

## Opas itsensä johtamiseen esimiestyössä

Oona Kuparinen

<b>Tekijä(t)</b> Oona Kuparinen	
<b>Koulutusohjelma</b> Myyntityön koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön otsikko</b> Opas itsensä johtamiseen esimiestyössä	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 21 + 20
<b>Opinnäytetyön otsikko englanniksi</b> A Guide to Self-management in Supervisory Work	
<p>Itsensä johtamisella tarkoitetaan kykyä johtaa omaa hyvinvointiaan jokaisella osa-alueella läpi elämän. Kokonaisvaltainen hyvinvointi muodostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä ja ammatillisesta hyvinvoinnista. Ihmisen hyvinvoinnilla on terveen elämän lisäksi merkittävä yhteys hänen onnistumiseen työelämässä.</p> <p>Fyysinen hyvinvointi koostuu liikunnasta, ravinnosta ja riittävästä levosta. Fyysisen hyvinvoinnin keskipisteenä on terve keho. Psykkinen hyvinvointi keskittyy vuorostaan terveeseen mieleen. Psykkisen hyvinvoinnin peruspilareita ovat hyvä itsetunto, hyvä itsetuntemus, hallinnan tunne sekä positiivinen elämänsenne. Sosiaalinen hyvinvointi vaikuttaa kykyyn luoda ja ylläpitää terveitä ihmissuhteita. Myös tunteet, niiden ilmaiseminen ja ymmärtäminen ovat osa sosiaalista hyvinvointia. Henkinen hyvinvointi muodostuu pitkälti omien arvojen ymmärtämisestä ja niiden toteuttamisesta omassa elämässä. Ammatillisessa hyvinvoinnissa painottuu työn ja arjen tasapainoisuus sekä tunne oman ammatin tärkeydestä.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta koostuu kahdesta osasta. Ensimmäisessä osassa käsitellään kaikki itsensä johtamisen osa-alueet. Toisessa osassa käsitellään esimiestyön määritelmä sekä onnistuneen esimiestyön edellytykset.</p> <p>Opinnäytetyön toiminnallinen tuotos eli opas itsensä johtamiseen esimiestyössä on käytännönläheinen opas siihen, miten jokaisesta itsensä johtamisen osa-alueesta voi pitää huolta ja täten saavuttaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin.</p>	
<b>Asiasanat</b> Itsensä johtaminen, esimiestyö, hyvinvointi, työelämä	

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet.....	1
1.2	Opinnäytetyön rakenne.....	1
2	Itsensä johtaminen .....	3
2.1	Fyysinen kunto.....	3
2.2	Psyykinen kunto .....	5
2.3	Sosiaalinen kunto.....	7
2.4	Henkinen kunto .....	9
2.5	Ammatillinen kunto .....	11
3	Esimiestyö .....	14
3.1	Yksilö- ja tiimijohtaminen .....	14
3.2	Esimiehenä onnistuminen .....	16
4	Teorian yhteenveto.....	17
5	Produkti: Opas itsensä johtamiseen esimiestyössä .....	18
5.1	Projektisuunnitelma ja aikataulu .....	18
5.2	Aineisto ja sen keruumenetelmät .....	18
5.3	Toteutus .....	19
6	Pohdinta .....	20
6.1	Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset.....	20
6.2	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	20
	Lähteet .....	22
	Liitteet.....	24
	Liite 1. Opas itsensä johtamiseen esimiestyössä .....	24

# 1 Johdanto

Maailma, sekä työelämä sen mukana, on muuttunut valtavasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Organisaatiot kasvavat ja kansainvälistyvät, samaan aikaan esimiesten vastuualueet muuttuvat ja kasvavat, yksilöiden lisäksi johdetaan myös tiimejä. Esimiesten harteilla on entistä suurempi vastuu, joka voi suuruudellaan syrjäyttää omasta hyvinvoinnista välittämisen. Hyvinvoinnista puhutaan paljon, mutta keskitytäänkö siihen todella vai viekö organisaation menestykseen keskittyminen kaiken huomion? Ymmärretäänkö sen tärkeys ja vaikutus organisaation menestyksekkääseen toimintaan?

Itsensä johtamisella tarkoitetaan tietoja ja taitoja, joiden avulla ihminen onnistuu elämään tasapainoista, hyvinvoinnin täyteistä ja onnellista elämää. Oman kehittymisen ja työelämässä onnistumisen kannalta on erittäin tärkeää pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan, niin kehon kuin mielen osalta. Ilman toimivaa kehoa ja mieltä on hankalaa selvitä arjesta, puhumattakaan työelämästä. Opinnäytetyö on ensisijaisesti suunnattu esimiestyötä tekeville henkilöille, mutta on sisällöltään hyödyllinen ihan jokaiselle aiheesta kiinnostuneelle. Esimiehen on ensin osattava johtaa itseään, jotta voi johtaa muita onnistuneesti. Tähän toteamukseen pohjautuu koko tämä opinnäytetyö.

## 1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Tämän työn tavoitteena on luoda käytännön läheinen ja selkeä opas itsensä johtamiseen esimiesasemassa oleville henkilöille. Oppaan tarkoitus on selkeyttää itsensä johtamisen käsitettä lukijalleen sekä antaa konkreettisia vinkkejä ja harjoituksia päivittäiseen onnistuneeseen itsensä johtamiseen. Tavoitteena on luoda opas, joka sisällöltään on hyödyksi esimiesten lisäksi ihan jokaiselle, työstäuksesta tai elämäntilanteesta riippumatta.

Tarkoitus on tehdä opas, joka pistää lukijansa tarkastelemaan omaa hyvinvointiaan kokonaisuutena eri osa-alueilla sekä toimimaan arjessa ja työelämässä järkevästi, hyvinvointia edistäen. Oppaan tulisi auttaa lukijaansa ymmärtämään itsensä johtamisen taitojen merkitys oman hyvinvoinnin sekä työelämässä menestymisen kannalta. Oppaan ehkä tärkein tehtävä on saada esimies ymmärtämään, että johtaakseen muita onnistuneesti on ensin osattava johtaa itseään.

## 1.2 Opinnäytetyön rakenne

Työn ensimmäinen osa koostuu teoriaosuudesta, johon on koottu toiminnallisen tuotoksen kannalta keskeisin teoria. Teoriaosuuden keskeiset käsitteet ovat itsensä johtaminen ja

esimiestyö, jotka käsitellään opinnäytetyössä tässä järjestyksessä. Työn ensimmäisessä teoriaosuudessa, käsitellään itsensä johtamisen eri osa-alueet sekä niiden kannalta oleelliset huoltotoimenpiteet. Toisessa teoriaosuudessa käsitellään esimiestyön määritelmä, yksilö- ja tiimijohtamisen merkittävimmät eroavaisuudet sekä onnistuneen esimiestyön tärkeimmät ominaisuudet. Teoriaosuuden jälkeen kolmannessa luvussa käydään läpi teorian yhteenveto.



Kuva 1. Työn rakenne.

Työn toisessa osassa esitellään opinnäytetyön toiminnallinen tuotos, eli opas. Tässä osassa käsitellään projektisuunnitelma, aineisto ja sen keruumenetelmät sekä oppaan toteutus. Työn viimeisessä osassa pohditaan kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia. Viimeinen osa sisältää myös opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arvioinnin.

## **2 Itsensä johtaminen**

Itsensä johtamisen perimmäinen tavoite on pitää huolta omasta hyvinvoinnista. Kokonaisvaltainen hyvinvointi eli kokonaiskuntoisuus muodostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä ja ammatillisesta kunnosta. Jotta voi johtaa itseään onnistuneesti, täytyy kaikista näistä osa-alueista pitää huolta tasapuolisesti. (Sydänmaalakka 2006, 297.)

Itsensä johtaminen vaatii erinomaista itsetuntemusta sekä sen laajempaa ymmärtämistä. Itsensä tunteminen omine vahvuuksineen ja heikkouksineen on hyvän ja onnellisen elämän perusedellytys. Itsensä johtaminen on kurinalaista itsensä ohjaamista sekä monenlaista itsen kohdistuvaa vaikuttamista. Se on ainaista muuttumista, uuden oppimista ja vanhan poisoppimista, pinttyneiden asenteiden ja uskomusten kyseenalaistamista, sekä vastuun ottamista itsestä ja muista. Tavoitteena on tiedostaa omat arvot ja ihanteet, elää niiden mukaisesti samalla löytäen oma paikkansa tässä elämässä. (Salmimies 2008, 21.)

### **2.1 Fyysinen kunto**

Hyvä fyysinen kunto on kaiken hyvinvoinnin perusta, sillä ilman toimivaa ja tervettä kehoa ei itseä olisi olemassa. Fyysisen kunnan osa-alueita ovat liikunta, ravinto ja lepo. Tärkein pohja fyysiselle kunnolle on tietoisuus omasta kehosta. On siis tärkeää pysähtyä ja kuunnella omaa kehoa, testata omaa fyysistä kuntoa ja käydä säännöllisesti terveystarkastuksissa lääkärin luona. (Sydänmaanlakka 2006, 99.)

Konkreettinen ja helppo tapa saada fyysinen kunto paremmaksi, on liikunnan lisääminen. Kun liikkuu enemmän, ihminen kiinnittää herkemmin myös huomiota siihen, mitä syö ja onko ruuassa ravinto-arvot kohdallaan. Samoin myös liikkumisen seurauksena tulee kiitollisemmaksi fyysisen rasituksen jälkeisestä levosta ja näin ollen riittävään lepoonkin kiinnittää enemmän huomiota. Tärkeintä on liikkua säännöllisesti, monipuolisesti ja kehoa kuunnellen. Liikkumisen pitää olla miellyttävää ja sen tarkoitus on tuoda hyvää mieltä. Täytyy myös muistaa, että fyysinen kunto ei kohene muutaman harjoituskerran jälkeen, vaan liikunnan suhteen täytyy olla pitkäjänteinen. Liikuntaa tulisi harrastaa noin 5-7 tuntia viikossa, jotta kunto pysyisi hyvällä tasolla. (Sydänmaanlakka 2006, 100-109.)

Ruokaviraston ravitsemus- ja ruokasuositusten mukaan on tärkeää syödä päivittäin säännöllisin väliajoin. Säännöllinen ateriarytmi ylläpitää veren tasaista glukoosipitoisuutta, pitää nälän tunteen aisoissa, auttaa painonhallinnassa sekä suojaa hampaita

reikiintymiseltä. Säännöllinen ateriarytmi helpottaa myös ateriakokojen pysymistä kohtuullisina. Ruokaviraston suositusten mukaan aikuisen ruokavalion tulisi sisältää vihanneksia, palkokasveja, hedelmiä ja marjoja vähintään 500 grammaa päivässä, kalaa tulisi nauttia 2-3 kertaa viikossa ja punaista lihaa sekä lihavalmisteita tulisi syödä enintään 500 grammaa viikossa. Vaaleasta viljasta valmistetut elintarvikkeet tulisi vaihtaa täysjyvävalmisteisiin. (VRN 2014, 21-24.)

Aamupala on yksi päivän pääaterioista, jonka tärkein hyöty on parempi vireystila ja suorituskyky päivän alkaessa. Yön aikana aivoille energiaa tuottavat varastot hupenevat ja aamupalan avulla saat tankattua aivoihin taas virtaa. Aamupalan syöminen ja sen laatu vaikuttavat myös valintoihin koskien päivän muita aterioita. Aamupalan tulisi sisältää riittävästi proteiinia ja hiilihydraatteja, sekä vähintään yhden annoksen marjoja, hedelmiä tai kasviksia. Yhdellä annoksella tarkoitetaan noin desiä marjoja, yhtä keskikokoista hedelmää tai puoltatoista desiä kasviksia. Hyvä aamupala pitää näläntunteen kurissa vähintään lounaaseen asti. (Laatikainen & Rannikko 2015, 26-43.)

Lounaan merkitys on suuri päivän vireystilan kannalta. Hyvän aamupalan jälkeen nälkä alkaa vaivaamaan ja heikentämään työtehoa yleensä puolenpäivän aikoihin, jolloin lounas kannattaisi syödä. Puolenpäivän aikaan pidetty lounastauko antaa myös oivan tilaisuuden katkaista aamun pitkän työ- tai opiskelurupeama ja nauttia pieni rentoutumishetki. Liian suuri annoskoko lounaalla heikentää tarkkaavaisuutta. Suositeltu annoskoko energiamäärältään on noin 600 kcal. Annoksen tulisi sisältää runsaasti kasviksia ja riittävästi proteiinia, hiilihydraatteja tulisi lounaalla nauttia vain maltillisesti ja mielellään täysjyvävalmisteiden muodossa. Runsaasti hiilihydraatteja sisältävä lounas aiheuttaa laskun vireystilassa noin 45 minuuttia lounaan nauttimisen jälkeen ja täten heikentää suorituskykyä. (Laatikainen & Rannikko 2015, 109-115.)

