

Nuoren myynnin esihenkilön henkisen kasvun merkitys

Topi Jaskari

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2023

Liiketalous
Myynti ja markkinointi

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalous
Myynti ja markkinointi

JASKARI, TOPI

Nuoren myynnin esihenkilön henkisen kasvun merkitys

Opinnäytetyö 37 sivua, joista liitteitä 0 sivua
Marraskuu 2023

Tämän opinnäytetyön idean taustalla on oma kokemukseni henkisen kasvun merkityksestä myynnin esihenkilötehtävissä. Myynti- ja esihenkilötyö ovat todella suuressa muutoksessa jatkuvasti. Johtavilta henkilöiltä vaaditaan erilaisia taitoja, osaamista ja kovaa paineensietokykyä pärjätäkseen vaativassa ympäristössä.

Toteutin opinnäytetyön toimeksiantona Nordic Sales Crew Oy:lle. Yritys on erikoistunut myynnin ulkoistamiseen, ja suurin osa myynnin esihenkilöistä ovat iältään 20–30-vuotiaita. Halusin vastata heille kysymyksiin, mitä merkitystä henkisellä kasvulla on nuorelle esihenkilölle ja millä tavoin hän voi kasvaa henkisesti. Avaan työssäni erilaisia käsitteitä aiheen ympäriltä antaakseni laajemman käsityksen siitä, mitkä asiat ovat vaikuttavia ja muuttavia tekijöitä toimeksiantajalleni.

Työn loppuun olen koonnut muutamia selkeitä ohjeita tavoista, miten nuori esihenkilö voi alkaa kasvattamaan tietoisuuttaan ja oppia ymmärtämään itseään paremmin. Itsensä tunteminen ja itsensä johtaminen ovat onnistuneen johtamisen tärkeimpiä asioita. Uskon, että tämä tuotos antaa erilaisen näkökulman toimeksiantajayritykselleni myös siihen, millä tavoin esihenkilöitä voi valmentaa johtamaan itseään ja minkälaisen vaikutuksen tällä tavalla voi saada myynnin tuloksiin.

Tuotosta tullaan jatkojalostamaan yrityksen käytössä tulevaisuudessa. Siitä tullaan poimimaan erilaisia apuja sekä näkökulmia valmentamiseen. Uskon, että aiheesta tehdään jatkossa laajempia tutkimuksia, joita on helppo verrata tähän tutkimukseen, ja jalostaa vielä parempia tapoja niiden avulla.

Asiasanat: Henkisyys, tietoisuus, esihenkilö, myynti, johtaminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Bachelor of Business Administration
Sales and Marketing

JASKARI, TOPI

The significance of the mental growth of a young sales supervisor

Bachelor's thesis 37 pages, appendices 0 pages
November 2023

The background idea of this thesis originates from my own experience regarding the significance of mental growth in sales leadership roles. Sales and leadership roles are undergoing constant and substantial changes. Leaders are required to possess various skills, expertise, and strong stress tolerance to succeed in a demanding environment.

I carried out the thesis as a commissioned project for Nordic Sales Crew Oy. The company specializes in sales outsourcing, and most sales leaders are in the age range of 20-30. I aimed to address their questions about the importance of mental growth for a young leader and how they can grow mentally. In my work, I delve into various concepts surrounding the topic to provide a broader understanding of the influential and transformative factors for my client.

Towards the end of the thesis, I have compiled some clear guidelines on ways in which a young leader can begin to cultivate self-awareness and better understand themselves. Knowing oneself and self-management are crucial aspects of successful leadership. I believe that this output will provide a different perspective for my client on how leaders can be coached to self-lead and the kind of impact this approach can have on sales results.

The output will be further refined for the company's future use. It will be extracted for various aids and perspectives on coaching. I anticipate that there will be broader studies on this topic in the future, which can be easily compared to this research, leading to the development of even better methods through their refinement.

Key words: Mental, Self-Awareness, Supervisor, Sales, Leadership

SISÄLLYS

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 7 |
| 1.1 | Tutkimuskysymys | 8 |
| 2 | Tutkimusmenetelmä | 9 |
| 2.1 | Valittu menetelmä | 9 |
| 2.2 | Aineisto | 9 |
| 2.3 | Haastateltavat | 9 |
| 2.3.1 | Teemakysymykset | 10 |
| 3 | Teoreettinen viitekehys | 11 |
| 3.1 | Henkinen kasvu | 11 |
| 3.1.1 | Kasvun aiheuttaja | 11 |
| 3.2 | Erlaisia tapoja kasvaa | 12 |
| 3.2.1 | Reflektointi | 12 |
| 3.2.2 | Mukavuusalueelta pois | 12 |
| 3.2.3 | Etsi oma Ikigai | 13 |
| 3.2.4 | Epäonnistumiset | 14 |
| 3.3 | Yksilön vastuun merkitys kehityksessä | 15 |
| 4 | Tietoisuuden kasvun merkitys | 16 |
| 4.1 | Merkitys esihenkilölle | 16 |
| 4.2 | Merkitys organisaatiolle | 16 |
| 5 | Tunneälykyys | 19 |
| 5.1 | Mitä tunneälykyys on? | 19 |
| 5.1.1 | Tunneällyn osa-alueet | 19 |
| 5.1.2 | Bar-Onin mallin osa-alueet | 20 |
| 6 | Aineisto | 23 |
| 6.1 | Haastateltavat | 23 |
| 6.2 | Haastattelujen vastaukset | 23 |
| 6.2.1 | Rauhallisuus ja proaktiivisuus | 23 |
| 6.2.2 | Omalla esimerkillä valmentaminen | 24 |
| 6.2.3 | Oman jaksamisen parantuminen | 25 |
| 6.2.4 | Mitä henkinen kasvaminen heille tarkoittaa | 25 |
| 6.2.5 | Kasvun merkitys työssä | 26 |
| 6.2.6 | Tapoja kehittyä ja kasvaa | 26 |
| 6.2.7 | Vaikutus alaisille | 27 |
| 7 | Tutkimuksen tulokset | 28 |
| 7.1 | Kasvun merkitys | 28 |
| 7.2 | Itsensä johtaminen | 28 |

| | |
|--|----|
| 7.3 Mistä nuoren esihenkilön kasvu voisi alkaa?..... | 31 |
| 7.3.1 Apuja kasvuun #1 | 31 |
| 7.3.2 Apuja kasvuun #2 | 32 |
| 7.3.3 Apuja kasvuun #3 | 33 |
| 7.4 Yhteenveto avuista | 34 |
| 8 POHDINTA | 35 |
| LÄHTEET | 37 |

ERITYISSANASTO

| | |
|----------------|--|
| Mindfulness | Ymmärrys itsestään ja toimintatavoistaan |
| Growth mindset | Kasvuun tähtäävä ajattelumalli |
| Fixed mindset | Uskomus, että omat taidot ovat synnynnäisiä ja muuttumattomia |
| Tunneäly | Kyky tunnistaa ja tarkkailla omia ja toisten tunteita, ja hyödyntää tietoa ajattelun apuna |
| Ikigai | Japanilainen käsite joka tarkoittaa ”syytä olla”. |

1 JOHDANTO

Jatkuva muutos myynnissä ja työelämässä aiheuttaa laajalti vaikeuksia esihenkilöille ja saa heidät kyseenalaistamaan omia taitojaan, mikä johtaa itseluottamuksen tippumiseen ja stressiin. Tällainen nopeasti muuttuva työympäristö edellyttää esihenkilöltä joustavuutta, nopeaa reagoitua, luovuutta sekä kykyä uudistua jatkuvasti. Uupuminen työelämässä on lisääntynyt, minkä vuoksi itsensä johtamisen taidosta on tullut entistä tärkeämpää myös työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta. (Sydänmaanlakka 2010, 15)

Myyntityö ja sen johtaminen tuo vielä omat haasteensa mukaan. On pystyttävä elämään myynnin muutoksessa ja samaan aikaan pidettävä huoli omasta palautumisesta ja hyvinvoinnista. Myynti on muuttunut enemmän itseohjautuvaksi ja tulevaisuuden myyjiltä vaaditaan enemmän joustavuutta ja itsensä johtamisen taitoja. Näitä taitoja on jatkuvasti itseohjautuvasti opeteltava. On oltava itsekuria ja vahvaa halua sekä motivaatiota. (Myynnin ja markkinoin ammattilaiset 2020)

Opinnäytetyöni tavoitteena on saada toimeksiantajayritys Nordic Sales Crew:lle syvempi ymmärrys, miksi ja kuinka kehittää nuorten myynnin esihenkilöiden henkistä puolta. Toimin itse yrityksessä kenttäpäällikkönä.

Tässä yhteydessä henkisellä kasvulla tarkoitetaan esihenkilön itsensä tuntemista, ymmärrystä toimintatavoistaan ja näkemyksien muuttumista osaamisen karttuessa. Useissa teksteissä henkisellä kasvulla tarkoitetaan esimerkiksi uskoon tulemistä tai hengellistä kasvua.

Johtamisesta koskevissa keskusteluissa puhutaan harvemmin siitä, kuinka iso merkitys on työntekijän itsensä tuntemisella ja henkisellä kasvamisella. Jotta voi johtaa muita, on ensin tunnettava itsensä ja omat toimintatapansa. Esihenkilöasemassa olevat nuoret harvoin pysähtyvät miettimään omia tapojaan reagoida ja etsimään syitä miksi toimivat tietyllä tavalla.

