä väittämä kuvasi heitä jossain määrin, kun taas väittämä kuvaa minua paljon oli vastaajia 10 %. Taulukossa 11 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 12 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

3.79
Keskimääräinen arvio



Kuvio 23. Vastukset iloisuuteen ja hyvällä mielellä olemiseen.

Taulukko 11. Iloisuuden vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	4
35-49	3,6
50+	3,87

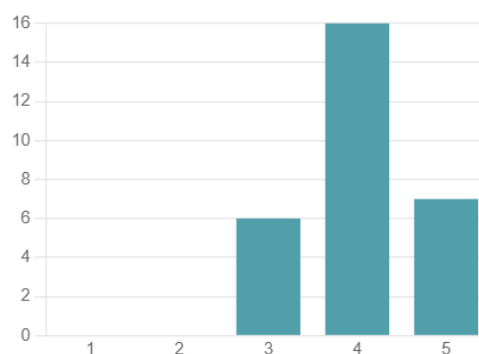
Taulukko 12. Iloisuuden vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	3,88
PEUHU	3,62
VHP	3,83

5.8 Ystävyysuhteet

Minulla on ystäviä, joiden kanssa vietän aikaa väittämään 55 % vastasi väittämän kuvaan heitä jossain määrin (Kuvio 24). 24 % mielestä väittämä kuvasi heitä paljon ja 21 % vastasi väittämän kuvaavan jossain määrin. Taulukossa 13 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 14 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

4.03
Keskimääräinen arvio



Kuvio 24. Vastaukset ystävistä ja heidän kanssaan vietetystä ajasta.

Taulukko 13. Ystävä vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	4,16
35-49	3,73
50+	4,37

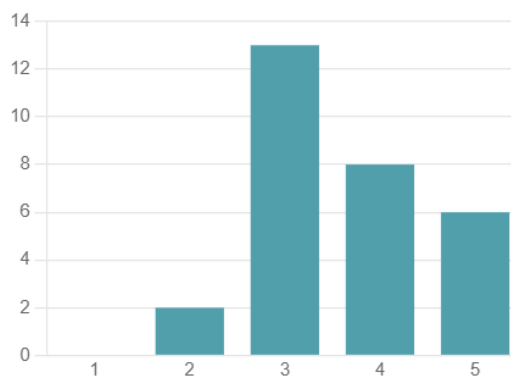
Taulukko 14. Ystävä vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	4,11
PEUHU	4
VHP	4

5.9 Kouluttautuminen

Kouluttaudun säännöllisesti, jotta osaamiseni vastaa työn vaatimuksia väitteen vastasi 45 % kuvaavan jossain määrin (Kuvio 25). Väittämä kuvaa minua hyvin oli 28 % vastaus. 21 % mukaan väittämä kuvasi heitä paljon ja 7 % kertoi väittämän kuvaavan vähän. Taulukossa 15 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 16 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

3.62
Keskimääräinen arvio



Kuvio 25. Vastaukset säännölliseen kouluttautumiseen.

Taulukko 15. Kouluttautumisen vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	4,13
35-49	3,26
50+	4,37

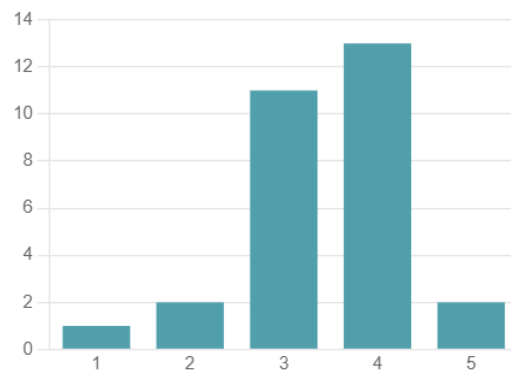
Taulukko 16. Kouluttautumisen vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	3,11
PEUHU	3,62
VHP	4

5.10 Työn mielekkyys

Teen tällä hetkellä juuri sitä työtä mitä haluan kuvasi 45 % vastaajista hyvin. 38 % vastaus oli väitteen kuvaavan heitä jossain määrin (Kuvio 26). Seuraavalla sijalla oli tasapeli, kahdessa vaihtoehdossa oli 7 % kussakin ja ne olivat, väittämä kuvaa paljon sekä väittämä kuvaa vähän. 3 % oli sitä mieltä, ettei väittämä kuvaa heitä ollenkaan. Taulukossa 17 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 18 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

3.45
Keskimääräinen arvio



Kuvio 26. Vastaukset työtehtävä tyytyväisyyteen.

Taulukko 17. Työtyytyväisyyden vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

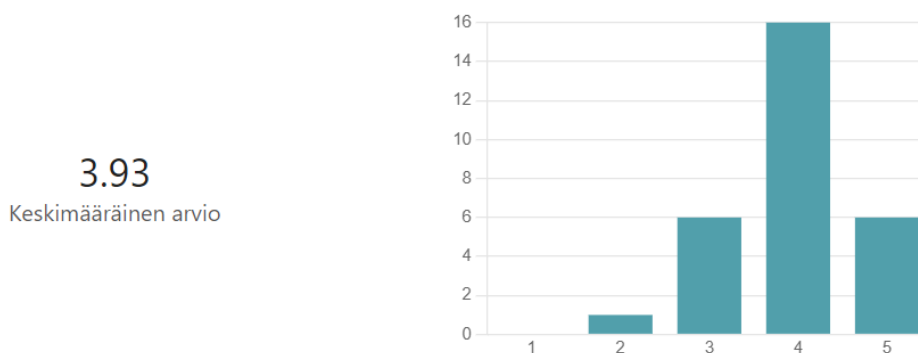
IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	3,66
35-49	3,26
50+	3,63

Taulukko 18. Työtyytyväisyyden vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	3,33
PEUHU	3,12
VHP	3,66

5.11 Tiimin hyvinvointi

Kannan itseni osalta vastuun tiimini hyvinvoinnista kuvasi 55 % vastaajia hyvin (Kuvio 27). Seuraavalla sijalla on kaksi kumpikin 21 % osuudella ja ne ovat kuvaa minua paljon sekä kuvaa minua jossain määrin. 3 % olisi sitä mieltä, että väite kuvaa heitä vain vähän. Taulukossa 19 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 20 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.



Kuvio 27. Vastaukset oman vastuun kantamisesta työhyvinvointiin.

Taulukko 19. Tiimin hyvinvointi vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	4,16
35-49	3,66
50+	4,25

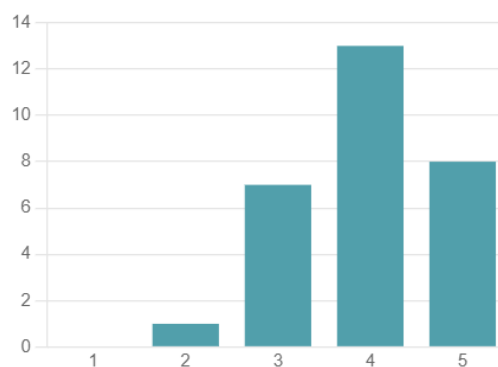
Taulukko 20. Tiimin hyvinvointi vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	3,77
PEUHU	3,87
VHP	4,08

5.12 Työn merkityksellisyys

Koen tekevänäi merkityksellistä työtä 45 % vastaajista koki väittämän kuvaavan heitä hyvin (Kuvio 28). Väittämä kuvaa minua paljon oli 28 % vastaajien valinta. 24 % vastasi väittämän kuvaavan heitä jossain määrin. Väittämä kuvaa minua vähän vastasi 3 %. Taulukossa 21 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 22 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

3.97
Keskimääräinen arvio



Kuvio 28. Vastaukset työn merkityksellisyydestä.