Lounaan ja päivällisen väliin jää useampi tunti, jonka aikana nälkä saattaa nostaa päätään. Tähän väliin olisikin hyvä sisällyttää jokin välipala. Välipala auttaa ylläpitämään optimaalista työtehoa sekä pitämään näläntunteen kurissa päivälliseen asti. Kalorimäärältään sopivan kokoinen välipala on noin 200 kcal. Hyviä välipaloja ovat esimerkiksi pähkinät, hedelmät, marjat, puuro tai pilkotut raat kasvikset. (Laatikainen & Rannikko 2015, 147-159.)

Päivällinen on päivän viimeinen lämmin ateria, jonka tarkoitus on täydentää energiavarastot pitkää yötä varten. Kuten muillakin päivän aterioilla, myös päivällisellä tulisi syödä kasviksia ja proteiinia. Päivällisellä myös hiilihydraatteja saa nauttia reippaammin kuin lounaalla, edelleen kuitenkin kohtuudella. Täysjyvävalmisteet ovat

ravintoarvoltaan vaaleita viljavalmisteita parempia, mutta päivällisellä voi huoletta syödä myös vaaleaa riisiä tai perunaa. Hyvän päivällisen suurin uhka on päivän muiden aterioiden laiminlyönnistä johtuva liiallinen nälkä. Jos nälkä on kasvanut erittäin suureksi ennen päivällistä, tulee kaupassa tehtyä helpommin huonoja valintoja ruoan laadun ja määrän suhteen. Liian myöhään syöty tai annoskooltaan liian suuri ateria vaikuttaa negatiivisesti unen laatuun sekä seuraavan aamun ruokahaluun. (Laatikainen & Rannikko 2015, 181-185.)

Riittävä ja laadukas uni on tärkeää niin aivojen kuin kehon hyvinvoinnille. Vaikka ihminen ei nukkumisen aikana näytä tekevän mitään, on uni erittäin arvokasta eikä siitä pitäisi tinkiä. Sen lisäksi, että nukkuessa ihminen saa tarvittavaa lepoa, aivot käsittelevät päivän aikana vastaanotettua informaatiota ja jättää olennaisen tiedon pitkäkestoiseen muistiin, eli tapahtuu oppimista. Yhdet lyhyeksi jääneet yöunet eivät vaikuta toimintakykyyn merkittävästi, mutta 24 tunnin yhtäjaksoinen valvominen laskee aivojen suorituskyvyn lähes yhden promillen humalatilaa vastaavaan tilaan. Fyysisen sairastumisen riski voi lisääntyä pitkään jatkuneen univajeen vuoksi. (Toppinen-Tanner, Vanhala, Puttonen, Larvi & Vaaranen 2015, 54-55.)

## **2.2 Psyykkinen kunto**

Psyykkisen hyvinvoinnin peruspilareita ovat hyvä itsetunto, hyvä itsetuntemus, hallinnan tunne sekä positiivinen elämänasenne. Psyykkisen energian avulla voidaan tarkastella psyykkistä hyvinvointia. Psyykkistä energiaa on oltava vapaana riittävä määrä, sillä se on itsensä johtamisessa välttämätön voimavara. Psyykkistä energiaa tarvitaan ihmisen jokapäiväisiin toimintoihin, kuten havainnointiin, muistamiseen, oppimiseen ja tunteiden kokemiseen. Psyykkistä energiaa sitoo erilaiset ongelmat. Sitoutunutta psyykkistä energiaa on kuitenkin mahdollista vapauttaa ongelmia kohtaamalla, ratkaisemalla sekä työstämällä ja löytämällä niiden pohjimmaiset syyt. Yleisesti psyykkisen energian määrä on kaikilla riittävä, mutta ihminen saattaa käydä elämässään läpi tilanteita tai ajanjaksoja, jolloin psyykkistä energiaa sitoo esimerkiksi selvittämättömät ihmissuhdeongelmat, läheisten tai oman turvattomuuden aiheuttamat huolet, menetykset tai muut kriisit ja stressit. Jos tällaisia psyykkistä energiaa sitovia asioita tapahtuu ihmisen elämässä useita samanaikaisesti, on mahdollista, että hänen voimavaransa hiipuvat siihen pisteeseen, etteivät ne enää riitä jokapäiväisestä elämästä selviytymiseen. Tällaisessakin tapauksessa energiaa on mahdollista saada uudelleen käyttöön, kun kuormittavat tekijät ovat vähentyneet ja ongelmat ratkenneet. (Salmimies 2008, 63.)



Ajatukset, tunteet, arvot, sanat, kuvat, värit ja tarpeet ovat vain osa asioista, joita mieli pitää sisällään. Mieli saa jatkuvasti ärsykeitä ulkopuolelta ja on jatkuvasti liikkeessä. Ihmisen mieli on loputon tulevaisuuden, nykyhetken ja menneisyyden välillä pomppiva tajunnanvirta, joka koostuu ajatuksista, tunteista ja mielikuvista. Ihminen usein tavoittelee mielenrauhaa ja olisi siitä valmis maksamaan, ja paljon, jos se olisi ostettavissa. Mielenrauhaa ei kuitenkaan ole mahdollista ostaa, eikä saavuttaa pysyvästi alkoholilla, huumeilla tai muilla ulkoisilla asioilla. Itseensä matkaaminen ja systemaattinen harjoittelu ovat ainoa keino löytää mielenrauha. (Sydänmaanlakka 2006, 131.)

Mieli vaatii itselleen aikaa samoin kuin keho, mutta usein fyysinen kuntoilu auttaa myös mieltä rentoutumaan, joten näiden osa-alueiden huoltotoimenpiteet on mahdollista yhdistää. Kuitenkin on hyvä muistaa myös harjoittaa pelkkää mieltä. Mielen harjoitusta kutsutaan usein meditoimiseksi, jonka tavoitteena on rauhoittaa mieli kiireen keskellä. Meditoinnin avulla ihmisen on mahdollista kokea mielen rajaton olemus ilman, että pinnalliset ajatukset ja tunteet dominoi sitä. (Sydänmaanlakka 2006, 163.)

”Ajattele taivasta, joka on jatkuvasti pilvien peitossa; silloin emme näe ikinä todellista taivasta. Samoin on mielen kanssa; jos mieli on jatkuvasti ajatusten peitossa, emme ikinä koe puhdasta mieltä ja pääse tutustumaan siihen.” (Sydänmaanlakka 2006, 163.)

Ihmisen aivot kehittyvät 90% lopullisesta koostaan ensimmäisten kuuden vuoden aikana, mutta vasta yli 20 vuoden jälkeen aivot saavuttavat täydellisen kehitystasensa. Aivotutkimusten tuloksena on havaittu, että ihminen käyttää aivojensa kapasiteetista varsin pientä osaa. On myös tutkittu, että aivojen fyysisellä koolla ei ole yhteyttä niiden suorituskäyttöön. Aivot koostuvat monesta eri osa-alueesta eri toimintoja varten ja nämä osa-alueet tekevät pitkälti yhteistyötä keskenään. Dopamiini ja endorfiini ovat aivojen omia ”huumeita”. Mielihyvää aiheuttavat toiminnat, kuten halaaminen, kehuminen, seksuaalinen toiminta ja hellyys lisäävät aivojen dopamiinin tuotantoa. Endorfiini on hyvin samankaltainen aine kuin morfiini, jonka tuotanto lisääntyy erityisesti kiputiloissa. Endorfiinit lieventävät kiputunteita ja tuottavat mielihyvää. Myös fyysinen rasitus lisää endorfiinien tuotantoa aivoissa, jonka vuoksi esimerkiksi juoksemiseen voi jäädä koukkuun samankaltaisesti kuin päihteisiin. Psykkisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää harjoittaa toimintoja, joissa dopamiinin ja endorfiinien tuotanto kiihtyy, sillä molemmat liittyvät mielihyvän tuntemuksiin. (Sydänmaanlakka 2006, 132-139.)

Ihmisellä on viisi kehittyntä aistia – näkö, kuulo, tunto, maku ja haju – joiden avulla saamme tietoa ympäristöstämme. Aistimme ovat kuin ikkunoita todellisuuteen, mutta

emme näe niiden kautta koko kuvaa. Havaitsemiskykyämme ohjaa mielenkiinnonkohteemme, tarpeemme ja halumme. Jokainen näkee todellisuuden omalla tavallaan, sillä yksilön asenteet ja aiemmat kokemukset määrittävät mitä näemme ja kuulemme, mitä ajattelemme ja teemme. (Sydänmaanlakka 2007, 139-143.)

### **2.3 Sosiaalinen kunto**

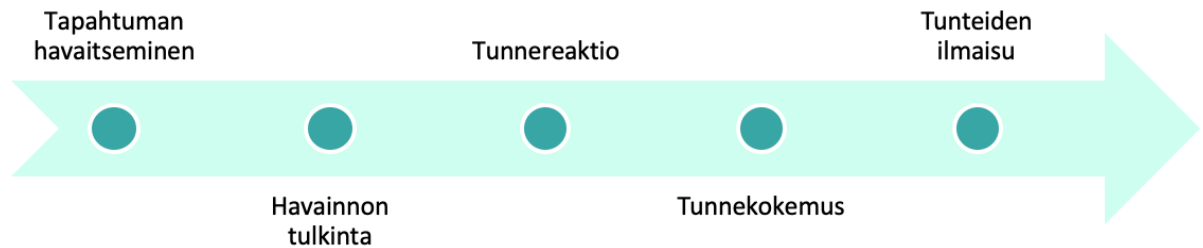
Sosiaalinen kunto vaikuttaa vahvasti yleiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Sosiaalisen kunnan perustana on tunneälykyys ja sen hallinta. Emotionaalisesti älykäs ihminen on kykenevä tunnistamaan, ilmaisemaan ja hallitsemaan omia tunteitaan, osoittamaan positiivista itsearvostusta ja toteuttamaan potentiaaliset kykynsä sekä elämään suhteellisen onnellista elämää. Emotionaalisesti älykkään ihmisen ihmissuhteet ovat molemminpuolisesti tyydyttäviä ja vastuullisia ilman, että alistaa toista osapuolta tai, että itse kokee olevansa riippuvainen toisesta osapuolesta. (Sydänmaanlakka 2006, 173.)

Ihmissuhteet ovat sosiaalisen kunnan keskiössä. Sosiaalisesti hyvinvoiva ihminen kykenee ymmärtämään ihmissuhteitaan, toimimaan niissä järkevästi ja luomaan vuorovaikutuksellisia ihmissuhteita. Ihmissuhteita rikastuttavia kykyjä ovat itsehillintä, empatia ja huolenpito. Jokainen kohtaaminen ihmisten kanssa muokkaa niin kielteisiä kuin myönteisiä tunteita, koko kokemusmaailmaa. Negatiiviset ihmissuhteet ovat haitallisia mielelle, kun taas positiivisilla ihmissuhteilla on terveyttä edistävä vaikutus. Terveyttä ja hyvinvointia edistää myös sosiaalinen osallistuminen ja kulttuurin harrastaminen. (Salmimies 2008, 70.)

Sosiaalisen pääoman kehittyminen alkaa ihmisellä jo nuorella iällä, sillä jo varhaislapsuudessa yhdessä tekemisen malli tulee tutuksi kasvuympäristössä. Lapsen ollessa kontaktissa ihmisten kanssa ja tehden asioita yhdessä, hänen havaintomaailma ja tunne-elämä kehittyvät tasapainossa ympäristön kanssa. Yhteisöllisyyttä on vaikea omaksua vanhempana, jos sosiaalinen osallistuminen ei ole ollut osa lapsuutta. Sosiaalista pääomaa kertyy kunkin yhteisön jäsenten keskinäisestä luottamuksesta ja yhteenkuuluvuuden tunteesta. (Salmimies 2008, 70.)