Myynti ja myynnin johtaminen on jatkuvaa paineen alla työskentelyä. Aina pitäisi pystyä parempaan, tekemään kovia päätöksiä, suorittamaan ylemmän johdon

haluamalla tasolla ja samaan aikaan valmentamaan myyjiä paremmiksi. Työ itsessään vaatii henkiseltä puolelta vahvuutta ja täten on tärkeää, että esihenkilölle annetaan työkaluja oman jaksamisen ja henkisen puolen vahvistamista varten. (

Tässä työssä tulen avaamaan käsitteitä henkiseen kasvuun liittyen ja nostamaan esille asioita, miten esihenkilön henkinen kasvu ja vahvuus voivat auttaa toimeksiantajayrityksen henkilöstöä työskentelemään tehokkaammin ja pidempään paineen alla.

1.1 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tavoitteet voi tiivistää seuraaviksi tutkimuskysymyksiksi:

1. Mikä merkitys on henkisellä kasvulla nuorelle esihenkilölle?
2. Millä tavoin nuori esihenkilö voi kasvaa henkisesti?

2 Tutkimusmenetelmä

2.1 Valittu menetelmä

Valitsin menetelmäksi laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin. Menetelmän avulla tutkijat tulkitsevat ja jäsentävät aineistoaan ilman ennalta määrättyä teoreettista viitekehystä. Menetelmä mahdollistaa toistuvien teemojen, käsitteiden ja merkityksellisten elementtien tunnistamisen laadullisessa aineistossa, kuten haastatteluissa tai kirjoitetuissa teksteissä. Sisällönanalyysin avulla tutkimus keskittyy ilmiön monipuoliseen ymmärtämiseen ja voi vaihdella tutkimuskysymyksien ja tavoitteiden mukaan. Tämä menetelmä on laajasti käytössä laadullisessa tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, kappale 4)

2.2 Aineisto

Tutkimuksen aineistona on käytetty teemahaastatteluja. Haastattelutapa on aiheeseeni sopiva, sillä aiheeseen liittyvää tutkimuskirjallisuutta on todella vaikea löytää. Haastattelun tarkoitus on syventää ymmärrystäni laajempaan asiaan, ja saada haastateltavilta henkilökohtaisia vastauksia ja ajatuksia liittyen aiheeseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Teemahaastattelu etenee väljemmin, kohdentuen ennalta suunniteltuihin teemoihin, eikä tarkkojen, yksityiskohtaisten ja valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta. Teemahaastattelu on hieman strukturoidumpi kuin avoin haastattelu, sillä siinä käytetään aiempien tutkimusten ja aihepiiriin tutustumisen pohjalta valmisteltuja aihepiirejä, eli teemoja, jotka ovat kaikille haastateltaville samat. Vaikka keskustelu liikkuu joustavasti, etenemisessä ei ole tiukkaa määrättyä reittiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

2.3 Haastateltavat

Haastattelen teemahaastatteluun kolmea myynnin esihenkilöasemassa olevaa 23–28-vuotiasta nuorta, sekä yhtä henkisen kasvun ja itsensä johtamisen valmentajaa ja konsulttia. Uskon, että näiden haastattelujen avulla saan paremman käsityksen siitä, mitä nuoret esihenkilöt ajattelevat tästä aiheesta ja

kuinka he kokevat kehityksen merkityksen työssään ja arjessaan. Tavoitteeni näiden haastattelujen avulla on saada laajempi näkemys siitä, miten henkinen kasvu on vaikuttanut myynnin esihenkilöihin, ja mitkä ovat syyt kasvun takana.

Henkisen kasvun ja itsensä johtamisen valmentajalta haluan saada vastauksia tapoihin, miten kouluttaa kasvuun sekä minkälaisia vaikutuksia kasvulla on ajatuksiin ja toimintatapoihin.

2.3.1 Teemakysymykset

Teemahaastattelujen kysymysrunko on jaettu seuraaviin teema-aiheisiin:

Pääteema: Henkisen kasvun merkitys

Alateema: Miten se näkyy työssäsi?

Alateema: Merkitys sinulle?

Alateema: Merkitys alaiselle?

Alateema: Oletko kehittänyt tietoisesti? Jos joo, niin miten?

Alateema: Onko kasvulla ollut vaikutusta jaksamiseesi?

Alateema: Oletko haastanut muita harjoittamaan itseään?

Alateema: Miten organisaatiosi on tukenut sinua henkisen kehittymisen polulla?

3 Teoreettinen viitekehys

Tässä kappaleessa avaan henkiseen kasvuun liittyvää aikaisempaa tutkimusta ja määrittelen erilaisia tapoja kasvaa henkisesti.

3.1 Henkinen kasvu

Tässä opinnäytetyössä tarkoitan henkisellä kasvulla esihenkilön itsensä tuntemista, ymmärrystä toimintatavoistaan ja näkemyksien muuttumista osaamisen karttuessa.

Henkinen kasvu voi olla monitulkintaista, eikä se välttämättä tarkoita yhtä asiaa. Useissa tieteellisissä keskusteluissa ja artikkeleissa henkisellä kasvulla tarkoitetaan esimerkiksi uskoon tulemistä tai hengellistä kasvua. Tässä tutkimuksessa en kuitenkaan viittaa uskontoon tai hengellisyyteen henkisellä kasvulla.

Tietoisuuden kasvattaminen omista toimintatavoista on yksi tapa mitata henkistä kasvua, jota avaan myöhemmin luvussa neljä.

3.1.1 Kasvun aiheuttaja

Kasvun ja oppimisen voi aiheuttaa erilaiset asiat. Suurin ja nopein muutos usein tulee vasta, kun tapahtuu jokin trauma. Ihminen joutuu esimerkiksi sairaalaan, läheinen menehtyy tai muuta elämää ravisuttavaa tapahtuu.

Yksilön on mahdollista myös kasvaa ilman yllä mainitun tapaisia isoja muutoksia. Tämän tapaisen kasvun mahdollistaakseen on yksilön tunnettava itsensä todella hyvin. On oltava tietoinen omista toimintatavoistaan. Vaatii herkkyyttä kuunnella ja analysoida omia mallejaan, jotta muutos on mahdollista. On oltava valmis uudistumaan ja muuttumaan. On ymmärrettävä muutoksen merkitys ja tehtävä muutos. Tätä kutsutaan ”tietoisuuden kvanttihypyksi”. (Sydänmaanlakka 2010, 90–91)

3.2 Erilaisia tapoja kasvaa

Kasvun suurin este on aina omat tekosyyt. Milloin ei ehdi tai jaksa, milloin ei viitsitä ja laiskottaa. Henkisen kasvun ja tietoisuuden kasvattamisessa ei riitä, että tietää, mitä pitäisi tehdä, vaan se vaatii käytännön tekoja. Silloin vasta, kun yksilö huomaa jonkun asian olevan pielessä ja tekee muutoksen asialle, voidaan puhua tietoisuuden kasvamisesta. (Sydänmaanlakka 2010, 92)

3.2.1 Reflektointi

Reflektointi tässä opinnäytetyössä tarkoittaa oman toiminnan ja kokemusten arvioimista, kyseenalaistamista, systemaattista pohdiskelua ja ajattelemista siitä, mitä opin tästä tapahtuneesta ja kuinka sitä voisi kehittää seuraavaa kertaa varten. (Sydänmaanlakka 2022, 126–128)

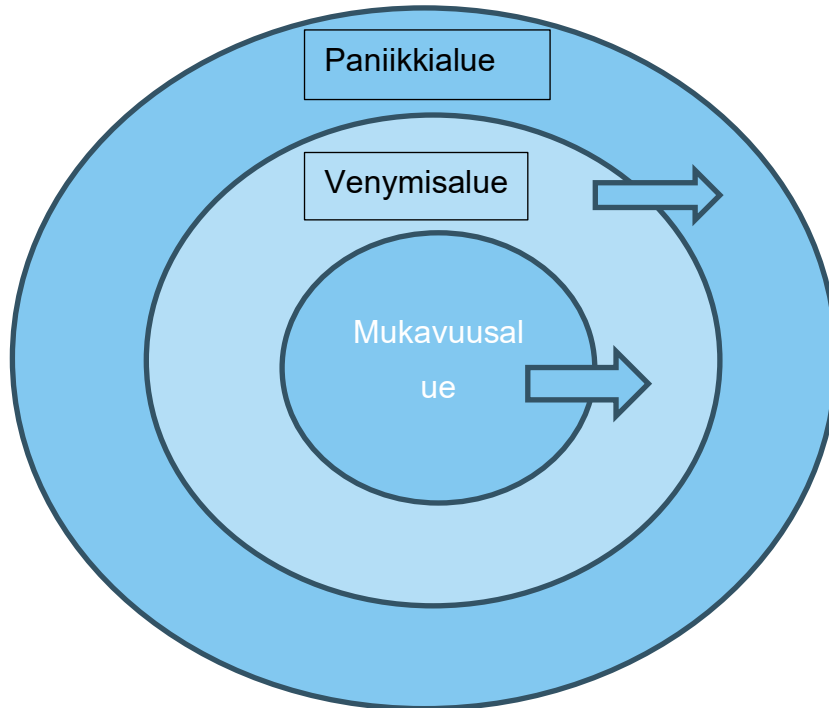
Omaa tekemistä on jatkuvasti pystyttävä refleктоimaan. On oltava riittävän itsekriittinen ja valmis ajattelemaan omia ajatuksia vastaan. Kyseenalaistamaan omia ajatuksia ja mielipiteitä. (Sydänmaanlakka 2022, 126–128)

Kokemusten ja tekojen reflektointi auttaa yksilöä käsittämään asian laajemmin ja monikanavaisemmin sekä löytämään kehityskohtia (Poikela 2005, 26). Miettien työssä käsiteltyä aihetta esihenkilötyöstä, on hyvä miettiä reflektointia laajemmin. Riittääkö hyvään reflektioon vain, että mietitään kysymystä ”johdanko tiimiäni hyvin?” vai olisiko parempi käsitellä laaja-alaisesti useammalta kantilta, kuten ”osaanko valmentaa riittävän yksilöllisesti?”, ”tuenko yksilöiden omaa kehitystä?”, ”olenko antanut riittävästi koulutusta työn laadukasta suorittamista varten?” ja ”millä tavoin vaadin?”