Taulukko 21. Työn merkityksellisyys vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	4
35-49	3,66
50+	4,37

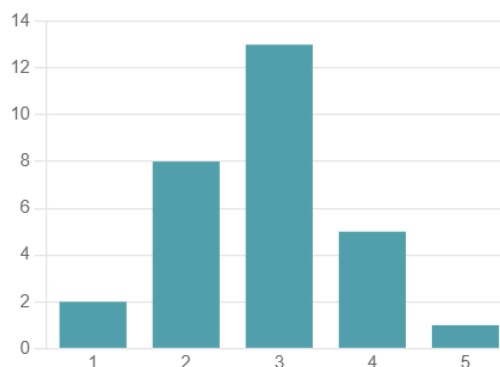
Taulukko 22. Työn merkityksellisyys vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	3,77
PEUHU	4
VHP	4,08

5.13 Epävarmuudessa työskentely

Epävarmuudessa työskentely ei haittaa minua ollenkaan väittämään vastasi 45 % kuvaavan jonkin verran itseään (Kuvio 29). Väittämä kuvaa vain vähän vastasi 28 % ja 17 % mielestä väittämä kuvaa hyvin. 7 % vastasi, ettei väittämä kuvaa heitä ollenkaan ja taasen 3 % mielestä väittämä kuvaa paljon. Taulukossa 23 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 24 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

2.83
Keskimääräinen arvio



Kuvio 29. Epävarmuudessa työskentelyn vaikutuksen vastaukset.

Taulukko 23. Epävarmuus vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	2,83
35-49	2,93
50+	2,62

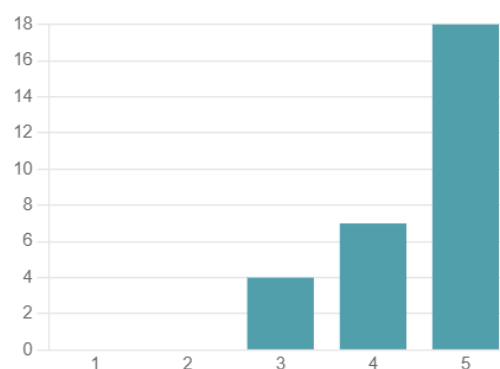
Taulukko 24. Epävarmuus vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	3,11
PEUHU	2,87
VHP	2,58

5.14 Sairauspoissaolot

Minulla on vain vähän sairauspoissaoloja, 62 % mielestä se kuvasi paljon heitä (Kuvio 30). Väittämä kuvaa minua hyvin oli 24 % vastaus ja 14 % vastasi väittämän kuvaavan jossain määrin. Taulukossa 25 on kuvattu vastausten keskiarvo ikäryhmittäin ja taulukossa 26 on kuvattu vastausten keskiarvo tiimeittäin.

4.48
Keskimääräinen arvio



Kuvio 30. Sairauspoissaolojen vastaukset.

Taulukko 25. Sairauspoissaolo vastausten keskiarvo ikäryhmittäin.

IKÄRYHMÄ	KESKIARVO
20-34	4,16
35-49	4,53
50+	4,62

Taulukko 26. Sairauspoissaolo vastausten keskiarvo tiimeittäin.

TIIMI	KESKIARVO
NOTKEAT	4,44
PEUHU	4,75
VHP	4,33

5.15 Avoimet kysymykset

Kysyttäessä vaikuttaako työkaverin etätyö, oman työsi etenemiseen 28 vastauksesta oli sitä mieltä, että etätyöllä ei ole vaikutusta oman työn etenemiseen. Kehuja sai välineet, joilla on helppo kysyä etänäkin neuvoa. Yksi henkilö koki, että olisi ollut joku asia helpompi kysyä kasvotusten.

” Ei vaikeuta. Käytännössä päinvastoin. Teamsillä saa hyvin ja nopeasti kollegan kiinni.”

” Ei mitään vaikutusta omilla tiimiläisillä”

”Ei vaikuta. Olen aktiivisesti yhteydessä, kun on tarvetta, etänä tai lähellä.”

”Hyvin vähän. Ehkä satunnaisesti jokin asia, jonka olisi mieluummin kysynyt kasvotusten.”

Minkälaisia hankaluuksia olet kohdannut etätyötä tehdessäsi ja miten niitä voidaan poistaa? Eniten vastaajista eli 10 on kokenut etätyössä ongelmia laitteiden kanssa. Etäyhteys ei aina toimi ja tulostinta ei voi käyttää. Välineiden puuttuminen ja pienellä näytöllä työskentely on koettu hankalaksi.

”Ajoittain työkoneen kirjautumisessa pankkijärjestelmiin on ollut ongelmia ja sieltä on pudottu pois.”

” Työvälineet kuntoon: täytyisi olla kaksi näyttöä, sillä pelkän läppärin kanssa on välillä hankalaa tehdä töitä ja esim. verkkoneuvottelut sujuvat paremmin kahden näytön kanssa. Tulostin-skanneri olisi hyvä olla myös etuna, jotta etätyöt sujuisivat vieläkin paremmin.”

” Välillä on pakko tulostaa jotakin ja ainainen työvälineiden raahaaminen paikasta toiseen saa aikaan, että toisinaan välineet on väärässä paikassa ja sitten harmittaa ja työnteon tehokkuus kärsii.”

Kuuden vastaaja mielestä työn tauotus sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen on haasteellista. Taukojen pitämisestä ei tule pidettyä kiinni ja kahvit tulee juotua työ teon lomassa. Lounas on myös hyvin pikainen ja työpäivä tahtoo venyä pidemmäksi mitä konttorilla työtä tehdessä.

” Työpäivä venyy helposti pidemmäksi kuin konttorilla. Ei tule laitettua konetta kiinni. Työpäivän aikana tauotus (lounas +kahvi) ei aina ”pelaa”.

Konttorilla tulee lähdettyä / syötyä lounas. Samoin lähes päivittäin tulee konttorilla juotua iltapäiväkahvit. Kotona jää lähes aina iltapäiväkahvit juomatta ja sitä myötä taukokin. Tiimin sisällä hyvä miettiä yhteisiä virtuaalitaukoja ja näitä myös toteutettu.”

” taukojen pitäminen ei etätyössä oikein onnistu”

” Työn ja vapaa-ajan erottaminen. Sen voi poistaa tekemällä itselle selkeän työajan.”

” Etätyön tauotus. Kahvit tulee käytännössä aina juotua työtä tehdessä ja lounas on yleensä hyvin pikainen. Pitäisi malttaa juoda kahvit esimerkiksi eri huoneessa kuin missä työkone on tai kesällä vaikka parvekkeella.”

Kaksi vastaajaa on kokenut ergonomian haasteeksi. Kotona olevat työvälineet eivät vastaa työpaikalla olevia välineitä. Samoin kaksi vastaajaa kokee asianmukaisten työtilojen puuttumisen kotona hankalaksi.

” Etätyössä tällä hetkellä työergonomia ei ole optimaalinen, koska varsinaista työpistettä ei ole, vaan se on raivattava aina erikseen. Sen lisäksi lapset asettavat oman haasteensa.”

” Huono työskentelypöytä ja -tuoli eli ergonomia huonompi. Jos perheestä joku paikalla, täytyy järjestää ääntä, ettei puheeni kuulu.”

Kyselyssä mainittiin johtajan roolin merkityksellisyys. Pitää osata ottaa huomioon hiljaisetkin työkaverit ja heidän mielipiteensä. Eräs vastaaja esitti huolensa työkavereista erkaantumisesta.

