



OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

ITSENSÄ JOHTAMINEN – KOHTI PAREMPAA HYVINVOINTIA TYÖSSÄ JA ELÄMÄSSÄ

TEKIJÄ/T:

Tanja Lähdekorpi
Johanna Kraft

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketoiminnan kehittämisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Tanja Lähdekorpi ja Johanna Kraft	
Työn nimi Itsensä johtaminen- kohti parempaa hyvinvointia työssä ja elämässä	
Päiväys 4.4.2022	Sivumäärä/Liitteet 106/25
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Osuuskauppa Suur-Savo	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa hyvinvointikampanja itsensä johtamisesta niin arjessa kuin työssäkin Osuuskauppa Suur-Savon parturi-kampaajille Savonlinnassa, Pieksämäellä ja Mikkelissä. Kampanja käsittelee aiheita fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä ja ammatillisesta kunnosta. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena tutkimuksena, joka toteutettiin syksyllä 2021. Kampanjalla pyrittiin selvittämään millaiset itsensä johtamisen taidot ovat osuuskauppa Suur-Savon parturi-kampaajilla liittyen yllä oleviin aiheisiin.</p> <p>Opinnäytetyö muodostui teoreettisesta osuudesta sekä toiminnallisesta osuudesta. Teoreettisessa viitekehksessä keskityttiin laajalti fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, henkisen, ja ammatillisen kunnan tarkasteluun itsensä johtamisen näkökulmasta. Viitekehystä varten opinnäytetyössä käytettiin erilaisia teoksia, tutkimuksia sekä verkkojulkaisuja koskien itsensä johtamista fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, henkisen ja ammatillisen puolen näkökulmasta.</p> <p>Toiminnallisessa osuudessa suunniteltiin ja toteutettiin hyvinvointikampanja toimeksiantajan työntekijöille, jotka tässä tutkimuksessa olivat parturi-kampaajia. Hyvinvointikampanjaan sisältyi neljä erilaista kampanjaosuutta, jotka lähetettiin asianomaisille sähköpostiin neljänviikon aikajaksolla. Jotta toiminnallinen osuus saatiin tuotettua, tehtiin kaksi kvantitatiivista lomakekyselyä. Ensimmäinen oli kysely siitä, kuinka tutkimukseen osallistujat kokivat sen hetkisen itsensä johtamisen taidot ja sen pohjalta luotiin hyvinvointikampanja. Toinen kysely oli hyvinvointikampanjan jälkeen, jossa kysyttiin, kuinka kampanja oli tutkimus henkilöiden mielestä toteutunut. Ensimmäisessä kyselylomakkeessa oli vakioituja (strukturoiduja) kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joilla saatiin arvokasta tietoa siitä mihin itsensä johtamisen keinoin erityisesti neljän viikon hyvinvointikampanjassa ja hyvinvointioppaassa olisi hyvä keskittyä. Otantana oli Osuuskauppa Suur-Savon parturi-kampaajat.</p> <p>Hyvinvointikampanja oli monelle ajankohtainen ja siitä tuli paljon positiivista palautetta. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt toivoivat, että organisaatio voisi järjestää jatkossakin saman tyyppisiä kampanjoita. Hyvinvointikampanjaan suunnitellut materiaalit ja kaikki toimenpiteet sujuivat hyvin. Kaikkia hyvinvointikampanjan materiaaleja sekä tutkimustuloksia voidaan käyttää jatkossa organisaation työntekijöiden työhyvinvointia ajatellen. Opinnäytetyö osoitti sen, että itsensä johtaminen on tärkeä ajatellen koko organisaatiota. Ehdottoman tärkeiksi alueiksi nousi mielen ja työssäjaksamisen alueet.</p>	
Avainsanat Itsensä johtaminen, työhyvinvointi, kampanja, organisaatio	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Choose Programme	
Author(s) Tanja Lähdekorpi and Johanna Kraft	
Title of Thesis Self-management - towards better well-being at work and in private life	
Date 4.4.2022	Pages/Appendices 106/25
Client Organisation /Partners Osuuskauppa Suur-Savo	
<p>Abstract</p> <p>The purpose of the thesis was to design and implement a campaign for well-being concerning self-management in everyday life as well as in working life of the barber/hairdressers of the Osuuskauppa Suur-Savo chain of stores in Savonlinna, Pieksämäki and Mikkeli. The campaign addresses questions related to physical, psychological, social, mental, and professional ability. The thesis was implemented as action research, which was conducted in the autumn of 2021. The aim of this campaign was to explore the level of expertise concerning self-management of the barber/hairdressers of the Osuuskauppa Suur-Savo chain of stores related to the above-mentioned topics.</p> <p>The thesis consists of a theoretical part and a practical part. The theoretical framework of questions focuses on the analysis of physical, psychological, social, mental, and professional ability from the point of view of self-management. For the framework, various written sources, studies, and web-based publications related to the self-management in physical, psychological, social, mental, and professional points of view were studied.</p> <p>In the practical part a campaign for well-being was designed and implemented for the employees of the client. The campaign for well-being consisted of four different sets of questions, which were sent to the recipients by email during the course of four weeks. In order to implement the practical part, two sets of quantitative questionnaires were made. The first one dealt with how the participants of the study saw assessed their skills in self-management at the time; based on the responses, a campaign for well-being was created. The second questionnaire, launched after the campaign, aimed to clarify how well had the goals of the campaign had been achieved according to the participants. The first questionnaire consisted of standardized (structured) questions and open questions which yielded valuable information about the type of self-management methods that a four-week campaign for well-being and a guidebook on well-being should especially concentrate on. The sampling for the study consisted of the barber/hairdressers of the Osuuskauppa Suur-Savo chain of stores.</p> <p>Most participants found the campaign for well-being to be a topical issue and it received a great deal of positive feedback. The participants hoped that their respective organizations could implement similar campaigns in the future also. The materials and all the procedures designed for the campaign for well-being fulfilled the purposes well. All the materials and findings can be applied to the well-being of the employees of the client organization in the future. The study proved that the ability of self-management is important for the whole organization. The psychological aspects of work as well as coping with workload were discovered to be of particular importance.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Self-management, Well-being at work, campaign, organization</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
2	ITSENSÄ JOHTAMINEN.....	9
	2.1.1 Viitekehys.....	12
	2.2 Tietoisuuden kautta parempaan itsensä johtamiseen.....	13
	2.3 Fyysinen kuntoisuus.....	13
	2.3.1 Liikunta	14
	2.3.2 Ravinto.....	14
	2.3.3 Uni ja lepo.....	17
	2.4 Psykkinen kunto.....	18
	2.5 Sosiaalinen kunto.....	19
	2.6 Henkinen kunto	19
	2.7 Ammatillinen kunto	20
	2.7.1 Henkilökohtainen osaaminen.....	20
	2.7.2 Yksilön sisäinen motivaatio	21
	2.7.3 Yksilön itseohjautuvuus	22
	2.7.4 Kyvykkyys.....	23
	2.8 Suunnittelu ja ajanhallinta	24
3	ORGANISAATIO ITSENSÄ JOHTAMISEN TUKENA	25
	3.1 Työntekijän ja organisaation välinen suhde.....	26
	3.2 Organisaation pelisäännöt työntekijän tukena	27
	3.3 Hyvä johtaminen.....	28
	3.4 Palautteen merkitys	29
	3.5 Autonomia.....	30
	3.6 Yhteenkuuluvuus	30
	3.7 Työhyvinvoinnin merkitys	31
	3.8 Yhteenveto.....	33
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	35
	4.1 Tutkimuskonteksti.....	35
	4.1.1 Määrällisen ja laadullisen -tutkimuksen menetelmiä	36
	4.1.2 Toiminnallinen opinnäytetyö	37

4.2	Tutkimusaineiston keruu	37
4.3	Aineiston analyysi	39
4.4	Tutkimuksen eettisyys	40
4.5	Tutkimuksen luotettavuus.....	40
4.5.1	Validiteetti	40
4.5.2	Reliabiliteetti	41
5	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU	42
5.1	Uni ja nukkuminen	42
5.2	Ravinto	47
5.3	Liikunta	51
5.4	Mieli	53
5.5	Stressi, työ ja palautuminen	57
6	HYVINVOINTIKAMPANJA JA ITSENSÄ JOHTAMISEN KÄSIKIRJA	63
7	HYVINVOINTIKAMPANJAN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI	65
7.1	Tyytyväisyys hyvinvointikampanjan toteutukseen	66
7.2	Itsensä johtamisen osaamisen kehittyminen hyvinvointikampanjan aikana.....	67
7.3	Hyvinvointikampanjan vaikutus omaan toimintaan	68
7.4	Oman toiminnan muutoksen kautta saavutetut hyödyt	68
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET TOIMEKSIANTAJALLE	69
8.1	Kehittämisehdotukset	71
8.2	Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet.....	73
9	POHDINTA	74
	LÄHTEET	76
	LIITE 1: TUTKIMUSLOMAKE – ITSENSÄ JOHTAMINEN ARJESSA JA TYÖSSÄ	82
	LIITE 2: HYVINVOINTIKAMPANJAN ARVIOINTI KYSELYLOMAKE	95
	LIITE 3: HYVINVOINTIKAMPANJAN SISÄLTÖ	98

1 JOHDANTO

Työelämä muuttuu kiihtyvällä tahdilla ja siksi yksilöltä vaaditaan itsensä kehittämisen lisäksi jatkuvaa uusien kykyjen ja taitojen oppimista. Jotta yksilö voi onnistuneesti kehittää itseään, oppia uusia kykyjä ja taitoja, täytyy hänen osata johtaa itseään. (Salmimies 2008, 23.) Nykyään itsensä johtamista ei nähdä pelkästään yksilön kykynä johtaa itseään vaan itsensä johtaminen käsittää yksilön lisäksi myös organisaation ja siksi itsensä johtaminen on nykyään tärkeä osa myös organisaation johtamisjärjestelmää, johon ovat vaikuttaneet itseohjautuvuuden lisääntyminen sekä organisaatorakenteiden madaltuminen. (Sydänmaalakka 2006, 43.)

Itsensä johtamisen tavoitteena on pyrkimys päästä ennalta määrättyihin tavoitteisiin itsenäisesti, jonka vuoksi yksilön ja organisaation on tärkeää huomioida yksilön hyvinvointi. Yksilön hyvinvointi mahdollistaa riittävän energian tavoitteelliseen työskentelyyn. (Salminen 2015, 74–75.) Organisaation on tärkeää tukea sekä ohjeistaa yksilöitä itsensä johtamiseen työssä, mutta myös vapaa-ajalla. Henkilö, joka saa tukea itsensä johtamiseen voi työssään paremmin, hän jaksaa työssään paremmin sekä on motivoitunut, innovatiivinen ja saa aikaiseksi hyvää tulosta. Kun itsensä johtamiseen kiinnitetään huomiota kokonaisvaltaisesti, voidaan työyhteisössä saada aikaan muutoksia yksilö- ja tiimitasolla läpi organisaation. Työyhteisön muutos vaikuttaa vuorovaikutukseen, vuorovaikutuksen laatuun sekä toimivaan yhteistoimintaan eri tiimeissä. Kun työyhteisö voi hyvin, sillä on suora vaikutus myös menestymiseen. Koko organisaation osaamisen, tehokkuuden ja hyvinvoinnin taso perustuu älykkääseen itsensä johtamiseen, joka ulottuu läpi organisaation. Huippu-putosten takana on toimiva itsensä johtaminen. (Aarnikoivu 2010, 81.)

Yksilön kyky johtaa itseään lisää innostusta myös muuhun tekemiseen. Yksilön innostus antaa voimavaroja ja näin yksilö jaksaa paremmin. Yksilön lisääntynyt innostus välittyy suoraan ulospäin, jolla on positiivinen vaikutus myös yksilön ympärillä oleviin ihmisiin. Silloin kun ilmapiiri on innostunut, työnteko on mielekästä ja tällaisessa ilmapiirissä yksilön innovatiivisuus sekä rohkeus kokeilla uusia ideoita kasvaa. Innostunut työskentelyilmapiiri antaa tilaa myös epäonnistumisille, jolloin epäonnistumisten kautta opitaan sekä kehitetään toimintaa. Yksilö, joka johtaa itseään oikein on avoin ja luottavainen ympäristöönsä. Itsensä johtamisessa on tärkeää kehittää itseään henkisesti sekä fyysisesti tunnistamalla omat vahvuudet ja heikkoudet. (Sydänmaalakka 2006, 50–51.)

Tulevaisuuden työelämässä itsensä johtamisen taidot tulevat korostumaan entistä enemmän. Organisaatioissa työn luonne ja työtehtävien sisällöt voivat muuttua merkittävästi, mutta myös yksilöiden työskentelytavat sekä suhtautuminen työhön ovat murroksessa. Nykyään yksilöllä on halu vaikuttaa omaan työhönsä, ja työn tekemisestä onkin tullut osa yksilö arvopohjaa. Työhön halutaan vapautta, joustoa sekä yksilöllisyyttä ja näiden vastineeksi yksilö sitoutuu velvollisuuksiin ja hänelle asetettuihin tavoitteisiin. Työnantajan näkökulmasta itsensä johtaminen tulee nähdä kokonaisvaltaisena kehittymisenä ja siinä on työnantaja tärkeässä roolissa. Tuki, koulutukset ja huolehtiminen että asiat otetaan käytäntöön, on iso prosessi mutta se näkyy työyhteisössä hyvänä sat-sauksena. (Aarnikoivu 2010, 83–85.)

Itsensä johtamista ei tarvita pelkästään vähentämään työn kuormitusta tai ajankäytön hallintaan. Itsensä johtamista tarvitaan, jotta yksilö oppii tuntemaan paremmin itseään ja tämän kautta yksilö oppii tuntemaan itsensä paremmin. Itsetuntemuksen kautta mahdollistetaan yksilön henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen ammatillisesti. Itsensä johtaminen tulisi nähdä laaja-alaisena ja kokonaisvaltaisena itsensä hallintana, joka koostuu siitä, että yksilö huolehtii itsestään psyykkisesti ja fyysisesti. (Aarnikoivu 2010, 85–88.)

Tämä tutkimus on toteutettu Osuuskauppa Suur-Savon Sokos tavaratalojen yhteydessä toimiviin Hyvä Olo -parturi-kampaamoihin Mikkelissä ja Savonlinnassa, hius- ja kauneuskeskus Loisteeseen Pieksämäellä sekä Savonlinnan Prismassa toimivaan parturi-kampaamoon. Kohdeyrityksessä työ muodostuu pääsääntöisesti asiakaspalvelutyöstä, mutta se pitää sisällään myös myyntityötä. Itsensä johtamista ja sen vaikutuksista työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ei aikaisemmin ole kohdeyrityksessä tutkittu ja siksi tutkijoina koemme, että työllä on paljon annettavaa läpi organisaation. Lisäksi uskomme, että tutkimusaihe voisi olla hyödynnettävissä myös muille vastaavanlaisilla toimialoilla työskenteleville ihmisille.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia itsensä johtamisen taitoja Osuuskauppa Suur-Savon parturi-kampaajilla on sekä kuvailla tutkimuksen kohderyhmän itsensä johtamisen taitoja ja peilata niitä vastaajien omiin ajatuksiin ja kokemuksiin. Lisäksi tämän tutkimuksen tavoitteena on lisätä parturi-kampaajien sekä koko organisaation tietoutta itsensä johtamisesta käsitteenä ja itsensä johtamisen taidoista. Tutkijoina toivomme, että työ antaa kohdeorganisaatiolle ja kohderyhmälle työkaluja työhön ja vapaa-aikaan, mutta myös sitouttaa heitä kehittämään omaa hyvinvointiaan, jaksamistaan ja työssä suoriutumistaan itsensä johtamisen keinoin. Toivoisimme tutkimuksen antavan myös toimeksiantajalle keinoja, kuinka tukea henkilöstön itsensä johtamisen taitoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Organisaation tuki, erityisesti psyykkistä hyvinvointia edistävästä itsensä johtamisen keinoista, ovat ensiarvoisen tärkeitä.

Tutkimuksen tarkoituksena ja lopputuloksena on tuottaa kohderyhmälle neljän viikon sähköinen hyvinvointikampanja, jossa kohdeyrityksen henkilöstölle toimitetaan vaihtuvan teeman mukaisesti materiaalia sähköpostiin kerran viikossa. Hyvinvointikampanjan sisältö koostetaan tutkimustulosten, itsensä johtamisen eri teemojen ja niiden työhyvinvointiin vaikuttavien näkökulmien perusteella. Tämän avulla uskomme, että pystymme kohdistamaan kampanjan teemaviikot tarvittaviin aihealueisiin ja pystymme tarjoamaan juuri oikeat työkalut tälle kohderyhmälle. Kampanjan päätteeksi materiaali tullaan koostamaan yhteen itsensä johtamisen oppaaksi, joka toimitetaan kohderyhmälle sähköpostiin. Toivomme, että itsensä johtamisen käsikirja toimii työntekijälle kannustimena sekä valmentajana.

Tutkimuksen teoriaviitekehys on koostettu itsensä johtamisen teorian tiedosta. Tutkimuksen teoriaan käytettiin monipuolisesti eri lähteitä, jonka vuoksi tiedonhankinta toteutettiin järjestelmällisesti ja suunnitelmallisesti. Tämän tutkimuksen lähteinä on käytetty laajasti ulkomaisia ja kotimaisia tieteellisiä artikkeleita, sähköistä ja painettua kirjallisuutta sekä väitöstutkimuksia. Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin määrällisellä menetelmällä suorittamalla kyselytutkimus kohdeorganisaation

parturikampaajille. Kyselytutkimuslomakkeessa oli vakioituja (strukturoituja) kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joilla saatiin arvokasta lisätietoa siitä mihin itsensä johtamisen keinoihin neljän viikon hyvinvointikampanjassa ja hyvinvointioppaassa olisi erityisesti hyvä keskittyä.

2 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Kautta aikojen monet eri tieteenalat ovat tutkineet ihmistä esimerkiksi historian, kirjallisuuden, lääketieteen ja filosofian näkökulmista. Näille tieteenoiloille ja lähestymistavoille tyypillistä on ollut yksilön objektiivinen tarkastelu, jolloin yksilöä ei ole nähty kokijana tai tekijänä. Objektiivisen tarkastelun sijaan, yksilö tulisi nähdä subjektina. Yksilön subjektiivisuudella tarkoitetaan yksilön pyrkimystä hankkia tietoa itsenäisesti, jotta hän voisi johtaa itseään paremmin. Länsimaisessa tieteessä itsensä johtaminen on vielä uusi ja suhteellisen tutkimaton tieteen alue. Länsimainen tiede tutkii yksilöä syvällisemmästä ja käytännönläheisemmästä näkökulmasta verrattuna muihin tieteenoiloihin. (Sydänmaanlakka 2006, 27–28.)

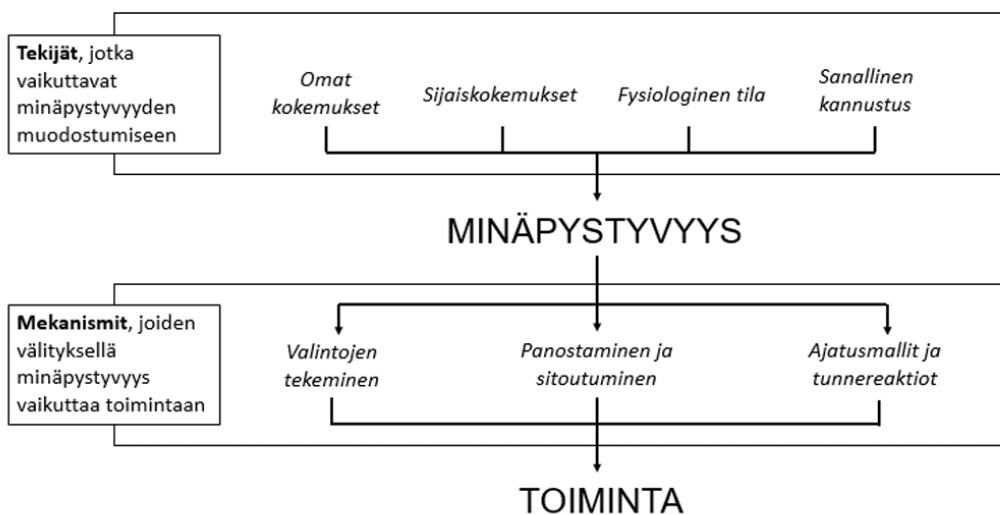
Itsensä johtaminen käsitteenä on saanut alkunsa sosiaalisen oppimisen teoriasta, jossa oppiminen tapahtuu havainnoimalla. Sosiaalisen oppimisen teoria koostuu tarkkaavaisuudesta, säilyttämisestä, suorittamisesta sekä motivaatiosta ja nämä ovat sosiaalisen oppimisen neljä osaprosessia. Oppiminen on kognitiivinen prosessi, jonka yksilö jäsentää, tiedostaa ja saa tietoa jostakin kohteesta tai aiheesta. Kognitiivisiin prosesseihin kuuluu mm. yksilön kyky havainnoida, ymmärtää ja ajatella. (Bandura 1977, 6–8; Ruohotie 75.)

Itsensä johtamisesta on kirjoittanut kirjallisuutta myös Pentti Sydänmaalakka ja hänen näkemyksensä pohjautuvat pitkälti vuosien kokemukseen, havainnointiin sekä tieteelliseen tutkimukseen. Sydänmaalakka (2008) avaa itsensä johtamista viiden perusosan kautta, jotka ovat tunteet, mieli, keho, arvot ja työ. Näitä osa-alueita kutsutaan kokonaiskuntoisuudeksi (KUVIO 1). Kun johdamme kokonaiskuntoisuutta, tarvitsemme siihen jatkuvaa uudistumisprosessia ja sisäistä tarkkailijaa, koska nämä asiat vaikuttavat ihmisen itsetuntemukseen ja itseluottamukseen. Tämän perusteella voidaan päätellä, että itsensä johtaminen on ihmiseen itseensä kohdistuva vaikuttamis- ja oppimisprosessi, tässä prosessissa ihminen itse reflektoi omaa mieltä, kehoa, arvoja ja tunteita. Kaiken itsensä johtamisen perusta onkin ajatus, että ihminen huolehtii omasta hyvinvoinnista, tehokkuudesta ja uudistumisesta. (Sydänmaalakka 2008, 29–35.)



KUVIO 1. Kokonaiskuntoisuuden osa-alueet (Sydänmaalakka, 2008).

Omien suorituksen havainnoinnilla sekä muiden palautteita kuulemalla on yksilöllä mahdollisuus tunnistaa ja saada tietoa omista kyvykkyyksistään suoriutua annetuista tehtävistä. Tätä kykyä voidaan kutsua myös itsesäätelykyvyksi, jossa ihmiset asettavat tavoitetasoja, suunnittelevat toimenpiteitä tavoitteiden ja tavoitetasojen saavuttamiseksi sekä arvioivat omia tekojaan. (Bandura 1977, 193–194; Ruohotie 2002, 168–172.) Itsesäätelykyvyn lisäksi puhutaan myös minäpystyvyydestä, jolla tarkoitetaan yksilön uskoa omaan kykyihinsä sekä selviytyä omista odotuksistaan elämässä. Minäpystyvyyteen liittyy olennaisesti se, kuinka vakuuttunut yksilö kyvystään suoriutua tehtävistä, saavuttaa tavoitteensa ja millaisena hän näkee oman suorituskykynsä. Minäpystyvyydellä on suora vaikutus yksilön käyttäytymiseen eli jos yksilö uskoo suoriutuvansa tehtävästä, on hän valmis näkemään enemmän vaivaa ja ponnisteluja tavoitteen saavuttamiseksi. Itsensä johtamisen käytännöllä on vaikutusta siihen, millaiseksi yksilö arvioi oman pystyvyytensä. Minäpystyvyydellä on osoitettu olevan merkittävä vaikutus esimerkiksi työssä suoriutumiseen ja työsuorituksen tasoon. Organisaatioiden kannattaakin siis palkata työntekijöitä, joilla on hyvät itsensä johtamisen taidot. (Prussia, Anderson ja Manz 1998, 523.)

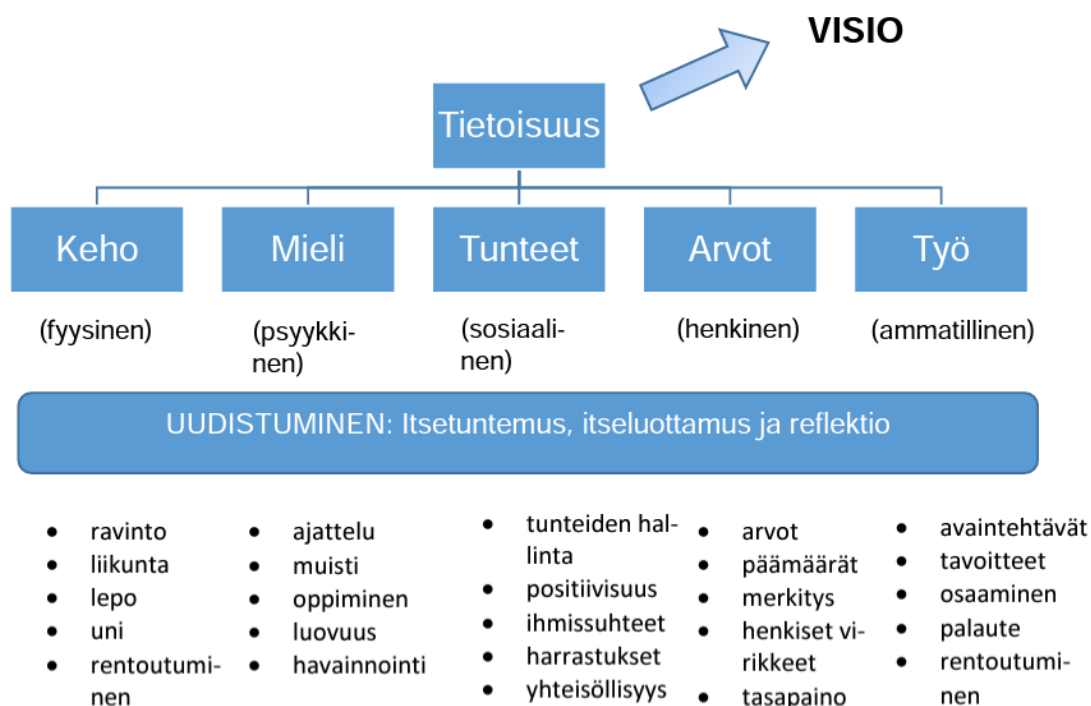


KUVIO 2. Ihmisen toimintaan ja minäpystyvyyteen vaikuttavat tekijät ja mekanismit (Bandura 1986, 391).

Minäpystyvyys nähdään itsevarmuutena toiminnassa ja käyttäytymisessä, kun taas hallintakäsitys nähdään itseluottamuksena lopputulosta kohtaan (Judge, Locke, Durham ja Kluger 1998,19). Hallintakäsityksellä tarkoitetaan yksilön kontrollia ja kokemusta siitä, millaisia vaikutusmahdollisuuksia hän näkee omassa elämässään tapahtuviin asioihin. Sisäinen hallintakäsitys koostuu yksilön omista kyvyistä, vaivannäöstä sekä käyttäytymisestä ja sisäinen hallintakäsitys saa yksilön kokemaan hallintakyvyn merkityksellisenä tekijänä ja tästä johtuen heillä on usko omaan mahdollisuuksiinsa vaikuttaa asioihin omaa käytöstä muuttamalla. He uskovat, että omaa käytöstä muuttamalla hyödyllisempään suuntaan, on mahdollisuus päästä haluttuun lopputulokseen. Ulkoiset hallintakäsitykset koostuvat yksilön käsityksistä perustella tapahtumia hyvällä onnella, muutoksella tai kohtalolla ja ulkoisiin hallintakäsityksiin uskovat yksilöt harvoin muuttavat omaa käyttäytymistään, koska he

eivät usko toisenlaisen käyttäytymisen tuovan toisenlaista lopputulosta tai vaikutusta omaan elämään. (Rotter 1990, 489; Marks 1998, 251.)

Jotta yksilö onnistuu ja menestyy itsensä johtamisessa, tulee hänen johtaa myös omaa mieltään. Oman mielen menestyksekkääseen johtamiseen vaikuttaa yksilön kyky itsereflektioon, tiedostamiseen ja oppimiseen seuraavilla osa-alueilla: käsitys itsestään ja itsetuntemus, arvot ja tavoitteellisuus, verkostoituminen ja ihmiskäsitys sekä uskomukset ja henkilökohtaiset asenteet. Itsetuntemuksella sekä minäkäsityksellä tarkoitetaan kykyä tunnistaa oman toimintansa vaikutukset itseensä ja ympäristöönsä sekä kykyä tunnistaa omat hyvät ja huonot puolensa. Luottamus vaikeuksista selviytyminen sekä usko omiin kehitysmahdollisuuksiinsa elämässä ovat tärkeä osa minäkäsitystä sekä itsetuntemusta. Arvot ja tavoitteellisuus muodostuu yksilön omien arvojen tiedostamisesta, omien motivaatiotekijöiden tunnistamisesta sekä kyvystä valita tavoitteensa tietoisesti. Mielen johtamiseen kuuluu olennaisesti myös yksilön kyky toimia vuorovaikutustilanteissa eri verkostoissa sekä hänen ihmiskäsityksensä. Yksilö tiedostaa ja tunnistaa omat asenteensa, uskomuksensa ja kykyä muuttaa niitä tarpeen niin vaatiessa. (Åhman 2003, 220.) Minäkäsityksellä ja itsetuntemuksella tarkoitetaan yksilön psyykkistä kuntoisuutta, jolloin yksilö tarkastelee itseään omien ajatuksien, havainnoinnin ja oppimisen kautta (KUVIO 3).



KUVIO 3. Oy Minä Ab:n organisaatiokaavio (Sydänmaanlakka 2006, 29).

Itsereflektion lisäksi yksilön oma asenne, uskomukset ja tarvittaessa kyky niiden tiedostamiseen sekä muokkaamiseen ovat yksi osa-alue, jonka avulla yksilö voi johtaa itseään tehokkaasti. Muutos omassa käytöksessä tapahtuu syvällisen ymmärtämisen ja oppimisen kautta. (Neck ja Manz 2013, 20–21; Neck ja Houghton 2006, 277.)