3.2.2 Mukavuusalueelta pois

Kasvaminen tapahtuu oman mukavuusalueen ulkopuolella. Tulen käyttämään tässä työssä mielen harjoittamista vertauksena fyysiseen harjoitteluun. Jotta ihmisen keho kehittyy fyysisessä harjoitteessa, on tapahduttava progressiota ja riittävän haastavia harjoitteita. Sama pätee myös henkisen kasvun ja ammatillisen kehittymisen kanssa.

Sydänmaanlakka kirjassaan *Älykäs itsensä johtaminen* (2010, 93–95) on kuvannut kolme eri aluetta, jotka liittyvät ihmisen henkiseen kasvuun. Kuviossa 1 on nähtävillä mukavuusalue, venymisalue ja paniikkialue. Kehittyäkseen henkilön olisi hyvä käydä mahdollisimman paljon venymisalueella ja myös välillä paniikkialueella. Mukavuusalueen laajentaminen kehittää henkilöä, sillä venymis- ja paniikkialueella käynti pakottaa ihmisen löytämään vastauksia ja ratkaisuja ongelmaan tai uuteen työtehtävään.



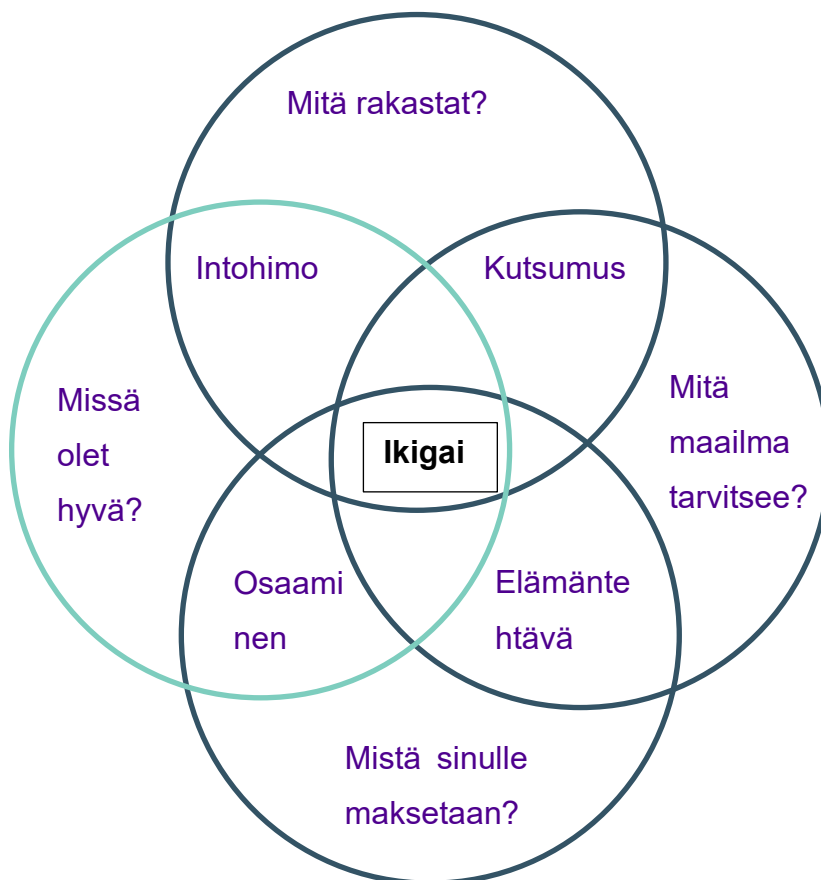
Kuvio 1. Mallinnettu Sydänmaanlakka 2010, 94.

Mukavuusalue on kiva paikka olla ja operoida, mutta se usein ei kehitä tai haasta meitä riittävästi ajattelemaan asioita eri perspektiivistä tai löytämään omia heikkouksiamme, joiden kehittäminen auttaisi meitä laajemman osaamisen ja näkemyksen rakentamisessa.

3.2.3 Etsi oma Ikigai

Ikigai tarkoittaa suomennettuna olemisen tarkoitusta ja on japanilainen filosofinen käsite. Kuviossa 2 avaan tarkemmin, mitä käsite sisältää. Ikigai muodostuu neljästä pääkysymyksestä, jotka on esitelty kuviossa. Näiden keskiössä on Ikigai. Asialla on siis merkitystä niin itsellesi, kuin myös muulle yhteisölle. (Garcia & Miralles 2017, 12–14)

Ikigain etsiminen, eli yksilön syy herätä iloisena joka aamu, on todennäköisesti se, mitä monet ihmiset tekevät jo nyt, tietoisesti tai tiedostamattaan. Vaikka käsitykset ikigaista voivat vaihdella, yleisesti ottaen on yksimielisyyttä siitä, että tämän motivoivan elämäntarkoituksen löytäminen liittyy suurempaan tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen. Ihmisillä on perustarve seurata intohimojaan, kehittää taitojaan, auttaa muita ja ansaita elantonsa. Samanaikaisesti ei aina ole selvää, missä nämä tarpeet voivat yhdistyä poluksi kohti täyttävää elämää. Tässä kohtaa tulevat mukaan pohdinta ja itsetutkiskelu. (Gaines 2023.)



Kuvio 2. Kirjoittajan mallinnus Ikigaista. (Garcia & Miralles 2017)

3.2.4 Epäonnistumiset

Uskallus epäonnistua mahdollistaa kehittymisen. Epäonnistumisten kääntäminen opeiksi vaatii paljon itsensä tutkimista ja kasvuperusteisen ajattelutavan omaamista. Usein myös kasvuperusteisesti ajattelevilla (growth mindset) ihmisillä on realistisempi käsitys omista kyvyistään ja kehityskohteistaan kuin kiinteän ajattelutavan (fixed mindset) omaavilla. Growth mindset tarkoittaa, että

ihminen kokee, että ei ole vielä valmis ja kehitys on vielä kesken. Fixed mindsetin omaava henkilö puolestaan ajattelee, että lahjakkuus on synnynnäistä ja epäonnistumiset ovat merkki tyhmyydestä. (Kuitunen & Sutinen 2018, 56-60)

Mitä realistisempi käsitys ihmisellä on omista kehityskohteistaan ja hän omaa kasvuperusteisen ajattelutavan, on epäonnistuminen taattu. Tämän avulla asioita voi alkaa miettimään uusiksi, saada palautetta ja suunnitella seuraavaa kertaa varten paremmin. Epäonnistumiset kasvattavat johtajaa matkalla.

”Epäonnistuminen voi olla oikotie menestykseen, kun osaa kohdata sen oppimismahdollisuutena” (Sydänmaanlakka 2022, 116–118).

3.3 Yksilön vastuun merkitys kehityksessä

Henkistä kasvua voi verrata esimerkiksi urheilussa tapahtuvaan kehitykseen. Urheilussa valmentaja antaa selkeät ohjeet siihen, miten ja miksi harjoitella tietyllä tavalla, valmentaja ei silti voi tehdä harjoitusta urheilijan puolesta. Samalla tavalla yksilön on tärkeää tiedostaa, että tiedostetusta hyvästä tavasta tietoiseksi toiminnaksi on pitkä matka, joka vaatii paljon itsekuria, halua ja syyn tehdä muutos. (Sydänmaanlakka 2022, 24–25)

Kehittymisessä on otettava vastuu omasta elämästään ja teoistaan. Elämä usein heittää hiekkaa ladulle, jolloin asiat eivät mene suunnitellusti. Emme pysty vaikuttamaan ulkoisten tekijöiden asettamiin haasteisiin ja esteisiin. Sen sijaan on tärkeämpää keskittyä niihin asioihin, joihin voimme vaikuttaa teoillamme. (Sydänmaanlakka 2022, 24–25)

4 Tietoisuuden kasvun merkitys

Tässä luvussa jatkan teoreettisen viitekehyksen avaamista. Avaan tietoisuuden kasvuun liittyvää aiempaa tutkimusta seuraavissa alaluvuissa.

4.1 Merkitys esihenkilölle

Kehittyminen omalla urallaan vaatii epäonnistumisia, ongelmia ja haasteita. Näiden em. asioiden avulla henkilö pystyy kehittymään ja kasvattamaan osaamistaan. Osaamisen kehittyminen auttaa stressin ja paineen hallinnassa. Toki myös edellä mainitut asiat vaativat paljon pään sisällä käytyä keskustelua omista kehityskohdista ja ”alasti” olemista. Mitä enemmän esihenkilö kestää epämieluisia ja haastavia tilanteita, niin sitä nopeammin kehitystä voi tapahtua.

Tietoisuuden ja henkisen kasvun aiheuttama ymmärrys tunneälykkyydestä antaa erilaisen näkökulman asioihin. Tunneälykäs johtaja ymmärtää omat sekä muiden ihmisten tunteet paremmin ja pystyy ymmärtämään näitä. Tunneälykkäällä johtamisella on mahdollisuus tulkita reaktioita ja tunteita paremmin sekä hyödyntää tunnetiloja erilaisissa kohtaamisissa ja koulutuksissa. Kuvittelemme toimivamme monesti todella rationaalisesti, vaikka todellisuudessa tunteemme ohjaavat usein toimintaamme. (Sydänmaanlakka 2010, 262–270) Esimerkiksi tilanteessa, jossa saamme negatiivista palautetta epäonnistumisen takia, tunnemme usein häpeää, joka saattaa pahimmillaan lamaannuttaa meidät ja aiheuttaa epäluulon omasta osaamisestamme. Avaan tunneälykkyyttä tarkemmin kappaleessa viisi.

