



Itsensä johtaminen osana esimiestyötä

Roosa Niemelä

Opinnäytetyö, AMK

Toukokuu 2021

Liiketalouden ala

Tradenomi (AMK), Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Niemelä, Roosa

Itsensä johtaminen osana esimiestyötä

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Huhtikuu 2021, 30 sivua

Liiketalouden ala. Tradenomi (AMK) Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

Tiivistelmä

Nykypäivänä jokaisen työtä tekevän on hyvä omata itsensä johtamisen taidot menestyäkseen työelämässä, työtehtävästä riippumatta. Työyhteisöissä vastuun lisääntyminen ja jakautuminen työntekijöille velvoittavat jokaista omaamaan itsensä johtamisen taidot. Johtoasemassa työskentelevät toimivat ikään kuin valmentajina ja suunnannäyttäjinä työntekijöille. Etenkin tulevaisuudessa itsensä johtamisen taidot korostuvat.

Opinnäytetyön tutkimusongelmana tutkittiin sitä, kuinka johtoasemassa työskentelevät johtavat itseään tavoitteellisesti, tuloksellisesti ja menestyksekkäästi. Tutkimus toteutettiin ympäristöalan yritykselle. Tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään itsensä johtamisen keinoja. Tutkimus toteutettiin itsensä johtamisen eri teemojen avulla.

Tutkimuksen toteutuksessa käytössä oli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Tutkimuksessa haastateltiin viittä johtoasemassa työskentelevää henkilöä. Haastateltavat työskentelevät samassa kohdeorganisaatiossa erilaisissa johdon tehtävissä. Aineiston analysointi ja teemoittelu toteutettiin tutkimukseen valittujen teemojen mukaisesti.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, kuinka itsensä johtamisen eri teemat (kokonaisvaltainen hyvinvointi, stressin hallinta, ajanhallinta, sekä itsetuntemus) ovat erittäin tärkeässä osassa yksilön elämässä. Jokaisen itsensä johtamisen teeman ollessa kunnossa: tasapaino elämässä, hyvät elämäntavat, sekä säännöllinen vuorokausi-rytmi ovat avaimia menestyksekkääseen itsensä johtamiseen. Tutkimuksen avulla yritys tulee hyötymään tutkimustuloksista pitkällä aikavälillä tulevaisuudessa.

Avainsanat (asiasanat)

Itsensä johtaminen, johtajuus, itsetuntemus, esimiestyö, elämäntapa, laadullinen tutkimus

Niemelä, Roosa

Self-management as a part of superior work

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, April 2021, 30 pages

Bachelor of business administration. Business administration. Bachelor's thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

Nowadays it is good for everyone to have the skills and ability for self-management in order to succeed in working life, regardless the title. In work communities increasing and distribution responsibilities to employees obliges everyone to own self-management skills. The ones working in leadership positions act like coaches and leaders for the employees. Especially in the future self-management skills will be emphasized.

The research problem in thesis was that how those who work in a leadership position lead themselves purposefully, effectively and successfully. The study was conducted for an environmental company. The research tries to understand means of self-management. The research was executed using different themes of self-management.

A qualitative research method was used in the implementation of the study. A thematic interview was chosen as the data collection method. The study interviewed five people working in management positions. The interview established in the same targeted organization in different management positions. The analysis and thematic design of the material is carried out for research that requires in accordance with themes.

The research results showed how different themes of self-management (comprehensive wellness, stress control, time management, and self-knowledge) are in a very important role in an individual's life. With every theme of self-management in order, balance in life, good lifestyles and a regular circadian rhythm are the keys to successful self-management. With the help of the research, the company will benefit from the research results in the long run in the future.

Keywords/tags (subjects)

self-management, leadership, self-knowledge, managerial work, life management, qualitative research

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Tutkimusasetelma	3
2.1	Tutkimusongelma- ja kysymykset	3
2.2	Tutkimusote- ja menetelmät.....	3
2.3	Tulosten eettisyys ja luotettavuus	6
3	Itsensä johtaminen	7
3.1	Itsensä johtaminen.....	7
3.2	Johtajuus	9
3.3	Kokonaisvaltainen hyvinvointi itsensä johtamisessa	10
3.4	Stressin hallinta	14
3.5	Ajankäytön hallinta	15
3.6	Itsetuntemus	15
4	Tutkimuksen toteutus.....	17
4.1	Henkilökohtaisen hyvinvoinnin keinot.....	18
4.2	Stressinhallinnan haasteet ja keinot	19
4.3	Ajanhallinta ja keinot	21
4.4	Itsetuntemuksen keinot	22
5	Johtopäätökset.....	23
6	Pohdinta.....	25
	Lähteet	28
	Liitteet	30
	Liite 1. Haastattelurunko.....	30
 Kuviot		
	Kuvio 1. Oy Minä Ab -malli	13

1 Johdanto

Opinnäytetyössä tutkitaan esimies- tai johtoasemassa työskentelevien itsensä johtamista sekä työelämässä että vapaa-ajalla. Tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään eri teemojen avulla sitä, millaisilla itsensä johtamisen keinoilla johtoasemassa työskentelevät henkilöt kykenevät tekemään tuoksellista ja tavoitteellista tulosta jatkuvasti. Tutkimuksessa itsensä johtamista tutkitaan eri teemoin, Sydänmaalakan teorian pohjalta. Tutkimukseen valikoituvat teemat ovat: kokonaisvaltainen hyvinvointi, stressinhallinta, ajanhallinta, sekä itsetuntemus. Teemat valikoituvat tutkittaviksi, koska aiheet ovat tärkeitä työelämän, sekä oman jaksamisen kannalta. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä ajankohtaisesta aiheesta, itsensä johtamisesta. Tutkimustuloksien avulla tarkastellaan ja esitetään myös johtoasemassa työskentelevien mahdollisia kehityskohteita. Tutkimuksen kohteena toimii ympäristöalan yritys. Tutkimuskohteen kohdeorganisaatiosta viisi henkilöä osallistui haastatteluihin ja tutkimuksen toteutukseen. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluiden avulla syvemmän ymmärryksen saamiseksi.

Itsensä johtaminen on ajankohtainen, tärkeä teema tutkittavaksi, sillä itsensä johtaminen ja -kehittäminen ovat menestyksen avaimet jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä. Nykypäivänä itsensä johtamisen taidon merkitys on korostunut, sillä työyhteisössä pyritään luopumaan hierarkiasta (Sydänmaalakka 2012, 145–146). Tavoitteena on, että kaikki työntekijät ja johtajat ovat samalla tasolla. Nykyään jokaisessa organisaatiossa itseohjautuneisuutta ja itsensä johtamisen taitoa tarvitaan. Työelämän monipuolisissa työtehtävissä itsensä johtamisen taito on hyväksi, jotta tulosta saa aikaiseksi ja aikataulut on toimivaa. Hyvä itsensä johtamisen taito lisää myös työhyvinvointia (Pennonen 2021).

Johtoasemassa työskentelevillä myös vastuuta on enemmän, koska osallistava johtaminen lisääntyy koko ajan. Lisääntyvän osallistavan johtamisen myötä työtaakka lisääntyy, jolloin itsensä johtamisen taidon merkitys kasvaa. Aihe on rajattu johtoasemassa työskenteleviin henkilöihin, sillä mielenkiinto aihetta kohtaan on syntynyt tutkijalla itsellään, sekä tavoitteena on kehittää yksilöitä reflektoinnin avulla. Yritys tulee hyötymään tutkimuksesta pitkällä aikavälillä, sillä tutkimustuloksista saatuja tietoja on mahdollista hyödyntää yksilötasolla itseään kehittäen, sekä esimiestasolla työelämässä.

2 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa käydään läpi tämän opinnäytetyön tutkimusongelmia ja kysymyksiä. Sen jälkeen esitetään tutkimuksessa käytettyjä tutkimusotteita ja -menetelmiä. Kappaleessa perehdytään ja perustellaan myös, miksi tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen tutkimus. Aineistonkeruu- ja analysointimenetelmiä tarkastellaan myös perustellen tutkimuksessa käytetyt valinnat. Lopuksi perehdytään vielä tehdyn tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen, sekä miten luotettavuutta tullaan arvioimaan.

2.1 Tutkimusongelma- ja kysymykset

Tutkimuksessa tulee aina olla tutkimusongelma, jota tieteellisen tutkimuksen avulla pyritään selvittämään. Lähtökohta tutkimukselle on se, että tutkimusongelmasta tulee käydä ilmi tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet, joita pyritään selvittämään (Kananen 2017, 56–57). Tutkimuksessa selvitetään sitä, kuinka johtaja- ja esimiestyöasemassa olevat henkilöt johtavat itseään tavoitteellisesti, tuloksellisesti ja menestyksekkäästi. Tutkimuksessa tutkittiin myös sitä, millaisia keinoja johtoasemassa työskentelevät käyttävät jaksukseen vastuullisissa tehtävissä kaiken aikaa toistuvasti.

2.2 Tutkimusote- ja menetelmät

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka johtoasemassa työskentelevät johtavat itseään työelämässä. Tutkimuksessa selvitetään myös, millä tavoin ja minkälaisilla keinoilla johtajat jaksavat toimia työelämässä tehokkaasti ja tulostavoitteisesti. Tutkimus on laadullinen, koska tavoitteena on lisätä ymmärrystä kohdeorganisaatiolle, sekä tuottaa tietoa ajankohtaisesta aiheesta. Tutkimuksen kohteena toimii ympäristöalan yritys. Teemat ovat rajattu neljään eri aihealueeseen, jottei tutkimuksesta tulisi liian laaja. Teemat valikoituivat Sydänmaalakan teemojen pohjalta. Tutkittavat teemat ovat: kokonaisvaltainen hyvinvointi, stressin hallinta, ajanhallinta, sekä itsetuntemus. Teemat valikoituvat tutkittaviksi, koska aiheet ovat tärkeitä työelämän, sekä oman jaksamisen kannalta. Tutkimuksessa kiinnitetään huomiota myös haastateltavien kehityskohteisiin reflektoinnin avulla, liittyen omiin tavoitteisiin, sekä omaan kehittymiseen. Tutkimus toteutetaan teemahaastattelujen avulla. Tutkimuksessa tarkastellaan johtajien suoriutumista eri teemojen ja teorioiden avulla. Tutkimus tehdään yrityksen eduksi, sillä pitkällä aikavälillä yritys tulee hyötymään tutkimuksesta. Mikäli johtajien toimintatavat esimiestyössä ovat puutteellisia, tai niissä on kehitettävää, neuvoista on hyötyä tulevaisuudessa.

Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus on yksi tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntauksista. Tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään kohteen ominaisuuksia, laatua ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen voi toteuttaa monella eri tavalla ja menetelmällä. (Laadullinen tutkimus 2015.) Ongelmanasettelu laadullisessa tutkimuksessa on melko joustavaa, sillä tärkeämpää on asettaa tutkimukselleen yleisluontoisempi tutkimustehtävä. Laadullisissa tutkimuksissa tutkimusongelma on yleensä yksiselitteinen ja selkeä. Ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen ovat usein tutkittavan tutkimuksen tarkoitus laadullisessa työssä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusongelmaan kerätään aineistoa ja vastauksia teemahaastatteluiden avulla tutkimukseen osallistuvilta. Laadullinen tutkimus on yksi tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntauksista. Tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään kohteen ominaisuuksia, laatua ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Menetelmissä korostuu yhtenäisiä piirteitä, kuten kohteen tarkoitus ja merkitys, esiintymisympäristö ja tausta, sekä ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat. (Laadullinen tutkimus 2015.)

Perehtyminen itsensä johtamisen teemoihin ja teoriaan ohjaa teemahaastatteluita. Jokainen haastattelutilanne on ainutlaatuinen. Tutkimukseen osallistuville lähetettiin haastattelukysymykset ennen varsinaista haastattelua, jotta haastatteluun olisi helpompi valmistautua etukäteen. Haastattelujat olivat noin 30 minuutista- 45 minuuttia. Kohdeorganisaatiosta tutkimukseen osallistui viisi johto- tai esimiestyössä työskentelevää henkilöä.

Aineistonkeruu- ja analysointimenetelmät

Kohderyhmä tutkimuksessa on esimies- tai johtotehtävissä työskentelevät ihmiset. Ennen tutkimuksen aloittamista aineisto tulee ensin rajata hyvin ja huolellisesti, jotta tutkittavasta aiheesta ei tule liian laaja. Aineistoon tulee myös tutustua ja perehtyä kattavasti ennen tutkimuksen aloittamista.

Aineistonkeruumenetelmänä toimi teemahaastattelut. Teemahaastattelujen perusteella poimitaan keskeisimmät asiat liittyen tutkimukseen. Teemahaastattelu on hyvä tiedonkeruumenetelmä,

koska tutkimus pohjautuu haastateltavien omiin kokemuksiin ja yksilöiden omat kokemukset voivat olla hieman poikkeavia toisistaan. Aihepiirit ovat teemahaastatteluissa kuitenkin samat liittyen teoreettiseen viitekehykseen ja haastateltavilla on samankaltaisia kokemuksia tilanteista. Aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelu on hyvä valinta, kun halutaan tutkia, sekä kuvailla kokemuksia. (Hannila & Kyngäs 2008) Kun haastattelu perustuu henkilön omiin kokemuksiin, tai kun ei tiedetä, millaisia vastauksia aihepiireistä saadaan, on hyvä käyttää teemahaastattelua. Teemahaastattelua käytetään myös, kun halutaan ymmärtää enemmän ja syvemmin tutkittavaa aihetta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35) Teemahaastatteluun kuuluu myös aineiston nauhoittaminen. Haastateltavalta tulee aina kysyä lupa nauhoitukseen. (Mäkinen 2006, 94). Haastatteluihin osallistuvien henkilöiden anonymiteetti säilytetään ja nimet suojataan. Haastatteluiden jälkeen aineisto litteroidaan ja kirjoitetaan haastattelu tekstimuotoon. On tärkeää, että tutkija selittää haastateltavalle, miksi haastattelu nauhoitetaan, mitä nauhoitukselle tehdään, miten nauhoitusta säilytetään ja lopuksi, miten nauhoitteet hävitetään tutkimuksen valmistuttua. (Oliver 2004.)

Tutkimus tehdään sisällönanalyysimenetelmää hyödyntäen ja teemoittelu tehdään tutkimukseen valittujen teemojen mukaisesti. Perusanalyysimenetelmänä laadullisessa tutkimuksessa käytetään sisällönanalyysia. (Teemoittelu 2016). Sisällönanalyysia hyödyntäen aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, sekä tiivistetään, että eritellään aineistoa. Sisällönanalyysi on tekstianalyysi, jonka tarkoituksena on tarkastella tekstimuotoisia aineistoja, tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Tutkittavat tekstit voivat olla mitä vain tekstimuotoisia aineistoja, kuten kirjat, päiväkirjat, haastattelut, sekä keskustelut. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta aineistosta tiivistetty kuvaus. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Aluksi aineisto puretaan ja siihen tutustutaan, sen jälkeen aineisto järjestetään ja aineistoa vertaillaan, sekä yhdistellään ja eritellään. Aineistosta muodostetaan tietyt kategoriat, jonka jälkeen kategoriat linkitetään toisiinsa esimerkkejä antaen. Lopuksi aineisto kirjoitetaan tekstimuotoon. (Laadullisesta sisällönanalyysistä 2018.)

Kerätyn laadullisen tutkimuksen analysointi lähtee siitä, että kokonaisuutta pitää pilkkoa pienempiin osiin ja tarkastella eri kokonaisuuksia. Aineistoa analysoidessa tulee pohtia erilaisia kysymyksiä, kuten onko tulokset ristiriidassa aikaisempien löydösten kanssa, sekä mitä aineistosta voidaan päätellä tutkimuksen avulla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Laadullisen aineiston ana-

lysoinnissa tarkoitus on järjestää, selkeyttää ja luoda merkitystä tutkittavasta kohteesta. Analysoinnin avulla on helpompi tutkiskella tutkittavaa aihetta. Tutkimuksessa käytettävä analyysi on deduktiivinen, koska teemahaastatteluisa käytetään apuna erilaisia teemoja.

2.3 Tulosten eettisyys ja luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa olennaisinta on, että tutkija osaa perustella valintansa ja selittää miksi on tehnyt tiettyjä valintoja. Tutkimuksen pitää olla perusteltu, uskottava ja mahdollisimman luotettava. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimusta tehdessä tulee olla läpinäkyvä prosessin jokaisessa kohdassa. Tutkimuksessa pitää tuoda ilmi, miten analyysiprosessi on edennyt ja minkälaisia tuloksia on saatu. Tulosten esittäminen ilman analyysiä ja perusteluita ei riitä. Tutkimuksessa lukijalla pitää olla mahdollisuus ymmärtää prosessin eteneminen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tutkimustietoja käsitellessä on kaksi keskeistä asiaa: luottamus ja anonymiteetti. Mitä isompi riski tutkimus on tutkittavalle, sitä tarkemmin tutkimuksen tekijän tulee kertoa yksityiskohtia haastateltavalle. Mikäli aihe on arka, sitä tärkeämpää on myös suojella anonymiteettiä. Anonymiteetti tarkoittaa tutkimukseen osallistuvien henkilötietojen salassapitovelvollisuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tämän tutkimuksen aihe ei ole arka, mutta haastateltaville kerrotaan kuitenkin tarkasti haastattelusta ja tutkimuksen eri vaiheista ja prosesseista. Haastateltavat pidettiin ajan tasalla opinnäytetyön etenemisestä ja aikataulusta.

Tutkimuksen tekijän tulee eettisen velvollisuutensa vuoksi olla rehellinen ja raportoida tutkimustulokset, mutta tulokset pitää esittää niin, että haastateltavia ei voida tunnistaa. Tutkimuksen tekijän velvollisuus on suojella haastateltuja. Myös tulosten tullessa julki, tekijän tulee olla tarkka ja huolellinen siitä, ettei haastateltujen henkilöllisyys paljastu. Tutkijan tulee kertoa tutkittavalle kaikki oleelliset seikat, joita tutkimuksen aikana tulee tapahtumaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimukseen osallistuvat ovat halunneet vapaaehtoisesti osallistua tehtävään tutkimukseen.

3 Itsensä johtaminen

Teoreettinen viitekehys opinnäytetyössäni koostuu itsensä johtamisesta, sekä johtamisesta. Monipuolistuvassa ja hektisessä työympäristössä itsensä johtamisen taito on edellytys. Taito aikatauluttaa työpäivät, tuloksellisuus, sekä esimerkiksi stressin hallinta ovat olennaisia ominaisuuksia, joita hyvä itsensä johtaminen vaatii. Opinnäytetyö tehdään tarkastellen itsensä johtamisen erilaisia teemoja, pohjautuen Sydänmaalakan teoriaan. Valittuja teemoja ovat: kokonaisvaltainen hyvinvointi, stressin hallinta, itsetuntemus, sekä ajankäytön hallinta. Teemat valikoituvat tutkimukseen, koska aiheet ovat tärkeitä oman jaksamisen, sekä työelämän kannalta. Teemoissa ja tutkimuksessa perehdytään muun muassa haastateltavien arvoihin ja reflektointitaitoihin.

Teemoihin ja itsensä johtamisen tietoperustaan perehdytään kattavasti jo ennen varsinaisia haastatteluita. Kun tietoperusta on hallussa hyvin, on myös helpompaa analysoida aineistoa. Tutkimus tehdään esimies- ja johtoasemassa työskentelevien näkökulmasta. Itsensä johtaminen työelämässä, sekä oman jaksamisen ylläpidon kannalta myös arjessa on todella tärkeässä asemassa. Se, miten ajan käyttää vapaa-ajalla, vaikuttaa olennaisesti jaksamiseen töissä. Jokainen yksilö on erilainen, ja siksi palautumistavat poikkeavat paljon keskenään.

3.1 Itsensä johtaminen

Kaikki johtaminen alkaa taidosta osata johtaa itseään. Sydänmaalakan (2012) mukaan itsensä johtaminen on jatkuva oppimisprosessi, jossa henkilö saavuttaa syvän tietoisuuden omasta kehosta, mielestä, arvoista ja tunteista. Tietoisuuden saavutettua omia tekojaan, tunteitaan ja ajatuksiaan on helpompi hallinnoida. Mitä paremmin ihminen tiedostaa toimintansa ja tuntee oman itsensä, sen helpompaa oman elämän ohjaaminen on oikeaan suuntaan. Itsensä johtamisessa tarvitaan monipuolista älykkyyttä. Nykyään itsensä johtamisen älykkyyys sisältää käytännöllisen, emotionaalisen ja henkisen älykkyyden. (Sydänmaalakka 2012, 34–35.)

