

KUINKA ITSENSÄ JOHTAMISEN OPPIMINEN ON YHTEYDESSÄ OPISKELIJAN PSYKOLOGISEEN PÄÄOMAAN?

Itsensä johtamisen valmennus Tiimiakatemiolla

Timo Hyväri

Opinnäytetyö
Marraskuu 2011

Yrittäjyyden kehittämisen koulutusohjelma
Tiimiakatemia





Tekijä(t) HYVÄRI, Timo	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 14.11.2011
	Sivumäärä 263	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi KUINKA ITSENSÄ JOHTAMISEN OPPIMINEN ON YHTEYDESSÄ OPISKELIJAN PSYKOLOGISEEN PÄÄOMAAN?		
Koulutusohjelma		
Tiimiakatemia		
Työn ohjaaja(t) LEPPÄNEN, Marko		
Toimeksiantaja(t) Markkinointiosuuskunta Takomo		
Tiivistelmä Psykologinen pääoma koostuu neljästä voimavarasta, jotka ovat henkinen vahvuus ja sinnikkyys, optimistisuus, tulevaisuususkko ja toivo, sekä itseluottamus ja minäpätevyys. Itsensä johtaminen on itseensä kohdistuva vaikuttamisprosessi, jossa muodostuu suoriutumiseen tarvittava itseohjautuvuus ja itsemotivaatio. Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena, jossa hyödynnettiin kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia menetelmiä. Toimintatutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka itsensä johtamisen oppiminen vaikuttaa opiskelijan psykologiseen pääomaan. Tutkimus toteutettiin järjestämällä ryhmävalmennus Tiimiakatemia opiskelijoille itsensä johtamisesta. Osallistujat tekivät alkukyselyn valmennuksen alussa ja loppukyselyn valmennuksen lopussa. Jokaisen valmennuksen osallistujan kokemaa psykologisten voimavarojen muutos laskettiin yhteen ja siitä laskettiin koko ryhmän kokema keskiarvoinen muutos, joka muodosti tutkimuksen tulokset. Tutkimuksessa mitattiin myös itsensä johtamisen kehittymistä tavoitteiden saavuttamisen perusteella ja valmennuksen onnistumista osallistujien arvioinnin perusteella. Valmennuksen aikana ryhmässä tapahtui keskiarvolla kasvua kaikilla psykologisen pääoman voimavarojen kohdalla ja myös negatiiviset tekijät vähentyivät. Itsensä johtaminen kehittyi koko ryhmällä. Valmennuksen päättyessä tavoitteiden saavuttamiseen annetusta ajasta oli kulunut noin puolet. Siihen mennessä tavoitteiden keskiarvoinen saavutusprosentti oli 46,2 %. Palautteen perusteella valmennus oli onnistunut ja valmentaja oli onnistunut työssään. Osallistujat olivat keskiarvollisesti samaa mieltä väittämästä ”olin todella tyytyväinen valmennusprosessiini valmentajan kanssa.”		
Avainsanat (asiasanat) Itsensä johtaminen, psykologinen pääoma, positiivinen psykologia, ryhmävalmennus, toimintatutkimus		
Muut tiedot		
Sisällysluettelo 3 sivua, opinnäytetyö 69 sivua, liitteet 191 sivua		



Author(s) HYVÄRI, Timo	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 14112011
	Pages 263	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title HOW DOES LEARNING SELF LEADERSHIP AFFECT THE STUDENTS' PSYCHOLOGICAL CAPITAL?		
Degree Programme Degree Programme in Business Administration, Tiimiakatemia		
Tutor(s) LEPPÄNEN, Marko		
Assigned by Markkinointiosuskunta Takomo		
Abstract Psychological capital consists of four resources, which are strength and persistence, optimism, hope and belief in the future, and self-confidence. Self-leadership is an influence process, targeted to the person itself, which creates self-guidance and self-motivation, needed when conducting any action. The thesis was executed as an activity analysis, in which qualitative and quantitative methods were used. The purpose of the analysis was to find out how learning self-leadership affects the students' psychological capital. The study was carried out by organizing group coaching for students of Tiimiakatemia. The participants filled out questionnaires in the beginning and at the end of the coaching. The results were measured by the change experienced by each participant in the four categories of psychological resources. After calculating the change of each participant, the change of the whole group was calculated and thus the results of the study were formed. The study also measured how the participants gained their objectives and how successful the coaching was. During the group coaching every resource of psychological capital increased and the negative factors decreased. Self-leadership developed in the whole group and the average percent of achieving the objectives was 46.2 % and about half of the time that was available for to attaining the objectives had passed. Most of the feedback about the group coaching itself was positive and the average answer of the participants was that "I was really satisfied with my coaching process with the coach". The weakness of the study was a small sample and, to increase reliability, the coaching process should be repeated several times. By repeating the process, the sample grows and the reliability of the study increases. It would also be a good idea to interview the participants in the future and ask them if they reached their objectives.		
Keywords Self-leadership, psychological capital, positive psychology, group coaching, activity analysis		
Miscellaneous Table of contents 3 pages, thesis 69 pages, attachments 191 pages		

SISÄLTÖ

1	ITSENSÄ JOHTAMISEN TAIDON TÄRKEYS	1
2	TUTKIMUS JA SEN TAUSTATEKIJÄT	6
2.1	Tiimiakatemia oppimisympäristönä	6
2.2	Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma	10
2.2.1	Tutkimuskysymys.....	10
2.2.2	Laadullinen ja määrällinen toimintatutkimus	10
2.2.3	Aineiston kerääminen	11
2.3	Psykologinen pääoma ja itsensä johtaminen	12
2.3.1	Mitä on psykologinen pääoma?.....	13
2.3.2	Psykologisen pääoman voimavarat	15
2.3.3	Mitä on itsensä johtaminen?	18
3	ITSENSÄ JOHTAMISEN VALMENNUKSEN TEORiarUNKO.....	19
3.1	Ensimmäinen valmennuskerta – Tavoitteet	20
3.1.1	Teemana tavoitteellisuus.....	21
3.1.2	Ensimmäisen valmennuskerran tavoite	22
3.1.3	Pareton 80 / 20 periaate	23
3.1.4	Omat havaintoni valmennuksesta ja osallistujien kommentteja	23
3.2	Toinen valmennuskerta - Tietoisuus.....	24
3.2.1	Tietoisuus Oy Minä Ab:n toimitusjohtajana.....	24
3.2.2	Mitä on tietoisuus?	24
3.2.3	Läsnäolo ja mindfulness	26
3.2.4	Omat havaintoni valmennuksesta ja osallistujien kommentteja	27
3.3	Kolmas valmennuskerta – Oman energian johtaminen.....	29
3.3.1	Kehotietoisuuden kehittäminen.....	30

3.3.2	Kehon ylläpidon osa-alueet.....	31
3.3.3	Omat havaintoni valmennuksesta ja osallistujien kommentteja	34
3.4	Neljäs valmennuskerta – Mieli ja tunteet	35
3.4.1	Mitä tunteet ovat?	36
3.4.2	Emotion ja tunteen ero	36
3.4.3	Negatiiviset tunteet ja psykosomaattiset sairaudet	37
3.4.4	Optimistisuus ja pessimistisyys.....	37
3.4.5	Omat havaintoni ja osallistujien kommentteja	39
3.5	Viides valmennuskerta – Arvot ja henkinen älykkyys	40
3.5.1	Arvot ja itsensä johtaminen.....	41
3.5.2	Ohjelmajulistuksen laatiminen	43
3.5.3	Omat havaintoni ja osallistujien kommentteja	44
4	TUTKIMUSTULOKSET JA POHDINTA	45
4.1	Tietoa valmennuksen osallistujista	45
4.2	Tutkimuksen tulokset.....	46
4.2.1	Psykologisen pääoman lisääntyminen	47
4.2.2	Itsensä johtamisen kehittyminen	51
4.2.3	Valmennuksen onnistuminen	53
4.3	Pohdinta.....	56
4.3.1	Opinnäytetyöprosessin alku	57
4.3.2	Tutkimuksen tulosten purkaminen	59
4.3.3	Tutkimuksen luotettavuus ja ongelma-alueet	60
4.3.4	Jatkotutkimusmahdollisuudet.....	63
4.3.5	Opinnäytetyöprosessin viimeistely ja loppusanat	64
	LÄHTEET.....	66
	LIITTEET	70
	Liite 1. Itsensä johtamisen valmennuksen mainos	70

Liite 2. Valmennuskysely 1.	72
Liite 3. Valmennuskysely 2	80
Liite 4. Tavoitteiden visualisointiharjoitus	94
Liite 5. Ensimmäisen valmennuksen PowerPoint	95
Liite 6. Toisen valmennuksen PowerPoint	123
Liite 7. Kolmannen valmennuksen PowerPoint	151
Liite 8. Neljännen valmennuksen PowerPoint	198
Liite 9. Viidennen valmennuksen PowerPoint	236
Liite 10. Itsensä johtamisen diplomi	257
Liite 11. Excel –taulukot tutkimustulosten purkamista varten	259

KUVIOT

KUVIO 1. Positiivisten ja negatiivisten kommenttien suhde verrattuna tiimin suorituskykyyn.....	2
KUVIO 2. Yhteisöllisen oppimisen prosessi	7
KUVIO 3. Organisaation pääoman lajit	13
KUVIO 4. Oy Minä Ab:n – mallin pohjalta rakennettu supistetumpi kuvio	21
KUVIO 5. Tietoisuuden ja tiedon ero	25
KUVIO 6. Tietoisuuden eri tasoja	26
KUVIO 7. Optimaalisuorittamisen pyramidi	30
KUVIO 8. Älykkään liikunnan ja hyvän fyysisen kunnon määritelmä	31
KUVIO 9. Maslowin tarvehierarkia jaoteltuna henkisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja fyysisiin tarpeisiin.....	43
KUVIO 10. Ryhmän keskiarvollinen muutos psykologisen pääoman voimavaroissa ...	51

TAULUKOT

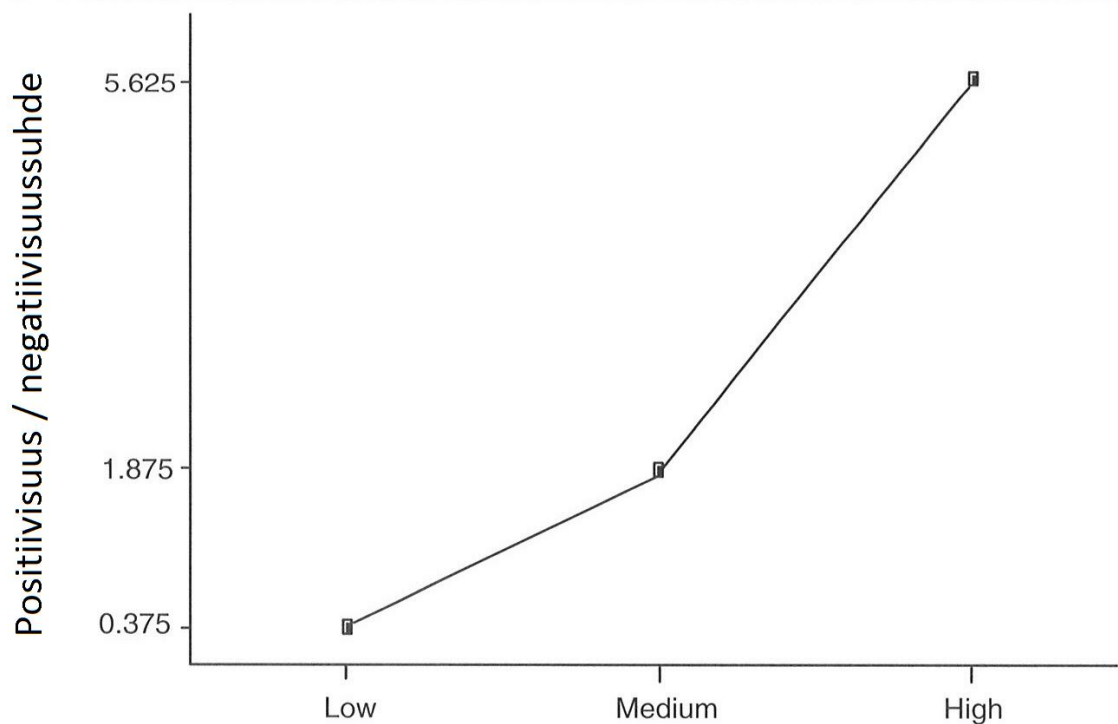
TAULUKKO 1. Toimintatutkimuksen vertailua muihin tutkimusmuotoihin	11
TAULUKKO 2. Valmennuksen osallistujien ikäjakauma.....	46
TAULUKKO 3. Yhteenvedo osallistujien asettamista tavoitteista	52

1 ITSENSÄ JOHTAMISEN TAIDON TÄRKEYS

Aloitin Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemiassa opiskelemisen syksyllä 2008. Olin innoissani paikan erilaisesta oppimistyylistä ja sen tarjoamista mahdollisuuksista kehittymiseen. En kuitenkaan ollut täysin varautunut siihen, kuinka vaativaa se itselleni tulisi olemaan. Useasti mietin, onko tämä oikea paikka minulle. Mietintä ei koskaan johtunut siitä, ettenkö olisi halunnut suorittaa opintojani loppuun. Ongelma oli se, ettei omat henkiset resurssini tuntuneet riittävän paikan vaatimuksiin. Siitä, että tietää mitä pitää tehdä, on hirvittävän pitkä matka sinne, että asian tekee oikeasti.

Raskainta oli kevät 2010, ja silloin totesin, että mikäli en onnistu jotenkin kaivamaan itsestäni lisää voimavaroja, en kykene suorittamaan Tiimiakatemiaa loppuun asti. Aloin etsiä vastauksia kysymykseen: Millä tavoilla minun pitää kehittää itseäni, että pärjään paremmin Tiimiakatemiassa ja elämässä yleensä?

Päätin käyttää vähäiset tienaamani rahat, ottaa vähän velkaa ja lähteä käymään Esa Saarisén vetämässä Tulenkantajat seminaarissa Pafoksella. Siellä silmäni avautuivat monessakin suhteessa, mutta suurin oivallus itselleni oli se, kun Saarinen (2010) kertoi negatiivisten tunteiden olevan voimakkaampia kuin positiivisten. Evoluution kannalta on ollut olennaisempaa se, että vältymme syömästä mitään kuolettavan myrkyllistä, kuin päätyisimme syömään jotain erityisen hyvää. Eloonjäämisen näkökulmasta on ollut tärkeämpää, että negatiiviset kokemukset saavat aina elämässämme korostetun merkityksen ja vältämme niitä mahdollisimman paljon tulevaisuudessa. Myöhemmin myös Marko Leppänen (2011) kertoi tutkitun positiivisuus-negatiivisuus-suhdeluvun olevan 3:1, mikä tarkoittaa, että positiivisia tunteita tulisi olla kolme kertaa enemmän kuin negatiivisia, kokeaksemme onnellisuutta elämässä. Myös Losadan ja Heaphyn (2004) tutkimuksen mukaan positiivisten ja negatiivisten kommenttien suhdeluku on suoraan verrannollinen tiimin suoritustasoon. Huipputiimeissä positiivisia ja rakentavia kommentteja annetaan jopa 5.625 kertaa enemmän kuin negatiivisia, kun taas heikosti suoriutuvissa tiimeissä suhdeluku on 0.375 positiivista kommenttia yhtä negatiivista kohden.



KUVIO 1. Positiivisten ja negatiivisten kommenttien suhde verrattuna tiimin suorituskykyyn (Losada & Heaphy 2004, 754)

Aloin etsiä kaikkia mahdollisia keinoja kääntää oma suhdelukuni positiiviseksi, ja olen siitä lähtien käyttänyt huomattavasti aikaa ja rahaa itseni kehittämiseen. Olen muuttanut asenteitani, ajatuksiani, fyysistä kuntoani, elämänlaatuaani ja suorituskykyäni huomattavasti parempaan suuntaan. Oman suorituskyvyn nouseminen on helppo mitata vaikka katsomalla pelkästään Tiimiakatemia yksilötason taloudellisia mittareita. Tiimiakatemia on ympäristö, jossa tarkkaan suunnitellut opiskelukokonaisuudet loistavat poissaolollaan ja oppiminen on alistettu ainaisessa murroksessa olevalle työelämälle (Leinonen ym. 2002, 48). Siksi olen kokenut, että kyky johtaa itseäni on ollut elintärkeä taito opiskelujeni aikana.

Miksi järjestää valmennus itsensä johtamisesta Tiimiakatemiaalaisille?

Tiimiakatemia ja sen opiskelijat olivat minulle loistava tutkimuskohde, koska paikka oli itselleni tuttu ja tunnen sen haasteellisuuden. Uskon, että jos Tiimiakatemia haasteellisessa toimintaympäristössä saadaan merkittävää parannusta tiimiyrittäjien kokemaan

hallinnan tunteeseen ja samaa kaavaa voidaan soveltaa muissa oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Opiskelijoiden taito johtaa itseään on voimavara, jota tarvitaan kaikilla elämänalueilla. Työelämän haasteet kun tuntuvat monille nuorille ylitsepääsemättömiltä (Huovinen 2008).

Opinnäytetyön toteuttaminen valmennuksena oli minulle luonnollinen vaihtoehto, koska itsensä johtaminen, itsensä kehittäminen ja positiivinen psykologia kiinnostavat minua valtavasti ja olin osallistunut useiden työpajojen ja valmennuksien vetämiseen opiskeluaikani. Minulla on valmennuskokemusta tuotteistamisesta, osuuskuntatoiminnasta, toiminimen perustamisesta, Tiimiakatemia oppimismetodien soveltamisesta muissa oppilaitoksissa ja sosiaalisesta mediasta. Olen myös vetänyt useita vierailuja Tiimiakatemiale tulleille kotimaisille ja ulkomaisille vieraille ja esiintyminen on minulle melko luontaista.

Opinnäytetyöni kannalta oli hienoa, että Tiimiakatemiale palkattiin uusi valmentaja Marko Leppänen. Valitsin hänet toiseksi opinnäytetyöni ohjaajaksi, koska hän oli yksi niistä harvoista suomalaisista, jolla on positiivisen psykologian tutkinto. Hän on suorittanut sen Australian yliopistossa (Coaching Psychology Unit 2011). Sain Markolta paljon arvokkaita vinkkejä opinnäytetyöni valmennussisältöön. Toinen ohjaajani Heikki Toivanen auttoi minua merkittävästi tutkimusmetodin valinnassa, mikä osoittautui aika haasteelliseksi.

Koska koin kehittyneeni merkittävästi itsensä johtamisen saralla ja se oli kuulemani mukaan yksi suurimmista haasteista Tiimiakatemiale opiskelijoille (Ryhmähaastatteluja 2011), päätin tehdä opinnäytetyöni aiheesta. Järjestämällä valmennuskurssin pystyin jakamaan oppimaani, kehittymään esiintyjänä, tienaamaan hiukan rahaa ja tekemään opinnäytetyöni valmiiksi. Samalla sain myös selville, onnistuinko välittämään oppimani osallistujille. Olisi ollut ihan mahdollista, että kurssi olisi voinut myös epäonnistua täysin. Kaikki oli loppujen lopuksi kiinni siitä, kokisivatko osallistujat, että heidän psykologinen pääomansa ja kykynsä johtaa itseään paranivat valmennuksen ansiosta.

Itsensä johtaminen ja työelämän haasteet

Tiimiakatemiale toimintaympäristö luo paljon haasteita yksilölle. Opiskelija joutuu sietämään monenlaisia paineita, joihin hän ei vielä täysin osaa vastata. Se ajaa kehitystä

eteenpäin, mutta myös aiheuttaa monille ylitsepääsemätöntä stressiä ja mahdollisesti myös opiskeluiden kesken jättämisen (Lehtonen 2011). Näin meinasi käydä myös minulle. Ilmiö on havaittavissa myös muualla työelämässä. Esimerkiksi Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVA:n arvo- ja asennetutkimusten mukaan yli 80 prosenttia suomalaisista on jo 1990-luvun puolivälistä alkaen uskonut, että suomalaisilla työpaikoilla työskennellään nykyisin ylikierroksilla ja niin kovan paineen alla, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun. (Haavisto, Kiljunen 2011.)

Koska yksilö ei voi aina välttämättä vaikuttaa työpaikan olosuhteisiin ja tai ne muuttuvat jatkuvasti, on syytä ottaa tarkasteluun yksilön kyky johtaa itseään jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. Samat olosuhteet voivat olla toisille helvetti ja toisille taivas. Jopa keskitysleirillä selviytymiseen vaikutti viimekädessä eniten se, että oliko ihmisillä erityinen syy kestää äärimmäisiä olosuhteita (Frankl 1978).

Olosuhteiden muuttuessa yksilön on tärkeää säilyttää hallinnan tunne elämässään. Liika kaaos tekee työnteosta vaikeaa, raskasta, tehotonta ja aiheuttaa pahimmassa tapauksessa loppuun palamisen eli niin sanotun burn-outin. Myös Burn-outin ehkäisyssä korostetaan yksilön omaa vastuuta hyvinvointinsa ylläpitämisestä (Ahola, Tuisku & Rossi 2011).

Hallinnan tunnetta voidaan pitää subjektiivisena kokemuksena, joka ei liity ulkoisiin olosuhteisiin. Toinen henkilö voi olla täysin kotonaan niissä olosuhteissa, joissatoinen palaa loppuun. Yksilön on tärkeä kyetä löytämään niin sanottu optimaalisen suorittamisen alue, joissa ympäristön vaatimukset ja yksilön resurssit kohtaavat oikealla tavalla. Kuitenkin tarvitsemme elämässämme sekä epäjärjestystä että järjestystä. Ideaalitilanteesta käytetään nimitystä the edge of chaos eli kaaoksen reunalla (Cavanagh 2006). Liian paljon kaaosta aiheuttaa huolestuneisuutta ja negatiivisuuskierrettä, kun taas liika järjestys aiheuttaa tylsyyttä ja estää luovuuden syntyä. Optimaalisuorittaminen tapahtuu siis kaaoksen reunamilla (Stacey 1993).

Kuinka yksilö sitten löytää tämän itselleen sopivan optimaalisuorittamisen alueen, joka haastaa kehittymään, mutta ei polta loppuun? Ihmisen täytyy tulla tietoiseksi itsestään ja omista reaktioistaan, vahvuuksistaan ja rajoistaan. Muuten optimaalisuoritusta lähdetään hakemaan vääristä lähtökohdista, kuten pelkästään organisaation taloudellisista vaatimuksista. Yksilön ainutlaatuisia persoonaa ja inhimillisiä ominaisuuksia ei voida jättää

huomiotta, kun lähdetään etsimään ratkaisua nykyisen ja tulevan työelämän haasteisiin. Siksi on tärkeää kehittää itsensä johtamista kaikkien organisaatioiden jokaisella tasolla. Jos ihminen ei pysty johtamaan edes itseään, on muukin johtaminen tai oman hyvinvoinnin ylläpitäminen täysin mahdotonta (Sydänmaanlakka 2006, 5).

Mikään oppiaine Suomessa ei pääpainonaan opeta elämänhallintaa ja sen takia kyky suoriutua vaativassa nyky-yhteiskunnassa vaihtelee voimakkaasti. Tästä huolestuttavimpana esimerkkinä mainittakoon se, että nuoria syrjäytyy joka vuosi noin tuhat. Jokainen syrjäytynyt nuori maksaa yhteiskunnalle miljoona euroa 60 ikävuoteen mennessä pelkästään menetettyinä verotuloina (Vainio 2008).

On tärkeää opettaa ihmisille välineitä itsetuntemuksen lisäämiseen ja strategioita muuttuvassa maailmassa pärjäämiseen. Kun ihminen tuntee itsensä ja tietää, kuinka ohjata itseään on hänen helpompi lähteä parantamaan elämänsä laatua ja menestymään paremmin työssään. Olen tullut siihen lopputulokseen, että valmennuksessa käydään läpi sellaisia aiheita, joiden pitäisi olla kansalaistaitoja, joita opeteltaisiin jo peruskoulussa.

Pelkkä tieto ei riitä, vaikka sitä arvostetaankin paljon. Ihmisen on kyettävä nauttimaan omasta elämästään ja kyettävä soveltamaan koulussa opittua teoriaa käytäntöön työelämässä. Koulutettu ihminen, joka on masentunut ja elämänhaluton, on yhtä suuri taakka tietoyhteiskunnalle kuin täysin kouluttamatonkin yksilö. Mielestäni yksilön kyky ylläpitää hyvinvointiaan ja johtaa itseään on kriittinen taito yritysten ja koko Suomen kilpailukyvyn kannalta.

2 TUTKIMUS JA SEN TAUSTATEKIJÄT

Opinnäytetyön ymmärtämisen kannalta on olennaista tietää minkälaisessa ympäristössä valmennukseen osallistujat opiskelevat ja missä kontekstissa tutkimus on suoritettu.

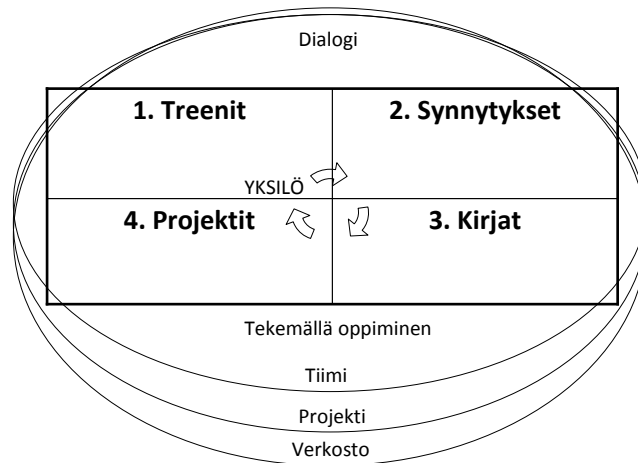
Luku 2.1 kertoo millainen Tiimiakatemia on oppimisympäristönä ja millaisia haasteita opiskelijat siellä kohtaavat. Luvussa 2.2 käydään läpi tutkimuskysymys, tutkimusmetodi ja aineiston keräämisen vaiheet. Luku 2.3 kertoo tutkimuksen teoriapohjasta ja käy läpi psykologisen pääoman käsitteen ja mitä itsensä johtaminen on.

2.1 Tiimiakatemia oppimisympäristönä

Valmennus järjestettiin Tiimiakatemiolla opiskeleville tradenomiopiskelijoille, joihin tästä lähtien viitataan termillä tiimiyrittäjä. Jotta olisi mahdollista ymmärtää paremmin tutkimuksen lähtökohtia, on syytä kertoa hiukan Tiimiakatemiasta ja Tiimiakatemia oppimismetodeista yleensä. Keräsin tiedot Tiimiakatemia nykytilasta ryhmäkeskusteluista, jotka kävin tiimiyrittäjien eli opiskelijoiden kanssa ja haastatteleamalla valmentajia Timo Lehtonen ja Marko Leppänen. Vaikka tiimin valmentajien toimenkuva on hiukan erilainen kuin tavallisilla opettajilla, heidät voidaan rinnastaa tavallisiin opettajiin. Tiimiakatemiasta on myös kirjoitettu kirja nimeltä Tiimiakatemia - tositarina tekemällä oppivasta yhteisöstä. Tosin osa kirjan tiedoista ei ole ajan tasalla, koska kirja on kirjoitettu yhdeksän vuotta sitten ja osa asioista on muuttunut sen jälkeen (Ryhmäkeskusteluja 2011; Leppänen 2011).

Pääsääntöisesti voidaan sanoa, että Tiimiakatemiolla oppimisen rakenne koostuu neljästä asiasta. Tiimiakatemiolla käytännössä tapahtuvaa oppimisprosessia kuvaa hyvin Tiimiakatemia perustajan Timo Partasen (2000) kehittänyt yhteisöllisen oppimisen prosessi (kuvio 2, 7). Siinä on selkeitä yhtymäkohtia Sydänmaanlakan (2000, 71) työssä oppimisen perusmalliin. Molempien mallien peruslähtökohtana on, että työ on oppimista ja oppiminen työtä (Leinonen ym. 2002, 118 - 119).

Kuviossa 2 esitellään Tiimiakatemiassa tapahtuvan oppimisen peruselementit: Treenit, synnytykset, kirjat ja projektit. Kuvion ylä- ja alapuolella olevat tekijät taas mahdollistavat oppimisen ja tukevat kaikkia neljää peruselementtiä. Näitä tekijöitä ovat dialogi, tekemällä oppiminen, tiimi, projekti ja verkosto.



KUVIO 2. Yhteisöllisen oppimisen prosessi Leinonen ym. (2002, 119) mukaan Nonaka & Takeuchi (1995, 62, 72)

Treenit

Treeneihin osallistuvat kaikki tiimin tiimiyrittäjät eli osuuskunnan jäsenet ja tiimin valmentaja. Treeneissä käydään yleensä dialogia aiheista, joiden sisältö on tiimille ajankohtainen. Treenit ovat kaksi kertaa viikossa ja kestävät neljä tuntia kerrallaan.

Tiimiyrityksen yhteiset treenit ja erilaiset projektit korvaavat oppitunnit. Treeneissä (2 x 4 tuntia per viikko) on mukana tiimin oma valmentaja, jolta saa vinkkejä ja neuvoja, jos niitä osaa oma-aloitteisesti pyytää. Valmentaja ei ole opettaja, eikä hän kerro mitä tiimiyrityksessä pitäisi tapahtua seuraavaksi. (Tiimiakatemian internetsivut 2011.)

Synnytykset

Synnytyksessä opiskelijat pyrkivät muuttamaan kokemuksien kautta saatua hiljaista tietoa eksplisiittiseksi tiedoksi. Toisin sanoen tarkoituksena on luoda uutta tietoa. (Leinonen ym. 2002, 107.)

Synnytyksien tarkoitus on mitata tiimiyrityksen osaamisen määrää. Synnytyksiä tehdään joko oman tiimiyrityksen kehittämiseksi tai asiakkaan ongelman ratkaisemiseksi. Synnytyksellä on yleensä tarkka tehtävänanto eli kysymys, johon etsitään ratkaisua aikarajan sisällä. Ratkaisu esitetään valmentajille ja asiakkaille ja siitä tuotetaan myös kirjallinen materiaali. Asiakkaat ja valmentajat arvostelevat tuloksen arvosanalla 4 – 10. Synnytyksien kesto vaihtelee muutamasta tunnista kahteenkymmeneen tuntiin. 24 tuntia kestävä synnytys on tiimin osaamisen loppunäyte ja se tehdään opiskelujen viimeisen puolivuotisen aikana. (Leinonen ym. 2002, 107 – 111.)

Projektit

Projektit ovat käytännössä oppimisen tukijalka. Jokaisella Tiimiakatemian opiskelijalla on mahdollista valita projektit oman kiinnostuksiansa mukaan. Kun projektissa on maksava asiakas mukana, se kiihdyttää oppimista. Maksava asiakas vaatii tuloksia ja omalta osaltaan motivoi tiimiyrittäjää kehittymään. Jos haaste on iso, siinä voidaan hyödyntää tiimin apua. Projekteilla rakennetaan tiimiyritykselle taloudellista pääomaa ja niissä toteutuu myös Tiimiakatemian perusidea, teorian soveltaminen käytäntöön. Ensin menetään asiakkaisiin hakemaan projekteja ja sitten hankitaan teoriaa tukemaan projektin toteuttamista. (Leinonen ym. 2002, 86 – 87.)

Kirjojen lukeminen

Tiimiakatemiassa kirjallisuutta pidetään luotettavimpana tiedonlähteenä teorian hankkimiseen. Joka vuosi Tiimiakatemian entinen päävalmentaja Johannes Partanen (entinen Timo Partanen), toimittaa kootun Yrittäjän ja valmentajan parhaat kirjat -teoksen, jossa on lyhyt tiivistelmä ja esittely yli tuhannesta teoksesta. Jokaisen teoksen kohdalla on lyhyt kuvaus oivalluksista, joita kirja on antanut Partaselle. Kirjat on myös pisteytetty yhdestä kolmeen ja joka vuosi tiimiyrittäjän tulee lukea kirjoja 40 kirjapisteen edestä ja kirjoittaa lukemistaan kirjoista essee. Esseessä pohditaan sitä, mitä lukija on kirjasta oppinut. Valmistumiseen vaaditaan yhteensä 120 kirjapistettä ja tämä tarkoittaa, että

jokainen tiimiyrittäjä lukee 40 - 120 kirjaa opiskeluidensa aikana. (Leinonen ym. 2002, 96 – 98.)

Omia huomioitani Tiimiakatemiasta oppimisympäristönä

Kun aloitin Tiimiakatemialla opiskelun, alun kaoottisuus loi melkoisia paineita. On hyvin haastavaa tulla paikkaan, jossa itseohjautuvuuden rooli on niin suuri. Aikaisemmat oppilaitokset olivat olleet täynnä tarkkaan suunniteltuja opiskelukokonaisuuksia, jotka sitten vain suoritettiin. Minun tapauksessani tämä suorittaminen tarkoitti alisuorittamista. Tiimiakatemian alkuvaiheessa minusta vielä tuntui siltä, että ainahan yhteiskunnassa joku taho pitää huolen minusta, vaikken mitään itse tekisikään tai en missään menestyisi. Minussa oli valtava potentiaali olla erittäin epätuottava yksilö yhteiskunnalle.

Vasta opiskeltuani vuosia Tiimiakatemialla, olen kunnolla oivaltanut mitä vastuu on ja mikä sen merkitys on oman elämän suhteen. Olen ymmärtänyt, ettei elämä ole pelkkää ajalehtimistä sinne tänne, vaan se luodaan itse ja siitä on otettava vastuu. Tämä oivallus vaati monta kriisiä ja nämä kriisit voivat olla monille yksilöille täysin ylitsepääsemättömiä. Tämä on suurin kritiikkini Tiimiakatemialle. Tiimiakatemialla pitäisi pyrkiä systemaattisesti rakentamaan yksilölle sisäisiä voimavaroja, jotta Tiimiakatemian ympäristössä kehittyminen on ylipäättään mahdollista. Jos en olisi jostain saanut aikaisemmin päähäni, että ihminen voi kehittää persoonaansa, todennäköisesti olisin luovuttanut. Tämä ajatus auttoi jatkamaan silloin kuin voimavaroja ei ollut, koska pystyin ajattelemaan, että niitä on kuitenkin jostain hankittavissa.

Kovat paineet tiimiltä ajavat jotkut yksilöt huippusuorituksiin, mutta osa ajautuu tiimistä ulos pelkästään sen takia, että he eivät yksinkertaisesti koe pystyvänsä suoriutumaan vaatimuksista. Vaikka yleisesti ottaen opiskelijat ymmärtävät itse vaihtaa opiskelupaikkaa, ajavana tekijänä voi olla enemmänkin kyvyttömyys pärjätä Tiimiakatemialla kuin halu opiskella jossain muualla. Uskon, että mikäli näitä asioita käsiteltäisiin enemmän jo Tiimiakatemian alkuvaiheessa, lopettamisprosentti voisi olla alhaisempi.

2.2 Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma

2.2.1 Tutkimuskysymys

Tutkimuskysymykseni on: **Kuinka itsensä johtamisen oppiminen on yhteydessä opiskelijan psykologiseen pääomaan?** Tätä mittaan teettämällä kyselyn osallistujille itsensä johtamisen valmennuksen alussa (liite 2) ja lopussa (liite 3). Ensimmäisen ja viimeisen valmennuskerran välissä aikaa on kulunut kuusi viikkoa ja saamme tietää, oliko valmennus merkittävästi vaikuttanut mihinkään. Valmennuksen lyhyt kesto antaa omat haasteensa tuloksien saavuttamiselle, mutta on mielenkiintoista saada selville, kokevat osallistajat olevansa valmiimpia kohtaamaan haasteet elämässään.

2.2.2 Laadullinen ja määrällinen toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen luotettavuustarkastelua voitaisiin lähestyä sen näkemyksen pohjalta, joka lähtee siitä, että toimintatutkimus on joukko erilaisia tutkimusotteita ja -menetelmiä. Toimintatutkimus ei ole vain yksi tutkimus, vaan joukko tutkimuksia, joilla ilmiötä tarkastellaan. Kyseessä on siis tutkimusstrategia. (Kananen 2009, 88.)

TAULUKKO 1. Toimintatutkimuksen vertailua muihin tutkimusmuotoihin soveltaen Pattonia (1996, 161)

Tutkimustyyppi	Tarkoitus	Tutkimuskohde	Halutut tulokset
Toimintatutkimus	Ongelmien ratkaiseminen	Organisaatioiden ja	Välitön toiminta: ongelmien ratkaiseminen
		yhteisöjen ongelmat	mahdollisimman nopeasti
Perustutkimus (Basic research)	Tieto, totuuden löytäminen	Mitä pidetään tärkeänä	Teoria
Tutkimustyyppi	Yleistämisen taso	Perusoletukset	Arviointi
Toimintatutkimus	Tässä ja nyt	Työyhteisön jäsenet itse	Osallistujien tuntemukset
		voivat ratkaista ongelmat	prosessin aikana
Perustutkimus (Basic research)	Mahdollisimman laaja	Mallinnettavissa oleva, koostuu osista	Reliabiliteetti, Validiteetti

Valitsin tutkimusmetodikseni toimintatutkimuksen, koska tutkimuksen tuloksia ei ole tarkoitus vielä tässä vaiheessa yleistää koko yhteiskunnan tasolle, vaan saada tietynlainen prototyyppikokonaisuus toimintatutkimuksen avulla valmiiksi. Tätä prototyyppiä on tarkoitus toistaa ja saada sitä kautta kattavampia tutkimustuloksia, joita voidaan yleistää laajemmin. Toimintatutkimus myös mahdollistaa, että pystyn itse olemaan aktiivisessa roolissa keskellä tutkimusta valmentajan ja tarkkailijan roolissa (Kananen 2009, 23). Toimintatutkimuksen tarkoituksena on yrittää lisätä osallistuneiden opiskelijoiden psykologista pääomaa itsensä johtamisen opetteluun avulla ja täten välillisesti myös lisätä heidän tiimiyrittäjänsä psykologista pääomaa.

2.2.3 Aineiston kerääminen

Valmennusta markkinoitiin talon sisällä esitteellä (Liite 1) ja suorilla myyntikäynneillä treeneissä (ks. treenit, 7). Valmennuksen markkinointi oli suunnattu henkilöille, jotka kokevat Tiimiakatemia toimintaympäristön haasteelliseksi ja kaipasivat lisää työvälineitä siellä pärjäämiseen. Sain valmennukseen yhteensä 21 tiimiyrittäjää ja koska suosio

oli niin suuri, järjestin myös toisen samanlaisen valmennuksen. Valitettavasti toisen valmennusryhmän tutkimustulokset, eivät ehtineet tähän opinnäytetyöhön.

Tutkimuksen tuloksellisuutta eli opiskelijan kokemaa muutosta mitattiin teettämällä Leppäsen kääntämä Sydneyn yliopiston positiivisen psykologian laitoksen kysymyspatteri osallistujilla valmennuksen alussa ja lopussa. Kysymyspatteri sisälsi paljon kysymyksiä useilta eri elämän osa-alueilta ja niiden avulla mitattiin vastaajan kokemaa psykologisen pääoman kasvua. Koska valmennus loppui ja loppukysely teetettiin ennen kuin tavoitteille asetetut päivämäärät tulivat vastaan, tutkimusjakson aikana ei ehditty saada selville, saavuttivatko osallistujat kaikkia tavoitteitaan täydellisesti. Mahdollinen jatkotutkimus voisi olla hyödyllinen tuloksellisuuden lisämittaamisen kannalta.

Valmennuksen markkinoinnissa ja myynnissä pääsin hyödyntämään hyvin Tiimiakatemiaan aikana oppimiani taitoja ja verkostoa. Eräs valmistunut kaverini laati grafiikat esitteeseen ja tekstin tuotin itse, koska tunnen hallitsevani kirjoittamisen suhteellisen hyvin ja olen suorittanut copywriter Jukka Niemelän myyvän tekstin kurssin. Esitteen tarkoitus oli herättää kiinnostus, jonka jälkeen itse myyntityö olisi helpompaa. Kiinnitin esitteitä vessan oviin ja jaoin niitä myös kaikkien tiimien toimistoihin. Valmennuksen markkinointi ja myynti onnistuivat kokonaisuudessaan todella hyvin.

2.3 Psykologinen pääoma ja itsensä johtaminen

Valmennuksen tarkoitus on antaa työkaluja itsensä johtamiseen ja lisätä niiden avulla osallistujien psykologista pääomaa. Psykologinen pääoma on jaettu osa-alueisiin, joita ovat itseluottamus ja minäpätevyys, tulevaisuus usko ja toivo, optimismi ja sinnikkyys. Kaikki pääomalajit ovat voimakkaasti sidoksissa toisiinsa ja on tärkeää, että kaikki otetaan huomioon organisaatiossa. Tiimiakatemiaan oppimistyyliin kuuluu tiimityö, asiakkaille projektien tekeminen, kirjojen lukeminen ja tiedon kartuttaminen, sekä tehdystä työstä laskuttaminen. Siksi voidaan ajatella, että Tiimiakatemiaan oppimistyyli (kuvio 2, 7) tukee voimakkaasti kolmea ensimmäistä pääomalajia (kuvio 3, 13). Yksilötason psykologisen pääoman kartuttamiseen Tiimiakatemiaan ryhmätoiminta (ks. treenit, 7) tarjoaa hyvän mahdollisuuden reflektointiin muiden tiimiyrittäjien kanssa. Sydänmaanlakan

mukaan reflektointi on oppimisen avain ja ilman sitä ei tapahdu todellista syväoppimista (Sydänmaanlakka 2006, 81).