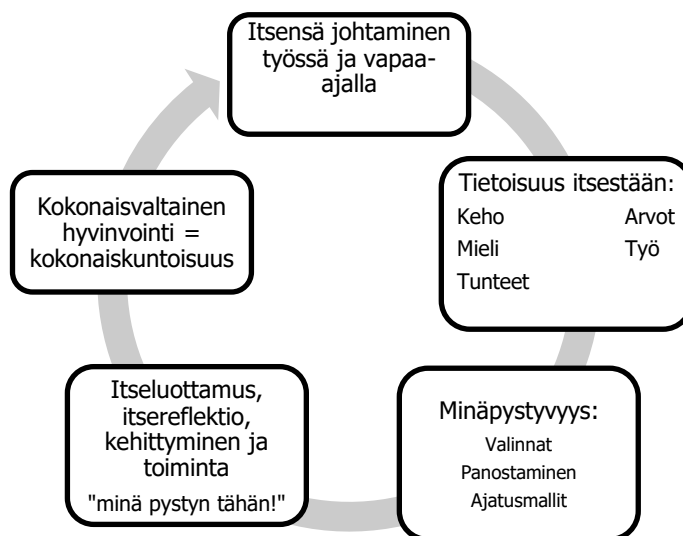
Positiivisen psykologian uskotaan tuoneen paljon vaikutteita itsensä johtamisen teoriaan ja itsensä johtamiseen käsitteenä. Tätä suuntausta on ollut kehittämässä Martin Seligman (2003) ja hänen

teoriassaan painopiste on onnellisuudessa, hyvässä elämässä ja onnistumisessa. Seligmanin (2003) mukaan positiivinen psykologia perustuu yksilön omiin asenteisiin sekä omaan toimintaan kohdatessaan vastoinkäymisiä ja niistä selviämiseen. Omilla asenteilla ja omalla toiminnalla on hänen mukaansa mahdollista saada hyvistä hetkistä enemmän irti. Seligmanin (2003) tutkimuksen mukaan yksilön hyvinvointi jaetaan kuuteen eri osa-alueeseen, jotka ovat positiiviset tunteet, tiivis kiinnittyneisyys omaan elämään ja kokemus elämästä, ihmissuhteet, merkitys ja päämäärien saavuttaminen. (Seligman 2003, 206.) Psykologinen pääoma koostuu neljästä eri ulottuvuudesta ja näillä ulottuvuuksilla on vaikutus yksilön motivaatioon, sitoutumiseen sekä yksilön kokemiin myönteisiin tunteisiin. Psykologisen pääoman neljällä ulottuvuudella tarkoitetaan sinnikkyyttä, toivoa, optimismia ja pystyvyyden tunnetta. (Luthans ja Youssef-Morgan 2015, 181–185.)

Itsensä johtaminen koostuu monenlaisista teorioista ja strategioista, joiden avulla voidaan luoda edellytyksiä tehokkaampaan toimintaan, saada aikaan itseohjautuvuutta sekä lisätä motivaatiota. Itsensä johtamisessa ei ole kuvailevaa teoriaa, jota yksimaan noudattamalla on mahdollista tulla taitavaksi itsensä johtajaksi. Itsensä johtamisen teoria tulee nähdä ohjeita antavana mallina, jonka avulla voidaan saada positiivista vaikutusta yksilösuoritukseen. Itsensä johtamisen teoria pyrkii hakemaan vaikutusta muuttujiin, joilla voidaan tarkoittaa mm. sitoutuneisuutta, itsenäisyyttä, luovuutta ja innovaatiokykyä, luottamusta, tehokkuutta, positiivista vaikutusta, työtyytyväisyyttä, voimaantumisen tunnetta ja minäpystyvyyttä. (Neck ja Houghton 2006, 274–275, 283.)

2.1.1 Viitekehys

Tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään yksilön kannalta tärkeitä itsensä johtamisen teemoja, jotka tukevat myös itse tutkimustyötä. Tutkimuksen itsensä johtamisen teemat on valittu niin, että ne ovat yhteydessä toisiinsa ja näiden yhteys on pystytty kuvaamaan teoreettisessa viitekehyksessä sekä tutkimustuloksissa. Tutkimuksen viitekehyksessä (KUVIO 4) keskitytään pääasiallisesti itsensä johtamiseen osana yksilön kokonaisvaltaista fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-ajallakin.



KUVIO 4. Tutkimuksen viitekehys

2.2 Tietoisuuden kautta parempaan itsensä johtamiseen

Yksi psyykkisten toimintojen ominaisuus on yksilön tietoisuus itsestään. Tämän ominaisuuden avulla yksilö on tietoinen itsestään, havainnoistaan, omasta toiminnastaan sekä omasta olemassaolostaan. Mitä tietoisempi yksilö on itsestään, sen parempi itsetuntemus hänellä on. Tietoisuus johtaa kaikkia itsensä johtamisen osa-alueita ja tietoisuus toimiikin yksilön todellisena minuutena eli omatuntona. (Salmimies 2008, 29.)

Yksilö voi johtaa itseään tietoisesti ja pyrkiä kehittämään tietoisuutta omasta tiedostamattomasta mielestään. Tiedostamaton mieli voi olla haitaksi yksilölle tai ympäristölle ja siksi on tärkeää, että yksilö tulee tietoiseksi sisäisten ja ulkoisten kokemusten vaikutuksista itseensä, kokemuksiinsa mutta myös ympärillä oleviin ihmisiin. Yksilön tulee oppia olemaan läsnä nykyhetkessä ja tähän pääsee vain johtamalla itseään tietoisesti, oppimalla, havainnoimalla, tulkitsemalla ympäristöään, tulkitsemalla saamaansa informaatiota sekä tulkitsemalla ja tiedostamalla kokemiaan tunteita. Yksilön on tärkeää oppia kohtaamaan asiat juuri sellaisena kuin ne ovat, ilman ennakkoluuloja, ennakoasenteita tai niitä pakenematta. Psyykkisiä voimavaroja kuormittavien asioiden tunnistaminen sekä niistä irti päästäminen on tärkeä osa yksilön henkistä hyvinvointia. (Salmimies 2008, 28–31; Sydänmaanlakka 2006, 58–59). Yksilön on myös hyvä oppia kohtaamaan uudet asiat ja ihmiset rauhallisesti ja ennakkoluulottomasti, vaikka ensimmäinen mielikuva saattaisi tuntua pelottavalta tai vieraalta. Ennakkoluulottomuudella ja avoimella asenteella on tärkeä merkitys henkilökohtaisen menestyksen kannalta ja läsnäolon taidolla katsotaankin olevan suurin rooli yksilön henkilökohtaisen tietoisuuden lisäämisessä. Yksilön on mahdollista opetella läsnäolon taitoa sekä kehittää sitä tarkkailemalla omaa mieltään ulkopuolisin silmin. (Tolle 1997, 58–77.)

2.3 Fyysinen kuntoisuus

Fyysistä kuntoa määritellään riippuen ryhmästä ja ryhmän ominaispiirteistä. Normaallilla ihmisellä hyvän fyysinen kunto määritetään sen mukaan, miten hän pystyy elämään tavallista elämää, ilman kipua tai muita ikäviä tuntemuksia kuormittavienkin ponnistusten aikana. Hyvää fyysistä kuntoa määritellään ihmisten välillä eri tavalla suhteuttamalla henkilön sen hetkiseen terveydentilaan. Terveydentilaan suhteuttamisen tarkoituksena on kohentaa ihmisen fyysistä kuntoa, ehkäisemään sairauksia mutta myös jo olemassa olevan vamman tai sairauden hoitamista, jonka tarkoituksena on saada henkilö toimintakykyiseksi ja oireettomaksi. Nykykäsityksen mukaan fyysinen aktiivisuus, henkilön fyysinen kunto ja terveys liittyvät vahvasti toisiinsa. Liikunta vaikuttaa positiivisesti henkilön fyysiseen kuntoon, jolla voi olla positiivinen vaikutus terveyteen ja terveyden ylläpitämiseen. (Häkkinen, Kallinen ja Keskinen 2018, 11.)

Hyvä fyysinen kunto mahdollistaa sujuvan liikkumisen, auttaa jaksamaan ja suoriutumaan kuormittavista tehtävistä niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Fyysiseen kuntoon liitetään usein myös henkilön terveyskunto, jolla tarkoitetaan esimerkiksi henkilön ihannepainoa, tuki- ja liikuntaelinten terveyttä ja nivelten kuntoa. Fyysistä ja terveyskuntoa ylläpitää henkilön keho. Ihmiskehossa tapahtuu koko ajan suuri määrä toimintoja ilman, että ihmisen tarvitsee tehdä mitään. Tällaisia toimintoja ovat

esimerkiksi sydämen, keuhkojen ja aivojen toiminta. Kehosta tulee huolehtia, jotta kehon toiminnot halutaan pitää toimintakuntoisena. (Huttunen 2015; Sydänmaanlakka 2006, 127.)

Fyysisellä kokonaiskuntoisuudella tarkoitetaan ravinnon, liikunnan, unen, levon sekä rentoutumisen tasapainoa. Näillä kaikilla on vaikutusta siihen, kuinka fyysinen kehomme toimii ja tämän vuoksi on tärkeää pitää huolta fyysisestä aktiivisuudestaan. Fyysinen aktiivisuus ylläpitää kehon toimintojen terveyttä ja pitää kehomme kunnossa. Yksilön on osattava kuunnella ja tarkkailla omaa kehoaan ja pyrittävä löytämään itselleen parhaimmat keinot riittävän terveellisen ravinnon saamiseksi, fyysisen kunnan ylläpitämiseksi ja riittävän levon varmistamiseksi. Liikunnalla on merkittävä vaikutus fyysiseen kuntoon ja hyvällä fyysisellä kunnolla voidaan vaikuttaa stressinsietokykyyn, toimintakykyyn sekä terveyteen. Liikunnan avulla on mahdollista saada aikaan positiivisia muutoksia myös henkiseen kuntoisuuteen ja itsetuntoon. Liikunnan positiiviset vaikutukset fyysiseen ja henkiseen kuntoisuuteen saadaan aikaan silloin kun liikkumiseen sisältyy keskittymistä, sitoutumista, onnistumisia ja iloa. (Salmimies 2008, 67–68.)

2.3.1 Liikunta

Helpoin ja konkreettinen tapa saada fyysinen kunto paremmaksi on liikunnan lisääminen päivittäiseksi tavaksi. Kun ihminen liikkuu enemmän hän myös helpommin kiinnittää huomiota myös syömiseen ja siihen onko aterioiden ravinto arvot kohdillaan. Liikkumisen seurauksena ihminen tulee kiitollisemmaksi fyysisestä rasituksesta ja näin ihminen huomaa paremmin myös fyysisen rasituksen jälkeen saamansa levon, tätä kautta ihminen myös kiinnittää levon merkitykseen enemmän huomiota, kun keho kaipaa sitä liikkumisesta palautumiseen. Ihmisen liikkumisen kuuluu olla säännöllistä ja sellaista, josta koko keho nauttii, tärkeätä on kuunnella kehoaan, jotta ihminen pysyy kunnossa. Liikkumisen tarkoitus on pitää keho ja mieli hyvässä kunnossa, tämän vuoksi on tärkeää, että liikunta on monipuolista ja säännöllistä. Fyysisen kunnan kohenemiseen ei riitä sellainen harjoittelu, joka tapahtuu silloin tällöin, jotta fyysinen kunto kohoaa, on liikuntaa harrastettava noin 5–7 tuntia viikossa. (Sydänmaanlakka 2006, 100–109.)

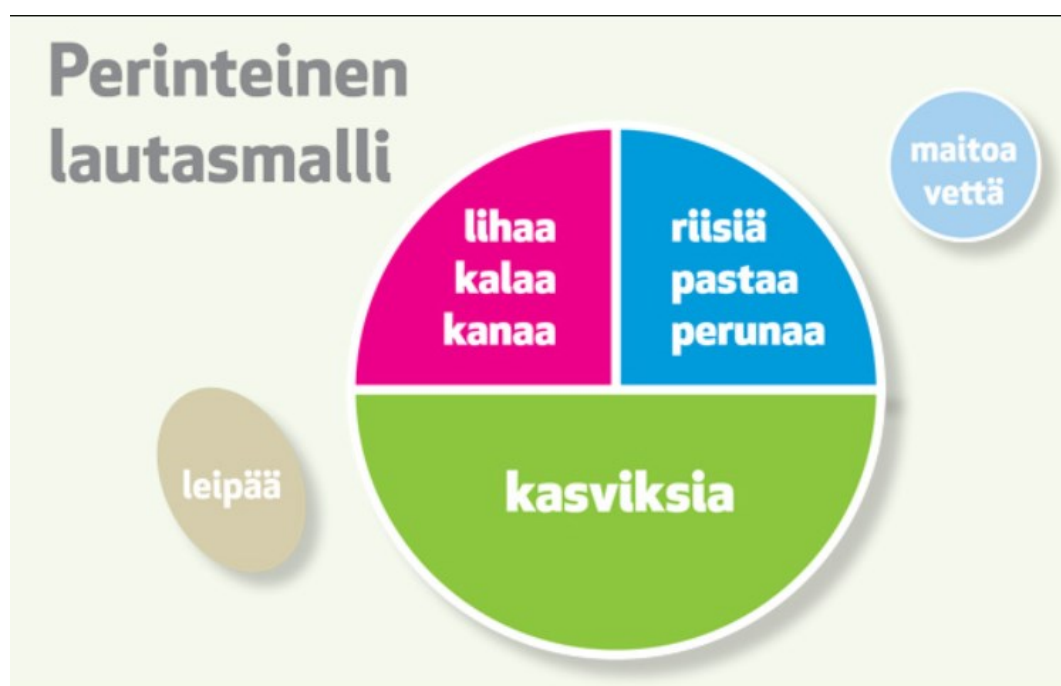
2.3.2 Ravinto

Terveellisen ja säännöllinen ruokavalio on tärkeä osa fyysistä mutta myös psyykkistä kuntoisuutta. Itsensä johtamisella, reflektiotaitojen sekä oman kehon kuuntelun kautta on mahdollista vaikuttaa omaan jaksamiseen. Yksilön on tärkeää löytää tasapaino terveellisen ruokavalion sekä riippuvuusia aiheuttavien epäterveellisten ruokien, juomien ja päihteiden välillä. Riippuvuus voi syntyä ruokaan, juomaan tai päihteisiin, jolloin itsereflektion kautta on tärkeää tunnistaa johtaako riippuvuus ihmistä vai ihminen riippuvuutta. Mikäli yksilö tai yksilön lähipiiri ovat huolissaan mahdollisesta riippuvuudesta, on tärkeää hakeutua ulkopuolisen avun piiriin. (Sydänmaanlakka 2006, 103, 125–126.)

Kehon perustoimintoihin kuuluu syöminen, nukkuminen, liikkuminen ja rentoutuminen. Kaiken perusta on hyvinvoiva keho ja tästä syystä kehoa on pidettävä kokonaisvaltaisesti hyvässä kunnossa. (Sydänmaalakka 2017, 30.) Kun syömme oikein ja terveellisesti suojaa se aivoja, sydäntä, suolis-

toa ja vahvistaa luustoa sekä vastustuskykyä. Jokapäiväisillä valinnoilla on suuri merkitys kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Oikeanlainen ruokavalio tarkoittaa kokonaisuutta: olet mitä syöt ja juot. (Sydänmaanlakka 2006, 110–111.)

Elämäntapoja ja ruokatottumuksia tulisi muuttaa vähitellen, jotta muutoksilla saadaan aikaan pysyviä muutoksia (Ilander, Laaksonen, Lindblad ja Mursu 2014, 197). Ravitsemussuositusten mukainen lautasmalli on hyvä tapa koostaa ateria. Perinteisen lautasmallin (KUVIO 5) mukaan puolet lautasesta tulisi varata raasteelle, salaatile tai muille kasviksille. Salaattiin voi halutessaan lisätä salaatinkastiketta tai öljyä tuomaan makua, mutta myös hyviä rasvoja. Neljäsosa lautasesta koostetaan laadukkailla hiilihydraateilla, kuten täysjyväpastalla tai -riisillä. (Ilander 2010, 155.) Lautasen toinen neljännes jätetään liha-, kana- tai kalaruoalle (Korsman & Mustonen 2011, 208). Paras vaihtoehto ruokajuomaksi on vesi (Ilander 2010, 155).



KUVIO 5. Lautasmalli (Terve koululainen 2013).

Mikäli ravitsemuksessa on puutteita, olisi ensimmäiseksi hyvä muuttaa ateriarytmi säännölliseksi. Säännöllisellä ateriarytmillä tarkoitetaan, että ihmisen tulisi nauttia 5–8 ateriaa päivässä (Ilander ym. 2014, 197). Ruotsin ravitsemussuositusten mukaan päivän aikana nautitaan kolme pääateriaa (aamiainen, lounas ja päivällinen). Pääaterioiden lisäksi ihmisen tulisi nauttia yhdestä kolmeen välipalaa päivässä. (Svenska näringsrekommendationer 2021.)

Energiansaannin tulisi jakautua tasaisesti päivän aikana. Säännöllisellä ateriarytmillä ei välttämättä tarkoiteta energian jakautumista päivän aikana. Esimerkiksi jos aamuisin ja aamupäivisin syödään kevyesti, painottuu energiansaanti tällöin iltaan. (Korsman ja Mustonen 2011, 208.) Ihmisen on tärkeää huolehtia riittävästä ja monipuolisesta ravitsemuksesta työssä ja vapaa-ajalla. Epätasainen ja niukka ravitsemus päivän aikana voi aiheuttaa syömisen hallinnan vaikeuksia, jotka näyttäytyvät esimerkiksi iltanaposteluna ja lisääntyneenä makeanhimona. (Rinta 2015, 152.)

Aamupala kuuluu päivän välttämättömiin aterioihin. Aamupalan tarkoituksena on täydentää energiatasot sekä kohentaa verensokerit optimaaliselle tasolle. (Ilander 2010, 151; Korsman & Heiskanen 2014, 265). Suositusten mukaan aamupalan tulisi sisältää sopivassa suhteessa proteiinia, hiilihydraatteja, kasviksia, marjoja tai hedelmiä. Lisäksi aamupalalla olisi hyvä nauttia runsaasti nestettä aineenvaihdunnan käynnistämiseksi ja nestehukan välttämiseksi. (Korsman ja Heiskanen 2014, 265.) Aamupalan nauttiminen sekä sen sisältö vaikuttaa myös päivän muihin ateriavalintoihin. Oikeat valinnat aamupalalla auttavat pitämään nälkää lounaaseen saakka (Laatikainen ja Rannikko 2015, 26–43).

Lounas on merkittävässä roolissa vireystilan ylläpitämisessä. Lounaan tarkoituksena ei ole ainoastaan ravita kehoa vaan se tarjoaa keholle myös lepo hetken työpäivän keskellä. Lounaan annoskolla on suuri merkitys vireystilaan nautitun aterian jälkeen. Liian suuret annokset ja väärälaiset valinnat saavat ihmisen tuntemaan itsensä väsyneeksi lounaan jälkeen. Ravitsemussuositusten mukaan lounaasta saatu energiamäärä tulisi olla n. 600 kcal ja lounaan tulisi koostua kasviksista, proteiinista ja hiilihydraateista. Hiilihydraattien laatuun ja määrään tulisi kiinnittää myös huomiota. Jos lounas sisältää runsaasti hiilihydraatteja, vaikuttaa se vireystilaan alentavasti. (Laatikainen ja Rannikko 2015, 109–115.)

Pääaterioiden lisäksi välipalat kuuluvat päivittäiseen ruokailurytmiin. Välipalojen sisältöön ja laatuun tulisi kiinnittää yhtä paljon huomiota kuin muidenkin aterioiden sisältöön. Välipalan tulisi olla täysipainoinen ja selkeä kokonaisuus. Myös välipalan tulisi sisältää sopivassa suhteessa proteiinia ja laadukasta hiilihydraattia. (Ilander 2010, 156.) Kiireessä ja nälkäisenä saattaa tulla valinneeksi välipalaksi makeisia tai sokeripitoisia virvoitusjuomia. Nämä eivät ole hyviä vaihtoehtoja välipalaksi ja ravintoköyhillä valinnoilla voi nopeasti tulla kaataneeksi terveellisen ruokavalion päälaelleen. (Jaakola ja Tapio 2015, 204.) Kotona nautitut välipalat voivat usein olla terveellisempiä, kuin työpäivän aikana nautitut välipalat ja tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota ateriavalintoihin myös töissä. Mikäli terveellisiä valintoja ei ole mahdollista tehdä työpäivän aikana, kannattaa välipala ottaa mukaan kotoa. (Ilander 2010, 157.) Lisäksi yllättäviin tilanteisiin ja muutoksiin olisi hyvä varautua pitämällä välipalaa helposti saatavilla (Olympiakomitea 2012). Helposti mukana kulkevan välipalan pystyy koostamaan esimerkiksi hedelmistä, hedelmäsoseista, välipalakekseistä, myslipatukoista tai mehukeitosta. (Olympiakomitea 2012.) Välipalan nauttiminen tulisi ajoittaa kolme tuntia edellisen pääaterian (aamiainen, lounas, päivällinen) nauttimisen jälkeen (Ilander ym. 2014, 126).

Päivällinen on päivän toinen lämmin pääateria lounaan lisäksi. Myös päivällisen olisi hyvä sisältää kasviksia, proteiineja sekä hiilihydraatteja. Päivällisellä hiilihydraatteja voi nauttia enemmän kuin lounaalla, mutta kuitenkin kohtuudella. Mikäli muut päivän ateriat ovat jääneet väliin tai ravintoa päivän aikana ei ole nauttinut riittävästi, voi päivällisaikaan nälkä olla liian suuri. Tällöin kyky tehdä oikeita valintoja ruuan laadusta tai kyky säännöstellä päivällisen annoskokoa heikkenee. (Laatikainen ja Rannikko 2015, 181–185.)

Iltapalan tarkoituksena on tukea palautumista sekä antaa elimistölle ravinto- ja rakennusaineita yön ajaksi, jolloin keho on luonnollisessa paastotilassa (Rinta 2015, 155). Päivällisen ajankohta

määrittää iltapalan annoskokoon tai onko iltapalaa välttämätöntä syödä laisinkaan. Mikäli päivällinen on syöty myöhäiseen ajankohtaan voi iltapalan jättää syömättä kokonaan. Jos taas päivällisestä on kulunut jo useampi tunti, olisi tällöin hyvä nauttia runsas iltapala täydentämään energia- varastot yötä varten. (Ilander ym. 2014, 130.) Epätasainen ja niukka ravitseminen päivän aikana vaikuttaa päivällisen lisäksi myös valintoihin iltapalalla (Rinta 2015, 155).

2.3.3 Uni ja lepo

Kehon ja mielen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin toteutumisen kannalta on tärkeää varmistaa palautuminen työssä (tauojen toteutuminen), riittävän terveellisen ravinnon saanti niin työssä kuin vapaa-ajalla, varmistaa riittävät rentoutumisen ja levon hetket vapaa-aikana sekä välttää riippuvuuksia. Kokonaisvaltaisen fyysisen kunnon ylläpitäminen vaikuttaa mielialaan positiivisesti. (Sydänmaalakka 2006, 120–128; Salmimies 2008, 61.) Riittävä ja tarpeeksi laadukas uni on tärkeässä roolissa fyysisen kuntoisuuden ylläpitämisessä. Sydänmaalakan mukaan (2006, 120) seuraavien asioiden tulisi toteutua, jotta uni olisi laadukasta ja riittävää:

- Unta tulisi saada vähintään 7 tuntia yössä
- Nukkumaan tulisi mennä tarpeeksi aikaisin sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan luonnolliseen päivärytmiin
- Nukkumaan tulisi mennä samaan aikaan jokaisena iltana
- Liiallista syömistä sekä alkoholia tulisi välttää ennen nukkumaan menoa
- Riittävä fyysinen rasitus ja liikunta helpottavat unen saantia
- Liikunnan fyysisen rasituksen tasoa tulee laskea, mikäli liikuntasuoritus tapahtuu ennen nukkumaan menoa. Kovan fyysisen liikuntasuorituksen jälkeen keho voi jäädä ylikierröksille, mikä voi hankaloittaa unen saantia.

Unen tärkeimpiä tehtäviä on kognitiivisten toimintojen ylläpitäminen ja aivojen palautuminen. Riittävä uni vaikuttaa aivojen palautumiseen, jolla taas on vaikutus yksilön keskittymiskykyyn. Unen merkitys on tärkeässä roolissa yksilön oppimisen, muistitoimintojen, tarkkaavaisuuden, loogisen päättelykyvyn ja yksilön kyvyssä tehdä valintoja. (Härmä ja Sallinen 2004, 45–62.)

Laadukas yöuni muodostuu monesta eri osatekijästä. Laadukkaan yönunen määritelmänä voidaan käyttää aikaa, joka sängyssä vietetystä ajasta kuluu nukkumiseen. Suositusten mukaan sängyssä vietetystä ajasta 85 % tulisi kulua nukkumiseen ja nukahtamisen osuus pitäisi olla korkeintaan puolituntia. Heräämisiä yön aikana ei pitäisi olla kuin yksi ja sen jälkeen nukahtamisen pitäisi tapahtua uudestaan 20 minuutin sisällä. (Sleep Foundation 2021.) Unen tarve ja sen riittävyys on yksilöllistä, mutta yleisimpien suositusten mukaan aikuisen tarvitsee ja tämän tulisi nukkua keskimäärin 7–9 tuntia yössä. Lyhyt uninen saattaa pärjätä 4–5 tunnin unilla, kun taas pitkäuninen saattaa tarvita jopa 9–10 tuntia tunteakseen itsensä virkeäksi. Pelkästään pitkät unet eivät vielä takaa, että nukuttu yöuni olisi riittävän laadukasta. Riittävän unen tarpeen määrittelyssä voidaan käyttää mittarina sitä, kuinka virkeäksi yksilö tuntee olonsa herätessään ja sujuvatko päivittäiset askareet ilman väsymyksen tunnetta. Mikäli yksilö tuntee itsensä toistuvasti väsyneeksi tai väsyneen oloiseksi, olisi hänen syytä ottaa käyttöön uni-valvetrytmin päiväkirja, jonka avulla yksilö voi

itse seurata uni- ja valvetrymiään. (Järnefelt ja Hublin 2012, 17–18; Pihl ja Aronen 2015, 20, 109–110; Ylinen 2015, 10.)

2.4 Psykkinen kunto

Psyykkisestä kunnosta puhuttaessa tarkoitetaan yksilön mielenhallintaa. Mielenhallinnan lopputuloksena saavutetaan tarkoituksenmukainen ja tehokas toiminta sekä mielenrauha. Yksilön psyykinen älykkyys koostuu mielen perustoimintojen hallitsemisesta. Mielen perustoiminnoilla tarkoitetaan oppimista, muistamista, ajattelua, havainnointia, kielen tuottamista sekä luovuutta. Henkilön kokemus asioiden merkityksellisyydestä määrittää miten hän sitoutuu tehtäviinsä ja tällä on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen. (Sydänmaanlakka 2006, 169–170; Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2017.)

Psyykkisestä kunnosta on tärkeää pitää huolta. Psyykkisestä hyvinvoinnista puhuttaessa tarkoitetaan, että yksilö huolehtii aivojensa kunnosta, muististaan, luovuudestaan, havainnointikyvystään sekä oppimisestaan. Aivojen kuntoa voi haastaa suorittamalla riittävän useasti ongelmanratkaisutehtäviä, lukemalla yleissivistävää kirjallisuutta, tekemällä luovia tehtäviä ja kirjoittamalla. Itsensä johtamisen taidoilla on mahdollista parantaa havainnointi- ja keskittymiskykyä, luovuutta sekä mielen kuntoa. Vapaana oleva psyykinen energia määrittää, kuinka henkilö kykenee johtamaan itseään. Psyykkisen energian määrä on riittävällä tasolla silloin kun yksilö pärjää henkilökohtaisissa ihmissuhteissaan sekä ammatillisesti. Yksilön henkilökohtainen elämäntilanne vaikuttaa olennaisesti siihen millaiset psyykkiset voimavarat hänellä on käytettävissään. Elämän kuormittavat tilanteet voivat saada aikaan tilanteen, jossa voimavarat eivät enää riitäkään täysipainoiseen selviytymiseen jokapäiväisestä elämästä. Kuormitustekijöiden vähennyttyä tai poistuttua kokonaan, vapautuu psyykkistä energiaa takaisin käyttöön, jonka seurauksena henkilön on helpompaa varautua uusiin kuormittaviin elämäntilanteisiin, haasteisiin sekä vastoinkäymisiin. Vastoinkäymisillä voi olla myös myönteisiä vaikutuksia henkilön elämään henkisen kasvun, vahvuuden sekä tulevaisuuden kannalta. (Salmimies 2008, 63–67; Sydänmaanlakka 2006, 145–170.)

Riittävä määrä psyykkistä energiaa on välttämätöntä yksilön itsensä johtamisen sekä työelämässä jaksamisen kannalta. Itsensä johtamisen edellytyksenä on yksilön kyky sietää turhautumista, kokea onnistumisia ja onnistumisen tunteita. Yksilölle tulee mahdollistaa riittävä määrä psyykkistä energiaa työssä mitoittamalla työtehtävät oikein. (Salmimies 2008, 61; Sallinen, Kandolin ja Purola 2002, 28.)