Sydänmaalakan (2006) mukaan itsensä johtaminen on sekä mielen, että kehon kokonaisvaltaista hallintaa. Sydänmaalakka (2006) jakaa itsensä johtamisen viiteen eri osa-alueeseen. Ammatillinen kunto pitää sisällään riittävän osaamisen, työn tavoitteet, palautteen saannin ja -annin, sekä kehittymisen työssä. Fyysisen kunnon ylläpitämiseen kuuluu riittävä lepo, uni, monipuolinen liikunta ja ravintorikas ravinto. Psykyinen kunto tarkoittaa energisenä ja uteliaana pysymisen ominaisuutta,

sekä kykyä tehdä päätöksiä ja oppia uutta. Ajattelu, muisti, sekä luovuus lukeutuvat myös psyykkiseen kuntoon. Sosiaaliseen kuntoon lukeutuvat: ihmissuhteiden jatkuva ylläpitäminen, tunteiden hallinta, positiivisuus, harrastukset. Henkinen kunto: omien arvojen ja elämän tarkoituksen selkeys, päämäärät, elämän kokonaisvaltainen tasapaino. (Sydänmaalakka 2006, 30.) Itsensä johtamisen määritelmä koostuu Sydänmaalakan mukaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitämisestä, eli kokonaiskuntoisuudesta. Kokonaiskuntoisuuden ylläpitäminen, ja oman tekemisen jatkuva reflektointi itseään kehittäen ja uutta oppien lukeutuvat älykkääseen itsensä johtamiseen. (Sydänmaalakka 2012, 35–36.)

Johtaminen perustuu itsensä johtamiselle, joten johtajan tulee tuntee itsensä ja kehittää jatkuvasti itsetuntemusta. Omien heikkouksien ja keskeneräisyyden myöntäminen vaatii hyvää itseluottamusta. Hyvä itsetuntemus ja itseluottamus auttavat kehittämään omaa itseä ja tietoisuutta jatkuvasti. (Sydänmaalakka 2012, 124.) ”Jos haluat johtaa muita, sinun täytyy ensin osata ja opetella johtamaan itseäsi” (Sydänmaalakka 2012).

Itsensä johtaminen on aikuisena olemista ja käyttäytymistä, jolloin yksilöllä on taloudellinen vastuu ja kyky tehdä päätöksiä itsenäisesti. Yksilöön keskittynyttä omaa pohdintaa siitä, millainen ja kuka olen. Elämä on kuin yksilöllinen projekti (Perttula 2012.) Itsensä johtaminen ei ole minkään tietyn elämänalueen erikoisosaamista. Itsensä johtaminen on yleistaito, joka johtamisen psykologian kannalta ulottuu jokaisen aikuisen ihmisen koko elämään. (Perttula & Syväjärvi 2012, 154.) Itsensä johtamisen taito on oman mielen johtamista, sekä erilaisten strategioiden luomista. Omien heikkouksien ja vahvuuksien tiedostamista, sekä usko omiin kehitysmahdollisuuksiin. Omien tavoitteiden asettaminen ja oman motivaation tunnistaminen. Kyky toimia yhteistyössä muiden kanssa, sekä toimia muutosjoustavasti. (Åhman 2003.)

Itsensä johtamisella tarkoitetaan halua ja tarvetta tulla paremmaksi johtajaksi, sekä henkisesti paremmaksi kanssaihmiseksi. Tavoitteena on olla hyvä johtaja sekä itselle, että mahdollisesti myös muille. Itsensä johtaminen on omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamista. Triadisen näkökulman avulla voidaan mitata henkistä kypsyyttä. Ajattelu, tunne ja tahto mittaavat henkistä kypsyyttä ja ne ovatkin ihmisen olemuksen perusulottuvuuksia. (Salmimies 2008, 21–22.)

3.2 Johtajuus

Sydänmaalakan (2012, 41) mukaan johtaminen on kuin tapahtumasarja, jossa johtaja ohjaa yksilöitä ja tiimiä suoriutumaan toteutettavasta tehtävästä mahdollisimman nopeasti ja tuloksellisesti. Johtajan tulee omata myös hyvät vuorovaikutustaidot, sillä jokainen tiimiläinen on yksilö ja jokainen on eritavoin johdettava. (Sydänmaalakka 2012, 41.) Nykypäivänä jokainen työntekijä on mukana tiimin johtamisessa. Johtamisen vastuut ovat hajautetummat ja vastuuta on jaettu työntekijöiden kesken. Tiimillä tulee edelleen olla johtaja, joka motivoi tiimiä ja saa tiimin toteuttamaan parhaan mahdollisen tuloksen. Johtajan tehtäviin kuitenkin lukeutuu työntekijöiden tukeminen itsensä johtamisessa (Pearce & Manz 2005).

Johtajan täytyy hallita erilaisia johtamistyytlejä, jotka ovat: ohjaava, valmentava, osallistuva ja delegoiva tyyli. Kansainvälisissä työyhteisöissä on tärkeää tietää, miten muista kansallisuuksista ja kulttuureista tulevia työntekijöitä tulisi johtaa, sillä jokaisessa maassa on hieman eri käytänteet johtamistyyille. (Sydänmaalakka 2012, 41–42.) Hyvä johtaja osaa kommunikoida hyvin. Johtaja osaa kuunnella aktiivisesti, mutta myös motivoida ja innostaa muita. Paras tapa muiden innostamiseen ja motivoimiseen on olla myös itse innostunut asioista. Yksi tärkeimmistä avaimista johtamiseen on kyky osata motivoida itseään. (Sydänmaalakka 2012, 44–45.)

Hyvää johtajaa kuvataan oikeudenmukaiseksi, yhteistyökykyiseksi ja helposti lähestyttäväksi. Eri organisaatioille suoritetun kyselyn mukaan hyvä johtaja on karismaattinen, luova ja vahva. Kuuntelutaidot ja aito läsnäolo ovat myös tärkeä ominaisuus hyvällä johtajalla. Rakentava palaute, tiimin ja organisaation motivointi parempaan suoritukseen, sekä halu kehittyä ovat myös hyvän johtajan ominaisuuksia. (Vilpa, N.d.)

Hyvä johtaja toimii eettisesti ja johtaa muita oman esimerkin avulla. Johtajan tulee olla monipuolisesti älykäs, sillä johtajilla on paljon valtaa ja vastuuta. Johtajista tulisi kehittää viisaita johtajia, jotka ovat älykkäitä monella eri tasolla, kuten käytännöllisellä-, kulttuurisella-, tunneälykkäällä-, sekä kokonaisvaltaisella tasolla. Viisas johtaja toimii hyvin itseä, sekä muita kohtaan. Viisas johtaja on inhimillinen ja hän ymmärtää sen, että ihmiset tekevät virheitä työssään ja kaikilla on omat heikkoutensa ja vahvuutensa. Hyväksi ja viisaaksi johtajaksi kasvetaan ajan kanssa, kokemuksen

kautta. (Sydänmaalakka 2012, 12–13.) Hyvä ja eettinen johtaminen ovat yhteydessä yksilöiden keinoihin johtaa itseään tavoitteellisesti. Tavoitteena on johtaa vapauden ja pyrkimysten läpi. (Rose 1994.)

Sydänmaalakka (2012, 11–12) on koonnut älykkään johtamisen viitekehyksen, joka koostuu seitsemästä eri tasosta. Hyvän johtajan täytyy hallita jokainen osa-alue. Itsensä johtaminen, tiimin johtaminen, yksilöiden johtaminen, virtuaalitiimin-, organisaation-, verkoston- ja koko ekosysteemin johtaminen. Osa-alueiden ymmärtäminen kasvattaa viisaaksi, sekä globaaliksi johtajaksi.

3.3 Kokonaisvaltainen hyvinvointi itsensä johtamisessa

Jotta esimies pystyy johtamaan muita, hänen pitää myös ensin osata johtaa itseään. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin lukeutuvat (Sydänmaalakan 2006) mukaan viisi eri osa-aluetta, joita tutkimuksessa tutkitaan yhtenä teemana. Osa-alueet ovat fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen, henkinen, sekä ammatillinen hyvinvointi. Nämä osa-alueet yhdessä muodostavat henkilökohtaisen hyvinvoinnin kokonaisuuden. Itsensä johtamisen taidoissa jokaisen osa-alueen tulisi olla kunnossa, jotta itsensä johtaminen olisi mahdollisimman hyvällä tasolla.

Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen kunto on kaiken perusta (Sydänmaalakka 2012, 36). Fyysinen kunto muodostuu monesta eri tekijästä, kuten ravintorikkaasta ruoasta, riittävästä levosta, rentoutumisesta, sekä riittävästä ja älykkästä liikunnasta. Fyysiseen kuntoon liittyy myös muita tekijöitä, kuten kyky kuunnella omaa kehoa, kehotietoisuus, sekä riippuvuutta aiheuttavien tuotteiden välttäminen. Ihmisen tulee omata terveelliset rutiinit ja liikkua säännöllisesti, jotta voi johtaa älykkäästi itseään. (Sydänmaalakka 2012, 213–214.)

Fyysisellä kunnolla tarkoitetaan kehon fysiologista kykyä selviytyä kovasta rasituksesta. Fyysisen kunnan osa-alueet ovat hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto, eli kestävyyskunto sekä tuki- ja liikuntaelimistön kunto, eli lihaskunto. Fyysisen kunnan tärkeä mittari on se, kuinka hyvin henkilö selviytyy arjen askareista ja erilaisista liikuntasuorituksista liikaa väsymättä. Liikuntasuositukset viikoittaisella tasolla (18–65- vuotiaille) ovat: kestävyysliikuntaa 2,5 tuntia/ vaihtoehtoisesti raskasta

kestävyysliikuntaa 1 tuntia ja 15 minuuttia. Hyvä fyysinen kunto laskee riskiä sairastua pitkäaikais-sairauksiin, laskee riskiä sairastua sydän- ja verisuonitauteihin, sekä laskee riskiä kokonaiskuolleisuuden määrään. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. N.d.)