Tunteilla, niiden tunnistamisella, ymmärtämisellä ja hallinnalla on suuri merkitys ihmissuhteissa sekä yleisesti ihmisen sosiaalisessa hyvinvoinnissa. Tunne on monivaiheinen prosessi, jonka vaiheet ovat tapahtuman havaitseminen, havainnon tulkinta, tunnereaktio, tunnekokemus ja tunteiden ilmaisu. Tunteiden avulla ihminen hankkii tietoa ympäristöstään. Kun tunteet aktivoituvat, pystyy ihminen havaitsemaan maailmaa ja saamaan elintärkeää tietoa siitä, mitä ympärillä ja ihmisessä itsessään

tapahtuu. Tunteiden perusfunktio on suojata haitallisilta kokemuksilta ja näin ollen edistää hyvinvointia. Tunteet toimivat ikään kuin mittareina omasta hyvinvoinnista, sillä ne kertovat siitä, kuinka tarpeet ovat tyydyttyneet ja kuinka ihminen voi juuri sillä hetkellä. Tunteet auttavat esimerkiksi havaitsemaan tarvetta syödä tai pukeutua lämpimämmin. Tunteet voivat myös syntyä jonkin tarpeen laiminlyömisen seurauksena. ( Salonen 2017,



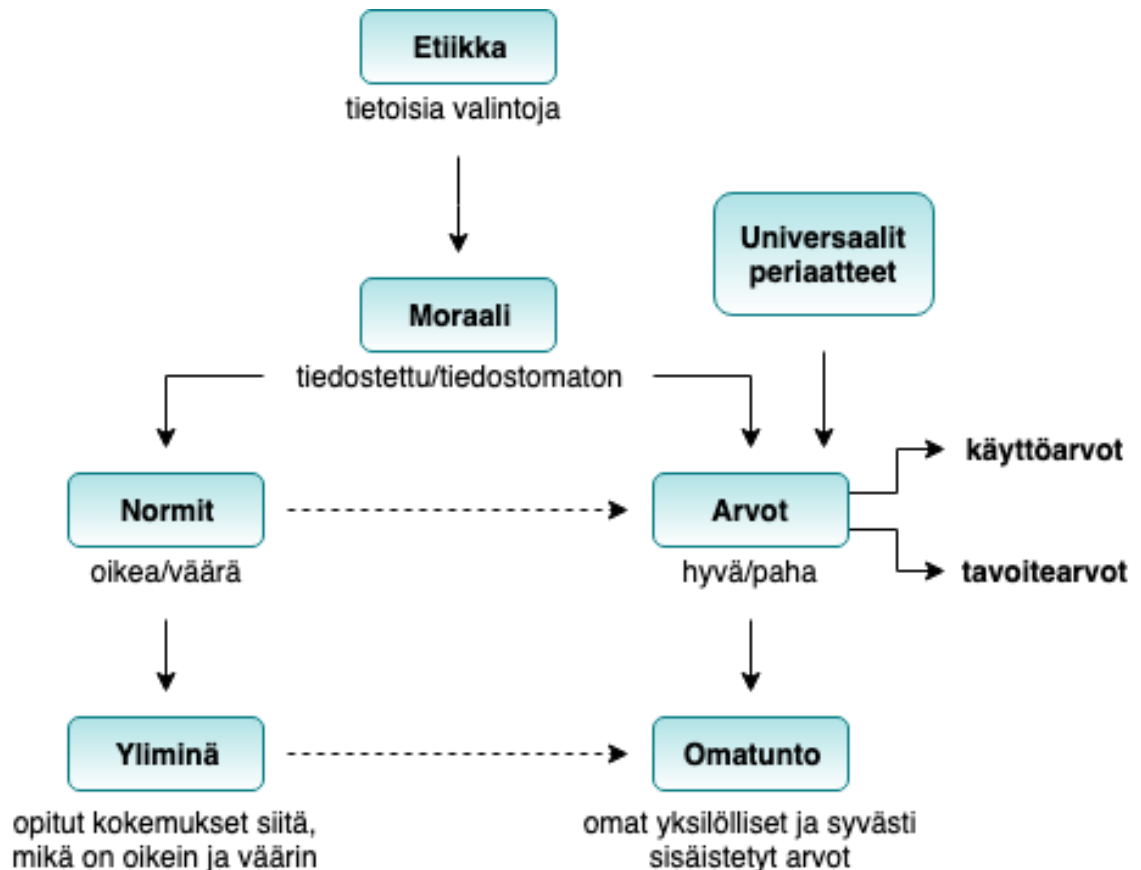
Kuva 2. Tunne prosessina. (mukaillen Salonen 2017, 142-143.)  
142-144.)

Tunteet jaetaan perustunteisiin ja sekundaarisiin tunteisiin. Perustunteita ovat suru, pelko, viha, onnellisuus, rakkaus, inho ja hämmästyminen. Tutkijoiden mukaan perustunteita on mahdollista tunnistaa ihmisten kasvojen ilmeistä ja ne ovat universaaleja. Sekundaarit tunteet ovat perustunteiden yhdistelmiä ja täten monimutkaisempia kuin perustunteet. Sekundaarisia tunteita ovat esimerkiksi mustasukkaisuus, syyllisyys, pettymys, kateus ja ahdistus. Mustasukkaisuus on yhdistelmä pelkoa, surua, vihaa ja ehkä hieman rakkautta. (Sydänmaanlakka 2006, 175.)

Tunteita on olemassa hyviä ja pahoja. Tunteilla on paljon valtaa ihmiseen, mutta niitä on myös mahdollista hallita. Paha tunne voi tuntua todella pahalta, mutta on hyvä muistaa ettei tunne kykene tappamaan. Ikävältäkin tuntuvat tunteet on kuitenkin tärkeää käsitellä, sillä työntämällä tunteita syrjään ne eivät katoa vaan jäävät niin sanotusti eloon ja vaikuttavat seuraaviin tuntemuksiin sekä yleiseen mielentilaan. Tunteet liikkuvat ja muuttavat muotoaan todella nopeasti, joten niiden ohjailu voi olla erittäin vaikeaa. Vaikka tunteiden ohjailu, saati hallitseminen, tuntuu hankalalta, täytyy muistaa, että ihminen on itse vastuussa tunteistaan. Tunteita ei voi pitää alibeina teoille, joita ihminen tekee tunnekuohussa. (Sydänmaanlakka 2006, 177.)

## 2.4 Henkinen kunto

Arvot ovat todella suuressa osassa henkisessä hyvinvoinnissa. Ihminen on henkisesti hyvinvoiva, kun hän on tietoinen omista arvoistaan ja soveltaa niitä elämässään. Henkiseen hyvinvointiin kuuluu myös tunne oman elämänsä merkityksellisyydestä. Ihminen etsii syvempiä merkityksiä ja tarkoituksia elämälleen pohtimalla omia arvojaan ja periaatteitaan sekä sitä, kuka hän syvimmiltään on. (Sydänmaanlakka 2006, 207.)



Kuva 3. Mitä ovat arvot. (mukaillen Sydänmaanlakka 2006, 211.)

Arvot liittyvät usein yksilön tarpeisiin, sillä ihminen arvostaa asioita, joita hän tarvitsee. Arvot muodostuu yksilön ajatusten, tunteiden ja tarpeiden yhdistelmästä. Etiikka, jota usein pidetään moraalin synonyyminä, on kuitenkin moraalioppi, joka tutkii ihmisen moraalialia. Moraali voi olla tietoisista tai tiedostamatonta. Normit määrittävät, mikä on oikein ja väärin, kun taas arvot määrittävät mikä on hyvää ja paha. Normit ovat yleensä yhteisössä kaikille selkeät ja osittain lakikin määrittää niitä, arvot taas ovat henkilökohtaisempia ja kulttuurisidonnaisia. Arvot voidaan jakaa käyttöarvoihin ja tavoitearvoihin. Nämä kaksi voivat olla ristiriitaisia, sillä ihmisellä voi olla tavoitearvoja, jotka eivät ole käyttöarvoja. Esimerkiksi ihmisen tavoitearvo voi olla perhe, mutta käyttöarvona oleva uralla edistyminen riitelee tämän tavoitearvon kanssa, sillä yleensä uralla edistyminen vaatii paneutumista siihen myös vapaa-ajalla. Yksilön opitut

kokemukset siitä, mikä on oikein ja väärin, muodostaa yliminän. Omatunto muodostuu yksilön omista ja syvällisesti sisäistetyistä arvoista. Yliminä ja omatunto usein yhdistetään, mutta yliminä liittyy ihmisen opittuun minään, kun taas omatunto ihmisen ydinminään. (Sydänmaanlakka 2006, 211-212.)

Henkinen älykkyys on ihmisen tietoisuutta omista arvoistaan ja periaatteistaan, sekä niiden soveltamista käytäntöön. Henkinen älykkyys koostuu monesta osa-alueesta, Zohar ja Marshall (2004) jakaa henkisen älykkyyden 12 alueeseen. Osa henkisen älykkyyden osa-alueista ovat todella lähellä tunneälykkyyden osa-alueita. Henkinen älykkyys ja tunneälykkyys ovatkin osittain päällekkäisiä asioita. (Sydänmaanlakka 2006, 223.)

Itsetuntemus	tietoisuus omista uskomuksista ja elämän tarkoituksesta
Spontaanisuus	kyky elää tässä ja nyt
Arvo-ohjautuvuus	toimiminen omien syvien arvojensa mukaan
Holismi	kyky nähdä kokonaisuuksia ja voimakas yhteenkuulumisen tunne
Myötätuntoisuus	syvä empaattisuus
Erlaisuuden arvostaminen	uusien tilanteiden ja ihmisten näkeminen mahdollisuutena oppia uutta
Itsenäisyys	omista näkemyksistä kiinni pitäminen
Taipumus kysyä miksi	pyrkimys olennaisen oivaltamiseen
Asioiden laajempien yhteyksien näkeminen	kyky nähdä ongelmat mahdollisuuksina
Nöyryys	oman pienuuden näkeminen ja omien näkemysten kyseenalaistaminen
Kutsumus	tunne jonkin suuremman palvelijana olemisesta ("palvelijajohtaja")

Kuva 4. Henkisen älykkyyden osa-alueita. (mukaillen Zohar & Marshall 2004.)

## 2.5 Ammatillinen kunto

Työ on erittäin suuri osa ihmisen elämää ja sen vuoksi ammatillinen kunto on osa kokonaiskuntoisuutta. Ammatillisessa kunnossa tärkeää on, että yksilöllä on selkeä tehtävä, konkreettisia tavoitteita, hän saa suoriutumisestaan riittävästi palautetta, hänellä on hyvä osaaminen ja hän kehittyy jatkuvasti. Omasta osaamisestaan on pidettävä huolta ja se täytyy osata paketoita niin, että sitä on helppo kantaa mukanaan sekä soveltaa käytäntöön uusissa, jopa yllättävissäkin, tilanteissa. Oman osaamisen ylläpitäminen ja jatkuva kehittäminen koko työuran ajan kuuluu myös omasta osaamisestaan huolehtimiseen. Tärkeä osa ammatillista kuntoa on myös kyky pärjätä ja edetä omalla työurallaan samalla tasapainottaen työtä muiden elämän osa-alueiden kanssa. (Sydänmaanlakka 2006, 227.)

Oma osaaminen muodostuu tiedoista ja taidoista, korkeasta motivaatiosta ja sitoutumisesta, sisäistetyistä kokemuksista sekä hyvistä kontakteista. Kaikki nämä ovat yhtä tärkeässä osassa omaa osaamista, eikä mitään niistä pitäisi väheksyä. Työelämässä tapahtuvat suunnittelu- ja kehityskeskustelut on syytä ottaa vakavasti, sillä usein niissä keskustellaan juuri omasta osaamisesta sekä sen mahdollisista puutteista. Näiden keskusteluiden avulla työntekijä saa myös tietää, miten oma työnkuva tulee mahdollisesti muuttumaan tulevaisuudessa sekä minkälaista osaamista se tulee vaatimaan ja näin ollen ryhtyä oman osaamisen kehittämistoimiin. Omasta osaamisestaan huolehtimalla yksilö pystyy nostamaan omaa markkina-arvoaan. (Sydänmaanlakka 2006, 229-230.)

Esimerkiksi kyvyt, tarpeet, omanarvon tunto, turhautumisen sieto ja ulkopuolisen tuen saanti, ovat työmotivaatioon liittyviä tekijöitä. Työmotivaatio muodostuu kun osaaminen, kyvyt ja taidot vastaavat suhteellisen hyvin työtehtävän vaatimuksia. Sisäistä motivaatiota kasvattaa kun tarpeet, kuten tarve olla luotettu, hyväksytyt, sosiaalisesti pidetty, arvostettu ja turvassa, tyydyttyvät kohtalaisesti. Motivaatiota saattaa laskea, jos ihminen kokee epäonnistumisen johtuvan jostain omasta ominaisuudesta jota ei ole mahdollista muuttaa. Tällöin ihminen yleensä lannistuu ja lakkaa yrittämästä. (Salmimies 2008, 92-93.)