” Esimieheltä vaaditaan paljon, enemmän kuin konttorityöskentelyssä. Aina ei näe palsuissa toisen mikroeleitä jne. jolloin hiljaisten ihmisten mielipiteet saattaa jäädä pimentoon tai jonkun todellinen mielipide.”

” Tässä pakoltakin etääntyä työtovereista, jotka tekee töitä konttoreissa.”

Kysyttäessä pitäisikö etätyöntekoon olla selkeät pelisäännöt ja suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että säännöt ovat selvät ja ollaan tyytyväisiä siihen, miten nyt asiat toimivat.

” Pelisäännöt ovat selkeät, meillä ainakin toiminut hyvin ja tuntuu, että meihin luotetaan: teemme työmme etänäkin.”

” Riittävät etätyön pelisäännöt on jo ja esihenkilön kanssa keskustellaan, jos tarpeen ”

” En varsinaisesti. Uskon siihen, että aikuiset ihmiset osaavat toimia järkevästi, tehokkaasti ja muiden suorittamista kunnioittavasti. ”

Erään vastaajan toivomuksena oli, että voitaisiin seurata tarkemmin mitä etätyöläinen tekee. Samoin peräänkuulutettiin selkeitä ohjeita ja enemmän tukea etätyöläiselle. Toivottiin tiimien kesken yhteisiä taukoja tai jotain yhteisiä rutiineja.

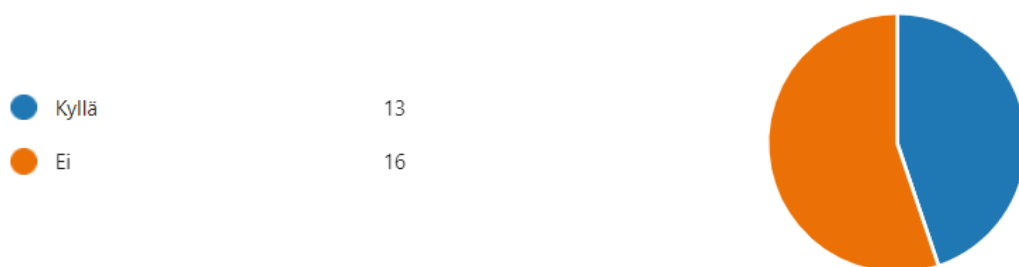
” Mielestäni olisi hyvä, jos olisi joku systeemi, miten seurataan mitä etänä tehdään. ”

” Työnantajalta pitäisi tulla selvät speksit ja enemmän tukea etätyöläiselle, mutta tämä melko kaukana omasta johtamisesta ”

” Jotkut yhteiset rutiinit tiimin kesken, aamukahvi tai iltapäiväkahvipaussit yms. ”

” Jos tekisin enemmän etätöitä, haluaisin selkeät ”säännöt” siihen, kustaako työnantaja riittävät laitteet, jotta työn tekeminen kotiloissakin olisi joustavaa. Työnäyttöjen raahaaminen kotiin tuntuu vaivalloiselta, eikä ainakaan mulla ole kotona toimistotöihin soveltuvaa työpöytää työtuolista puhumattakaan. ”

Haluan saada lisätietoa, miten voin itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiini kysymykseen 55 % vastasi ei ja 45 % vastasi kyllä (Kuvio 31).



Kuvio 31. Vastaus lisätiedon halukkuuteen.

Viimeisenä kohtana oli avoin kysymys, johon sai halutessaan itse kirjoittaa itsensä johtamiseen liittyviä asioita. Seuraavassa huomioita mitä vastaajat olivat itsensä johtamisesta ajatelleet.

”Asenne ja motivaatio ratkaisee työssä kuin työssä. Myös hyvä johtaminen ja pelisäännöt auttaa myös oman itsensä johtamisessa.”

” Itsensä johtaminen tuntuu suhteellisen tahmealta tällaisessa tilanteessa, kun tuntee itse, ettei ole haluamassaan työssä muttei sitä oikeaakaan löydy. Tietää itsestä olevan enempäänkin, muttei saa sitä motivaatiota kanavoitua.”

” Etätyöskentely vaatii työntekijältä paljon itsensä johtamista. Kaikista ei ole 100 % etätyöskentelyyn ja siksi työnantajan tulisi aina varmistaa, että etätyötä työskentelevä on siihen soveltuva tai antaa mahdollisuus muutokseen, jos se ei toimikaan. Itse olen kokenut etätyön ja liukuvan työajan huipuksi asiaksi; kodin/perheen ja työn yhteen sovittaminen on helpompaa! Välillä sitä joskus kaipaasi kuitenkin ihmisiä ympärilleen, tässä toivoisin, että esimies olisi aktiivisempi ja järkkäisi live-kokoontumisia yhtä tyky-kertaa enemmän vuodessa.”

” Itsensä johtaminen vaatii itsekuria sekä kiinnostusta asiaan, niin sitten se on luonnikasta.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä on itsensä johtaminen työhyvinvoinnin näkökulmasta, jotta voidaan auttaa kohdeorganisaation henkilökuntaa tietoisuuden lisäämisessä. Työhyvinvointiin vaikuttaa monet tekijät, mutta kuitenkin kaikkein eniten siihen vaikuttaa työntekijä itse omilla valinnoillaan. Työnantajan työkalupakki on suhteellisen pieni verrattuna siihen mitä jokaisella henkilöllä itsellään on käytettävissä.

Itsensä johtaminen työhyvinvoinnin näkökulmasta ei ole yksiselitteinen asia. Siihen vaikuttavia tekijöitä on paljon. Ihmiselle on tärkeätä pitää kaikkia osalualueita kunnossa, koska muuten muutkaan niistä eivät toimi täysipainoisesti. Jokaisella on varmasti halu viettää hyvää elämää ja nauttia siitä täysipainoisesti, jolloin myös pystyy antamaan paljon työelämälle. Hyvän elämän käsite

kattaa ulkoisten saavutusten lisäksi sisäisen hyvän olon. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen prosessi, joka koostuu pienistä aktiivisista palasista. Aivan selkeää kuvaa optimaalisesta ohjeesta, jonka mukaan tulisi toimia on mahdotonta antaa. Ihminen on yksilö, joilla on jokaisella oma käsitys omasta täydellisestä elämästä. Itsensä johtamista voidaan käsitellä kykynä ymmärtää omat tarpeet ja niiden perusteella käyttää käytettävissä olevia välineitä hyvinvoinnin parantamiseen.

Kokonaisvaltaisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmistä kokonaisuutena. Hyvinvointiin kuuluu isona osana fyysinen kunto, jonka avulla ollaan toimintakuntoisia työssä ja vapaa-ajalla. Liikunta auttaa nukkumaan paremmin sekä keskittymiskyky paranee. Liikunnan avulla voidaan myös purkaa stressiä ja siten parantaa olotilaa. Jotta jaksetaan liikkua, tulee ravinnon olla monipuolista, terveellistä ja sitä on oltava saatavilla säännöllisesti. Liikunnan vastapainona tulee osata rentoutua ja nukkua hyvin. Unella puhdistetaan päivän aikana tulleet asiat aivoista, joka taas auttaa oppimaan uutta seuraavana päivänä.