Organisaation pääoman lajit						
Perinteinen taloudellinen pääoma		Inhimillinen pääoma		Sosiaalinen pääoma		Psykologinen pääoma
Mitä omistat	➔	Mitä osaat	➔	Kenet tunnet	➔	Kuka olet? Mikä on potentiaalisi, kun olet parhaimillasi
Raha-asiat		Kokemus		Suhteet		Itseluottamus, minäpätevyys
Aineellinen omaisuus		Koulutus		Kontaktit		Tulevaisuususkko, toivo
		Taidot		Ystävät		Optimismi
		Tiedot				Sinnikkyys
		Ideat				

KUVIO 3. Organisaation pääoman lajit Kauko-Vallin, Saarikosken ja Häkkisen (2011, 61) mukaan Luthans & Luthans & Luthans (2004, 46)

Tiimiakatemiaan oppimistyyli on kokonaisvaltainen (Leinonen ym. 2002, 15 - 17) ja yksilön psykologiaa ei voida jättää huomiotta jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. Tiimiakatemiassa on jo käytössä koulutusohjelmia, joissa pyritään inhimillisen ja sosiaalisen pääoman lisäämiseen. Esimerkiksi NJL eli nuoresta johtajasta liideriksi – koulutus tähtää tiimiyrittäjän oman johtajuuden kehittämiseen. Toinen koulutusohjelma MT eli markkinoijan tie keskittyy tiimiyrittäjien markkinointi- ja myyntiosaamisen kasvatamiseen. (Lehtonen 2011.) Molemmat koulutusohjelmat ja koulutusympäristö itsessään pakottavat oppijan kehittymään, mutta kumpikaan ei tarkoituksellisesti keskity psykologisen pääoman kasvattamiseen (ryhmäkeskusteluja 2011).

2.3.1 Mitä on psykologinen pääoma?

Kun puhutaan psykologisesta pääomasta, on hyvä erottaa, mitä ovat persoonallisuus- ja luonteenpiirteet tai tunne- ja mielentilamme. Vaikka luonteenpiirteet ovat nykytieteen valossa kehitettävissä, paljon helpompi tie on kehittää mielentilamme. Positiivinen psykologinen pääoma ei ole pelkästään kiinnostunut siitä ”kuka sinä olet”, mikä on

yleensä kysymys, kun tarkastelemme luonteenpiirteitä. Se on enemmänkin kiinnostunut siitä, mikä on potentiaalimme, kun olemme parhaimmillamme? (Luthans & Youssef 2007, 20.) Psykologisissa tiloissa (states) on pohjimmiltaan kyse tunnetiloista ja mielialoista. Ne ovat hetkellisiä ja niihin pystymme vaikuttamaan erilaisilla mielenhallinnan menetelmillä, harjoittamisella ja myös ympäristöllä.

Luonteenpiirteiden ja mielentilojen erot:

1. Puhtaat tunne- ja mielentilat, jotka ovat nopeasti muutettavissa. Tähän kuuluu erilaisia tunteita kuten mielihyvä, viha, ilo ja suru.
2. Seuraava taso on pysyvämmät tunnetilat, jotka ovat myös kehitettävissä. Tähän kuuluvat myös positiivisen psykologian voimavarat, kuten itseluottamus, tulevaisuususkon, optimismi ja sinnikkyys.
3. Seuraavaan tasoon kuuluvat luonteenpiirteet, jotka ovat ominaisia meille eri tilanteissa. Ne ovat kehitettävissä, mutta vaativat paljon systemaattista kehittämistä. Tähän kategoriaan kuuluvat esimerkiksi sisään- ja ulospäin suuntautuneisuus.
4. Neljännessä tasossa on puhtaat luonteenpiirteet, jotka ovat vaikeasti muutettavissa ja vaativat todellista työtä. Tähän kuuluvat esimerkiksi älykkyys, lahjakkuus, perityt luonteenpiirteet, kuten temperamentti ja monia muita.

(Lewis 2011, 140 – 142.)

Positiivisen psykologian pääoman voimavarat ovat pysyvämpiä kuin pelkästään lyhytkestoiset tunne- ja mielentilat. Ne eivät kuitenkaan ole niin pysyviä kuin vakinaiset persoonallisuus- ja luonteenpiirteet, kuten esimerkiksi äkkipikaisuus ja rauhallisuus. Psykologiset tunnetilat tulevat ja menevät ja niihin voimme vaikuttaa. Saatamme olla aamulla iloisia ja hetkessä ärtyneen kollegamme kommentista saatamme muuttua nopeasti vihaisiksi. Tunne- ja mielentilat voivat vaihtua äärimmäisen nopeasti, loistavankin päivän voi helposti pilata parkkisakko. (Lewis 2011, 141 – 142.)

Psykologinen pääoma koostuu erilaisista tunne- ja mielentiloista. Positiivinen psykologinen pääoma (Psychological Capital or PsyCap) on ydinkäsite ja näkökulma positiivi-

sessä psykologiassa, jota on viime vuosina tutkittu työpaikoilla ja organisaatioissa. Psykologisella pääomalla on tutkimuksen mukaan selkeä yhteys yksilön itsensä johtamiseen, sisäiseen yrittäjyyteen, työtyytyväisyyteen, optimaalisiin suorittamiseen, työntekijöiden vähäiseen poissaoloon työpaikoilla ja pidempiaikaiseen sitoutumiseen organisaatioon. Psykologisella pääomalla on todettu myös olevan selkeä yhteys organisaation muiden pääomien kuten sosiaalisen, inhimillisen ja taloudellisen pääoman lisääntymiseen ja tätä kautta kilpailuetuun ja menestykseen. (Luthans & Youssef 2004; Luthans & Youssef 2010). Nykyajan organisaatioissa tulisi enemmän ja enemmän keskittyä kehittämään myös organisaation psykologista pääomaa.

Joseph McClendon III (McClendon 2011) totesi pitämässään seminaarissa, että ihmisten tulisi hylätä ”kun minä teen, minä saan ja sitten voi olla se ihminen mikä olen” - tyyppinen ajattelu. Hänen mielestään olisi järkevämpää pyrkiä toimimaan enemmän ajattelutavalla ”minä olen se ihminen, joka haluan olla, sitten minä voin tehdä ja saada mitä haluan.” Koko do - have - be - ajattelutapa on McClendonin (2011) mukaan hiukan väärä. Ihmisen pitäisi ensin ajatella ja tuntea kuin se henkilö, jollaiseksi hän pyrkii muuttamaan saavuttamalla asettamansa tavoitteet. Kun kehität itseäsi ja hankit tarvittavat ominaisuudet ja taidot, sen jälkeen on helpompaa toimia kohti tavoitteita ja saavuttaa ne. Tällä tavalla vältetään myös huomattavat määrät psykologista kitkaa, koska omat negatiiviset uskomukset ja muut itsensä sabotointikeinot eivät ole tavoitteiden saavuttamisen edessä. Myös monien yritysten ja organisaatioiden toimintatapoja voi kritisoida tästä näkökulmasta, koska monesti työelämässä yritetään tehdä asioita pelkästään tulostavoitteiden näkökulmasta, ottamatta huomioon yksilön psykologista hyvinvointia.

Itsensä johtamisen opettelu on yksi keino lisätä yksilön psykologista pääomaa. Itsensä johtamisen valmennuksen tavoitteena on auttaa tiimiyrittäjiä tulemaan sellaisiksi henkilöiksi, jotka pystyvät kasvattamaan omalta osaltaan psykologista pääomaansa ja edistämään sen avulla koko tiimiyrityksen menestystä.

2.3.2 Psykologisen pääoman voimavarat

Tutkimuksessa mitattiin myös psykologisen pääoman kasvua, joka koostuu neljästä erilaisesta voimavarasta. Ymmärtämisen kannalta on syytä avata mitä ne pitävät sisällään.

Tulosten esittelyssä (ks. 4.2.1, 47) käsitellään tarkemmin onko näillä osa-alueilla havaittavissa muutosta valmennukseen osallistuneiden kohdalla.

Psykologisen pääoman osa-alueet

1. **Itseluottamus ja minäpätevyys:** Kyky aloittaa ja laittaa energiaa haastaviin tehtäviin, sekä toimia tehokkaasti
2. **Tulevaisuususkko ja toivo:** Usko omien tavoitteiden saavuttamiseen. Kykyä asettaa innostavia ja haastavia tavoitteita ja nähdä erilaisia reittejä viedä asiat käytäntöön.
3. **Optimistisuus:** Usko onnistumiseen erilaisten haasteiden ja tehtävien kanssa nyt ja tulevaisuudessa
4. **Henkinen vahvuus ja sinnikkyys:** Kyky kohdata ongelmia ja vastoinkäymisiä ja säilyttää toimintakyky omien päämäärien saavuttamiseksi. Pitkäjänteisyys kulkea kohti omia päämääriä ja tavoitteita kohti ja kyky laittaa itsensä likoon.

(Luthans & Youssef 2004, 152.)

Itsetunto, minäpätevyys ja itseluottamus

Itsetunto ja itseluottamus ovat ihmisen elämän kivijalka. Niillä on suuri vaikutus kaikkien tekemiseemme niin elämässä yleisesti kuin työssäkin. Itseluottamus on uskoa itseensä ja omiin kykyihinsä suoriutua erilaisista haastavistakin tehtävistä. Itseluottamusta omaavat johdettavat ovat innostavia johtaa, koska he tarttuvat innokkaasti uusiin haasteisiin ja haluavat haastaa itsensä epämukavuusalueelle. He asettavat itselleen kovia tavoitteita, ovat oma-aloitteellisia ja itsemotivoituvia. (Lewis 2011, 145.)

Itseluottamus kehittyy haastamalla itseään epämukavuusalueelle ja selviytymällä ja onnistumalla haastavista tilanteista ja paikoista (Sydänmaanlakka 2006, 77 - 78). Se kehittyy harjoittelun kautta ja tätä harjoittelua mahdollistetaan Tiimiakatemiolla kannustamalla, sekä antamalla jokaiselle mahdollisuus tehdä ja toimia, sekä vastata omasta toiminnastaan (Leinonen ym. 2002, 154 – 155). Vertaisoppiminen ja mentorointi, ovat myös hyviä tapoja kehittää omaa itseluottamusta. Sen kautta oppii kokeneempia seuraamalla mistä heidän onnistumisensa koostuu (Leinonen ym. 2002, 65, 106).

Tulevaisuususkko ja toivo

Tulevaisuususkko on ajattelumalli, joka on läheisessä yhteydessä optimismiin. Tulevaisuususkkoa omaava uskaltaa asettaa itselleen haastavia tavoitteita, löytää erilaisia tapoja ja strategioita saavuttaa omat tavoitteensa ja ottaa päivittäisiä askeleita niitä kohden. Se on vahva tunnetila siitä, että oma tekeminen johtaa onnistumiseen. (Lewis 2011, 150.)

Optimistisuus

Optimismi eli ratkaisukeskeinen ajattelumalli on jo pitkään ollut suosittu aihe itsensä kehittämisen kirjallisuudessa. Kuitenkaan sen hyödyllisyydestä ei ole ollut paljon tieteellistä tutkimusta tukena. Positiivinen psykologian tutkimus on nostanut sen parrasvaloihin uudelleen, tällä kertaa uskottavan tutkimuksen tukemana. Optimismissa on kyse siitä, miten ihminen selittää erilaiset tapahtumat itselleen. (Leppänen, 2010.)

Kaikki ihmiset kokevat elämässään epäonnistumisia ja murheita. Kaikilla meillä on käytössä optimistinen ja pessimistinen mielenmalli, mutta se on ratkaisevaa, kumpi on hallitsevampi ja kumpaa käytämme kussakin tilanteessa. Ero tulee meidän tavassamme suhtautua noihin tilanteisiin ja tunteisiin. Optimistimieli selittää negatiiviset tapahtumat tai kokemukset hetkellisinä ja väliaikaisina vain tähän tapahtumaan liittyvinä tekijöinä. Optimistisen mielen selviytymisstrategia liittyy ratkaisukeskeiseen ajattelumalliin, jossa hän hyväksyy negatiivisten tapahtumien realiteetit ja yrittää nähdä ne parhaassa mahdollisessa valossa, yrittäen löytää niille tarkoituksia ja oppia niistä. Optimistimieli pystyy puolestaan ajattelemaan, että epäonnistuminen tai negatiivinen tapahtuma johtui vain olosuhteista ja se menee ohi pian ja sitä paitsi elämässä on paljon isompia ja upeampia asioita, kuin tämä yksi tapahtuma. (Lewis 2011, 152.)

Henkinen vahvuus ja sinnikkyys

Sinnikkyyttä tarvitsemme erityisesti nykypäivän nopeasti muuttuvassa liiketoimintaympäristössä. Henkinen vahvuus ja sinnikkyys ovat kykyä ottaa iskuja vastaan ja selvitä vastoinkäymisistä. Se on tekemiseen tarttumista ilman vitkastelua ja asioiden siirtelyä. Sinnikkäät ihmiset ovat myös sopeutuvaisia muutoksiin. Varsinkin organisaation muutostilanteessa tarvitaan työntekijöiden sinnikkyyttä ja henkistä vahvuutta. (Lewis 2011, 152 – 153.)

2.3.3 Mitä on itsensä johtaminen?

Sydänmaanlakan (2002, 28) mukaan itsensä johtamisen käsittely tieteenä on haasteellista, koska mikään tieteenhaara ei yksistään riitä selittämään käsitettä. Älykäs itsensä johtaminen on Sydänmaanlakan (2006, 35) mukaan itseensä kohdistuva vaikuttamisprosessi, jossa muodostuu suoriutumiseen tarvittava itseohjautuvuus ja itsemotivaatio. Tästä syystä tarvitaan monitieteellistä lähestymistapaa, joka tarkastelee itsensä johtamista useista eri näkökulmista. Kun puhutaan itsestä johtamisesta tieteenä, tulee hyväksyä seuraavat peruseriaatteen:

- Ihminen on kokonaisvaltainen. Itsensä johtamisessa tulee ottaa huomioon fyysinen, psyykinen, emotionaalinen ja henkinen puoli. Ihminen on kokonaisuus jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen.
- Taustalla on monitieteellinen lähestymistapa, mikään yksittäinen tiede ei pysty rakentamaan kokonaiskuvaa ihmisestä.
- Itsensä johtamisen tiedettä pyritään kehittämään tutkimalla objektiivisesti subjektiivista kohdetta.
- Taustalla on käytännöllinen lähestymistapa, jossa teoria on toissijainen. Kaikki asiat on pakko toteuttaa käytännössä ja pelkkä älyllinen tieto ei riitä.
- Ilman tietoisuuden käsitteen ymmärtämistä itsensä johtamisen tieteen ymmärtäminen on vaikeaa. Tietoisuus tulee nähdä valokeilana, jonka sisältö ja suuntaaminen vaikuttavat siihen, millaisena todellisuuden näemme. Todellisuutta luodaan joka hetki uudelleen.
- Älykäs itsensä johtaminen tarkoittaa omien herkkyyksien kehittämistä. Jotta pystymme avautumaan omille herkkyyksillemme, tarvitsemme paljon vahvuutta (kovuutta).
- Taustalla on myös ajatus siitä, että älykkyyttä on monenlaista; fyysistä, rationaalista, emotionaalista ja henkistä älykkyyttä.
- Älykkään itsensä johtamisen päämääränä on itsensä toteuttaminen ja hyvä elämä. Tavoitteena on, että jokainen pystyisi toteuttamaan oman visionsa: tekemään todeksi mahdollisimman monia niistä mahdollisuuksista, joita häneen itsensä sisältyy.

(Sydänmaanlakka 2002, 68 - 69)

3 ITSENSÄ JOHTAMISEN VALMENNUKSEN TEORiarUNKO

Opinnäytetyöni yksi ydinidea on, että itsensä johtaminen on taito, jota opettamalla yksilöille voidaan nostaa koko organisaation psykologista pääomaa. Tutkimuksessa käytetään valmennuskurssia keinona välittää itsensä johtamisen keskeisiä taitoja osallistujille. Itse toimin valmentajan roolissa valmennuksen aikana.

Tässä luvussa kerrotaan, mille logiikalle valmennuksen runko oli rakennettu ja miksi siitä jätettiin työn osa-alue pois. Valmennuskokonaisuus jaettiin viiteen osaan, ja ne olivat järjestetty seuraavasti: Luku 3.1 kertoo ensimmäisestä valmennuksesta ja siitä mihin teorioihin valmennussisältö perustui. Ensimmäisen valmennuskerran aiheena oli tavoitteiden asettaminen. Luku 3.2 käsittelee mitä tietoisuus on ja miten se toimii Oy Minä Ab:n toimitusjohtajana. Luku 3.3 käsittelee oman energian johtamista ja kuinka fyysistä kuntoa ylläpidetään. Luku 3.4 keskittyy kahteen mielen osa-alueeseen, emotionaaliseen ja rationaaliseen mieleen. Luku 3.5 käsittelee arvoja ja summaamme myös osallistujien kanssa koko koulutuksen annin ja mietimme mahdollisia jatkotoimenpiteitä. Jokaisen luvun lopussa käyn läpi omat havaintoni ja osallistujien kommentteja kyseisestä valmennuskerrasta.

Oy Minä Ab

Suunnittelin koko viiden kohtaamisen valmennuskokonaisuuden Sydänmaanlakan (2006, 29) Oy Minä Ab:n logiikan ympärille. Mallista tehtiin hiukan suppeampi versio tähän opinnäytetyöhön (kuvio 4, 21). Mallissa lähdetään liikenteeseen visiosta, jota kohti koko Oy Minä Ab pyrkii. Toimitusjohtajana toimii kokonaisuutta ohjaava tietoisuus (Sydänmaanlakka 2006, 32 – 33) ja siihen kuuluvat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ.

Ainoa osa-alue, mitä ei otettu erityiseen käsittelyyn Oy Minä Ab:ssa (kuvio 4, 21), oli työ, koska Tiimiakatemia ympäristö on erittäin suotuisa tärkeimpien urapätevyyksien kehittämiseen (Sydänmaanlakka 2006, 241). Seuraavaksi esitellään, mitä tärkeimmät urapätevyydet ovat Sydänmaanlakan mukaan ja miten Tiimiakatemia on ottanut ne huomioon.

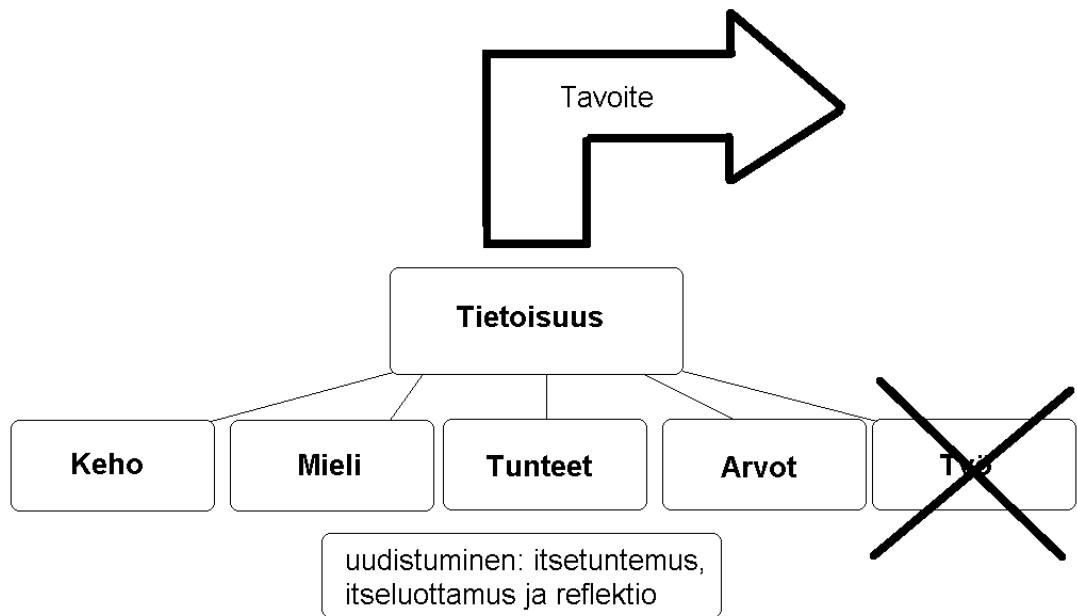
- Miellä urasi pitkänä matkana joka kestää noin 50 vuotta. Tämä antaa sinulle pelivaraa ja mahdollisuuksia sopeuttaa työsi muuhun elämääsi. Myös Tiimiakatemiolla kannustetaan ottamaan vastuuta omasta työelämästä (Leinonen ym. 2002, 152).
- Lyödä oma ammatti-identiteettisi ja määrittele omat uratavoitteesi. Älä miellä niitä kuitenkaan liian kiveen hakatuiksi, vaan pidä niitä tulevaisuuden mahdollisina vaihtoehtoina. Kyky johtaa itseään tässä suhteessa on yksi harjoiteltavista taidoista Tiimiakatemiolla opiskelun aikana (Leinonen ym. 2002, 154).
- Panosta jatkuvaan osaamisen kehittämiseen, niin varmistat oman työmarkkina-arvosi. Tiimiakatemian tarkoitus on kouluttaa oppimiskykyisiä ja –haluisia ammattilaisia toimimaan niin omissa yrityksissään kuin muuallakin työelämän palveluksessa (Leinonen ym. 2002, 154).
- Uudistu jatkuvasti; joustavuus, muutoskyky, luovuus ja nopeus ovat entistä tärkeämpiä ominaisuuksia työelämässä. Näihin tarpeisiin vastaamiseen Tiimiakatemia on alun perin perustettu (Leinonen ym. 2002, 12). Tätä on tarkoitus myös voimakkaasti tukea itsensä johtamisen valmennuksen avulla.
- Rakenna systemaattisesti kontaktiverkostoasi, se on tärkeä osa osaamistasi. Tiimiakatemian arvoihin kuuluu ihmissuhteiden ja kumppanuuksien rakentaminen ja ylläpitäminen (Partanen 2010 - 2011 & Kuvio 2).
- Kehitä sosiaalista lahjakkuuttasi; opettele toimimaan tehokkaasti erilaisten ihmisten kanssa. Tämä on yksi syy minkä takia Tiimiakatemian oppimismetodi on hyvin tiimikeskeinen (Leinonen ym. 2002, 65)
- Ole palveluksessa; pyri edesauttamaan jotakin suurempaa ja unohda itsesi. Tiimiakatemian johtavissa ajatuksissa (2010) kehoitetaan miettimään, mitä lisäarvoa kyseinen tiimiyritys tuo Tiimiakatemiolle ja mitä lisäarvoa yksilö tuo tiimiyrittäjälle.
- Pidä huolta omasta motivaatiostasi; niin kauan kuin se on korkealla, saat ihmeitä aikaan. Tätä ei erikseen korosteta Tiimiakatemiolla, vaikka se käytännön toiminnassa näkyykään (Ryhmäkeskusteluja 2011). Järjestämässäni valmennuksessa sivusimme paljon myös tätä urapätevyyden osa-aluetta.

3.1 Ensimmäinen valmennuskerta – Tavoitteet

Tämän valmennuskerran aiheena oli tavoitteiden asettaminen ja miksi tavoitteiden asettaminen on tärkeää yksilön hyvinvoinnin kannalta. Ensimmäisellä valmennuskerralla teetin osallistujilla kyselyn (liite 2), jolla kartoitettiin lähtötilanne. Teimme myös visualisointiharjoitteen (liite 4) valmennuksen loppuksi.

3.1.1 Teemana tavoitteellisuus

Kaiken johtamisen lähtökohta, ovat visio, päämäärä ja tavoitteet. Ilman niitä johtamista ei tarvita, koska johtamisen idea on saavuttaa tietty visio ja tavoitteet mahdollisimman hyvin. (Sydänmaanlakka 2006, 90.)



KUVIO 4. Oy Minä Ab:n – mallin pohjalta rakennettu supistetumpi kuvio (Sydänmaanlakka 2006, 29)

Mitä tutkimus sanoo tavoitteiden asettamisesta

- Ihmiset, jotka asettavat itselleen tavoitteita, menestyvät paremmin elämässään
- Mitä vaikeampi tavoite on, sitä suurempi ja kovempi on saavutus
- Tavoitteet, jotka ovat samaan aikaan täsmällisiä ja vaikeita, johtavat parhaaseen suoritukseen
- Sitoutuminen tavoitteen saavuttamiseen on ydinjuttu tavoitteiden asettamisessa

- Sitoutuminen saavutetaan, kun tavoitteiden asettaja kokee tavoitteen itselleen tärkeäksi ja realistiseksi.

(Locke 1996, 117 – 124.)

S.M.A.R.T -tavoitteet

Ensimmäisen valmennuskerran aikana tiimiyrittäjät asettivat itselleen 1-3 tavoitetta, jotka he halusivat saavuttaa joulukuuhun 24. päivään mennessä. Tavoitteiden asettamisen pohjana käytän S.M.A.R.T – mallia (Doran 1981), joka kattaa Locken (1996, 117 – 124) hyvän tavoitteen kriteerit.

S.M.A.R.T – tavoite on:

- S = specific = tarkasti kohdistettu, eli täsmällinen tavoite
- M = measurable = selkeästi mitattavissa oleva
- A = attainable = mahdollinen saavuttaa
- R = relevant = innostava ja energiaa antava
- T = timeframed = aikaan sidottu

3.1.2 Ensimmäisen valmennuskerran tavoite

Ensimmäisen valmennuskerran tavoitteena oli opettaa osallistujia välttämään stressiä keskittymällä enemmän siihen, millä on merkitystä ja kieltäytymällä vähemmän tärkeistä asioista. Liika kaaos aiheuttaa stressiä Aholan, Tuiskun & Rossin mukaan (2011) ja siksi omien tavoitteiden kirkastaminen on hyvä väline torjua sitä. Tavoitteet selkeyttävät, mikä on tärkeää ja mikä ei.

Kannustin osallistujia asettamaan itselleen vaativia tavoitteita, koska ne antavat lisämotivaatiota seuraaville valmennuskerroille. Mikäli tavoite on sopivan haastava, osallistuja tarvitsee kaikki mahdolliset apuvälineet niiden saavuttamiseen ja silloin motivaatio oppia on korkeampi. Kovat tavoitteet olivat mielestäni sekä valmentajan ja osallistujien etu.

Bonusena valmennettavilla oli mahdollisuus lyödä toistensa kanssa leikkimielisiä vetoja, jotta tavoitteiden saavuttamisessa olisi myös rangaistuksen välttämiseen liittyvä motivaatio. Paras esimerkki tästä on sopimus, minkä kaksi osallistujaa laativat keskenään.

Valitettavasti en voinut lisätä sitä liitteeksi, koska sopimus sisälsi henkilökohtaisia tietoja.

3.1.3 Pareton 80 / 20 periaate

Esittelin myös valmennusmateriaaleissa lyhyesti Vilfredo Pareton kehittämän Pareton periaatteen. Kochin (2007, 2) mukaan Pareton periaatteen idea on, että 20 % syistä yleensä aiheuttaa 80 % seurauksista. Kyseinen suhdeluku ei ole kuitenkaan lyöty lukkoon, vaan asiat voivat olla vielä enemmän tai vähemmän tasapainossa. Voidaan kuitenkin todeta, että syy ja seuraussuhde on harvemmin 50/50. Kävin asian läpi osallistujien kanssa siksi, koska Pareton periaate auttaa hyvin ymmärtämään, että osalla asioista on paljon enemmän merkitystä tulosten kannalta kuin toisten. Tavoitteita kohti mentäessä kannattaa keskittää toiminta siihen tuloksellisimpaan kahteenkymmeneen prosenttiin.

3.1.4 Omat havaintoni valmennuksesta ja osallistujien kommentteja

Valmennuksen PowerPoint löytyy liitteestä 5. Kävin kohta kohdalta läpi PowerPointin läpi ja kerroin paljon omia kokemuksiani ja tarinoita, että saisin paremmin välitettyä viestin tavoitteiden asettamisen tärkeydestä ja siitä, että ilman tavoitteita itsensä johtaminen on tarpeetonta. Valmennuksen aikana osallistujien kanssa käymieni dialogikeskusteluiden perusteella selvisi, että osallistujat odottavat kurssilta esimerkiksi seuraavia asioita:

”Omien hommien parempaa kontrollointia.”

Osallistuja 1

”Pystyis ottamaan asiat vakavasti, eikä siirrä niitä huomiseen.”

Osallistuja 2

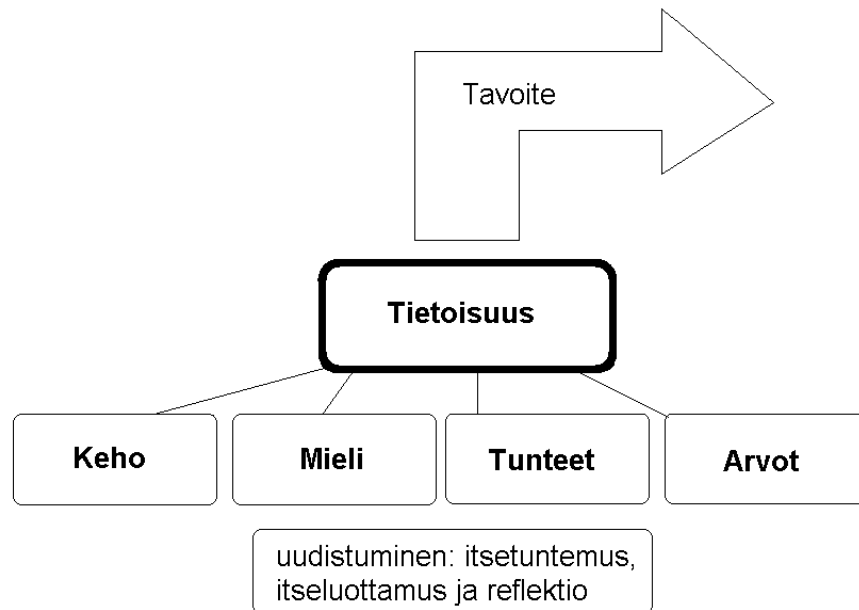
”Viivyttelyn lopettaminen.”

Osallistuja 3

”Sais tietää, mitä ovat asiat mitä oikeasti haluan.”

Osallistuja 4

3.2 Toinen valmennuskerta - Tietoisuus



Tätä kuviota ei ole listattu vaan se on tarkoitettu metatekstiksi, jonka avulla lukijan on helpompi seurata miten tämä osa-alue liittyy Sydänmaanlakan malliin (kuvio 4, 21).

3.2.1 Tietoisuus Oy Minä Ab:n toimitusjohtajana

Sydänmaanlakka (2006, 32 -33) asettaa tietoisuuden Oy Minä Ab:n toimitusjohtajaksi, koska se työskentelee kaikilla osa-alueilla (kuvio 4, 21). Yksilön täytyy osata tarkkailla omaa toimintaansa helikopteriperspektiivistä, että hän kykenee johtamaan itseään kunnolla (Sydänmaanlakka 2006, 256). Mikäli yksilöllä ei ole kykyä tarkkailla itseään ja reflektoida omaa toimintaansa, hänen ohjauksensa voi sijaita missä tahansa ja toimitusjohtaja voi vaihtua useita kertoja päivässä. Kehittämällä tietoisuuttaan eli sisäistä tarkkailijaansa, ihminen pystyy pitämään helikopteriperspektiivin suhteessa omaan tekemiseensä ja johtamaan itseään kunnolla.

3.2.2 Mitä on tietoisuus?

Itsensä johtamisen tarkoitus on päästä kosketuksiin ydinminuuden kanssa (Sydänmaanlakka 2006, 258). Ydinminuus on komentokeskus, jonka kautta sisäinen tarkkailija eli tietoisuus voi suorittaa itsensä johtamista. Tietoisuus on Sydänmaanlakan mukaan ym-

märrettyä tietoa, sisäistettyä tietoa, sovellettua tietoa, testattua ja kokemuksellista tietoa ja tietoa, joka on muuttunut osaksi minua.

Itsensä johtajan tulee kehittää tietoisuuttaan jokaisella osa-alueella. Itsensä johtamisen tarkoitus on lisätä kehotietoisuutta, tunnetietoisuutta, mielitietoisuutta ja arvotietoisuutta. Samaan aikaan sisäisen tarkkailijan on havainnoitava kokonaisuutta. Tätä on Sydänmaanlakan (2006, 259) mukaan minätietoisuus, joka on olennainen osa itsensä johtamista.

Oli tärkeää tehdä ero tietoisuuden ja tiedon välillä ja selventää se myös osallistujille. Tietoisuus on sisältäpäin kumpuavaa ja tieto tulee ulkoapäin. Tietoisuus on aina käytäntöä ja tieto ei välttämättä ole missään tekemisissä käytännössä kanssa. Tieto ei riitä, on pakko kehittää omaa tietoisuuttaan (Sydänmaanlakka 2006, 260).

Tiedon ja tietoisuuden ero

Tieto	Tietoisuus
Kuormittaa	Vapauttaa
Sirpaleista	Kokonaisvaltaista
Mielen alueella	Mieli, tunteet, arvot
Ulkopäin	Sisältäpäin
Älykkyys	Viisaus (keho + tunne + mieli + arvot)
Infoähky	Eheys

KUVIO 5. Tietoisuuden ja tiedon ero (Sydänmaanlakka 2006, 259)

”Tietoa meillä on aivan liikaa, ymmärrystä aivan liian vähän.”

- Pentti Sydänmaanlakka (2006, 259).

Tietoisuuden eri tasoja

↑	Laajentunut tietoisuus	Transpersoonallinen, kollektiivinen, unversaali tietoisuus
Mietiskely	Ydintietoisuus	Olla tietoinen itse- tietoisuudesta, sisäinen tarkkailija
intuitio, luovuus	Tietoisuus	Tietoisuus havainnoista, tunteista ja ajatuksista sekä mieli- ja muistikuvat
uudistuminen	Esitietoinen	Pystymme nostamaan asiat, tunteet ja muistot tietoisuuteen
↓	Tiedostamaton	Normaalioloissa emme pysty tiedostamaan näitä

KUVIO 6. Tietoisuuden eri tasoja (Sydänmaanlakka 2006, 261)

Tietoisuutta on monta eri tasoa, ja itsensä johtamisen tarkoitus on laajentaa sitä jokaiseen suuntaan (Sydänmaanlakka 2006, 260, 266) Tätä voi tehdä kehittämällä omaa herkkyyttään tai mietiskelemällä.

3.2.3 Läsnaolo ja mindfulness

Vaikka tietoisuus on käsitteenä aika monimutkainen, sen kehittämiseen on olemassa hyvin käytännöllisiä välineitä. Yksi näistä on tietoisien läsnäolon harjoittaminen. Olen itse harjoittanut tietoista läsnäoloa muutaman vuoden ja käynyt Leena Pennasen (Pennanen 2006) kahden päivän rentoutus- ja stressinhallintakurssin. Tästä syystä valitsin tietoisien läsnäolon ydinasiaksi toiselle valmennuskerralle.

”Stressi aiheutuu olemisesta tässä, mutta halusta olla toisaalla, tai elämisestä tässä hetkessä, mutta halusta olla tulevaisuudessa. Se on halkeama, joka saa sinut sisäisesti pois tolaltasi.”

- Eckhart Tolle, Marko Leppäsen mukaan (2010)

Mindfulnessista on myös muita hyötyjä, kuten kyky tunnistaa, hidastaa tai lopettaa automaattiseksi muodostuneita reaktioita tai tapoja. Se auttaa saavuttamaan paremman kyvyn toimia monimutkaisissa tai vaikeissa tilanteissa ja muutenkin näkemään tilanteet selkeämmin. Mindfulness myös lisää luovuutta, tasapainoa ja sitkeyttä töissä ja kotona. (Mindfulnet 2011.) Aikaisemmissa tutkimuksissa opiskelijat ovat kertoneet mindfulnessin harjoittamisesta seuraavaa:

”Minä rakastan tietoisista läsnäoloa. Se on saanut minut tuntemaan oloni paljon paremmaksi, varsinkin vaikeuksien keskellä”

”Se tuntuu niin hyvältä. Minun täytyy opettaa se siskolleni lukiossa, koska hän on niin stressaantunut koko ajan.”

”Läsnäolon avulla olen kyennyt päästämään irti asioista ja siirtymään eteenpäin huonojen kokemusten jälkeen”

”Mindfulness on auttanut minua olemaan käyttämättä huonoja coping-taitoja, kuten lintsausta ja huumausaineita.”

(Mindfulnet 2011.)

3.2.4 Omat havaintoni valmennuksesta ja osallistujien kommentteja

Toinen valmennuskerta oli suhteellisen haasteellinen rakentaa. Tietoisuuden käsitettä ei ole kauhean helppo pukea sanoiksi, mutta yleisvaikutelmaksi jäi, että onnistuin siinä suhteellisen hyvin. Kävimme paljon dialogia aiheesta, ja osallistujat keksivät hyviä esimerkkejä omasta elämästään ja niistä tilanteista, joissa läsnäoloa kaivattaisiin hiukan enemmän.

”Monesti ku kuuntelee jotakin, niin mieltii, että mitä sitä itse vastaisi ja ei oikeen enää edes kuuntele mitä se toinen sanoo”

Osallistuja 1

Myös itsensä pettäminen oli monille tuttua puuhaa.

”Joskus sitä lykkää asioita ja selittää itselleen, että kyllä mä sitten illalla teen. Kohta huomaa, että saa väsätyä asioita kasaan keskellä yötä ja sitte on seuraavana päivänä ihan pihalla”

Osallistuja 2

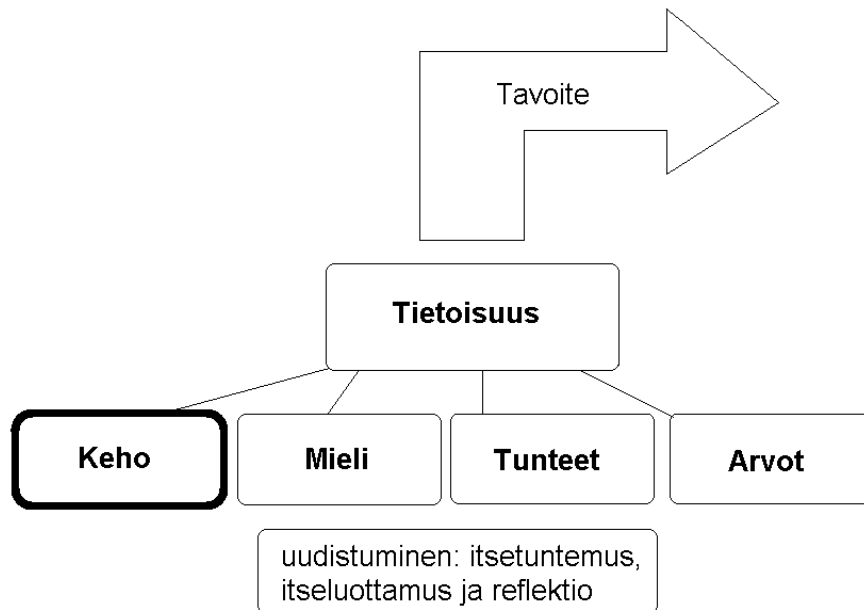
Kahden tunnin aika, joka valmennukseen oli käytettävissä, on loppujen lopuksi erittäin lyhyt. Nytkin onnistuin vetämään valmennuksen hiukan yliajalle, joka ei kuitenkaan häirinnyt osallistujia tai sitten he eivät vaan uskaltaneet sanoa suoraan, kun kysyin aiheesta. Kiinnitin tähän enemmän huomiota seuraavien valmennuksien suunnittelussa.

Sain myös eräältä vanhemmalta osallistujalta vinkin, että voisin ottaa vielä paremmin huomioon erilaiset oppijat. Mielestäni käytän aika monipuolisesti keinoja, kuten kuvia, mallinnuksia, tarinoita, harjoitteita ja kysymyksiä. Voisin kyllä silti ottaa vielä enemmän kuvia PowerPointeihini ja käyttää videoita havainnollistamaan asioita. Videot ovat esimerkiksi Esa Saarisen (2010) suosimia välineitä tarinoiden alustuksiin ja ne toimivat oman kokemukseni mukaan varsin loistavasti. Kaiken kaikkiaan toinen valmennuskerta meni mielestäni varsin hyvin. Parasta oli, kun eräs osallistuja tuli kättelemään valmennuksen lopuksi ja sanoi:

”Suhtauduin aluksi todella skeptisesti kurssia kohtaan, mutta nyt on osoittautunut, että kyseessä onkin tosi kova juttu. ”

(Osallistuja 3)

3.3 Kolmas valmennuskerta – Oman energian johtaminen



Tätä kuviota ei ole listattu vaan se on tarkoitettu metatekstiksi, jonka avulla lukijan on helpompi seurata miten tämä osa-alue liittyy Sydänmaanlakan malliin (kuvio 4, 21).