Peruspilareita psyykkisessä hyvinvoinnissa ovat hyvä itsetunto, hyväitsetuntemus, positiivinen elämän asenne sekä elämän hallinnan tunne. Itsensä johtamisen kannalta on välttämätöntä, että ihmisellä on käytössä psyykkistä energiaa, koska tätä energiaa ihminen tarvitsee jokapäiväisiin toimintoihin esimerkiksi muistamiseen, havainnointiin, oppimiseen sekä tunteiden kokemiseen. Erilaiset ongelmat sitovat psyykkistä energiaa, joten on tärkeää, että energiaa vapautetaan kohtaamalla ongelmat ja ratkaisemalla ongelmien perinpohjaiset syyt. Ongelmia saattavat olla ihmissuhdeongelmat, turvattomuus itsensä tai läheistensä hyvinvoinnista, menetykset sekä muut huolet ja

stressi. Jos ihminen joutuu tilanteeseen missä psyykkistä energiaa sidotaan samanaikaisesti moneen asiaan voi se johtaa ihmisen kohdalla siihen pisteeseen, että voimat hiipuvat ja selviytyminen jokapäiväisestä elämästä käy ylitsepääsemättömäksi. Energiaa saa vapautettua vain sitä kautta, kun kuormittavat asiat ovat työstetty ja ne ovat vähentyneet. (Salmimies 2008, 63.) Fyysisen kuntoilun tiedetään auttavan kehon lisäksi myös mieltä rentoutumaan, joten on tärkeää yhdistää kehon ja mielen yhteinen huoltaminen. Mieltä olisi hyvä harjoittaa myös erikseen, jotta yksilöllä on keinoja rauhoittaa mieltään kiireen keskellä. (Sydänmaanlakka 2006, 169–170.)

2.5 Sosiaalinen kunto

Sosiaalisesta kunnosta puhuttaessa tarkoitetaan sisäistä ja ulkoista tunnetietoisuutta. Tunnetietoisuudella tarkoitetaan yksilön kykyä olla tietoinen omista tunteistaan sekä toimia moraalisesti oikein. Tunnetietoisuuden tarkoituksena on luoda positiivisia tunteita ja erottautua negatiivisista tunteista. Yksilön tunnetietoisuus heijastuu tunneälyyn, joka määrittää yksilön tunneherkkyyden ja halun pyrkiä parantamaan suhdettaan itseensä sekä muihin ihmisiin. Kuten muitakin mielen osaluoteita, myös tunnetietoisuutta on kehitettävä, jotta pystytään tunnistamaan, tulkitsemaan ja hallitsemaan erilaisia tunteita ja tunnetiloja. Tunnetietoisuutta on kehitettävä, mutta se vaatii yksilöltä myös konkreettista osaamista. (Sydänmaanlakka 2006, 203–204.)

Sosiaalinen kuntoisuus ja sosiaalinen hyvinvointi koostuu positiivisesta asenteesta, tunteiden ja ihmissuhteiden hallinnasta sekä sosiaalisesta aktiivisuudesta muiden ihmisten kanssa. Näiden lisäksi sosiaalinen hyvinvointi koostuu myönteisistä ihmissuhteista, myönteisten ihmissuhteiden luomisesta sekä niiden ylläpitämisestä eli ihmissuhteiden huolehtimisesta. Tällöin ihmisten välisissä vuorovaikutustilanteissa yksilö kokee mielihyvää, mutta myös myönteisiä tunne-elämyksiä. Sosiaalisesti kyvykäs yksilö ymmärtää muiden ihmisten tunteita, hänellä on kyky empatiaan ja huolenpitoon, joilla on rikastuttava vaikutus hänen ihmissuhteisiinsa. Sosiaalinen hyvinvointi koostuu myös yksilön optimismista, joustavuudesta, realismista sekä hyvistä itsehillintä- ja vuorovaikutustaidoista, joilla uskotaan olevan myönteinen vaikutus kykyyn selvitä konflikteista kontrolloidusti. Tunneälyä, sosiaalista hyvinvointia ja sosiaalista kuntoisuutta voidaan kutsua emotionaaliseksi ja sosiaalisesti kyvyksi selvitä ympäristön aiheuttamista paineista, ympäristön vaatimuksista sekä kyvyksi kuulla ja tunnistaa omien sekä muiden ihmisten tunteet ja tarpeet. Sosiaalisella hyvinvoinnilla on suora vaikutus yksilön myös muihin ihmissuhteisiin sekä yksilön perheen hyvinvointiin. (Salmimies 2008, 69–71; Sydänmaanlakka 2006, 204.)

2.6 Henkinen kunto

Henkisestä kuntoisuudesta puhuttaessa tarkoitetaan yleensä yksilön arvoja, päämääriä ja niiden merkitystä, henkisestä tasapainoa ja henkisiä virikkeitä. Arvot ohjaavat yksilön käyttäytymistä ja arvot usein peilautuvat yksilön omiin tarpeisiin. Arvot ovatkin siis tärkeä osa yksilön käytöstä sekä persoonallisuutta. Arvojen syntymiseen vaikuttaa ympäristö, jossa yksilö on kasvanut tai viettänyt aikaansa. Pyrkimys oman arvomaailmansa kehittämiseen voi auttaa yksilöä pärjäämään yhteisöissä, jotka koostuvat erilaisista ihmisistä. Arvomaailman kehittäminen tapahtuu tietoisuuden, reflektiotaitojen, avoimuuden sekä ennakkoluulottoman asenteen avulla. Henkiseen kuntoisuuteen

kuuluu olennaisesti kyky tunnistaa ristiriita omien henkilökohtaisen arvojen ja vahvuuksiensa välillä. Yksilön on tunnistettava sekä opittava kieltäytymään myös niistä houkuttavimmistakin tarjouksista ja vaatimuksista, jotka ovat hänen henkilökohtaista arvomaailmaansa vastaan esimerkiksi työelämässä. Tasapainon löytäminen ja ylläpitäminen oman arvomaailman, henkisten virikkeiden sekä houkutusien välillä on tärkeässä roolissa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. (Salmimies 2008, 46–47; Sydänmaanlakka 2006, 207.)

2.7 Ammatillinen kunto

Itsensä johtaminen ei pelkästään ole yksilön oman elämän johtamista, vaan myös työelämän johtamista. Organisaatiossa onkin ryhdytty kiinnittämään itsensä johtamiseen ja sen tukemiseen entistä enemmän huomiota. Kokonaiskuntoisuus on iso osa ammatillista kuntoisuutta työn ollessa merkittävässä roolissa yksilön elämässä. Ammatillisesta kuntoisuudesta puhuttaessa tarkoitetaan, että yksilön työtehtävät ovat selkeitä, hänellä on konkreettisia tavoitteita, hän saa riittävästi palautetta sekä hänellä on valmiuksia kehittyä ja hänellä on hyvä osaaminen työssä. Tämän vuoksi on tärkeää ylläpitää hyvää ammatillista älykkyyttä, jolla tarkoitetaan oikeaa, asenneta työtä kohtaan, huolenpitoa omasta osaamisesta, tiedoista, taidoista, jaksamisesta, motivaatiosta sekä kokemuksista. Tärkeä osa omaa ammatillista kuntoa ajatellen on kehittyminen ja kouluttautuminen. Ihmisen on tärkeä kehittyä uralla ja myös huolehtia, että työ ja arki ovat tasapainossa keskenään. (Aarnikoivu 2010, 99–102; Sydänmaanlakka 2006, 227.)

Ammatillisen kunnan ylläpitäminen on ihmiselle ehdottoman tärkeää koska työ on ihmiselle suuri osa sen elämää. Ammatillisella kunnolla tarkoitetaan sitä, Oman osaamisen ylläpitäminen on tärkeää, jotta ihminen saa käytettyä sitä työssään mahdollisimman tehokkaasti. (Sydänmaanlakka 2006, 227.) Oman osaamisen kehä muodostuukin tiedoista ja taidoista, sitomisesta, korkeasta motivaatiosta, sisäistetyistä kokemuksista sekä hyvistä kontakteista. Kaikilla osaamisen kehässä olevissa asioilla on tärkeä osa eikä niitä pitäisi väheksyä. Työpaikalla pidettävät kehityskeskustelut ja suunnittelut ovat työntekijälle tärkeitä, ja ne ovat syytä ottaa vakavasti. Näissä keskusteluissa otetaan juuri henkilökohtaisella tasolla esille työntekijän osaaminen ja puutteet, jos sellaisia on. Keskustelujen tarkoitus on auttaa työntekijää löytämään tulevaisuuteen uusia työkaluja ja mahdollisesti saada lisäkoulutusta, jos työtehtävät sen vaativat. Kun yksilö huolehtii omasta osaamisestaan nostaa se samalla myös hänen markkina-arvoaan. (Sydänmaanlakka 2006, 229–230.)

2.7.1 Henkilökohtainen osaaminen

Yksilön henkilökohtainen osaaminen on hänen markkina-arvonsa työmarkkinoilla. Yksilöllä voi olla vaarana urautua, jolloin hän ajautuu tekemään samoja rutiineja ja työtehtäviä päivästä toiseen kyseenalaistamatta tai toimintamalleja kehittämättä. Tällainen toiminta johtaa oman osaamisen kehittymisen pysähtymiseen sekä työuralla eteneminen pysähtyy. Siksi on tärkeää tarkkailla ja havainnoida omia työskentelytapojaan sekä saada tietoa siitä, millaista osaamista häneltä vaaditaan nyt ja tulevaisuudessa. Yksilön osaaminen ei nykyään ole pelkästään kouluttautumisen varassa, vaan hänen osaamisensa päivittyy myös varsinaisen työn yhteydessä. Vaikka osaaminen päivittyy myös töitä tekemällä, tulee työnantajan varmistaa, että yksilöllä on mahdollisuus kouluttautua ja

kehittyä organisaation sisä- ja ulkopuolella. Yksilön osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen lisää motivaatiota, sitoutuneisuutta yritykseen sekä kasvattaa organisaation osaamispääomaa. Henkilökohtainen osaaminen liittyy myös vahvasti yksilön sosiaalisiin taitoihin eli siihen, kuinka hän luo kontakteja niin organisaation sisä- kuin ulkopuolellakin. (Sydänmaanlakka 2006, 228–230.)

2.7.2 Yksilön sisäinen motivaatio

Motivaatio liittyy yksilön tarpeisiin ja toimintamalleihin, jotka liittävät tarpeet yksilön käyttäytymiseen ja nämä tarpeet tuottavat energiaa suoriutua erilaisista tehtävistä sekä tunnetiloista. Yksilöllä on luontainen tarve hallita omaa ympäristöään, tunteitaan ja motivaatio saa yksilön toimimaan, ajattelemaan sekä kehittymään. (Deci ja Ryan 1985, 3–4, 8–14.) Motivaatio ohjaa yksilön päätöksentekoa, mutta päätöksenteon jälkeen yksilöltä vaaditaan myös kykyä toteuttaa suunnitelmansa päästäkseen tavoitteisiinsa. Tahdonvoiman avulla yksilön on mahdollisuus vaikuttaa tietoisesti omaan toimintaansa sekä tehdä oikeita asioita. Siksi voidaankin sanoa, että persoonallisuustekijät, sosiaalinen ympäristö, yksilön tunne ja järki yhdistyvät motivaatiosta puhuttaessa. (Liukkonen ym. 2006, 11–12; Salmimies 2008, 81.) Yksilön tuntemat fysiologiset tunteet, kuten esimerkiksi väsymys vaikuttaa olennaisesti yksilön käyttäytymiseen, keskittymiseen, motivaatioon ja motivaatiotasoon. Tämän vuoksi organisaation tulisi pitää yllä henkilöstön motivaatiotasoa, sillä motivoitunut työntekijä on sinnikäs, tuottelias, luova ja tekee mielellään laadukasta työtä. (Liukkonen ym. 2006, 70; Amabile 1993, 185).

Sisäinen motivaatio syntyy yksilön kokeman ilon ja nautinnon kautta, mutta sisäinen motivaatio vaatii syntyäkseen myös mahdollisuuden itseohjautuvuudelle. Sisäistä motivaatiota ei pystytä johtamaan ulkoisten ärsykkeiden toimesta, joita ovat mm. palkkiot tai toimiminen pelkästään vastuun sitouttamana. (Liukkonen ym. 2006, 28; Deci & Ryan 1985, 29.) Tunteet kuuluvat olennaisesti sisäiseen motivaatioon ja yksilön luontaiseen tarpeeseen kuuluu etsiä sellaista toimintaa, joka kiinnostavat häntä. Mielenkiinto, innostus, nautinto syntyvät mielekkästä tekemisestä. (Deci ja Ryan 1985, 34; Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta 2014).

Yksilön suorittaessa tehtäviä ulkoisen motivaatiotekijöiden ohjaamana, johtaa se yleensä tiettyyn lopputulokseen ja seuraukseen, joita voivat olla esimerkiksi rangaistus tai palkkio. Ulkoisia motivaatiotekijöitä voi olla myös kiitoksen tavoittelu, aikarajoissa pysyminen ja valvonta. (Amabile 1993, 186–188; Deci ja Ryan 2008, 15.) Ulkoisilla palkkioilla ja motivaatiotekijöillä on vähentävä vaikutus yksilön sisäiseen motivaatioon. Vaikka ulkoiset motivaatiotekijät voivat toimia sisäistä motivaatiota vastaan, voivat ne kuitenkin jossain määrin vahvistaa sitä. Sisäistä motivaatiota edistävät sellaiset ulkoiset tekijät, jotka tukevat henkilön tunnetta omasta kyvykkyydestään kuitenkin heikentämättä hänen itseohjautuvuuttaan. Ulkoisilla tekijöillä tarkoitetaan esimerkiksi palautetta, jolla henkilö voi kehittää taitojaan tai palkkio, jossa henkilö voi viedä vapaammin ideoita käytännön tasolle. Rahallinen palkkio ei aina ole huono idea rakentaa sisäistä motivaatiota, mutta tällöin palkkioon ei tulisi liittää voimakkaita rajoitteita. Sellaiset rajoitteet, jotka määrittelevät tehtävän tai asian sisältöä voivat saada aikaan haitallisia vaikutuksia sisäiselle motivaatiolle. (Deci ja Ryan 1985, 44–45; Amabile 1993, 187–195.)

On olemassa myös sisäistettyä (introjected) motivaatiota ja tunnistettua (identified) motivaatiota. Toimintaa, joka on sisäistettyä ja se suoritetaan omien sisäisten tarpeiden saavuttamiseksi. Esimerkiksi oman egon ja itsearvoisuuden ylläpitäminen voivat olla merkkejä sisäistetyistä motivaatioista, kun taas tunnistetulla motivaatiolla taas tarkoitetaan arvojen ja tavoitteiden mukaista toimintaa. Tämän perusteella motivaatio voidaan jakaa autonomiseen ja kontrolloituun motivaatioon. Kontrolloidulla motivaatiolla tarkoitetaan ulkoista ja sisäistettyä motivaatiota, kun taas autonominen motivaatio käsittää sisäisen ja tunnistetun motivaation. Kontrolloitu motivaatio voidaan nähdä pakollisena, kun taas autonomisessa motivaatiossa käyttäytyminen on aitoa ja itsestään lähtevää. (Graves, Cullen, Lester, Ruderman ja Gentry 2015, 33–42.)

2.7.3 Yksilön itseohjautuvuus

Itseohjautuvuuden teorian mukaan yksilö etsii aktiivisesti itseään kiinnostavia asioita sekä toimii itseohjautuvasti ja proaktiivisesti. Ihminen on luonnostaan elinvoimainen olento, joka toimii innokkaasti menestyäkseen. Menestyksen sekä sen tavoittelun on havaittu tuovan yksilölle tyydytystä ja palkitsevuuden tunteen. (Deci ja Ryan 2004, 14.)

Ihmisellä on fyysisten perustarpeiden lisäksi myös psykologisia perustarpeita, joihin kuuluu yhteenkuuluvuus, autonomia ja kyvykkyys. Yksilön hyvinvoinnille on olennaista, että psykologiset perustarpeet toteutuvat niin työelämässä kuin työn ulkopuolellakin. Yksilön, jonka psykologiset perustarpeet tyydytetty, on onnellinen, motivoitunut sekä tuottelias. On kuitenkin tärkeää muistaa, että sisäinen motivaatio syntyy ihmisen sisällä, jonka seurauksena syntyy innostus asioiden tekemiseen. Sisäinen motivaatio ja luontainen innostus asioiden tekemiseen vaatii mielekkyyden, innostuksen sekä innostuksen tunteita toteutuakseen. Työssä ja työn ulkopuolella olevat sosiaaliset yhteydet edesauttavat ihmisen psykologisten perustarpeiden täyttymistä. (Ryan ja Deci 2004, 7–14; Ryan, Bernstein ja Warren Brown 2010, 100.)

Itseohjautuvuutta voidaan tulkita myös erilaisten käsitteiden kuten vastuu, vapaus ja virtaus kautta. Näitä käsitteitä pidetään ihmisen luontaisen kutsumuksen perustana ja tukipilareina. Jotta ihminen voi seurata kutsumustaan, tulee tietää mitä hän haluaa tehdä, kuinka hän voi toteuttaa sen sekä kuinka tekeminen hyödyttää muita. Vastuulla tarkoitetaan yksilön tunnetta, jossa hän kokee yhteyttä toisiin ihmisiin, palvelee heitä sekä kokemusta oman työn merkityksellisyydestä. Kokemus vastuusta saa yksilön toimimaan eettisesti ja vastuullisesti, jolloin tekojen seuraukset vaikuttavat positiivisesti ja ovat hyväksi myös muille ihmisille. Vastuu käsitteenä keskittyy yksilön yhteisöön ja ympäristöön. Itseohjautuvuuden perustarpeisiin kuuluu vapaus, joka keskittyy yksilöön. Vapaudella tarkoitetaan, että ihmisellä on vapaus hyödyntää omia vahvuuksiaan sekä etsiä omia kiinnostuksen kohteita. Vapaus voidaan määritellä sisäisen vapauden kautta, jolloin tunnetta vapaudesta ohjaa ihmisen omat asenteet ja itsetuntemus. Vapautta määritellään myös ulkoisen vapauden kautta, jolloin ulkoiset tekijät eivät rajoita ihmisen toimintaa. Toteutuakseen ulkoinen vapaus vaatii oikeanlaisen yhteisön, riittävästi materialistisia resursseja sekä aikaa. Virtauksella tarkoitetaan optimaalista taitojen kehittämisen tilaa. Virtauksesta voidaan myös käyttää käsitettä flow – tila tai virtauskokemus, jolla tarkoitetaan täydellistä läsnäoloa toiminnalle. Virtaus on toiminnan tila, joka pitää sisällään aikaansaamista, oppimista sekä aikaansaamista sekä nautinnon

tunteen osaamisesta. Parhaimmillaan vastuu, vapaus ja virtaus saavat aikaan positiivisen kehän, jossa jokainen osa-alue tukee seuraavaa. Yksilön kykyjen ja oman osaamisen laajentaminen tapahtuu uusien kokemusten ja kokemusten etsimisen kautta. Siksi on tärkeää lisätä yksilön toimintavapautta. Osaamisen kautta yksilö panostaa enemmän, jolla on positiivinen vaikutus ympäristöön sekä yhteisöön. Positiivinen vaikutus voi ilmentyä esimerkiksi yhteisön huomiolla lisääntyneeseen panostukseen, jolloin mahdollistetaan lisää resursseja sekä annetaan lisää vapauksia. (Järvilehto 2013, 28–39.)

Vaikka sosiaalisen ympäristön tiedetään edistävän psykologisten tarpeiden täyttymistä, voi sosiaalinen ympäristö olla haitallista yksilölle ja estää tarpeiden toteutumista. Sosiaalisen ympäristön haitallisuudella tarkoitetaan ympäristön negatiivista vaikutusta yksilön hyvinvointiin, jolloin käyttäytymisen itseohjautuvuus estyy ulkoisien tekijöiden vuoksi. Toistuva negatiivinen palaute tai toistuvat epäonnistumiset voivat vaikuttaa yksilön haluun toimia itseohjautuvasti ja ne voivat lisätä myös avuttomuuden, masentuneisuuden, haluttomuuden tai jopa itsensä halventamisen tunteita. (Deci ja Ryan 1985, 71.) Psykologisten tarpeiden tyydyttäminen vapaa-ajalla sekä työssä edistää stabiiliutta ja hyvinvointia yksilön elämässä. Mikäli kokemus hyvinvoinnista eroaa vapaa-ajan ja työelämän välillä valtavasti, voi se merkitä työstressiä, joka voi johtaa sairauteen. Itseohjautuva toiminta tehostaa ja ylläpitää yksilön vireystilaa sekä elinvoimaisuutta. (Ryan ym. 2010, 177; Nix, Ryan, Manly ja Deci 1999, 280-281.)

2.7.4 Kyvykkyys

Kyvykkyys liittyy siihen, että yksilö uskoo itseensä, mutta myös aikaansaamiseen, oppimiseen ja osaamiseen. Omien taitojen ja osaamisen kehittäminen saa yksilön tuntemaan itsensä motivoituneeksi. (Martela 2015, 51, 95.) Kyvykkyys voi olla biologista tai kokemusperäistä. Biologisen kyvykkyuden ensisijainen tavoite on selviytyminen, kun taas kokemusperäisen kyvykkyuden tavoitteena on saavuttaa tunne kyvykkydestä tehokkaan toiminnan lopputuloksena. Kyvykkyteen liittyvällä palkkiolla tarkoitetaan yksilön sisäistä tunnetta kyvykkydestä, jonka hän saavuttaa vaikuttavan toiminnan lopputuloksena. Palkitsevuuden tunne syntyy ainoastaan silloin, kun yksilö venyttää omia kykyjään. Palkitsevuuden tunne voi myös kadota ja tämä tapahtuu yleensä silloin, kun suoritettavat asiat tai tehtävät alkavat rutiinimaisesti toistaa itseään. Yksilöllä on luontainen kyvykkyuden tarve ja tarpeen tyydyttämiseksi yksilö etsii haasteita, jotka ovat hänen kyvyilleen optimaalisia. Yksilö hankkii itselleen uusia kykyjä ollessaan vuorovaikutuksessa haastavien virikkeiden ja ärsykkeiden kanssa. Toisin sanoen kyvykkyys lisääntyy yksilön ollessa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa mukautumalla, tutkimalla ja oppimalla siitä. (Deci ja Ryan 1985, 27–28.)

Tavoitteiden asettaminen vaikuttaa käyttäytymiseen ja hyvinvointiin, mutta sillä lisätään myös sisäistä motivaatiota ja oikein asetetuilla tavoitteilla pystytään edistämään suorituksen tasoa eri ympäristöissä. Tavoitteet, päämäärät, haaveet tai unelmat asetetaan yleensä yksilön omasta toimesta, jolloin se motivoi yrittämään enemmän tavoitteen saavuttamiseksi. (Deci ja Ryan 2004, 373.) Yksilöllä on halu kehittyä jossain, jolla on väliä. Kyvykkyuden tavoittelu voidaankin nähdä ajattelutapana eli yksilön usko asiaan vaikuttaa siihen, mitä hän toiminnallaan saavuttaa. Tavoit-

teisiin pääseminen vaatii usein ponnisteluja ja siksi päämäärän eteen on nähtävä aikaa sekä vai-
vaa. Kyvykkyyttä kohti työskentelevät autonomiset yksilöt, suoriutuvat tehtävistään korkeatasoi-
sesti ja saavuttavat enemmän. (Pink 2009, 133, 207–208.)

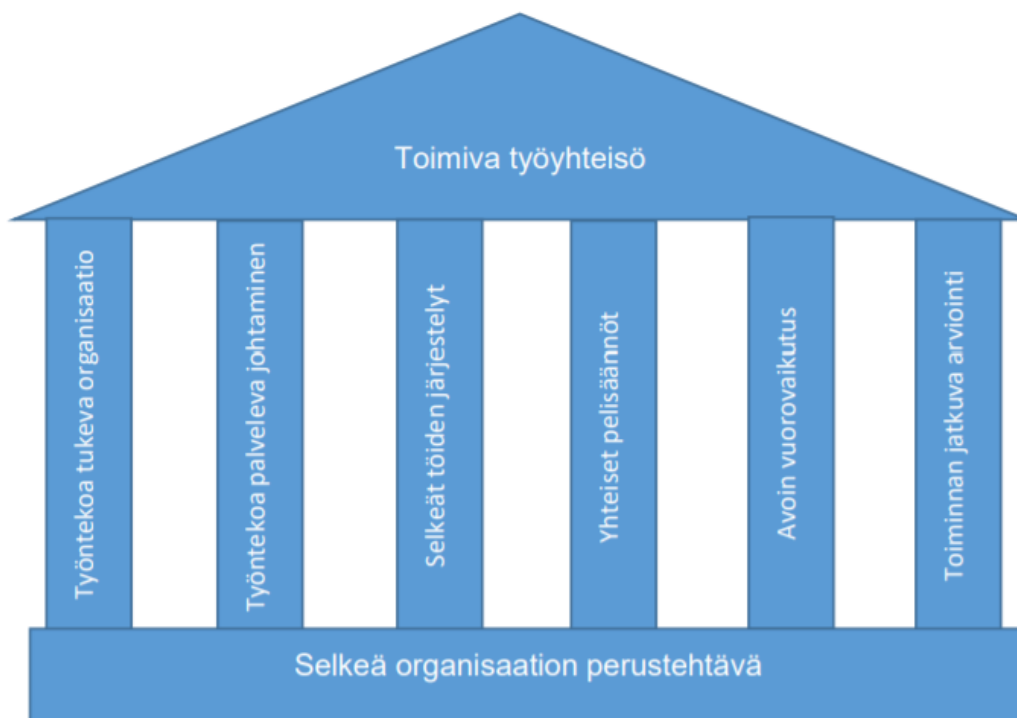
2.8 Suunnittelu ja ajanhallinta

Ajanhallinta on tärkeä osa-alue itsensä johtamisen suunnittelussa. Ajanhallinnalla ei tarkoiteta pel-
kästään sitä, miten yksilö suunnittelee ja organisoii työnsä vaan myös sitä, että aikaa jää myös
muuhun elämiseen työn ohella. Ajankäyttöä tulee suunnitella, koska ajankäytön yli- tai aliarviointi
voi johtaa kiireeseen, jolloin vapaa-aika unohtuu sekä työn tehokkuus kärsii. Siksi ajankäyttöä tu-
lee suunnitella tietoisesti ja ymmärtää, mitä päivää pitää sisällään sekä varata laadukasta työaikaa
tärkeimpien töiden ja tehtävien tekemiseen. Laadukas työaika on aikaa, joka varataan kalenterista
kaikista tärkeimmille tehtäville ja asioille, niiden suunnittelulle sekä toiminnan kehittämiseksi.
(Simpson 2016.)

Ajankäyttöä suunnitellessa tulee kalenteriin jättää tilaa yllättäviä tilanteita varten. Päivän tehtävät
tulee priorisoida siihen järjestykseen, mikä on juuri sinä hetkenä ja päivänä tärkeintä. Isojen koko-
naisuuksien ja tehtävien suorittaminen kannattaa jakaa pienempiin osa-alueisiin, jolloin myös isot
kokonaisuudet pysyvät hallittavampina kokonaisuuksina ja ovat mielekkäämpiä, mutta myös hel-
pompia suorittaa. Ajankäytön suunnittelussa jokaiselle päivälle luodaan oma ajatus ja suunnitelma
siitä, miten tehtävät ja asiat hoidetaan. Yksilöllä on mahdollista vaikuttaa vain oman ajankäytön
suunnitteluun ja siksi on tärkeää muistaa, että aikataulupaineisiin ja kiireeseen liittyvät haasteet
ovat koko organisaation vastuulla. (Simpson 2016; Telaranta 2013.)

3 ORGANISAATIO ITSENSÄ JOHTAMISEN TUKENA

Itsensä johtamisen kehittäminen on yksilölle helpompaa toimintaympäristössä, jossa perusasiat ovat kunnossa ja yksilö voi keskittyä häntä lähempänä oleviin asioihin. Järvinen (2014) on kuvannut työyhteisön peruspilarit (KUVIO 6), jossa menestyvän työpaikan perustukset ja puitteet luodaan selkeän organisaation perustehtävän ympärille. Toimiakseen työyhteisö vaatii kuusi pilaria muodostamaan oman kokonaisuuden selkeän organisaation perustehtävän päälle.



KUVIO 6. Toimivan työyhteisön peruspilarit (Järvinen 2014, 57).

Toimivan työyhteisön saavuttamiseksi, täytyy organisaation tukea työntekoa. Työntekoa tukeva organisaatio on joustava ja kykenevä uudistamaan organisaatorakennetta. Joustavuuden ja uudistuskyvyn lisäksi tarvitaan työntekoa palvelevaa johtamista, jolla tarkoitetaan uskottavaa ja valmentavaa esimiestyötä. Työntekoa palvelevassa johtamisessa korostuu selkeä töiden järjestely ja henkilöstön kyky tunnistaa omien työtehtäviensä odotukset. Toimiva työyhteisö tarvitsee myös yhteisiä pelisääntöjä, joiden avulla luodaan organisaation toimintakulttuuri ja määritetään millainen toiminta työpaikalla, on hyväksyttävää ja millainen ei. Aukikirjatut vastuut ja velvollisuudet ovat myös osa yhteisiä pelisääntöjä. Yhteisten pelisääntöjen avulla jokaisen organisaation jäsen tietää, mitä toisilta työyhteisön jäseniltä voi odottaa. Avoin ja selkeä viestintä on tärkeä osa toimivaa työyhteisöä, jonka lisäksi tarvitaan myös aktiivista kommunikointia töiden organisointiin ja tehtävänkajoihin liittyvistä asioista. Avoimella viestinnällä ja vuorovaikutuksella varmistetaan, että oikeat ihmiset saavat oikean tiedon oikeaan aikaan. Avoimeen vuorovaikutukseen liittyy olennaisesti myös palautteen antaminen. Organisaatiossa tulee tarkastella ja arvioida omaa toimintaansa jatkuvasti erilais-

ten seuranta- ja palautejärjestelmien kautta saatavien mittareiden avulla. Toiminnan jatkuvan arvioinnin tueksi on tärkeää luoda kriittinen ja arvioiva keskustelukulttuuri henkilöstön ja keskijohdon välille. Organisaation on hyvä suhtautua mielenkiinnolla kriittisiin ja arvioiviin keskusteluihin. (Järvinen 2014, 60–78.)