Työmotivaatiosta puhuttaessa puhutaan myös usein työn imusta. Työn imulla tarkoitetaan suhteellisen pysyvää, kokonaisvaltaista sekä positiivista tunne- ja motivaatiotilaa. Työn imua kokeva henkilö on ylpeä työstään ja omistautunut sille sekä panostaa työhön keskittyen voimakkaasti sen hetkiseen tehtävään. Työ tuntuu haasteelliselta ja merkitykselliseltä sekä se tuottaa iloa, innostusta ja inspiraatiota. Kun työn haasteet ja

hallinta ovat tasapainossa, on mahdollista kokea työn imua. (Sydänmaanlakka 2006, 230-231.)

Työ on palkkatyön lisäksi myös kaikkea mieluista ja hyödyllistä tekemistä, johon yksilö käyttää aikaansa. Esimerkiksi vanhemmuus on yksi merkityksellisimmistä töistä, mutta siitä ei saa palkkaa. Palkkatyön jakautuminen ei ole tasaista ja työttömyys on erittäin vaikea sosiaalinen ongelma. Tämän vuoksi jokaisen, jolla on työpaikka, tulisi olla siitä erittäin kiitollinen. Joskus olisi hyvä pysähtyä miettimään, miten itse oman työnsä kokee. Onko työ vain pakollinen paha ja keino ansaita elanto vai onko se elämäntehtävä tai kutsumus. Jokaisen olisi tärkeää löytää oma kutsumuksensa tehtävästä riippumatta. Tärkeintä on kuitenkin oivaltaa oman työnsä merkitys ja sitä kautta löytää arvostava asenne omaa työtä kohtaan. (Sydänmaanlakka 2006, 235.)

Ajanhallinnan taito kaiken kiireen keskellä, on erittäin suuressa osassa niin ammatillisesti onnistumisessa kuin kokonaisvaltaisesti itsensä johtamisessa. Ajankäytön suunnittelu ja sen hallinta ovat oleellisia vasta, kun yksilö on tutkinut omaa ajankäyttöään. Se mihin yksilö keskittää tarkkaavaisuutensa ja kuinka päämäärätietoisesti hän toimii tärkeiden asioiden eteen, on ajanhallinnan kulmakivi. Kuten henkisessä hyvinvoinnissa, myös ajanhallinnassa arvoilla on suuri merkitys. Kun ihminen on tietoinen omista arvoistaan ja tavoitteistaan, osaa hän jakaa aikansa merkityksellisten asioiden kesken ja jättää vähemmän merkitykselliset toiminnot toissijaiseksi. Tärkeintä ajanhallinnassa on ensisijaisesti pitää kiinni niiden tärkeiden asioiden suorittamisesta, jotka ovat keskeisiä omien tavoitteiden saavuttamisen ja oman elämän ohjaamisen kannalta. (Salmimies 2008, 100-102.)

Stressi sopivissa määrin on elimistön hyvinvoinnin kannalta tarpeellista ja hetkellinen stressitila koetaan usein myönteisenä, sillä sen avulla ihmisen valmiustila herkistyy ja edellytykset selviytyä tilanteista paranee. Stressi aiheuttaa sykkeen nousua, hengityksen kiihtymistä, verenpaineen kohoamista ja lisääntynyttä stressihormonien, kuten kortisolin ja adrenaliinin, erittymistä. Pitkään jatkunut stressitila on kuitenkin terveydelle haitallista, sillä se aiheuttaa vastustuskyvyn heikkenemistä, joka taas suurentaa fyysisen sairastumisen riskiä. Lisäksi pitkään jatkunut stressi voi aiheuttaa unihäiriöitä, verenpainetautiä sekä kipuoireita. Stressillä on myös suuri vaikutus psyykkiseen kuntoon, sillä pitkäaikaista stressiä aiheuttavat tilanteet ja asiat sitovat psyykkistä energiaa. (Salmimies 2008, 108-109.)

Ammatillista älykkyyttä on kyky pärjätä ja edetä omalla työ-urallaan samalla tasapainottaen sitä muiden elämän osa-alueiden kanssa. Ammatillisesti älykäs henkilö

tykkää työstään, saa siitä iloa ja kykenee huolehtimaan omasta työmotivaatiostaan ja jos tämä ei sen hetkisessä työpaikassa toteudu, on hän valmis myös vaihtamaan työpaikkaa. Hän tiedostaa oman työuransa olevan pitkä prosessi ja työstää sitä kärsivällisesti. Hän osaa ylläpitää tasapainoa työn ja muun elämän välillä, töitä tehdessään hän on täysin sitoutunut työhön ja antaa sille täyden panoksensa, mutta työpaikalta poistuessaan osaa sulkea työpaikan oven myös henkisesti. Hän ymmärtää oman osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen tärkeyden työsuhdeturvana, sillä vain tarvittavan osaamisen omaamalla hän kykenee varmistamaan työpaikkansa myös tulevaisuudessa. Kaikkein tärkein ja vaikein osa ammatillista älykkyyttä on oivaltaa oman työnsä syvempi tarkoitus ja merkitys. (Sydänmaanlakka 2006, 249-250.)



### 3 Esimiestyö

Esimies toimii organisaatiossa yksilöiden ja ryhmien johtajana. Esimiehen tehtävä on johtaa vastuualueensa toimintaa ja saada siellä aikaan onnistumisia. Esimiehen onnistumisia ovat yleensä johdettavien onnistumiset. Esimiehen tehtävänä on siis mahdollistaa ja johtaa alaisensa onnistumaan, jonka kautta esimiehen onnistuminen muodostuu. Esimiehen ydinvastuu on yleensä sama jokaisessa organisaatiossa, esimies vastaa tuloksesta ja ihmisistä. Kun esimies onnistuu johtamaan asioita ja ihmisiä tasapainossa, tulokselliset tavoitteet onnistuvat laiminlyömättä henkilöstön hyvinvointia. (Erämetsä 2009, 27-28.)

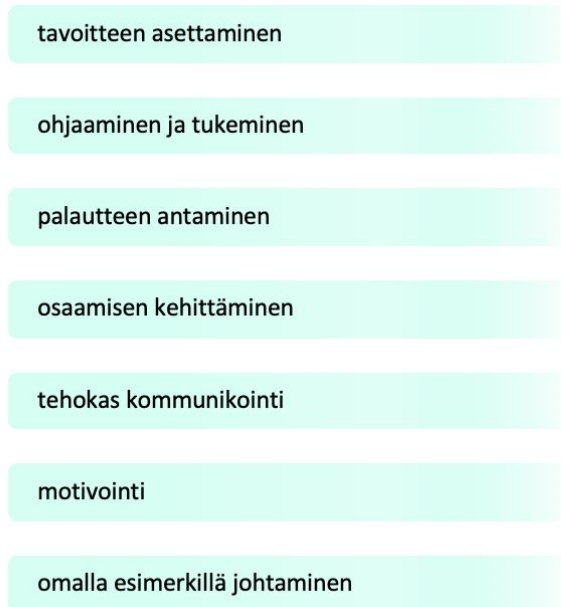
Esimiehen tehtävänä on vaikuttaa toisiin ihmisiin niin yksilöinä kuin ryhminä siten, että he tavoittelevat hahmottamiasi merkittäviä tavoitteita ja käyttäytyvät haluamallasi tavalla. Johtaminen on siis suureksi osaksi vallankäyttöä, mutta koska erilaiset tilanteet, organisaatiot ja ihmiset tarvitsevat erilaisia johtamisen työvälineitä, ei ole kannattavaa pyrkiä johonkin tiettyyn johtamismalliin. Kärjistetysti tärkeintä on, että esimies on tietoinen organisaation perustehtävästä, mitä sen halutaan saavuttavan ja kenelle, sekä osaa jatkuvasti kiteyttää ja viestiä tämän kaiken omalle organisaatiolleen sekä sen sidosryhmille. Ennen kaikkea on tärkeää, että esimies osaa kohdella johtamiaan ihmisiä oikein. (Salmimies 2008, 169-170.)

#### 3.1 Yksilö- ja tiimijohtaminen

Yksilöitä johdettaessa on opittava hallitsemaan vuorovaikutusprosessi jokaisen yksilön kanssa. Tämä on erityisen haastavaa, sillä jokainen alainen on erilainen ja erilaisuus on otettava huomioon johtamisessa. Esimiehen on tunnettava alaisensa hyvin sekä johdettava heitä yksilöllisesti. Esimiehen on huomioitava alaisen valmiustaso, joka voi vaihdella paljon tehtävästä riippuen. Valmiustaso määritellään alaisen osaamista, motivaatiota, itsenäisyyttä ja sitoutumista arvioimalla. Valmiustasosta riippuen esimiehen on osattava käyttää erilaisia johtamistyyliä, joita ovat ohjaava, valmentava, osallistuva ja delegoiva tyyli. (Sydänmaanlakka 2012, 34.)

Sydänmaanlakka (2012) on tehnyt muistilistan hyvästä yksilöiden johtamisesta (Kuva 4). Muistilista sisältää todella konkreettisia ja yksinkertaisia, jotka vaan sattuvat usein unohtumaan kaiken kiireen keskellä. Tämän takia muistilista olisi hyvä pitää aina saatavilla, jotta siihen voisi palata ja reflektoida oman johtamisensa onnistumista jokaisen listan osan kohdalla. Kaiken johtamisen lähtökohtana on tavoitteiden asettaminen. Tavoitteiden on oltava määritelty selkeästi ja niiden saavuttamista on tuettava esimiehen

toimesta. Esimiehen on oltava hyvä kommunikoinnissa, sekä puhumisen että erityisesti kuuntelun osalta. Esimiehen ollessa itse motivoitunut, saa hän varmasti paremmin motivoitua ja innostettua alaisiaan. Omalla esimerkillä johtaminen on hyvä ja konkreettinen tapa osoittaa alaisilleen, miten haluaa heidän toimivan. Esimiehen on siis toimittava kuten haluaa muidenkin toimivan. Kuitenkin on syytä muistaa, että esimiehetkin ovat ihmisiä eikä täydellistä esimiestä ole olemassa. Tärkeintä on, että esimies yrittää



aina tehdä parhaansa sekä on oikeudenmukainen ja luotettava. (Sydänmaanlakka 2012, 35-36.)

Kuva 5. Seitsemän kohdan muistilista hyvästä yksilöiden johtamisesta. (mukaillen Sydänmaanlakka 2012.)

Usein yksilöjohtamisen lisäksi esimiehen on osattava johtaa tiimiä kokonaisuutena. Tiimi muodostuu joukosta ihmisiä, joilla on toisiaan täydentävää osaamista. Tiimi tarvitsee virallisen johtajan, mutta tiimissä johtamisen vastuuta on jaettu koko tiimille. Tiimin esimiehen tehtävä on saada tiimin jäsenten yhteistoiminta ja vuorovaikutus kukoistamaan. Tämän toteutumiseksi esimiehen on saatava tiimin jäsenet ymmärtämään tiimin tarkoitus ja tavoitteet sekä sitoutumaan niihin. Tämän lisäksi tarvitaan kurinalaista toteutusta ja yhteisten toimintatapojen löytämistä sekä tiimin yhteishengen toimivuutta. Tiimissä tulisi olla avoin ja rakentava ilmapiiri sekä aitoa välittämistä ja kunnioitusta kaikkia tiimin jäseniä kohtaan. Samoin kuin yksilöiden johtamisessa, myös tiimijohtamisessa on saatava tiimiin luotua positiivista energiaa ja intoa sekä motivaatiota. Tämä onnistuu parhaiten oman esimerkin avulla sekä yhteisen haastavan ja tunteeseen vetoavan vision avulla. Toimivan tiimin kannalta on myös tärkeää jatkuva kyseenalaistaminen ja yhdessä ihmetteleminen. Tiimin tulee myös jatkuvasti kehittää luovuutta sekä innovatiivisuutta, johon liittyy vahvasti

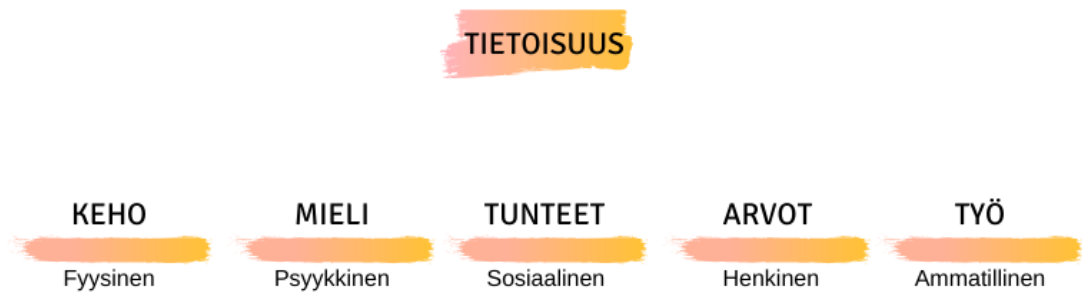
erilaisuuden sieto ja sen hyödyntäminen. Erilaisuus on ehdottomasti rikkaus tiimeissä, vaikka usein se nähdäänkin esimiestyön haasteena. (Sydänmaanlakka 2012, 45-46.)