4.2 Merkitys organisaatiolle

Mindfulnessin, eli itsensä tuntemisen, harjoittaminen aktiivisesti parantaa työntekijöiden tehokkuutta jopa 20 % (Aikens, K ym. 2014, Lomas, T ym. 2017). Em. tutkimuksessa näytettiin myös, että tietoisuuden harjoittaminen parantaa merkittävästi työntekijän elintapoja esimerkiksi liikunnan ja ravinnon laadussa.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen artikkelissa (Elintavat ja mielenterveyshäiriöt 2023) kerrotaan myös terveellisten ruokailutottumusten ja liikunnan

merkityksestä psyykkiseen hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan liikunta ja laadukas ravinto parantavat yksilön oman elämän hallintaa ja antaa tietynlaisen voimaantumisen tunteen.

Tietoisuuden harjoittamisen avulla työntekijä voi myös löytää sisäisen syyn tehdä työtä. Erilaisia syitä tehdä työtä on monia, kuten perinteinen elannon saaminen sekä oleminen osana yhteisöä. Työpaikka voi myös toimia paikkana, jossa kouluttaa ja kehittää itseään. Parhaimmillaan osa ihmisistä saattaa kokea työnsä jopa kutsumukseksi tai elämäntehtäväkseen. Ihannetilanteessa jokainen kokisi työn kutsumukseksensa. Usein ihmiset, jotka tekevät kutsumustyötänsä, elävät onnellisena. Kutsumuksen omaavilla henkilöillä on usein voimakas sisäinen polte työtä kohtaan. Työstä saadaan energiaa ennemminkin kuin, että työ koettaisiin kuluttavana. (Sydänmaanlakka 2010, 264–267)

Maslow'n perustarvehierarkiassa kuvataan ihmisen perustarpeet, jotka ovat kuvattuna kuviossa 3. Perustarvehierarkiassa nostetaan esiin yhteenkuuluvuuden tunne, arvonannon tarpeet eli itsearvostus ja muilta kunnioituksen saaminen sekä itsensä toteuttamisen tarve, jotka aikaisemmassa kappaleessa nousivat myös esiin. Organisaation olisi hyvä myös pyrkiä antamaan esihenkilöille mahdollisuus näiden tarpeiden täyttämiseksi. Vaikka Maslow'n tarvehierarkiaa on kritisoitu paljon tieteen näkökulmasta ja hankalasta mittaamisesta, sitä käytetään silti laajalti psykologiassa ja valmennuksessa. (Mcleod, S. 2023.)



Kuvio 3. Maslow'n tarvehierarkia. Kirjoittajan mallinnus.

Luovuus ja uskallus epäonnistua nousee keskiöön kasvaneen itsetuntemuksen ja -luottamuksen kasvun myötä. Edellä mainittujen esimerkkien perusteella voidaan ajatella, että organisaatio, joka mahdollistaa riittävän rehellisen ja avoimen ilmapiirin, voi löytää epäonnistumisten kautta myös kilpailuedun muihin kilpaileviin yrityksiin verrattuna. Uusien asioiden keksiminen vaatii kokeilemista, analysointia, epäonnistumista ja reflektointia. Organisaatiotasolla myös muiden tekemät virheet ovat valjastettavissa muiden käyttöön. Viisas oppii virheistään ja tosi viisas muiden. (Kuitunen & Sutinen 2018, 140–143)

5 Tunneälykyys

Tässä kappaleessa avaan tunneälykkyyden teoreettista viitekehystä.

5.1 Mitä tunneälykyys on?

Tunneälykkyydellä tarkoitetaan kykyä havaita, ilmaista ja omaksua tunteita, joita koemme ajatuksissamme ja säädellä niin omia kuin toisen osapuolen tunteita. (Sternberg 2000, 396)

Bar-Onin mallin mukaan tunnesosiaalinen älykyys on joukko toisiinsa liittyviä emotionaalisia ja sosiaalisia kompetensseja, taitoja ja käyttäytymismalleja, jotka määräävät, kuinka hyvin ymmärrämme ja ilmaisemme itseämme, ymmärrämme muita ja olemme suhteessa heihin sekä selviydymme päivittäisistä vaatimuksista, haasteista ja paineista. (Bar-On, R. n.d.)

5.1.1 Tunneällyn osa-alueet

Tunteiden ja sosiaalisen älykkyyden kuvaukset ja määritelmät ovat kehittyneet ajan myötä. Seuraavat kaksi kappaletta pitävät sisällään viisi metafaktorista osa-alueita ja 15 kykyä, jotka vaikuttavat tunneälyssä. Monet asiantuntijat ovat sisällyttäneet yhden tai useamman seuraavista keskeisistä osatekijöistä tähän käsitteeseen, ja kaikki nämä tekijät löytyvät myös Bar-Onin (n.d.) käsitteellisestä mallista:

- Kyky ymmärtää tunteita ja ilmaista niitä: Tämä tarkoittaa kykyä tunnistaa omat tunteet ja ilmaista ne asianmukaisesti. Tämä on tärkeä osa tunteiden hallintaa ja vuorovaikutusta.
- Kyky ymmärtää muiden tunteita ja luoda yhteyksiä ihmisiin: Tämä liittyy empatiaan ja kykyyn lukea toisten tunteita. Se auttaa rakentamaan vahvoja ihmissuhteita.
- Kyky hallita omia tunteita: Tämä tarkoittaa taitoa hallita omia tunteita niin, että ne eivät hallitse meitä. Se auttaa meitä tekemään tietoisia päätöksiä ja reagoimaan tilanteisiin järkevästi.

- Kyky hallita muutosta ja ratkaista ongelmia: Tunteiden älykkyyteen sisältyy myös kyky sopeutua muutokseen ja käsitellä ongelmia sekä yksilöllisellä että sosiaalisella tasolla.
- Kyky luoda positiivista mielialaa ja olla itsemotivoitunut: Positiivinen asenne ja itsemotivaatio ovat tärkeitä tekijöitä menestyksessä ja hyvinvoinnissa.

5.1.2 Bar-Onin mallin osa-alueet

Seuraavaksi esittelen edellä mainittuihin osa-alueisiin tarkennuksia taulukon avulla. Avaan tiivistetysti eri osa-alueita, jotta näiden käsitteiden ymmärtäminen aiheen tiimoilta olisi helpompaa.

Listatuista kyvyistä nostan suurimpina kykyinä itsearvostuksen, emotionaalisen itsetietoisuuden, tunneilmaisun ja empatian. Varsinkin emotionaalinen itsetietoisuus ja tunneilmaisuus ovat keskeisiä tekijöitä tunneälykkyydessä. Näiden kahden avulla voi ymmärtää paremmin keskustelua hallitsevaa tunnetta sekä pystyä käsittelemään ja ohjaamaan keskustelua haluamaansa suuntaan.

| | |
|----------------------------------|--|
| 1. Itsearvostus | Kyky tarkastella itseä ja hyväksyä itsensä. Hyvä itsearvostus vaikuttaa itsetuntoon sekä -luottamukseen. Heikko arvostus itseämme kohtaan vaikuttaa päätöksentekoon ja siihen, saammeko asioita tapahtumaan niin hyvin kuin haluaisimme. |
| 2. Emotionaalinen itsetietoisuus | Tunnetietoisuus tarkoittaa tunteidemme tuntemista ja niiden syiden ymmärtämistä. Ymmärrämme paremmin esimerkiksi eron pelon ja vihan välillä sekä syyn eron taustalla. |
| 3. Tunneilmaisu | Tunneilmaisu ja itsevarmuus vahvistavat päätöksentekokykyä. Varsinkin johtotehtävissä ovat tarvitsevat päätöksensä tueksi päättäväisyyttä ja auktoriteettia. Tunneilmaisun avulla mielipide tuodaan esiin selkeästi ja kontrolloidusti. |
| 4. Itsenäisyys | Kyky toimia omien ajatusten ja toimien ohjaamana. Tämä perustuu sisäiseen vahvuuteen ja itsevarmuuteen. |
| 5. Empatia | Kyky kuunnella ja huomioida herkkyydellä ympäristöä ja toisten ihmisten tunnetiloja. |
| 6. Sosiaalinen vastuu | Kyky tunnistaa sosiaalisia ryhmiä, kavereiden kesken niin töissä kuin yhteisössä ja toimia muiden kanssa rakentavasti ja myötävaikuttamalla. |
| 7. Ihmisten välinen suhde | Kyky rakentaa ja pitää yllä tyydyttäviä suhteita ja toimia muiden kanssa hyvin. |
| 8. Stressin sietokyky | Kyky tehokkaasti ja rakentavasti hallita tunteitamme. |
| 9. Impulssien hallinta | Kyky ohjata tunteitamme. |

| | |
|---------------------------|---|
| 10. Todellisuuden taju | Kyky vahvistaa objektiivisesti tunteita ja ajattelua ulkoisen todellisuuden kanssa. |
| 11. Joustavuus | Kyky adaptoitua ja säätää tunteita, ajatuksia ja käyttäytymistä uusiin tilanteisiin ja olosuhteisiin. |
| 12. Ongelmanratkaisukyky | Tässä yhteydessä kyky ratkaista henkilökohtaisia ja ihmisten välisiä ongelmia. |
| 13. Itsensä toteuttaminen | Kyky asettaa henkilökohtaisia tavoitteita sekä saada motivaatio saavuttaa ja todistaa potentiaali. |
| 14. Optimistisuus | Kyky pysyä positiivisena ja toiveikkaana haasteiden tullessa. |
| 15. Hyvinvointi | Kyky tuntea tyytyväisyyttä itseä, muita ja elämää kohtaan. |

Kuvio 4. Bar-On:in osa-alueet. (Bar-On n.d.) Kirjoittajan luonnos ja tiivistelmä.