Liikunnan harrastamisella on useita eri terveyshyötyjä. Liikunta auttaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Liikunnan avulla nukkuu sikeämmin, ahdistuneisuus ja stressi vähenee, elämänlaatu paranee, sekä kognitiiviset taidot kehittyvät, kuten muisti- ja ongelmanratkaisukyvyt. Säännöllisellä liikunnalla on merkittäviä terveyshyötyjä, ja liikunnalla ehkäistään monia sairauksia. Säännöllisellä liikunnalla: verenpaine alenee, riski sairastua kakkostyyppin diabetekseen laskee, auttaa painonhallinnassa, vähentää masentuneisuutta ja riskiä sairastua masennukseen, ehkäisee sairastumista useisiin syöpiin, tuki- ja liikuntaelimestön kunto kohenee, sekä ehkäisee sydän- ja verisuonisairauksia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. N.d.) Tutkimuksien mukaan, viimeisen 20 vuoden aikana Suomalaisten johtajien kunto on huonontunut. ”Kaikki syyt, jotka estävät sinua liikumasta, on tekosyitä” (Sydänmaalakka, 2012).

Psyykkinen hyvinvointi

(Sydänmaalakka 2012, 219–2020) kuvailee teoksessaan psyykkisen kunnan sisältävän mielen perustoiminnot. Mielen perustoimintoihin ja mielen hallintaan lukeutuvat: havaitseminen, kyky muistaa, ajattelu, kielen käyttö ja uuden oppiminen, sekä ihmisen kyky olla luova. Kaikki nämä koostavat mielen rauhan ja -hallinnan. Pennosen (2021, 293) mukaan ihmisen tulisi löytää tasapaino työn ja vapaa-ajan välille. Psyykkistä hyvinvointia lisäävä tekijä on myös tuntee omat palautumiskeinot, sekä kyky tunnistaa tekijät, joista saa lisää voimavaroja. Itseen pitäisi pystyä haastamaan sopivasti sillä tavalla, ettei kuitenkaan kuormita liikaa itseään.

Kokko (2017) avaa mielen hyvinvoinnin myönteisiä tekijöitä Jyväskylän yliopiston julkaisemassa tiedeblogissa. Kokonaisvaltainen tyytyväisyys elämään, onnellisuuden tunne ja positiiviset tunteet ja tuntemukset ovat osa emotionaalista hyvinvointia. (Kokko 2017.) Onnellisuus lukeutuu hyvinvointiin, sekä hyvinvoiva on myös onnellinen. Onnellisia ihmisiä yhdistävät useat yhteiset tekijät, kuten omien arvojen noudattaminen, hyvät sosiaaliset suhteet, optimismi, kiitollisuuden tunne, muiden auttaminen, henkinen kasvu, sekä selkeä suunta omaan elämään. (Pennonen 2021, 293.)

Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaaliseen hyvinvointiin ja -kuntoon kuuluvat tunteiden hallinta, positiivinen asenne ja -mieli, sekä ihmissuhteista huolehtiminen. Jokapäiväisen kiireen keskellä ei saa unohtaa ystäviä ja perhettä, sillä tärkeintä elämässä on ihmissuhteet, jotka antavat voimavaroja. (Sydänmaalakka 2012, 36). Ihmisellä on luontainen tarve tulla hyväksytyksi, rakastetuksi, huomatuksi, sekä halu kokea itsensä tarpeelliseksi. Ihmisellä on halu ja tarve kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta muiden ihmisten kanssa, joten yhteisöihin ja ryhmiin kuuluminen on tärkeässä osassa sosiaalista hyvinvointia. Sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa sosiaalista pääomaa, eli sosiaalisia suhteita. Yksilö kaipaa ympärilleen perhettä, ystäviä tai työyhteisön, jossa pääsee sosialisoitumaan muiden kanssa. (Tomperi 2015, 20–21.)

Psykologinen ja sosiaalinen hyvinvointi pitävät sisällään tunteen, että elämällä on jokin tarkoitus. Yksilön tunne itsensä toteuttamisesta ja henkinen kasvu ovat tärkeitä myönteisen hyvinvoinnin edistämisessä. Sosiaalisen ympäristön hallittavuus ja hyväksyntä lisäävät myös yksilöiden mielen hyvinvointia. Mielen hyvinvoinnin eri osa-alueet ovat yhteydessä keskenään. (Kokko 2017.)

Henkinen hyvinvointi

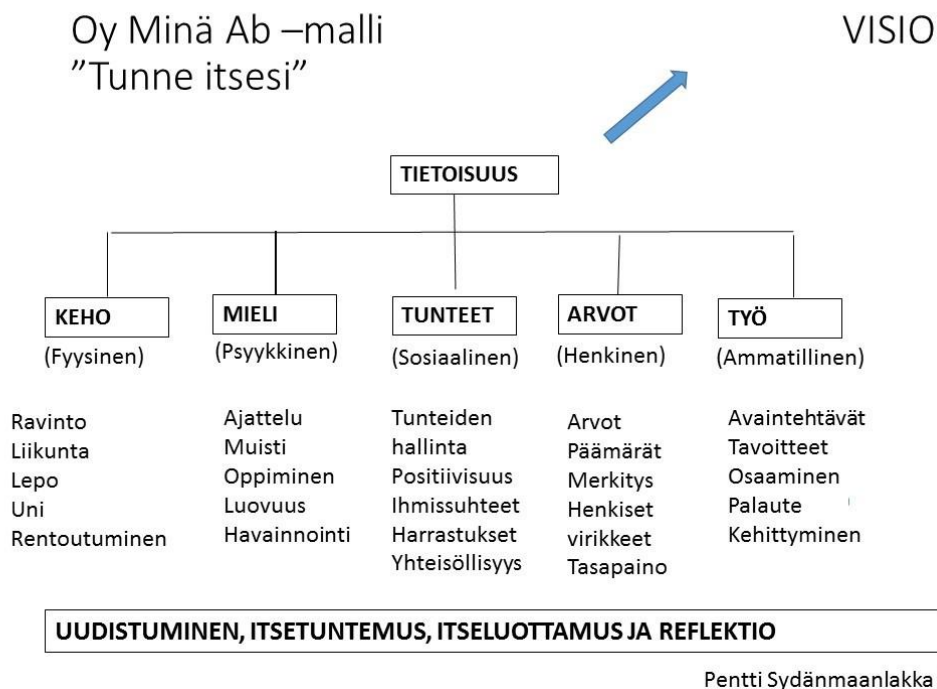
Ihmisen kykenevyys tiedostaa ja tunnistaa omat arvot, sekä arvojen pohjalta käyttäytyminen ja niiden hyväksyminen. Arvot ohjaavat jokapäiväistä elämäämme, mm. ajatuksia ja tuntemuksia. Omien arvojen ollessa selkeät, on helpompaa tasapainotella itsensä ja ympäristön kanssa, sekä saada tunne siitä, että elämällä on tärkeämpi merkitys ja tarkoitus. Arvot tuo kokemuksen elämän merkityksellisyydestä. (Sydänmaalakka 2012, 31–32.)

Arvot ovat ne asiat, joita itse pidämme tärkeinä. Arvoja omaksutaan lapsuudesta lähtien kasvatuksen, ympäristön ja yhteiskunnan kautta. Jokainen luo kuitenkin arvomaailmansa ja arvonsa itse ja elää omannäköistään elämää. On hyvä tiedostaa omat arvonsa, sillä esimerkiksi päämäärien asettaminen ja menestyminen on todennäköisempää, kun tuntee itsensä ja tietää mitä kohti haluaa edetä. Omien arvojen selkeä tiedostaminen auttaa myös haasteellisissa päätöksenteoissa. (Pennonen 2021, 168–171.)

Ammatillinen hyvinvointi

Ihmisen kokemus omasta osaamisesta ammatillisesti, selkeät työtehtävät ja -tavoitteet, palautteen jatkuva saaminen, sekä kehityskohteiden kehittäminen lukeutuvat ammatilliseen hyvinvointiin. Tarkat ja kirkkaat päämäärät, hyvä osaaminen ja työmotivaation ylläpitämisen taidot kannattelevat pitkälle. (Sydänmaalakka 2012, 31–36.)

Ammatillinen osaaminen kehittyy jatkuvasti töitä tehdessä. Omasta tekemisestään voi pyytää myös palautetta ja palautteen saannista saatavat huomiot/tekijät kannattaa ottaa huomioon, jotta itseään voi kehittää lisää ammatillisesti. Taitava tekijä osaa jatkuvasti ja itsenäisesti kehittää ammatillista osaamistaan. Työssä onnistuminen lisää onnistumisen tunnetta. Työssä kehittyminen ja uuden oppiminen lisäävät ammatillista hyvinvointia. (Pennonen 2012, 107–108.)



Kuvio 1. Oy Minä Ab -malli

Sydänmaalakan (2006, 29) havainnollistama kuvio itsensä johtamisen eri osa-alueista. Kuvioista käy selkeästi ilmi hyvinvoinnin osa-alueiden eri tekijät. Ylimpänä kuviossa on tärkeä "tietoisuus", joka

tarkoittaa oman organisaation sisäistä toimitusjohtajaa. Tietoisuuden alla ovat tekijät, jotka muodostavat itsensä johtamisen hyvinvoinnin kokonaisuuden. Kuvion mukaan yrityksen toimitusjohtajana tulisi olla kykenevä johtamaan jokaista eri osa-aluetta; kehoa, mieltä, tunteita, arvoja ja omaa työtä. On tärkeää kehittää ja ylläpitää jatkuvasti eri osa-alueiden tekijöitä ja vuorovaikutusta. (Sydänmaalakka 2006, 29–33.)

3.4 Stressin hallinta

Stressin aikana keho on virittäytynyt vireystilaan, jonka tarkoituksena on auttaa ihmistä selviytymään vaikeasta tilanteesta. Stressin voi tunnistaa olost, kun ihminen ei ole varma riittääkö hänen kapasiteettinsa/sietokykynsä suoriutumaan tietystä tilanteesta, esimerkiksi työhaastattelussa. Stressissä sympaattinen hermosto aktivoituu, jolloin adrenaliinia ja kortisolia erittyy verenkiertoon. Tämän seurauksena ihmisen suorituskyky paranee, valppaus- ja vireystila kohenee. (Pennonen 2021, 39–40.) Jo muinaiset ihmiset ovat kokeneet stressiä erikaltaisissa tilanteissa. Stressin tunteminen kehossa aiheuttaa reaktion ”taistele tai pakene” (Pennonen 2021, 40).