### **3.2 Esimiehenä onnistuminen**

Hyvän esimiehen ominaisuuksia ovat tarvittavat keskustelu- ja johtamistaidot. Esimiehen on osattava kommunikoida ja motivoida työntekijöitä sekä samalla käyttää valtaa aktiivisesti eli johtaa työntekoa. Omassa työhuoneessaan majaileva esimies ei ole enää tätä päivää, esimiehen on liikuttava joukkojensa parissa ja siten osoittaa kiinnostusta työntekijöiden työhön. Esimiehen on kyettävä tekemään kiperiäkin päätöksiä ja ratkaisuja itsenäisesti, vaikka ne eivät aina miellyttäisikään jokaista työntekijää. Päätöksen teko hankaloituu entisestään, jos esimies pyrkii miellyttämään jokaista työntekijää kysymällä heiltä mielipidettä jokaiseen asiaan. Sen lisäksi, että tämä kuormittaa esimiestä valtavasti, saattaa se myös luoda työntekijöiden keskuudessa epäluottamusta esimiestä kohtaan. Vaikka esimiestyöhön liittyy aina vallankäyttöä, ei kyse ole kuitenkaan negatiivissävytteisestä komentotyyillisestä vallankäytöstä. Esimiehen on siis oltava jämäkkä, mutta reilu. (Järvinen 2006.)

Hyvä esimies on myös hyvä ihmisjohtaja. Yksi tärkeimmistä hyvän ihmisjohtajan ominaisuuksista on erilaisuuden hyväksyminen. Organisaation tiimi- ja prosessitoimintoja kehitettäessä, suurimman lisäarvon tuo erilaisten ja eri valmiuksilla varustettujen ihmisten rekrytoiminen. Erilaisuus mahdollistaa luovuuden kukoistamisen, kun taas liiallinen samanlaisuus tiimin sisällä vaikuttaa luovuuteen negatiivisesti. Tämän vuoksi esimiehen tehtävänä on saada kaikki tiimin jäsenet hyväksymään, ymmärtämään ja hyödyntämään keskinäistä erilaisuutta. Erittäin tärkeässä osassa hyvää esimiesosaamista ovat myös vuorovaikutustaidot. Esimiestyö on jatkuvaa vuoropuhelua, vuorovaikutusta sekä yhteistyötä muiden kanssa. Esimiehen on osattava lähestyä ihmisiä verbaalisesti, empaattisesti ja oheisviestinnän avulla. Hyvä esimies omaa myös hyvän turhaumansietokyvyn sekä kyvyn ymmärtää, ettei kaikkea voi saada heti. Työelämässä tulokset syntyvät ajan myötä, näin ollen esimiehen on ymmärrettävä tavoitteita asettaessa, mikä on kohtuullinen aika saada tavoitteet saavutetuksi. Samoin esimiehen on siedettävä ja osattava käsitellä turhautumisen tunteita, sillä takaiskut ja pettymykset ovat osa niin arkielämää kuin työelämää. (Salmimies 2008, 191-195.)

## 4 Teorian yhteenveto



Kuva 6. Itsensä johtaminen kokonaisuutena. (mukailen Sydänmaanlakka 2006, 29.)

Itsensä johtaminen on suuri kokonaisuus, joka koostuu useasta osa-alueesta. Jotta itsensä johtaminen toteutuu parhaimmalla mahdollisella tavalla, on jokaisesta osa-alueesta pidettävä huolta tasapainoisesti. Itsensä johtamisen kaikki osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa, joten mitään niistä ei tulisi laiminlyödä. Itsetuntemuksen roolia itsensä johtamisessa ei voi tarpeeksi painottaa, sillä kaikki on lähtöisin itsensä ymmärtämisestä ja minuuden nykytilanteen käsittämisestä. Jotta voi kehittää itseään ja toimintatapojaan, on oltava tietoinen nykytilanteesta ja hyväksyä kehittymisen mahdollisuus.

Itsensä johtaminen ja esimiestyö yhdistyvät monilta osin, mutta tärkeintä on ymmärtää, että johtaakseen muita onnistuneesti on osattava johtaa itseään. Esimiehellä on paljon vastuuta organisaatiossa, joten omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on erittäin tärkeää oman jaksamisen ja esimiehenä onnistumisen kannalta. Esimiehen ydinvastuuna organisaatiossa on ihmiset ja tulokset, joissa molemmissa itsensä johtamisen osa-alueet ovat suuressa merkityksessä.

## 5 Produkti: Opas itsensä johtamiseen esimiestyössä

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön projektisuunnitelma ja aikataulu, mitä aineistoa siihen on käytetty sekä kuinka se on toteutettu. Tämä opinnäytetyö on tyypiltään toiminnallinen, jonka tavoitteena on luoda opas itsensä johtamiseen esimiesasemassa oleville henkilöille. Opinnäytetyön ollessa julkinen, opasta voidaan hyödyntää myös itseopiskelumateriaalina sekä Haaga-Helian itsensä johtamisen kurssin kurssimateriaalina.

### 5.1 Projektisuunnitelma ja aikataulu

Aikataulun hahmottaminen alkuun oli haastavaa, sillä olin pitkään epävarma aiheen valitsemisesta ja rajauksesta. Siispä alkuperäinen aikataulusuunnitelma perustui täysin opinnäytetyökurssin antamiin päivämääriin. Työn lopullinen aihe rajautui loppukeväästä, jolloin pystyin rakentamaan lopullisen aikataulun. Mahdollisia riskejä aikataulun muutoksiin oli tekniset ongelmat, oma sairastuminen sekä motivaation hiipuminen. Toteutunut aikataulu on kuvattu taulukossa 1. Aloitin siis teorian kirjoittamisen loppukeväästä ja pidin kesän taukoa kirjoittamisesta, sillä olin täysipäiväisesti töissä. Syksyllä kirjoitin teoriaosuuden loppuun ja aloitin oppaan laatimisen. Teoriaosuuden edistymistä hidasti tekniset ongelmat, sillä noin puolessa välissä työn tallentaminen oli epäonnistunut ja jouduin kirjoittamaan suuren osan teoriasta uudestaan. Tämä aiheutti turhautumista ja vaikutti myös osaltaan motivaatioon kirjoittaa. Oppaan laatiminen sujui suunnitelman mukaisesti.

VIIKKO	TEHTÄVÄ
18 - 19	Lähteiden hankinta
20 - 23	Teoriaosuuden kirjoittamista
33 - 37	Teoriaosuuden kirjoittaminen loppuun
38 - 48	Oppaan tekeminen
49-51	Johdanto & pohdinta
52 - 2	Opinnäytetyön viimeisteleminen

Taulukko 1. Toteutunut aikataulu.

### 5.2 Aineisto ja sen keruumenetelmät

Opinnäytetyön teoriaosuuden merkitys on erittäin suuri, sillä opas pohjautuu kirjoittamaani teoriaan. Opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen keräsin aineistoa itsensä johtamiseen ja sen osa-alueisiin sekä esimiestyöhön perehtyneestä kirjallisuudesta.

Aineistoa löytyi myös muutamasta verkkolähteestä. Aineiston keräämisessä ja teorian kirjoittamisessa hyödynsin myös itsensä johtamisen ja myynnin esimiestyön kurssilla opittua tietoa sekä omia kokemuksiani. Opas perustuu suurimmaksi osaksi opinnäytetyön teoriaan, mutta oppaassa on myös käytetty muutamia erillisiä lähteitä oppaan sisältämiä käytännön harjoitteita varten.

### **5.3 Toteutus**

Jotta pystyin aloittamaan teoriaan perustuvan oppaan tekemisen, oli minun aluksi kirjoitetta opinnäytetyön teoriaosuus. Tämä helpotti myös oppaan valmistumista mahdollisimman johdonmukaiseksi ja selkeäksi. Oppaan jaoin ja jäsentelin samoin kuin itsensä johtamisen teoriaosuuden, eli viiteen osa-alueeseen. Jokaisessa luvussa yhdistin molemmat teoriaosuudet, itsensä johtamisen ja esimiestyön. Ennen oppaan kirjoittamisen aloittamista, hahmottelin oppaan muistiinpanoihini. Tämän avulla selkeytin itselleni, mitä haluan oppaan sisältävän.

Oppaan tekemiseen valitsin käytettäväksi Canva -työkalun, sillä pidin oppaan visuaalista ilmettä tärkeänä osana kokonaisuutta. Tämän työkalun avulla pystyin luomaan juuri sellaisen, visuaalisesti miellyttävän ja sisällöltään informatiivisen oppaan, kuin olin suunnitellutkin. Oppaassa on myös otettu huomioon tekijänoikeudet ja siksi käytetyt kuvat ja kuvitukset ovat itse ottamiani, itse tekemiäni tai Unsplash -palvelusta, joka sisältää tekijänoikeusvapaita kuvia.

Opas löytyy tämän työn liitteenä (Liite 1).

## 6 Pohdinta

Tässä luvussa tarkastellaan opinnäytetyön tuloksia sekä arvioidaan niitä tavoitteisiin peilaten. Luvussa käsitellään myös opinnäytetyöprosessin ja kirjoittajan oman oppimisen arviointi.

### 6.1 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tulos, eli opas vastaa työlle annettuja tavoitteita, sillä opas on käytännön läheinen ja informatiivinen, käsittäen jokaisen itsensä johtamisen osa-alueen. Oppaan avulla esimiesasemassa olevat henkilöt saavat käsityksen oman hyvinvoinnin ja työelämän yhteydestä. Itsensä johtaminen kokonaisuutena on erittäin laaja ja se pitää sisällään runsaasti esimiehenä onnistumiseen vaadittavia tietoja ja taitoja. Oppaasta on esimiesten lisäksi hyötyä jokaiselle, työstäytymisestä tai elämäntilanteesta riippumatta.

Tämän opinnäytetyön tuloksena syntynyt opas on kuitenkin vain pintaraapaisu aiheeseen, sillä itsensä johtaminen kokonaisuutena on valtava. Jatkoa ajatellen voisi siis aiheesta tehdä laajemman oppaan, joka perehtyisi osa-alueisiin vieläkin syvemmin. Aiheesta olisi myös mielenkiintoista tehdä tutkimus, jossa tutkittaisiin itsensä johtamisen vaikutusta esimiesasemassa olevien henkilöiden onnistumiseen työelämässä. Olisi mielenkiintoista selvittää huomaavatko esimiehet itse itsensä johtamisen merkityksen työelämässä sekä verrata kuinka esimiesten tulokset vaihtelevat suhteessa itsensä johtamisen onnistuneeseen toteuttamiseen.

Itsensä johtamisen taitoja pidetään usein itsestään selvinä, eikä oman hyvinvoinnin yhteyttä menestyneeseen yritystoimintaan täysin ymmärretä. Mielestäni itsensä johtamiseen tulisi kiinnittää huomiota jo koulun penkillä, huomattavasti ennen työuran alkua. Itsensä johtamisen taidoille olisi hyvä luoda pohjaa jo nuoresta iästä lähtien, jotta omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta osattaisiin pitää automaattisesti huolta aikuisena.

### 6.2 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön aiheen valinta oli alkuun haastavaa. Olin epävarma valinnassa, sillä aiheen oli oltava minulle henkilökohtaisesti merkityksellinen, jotta mielenkiintoni kirjoittamiseen pysyisi yllä. Tiesin, että jos aihevalintani epäonnistuu sen kiinnostavuuden osalta, motivaationi kirjoittamiseen laskisi lähes olemattomaksi. Onneksi lopulta kuitenkin päädyin aiheeseen, jota kohtaan mielenkiintoni on vain kasvanut kirjoittamisprosessin aikana.