6 Aineisto

Tässä kappaleessa avaan aineistoani eli teemahaastatteluja laadullisen sisällönanalyysin keinoin.

6.1 Haastateltavat

| | Ikä | Myyntikokemus | Johtamiskokemus | Nykyinen titteli |
|-----------------|-----|---------------|-----------------|------------------|
| Haastateltava 1 | 24 | 6v | 4v | Myyntipäällikkö |
| Haastateltava 2 | 24 | 4v | 1,5v | Tiiminvetäjä |
| Haastateltava 3 | 26 | 12v | 8v | Sales Director |
| Haastateltava 4 | 25 | 8v | 3v | Mental coach |

Kuvio 5. Haastateltavien metatiedot

6.2 Haastattelujen vastaukset

Myynnin esihenkilöiden kanssa pitämäni teemahaastattelut vahvistivat omaa intuitiotani sekä opinnäytetyössä esiteltyä teoriaa. Aineistosta on löydettävissä neljä yhtenäistä teemaa, jotka kaikki haastateltavista nostivat esille. Olen erotellut ne opinnäytetyössä rauhalliseksi ratkaisujen tekemiseksi, proaktiiviseksi ongelmien ratkaisuksi, omalla esimerkillä valmentamiseksi ja oman jaksamisen kehittämiseksi. Avaan seuraavissa kappaleissa näitä yhtenäisyyksiä tarkemmin.

Lisäksi esittelen, miten haastateltavat tulkitsevat henkisen kasvun käsitteen ja miten se vaikuttaa heidän työhönsä. Lopuksi avaan sitä, miten haastateltavat kehittävät omaa henkistä kasvuaan.

6.2.1 Rauhallisuus ja proaktiivisuus

Rauhallisuudella tässä yhteydessä tarkoitetaan tilan ottamista sekä tilanteen arviointia rauhassa: Ei pyritä ratkaisemaan tilannetta heti, vaan ajatellaan rauhassa ennen ratkaisun ulostuomista. Ei kiirehdiä ja etsitä vastausta väkisin.

Henkinen sekä taitojen kasvaminen on antanut haastatelluille myynnin esihenkilöille paljon rauhallisuutta päätöksien tekemiseen, sekä johtamiseen.

Kasvanut itsevarmuus ja luotto omaan tekemiseen oli nostanut harmonian määrää vaikeissa tilanteissa.

”Rauhallisuus näkyi eritoten tilanteissa, joissa alainen kertoo oman mielipiteensä jostain asiasta, ja reagointi ei ollut enää vastakkain asettelemista ilman perusteluja, vaan ymmärtämistä ja auttamista, sekä omien hermojen kylmänä pitämistä.” (Haastateltava 1)

Toinen tilanne missä rauhallisuus on esiintynyt, on esimerkiksi tilanne, jossa alainen esittää kysymyksen tai haastaa jostain asiasta, johon esihenkilöllä ei ole ollut suoraa vastausta. Näissä tilanteissa yksi esihenkilö on oppinut vastaamaan tyyneästi, että palaa asiaan seuraavana päivänä tai viikonlopun jälkeen ja on näin pystynyt luomaan itsellensä tilaa ja aikaa arvioidakseen tapahtuneen riittävän laajasta näkökulmasta antaakseen kattavan vastauksen. Ymmärrys myös siitä, että osa asioista paranee itsestään ja tarvitsee aikaa, on helpottanut paineita, joita tiimiltä on siirtynyt esihenkilön suuntaan.

Reaktiivinen tapa toimia nousi esiin keskusteluissa tapana reagoida ongelmiin. Aikaisemmin moni olisi yrittänyt ratkaista tilannetta reaktiivisesti ja heti. Nyt kasvaneen kokemuksen ja rauhallisuuden myötä he ovat oppineet astumaan askeleen taaksepäin ja rauhoittamaan tilanteen. Jokainen oli kokenut, että palaaminen vaikeammassa haasteissa on parempi tehdä pienen odottelun jälkeen, jotta saadaan laajempi ja parempi vastaus. He myös mainitsivat, että on totta kai asioita, joihin on hyvä vastata reaktiivisesti. Esimerkkinä nousi tilanne, jossa myyjällä on joku taidollinen puute tai haaste, joka pystytään ratkaisemaan heti kokonaan tai osittain.

6.2.2 Omalla esimerkillä valmentaminen

Kertominen omasta polusta ja kasvusta koettiin haastateltavien kesken hyväksyttäväksi myös valmentaa ja haastaa omia myyjiä. Kun on oma esimerkki, miten toimia ja vaatia itseltään, on helpompi vaatia myös omilta alaisilta. Tietynlainen rauhallisuus ja itsevarmuuden kasvaminen näkyi myös valmentamisessa siinä, ettei keskitytä siihen, että ”arvostavatko nämä minua” vaan pystytään opettamaan intohimolla ja fokusoimaan ajatus itse koulutukseen.

6.2.3 Oman jaksamisen parantuminen

Puhuttaessa esihenkilöiden jaksamisesta nykyhetkessä, nousi esiin itseäni yllättävä vastaus. Moni kertoi, ettei jaksamisessa ollut tapahtunut suurta edistystä, vaan suuremmaksi kehityskohteeksi nostettiin oman kehon tarkempi kuunteleminen ja ennakointi. Haastateltavat olivat oppineet kehostaan erilaisten varoitusmerkkien merkitykset sekä toimintatavat, miten reagoida varoitusmerkkeihin ja minimoida niiden vaikutus.

Yksi haastateltavista tiivistä näin:

”Suurimmat paineet olen saanut luotua itse itselleni tuloksesta. Nykyään osaan käsitellä painetta ja stressiä positiivisena ja eteenpäin vievänä asiana ennemminkin kuin negatiivisena vaikutuksena tekemiseen” (Haastateltava 2)

Merkitykselliseksi asiaksi nousi myös ymmärrys oman päivittäisen energian jakamisesta. Haastateltavista yksi kehitti vahingossa mietelauseen tästä, joka meni näin:

”Mieti nyt, jos jokainen toimistolla joisi minun pullostani. Ei siinä paljoa itselle enää jäisi.” (Haastateltava 3)

Eli merkitykselliseksi asiaksi nousi myös asioiden ja ongelmien priorisointi ja sen avulla energian säästäminen ja parempi jaksaminen.

6.2.4 Mitä henkinen kasvaminen heille tarkoittaa

Jokaisessa haastattelussa kävin läpi erikseen, mitä tarkoitan henkisellä, sillä aihe monesti liitetään esimerkiksi uskoon tulemiseen. Tässä yhteydessä kasvulla tarkoitetaan itsensä parempaa tuntemista ja ymmärrystä itseensä vaikuttavista tekijöistä.

Henkiselle kasvulle ei ole määritelty tarkkaa merkitystä tai selitystä. Se näkyi myös haastateltavien vastauksissa, jotka poikkesivat toisistaan. Yksi haastateltavista kuvaili henkistä kasvua seuraavanlaisesti:

"Ihminen alkaa hiljalleen avaamaan omia osia ja prosessejaan, joista osa on tiedostamattomia. Näiden kehittäminen hiljalleen on henkistä kasvua." (Haastateltava 4)

6.2.5 Kasvun merkitys työssä

Yksi haastateltavista sanoi, että on saanut työlle merkityksen henkisen kasvun avulla.

"Kun on nähnyt ja ymmärtänyt mikä on johtanut kehitykseen." (Haastateltava 2)

Tunneälykyys ja muiden hyväksyminen nousi myös esiin haastateltavien vastauksista. Ymmärrys siitä, että jokainen on yksilö ja ihmisiä ei tarvitse laittaa tiettyyn muottiin. Moni vastaajista kertoi, että nykyään on helpompi tehdä ratkaisuja, kun ymmärtää laajemmin myös yksilöitä ja sen kautta näkee kokonaisuuden. Kaikkien ei tarvitse käyttäytyä, pukeutua ja puhua samalla tavalla. Erilaisuuden hyväksyminen on helpottanut johtamista yksilötasolla. Erilaisten yksilöiden hyväksyminen on myös parantanut tilanneälykkyyttä ja arviointikykyä oman tiimin nykytilasta. Yksi vastaajista sanoi, että nykyään hän osaa paljon paremmin nähdä tiimin oikean tilanteen ja reagoida oikealla tavalla.

Itsevarmuuden kasvaminen on helpottanut myös muiden opettamista ja johtamista. Jännitys on lauennut ja luottaminen omiin vahvuuksiin on helpottanut asiasta puhumista uskottavasti.

6.2.6 Tapoja kehittyä ja kasvaa

Kuten ylempänä teoriaosuudessa kerroin, tapoja kehittyä henkisesti on monia. Jokaisen tarvitsee itse kokeilla erilaisia tapoja ja löytää oma polkunsä. Kysyin haastateltavilta esihenkilöiltä, miten he ovat kasvaneet ja ovatko tehneet näitä asioita tietoisesti vai tiedostamatta.

Tiedostamatta tehneiden kehitys perustui motivoivaan ympäristöön, kuuntelemiseen sekä positiivisten ja onnistuneiden tapojen kehittämiseen. Positiiviset asiat olivat aikaisemmilta esihenkilöiltä opittuja tapoja, asioita ja niiden jatkojalostamista.