Psyykkinen kunto mahdollistaa ajattelun, oppimisen, muistamisen, luovuuden ja havainnoinnin. Mieli on jatkuvassa yhteydessä kehoon, joka taas vaikuttaa tunteisiin ja mielialaan. Vahvat tunteet saattavat aiheuttaa fysiologisia reaktioita. Mielessä kulkeva ajatusten virta on jatkuvaa, joka rasittaa. Mielen on myös saatava levätä joskus, jotta se jaksaa taas täysipainoisesti palvella käytössä. Mielen hiljentäminen on arvokas taito, jolla taataan tehokas ja tarkoituksenmukainen toiminta. Psyykkinen kunto voidaan määritellä voimavarana, joita käytetään päivittäin työelämässä. Psyykkisen kunnon ollessa kohdallaan näitä voimavaroja jää työpäivän jälkeen vielä käytettäväksi vapaa-ajalle, sekä vielä reserviin seuraavia koitoksia varten. Ihmisen tulee hallita mieltä eikä mielen ihmistä. Hyvinvoinnin perusta on mielen ja tunne-elämän joustavuus. Haaluttaessa muuttaa omia toimintatapoja siihen vaaditaan rutkasti joustavuutta.

Tunteet ovat mukana jokaisen työpäivänä ja ne toimivat yhteistyössä järjen kanssa. Ne pitävät yllä ongelmanratkaisutaitoa päätöksiä tehdessä. Tunteita ei voida jättää kotiin työpäiväksi, niinpä niiden hallintataidot työpäivinä on tärkeitä. Työpaikalla tulee käyttäytyä asiallisesti. Jokainen voi oppia

ymmärtämään tunne-elämäänsä ja siten saada ymmärrystä tunteille, joita päivän aikana kohtaa. Ymmärryksen avulla voidaan hallita tunteita, eikä mennä niiden valtaan vahvasti. Jokainen voi kehittää omaa tunneälykkyyttä ja sen avulla menestyä sosiaalisissa tilanteissa paremmin.

Arvot ohjaavat elämää ja ne ovat tulleet perintönä omasta lapsuudesta. Arvot ohjaavat toimintaa kohti asioita, jotka koetaan päämääriksi ja joita kannattaa tavoitella. Ihmisen käyttäytymistä ohjaa arvot, jotka taasen perustuvat ajatukseen ja tunteisiin. Arvot pitävät yllä henkistä kuntoa ja silloin ollaan tietoisia omista arvoista, sekä eletään niiden mukaisesti. Sopusointu arvojen ja periaatteiden kanssa saa tuntemaan elämällä olevan syvemmän tarkoituksen. Arvojen ymmärtäminen auttaa kasvattamaan omaa henkistä älykkyyttä. Henkinen älykkyys on tarkoituksenmukaista suoriutumista ja ongelmanratkaisua ongelmatilanteissa.

Työ on iso osa elämää ja siitä auttaa selviytymään ammatillinen kunto. Se perustuu motivaatioon ja osaamiseen. Henkilö, jolla on ammatillinen kunto kohdallaan, saa riittävästi palautetta, hänellä on selkeä tehtävä, hyvä osaaminen ja kehittyy koko ajan. Ammatillista kuntoa on kehitettävä koko ajan, jotta pysyy osaamisessaan edes paikallaan. Ammatillisessa kunnossa on tärkeää pitää sitä yllä, mutta vielä tärkeämpää on osata yhdistää kaikki opitut tiedot ja taidot ja niiden avulla selvittää erilaisista tilanteista työelämässä. Yrityksen osaaminen on työntekijöillä, jolloin ei ole yhdentekevää millaisia henkilöitä yrityksellä on työssä. Työelämän muuttuessa jatkuvasti se asettaa ammatilliselle kunnolle ja sen ylläpidolle vielä suuremmat vaatimukset.

Kohdeorganisaatiossa kyselyn perusteella on vielä tehtävää itsensä johtamisen saralla. Kyselyyn vastanneista 14 % ei tiennyt mitä itsensä johtaminen on työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kysyttäessä toimenpiteistä, jotka liittyivät itsensä johtamiseen, kuitenkin kaikki osasivat vastata. Monissa kysymyksissä oli paljon vastauksia, jotka kuvasivat vain jossain määrin henkilökuntaa. Tutkimusten perusteella on varmasti tärkeää teroittaa vielä niiden tärkeydestä työhyvinvointia ajatellen. Vajaa puolet vastaajista olisi halukkaita kuulemaan lisää, miten voisi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Vastauksien perusteella

kaikki keinot eivät ole tiedossa ja käytössä päivittäin. Pääsääntöisesti henkilöt olivat tyytyväisiä työtehtäviinsä ja tunsivat tekevänsä merkityksellistä työtä sekä kokivat iloa sekä sairauspoissaoloja on vähän. Kysymyksiin, joissa karotettiin keinoja, joilla voisi vaikuttaa työhyvinvointiin itse, oli selvästi huomattavissa huonompia vastauksia. Tutkimuksessa tuli ilmi, että tekniikka tuottaa paljon ongelmia etätyöskentelyssä. Etätyöskentelyssä yhteydenpito työostävien välillä toimii, eikä vaikuta negatiivisesti oman työn etenemiseen. Valtaosan mukaan pelisäännöt etätyössä ovat kunnossa, mutta muutamat kaipaavat selkeämpää ohjeistusta.

Tutkimuksessa haluttiin saada tietoon iän tuomia vaikutuksia työssä jaksamiseen, sekä mahdollisia tiimien välisiä eroavaisuuksia. Tulosten perusteella ei suuria vaihtelevuuksia ollut ikäjakaumien välillä. Tiimien välillä vastaukset olivat myös hyvin saman suuntaisia, lukuun ottamatta kahta huomiota. Peuhussa harrastaminen (2,5) oli jonkin verran vähäisempää kuin muilla tiimeillä (3,66 ja 3,58). Kouluttautumisessa oli myös kahden tiimin välillä jonkin verran eroa Notkeat (3,11) ja VHP (4). Tämän tutkimuksen perusteella on tärkeää saada lisättyä tietoisuutta itsensä johtamisen keinoista henkilökunnalle, jolloin voidaan parantaa työhyvinvointia entisestään.

6.1 Kehittämisehdotukset

Työhyvinvointi koskettaa jokaista, työtekopaikasta riippumatta. Itsensä johtamisen keinojen ollessa osalle aivan vieraita suositellaan koko henkilökunnalle koulutuksia tai työhyvinvointitempauksia, joiden aikana tutustuttaisiin enemmän itsensä johtamiseen ja sen välineisiin. Henkilökunnalla on käsitys osasta asioista, joita tulee ylläpitää saavuttaakseen hyvän työhyvinvoinnin. Ymmärrys ei yksin riitä ylläpitoon, vaan pitää olla myös niitä keinoja, joilla se saavutetaan.

Koulutuksilla saadaan ymmärrystä siihen, kuinka ylläpito onnistuu. Henkilökunnan on myös hyvä saada tietoa, miten kaikki osa-alueet vaikuttavat kaikkiin muihin. Koska yhden osa-alueen hyvä ylläpito ei ylläpidä muita. Itsensä johtamisen keinot ovat laajat ja niistä kertomiseen ei riitä tunti aamulla ennen työtä.

Luentoa kuunneltaessa koneen välityksellä tulee monen tehtyä työtä samalla, eikä keskityttyä kuunteluun, jolloin tärkeät asiat menevät ohi. Kiireelliset työt menevät usein työhyvinvoinnin ohi ja ne koetaan toisarvoisiksi. Kouluttaminen on vaikeaa, ellei saa herätettyä aitoa kiinnostusta henkilössä. Mikäli koulutus järjestetään netissä, se tulee kuunnella yhdessä tiimeissä, jolloin muuhun keskittyminen vähenisi. Kiinnostuminen omasta työhyvinvoinnista on vapaaehtoista, eikä siihen voida pakottaa ketään. Kuitenkin jokaiselle pitää antaa mahdollisuus siihen ja sen kehittämiseen.