Harwardin psykologian professori Tal Ben-Shararin ydinsanoma optimaalisuorittamiseen ja energian säätelyyn liittyen on, että meidän ongelmamme eivät liity optimaalisen tason saavuttamiseen, vaan sen ylläpitoon. Hänen mukaansa johtajien työtehon heikkeneminen ja alentunut suoritustaso ei useinkaan johdu liiasta työmäärästä ja sen tuomasta stressistä vaan palautumisesta ja sen puutteesta. Koska teemme entistä enemmän aivotyötä, emme tunnista levon tarvetta enää samalla tavalla kuin tehtäessä fyysistä työtä. Haasteenamme on oman energiamme säätely ja johtaminen. Huippu-urheiluun verraten jos urheilija ei saa riittävästi aikaa palautua, ei hän pääse enää optimaaliseen suoritukseen. Ongelmana ei ole liiallisesta työmäärästä aiheutunut fyysinen uupuminen, vaan henkinen väsyminen. Burn-outit ja työväsymykset johtuvat usein aivojemme palautumisen puutteesta. Oman energiamme säätelyn avulla mieleemme on rauhallisempi ja keskittyneempi ja palaudumme paremmin työstämme sekä hallitsemme paremmin omaa stressiämme. (Hassed, 2008.)



KUVIO 7. Optimaalisuorittamisen pyramidi (Loehr & Schwartz 2001)

3.3.1 Kehotietoisuuden kehittäminen

Fyysisen kunnan ylläpito on suoraan yhteydessä suorituskykyyn töissä (Sydänmaanlakka 2006, 98). Myös optimaalisuorittamisen pyramidissa (Kuvio 7, 30) on fyysisen kapasiteetin ylläpito kivijalka koko pyramidille. Jos ihmisellä ei ole energiaa johtaa itseään kohti tavoitteita, on kyseessä vakava ongelma itsensä johtamisen näkökulmasta.

Nykyajan ongelma kehon ja fyysisen terveyden ylläpidossa ei ole tiedon puute. Tieto ei vain yksinään riitä, haasteena on tiedon ja teorian soveltaminen käytäntöön. (Sydänmaanlakka 2006, 97.) Sydänmaanlakan (2006, 99) mukaan olemme vieraantuneet omasta kehostamme ja hänen mielestään meidän tulisi ottaa askel kohti omaan kehoon tutustumista ja kehotietoisuuden kehittämistä. Konkreettisesti tämä tarkoittaa pysähtymistä ja oman kehon kuuntelua, fyysisen kunnan testaamista ja säännöllisiä lääkärintarkastuksia.

3.3.2 Kehon ylläpidon osa-alueet

Sydänmaanlakka (2006, 104) toteaa, että jos liikunta ei ole hauskaa, sitä ei jaksaa harrastaa kovin pitkään. Tärkeintä olisi, että jokainen löytää oman lajinsa ja jaksaa ylläpitää sitä. Liikunnan tulee myös kohdistua monipuolisesti kehon eri lihaksiin. On hyvä harrastaa useampaa lajia monipuolisuuden ja mielenkiinnon ylläpitämisen vuoksi. Meidän tulee liikkua riittävän usein, riittävän pitkään ja oikealla sykkeellä, jotta kuntosuoritusoptimaalisesti. Liikunnasta on pakko tehdä elämäntapa. Hetkelliset pyrähdykset eivät auta, vaan kehoa on jatkuvasti huollettava. Kokonaisvaltaisessa liikunnassa kehon saadessa harjoitusta mieli, tunteet ja sielu virkistyvät ja lepäävät.

Älykäs liikunta

Millaista?	Hyvä fyysinen kunto ja sen osa-alueet
Hauskaa	Hyvä kestävyys (Aerobinen kunto)
Monipuolista	Liikkeiden hallinta ja tasapaino (Motorinen kunto)
Tehokasta	Lihaskunto, lihaskestävyys ja nivelten liikkuvuus
säännöllistä	Tuki- ja liikuntaelämistön kunto
kokonaisvaltaista	Sopiva paino ja vyötärön ympäry

KUVIO 8. Älykkään liikunnan ja hyvän fyysisen kunnan määritelmä (Sydänmaanlakka 2006, 104)

Liikunnan merkitys on äärimmäisen suuri myös masennuksen hoidossa. Tämä selviää kolmen eri masentuneista ihmisistä koostuvan ryhmän vertailututkimuksessa, jossa yhdelle ryhmälle syötettiin masennuslääkkeitä, toiselle määrättiin lääkkeitä ja liikuntaa ja kolmannelle pelkkää liikuntaa. Kaikkien tulokset olivat yhtä hyviä 16 viikon jälkeen ja heidän olonsa oli parantunut noin 60 %. Mielenkiintoisinta oli se, että kymmenen kuukauden kuluttua pelkkää liikuntaa harrastaneista vain 9 % masentui uudelleen, kun vertailuryhmissä masennus uusiutui 31 ja 38 prosentilla. Liikunnan harrastamattomuus on sama asia kuin ottaisi masentamislääkettä. (Babyak 2000.)

Myös muita hyötyjä selvisi Babyakin (2000) tutkimuksesta. Esimerkiksi psykologisia hyötyjä ovat parempi itsetunto, alhaisempi ahdistus ja stressi, sekä parempi kognitiivinen toimintakyky. Liikunta on hyvä vaihtoehtoinen hoitomuoto kliinisille häiriöille. Fyysisiä hyötyjä ovat painon pudotus ja hallinta, kroonisten tautien väheneminen, vahvempi immunitetti ja parempi seksielämä.

Sydänmaanlakan (2006, 106 - 107) mukaan saavuttaakseen liikunnan minimitason täytyy polttaa ainakin 1000 kaloria viikossa. Ihannetaso, joka meidän tulisi pyrkiä polttamaan, on 2000 kaloria viikossa. Sillä ei ole merkitystä, polttaako nämä kalorit kerralla vai pieninä pyrähdyksinä.

Terveellinen ruokailu

Ravinto on ollut paljon mediassa esillä Suomessa kuluneena vuonna. MOT:n esittämä Rasvainen kupla (2010) -dokumentti on murtautunut monia vakiintuneita käsityksiä terveellisestä ruoasta Suomessa. Esimerkiksi karppaamisen eli vähähiilihydraattisen ruokavalion suosio on yllättänyt monet (Yle 2011).

Ravinnon suhteen on vaikea tehdä yleistyksiä. On olemassa niin monia tapoja syödä huonosti ja syödä hyvin. Kyseenalaistan voimakkaasti Sydänmaanlakan esittämän (2006, 112) valtion mallin terveellisestä ruokailusta. Yhä enemmän ja enemmän käy ilmi, että valtionkin viralliset asiantuntijat ovat joidenkin sidosryhmien edunajajia. Esimerkiksi Rasvainen kupla (Yle 2010) oli saanut selville, että koko rasvanvastaisen kamppailun aloittaneet tutkimukset olivat melko kyseenalaisia tuloksiltaan. Tästä syystä en voi antaa osallistujille valtion linjaamia ruokasuosituksia, jotka ovat voimakkaasti painottuvat vähärasvaisuuteen.

Ravinto-osuudessa kävimme sen sijaan lävitse yksinkertaisia tapoja ajatella ravinnosta ja esitin osallistujille Superfood-bloggaajan Olli Postin ja ravintovalmentaja Jaakko Halmetojan (2011) käyttämän ajattelutavan ruokavalion muokkaamisesta parempaan suuntaan.

- **Lisää:** Ruokavalioosi jotain varmasti hyvää ja terveellistä. Esimerkiksi marjoja. Tällä tavalla pudotat automaattisesti jotain muuta, todennäköisesti huonompaa pois.

- **Paranna laatua:** Vaihda ne ainesosat, joita syöt paljon parempilaatuisiin.
- **Korvaa:** Vaihda sokeri hunajaan, suola raffinoimattomaan suolaan ja niin edelleen.

Sain myös Marko Leppäsen (2010) koulutusmateriaaleista luettelon tutkituista tekijöistä, jotka ovat mahdollistaneet maailman pisimmän keskimääräisen eliniän Okinawan saarella Japanissa. Nämä tekijät ovat:

1. Juo päivittäin vihreätä teetä, siitä saa tärkeitä antioksidantteja.
2. Syö säännöllisesti pähkinöitä, erityisesti Brasilian pähkinöitä.
3. Syö hitaasti ja läsnäolevasti, pureskele 20 kertaa ennen nielaisua.
4. Syö säännöllisesti kalanmaksaöljyä, omega 3,6 ja 9.
5. Syö pikkuisen enemmän vihanneksia ja salaattia.
6. Ole läsnä syödessäsi. Älä syö itseäsi ähkyyn ja lopeta ajoissa.
7. Juo päivittäin ainakin 1,5 litraa vettä.

Riittävä lepo

Riittävä nukkuminen on ihmiselle elintärkeää. Ihmisen vastustuskyky heikkenee, mikäli hänen normaali unensaantinsa estyy. Mikäli unen saaminen on riittävää, se edistää hyvinvointia, terveyttä ja pitkää ikää. Uni tyynnyttää, palauttaa ja uudistaa ja se on erittäin luonnollinen lääke fyysisiin ja psyykkisiin rasituksiin. (Sydänmaanlakka 2006, 117.)

Emme kuitenkaan menneet valmennuksessa hirvittävän syvälle unen mekaniikkaan ja yksityiskohtiin, vaan etsimme hyviä keinoja parantaa omaa nukkumistamme määrällisesti ja laadullisesti.

Riippuvaisuuksien välttäminen ja rentoutuminen

En nostanut näitä valmennuksessa erikseen esiin. Tunsin, että kävimme jo toisella kerralla (ks. 3.2, 21) riittävästi rentoutumisen tärkeyttä ihmiselle ja opetin osallistujille siihen erittäin hyvän välineen. Kehotietoisuuden noustessa on helpompaa kamppailla myös riippuvuuksia vastaan. Valmennuksen aikana keskustelimme osallistujien kanssa, kuinka ajaudumme monesti huonoon kierteeseen, kun lääkitsemme itseämme ylensyön-

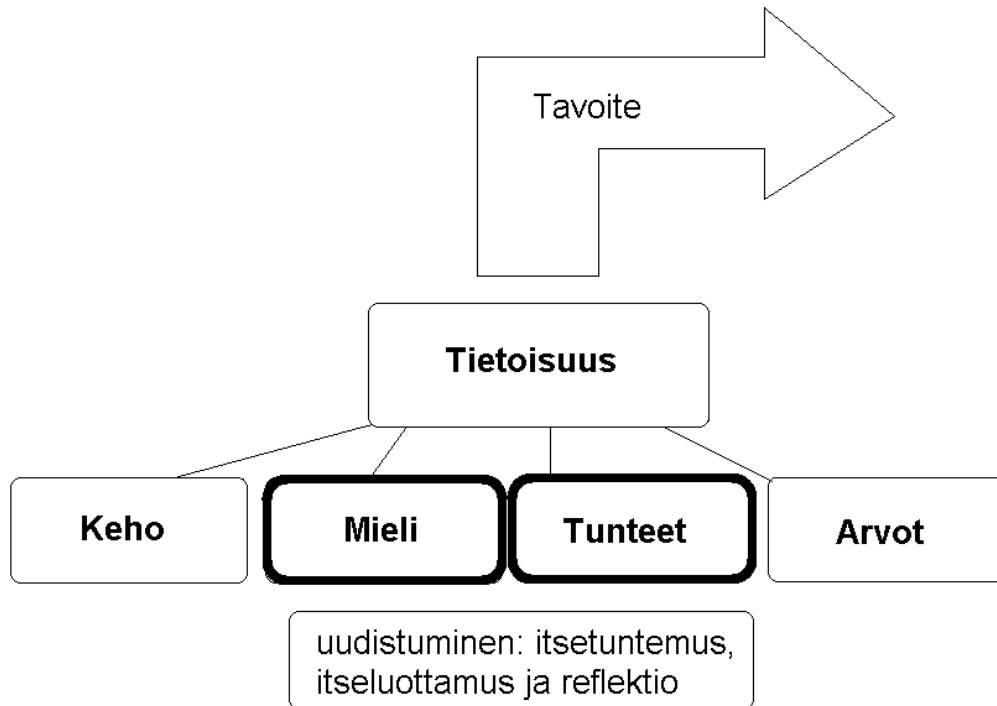
nillä, tupakoinnilla tai muilla huonoilla taipumuksilla ja mietimme keinoja, kuinka sitä voisi ehkäistä.

3.3.3 Omat havaintoni valmennuksesta ja osallistujien kommentteja

Tämän valmennuskerran sanoma oli kaikille aika tuttua. Kaikki tietävät, että pitäisi syödä terveellisesti, nukkua ja liikkua. Harvempi oli silti miettinyt sitä sen kannalta, että sillä on merkittävä vaikutus myös aivotyöskentelyyn. Keho ja mieli eivät ole erillisiä toisistaan. Kun keho voi hyvin, myös ajatus luistaa. Tiimiakatemiassa työskentely on hyvin pitkälle raskasta aivotyötä ja esimerkiksi synnytyksissä (ks. 10 - 11) oman energian johtaminen on erittäin tärkeä taito. Myös monet osallistujat olivat laittaneet itselleen ensimmäisellä kerralla urheiluun tai painon pudotukseen liittyviä tavoitteita ja uskon, että juuri he saivat tästä kerrasta paljon.

Sain myös palautetta esiintymisestäni, joka on kuulemma kehittynyt. PowerPointejani pitää vielä supistaa ja sivumäärää vähentää. Tähän sain yksinkertaisen vinkin, jota en ollut tullut itse ajatelleeksi. Voisin printata jatkossa tutkimustulokset ja muut materiaalit erikseen itselleni paperisina, ettei minun tarvitsi ahtaa PowerPointeja niin täyteen asiaa.

3.4 Neljäs valmennuskerta – Mieli ja tunteet



Tätä kuviota ei ole listattu vaan se on tarkoitettu metatekstiksi, jonka avulla lukijan on helpompi seurata miten tämä osa-alue liittyy Sydänmaanlakan malliin (kuvio 4, 21). Monitieteellinen mieli –forum oli Koskisen (2007) mukaan tullut seuraavaan lopputulokseen:

"Yhteisymmärrys tutkijoiden kesken saavutettiin myös mielen käsitteestä. Päädyimme yhteistuumiin siihen, ettei mielelle ole yhtä määritelmää. Sen sijaan mieli on rypäs toimintoja. Mielen synty, muovautuminen ja terve toiminta vaativat vuorovaikutusta. Edes aivotutkijoiden mukaan mieli ei sijaitse pelkästään aivoissa! Ihmismielen ymmärtämiseksi tarvitaan tietoa lajin- ja yksilönkehityksestä, ympäristöstä, aivotoiminnoista ja kulttuurista."

Sydänmaanlakka (2006, 131) on kuitenkin jakanut mielen kolmeen kategoriaan: psyykkiseen eli rationaaliseen, emotionaaliseen eli tunteisiin ja henkiseen eli arvoihin. Neljännellä valmennuskerralla kävimme läpi mielen rationaalista ja tunnepuolta.

3.4.1 Mitä tunteet ovat?

Kysymys on vaikea niin filosofisesti, psykologisesti kuin lääketieteenkin kannalta. Tunteet ohjaavat osaltaan ihmisen toimintaa, ne muovaavat valintoja ja kuuluvat psyykkiseen toimintaamme. Ihmisen biologinen tila, fyysinen toiminta, ajattelu sekä tunteet luovat perustan kaikelle käyttäytymiselle. Nämä neljä osatekijää ovat keskenään jatkuvassa vuorovaikutuksessa, ja muutos yhdessä saa aikaan muutoksen kaikissa muissakin. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2006.)

Tunteet ovat olleet pitkään tutkimuskohteena, mutta emme ole juuri viisaampia niiden olemuksen suhteen kuin 2500 vuotta sitten (Sydänmaanlakka 2006, 174). Tunteet muodostuvat Kataisen, Lipposen ja Litovaaran mukaan (2006) ainakin seuraavista tekijöistä:

1. fysiologisesta tilasta
2. yksilön ajatuksista ja asennoitumisesta
3. fyysisestä toiminnasta ja sosiaalisista tapahtumista.

Tämä tarkoittaa, että tunteisiin vaikuttaa lähes kaikki mahdollinen. Siksi valmennuksessa oli tärkeämpää siirtyä tunteiden olemuksen puimimisesta siihen, miten tunteista voidaan saada yksilöä hyödyttävä voimavara. Tunteet ovat hyvä renki, mutta huono isäntä (Sydänmaanlakka 2006, 177).

3.4.2 Emootion ja tunteen ero

On tärkeää ymmärtää emootion ja tunteen ero, mikäli aikoo tehokkaasti johtaa itseään. Emootio on kehossa tapahtuva automaattinen reaktio, johon on vaikea vaikuttaa. Emootiot ovat salamannopeita ja ne ovat olleet ihmiskunnan eloonjäämisen kannalta välttämättömien tekijä. Nykyihmiselle emootiot ovat vähemmän tarpeellisia, koska elämä on paljon muutakin kuin pelkkää selviytymiskamppailua. (Sydänmaanlakka 2006, 178 – 179.)

Tunteet muodostuvat useista eri tekijöistä ja niihin liittyy erittäin paljon yksilön omaa tulkintaa. Emootio tulee ensin ja tunne vasta toissijaisena tulkittuna reaktiona. Tulkinta muodostetaan mielessämme (Sydänmaanlakka 2006, 179) ja siksi oli tärkeää pohtia valmennuksessa oman mielemme roolia tunteiden muodostumisessa ja kuinka voisim-

me kokea arjessamme kolme kertaa enemmän positiivisia tunteita kuin negatiivisia tunteita.

3.4.3 Negatiiviset tunteet ja psykosomaattiset sairaudet

Negatiiviset tunteet ovat myrkkyä elimistöllemme ja vaikka ne ovat luonnollisia, niissä vellomista olisi syytä välttää (Sydänmaanlakka 2006, 176). Negatiivinen tunneilmasto on linkitetty moniin psykosomaattisiin sairauksiin ja ne tuntuvat vain yleistyvän yhteiskunnassamme. Sydänmaanlakan mukaan (2006, 186) psykosomaattiset sairaudet voidaan luokitella seuraavasti:

1. **Hengityselinongelmat:** Astma, yskä, kurkunpään toimintahäiriöt
2. **Verenkiertoelimistö:** rytmihäiriöt, hypertonia ja migreeni
3. **Ruoansulatus:** vatsa- ja pohjukaissuolen haava, ärtyvä paksusuoli ja ruoansulatushäiriöt
4. **Aineenvaihdunta:** diabetes, obesitas ja anorexia nervosa
5. **Urogenitaalisysteemi:** impotenssi, frigiditeetti, kuukautishäiriöt
6. **Iho:** allergiset reaktiot, ihottumat ja kutinat
7. **Muut:** päänsäryt, unettomuus, väsymys

Negatiivisia tunteita ei tarvitse poistaa yksilön elämästä, vaan yksilön on opittava hallitsemaan niitä rakentavilla tavoilla, ettei tilanne pääse kehittymään liian pitkälle kuten psykosomaattisiksi sairauksiksi.

Negatiivisten tunteiden hallintaan Sydänmaanlakka (2006, 187) ehdottaa esimerkiksi oman asenteen muuttamista, ammattimaista murehtimista, ongelmien ja murheiden jakamista ja läsnä olevaa hyväksyvää kohtaamista. Kävimme nämä keinot lävitse valmennukseen osallistuneiden kanssa.

3.4.4 Optimistisuus ja pessimistisyys

Mielemme rationaalinen osa osallistuu myös vahvasti tunteiden muodostumiseen tulkitsemalla. On tärkeää ymmärtää, että kaikki mielen osa-alueet vaikuttavat toisiinsa ja millä tavalla voimme myös ajatuksiemme avulla säädellä omaa tunneilmastoamme positiivisempaan suuntaan. Havainnoimalla tiettyjä osa-alueita tapahtumista voimme muuttaa

tunnetilaamme välittömästi positiiviseen tai negatiiviseen suuntaa. Havaitsemme aina vain pienen osan todellisuudesta ja siihenkin liittyy voimakkaasti tulkintaa. Löydämme sitä, mitä etsimme ympäristöstämme. (Sydänmaanlakka 2006, 142 - 144.)

Leppäsen (2010) mukaan Friedrikson on tutkinut optimismia ja pessimismia paljon ja tullut siihen lopputulokseen, että yksilön hyvinvoinnin kannalta on hyödyllisempää olla optimistinen kuin pessimistinen. Leppäsen (2010) mielestä Friedrikson on todennut, että positiivisista tunteista on paljon hyötyjä ihmiselle ja ne johtavat parempaan terveyteen, parempaan psykologiseen hyvinvointiin, laajempaan ja luovempaan ajatteluun, sinnikkyyteen ja pitkäjänteisyyteen, parempaan todennäköisyyteen löytää positiivisia merkityksiä negatiivista tapahtumista ja nopeampaan paranemiseen fyysisistä sairauksista, sekä alhaisempaan masennuksen tasoon. Positiivisilla tunteilla on kyky lisätä optimistisuutta, luovuutta ja avoimuutta uusia kokemuksia kohtaan.

Pessimistit käyttävät tunnepitoista selviytymismallia kuten asioiden kieltämistä ja tilanteista pakenemista, liiallista nukkumista ja ylensyömistä, tappiomielialan ylläpitoa, asioiden märehimistä ja sosiaalisista tilanteista pakenemista. Pessimististen lasien läpi katsova ihminen selittää epäonnistumiset syyttämällä itseään ja selittää ne pysyvinä ja pitkäkestoisina tapahtumina, kuten ”minä aina epäonnistun kaikessa, mitä teen.” Pessimistisyydessä on toisaalta ajoittain myös hyvät puolensa, koska sen ajattelumallin kautta vältämme ottamassa liian kovia riskejä esimerkiksi taloudessa. (Leppänen 2010.)

Meillä kaikilla on kykyä pessimistisyyteen ja optimistisuuteen. Johtamisella ja organisaatiokulttuurilla on mahdollisuus vaikuttaa, kumpi meillä on hallitsevammassa roolissa erilaisissa tilanteissa. Uusimpien tutkimusten perusteella optimismi on osaksi periytyvää, mutta pääosin opittavissa ja valmennettavissa. Nykytieteen valossa voimme siis jokainen vaikuttaa, millä tavalla asioihin ja tilanteisiin suhtaudumme. (Leppänen 2010.)

Valmennuksessa kävimme paljon dialogia siitä, että emme kuitenkaan näe todellisuutta täysin selvästi, joten on paljon hyödyllisempää, että voimme valita suhtautumisemme optimismiin ja pessimismiin välillä tarvittaessa. Valmennuksessa kävimme lävitse Leppäsen (2010) suosittelamia keinoja lisätä yksilön positiivisuutta.

1. **Kiitollisuuspäiväkirja:** Illalla ennen nukkumaan menoa, mieti kolme hyvää ja onnistunutta asiaa päivästäsi. Mistä asioista voin olla ylpeä itsestäni tänään? Kirjoita päiväkirjaa, johon laitat onnistumiset ylös. Tarkastele niitä myöhemmin esimerkiksi viikon lopussa.
2. **Meditoi:** harjoita läsnäoloa.
3. **Harrasta liikuntaa:** Keho voi hyvin ja mieli on positiivisempi
4. **Pistä hyvä kiertämään:** Hyvä ei jakamalla kulu, yritä saada ystäväsi hyvälle tuulelle ja harjoita ystävällisyyttä kaikissa sen muodoissa.
5. **Visualisoi:** Unelmoi ja kuvittele miltä tuntuu, kun olet saavuttanut omia tavoitteitasi.

3.4.5 Omat havaintoni ja osallistujien kommentteja

Neljännän valmennuskerran rakentaminen olisi ollut huomattavasti haasteellisempaa ilman Marko Leppäsen apua. Häneltä sain paljon tietoa, jota hän oli oppinut tutkintonsa aikana Sydneyn yliopistossa.

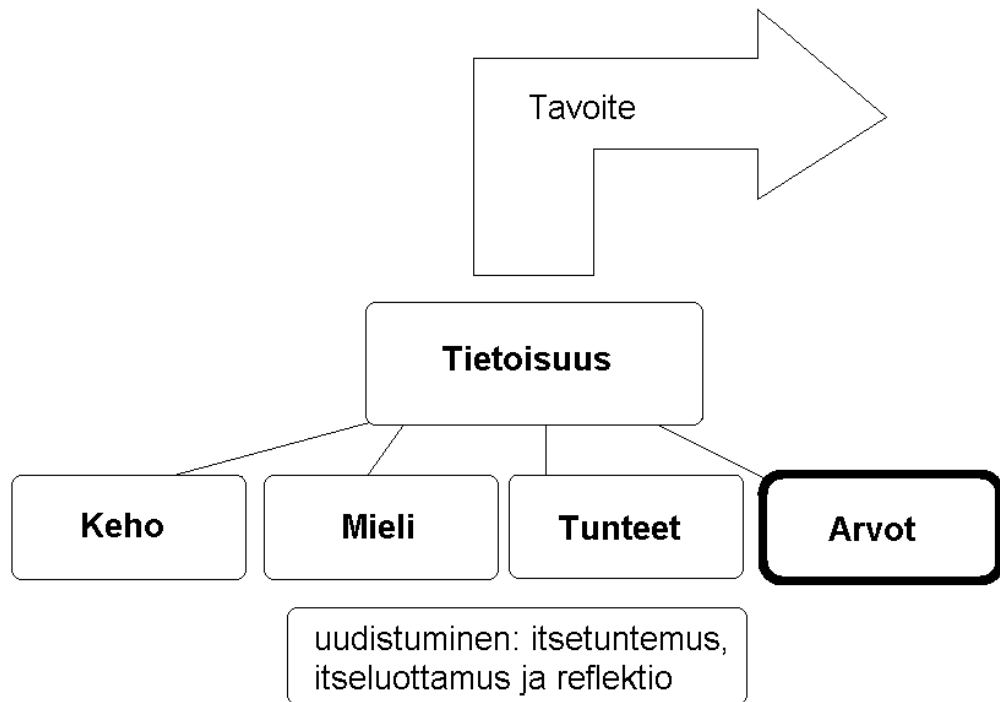
Yleisesti ottaen saamani palaute valmennuksesta on ollut todella positiivista. Esiintymiseni on muuttunut rennommaksi ja ryhmä on aktiivisempi keskusteluista. Toki osa osallistujista on paljon enemmän äänessä kuin toiset. Eräs osallistuja totesi että:

”Ois tosi mahtavaa jos vois järjestää myös jonkinlaisen jatkokurssin, täällä on ollut niin kivaa. ”

Osallistuja 2

Vaikka kiva ei ole pääasiallinen valmennuksen tavoite, voidaan sitä pitää hyvänä merkkinä. Tärkeämpää kuitenkin olisi, että osallistujat vievät asioita käytäntöön. Mainitsin teorian soveltamisen käytäntöön olevan äärimmäisen tärkeää. Vaikka valmennuksessa olisi kivaa ja sekin voi olla tietynlaista itsepetosta, jos ajattelee, että passiivinen osallistuminen pari tuntia viikossa riittää mihinkään. Itsensä johtaminen on aktiivista puuhaa ja se tapahtuu joka hetki, jokaisessa tilanteessa.

3.5 Viides valmennuskerta – Arvot ja henkinen älykkyys



Tätä kuviota ei ole listattu vaan se on tarkoitettu metatekstiksi, jonka avulla lukijan on helpompi seurata miten tämä osa-alue liittyy Sydänmaanlakan malliin (kuvio 4, 21).

Nykyihminen on luonut itselleen harhan, jossa omistaminen on korvannut olemisen. Sydänmaanlakan (2006, 208) mukaan Eric Fromm on esittänyt, että meidän tulisi keskittyä enemmän olemiseen ja oman identiteetin etsimiseen. Kulutuksen oravanpyörässä juokseminen ei johda Frommin mielestä muuhun kuin siihen, että mitä enemmän omistamme, sitä vähemmän kykenemme nauttimaan siitä. Sydänmaanlakan (2006, 208) mukaan Taylor on esittänyt, että nykyihmisestä on tullut kulttuurillinen relativisti ja post-modernisti, jolle kaikki on suhteellista. Tämä on omalta osaltaan johtanut moraaliseen anarkiaan, jonka vastavoimana ovat fundamentalistiset liikkeet.

Kuten Frankl (1978) toteaa kirjassaan, ihminen kestää melkein minkälaisia olosuhteita tahansa, kunhan tietää, mitä varten hänen on niitä kestävä. Myös Sydänmaanlakka (2006, 207) on tullut siihen lopputulokseen, että ihminen hakee mieltä ja merkitystä elämäänsä, että voi kokea huippukokemuksia. Länsimaisen ihmisen yksi suurimmista haasteista on se, että monien elämää luonnehtii eräänlaiset kuilukokemukset eli eksis-

tentiaaliset tyhjiöt, joille on tyypillistä merkityksettömyyden ja irrallisuuden tunne. Ihminen voi tuntea itsensä sivulliseksi ja irralliseksi ja hän on menettänyt yhteyden omiin arvoihinsa ja periaatteisiinsa. Ulkoisesti voi mennä erittäin hyvin, mutta sisäisesti ihminen kärsii. (Sydänmaanlakka 2006, 207.) Tästä syystä on tärkeää, että yksilö on selvillä omista arvoistaan, jotka ovat olennainen osa oman mielen johtamista ja elämän mielekkyyden kokemista.

3.5.1 Arvot ja itsensä johtaminen

Arvot ovat tärkeä osa itsensä johtamista. Mikäli yksilö haluaa saavuttaa integriteetin eli sisäisen eheyden, hänen on tärkeää olla selvillä universaaleista periaatteista, omista käyttöarvoistaan ja tarpeistaan ihmisenä. Mikäli halutaan löytää elämässä täyttymys, on henkinen älykkyys äärimmäisen tärkeää. Henkinen älykkyys muodostuu siitä, että osaa elää elämää jossa arvoristiriidat ovat vähäisiä (Sydänmaanlakka 2006, 216 – 217).

Arvojen toteuttaminen on ihmisen elämän ylin tarpeiden täyttämisen muoto (Kuvio 9, 48). Robbins (2001) on tullut siihen lopputulokseen, että elämämme muodostuu suurelta osin siitä, että pyrimme täyttämään erilaisia tarpeita parhaamme mukaan. Lisäksi osa näistä tarpeista näyttää olevan ristiriidassa keskenään. Esimerkiksi mikäli saavutat liikaa arvostusta, vieraannut muista ja yhteenkuuluvuutesi kärsii. Tämä ilmiö on monille super tähdille tuttu ja heistä tuntuu, etteivät he kuulu varsinaisesti mihinkään, vaan ovat aivan jossain normaalin elämän ulottumattomissa. Mikäli taas saavutat liiallisen yhteenkuuluvuuden tunteen, tarpeesi erottua yksilönä kärsii. Tarpeen täydellinen tyydyttäminen johtaa aina tyytymättömyyteen. (Robbins 2001.)

Ainoa Maslowin hierarkian tarvekenttä, jota ihminen ei voi täysin tyydyttää, on henkisen älykkyyden kenttä (kuvio 9, 43). Tämä johtunee siitä, että jos se onnistuisi, elämämme menettäisi merkityksen, koska emme voisi ponnistella enää mihinkään perustarpeiden tyydyttämisen jälkeen. Arvokkaan elämän luominen on kiintopiste itsensä johtamisessa, jota kohti voi pyrkiä loputtomasti. Tämä on toisaalta masentavaa, kun elämä ei tule koskaan valmiiksi ja toisaalta todella lohdullista, koska on aina jotain sel-laista, missä voimme kehittyä.

Universaalit periaatteet

Universaalit periaatteet ovat arvojen yläpuolella. Jos arvot ovat kartta, periaatteet ovat kompassi. Sydänmaanlakan mukaan (2006, 213) Brown (1991) on ottanut selville ja listannut ihmisen käyttäytymistä ohjaavia yleisiä periaatteita, joka ovat yhteisiä lähes kaikille kulttuureille ja uskonnoille. Universaaleja periaatteita ovat:

1. Sitoutuminen johonkin itseään suurempaan
2. Itsekunnioitus
3. Nöyryys
4. Itsekuri ja henkilökohtainen vastuu
5. Toisten ihmisten kunnioittaminen ja heistä huolehtiminen, eli kultainen sääntö
6. Huolehtiminen toisista elävistä olennoista ja ympäristöstä

Myös Seligman ja Peterson (2004) ovat Sydänmaanlakan mukaan (2006, 213) löytäneet tutkimuksessaan kuusi universaalia hyvettä. Hyveet ovat viisaus, rohkeus, humanismi, oikeudenmukaisuus, kohtuullisuus ja tuonpuoleisuus.

Käyttöarvot ja tavoitearvot

”Arvo on asia, jota pidämme tärkeänä. Arvot ovat valintoja. Arvo on merkitys, jonka asia saa täyttäessään tarpeen. Arvo on vakautus päämäärien paremmuudesta. Arvot ovat yleisiä taipumuksia pyrkiä tiettyyn päämäärään. Arvot ankkuroituvat, sekä järkeen ja tunteisiin.”

(Sydänmaanlakka 2006, 208 – 209)

Arvot voidaan jakaa kahteen luokkaan, käyttöarvoihin ja tavoitearvoihin. Nämä kaksi arvoluokkaa voivat olla myös ristiriidassa keskenään. Henkilöllä voi olla tavoitearvo, mihin hän pyrkii, mutta jokin käyttöarvo ajaa jatkuvasti sen ylitse. Kamppailu ajankäytöstä perheen ja työn välillä voi olla yksi esimerkki tällaisesta arvoristiriidasta. (Sydänmaanlakka 2006, 212.) Kritisoin tätä kahtiajakoa, koska mielestäni arvon tulisi toteutua käytännössä, että se olisi arvo ylipäänsä. Myös Covey (1989, 136 - 139) mieltää arvot sellaisiksi, joiden tarkoitus on oikeasti ohjata käyttäytymistä ja valintoja yksilön elämässä. Mielestäni olemassa on käyttöarvoja tai sitten pelkkiä haaveita. Aikomiseksi jääneet arvot eivät näy eikä kuulu yhtään missään. Tämä on nähtävissä myös monissa yrityksissä, joissa arvot ovat sanoja seinällä ja ne eivät vaikuta käytännön toimintaan millään tasolla.

Tarpeet

Sisäiset tarpeet (huippukokemukset)	Henkisyys, omat arvot ja ihanteet	Henkiset tarpeet / arvot
Itsensä toteuttamisen, kasvun tarpeet	itsensä ja osaamisensa jatkuva kehittäminen	Psyykkiset tarpeet / arvot
Arvostuksen tarpeet	Halu erottua, halu olla tarvittu ja hyödyllinen	
Yhteenkuuluvuuden tarpeet	Kuuluminen yhteisöön, perhe, ystävät ja ryhmät	Sosiaaliset tarpeet / arvot
Turvallisuuden tarpeet	Jatkuvuus työssä, toimeentulossa ja asumisessa	Fyysiset tarpeet / arvot
Fysiologiset perustarpeet	Ravinto lepo, seksuaalisuus, terveys ja fyysinen kunto	

KUVIO 9. Maslowin tarvehierarkia jaoteltuna henkisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja fyysisiin tarpeisiin (Sydämaanlakka 2006, 214)

Yksilön arvoihin vaikuttaa voimakkaasti ihmisen tarpeet, jotka ovat esitelty yllä olevassa Maslowin tarvehierarkiassa (Kuvio 9, 43). Robbins (2001) on esittänyt, että ihmisten tarpeet ajavat heidän arvojensa edelle. Täyttääksemme tarpeemme, olemme valmiita rikkomaan arvojamme. Tässä on varmaankin kysymys käyttöarvojen ja tavoitearvojen välisestä ristiriidasta, jossa tavoitearvoja ei ole osattu sovittaa yhteen omien tarpeiden kanssa.

Arvojen sopusointu ja henkinen älykkyys

Mikäli ihminen haluaa kokea eheyttä yksilönä, on tärkeää, että hänen arvomaailma on linjassa universaaleiden periaatteiden ja inhimillisten tarpeiden kanssa. Arvokas elämä on arvojohdettua ja onnistunut itsensä johtaminen tähtää arvokkaaseen elämään. Itsensä johtajan täytyy olla henkisesti älykäs, eli selvillä omista arvoistaan ja saattaa ne linjaan omien tarpeiden ja universaaleiden arvojen kanssa. (Sydämaanlakka 2006, 219 – 220.)

3.5.2 Ohjelmajulistuksen laatiminen

Arvojen kirkastaminen lyhyessä ajassa ei ole helppoa, mutta prosessin voi ainakin saattaa alulle. Apuvälineenä käytettiin hautajaisten visualisointiharjoitusta Coveyn (1989,

102 -103) kirjasta. Harjoituksessa tehtiin mielikuvamatka omiin hautajaisiin ja kuviteltiin, mitä hautajaisiin osallistuvat läheiset sanovat vainajasta. Tämä harjoituksen tarkoituksena oli auttaa selkeyttämään, mikä elämässä on itselle oikeasti tärkeää ja mistä haluaisi itsensä muistettavan. Sen jälkeen visualisointiharjoituksen perusteella kirjoitettiin ylös, mitä arvoja ihmisten sanomat asiat edustivat. Kun arvot oli määritelty, teimme osallistujien kanssa ohjelmajulistuksen, jossa oli määriteltynä omat arvot ja minkälaisilla käytännön teoilla voimme toteuttaa omia arvojamme. Harjoituksen tarkoituksena oli kirkastaa omia arvoja ja mikäli ne olivat vain tavoitearvoja, tehdä niistä käyttöarvoja.

3.5.3 Omat havaintoni ja osallistujien kommentteja

Viimeinen valmennuskerta oli mielestäni astetta vakavamielisempi ja raskaampi kuin aikaisemmat kerrat. Ei ole helppoa miettiä sitä, mitä oma elämä edustaa ja olisiko sillä oikeastaan merkitystä, jos kuolisin lähiaikoina. Uskon, että aika harvat pohtivat tätä kunnolla kertakaan elämänsä aikana.

Valmennuksen lopuksi osallistujat kirjoittivat itselleen kiitoskirjeen, joka heille lähetetään toisten osallistujien toimesta vuoden päästä jouluna. Kerron heille sen olevan viimeinen itsensä johtamiseen liittyvä kotitehtävä. Lopuksi jaoin vielä laatimani diplomit (liite 11) osallistujille kiitokseksi siitä, että he autoivat minua opinnäytetyössäni.

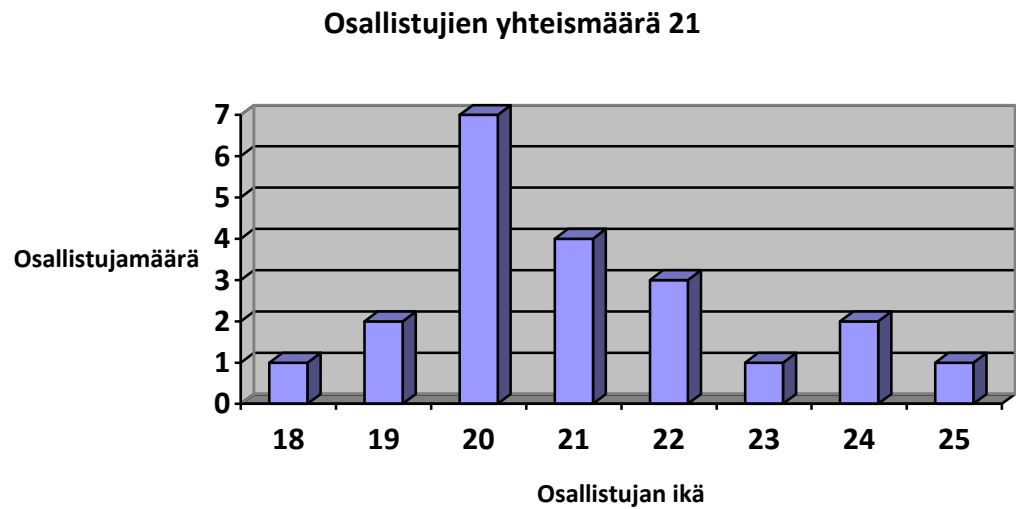
4 TUTKIMUSTULOKSET JA POHDINTA

Tutkimuksen koko idea oli käyttää itsensä johtamisen oppimista väylänä yksilöiden ja sitä kautta koko organisaation psykologisen pääoman lisäämiseen. Organisaatiolla tarkoitetaan tämän tutkimuksen osalta opiskelijan omaa tiimiyritystä, jossa hän työskentelee opiskelujensa aikana. Itsensä johtamista opeteltiin valmennuksen avulla, jossa toimi itse valmentajana. Luvussa 4.1 kerrotaan perustietoja kurssin osallistujista. Luvussa 4.2 käydään läpi tutkimuksen tulokset ja minkä lähestymistavan valitsin tulosten purkamiseen eri osa-alueilla. 4.2.1 käsittelee ja miten mittasin osallistujien kokemaa muutosta ensimmäisen ja viimeisen valmennuskerran välillä. Tuloksia tarkastellaan psykologisen pääoman voimavarojen näkökulmasta. Voimavarat ovat itseluottamus ja minäpätevyys, tulevaisuususkko ja toivo, optimistisuus, sekä henkinen vahvuus ja sinnikkyys. Käyn läpi luvussa 4.2.2 kuinka hyvin osallistujat saavuttivat asettamia tavoitteita ja luvussa 4.2.3 osallistujien mielipiteitä valmennuksen onnistumisesta. Luku 4.3 sisältää oman pohdintani koko prosessista.