3.1 Työntekijän ja organisaation välinen suhde

Työyhteisössä työntekijöiden odotetaan toimivan tiettyjen johtamisen alaisien velvollisuuksien ja ohjeiden puitteissa, mutta työntekijällä on itsellään mahdollisuus päättää kuinka hän näitä ohjeita ja velvollisuuksia noudattaa. Työntekijän itsensä johtamisen prosessi vaikuttaa siihen, kuinka hän hyväksyy, noudattaa osaa tai jättää nämä kokonaan huomioimatta. (Manz 2015, 141.) Organisaatiokulttuuri, johon työntekijöiden halutaan samaistuvan, muodostuu organisaation arvojen ja uskomuksien kautta. Organisaation on kuitenkin tärkeää muistaa, että yksilön toimintaa ohjaa aina hänen oma henkilökohtainen arvomaailmansa sekä hänen näkemyksensä. Tämän lisäksi myös sisäinen kontrolli ohjaa yksilöä aina jollain tasolla riippumatta organisaation kontrollista. (Manz 1986, 586.) Salmisen mukaan (2015) ulkopuolisilla käyttäytymispaineilla on suuri merkitys yksilön valintoihin ja käyttäytymiseen. Ulkoisilla olosuhteilla ja ympäristön erilaisilla sosiaalisilla ryhmillä on aina jonkinlainen vaikutus yksilöön, vaikka hän ei sitä itse tiedostaisikaan. (Salminen 2015, 80–81.)

Tasapainon löytäminen työtehtävien suorittamisen ja vastuiden jakamisen välillä on yksilön ja organisaation yhteinen tehtävä. Mikäli tehtävien suorittaminen ja vastuut ovat epätasapainossa voidaan puhua Salmisen (2015) mukaan valtatyhjyöstä, joka täyttyy aina. Puutteellinen johtaminen voi johtaa siihen, että työntekijät ottavat päätösvallan itselleen, jonka seurauksena sitoutuminen organisaation yhteisiin tavoitteisiin voi unohtua. (Salminen 2015, 30.) Itsensä johtaminen nähdään usein positiivisena asiana niin yksilölle kuin organisaatiollekin, mutta joissain tilanteissa itsensä johtaminen voi johtaa ristiriitaan yksilön omien ja organisaation etujen välillä. Mikäli itsensä johtaminen painottuu liikaa oman edun tavoitteluun, tapahtuu se yleensä organisaation edun kustannuksella. (Manz 2015, 137.)

Itsensä johtamisen ja jaetun johtamisen avulla saadaan tiimeissä aikaan toimivaa yhteistyötä tulosten saavuttamiseksi. Rakentavien ajatusmallien avulla yksilön uskotaan sitoutuvan paremmin tiiminsä arvoihin sekä yhteisiin tavoitteisiin. Rakentavien ajatusmallien avulla voidaan myös lisätä vuorovaikutusta organisaation työntekijöiden kesken tavoitteisiin, sitoutumiseen ja arvoihin liittyen. Rakentavien ajatusmallien kautta muodostuva positiivisuus auttaa yksilöä ja tiimiä tunnistamaan mahdollisuuksia haasteiden ja vaikeuksien keskellä. Yksilön sitoutuminen ja motivaatio saavuttaa tuloksia osana työyhteisöä kasvaa, mikäli hän toimii rakentavien ajatusmallien ohjaamana. Tämän hyödyntäminen saa yksilössä aikaan positiivisia signaaleja, jotka heijastuvat myös muita työyhteisön jäseniä kohtaan. Rakentavien ajatusmallien aikaansaamat positiiviset signaalit voivat lisätä luottamuksen tunnetta tiimin keskuudessa ja parantaa tiimin sisäistä tiedonkulkua, jonka seurauksena tiimin tehokkuus voi parantua. Kokemus jaetusta johtajuudesta syntyy, kun yksilön omat vaikutusmahdollisuudet tunnustetaan ja niitä vahvistetaan. Näin myös yksilön usko oman tii-

min taitoihin vahvistuu. Itsensä johtaminen on aina yksilöllinen kokonaisuus ja siksi on syytä välttää olettamuksia, joiden mukaan itsensä johtamisella olisi aina positiivinen vaikutus tiimityöhön ja jaettuun johtajuuteen. (Bligh, Pearce ja Kohles 2006, 305; 307–308.)

Työelämän nopeat muutokset sekä itsenäistä monimutkaista ajattelua vaativa tietotulva kuormittavat työntekijöitä ja siksi on tärkeää, että organisaatio suunnittelee ja toteuttaa huolellisesti työn rajat ja rakenteet. Työntekijät motivoituvat itsenäisestä työstä, mutta eivät välttämättä tiedä miten heitä työssään arvioidaan tai mitä heiltä odotetaan. Työntekijöiden puutteelliset tiedot heitä koskevista odotuksista voi olla seurausta organisaation johdon puutteellisista tiedoista siitä, mitkä tekijät vaikuttavat itsensä johtamiseen tai mitä itsensä johtaminen pitää sisällään. Itsensä johtaminen voidaan nähdä hyvin pelkistettynä toimintana, jossa työntekijä suoriutuu työtehtävistään itsenäisesti ilman esihenkilön tai johdon apua. Pelkkä tietämys ja tieto itsensä johtamisesta käsitteenä ei ole riittävää, vaan organisaation tulisi tiedon avulla rakentaa innovatiivisuuteen ja luovuuteen kannustava työympäristö. Tällainen työympäristö mahdollistaa, että työntekijä voi hyödyntää itsensä johtamisen taitoja parhaalla mahdollisella tavalla. (Bäcklander 2018, 24; 82; 93; DiLiello ja Houghton 2006, 333.)

3.2 Organisaation pelisäännöt työntekijän tukena

Pelisääntöjen avulla luodaan organisaation toimintakulttuuri ja niiden avulla määritetään, millaista toimintaa työpaikalla hyväksytään ja millaista ei. Pelisääntöjen avulla voidaan ottaa kantaa myös käyttäytymiseen ja siihen, mitä toisilta työyhteisön jäseniltä voi odottaa. Pelisääntöjen luomiseen liittyy vahvasti avoin viestintä ja avoin vuorovaikutus. Avoimen vuorovaikutuksen avulla varmistetaan, että oikea tieto saavuttaa oikeat ihmiset oikeaan aikaan. Avoimeen vuorovaikutukseen liittyy myös olennaisesti palautteen antaminen, jonka avulla organisaation on mahdollista arvioida omaa toimintaansa. Toiminnan jatkuvan arvioinnin tueksi organisaation tulisi rakentaa seuranta- ja palautejärjestelmä, jotta erilaisten numeeristen mittareiden avulla voidaan tulkita esimerkiksi työyhteisön hyvinvointia. Organisaation on tärkeää rakentaa arvioiva ja kriittinen keskustelukulttuuri esihenkilöiden ja työntekijöiden välille, jossa myös esihenkilöt asettavat oman toimintansa arvioitavaksi. Organisaation tärkeää suhtautua mielenkiinnolla kriittisiin nostoihin. (Järvinen 2014, 60–78.)

Työyhteisön pelisäännöt tulisi laatia tukemaan toimivaa työyhteisöä, jolloin yrityksen ja työyhteisön perustehtävä pysyy kirkkaana. Yhteisissä pelisäännöissä otetaan kantaa asioihin, joihin henkilöstö ja johto sitoutuvat. Näissä auki kirjatuissa ohjeissa voidaan ottaa kantaa esimerkiksi johtamisvelvollisuuksiin, joilla tarkoitetaan esihenkilön lain määäämiä vastuita, velvollisuuksia sekä työnjohto-oikeutta. Yhteisissä pelisäännöissä voidaan ottaa kantaa myös työuralla kehittymisen mahdollisuuksiin, työilmapiirin edistämiseen ja henkilöstön ammatilliseen kasvuun. Yrityksen olisi myös hyvä kirjata auki, kuinka työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ottaen huomioon erilaiset työtehtävät sekä millaisia vastuita työn edistymiseen liittyy. Nämä edellä mainitut asiat saattavat näyttäytyä työntekijöille ainoastaan esihenkilön oikeuksina, jonka vuoksi on tärkeää, että rooli- ja työnkuvaus on kirjattu auki myös yhteisiin pelisääntöihin ja nämä asiat käydään läpi yhdessä. (Järvinen 2008, 49, 64–73.)

Työntekijän vastuut määritetään työsopimuksessa sekä tehtäväkuvauksessa. Tämän lisäksi työntekijällä on myös uskollisuusvelvoite työntajansa kohtaan, joka ulottuu työajan lisäksi vapaa-ajalle. Uskollisuusvelvoitteella tarkoitetaan liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisukieltoa sekä kilpailukieltoa, jolla työntekijä voi vahingoittaa työnantajaa. Myös työntajan julkinen arvostelu on kiellettyä. Työyhteisön pelisääntöihin voidaan kirjata myös minkälaista itsenäisyyttä, itsenäistä vastuunkantoa ja päätöksentekoa henkilöstöltä odotetaan. (Järvinen 2008, 49, 64–73.)

Pelisäännöillä voidaan ottaa kantaa myös keinoihin, joilla organisaation vuorovaikutustavoista ja viestinnästä saadaan mahdollisimman avointa. Vuorovaikutustapoihin kuuluu avoin viestintä, mutta myös tiedonkulku. Tiedonkulku ei ole pelkästään esihenkilön tai työnantajan tehtävä, vaan myös työntekijöiden on osallistuttava viestintään. Avoimeen ja toimivaan vuorovaikutukseen liittyy myös rakentava keskustelukulttuuri, jossa asioista puhutaan rakentavasti. Näin varmistetaan, että viesti tulee ymmärretyksi oikein, jolloin vältetään väärinkäsityksiltä ja virheiltiltä. (Järvinen 2008, 94–99.)

Työyhteisön pelisäännöillä otetaan kantaa molemminpuolisiin vastuisiin ja velvoitteisiin. Ohjeistuksien tarkoituksena on määritellä henkilöstön vastuiden lisäksi myös henkilöstön vapautta toimia itseohjautuvasti. Itseohjautuvuus voi olla organisaatiossa työskenteleville vieras käsite ja siksi on tärkeää määritellä mitä käsitteellä tarkoitetaan sekä mitkä ohjeistukset koskevat itseohjautuvaa työskentelytapaa. Työntekijöillä, jotka työskentelevät itseohjautuvuuteen kannustavassa organisaatiossa on korkeampi työmotivaatio ja heidän työn merkityksellisyyden tunne on korostunut. Itseohjautuvuuden kautta saadaan aikaan myös nopeampaa päätöksentekoa ja näin koko organisaation toimintaa on mahdollista kehittää ketterämmäksi. (Talouselämä 2020.)

3.3 Hyvä johtaminen

Työelämä ja työn tekeminen on muuttunut merkittävästi viimeisen kahdenkymmen vuoden aikana. Työelämän kehitys vaatii työntekijältä jatkuvaa oppimista ja uudistumista. Muutokset ja työelämän jatkuva kehitys ovat tuoneet uusia vaatimuksia työntekijöiden osaamiseen, mutta myös haasteita itsensä johtamiseen. Itsensä johtamista on yleisesti pidetty yksilön henkilökohtaisena asiana, johon organisaation ei ole mahdollista vaikuttaa tai puuttua. Yksilön hyvinvointi vaikuttaa yksilön tuottavuuteen, mutta yksilön hyvinvoinnilla on vaikutus myös koko organisaation tuottavuuteen ja hyvinvointiin. Yksilö tarvitsee organisaation tukea ja johtamista, jotta hän voi kohdata työelämän uudistukset onnistuneesti. Hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa yksilön työpanokseen ja toimintakykyyn, mutta hyvällä ihmisten johtamisella on mahdollista vaikuttaa myös organisaation kilpailukykyyn. Siksi myös johtaminen vaatii jatkuvaa uudistumista. (Hiila, Tukiainen ja Hakola 2019, 42–44; Litchfield, Cooper, Hancock ja Watt 2018, 1.) Johtamisen uudistumisen myötä vanhan aikaisien hierarkkisten johtamiskulttuurien tilalle on tullut uusia moderneja johtamistyytlejä, joissa vastuuta jaetaan organisaation tiimien ja henkilöstön kesken. Organisaatioissa onkin ryhdytty luomaan toimivia puitteita henkilöstön itsensä johtamiseen ja itsensä johtamisen tukemiseen. (Norris 2008, 43.)

Aineeton pääoma muodostuu organisaation inhimillisestä pääomasta eli työntekijöiden osaamisesta, tiedoista ja kokemuksista. Näiden lisäksi inhimillisen pääoman tärkeitä osa-alueita ovat henkilöstön innovatiivisuus ja uudistumiskyky, joiden ylläpitämisessä organisaatiolla on merkittävä rooli. Organisaatiokulttuurin avulla voidaan vaikuttaa henkilöstön motivaatioon ja asenteisiin. Inhimillistä pääomaa voi olla kuitenkin vaikea tunnistaa, koska aineettomat resurssit muodostavat kokonaisuuden, joista inhimillinen pääoma on vain yksi osa-alue. Organisaatioiden tulisi pyrkiä luomaan työskentelyilmapiiri, jossa arvostetaan kokeilevaa kulttuuria ja jatkuvaa uudistumista. Innovatiivinen työskentelyilmapiiri voidaan saavuttaa antamalla henkilöstölle mahdollisuus toiminnan kehittämiseen, antamalla vapauksia työssä, jakamalla vastuuta ja luottamalla heihin. (Manka ja Manka 2016, 51–52.)

Kestävällä, arvostavalla ja motivoivalla henkilöstöpolitiikalla sekä työhyvinvoinnista huolehtimalla on mahdollista saada aikaan yrittäjämäinen ja oma-aloitteinen asenne työn tekoon. (Manka ja Manka 2016, 52.) Yksilön sisäinen motivaatio lisää innostusta työhön, mutta sillä on myös vaikutusta yksilön hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Innostunut ja hyvinvoiva työntekijä saa aikaan enemmän, joka näkyy myös yrityksen tuloksessa. (Martela, Jarenko ja Järvilehto 2015, 21). Organisaation tuki hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja itsensä johtamisessa on tärkeässä roolissa. Sillä voi olla merkittäviä vaikutuksia esimerkiksi työntekijän stressin hallinnassa, ongelmien välttämässä ja lisääntyneessä optimismissa. Onnistuneella itsensä johtamisella voidaan vähentää ahdistusta ja vaikuttaa positiivisesti yksilön iteluottamukseen, työtyytyväisyyteen, uralla menestymiseen ja tehokkuuteen. (Dolbier, Söderström ja Steinhardt 2001, 469; Manz 2015, 137.)

3.4 Palautteen merkitys

Palautteen saamisen ja antamisen tulisi olla luonnollinen osa organisaation kulttuuria. Palautteen saaminen on tärkeä osa työntekijän työhyvinvointia. Yleensä työntekijä saa palautetta silloin, kun työn tekemistä tulisi parantaa ja tällöin usein myönteinen palaute jää saamatta. Vähäisellä palautteen antamisella ei ole työntekijän työhyvinvointia tai työsuoritusta edistävää vaikutusta ja siksi palautteen määrää ja palautteen kohteena olevaa asiaa tulee tarkkailla. (Åberg 2006, 162.) Myönteisen ja korjaavan palautteen saaminen merkitsee työntekijälle, että jokin asia on huomattu. Jos työntekijä ei saa palautetta laisinkaan, voi hän ajatella asian olevan niin merkityksetön, ettei siitä ole tarvetta keskustella ollenkaan. (Juholin 2009, 247.) Satunnaisesti saatu palaute voi aiheuttaa saajassaan voimakkaitakin tunnereaktioita, jolloin ei välttämättä saavuteta haluttua lopputulosta yksilön tai organisaation kannalta. Siksi palautteen antamisen ja saamisen tulisi olla säännöllistä ja luottamukseen perustuvaa. (Salminen 2015, 143–146.)

Palautteella on merkitystä itsensä johtamisessa, koska palaute vaikuttaa aina jollain tapaa sen saajaan. Myönteisen ja kannustavan palautteen tiedetään lisäävän yksilön voimavaroja sekä auttavan tätä suuntaamaan voimavaransa työhön oikealla tavalla. Rakentavan ja korjaavan palautteen tarkoitus on auttaa yksilöä refleктоimaan omaa työskentelyään sekä työskentelytapojaan eri näkökulmista. (Juuti ja Vuorela 2015, 81–82.) Palautteen vastaanottaminen ja sen hyödyntäminen auttaa kehittymään ja kasvamaan. Tämän vuoksi yksilön on tärkeää opetella ottamaan palautetta vastaan, mutta pyytää palautetta myös oma-aloitteisesti. Palautteen ymmärtäminen, sisäistäminen

ja jalostaminen omaksi tiedoksi tukee yksilön itsensä johtamista. (Sydänmaalakka 2006, 81–82, 234.)

3.5 Autonomia

Itseohjautuvuutta voidaan käsitellä puhumalla vapaudesta tai autonomiasta. Autonomialla tarkoitetaan sitä, että yksilö kokee olevansa vapaa päättämään itsenäisesti omista tekemisistään. Vapaudella taas tarkoitetaan ulkoisten rajoitusten poissaoloa, mutta rajoitusten poissaolo ei vielä takaa autonomian toteutumista, vaikka se joitakin esteitä poistaakin. Jotta autonomia toteutuu, tulee yksilöllä olla tieto mitä hän voi vapaaehtoisesti tehdä. Toteutuakseen autonomia vaatii opastusta, rakennetta ja polun, jota kulkea. (Järvilehto 2013, 28–39; Deci ja Ryan 2000, 70.) Autonomiaan liittyy neljä keskeistä osaa, jotka ovat aika, menetelmät, tehtävät ja tiimi. Toisin sanoen, ihmiset tarvitsevat autonomiaa siihen mitä he tekevät, miten he sen tekevät, mitä he tekevät ja kenen kanssa he sen tekevät. (Pink 2009, 207.) Autonomian tukeminen, esimerkiksi työpaikalla, edesauttaa yksilön sisäisten psykologisten tarpeiden tyydyttämistä (Baard, Deci ja Ryan 2004, 2049, 2055).

Vapaaehtoisuuden kokeminen liittyy olennaisesti sisäiseen motivaatioon ja tällöin yksilö kokee, että hän voi itse vaikuttaa tekemiseensä eikä kukaan kontrolloi häntä. Vapaaehtoisuus vaatii itsetutkiskelua, jolloin yksilö kokeilemalla erilaisia asioita oppii mitä hän haluaa tehdä, samalla kun hän oppii uusia puolia itsestään. Jotta yksilö voi kokea vapaaehtoisuuden lisäksi autonomiaa, tulee hänellä olla mahdollisuus vaikuttaa omiin valintoihinsa ja osallistua päätöksentekoon. Autonomian tunteella tiedetään olevan suuri vaikutus yksilön asenteisiin ja toimintaan. (Liukkonen ym. 2006, 87–91; Deci ja Ryan 2008, 15–16.)

Kontrollointi ja kontrolloitu toiminta estävät autonomian ja omaehtoisen toiminnan toteutumisen. Kontrolloinnilla tarkoitetaan ulkopuolisia toimia eli kontrolloituja motivaatiokeinoja, jotka näyttäytyvät esimerkiksi uhkailuna, käskemisenä tai palkitsemisena. Kontrolloidut motivointikeinot saavat aikaan paineen ja vaatimuksen tunteen, jonka seurauksena yksilöltä häviää tunne omasta vapaasta tahdosta. (Martela 2015, 50,77–78, 84–87; Deci ja Ryan 2008, 16–17.)

3.6 Yhteenkuuluvuus

Ihminen on sosiaalinen olento, jonka kokemus omasta elämästä on yhteydessä myös toisiin ihmisiin. Yhteenkuuluvuudella ja läheisyydellä tarkoitetaan tunnetta yhteydestä toisiin ihmisiin molemminpuolisen välittämisen kautta. Yhteenkuuluvuuteen lisäksi myös hyväntekemisen tunne on tärkeää. Tällöin yksilö kokee, että voi vaikuttaa toisten ihmisten elämää myönteisesti. Hyväntekemisen tunne lisää yksilön oman elämän merkitystä positiivisessa suhteessa. (Martela 2015, 52–53.)

Yhteenkuuluvuudella on voimakkaita vaikutuksia käyttäytymismalleihin, motivaatioon sekä tunteisiin pohjautuviin tekoihin. Ihmisellä on luontainen tarve kuulua johonkin ja siksi yhteenkuuluvuuden tarpeeseen liittyykin tarve olla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa mielekkäällä tavalla. Vuorovaikutukseen ja kanssakäymiseen toisten ihmisten kanssa liittyy huolenpitoa toisten hyvinvoinnista. Yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja tyytyväisyyteen voi vaikuttaa alentavasti, mikäli

vuorovaikutuksessa olevista henkilöistä osapuolet vaihtuvat jatkuvasti, kuin vastaavasti se, että vuorovaikutuksessa olevat henkilöt pysyisivät samana ja tapaisivat toisiaan tietyin väliajoin. (Martela 2015, 54.)

Sosiaalisten siteiden muodostumiseen ja ylläpitoon vaaditaan tunne hyväksynnästä. Jo kautta aikojen ihmiset ovat muodostaneet ryhmiä selviytyäkseen hengissä, jolloin ryhmien sosiaaliset siteet ovat olleet tärkeitä esimerkiksi itsensä puolustamisessa tai resurssien suojelemisessa ulkoisia uhkia vastaan. Sisäiset mekanismit ovat ohjanneet ja ohjaavat yksilöitä edelleen pitkäikäisiin suhteisiin ja sosiaalisiin ryhmiin. Ihmissuhteiden tiedetään muodostuvan melko luonnollisesti ja sosiaalisten siteiden muodostaminen assosioituu vahvasti positiivisiin tunteisiin. Suhteiden ylläpitämiseen ja vahvaan ihmisten väliseen siteeseen vaaditaan yksilön panostusta sekä aikaa. Yhteenkuuluvuuden tunteen puuttuminen saattaa aiheuttaa käyttäytymiseen liittyviä ongelmia, mutta myös fyysisiä sekä henkisiä sairauksia. (Baumeister ja Leary 1995, 502–521.)

Yhteenkuuluvuuden tarpeen tarkoituksena on stimuloida toimintaa päämäärää kohti. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunteella tarkoitetaan sitoutumista ryhmään, jolla on samanlainen päämäärä. Ympäristön ilmanpiirillä voi olla edistävä tai heikentävä vaikutus itseohjautuvuuden syntymiseen. Yksilön sisäinen motivaatio toimia lisääntyy, mikäli ympäristö edesauttaa yhteenkuuluvuuden, kyvykkyyden ja autonomian tunteita. Ympäristön edesauttaminen lisää panostusta työhön ja työssä viihtymistä. Organisaatioissa, joissa työntekijät tuntevat olevansa osa tiimiä ja joissa heillä on vapaus ilmaista henkilökohtaisia huolenaiheitaan ja onnistumisiaan, saavat he yhteenkuuluvuuden tunteen tarpeen tyydytettyä toisin kuin niiden organisaatioiden työntekijät, jotka eivät saa ympäristöltään sosiaalista tukea ja kokevat olonsa yksinäiseksi. (Liukkonen ym. 2006, 89–91.)

3.7 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvointi on merkittävä osa työntekijän inhimillistä pääomaa ja siksi nykyään työhyvinvointi nähdään organisaatioissa merkittävänä kilpailutekijänä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan hyvin johdettua organisaatiota, jossa ammattitaitoisella henkilöstöllä on mahdollisuus suorittaa työnsä turvallisesti, terveellisesti ja tuottavasti. Työhyvinvointi syntyy mielekkästä ja palkitsevasta työstä, joka tukee työntekijöiden elämänhallintaa organisaation kaikilla tasoilla. Työhyvinvointi on kuitenkin vain osa ihmisen kokonaisyhyvinvointia. Kokonaisyhyvinvointi koostuu myös työn ulkopuolisista asioista ja siksi työhyvinvointia tulisi tarkastella kokonaisuutena. Työ- ja kokonaisyhyvinvointi koostuu yksilön henkisestä, fyysisestä, sosiaalisesta ja taloudellisesta hyvinvoinnista sekä niihin liittyvästä osaamisesta. (Työterveyslaitos 2021; Surakka ja Rantamäki 2013, 52.)

Yksilön henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa työn mielekkyys, työn haasteellisuus ja työmäärä. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa näiden lisäksi itsensä johtamisen osa-alueet kuten arvot, itsetuntemus ja myönteisyys. Työn hallinnan tunteen tiedetään vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. Työn hallinnan tunteella tarkoitetaan yksilön mahdollisuutta vaikuttaa omaan työtahtiinsa ja työtehtäviinsä. Työmotivaatio on olennainen henkisen hyvinvoinnin osa-alue ja erityisesti sisäinen motivaatio saa aikaan tunteen työn merkityksellisyydestä, jolloin työn tekeminen tuottaa myös iloa. Työn

kuormittavuuteen, kuten työolosuhteisiin ja toimimattomin tapoihin tehdä töitä, tulisi kiinnittää erityistä huomiota, jotta työn tuottama stressi ei aiheuta liikaa psykologisia paineita. (Surakka ja Rantamäki 2013, 52–53; Manka ja Manka 2016, 28; Litchfield ym. 2016, 1.)

Fyysinen työhyvinvointi koostuu työturvallisuudesta, työergonomiasta sekä muista työpaikan terveyttä edistävästä ominaisuuksista. Työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa henkilöstön työpisteergonomiaan tukemalla kalustehankintoja sekä antamalla neuvontaa ergonomisiin työskentelyasentoihin. (Työturvallisuuskeskus 2016.) Fyysinen hyvinvointi koostuu myös yksilön tottumukset ja tavat levon, unen, liikunnan ja ravinnon suhteen. Yksilön vapaa-ajalla tekemillä valinnoilla on suuri merkitys fyysiseen hyvinvointiin työssä ja työssä jaksamiseen. (Surakka ja Rantamäki 2013, 52.) Fyysinen hyvinvointi on tärkeä itsensä johtamisen osa-alue, jonka avulla voidaan vaikuttaa yksilön energiatasoihin ja ajattelukykyyn arjen perusasioiden kautta. (Salminen 2015, 75.)

Työn sosiaalinen hyvinvointi koostuu hyvästä ja toimivasta johtamisesta sekä toimivasta yhteistyöstä kollegoiden ja sidosryhmien kanssa. Sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilö tuntee itsensä arvostetuksi ja hyväksytyksi työyhteisössään. (Surakka ja Rantamäki 2013, 52.) Hyvä ja toimiva johtaminen on keskeisin työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, koska sillä on suora yhteys työyhteisön ilmapiiriin ja työntekijöiden välisiin ihmissuhteisiin. (Juuti ja Vuorela 2015, 8, 23). Hyvän ja toimivan johtamisen lisäksi sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy työstä saatava palaute, avoin ja luottamuksellinen kommunikointi sekä työyhteisön roolit. (Surakka ja Rantamäki 2013, 52; 57). Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy myös olennaisesti yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen perustuva viestintä. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Kokonaishyvinvointiin liittyy myös yksilön taloudellinen hyvinvointi. Taloudelliseen hyvinvointiin vaikuttavat erilaiset edut, palkkiot sekä työstä saatu palkka. Palkan tulisi mahdollistaa itselle merkityksellisen vapaa-ajan vieton ja tulojen sekä menojen tulisi olla tasapainossa. Kokonaishyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilöllä on riittävä kyky, ymmärrys sekä osaaminen vaikuttaa ja panostaa omaan hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. (Surakka ja Rantamäki 2013, 53.)

Ammatillinen osaaminen on työhyvinvoinnin keskeinen tekijä, jonka kautta yksilölle muodostuu työn iloa ja onnistumisen kokemuksia. Ammatillisen osaamisen osa-alueisiin kuuluu myös mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja selkeät tavoitteet. (Salmimies 2008, 62.) Osaamisen tai sen kehittämisen tarkoituksena ei ole vain yksilön ammattitaidon kehittäminen, vaan kehittämisen kautta luodaan arvostava suhde työyhteisön ja yksilön välille. (Juuti ja Vuorela 2015, 57). Oman työn arvostus vahvistaa ammatillista suhtautumista työhön ja vahvistaa henkilöstön itsetuntoa. Organisaatioissa, joissa henkilöstön ammatilliseen osaamiseen ja sen kehittämiseen kiinnitetään huomiota, voidaan saada aikaan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin esimerkiksi lisääntyneen positiivisen ajattelun, vahvistuneiden myönteisten tunteiden ja kielteisten tunteiden hallitsemisen kautta. Näiden kautta henkilöstön oman työn arvostus vahvistuu, jonka seurauksena työyhteisön motivaatio lisääntyy ja henkilöstön osaaminen kehittyy yhdessä oikein asetettujen tavoitteiden kautta. (Salminen 2015, 72; 195–196.)

Motivaatiolla on suuri merkitys työsuoritukseen ja tavoitteiden saavuttamiseen, mutta motivaatiolla on myös suuri vaikutus yksilön kokemaan hyvinvointiin. Motivaatio voi olla omaehtoista tai kontrolloitua ja siksi työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeämpää tarkastella motivaation tyyppiä kuin sen määrää. Omaehtoisella motivaatiolla tarkoitetaan yksilön sisäisen motivaation ydintä, joka lähtee yksilöstä itsestään. Omaehtoisen motivaation ohjaamana yksilö kokee toimivansa oman tahtonsa mukaan. Kontrolloidulla motivaatiolla tarkoitetaan ulkopuolelta johdettua motivaatiota, jossa yksilö toimii saavuttaakseen ulkoisen palkkion tai välttääkseen rangaistuksen. Kontrolloitu motivaatio luo yksilölle paineita toimia tai käyttäytyä tietyllä tavalla. (Deci ja Ryan 2008, 182–183)

Omaehtoinen motivaatio on yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin. Hyvinvointia ohjaava motivaatio auttaa yksilöä pääsemään tavoitteisiinsa ja parempiin tuloksiin ongelmanratkaisukykyä vaativissa tehtävissä. Tavoitteiden saavuttamisen kannalta yksilön tulee tunnistaa hänelle tärkeät ja arvokkaat asiat, koska omien arvojen ja päämäärien mukainen toiminta sekä niiden tavoittelu edistää hyvinvointia. Ulkoisten tavoitteiden ohjaamana ja omia arvoja vastaan toimiessaan yksilö voi kokea lisääntyntä henkistä ja fyysistä pahoinvointia. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio eivät sulje toisiaan pois, vaan ne molemmat ovat osa työtä ja työn tekemistä. (Pihlaja 2018, 49; Martela, Järnro ja Järvillehto 2015, 35; 49).