Aiheena itsensä johtaminen oli minulle tuttu itsensä johtamisen opintojaksolta, mutta tätä työtä kirjoittaessani perehdyin aiheeseen syvemmin. Käsitteenä itsensä johtaminen saattaa kuulostaa oudolta ja vieraalta, vaikka kyseessä on täysin arkisista sekä jokapäiväisistä omaan hyvinvointiin liittyvistä asioista. Siksi halusin luoda oppaan, joka selkeyttää mitä itsensä johtaminen on käsitteenä sekä antaa käytännön vinkkejä onnistuneen itsensä johtamisen harjoittamiseen joka päivä.

Huomasin itse opinnäytetyötä kirjoittaessa kiinnostäväni enemmän huomiota omaan hyvinvointiini jokaisen osa-alueen kohdalla ja olenkin huomaamattani tehnyt kirjoitusprosessin aikana monta muutosta arjessani kohti paremmin voivaa minua. Nämä muutokset tehtyäni, olen huomannut todellisen eron jokapäiväisessä suoriutumissani ja siksi uskon tämän opinnäytetyön tarpeellisuuteen. Toivon oppaan olevan yhtä hyödyllinen lukijoilleen, kuin mitä se oli minulle sitä kirjoittaessa.

Henkilökohtainen tavoitteeni työn valmistumisen osalta oli, että saan sen valmiiksi ennen kevätlukukauden alkamista. Koska olin antanut itselleni kirjoitusaikaa näin runsaasti, sain työn toteutettua sisällöltään ja ulkonäöltään juuri sellaiseksi kuin halusinkin. Olen siis tyytyväinen lopputulokseen.



## Lähteet

Dunderfelt, T. 2006. Voimavarana itsetuntemus. Kirjapaja Oy. Helsinki.

Erämetsä, T. 2009. Teoriasta todeksi – Esi miestyö käytännössä. Talentum. Helsinki.

Järvinen, P. 2006. Onnistu esimiehenä. WSOYpro. Helsinki.

Laatikainen, R. & Rannikko, H. 2015. Toimistotyöläisen ruokapäivä. Talentum Pro. Helsinki.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. WSOYpro. Helsinki.

Salonen, E. 2017. Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Alma Talent. Helsinki.

Sydänmaanlakka, P. 2007. Intelligent Self-Leadership – Perspectives on Personal Growth. Pertec Consulting Oy. Espoo.

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

Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0 – Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Talentum. Helsinki.

Toppinen-Tanner, S., Vanhala, A., Puttonen, S., Larvi, T., Vaaranen, H. & Työterveyslaitos. 2015. Voimaa arkeen. Multiprint. Vantaa. Luettavissa: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/voimaa\\_arkeen.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/voimaa_arkeen.pdf). Luettu: 4.4.2019.

VRN 2014. Valtion ravitsemisneuvottelukunta. Terveyttä ruoasta - Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. Luettavissa: [https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset\\_2014\\_fi\\_web\\_versio\\_5.pdf](https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf). Luettu: 4.4.2019.

Zohar, D. & Marshall, I. 2004. Spiritual Capital - Wealth we can live by. Bloomsbury. London.



## Liitteet

### Liite 1. Opas itsensä johtamiseen esimiestyössä.



**01**

Lukijalle

**02**

Itsensä johtaminen kokonaisuutena

**03**

Fyysinen kunto

**08**

Psyykkinen kunto

**11**

Sosiaalinen kunto

**13**

Henkinen kunto

**14**

Ammatillinen kunto

# LUKIJALLE

Tämän oppaan tarkoitus on selkeyttää mitä itsensä johtamisella tarkoitetaan ja mitä kaikkea se pitää sisällään, sekä auttaa sinua tulemaan tehokkaimmaksi sinuksi. Itsensä johtaminen on suuri kokonaisuus, joka koostuu useasta osa-alueesta. Tässä oppaassa nämä osa-alueet on jaettu viiteen osaan.

Vaikka tämä opas onkin suunnattu ensisijaisesti esimiestyötä tekeville, on oppaasta hyötyä ihan jokaiselle. Opas pitää sisällään paljon yleistä tietoa itsensä johtamisesta, jota jokainen voi hyödyntää niin arjessa kuin työelämässäkin.

Lukiessasi tätä opasta, pohdi jokaisen osa-alueen kohdalla, millä mallilla sinun hyvinvointisi on kyseisen alueen osalta. Mikä kaipaisi kehittämistä? Mikä on jo erittäin hyvällä mallilla? Pohtimalla näitä kysymyksiä opit pakostakin tuntemaan, mitkä ovat omat vahvuutesi ja heikkouksesi, eli tuntemaan itsesi paremmin. Itsetuntemus onkin pohja koko itsensä johtamiselle.

Oppaan tavoitteena on auttaa sinua tuntemaan itsesi paremmin sekä kehittämään itseäsi jokaisella itsensä johtamisen osa-alueella. Jotta voit onnistuneesti johtaa muita, on sinun osattava ensin johtaa itseäsi.

# ITSENSÄ JOHTAMINEN KOKONAISUUTENA

Itsensä johtamisen perimmäinen tavoite on pitää huolta omasta hyvinvoinnista sekä toteuttaa ja kehittää itseään kokonaisvaltaisesti. Itsensä johtaminen on suuri kokonaisuus, jonka osa-alueita ovat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, henkinen ja ammatillinen kunto. Nämä kaikki osa-alueet muodostavat kokonaiskuntoisuuden. Jokainen osa-alue on yhtä tärkeä ja niistä on pidettävä huolta tasapainoisesti.

Itsensä johtaminen vaatii erinomaista itsetuntemusta sekä sen laajempaa ymmärtämistä. Itsensä tunteminen sekä omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistaminen, on hyvän ja onnellisen elämän perusedellytys. Itsensä johtamisen peruskysymyksiä ovat: Kuka minä olen? Missä minä olen? Minne minä olen menossa? Jotta voi löytää järjestystä ulkoisesta maailmasta, on ensin pistettävä sisäinen maailma, minuuus, järjestykseen.

Itsensä johtaminen on ainaista muuttumista, kehittymistä, uuden oppimista ja vanhan poisoppimista, pinttyneiden asenteiden ja uskomusten kyseenalaistamista, sekä vastuun ottamista itsestä ja toisista.

Itsensä johtaminen tulisi nähdä johtamisen ytimenä.

**TIETOISUUS**

**KEHO**

Fyysinen

**MIELI**

Psyykinen

**TUNTEET**

Sosiaalinen

**ARVOT**

Henkinen

**TYÖ**

Ammatillinen

# FYYSINEN KUNTO

Fyysiseen kuntoon sisältyy liikunta, riittävä lepo sekä oikeanlainen ravinto.

Fyysisestä kunnosta on erittäin tärkeää pitää huolta, sillä fyysisellä kunnolla varmistetaan kehon toimivuus. Ilman toimivaa kehoa, ei sinua olisi.

Tietoisuus omasta kehosta on äärimmäisen tärkeää fyysisen kunnan kannalta. Siksi onkin tärkeää kuunnella omaa kehoaan, testata omaa kuntoaan sekä käydä säännöllisesti terveystarkastuksissa lääkärin luona.

## LIIKUNTA

Liikuntaa tulisi harrastaa säännöllisesti noin 5-7 tuntia viikossa. Suositellun tuntimäärän saavuttamisen sijaan kuitenkin tärkeintä on, että liikkuu ja kokee sen miellyttävänä. Liikunta antaa hyvän perustan koko fyysisen kunnan kokonaisuudelle, sillä fyysisen rasituksen jälkeen levon tarve ja riittävän ravinnon saannin merkitys korostuu.

On tärkeää muistaa ettei fyysinen kunto parane yhden suorituskerran jälkeen, vaan liikunnan suhteen tulee olla pitkäjänteinen ja liikuntaa tulisi harrastaa säännöllisesti. Liikuntasuoritusten välissä on tärkeää muistaa pitää myös lepopäiviä.

Liikuntaa voi lisätä arkeen myös hyötyliikunnan avulla. Jos vaihtoehtoina on hissi tai portaat, valitse joskus portaat. Työpisteellä on myös hyvä tehdä välillä töitä seisten istumisen sijaan. Liikkuminen työpäivän aikana on tärkeää, ettei lihakset jumiudu. Taukojumppa olisi hyvä sisällyttää jokaiseen työpäivään.

## TAUKOJUMPPA TÖISSÄ

Yksinkertainen taukojumppa, joka kestää vain 2,5 minuuttia. Tee jokaista liikettä puolen minuutin ajan.



### SELÄN PYÖRISTYS JA RINTARANGAN AVAUS

Kumarru rentona roikottaen ylävartaloa kohti lattiaa. Nouse ylös, vieden kädet sivuille samalla avaten rinnan. Toista liike.



### VARPAILLE NOUSU

Nosta kantapäästä maasta ja nouse päkiöiden varaan. Palauta kantapäästä maahan. Toista liike.



### KYLJEN VENYTYS

Astu toinen jalka taakse ja nosta samanpuoleinen käsi pään yli. Taivuta kyljestä vastakkaiseen suuntaan. Toista toiseen suuntaan.



### KÄSIEN OJENNUS

Seiso ryhdikkäästi ja nosta käsiä vuorotellen suoraksi. Venytä nostettua kättä hieman eteenpäin niin, että tunnet pienen kierto liikkeen.



### HARTIOIDEN PYÖRITYS JA PUMPPAUS

Pyöräytä hartioita muutaman kerran eteen ja taakse. Nosta hartiat korviin ja palauta alas. Toista liikesarja.

(Cuckoo workout 2017.)



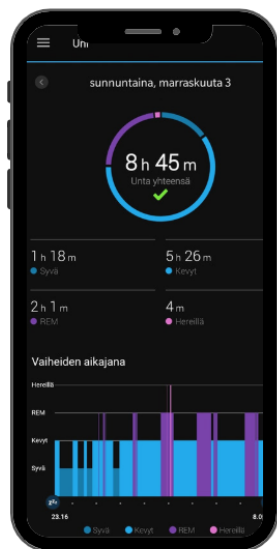
## LEPO

Levolla on suuri merkitys hyvinvoinnin kannalta, sillä sekä keho että mieli tarvitsee riittävästi lepoa toimiakseen oikein. Lepoa on arjessa rauhoittuminen sekä nukkuminen. Unen tarve on yksilöllistä, mutta yleinen suositus olisi saada unta 7-9 tuntia vuorokaudessa.

Unen aikana keho rentoutuu ja ulospäin vaikuttaa siltä ettei mitään tapahdu. Unen aikana kuitenkin aivoissa tapahtuu paljonkin. Nukkumisen aikana aivot käsittelevät päivän aikana saatua informaatiota ja valikoi sieltä tärkeän informaation sekä tallettaa sen pitkäkestoiseen muistiin.

Erittäin suuri osa oppimista tapahtuu siis nukkumisen aikana.

Unen laatua parantaakseen olisi hyvä rauhoittua ainakin tunnin verran ennen nukkumaan menoa. Tämän tunnin ajaksi tekniset laitteet olisi hyvä laittaa sivuun. Esimerkiksi kirjan lukeminen toimii hyvänä rauhoittumisen keinona, eikä se rasita silmiäkään samoin kun ruudun tuijottaminen.



Unen määrää ja laatua on nykyään mahdollista seurata erilaisten aktiivisuusrannekkeiden, sormusten ja kännykkäsovellusten avulla. Unen laadun mittaaminen tällaisten laitteiden avulla on kuitenkin usein vain suuntaa antavaa, mutta unen määrän mittaus on huomattavasti tarkempaa.

Seuraavan viikon ajan seuraa sinun unen määrää. Jos et omista mitään älylaitetta, voit seurata unen määrää myös paperin ja kynän avulla. Kirjaa ylös aika kun menit nukkumaan, aika jolloin heräsit ja virkeystasosi herättyäsi. Oliko sängystä nouseminen helppoa vai olisiko uni vielä maittanut? Seurannan avulla sinun on helpompi löytää sinun oma, yksilöllinen unen tarve.

## RAVINTO

Säännöllinen ateriarytmi on tärkeä monesta syystä. Se ylläpitää veren tasaista glukoosipitoisuutta, pitää näläntunteen aisoissa, auttaa painonhallinnassa sekä suojaa hampaita reikiintymiseltä.