4.1 Tietoa valmennuksen osallistujista

Tiimiyrittäjistä ensimmäisellä kurssilla kuusitoista osallistujaa oli ensimmäisen vuoden tiimiyrittäjiä. Heidän lisäksi kurssille osallistui yksi toisen, yksi kolmannen ja kolme neljännen vuosikurssin tiimiyrittäjää. Osallistujista seitsemän oli naisia ja neljätoista oli miehiä. Osallistujien ikäjakauma käy ilmi taulukosta 2.

TAULUKKO 2. Valmennuksen osallistujien ikäjakauma



Kaikki osallistajat opiskelivat Jyväskylän ammattikorkeakoulun yrittäjyyden kehittämisen koulutusohjelmassa, eli Tiimiakatemiassa.

Tämän opinnäytetyön tutkimustulokset muodostettiin kuudentoista osallistujan vastauksen perusteella, sillä osalla osallistujista on kurssi vielä kesken ja he käyvät korvaamassa puuttuvia kertoja toisessa valmennusryhmässä. Tutkimuksen kannalta oli tärkeämpää saada vastaukset sellaisilta osallistujilta, jotka olivat käyneet koko valmennuksen läpi, kuin pyrkiä suurempaan otantaan ja ottaa mukaan myös sellaisia, joilla valmennus on vielä kesken.

4.2 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, olisiko itsensä johtamisen oppiminen sopiva väylä osallistujien psykologisen pääoman lisäämiseen. Osallistujilla teetetty kysymyspatteristo oli varsin laaja ja se sisälsi kvantitatiivisia monivalintakysymyksiä ja kvalitatiivisia avoimia kysymyksiä. Tutkimuksen tulosten purkamisessa hyödynnettiin molempia, koska otanta ei ole tarpeeksi laaja pelkkään kvantitatiiviseen tutkimukseen tai tarpeeksi syväluotaava pelkkään kvalitatiiviseen.

Tuloksissa käydään läpi koko ryhmän kokeman keskiarvollinen muutos eri psykologisen pääoman voimavarojen suhteen. Tutkimuksessa ei pystytä aukottomasti osoittamaan, että juuri valmennus olisi aiheuttanut kyseiset muutokset, koska tämä vaatisi useita tutkimusasetelman toistamisia. Voidaan kuitenkin olettaa, että valmennuksella on jotain vaikutusta tuloksiin. Tämä toki voi johtua esimerkiksi siitä, että valmennuksen aikana osallistujilla teetettiin kysely. Kuten Kananen (2009, 89) toteaa:

”Tutkimuksen toteuttaminen uudelleen samassa koeryhmässä voi olla ongelmallista, koska tutkimus sinänsä vaikuttaa tutkittaviin. Kysyttäessä esim. opiskelijoiden asenteita ilmastonmuutoksiin saa itse kysely heidät miettimään ilmastonmuutosta ja sen seurauksia. Kysely on vaikeuttanut heihin. Jos heiltä kysytään myöhemmin samat kysymykset, on ensimmäisen kyselyn vaikutus ilmeinen uusintamittauksessa.”

Mielestäni paras tapa tutkia ilmiötä tulevaisuudessa olisi laatia täsmällinen kysymyspatteristo tämän valmennuksen tarpeisiin. Lomakkeessa tulisi kysyä samoja asioita useilla eri tavoilla ja verrata niitä korrelaatioanalyysin avulla, kuten Kananen (2009, 90) ehdottaa. Samojen kysymysten tulisi toistua useita kertoja sekä alku- ja loppukyselyssä, että reliabiliteettia saataisiin nostettua merkittävästi.

4.2.1 Psykologisen pääoman lisääntyminen

Tämä kappale käy lävitse, minkälaisen muutoksen koko ryhmä koki keskiarvallisesti eri psykologisen pääoman voimavarojen osa-alueissa. Tämä selviää tarkastelemalla monivalintakysymyksiä, mitkä olivat kysymyslomakkeissa. Kysymyspatteristossa oli kolmea erilaista vastauskaalaa, jotka olen eritellyt nimillä skaala 1, skaala 2 ja skaala 3.

Skaala1:

1. Vahvasti samaa mieltä
2. Samaa mieltä
3. Neutraali
4. Eri mieltä
5. Vahvasti eri mieltä

Skaala 2:

0. Ei kuvaa minua ollenkaan
1. Kuvaa minua jollakin tavalla tai jonkin aikaa
2. Kuvaa minua huomattavasti ja merkittävän osaa aikaa
3. Kuvaa minua erittäin hyvin ja enimmäns osaa ajasta

Skaala 3:

1. Vahvasti eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Hieman eri mieltä
4. Hieman samaa mieltä
5. Jokseenkin samaa mieltä
6. Vahvasti samaa mieltä

Tulokset on muodostettu laskemalla koko ryhmän keskiarvollinen alkutilanne ja verrattu sitä koko ryhmän keskiarvolliseen lopputilanteeseen. Mikäli tulosten muutos kohdistui enemmän kohti vaihtoehtoa 1 (skaala 1), 3 (skaala 2) tai 6 (skaala 3), käytän termiä samaa mieltä + keskiarvollinen prosenttimuutos. Jos tulosten muutos kohdistui enemmän kohti vaihtoehtoa 5 (skaala 1), 0 (skaala 2) tai 1 (skaala 3) käytän termiä eri mieltä + keskiarvollinen prosenttimuutos.

Itseluottamus, itsetunto ja minäpätevyys

Skaala 1

Tykkään mieluummin tehdä asioita, jotka vaativat riskinottoa, ovat jännittäviä ja uskaliaita, kuin tehdä asioita, jotka ovat helppoja ja rutinoituneita.
Samaa mieltä +11,7 %

Tunnen usein itseni kiusaantuneeksi, epämukavaksi ja epävarmaksi kommunikoidessani muiden kanssa.
Eri mieltä +3,4 %

Olen sitoutunut työhöni ja tehtäviini, joista tällä hetkellä vastaan ja joita suoritan.
Samaa mieltä +3,2 %

Näen, että on olemassa suora yhteys kovan työn ja sen välillä, miten menestyn ja miten saan kunnioitusta.
Samaa mieltä +6,8 %

En tunne, että olen saavuttanut viime aikoina paljoakaan asioita, jotka ovat tärkeitä tai merkityksellisiä tulevaisuuden tavoitteideni ja päämäärieni suhteen elämässäni.

Eri mieltä +6,6 %

Skaala 2

Olen huomannut puutteita aloitteellisuudessani.

Eri mieltä +27,7 %

Skaala 3

Pidän useista persoonallisuuden puolistani.

Samaa mieltä +9 %

Olen yleensä luottavainen mielipiteistäni vaikka ne poikkeaisivat yleisestä näkemyksestä ja mielipiteestä.

Samaa mieltä +9,6 %

Tulevaisuususkko ja toivo

Skaala 1

Menestyäksemme elämässämme meidän tarvitsee vain tehdä lujasti töitä. Onnella ja tuurilla on vain pieni osuus menestykseen.

Samaa mieltä +28 %

On olemassa vain muutama elämän alue, jossa tunnen turvattomuutta ja it-seluottamuksen puutetta.

Eri mieltä +2,5 %

Suurin osa elämästäni tuhlautuu merkityksettömiin aktiviteetteihin.

Eri mieltä +15,1 %

Skaala 2

Olen tuntenut ettei minulla ole ollut mitään odottamisen arvoista.

Eri mieltä +22,2 %

Olen tuntenut elämäni merkityksettömäksi.

Ei muutosta.

Optimistisuus

Skaala 1

Kun kaikki tuntuu elämässäni synkältä, voin aina turvautua perheeni ja ystävieni apuun ja tukeen.

Ei muutosta.

Yleisesti ottaen minulla on taipumus kriittisyyteen, kyynisyyteen ja pessimistisyyteen, niin työhön kuin elämään yleisesti liittyvissä asioissa.

Eri mieltä +5,3 %

En tunne tyytyväisyyttä tämänhetkiseen päivittäiseen elämääni ja perheeni hyvinvointiin.

Eri mieltä +9,4 %

Usein tunnen, ettei minulla ole kontrollia tai mahdollisuutta vaikuttaa asioihin, jotka vaikuttavat minuun.

Eri mieltä +5,1 %

Skaala 3

Olen aika hyvä huolehtimaan päivittäisistä haasteista ja vastuistani.

Samaa mieltä +15,7 %

Luovutin yrityksissäni tehdä isoja muutoksia elämääni jo pitkän aikaa sitten.

Eri mieltä +13,7 %

Elämäni on ollut jatkuva oppimis- muutos ja kasvuprosessi.

Samaa mieltä + 8,5 %

Henkinen vahvuus ja sinnikkyys

Skaala 1

Minulla on tapana nähdä työ- ja elämän muutokset pettymykset ja epäonnistumiset pelottavina, haitallisina ja stressaavina mieluummin kuin haasteina ja oppimisen paikkoina.

Eri mieltä +12,5 %

Tiedän, että silloin tällöin teen virheitä ja epäonnistun, muttei ole epäilyttäkään ettenkö tehokkaasti selviytyisi melkein kaikista vastoinkäymistäni.

Samaa mieltä + 33,3 %

Usein turhaudun ja järkytyn, jos ei suunnitelmani toteudu toivotulla tavalla tai jos asiat eivät tapahdu sillä tavalla kuin haluan niiden tapahtuvan.

Eri mieltä +5,5 %

Jos joku asia muuttuu tai menee pieleen elämässäni juuri nyt, en tunne että voisin selviytyä siitä kovinkaan hyvin.

Eri mieltä + 4,6 %

Skaala 2

Olen ollut taipuvainen tilanteiden ylireagointiin.

Samaa mieltä + 8,4 %

Skaala 3

Arvostelen itseäni ja omaa tekemistäni sen perusteella, mitä pidän tärkeänä, enkä sen perusteella mitä muut pitävät tärkeänä.

Samaa mieltä +6,8 %

Yhteenveto

Monivalintakysymysten perusteella valmennuksen aikana tapahtuneet muutokset ovat pääosin positiivisia. Koska tutkimuksessa kohteena olivat vain kuudentoista osallistujan kokemukset ja heidänkään antamien vastausten kohdalla ei voitu hyödyntää korrelaatioanalyysiä, tutkimuksesta ei voida vetää tyhjentäviä johtopäätöksiä yleisemmin. Numeroiden valossa näyttäisi kuitenkin silti, että tämän toimintatutkimuksen aikana psykologinen pääoma on lisääntynyt valmennukseen osallistuneiden yksilöiden kohdalla. On vaikea sanoa kuinka paljon itse valmennusprosessi on siihen vaikuttanut.

Itsetunto, itseluottamus ja minäpätevyys	
Positiivisten tekijöiden lisääntyminen	8 %
Negatiivisten tekijöiden väheneminen	12,5%
Tulevaisuususkko ja toivo	
Positiivisten tekijöiden lisääntyminen	28,8%
Negatiivisten tekijöiden väheneminen	9,9%
Optimistisuus	
Positiivisten tekijöiden lisääntyminen	8 %
Negatiivisten tekijöiden väheneminen	8,4%
Henkinen vahvuus ja sinnikkyys	
Positiivisten tekijöiden lisääntyminen	20 %
Negatiivisten tekijöiden väheneminen	3,5%

KUVIO 10. Ryhmän keskiarvollinen muutos psykologisen pääoman voimavaroissa

Kysymys siitä, onko valmennuksessa kokonaisuudessaan onnistuttu, on kuitenkin avoinna. Tarkasteluun pitää ottaa myös muita tekijöitä, jotta koko prosessin onnistumista voidaan tarkastella.

4.2.2 Itsensä johtamisen kehittyminen

Paras tapa mitata itsensä johtamisen kehittymistä valmennuksen aikana, on katsoa osallistujien itse laatimia tavoitteita ja niiden saavuttamista. Sydänmaanlakkaa (2006, 90) vapaasti mukaillen voidaan sanoa, että itsensä johtaminen ilman tavoitteita on turhaa.

Tavoitteiden saavuttamisen mittaaminen on hyvä tapa katsoa, onko itsensä johtaminen kehittynyt valmentamisen aikana.

Ensimmäisellä valmennuskerralla (ks. 3.1, 20) asetimme tavoitteita, jotka oli tarkoitus saavuttaa 24. päivä joulukuuta mennessä. Kun valmennus päättyi, ajasta tavoitteen toteuttamiseen oli kulunut vasta 52,8 % ja se tulee ottaa huomioon tuloksia tarkastellessa. Osallistujat arvioivat kysymyslomakkeessa (liite 3) kuinka vaikeita heidän tavoitteet olivat ja kuinka monta prosenttia he kokivat saavuttaneensa asettamistaan tavoitteita.

TAULUKKO 3. Yhteenveto osallistujien asettamista tavoitteista

Selitys				
Tavoitteiden vaikeustaso	Todella helppo	Helppo	Vaikea	Todella vaikea
Montako tavoitetta ryhmässä (kpl)	2	8	13	6
Saavutusprosentin keskiarvo	100	50	40	36,7
Paljonko osallistujat teoriassa saavuttavat tavoitteistaan 24.12 mennessä	189,40 %	94,70 %	75,80 %	69,50 %

Taulukon 3 montako tavoitetta –kohta kertoo montako kyseisen vaikeusasteen tavoitetta ryhmässä oli asetettu yhteensä. Saavutusprosentin keskiarvo –kohta on keskiarvoprosentti siitä, montako prosenttia osallistujat olivat itse arvioineet saavuttaneensa kyseisen vaikeustason tavoitteestaan valmennuksen loppuun mennessä. Paljonko osallistujat teoriassa saavuttavat tavoitteistaan 24.12 mennessä -kohta on arvioitu olettamalla saavutusnopeuden pysyvän vakiona. Tämä arvio on tietysti hyvin suuntaa antava, koska saavutusnopeus tuskin pysyy vakiona oikeasti. Jos tarkastelen pelkästään omaa toimintaani yksilönä, deadline lähestyessä ponnistelujen määrä yleensä kasvaa merkittävästi ja saavutusnopeus kasvaa eksponentiaalisesti.

Yhteenvetona osallistujien saavuttamista tavoitteista voidaan sanoa, että siinä on onnistuttu hyvin. Vaikka aikaa on vielä lähes puolet jäljellä, keskiarvollisesti osallistujat ovat hyvässä vauhdissa, vaikka tietysti yksilöllisiä voimakkaita vaihteluja olikin havaittavissa.

4.2.3 Valmennuksen onnistuminen

Osallistujat arvioivat valmennusta monilla tavoilla jo prosessin aikana, mutta ymmärtämisen kannalta yleisarvosana ja osallistujien kommentit valottavat kokonaisuutta parhaiten. Osallistujat arvioivat valmennuksen onnistumista seuraavalla skaalalla:

Olin todella tyytyväinen valmennusprosessiini valmentajan kanssa

1. Vahvasti eri mieltä
2. Eri mieltä
3. Neutraali
4. Samaa mieltä
5. Vahvasti samaa mieltä

Osallistujien antamien vastausten keskiarvo on 4,125 ja se tarkoittaa, että osallistujat olivat todella tyytyväisiä valmennusprosessiin. Vastauslomakkeessa (liite 3) oli myös kohdat, joissa osallistujat saivat kertoa, millainen on ideaali valmennussuhde ja kuinka hyvin vetämäni valmennusprosessi vastasi sitä. Vastausskaala oli:

Arvioi, minkälainen oli valmennussuhteesi valmentajan kanssa tässä valmennuksessa tai koulutuksessa ja miten se vastaa ideaalista valmennussuhdetta.

1. Todella erilainen
2. Erilainen
3. Neutraali
4. Samanlainen
5. Todella samanlainen

Keskiarvo osallistujilta oli 2,96, eli heidän mielestään valmennus vastasi hiukan alle neutraalisti ideaalista valmennussuhdetta. Avoimista vastauksista selviää, että osallistujien mielestä ideaalissa valmennussuhteessa on enemmän henkilökohtaisuutta, jopa terapiamaisuutta. Käytännössä valmentajan täytyy opetella tuntemaan osallistujat paremmin yksilöinä ja osata tarjota ratkaisuja heidän yksilöllisiin haasteisiin. Tätä henkilökoh-

taisempaa valmennusotetta toivoivat lähes kaikki osallistujat. Tulevaisuudessa valmennukseen olisi hyvä lisätä ainakin muutama henkilökohtainen sparraushetki jokaisen osallistujan kanssa.

Osallistujien kommentteja siitä, kuinka valmennus on vaikuttanut heihin

Seuraavia kommentteja ei ole luokiteltu, sen mukaan kuka on sanonut mitään. Kommentit ovat poimintoja valmennuksen lopussa teetetyt kyselylomakkeen kohdasta ”Käytä muutama minuuttia aikaa arvioidaksesi miten hyödyit tästä valmennuksesta ja koulutuksesta. Voit kirjoittaa, miten tämä prosessi on vaikuttanut työelämääsi? Entä miten yksityiselämääsi?”

”Sain paljon infoa, miten saada työt suljettua pois mielestä ja rentoutua. Huomasin, että aloin stressaamaan vähemmän turhia asioita. Muutenko alko mieltii, että miten haluaa elää ja otin asioita myös käytäntöön.”

”Olen jo vauhdissa päätavoitteeni kanssa (ahkeroituminen) ja olen kursilla saanut eväitä sen saavuttamiseen. Kurssi antoi myös paljon perspektiiviä moniin asioihin ja kurssin ansiosta koin myös monia oivalluksia, jotka saivat itseni kehittymään henkisesti ja ajattelemaan asioita, joihin kaipaakaan parannusta, oli ne sitten itseäni tai ympäristöäni koskevia.”

”Sain kipinän parantaa elämänlaatua esim. syömällä paremmin, lopettamalla tupakoinnin ja lisäämällä vähintään vähän liikuntaa jokaiseen päivään. Olen tuntenut, että olen tullut hiukan tietoisemmaksi omasta mielestäni, etenkin tunteistani.”

”Koulutus sai minut ajattelemaan elämäni ja suuntia joihin se on menossa. Koulutus innosti minua ja näytti minulle ettei elämän muuttaminen ole vaikeaa. Yksityiselämässäni olen yrittänyt tehdä muutoksia terveemmän ja siistimmän elämän puolesta. Se on vaikeaa, mutta eihän kukaan halua helpolla päästäkään!”

”Käytännön neuvoja oli paljo ja käytimme tapaamisissa aikaa miettimiseen. Se oli hienoa. Kotitehtävä oli toteuttaa OMAT tavoitteet itselle ja se on parempi kuin ottaa ulkoisia tehtäviä.”

”Löysin ongelmani syyn. En osaa olla läsnä. Sain läsnäoloharjoituksia ja tajusin millaisiin asioihin tulee kiinnittää huomiota sen suhteen. Yksityiselämän puolesta sain avaimia henkiseen kasvuun ja uuden kipinän liikunnan aloittamiseen. Sain työkaluja ongelmien käsittelemiseen.”

”Tosi hienoa, että pystyi pysähtymään ”pakolla” miettimään omia henkilökohtaisia asioitaan. Itselleen pitäisi varata enemmän aikaa omien arvojen ja tavoitteiden luomiseen ja miettimiseen. Huomaa, että heikkoina hetkinä se on kultaakin arvokkaampaa. Kirjoitetut tavoitteet lähtee toteutumaan kuin itsestään, jännä! Valmennus auttoi myös huomaamaan kuinka on jo nyt kehittynyt. Onneksi tulin tähän opinahjoon.”

”Olen löytänyt uusia työkaluja ja käytäntöjä kehittää itseäni eteenpäin edelleen. Aktiivisen ajattelun kautta olen myös alkanut löytää taas suuntaa itselleni ja toiminnalleni. Työelämäni en koe nyt saaneeni suoranaisesti paljoakaan. Kyse voi olla siitä, että työelämä tulee vähä yksityiselämän perässä ja viimeksi mainittu on saatava ensin mallilleen.”

”Itsensä valmennus- kurssi on auttanut ymmärtämään miten suuri merkitys tavoitteiden asettamisen on. Tavoitteiden ylös kirjaaminen ja niiden asettaminen paikkaan, jossa ne näkyvät, joka päivä, on auttanut tekemään pieni asioita päivässä. Olen myös ymmärtänyt sen miten paperille kirjoitetuilla asioilla on tapana myös toteutua.”

”Itsensä valmennus on ollut minulle paljon ajatustyötä ja niiden asioiden vahvistamista joita olen jo useamman vuoden työstänyt. Pois entisistä, itselle huonoista tavoista ja pieniä konkreettisia asioita joka päivä.”

”Olen oppinut näkemään asioiden tärkeyttä enemmän. Esimerkiksi kieltäydyn helpommin sellaisista palavereista ja projekteista, jotka eivät kiin-

nosta minua ja anna ajankäytölleni vastinetta. Siksi kalenterini on tyhjempi, joten se parantaa samalla myös yksityiselämäni laatua. Merkkaan kalenteriini ajat jolloin urheilen, sillä jos en voi itse hyvin, niin silloin minusta ei ole muillekaan. Urheileminen on suurin energianlähteeni ja intohimo, joten niistä en helposti luovu.”

”Osaan antaa aikaa itselleni paremmin ja rentoutuminen on helpompaa. Ymmärrän välitavoitteiden arvon. Ymmärrän perustarpeiden arvon.”

”Kurssi avasi uusia suhtautumistapoja asioihin ja antoi hyviä ohjeita elämänhallintaan. Kurssin ansiosta olen muuttanut / parantanut joitain asioita ja kokeillut esim. meditaatiota. Olen pyrkinyt kehittämään mieltäni.”

”Valmennuksen myötä opin tarkkailemaan tunteina, tekojani ja ajatuksiani hieman paremmin ulkopuolisen näkökulmasta. SE auttaa minua harkitsemaan toimintaani etukäteen. Opin myös keinoja helpottamaan tavoitteisiin pääsemistä. Keinot olivat hyviä tulevaisuuden kannalta (vaikka en nyt tavoitteisiini päässytäkään). Opin mielenterveyden tärkeydestä ja vaikutuksesta koko terveyteen. Mielenterveys ei ole vain sivuseikka.”

4.3 Pohdinta

Pohdinta on kirjoitettu opinnäytetyöprosessin vaiheita kronologisesti mukaillen. Luvussa 4.3.1 käyn lävitse oman kokemukseni prosessin alkuvaiheista tulosten saamiseen saakka. Luvut 4.3.2, 4.3.3 ja 4.3.4 keskittyvät tutkimuksen ja sen tulosten pohtimiseen. Luvussa 4.3.5 käyn lävitse opinnäytetyöprosessin loppuvaiheet ja ajatukseni niistä. Luvusta löytyvät myös loppusanat.

4.3.1 Opinnäytetyöprosessin alku

Harhailua pimeässä

Valmentaja Heikki Toivasen kovasta kannustuksesta huolimatta minulla ei ollut keväällä vielä minkäänlaista käsitystä siitä, mistä tulen tekemään opinnäytetyöni. Selvää oli vain se, että tulen tekemään opinnäytetyön syksyllä ja valitsen toisen kahdesta toimintastrategiasta. Vaihtoehtoina oli alisuorittaa ja päästä koko prosessista mahdollisimman vähällä tai sitten pyrkiä tekemään jotain oikeasti merkittävää ja pyrkiä erinomaiseen tai kiitettävään arvosanaan. Kesällä päätin ensin kokeilla vaihtoehtoa alisuorittaminen ja aloin kirjoittamaan itselleni täysin merkityksetöntä liiketoimintasuunnitelmaa uudelle liikeidealleni. Vaikka itse idea minua kiinnostikin, liiketoimintasuunnitelman laatiminen ei olisi voinut kiinnostaa yhtään vähempää. Kirjoitettuani parikymmentä sivua puoliväksin, päätin hylätä ensimmäisen aiheeni ja keksiä tilalle jotain muuta. Kun syksy alkoi, minulla ei ollut vielä mitään ideaa mistä opinnäytetyöni tekisin. Ainoa varma tekijä oli se, että minun on vaikeampi motivoida itseäni huonoon kuin hyvään suoritukseen.

Lamppu syttyy

Idea tämän opinnäytetyön aiheeseen tuli keskustellessani valmentaja Marko Leppäsen kanssa. Keskustelun avulla ymmärsin, että voisinhan minä toteuttaa koko opinnäytetyöni hyödyntäen hänen osaamistaan, omaa osaamistani ja kaikki niitä taitoja, mitä olen elämäni aikana oppinut. Ajatus siitä, että pääsisin valmentamaan opiskelutovereitani osa-alueella, jossa tunnen olevani vahvoilla, tuntui todella hyvältä. Yhtäkkiä opinnäytetyöntekomotivaationi koki yllättävän nosteen ja aloin nähdä mahdollisuuksia työn tekemisessä pelkän tutkimusstressin sijaan.

Valmennuksen käynnistäminen

Opinnäytetyöni tärkein tukipilari oli valmennus ja sen käynnistäminen tapahtui Tiimiakatemialle hyvin tyypillisellä tavalla. Laadin myyvän esitteen, jossa oli löyhästi kuvattu valmennuksen sisältö. Kun esitettä tarkastelee nyt (liite 1), niin voi huomata, että valmennussisältö oli todellisuudessa hiukan erilainen kuin esitteessä. Tätä osallistujat eivät missään vaiheessa huomanneet tai siitä välittäneet. Muutos johtuu siitä, että minulla ei ollut oikeasti juuri mitään käsitystä valmennuksen sisällöstä siinä vaiheessa, kun aloitin sen myymisen. En edes tiennyt, että tulisin käyttämään Pentti Sydänmaanlakan Älykäs itsensä johtaminen – kirjaa kurssini runkona.

Itsensä johtamisen valmennus tuli helposti täyteen, koska tarve sille oli ilmeisesti huu- tava tai sitten myyntitaitoni ovat kohtalaiset. Todennäköisesti asiaan liittyy hiukan mo- lempia. Kun sain osallistujat kokoon, minulla oli viikko aikaa luoda kurssiini sisältöä ja kirjoittaa opinnäytetyöni ensimmäiset sivut. Motivaatio ei ollut enää pelkästään sisäi- nen, vaan myös ulkoinen, koska olin vastuussa parille kymmenelle asiakkaalle siitä, että opinnäytetyöni edistyy. Käytännössä tämä oli loistava konsepti, koska minun oli pakko edetä opinnäytetyössäni, jotta voisin tuoda sisältöä kursseilleni.

Itseni johtaminen joutuu koetukselle

Kun päätin tehdä opinnäytetyöni tällä tavalla, tartuin oikeastaan aika mittavaan haasteeseen. Käytännössä puskin itseni suorituskykyni ääri rajoille tehdessäni opinnäytetyötäni. Tiimimme kova rahallinen paine maailman ympärimatkaa varten pakotti tekemään myös paljon muita projekteja ja vaikeutti keskittymistä opinnäytetyöhön. Koska en ollut ai- kaisemmin toteuttanut millään tasolla yhtä mittavaa kirjoitusprojektia, jouduin opette- lemaan hirvittävän määrän uusia taitoja, joita en ollut aikaisemmin tarvinnut. Kaiken tämä lisäksi tietysti suunnittelin valmennussisältöjä, rakensin PowerPointteja ja pyöritin kahta valmennuskurssia. En halua opettaa ihmisille mitään sellaista mitä en itse noudata ja jouduin tekemään valtavasti itsetutkiskelua laatiessani valmennussisältöjä. Kurssin aikana jouduin toteamaan todeksi sanonnan ”opettaminen on oppimisen korkein muo- to.” Jos ei osaa asiaa syvällisesti, sitä on aika vaikea välittää muille ymmärrettävästi ja yksinkertaisesti.

Useita kertoja huomasin rakentavani valmennussisältöä seuraavaan valmennukseen pit- kästi yli puolen yön ja ottavani raskaasti univelkaa. Aiheen innostavuus ajoittain nosti vireystilani niin korkealle, että unensaanti oli univelasta huolimatta vaikeaa. Onneksi pystyin johtamaan omaa energiaani harrastamalla paljon liikuntaa ja syömällä oikein. Jos oman hyvinvointini pankkitili olisi ollut miinuksella aloittaessani tätä projektia, oli- sin luultavasti tehnyt konkurssin matkan aikana.

Valmennuksen päättäminen ja tulosten kerääminen

Koko valmennuksen ja opinnäytetyön tärkeimpiä avainhetkiä oli viides valmennuskerta, jolloin sain tutkimukseni tulokset. Opinnäytetyön muu sisältö oli valmistunut valmen- nuskurssin edetessä, mutta tulokset ja pohdinta puuttuivat vielä. Tämä tietysti oli minul- le erittäin jännittävää, koska tuloksethan olisivat voineet olla mitä tahansa. Oli lukuisia

osa-alueita, joissa olisi voinut onnistua tai epäonnistua. Vaikka sisältö olisi ollut rautaa, olisin voinut pilata sen esiintymiselläni. Hyväkin esiintyminen ilman sisältöä olisi ollut vain viihdettä. Olin myös hyvin epävarma siitä, onko kukaan oikeasti tehnyt mitään mitä olimme sopineet ja jos he olisivat halunneet tehdä, olinko antanut siihen tarpeeksi eväitä. Ennen tulosten purkamista kysymyksiä oli auki lukemattomia ja analyysin keskellä tunteet olivat verrattavissa välillä joulupakettien avaamiseen ja välillä pommin purkamiseen.

4.3.2 Tutkimuksen tulosten purkaminen

Kun sain tulokset käteeni, en ollut vielä hirvittävän varma, kuinka etenisin niiden kanssa. Materiaalia oli paljon, koska olin teettänyt osallistujilta kaiken varalta koko saamani kysymyspatteriston. Tämä tein siksi, koska en vielä tarkkaan hahmottanut, mitä osa-alueita kysymyslomakkeista tulisin tarvitsemaan eniten. Oikeastaan koko opinnäytetyön tekoprosessia kuvaa hyvin vaihteellisuus ja sokeus kokonaisuudelle. Kun sain yhden osion valmiiksi, minulla oli vain jonkinlainen hämärä käsitys siitä, että mitä seuraavaksi ja miten tämä liittyy kokonaisuuteen.

Tulosten purkamisessa yksi vaihtoehto oli käyttää SPSS – tilastoanalyysiohjelmaa, koska kysymyspatteristo oli niin kattava. Päätin kuitenkin hylätä ajatuksen, koska otanta oli niin pieni ja ohjelman hyödyt olisivat jääneet vähäisiksi. Pohdin asiaa yhdessä valmentajien kanssa ja tulin siihen lopputulokseen, että tulosten purkamisessa kannattaa pelata vahvuuksilla ja tehdä homma Excelillä, jonka hallitsin hyvin jo valmiiksi. Liitteessä 11 on kuvia rakentamistani Excel-pohjista, joita käytin tulosten purkamiseen.

Jokaisen yksilön kokeman muutoksen analysoinnin sijaan, päätin ottaa tarkasteluun koko ryhmän kokeman keskiarvollisen muutoksen. Tämä pienensi omaa työtaakkani ja tuntui sopivan muutenkin paremmin tutkimukseen, koska kurssi toteutettiin ryhmävalmennuksena. Analysoidessani tuloksia huomasin, että muutamien yksilöiden kohdalla esimerkiksi stressitaso oli noussut voimakkaasti kurssin aikana, jonka päättelin johtuvan vaativista projekteista, mitä heillä oli käynnistynyt kurssin aikana. Kaikkien yksilöllisten olosuhdemuutosten merkitys tuntui kuitenkin pienenevän, kun analyysissa otti tarkasteluun koko ryhmän keskiarvollisen muutoksen. Minusta tämä lähestymistapa olisi paras myös jatkossa. Otannan kasvaessa tutkimuksen luotettavuus vain lisääntyy ja yk-

silölliset tekijät, kuten pitääkö joku valmennustyylistäni tai tuleeko osallistujalle kriisi tai lottovoitto, menettävät merkityksensä.

Kun tarkastelen kolmea mittaria, eli psykologisen pääoman keskiarvollaista kasvua ryhmässä, tavoitteiden saavuttamista ja osallistujien tyytyväisyyttä valmennukseen, olen erittäin tyytyväinen opinnäytetyöni tuloksiin. Paljon on kuitenkin parannettavaa jatkoa varten, mutta siitä enemmän seuraavassa luvussa.

4.3.3 Tutkimuksen luotettavuus ja ongelma-alueet

Tässä luvussa käsittelemme kuinka tutkimusmetodin luotettavuutta voisi lisätä eri osa-alueissa ja mitä voisi tehdä toisin tulevaisuudessa. Jos tietäisin ne seikat mitä tiedän nyt, olisin tehnyt monia asioita toisin. Jälkiviisastelu on kuitenkin turhaa ja tämä luku on pohdintaa tulevaisuutta varten.

Kysymyspatteristo

Sain valmiin kysymyspatteriston tutkimukseeni ja se helpotti paljon työtaakkani. Vaikka korjailin suurimpia puutteita lomakkeista ennen valmennuksen aloittamista, minulle valkeni muutama tutkimustani vakavasti haittaava puute vasta tuloksia analysoidessa. Tämä vaikuttaa osaltaan tutkimuksen luottavuuteen ja myös siihen, että minun täytyi yksinkertaisesti hylätä osa varsin käyttökelpoisesta materiaalista. Tässä muutamia puutteita mitä havaitsin kysymyspatteristossa

1. Kirjoitusvirheitä oli paljon. Koko lomake kaipaa oikolukua.
2. Osa kysymyksistä oli vaikea ymmärtää: Tämä varmaan johtuu käännöksestä ja sanajärjestyksen pitämisestä samana. Se mikä on englanniksi looginen sanajärjestys, ei ole sitä suomeksi ja tämä tekee osasta kysymyksiä todella vaikeaselkoisia.
3. Lomakkeesta kaksi (liite 3) puuttuu 25 kysymystä, mitkä löytyvät lomakkeesta yksi (liite 2). Tämän takia, en voinut tarkastella psykologista pääomaa niin laajasti kuin olisin halunnut. Tämä oli tutkimuksen kannalta aika raskauttava vastoinkäyminen, jonka aion korjata jatkossa.
4. Korrelaatioanalyysimahdollisuuden puute: Lomakkeessa tulisi kysyä samoja asioita useilla eri tavoilla ja verrata niitä korrelaatioanalyysin avulla, jotta päästäisiin parhaaseen tulokseen. Tämä vaatii koko kysymyslomakkeen suunnittelua ja rakentamista uudelleen valmennuksen lähtökohdista käsin. Tämä olisi ollut mahdotonta toteuttaa valmennuksen alussa, koska valmennussisältö oli vielä silloin täysi mysteeri.

5. Lomakkeen laajuus: Loppujen lopuksi en tarvinnut suurta osaa kysymyspatteristosta tähän tutkimukseen ja olisin voinut säästää osallistujat paljolta vaivalta vastaamisen suhteen.
6. Arviointitermien muuttuminen lomakkeiden välillä: Ensimmäisen lomakkeen (liite 2) sivuilla 4 – 6 skaalassa oleva ”hieman eri mieltä” on muuttunut toisessa lomakkeessa (liite 3) muotoon ”jonkun verran eri mieltä.” Tämä on voinut vaikuttaa osallistujien arviointiin. Erityisesti sen takia, koska seuraava kohta on ”jokseenkin eri mieltä”. Eräs osallistuja oli kommentoinut marginaaliin, että mitä eroa näillä kahdella kohdalla on.

Pitkän aikavälin seurannan puute

Valmennuksen kesto oli vain kuusi viikkoa ja tietoa siitä, kuinka osallistujille käy jatkossa, ei ole mahdollista saada tähän tutkimukseen. Olisi ollut mielenkiintoista tietää mikä tilanne on 24.12 tavoitteiden suhteen ja mitä ovat osallistujien ajatukset vuoden kuluttua valmennuksen päättymisestä. Ehkä joku toinen voi tehdä opinnäytetyönsä aiheesta.

Otannan pieni koko

Harmillista tutkimuksen kannalta oli myös se, että viisi osallistujaa eivät päässeet eräälle valmennuskerroista ja heidän tuloksiansa saaminen siirtyi kahdella viikolla eteenpäin. Tätä minulla ei ollut aikaa odottaa johtuen opinnäytetyöni palautusaikataulusta. Mikäli olisin voinut tehdä johtopäätöksiä kahdestakymmenestä yhdestä osallistujasta kuudentoista sijaan, olisi tutkimus ollut parempi, mutta ei siltikään tarpeeksi kattava. Kun saan toisen valmennuskurssini päätökseen, otanta riittää pieneen määrälliseen tutkimukseen.

Avainpelaajien vastausten puutteen vaikutus tuloksiin

Avainpelaajilla tarkoitan henkilöitä, jotka osallistuivat kurssiin ja tiedän heidän saavuttaneen merkittäviä tuloksia valmennuksen ansiosta. Tämä on ilmennyt keskusteluista, joita olen käynyt heidän kanssaan muissa yhteyksissä. Nämä henkilöt kuuluivat valitettavasti siihen porukkaan, jonka pitää korvata yksi kurssikerta, ennen kuin saan heidän tuloksensa. Uskon, että avainpelaajien vastaukset olisivat vaikuttaneet tuloksiin merkittävästi.

Lisämittareiden puute

Tutkimuksen luotettavuutta voisi lisätä paljon, jos olisi mahdollisuus käyttää mittareita, jotka eivät perustu pelkästään osallistujan omaan kokemukseen. Tähän olisi loistava

mahdollisuus Tiimiakatemian ympäristössä, koska siellä mitataan esimerkiksi taloudellista tulosta yksilötasolla, kirjapisteitä ja asiakaskäyntien määrää. Olisi mielenkiintoista nähdä, mitä vaikutusta itsensä johtamisen oppimisella voisi olla suoritustasoon muiden mittarien suhteen. Toki olisi aika vaikea osoittaa, että valmennus olisi syy ja seuraus olisi parempi taloudellinen tulos.

Muita tuloksiin vaikuttavia riskitekijöitä

Koska tulokset perustuivat osallistujan kokemaan muutokseen, oli erittäin vaikea tehokkaasti eristää kaikkia siihen vaikuttavia tekijöitä. Listasin kuitenkin mitä niiden ajattelin olevan valmennukseni alussa ja kuinka otin ne huomioon toteuttaessani tutkimusta.

Osallistuja ajautuu henkilökohtaiseen kriisiin

Valmentajan roolissa tämä oli vaikutuspiirini ulkopuolella, koska vietin aikaa osallistujien kanssa vain kaksi tuntia viikosta. Oli silti epätodennäköistä, että kaikki osallistujat ajautuisivat kriisiin. Kriisin vaikutus todennäköisesti olisi näkynyt voimakkaasti laskevana elämänlaadun kokemuksena (Lönnqvist 2005). Mikäli olisin havainnut tuloksissa voimakkaan poikkeaman keskiarvoon nähden, olisin haastatellut kyseistä osallistujaa hänen suostumuksellaan ja selvittänyt muita mahdollisia tuloksiin vaikuttaneita tekijöitä.

Osallistujaa ei osallistu aktiivisesti tai jättää kurssin kesken

Mikäli osallistuja ei olisi tehnyt valmennuksen aikana antamiani harjoituksia, hänen olisi ollut erittäin vaikea saada mitään hyötyä irti valmennuksesta. Painotin tätä oman vastuun kantamista useasti valmennuksen aikana ja yritin saada asian perusteltua niin monesta näkökulmasta kuin pystyn.

Pyrin eliminoimaan tämän tekijän myös laittamalla pienen osallistumismaksun kurssille. Maksu auttoi minua pienentämään valmennuksesta aiheutuvia kuluja ja saamaan osallistujat sitoutumaan. Valmennus järjestettiin normaalin koulupäivän jälkeen kello 18.00 – 20.00, jolloin voidaan ajatella huonosti motivoituneen ihmisen jättävän kurssin väliin. Jos ihminen on valmis maksamaan valmennuksesta ja uhraamaan vapaa-aikaansa sen takia, voidaan olettaa hänen olevan sitoutuneempi harjoitusten tekemiseen myös kurssin aikana.

Loppupäätelmä tutkimuksen luotettavuudesta

Kaikki edeltävät tekijät huomioon ottaen psykologisen pääoman voimavarojen kasvun tulokset ovat mielestäni aika epäluotettavia. Luotettavuuden lisäämiseen tarvitaan kattavampi ja paremmin suunniteltu kysymyslomake, joka on rakennettu tämän ensimmäisen kokeilun kokemusten perusteella. En olisi tutkimuksen alussa osannut ottaa kaikkia tekijöitä huomioon mitä prosessin aikana on tullut ilmi ja olen sitä mieltä, että voimavarojen mittaaminen on ollut tarpeellista, vaikkakin epävarmaa. Vain muodostamalla puutteellisista tutkimusmateriaaleista johtopäätöksiä, olen saanut selville, mitä kohtia tulee parantaa tulevaisuudessa tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi.