Stressiä voi aiheuttaa monet eri tekijät, kuten työ, ympäristö, haasteet, elämänmuutokset, jännitys, sekä riittämättömyyden tunne. Stressiä voi hyödyntää esimerkiksi kilpailutilanteissa, jolloin adrenaliinin erittyessä kehossa suorituskyky paranee. Stressi pitkittyneenä ei ole ihmiselle hyväksi, sillä ihminen alkaa voimaan huonosti fyysisesti, psyykkisesti, sekä sosiaalisesti. Stressin seurauksena voi uupua ja masentua. Stressin oireita ovat mm; muistiongelmät, ahdistuneisuus, univaikeudet, sekä tarkkaavaisuus- ja keskittymiskyky heikentyvät. Stressi ilmenee töissä mm; virheiden määrän nousuna, myöhästymisinä, sekä oma-aloitteisuuden puutteena hiipunen mielenkiinnon vuoksi. Läheiset suhteet muiden kanssa kärsivät, koska stressi ilmenee passiivisuutena ja mielialanvaihteluina. Stressiä ei kuitenkaan tarvitse vältellä, kunhan huolehtii riittävästä palautumisajasta, omasta hyvinvoinnista ja -olosta. Jokaisen olisi hyvä tiedostaa omat stressitekijänsä, sillä ne voivat esiintyä monessa eri muodossa. Esimerkiksi tunteidenpurkaukset, tilanteiden välttely, psyykosomaattisina tekijöinä (päänsärky ja vatsavaivat), tai keskittymisvaikeuksina. (Pennonen 2021, 40–41, 42–43.) Stressin loppuessa elimistön tila rauhoittuu, verenpaine on normaalilukemissa ja lihakset rentoutuvat jännityksestä. Omilla valinnoilla voi vaikuttaa stressin hallintaan, esimerkiksi terveellinen ruokavalio, säännöllinen unirytm, riittävä lepo, sekä runsas liikunnan määrä auttavat lievittämään stressiä. (Pennonen 2021, 42–43.)

3.5 Ajankäytön hallinta

Nykypäivänä työyhteisöissä aikataulutus on hektistä ja uusien järjestelmien, sekä toimintatapojen muutokset ovat normaalia, joten ajanhallintataidot tulee omata. Ajankäytön hallinnassa oleellista on priorisoida asiat tärkeysjärjestykseen, jotta työtehtävät tulee tehdyksi oikeaan aikaan sovittuna ajankohtana. Kyky organisoida ja taitaa ajankäytön hallinta, vaatii suunnittelua etukäteen. (Pennonen 2012, 111–112.) Esimerkiksi kalenteri, jossa lukee päivittäiset tehtävät kirjattuna, on hyvä keino muistaa ja hoitaa asiat ja työtehtävät ajallaan.

Tavoitteet tehtäville töille on hyvä asettaa, jotta ajankäytön hallinta olisi helpompaa. Epämielilyttävimmät tehtävät kannattaa tehdä nopeasti pois alta, jotta ne eivät vaivaa jatkuvasti mielessä. Työtehtävien suunnittelu etukäteen auttaa myös hahmottamaan tulevat päivät, viikot, kuukaudet ja jopa vuodet. Hyvin suunniteltu aikataulu ei myöskään vaivaa vapaa-ajalla, joka on tarkoitettu palautumiselle ja omille mielekkäille asioille. Puhelimen ja sähköpostin voi laittaa kiinni tärkeiden työtehtävien ajaksi, jotta keskittymiskyky suoritettaviin työtehtäviin säilyy. (Pennonen 2012, 128–129, 130–131.)

3.6 Itsetuntemus

Hyvä johtaminen vaatii ja edellyttää johtajalta hyvää itsetuntemusta. Johtajan tuntiessaan itsensä hyvin, on myös helpompi kommunikoida ja työskennellä muiden ihmisten kanssa. Itsetuntemuksen kehitystä tukee jatkuva itsereflektointi.

Itsetuntemus kuvaa yksilön omaa tietoisuutta ja ymmärrystä itsestä. Se vastaa etenkin kysymyksiin, kuka ja millainen olen. Itsetuntemus on kyky tuntea oman kehon tuntemukset, ajatukset, ja omat tunteet. Kyky tunnistaa omat persoonallisuuspiirteet, sekä kehityskohteiden, vahvuuksien, voimavarojen, tavoitteiden, sekä motivaation oivaltamista. Nämä tekijät ovat osana keskeistä yksilön omaa kokemusta itsetuntemuksesta. Itsetuntemuksen kehittäminen on toistuva prosessi, sillä muutos on jatkuvaa. Itsetuntemus kehittyy muiden ihmisten kanssa toimiessa. Se, kuinka muut ihmiset näkevät meidät, ei kuitenkaan määrittele meitä. Itsetuntemuksen lisääntyessä tarve miellyttää toisia vähenee, sekä itseensä kohdistuvista ennakkoluuloista vapaudutaan. (Pennonen 2021, 13–14.)

Itseensä tutustumista suositellaan jokaiselle, koska hyvän itsetuntemuksen omaavalla henkilöllä kokonaisvaltainen elämänlaatu paranee ja hyvinvointi lisääntyy. Hyvä itsetuntemus auttaa useissa erilaisissa päätöksenteoissa, kuten esimerkiksi koulutus- ja uravalinnassa, mielekkäiden harrastusten valinnoissa, sekä kumppanin valinnassa. Optimistiset tulevaisuuden suunnitelmat, sekä tavoiteltavat päämäärät onnistuvat paremmin ihmiseltä, joka näkee ja kokee itsensä myönteisesti. Yksilön tunnistaessa omat heikkoutensa ja vahvuutensa, on helpommin kykenevä kehittämään itseään ja hyödyntämään osaamistaan. Hyvän itsetuntemuksen omaava henkilö tuntee omat arvonsa, rajansa ja tavoitteensa, joten vaikeudet ja haasteet on helpommin selätettävissä hyvän itsetuntemuksen avulla. Hyvä itsetuntemus voi nostaa myös itsetuntoa. Tehtyjen kyselyiden perusteella alaiset ovat tyytyväisempiä esimiehiin, jotka tiedostavat ja hallitsevat oman itsetuntemuksensa. (Pennonen 2021, 14–15.)

Itsetuntemusta tulee kehittää jatkuvasti. Jotta itsetuntemusta voi kehittää, yksilön täytyy tuntea itsensä hyvin, omata vahva itseluottamus, sekä tunnistaa ja tiedostaa omat heikkoutensa. Mitä parempi itsetuntemus johtajalla on, sitä paremmin hän osaa lukea laaja-alaista ympäristöään ja on siitä tietoinen, sekä reagoi toimiin nopeasti. (Sydänmaalakka 2012, 123–124.) On erittäin tärkeää varata säännöllisesti aikaa myös itsensä kehittämiseksi. Itseään voi kehittää jatkuvasti eri osa-alueilla, kuten fyysisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti tai henkisesti. (Sydänmaalakka 2012).

Itsetuntemuksen vahvistuessa omien päätösten tekeminen on tiedostetumpaa. Hyvän itsetuntemuksen omaava tiedostaa, että jokainen tehty päätös vaikuttaa olennaisesti itseään koskevaan ajatteluun ja toimintaan. Tiedostettua käytöstä voidaan kutsua itsensä johtamiseksi. Hyvä itsensä johtaminen tarvitsee aina pohjalle hyvän itsetuntemuksen. (Pennonen 2021, 9–10.)

Reflektointi

Reflektointi tarkoittaa oman tekemisen analysointia, pohdintaa ja jälkipuintia. Miksi hoidin asian tuolla tavalla, miten voisin hoitaa asian ensi kerralla, sekä mitä voisin tehdä toisin jatkossa ovat kysymyksiä, joita itsereflektoinnissa pohditaan. Sydänmaalakka (2012, 219–220) kuvailee reflektoinnin olevan omien kokemusten jatkuvaa analysointia, sekä uusien toimintatapojen käsittämistä. Reflektointi on monimutkaista ja merkityksellistä pohdintaa, jossa tarkoituksena on käsittää kokonaisuuksia ja asioiden välisiä yhteyksiä. Reflektoinnissa asioiden ymmärtäminen ja sisäistäminen

ovat oleellisessa asemassa, jotta yksilö voi kehittyä omassa toiminnassaan. Hyvälle johtajalle ominaista on jatkuva oman osaamisen arviointi ja systemaattinen toiminnan kehittäminen (Sydänmaalakka 2012, 123–124).

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa kerrotaan tarkemmin tutkimuksen toteutuksesta, jonka jälkeen tutkimustulokset esitetään. Tulokset analysoitiin ja esitettiin teemoittain. Teemahaastattelua ohjasivat samankaltaiset haastattelukysymykset, joiden avulla saatiin vastauksia tutkittavaan aiheeseen, sekä tutkimusongelmaan. Tutkimuskysymyksissä haluttiin saada vastauksia itsensä johtamiseen, eri teemojen avulla. Tutkittavat teemat ovat: kokonaisvaltainen hyvinvointi, stressin hallinta, ajan hallinta, sekä itsetuntemus. Tutkimuksessa haluttiin selvittää keinoja itsensä johtamiseen esimiesasemassa olevien henkilöiden avulla.

Aikataulu sovittiin etukäteen haastateltavien kanssa. Haastateltavien tieto etukäteen tulevasta haastattelusta valmisti tutkimukseen osallistuvia. Tutkimukseen osallistuvat haastateltiin kasvotusten työpaikan neuvotteluhuoneessa. Tutkimuspaikka valikoitui sen mukaan, jotta tutkimuspaikka olisi turvallinen ja tuttu ympäristö haastateltaville. Tutkimuksen tekemiseen varavaihtoehtona oli videohaastattelu tai puhelimitse tapahtuva haastattelu. Kasvotusten tapahtuva haastattelu on aina paras keino, koska haastattelun aikana tilannetta voi lukea helpommin, sekä kiinnittää huomiota haastateltavan olemukseen ja eleisiin.

Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista, eli laadullista tiedonkeräystä ja haastattelut toteutettiin teemahaastatteluin. Tutkimus tehtiin viidelle henkilölle, jotka kaikki työskentelevät samassa kohdeorganisaatiossa esimies- tai johtotehtävissä. Osallistujista naisia oli kaksi ja loput kolme olivat miehiä. Tutkimusteemat ja -kysymykset olivat kaikille samat ja haastattelut etenivät teema kerrallaan. Ennen tutkimukseen osallistumista, osallistujille painotettiin tutkimuksen luotettavuutta ja anonymiteettiä, eli tutkimukseen osallistuvien nimet salattiin. Jokaisen haastateltavan kanssa sovittiin myös haastattelu-aika ja -paikka erikseen. Tutkimus kysymykset lähetettiin etukäteen haastatteluun osallistuville. Tutkittaville kerrottiin haastattelun kestävän noin 30 minuutista- 45 minuuttiin. Tutkimuksen haastattelut toteutettiin keväällä 2021.