Yhteisen koulutuksen lisäksi tilaisuuksia voisi pitää konttorikohtaisesti, jolloin olisi aikaa esittää kysymyksiä ja mahdollisuus yhdessä pohtia asioita. Tiimienvetäjät voisivat kartoittaa oman tiimin tarvetta ja sen perusteella järjestää lisää koulutuksia. Ennen tiimienvetäjien suorittamaa kartoitusta, tulee tiimienvetäjillä olla ymmärrys asiasta, jotta kartoitus onnistuu.

Työpahoinvointi maksaa yrityksille paljon ja kuitenkin yrityksen keinot, joilla sitä kehitetään ovat vain marginaalinen osa työhyvinvoinnin kehittämisessä. Ne kuitenkin voivat antaa aikaa ja rahaa kouluttautumiseen ja sitä kautta saada tyytyväisempiä, tuloksekkaampia ja tehokkaampia työntekijöitä.

Yritykset laativat strategian toimintasuunnitelmastaan ja toimivat sen mukaisesti ottaen huomioon maailman muutokset. Tiimit voisivat tehdä oman työhyvinvointistrategian, jota lähdettäisiin toteuttamaan niin yhdessä kuin yksilöinä. Yhdessä tekeminen motivoi ja samalla mukaan voi lähteä myös hiljaisemmat ja innottomammat yksilöt. Toisten innostuminen kannustaa ja motivoi kaikkia. Strategiaan voisi yhdistää jonkun leikkimielisen kilpailun, jossa mitattaisiin saavutuksia vuoden lopussa esimerkiksi ”vuoden innostuja” tai ”sohva-perunasta salihirmuksi”. Tavoitteiden tulee olla jokaisen saavutettavissa, hauskoja ja sellaisia, joita tehdään pilke silmäkulmassa.

Tämän työn tuotoksena laaditaan huoneentaulu, jossa on itsensä johtamisen vinkkejä pähkinänkuoressa. Huoneentaulut tulee jakaa jokaiseen tiimiin ja konttoriin, jotta niiden avulla voisi muistutella mieliin koulutuksien antia. Lisäksi

tämä opinnäytetyö tulisi olla jokaisen saatavilla halutessaan tutustua enemmän oman työhyvinvoinnin kehittämiseen.

6.2 Tulosten hyödynnettävyys

Kyselyssä ilmi tulleita asioita tullaan huomioimaan kohdeorganisaation tulevissa ohjeistuksissa. Tuloksista kerrotaan henkilökunnalle ja niiden avulla voidaan jakaa tietoa kaikille etätyötä tekeville. Jokainen voi ottaa käyttöönsä menetelmiä, joiden avulla työn jaksotus paranee. Tämän työn avulla jokainen voisi itse tutkiskella omia tapojaan etätyössä. Näiden apuvälineiden avulla jokainen voi kehittää omaa työhyvinvointiaan, sekä ymmärtää sen vaikutukset jokapäiväiseen elämään. Etätyöohjeiden avulla jaksaminen paranee jokaisen itse huolehtiessa siitä. Pitää ottaa myös huomioon persoona ja asenne uusia toimintatapoja koulutettaessa sekä hyödynnettäessä. Toimintatapoja ei voida velvoittaa käyttämään, mikäli kaikki eivät halua ottaa hyötyjä käyttöön.

Sairauslomat ja uupuminen vähenevät, koska on otettu huomioon uudenlainen tapa toimia ja sen myötä jokainen on vastuussa omasta itsestään työyhteisön jäsenenä. Henkilökunnan henkinen tasapaino tulee olemaan enemmän balanssissa ja tarvittaessa siihen on välineitä, joilla on mahdollista korjata tai vaikuttaa asioihin. Asioiden ymmärtäminen on jo iso askel kohti itsensä kehittämistä.

Tutkimuksen tulokset on sidottu juuri tähän yritykseen ja sen henkilökuntaan. Niitä ei voida soveltaa muihin yrityksiin. Teoreettisen tutkimuksen osat eivät ole sidottuna yksistään tämän yrityksen henkilökuntaan, vaan näitä voisi hyödyntää jokaisen etätyötä tekevän kohdalla. Tärkeintä on saada ymmärrystä henkilökunnalle, että jokainen voi itse olla vaikuttamassa siihen, miten työssä jaksaa. Tämän lisäksi halutaan antaa keinoja ja menetelmiä työhyvinvoinnin lisäämiseen. Kohdeorganisaatiossa toimiva työntekijäkokemustyöryhmä tulee olemaan kiinnostunut tuotoksista ja tulee varmasti hyödyntämään tuloksia vielä jatkossa työnteon mielekkyyttä lisättäessä.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli erittäin mielenkiintoinen työ. Oma hyvinvointi ja sitä kautta itsensä johtaminen ovat kiinnostavia aiheita ja olen niistä ollut kiinnostunut jo ennen tämän työn tekemistä. Siksi aihe oli sopiva ja kiinnostava valinta tähän työhön. Vaikka oma hyvinvointi on ollut kiinnostuksen kohteena aiemmin, olen kuitenkin saanut paljon uutta oppia itselle omaa tulevaa työhyvinvointia ajatellen. Työ onnistui hyvin ja sain kerättyä yksiin kansiin laajan aineiston, jota voi muutkin käyttää halutessaan kehittää omaa työhyvinvointiaan.

Tämän työn tarkoituksena oli selvittää, millaista itsensä johtaminen on työhyvinvoinnin näkökulmasta ja millaisia keinoja jokaisella on kehittää sitä itse. Työssä on kerätty kattava materiaali siitä, mitä kaikkea itsensä johtamiseen kuuluu. Työssä on myös selvitetty kuinka kaikki liittyvät toisiinsa ja kyseessä on erittäin kokonaisvaltainen asia. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, kuinka selvää itsensä johtaminen on kohdeorganisaation kolmessa tiimissä, jotka ovat rakenteeltaan hyvin erilaisia. Samalla kerättiin tietoa siitä, onko iällä jotain vaikutusta vastausten tulokseen. Vastausten perusteella itsensä johtamisessa ei ollut merkittäviä eroavaisuuksia tiimien välillä, myöskään iällä ei ollut vaikutuksia tuloksiin. Itsensä johtaminen on tiimeissä tuttua, mutta kuitenkin keinojen käyttö oman työelämän lomassa, on vielä haasteellista. Lähes puolet vastaajista halusivat lisää tietoa itsensä johtamisesta, tässäkään ei ollut tiimi-kohtaisia eroavaisuuksia. Tutkimuksen perusteella itsensä johtaminen työhyvinvoinnin näkökulmasta ei ole selvää kaikille ja lisää tietoa halutaan.

Tutkimuksen tulokset antoivat hyvän pohjatiedon itsensä johtamisen tilasta kohdeorganisaatiossa. Teorialla on käyttöä tulevaisuudessa ja sitä voidaan hyödyntää tulevilla koulutuksilla. Tämän työn perusteella jokaisella on mahdollisuus tutustua syvemmin, mikäli haluaa kehittää itseään paremmaksi joka osa-alueella. Kyselyn vastausprosentti oli 97,8, joka on mielestäni riittävän kattava. Tuloksia tuli myös tasaisesti jokaisesta tiimistä.

Kohdeorganisaation henkilöstöpäällikön mukaan työn teoriapohja on laaja ja siinä on otettu kattavasti huomioon itsensä johtamisen eri osa-alueita. Tekstissä on myös kerrottu niistä tavoista, joilla jokainen voi itse saada omaa työhyvinvointiaan paremmaksi. Hänen mielestään on hyvä nostaa esille tärkeää asiaa ja saada sitä kautta tietoisuutta lisää henkilökunnalle. Tietoisuuden avulla ymmärrys koko palapelistä tulee selkeämmäksi ja samalla voidaan käsitellä kuinka iso ja moniulotteinen käsite on itsensä johtaminen. Työ tullaan esittelemään työntekijäkokemustyöryhmässä sen jäsenille. Tässä työryhmässä istuu kattava otanta kohdeorganisaation henkilökunnasta, jokaisesta tiimistä yksi. Työryhmän tarkoituksena on ottaa esille asioita, joiden avulla voidaan parantaa työntekijäkokemusta.