Vastauksena tutkimuskysymykseeni ”**Kuinka itsensä johtamisen oppiminen on yhteydessä opiskelijan psykologiseen pääomaan?**” voidaan todeta, että se näyttäisi lisäävän positiivisia tekijöitä ja vähentävän negatiivisia (kuvio 10, 51), mutta prosenttimäärät ovat mielestäni voimakkaasti kyseenalaisia ja niiden saaminen luotettavammaksi vaatii paremman kysymyspatterin ja laajemman otannan.

4.3.4 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Opinnäytetyössäni on hyvät mahdollisuudet jatkotutkimuksiin tai sen tuloksia voi käyttää jonkinlaisena vertailukohteena, mikäli haluaa toteuttaa jotain samankaltaista. Yksi tutkimusvaihtoehto voisi olla seurantahaastattelu osallistujille vuoden kuluttua valmennuksen päättymisestä. Näiden haastattelujen avulla voisi saada selville, onko valmennuksesta ollut mitään hyötyä pitemmällä aikavälillä.

Muita mahdollisia tutkimusmahdollisuuksia olisi valmennukseen osallistuneiden suorituksen vertaaminen sellaisiin henkilöihin, jotka eivät ole osallistuneet valmennukseen. Suorituskykyä voisi mitata hyödyntämällä Tiimiakatemia muita mittareita, esimerkiksi taloudellisia lukuja. Aion itse toistaa tutkimusasetelmaa samankaltaisena jatkossa, jotta saan luotettavampia tuloksia valmennuksen vaikutuksista. Näitä tuloksia voin käyttää valmennuskokonaisuuden markkinoinnissa hyödyksi.

Tämän opinnäytetyön jatkotutkimusvaihtoehtoja on lukematon määrä, johtuen työn laaja-alaisuudesta. Tästä syystä en aio pohtia asiaa pidemmälle, laitoin tähän vain mieleeni tulleet potentiaalisimmat tutkimuskohteet.

4.3.5 Opinnäytetyöprosessin viimeistely ja loppusanat

Reflektoidessani kevättä tajuan, että minulla oli hyvin kapea käsitys koko opinnäytetyöprosessista. Vaihtoehdot sen tekemiseen näyttivät olevan vain kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen tutkimus, vaikka käytännössä opinnäytetyön voi tehdä melkein miten tahansa. Pääasia on, voiko opinnäytetyöllä järkevästi mitata, onko opiskelija oppinut yhtään mitään. Opinnäytetyökeskusteluissa on havaittavissa sama ilmiö kuin yrittäjyydenkin kohdalla. Keskustelu pyörii paljolti teknillisyyksissä mahdollisuuksien sijaan ja se syö motivaatiota. Kaikki teknilliset haasteet tuntuvat ratkeavan sitten, kun opinnäytetyötä tekee ja osaa kysyä apua. Oikeastaan olen sitä mieltä, että opiskelijat pitäisi huijata tekemään opinnäytetyötään hyssyttelemällä sen vaatimuksia ja vaatimustasoja kannattaisi nostaa vasta, kun momenttia on saavutettu tarpeeksi. Tutkimusmetodeistakaan ei saisi puhua mitään ennen kuin sisäinen motivaation liekki palaa kirkkaana. Oman kokemukseni perusteella voin kertoa, että toimintatutkimus sopi omaan työhöni täydellisesti. En olisi voinut tätä kuitenkaan tajuta, ennen kuin olin jo tehnyt opinnäytetyötäni melko pitkälle ja toinen opinnäytetyönohjaajani Heikki Toivanen osoitti minut prosessissa oikeaan suuntaan.

On ollut mielenkiintoista huomata, kuinka oma ymmärrys itsensä johtamisesta ja itsestäni ovat syventyneet prosessin aikana. Aluksi koko opinnäytetyö näytti todella pirstaleiselta, koska kirjoitin sitä pätkissä ja kaikki osa-alueet vaativat melko paljon syventymistä. Välillä tuntui siltä, että opinnäytetyöni kokonaisuus oli itselleni jotenkin sumuinen. Tämä tunne oli vielä senkin jälkeen, kun olin saanut viimeisen valmennuskerran päätökseen ja tutkimustulokset käteeni. Vasta purkaessani tuloksia aloin ymmärtämään koko prosessin punaisen langan. Kuten Steve Jobs totesi eläessään:

“You can't connect the dots looking forward. You can only connect the dots by looking backwards.”

En olisi voinut alusta käsin nähdä mihin opinnäytetyöni vie, koska se oli elävä prosessi alusta loppuun ja minun piti vain sokeasti luottaa siihen, että saan sen valmiiksi. Jälkeenpäin tarkasteltaessa kokonaisuus vaikuttaa loogiselta, mutta kun aloitin prosessin tie eteenpäin oli suuri kysymysmerkki.

Olen äärimmäisen tyytyväinen omalta ja osallistujien kannalta opinnäytetyöni tuloksiin. Sen lisäksi, että sain opinnäytetyöni valmiiksi, pääsin hyödyntämään ja kehittämään koko osaamistani laaja-alaisesti. Valmennuskurssin toteutus oli toki tärkeä osa opinnäytetyötäni, mutta samalla se oli myös tuotekehitysprojekti. Nyt minulla on valmis valmennuskokonaisuus ja siihen referenssit. Tämä ei ollut minulle pelkästään opinnäytetyö, vaan myös liiketoimintamahdollisuus ja ponnistuslauta itseni kehittämiseen esiintyjänä, valmentajana ja ihmisenä. Tämä oli myös paras tapa minulle antaa jotain takaisin Tiimiakatemiaan yhteisölle, jolta olen itse saanut niin valtavasti.

Opinnäytetyön viimeistely on äärimmäisen raskasta puuhaa. Omalla kohdallani tämä on ollut sitä, että yksi kielenhuoltaja, kaksi opinnäytetyönohjaajaa ja oma avopuolisoni kritisoi kirjoituksiani aamusta iltaan. Opinnäytetyön viilaamiseen voi käyttää aikaa määrättömästi ja paranneltavaa löytyy loputtomasti. Jossain vaiheessa tulin siihen joutopäätökseen, että nyt tämä on riittävän hyvä, kävi miten kävi. Olen antanut tälle työlle kaikkeni ja en olisi inhimillisesti kyennyt tekemään enempää. Tämä riittää minulle.

Lopuksi haluan vielä kiittää avusta molempia opinnäytetyöni ohjaajia, Marko Leppästä ja Heikki Toivasta, kielenhuoltajaani Anu Mustosta ja avopuolisoani Sonja Strömsholmia, joita ilman en olisi saanut opinnäytetyötäni koskaan valmiiksi. Kiitän myös Tiimiakatemiaa kaikesta siitä mitä se on tarjonnut minulle ja millaisen ihmisen se on minusta muovannut. Viimeisimpänä kiitän vielä valmennukseeni osallistuneita tiimiyrittäjiä, koska ilman heitä koko prosessi olisi ollut täysin mahdoton.

LÄHTEET

- Ahola K., Tuisku, K. & Rossi H. 2011. Duodecim terveyskirjasto – luotettavaa tietoa terveydestä. Työuupumus (burn out) Viitattu 22.9.2011
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681
- Babyak, M., et al. 2000. Exercise Treatment for Major Depression: Maintenance of Therapeutic Benefit at 10 Months. *Psychosomatic Medicine*, 62, 633-638.
- Cavanagh, M. J. 2006. Coaching from a systemic perspective: A complex adaptive conversation. In D. Stober & A. M. Grant (Eds.), Evidence based coaching handbook: Julkaisija: John Wiley & Sons.
- Coaching Psychology Unit 2011. Viitattu 10.10.2011.
<http://www.psych.usyd.edu.au/coach/>
- Covey, S. 1989. Tie menestykseen. 7 toimintapaa henkilökohtaiseen kasvuun ja muutokseen. Englanninkielinen alkuteos The 7 habits of highly effective people. Seitsemäs painos Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä 2009
- Doran, G. T. 1981. There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, Volume 70, Lehden numero 11(AMA FORUM), 35-36.
- Frankl, V. 1978: Ihmisyden rajalla. Suom. Osmo Jokinen ja Eila Sandborg. Alkuteos Man's Search for Meaning. Otava, Helsinki.
- Haavisto, I. & Kiljunen, P. 2011 Maailman paras maa: EVAn arvo- ja asennetutkimus 2011. Helsinki: Taloustieto.
- Halmetoja, J. 2011. Tulimyrsky – johda itsesi huipulle. 11.5.2011.
- Hassed, C. 2008. The Essence of Health: the seven pillars of wellbeing. Sydney, Random House.
- Huovinen, I. 25.10.2009. Kymen sanomat. Nuorten jaksaminen on työelämän uusi haaste. Viitattu 10.10.2011
http://www.kymensanomat.fi/page.php?page_id=67&news_id=200937890537&co_mAct=email
- Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvanes Print 2009.
- Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2006. Terveyskirjasto - Luotettavaa tietoa terveydestä. Mitä tunteet ovat? Viitattu 12.11.2011

Kauko-Valli, S., Saarikoski A. & Häkkinen R. Positiivinen psykologia yrittäjyydessä 2011. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisu numero 182.

Koch, R. 2007. The 20/80 Principle – The secret of archieving more with less. Nicholas Brealey publishing 2007.

Koskimies, S. 2007. Mieli ei sijaitse pelkästään aivoissa. Mieli-forum keskustelee monitieteisesti ihmismielestä. Viitattu 12.11.2011
<http://www.skr.fi/default.asp?docId=14450>

Lehtonen, T. 2011 Haastattelu Tiimiakatemia tiloissa 3.10.2011

Leinonen, N., Partanen, T. & Palviainen, P. 2002. Tiimiakatemia: Tositarina teke-
 mällä oppivasta yhteisöstä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Leppänen, M. 2010 Ajattelun korkeanpaikan leiri – koulutus 29. – 30.5.2011

Leppänen, M. 2011 Haastattelu Tiimiakatemia tiloissa 30.9.2011

Lewis, S. 2011 Positive psychology at work: How positive leadership an apprecia-
 tive inquiry create inspiring organizations. Julkaisija: John Wiley & Sons, Ltd.

Liam F., Donohue R., Donohue P. 2004. Working paper 51/04 Psychological capi-
 tal: a preliminary exploration of the construct. Viitattu 24.10.2011
<http://www.buseco.monash.edu.au/mgt/research/working-papers/2004/wp51-04.pdf>

Locke, E.A. 1996. Motivation through conscious goal-setting. Applied and Preven-
 tative Psychology, 5

Loehr, J. & Schwartz, T. 2001. The Making of a Corporate Athlete. Harward Busi-
 ness review (January 2001), 120-128.

Losada, M., Heaphy, E. 2004. The Role of Positivity and Connectivity in the Per-
 formance of Business Teams: A Nonlinear Dynamics Model. The American Behav-
 ioral Scientist. Sage Publications.

Luthans F., & Youssef, C.M. 2004. Human, social, and now positive psychological
 capital management: Investing in people for competitive advantage, Organizational
 Dynamics, 33(2), 143-160.

Luthans F., Norman S., Avolio B. & Avey J. 2008. The mediating role of psycho-
 logical capital in the supportive organizational climate - employee performance rela-
 tion-ship. Journal of Organizational Behavior, 29(2), 219.

Luthans, F. Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman S.M. 2007. Positive psychological
 capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel
 Psychology, 60, 541–572.

Lönnqvist, J. 3.1.2005 Terveiden ja hyvinvoinnin laitos - Traumaattisen psyykkisen
 kriisin kohtaaminen. Viitattu 23.10.2011

http://www.ktl.fi/portal/suomi/pressihuone/ajankohtaista/traumaattisen_psykkisen_kriisin_kohtaaminen#navi0

McClendon, J. III. 2011. Next Step – seminaari 3.- 4.9.2011.

Mindfulnet 2011. – Everything you need to know about Mindfulness on one website. Viitattu 25.10.2011 <http://www.mindfulnet.org/>

MOT: Rasvainen kupla, 2010. Viitattu 12.11.2011
<http://www.yle.fi/elavaarkisto/?s=s&g=1&ag=5&t=501&a=9432>

Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. The knowledge-Creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press.

Partanen, J. 2010 – 2011. Johtavat ajatukset. Tiimiakatemiolla säännöllisesti päivitettävä manifesti, josta löytyy Tiimiakatemian arvot, ohjeita tiimiyrittäjille, missio, laajennettu missio, visio, teemavuodet, päämäärä ja periaatteet.

Patton, M. 1990. Qualitative Evaluation and Research methods. London: Sage Publications.

Pennanen, L. 2006. Rentoutus ja stressinhallinta tietoisien läsnäolon avulla. Viitattu 23.10.2011 <http://www.rentoutus-stressinhallinta.info/6-kehopsykoterapia.html>

Robbins, A. 2001. Audiokirja: Get The Edge. Guthy-Renker.

Ryhmäkeskusteluja 26.9 -30.9 2011. Dialogia Tiimiakatemian opiskelijoiden kanssa Tiimiakatemian tiloissa.

Saarinen E. 2010. Tulenkantajat -Seminaari, (14. - 21.7.2010)

Stacey, R. D. 1993. Strategic management and organizational dynamics. London: Pitman.

Sydänmaanlakka P. 2000. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. 5. painos. Helsinki: Kauppakaari.

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

The American Behavioral Scientist; 2004; 47, 6; ABI/INFORM Global s. 740

Tiimiakatemian internetsivut 2011. Miten meillä opitaan? Viitattu 28.9.2011.
<http://www.tiimiakatemia.fi/info/opiskelu/>

Vainio, R. Helsingin Sanomat 16.3.2008 Syrjäytyneiden nuorten joukko kasvaa vuosi vuodelta. Viitattu 22.9.2011
<http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Syrj%C3%A4ytyneiden+nuorten+joukko+kasvaa+vuosi+vuodelta/1135234856461>

Yle Perämeri, 2011. Karppaamisen suosio kasvussa. Viitattu 12.11.2011
http://yle.fi/alueet/perameri/2011/08/karppaamisen_suosio_kasvussa_2775929.html

LIITTEET

Liite 1. Itsensä johtamisen valmennuksen mainos



**OSAATKO JOHTAA ITSEÄSI?
YRITÄTKÖ HALLITA AIKAA?**

Onko sinulla sähköposti, Facebook ja Twitter auki yhtä aikaa? Keskeyttääkö puhelimen soiminen työskentelysi useita kertoja päivässä?

.....

Onko huomiosi usein pirstaloituna kymmeneen eri asiaan yhtä aikaa? Tuntuuko, että tiimikavereiden hölinä ympärillä saa työtehosasi laskemaan? **Onko tehtävälistasi on täynnä hommia ja et oikein tiedä mistä aloittaa?** Tuntuuko sinusta usein, ettet saanut paljoakaan aikaiseksi, vaikka paiskit koko päivän töitä?

Jos tunnistit edellisestä kappaleesta itsesi, valmennukseni on sinua varten.

.....

Tule oppimaan itsesi johtamista. Kun pystyt johtamaan itseäsi, elämäsi laatu nousee uudelle tasolle.

Ensimmäinen tapaaminen on keskiviikkona 12.10.2011 klo 18.00 – 20.30
Tarkempi aikataulu, ilmoittautuminen ja valmennuksen sisältö kääntöpuolella >>

“55% kaikesta johtamisesta on itsensä johtamista.” - D Hoc

TARKEMMAT TIEDOT VALMENNUKSESTA

Valmennuksesta saat seuraavia hyötyjä arkeesi

1. Priorisointi selkenee ja tiedät mikä on tärkeää ja mikä ei.
2. Onnelliisuutesi lisääntyy.
3. Positiiviset tunteet laajentavat ajatteluaasi ja näet enemmän mahdollisuuksia työssäsi.
4. Olet parempi keskustelija ja aidosti kiinnostunut muiden jutuista.
5. Kyky rentoutua vapaa-ajalla kasvaa.
6. Tehokkuutesi nousee ja kiire vähenee.

Mitä kurssista et saa

1. Isompia lenkkareita oravanpyörässä juoksemiseen.
2. Ajanhallinta-tekniikoita.
3. Kikkoja ja manipulointitekniikoita tahtosi läpi saamiseen ihmissuhteissa
4. Energiaryöppyä joka kestää kaksi päivää valmennuksen jälkeen.
5. Ratkaisuja kaikkiin ongelmiisi.

Valmennukseen kuuluu viisi tapaamiskertaa ja niistä jokainen kestää noin kaksi tuntia. Valmennus järjestetään Tiimiakatemiolla.

Keskiviikkona 12.10 klo 18 – 20.30

Master Class 1. – Johda itseäsi ja kesytä kiireen ja suorittamisen oravanpyörä

Keskiviikkona 26.10 klo 18 - 20

Master Class 2. – Läsnäolo ja mindfulness

Keskiviikkona 2.11 klo 18 - 20

Master Class 3 – Oman persoonan valmentaminen

Keskiviikkona 9.11 klo 18 - 20

Master Class 4. – Positiivinen psykologia ja hyvän elämän lähteet

Keskiviikkona 16.11 klo 18 - 20

Master Class 5. – Oman energian johtaminen ja kokonaisvaltainen hyvinvointi

Hinta

Valmennuksen hinta on vanhemmille tiimiyrittäjille 65 eur + alv 23%

Erikoistarjous pinkuille
35 eur + alv 23%

Kuka kurssin vetää?

Kurssin vetää Timo Hyväri. Kurssi toteutetaan hänen opinnäytetyönään. Kurssin sisältö on rakennettu tiimiyrittäjän tarpeita varten. Timo Hyvärin opinnäytetyön ohjaajana toimii Makke Leppänen. Makke on yksi johtavista asiantuntijoista positiivisen psykologian alalla Suomessa. Hän on valmistunut ensimmäisenä suomalaisena valmentavan psykologian maisteriksi Sydneyn yliopistosta ja hän on auttanut laatimaan kurssin sisällön, sekä toimii ohjaajana prosessit ajant.

Ilmoittaudu valmennukseen sähköpostilla osoitteeseen

timo.hyvari@takomo.fi • Ensimmäinen tapaaminen on keskiviikkona 12.10.2011 klo 18.00 – 20.30

Liite 2. Valmennuskysely 1 – kysely johon osallistujat vastaavat valmennuksen alussa.

Valmennuskysely 1.

(c/o Anthony Grant, 2008, perustuu Sydneyn yliopiston valmentavan psykologian laitoksen luomaan kyselyyn, suomentanut Makke Leppänen, muokattu enemmän itsensä johtamisen valmennuksen tarkoituksiin Timo Hyvärin toimesta)

päivämäärä

Nimi tai nimimerkki

Ikä

Nainen / Mies (ympyröi)

Yhteystiedot

Puhelin:(Kännykkä)

sähköpostiosoite:

Olemalla avoin ja rehellinen, autat minua parhaalla mahdollisella tavalla kehittämään valmennusta ja tekemään opinnäytetyötäni

Huomioithan, että kaikki vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Huomioithan, että ympyröit kaikki vastauksesi selkeästi ja oikean numeron kohdalta.

Älä mieli liian pitkään kysymyksiä. Yleensä ensimmäinen mieleen tuleva vastaus on tarkin ja paras.

Miten vahvasti olet omalta osaltasi samaa mieltä tai eri mieltä väitteiden kanssa. Ympyröi numero joka vastaa uskomustasi

(1=vahvasti samaa mieltä, 2=samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=eri mieltä, 5=vahvasti eri mieltä)					
Ympyröi vain yksi numero jokaiseen kysymykseen	Vahvasti samaa mieltä	Samaa mieltä	Neutraali	Eri mieltä	Vahvasti eri mieltä
1 Osallistumiseni työn ulkopuolisiin aktiviteetteihin ja harrastuksiin tuovat tarkoituksellisuutta ja merkityksellisyyttä elämäni.	1	2	3	4	5
2 Ottamalla osaa poliittisiin ja sosiaalisiin järjestöihin ihmiset voivat voimaakkasti vaikuttaa maailman tapahtumiin ja politiikkaan.	1	2	3	4	5
3 Kun kaikki tuntuu elämässäni synkältä, voin aina turvautua perheeni ja ystäväni apuun ja tukeen.	1	2	3	4	5
4 Tykkään mieluummin tehdä asioita, jotka vaativat riskinottoa, ovat jännittäviä ja uskaliaita, kuin tehdä asioita, jotka ovat helppoja ja rutinoituneita.	1	2	3	4	5
5 Menestyäksemme elämässämme meidän tarvitsee vain tehdä lujasti töitä. Onnella ja tuurilla on vain pieni osuus menestykseen.	1	2	3	4	5
6 On olemassa vain muutama elämän alue, jossa tunnen turvattomuutta ja itseluottamuksen puutetta.	1	2	3	4	5
7 Yleisesti ottaen minulla on taipumus kriittisyyteen, kyynisyyteen ja pessimistisyyteen, niin työhön kuin elämäni yleisesti liittyvissä asioissa.	1	2	3	4	5
8 Pieni muutos organisaatiomme olosuhteissa voisi aiheuttaa minussa halun vaihtaa koko organisaatiota	1	2	3	4	5
9 En tunne tyytyväisyyttä tämänhetkiseen päivittäiseen elämäni ja perheeni hyvinvointiin	1	2	3	4	5
10 Yleisesti ottaen haluaisin mieluummin, että asiat ovat hyvin suunniteltu, kuin elää pienessä kaaoksessa ja epätietoisuudessa.	1	2	3	4	5
11 Suurin osa elämästäni tuhlautuu merkityksettömiin aktiviteetteihin.	1	2	3	4	5
12 Tunnen usein itseni kiusaantuneeksi, epämukavaksi ja epävarmaksi kommunikoidessani muiden kanssa.	1	2	3	4	5
13 Harvoin ajattelen ja myönnän ääneen, jos en ole tarpeeksi kyvykäs suoriutumaan jostakin tehtävästäni.	1	2	3	4	5
14 Olen sitoutunut työhöni ja tehtäviini, joista tällä hetkellä vastaan ja joita suoritan.	1	2	3	4	5
15 Minulla on tapana nähdä työ- ja elämän muutokset pettymykset ja epäonnistumiset pelottavina, haitallisina ja stressaavina mieluummin kuin haasteina ja oppimisen paikkoina.	1	2	3	4	5
16 Kokeilen usein uusia ja erilaisia reittejä, kun säännöllisesti matkustan (esim. työ, koti)	1	2	3	4	5
17 Toiset toimivat omalla tavallaan huolimatta siitä, mitä yritän sanoa tai tehdä vaikuttaakseni heihin.	1	2	3	4	5
18 Jos saan mahdollisuuden nähdä miten muut ovat menestyneet tai saada mahdollisuuden opastukseen, uskon että pystyn saavuttamaan melkein mitä tahansa.	1	2	3	4	5

(1=vahvasti samaa mieltä, 2=samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=eri mieltä, 5=vahvasti eri mieltä)					
Ympyröi vain yksi numero jokaiseen kysymykseen	Vahvasti samaa mieltä	Samaa mieltä	Neutraali	Eri mieltä	Vahvasti eri mieltä
19 Tiedän, että silloin tällöin teen virheitä ja epäonnistun, muttei ole epäilystäkään ettenkö tehokkaasti selviytyisi melkein kaikista vastoinkäymistäni.	1	2	3	4	5
20 Yleisesti ottaen, useimmat asiat, johon osallistun (työ, vapaa-aika, kaverisuhteet, eivät ole innostavia, nautinnollisia ja palkitsevia.	1	2	3	4	5
21 Usein turhaudun ja järkytyn, jos ei suunnitelmani toteudu toivotulla tavalla tai jos asiat eivät tapahtu sillä tavalla kuin haluan niiden tapahtuvan.	1	2	3	4	5
22 Näen, että on olemassa suora yhteys kovan työn ja sen välillä, miten menestyn ja miten saan kunnioitusta.	1	2	3	4	5
23 En tunne, että olen saavuttanut viime aikoina paljoakaan asioita, jotka ovat tärkeitä tai merkityksellisiä tulevaisuuden tavoitteideni ja päämäärieni suhteen elämässäni	1	2	3	4	5
24 Ajattelen usein, että olen heikompi, epäpätevämpi ja vähemmän tärkeä kuin muut joiden kanssa työskentelen ja jotka tunnen.	1	2	3	4	5
25 Usein tunnen ettei minulla ole kontrollia tai mahdollisuutta vaikuttaa asioihin, jotka vaikuttavat minuun.	1	2	3	4	5
26 Jos joku asia muuttuu tai menee pieleen elämässäni juuri nyt, en tunne että voisin selviytyä siitä kovinkaan hyvin.	1	2	3	4	5
27 Kun kotona tai työelämässä tapahtuu muutoksia, usein ajattelen, että pahin mahdollinen tulee tapahtumaan ja asiat epäonnistuvat.	1	2	3	4	5
28 Tällä hetkellä asiat sekä työssä että kotona ovat melko hyvin järjestyksessä ja lisämuutokset olisivat liikaa minulle.	1	2	3	4	5
29 Emme todella voi luottaa ihmisiin, koska useimmat ihmiset katsovat vain omaa parastaan ja miten lisätä omaa varallisuuttaan ja hyvinvointia sinun kustannuksellasi.	1	2	3	4	5
30 Useimmiten elämän merkityksellisyys ja hyvinvointi tulee sisältäni ja mielestäni kuin ulkoisesti materiaalisesta menestyksestä, saavutuksista ja pelkästään omien tarpeiden tyydyttämisestä.	1	2	3	4	5

TARKISTA VIELÄ, ETTÄ OLET VASTANNUT KAIKKIIN KYSYMYKSIIN!

Miten vahvasti olet samaa tai eri mieltä omalta osaltasi seuraavien kysymysten kanssa. Ympyröi numero joka vastaa uskomustasi. Muista ettei ole olemassa oikeaa tai väärää vastausta.

1 **2** **3** **4** **5** **6**
Vahvasti eri **Jokseenkin** **Hieman eri** **Hieman** **Jokseenkin** **Vahvasti**
mieltä **eri mieltä** **mieltä** **samaa mieltä** **samaa mieltä** **samaa mieltä**

HUOMIOI – ETTÄ NUMEROSKAALA POIKKEAA EDELLISESTÄ SIVUSTA!

Ympyröi numero, joka parhaiten vastaa sinua	Vahvasti eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
1. Useimmat ihmiset näkee minut rakastettavana ja hellänä.	1	2	3	4	5	6
2. Yleisesti tunnen, että olen vastuussa tilanteesta jossa elän	1	2	3	4	5	6
3. En ole kiinnostunut aktiviteeteistä, jotka laajentavat maailman kuvaani	1	2	3	4	5	6
4. Kun mietin menneisyyttäni, olen tyytyväinen minkälaista elämää olen elänyt	1	2	3	4	5	6
5. Läheisten ihmissuhteiden ylläpitäminen on ollut vaikeaa ja hämmentävää minulle.	1	2	3	4	5	6
6. En pelkää tuoda ilmi mielipiteitäni, vaikka ne olisivat päinvastaisia useimpien ihmisten kanssa	1	2	3	4	5	6
7. Päivittäiset elämän vaatimukset usein masentavat minut.	1	2	3	4	5	6
8. Elän yhden päivän kerrallaan ilman tulevaisuuden miettimistä.	1	2	3	4	5	6
9. Yleisesti ottaen, tunnen luottamusta ja positiivisuutta itseäni kohtaan	1	2	3	4	5	6
10. Tunnen usein itseni yksinäiseksi, koska minulla on vain muutama ystävä kenen kanssa jakaa huoliani ja murheitani.	1	2	3	4	5	6
11. Päätökseni eivät useimmiten ole sidoksissa siihen, mitä muut ovat tekemässä	1	2	3	4	5	6
12. En tule hyvin toimeen ympärillä olevien ihmisten kanssa	1	2	3	4	5	6
13. Tunnen, että monet ihmiset saavat enemmän irti elämästä kuin minä.	1	2	3	4	5	6
14. Nautin keskinäisistä keskusteluista perheeni ja ystäväni kanssa.	1	2	3	4	5	6

Ympyröi numero, joka parhaiten vastaa sinua.	Vahvasti eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Hilman eri mieltä	Hilman samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
15. Minulla on taipumus miettiä, mitä muut ihmiset ajattelevat minusta	1	2	3	4	5	6
16. Olen aika hyvä huolehtimaan päivittäisistä haasteista ja vastuistani.	1	2	3	4	5	6
17. Minulla on käsitys suunnasta ja tarkoituksesta elämässäni.	1	2	3	4	5	6
18. Koen yleensä päivittäiset haasteeni ylitsepääsemättömiksi.	1	2	3	4	5	6
19. Minusta on tärkeää saada uusia kokemuksia, jotka kyseenalaistavat ajattelun itsestäni ja maailmasta.	1	2	3	4	5	6
20. Päivittäiset aktiviteettini ovat vähäpätöisiä ja yhdentekeviä minulle	1	2	3	4	5	6
21. Pidän useista persoonallisuuden puolistani	1	2	3	4	5	6
22. Muiden vahvoilla mielipiteillä on tapana vaikuttaa minuun	1	2	3	4	5	6
23. Kun tarkasti ajattelen, en ole mielestäni kehittynyt ihmisenä paljoakaan viime vuosina.	1	2	3	4	5	6
24. Minulla ei ole kovinkaan selkeää käsitystä, mitä halua saavuttaa elämässäni.	1	2	3	4	5	6
25. Monella tavalla koen pettymystä omia saavutuksiani kohtaan elämässäni.	1	2	3	4	5	6
26. Tykkään suunnitella tulevaisuuttani ja viedä suunnitelmat käytäntöön.	1	2	3	4	5	6
27. Useimmat ihmiset kuvailisivat minua antavana ihmisenä, joka haluaa jakaa aikaansa muille.	1	2	3	4	5	6
28. Olen yleensä luottavainen mielipiteistäni vaikka ne poikkeaisivat yleisestä näkemyksestä ja mielipiteestä.	1	2	3	4	5	6
29. Minulla on tunne, että olen kehittynyt paljon ihmisenä vuosien saatossa.	1	2	3	4	5	6
30. Olen aktiivinen henkilö, ja toteutan yleensä suunnitelmani elämässäni.	1	2	3	4	5	6
31. En ole kokenut moniakaan hyviä ja luottavaisia ihmissuhteita muiden kanssa.	1	2	3	4	5	6

	1 Vahvasti eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Hieman eri mieltä	4 Hieman samaa mieltä	5 Jokseenkin samaa mieltä	6 Vahvasti samaa mieltä
Ympyröi numero, joka parhaiten vastaa sinua.	Vahvasti eri mieltä	Jokseen- kin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Jokseen- kin samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
32. En nauti uusista tilanteista, jotka vaativat minua muuttamaan vanhat tapani tehdä asioita.	1	2	3	4	5	6
33. Jotkut ihmiset elävät elämäänsä ilman päämääriä, mutta itse ole yksi noista.	1	2	3	4	5	6
34. Asenteeni ei ehkä ole yhtä positiivinen kuin mitä useimmat ihmiset ajattelevat itsestään.	1	2	3	4	5	6
35. Elämäni on ollut jatkuva oppimis- muutos ja kasvuprosessi.	1	2	3	4	5	6
36. Usein koen, että olen tehnyt kaiken voitavani elämässäni.	1	2	3	4	5	6
37. Tiedän, että voin luottaa ystäväni ja he tietävät, että voivat luottaa minuun.	1	2	3	4	5	6
38. Elämässäni on ollut jotain alamäkiä, mutta myös ylämäkiä, enkä haluaisi yleisesti ottaen muuttaisi menneisyyttäni.	1	2	3	4	5	6
39. Minun on vaikea järjestää elämäni niin, että se tyydyttäisi minua.	1	2	3	4	5	6
40. Luovutin yrityksissäni tehdä isoja muutoksia elämäni jo pitkän aikaa sitten.	1	2	3	4	5	6
41. Kun vertaan itseäni ystäviini ja tuttuihini, saa se minut tuntemaan tyytyväiseksi itseeni.	1	2	3	4	5	6
42. Arvostelen itseäni ja omaa tekemistäni sen perusteella, mitä pidän tärkeänä, enkä sen perusteella mitä muut pitävät tärkeänä	1	2	3	4	5	6
43. Olen ollut kykenevä rakentamaan haluamani kodin ja elämäntyylin.	1	2	3	4	5	6

TARKISTA VIELÄ, ETTÄ OLET VASTANNUT KAIKKIIN KYSYMYKSIIN

Lue jokainen kohta läpi ja merkitse sen jälkeen numero 0,1,2, tai 3 sen mukaan miten väittämä kuvaa sinua kuluneen viikon aikana. Huomaa, ettei ole olemassa oikeita tai vääriä vastauksia. Älä käytä liikaa aikaa yhdenkään väittämän kohdalla.

Arviointiasteikko on seuraava:

0 Ei kuvaa minua ollenkaan

1 Kuvaa minua jollakin tavalla tai jonkin aikaa

2 Kuvaa minua huomattavasti ja merkittävän osaa aikaa

3 kuvaa minua erittäin hyvin ja enimmäkseen ajasta

1	Minulle on ollut vaikeaa rentoutua	0	1	2	3
2	Olen ollut tietoinen suun kuivuudestani	0	1	2	3
3	En ole huomannut kokevani yhtään positiivisia tunteita	0	1	2	3
4	Olen kokenut hengitykseni vaikeaksi (esim. kohtuuttoman kiivas hengitys, hengitys, hengästymistä ilman fyysistä suoritusta)	0	1	2	3
5	Olen huomannut puutteita aloitteellisuudessani	0	1	2	3
6	Olen ollut taipuvainen tilanteiden ylireagoointiin	0	1	2	3
7	Olen kokenut vapinaa ja tärinää (esim. käsien)	0	1	2	3
8	Olen kokenut olevani erityisen hermostunut	0	1	2	3
9	Olen ollut huolissani tilanteista, joissa voisin hermostua ja tehdä itseni tyhmäksi.	0	1	2	3
10	Olen tuntenut ettei minulla ole ollut mitään odottamisen arvoista	0	1	2	3
11	Olen tuntenut itseni levottomaksi	0	1	2	3
12	Olen kokenut, että rentoutuminen on ollut minulle vaikeaa	0	1	2	3
13	Olen tuntenut itseni alakuloiseksi ja surumieliseksi	0	1	2	3
14	Olen ollut kärsimätön suorittamaan tehtäviäni loppuun	0	1	2	3
15	Olen tuntenut panikoivani	0	1	2	3
16	Olen tuntenut ettei lähes mikään innosta minua	0	1	2	3
17	En ole tuntenut olevani minkään arvoinen	0	1	2	3
18	Olen kokenut itseni herkästi loukkaantuvaksi	0	1	2	3
19	Olen ollut tietoinen sydämeni lyönneistä ilman fyysisiä suorituksiakin (esim. pulssin kiivastuminen, sydämen löynnin väliin jättäminen)	0	1	2	3
20	Olen tuntenut itseni pelokkaaksi ilman mitään erityistä syytä	0	1	2	3
21	Olen tuntenut elämäni merkityksettömäksi	0	1	2	3

Lue jokainen väittämä läpi ja rengasta numero, joka kuvaa parhaiten sinua. Yritä olla tarkka, mutta yritä toimia aika nopeasti. Älä vietä liikaa aikaa yhden kysymyksen parissa.

MUISTA ETTEI OLE OLEMASSA OIKEAA TAI VÄÄRÄÄ VASTAUSTA, VAIN SINUN NÄKEMYKSI.

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Hicman samaa mieltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
1. En usein mieti ajatuksiani	1	2	3	4	5	6
2. En ole usein kiinnostunut analysoimaan käytöstäni	1	2	3	4	5	6
3. Olen usein tietoinen ajatuksistani	1	2	3	4	5	6
4. Olen usein hämmentynyt tavasta, miten todella tunnen asioista	1	2	3	4	5	6
5. Minulle on tärkeää arvioida asioita, mitä teen ja toteutan	1	2	3	4	5	6
6. Minulla on usein todella selkeä ajatus, miksi olen käyttäytynyt tietyllä tavalla	1	2	3	4	5	6
7. Olen todella kiinnostunut tarkastelemaan mitä ajattelen asioista	1	2	3	4	5	6
8. Harvoin käytän aikaa itsereflektointiin (itsetutkiskeluun)	1	2	3	4	5	6
9. Olen usein tietoinen tunnetiloistani, mutten siitä tiedä mistä se johtuu	1	2	3	4	5	6
10. Tarkkailen säännöllisesti tunnetilojani	1	2	3	4	5	6
11. Minulle on tärkeää ymmärtää, mitä tunteeni tarkoittavat	1	2	3	4	5	6
12. En tosiaan ajattele, miksi käytäydyn tietyllä tavalla	1	2	3	4	5	6
13. Ajattelemalla ajatuksiani tulen usein hämmentyneemmäksi	1	2	3	4	5	6
14. Minulla on selkeä tarve ymmärtää, miten mieleni toimii	1	2	3	4	5	6
15. Vietän säännöllisesti aikaa reflektoidessani ajatuksiani	1	2	3	4	5	6
16. Usein minulle on vaikeaa ymmärtää, miksi tunnen tietyllä tavalla	1	2	3	4	5	6
17. Ajattelen usein, millä jokin asia minusta tuntuu	1	2	3	4	5	6
18. Tiedän usein miksi tunnen tietyllä tavalla	1	2	3	4	5	6

TAVOITE 1

Arvioi menestyksesi tavoitteissasi valmistuksen aikana. Miten pitkälle olet päässyt tavoitteen saavuttamiseksi

Kirjoita tavoitteesi tähän:.....

.....

.....

Miten menestyksekkäs olet ollut tämän saavuttamisessa tähän päivään mennessä? Ympyröi vaihtoehto.

0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Ei saavuttamisesta ollenkaan				Kohtuullinen saavuttaminen			Totaalinen saavuttaminen			

Miten vaikea tämän tavoite on? Ympyröi yksi vaihtoehto	1	2	3	4
	Todella helppo	Helppo	Vaikea	Todella vaikea

TAVOITE 2

Arvioi menestyksesi tavoitteesi. Miten pitkälle olet päässyt tavoitteen saavuttamiseksi

Kirjoita tavoitteesi tähän:.....

.....

.....

Miten menestyksekkäs olet ollut tämän saavuttamisessa tähän päivään mennessä? Ympyröi vaihtoehto.

0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Ei saavuttamisesta ollenkaan				Kohtuullinen saavuttaminen			Totaalinen saavuttaminen			

Miten vaikea tämän tavoite on? Ympyröi yksi vaihtoehto	1	2	3	4
	Todella helppo	Helppo	Vaikea	Todella vaikea

Arvioi seuraavaksi valmentajasi toimintaa

“Olin todella tyytyväinen valmistusprosessiini valmentajani kanssa”

Ympyröi yksi vaihtoehto

1	2	3	4	5
Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Neutraali	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä

Alla on lista yleisistä ihmisten uskomuksista. Miten vahvasti olet samaa mieltä tai eriä mieltä väitteiden kanssa. Ympyröi numero joka vastaa uskomustasi.