Työhyvinvoinnista on muodostunut organisaatioiden keskeinen kilpailutekijä ja siksi sen strategiseen kehittämiseen tulisi panostaa. Työhyvinvoinnin kehittäminen on organisaation saumatonta sisäistä yhteistyötä, johon osallistuvat henkilöstö, henkilöstöhallinto, organisaation johto, työterveyden ja työsuojelun asiantuntijat. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jolla on suuri vaikutus yksilöön ja organisaatioon, mutta sillä on myös yhteiskunnallisia vaikutuksia. Työhyvinvointi ja sen ylläpitäminen ei ole pelkästään yksilön vastuulla, vaan vastuu sen mahdollistamisesta, toteutumisesta ja ylläpitämisestä on organisaatiolla. (Aura ja Ahonen 2016, 108–109.)

3.8 Yhteenveto

Itsensä johtaminen yksilöön kohdistuva oppimisen ja vaikuttamisen prosessi, jossa yksilö reflektoi kehoaan, mieltään, tunteitaan ja arvojaan. Itsensä oppiminen on jatkuvaa toimintaa, jonka avulla yksilö pyrkii parantamaan omaa hyvinvointiaan. Erilaisilla keinoilla, kuten stressinhallinnalla, ajanhallinnalla ja tavoitteiden asetannalla, yksilön on mahdollista johtaa itseään tehokkaammin. Itsensä johtamisen avulla on mahdollista saavuttaa tarpeellinen motivaatio sekä itseohjautuvuus toimintaa varten. Itsensä johtamisen taito on vuorovaikutuksellinen prosessi, jossa yksilö motivoi, navigoi ja johtaa itseään kohti tavoitteilemaansa, mutta myös haluttua päämäärää. Itsensä johtamisen erilaisia keinoja voidaan kohdistaa mielen hallintaan, käyttäytymiseen tai luonnollisiin palkitsemisstrategioihin. (Neck ja Manz 2007, 4–5).

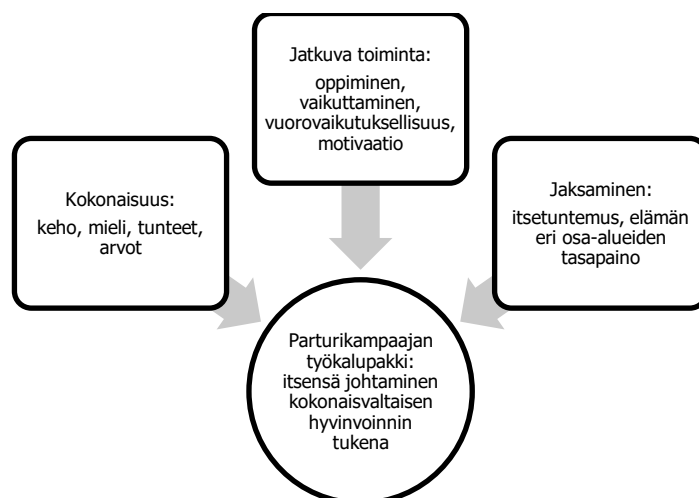
Itseohjautuvuudella tarkoitetaan, että yksilö etsii aktiivisesti itseään kiinnostavia asioita sekä toimii itseohjautuvasti ja proaktiivisesti. Ihminen on luonnostaan elinvoimainen olento, joka toimii innokkaasti menestyäkseen. Menestyksen sekä sen tavoittelun on havaittu tuovan yksilölle tyydytystä ja palkitsevuuden tunteen. Ihmisellä on fyysisten perustarpeiden lisäksi myös psykologisia perustar-

peita, joihin kuuluu yhteenkuuluvuus, autonomia ja kyvykkyys. Yksilön hyvinvoinnille on olennaista, että psykologiset perustarpeet toteutuvat niin työelämässä kuin työn ulkopuolellakin. Yksilön, jonka psykologiset perustarpeet tyydytty, on onnellinen, motivoitunut sekä tuottelias. (Ryan ja Deci 2004, 7–14.)

Sisäinen motivaatio syntyy yksilön kokeman ilon ja nautinnon kautta, mutta sisäinen motivaatio vaatii syntyäkseen myös mahdollisuuden itseohjautuvuudelle. Sisäistä motivaatiota ei pystytä johtamaan ulkoisten ärsykkeiden toimesta, joita ovat mm. palkkiot tai toimiminen pelkästään vastuun sitouttamana. (Liukkonen ym. 2006, 28; Deci & Ryan 1985, 29.) Tunteet kuuluvat olennaisesti sisäiseen motivaatioon ja yksilön luontaiseen tarpeeseen kuuluu etsiä sellaista toimintaa, joka kiinnostavat häntä. Mielenkiinto, innostus, nautinto syntyvät mielekkästä tekemisestä. (Deci ja Ryan 1985, 34; Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta 2014). Sisäisessä motivaatiossa positiivinen kokemus syntyy itse tehtävästä ja prosessista. (Liukkonen ym. 2006, 28.)

Psykologinen pääoma koostuu neljästä eri ulottuvuudesta ja näillä ulottuvuuksilla on vaikutus yksilön motivaatioon, sitoutumiseen sekä yksilön kokemiin myönteisiin tunteisiin. Psykologisen pääoman neljä ulottuvuutta ovat sinnikkyys, toivo, optimismi sekä pystyvyyden tunne, jotka ovat pystyvyyden tunne, optimismi, sinnikkyys ja toivo. (Luthans ja Youssef-Morgan 2015, 181–185.)

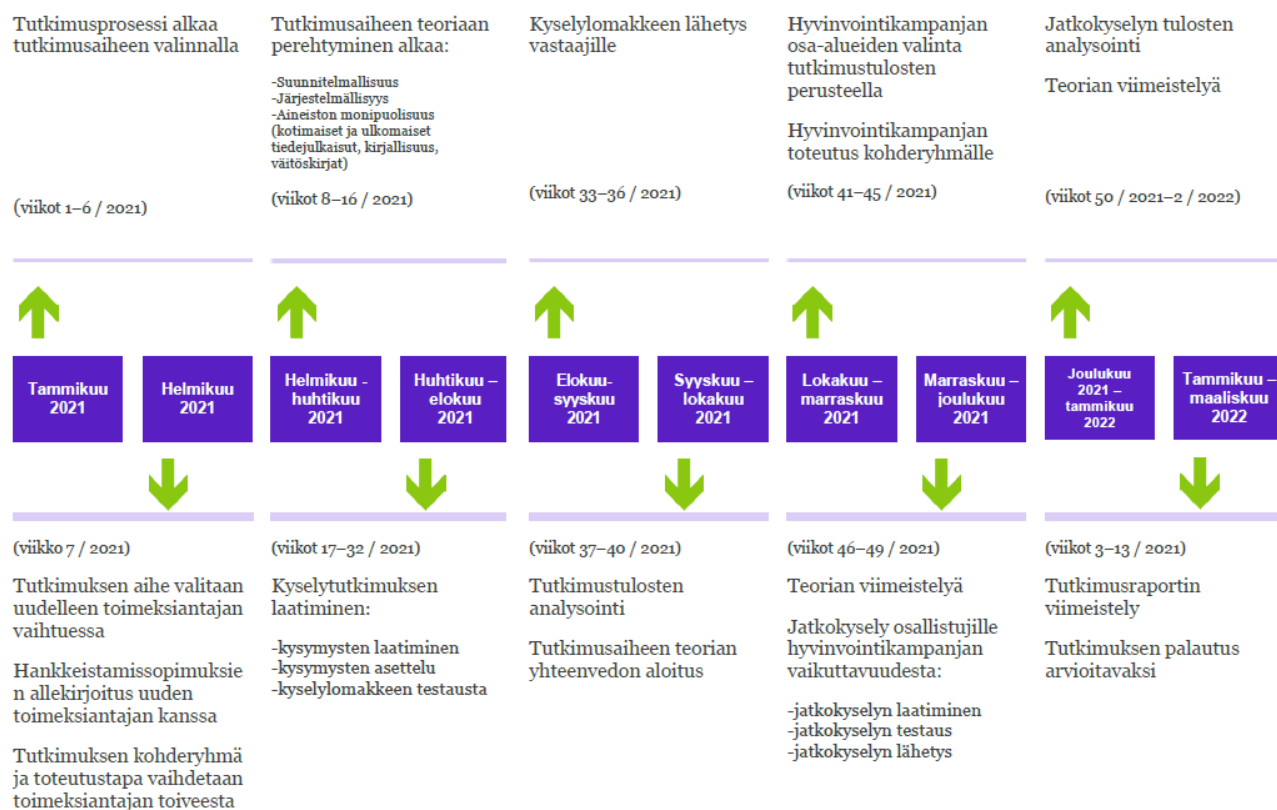
Itsensä johtaminen koostuu useasta eri osa-alueesta ja kaikki nämä osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa, jonka vuoksi on tärkeää pyrkiä pitämään niistä huolta tasapainoisesti. Hyvään itsensä johtamiseen kuuluu myös hyvä itsetuntemus, jossa yksilö on tietoinen oman jaksamisensa nykytilasta, ymmärtää itseään ja on valmis kehittämään itseään. Itsensä johtaminen on tärkeässä roolissa työelämässä, jossa omasta hyvinvoinnista huolehtimisella on suuri merkitys työn onnistumisen, mutta myös oman työssä jaksamisen kannalta. (Åhman 2003, 220.)



KUVIO 7. Tutkimuksessa esiintyvien käsitteiden suhde toisiinsa

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa tarkastellaan tarkemmin tutkimusprosessin kulkua sekä tutkimuksen lähtökohtia, tutkimusaineistoa ja sen keräämistä, määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä, tutkimustulosten analysointia sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta.



KUVIO 8. Tutkimusprosessin aikajana

4.1 Tutkimuskonteksti

Tutkimus toteutettiin Osuuskauppa Suur-Savon Sokos tavaratalojen yhteydessä toimiviin Hyvä Olo -parturi-kampaamoihin Mikkelissä ja Savonlinnassa, hius- ja kauneuskeskus Loisteeseen Pieksäällä sekä Savonlinnan Prismassa toimivaan parturi-kampaamoon. Työntekijöitä kyseisissä yksiköissä on noin 30. Työtä tehdään vuoroissa ja työ on pääasiallisesti asiakaspalvelutyötä, mutta se pitää sisällään myös myyntityötä.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia itsensä johtamisen keinoja henkilöstö on käyttänyt sekä antaa työkaluja itsensä johtamisen tukemiseen oman jaksamisen ja hyvinvoinnin tueksi työhön ja vapaa-ajalle tulevaisuudessa. Lisäksi tavoitteena oli löytää keinoja, kuinka työnantaja voisi tukea työntekijöitään itsensä johtamisessa osana työntekijöiden hyvinvointia.

Lisäksi tavoitteena oli lisätä kohderyhmän tietoa tutkittavaan aiheeseen. Lisääntyneen tietoisuuden tarkoituksena oli kehittää ja tukea kohderyhmän työelämätaitoja sekä antaa tukea kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Kohderyhmän tietoisuuden lisäksi tutkimuksella haluttiin lisätä myös lisätä myös kohdeorganisaation johdon sekä esihenkilöiden tietoisuutta itsensä johtamisesta ja sen nykytilasta yrityksessä. Tämän tutkimuksen ja sen tuloksien

tarkoituksena on antaa kohdeorganisaatiolle tietoa myös mahdollisista kehittämistoimenpiteistä. Vaikka tutkimuksen kohderyhmänä oli parturikampaajat, on tämän tutkimuksen tulokset sovellettavissa mihin tahansa osuuskaupparyhmän toimialalle.

Tutkimus toteutettiin käyttäen laadullisia, määrällisiä ja toiminnallisen opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä, sillä tarkoituksena oli hankkia tietoa toimeksiantajayrityksen henkilöstön itsensä johtamisesta ja itsensä johtamisen keinoista, jotta työhyvinvointikampanjan sekä itsensä johtamisen oppaan sisältö tarjoaisivat juuri oikeita työkaluja kohderyhmälle.

Tätä tutkimusta voidaan pitää kartoittavana sillä, itsensä johtamista ja sen vaikutuksista työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ei aikaisemmin ole kohdeyrityksessä tutkittu. Kartoittavalla tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jolla pyritään etsimään uusia ilmiöitä ja näkökulmia. Sen avulla pyritään myös antamaan lisää tietoa vähän tunnetuista ilmiöistä. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 164.)

4.1.1 Määrällisen ja laadullisen -tutkimuksen menetelmiä

Määrällisessä tutkimuksessa vastataan kysymyksiin mikä, missä ja kuinka usein, kun taas laadullisessa tutkimuksessa vastataan kysymyksiin miksi ja miten. Määrällinen tutkimus keskittyy kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä numeerisesti ja laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on kuvata tutkittavaa ilmiötä. Aineistoa kerätään havainnoimalla tai haastatteleamalla ihmisiä, jolloin tutkijan on helpompi ymmärtää syvällisemmin tutkittavaa aihetta tai ilmiötä. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on sen hypoteesittomuus, jolloin etukäteen ei tiedetä, millaista tietoa tutkimuksen aikana saadaan tuotettua. Tämän lisäksi tutkimuksen avulla voidaan vaikuttaa positiivisella tavalla tutkittavien toimintaan ja ajatuksiin. Tutkimuksen avulla tutkijan on mahdollista saada tärkeää tietoa tutkittavien kokemuksista ja näiden kokemusten avulla on mahdollista tehdä tulkintoja ja päätelmiä mahdollisten ongelmien ratkaisemiseksi. (Heikkilä 2014; Hirsjärvi ym. 2009, 160–161, 164; Vilka 2007, 97–98, 103.)

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia itsensä johtamisen taitoja Osuuskauppa Suur-Savon parturi-kampaajilla on sekä kuvailla tutkimukseen osallistuneiden itsensä johtamisen taitoja peilaamalla niitä vastaajien omiin ajatuksiin ja kokemuksiin. Lisäksi tämän tutkimuksen tavoitteena oli lisätä parturi-kampaajien sekä koko organisaation tietoutta itsensä johtamisesta käsitteenä ja itsensä johtamisen taidoista. Tutkimuksen tarkoituksena oli antaa kohdeorganisaatiolle ja kohderyhmälle työkaluja, mutta myös sitouttaa heitä kehittämään omaa hyvinvointiaan, jaksamistaan ja työssä suoriutumistaan itsensä johtamisen keinoin.

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on käytetty sekä määrällisiä (kvantitatiivisia) että laadullisia (kvalitatiivisia) menetelmiä. Tutkijoiden mielestä oli välttämätöntä yhdistellä kahta tutkimusmenetelmää, sillä tämän tutkimuksen perustana on parturikampaajien kokemus ja näkemys, joiden avulla tutkija pyrkivät luomaan käsitystä tutkittavaan aiheeseen. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä pystyttiin saamaan kattavasti tietoa esimerkiksi siitä mitä itsensä johtamisen menetelmiä kohderyhmällä on käytössä, kuinka tietoisia he ovat tutkittavasta aiheesta ja kuinka usein / aktiivisesti he tällä hetkellä käyttävät itsensä johtamisen työkaluja. Laadullisella tutkimusmenetelmällä pyrittiin saamaan syvällisempää tietoa tutkittavasta aiheesta pelkkien prosenttilukujen sijaan.

Tämä näkyy esimerkiksi avoimien kysymyksien määrässä kyselylomakkeessa ja niiden hyödyntämisessä tutkimustuloksissa sekä hyvinvointikampanjassa. Tutkijat halusivat selvittää jo olemassa olevan tietoisuuden lisäksi, että miten kohderyhmä hyödyntää itsensä johtamisen taitoja päivittäisessä elämässään sekä antamaan esiin nousseisiin kehityskohteisiin ratkaisuehdotuksia.

4.1.2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on tutkimusmenetelmä, jossa käytetään toiminnallista menetelmää kirjoittamisen ja raportoinnin lisäksi. Tyypillisiä toiminnallisen opinnäytetyön aiheita on esimerkiksi tapahtuma, palvelu, taideteos, tuote tai jonkin toimintatavan prosessin dokumentointi. Toiminnallinen opinnäytetyö etenee projektimaisesti, jolloin ensin perehdytään tutkittavasta aiheesta aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin sekä teorian tietoon ja tämän jälkeen valitaan toiminnallisen osuuden toteutustapa. Kuten muihinkin tutkimuksiin, myös toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu toiminnallisen osuuden ja tuloksien analysointi sekä työn reflektointi raportti. Tutkimuksen raportoinnissa tulee avata tutkimuksen tulokset, kuvata työn toiminnallinen osuus, työn vaiheet sekä tutkimuksessa käytetty teorian tieto. Raportointiin kuuluu olennaisesti myös pohdinta, jossa kerrotaan mahdolliset jatkotutkimusehdotukset sekä arvioiva pohdinta toiminnallisen opinnäytetyön onnistumisesta. (Saastamoinen, Vähä, Ypyä, Alahuhta ja Päättalo 2018.)

Toiminnallisen opinnäytetyön suunnittelu tulee aloittaa hyvissä ajoin, koska käytännön toteutus vie usein enemmän aikaa, kuin työn kirjallinen toteutus. Tämän vuoksi on hyvä varata riittävästi aikaa työn suunnitteluun, sekä itse opinnäytetyön tekemiseen. Toiminnallinen osuus vaatii tarkkaa suunnitelmallisuutta ja analysointia resurssien sekä realistisuuden osalta. Ennen työn aloitusta sekä toiminnallisen opinnäytetyön valitsemista tutkimusmenetelmäksi, on hyvä tiedostaa, että myös toiminnallisessa opinnäytetyössä valintojen ja ratkaisujen tulee pohjautua teoriaan sekä tutkittuun tietoon oman reflektointipohdinnan lisäksi. (Metropolia 2020.)

Tämän tutkimuksen yhtenä tutkimusmenetelmänä käytettiin toiminnallista opinnäytetyötä. Tutkimuksen toiminnallinen osuus oli parturikampaajille tuotettu neljän viikon sähköinen hyvinvointikampanja ja itsensä johtamisen käsikirja. Jotta tutkijat pystyivät antamaan ratkaisu- ja kehitysehdotuksia kohderyhmälle, tuntui toiminnallinen opinnäytetyö tutkimusmenetelmänä luonnolliselta ratkaisulta. Tämän lisäksi tavoitteena oli myös sitouttaa kohderyhmää itsensä johtamiseen hyvinvointikampanjan jälkeen, joten ilman toiminnallista osuutta, ei tähän välttämättä olisi päästy. Näitä kaikkia tutkimusmenetelmiä yhdistelemällä tutkijat uskovat pystyneensä vastaamaan juuri tämän kohderyhmän tarpeisiin ja saavuttamaan tälle tutkimukselle asetetut tavoitteet.

4.2 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusta varten tulee kerätä aineistoa ja valittu tutkimusmenetelmä määrittää sen, miten aineistoa kerätään. Kyselytutkimukselle on tyypillistä, että sen avulla voidaan kerätä hyvin laaja tutkimusaineisto ja se on menetelmänä tehokas. Vaikka kyselytutkimus säästää aikaa, on sen avulla mahdollista kysyä useita asioita yhtäaikaisesti. Kyselytutkimus on mahdollista toteuttaa kirje- tai internetkyselynä, jolloin vastaajien määrä tai vastaajien maantieteellinen sijainti ei muodostu es-

teeksi. Lisäksi kyselyn avulla on mahdollista saada tietoa ihmisen terveydestä ja kuten tässä tutkimuksessa, kysely mahdollisti tiedon saamisen itsensä johtamisen taidoista myös terveyden näkökulmasta. Vaikka kyselytutkimus on menetelmänä tehokas, liittyy siihen haittoja ja heikkouksia. Kyselytutkimuksen heikkoudet voi näyttäytyä esimerkiksi pienenä vastausprosenttina, vastaajien suhtautumisena tutkimuksen kysymyksiin tai vastaajien korkeana perehtyneisyytenä tutkittavaan aiheeseen. (Vilka 2015, 193–195; Hirsjärvi ym. 2009, 193–195.)

Kyselylomake tulee suunnitella huolellisesti ja perusteellisesti. Kysymyksien asetteluun ja muotoon on syytä kiinnittää erityistä huomiota, jotta kysymykset näyttäytyvät vastaanottajalle selkeinä ja ymmärrettävinä. Kyselylomakkeen perusteellisella suunnittelulla helpotetaan tutkimusaineiston analysointia ja käsittelyä sekä aineiston siirtämistä tutkimusraportille. Kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu myös tehostaa tutkimuksen onnistumista. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä, tulisi kyselylomake esitestata. Esitestaus auttaa havaitsemaan virheet, joita kyselylomakkeesta mahdollisesti löytyy. Onnistunut kyselylomake on edellytys laadukkaalle ja luotettavalle tutkimukselle. (Vilka 2007, 27–28.)

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin määrällisellä menetelmällä suorittamalla kyselytutkimus kohdeorganisaation parturikampaajille. Kyselylomakkeen teemat ja kysymykset laadittiin tutkimusongelmien pohjalta. Kyselytutkimuslomakkeessa oli vakioituja (strukturoituja) kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joilla saatiin arvokasta lisätietoa siitä mihin itsensä johtamisen keinoin neljän viikon hyvinvointikampanjassa ja hyvinvointioppaassa olisi erityisesti hyvä keskittyä. Tutkimuskysymykset oli jaettu viiteen teemaan, jotka olivat uni-, liikunta- ja ravitsemustottumukset sekä psyykinen hyvinvointi ja työstä palautuminen. Jokaisesta teemasta kysyttiin vakioituja monivalintakysymyksiä. Vakioitujen kysymysten lisäksi kerättiin vastauksia myös teemoittain avoimien kysymysten avulla.

Ennen kyselylomakkeen lähettämistä vastaajille kyselylomake testattiin toisen tutkijan työyhteisössä. Lomakkeen testauksesta tutkijat saivat arvokasta tietoa siitä, mitkä kysymykset aiheuttivat hämmennystä ja mitkä asiat lomakkeessa vaati korjaamista. Tutkija pyysivät testaajilta lomakkeen täyttämiseen kulunutta aikaa ja tätä tietoa käytettiin kyselytutkimuksen saatekirjeessä. Kyselyyn vastaamiseen kuluvan ajan kertominen on vastaanottajalle tärkeä tieto. Ilmoitetun ajan perusteella vastaaja voi määrittää hänelle sopivan ajankohdan kyselyyn vastaamiseen. (Hirsjärvi ym. 2013, 198–199; Vilka 2007, 78.)

Kyselytutkimus toteutettiin sähköisenä Webropol- kyselynä (LIITE 1). Saatekirje ja vastauslinkki vastaajille lähetettiin sähköpostitse. Saatekirjeessä tutkijat kertoivat tutkimuksen tarkoituksesta, tutkimuksen tekijöistä, tutkimuksen ajankohdasta sekä kyselyn vastauksien perusteella koostettava hyvinvointikampanjasta, joka lähetettäisiin tutkimuksen kohderyhmälle vastausajan päätyttyä.

Tutkimukseen osallistuneet Parturi-kampaajat vastasivat kyselyyn heille sopivana ajankohtana ilman, että vastausaika olisi määritetty heille etukäteen esimerkiksi esihenkilön toimesta. Vastausai-

kaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa, mutta tutkijat joutuivat jatkamaan vastausaikaa kahdella lisäviikolla alhaisen vastaajamäärän vuoksi. Lisäviikoista huolimatta, lisää vastaajia ei kyselytutkimukseen saatu. Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvottiin hyvinvointilahjakortti. Kyselytutkimus lähetettiin 15 parturikampaajalle, joista kyselyyn vastasi 6. Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 40 %.

Hyvinvointikampanjan päätyttyä lähetettiin kaikille tutkimukseen osallistuneille jatkokysely (LIITE 2), jonka tarkoituksena oli arvioida hyvinvointikampanjan vaikuttavuutta. Jatkotutkimuksen tarkoituksena oli selvittää hyvinvointikampanjan vaikutusta kohderyhmän hyvinvointiin, itsensä johtamisen taitoihin sekä saada tietoa mitä itsensä johtamisen työkaluja he olivat ottaneet käyttöön arjessaan.

4.3 Aineiston analyysi

Analyysimenetelmän tulee olla määrällisessä tutkimuksessa sellainen, että se antaa tietoa siitä mitä ollaan tutkimassa. Sopivan analyysimenetelmän löytää siten, kun kokeilee muuttujalle soveltuvia menetelmiä. (Vilka 2007, 119.) Tämän tutkimuksen otos jäi hyvin pieneksi, joten riippuvuuskien vertailusta ei saatu luotettavaa tietoa ja siksi tutkimuksessa käytettiin yksilöotteista analyysimenetelmää, jonka tarkoituksena on tutkia yksittäisiä muuttujia.

Tutkimuksen ydin on kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset. Kun tutkija on analyysivaiheessa, saa hän selville minkälaisia vastauksi hän saa tutkimusongelmiinsa. Vasta kun tutkija on tehnyt kaikki esityöt, pääsee hän tekemään päätelmiä tutkimustuloksista. Ensimmäisenä tutkija suorittaa tietojen tarkistuksen, seuraavana suoritetaan tietojen täydentäminen ja kolmanneksi kootaan aineisto tallennusta ja analysointia varten. (Hirsjärvi ym. 2009, 221–222.)

Määrällinen tutkimus pyrkii tutkittavan aiheen yleistämiseen, joka tapahtuu prosenttilukujen avulla (Kananen 2015; 100–103). Tutkimusaineisto käsiteltiin kokonaisuutena tiivistämällä tutkimusaineisto kuvioiksi. Muodostuneet kuviot esitettiin prosenttimuodossa, joissa esitettiin suhteelliset osuudet kaikkien vastaajien määrästä. Kuvioiden esitetystä sisällöstä kirjoitettiin sanallinen tulkinta ja näiden sanallisten tulkintojen lähtökohtana oli tämän tutkimuksen tutkimusongelma, johon tutkijat halusivat vastata. Tämän vuoksi kuvioista nostettiin esille ainoastaan tämän tutkimuksen kannalta tärkeitä asioita. Tutkimus suoritettiin määrällisenä tutkimuksena ja tämän vuoksi tutkimuksen tulkinta tehtiin prosenttilukuina kappaleiden sijaan. Tutkijat uskoivat, että tulkinta prosenttilukuina on myös lukijalle helppolukuisempaa.

Kyselytutkimuksen avoimien kysymyksiä vastaukset analysoitiin teemoittelemalla. Tutkimuksen tulokset jaettiin kyselytutkimuksen mukaisesti eri kokonaisuusien alle, joita olivat uni, ravinto, liikunta, mieli, stressi ja työ. Teemoittelulla tarkoitetaan vastauksien ryhmittelyä isompien kokonaisuusien alle, jolloin aineistosta havaitaan tutkimusongelman kannalta oleellimmat aiheet eli teemat (Eskola ja Suoranta 2008, 174–180). Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä ja sitä pidetään yhtenä sisällönanalyysin muotona (Tuomi & Sarajärvi 2018). Kyselytutkimuksen avoimet vastaukset teemoiteltiin kyselylomakkeen mukaisesti, jotta tutkijat pystyivät varmistamaan hyvinvointikampanjan kohdistuvan juuri oikeille osa-alueille. Molemmat aineiston

analysointitavat toivat tutkijoille arvokasta tietoa hyvinvointikampanjan toteutukseen ja teemoihin liittyen.

4.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksessa tulee noudattaa hyviä eettisiä periaatteita. Kun tutkimus noudattaa hyviä tieteellisen käytännön tapoja, on tutkimus eettisesti hyväksyttävä. Tutkimuksen hyvät tieteelliset käytännöt toteutuvat silloin kun tutkija noudattaa tutkimuksen kaikissa vaiheissa rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta. Näiden lisäksi on tärkeää, että tutkija käyttää tutkimuksessaan hyväksytyjä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Tiedonhankinnan tulee perustua oman alan tieteellisen kirjallisuuden tuntemukseen, muihin luotettaviin ja asianmukaisiin lähteisiin, oman tutkimuksen analysointiin ja havaintoihin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Tässä opinnäytetyössä on toimittu eettisesti ja luotettavasti muita tässä tutkimuksessa mukana olleita tahoja kohtaan. Tutkijat ovat toimineet kunnioittavasti, rehellisesti ja vilpittömästi toisiaan sekä muita sidosryhmiä kohtaan koko opinnäytetyöprosessin ajan. Opinnäytetyön ja tutkimuksen kaikissa vaiheissa on noudatettu tarkkuutta ja huolellisuutta. Tutkimus toteutettiin kokonaisuudessaan anonyymisti, joten missään tutkimusprosessin vaiheessa ei vastaajien henkilöllisyyttä ollut mahdollista saada selville. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja tämä viestittiin kohderyhmälle selkeästi saatekirjeessä.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusta ja sen luotettavuutta on syytä arvioida kokonaisuutena. Tutkimusta tehdessä tulee noudattaa huolellisuutta ja rehellisyyttä. Tutkimustulosten tulee hyödyttää toimeksiantajaa, kohdeyritystä sekä yhteiskuntaa. On tärkeää ymmärtää tutkimuksen inhimillinen puoli rajoituksineen ja vajaavaisuuksineen, koska kyseessä on työ, jossa on mukana tavallisia ihmisiä. Tutkimuksen kohderyhmälle on selkeästi viestittävä ja kerrottava tutkimuksen tavoitteet, mitä tutkijat ovat tekevässä, mikä vastaajien rooli tutkimuksessa ja kohdeyrityksen toiminnan kehittämisessä on. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 48.)

Tutkimuksissa pyritään aina arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arviointiin käytetään useita erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. Laadullisessa tutkimuksessa kiinnitetään huomiota tutkimuksen validiteetin eli pätevyteen sekä reliabiliteetin eli mittaustulosten toistettavuuteen. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233.)

4.5.1 Validiteetti

Validiteetilla tarkoitetaan, että mittarilla mitataan sitä mitä on tarkoituskin mitata eli onko teoreettiset käsitteet pystytty yhdistämään kohteessa havaittuihin mitattaviin ominaisuuksiin. Tavoitteena on pystyä havainnoimaan ja mittaamaan teoriassa käsiteltyjä asioita mahdollisimman tarkasti. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan yleistettävyyttä. Yleistettävyyden tarkoituksena on selvittää, kuinka hyvin saadut tutkimustulokset ovat toistettavissa myös tutkimuksen ulkopuolella. Tutkimuksen mittarit eivät välttämättä vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija luulee tutkivansa. Kyselyssä vas-

taaja voi käsittää kysymykset toisin, kuin tutkija on kyselyä laatiessaan ajatellut. Jos tutkija käsittelee vastauksia oman ajattelumallinsa mukaan ei tutkimuksen tuloksia voida tällöin pitää pätevinä ja luotettavina. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233; Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen 2013, 189.) Tämän tutkimuksen kyselyn kysymysten katsotaan olleen riittäviä verrattaessa niitä tutkimusongelmaan ja tutkittavan aiheen teoriaan. Tutkimuksen kysymysten laatimisessa pyrittiin tasapuolisuuteen ja puolueettomuuteen. Näiden lisäksi kyselylomakkeen sana- ja kysymysmuotojen laatimiseen käytettiin erityistä huolellisuutta.