Tiedostetusti tehdyt asiat pitkälti perustuivat oman tekemisen reflektointiin ja pohdintaan. Toinen esiin noussut asia oli uusien haasteiden vastaanottaminen. Ylennys myyjästä esihenkilöasemaan oli pakottanut osan haastateltavista oppimaan ja keksimään tapoja kehittyä. Terapia ja ulkoiset valmentajat nousivat myös esiin merkittävänä tekijänä. Näiden ulkopuolisten mukaan tuleminen oli auttanut nopeasti, ja haastateltavat kokivat ottaneensa isoimpia askeleita juuri näiden avulla. Ohjattu keskustelu ja haastaminen oli pakottanut heitä ajattelemaan laajemmalla perspektiivillä ja kyseenalaistamaan opittuja tapoja ja ajatuksia. Kokeilemalla, epäonnistumalla, oppimalla ja uudestaan yrittämisellä oli myös vastaajien mielestä iso merkitys kasvussa.

6.2.7 Vaikutus alaisille

Kaikkien vastauksista paistoi halu opettaa itse opittuja tapoja itsensä kehittämiseen myös alaisille. Haastateltavat ovat itse nähneet myös käytännön merkityksen valmentamisella ja tietynlaisen asenteen luomisella tekemiseen. Henkisen puolen ja asenteen valmentamisella on nähty, että työn laatu on kehittynyt valtavasti, myyjät ovat alkaneet tekemään tasaisempaa hyvää tulosta sekä moni on löytänyt merkityksen työlle. Merkityksen löytyminen on ollut suuri motivaatiota nostava tekijä tiimeissä.

Koulutuksien laatu on noussut, kun vastaajat ovat löytäneet itsevarmuuden ja tapoja opettaa asiota omalta kantiltaan. Vastaajat kokivat, että on helpompi kouluttaa, kun itse toteuttaa omia arvojaan.

7 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa tulen vastaamaan tutkimuskysymyksiin, 1. mikä merkitys on henkisellä kasvulla esihenkilölle ja 2. millä tavoin esihenkilö voi kasvaa henkisesti. Tekemäni tutkimuksen ja haastatteluiden perusteella oman tietoisuuden kasvattaminen on tehokas tapa nostaa omaa toimintakapasiteettia, tehokkuutta ja hyvinvointia. Tietoisuuden kasvaminen auttaa myös esihenkilöä johtamaan myyntiä omalla esimerkillä ja arvoilla.

7.1 Kasvun merkitys

Kasvun merkitys on todella iso, kun mietitään pohjimmiltaan ihmistä. Mikäli mietitään yksilöiden kehityskaarta ammatillisessa mielessä, suurena tekijänä on myös itsetietoisuuden kasvu ammatillisen kasvun ohella. Teemahaastattelujen anti tuki jo valmista intuitiotani tämän merkityksestä. Esihenkilöinä toimineet haastateltavat kokivat kasvun auttaneen mm. paineiden ja stressin hallinnassa ja ohjaamisessa positiiviseksi energiaksi. Työn merkitys oli selkeä heille ja heillä oli motivoitunut olo jatkaa työssään. Myös hyvinvointi ja ymmärrys oman kehon levon tarvitsemisesta olivat nousseet.

Uupumisen merkit ovat aina yksilöllisiä, mutta niitä voi opetella tunnistamaan. Merkkejä tästä ovat mm. asioiden unohtelu, huonontunut uni, innostuksen ja motivaation laskeminen, jatkuva sairastelu. Kuuntelemalla kehoa ja ymmärtämällä itseään on helpompi tarttua toimeen jo aikaisemmin ja etsiä uupumuksen juurisyytä ja muuttaa tapoja. (Uupumuksen oireet n.d.)

Esihenkilön kasvulla on ollut myös merkitystä tiimien toimintaan, viestintään, valmentamiseen. Esihenkilöt kokivat, että kun he olivat itse pohtineet ja miettineet asioita, he olivat ymmärtäneet myös yksilöiden vapauden olla juuri sellaisia kuin ovat. He olivat löytäneet tapoja, joilla johtaa yksilöitä paremmin. Eli kuunnella, ymmärtää, etsiä sisäisiä motivaattoreita, antaa tilaa toteuttaa itseään ja tulla samalle tasolle.

7.2 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen tarkoittaa liikkumista kohti parempaa ymmärrystä sekä tietoisuutta omista toimintatavoista, vahvuuksista, heikkouksista ja siitä kuka on. Kuviossa 5 on esiteltynä Sydänmaanlakan (2022) Oy Minä Ab malli, joka selventää käsitystä, mitä itsensä johtamiseen kuuluu.

Tietoisuus ohjaa kuutta eri osa-aluetta eli kehoa, mieltä, tunteita, arvoja, ihmissuhteita ja työtä. Itsensä johtaminen vaatii näiden kuuden em. osa-alueen kehittämistä ja johtamista.

Keholla ja fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan liikkumista, urheilua, ravintoa ja lepoa. Jotta jaksamme kehittää itseämme, on meidän tukipilarimme hyvinvoinnista huolehdittava. Ilman toimivaa kehoa, ei ole muutakaan. (Sydänmaanlakka 2022, 27–29)

Mieli ja psyykkinen hyvinvointi vaikuttavat oppimiseen, havainnointiin, ajattelemiseen sekä muistamiseen. Tämän osa-alueen avulla ymmärrät asioita ja kehität ajatuksia. Mielen tutkiminen on kannattavaa, sillä ajatuksesi muovautuvat sen sisällä. On tärkeää ymmärtää oman mielen sopukoita, jotta voit kehittää itseäsi ja toimintatapojasi. (Sydänmaanlakka 2022, 27–29)

Tunteet ja emotionaalinen hyvinvointi auttavat meitä saamaan itsemme liikkeelle. Tunteiden hallitseminen ja ymmärtäminen auttaa meitä kohtaamaan itsemme sekä ymmärtämään toista. Johtamiselle elintärkeä osa-alue on osata hyödyntää omia ja toisen tunteita ja johtaa niiden avulla tunneälykkäästi niin itseään kuin muitakin. (Sydänmaanlakka 2022, 27–29)

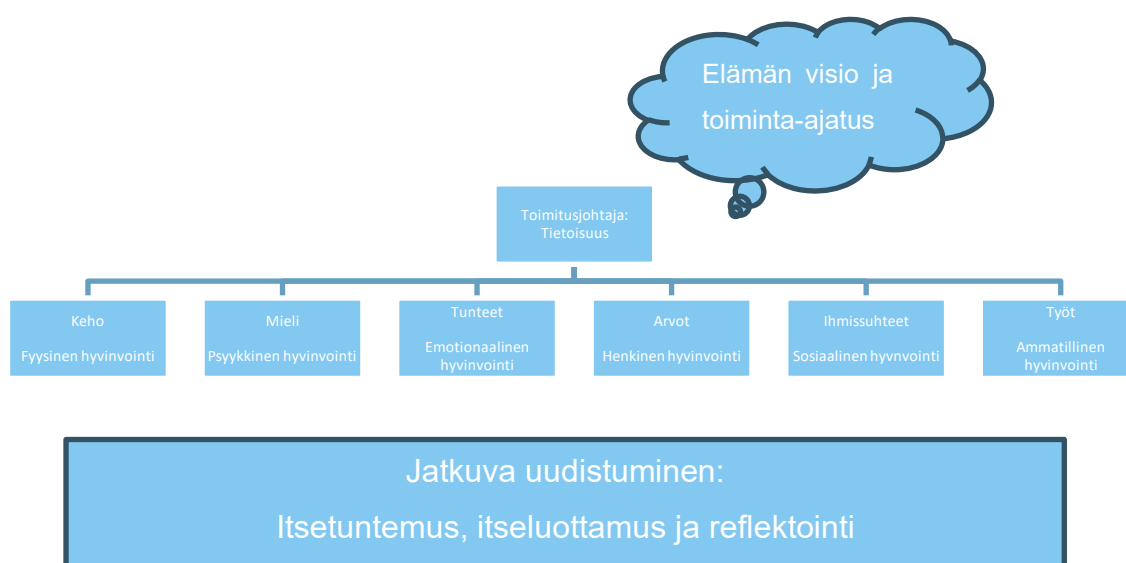
Henkinen hyvinvointi ja arvot. Arvot ohjaavat tekemistämme ja antavat syyn ja merkityksen asioille. Välillä on hyvä pysähtyä ajattelemaan omia arvojamme, ja sitä mihin haluamme niiden ohjaavan meitä. Sekä myös on huomionarvoista, että ovatko arvomme aitoja arvoja, joita noudatamme vai tavoitearvoja eli arvoja, joita toivoisimme noudattavamme, mutta emme noudata niitä sisäisesti ja periaatteellisesti. (Sydänmaanlakka 2010, 286, 2022, 27–29)

Ihmissuhteet sekä sosiaalinen hyvinvointi ohjaavat tarvettamme kuulua sosiaalisiin piireihin ja hallita ystävyys- ja perhesuhteitamme. Sosiaalisen kanssakäymisen taito on tärkeä taito. Meidän täytyy pystyä keskustelemaan

toista arvostaen ja ymmärtäen, mutta kuitenkin olemaan jämäköitä. (Sydänmaanlakka 2022, 27–29)

Viimeisenä on työt ja ammatillinen hyvinvointi. Ammatillinen hyvinvointi ilmenee, kun työtehtävämme ja tavoitteemme ovat selkeät, meillä on tarvittava osaaminen, saamme säännöllistä palautetta suorituksistamme ja jatkamme kehittymistä työssämme. (Sydänmaanlakka 2022, 27–29)

Jatkuva uudistuminen vaatii paljon itseluottamusta, -pohdiskelua sekä reflektointia tekemisestämme. Palautteen saaminen on elintärkeää ja sitä pitää vaatia omalta ympäristöltään, jotta saamme ymmärrystä ulkoisesta perspektiivistä katsottuna myös. Meidän on tärkeää ymmärtää kehityskohteemme ja vahvuutemme. Ilman näitä, emme pysty johtamaan omaa kasvuaamme. Kasvun tukena on myös hyvä jäsenellä ajatusta omasta visiostamme; mitä haluamme olla ja saavuttaa. Mitä selkeämmäksi nämä ajatukset on mahdollista saada, sitä helpompaa polku menestykseen on rakentaa ja jäsenellä. (Sydänmaanlakka 2022, 27–29) Tavoitteen saavuttaminen vaatii näiden em. osa-alueiden systemaattista ja tiedostettua kehittämistä. Meillä usein on tieto jo mitä tehdä, mutta emme tee sitä käytännössä. Emme muokkaa toimintaamme riittävästi, jotta kehitystä tapahtuisi. Tietoinen toiminta tarkoittaa konkreettisia tekoja ja muutoksia. (Sydänmaanlakka 2010, 286)



Kuvio 6. Oy Minä AB Sydänmaanlakka 2020 27–29. Kirjoittajan luonnos.