(1=vahvasti samaa mieltä, 2=samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eriä mieltä, 4=eriä mieltä, 5=vahvasti eriä mieltä)					
Ympyröi vain yksi numero jokaiseen kysymykseen	Vahvasti samaa mieltä	Samaa mieltä	Neutraali	Eriä mieltä	Vahvasti eriä mieltä
1 Osallistumiseni työn ulkopuolisiin aktiviteetteihin ja harrastuksiin tuovat tarkoituksellisuutta ja merkityksellisyyttä elämäni.	1	2	3	4	5
2 Ottamalla osaa poliittisiin ja sosiaalisiin järjestöihin ihmiset voivat voimaakkasti vaikuttaa maailman tapahtumiin ja politiikkaan.	1	2	3	4	5
3 Kun kaikki tuntuu synkältä, voin aina turvautua perheeni ja ystäväni apuun ja tukeen.	1	2	3	4	5
4 Tykkään mieluummin tehdä asioita, jotka vaativat riskin ottoa, ovat jännittäviä ja ja uskaliaita kuin tehdä asioita, jotka ovat helppoja ja rutinoituneita.	1	2	3	4	5
5 Menestyäkseen meidän tarvitsee vain tehdä lujasti töitä. Onnilla ja tuurilla on vain pieni osuus menestykseen.	1	2	3	4	5
6 On olemassa vain muutama elämän alue, jossa tunnen turvattomuutta ja itseluottamuksen puutetta.	1	2	3	4	5
7 Yleisesti minulla on taipumus kriittisyyteen, kyynisyyteen ja pessimistisyyteen useimmissa asioissa työssä ja elämässä yleensäkin.	1	2	3	4	5
8 Pieni muutos organisaatiomme olosuhteissa voisi aiheuttaa halun vaihtaa koko organisaatiota	1	2	3	4	5
9 En tunne tyytyväisyyttä tämänhetkiseen päivittäiseen elämäni ja perheeni hyvinvointiin	1	2	3	4	5
10 Yleisesti, haluaisin mieluummin, että asiat on hyvin suunniteltu kuin elää pienessä kaaoksessa ja epätietoisuudessa.	1	2	3	4	5
11 Suurin osa elämästäni tuhlautuu merkityksettömiin aktiviteetteihin.	1	2	3	4	5
12 Tunnen usein itseni kiusaantuneeksi, epämuikavaksi ja epävarmaksi kommunikoidessani muiden kanssa.	1	2	3	4	5
13 Harvoin ajattelen ja sanon ääneen, etten ole tarpeeksi kyvykäs suoriutumaan jostakin tehtävästäni.	1	2	3	4	5
14 Olen sitoutunut työhöni ja tehtäviini, josta tällä hetkellä vastaan ja joita suoritan.	1	2	3	4	5
15 Minulla on tapana nähdä työ- ja elämän muutokset pettymykset ja epäonnistumiset pelottavina, haitallisina ja stressaavina mieluummin kuin haasteina ja oppimisen paikkoina.	1	2	3	4	5
16 Kokeilen usein uusia ja erilaisia reittejä, kun säännöllisesti matkustan (esim. työ, koti)	1	2	3	4	5
17 Toiset toimivat omalla tavallaan huolimatta siitä, mitä yritän sanoa tai tehdä vaikuttaakseni heihin.	1	2	3	4	5
18 Jos saan mahdollisuuden nähdä miten muut ovat menestyneet tai saada mahdollisuuden opastukseen, uskon että pystyn saavuttamaan melkein mitä tahansa.	1	2	3	4	5

(1=vahvasti samaa mieltä, 2=samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eriä mieltä, 4=eirä mieltä, 5=vahvasti eriä mieltä)					
Ympyröi vain yksi numero jokaiseen kysymykseen	Vahvasti samaa mieltä	Samaa mieltä	Neutraali	Eriä mieltä	Vahvasti eriä mieltä
19 Tiedän, että silloin tällöin teen virheitä ja epäonnistun, muttei ole epäilystäkään ettenkö tehokkaasti selviytyisi melkein kaikista vastoinkäymistäni.	1	2	3	4	5
20 Yleisesti ottaen, useimmat asiat, johon osallistun (työ, vapaa-aika, kaverisuhteet), eivät ole innostavia, nautinnollisia ja palkitsevia.	1	2	3	4	5
21 Usein turhaudun ja järkytyn, jos ei suunnitelmani toteudu toivotulla tavalla tai jos eivät asiat tapahdu sillä tavalla kuin haluan niiden tapahtuvan.	1	2	3	4	5
22 Näen, että on olemassa suora yhteys kovan työn ja sen välillä, miten menestyn ja miten saan kunnioitusta.	1	2	3	4	5
23 En tunne, että olen saavuttanut viime aikoina paljoakaan asioita, jotka ovat tärkeitä tai merkityksellisiä tulevaisuuden tavoitteideni ja päämäärieni suhteen elämässäni.	1	2	3	4	5
24 Ajattelen usein, että olen heikompi, epäpätevämpi ja vähemmän tärkeä kuin muut joiden kanssa työskentelen ja jotka tunnen.	1	2	3	4	5
25 Usein tunnen ettei minulla ole kontrollia tai mahdollisuutta vaikuttaa asioihin, jotka vaikuttavat minuun.	1	2	3	4	5
26 Jos joku asia muuttuu tai menee pieleen elämässäni juuri nyt, en tunne että voisin selviytyä siitä kovinkaan hyvin.	1	2	3	4	5
27 Kun kotona tai työelämässä tapahtuu muutoksia, usein ajattelen, että pahin mahdollinen tulee tapahtumaan ja asiat epäonnistuvat.	1	2	3	4	5
28 Tällä hetkellä asiat sekä työssä että kotona ovat melko hyvin järjestyksessä ja lisämuutokset olisivat liikaa minulle.	1	2	3	4	5
29 Emme todella voi luottaa ihmisiin, koska useimmat ihmiset katsovat vain omaa parastaan ja miten lisätä omaa varallisuuttaan ja hyvinvointia sinun kustannuksellasi.	1	2	3	4	5
30 Useimmiten elämän merkityksellisyys ja hyvinvointi tulee sisältäni ja mielestäni kuin ulkoisesti materiaalisesta menestyksestä, saavutuksista ja pelkästään omien tarpeiden tyydyttämisestä.	1	2	3	4	5

TARKISTA VIELÄ, ETTÄ OLET VASTANNUT KAIKKIIN KYSYMYKSIINI!

Vastaa seuraaviin kysymyksiin, mutta älä mieli yhtä kohtaa liian kauan

Jos kysymys ei vastaa tuntemukseesi tai ei ole ajankohtainen kohdallasi, vastaa neutraali vaihtoehto vastauksista.

- 1 = Todella vahvasti eria mieltä.
 2 = Vahvasti eria mieltä.
 3 = Eria mieltä.
 4 = Neutraali tai ei ole ajankohtainen kohdallani
 5 = Samaa mieltä.
 6 = Vahvasti samaa mieltä.
 7 = Todella vahvasti samaa mieltä.

Todella vahvasti eria mieltä
 Vahvasti eria mieltä
 Eria mieltä
 Neutraali tai ei ole ajankohtainen kohdallani
 Samaa mieltä
 Vahvasti samaa mieltä.
 Todella vahvasti samaa mieltä

Mieti ja arvioi kaikkia valmennustapahtumia yhteensä, kun vastaan näihin kysymyksiin.

		1	2	3	4	5	6	7
1	Valmennus oli tehokas apu saavuttamaan tavoitteeni	1	2	3	4	5	6	7
2	Arvostan aikaani, jonka vietin valmennuksessa ja keskusteluissa valmentajani kanssa	1	2	3	4	5	6	7
3	Valmennustapaamisissa koin, että voin avoimesti esittää omat ideani	1	2	3	4	5	6	7
4	Valmentajani näytti ymmärtävän tuntemukseni ja tunnetilani	1	2	3	4	5	6	7
5	Valmennustapaamisten lopussa yleensä koin, että minulla oli parempi selkeys asioista, joita käsitelimme	1	2	3	4	5	6	7
6	Tavoitteet jotka asetimme olivat haastavia, mutta saavutettavissa olevia.	1	2	3	4	5	6	7
7	Tavoitteet jotka asetimme pitkin valmennusta olivat tärkeitä minulle henkilökohtaisesti	1	2	3	4	5	6	7
8	Tavoitteet jotka asetimme pitkin valmennusta olivat jotenkin epäselviä ja epämääräisiä.	1	2	3	4	5	6	7
9	Valmentajani oli hyvä auttamaan minua kehittämään selkeitä, yksinkertaisia ja toteuttamiskelpoisia toimintasuunnitelmia.	1	2	3	4	5	6	7
10	Valmennuksessa valmentajani keskittyi enemmän analysoimaan ongelmiani kuin löytämään ratkaisuja haasteisiini.	1	2	3	4	5	6	7
11	Valmentajani kysyi säännöllisesti etenemisestäni tavoitteitani kohden	1	2	3	4	5	6	7
12	Keskustelimme epäonnistumisen mahdollisuuksista ja miten välttää ne päättäessämme seuraavista askelista.	1	2	3	4	5	6	7

1 = Ei ollenkaan vastaa minua		5 = Todella hyvin vastaa minua				
Ympyröi vain yksi vastaus kustakin kysymyksestä		ei ollenkaan vastaa minua	Neutraali	Todella hyvin vastaa minua		
1	Olen hyvä vastustamaan houkutuksia ja kiusauksia	1	2	3	4	5
2	Minulle on vaikeaa päästä eroon huonoista tavoistani	1	2	3	4	5
3	Olen laiska	1	2	3	4	5
4	Sanon sopimattomia asioita muista	1	2	3	4	5
5	Teen asioita, jotka eivät ole hyväksi minulle, jos ne tuovat mielihyvää	1	2	3	4	5
6	Kieltäydyn asioista jotka ovat huonoja minulle	1	2	3	4	5
7	Toivon, että minulla olisi enemmän itseuria	1	2	3	4	5
8	Ihmiset sanoisivat, että minulla on rautainen itseuri	1	2	3	4	5
9	Mielihyvä ja nautinto joskus estävät minua suorittamasta töitäni.	1	2	3	4	5
10	Minulla on ongelmia keskittymiseni kanssa	1	2	3	4	5
11	Olen kyvykäs tehokkaasti toimimaan kohden pitkän ajan tavoitteitani	1	2	3	4	5
12	Joskus en pysty vastustamaan tekemästä jotakin, vaikka tiedän sen olevan harmillinen itselleni	1	2	3	4	5
13	Usein käyttäydyn ja toimin ilman miettimättä kaikkia mahdollisia vaihtoehtoja	1	2	3	4	5

Tämä kysymysosio liittyy tuntemuksiisi itsestäsi ja muista.

Ympyröi kohta joka mielestäsi parhaiten vastaa sinua. Muista ettei ole olemassa oikeaa tai väärää vastausta kysymyksiin.

	Vahvasti eriä mieltä	Jokseenkin eriä mieltä	Jonkun verran eriä mieltä	Jonkun verran samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
1. Yleisesti, koen että olen vastuussa tilanteesta jossa elän.	1	2	3	4	5	6
2. Kun katson menneisyyttäni, olen tyytyväinen miten elämäni on mennyt	1	2	3	4	5	6
3. Läheisten ihmissuhteiden ylläpitäminen on ollut vaikeaa ja hämmentävää minulle.	1	2	3	4	5	6
4. Elämän päivittäiset vaatimukset usein masentaa minua.	1	2	3	4	5	6
5. Elän yleensä päivän kerrallaan ilman miettimättä liikaa tulevaisuuttani.	1	2	3	4	5	6
6. Olen aika hyvä huolehtimaan päivittäisistä vastuistani elämässäni.	1	2	3	4	5	6
7. Minusta on tärkeää saada uusia kokemuksia, jotka kyseenalaistavat sen mitä ajattelen itsestäni ja maailmasta.	1	2	3	4	5	6
8. Pidän useista persoonallisuuteni puolista	1	2	3	4	5	6
9. Minulla on tapana olla vaikutettavissa sellaisten ihmisten toimesta, joilla on vahvat mielipiteet	1	2	3	4	5	6
10. Monella tavalla koen olevani pettynyt elämäni saavutuksiini ja aikaansaannoksiini.	1	2	3	4	5	6
11. Ihmiset kuvailisivat minua anteliaana ihmisenä, joka on valmis jakamaan omaa aikaansa muille.	1	2	3	4	5	6
12. Olen yleensä luottavainen mielipiteistäni vaikka ne poikkeaisivat yleisestä näkemyksestä ja mielipiteestä.	1	2	3	4	5	6
13. En ole kokenut moniakaan läheisiä ja luottamuksellisia ihmissuhteita muiden kanssa.	1	2	3	4	5	6
14. Jotkut ihmiset taapertavat elämänsä merkityksettömästi, mutten ole itse yksi näistä.	1	2	3	4	5	6
15. Elämäni on ollut jatkuva oppimis- muutos ja kasvuprosessi.	1	2	3	4	5	6
16. Usein koen, että olen tehnyt kaiken voitavani elämässäni.	1	2	3	4	5	6
17. Luovutin yrityksissäni tehdä isoja muutoksia elämäni jo pitkän aikaa sitten.	1	2	3	4	5	6
18. Arvostelen itseäni ja omaa tekemistäni sen perusteella, mitä pidän tärkeänä, enkä sen perusteella mitä muut pitävät tärkeänä	1	2	3	4	5	6

Lue jokainen kysymys huolellisesti. Valitse sen jälkeen sinua eniten kuvaava vastaus kuhunkin kysymykseen.

1 = Ehdottomasti väärin 2 = Enimmäkseen väärin 3 = Jokseenkin väärin 4 = Hieman väärin
5 = Hieman totta 6 = Jokseenkin totta 7 = Enimmäkseen totta 8 = Ehdottomasti totta

Ympyröi vain yksi vastaus jokaisesta kysymyksestä.	Ehdottomasti väärin	Enimmäkseen väärin	Jokseenkin väärin	Hieman väärin	Hieman totta	Jokseenkin totta	Enimmäkseen totta	Ehdottomasti totta
1. Näen useita tapoja selviytyä hankalista tilanteista	1	2	3	4	5	6	7	8
2. Tavoittelen energisesti päämääriäni.	1	2	3	4	5	6	7	8
3. Tunnen itseni useimmiten väsyneeksi.	1	2	3	4	5	6	7	8
4. Näet, että on olemassa useita ratkaisuja useimpiin ongelmiin.	1	2	3	4	5	6	7	8
5. Olen helposti kumottavissa vasta-argumenteilla.	1	2	3	4	5	6	7	8
6. Näen useita tapoja saavuttaa asioita, jotka ovat tärkeitä elämässäni.	1	2	3	4	5	6	7	8
7. Olen huolissani terveydestäni.	1	2	3	4	5	6	7	8
8. Usein muiden kokiessa itsensä lannistuneiksi, löydän itse useita tapoja ratkaista ongelmat ja haasteet.	1	2	3	4	5	6	7	8
9. Kokemukset ja tapahtumat menneisyydessäni on valmistanut minua hyvin kohtaamaan tulevaisuuteni.	1	2	3	4	5	6	7	8
10. Olen ollut melko menestyksekkäs elämässäni.	1	2	3	4	5	6	7	8
11. Huomaan monesti murehtivani jotakin asiaa.	1	2	3	4	5	6	7	8
12. Saavutan ne tavoitteeni, jotka olen itselleni asettanut.	1	2	3	4	5	6	7	8

Lue jokainen kohta läpi ja merkitse sen jälkeen numero 0,1,2, tai 3 sen mukaan miten väittämä kuvaa sinua kuluneen viikon aikana. Huomaa, ettei ole olemassa oikeita tai vääriä vastauksia. Älä käytä liikaa aikaa yhdenkään väittämän kohdalla.

Arviointiasteikko on seuraava:

0 Ei kuvaa minua ollenkaan

1 Kuvaa minua jollakin tavalla tai jonkin aikaa

2 Kuvaa minua huomattavasti ja merkittävän osaa aikaa

3 kuvaa minua erittäin hyvin ja enimmäkseen ajasta

1	Minulle on ollut vaikeaa rentoutua	0	1	2	3
2	Olen ollut tietoinen suun kuivuudestani	0	1	2	3
3	En ole huomannut kokevani yhtään positiivisia tuntemuksia	0	1	2	3
4	Olen kokenut hengitykseni vaikeaksi (esim. kohtuuttoman kiivas hengitys, hengitys, hengästymistä ilman fyysistä suoritusta)	0	1	2	3
5	Olen huomannut puutteita aloitteellisuudessani	0	1	2	3
6	Olen ollut taipuvainen tilanteiden ylireagointiin	0	1	2	3
7	Olen kokenut vapinaa ja tärinää (esim. käsien)	0	1	2	3
8	Olen kokenut olevani erityisen hermostunut	0	1	2	3
9	Olen ollut huolissani tilanteista, joissa voisin hermostua ja tehdä itseni tyhmäksi.	0	1	2	3
10	Olen tuntenut ettei minulla ole ollut mitään odottamisen arvoista	0	1	2	3
11	Olen tuntenut itseni levottomaksi	0	1	2	3
12	Olen kokenut, että rentoutuminen on ollut minulle vaikeaa	0	1	2	3
13	Olen tuntenut itseni alakuloiseksi ja surumieliseksi	0	1	2	3
14	Olen ollut kärsimätön suorittamaan tehtäviäni loppuun	0	1	2	3
15	Olen tuntenut panikoivani	0	1	2	3
16	Olen tuntenut ettei lähes mikään innosta minua	0	1	2	3
17	En ole tuntenut olevani minkään arvoinen	0	1	2	3
18	Olen kokenut itseni herkästi loukkaantuvaksi	0	1	2	3
19	Olen ollut tietoinen sydämeni lyönneistä ilman fyysisiä suorituksiakin (esim. pulssin kiivastuminen, sydämen lyönnin väliinjättäminen)	0	1	2	3
20	Olen tuntenut itseni pelokkaaksi ilman mitään erityistä syytä	0	1	2	3
21	Olen tuntenut elämäni merkityksettömäksi	0	1	2	3

Lue jokainen väittämä läpi ja rengasta numero, joka kuvaa parhaiten sinua. Yritä olla tarkka, mutta yritä toimia aika nopeasti. Älä vietä liikaa aikaa yhden kysymyksen aprissa.

MUISTA ETTEI OLE OLEMASSA OIEKAA TAI VÄÄRÄÄ VASTAUSTA, VAIN SINUN NÄKEMYKSI.

	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
	1	2	3	4	5	6
1. En usein mieti ajatuksiani	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
2. En ole oikein kiinnostunut analysoimaan käytöstäni	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
3. Olen usein tietoinen ajatuksistani	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
4. Olen usein hämmentynyt tavasta, miten todella tunnen asioista	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
5. Minulle on tärkeää arvioida asioita, mitä teen ja toteutan	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
6. Minulla on usein todella selkeä ajatus, miksi olen käyttäytynyt tietyllä tavalla	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
7. Olen todella kiinnostunut tarkastelemaan mitä ajattelen asioista	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
8. Harvoin käytän aikaa itsereflektointiin (itsetutkiskeluun)	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
9. Olen usein tietoinen tunnetiloistani, mutten silti tiedä mistä se johtuu	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
10. Tarkkailen säännöllisesti tunnetilojani	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
11. Minulle on tärkeää ymmärtää, mitä tunteeni tarkoittavat	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
12. En tosiaan ajattele, miksi käyttäydyn tietyllä tavalla	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
13. Ajattelemalla ajatuksiani tulen usein hämmentyneemmäksi	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
14. Minulla on selkeä tarve ymmärtää, miten mieleni toimii	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
15. Vietän säännöllisesti aikaa reflektoidessani ajatuksiani	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
16. Usein minulle on vaikeaa ymmärtää, miksi tunnen tietyllä tavalla	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
17. Ajattelen usein tapaa, millä jokin asia minusta tuntuu	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä
18. Tiedän usein miksi tunnen tietyllä tavalla	Vähästi eris mieltä	Eris mieltä	Jokoonkin eris mieltä	Hieron samaa mieltä	Samaa mieltä	Vähästi samaa mieltä

Tämä kysymysosio sisältää kysymyksiä, jotka liittyvät valmennussuhteeseesi valmentajasi kanssa. Tämä osio auttaa erityisesti valmentajaa kehittämään eteenpäin ammattillisesti. Vastauksesi ovat ehdottoman luottamuksellisia, eikä valmentajasi tule näkemään niitä. Toivomme, että voit olla rehellinen ja avoin.

	1	2	3	4	5	6	7		
	vahvasti eria mieltä			neutraali			vahvasti samaa mieltä		
	Ympyröi vain yksi vaihtoehto jokaisen kysymyksen kohdalla						Vahvasti eria mieltä	Neutraali	Vahvasti samaa mieltä
1. Tunnen, että valmentajani auttoi minua mahdollisuuksieni ja valintojeni kanssa.	1	2	3	4	5	6	7		
2. Tunnen, että tulin ymmärretyksi valmennuksen aikana.	1	2	3	4	5	6	7		
3. Tunsin, että voin avoimesti puhua ja kertoa asioista valmentajalleni	1	2	3	4	5	6	7		
4. Valmentajani ilmaisi luottamusta kykyyni tehdä muutoksia.	1	2	3	4	5	6	7		
5. Mielestäni valmentajani hyväksyi mielipiteeni ja näkökulmani ilman tuomitsemista.	1	2	3	4	5	6	7		
6. Valmentajani teki selväksi, että ymmärsin tavoitteeni ja mitä minun pitää tehdä niiden saavuttamiseksi.	1	2	3	4	5	6	7		
7. Valmentajani rohkaisi minua kysymään kysymyksiä.	1	2	3	4	5	6	7		
8. Tunnen luottavani valmentajaani	1	2	3	4	5	6	7		
9. Valmentajani vastasi kysymyksiini huolellisesti ja täydentävästi.	1	2	3	4	5	6	7		
10. Valmentajani kuunteli, miten itse haluaisin toteuttaa asioita.	1	2	3	4	5	6	7		
11. Valmentajani osaa käsitellä tunteita erittäin hyvin.	1	2	3	4	5	6	7		
12. Tunnen, että valmentajani välittää minusta yksilönä.	1	2	3	4	5	6	7		
13. En tuntenut kovinkaan mukavaksi tapaa, jolla valmentajani puhui minulle.	1	2	3	4	5	6	7		
14. Valmentajani yritti ymmärtää näkökulmani ennen kuin tarjosi uusia tapoja nähdä tai tehdä asiat.	1	2	3	4	5	6	7		
15. Tunsin, että oli helppoa jakaa tuntemuksiani valmentajani kanssa	1	2	3	4	5	6	7		

Liite 4. Tavoitteiden visualisointiharjoitus

Harjoite 2: Tavoitteiden ja unelmien visualisointi harjoitus

Rentouta ensin itsesi. Sulje nyt silmäsi, jos se tuntuu mukavalta, mutta voit myös antaa niiden olla auki. Istu selkänä suorana ja yritä löytää mukava ja rento asento. Istu tasapainoisessa asennossa selkä suorana. Voit myös maata sängyllä, mutta jos sinulla on taipumus nukahtaa, on parempi istua. Tule nyt tietoiseksi hengityksestäsi. Tunne kuinka ilma virtaa sisään keuhkoihisi ja tunne miten se virtaa pois sieltä. Tunne jokaisella kerralla miten keskittyminen hengitykseesi rentouttaa sinua ja mieltäsi. Voit muutaman kerran toistaa mielessäsi: ”Tulen rauhallisemmaksi ja rauhallisemmaksi”. Hengitä syvään kymmenen kertaa.

Näe nyt mielesi silmin tilanne ja ympäristö, jossa olet saavuttanut tavoitteesi. Miltä sinä näytät? Oletko mahdollisesti tekemässä juuri jotain? Oletko läheisten ihmisten kanssa vai kaveriesi kanssa?

Miltä sinusta tuntuu? Minkälainen tunne se on, kun olet saavuttanut tavoitteesi?

Miten muut hyötyvät tästä tavoitteesi saavuttamisestasi? Mitä tämä tavoite mahdollistaa sinulle?

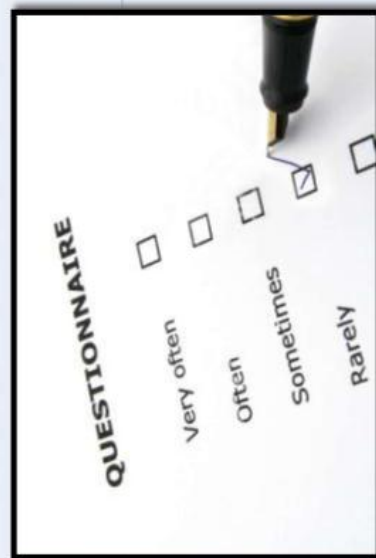
Matkusta nyt ajassa hieman taaksepäin ja mieti millä askeleilla pääsit päämäärääsi? Miten käytännön toimenpiteitä olet tehnyt saavuttaaksesi tavoitteesi?

Mieti seuraavaksi hetken aikaa vastoinkäymisiäsi. Mitä esteitä tuli vastaan matkallasi? Miten selvisit niistä?

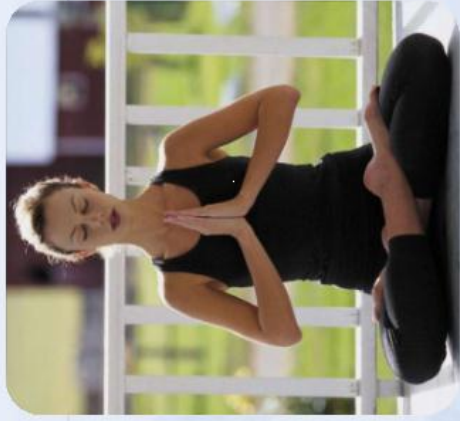
Nyt lähestymme tämän harjoitteen loppua. Muista, että tärkeintä ei aina ole päämäärä ja tavoitteen saavuttaminen, vaan meidän pitää oppia nauttimaan myös matkasta ja olla kärsivällisiä sen toteutumiseksi. Voit olla tyytyväinen itseesi. Sen lisäksi, että annoit mielellesi ja aivoillesi muutaman hetken rauhoittua, kehitit uusia aivoyhteyksiäsi tavoitteidesi kirkastamiseksi ja niiden saavuttamiseksi. Muista toistaa tätä harjoitetta säännöllisesti ja tulet huomaamaan, miten tulet ottamaan askeleita tavoitteiden saavuttamiseksi. Voit nyt pikku hiljaa avata silmäsi.

Liite 5. Ensimmäisen valmistuksen PowerPoint

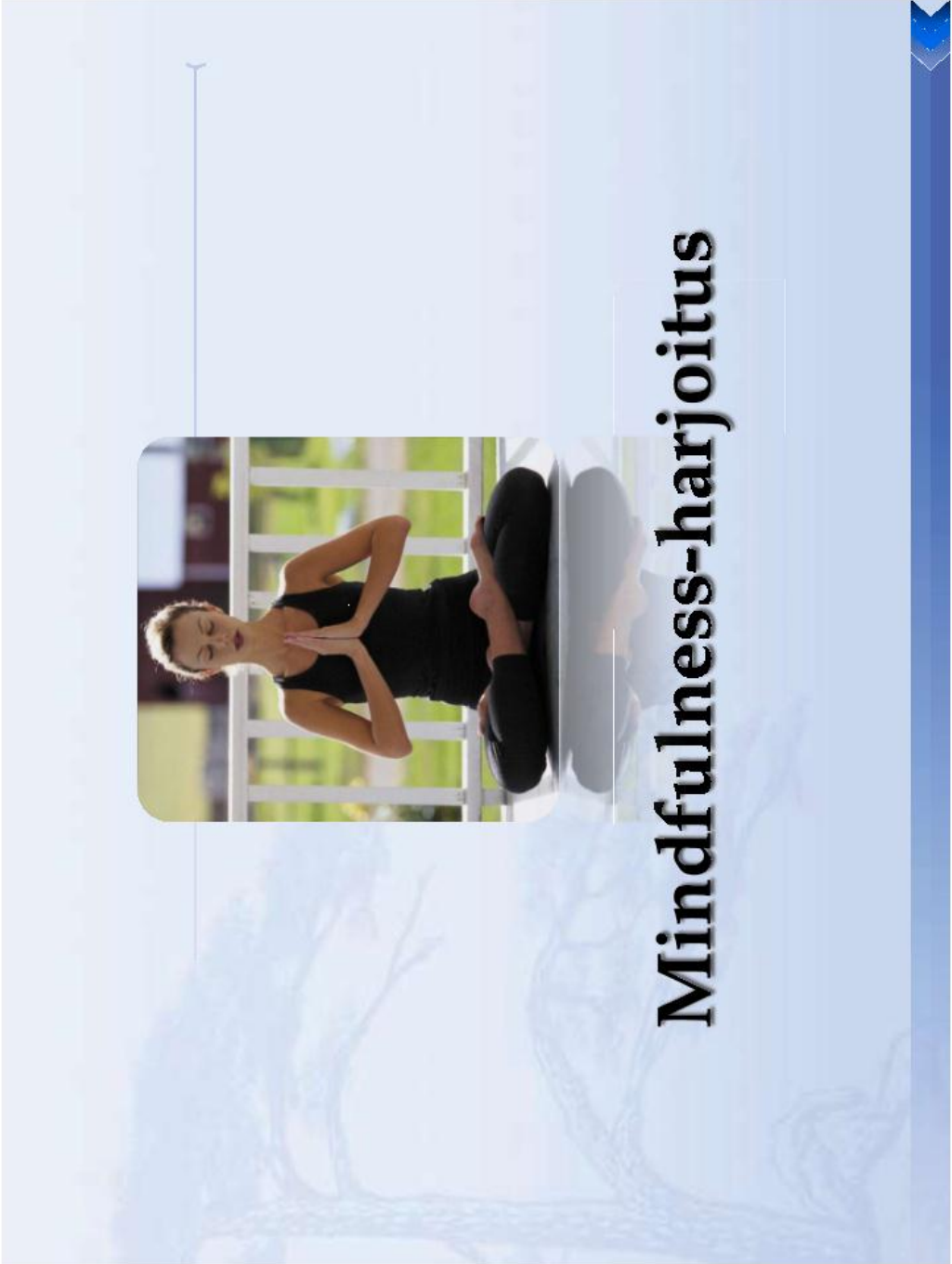




Kysely



Mindfulness-harjoitus



Mitä odotuksia minulla on?

**Mitä haluan saada aikaan
valmennuksen avulla?**

**Keskustelkaa ryhmässä 2-4
henkilöä**

Timo Hyväri



Elämä on monimutkaista ja joskus olosuhteita on mahdotonta hallita.



On fiksumpaa keskittyä siihen mihin voit vaikuttaa.

Keskity itseesi.

Sopimuksen laatiminen



Itsensä johtaminen on
varsin helppoa.

Se vaatii ainoastaan **100 %**
vastuuta omista tunteista,
ajatuksista, tekemisistä ja
tuloksista.

Oletko valmis?

Muutama pointti stressistä

Kolme eri stressin aiheuttajaa

(Boyatzis jne, 2006)

1. Liian paljon tekemistä
2. Liikaa kaaosta ja epäselvyyttä
3. Sosiaalinen paine



Things to do – listojen pahin vika

Things to do – listoissa on yksi
fundamentaalin vika: Ne kysyvät väärää
kysymystä ”**Mitä minun pitää tehdä**”

Kysykää itseltänne sen sijaan on ”**Mitä
tuloksia haluan saada aikaan**”

- Anthony Robbins

Kun tiedämme mitä tuloksia haluamme
saada aikaan, asiat mitä meidän ”pitää”
tehdä vähenevät.



Minä Oy Ab

Tavoite



Tietoisuus

Keho

Mieli

Tunteet

Arvot

**Ilman tavoitteita,
itsensä johtaminen
on tarpeetonta.**





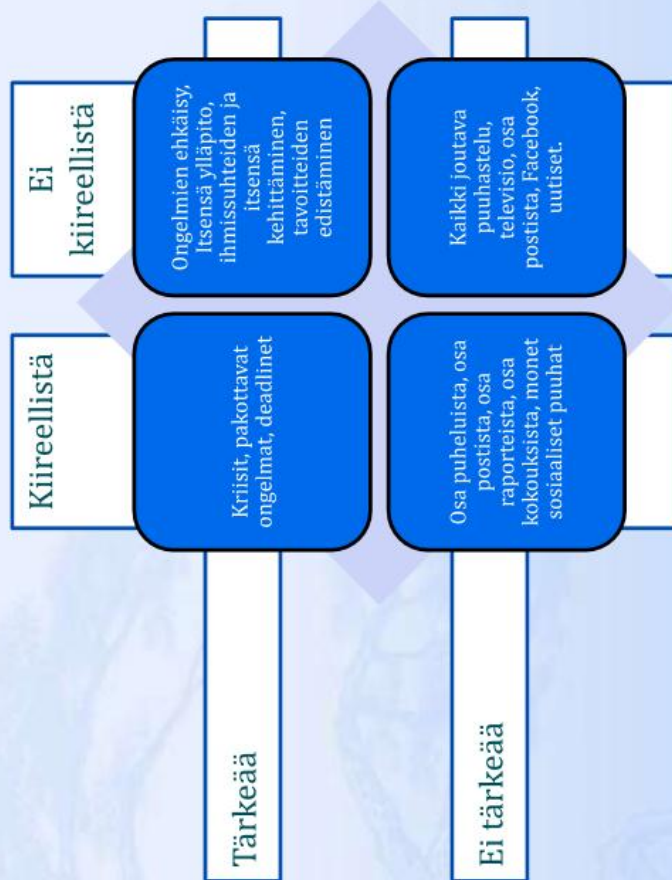
**“Tavoitteiden rooli on vapauttaa meidät,
niin että voimme nauttia tästä hetkestä”**

(Ben-Sharar, 2007)

MITÄ TUTKIMUS SANOO (Locke 1996):

- Ihmiset jotka asettavat itselleen tavoitteita, menestyvät paremmin elämässään
- Mitä **vaikeampi tavoite** on sitä suurempi ja **kovempi on saavutus**
- Tavoitteet jotka ovat samaan aikaan **täsmällisiä ja vaikeita**, johtavat parhaaseen suoritukseen
- **Sitoutuminen** tavoitteen saavuttamiseen on ydinjuttu tavoitteiden asettamisessa
- Sitoutuminen saavutetaan, kun tavoitteiden asettaja kokee tavoitteen itselleen **tärkeäksi ja realistiseksi**

Asioilla jotka tekevät meidät onnelliseksi on harvoin kiire





**Mihin sellaiseen asiaan minun pitäisi
käyttää enemmän aikaa joka on tärkeä,
mutta sillä ei ole kiire?**

**"People who are going somewhere, end up
in a town called nowhere."**

. Anthony Robbins



SMART tavoitteet tarkoittavat

S = specific = tarkasti kohdistettu ja täsmällinen tavoite

M = measurable = selkeästi mitattavissa oleva

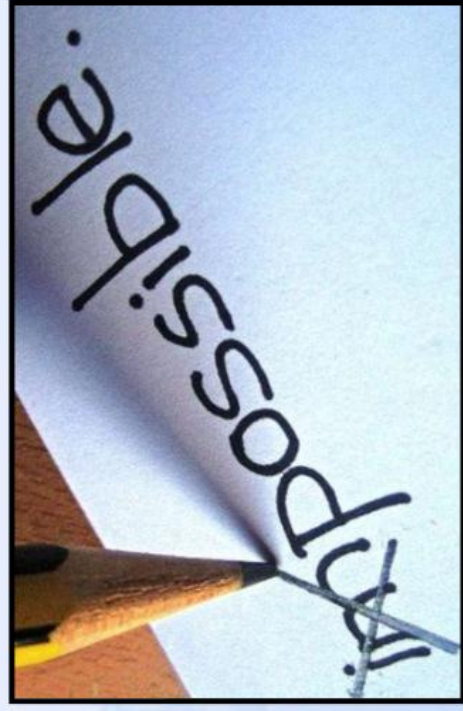
A = attractive = innostava ja energiaa antava, **miksi haluat saavuttaa kyseisen tavoitteen?**

R = realistic = realistinen ja saavutettavissa oleva

T = timeframed = aikaan sidottu, aikamääre

Tavoite workshop

Kirjoita ylös **1-3 tavoitetta**, jotka haluat saavuttaa seuraavan puolen vuoden aikana.



Tavoite workshop

Koska pelkkä haaveilu ei riitä, tarvitaan suunnitelma. **Massiivinen toimintasuunnitelma.**



Pareton periaate suunnitelman laatimisessa



80 / 20

Asiat eivät ole samanarvoisia.

Tavoite workshop

Valitse yksi niistä ja
pura tavoitteesi pieniin osiin.



Tavoite workshop

Piirrä aikajana ja siirrä tavoitteesi aikajanelle.

Mitä teet tavoitteesi eteen?

24 tunnin sisällä?

Viikon päästä?

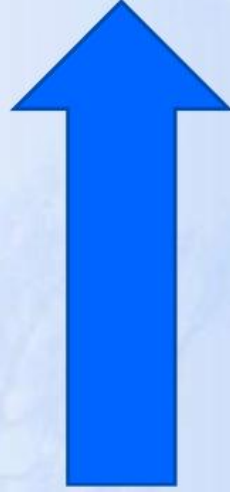
Kuukauden päästä?

Kahden kuukauden päästä jne.

Tavoite workshop

Siirrä aikajanasasi sisältö kalenteriisi.

Jos olet tosissasi, varaat ajan kalenteriin
tavoitteidesi edistämiseksi. **Oletko?**



Tavoite workshop

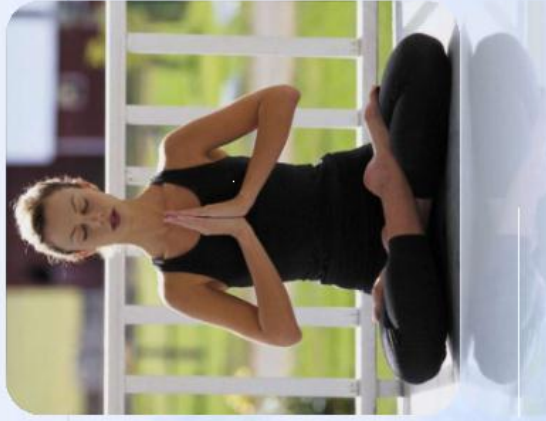
Ota tavoitekirjoituksesi ja kiinnitä se kotona paikkaan, jossa näet ja luet sen joka ikinen päivä.



**Haluatko lisätä onnistumisen
todennäköisyyttä merkittävästi?**

Siihenkin on keinot.





Visualisointiharjoitus



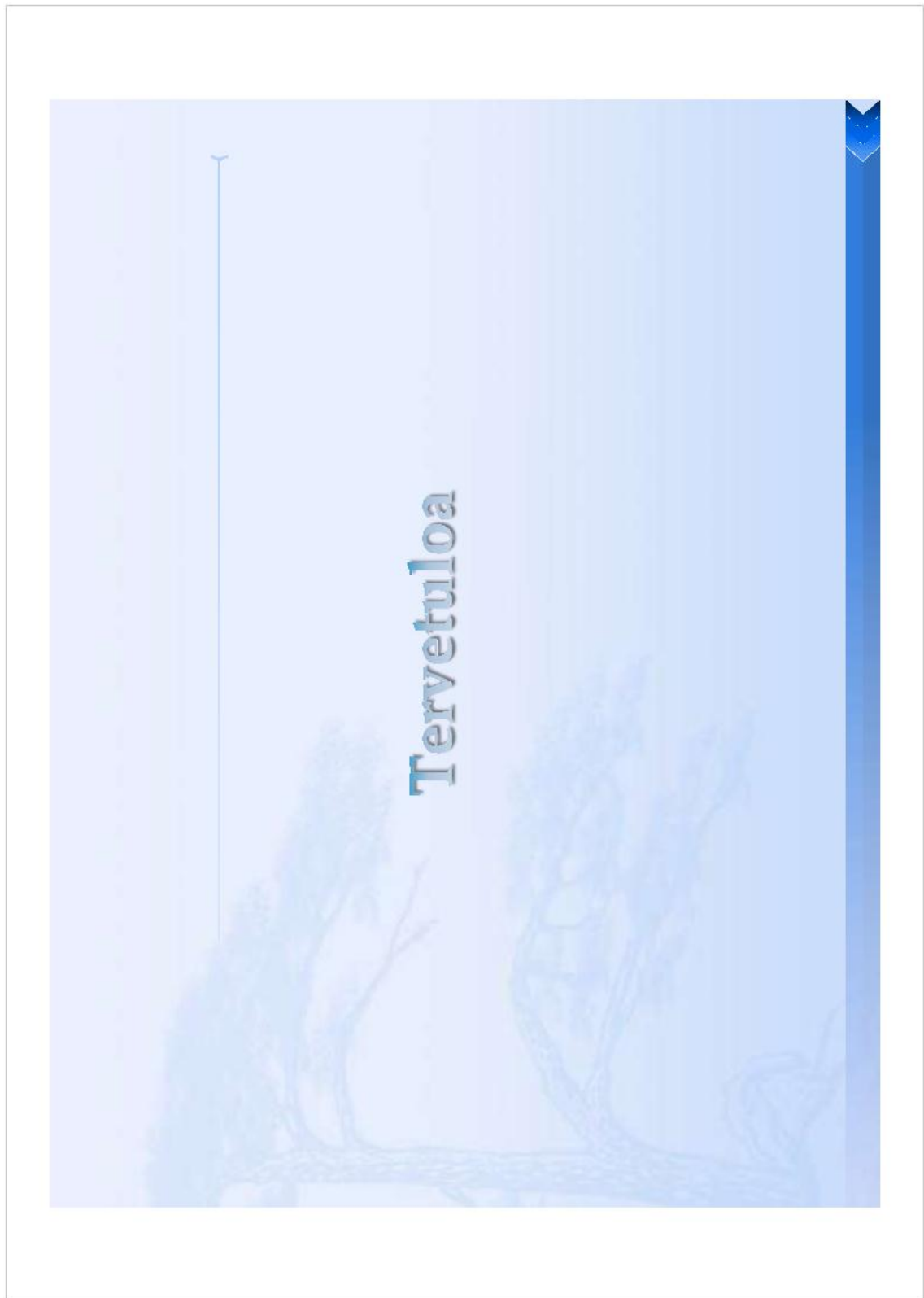
Kotitehtävä

**Kiinnitä tavoitteesi näkyväälle
paikalle kotiin ja lue ne joka
päivä kahden viikon ajan.**



**Seuraava valmennus
keskiviikkona 9.11.2011 klo 16-18**

Liite 6. Toisen valmennuksen PowerPoint



Jos kertoisin teille keinosta jolla
voitte tuplata elämänlaatunne ja
se vie vain **10 minuuttia**
päivittäin, olisitteko valmiita
investoimaan aikaa siihen sen
verran?

Ohjattu meditaatio



Harjoitus 1

What about kotitehtävät?

Keskustelkaa pienissä ryhmissä

Millaisia **ajatuksia** ja **tunteuksia** omat tavoitteet ovat synnyttäneet kuluneena aikana?

Ja

Miltä äskeinen harjoitus tuntui ja mitä ajatuksia se herätti?

10 minuuttia

Mikä minä todella olen?