4.5.2 Reliabiliteetti

Tutkimustulosten toistettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, olisivatko tutkimustulokset samankaltaiset, jos tutkimus suoritettaisiin uudelleen. (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Reliabiliteetin tehtävänä on kuvata tutkimuksen aineiston analysoinnin yhdenmukaisuutta eli ristiriidattomuutta. Laadullisen tutkimuksen tehtävänä on tuottaa uutta tietoa tutkittavasta aiheesta ja siksi tutkimuksen tarkoituksena ei ole pyrkiä täydelliseen virheettömyyteen. Tutkimuksen validiteetin tai reliabiliteetin ei tulisi toimia tutkimuksen rajoitteena vaan niiden tehtävä on ohjata työn kokonaislaadun toteutumista. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 253–255.)

Tämän tutkimuksen tutkimustuloksien heikkoutena voidaan pitää alhaista vastaajamäärää, jolloin tutkimustuloksien toistettavuudesta eli tutkimuksen reliabiliteetista ei voida olla varmoja. Tutkimusta toistettaessa korkeammilla vastaajamäärillä voisi olla mahdollista saada aikaan tästä tutkimuksesta poikkeavia tutkimustuloksia. Uusintatutkimuksen toistettavuudessa ja tutkimustulosten tarkastelussa tulisi kuitenkin huomioida tapahtuneet muutokset tutkittavan kohderyhmän olosuhteissa työssä ja vapaa-ajalla. Muuttuvien olosuhteiden ja alhaisen vastaajamäärän vuoksi tämän tutkimuksen heikko toistettavuus katsotaan heikentävän myös tämän tutkimuksen kokonaisvaliditeettiä.

Tässä tutkimuksessa tutkimusprosessi on kuvattu ja perusteltu selkeästi sekä avoimesti. Tämän katsotaan osoittaneen tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi tutkimuksen raportoinnissa on pyritty monipuoliseen ja tarkkaan kuvaamiseen teorian, aineiston keräämisen ja yksityiskohtaisen analysoinnin osalta. Tutkimuksen raportoinnissa myös tutkijoiden tulkinnan kautta muodostuneiden tulosten ja niistä syntyneiden johtopäätösten osalta on pyritty tarkkaan ja monipuoliseen kuvaamiseen. Tutkimuksen raportoinnissa kiinnitettiin erityistä huomiota lukijakokemukseen ja raportin selkeyteen. Tutkimuksen teoriaviitekehys on koottu kotimaisesta ja kansainvälisestä kirjallisuudesta, tutkimuksista ja tieteellisistä julkaisuista. Kaikki tässä tutkimuksessa käytetyt lähteet on osoitettu raportissa lähdeviiteillä sekä lähdeluettelossa.

5 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU

Tutkimuksessa käsitelimme itsensä johtamista ja itsensä johtamisen taitoja seuraavien osa-alueen kautta:

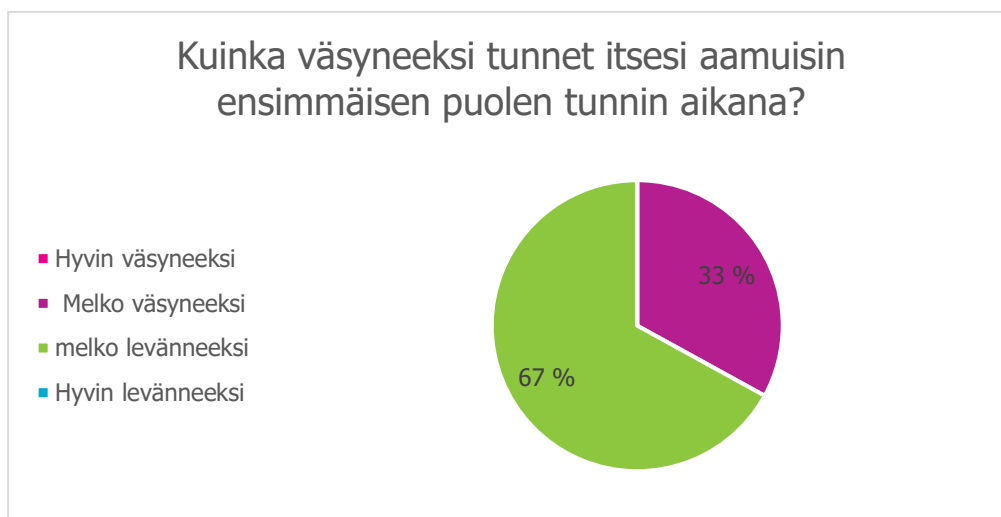
- Uni ja nukkuminen
- Ravinto
- Liikunta
- Mieli
- Stressi, työ ja palautuminen.

Tutkimustulosten pohjalta kohderyhmälle järjestettiin neljän viikon mittainen sähköinen hyvinvointikampanja (LIITE 3). Hyvinvointikampanjan sisältö koostettiin näiden viiden eri osa-alueen teemojen mukaisesti. Kaikki tutkimuksen kohderyhmässä olleet henkilöt saivat kerran viikossa vaihtuvan teeman mukaisesti hyvinvointiin liittyvää materiaalia sähköpostiinsa.

5.1 Uni ja nukkuminen

Kyselytutkimuksen ensimmäinen kokonaisuus käsitteli unta ja nukkumista. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää vastaajien kokemuksia uneen ja nukkumiseen liittyvissä asioissa viimeisen kuukauden ajanjakson aikana. Kyselytutkimuksessa oli yhteensä 9 uneen liittyvää kysymystä.

Tutkimuksesta kävi ilmi (KUVIO 9), että vastaajat tunsivat itsensä melko levänneeksi aamulla ensimmäisen puolen tunnin aikana. 33 % prosenttia kuitenkin koki, että he olivat melko väsyneitä aamulla ensimmäisen puolen tunnin aikana. Kyselyn perusteella voidaan olettaa, että unen laatu ja määrä on ollut riittävää niillä vastaajilla, jotka aamuisin tunsivat itsensä melko levänneeksi ensimmäisen puolen tunnin aikana. Henkilöiden, joiden havaittiin kokevan itsensä melko väsyneeksi aamulla ensimmäisen puolen tunnin aikana, tulisi kiinnittää huomiota esimerkiksi omiin nukkumisen rutiineihin sekä havainnoida edellisen illan tapahtumia. Tutkimuksen perusteella tutkijat suosittelevat vastaajia kiinnittämään huomiota unen laatuun sekä päivän aikana suoritettaviin tehtäviin ja aktiviteetteihin, jotta uni olisi tarpeeksi voimaannuttavaa. Lisäksi suosittelemme kiinnittämään huomiota omiin nukkumisen rutiineihin sekä havainnoimaan edellisen illan tapahtumia, varsinkin niiden vastaajien kohdalla, jotka tuntevat itsensä aamuisin ensimmäisen puolen tunnin aikana melko väsyneeksi.



KUVIO 9. Väsymys aamuisin ensimmäisen puolen tunnin aikana (N=6)

Tutkimuksen mukaan (KUVIO 10) suurin osa vastaajista koki, että vuoteesta nouseminen on ollut melko helppoa viimeisen kuukauden. Kuviosta 8 ja 9 voi mahdollisesti olettaa, että ne vastaajat, jotka ovat viimeisen kuukauden aikana tunteneet itsensä aamuisin melko levänneeksi, kokivat myös vuoteesta nousemisen helpoksi. Tämän perusteella voidaan pitää mahdollisena, että ne vastaajat, jotka ovat viimeisen kuukauden aikana tunteneet itsensä aamuisin melko väsyneeksi, kokivat vuoteesta nousemisen vaikeaksi. Kyselyn perusteella voidaan mahdollisesti päätellä, että kaikkien vastaajien nukkumisen taso on suhteellisen hyvällä tasolla. Tämän vuoksi uni nostettiin hyvinvointikampanjan yhdeksi teemaksi, jotta vastaajien olisi mahdollista panostaa laadukkaaseen yöuneeen ja lepoon myös tulevaisuudessa.



KUVIO 10. Sängystä nousemisen helppous viimeisen kuukauden aikana (N = 6)

Enemmistö kyselyyn vastanneista (KUVIO 11) kertoi, että heillä ei ole ollut vaikeuksia nukahtaa valojen sammuttamisen jälkeen. Osa vastaajista kuitenkin kertoi, että nukahtaminen tapahtuu viiveellä. Näiden vastausten perusteella voidaan pitää mahdollisena, että vastaajilla ei ole ongelmia nukahtamisen suhteen ja tällä voi olla vaikutusta vastaajien jaksamiseen työssä ja arjessa.



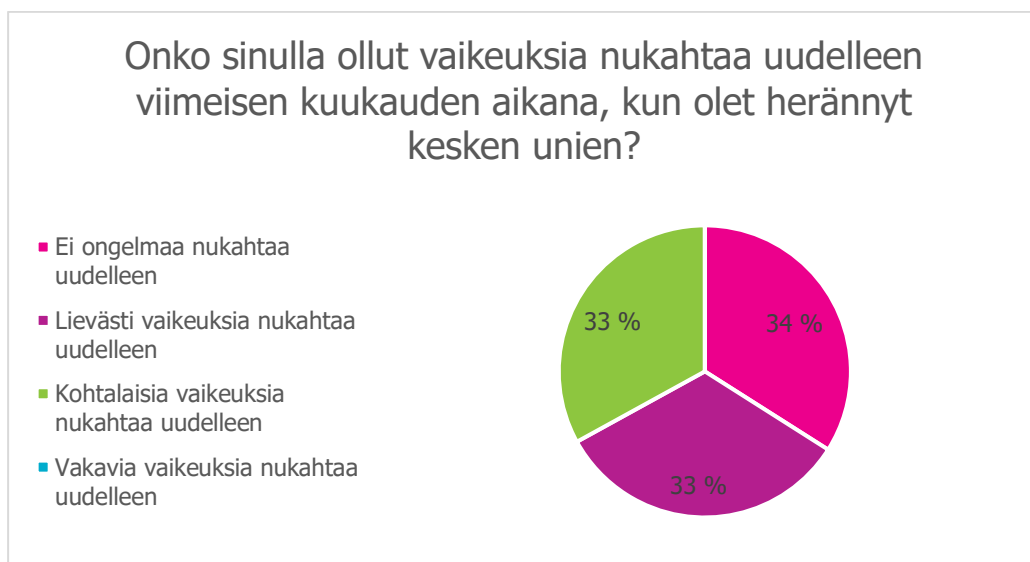
KUVIO 11. Nukahtaminen valojen sammuttamisen jälkeen (N = 6)

Kyselyssä vastaajilta kysyttiin heräilevätkö he öisin ja häiritseekö tämä heidän untaan ja lepoaan. Puolet vastaajista kertoi (KUVIO 12), ettei heillä ollut ongelmaa yöllä heräilyjen kanssa, kun taas puolet kertoi tämän olevan heille lievää tai kohtalainen ongelma. Unen häiriintymiseen voi vaikuttaa moni asia ja jokaisella nämä uneen vaikuttavat asiat ovat yksilöllisiä. Tämän tutkimustulosten perusteella voidaan pitää mahdollisena, että vastaajien kokema stressi aiheuttaa kuormitusta, joka voi vaikuttaa unen laatuun alentavasti ja aiheuttaen heräilyä öisin.



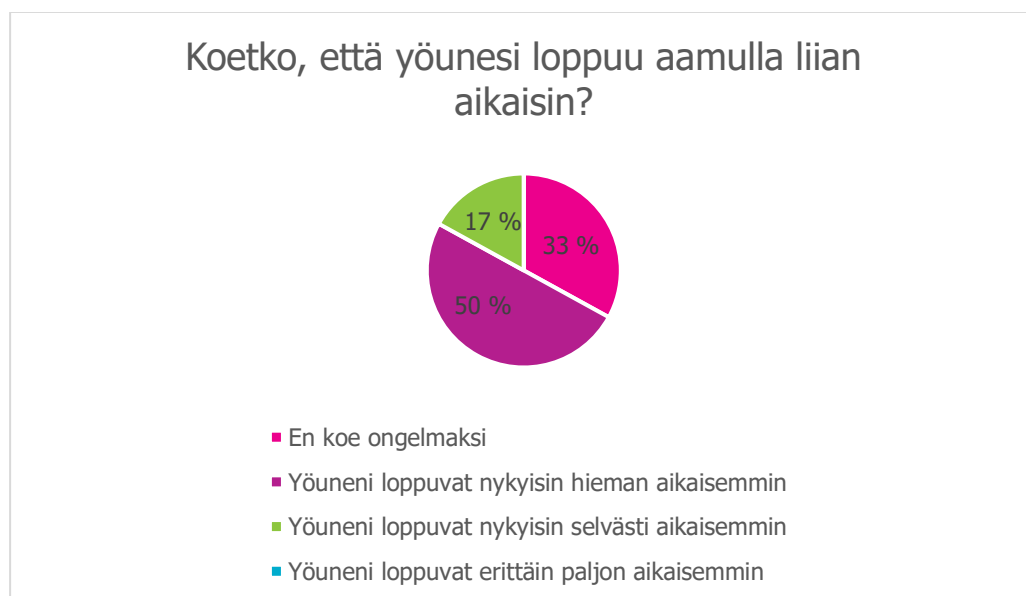
KUVIO 12. Öinen heräily (N=6)

Kolmannes tutkimuksen vastaajista kertoi (KUVIO 13), että heillä on kohtalaisia ongelmia nukahdtaa uudelleen, jos he ovat heränneet kesken unen. Toinen kolmannes kertoi, että heillä on ollut lieviä ongelmia uudelleen nukahtamisen kanssa ja loput kertoivat, ettei heillä ole ollut ongelmia asian kanssa. Tutkimustulosten perusteella vastaajilla on ollut lieviä ongelmia nukahtamisen kanssa ja siksi suosittelemme, että vastaajat kiinnittäisivät tarkempaa huomiota asiaan. Pitkään jatkuessaan yöllä herääminen ja valveille jääminen voi aiheuttaa jaksamisen ongelmia ja yleistä uupumusta.



KUVIO 13. Nukahtamisen vaikeudet (N=6)

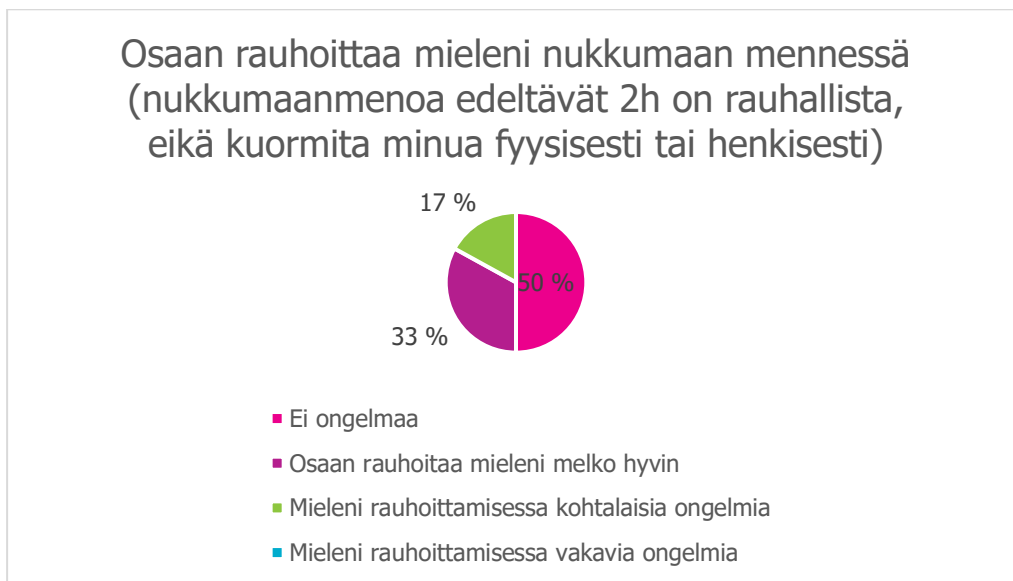
Kolmannes vastaajista kertoi (KUVIO 14), että he eivät kokeneet aamuisin yöunen loppuvan liian aikaisin. Puolet vastaajista kokivat yöunen loppuvan hieman aikaisemmin kuin ennen ja loput vastaajista kertoivat unen loppuvan selvästi aikaisemmin kuin ennen. Tutkimustulosten perusteella suosittelemme, että vastaajat kiinnittäisivät tarkempaa huomiota kokemuksiinsa ja yöunen loppumiseen liian aikaisin. Liian lyhyt yöuni saattaa aiheuttaa lyhyelläkin ajanjaksolla ärtyisyyttä sekä alentaa keskittymiskykyä.



KUVIO 14. Unen loppuminen liian aikaisin (N=6)

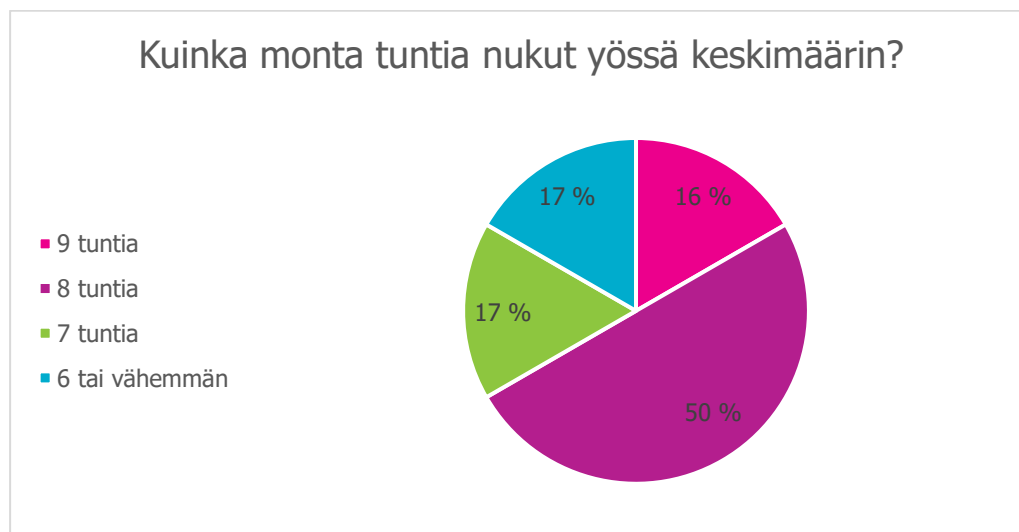
Tutkimuksessa vastaajia pyydettiin kertomaan kokemuksiaan siitä, osaavatko he rauhoittaa mieltään nukkumaan mennessä (KUVIO 15). Puolet vastaajista kertoi mielen olevan rauhallinen ennen nukkumaan menoa, eikä heillä ollut asian kanssa ongelmaa. Loput vastaajista kertoi pystyvänsä rauhoittamaan mieltään melko hyvin, mutta osalla vastaajista oli oman näkemyksensä mukaan kohtalaisia ongelmia mielen rauhoittamisen kanssa. Hyvä ja laadukas uni vaatii toteutuakseen mielen rauhoittumista. Nukahtaminen viivästyy ja unen taso laskee, mikäli yksilöllä ei ole työkaluja

rauhottaa mieltään. Mielen rauhattomuus on yksilöllistä ja voi johtua monista eri tekijöistä, kuten esimerkiksi stressistä työssä tai arjen huolista. Myös sängyssä vietetty ruutu-aika voi aiheuttaa mielen levottomuutta. Hyvinvointikampanjassa vastaajille annettiin vinkkejä ja työkaluja laadukkaaseen uneen sekä keinoja mielen rauhoittamiseen sekä mielen rauhattomuuden tiedostamiseen.



KUVIO 15. Mielen rauhoittaminen nukkumaan mentäessä (N=6)

Suurin osa kyselyyn vastanneista nukkuvat öisin 8 tuntia tai enemmän (KUVIO 16). Osa vastaajista kertoo nukkuvansa keskimäärin 7 tuntia yössä, kun taas osa nukkuu keskimäärin 6 tuntia tai jopa alle sen. Vastausten perustella on mahdollista olettaa, että alle 7 tuntia yössä nukkuvat voivat kokea aamuisin itsensä väsyneeksi. Yhteyttä keskimääräisen unen tuntimäärään ja nukahtamisen vaikeuksien välillä ei voitu näyttää, mutta tutkijat arvelevat näiden mahdollisesti olevan yhteydessä toisiinsa. Unen tarve on yksilöllistä, mutta liian vähäinen uni voi vaikuttaa päivän aikana koettuun vireystilaan ja keskittymiseen alentavasti.



KUVIO 16. Unen määrä (N=6)

Vastaajilta kysyttiin, kuinka monta tuntia he tarvitsevat unta, jotta tuntisivat itsensä aamulla levänneeksi (KUVIO 17). Puolet vastaajista kertoi tarvitsevansa unta 9 tuntia, jotta he tuntisivat olonsa aamuisin levänneeksi. Kolmannes vastaajista kertoi 8 tunnin riittävän ja loput vastaajista ilmoitti 7 tuntia olevan heille riittävä määrä. Vastaajista kukaan ei kokenut, että 6 tuntia olisi riittävä määrä yöunta, jotta voisi tuntea itsensä levänneeksi. Kuitenkin kolmannes vastaajista ilmoitti nukkuvansa keskimäärin 7 tuntia tai vähemmän eli alle sen, mitä tarvitsisivat tunteakseen itsensä levänneeksi.

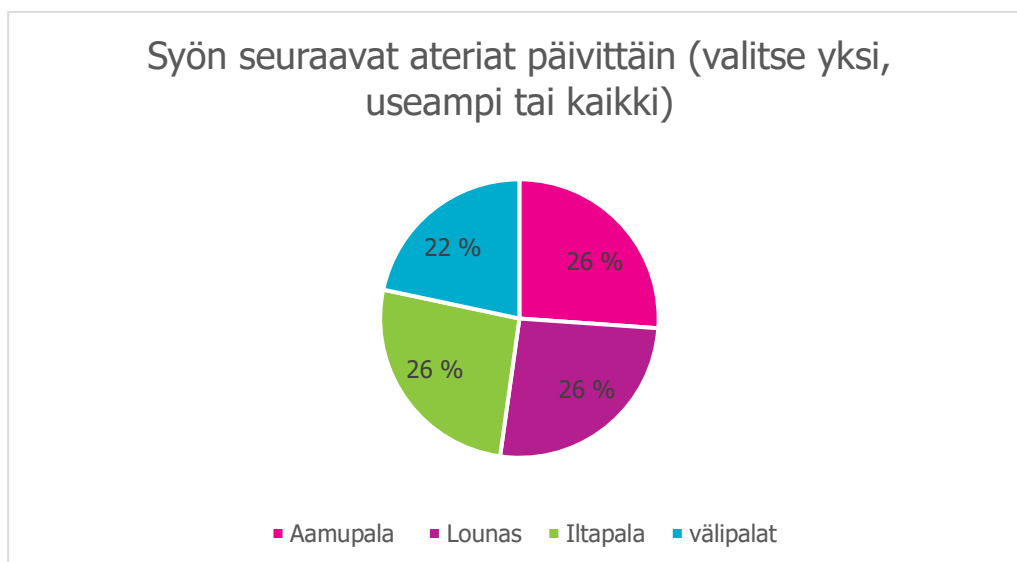


KUVIO 17. Unen tarve (N=6)

5.2 Ravinto

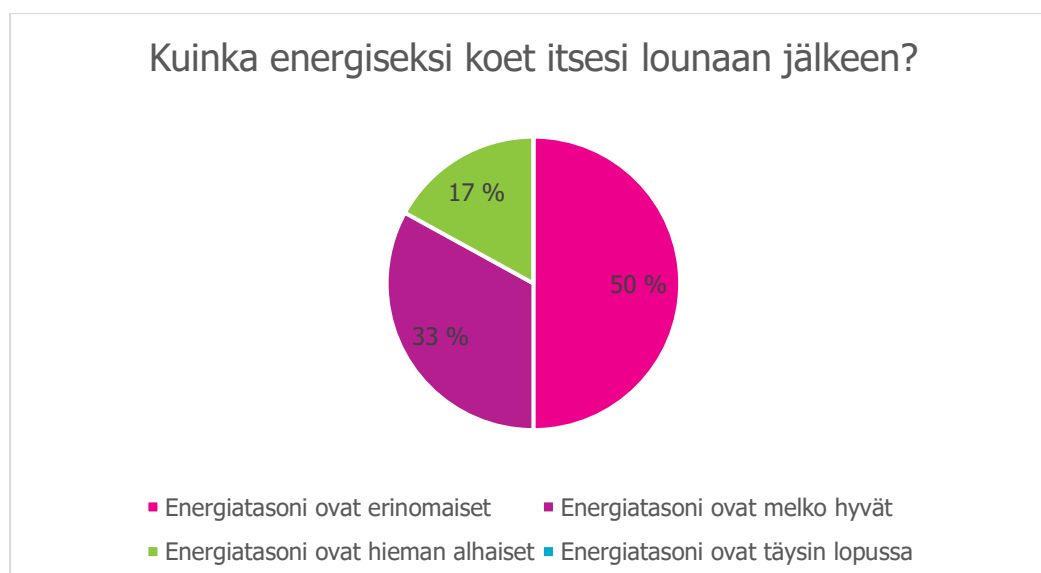
Kyselytutkimuksen toinen kokonaisuus käsitteli ravintoa. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää vastaajien ruokailutottumuksia viimeisen kuukauden ajanjakson aikana. Kyselytutkimuksessa oli yhteensä 9 ravintoon liittyvää kysymystä.

Kaikki vastaajat ilmoittivat syövänsä päivän aikana aamupalan lounaan, iltapalan sekä välipaloja aterioiden välissä (KUVIO 18). Riittävä ja monipuolinen ravinto antaa energiaa ja auttaa jaksamaan läpi päivän askareiden.



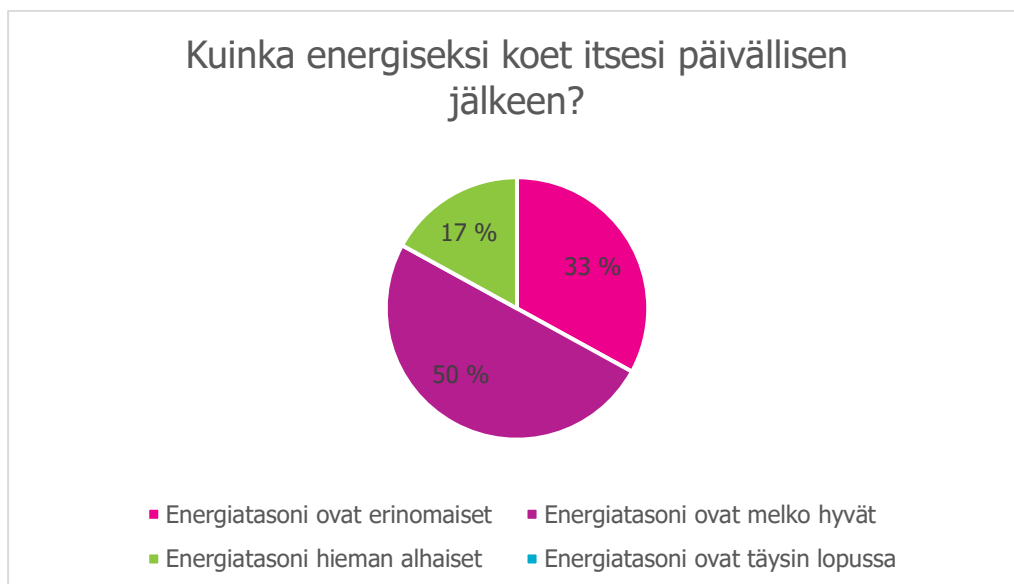
KUVIO 18. Päivittäiset ateriat (N=6)

Tutkimuksen mukaan puolet vastaajista (KUVIO 19) koki energiatasojen olevan lounaan jälkeen erinomaiset ja kolmannes ilmoitti energiatasojen olevan melko hyvällä tasolla lounaan jälkeen. Loput vastaajista kertoi, että lounaan nautittuaan energiatasot olivat hieman alhaiset. Kyselyn mukaan vastaajilla on riittävästi tietoa ravinnon merkityksestä, mutta avoimissa vastauksissa vastaajat nostivat esille, ettei heillä ole työssä koetun kiireen vuoksi mahdollista vaikuttaa ravinnon terveellisyteen tai työpäivän aikana ravintoa ei ehdi nauttimaan riittävästi. Vastauksissa nousi esille myös henkilökohtaisen elämän haasteet, jotka vaikuttivat ruokailujen säännöllisyyteen sekä ravinnon terveellisyteen. Hyvinvointikampanjan teemaviikko ravinnosta keskittyi ravinnon terveellisyteen, oikeisiin annoskokoihin, oikeisiin ateriavalintoihin sekä säännöllisen ateriarytmin merkitykseen.



KUVIO 19. Energisyys lounaan jälkeen (N=6)

Tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin myös kuinka energiseksi he tuntevat itsensä päivällisen jälkeen (KUVIO 20). Puolet vastaajista koki energiatasojen olevan päivällisen jälkeen erinomaiset ja kolmannes ilmoitti energiatasojen olevan melko hyvällä tasolla päivällisen jälkeen. Loput vastaajista kertoivat, että päivällisen nautittuaan energiatasot olivat hieman alhaiset. Vastausten perusteella voidaan pitää mahdollisena, että päivän aikana nautitun ravinnon määrä ja laatu eivät välttämättä ole tasapainossa.