7.3 Mistä nuoren esihenkilön kasvu voisi alkaa?

Yleensä henkinen kasvu alkaa jonkun merkittävän tapahtuman seurauksena ja usein kasvun aloittaminen valitettavasti sen vaatii. Täytyy tapahtua jotain dramaattista, että ihminen ymmärtää tehdä muutoksia elämäänsä. Ongelmaksi usein tulee se, että emme vie oppeja käytäntöön. Meiltä puuttuu itsekuri. Muuttuminen vaatii tekoja ja päätöksiä, eikä muutos tapahdu hetkessä. (Sydänmaanlakka 2010, 88–90).

On toki helpompiakin tapoja aloittaa kasvun polku. Se vaatii vain enemmän itseuria, sisäisen motivaation. Muutoksen mahdollistavat viiden I:n yhdistelmä. Ihmettely, innostus, itsetuntemus, itseluottamus ja itsepohdiskelu. (Sydänmaanlakka 2010, 93)

Lukemani aineiston ja haastattelujen perusteella sekä omakohtaisten kokemusten saattamana olen koonnut harjoituksia, joiden avulla voi tulla tietoisemmaksi omista toimintatavoistaan. Pitkälti tietoisuuden kasvattaminen on pitkää pohdiskelua ja itsensä kuuntelemista. On pelottavaa pysähtyä hetkeksi hiljaisuuteen, jossa joudut kuuntelemaan omia ajatuksiasi ja olemaan läsnä itsesi kanssa. Jos tähän pystyt, niin hyvä olet jo oikealla tiellä.

7.3.1 Apuja kasvuun #1

Pyri löytämään rauhallinen tila, jossa pystyt olemaan ilman häiriötekijöitä. Sammuta laitteet ympäriltäsi ja ole vain. Kuuntele miltä kehosi tuntuu ja mitä sanottavaa sillä on. Pyri hengittämään rauhallisesti ja kanavoimaan fokus vain yhteen asiaan esimerkiksi hengittämiseen. Ota mukava asento makuulla, mutta älä risti jalkojasi. Keskity hengityksen tunteeseen ja rytmiin. Pyri tekemään 10 sisään ja uloshengitystä samassa rytmissä. Mikäli rytmi häiriintyy, aloita alusta. Tällä tavalla saat mielesi rauhoittumaan ja keskittymisen oikeaan hetkeen. (Mielenterveystalo n.d.)

Kun koet olevasi rauhoittunut, kysy itseltäsi kuka olet, mihin olet matkalla ja miksi. Älä tyydy ensimmäiseen vastaukseen, joka mieleen tulee. Kaiva hieman syvemmälle ja kysy itseltäsi, miksi. Mikä on syvempi syy tälle ajatukselle.

Usein meiltä kysyttäessä ”kuka olet?” annamme vastaukseksi hyvin pinnallisia vastauksia, jotka perustuvat esimerkiksi harrastukseen, työhön tai statukseen. Esimerkiksi ”hei olen Topi ja olen töissä täällä ja täällä ja harrastan tätä ja tätä”.

Kysymys sinulle. Annatko harrastuksen tai työn määritellä sen, kuka olet? Et todennäköisesti, joten jatka kaivamista. Älä pelkää, vastaus tulee muuttumaan todennäköisesti koko elämäsi ajan. Mutta on hyvä olla joku muukin vastaus, kuin oma työ tai harrastus.

Harjoitus yksinkertaisesti selitettynä. Pysähdy joskus kunnolla. Ihmettele. Kysy itseltäsi kuka olet ja mieti. Uskalla olla rehellinen itsellesi.

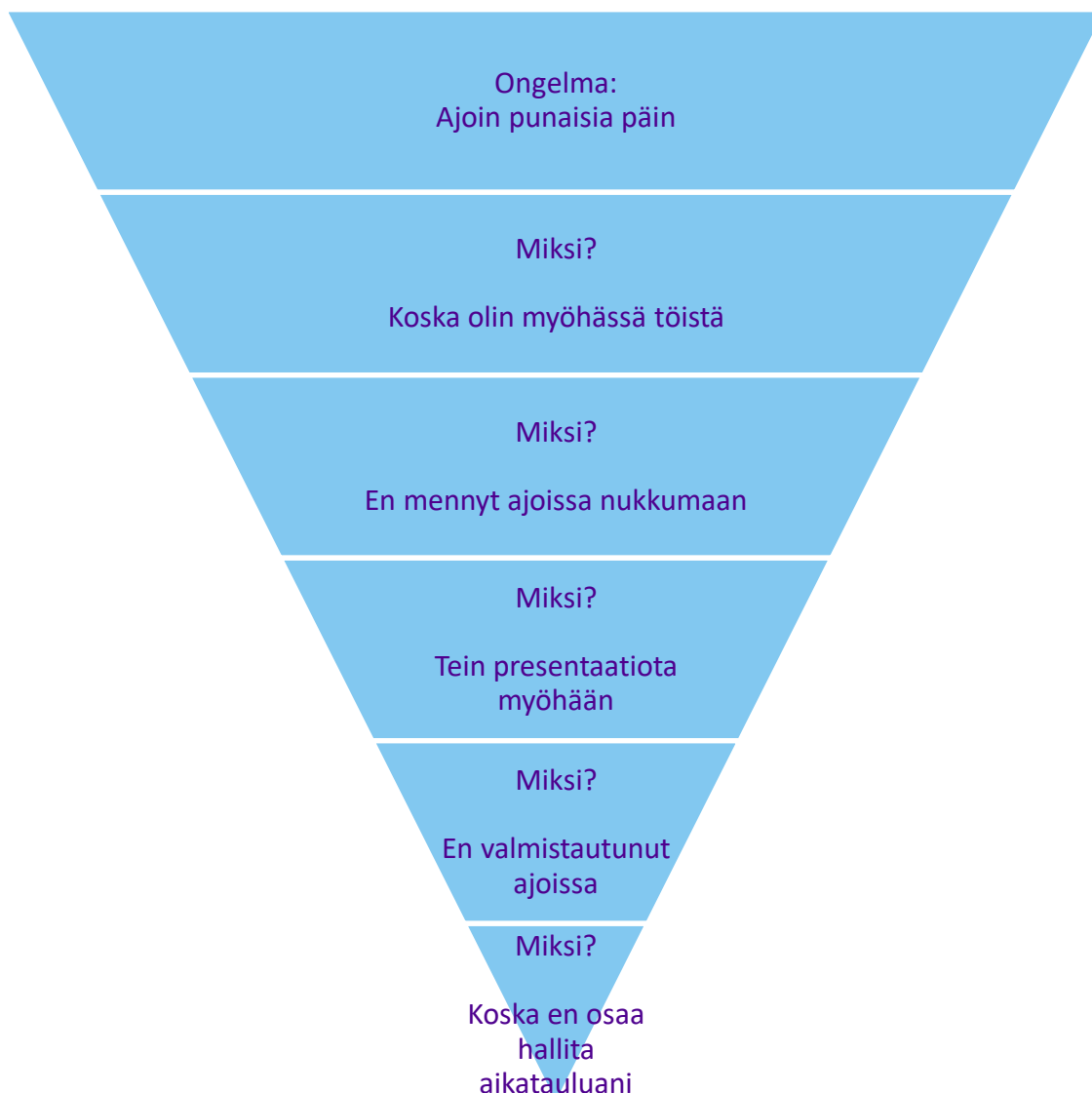
7.3.2 Apuja kasvuun #2

Pyri refleктоimaan tekemistäsi. Avasin reflektionin käsitystä kohdassa 3.2.1. Vaadi rakentavaa palautetta tekemisestäsi. Oli palaute positiivista tai negatiivista, pyri ottamaan se vastaan. Aina palaute ei varmasti tunnu hyvältä. Eikä sen kuulukaan tuntua. Mitä isomman reaktion palaute saa sinussa aikaan, sitä todennäköisemmin se on sinulle tärkeä aihe. Palautteen saamisessa ja antamisessa korostuu paljon myös tunneäly. Miltä sinusta tuntuu ja miksi. Kun pystyt objektiivisesti ajattelemaan tunnetilaa ja syytä sen taustalla, palaute ei tunnukaan enää niin pahalta.

Hyvä muistisääntö itsensä ja tekojensa refleктоineissa on se, että et tyydy ensimmäisiin vastauksiin, mitä itseltäsi saat. Pyri menemään syvemmälle ja miettimään, mitä oikeasti opit tästä ja missä voit kehittyä. Oman osaamisen refleктоiminen on oltava rehellistä. Missä mennään taidollisesti, mitä osaat, mitä pitää kehittää ja miksi.

Reflektionin apuvälineenä voi käyttää (joko yksin tai ryhmässä) viiden ”miksi?” kysymyksen tekniikkaa. Tekniikan on luonut Sakichi Toyoda vuonna 1930. Toyoda on Toyota:n perustaja. (Mindtools n.d.)