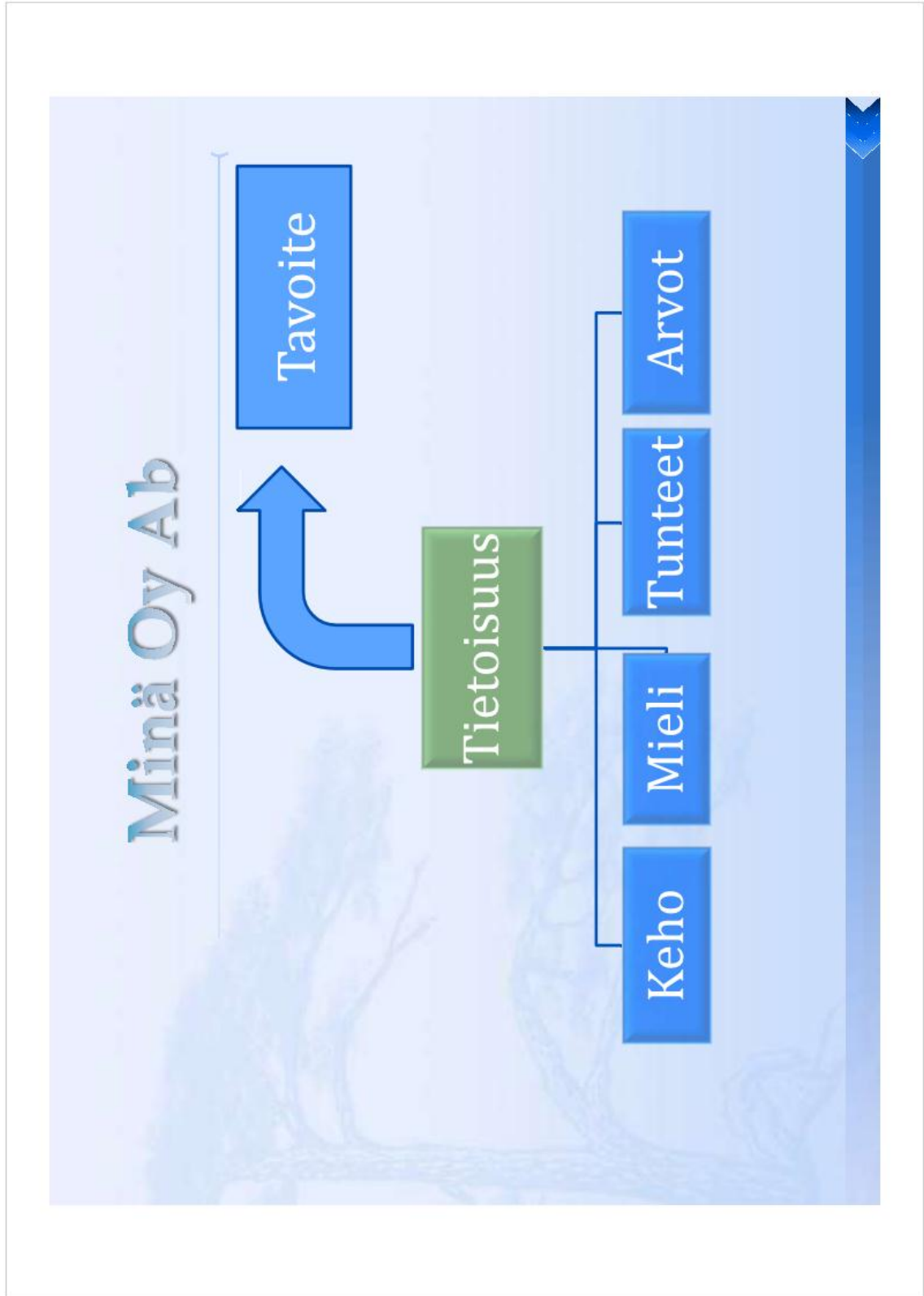
**Me emme ole egomme, mutta
monesti luulemme olevamme**

**Ego (Mielemme) koostuu siitä millaisena
haluan nähdä itseni ja muiden näkevän
minut.**

Egon vaarat

Joskus meillä on voimakas tarve luoda tietynlaista minäkuva, joka perustuu enemmän mielikuviin kuin todellisuuteen.

Tällainen ego voi ottaa helposti **vallan itselleen ja alkaa voimakkaasti ohjata käyttäytymistämme**. Käyttäydymme näin pitääksemme yllä tietynlaista mielikuvaa itsestämme, vaikka tiedämme, ettei se ole todellinen minämme.



Sydänmaanlakka (2006) asettaa tietoisuuden
Oy Minä Ab:n toimitusjohtajaksi, koska se
työskentelee kaikilla osastoilla.



Tietoisen läsnäolon määritelmä

”mielentila, jossa olemme tietoisia omista tunteista, ajatuksista, mielenmalleista sekä olemme kykeneviä päästämään irti epäsuotuisista, niin etteivät ne enää rajoita meitä”

(Silsbee, 2004)

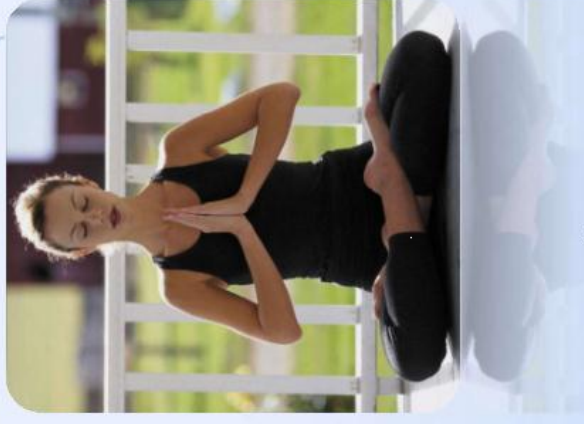
Yksilön täytyy osata tarkkailla omaa toimintaansa helikopteriperspektiivistä, että hän kykenee johtamaan itseään kunnolla
(Sydänmaanlakka, 2006)



**Onko tilanteita missä toimit
epäedullisesti autopilotilla?**

**Missä tilanteissa sinulle olisi
hyötyä enemmän
helikopteriperspektiivistä?**

Läsnäoleva kuuntelu



Harjoitus 2

Kerro toiselle asiasta, joka
Innostaa sinua tai on sinulle
Tärkeää.

Toisen tehtävä on vain
kuunnella läsnäolevasti, ei kommentoida.

Mitä tutkimus sanoo mindfulnessista...

Opiskelijat, jotka harjoittivat tietoista läsnäoloa säännöllisesti kahdeksan viikon ajan omasivat vähemmän huolestuneisuutta, stressiä ja masennusta, kuin heidän opiskelukaverinsa, jotka eivät valmentaneet mieltään. Läsnaolon harjoittaminen lisäsi heidän tunnealyään ja he olivat empaattisempia. Tietoinen läsnäolo on myös yhteydessä tehokkaampaan oppimiseen ja parempaan keskittymiskykyyn (Grant & Greene, s. 176).

Ihmiset jotka ovat valmentaneet omaa mieltään ja tehneet tietoisien läsnäolon harjoituksia yli 5 vuotta, heidän biologinen ikänsä on keskimäärin 12 vuotta nuorempi kuin heidän kronologinen ikänsä” (Wallace, K. Michie, 2008)

Mitä tutkimus sanoo mindfulnessista...

Kun meditoit, aktivoit 2200 geeniä ja nämä geenit vähentävät stressiä, torjuvat tulehduksia ja hidastavat vanhenemistä. Jo 2 kuukautta meditoineilla 1561 geeniä lisäsi aktiivisuuttaan

Pitkään meditoineilla kaksi aivojen osaa kasvavat; aivojen runko ja otsalohko. Otsalohko on yhteydessä keskittymiskykyyn ja runko ohjaa sydäntä, hengitystä ja vastustuskykyämme.

Meditaatio yhdistettynä valohoitoon antoi tutkimuksessa nelinkertaisen paranemisenopeuden psoriasisiksesta.

(Mielen salattu voima osa. 1 Psykets dolda krafter, Tanska 2010).

☀️ **”Stressi aiheutuu olemisesta tässä, mutta halusta olla toisaalla, tai elämisestä tässä hetkessä, mutta halusta olla tulevaisuudessa. Se on halkeama, joka saa sinut sisäisesti pois tolaltasi.**

- E. Tolle

Mitä hyötyä on mindfulnessista?

”Pieni muutos yksilön perspektiivissä,
uskomuksissa, tai assosiaatioissa tietyn
tiedon prosessointiin voi johtaa isoon
muutokseen mielentilassa ja
käyttäytymisessä”

- Siegel, 1999

Mitä hyötyä on mindfulnesista?

Aivojen, mielen ja kehon hallinta

Tunteiden hallinta

Pelkojen hyväksyminen

Läsnäoleva kuuntelu

Empaattisuus

Intuitio

Joustavuutta

Oivalluksia ja reflektointia

Moraalisuus

(Siegel, 2007)



Mitä hyötyä on mindfulnessista?

Mieli koostuu viidestä tilasta:

- Rauhattomuus
- Väsymys, laiskuus
 - Epäilevä mieli
- Inho, vastenmielisyys
 - Halu, hinku, tarve

10 min päivittäinen harjoitus muuttaa aivojen ohjelmointia

↑ Harjoittamalla läsnäoloa tilalle tulee hyvinvointia, itsetietoisuutta, itsekuria ja keskittymistä.



***Kukaan ei voi varastaa yksilön vapautta
päättää, miten hän asioihin suhtautuu.”***

- Viktor Frankl

**Meditaation avulla saat enemmän
aikaa suhtautumisesi
valitsemiseen**

Ärsyke → Reaktio

**Meditaation avulla saat enemmän
aikaa suhtautumisesi
valitsemiseen**

Ärsyke  **b.Reaktio**
Itensä tarkkailua

a.Reaktio
c.Reaktio



**Mitä hyötyä tietoisesta läsnäolosta
voisi olla teille elämässänne?**

The Dalai Lama, when asked what surprised him most about humanity, answered "Man. Because he sacrifices his health in order to make money. Then he sacrifices money to recuperate his health. And then he is so anxious about the future that he does not enjoy the present; the result being that he does not live in the present or the future; he lives as if he is never going to die, and then dies having never really lived."



Zen-meditaatio



Harjoitus 3

**Mitä menestyvät ihmiset tekevät
asioille, joita muut eivät juuri
viitsi tehdä?**



Uuden tavan luominen

1. Yksi tapa kerrallaan, älä vaadi itseltäsi mahdollisuuksia.
2. Luo **olosuhteet** jossa tavan luominen on mahdollista. Älä käytä rajallista tahdonvoimaasi turhuuteen.
3. Aloita niin **pienestä**, että se tulee tehtyä ja odota kunnes saat momenttia.
4. Anna sille **21** päivää.
5. Vedon lyöminen aiheesta (keppiä, keppiä, keppiä)

Kotitehtävä

**Harjoita läsnäoloa joka päivä 10 minuuttia
seuraavaan kohtaamiseen asti.**

Seuraava valmennus 16.11

Liite 7. Kolmannen valmistuksen PowerPoint



Harjoitus 1



Minä Oy Ab

Tavoite



Tietoisuus

Keho

Mieli

Tunteet

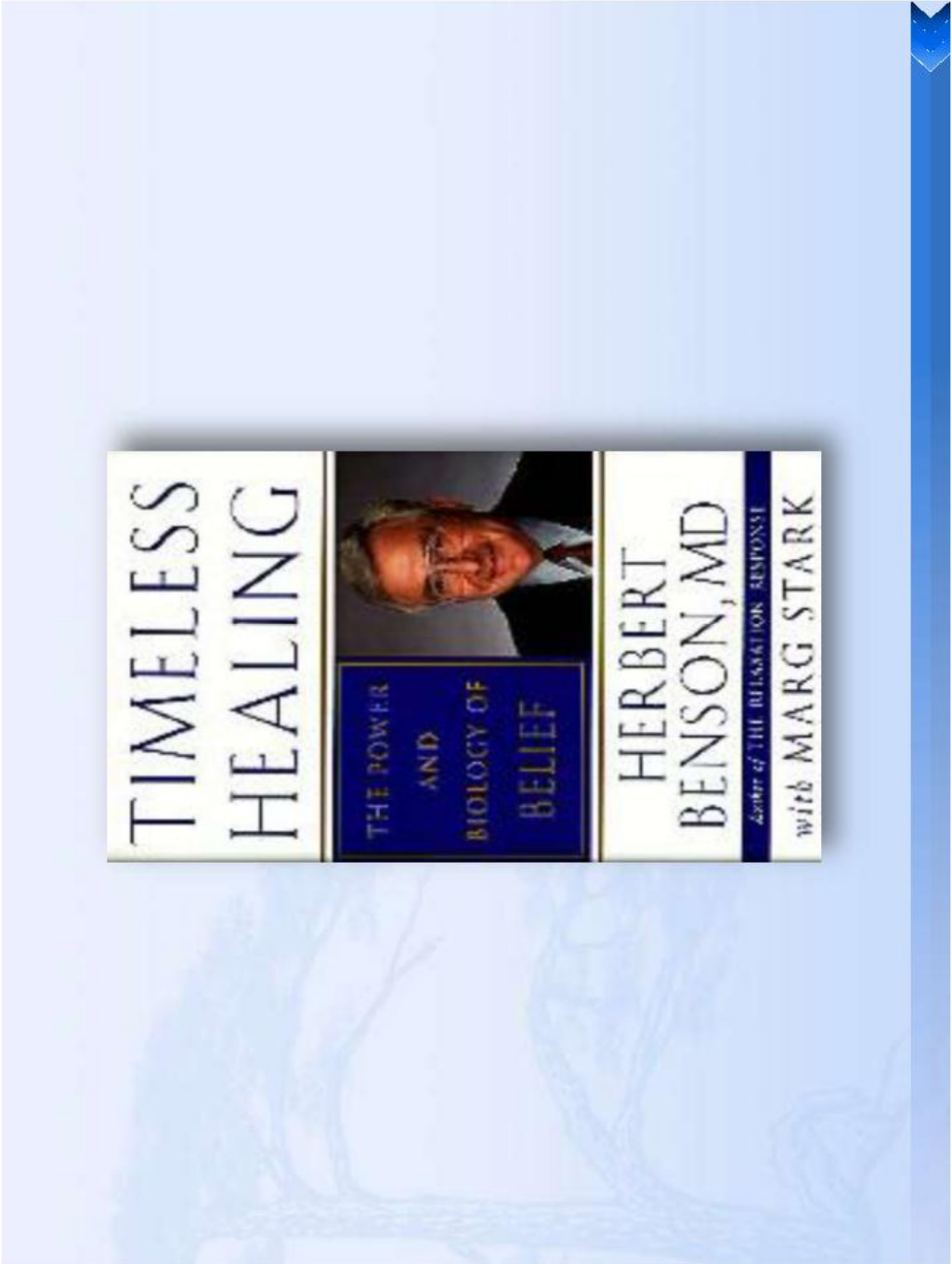
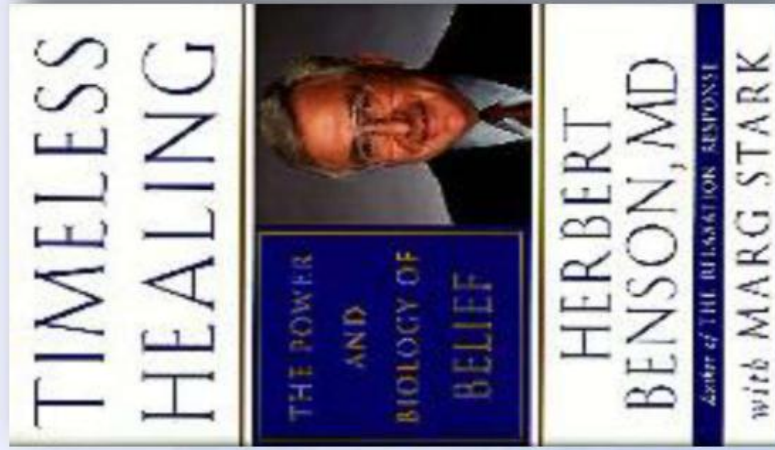
Arvot



**Mitä kehoni merkitsee
minulle?**

Kiitos vitusti Descartes





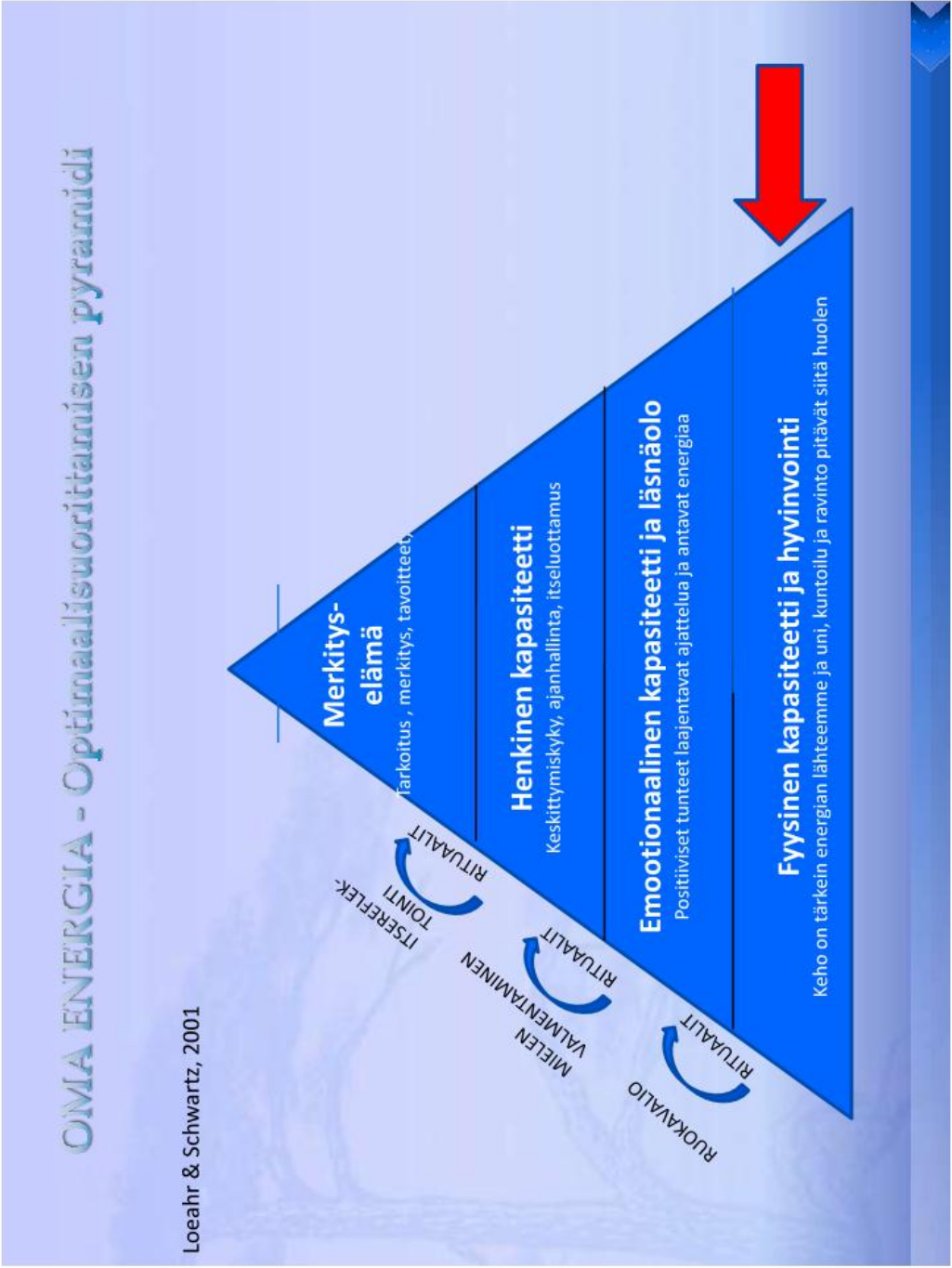


Liikunta

Uni

Ravinto

The image features a central photograph of a simple wooden stool with three legs and a flat, oval-shaped seat. The stool is set against a light blue background that has faint, stylized silhouettes of trees. Three blue rectangular boxes with white text are arranged around the stool: 'Liikunta' (Exercise) is on the left, 'Uni' (Sleep) is at the top, and 'Ravinto' (Nutrition) is on the right. A thin vertical line with a small arrowhead at the top is positioned to the left of the stool, extending from the top of the page towards the 'Liikunta' box.





1% riittää

Nykyajan työelämä on *lyhyitä sprinttejä*.





**Älä hallitse aikaa.
Johda energiaasi.**



Rituaaleja ja rutiineja

Vielä kertauksena

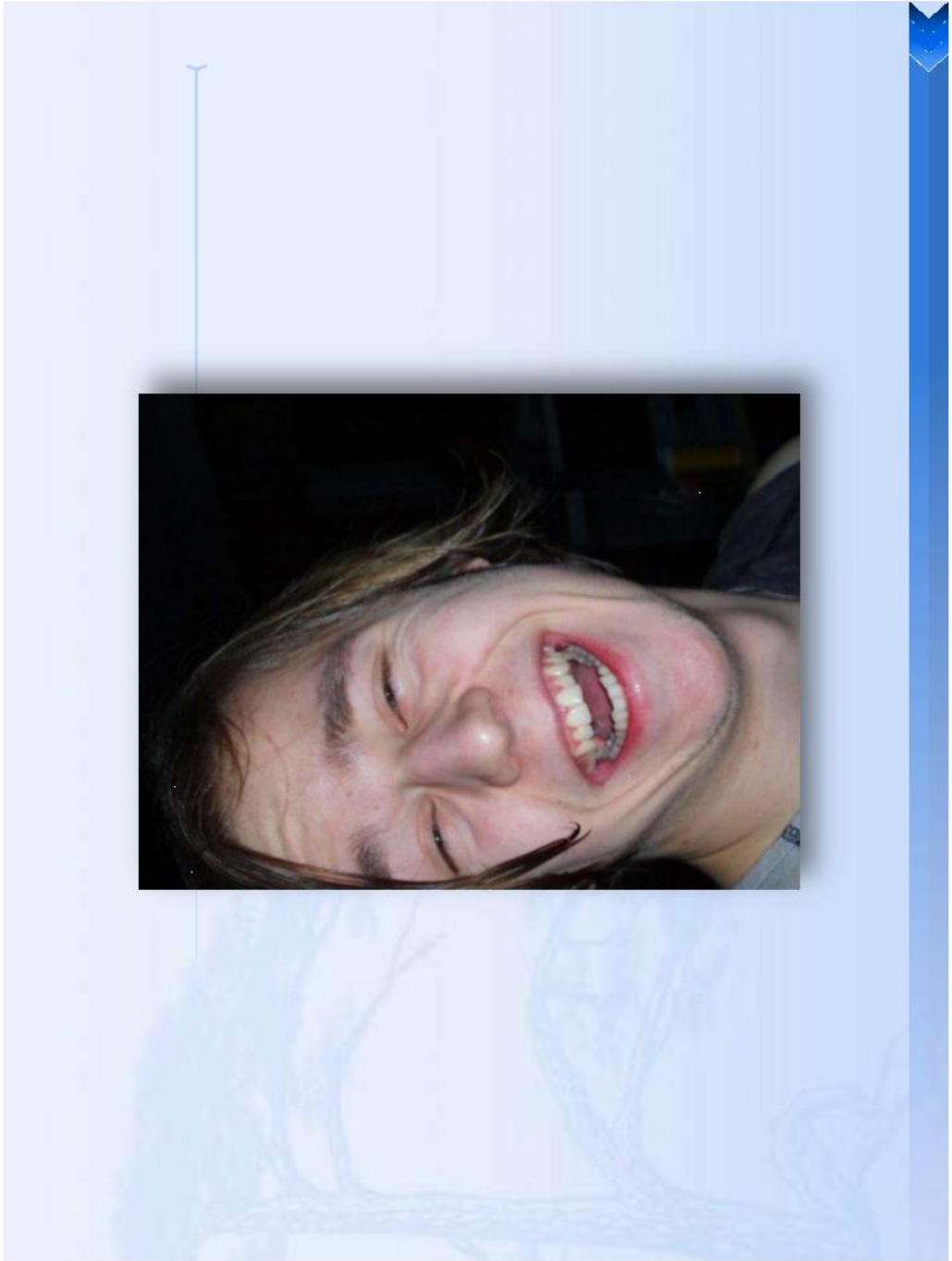
1. Prosentti päivässä tai viikossa riittää
2. Työelämä on sarja lyhyitä sprinttejä.
3. Ei ajanhallintaa vaan energian johtamista.
4. Tarvitsemme rutiineja (tapoja) palautumiseen, emme rajallista itsekuria.



Valitse

Uni









Hyvä makuuhuone on

**Tarpeeksi
viileä**

Pimeä

Viihtyisä

Hyvä makuuhuonetta käytetään

Rakasteluun <3

Nukkumiseen

**Vältä pitämästä
työmateriaalia
makuuhuoneessa.**

Univinkkejä

raskas fyysinen
harjoittelu

Verryttely

30 min

raskas
ateria

Nukahtamismantra

**Laske kolmesta kymmenestä takaperin
ykköseen toistaen samalla ”nukahdan
syvään uneen ja nukun aamuun asti sikeää
unta, nukahdan syvään uneen ja nukun
aamuun asti sikeää unta”.**

Muita hyviä univinkkejä?



Kirjoita ylös yksi asia mitä aiot tehdä
parantaaksesi omaa nukkumistasi heti
mentyäsi kotiin



MUISTA
80/20!

Ravinto





**Millä rakennan kehoani tällä
hetkellä?**

10 – 20 vuotta

3650 – 7300 päivää

87600 – 175200 tuntia

Jopa 525 600 jaksoa
salattuja elämiä lisää.



Okinawa, Japani

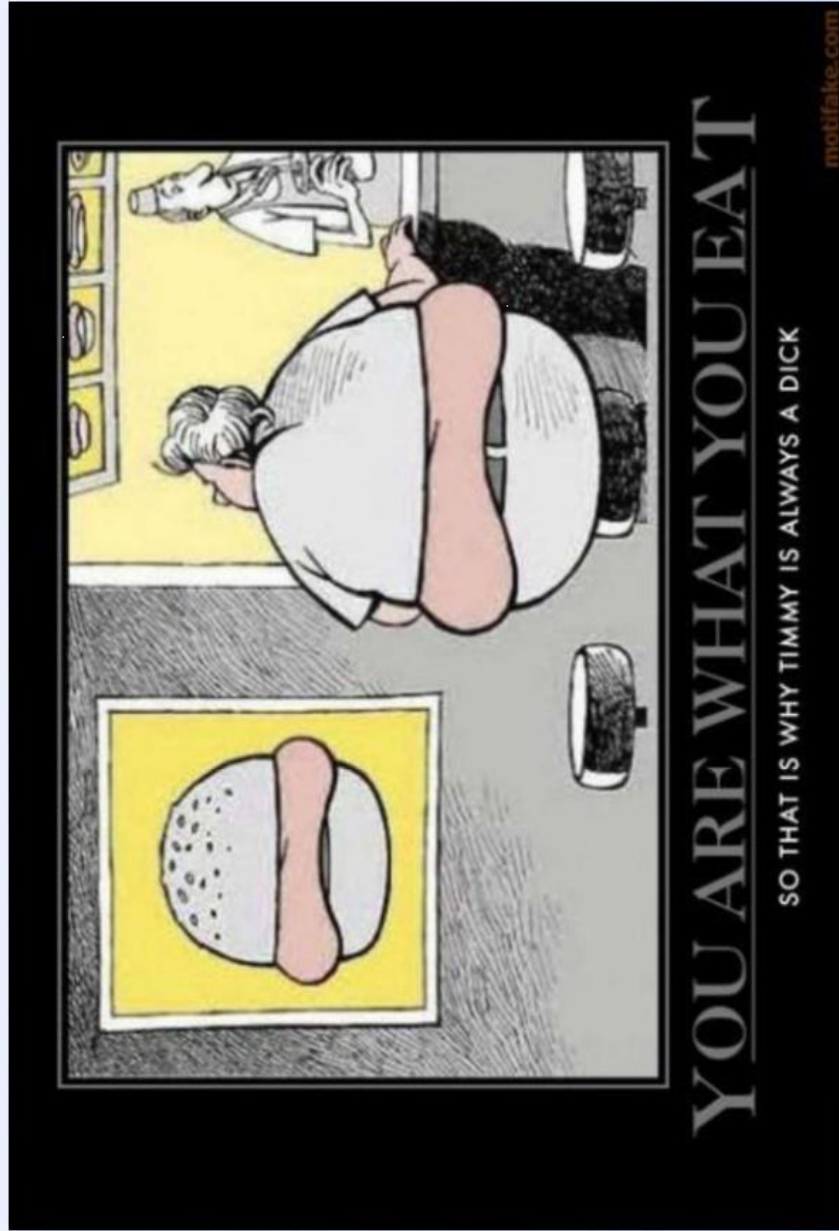


TOP7 lista, miten voit vaikuttaa elinikäsi syömisellä

- **Juo päivittäin vihreätä teetä** (saat tärkeitä antioksidantteja)
- **Syö säännöllisesti pähkinöitä** (Brasilian pähkinät parhaita)
- **Syö hitaasti ja läsnäolevasti** (pureskele 20 kertaa ennen nielaisua)

TOP7 lista, miten voit vaikuttaa elinikäsi syömisellä

- **Syö säännöllisesti kalanmaksaöljyä (omega 3,6,9)**
- **Syö pikkuisen enemmän vihanneksia ja salaattia**
- **Ole läsnä syödessäsi. Älä syö itseäsi ähkyyn, lopeta ajoissa**
- **Juo päivittäin ainakin 1,5 litraa vettä**



YOU ARE WHAT YOU EAT

SO THAT IS WHY TIMMY IS ALWAYS A DICK

motifake.com

Kiukkueettien pahimmat viat



Helpon terveyden kaava

Lisää



Korvaa



Paranna laatua



Muita hyviä ravintovinkkejä?



Kirjoita ylös yksi ruoka-aine jonka

**Korvaat parannat laatua
Lisää**



**MUISTA
80/20!**

Liikunta



Kaikki syyt liikkumattomuuteen ovat tekosyitä. Keksitään niitä siitä huolimatta.



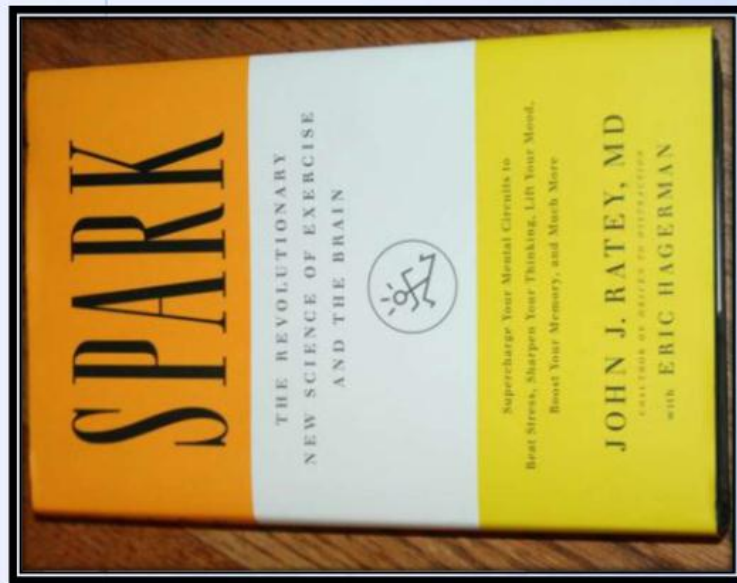
Mitä sanoo Pentti?

Liikkumisen miminitaso saavutetaan polttamalla **1000** kilokaloria viikossa.

Ihannetaso on **2000** kilokaloria



Näin on.





45 - 60 minuuttia

55 - 65%

Masennuksesta selviäminen (Babyak 2000)

Lääkkeet 38%

lääkkeet ja liikunta: 31%

Liikunta: 9%

Jos et liiku, se on sama asia kuin ottaisit masentamislääkkeitä.



Haluatko lopettaa tupakoinnin?

- Korvaa se liikunnalla

Kirjoita ylös yksi asia mitä aiot tehdä parantaaksesi omaa liikkumistasi heti mentyäsi kotiin.



MUISTA
80/20!



**Kerrotaan suunnitelmistamme
toisillemme**

Kotitehtävä

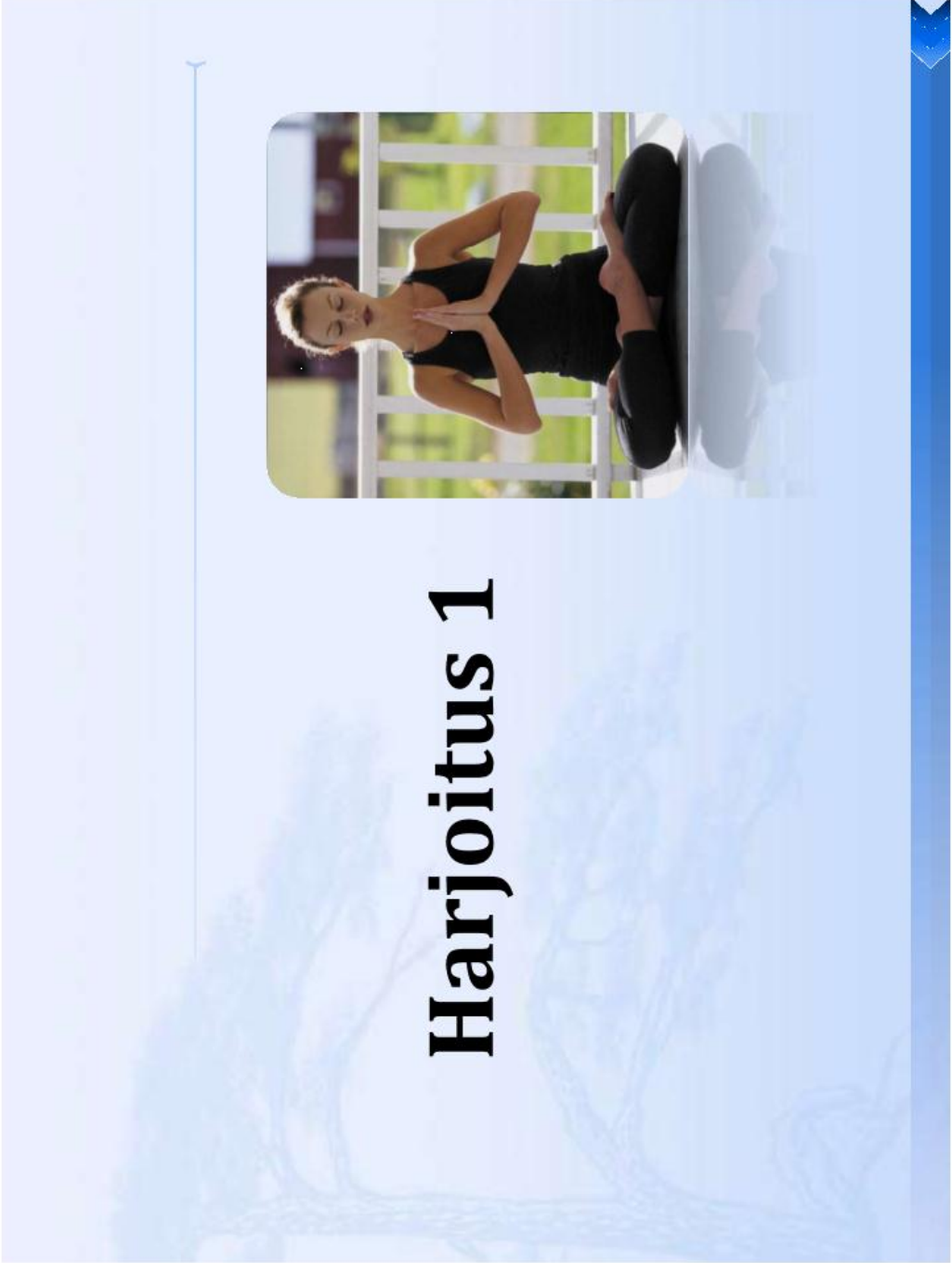
**Toteuta suunnittelemasi asiat.
1 % riittää.**

Seuraava valmennus 30.11.2011

Liite 8. Neljännen valmennuksen PowerPoint



Harjoitus 1



Minä Oy Ab

Tavoite



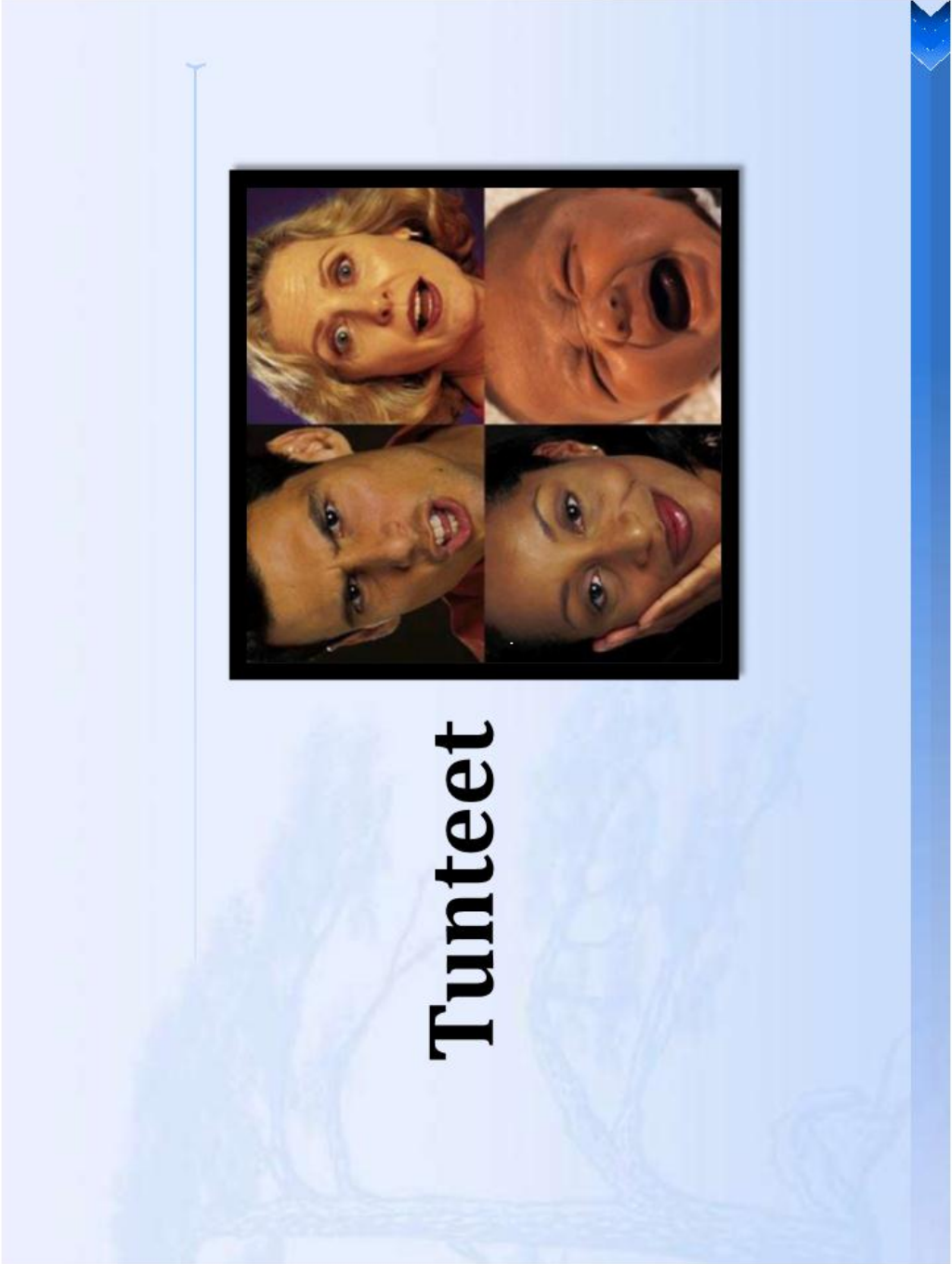
Tietoisuus

Keho

Mieli

Tunteet

Arvot



Tunteet



**Tunteet ovat loistava renki, mutta
mielipuolinen isäntä.**



Tiede ei osaa tyhjentävästi määritellä mitä tunteet ovat.

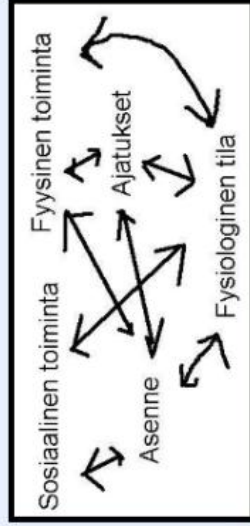


Kiitos osallistumisesta!