Haastattelutilanteessa edettiin aihepiiri kerrallaan teemojen mukaisesti ja haastattelut nauhoitettiin. Haastatteluissa esitettiin myös lisäkysymyksiä, jotta aihetta ymmärrettäisiin paremmin, sekä vastaukset olisivat kattavampia. Haastattelurunko on työssä liitteenä, liite (1). Haastattelujen perusteella litteroitua tekstiä syntyi 25 sivua. Tekstit teemoiteltiin, jotta vastauksia tutkimusongelmiin olisi helpompi ja selkeämpi tarkastella. Haastattelujen perusteella litteroidut tekstit lähetettiin vielä tutkimukseen osallistujille. Litterointi tarkoittaa haastattelun puhtaaksi kirjoittamista. Litterointi kirjoitetaan sanatarkasti tekstimuotoon haastatteluiden perusteella ja se helpottaa tutkijan työtä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimukseen osallistujat saivat vielä mahdollisuuden täydentää vastauksiaan. Litteroinnin jälkeen aineistot teemoiteltiin ja analysoitiin.

Tutkimusongelmaan tietoa saatiin teemahaastatteluiden avulla. Teemahaastatteluiden avulla pyrittiin selvittämään sitä, miten johtaja- ja esimiesasemassa olevat henkilöt johtavat itseään tuloksellisesti ja tavoitteellisesti. Aihetta selvitettiin eri teemojen ja kysymysten pohjalta, jotka olivat kaikille osallistujille samat. Tutkimuksesta saanutta aineistoa käsiteltiin aineistoja vertaillen, eritellen ja yhdistellen. Tuloksissa haastateltavat nimetään numerotunnisteiden avulla (haastateltava 1, haastateltava 2 jne.)

4.1 Henkilökohtaisen hyvinvoinnin keinot

Haastateltavat kokivat henkilökohtaisen hyvinvoinnin erittäin tärkeäksi tekijäksi työssä jaksamisen kannalta. Haastateltavat kertoivat harrastavansa monipuolista liikuntaa päivittäin, sekä painottivat säännöllisen vuorokausirytmän tärkeyttä arjessa jaksamiseen. Haastateltavat kertoivat myös oman ajan tärkeydestä, sillä omat harrastukset ja yksin oleminen nostavat energiatasoa ja auttavat palautumaan. Hyvinvointia lisääväksi tekijäksi nousivat myös sosiaaliset suhteet, kuten kollegoiden kanssa puhuminen, asioiden jakaminen ja yhdessä ongelmatilanteiden selvittäminen. Haastateltavien mukaan sosiaalisten suhteiden merkitys on kasvanut pandemia-aikana.

Koronan vallitessa ihmiskontakteja ei ole ollut yhtä merkittävästi, joten läheisten ihmisten tärkeys ja arvostus ovat kasvaneet. Korona-aika on myös tuottanut kahdelle haastateltavalle aika ajoin yksinäisiä hetkiä rajoitusten vuoksi, mikä koettiin hyvinvointia vähentäväksi tekijäksi. Esimies- ja johtajasemassa työskentelevät painottivat myös työn tärkeyden lisäksi perheen merkitystä. Arvot olivat yhteneviä haastateltavien kanssa: perhe, terveys, koti, mieluisa työ, sekä omat harrastukset koettiin tärkeäksi myös työssä jaksamisen kannalta. Haastateltavista yksi painotti myös muista

huolehtimisen tärkeyttä, sekä tasapainoa elämässä. Jokainen haastateltava koki työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi, mikä lisää motivoituneisuutta työelämässä.

Mun mielestä itsensä johtaminen on siinä mielesä, että jos sää pystyt ihtiä johtamaan kotonaki ja asiat on tasapainosa ja reilasa, niin sää jaksat muutenki työsä. Mutta jos kotona asiat ei ois tasapainosa nii mä ä ainaki oon niin tunteella elävä, että kyllä se vaikuttais niinku siihen munki arkijaksamiseen ja siihen omaan johtamistaitoon ja omahan johtamiskykyyn ja siihen sietokykyyn, mitä pitää aina joustaa täsäki hommasa. Se on niin tärkeä pointti se, että kotona kumminki asiat on sillai tasapainosa ja hyvällä mallilla ja se vaikuttaa siihen hyvään johtamiseen muutenkin. (haastateltava 1)

Ikä ku on tullu, niin vuorokausirytmän pitäminen on aivan älyttömän tärkeää. Työt oon pyrkiny tekemään aamu kuuden – ilta yhdeksän väliin, eli yönille pitää jättää aikaa, niin jaksaa viikosta toiseen. -- ikä tuo sen, että työtapoja voi tehostaa. (haastateltava 2)

Tärkeimpiä asioita on ne, että pysyy virkeänä, työt tehään hyvin ja välit pysyy kaikkiin kunnossa. (haastateltava 4)

4.2 Stressinhallinnan haasteet ja keinot

Kaikki haastateltavat kokivat stressiä työssään aika ajoittain. Etenkin jos työtehtävät kasautuvat paljon päällekkäin kerrallaan, stressitasot lähtevät helposti nousuun. Huolta saattaa aiheuttaa myös joskus se, onko työntekijöitä ohjeistettu tarpeeksi hyvin tehtävään työhön, sillä erilaisia ja haastavia työtehtäviä on todella paljon kyseisessä yrityksessä. Yrityksellä on tarjota myös kausiluonteisia palveluita, joten sesonkiajat ovat kiireisempiä. Johtajista kaksi koki lisääntyvän työmäärän ja tekemättömän työn aiheuttavan ajoittain stressiä. Johtoasemassa haastateltavista yksi kertoi myös stressin lisääntyneen korona-aikana henkilökunnan sairastumisten osalta. Stressi on lisääntynyt korona-aikana, sillä henkilökunnan sairastumiseen täytyy heti reagoida ja se aiheuttaa poikkeusjärjestelyitä yrityksen sisällä. Työtehtävien tekijät, aikataulut, sekä tehtävien töiden tärkeysjärjestys tulee miettiä mahdollisten sairauslomien vuoksi uudestaan.

Stressaavia tekijöitä ovat: asioiden päällekkäisyys yhtäkkiä, henkilökunnan sairaslomat, asioiden keskeneräisyys (haastateltava 1)

Jatkuva perehdyttäminen omien töiden lisäksi, saattaa mennä pariki vuotta, että uudet työntekijät oppii monipuoliset ja erilaiset työtehtävät. (haastateltava 2)

Päivittäisiä stressinhallintakeinoja haastateltavilla oli useita. Riittävä lepo, vähintään 8 tunnin yöunet, säännöllinen ruokailurytmi, arjen rutiinit, sekä hallittu ajankäyttö. Myös listojen käyttäminen apuna auttaa priorisoimaan ja hahmottamaan työtehtävien tärkeyden ja ajalliset haasteet. Suurimmaksi osaksi haastateltavat olivat myös sitä mieltä, että harrastuksista saadut uudet kontaktit ja ystävät auttavat lieventämään stressiä, sillä heidän kanssaan puheenaiheet keskittyvät muuhunkin kuin työelämään. Irtaantuminen töistä omassa arjessa eri keinojen avulla auttavat lisäämään motivaatioita työelämässä ja energiatasot kohenevat. Stressiä lieventäväksi tekijäksi työelämässä koettiin työtehtävien delegoiminen muille työntekijöille, sillä kaikkia työtehtäviä ei olekaan tarkoitus tehdä itse.

Stressiä lievittävä tekijä on koiran kanssa kävely, säännöllinen päivärytmi, hyvät yöunet, ja se hyvä ruoka on mulle hirviän tärkeä. Liikuntakin on stressinhallintaa, liikunta vapauttaa endorfiinejä. (haastateltava 1)

Stressiä ei huomaa, ku se tulee, on aika salakavala ja sitä ei välttämättä tiedosta, että elää koko ajan jatkuvan stressin alla. Ois tärkeää opetella käsittelemään stressiä sillä tavalla, että yöunia ei kuitenkaan menetä. (haastateltava 2)

Yksi haastateltavista kertoi, että koronan alkaminen rauhoitti elämän rytmiä, joka teki hyvää siinä vaiheessa elämää. Ylikuormittuminen, liika stressi ja uupuminen olivat ottamassa valtaa keväällä 2020 yhdellä haastateltavista. Koronasta johtuva etätöiden mahdollisuus ja oman ajan lisääntyminen palauttivat kuitenkin voimavarat ennalleen ja nyt haastateltava on taas täynnä energiaa, innovatiivinen ja valmis uusiin haasteisiin.

4.3 Ajanhallinta ja keinot

Neljä viidestä haastateltavista kokivat ajankäyttönsä hyväksi. Etätyöt ovat mahdollistaneet sen, että myös iltaisin työnteko on mahdollista ja yksi haastateltavista nauttiikin työntekemisestä iltapäivään. Jokainen haastateltava kertoi vuorokausirytmien olevan säännöllinen ja osittain rutiiniomainen, joka lisää jaksamista työelämässä, sekä arjessa (Pennonen 2021). Kolmella haastateltavista on käytössään kalenteri, jonka avulla tietää, mitä seuraavaksi tulee tehdä ja missäkin järjestyksessä. Kalenterin käyttö on priorisoitua ja tehokasta ajankäyttöä, sillä se helpottaa suunnittelemaan päiviä, viikkoja, sekä kuukausia etukäteen. Ajankäytön suunnittelu lukeutuu osaksi tavoitteellista ja tuloksellista työtä. Jokaisen haastateltavan mielestä suunniteltu ajankäyttö on organisoidumpaa, sekä järjestelmällisempää. Yksi haastateltavista kommentoi myös sitä, että aikaa ja energiaa säästyy, kun päivän työtehtävät ovat merkittynä selkeästi kalenteriin.