Tekniikan tarkoitus on päästä kiinni juurisyyn, miksi jotain on tapahtunut ja mistä se on johtunut sekä korjata ongelma. Kysymystekniikkaa havainnollistaa alla oleva kuva.



Kuvio 7. Kirjoittajan luonnos viiden "miksi?" kysymyksen tekniikasta.

7.3.3 Apuja kasvuun #3

Kohdissa 3.2.2–4 mainitsin vastuun ottamisesta, mukavuusalueelta poistumisesta sekä epäonnistumisen merkityksestä. Uuden haasteen vastaanottaminen aiheuttaa yleensä askeleen tuntemattomaan. Epävarmuus ja mahdollinen osaamisen puutos aiheuttavat epämukavuuden tunteen ja yksilön on tutkittava mahdollisia toimintamalleja ja tapoja ratkaistakseen, sekä

kehittääkseen uuden osaamisalueen toimivammaksi. Uusien asioiden koittaminen mahdollistaa usein uuden syntymisen ja kehittyneitä toimintamalleja.

Uusien asioiden koittaminen myös altistaa virheiden tekemiselle ja epäonnistumiselle. Epäonnistumisen reflektoinnilla (katso kohta 3.2.1) on mahdollista löytää tapoja kasvaa ja kasvattaa omaa osaamistaan. Reflektoinnin tarkoitus on kuitenkin löytää syyt ja tavat toimia eri tavalla ja olla kriittinen tehtyjä asioita kohtaan.

Tiivistetysti. Ota vastuuta, mikäli sitä tarjotaan, tiedosta venymis- tai paniikkialueelle siirtyminen ja yritä toimia parhaalla mahdollisella tavalla. Reflektoi ratkaisujasi ja mahdollista epäonnistumistasi. Opi, luo toimiva tapa seuraavaa kertaa varten ja yritä uudestaan.

7.4 Yhteenveto avuista

Kasvua varten on oltava utelias, motivoitunut ja valmis epäonnistumaan. Tapoja kasvaa on useita, eivätkä edellä mainitsemani tavat varmastikaan sovi jokaiselle. Näiden tarkoitus on kuitenkin antaa nuorelle esihenkilölle ajatuksia ja erilaisia toimintamalleja koitettavaksi ja jatkojalostettavaksi omiin tarpeisiinsa sopivaksi.

8 POHDINTA

Aihe itsessään on minulle tärkeä, ajankohtainen ja mielenkiintoinen oman työnkuvanikin puolesta. Itse koin pysähtymisen vaihto-opiskelun aikana syksyllä 2022 ja aloin miettimään syvemmin itseäni, arvojani sekä toimintatapojani. Aikanaan yksi jääkiekkovalmentaja kysyi minulta kysymyksen, kuka olen. Aloin kertomaan tietenkin perinteistä selitystä ”olen Topi ja pelaan jääkiekkoa Ilveksessä ja opiskelen merkonomiksi”. Tämän kohdalla valmentaja sanoi tarkentavan, että nyt kerrot, mitä teet ja mitä harrastat, mutta et sitä, kuka oikeasti olet. Ei vaatinut kuin seitsemän vuotta, että ymmärsin mitä sillä kysymyksellä tarkoitettiin.

Olen itse kokenut ison hyödyn tietoisuuden kasvattamisesta työssäni ja elämässäni. Nautin nykyään paineesta ja stressistä, sillä ymmärrän paremmin, miksi koen niin kuin koen ja osaan kanavoida tunteen paremmin ja luoda ylimääräistä energiaa sen avulla. Suomessa ja maailmalla nouseva trendi on ollut jaksamisen haasteet ja loppuun palaminen. Uskon itse vahvasti, että näitä ongelmia on mahdollista vähentää terveellisillä elämäntavoilla ja olemalla psyykkisesti vahvempi. Aivoja ja mieltä voi kehittää samoin kuin kehoa muutenkin. Harjoitus tekee mestarin.

Tutkimustyön tekeminen tästä aiheesta syvensi ymmärrystäni, sekä ammatillista osaamista näiden asioiden äärellä ja uskon, että tästä työstä tulee olemaan minulle valtavasti hyötyä työssäni. Työn uskon antavan toimeksiantajalleni uusia näkökulmia nuorten esihenkilöiden kouluttamiseen.

Tutkimusta varten tiedon hankkiminen oli haastavaa johtuen materiaalin huonosta saatavuudesta. Työssäni olisi ollut hyvä viitata useampaan eri tutkimukseen sitä luodessa. Kokonaisuuteen olen silti tyytyväinen, sillä sain vastattua tutkimuskysymyksiini laajasti ja useammalta eri kantilta.

Mielestäni aiheen tiimoilta olisi hyvä jatkaa tutkimusta siltä kulmalta että, parantuuko työssä jaksaminen, vähenevätkö loppuunpalamiset ja mikä merkitys

sillä on organisaatiolle, jos työyhteisöissä valmennettaisiin ihmisiä myös tietoisuuden ja henkisyiden puolella.

LÄHTEET

Sydänmaanlakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen. 3. tark. painos. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Viitattu 6.11.2023
<https://media.kirjavalitys.fi/ekirja/b9d7984e06daa4e08092f3a9145f6b386c052c53942ffc6d14f6d2a54205aace/luekirja>

THL Elintavat ja mielenterveyshäiriöt. Verkkosivu. Viitattu 31.10.2023
<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyshairiot/elintavat-ja-mielenterveyshairiot>

Poikela, E. 2005. Osaaminen ja kokemus. <https://urn.fi/URN:ISBN:951-44-6411-7>

Garcia, H & Miralles, F. 2017. Ikigai: Pitkän ja onnellisen elämän salaisuus japanilaisittain. Storytel. Viitattu 7.11.2023. Vaatii käyttöoikeuden

Sutinen, M & Kuitunen, M. 2018. Mahtava Moka. Alma Talent Bisneskirjasto. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/JABBXXBTABDED#/kohta:MAHTAVA\(\(20\)MOKA\(\(20\)piste:b536](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/JABBXXBTABDED#/kohta:MAHTAVA((20)MOKA((20)piste:b536) Viitattu 8.11.2023. Vaatii käyttöoikeuden

Mayer, J., Salovey, P., Caruso, D. 2000. Models of Emotional Intelligence, 396. 2000 https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=HvXLCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA396&dq=Peter+Salovey+and+John+Mayer,+%E2%80%9CEmotional+Intelligence,%E2%80%9D+Imagination,+Cognition,+and+Personality&ots=F7BpOVfaCX&sig=b9wW4FDVT3SgHLP1wL-ykyh12eo&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false Viitattu 8.11.2023

Wikipedia. n.d. Tunneäly. Verkkosivu. Viitattu 8.11.2023 <https://fi.wikipedia.org/wiki/Tunne%C3%A4ly>

Reuven Bar-On. The 15 factors of the Bar-On model. Verkkosivu. Viitattu 8.11.2023 <https://www.reuvenbaron.com/the-5-meta-factors-and-15-sub-factors-of-the-bar-on-model/>

Lehtinen, V. 25.10.2020. Myynnin tulevaisuus – kuinka vastata alan muuttuviin tarpeisiin? MMA. Verkkosivu. Viitattu 8.11.2023
<https://mma.fi/ajankohtaista/artikkelit/myynnin-tulevaisuus-kuinka-vastata-alamuuttuviin-tarpeisiin/>

Pojaseks, R. 2000. Asking "Why?" Five times. Environmental quality management. Verkkosivu. Viitattu 8.11.2023.
<http://faculty.washington.edu/rsmcpher/Class%20Cases%20and%20Assignments/5%20Whys.pdf>

Sydänmaanlakka, P. 2020. Johtajan kokonaiskuntoisuus. E-kirja. 1. painos. Helsingin seudun kauppakamari. Viitattu 9.11.2023. Vaatii käyttöoikeuden.
<https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/johtajan-kokonaiskuntoisuus->

[2022#kohta:9.\(\(20\)Uudistumiskunto\(\(20\)ja\(\(20\)jatkuvan\(\(20\)uudistumisen\(\(20\)haste\(:Reflektointi\(\(20\)ja\(\(20\)jatkuva\(\(20\)uudistuminen](#)

Wahba, M., Bridwell, L. 1976. Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 212–240. Verkkosivu. Viitattu 9.11.2023

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507376900386?via%3Dihub>

MCLEOD, S. 2023. Maslow's hierarchy of needs. *Simply psychology*, 2007, 1.1-18. Verkkosivu. Luettu 9.11.2023

https://www.simplypsychology.org/maslow.html?ez_vid=2cae626a2fe896279da43d587baa3eb663083817

Mielenterveystalo. n.d. Uupumuksen oireet. Verkkosivu. Viitattu 9.11.2023

<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/uupumus/uupumuksen-oireet>

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Verkkosivu. Luettu 2.11.2023. Tampere:

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Mielenterveystalo. n.d. Palleahengitys. Verkkosivu. Luettu 10.11.2023.

<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/raskaus-ja-vauva-ajan-mielen-hyvinvoinnin-omahoito-ohjelma/9-hengitys-ja>

Mindtools. n.d. 5 Whys. Verkkosivu. Viitattu 9.11.2023

<https://www.mindtools.com/a3mi00v/5-whys>

Gaines, J. 2020. *The Philosophy of Ikigai: 3 Examples About Finding Purpose*. Verkkosivu. Viitattu 15.11.2023.

<https://positivepsychology.com/ikigai/>

Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K. R., Levanovich, K., Baase, C. M., Park, Y. Y., & Bodnar, C. M. 2014. Mindfulness goes to work: impact of an online workplace intervention. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(7), 721–731. Verkkosivu. Viitattu 4.11.2023.

<https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000209>