Ruuan tulisi suureksi osaksi koostua vihanneksista, kasviksista sekä palkokasveista. Proteiinin lähteenä kalaa tulisi syödä 2-3 kertaa ja punaista lihaa noin 500 grammaa viikossa. Proteiinin lähteenä voi myös käyttää erilaisia kasvipohjaisia proteiineja, esimerkiksi tofua tai soijaa.

### RAVINTOAINEIDEN SUOSITELTU PÄIVITTÄINEN SAANTI

25-40%	Rasvat	3 g/MJ	Kuitu
10-20%	Proteiinit	< 5 g 10 µg	Suola D-vitamiini
45-60%	Hiilihydraatit	300 µg	Folaatti
< 10%	Sokerit	Miehet 9 mg Naiset 15 mg	Rauta

(VRN 2014, 16.)

Säännöllisen ateriarytmin ylläpitämistä edesauttaa aterioiden suunnitteleminen etukäteen. Aamiainen on usein aterioista laiminlyödyin, vaikka kyseessä on yksi päivän pääaterioista. Kunnollisen aamupalan avulla uusi päivä saadaan hyvin käyntiin eikä nälän pitäisi yllättää ennen lounastaukoa. Aamupalan tulisi sisältää riittävästi proteiinia ja hiilihydraattia, sekä vähintään yksi annos kasviksia, marjoja tai hedelmiä. Yksi annos tarkoittaa noin desiä marjoja, puoltatoista desiä kasviksia tai yhtä keskikokoista hedelmää.

Esimiehen työ on usein hektistä, mutta lounaalle tulisi aina löytyä hetki päivästä. Söitpä sitten omia eväitä tai lounasravintolan antimia, annoksen tulisi sisältää runsaasti kasviksia/vihanneksia sekä riittävästi proteiinia. Hiilihydraatteja tulisi olla maltillisesti ja ne olisi hyvä vaihtaa täysjyvävalmisteisiin. Proteiini- ja kasvispainotteinen lounas edesauttaa vireystilan ylläpitämistä. Tärkeintä lounaassa on, että koet tulleesi kylläiseksi siitä.



Lounaan ja päivällisen välissä olisi hyvä syödä jokin välipala, ettei nälkä yllä liian suureksi ennen päivällistä. Välipalana toimii loistavasti esimerkiksi hedelmät, pähkinät tai puuro.

Päivällinen muistuttaa muuten sisällöltään lounasta, mutta hiilihydraatteja saa siinä olla mukana reippaammin. Päivällinen on päivän viimeinen lämmin ateria, jonka tehtävänä on täydentää energiavarastot. Päivällisellä voi siis huoletta vaihtaa lounaan täysjyvävalmisteet esimerkiksi valkoiseen riisiin tai perunaan, kunhan niiden määrä pysyy kohtuullisena.

Iltapalan tulisi sisältää myös hiilihydraatteja, mutta iltapalan hiilihydraateiksi riittää esimerkiksi yksi leipäpala. Varsinkin paljon liikkuvan ihmisen tulisi nauttia iltapalalla myös proteiinia. Tarpeeksi monipuolinen iltapala auttaa nukahtamisessa ja voi parantaa unen laatua, mutta iltapala ei saisi olla kooltaan niin suuri, että se aiheuttaisi ähkyn tuntua. Liian täysi vatsa illalla saattaa vaikeuttaa nukahtamista.

Säännöllisen ateriarhythmin ohella päivän mittaan tulisi juoda vettä riittävästi. Suositus nesteen saannista aikuiselle ihmiselle on 2-3 litraa päivässä, josta puolet tulisi saada juotuna ja puolet ruoan mukana. Luonnollisesti hikoilu nostaa nesteytyksen tarvetta.

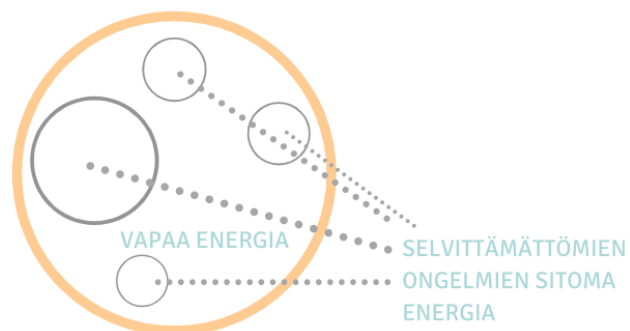
# PSYKKINEN KUNTO

Psyykkisen kunnon peruspilareita ovat terve itsetunto, hyvä itsetuntemus, elämän hallinnan tunne sekä positiivinen elämänsenne. Psyykkisen kunnon merkitys korostuu ihmisen oppimis- ja keskittymiskyvyssä, ja näiden kautta hänen tehokkuudessa.

Yksi tapa tarkastella psyykkistä hyvinvointia on psyykinen energia. Psyykkistä energiaa tarvitaan ihmisen jokapäiväisiin toimintoihin kuten havainnointiin, muistamiseen, oppimiseen ja tunteiden kokemiseen.

Erilaiset ongelmat, kuten kiireet, stressi, selvittämättömät ihmissuhdeongelmat ja huoli läheisistä sitovat psyykkistä energiaa. Tätä sitoutunutta psyykkistä energiaa on kuitenkin mahdollista vapauttaa käyttöön kohtaamalla ongelmat sekä ratkaisemalla ja selvittämällä niiden perimmäiset syyt.

Yleisesti psyykkistä energiaa on kaikilla riittävästi, mutta joskus saatat käydä elämässäsi läpi suuria menetyksiä tai kriisejä, joihin psyykkistä energiaa sitoutuu niin paljon, että voimavarasi hiipuvat siihen pisteeseen ettei jokapäiväisestä elämästä selviytyminen tunnu enää onnistuvan. Niissäkään tapauksissa tämä energia ei kuitenkaan katoa mihinkään, vaan käymällä ongelmatilanteet läpi perinpohjaisesti ja käsittelemällä tilanteet vapautuu energia taas käyttöösi.



## MIELI

Ihmisen mieli on loputon menneisyyden, nykyhetken ja tulevaisuuden välillä pomppiva tajunnanvirta, joka koostuu ajatuksista, tunteista ja mielikuvista. Mielenrauha on asia, jota ihminen usein tavoittelee. Sitä ei kuitenkaan ole mahdollista saavuttaa muuten kuin matkaamalla itseensä ja harjoittelemalla systemaattisesti.

Samoin kuin keho, mieli vaatii aikaa itselleen. Usein mieli rauhoittuu liikuntaa harrastamalla, joten mielen ja kehon huoltotoimenpiteet on osittain mahdollista yhdistää. Kuitenkin olisi tärkeää harjoittaa myös pelkästään mieltä meditoinnin keinoin. Meditoinnin avulla olisi tarkoitus saada mieli rauhoitettua kiireen keskellä ja mahdollistaa mielen rajattoman olemuksen kokeminen ilman, että pinnalliset ajatukset ja tunteet dominoivat sitä.



## MEDITAATIOHARJOITUS ALOITTELIJALLE

1

Asettaudu mukavaan istuma- tai makuuasentoon.

2

Sulje silmäsi.

3

Älä pyri hallitsemaan hengitystäsi; hengitä täysin normaalisti.

4

Kiinnitä huomiosi hengitykseen ja siihen, miten kehosi liikkuu jokaisen sisään- ja uloshengityksen aikana. Huomioi kehosi liikkeet ja tarkkaile rintakehää, hartioita ja vatsaa. Jos mielesi lähtee harhailemaan, palaa takaisin miettimään vain hengitystäsi.

Aluksi tee harjoitusta 2-3 minuutin ajan. Päivien edetessä voit ryhtyä pidentämään harjoituksen kesto.

(Gaiam, 2019.)

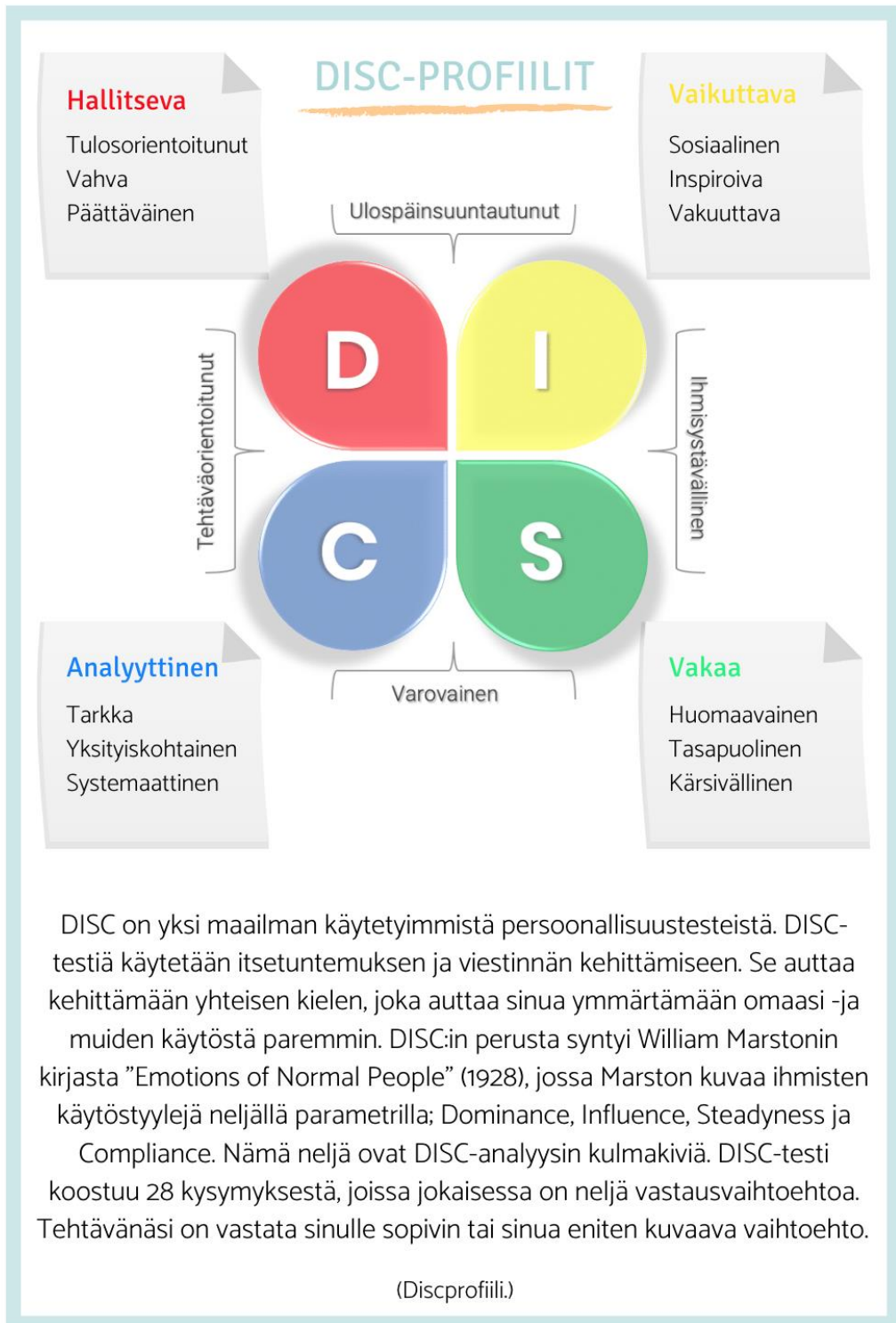
# SOSIAALINEN KUNTO

Sosiaalisen kunnan perustana on tunneälykyys ja sen hallinta. Tunneälykyyttä on kyky tunnistaa, hallita ja ilmaista omia tunteitaan, osoittaa positiivista itsearvostusta, omien potentiaalisten kykyjen toteuttamista sekä yleisesti suhteellisen onnellisen elämän elämistä.

Ihmissuhteet ovat sosiaalisen kunnan keskiössä. Sosiaalisesti hyvinvoiva ihminen kykenee luomaan vuorovaikutuksellisia ihmissuhteita, toimimaan niissä järkevästi sekä ymmärtämään niitä. Itsehillintä, empatia ja huolenpito ovat ihmissuhteita rikastuttavia kykyjä. Jokainen kohtaaminen ihmisten kanssa rikastuttaa niin myönteisiä kuin kielteisiä tunteita, koko kokemusmaailmaa. Negatiiviset ihmissuhteet ovat haitallisia mielelle, kun taas positiiviset ihmissuhteet edistävät terveyttä. Yleistä terveyttä ja hyvinvointia edistää myös sosiaalinen osallistuminen ja kulttuurin harrastaminen.