Työelämä tulee muuttumaan tulevaisuudessa edelleen hurjaa vauhtia ja vaatimukset työn tekemiseen kasvavat. Vaatimusten kuormittaessa työntekijöitä työhyvinvointi tulee kärsimään. Mikäli ei ole itse kiinnostunut omasta työhyvinvoinnista tulee oma kantokyky olemaan kovilla. Tulevaisuudessa työnajat tulevat vielä enemmän panostamaan ja antamaan välineitä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimukset ovat jo osoittaneet yrityksien olevan menestyksekkäämpi sekä sairauspoissaolot vähenneet, kun henkilökunta on hyvinvoiva.

Hyvinvoiva henkilökunta tulee myös olemaan yrityksen käyntikortti ja sen avulla voidaan rekrytoida hyviä työntekijöitä, koska he ovat kiinnostuneet yrityksestä, jossa on asiat kunnossa. Tulevaisuuden työntekijät ovat tarkempia siitä, missä viettävät sen ajan, kun työskentelevät ja siksi osaavasta työvoimasta tullaan vielä käymään kilpailua. Työntekijät tulevat muuttumaan ja heille arvostuksen tärkeimpiä osia on vapaa-aika ja sen laatu. Silloin kun osaavista työntekijöistä on pulaa, heillä on mahdollisuus valita missä työskentelevät ja kuinka paljon. Valintaan tulee vaikuttamaan varmasti tuleva työtehtävä, jota tarjotaan tai haetaan, mutta erittäin tärkeää on, millaisessa työyhteisössä se tehdään. Ihminen viettää työmaalla suurimman osan hereillä oloajastaan. Ei siis ole aivan sama millaisen henkilön tuo itse tiimiin tai millaisen tiimin jäseneksi on hakeutumassa. Hyvinvoiva työyhteisö on siis yksi houkuttelevimmista meriteistä rekrytointimarkkinoilla, jonka työnantaja voi saada.

LÄHTEET

Aalto, R. & Tuominen, S. (2022). Stressitasapaino: Parempaa elämää pidempään. Docendo.

Aarnio, K., Autio, S., Jämsä, J., Kalakoski, V., Paavilainen, P. & Suomalainen, S. (2021) Skeema 3. Edita.

Aarnio, K., Autio, S., Jämsä, J., Nieminen, J. & Suomalainen, S., (2020) Skeema 1. Edita

Aarnio, K., Autio, S., Jämsä, J., Nieminen, J. & Suomalainen, S., (2020) Skeema 2. Edita.

Aulankoski, S. (2022). Tietotyön taidot: Teoriaa ja tehtäviä sujuvan työskentelyn tueksi. Duodecim.

Blomgren, J. & Perhoniemi, R. (10.5.2022) Mielenterveyden häiriöihin perustuvien sairauspäivärahopäivien määrä kasvaa taas. Kela. <https://tutkimusblogi.kela.fi/artikisto/6636>

Boijer-Spoof Heikinheimo, K & Ilmivalta, R. (2022). Etätyön hyvinvointiopas. Bazar.

Bryson, B. (2020). Keho - Opas asukkaalle. WSOY.

Choi, C. (2019). Suolistovallankumous: näin suolistobakteerit vahvistavat aivojasi. WSOY.

David, S. (2021). Tunneketteryys. Viisas elämä.

Doyle, A. (14.4.2022). What is creative thinking? The balance careers. <https://www.thebalancecareers.com/creative-thinking-definition-with-examples-2063744>

Eagleman, D. (2018). Aivot ihmisen tarina. Atena Kustannus.

Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J. & Lindholm, T. (2021). Hybridijohtaminen. Brik.

Fäldt, S. (2020). Nauti työstäsi! Naisen voimakirja työelämään. Bazar.

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. (2020). Läsnä etänä: Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma

Huhta, M. & Myllyntaus, V. (2021) Työnantajabrändi ja työntekijä kokemus; Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent.

Huotilainen, M & Saarikivi, K. (2018). Aivot työssä. Otava.

Hyttinen, N. & Tykki, E. (25.11.2019). Luovat harrastukset parantavat terveyttäsi – tässä neljä lajia, joista jokainen voi napata tutkitut terveyshyödyt. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/11/25/luovat-harrastukset-parantavat-terveyttassä-neljä-lajia-joista-jokainen>

Iisakkala, A. (2021) Menolippu mielenrauhaan: Kuusi avainta henkiseen hyvinvointiin. Otava.

Jakonen, JP. (2022) Stressivapaa johtaja: 52 näkökulmaa itsensä johtamiseen, henkilökohtaiseen kasvuun ja viisaaseen elämään. (3.uudistettu painos). Viisas elämä.

Järnefelt, H. (2021). Hyvän unen avaimet. Duodecim.

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. (2021). Jatkuva oppiminen työelämän tärkein taito. Kauppakamari.

Kananen, J. (2015) Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangas, L. (9.10.2021) Keho reagoi eri ruokiin yllättävän yksilöllisesti, kertoo tutkimus – terveellinen ruoka saattaakin nostaa kolesterolia ja verensokeria. <https://yle.fi/uutiset/3-12133463>

Keränen, E. (n.d.). Mitä on henkinen älykkyys? Haettu 28.11.2022 osoitteesta <https://www.operosus.fi/julkaisutoiminta/kolumnit/mita-on-henkinen-alykkyys/>

Kilpinen, P. (2022). Inhimillinen strategia. Alma Talent.

Kononow, J. (2016). Olet enemmän: Tietoisien kasvun 8 askelta itsetuntemuksesta itseoivallukseen. Kalevala Valmennus.

Kuosmanen, S. (2022). Koko keho kuntoon – painonhallinta ja kokonaisvaltainen hyvinvointi. JokoMoko.

Limnell, J. & Hiltunen, E. & Dufva, M. (2022). Suomen tulevaisuudet: Suuret kysymykset ja vastaukset. WSOY.

Lusa, S. & Punakallio, A. (26.5.2022). Liikuntalajin valinnalla voi olla vaikutusta työssä jaksamiseen. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/liikuntalajin-valinnalla-voi-olla-vaikutusta-tyossa-jaksamiseen>

Luukkala, J. (2022). Luja tahtotila: Mikä meitä motivoi? Kustannus Duodecim.

Lyytinen, N. & Pääkkönen, S. (2022). Ole oma pomosi virtaa työhön ja vapaalle. Otava.

Manka, M. (2022). Elämänilon jäljillä: Tunne juuresi, vaikuta elämääsi. Bassam Books.

Manka, M. (n.d.). Työhyvinvoinnin tekijät. Haettu 12.12.2022 osoitteesta <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Manka, M. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Pro.

Mattila-Aalto, M. (2020). Työelämän uudistumisen esteet: Työyhteisön sivistys ja esteet. Basam Books.

Mayor, P. & Risku, M. (2022) Opas yksilöiden ja tiimien motivointiin: 16 Perustarvetta muuttuvissa työympyröissä. Alma Talent ja tekijät.

Merikallio, A. (2020). Ei matka vaan se vauhti: Kirja työstressin biologiasta, oireista ja hoidosta. Annukka Merikallio.

Mieli. Millainen ruoka on hyväksi? (n.d.). Haettu 7.8.2022 osoitteesta <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-aidot/millainen-ruoka-on-hyvaksi/>

Walker, M. (2022). Miksi nukumme: Unen voima. 2.suomenkielinen painos. Tammi.