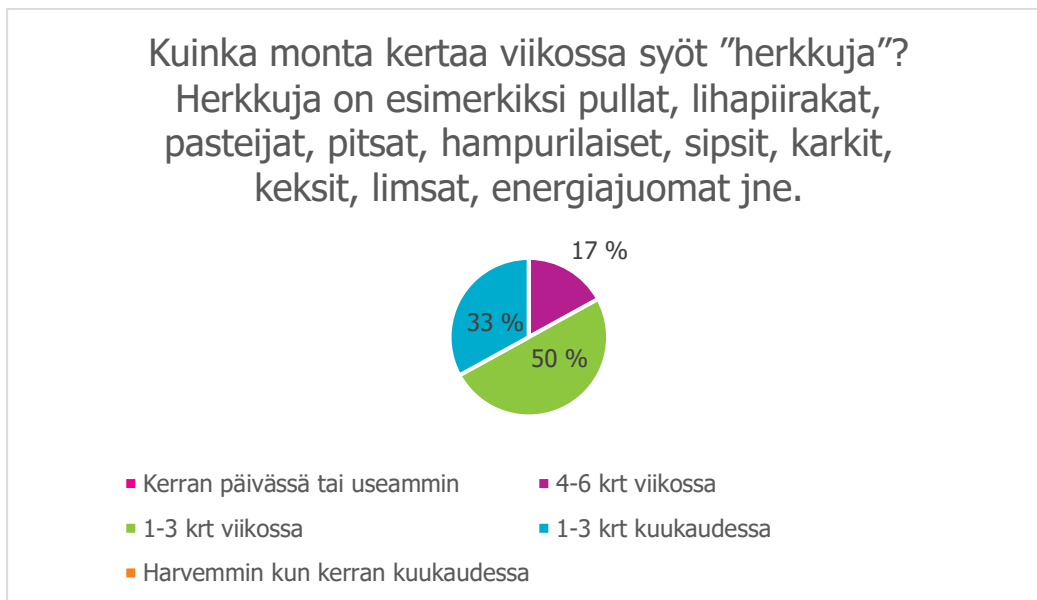
KUVIO 20. Energisyys päivällisen jälkeen (N=6)

Tutkimuksessa vastaajia pyydettiin kertomaan kokevatko he iltaisin tarvetta naposteluun eli kokevatko he, että ilta-aikaan heidän nälkensä on ehtymätön (KUVIO 21). Suurin osa vastaajista kertoi napostelewansa toisinaan, kun taas loput kertoivat, ettei heillä ole lainkaan tarvetta naposteluun iltaisin. Vastausten perusteella voidaan pitää mahdollisena, että vastaajat syövät päivällä riittävästi säännöllisin väliajoin, jolloin kehon verensokeri pysyy tasaisena iltaan saakka.



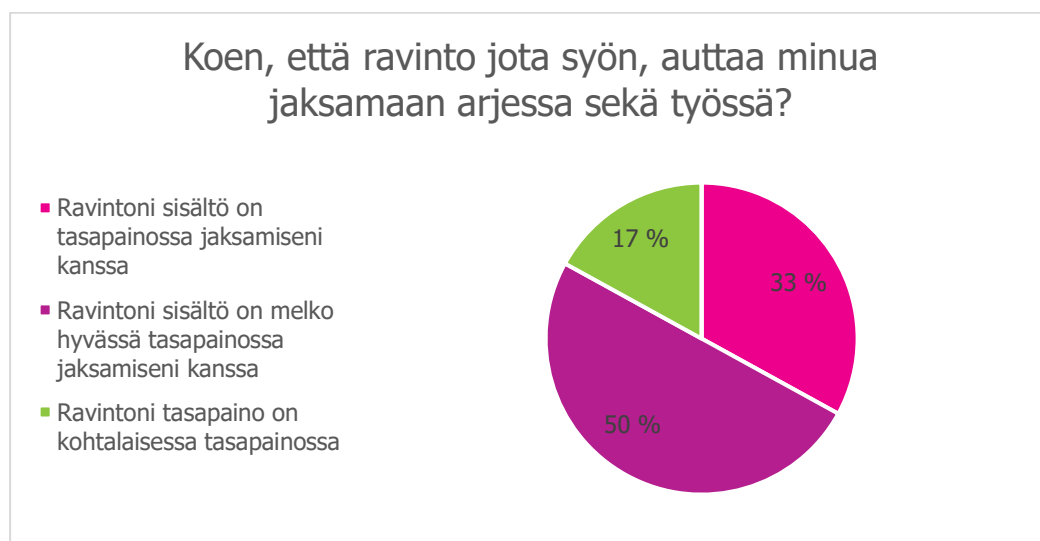
KUVIO 21. Napostelun tarve (N=6)

Vastaajia pyydettiin kertomaan kuinka usein viikossa he syövät herkkuja (KUVIO 22). Puolet vastaajista kertoo syövänsä herkkuja 1-3 kertaa viikossa, kolmannes 1-3 kertaa kuukaudessa ja loput herkuttelivat 4-6 kertaa viikossa. Mikäli suolaisella tai makealla herkulla korvataan päivän aikana yksi tai useampi ateria, voi sillä olla alentava vaikutus vireystilaan ja yksilö voi kokea itsensä normaalia väsyneemmäksi. Lisäksi aterioiden korvaaminen aiheuttaa energiatasojen heilahteluja, joka aikaan väsymyksen tunnetta.



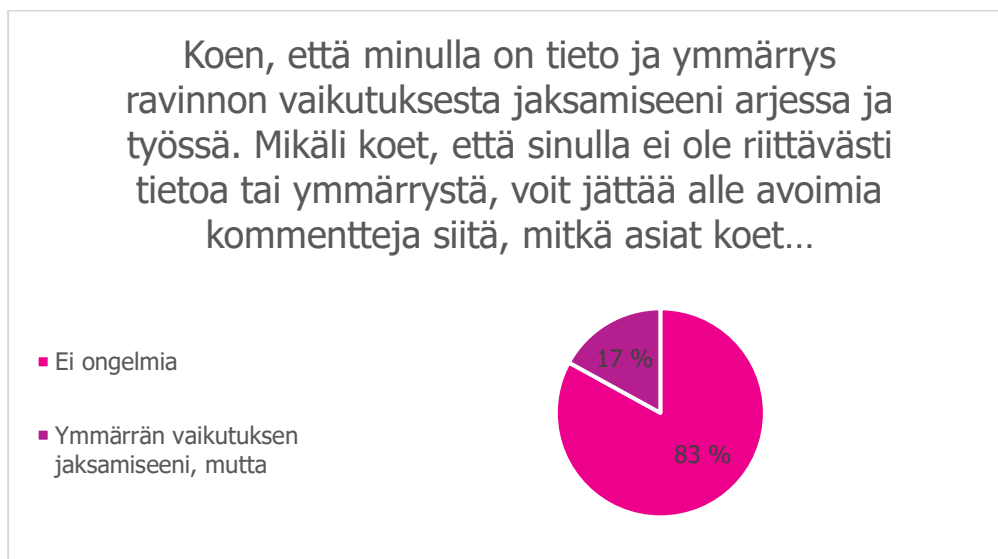
KUVIO 22. Herkuttelu viikkotasolla (N=6)

Kolmannes vastaajista koki, että päivittäin nautittu ravinto on täysin tasapainossa ja auttaa jaksamaan arjessa ja työssä (KUVIO 23). Puolet vastaajista kertoi, ravinnon sisältö on melko hyvässä tasapainossa jaksamisen kanssa ja loput kokivat, että ravinto on vain kohtalaisessa tasapainossa jaksamisen kanssa. Päivän aikana tulisi kiinnittää huomiota riittävään energiansaantiin, sillä se auttaa jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla.



KUVIO 23. Ravinnon merkitys jaksamiseen (N=6)

Tutkimuksen mukaan lähes kaikilla kysymykseen (KUVIO 24) vastanneilla on riittävä tieto ja ymmärrys ravinnon vaikutuksesta omaan jaksamiseen arjessa ja työssä. Avoimissa vastauksissa nousi kuitenkin esille, että työn aiheuttamalla stressillä ja taukojen keskeytyksillä on huomattava vaikutus siihen, millaista ravintoa vastaajat ehtivät työpäivän aikana nauttimaan. Osa vastaajista kertoi, että kiireessä suklaapatukka on parempi vaihtoehto, kuin olla syömättä kokonaan.



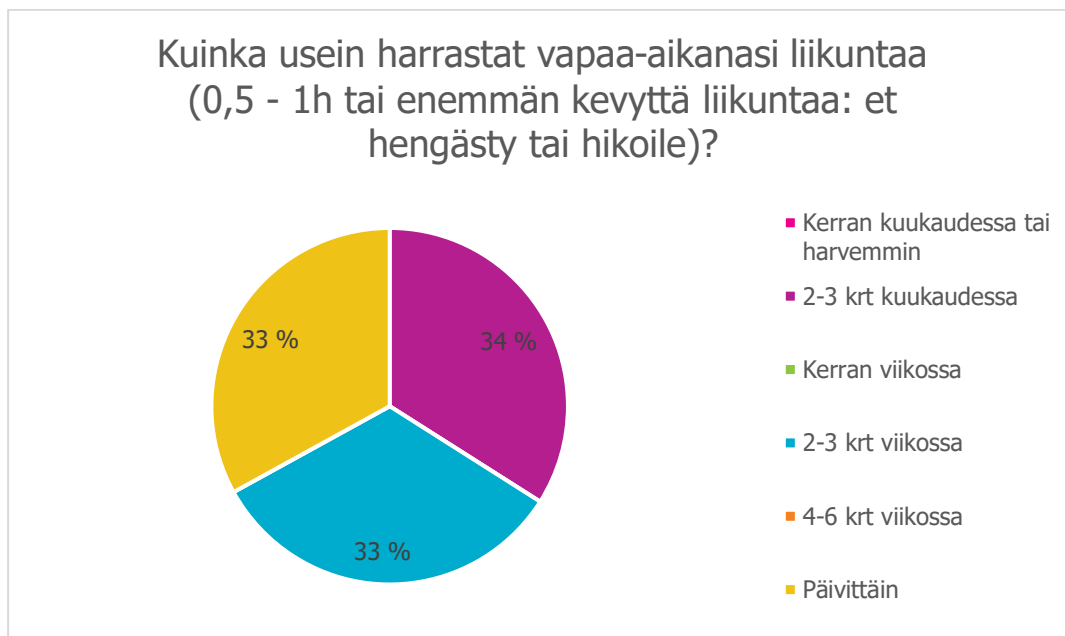
KUVIO 24. Tieto ja ymmärrys ravinnon vaikutuksista (N=6)

5.3 Liikunta

Arjen ja työelämän vastapainona liikunta ja omasta kunnosta huolehtiminen on olennainen osa meidän kokonaisvaltaista hyvinvointiamme. Mieleinen ja riittävä liikunta lisää kokonaisvaltaista hyvinvointia. Liikunnan tulee olla säännöllistä, jotta edellä mainitut asiat täyttyvät. Liikunnan vaikutus näkyy meissä positiivisella tavalla yleensä se saa aikaan sen, että me rupeamme tarkkailemaan positiivisella tavalla ruokailujamme. Kun rasitamme itseämme fyysisesti, kaipaa keho sen jälkeen lepoa, rentoutuminen on tärkeä osa kokokehon hyvinvointia. Kun fyysinen kunto kehittyy, syntyy siitä ihmiseen positiivinen kehä, joka voimistaa ihmistä itseään ja hänen itseluottamustansa. Fyysisellä kunnolla onkin selkeä vaikutus luovuuteen, jaksamiseen, tehokkuuteen ja ihmisen hyvinvointiin. (Sydänmaanlakka 2006, 98–101.)

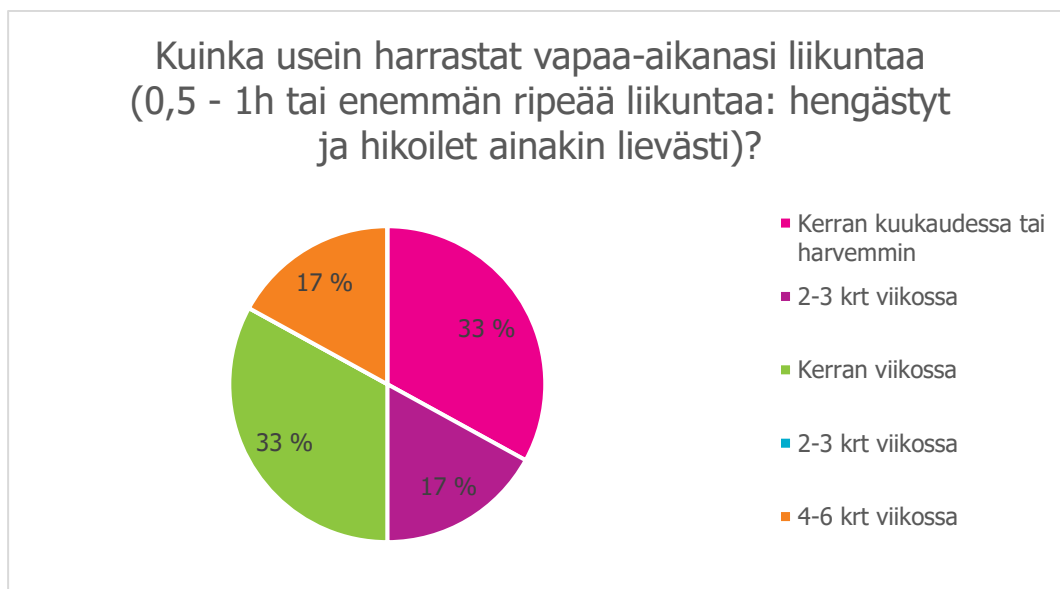
Kyselytutkimuksen kolmas kokonaisuus käsitteli liikuntaa. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää vastaajien liikuntatottumuksia viimeisen kuukauden ajanjakson aikana. Kyselytutkimuksessa oli yhteensä 5 liikuntaan liittyvää kysymystä.

Kyselyyn vastanneista (KUVIO 25) kolmannes kertoi harrastavansa kevyttä liikuntaa 4–6 kertaa viikossa, toinen kolmannes kertoi harrastaneen kevyttä liikuntaa 2–3 kertaa viikossa ja loput kertoivat harrastavansa kevyttä liikuntaa päivittäin. Tutkijat halusivat muistuttaa, että vähäisilläkin liikuntasuoritteilla on positiivisia vaikutuksia yksilön päivittäiseen vireystilaan ja jaksamiseen.



KUVIO 25. Kevyt liikunta vapaa-aikana (N=6)

Kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan, kuinka usein he harrastavat riipeää liikuntaa vapaa-ajallaan (KUVIO 26). Kolmannes kertoi harrastavansa riipeää liikunta kerran viikossa ja toinen kolmannes kertoi harrastavansa riipeää liikuntaa 2–6 kertaa viikossa. Loput vastaajista kertoi, että riipeää liikuntaa harrastetaan kerran kuukaudessa tai jopa harvemmin. Liikunnan terveyshyötyjen saavuttamiseksi ihmisen tulisi liikkua vähintään kolme kertaa viikossa puoli tuntia kerrallaan. Liikunta tukee ihmisen hyvinvointia ja ehkäisee monia sairauksia.

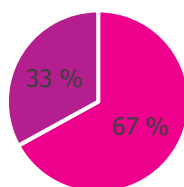


KUVIO 26. Riipeä liikunta vapaa-aikana (N=6)

Tutkimuksen mukaan lähes kaikilla kysymykseen (KUVIO 27) vastanneilla on riittävä tieto ja ymmärrys liikunnan vaikutuksesta omaan jaksamiseen arjessa ja työssä. Avoinnissa vastauksissa nousi kuitenkin esille, että vastaajat kokivat työn vievän kaiken energian ja tämän vuoksi heillä ei ole

voimavaroja lähteä liikkumaan työpäivän jälkeen. Vastaajia pyydettiin avoimissa vastauksissa kertomaan, mitkä asiat tällä hetkellä estävät heitä liikkumasta enemmän. Vastauksien mukaan työvuorojen pituus ja aamu-, väli- tai iltavuorojen vaihtelevuus koetaan haasteelliseksi. Vastaajat kokivat, että jos työajat ja vuorot olisivat säännöllisiä, olisi tällä positiivinen vaikutus liikuntasuoritteiden määrään. Lisäksi vastaajat nostivat esille työn kuormittavuuden eli työssä koettu kiire syö kaiken energian, jolloin liikunnan harrastamiseen ei jää enää energiaa. Vastaajat kertoivat myös omia ajatuksiaan, millä omilla konkreettisilla toimenpiteillä he voisivat lisätä liikunnan harrastamista vapaa-ajallaan. Osa kertoi liikuntasuoritteiden kalenteroinnin auttavan eli etukäteen suunnittelu helpottaa toteuttamista. Lisäksi harrastuskavereiden merkityksellisyys osana motivaatiota nostettiin esille. Vastaajat kertoivat myös, harrastusmaksujen suuruuden estävän mieluisan liikuntaharrastuksen aloittamisen. Avoimien vastauksien perusteella vastaajat kokivat ravinnon, unen ja suunnitelmallisuuden olevan suorassa yhteydessä siihen, kuinka paljon jaksaa liikkua.

Koen, että minulla on tieto ja ymmärrys liikunnan vaikutuksesta jaksamiseen arjessa ja työssä. Mikäli koet, että sinulla ei ole riittävästi tietoa tai ymmärrystä, voit jättää alle avoimia kommentteja siitä?



■ Ei ongelmia ■ Ymmärrän vaikutukset, mutta

KUVIO 27. Tieto ja ymmärrys liikunnan merkityksestä (N=6)

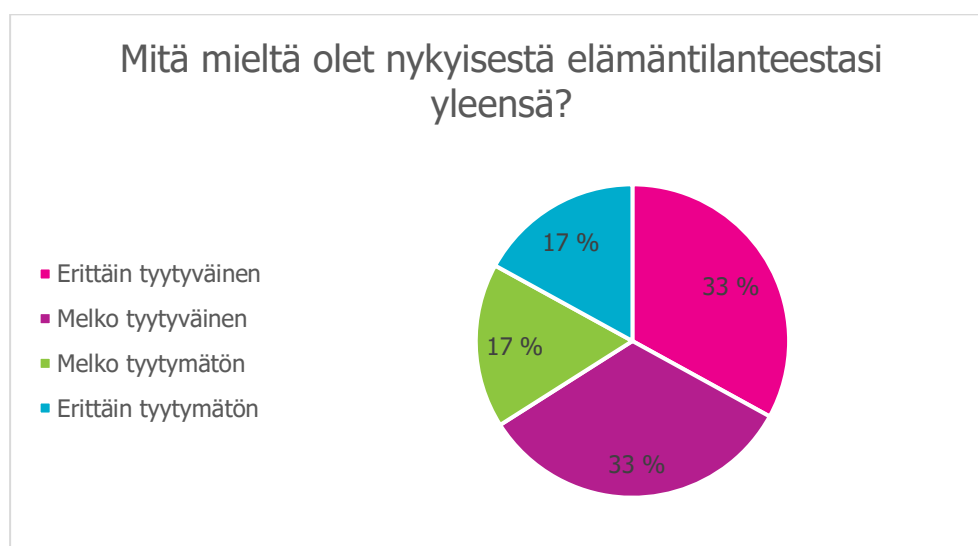
5.4 Mieli

Jokainen tarvitsee merkityksen elämälleen. Jokaisen rooli arjessa on erilainen, mutta tästä roolista huolimatta jokainen tarvitsee elämälleen merkityksen ja merkityksellisyyttä. Jokainen ihminen haluaa tulla huomatuksi ja olla haluttu kumppani, ystävä tai työkaveri. Haluamme kuulua joukkoon ja olla muiden ihmisten mielestä haluttua seuraa. Nämä kaikki ovat ihmisen perustarpeita. (Sydänmaanlakka 2006, 214).

Ihmisen mieli toimii havaitsemalla, muistamalla ja ajattelemalla. Mieltä kutsutaan myös psyykeeksi. Nämä elementit koostuvat motiiveista, tunteista, ajatuksista ja arvoista. (Sydänmaanlakka 2006, 131–132.) Kaikki stressi ei ole huonoa, muuta pidempään jatkunut stressi vaikuttaa ihmiseen negatiivisesti. Hyväksi stressiksi voidaan kutsua lyhytkestoista stressiä se saa aikaan ihmisessä tehokkuutta ja hyvää toimintakykyä. Pitkään jatkuvaa stressiä tulisi välttää ja siihen tulisi kiinnittää huomiota ajoissa. Pitkään jatkunut stressi rasittavaa aivoja ja sisäelimiä. (Sydänmaanlakka 2006, 120–123.)

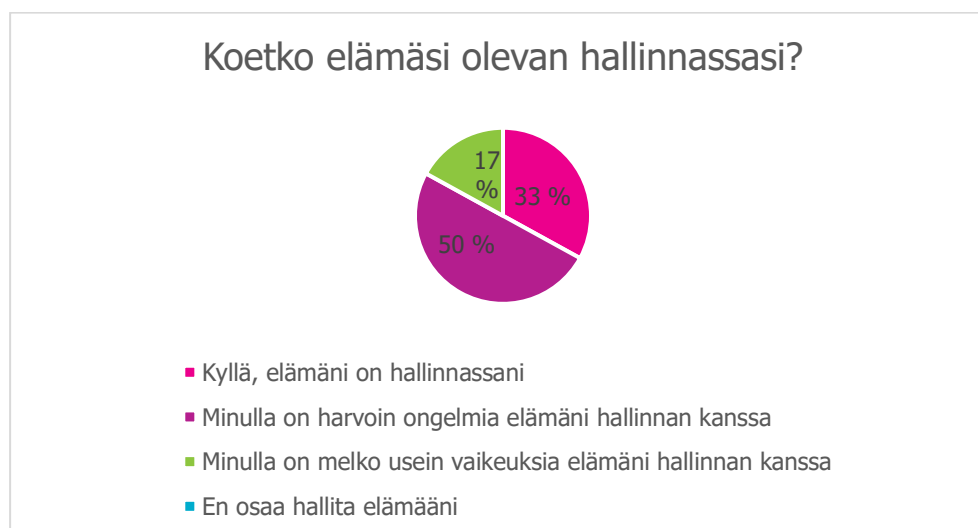
Kyselytutkimuksen neljäs kokonaisuus käsitteli mieltä ja henkisiä voimavaroja. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää vastaajien arvioita omista henkisistä voimavaroista viimeisen kuukauden ajanjakson aikana. Kyselytutkimuksessa oli yhteensä 7 mieleen liittyvää kysymystä.

Kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan mitä mieltä he ovat nykyisestä elämäntilanteestaan yleisesti (KUVIO 28). Yli puolet vastaajista kertoi olevansa joko erittäin tai melko tyytyväinen elämäntilanteeseensa tällä hetkellä. elämäänsä tällä hetkellä. Loput vastaajista olivat joko melko tai erittäin tyytymättömiä omaan elämäntilanteeseen tällä hetkellä. Tutkijat havaitsivat, että kysyttäessä mielen ja henkisten voimavarojen asioita, olivat vastaajat näillä osa-alueilla tyytymättömämpiä kuin verrattaessa liikunnan, ravinnon ja unen osa-alueilla. Vastaajien yleisen jaksamisen vähyys nousi myös mielen osa-alueilla esille selvemmin kuin muilla osa-alueilla.



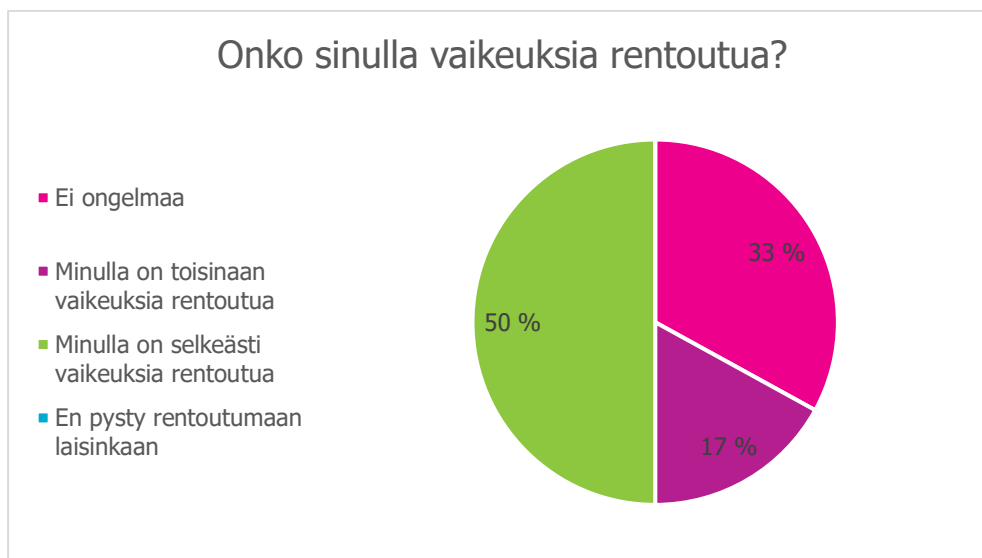
KUVIO 28. Näkemys omasta elämäntilanteesta (N=6)

Kolmannes vastaajista kertoi elämänsä olevan täysin hallinnassa (KUVIO 29). Puolet vastaajista kertoi kohtaavansa harvoin ongelmia elämänsä hallinnan kanssa. Loput vastaajat kertoivat, että he kohtaavat melko usein ongelmia elämänsä hallinnan kanssa.



KUVIO 29. Elämän hallinta (N=6)

Kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan, millaiseksi he kokivat kykynsä rentoutumiseen tällä hetkellä (KUVIO 30). Puolet vastaajista kertoi, ettei heillä ole lainkaan ongelmia rentoutumisen kanssa tai rentoutumisen ongelmia ilmenee toisinaan. Loput vastaajista kertoi, että heillä on selkeitä vaikeuksia rentoutumisen kanssa. Rentoutuminen on tärkeä osa mielen ja kehon hyvinvointia. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan mahdollisesti olettaa, että vastaajilla, joilla on selkeitä haasteita rentoutumisen kanssa voi olla haasteita myös yleisen jaksamisen kanssa.



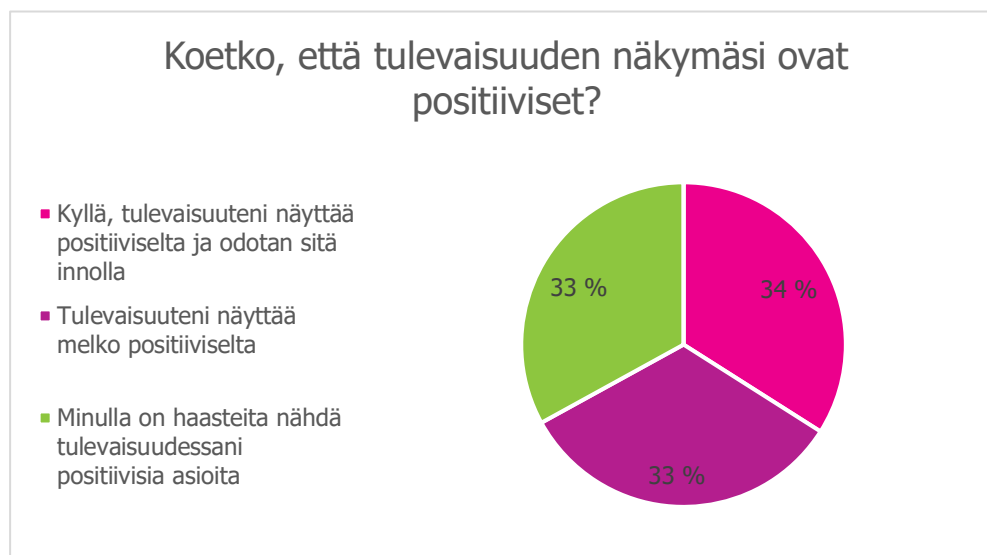
KUVIO 30. Rentoutuminen (N=6)

Kyselyn mukaan vastaajista yli puolet koki, että heillä on aina tai useimmiten aikaa vain itselleen (KUVIO 31). Kolmannes vastaajista ilmoitti, heillä on melko harvoin aikaa vain itselleen. Yksilölle on tärkeää viettää rauhallista ja kiireetöntä aikaa vain itsensä kanssa tehden niitä asioita, joista nauttii ja kokee saavansa lisää voimavaroja. Oma aika on mielen kannalta tärkeässä roolissa ja tämän vuoksi yksilön tulisi osata varata kalenterista aikaa myös itselleen.



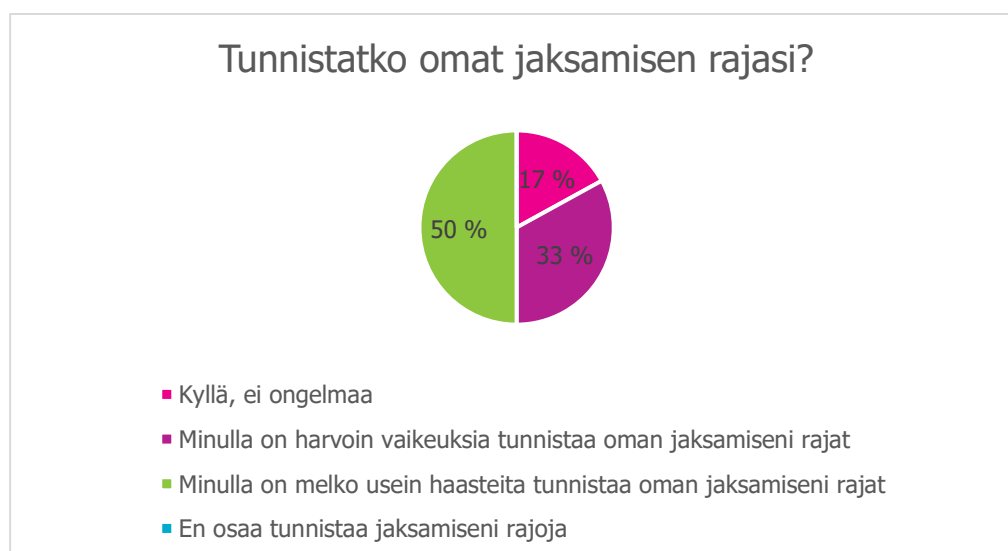
KUVIO 31. Oma-aika (N=6)

Kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan kokevatko he tulevaisuudennäkymänsä positiiviseksi (KUVIO 32). Yli puolet vastaajista kertoi odottavansa tulevaisuuttaan innolla ja tulevaisuuden näkymät olivat positiiviset tai melko positiiviset. Kolmanneksella vastaajista oli haasteita nähdä tulevaisuudessaan positiivisia asioita. Tällä tutkimuksella ei voitu näyttää yhteyttä vastaajien positiivisten tulevaisuuden näkymien ja itsensä johtamisen taitojen välillä, mutta tutkijat pitävät näiden kahden asian yhteyttä mahdollisena.