Tunteet, niiden ymmärtäminen, tunnistaminen ja hallitseminen, ovat suuressa merkityksessä ihmissuhteissa sekä yleisesti sosiaalisessa hyvinvoinnissa. Tunteiden avulla ihminen hankkii tietoa ympäristöstään. Tunteiden perusfunktio on suojata haitallisilta kokemuksilta ja näin ollen edistää hyvinvointia sekä terveyttä. Tunteet toimivat tavallaan mittareina omasta hyvinvoinnista, ne kertovat kuinka hyvin omat tarpeet ovat tyydyttyneet ja kuinka voit sillä hetkellä.

Esimiehen roolissa on tärkeää ymmärtää omia ja muiden tunteita. Esimiehen on siis oltava tunneälykäs ja ymmärtää, että ihmisiä on erilaisia ja kaikilla on oikeus kokemiinsa tunteisiin. Esimiehenä työntekijöiden ymmärtämistä voi helpottaa erilaiset persoonallisuustestit, esimerkiksi DISC-analyysi, tai motivaatiotestit, joiden avulla selvitetään työntekijän perimmäiset motivaatiotekijät.





# HENKINEN KUNTO

Arvot ovat erittäin merkittävä osa henkistä kuntoa. Arvot ovat ajatuksia ja tunteita, jotka ohjaavat yksilön käyttäytymistä. Henkisesti hyvinvoiva ihminen on tietoinen omista arvoistaan sekä periaatteistaan ja soveltaa niitä elämässään. Oman elämän kokeminen merkityksellisenä on myös osa henkistä hyvinvointia. Pohtimalla omia arvojaan ja periaatteitaan sekä sitä, kuka syvimmiltään on, etsii ihminen syvempiä merkityksiä ja tarkoituksia elämälleen.

Arvot liittyvät usein henkilön tarpeisiin, sillä ihminen arvostaa asioita, joita tarvitsee. Arvot voidaan jakaa käyttöarvoihin ja tavoitearvoihin.

Tavoitearvot ovat pyrkimystä muuttaa omaa toimintaa tiettyjen arvojen suuntaan, kun taas käyttöarvot ovat valintoja, joita ihminen käytännössä tekee. Nämä kaksi voivat joskus olla erittäinkin pahasti ristiriidassa keskenään.

## ESIMERKIKSI

Tavoitearvo: Perhe  
Käyttöarvo: Uralla edistyminen

Nämä arvot ovat ristiriidassa, sillä uralla edistyminen vaatii suurta keskittymistä uraan ja usein myös vapaa-ajan (perheen kanssa vietetty aika) uhraamista töiden suorittamiseen.

## Kohti henkistä älykkyyttä

- Etsi elämäsi syvempi tarkoitus ja kutsumuksesi, sinun juttusi, joka jaksaa jatkuvasti innostaa sinua eteenpäin.
- Löydä ydinminuus, sisäinen tarkkailijasi.
- Opi elämään tässä ja nyt, samalla kuitenkin muistaen, että kaikki mitä teet tänään, vaikuttaa huomiseen.
- Säilytä kykysi ihmetellä ja nähdä ihmeitä.
- Ota oppia vastoinkäymisistä, näe ongelmat mahdollisuuksina.
- Opi muista ja ole valmis kyseenalaistamaan myös omat näkemyksesi.

# AMMATILLINEN KUNTO

Ihminen viettää elämästään erittäin suuren osan työn parissa ja tämän vuoksi ammatillinen kunto on osa ihmisen kokonaiskuntoisuutta. Ammatillisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilöllä on selkeä tehtävä, konkreettisia tavoitteita, hän saa suoriutumisestaan riittävästi palautetta, hänellä on hyvä osaaminen ja hän kehittyy jatkuvasti.

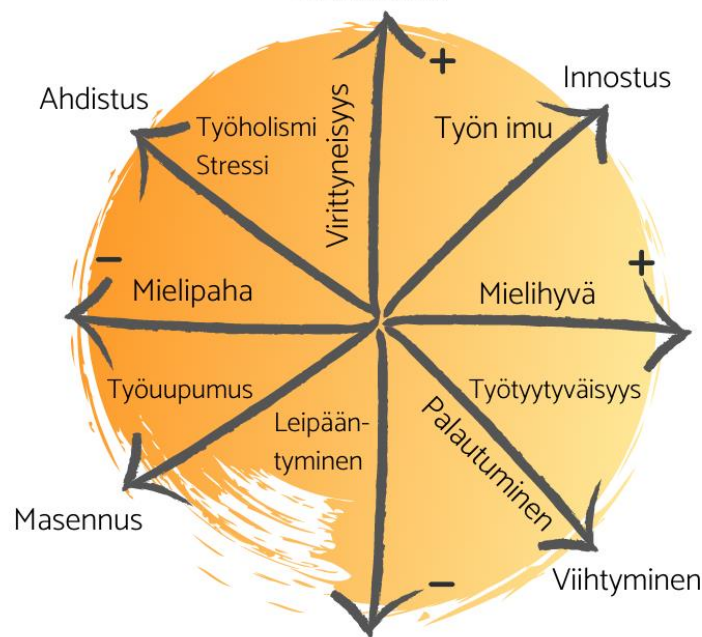
OMAN OSAAMISEN  
YLLÄPITÄMINEN JA  
KEHITTÄMINEN AUTTAVAT  
SINUA VARMISTAMAAN  
TYÖPAIKKASI MYÖS  
TULEVAISUUDESSA.

Omasta osaamisesta on pidettävä huolta, sitä on ylläpidettävä ja kehitettävä jatkuvasti koko työuran ajan. Oma osaaminen muodostuu tiedoista ja taidoista, korkeasta motivaatiosta ja sitoutumisesta, sisäistetyistä kokemuksista sekä hyvistä kontakteista. Työelämässä tapahtuvat suunnittelu- ja kehityskeskustelut auttavat yksilöä ymmärtämään oman osaamisensa tilanteen työtehtäviä ajatellen ja tarvittaessa ryhtymään kehittämistoimiin. Omasta osaamisestasi huolehtimalla pystyt nostamaan omaa markkina-arvoasi.

Tutkimalla ajankäyttöäsi voit selvittää mihin aikasi todellisuudessa käytät. Vasta tämän jälkeen voit aloittaa ajankäytön suunnittelun ja hallinnan. Ajanhallinnassakin suuressa osassa ovat arvot ja tietoisuus niistä, sillä ne ohjaavat sinua yhdessä tavoitteidesi kanssa käyttämään aikaasi sinulle tärkeisiin asioihin. Kiirettä voit helpottaa tekemällä aikataulustasi tarpeeksi väljän, jotta aikaa jää myös itsellesi ja etukäteen suunnittelemattomille asioille.

Stressi on suuressa osassa ammatillisessa kunnossa, mutta se vaikuttaa myös moniin muihin kokonaiskuntoisuuden osa-alueisiin. Stressi pienissä määrin ja lyhytaikaisena on elimistön hyvinvoinnin kannalta tarpeellista sekä se parantaa suorituskykyä. Stressitila saa aikaan stressihormonien, kuten kortisolin ja adrenaliinin, erittymistä. Kuitenkin pitkään jatkunut stressi on haitallista fyysiselle ja psyykkiselle kunnolle, sillä se heikentää vastustuskykyä ja näin ollen suurentaa fyysisen sairastumisen riskiä sekä sitoo runsaasti psyykkistä energiaa.

Kun puhutaan työmotivaatiosta, puhutaan usein myös työn imusta. Työn imulla tarkoitetaan suhteellisen pysyvää, kokonaisvaltaista sekä positiivista tunne- ja motivaatiotilaa. Työn imua kokeva henkilö on ylpeä työstään ja omistautunut sille sekä panostaa työhön keskittyen voimakkaasti sen hetkiseen tehtävään. Työ tuntuu haasteelliselta ja merkitykselliseltä sekä se tuottaa iloa, innostusta ja inspiraatiota. Kun työn haasteet ja hallinta ovat tasapainossa, on työn imun kokeminen mahdollista.



Työhyvinvoinnin erilaiset tilat. (TTL 2011, 24.)

## MOTIVAATIOTESTI

Alla on testi, jonka avulla voit esimiehenä arvioida oman johtamisesi motivaation tasoa. Testi on alunperin A. J. DuBrinin luoma, mutta E.

Lehtinen on muokannut hieman testin sisältöä soveltaakseen sitä suomalaiseen työelämään. Testin ideana on vastata kuhunkin väitteeseen sen mukaan, miten paljon olet samaa mieltä väitteen kanssa. Asteikko on viisikohtainen, jonka ääripäät ovat 1 (vahvasti eri mieltä) ja 5 (vahvasti samaa mieltä). Lopuksi pisteet lasketaan yhteen.

Saan lisää energiaa, kun huomaan ihmisten luottavat minuun ideoinnissa

1 2 3 4 5

Minulla on työskentelyn aikana tapanani kysyä ihmisiltä haastavia kysymyksiä toimiessamme erilaisissa projekteissa

1 2 3 4 5

Projektin yhteydessä ja sen jälkeen minun on helppo antaa ihmisille myönteistä palautetta heidän onnistumisistaan

1 2 3 4 5

Minun on helppo olla toisten ihmisten sparraaja ja tsemppaaja niin hyvinä kuin huonoina aikoina

1 2 3 4 5

Tiimin onnistuminen on minulle paljon tärkeämpää kuin oma henkilökohtainen onnistuminen

1 2 3 4 5

Ihmiset usein hyväksyvät ideoitani ja vievät niitä eteenpäin

1 2 3 4 5

Osallistuessani tiimiprojekteihin, koen tärkeänä auttaa tiimiä pysymään yhtenäisenä ja puhaltavan yhteen hiileen

1 2 3 4 5

16

Osallistuessani tiimiprojekteihin, valmennan toisia mielelläni tilanteiden  
niin vaatiessa

1 2 3 4 5

Minusta on mukavaa tunnistaa ja juhliä toisten ihmisten onnistumisia

1 2 3 4 5

Osallistuessani tiimiprojekteihin, tiimini jäsenten ongelmat ovat myös  
minun ongelmiani

1 2 3 4 5

Ihmisten välisten konfliktien selvittäminen on toimintaa, josta nautin

1 2 3 4 5

Osallistuessani tiimiprojekteihin, huomaan usein toimivani  
"ideageneraattorina"

1 2 3 4 5

Osallistuessani tiimiprojekteihin, tuon myös omat ideani muiden  
tietoisuuteen

1 2 3 4 5

Minusta on mukava olla vakuuttava henkilö

1 2 3 4 5

YHTEENSÄ:

**14**

-

**27**

ALHAINEN  
MOTIVAATIOTASO

**28**

-

**55**

KOHTUULLINEN  
MOTIVAATIOTASO

**56**

-

**70**

KORKEA  
MOTIVAATIOTASO

(Lehtinen 30.11.2015.)

17

## LÄHTEET

Cuckoo workout 2017. Taukoliikunnasta uskomaton hyöty: nappaa jumppaohjeet työpaikkasi seinälle! Luettavissa: <https://cuckooschool.fi/tyoyhteison-kehittaminen/taukoliikunta-jumppaohjeet/>. Luettu: 8.10.2019.

Discprofiili. Mikä on DISC-testi? Luettavissa: <https://discprofiili.fi/disc-testi/>. Luettu: 15.10.2019.

Gaiam 2019. Meditation 101: Techniques, Benefits And a Beginner's How-to. Luettavissa: <https://www.gaiam.com/blogs/discover/meditation-101-techniques-benefits-and-a-beginner-s-how-to>. Luettu: 10.10.2019.

Lehtinen, E. 30.11.2015. Johtaja – onko työmotivaatiosi kohdallaan vai tunnetko olevasi pelkkä palkkarenki? Konsultin jaarituksia. Luettavissa: <http://esalehtinen.blogijanne.fi/2015/11/30/johtaja-onko-tyomotivaatiosi-kohdallaan-vai-tunnetko-olevasi-pelkka-palkkarenki/>. Luettu: 18.12.2019.

TTL 2011. Työterveyslaitos. Hakanen, J. Työn imu. Luettavissa: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL\\_tyonimu.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf). Luettu: 16.12.2019.

VRN 2014. Valtion ravitsemisneuvottelukunta. Terveyttä ruoasta - Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. Luettavissa: [https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset\\_2014\\_fi\\_web\\_versio\\_5.pdf](https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf). Luettu: 4.4.2019.