Mää koen, että mä saan ihan hyvin oman aikani hallita. Oon käsikalenteri-ihminen, siinä mulla on jaoteltuna kaikki hommat, ja menot ja aikataulutukset ja näin, niin mä nään siitä sitte rakentaa sen mun oman päiväni. Sitte mä ruukaan merkata käsikalenteriin myös vapaa-ajan, että jos jotaki kysyttävää tulee niin mä nään mitä on tapahtunu ja millon. (haastateltava 1)

Hyvin etukäteen suunniteltu työ on, kun puoliksi tehty. Hyvän suunnitelman luominen ennen työn aloittamista säästää aikaa, sekä helpottaa työn tekemistä. (haastateltava 2)

Yksi haastateltavista kertoi omaavansa haasteita ajankäytön kanssa, joka näkyi siinä, että asiat saattoivat jäädä puolitiehen uuden tehtävän alkaessa. Haastateltava kertoi, että aika tulee käyttää tehokkaasti ja juuri siitä syystä haastateltava on opetellut delegoimaan työtehtäviä myös muille työntekijöille. Ajankäytön suunnittelu ja hallinta, kalenteria hyödyntäen on yhdellä haastateltavalla kehityskohteena tulevaisuutta ajatellen. Jokainen koki television katselun aikavarkaaksi, etenkin syksyisin ja talvisin. Kahdella haastateltavalla sosiaalisen median käyttö oli liian runsasta, mutta siihen käytetty aika ei ollut kuitenkaan huomattavan suuri. Yksi haastateltavista kertoi aikavarkaaksi myös nettishoppailun.

Telekkari on kyllä melekonen aikavaras, mutta onneksi keväällä ja kesällä on niin paljon muutakin hommaa, että ei jouda telekkaria ees katsoa työn ja metsäharrastuksen takia. (haastateltava 4)

4.4 Itsetuntemuksen keinot

Jokainen haastateltava kertoi itsetuntemuksen olevan hyvällä tasolla. Hyvän itsetuntemuksen omaava henkilö tuntee omaa tavoitteet ja vahvuudet, joten vaikeudet ja haasteet on helpompi selättää hyvän itsetuntemuksen avulla (Pennonen 2021, 14–15). Haastateltavat pohdiskelevat tutkimuksessa esiintyviä teemoja aika ajoin. Kaikki johtoasemassa työskentelevät kertoivat tuntevansa itsensä hyvin, jolloin tiedostaa myös oman reagoititapansa asioihin. Yksi haastateltavista kertoi myös siitä, kuinka itsensä hyvin tuntiessaan on myös helpompi käsitellä omia tuntemuksiaan. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että hyvän itsetuntemuksen omaava johtaja on hyvä johtaja myös muille (Sydänmaalakka 2012). Jokainen haastateltavista kertoivat tunnistavansa omat heikkoutensa ja vahvuutensa. Yksilön tunnistaessa omat vahvuudet ja heikkoudet, on hän tietoinen ja kykenevä kehittämään itseään ja hyödyntämään osaamistaan. (Pennonen 2021, 14–15)

Mulla heleposti henkilökohtainen minä ja työminä on vähän niinkö, se on profiloitunu aika samaksi. Täsä ammatissa kun johtavasa asemasa on, niin tavallaan se työminä on ottanut semmosta yhenlaista valtaa siitä omasta minuudesta. (haastateltava 1)

Määki oon ollu arvokeskusteluissa mukana ja hirviästi kun miettii yrityksen strategiaa ja arvoja koko ajan niin, saattaa ollakki että mää puhun firman strategioista, ja kyseenalaistetaan se että onko ne sun omia ajatuksia vai firman. Yrityksen arvojen pyörittely jatkuvasti vaikuttaa myös omaan minuuteen ja se tulee niin minuksi ulkoisesti ja sisäisesti, mutta jos tulee keskusteluhetki, missä ollaan anonyyminä, tai henkilökohtaisesti, joskus unohtuu mitä itse ajattelee. Yritys ja yrityksen arvot ja strategia on iso osa minua ja minuutta. Monesti sitä ei ajattelekkaan että nämä asiat mitä pyörittelee ja itseki edustaa niin, ne on omaa minuutta ja se on mun rooli ja se asenne näkkyä koko ajan minusta eri asioisa ja valinnoisa mitä mää teen. (haastateltava 1)

Analysoin tekemistäni päivittäin, koska omissa päätöksisä ja tekemisesä on välillä parantamisen varaa. (haastateltava 3)

Omia heikkouksia on pyritty kehittämään ja käsittelemään niin, että esimerkiksi toimintamalleja on muutettu tietyissä tilanteissa. Yksi johtajista oli sitä mieltä, että omien heikkouksien myöntäminen itselle ja muille on vahvuutta, koska se osoittaa vahvaa itsetuntemusta. Omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistaminen on taito (Pennonen 2021, 138). Hyvän itsetunnon omaavalla yksilöllä on realistinen käsitys itsestään, koska hän tunnistaa myös omat heikkoutensa. Hyvän itsetunnon omaava pitää kuitenkin omia hyviä puolia tärkeämpinä, kuin huonoja puolia. (Pennonen 2021, 240.) Tutkimukseen osallistuneista jokainen hyödyntää itsereflektiotaan päivittäin tai lähes päivittäin. Oman tekemisen analysointi auttaa asioiden käsittelemisessä. Jatkuva itsereflektointi auttaa selviytymään tulevista tilanteista paremmin ja asioiden ratkaisemiseksi voi löytää monia eri keinoja. Sydänmaalakan mukaan itsetuntemusta tulee kehittää jatkuvasti ja siitä syystä on tärkeää varata aikaa säännöllisesti itsensä kehittämiseksi. Itseään voi kehittää monilla eri osa-alueilla, kuten fyysisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti tai henkisesti. (Sydänmaalakka 2012.)

Heikkoudeksi lasken laiskuuden -- Kuitenkin ensin työ, sitten huvi. (haastateltava 3)

Kehitän ihteäni jatkuvasti liikkumalla monipuolisesti, sekä kirjoja tulee luettua. (haastateltava 5)

5 Johtopäätökset

Henkilökohtaista hyvinvointia pidettiin todella suurena tekijänä kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Haastateltavista jokainen piti henkilökohtaista hyvinvointia yhtenä tärkeimpänä seikkana työssä jaksamiseen. Johtoasemassa työskentelevät ovat vastuussa sekä omasta työstä, että muista työntekijöistä ja työn laadusta. Siksi on tärkeää, että johtoasemassa työskentelevä on motivoitunut, jakaa motivaatiotaan muille, saa tulosta aikaiseksi ja on hyvä esimerkki muille työntekijöille. Työssä jaksamiseen elämänhallintataitojen tulee olla kunnossa, sekä elämän pitää olla tasapainoista. Säännöllinen vuorokausirytm, sekä rutiinit pitävät johtoasemassa työskentelevät tehokkaina sekä töissä, että vapaa-ajalla. Kaikki haastateltavat tunsivat omat arvonsa hyvin, mikä lisää tyytyväisyyden-, merkityksellisyyden, sekä tärkeyden tunnetta johtoasemassa työskentelevien elämässä (Pennonen, 2021, 145). Korona-aikana lisääntyvä yksinäisyyden tunne on ollut henkilökohtaista hyvinvointia verottava tekijä yhdellä haastateltavista.

Stressin hallinta on olennaisessa osassa työssä jaksamista. Kun stressi on ajoittaista ja ohimenevää, siitä aiheutuvan adrenaliinin tuotannon voi käyttää hyödyksi. Jokaisen haastateltavan mielestä lyhytaikaisesta positiivisesta stressistä saa lisävoimia työtehtävän suorittamiseen, kokousten pitämiseen, sekä neuvottelutilanteissa uusien yhteistyökumppaneiden kanssa. Stressi on haitallista, mikäli stressiä kokee liian pitkään ja palautumisaikaa ei ole riittävästi (Pennonen 2021, 43). Stressiä lieventäviä tekijöitä esiintyi tutkimuksessa useita; riittävä oma aika, sosiaaliset suhteet ja ystävien läsnäolo, sekä terveellinen ruoka ja tietyt rutiinit päivittäin. Stressin pysyessä hallinnassa, työtehtävät eivät ole pelkkää suorittamista ja tehtävästä työstä nauttii enemmän. Korona-aika on lisännyt stressin määrää yhdellä haastateltavista, mutta korona on myös pysäyttänyt pohtimaan elämän tärkeimpiä asioita, sekä priorisoimaan mikä elämässä oikeasti on tärkeää.

Ajanhallinta on hyvää pääsääntöisesti jokaisella haastateltavalla. Ainoastaan yhdellä haastateltavista oli ongelmia aikatauluttamisen suhteen, sillä työtä on paljon tehtäväksi ja saattaa olla, että monta asiaa on aloitettu, mutta työtehtävät ovat jääneet siten kesken. Ajanhallinta koettiin tärkeäksi tekijäksi työn tulokselliselta kannalta ajateltuna. Kun ajanhallinta on hyvää, se on hyväksi myös psyykkiselle hyvinvoinnille ja aika jää myös taukojen pitämiseen ja kollegoiden kanssa keskustelemiseen. Aikataulutus helpottaa priorisoimaan työtehtävät, keskittymään olennaiseen ja aikaa jää myös suunnitteluvaiheeseen ja toteutukseen (Pennonen 2021, 220). Jokainen haasteltava koki, että aika jakautuu sopivassa suhteessa työhön, vapaa-aikaan ja leppäämiseen. Työtehtäviä toteuttaessa hyvään ajanhallintaan lukeutuu myös se, että suunnitellaan tehtävä työ tarpeeksi hyvin etukäteen.

Jokaisella haastateltavalla on hyvä itsetuntemus, sillä teemojen eri kysymyksiin oli helppo vastata. Kaikki haastateltavat pohtivat itsetuntemukseen ja itseensä liittyviä teemoja jatkuvasti viikoittaisella tasolla. Jokainen haastateltava oli sitä mieltä, että hyvä itsetuntemus lisää hyvinvointia ja elämänlaatu on parempaa. Hyvä itsetuntemus on itsensä johtamisen perusta. (Pennonen 2021, 9–10). Haastateltavat tiedostivat sen, että maailma koetaan oman itsensä kautta ja esimerkiksi jotkut tapahtumat omassa elämässä ovat tuoneet uutta näkemystä ja asiat koetaan nyt eri tavalla, eri näkökulmista kuin ehkä aiemmin. Oma itsetuntemusta voi kehittää esimerkiksi pohtimalla, kuinka haastateltavat kokevat itsensä. Haastateltavista jokainen harjoittaa itsereflektointia, osa päivittäin

ja osa viikoittaisella tasolla. Itsereflektoinnin tuloksena jatkossa tehtävät päätökset ja käyttäytymisen voivat muuttua positiivisempaan suuntaan, sillä tilanteet ja toteutustavat on pohdittu valmiiksi.