Duodecim sanoo seuraavaa:

Tunteet muodostuvat

1. Fysiologisesta tilasta
2. Yksilön ajatuksista ja asennoitumisesta
3. Fyysisestä toiminnasta
4. Sosiaalisista tapahtumista

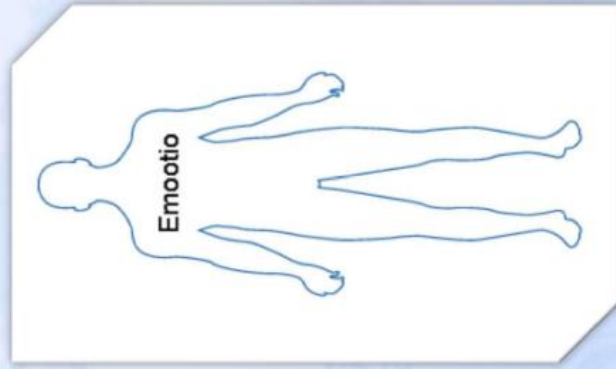


Mallinnus joka
helpottaa
ymmärtämistä

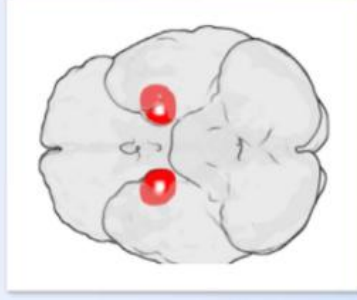


Mikä siis neuvoksi?

On tärkeää erottaa emootio ja tunne toisistaan

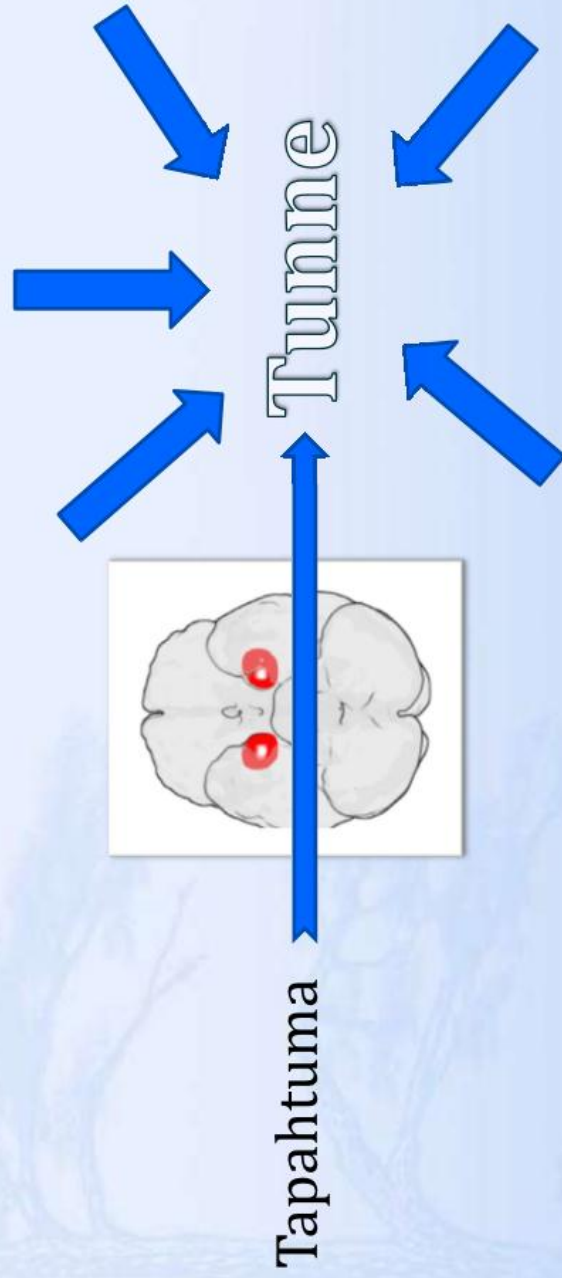


Emootio on **kehon** reaktio, joka tapahtuu automaattisesti.

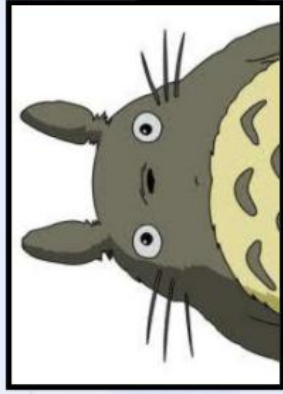


Emootio tapahtuu, kun liskoaiivot eli amygdala (manteliumake) reagoi

Kuinka tunne muodostuu?

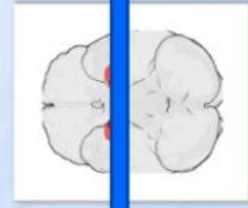


Kuinka tunne muodostuu?



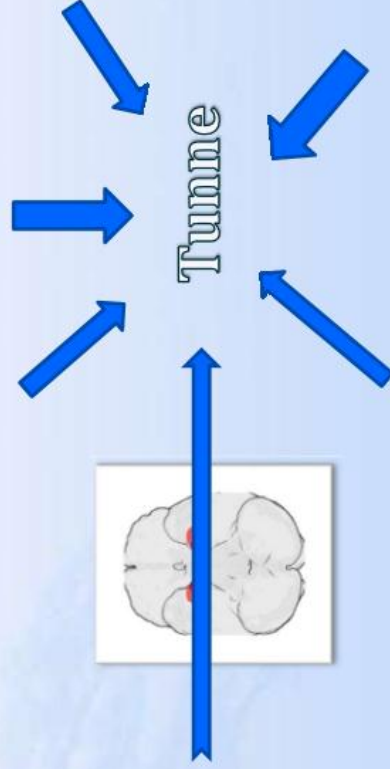
Mitä hittoa
täällä tapahtuu?

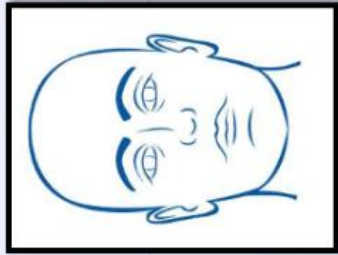
Sisäinen tarkkailija



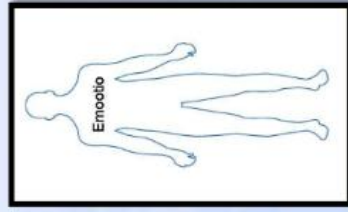
Tapahtuma

Tunne





**Tunteet esitetään mielen teatterissa.
Emootiot tapahtuvat kehossa.**



**Emootiot ovat pirun hankalia ja
primitiivisiä, mutta tunteisiin voimme
vaikuttaa monin eri tavoin.**

**Mieti hetki itsekseesi mitkä tunteet
haittaavat kehitystäsi?**

Mitkä tukevat sitä?

**Tunteet ovat yksi suurimmista
energianlähteistämme kehon
lisäksi**

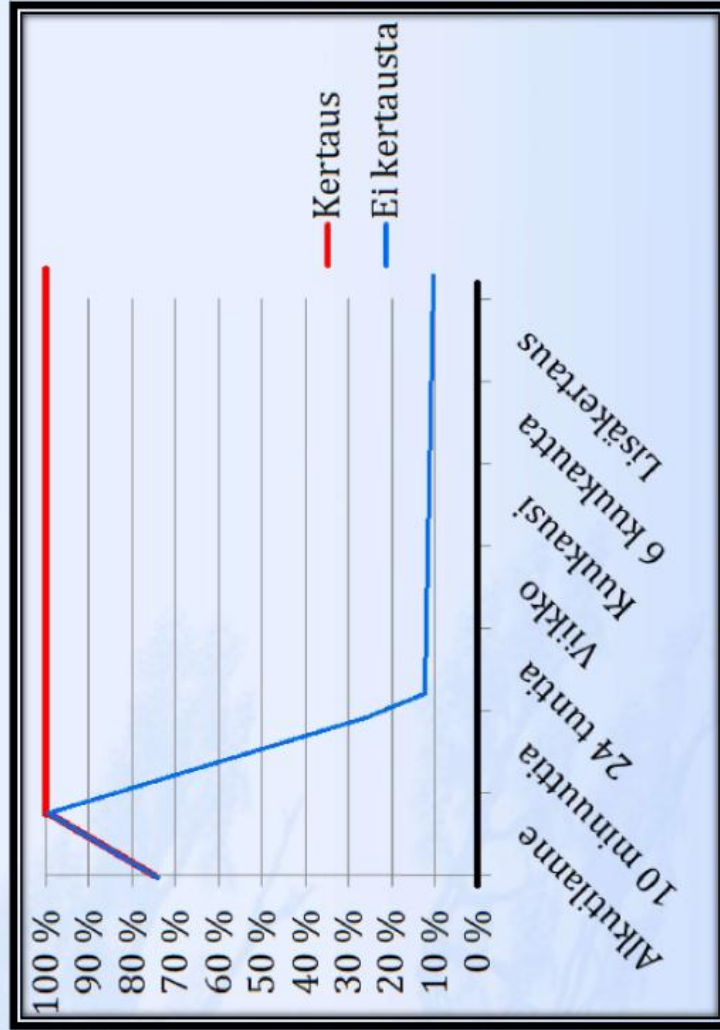
**Meidän pitää valjastaa ne
eduksemme.**



Mieli



Muutama sana muistista



Mielellä ja kehollamme on yhteys toisiinsa. Usein mielellä on yhteys sekä mentaalisen, että fyysisen sairastumiseen. Mielen valmentamisella parannamme omaa immunitettiämme.

Maailman parhaimmat yliopistot uskovat nykyään mielen ja kehon yhteyteen ja mm. Harvardissa toimii nykyään The Mind-Body Medical Institute. (Mii-keho lääketieteen instituutti)

Mieleenkää ei ole mielekäästä tyhjentävää vastausta (ha-ha)

Yhteisymmärrys tutkijoiden kesken saavutettiin myös mielen käsitteestä. Päädyimme yhteistuumin siihen, **ettei mielelle ole yhtä määritelmää**. Sen sijaan **mieli on rypäs toimintoja**. Mielen synty, muovautuminen ja terve toiminta vaativat vuorovaikutusta. **Edes aivotutkijoiden mukaan mieli ei sijaitse pelkästään aivoissa!** Ihmismielen ymmärtämiseksi tarvitaan tietoa lajin- ja yksilönkehityksestä, ympäristöstä, aivotoinnnoista ja kulttuurista.

- Mieli-forum



"Mieli ja ajattelumme voi olla paras ystävämme tai pahin vihollisemme. Jokaisella meillä on vapaus valita omaammeko hyvän ystävän vai harmia aiheuttavan vihollisen."





**“Eri mielille, sama maailma
on toisille taivas ja toisille
helvetti.”**

Ralph Waldo Emerson



Positiivisuus vs. negatiivisuussuhde

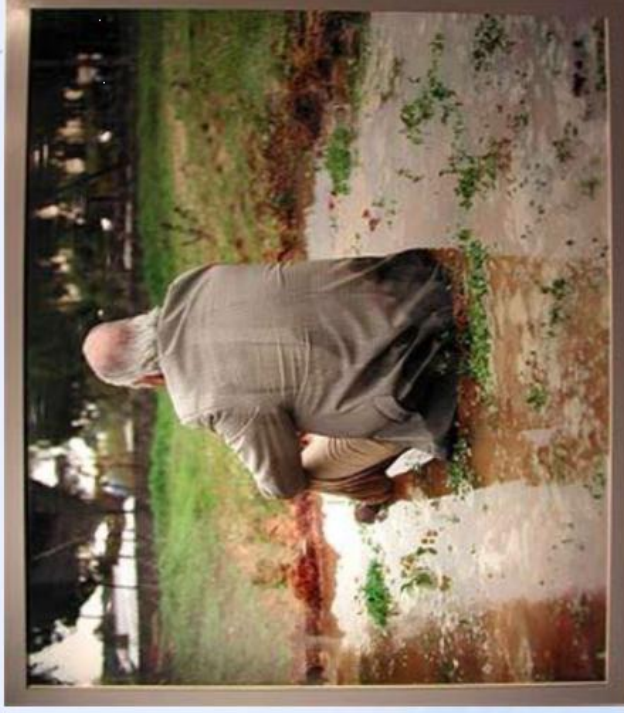
Tutkimuksen mukaan kukoistavan ja psykologisesti hyvinvoivan yksilön **positiivisuus-negatiivisuussuhde on 3:1**. Oman mielen valmentamisen tavoitteena on oppia havainnoimaan omia tunnetilojamme ja lisäämään positiivisia tunteita ja tunteuksia

- Fredrickson, 2009

**Itsensä johtaminen on paljon helpompaa
kun omaat positiivisen tunneilmaston.**

**Mitä väliä on hyvällä tuloksella jos et pysty
nauttimaan siitä?**

Negatiiviset tunteet



*Elämä on kuin
lokinpaskaa.
Mustaa ja valkoista,
mutta silti paskaa.*

Mitä haittaa on pienestä pessimismistä?

Negatiiviset tunteet ovat myrkyä elimistöllemme.



Jatkuva psyykkinen stressi tai vihaisuus on uhka terveydelle samalla tavalla kuin tupakointi tai korkea kolesteroli.

Yleisiä ajatusvirheitä

- **Mustavalko -ajattelu** (black and white)
- **Maksimaattori ajattelu** (maximising)
- **Katastroofi -ajattelu** (predicting catastrophe)
 - **Itseensä ottaminen** (personalising)
 - **Mielen lukeminen** (Mind reading)
 - **Vertailu muihin** (comparing)
 - **Pitäisi -ajattelu** (should thinking)

Psykosomaattisiin sairauksiin ajatellaan kuuluvan:

1. Hengityselinongelmat: Astma, yskä, kurkunpään toimintahäiriöt
2. Verenkierrotoelimistö: rytmihäiriöt, hypertonia ja migreeni
3. Ruoansulatus:vatsa- ja pohjukaissuolen haava, ärtyvä paksusuoli ja ruoansulatushäiriöt
4. Aineenvaihdunta:Diabetes, obesitas ja anorexia nervosa
5. Urogenitaalisysteemi: impotenssi, frigiditeetti, kuukautishäiriöt
6. Iho: allergiset reaktiot, ihottumat ja kutinat
7. Muut: päänsäryt, unettomuus, väsymys

Mitä voimme tehdä negatiivisille tunteille?

1. **Tilanteiden välttely.** Kohtuudella.
2. **Hyväksyvä havainnointi**
3. **Tulkinnan muuttaminen** tilanteesta
4. **Ammattimainen murehtiminen** (Ajan varaaminen asialle, kynä ja paperia)
5. **Puhuminen.** Ei loputon jauhaminen vaan ratkaisun etsiminen tai paineen höllääminen
6. **Tunteiden ajattelemisen toimintasihtialina:**
Mitä rakentavaa voin tehdä tunteen muuttamiseksi?

Luo oma negatiivisuuden estostrategia

Missä tilanteessa pahoitan mieleni?

Millä tavalla?

Mitä aion tehdä asialle jatkossa?



Positiiviset tunteet

En voi estää housujani
kastumasta, mutta
ainakin voin istua
selkä suorassa.



Positiivisuus vs negatiivisuus

Positiivisuus ja myönteisyys tuntuvat hyvältä. On keskivertaisesti mukavampi olla myönteinen ja hyvällä tuulella kuin murjottaa. Se vaikuttaa myös terveyteesi mm. verenpaineeseesi.

Positiivisuus muuttaa tapasi, jolla mielesi toimii. Se **laajentaa ajatteluasi** ja auttaa sinua näkemään asiat useammasta näkökulmasta.

Positiivisuus muuttaa tulevaisuutesi. Positiiviset ihmiset ovat luovempia, optimistisempia ja sinnikkäämpiä. Myönteiset ihmiset nukkuvat paremmin ja omaavat laajemman sosiaalisen verkoston, paremmat suhteet sukulaisiin ja enemmän kavereita.

Meillä kaikilla on mahdollisuus lisätä positiivisuuttamme.

Mielen valmentaminen aktivoi ja voimistaa aivojen oikeaa puolta, joka on yhteydessä positiivisiin tunteisiin, rentoutumiseen ja hyvinvointiimme (**David Michie, 2008**).
Onnellisuus ja psykologinen hyvinvointi ovat mielentiloja, joihin voimme oman mielen valmentamisella vaikuttaa. Se pidentää myös elinikäämme.

MITÄ TUTKIMUS SANOO:

Positiivisilla tunteilla on todettu olevan paljon hyötyjä ihmiselle ja niiden johtavan muun muassa **parempaan terveyteen, parempaan psykologiseen hyvinvointiin, laajempaan ja luovempaan ajatteluun, sinnikkyuteen ja pitkäjänteisyyteen, parempaan todennäköisyyteen löytää positiivisia merkityksiä negatiivista tapahtumista ja nopeampaan paranemiseen fyysisistä sairauksista sekä alaisempaan masennuksen tasoon**. Positiivisilla tunteilla on kyky lisätä optimistisuutta, luovuutta ja avoimuutta uusia kokemuksia kohtaan. Yksi helppo tapa lisätä positiivisia tunteita on jakaa positiiviset uutisesi parisuhteesi, perheesi tai kavereidesi kanssa

- **(Fredrickson, 2000, 2001, 2009)**.

Kuinka lisätä omaa positiivisuutta?

1. **Kiitollisuuspäiväkirja:** Illalla ennen nukkumaan menoa, mieti kolme hyvää ja onnistunutta asiaa päivästäsi. **Mistä asioista voin olla ylpeä itsestäni tänään?** Kirjoita päiväkirjaa, johon laitat onnistumiset ylös. Tarkastele niitä myöhemmin esim. viikon lopussa. (Seligman, 2009, Ben-Shahar, 2009).
2. **Meditoi:** harjoita läsnäoloa
3. **Harrasta liikuntaa:** Keho voi hyvin => mieli on positiivisempi
4. **Pistä hyvä kiertämään:** Hyvä ei jakamalla kulu, yritä saada ystäväsi hyvälle tuulelle ja harjoita ystävällisyyttä kaikissa sen muodoissa
5. **Visualisoi:** Unelmoi ja fiilistele omia tavoitteisi ja loistavaa tulevaisuutta minkä olet itsellesi valinnut.
6. **Katso hauskoja leffoja tai sarjoja**
7. **Kuuntele suggestionauhoja**
8. **Mikä saa sinut hyvälle tuulelle, ilman että siitä on sinulle haittaa?**

Mikä on sinun positiivisuusstrategiasi? Laadi se nyt

Muista, että negatiiviset tunteet vetävät tasatilanteessa aina pidemmän korren. Tarvitaan ylivoimaa.

Pirusti ylivoimaa.

3:1



Summa summarum

Optimistiset ihmiset ovat henkisesti hyvinvoivempia, fyysisesti terveempiä, onnellisempia, pitkäjänteisempiä, paranevat nopeammin sairauksista, omaavat paremman immuניתeetin sairauksiin, ovat parempia ratkaisemaan ongelmia, suoriutuvat opiskeluistaan ja työstään paremmin ja omaavat vähemmän masentuneisuutta, ja tutkimuksen mukaan jopa elävät pidempään

On oma valintasi kumpaa polkua haluat tallata.

Toinen reitti on työläämpi ja palkitsevämpi.

Toinen taas on hyvinkin helppo. Ei tarvitse kuin jatkaa istumista lätäkössä ja valittaa.

Pessimismi on yhteydessä negatiivisiin tunteisiin ja huolestuneisuuteen, vihan tunteisiin, passiivisuuteen ja epäonnistumiseen sekä pidempään toipumis- ja paranemisaikaan sairauksista.

Keskittymisen laki:

**Se mihin keskityt,
kasvaa.**

Mieli on kuin tietokone

Kukaan ei antanut meille siihen kunnollisia käyttöohjeita, mutta voimme kuitenkin halutessamme ajaa sinne sisään minkäläisen ohjelman tahansa.

<http://www.youtube.com/watch?v=qR3rK0kZFkg>

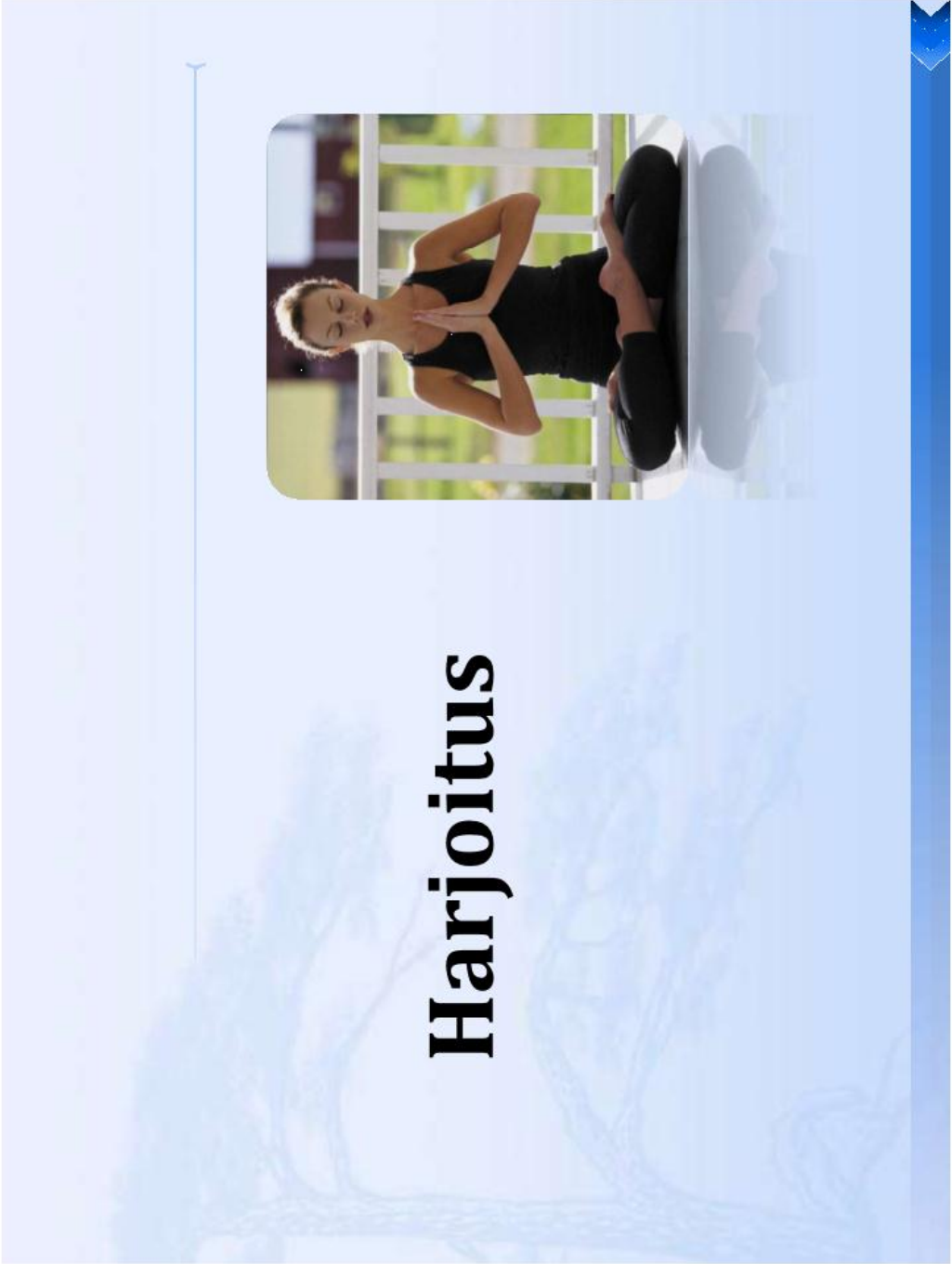
Kotitehtävä

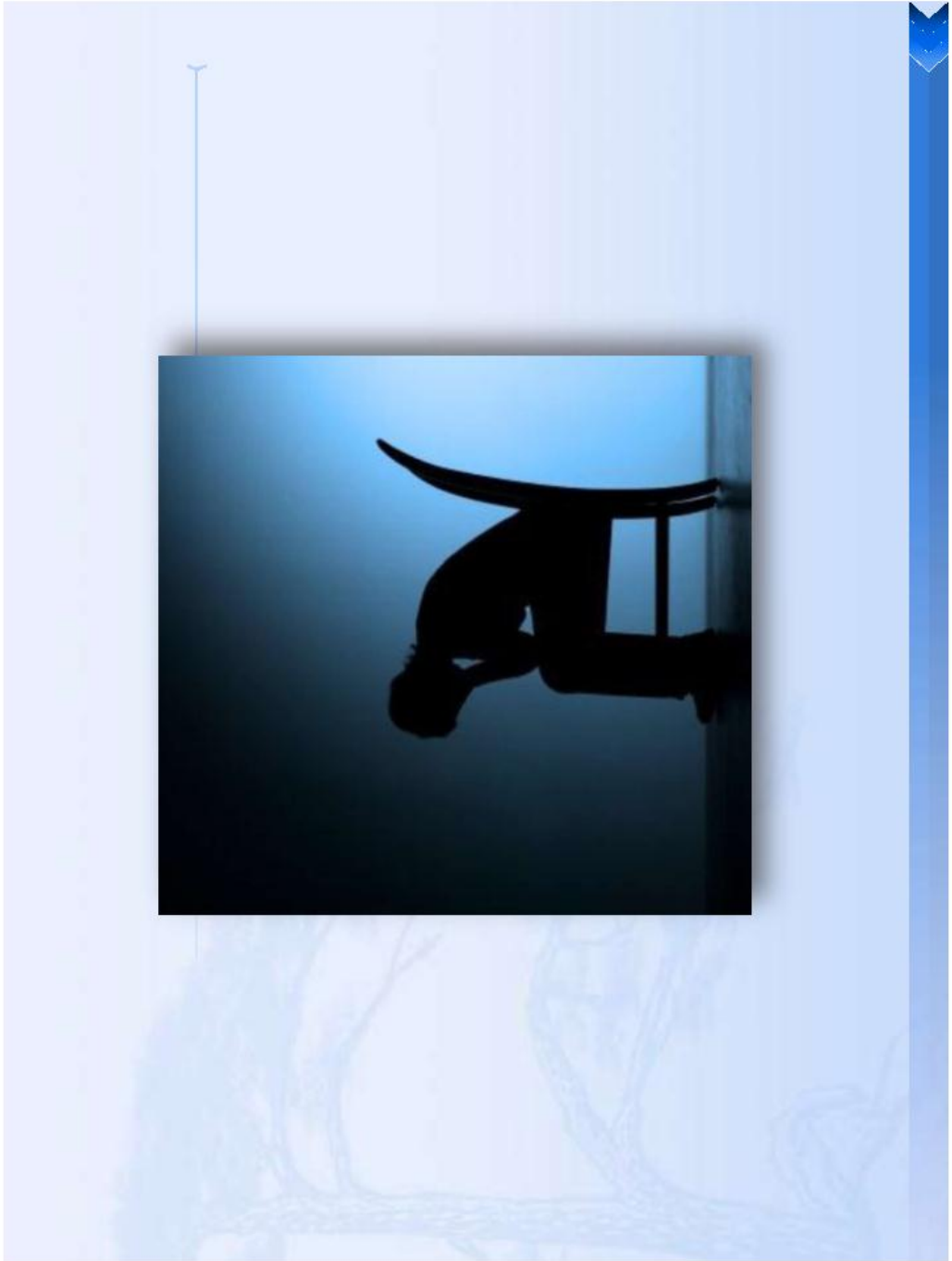
Vie strategiasi käytäntöön parhaan kykysi mukaan. Nähdään seuraavalla viikolla!

Liite 9. Viidennen valmennuksen PowerPoint



Harjoitus









**Arvoton elämä on
merkityksetöntä.**

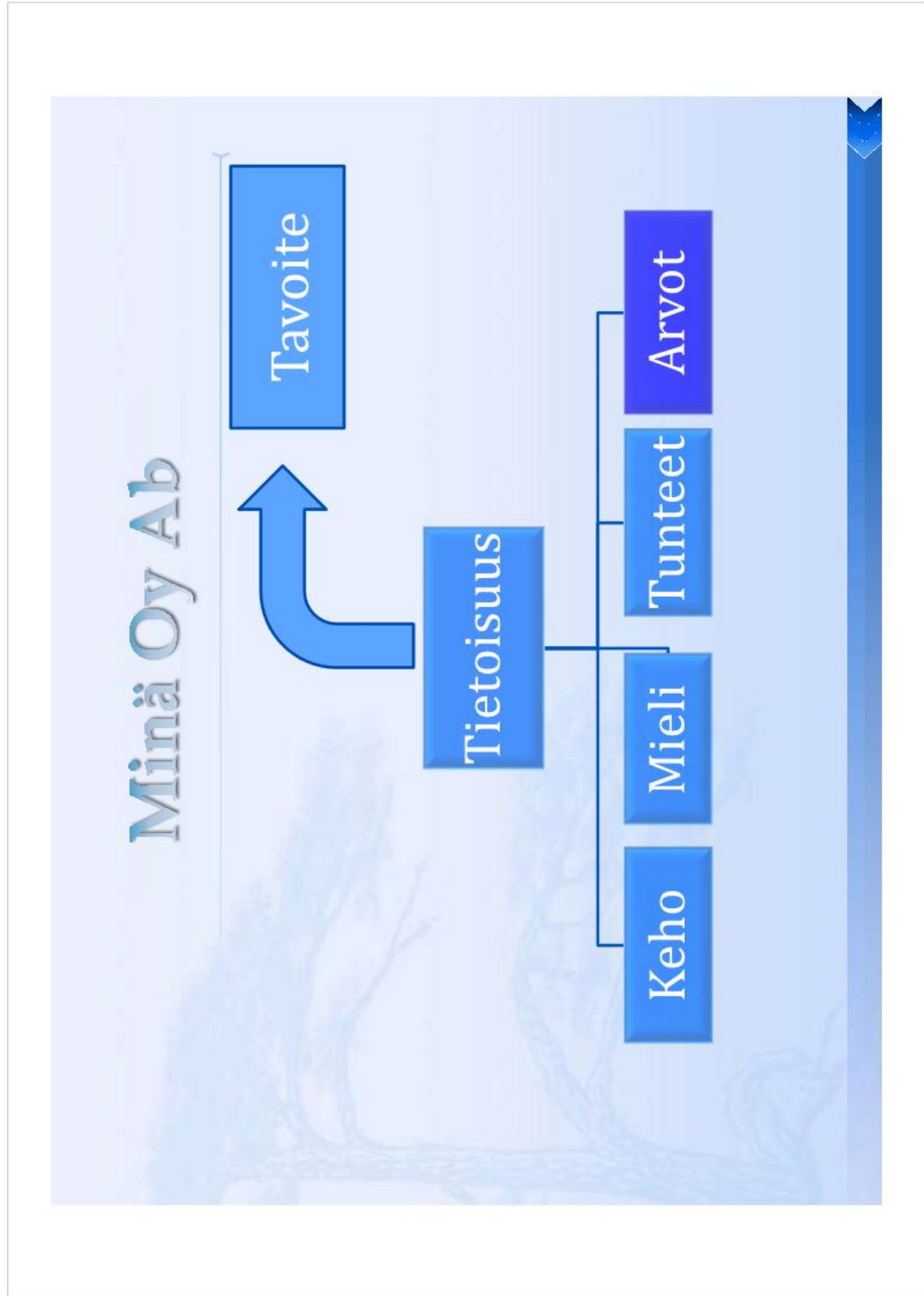
Arvo on

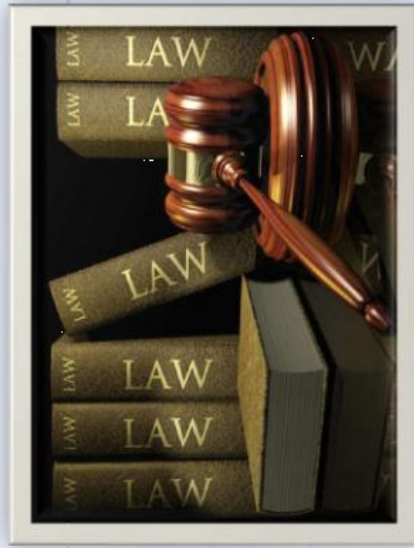
Asia, jota pidämme tärkeänä.

Valinta.

Vakaumus päämäärien paremmuudesta.

(Sydänmaanlakka 2006)





**Emme voi rikkoa sääntöjä.
Voimme vain rikkoutua niihin.**

**Sitoutuminen johonkin itseään
suurempaan**

Nöyryys

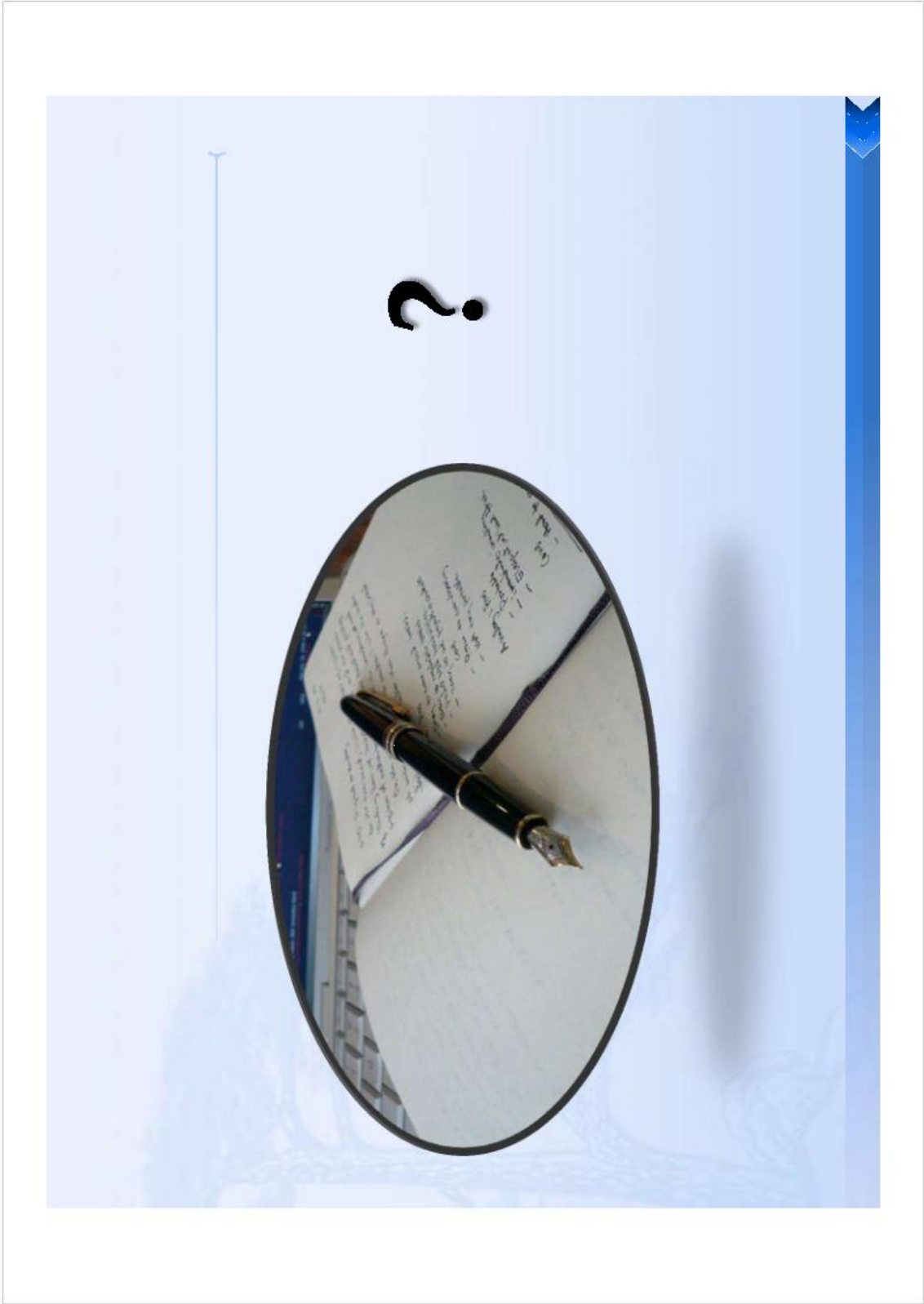
Itsekunnioitus

Itsekuri ja henkilökohtainen

vastuu

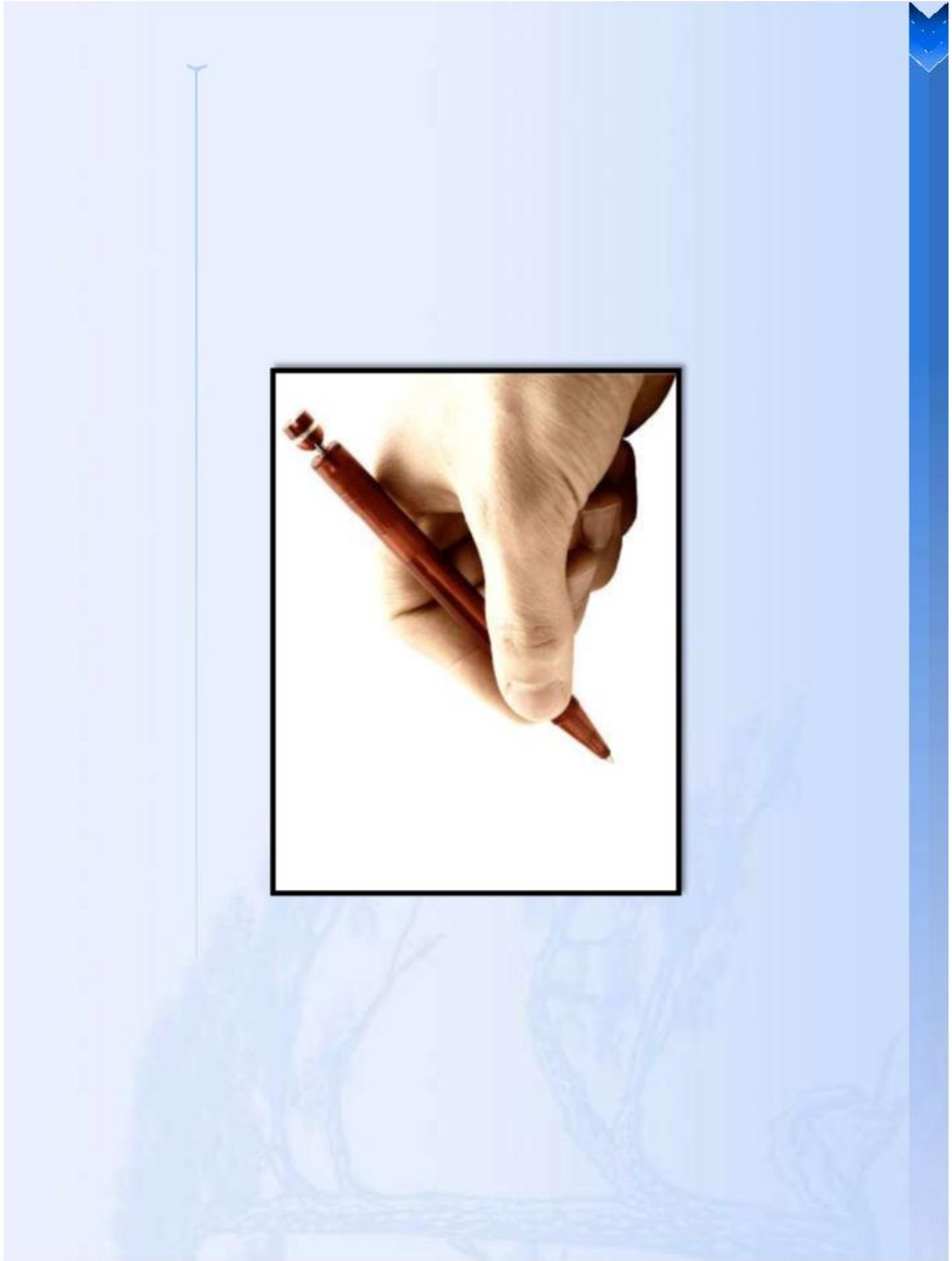
**Toisten ihmisten
kunnioittaminen ja
heistä huolehtiminen**

**Huolehtiminen toisista elävistä
olennoista ja ympäristöstä**



Mielikuvaharjoitus





Henkinen älykkyyys



**Mitä arvoja tapani
edustavat?**

**Mitä arvoja
ilmennän
ajatuksissani ja
sanoissani?**

Käyttöarvoni nyt

Entä tunteissani?

**Minkä arvon
rikkominen saisi
minut
ärsyyntymään?**

**Minkälaisia
ominaisuuksia
ihailen toisissa?**

Tavoitearvoni

**Mitkä asiat ovat
minulle pyhiä?**

**Mitä arvoja haluan
edustaa elämälläni?**

**Onko jokin
tekemiseni
ristiriidassa
arvojeni kanssa?**

Tavoitearvoista käyttöarvoja

**Minkä arvon
ilmentäminen lisäisi
itsekunnioitustani?**

Henkinen älykkyyys





LOPPUKYSELY

Kiitoskirje



Todistusten jako



DIPLOMI

"What lies behind us and what lies before us are tiny matters compared to what lies within us."

- Ralph Waldo Emerson

"The difference between a successful person and others is not a lack of strength, not a lack of knowledge, but rather in a lack of will."

- Vince Lombardi

On suorittanut itsensä johtamisen kurssin.

Kurssin aikana hänelle on opetettu:

Tavoitteiden asettamista

Tietoista läsnäoloa

Kehon huoltamista

Positiivisuutta ja mielenrauhaa

Mitä arvokas elämä pitää sisällään

Valmentaja Timo Hyväri 16.11.2011 Jyväskylässä