Mind, (7/2020). How to improve your mental wellbeing. <https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/well-being/wellbeing/>

Montgomery, P. (2022). Työhaun psykologia: Ymmärrä itseäsi ja työnantajaa – löydä unelmiesi työpaikka. Readme.fi.

Mäkelä, A. (24.1.2022). 6 merkkiä, joista tunnistat hyvinvoivan työyhteisön – toteutuvatko työpaikallasi? <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-koko-yhteison-asia>

Mäkinen, J. (n.d.). Tuoretta tutkimustietoa työhyvinvoinnista hybridityössä. Haettu 12.1.2023 osoitteesta <https://lifted.fi/blogi/tyohyvinvointi/tuoretta-tutkimustietoa-tyohyvinvoinnista-hybridityossa/>

OAJ, (n.d.). Työkuormitus. Haettu 19.1.2023 osoitteesta <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/tyokuormitus/>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2018). Kehittämistyön menetelmät (3.–5. painos). Sanoma Pro.

Operosus Oy, (n.d.), Mitä on henkinen älykkyys? Ihmisosaajan tasapainoa, tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://www.operosus.fi/julkaisutoiminta/kolumnit/mita-on-henkinen-alykkyys/>

Oulasmaa, M & Pesonen, M. (2022) Suoraa palautetta! Viisaan keskustelun käsikirja. Alma Talent.

Paakkanen, M. (2022). Empatian voima työssä. WSOY.

Pasanen, K. (2021). Mielen pelikirja: Valmentava johtaminen urheilusta bisnekseen. Value Books.

Paul, C. (2020). Etätyökirja. Kustannusosakeyhtiö Aula & Co.

Peltomaa, H. (2015). Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehon ja mielentilaan. Harri Peltomaa ja Opintoverkko.

Post, J. (6.8.2022). How to Develop a Positive Attitude in the Workplace. Business News Daily. <https://www.businessnewsdaily.com/6912-develop-positive-mindset.html>.

Raami, A. (2017). Älykäs intuitio ja miten käytämme sitä. S&S Helsinki.

Roine, J. & Anttila, J. (2020). Työ ei ole paikka: Kokemuksia tuottavasta etätyöstä.

Rope, T. (2021). Kalsariduunit – etätyön ilot ja kirot. Tammertekniikka.

Ruokatieto, (n.d). Ruoka-aineryhmät. Haettu 7.8.2022 osoitteesta <https://www.ruokatieto.fi/ruokakasvatus/ruokaketju-ruuan-matka-pellolta-poytaan/ravitsemus-ja-ruuan-valinta/ruoka-aineryhmat>

Ruokavirasto, (13.5.2022). Ravintosuositukset: Aikuiset. Haettu 7.8.2022 osoitteesta <https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus--ja-ruokasuositukset/aikuiset/>

Skills you need. (n.d.). Creative thinking skills. Haettu 28.2.2022 osoitteesta <https://www.skillsyouneed.com/ps/creative-thinking.html>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). Työhyvinvointi. Haettu 12.12.2022 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stranius, L. (2022). Tehokkuuden taika: näin voit elää enemmän. Into Kustannus.

Sydänmaanlakka, P. (2022). Johtajan kokonaiskuntoisuus: Haasteena jatkuva uudistuminen. Kauppakamari.

Sydänmaanlakka, P. (2017). Älykäs itsensä johtaminen (4. painos). Alma Talent.

Tala, N. (27.12.2022). Henkilökohtainen Teams keskustelu Aito Säästöpankin henkilöstöpäällikön, Nina Talan, kanssa.

Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu, (n.d.). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Haettu 12.12.2022 osoitteesta <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Terveyskunto Oy, (n.d.). Haettu 13.12.2022 osoitteesta <http://www.terveyskunto.fi/sivut/tyonilo.htm>

Terveystalo, (17.11.2021) Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen#Mit%c3%a4%20ty%c3%b6hyvinvoinnilla%20ja%20ty%c3%b6ss%c3%a4%20jaksamisella%20tarkoitetaan?>

Tilastokeskus, käsitteet. (n.d.). Haettu 23.7.2022 osoitteesta <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>

Työkykypassi, (n.d.). Harrastuksista iloa. Haettu 28.11.2022 osoitteesta <https://www.tyokykypassi.fi/harrastuksista-iloa/>

Työterveyslaitos, (n.d.). Liikunnan ja liikkumisen yhteydet terveyteen ja työkykyyn. Haettu 30.7.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli/liikunnan-ja-liikkumisen-yhteydet-terveyteen-ja-tyokykyyn>

Työterveyslaitos, (n.d.). Työkyky. Haettu 19.1.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Tähkävuori, A. (15.10.2020). Luovuus voimavarana työelämässä. <https://blogit.metropolia.fi/tikissa/2020/10/15/luovuus-voimavarana-tyoelamassa/>

UKK-instituutti, (n.d.). Säännöllinen liikunta voi suojata työkyvyttömyydeltä. Haettu 30.7.2022 osoitteesta <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-tyokyky/>

Valavuori, S. (14.2.2022). Yksinäinen työyhteisössä? <https://www.mehilainen.fi/mehilaisen-blogi/yksinainen-tyoyhteisossa>

Varma, (16.6.2022) Etätyö ja työkyvystä huolehtiminen – esihenkilöllä ja työyhteisöllä on keskeinen rooli. <https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/artikkelit/2022-q2/etatyo-ja-tyokyvysta-huolehtiminen-esihenkilolla-ja-tyoyhteisolla-on-keskeinen-rooli/>

Vento, T. (27.02.2019). Mitä luova ajattelu on – viritä aistisi luovaan ideointiin. <https://www.blinkhelsinki.fi/blogi/mita-luova-ajattelu-on-virita-aistisi-luovaan-ideointiin>

Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Viitala Riitta ja Edita.

Vilkkä, H. (2021). Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus.

Vilkman, U. (2016). Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro.

Virtanen, A. (2021). Psykologinen palautuminen. Tuuma.

Vuorinen, K. (6.7.2017). Luovuus: luontevahvuudet. <https://www.terveyskirjasto.fi/inv00016>

Wax, R. (2019). Kuinka olla ihminen käsikirja. Viisas Elämä.

LIITE 1 KYSELYN SAATE

Hei Työystävä!

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa YAMK tutkintoa ja tarvitsisin apuasi opinnäytetyön tekemisessä. Työni aihe on Itsensä johtaminen etätyössä ja haluaisin kuulla Sinun kokemuksiasi itsesi johtamisesta ja työhyvinvoinnistasi, sekä siihen liittyvistä asioista.

Kyselyyn on valittu kolme tiimiä, joten vastaajajoukko on suhteellisen pieni, jolloin jokaisen vastus on tärkeä. Liitteenä on linkki kyselyyn, jonka täyttämiseen menee muutama minuutti. Kolme ensimmäistä kysymystä ovat taustakysymyksiä. Kysymyksissä 4–6 vastataan kyllä tai ei. Mikäli et tee etätyötä voit vastata kysymykseen viisi ja kuusi, en osaa sanoa. Vaikka et tekisi etätyötä toivoisin Sinun vastaavan kaikkiin muihin kysymyksiin.

Kolmentoista seuraavaa kysymystä ovat monivalintakysymyksiä, joista valitset sinua kuvaavimman vaihtoehdon. Asteikko on 1-5 ja ne tarkoittavat 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan, 2=väittämä kuvaa minua vähän, 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin, 4=Väittämä kuvaa minua hyvin, 5=Väittämä kuvaa minua paljon. Loppupuolella on kolme avointa kysymystä, joihin toivoisin kuulevani mielipiteitäsi ja mahdollisia kehitysehdotuksia. Toiseksi viimeisenä kysymyksenä vielä kartoitetaan tarve saada lisää tietoa itsensä johtamisesta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Viimeinen vastauskohta on vapaaehtoinen, jos sinulla on vielä jotain sanottavaa, voit kirjoittaa sen avoimeen kohtaan.