Tutkimusongelma selvitettiin itsensä johtamiseen liittyvien kysymysten avulla. Tutkimustulokset osoittavat sen, kuinka tärkeä jokainen eri teema ja osa-alue itsensä johtamisessa on. Tutkimuksesta käy ilmi, kuinka itsensä johtamisen osa-alueet; (kokonaisvaltainen hyvinvointi, stressin hallinta, ajanhallinta, sekä itsetuntemus) korostuvat menestyksessä itsensä johtamisessa johtoasemassa työskennellessä. (Sydänmaalakka 2012.)

Tehdyn tutkimuksen perusteella stressin- ja ajanhallinta voisivat olla kyseisen kohdeorganisaation kehitysideoita. Ajanhallintaa on mahdollista kehittää suunnittelemalla aikataulut etukäteen. Tapaukset, sekä tulevat työtehtävät ovat kannattavaa kirjata kalenteriin työn tehokkuuden lisäämiseksi. Stressiä on mahdotonta välttää työelämässä, mutta stressin syntyä on kuitenkin mahdollista minimoida hyvillä elämäntavoilla ja säännöllisellä vuorokausirytmillä. Stressiä on mahdollista ehkäistä esimerkiksi niin, että työtehtävät tehdään hyvissä ajoin ennen määräaikaa. Jokaisella yksilöllä on oma tapansa purkaa stressiä ja omat tavat on hyvä oppia tuntemaan ja tiedostamaan (Pennonen 2021, 42). Jatkotutkimus on mahdollista toteuttaa samoista, tai eri teemoista. Tässä tutkimuksessa aiheet rajattiin selkeästi heti alkuvaiheessa, jotta tutkimuksesta ei tulisi liian laaja. Tulokset saattavat olla jatkotutkimuksissa hieman eriävät, etenkin korona-ajan päätyttyä. Tutkimustuloksissa esiintyi samoja piirteitä menestykselliseen itsensä johtamiseen esimiestyössä. Jokainen tutkimukseen osallistuvista kokee olevansa tasapainossa, sekä työssä että vapaa-ajalla. Haastateltavista kaikilla oli hyvät elämäntavat, sekä osallistujat kokivat olonsa hyväksi elämän eri osa-alueilla.

6 Pohdinta

Itsensä johtamisen taidot ovat nykypäivänä koko ajan vain tärkeämmässä roolissa työelämässä, sekä johtoasemassa työskentelevillä, että työntekijätasolla. Itsensä johtamisen taidot korostuvat entistä enemmän työelämässä pärjäämisen kannalta. Työelämässä johtajat eivät ole enää vastuunkantajia, vaan työntekijöille annetaan itseohjautuvissa organisaatioissa myös jatkuvasti enemmän vastuuta (Sydänmaalakka 2012, 57). Vastuun kasvaessa itsensä johtamisen taidot tulee omata ja

taidot täytyy olla hyvin hallussa. Usein jo rekrytointiprosessin aikana, viimeistään haastatteluvaiheessa kysytään haastateltavilta itsensä johtamisen taitoja. Itsensä johtamisen taitoja on mahdollista opetella jatkuvasti eri metodein. Itsensä johtaminen on tärkeä tutkittava aihe sen ajankohtaisuuden vuoksi. Jokaisen työntekijän on hyvä ymmärtää, että itsensä johtamisen taidot ovat nyt merkittävässä roolissa, sekä tulevaisuudessa itsensä johtamisen taito voi korostua entisestään työmäärien lisääntyessä.

Tutkimuksen onnistuminen

Opinnäytetyön tutkimusongelma oli; kuinka johtoasemassa työskentelevät ihmiset johtavat itseään tavoitteellisesti ja tuloksellisesti. Tutkimusongelma ratkaistiin haastatteluin, ennalta perehdytyihin aineistoihin, sekä itsensä johtamisen ja johtamisen viitekehyksen avulla. Tutkimuksessa mukana oli 5 haastateltavaa, joten syvemmän ymmärryksen saamiseksi aihetta voitaisiin tutkia isommalla otannalla. Tutkimuksessa onnistuttiin selvittämään asetettu tutkimusongelma ja löytämään vastauksia asetettuihin kysymyksiin. Tutkimuksen tavoitteet saavutettiin ja ymmärrys itsensä johtamisesta lisääntyi. Tutkimusta olisi ollut mielenkiintoista tehdä myös laajemmassa mitakaavassa, useiden eri teemojen pohjalta ja näin ollen syventää ja lisätä tietämystä entisestään itsensä johtamisesta.

Tutkimusprosessi sujui hyvin alusta loppuun. Tutkimuksen aineiston keruumenetelmänä käytössä oli teemahaastattelut. Teemahaastattelut soveltuivat hyvin laadullisen tutkimuksen toteuttamiseen, sillä haastatteluiden avulla tietoa sai kerättyä monipuolisesti ja joustavasti. Haastattelut onnistuivat hyvin haastattelurunkoa hyödyntäen, joten haastatteluun osoitetut kysymykset olivat juuri oikeat.

Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusprosessin aikana tutkimukseen osallistujat saivat jatkuvasti tietoa tutkimuksen etenemisestä, ja tarkoituksena oli toimia läpinäkyvällä tavalla. Tutkimukseen osallistuneet osallistuivat vapaaehtoisesti tehtyyn tutkimukseen. Haastattelijoiden nimet ja yhteystiedot ovat olleet salattuja koko prosessin ajan, ja tutkimuksesta ei käy ilmi haastatteluun osallistuneiden tunnistettavia tietoja. Velvollisuuteni on suojella tutkimukseen osallistuneita. Tutkimukseen valitut menetelmät on

perusteltu teoreettisesti ja kattavasti. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, että kaikki haastattelut nauhoitettiin ja niihin voitiin palata tutkimustulosten analysointivaiheessa. Nauhoitetut äänitteet on myös litteroitu. Tutkimuksen julkaisuhetkellä, tutkimusta varten kerätyt tiedot hävitettiin. Tutkimus toteutettiin eettisyys ja luotettavuus huomioiden.

Lähteet

Fyysinen kunto ja terveys. N.d. Terveiden ja hyvinvointilaitoksen kotisivut. Viitattu 22.3.2021.
<https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/liikunta/fyysinen-kunto-ja-terveys>

Hannila, P. & Kyngäs, P. 2008. Teemahaastattelu laadullisessa tutkimuksessa. Opinnäytetyö. Viitattu 2.3.2021. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/38214/stadia%20%80%901210852529%E2%80%902.pdf?sequence=1>

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino.

Järvenpää, E. 2006. Laadullinen tutkimus. Oppimateriaali. Viitattu 17.3.2021.
<https://www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf>

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Kokko, K. 2017. Mitä mielen hyvinvointi on? JUY. Tiedeblogi. Viitattu 22.3.2021
<https://www.jyu.fi/fi/blogit/tiedeblogi/katjakokko>

Laadullinen tutkimus. 2015. Oppimateriaali JYU. Viitattu 19.3.2021 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Laadullisesta sisällönanalyysistä. 2018. Oppimateriaali Jyväskylän yliopisto. Viitattu 2.3.2021
<https://koppa.jyu.fi/kurssit/215677/harjoitusryhma/laadullisten-menetelmien-pienryhma/pienryhma-14-2-18.pdf>

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Oliver, P. 2004. The Student's Guide to Research Ethics. Berkshire: Open University Press.

Pearce, C. & Manz, C. 2005. The new silver bullets of leadership: The importance of self- and shared leadership in knowledge work. Organizational Dynamics

Pennoinen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Duodecim.

Perttula, J. & Syväjärvi, A. 2012. Johtamisen psykologia- Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. PS-kustannus.

Rose, N. 1994. Inventing ourselves. Psychology, power, and personhood. UK: Cambridge University Press

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 18.2.2021 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.2.2021 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3.html

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 4.2.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 8.2.2021 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_1.html

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 17.3.2021 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 19.3.2021 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 19.3.2021 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

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

Sydänmaalakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia itsensä kehittämiseen. Helsinki: Talentum.

Sydänmaalakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0 Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi. Helsinki: Talentum.

Teemoittelu. 2016. Oppimateriaali. Viitattu 5.2.2021 <https://koppa.iyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

Tomperi, J. 2015. Sosiaalinen hyvinvointi ja kunta hyvinvoinnin tukijana. Opinnäytetyö. Viitattu 22.3.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54510/tomperi%20B%205%202012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilpa, T. N.d. Millainen on hyvä johtaja? Viitattu 5.2.2021 <https://www.kuulu.fi/blogi/millainen-on-hyva-johtaja/>

Åhman, H. 2003. Oman mielen johtaminen: Näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Talentum.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelukysymykset

Henkilökohtainen hyvinvointi (fyysinen, psyykinen, henkinen, sosiaalinen& ammatillinen)

1. Millä keinoin pidät yllä hyvinvointiasi, mikä lisää hyvinvointiasi?
2. Millaiset tekijät vähentävät hyvinvointiasi?
3. Mitkä ovat arvosi? Mikä sinulle on tärkeää elämässäsi?
4. Millaiseksi koet sosiaaliset suhteesi?

Stressin hallinta

1. Mitkä tekijät aiheuttavat sinulle stressiä arjessa/työssä?
2. Millaisia stressinhallintakeinoja sinulla on?

Ajankäytön hallinta

1. Millaista ajankäyttösi on?
2. Miten hallitset ajankäyttöäsi? Mitkä tekijät koet aikavarkaaiksi?
3. Miten aiot jatkossa suunnitella paremmin ajankäyttöäsi, mikäli tarve vaatii?

Itsetuntemus

1. Millaiseksi koet itsetuntemuksesi tason edellisten teemojen pohjalta?
2. Tunnistatko ja tiedostatko vahvuutesi ja heikkouksesi? – Oletko pyrkinyt kehittämään heikkouksiasi, miten?
3. Miten hyödynnät itsereflektiota?

Haluatko kertoa jotain muuta itsesi johtamisesta?

Onko sinulla lisättävää?