Kyselyn tulokset ovat anonyymit ja käsittelen niitä yhtenä joukkona.

Halutessasi lisätietoja voit olla yhteydessä minuun, puhelinnumeroni löytyy nimeni alta.

Vastauksia pyydän viimeistään 20.1.2023 mennessä.

Kiitän jo etukäteen Teitä jokaista, jotka vastaavat ja auttavat minua tämän työn kanssa.

Oikein mukavaa alkanutta vuotta!

Ystävällisin terveisin

Minna Ruohonen

040 5682886

LIITE 2 KYSELYN KYSYMYKSET

Kysely

1. Työskentelykonttorisi tällä hetkellä? Notkeat/Peuhu/VHP
2. Ikäsi vastaushetkellä? 20-34/35-49/50+
3. Montako päivää keskimäärin teet etätöitä viikossa? 5/3-4/1-2/en yhtään
4. Onko itsensä johtaminen oman työhyvinvoinnin kannalta sinulle tuttua? Kyllä/Ei
5. Onko johtaminen huomioitu riittävästi etätöitä tehdessä? Kyllä/Ei/en osaa sanoa
6. Pidän säännöllisesti yhteyttä työystäviini etätöypäivinä? Kyllä/Ei/en osaa sanoa
7. Työskennellessäni etänä pidän riittävästi taukoja Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon
8. Nukun riittävästi ja olen virkeä herätessäsi. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon
- 9.Syön säännöllisesti ja monipuolisesti. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon
- 10.Minulla on riittävästi töitä tasapainottavia harrastuksia. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon
11. Pidän huolta mielen ja kehon rentoutumisesta. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon
12. Olen iloinen ja hyvällä mielellä. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon

13. Minulla on ystäviä, joiden kanssa vietän aikaa. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon

14. Kouluttaudun säännöllisesti, jotta osaamiseni vastaa työn vaatimuksia. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon

15. Teen tällä hetkellä juuri sitä työtä mitä haluan. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon

16. Kannan itseni osalta vastuun tiimini hyvinvoinnista. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon

17. Koen tekeväni merkityksellistä työtä. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon

18. Epävarmuudessa työskentely ei haittaa minua ollenkaan. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon

19. Minulla on vain vähän sairauspoissaoloja. Vastaukset 1=väittämä ei kuvaa minua ollenkaan/2=väittämä kuvaa minua vähän/ 3=väittämä kuvaa minua jossain määrin/ 4=Väittämä kuvaa minua hyvin/ 5=Väittämä kuvaa minua paljon

20. Vaikeuttaako työkaverin etätyö oman työsi etenemiseen? Kerro miten. Avoin kysymys

21. Minkälaisia hankaluuksia olet kohdannut etätyötä tehdessäsi ja miten niitä voidaan poistaa? avoin kysymys

22. Kaipaako etätyöhön pelisääntöjä ja jos kaipaat niin millaisia? Avoin kysymys

23. Haluan saada lisätietoa, miten voin itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiini? Kyllä/Ei

24. Tähän voit kirjoittaa, jos sinulla on kommentoitavaa itsensä johtamiseen liittyen. Avoin kysymys

LIITE 3 HUONEENTAULU

SINULLA ON SUURIN VASTUU TYÖHYVINVOINNISTASI!

- Syö hyvää terveellistä ruokaa säännöllisesti
- Liikkuminen virkistää mieltä ja kehoa
- Aivotoimintasi tarvitsee unta ja rentoutumista
- Anna mielen levätä ja hillitse ajattelua
- Muistin huolto tapahtuu unen aikana
- Ole avoin uuden oppimiselle
- Ajattele asioita laatikon ulkopuolelta
- Herkistä aistit havainnoimaan
- Kuuntele tunteitasi kriittisesti
- Valitse elämänasenteeksi positiivisuus
- Nauti työstävistäsi
- Poista stressi harrastuksilla
- Elä arvojesi mukaan
- Huolehdi ammatillisesti osaamisestasi
- Motivaatio kasvaa merkityksellisellä tekemisellä
- Positiivinen palo löytyy työn merkityksellisyydestä

VAROITUS!

Edellä mainittujen asioiden säännöllinen käyttö
saattaa aiheuttaa työhyvinvoinnin, tiimihengen ja tulosten paranemista.

Nimi_tutkinto-ohjelma_vuosi	kannessa fonttikoko 14, Arial, suuraakkosin, keskitetty
Työn nimi	kannessa Opinnäytetyön nimi fonttikoko 24, Arial, lihavoitu, keskitetty välistys ennen 42, jälkeen 12
Työn alaotsikko	kannessa mahdollinen alaotsikko fonttikoko 18, Arial, keskitetty
Normaali (Normal)	leipäteksti, Arial, fonttikoko 12, riviväli 1,5, molempien reuno- jen tasaus, tavutus
Otsikko1 (Heading1)	pääotsikot fonttikoko 14, suuraakkoset, vasen reuna tasattu riviväli 1, välistys ennen 60, jälkeen 36
Otsikko2 (Heading2)	väliotsikot fonttikoko 12, vasen reuna tasattu riviväli 1, välistys ennen 30, jälkeen 24
Otsikko3 (Heading3)	alaotsikot fonttikoko 12, vasen reuna tasattu riviväli 1, välistys ennen 30, jälkeen 24
Tiivistelmä	tiivistelmässä olevat tekstit fonttikoko 12, riviväli 1, molempien reuno- jen tasaus, tavutus
Alkusanat_Sisälllys_Symboliluettelo_otsikot	alkusanat, sisälllys, symboliluettelo ja lähde- luettelon otsikko, fonttikoko 14, suuraakkoset, sivunvaihto ennen
Taulukko_ ja_ kuvio_otsikot	taulukon otsikko tulee taulukon yläpuolelle ja kuvan/kuvion/kaavion/koodin otsikko sen alapuolelle, fonttikoko 12, riviväli 1, vasen reuna tasattu
Koodi	koodit, ja algoritmit, fontti Courier New, rivi- väli 1, vasen reuna tasattu
Lähdeluettelo (Bibliography)	fonttikoko 12, riviväli 1, vasen reuna tasattu
Pitkä lainaus	vähintään 40 sanan lainauksissa ja tutki- musaineistona olevien haastateltavien si- taateissa, sisennys vasemmalta 1 cm, rivi- väli 1
Lähteet_ ja_ liitteet_otsikot	lähdeluettelon ja liitteiden otsikoissa, muo- toilu sama kuin Otsikko 1, mutta ei otsikko- numeroa ja alkavat omilta sivuiltaan

Perehdy opinnäytetyön ohjeeseen SAMKin [www](http://www.samkin.fi)-sivulla. Opinnäytetyön ohjaaja neuvoo työn sisällön ja rakenteen suunnittelussa. Kirjastosta saat apua lähdemateriaalin etsintään. Opinnäytetyön asetteluun liittyvistä asioista voit

kysyä opinnäytetyön ohjaajalta tai tutkimusviestinnän tai -menetelmien opettajalta. Menestystä opinnäytetyöhön!

Poista tämän ja muiden sivujen ohjetekstit omasta opinnäytetyöstäsi. Jos kirjoitat jotain muuta työtä, poista tarvittaessa myös tiivistelmä sivut, alkusanat sekä symboli- ja lyhenneluettelo.