KUVIO 32. Tulevaisuuden näkymien positiivisuus (N=6)

Vastaajilta kysyttiin tunnistavatko he oman jaksamisensa rajat (KUVIO 33). Puolet vastaajista kertoi omien rajojen tunnistamisen olevan kunnossa aina tai lähestulkoon aina. Loput vastaajista kertoi rajojen tunnistamisessa olevan haasteita melko usein. Omien rajojen tunnistaminen on tärkeä osa omaa jaksamista ja henkistä hyvinvointia. Jos omia rajojaan on vaikea tunnistaa, voi tämä johtaa mielen sairastumiseen kuten masennukseen tai uupumiseen. Tutkijat suosittelevat vastaajia kiinnittämään huomiota henkisen kuntoisuuden itsensä johtamisen osa-alueisiin, jotta heidän toimintakykynsä pysyisi hyvänä myös tulevaisuudessa.



KUVIO 33. Oman jaksamisen rajojen tunnistaminen (N=6)

5.5 Stressi, työ ja palautuminen

Kun työntekijä kokee väsymystä hän saattaa uhrata työlleen aikaa ja energiaa rajattomasti. henkilö pyrkii kaikin tavoin saavuttamaan hienoja tuloksia ja jossain vaiheessa hän huomaa, että saavutukset eivät täytykään. Työntekijä ajattelee, että kovemalla ponnistelulla saavutetaan tulokset ja päästään tavoitteisiin. Kun työntekijä lisää vauhtia ja ponnistelujaan on yleensä noidan kehä uupumisessa valmis. Ihmisen jatkuva antaminen työlle kuluttaa kaikki voimavarat ja henkilö alkaa huomaamaan muutoksia psyykkisessä kunnossa. (Vartiovaara 1996, 103–105, Vartiovaara 2000, 32.)

Ihmisen on itse vaikea tunnistaa väsymystään riittävän aikaisin. Tässä tilanteessa esimiehen vastuu on havainnoida työntekijöiden vointia riittävän aikaisin. Pakkoloma jossain vaiheessa voi olla ainoa vaihtoehto elpymiselle, jos asiaa ei saada hoidettua ajoissa kuntoon. Tällainen toimenpide voi olla ratkaiseva tekijä työntekijän työkuoron elpymiseen, näissä tilanteissa työntekijä voi itse myös huomata, että suhde työhön on ollut vääristynyttä. (Järvinen 2010, 150.) Työuupumisen merkkejä ovat toistuvat unen häiriöt sekä psyykkiset ja fyysiset ongelmat, jos keho joutuu pitkään kestäämään uupumistilaa ainoa, vaihtoehto on lepo, jossa keho pääsee keräämään uutta energiaa levon kautta. (Järvinen 2010, 140.)

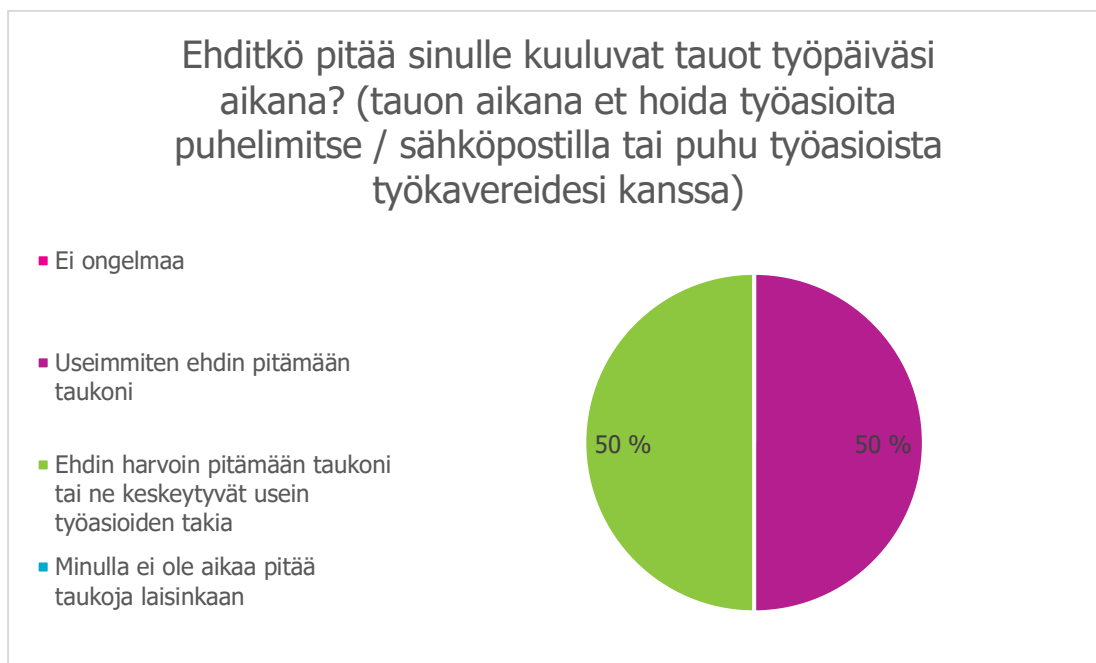
Kyselytutkimuksen viides kokonaisuus käsitteli työtä ja sen kuormittavuutta. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää vastaajien omia arvioita työstä ja sen kuormittavuudesta viimeisen kuukauden ajanjakson aikana. Kyselytutkimuksessa oli yhteensä 7 työn kuormittavuuteen liittyvää kysymystä.

Tutkimuksen mukaan puolet vastaajista ajattelee töitä vapaa-ajallaan melko usein (KUVIO 34). Loput kertoivat ajattelevansa töitä vapaa-ajallaan harvoin. Työasiat tulisi jättää työpaikalle, sillä niiden ajattelu kotona voi kuormittaa tarpeettoman paljon ja aiheuttaa tarpeetonta stressiä. Työ on merkittävä osa ihmisen elämää, mutta työ ei kuitenkaan saa viedä kaikkia ajatuksia kotona tai lomalla. Vapaa-ajan tarkoituksena on saada mieli ja keho palautumaan työstä. Pitkään jatkunut työasioiden miettiminen vapaa-ajalla voi johtaa stressitilaan, joka taas voi johtaa työuupumukseen.



KUVIO 34. Töiden ajattelu vapaa-ajalla (N=6)

Tutkimuksen mukaan puolet vastaajista ehtii harvoin pitämään heille kuuluvat tauot työpäivän aikana (KUVIO 35). Loput kertoivat, että useimmiten he ehtivät pitämään heille kuuluvat tauot. Ihminen tarvitsee aikaa palautumiseen myös työpäivän aikana. Mikäli työpäivän aikana pidetyillä tauoilla ei ole palauttavaa vaikutusta, voi sillä olla negatiivinen vaikutus tarkkaavaisuuteen, työn tuottavuuteen, virheiden määrään sekä yksilön kokemaan motivaatioon. Kiireessä pidetty tai kokonaan pitämättä jäänyt tauko voi myös aiheuttaa stressaantuneisuutta.



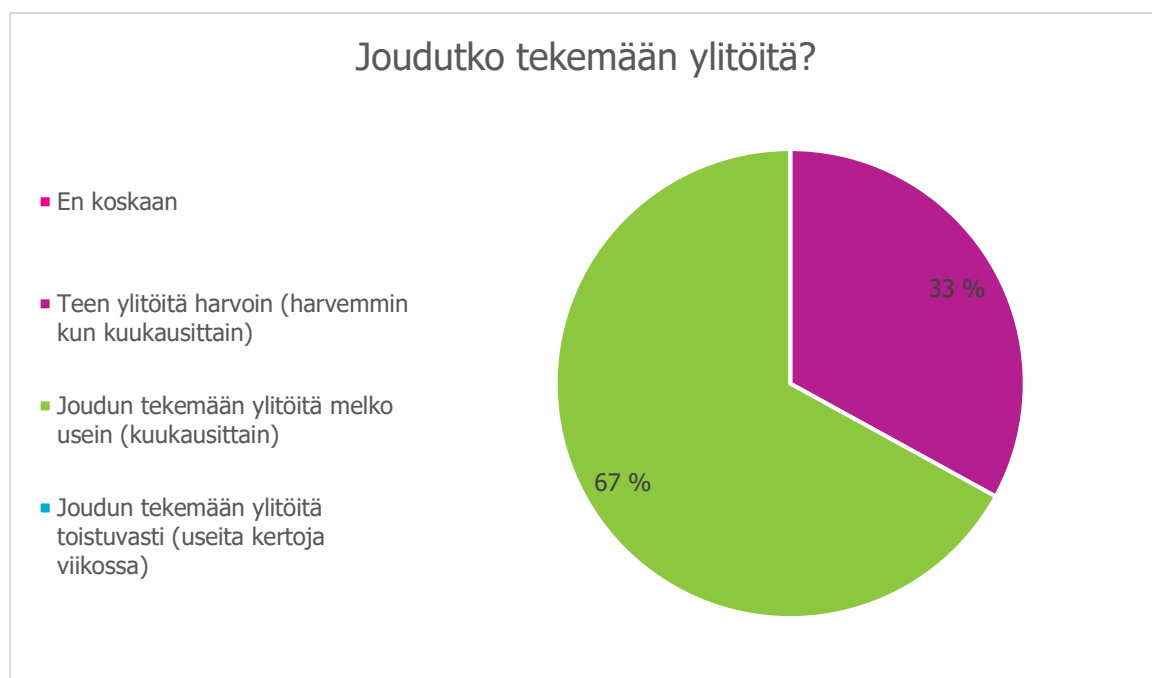
KUVIO 35. Tauot työpäivän aikana (N=6)

Kyselyyn vastanneiden mukaan heillä on harvoin mahdollisuus vaikuttaa siihen, milloin he pitävät heille kuuluvat tauot työpäivän aikana (KUVIO 36). Vain kolmannes vastaajista kertoi, että useimmiten he pystyvät vaikuttamaan taukojensa ajankohtaan.



KUVIO 36. Mahdollisuus vaikuttaa taukoihin (=6)

Tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin, joutuvatko he tekemään ylitöitä ja kuinka usein niitä tehdään (KUVIO 37). Yli puolet vastaajista kertoi tekevänsä ylitöitä kuukausittain ja loput vastaajista kertoi tekevänsä ylitöitä harvemmin kuin kuukausittain.



KUVIO 37. Ylitöiden tekeminen (N=6)

Lisäksi vastaajilta kysyttiin, onko heillä työssään häiritseviä keskeytyksiä (KUVIO 38). Yli puolet vastaajista kertoo, että työ keskeytyy useita kertoja viikossa tai useita kertoja päivässä. Vain 17 % vastaajista kertoi, että työ keskeytyy harvoin eli vain muutamia kertoja kuukaudessa. Työssä tapahtuvilla toistuvilla keskeytyksillä on kuormittava vaikutus, jolloin ihminen joutuu tekemään kovia ponnisteluja päästäkseen takaisin samaan keskittymisen tilaan, joka hänellä oli ennen keskeytystä.



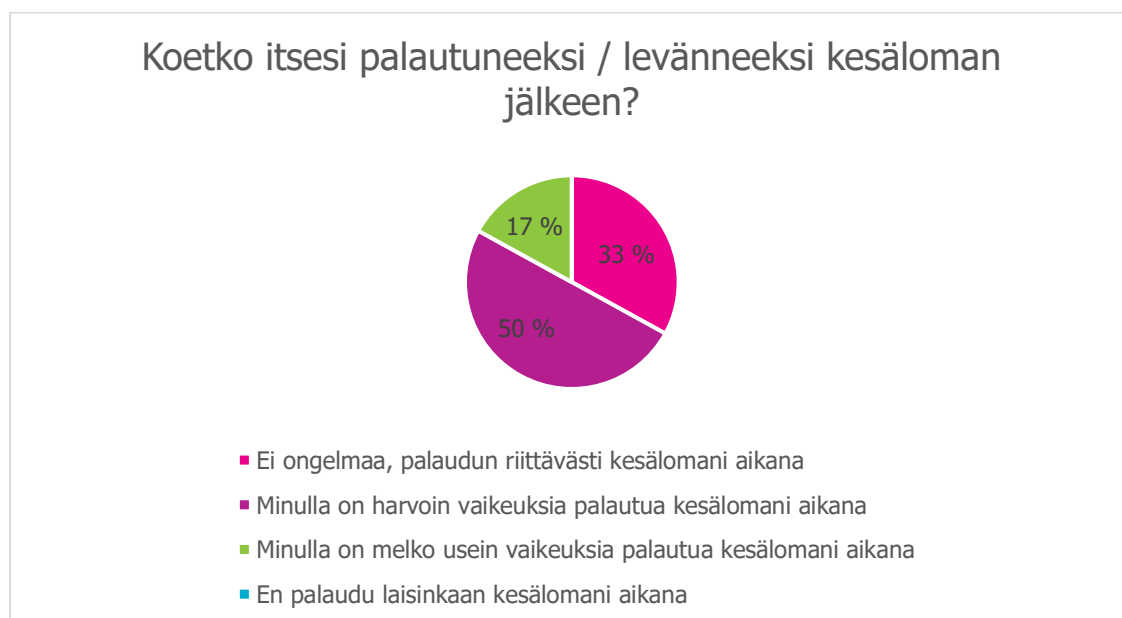
KUVIO 38. Keskeytykset työpäivän aikana (N=6)

Vastaajia pyydettiin arvioimaan kokevatko he viikonlopun olevan riittävä aika palautumiseen arjesta ja työstä (KUVIO 39). Yli puolet vastaajista kertoi, että heillä on melko usein vaikeuksia palautua viikonlopun aikana ja loput vastaajista kertoi kokevansa melko harvoin, etteikö viikonloppu olisi riittävä aika palautumiseen. Vastaajien kannattaa kiinnittää huomiota viikon aikana heitä erityisesti kuormittaviin seikkoihin ja tehdä näihin korjaavia toimenpiteitä. Korjaavien toimenpiteiden avulla on mahdollista saada taas aikaan vapaan ja viikonlopun palauttava vaikutus.



KUVIO 39. Palautuminen viikonlopun aikana (N=6)

Yli puolet vastaajista kokee itsensä palautuneeksi kesäloman aikana tai heillä on vain harvoin vaikeuksia palautua kesäloman aikana (KUVIO 40). Loput vastaajista kertoi, että heillä on melko usein vaikeuksia palautua kesäloman aikana ja he eivät tunne itseään levänneeksi kesäloman jälkeen.



KUVIO 40. Palautuminen kesäloman aikana (N=6)

Kyselytutkimuksen viidennen osa-alueen viimeisessä kysymyksellä selvitettiin vastaajien kokemuksia mahdollisista burn outin oireista (KUVIO 41). Vastaajista kaikki ovat kokeneet joitain burn outin oireita viimeisen kuukauden aikana. Avoimissa vastauksissa vastaajat nostivat esille työssä koetut suorituspainet, jotka liittyvät työn hektisyyteen ja myyntitavoitteisiin. Osa vastaajista koki kiireen, työtehtävien vaihtuvuuden ja ykkösvapaiden kuormittavan heitä tarpeettoman paljon. Lisäksi korona vaikutti työssä koettuun stressiin. Työn lisäksi myös henkilökohtaisen elämän asiat, kuten riittämätön vapaa-aika, ihmissuhteet, tekemättömät työt, lapsiperhearkki, raha-asiat sekä vähäinen perheen kanssa vietetty aika koettiin kuormittavaksi.



KUVIO 41. Burn out oireet (N=6)

Vastaajat olivat pyrkineet vähentämään ja käsittelemään stressiä viettämällä aikaa ystäviensä kanssa ja juttelemalla heidän kanssaan näistä asioista. Lisäksi uneen ja nukkumiseen oli kiinnitetty erityistä huomiota. Osa vastaajista kertoi purkamalla stressiä liikuntaan ja tutkiskelemalla itseään.

Työssä koettua stressiä vastaajat kertoivat käsitelleensä keskustelemalla esimiehen kanssa sekä tekemällä uusia ehdotuksia työhön ja työtapoihin liittyen. Lisäksi vastaajat kertoivat pyrkineensä tauottamaan työtään sekä suunnittelemalla työtään ja työasioita paremmin. Osa vastaajista kertoi reflektoineensa työssä koettua stressiä ja suunnanneet tekemistään sellaisiin asioihin, jotka he kokivat tarpeelliseksi ja tärkeäksi.

Jaksamista työhön ja vapaa-aikaan vastaajat kertoivat saavansa liikunnasta, tulevista tapahtumista, perheestä, ystävistä, riittävästä levosta ja raittiista ulkoilmasta. Vaikka nämä asiat koettiin voimaannuttaviksi, ei kaikki ehtineet esimerkiksi harrastaa liikuntaa niin paljon kuin olisivat halunneet.

Lisäksi tutkimuksessa vastaajia pyydettiin kertomaan, millaista tukea he toivoisivat työnantajalta jaksamiseen työhön ja vapaa-ajalle. Vastaajat toivoivat työnohjausta joko yksilö tai tiimitasolla, Coaching palveluita, Firstbeat hyvinvointianalyysia sekä Mindfulness kursseja. Näiden lisäksi ruoka- ja kahvitauoille toivottiin äänikirjapalvelua, joka olisi käytössä myös vapaa-ajalla.

6 HYVINVOINTIKAMPANJA JA ITSENSÄ JOHTAMISEN KÄSIKIRJA

Tutkimuksen tarkoituksena ja lopputuloksena kohderyhmälle tuotettiin neljän viikon sähköinen hyvinvointikampanja (LIITE 3), jossa henkilöstölle lähetettiin sähköpostiin vaihtuvien teemojen mukaisesti hyvinvointiin liittyvää materiaalia kerran viikossa. Hyvinvointikampanjan sisältö koostettiin tutkimustulosten, itsensä johtamisen eri teemojen ja niiden työhyvinvointiin vaikuttavien näkökulmien perusteella. Tällä pyrittiin kohdistamaan kampanjan teemaviikot tarvittaviin aihealueisiin ja pyrittiin tarjoamaan juuri oikeat työkalut juuri tälle kohderyhmälle. Hyvinvointikampanjan päätteeksi materiaali koostettiin yhteen itsensä johtamisen oppaaksi, joka toimitettiin kohderyhmälle sähköpostitse. Itsensä johtamisen käsikirjan ja hyvinvointikampanjan tarkoituksena oli, että se toimisi työntekijälle kannustimena sekä valmentajana.

Hyvinvointikampanjan ensimmäinen viikko keskittyi uneen ja sen merkittävyyteen. Uneen liittyvät asiat valittiin hyvinvointikampanjan ensimmäiseksi osaksi, koska mm. Härmä ja Sallinen (2004) ovat kertoneet unen olevan tärkeimpiä kognitiivisen toimintojen ylläpitämisessä ja aivojen palautumisessa. Tutkijat kokivat tärkeäksi, että hyvinvointikampanja alkaa unen merkittävyyden tiedostamisesta ja tämän parantamisesta. Uneen liittyvien asioiden olisi syytä olla kunnossa, jotta yksilön on helppo ryhtyä koostamaan arkeensa kokonaisvaltaista fyysistä ja psyykkistä kokonaisuutta. Härmän ja Sallisen (2004) mukaan unella on yksi tärkeimmistä rooleista yksilön oppimisen, muisti-toimintojen, tarkkaavaisuuden ja loogisen päättelyn kyvyssä. Uni on myös merkittävässä roolissa siinä, kuinka yksilö pystyy tekemään valintoja arjessaan. (Härmä ja Sallinen 2004, 45–62.)

Hyvinvointikampanjan toinen viikko keskittyi liikuntaan ja sen merkittävyyteen. Häkkisen, Kallisen ja Keskinen (2018) nykykäsityksen mukaan fyysisellä aktiivisuudella sekä henkilöiden fyysisellä kunnolla on merkittävä yhteys yksilön terveyteen. Lisäksi liikunnan katsotaan tuovan yksilölle terveydellisiä vaikutuksia sekä positiivisuutta elämään. (Häkkinen, Kallinen ja Keskinen 2018, 11.) Tämän vuoksi tutkijat kokivat, että myös liikunta olisi syytä nostaa merkittävään rooliin kampanjan aikana ja liikunnan osa-alue olisi syytä olla kampanjan ensimmäisiä aiheita unen lisäksi. Tarkoituksena oli, että kohderyhmä tiedostaisi liikunnan tärkeyden fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin kannalta sekä tiedostaisivat, myös unen merkityksen osana fyysisiä liikuntasuoritteita.

Hyvinvointikampanjan kolmas viikko keskittyi ravintoon ja ravinnon merkityksellisyyteen. Terveellisen ja säännöllinen ruokavalio on tärkeä osa niin fyysistä, mutta myös psyykkistä kuntoisuutta. Pentti Sydänmaalakka on kirjoissaan kirjoittanut paljon itsensä johtamisesta ja siitä, miten itsensä johtamisella, reflektiotaitojen sekä oman kehon kuuntelun kautta on mahdollista vaikuttaa omaan jaksamiseensa. Aina pelkkä itsensä johtaminen ei riitä, sillä ihmisen kehon perustoimintoihin kuuluvat nukkuminen, liikkuminen, syöminen ja rentoutuminen. Nämä kaikki toimivat hyvinvoinnin perustana ja siksi ihmisen on pidettävä itseään kokonaisvaltaisesti hyvässä kunnossa. (Sydänmaalakka 2006, 110–111.) Näiden asioiden valossa ravinto ja sen merkitys osana kokonaisvaltaista hyvinvointia ja jaksamista katsottiin olevan luonnollinen jatkumo hyvinvointikampanjan kolmannen viikon teemaksi. Hyvinvointikampanjan tarkoituksena oli rakentaa kokonaisuus, joka tukee yksilöä kaikilla itsensä johtamisen ja hyvinvoinnin osa-alueilla.

Hyvinvointikampanjan neljäs viikko keskittyi mieleen, työhön sekä stressiin. Salmimiehen (2008) mukaan psyykkisessä hyvinvoinnissa peruspilareita ovat hyvä itsetunto, itsetuntemus, positiivinen elämänasenne sekä elämän hallinnan tunne. Itsensä johtamisen kannalta on välttämätöntä, että ihmisellä on käytössä riittävä määrä psyykkistä energiaa. Tätä energiaa ihminen tarvitsee jokapäiväisiin toimintoihinsa, kuten muistamiseen, havainnointiin, oppimiseen sekä tunteiden kokemiseen ja hallitsemiseen. (Salmimies 2008, 63.) Tutkimuksessa nousi esille, että vastaajilla on ollut haasteita mielen, työn sekä stressin osa-alueilla ja tämän vuoksi myös tämä osa-alue valittiin osaksi neljän viikon hyvinvointikampanjaa.

7 HYVINVOINTIKAMPANJAN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

Hyvinvointikampanjan päätteeksi kohderyhmälle lähetettiin kysely kampanjan onnistumisesta sekä siitä, miten kampanjaa olisi syytä jatkossa kehittää. Kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan myös, millaisia konkreettisia itsensä johtamisen työkaluja vastaajat saivat kampanjan aikana käyttöönsä työhön ja vapaa-aikaan oman hyvinvoinnin ja jaksamisen tueksi. Lisäksi vastaajia pyydettiin kertomaan, millaisia konkreettisia muutoksia he tekivät arkeensa hyvinvointikampanjan aikana. Arviointikyselyn tarkoituksena oli myös selvittää olisiko tällaisille hyvinvointiin liittyville teemaviikoille tarvetta jatkossakin ja toivoisivatko vastaajat toimeksiantajan järjestävän tällaisia teemaviikoja tulevaisuudessakin.

Koulutuksen tai tapahtuman vaikuttavuuden arvioinnilla tarkoitetaan koulutuksen onnistumista ja tavoitteiden saavuttamista. Vaikuttavan koulutuksen tarkoituksena on tarjota osallistujilleen valmiuksia oman toimintansa kehittämiseen. Tapahtumaa tai koulutusta arvioidaan kokonaisvaltaisesti kouluttajien toiminnan, koulutustilanteen, koulutuksesta saatavan palautteen sekä sen, kuinka opitut asiat otetaan käyttöön arkipäivän työssä. (Frisk 2005, 40; 2008, 5–6.) Koulutuksen vaikuttavuutta voidaan määritellä myös funktionaalisesti. Koulutukselle asetettu päämäärä konkretisoituu yksilön odotuksina, joka toimii koulutuksen tavoitteena. Funktionaalisella vaikuttavuudella tarkoitetaan tavoitteiden ja saavutettujen tulosten vastaavuutta. (Raivola 2000, 195.) Koulutusta tulisi arvioida sen kehittämisen ja parantamisen vuoksi. Kehittämisen lisäksi koulutusta tulisi arvioida myös perusteita sen olemassaolon jatkon kannalta. (Kirkpatrick 2006, 19.)

Tämän opinnäytetyön hyvinvointikampanjan vaikuttavuuden arvioinnin pohjana ja viitekehyksenä on käytetty Kirkpatrickin mallia. Hyvinvointikampanjan arviointi tapahtui oppimisen, reaktion, koulutuksen tuloksien, koulutuksen vaikuttavuuden ja toiminnan muuttumisen kautta. Kirkpatrickin neljän tason arviointimallin jokainen taso on tärkeä ja jokainen taso vaikuttaa seuraavaan tasoon. Arvioinnissa ei tulisi ohittaa yhtään tasoa, sillä tasot ovat toisiinsa yhteydessä. Tasojen ollessa yhteydessä toisiinsa voidaan esimerkiksi positiivisten reaktioiden ennustavan tehokasta oppimista. Lisäksi on tärkeää muistaa, että vaikuttavuuden arviointi vaikeutuu siirryttäessä tasolta toiselle. (Kirkpatrick 2006, 22.)

Vaikuttavuuden arvioinnin ensimmäisellä tasolla arvioidaan osallistujien reaktioita eli tyytyväisyyttä, mielipiteitä ja vaikutelmia koulutuksesta. Reaktioita arvioidaan mittaamalla koulutukseen osallistuneiden tyytyväisyyttä käytännön järjestelyistä ja koulutuksen toteutuksesta. Reaktioiden avulla arvioidaan myös kokemuksia koulutuksen tarkoituksenmukaisuudesta ja hyödyllisyydestä. Koulutukseen tyytyväiset suosittelevat koulutuksen järjestämistä jatkossakin ja suosittelevat koulutusta yleisesti. Tyytyväiset osallistujat ja positiiviset reaktiot eivät kuitenkaan takaa koulutukseen osallistuneiden oppimista, mutta positiiviset reaktiot auttavat oppimisen tapahtumista. (Frisk 2005, 11–17; Kirkpatrick 2006, 22, 27–28.) Reaktioiden arvioinnin kautta on mahdollista kehittää koulutuksen sisältöä ja käytännön järjestelyitä. (Frisk 2008, 11.)

Kirkpatrickin mallin toisella tasolla arvioidaan oppimista. Oppiminen tapahtuu osallistujien muuttuneiden asenteiden, parantuneiden taitojen ja lisääntyneen tiedon kautta. Mikäli oppimisen tasolla

ei ole saatu muutosta asenteisiin, taitoihin tai lisääntyneeseen tietouteen ei muutosta voi tapahtua arviointimallin kolmannella eli käyttäytymisen tasolla. Oppimisen arviointia voidaan käyttää myös koulutuksen suunnitteluun ja kehittämiseen. Koulutuksen jälkeen arviointi tapahtuu summatiivisella oppimisen arvioinnilla, jolla kerätään tietoa osallistujien opituista asioista ja siitä, mitä jäi oppimatta. Oppimisen arvioinnin avulla saadaan tietoa siitä, kuinka hyvin koulutuksen tavoitteet saavutettiin. (Kirkpatrick 2006, 22, 42; Frisk 2005, 22–23, 26.)

Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin kolmannella tasolla arvioidaan toiminnan eli osallistujan käyttäytymisen muuttumista. Tällä tasolla halutaan selvittää, kuinka koulutuksessa opitut asiat siirretään käytännön toiminnaksi työelämässä. Toiminnan muutoksen arvioinnin lähtökohtana toimii osallistujan oma itsearviointi sekä ulkopuolinen näkökulma. Ulkopuolisella näkökulmalla tarkoitetaan esimerkiksi asiakkaita, työtovereita tai esihenkilöä. Koulutuksen vaikutukset osallistujien käyttäytymiseen ovat riippuvaisia myös muista tekijöistä ja siksi osallistujan on haluttava muutosta omassa työkäyttäytymisessään. Tämän lisäksi osallistujan on tiedettävä kuinka hän saa muutoksen aikaan. Näiden asioiden lisäksi toiminnan ja käyttäytymisen muutos tarvitsee työyhteisön tukea ja muuttuneesta toiminnasta olisi hyvä saada kannustavaa palautetta. Mikäli koulutuksen jälkeen toiminnassa ei tapahdu muutosta, tulisi ensin arvioida koulutuksesta saadut reaktiot sekä arvioida muutokset, jotka ovat tapahtuneet oppimisen tasolla. Reaktioiden arvioinnin jälkeen tulee tarkastella ympäristötekijöiden vaikutusta oppimiseen. Toiminnan ja oppimisen arvioinnissa on syytä muistaa, että muutokset käyttäytymisessä ja toiminnassa eivät välttämättä tapahdu heti koulutuksen jälkeen. Siksi on tärkeää antaa yksilölle aikaa soveltaa oppimiaan asioita työssään. (Kirkpatrick 2006, 23–24, 61; Frisk 2005, 27; Frisk 2008, 28.)

Kirkpatrickin mallin neljännellä tasolla arvioidaan koulutuksen tuloksia ja vaikutuksia koko organisaatioon. Tätä tasoa voidaan pitää arvioinnin haastavimpana tasona, sillä osallistujan toiminnan muuttumiseen ja organisaatiotasolla tapahtuviin vaikutuksiin vaikuttavat monet eri tekijät. Organisaatiotasolla tapahtuvia muutoksia tulisi arvioida konkreettisten asioiden kautta, kuten vertaamalla verrokkiryhmiä erilaisten mittareiden avulla. Jotta koulutus voisi tuottaa tulosta organisaation eri tasoilla, tulee osallistujan lisäksi myös organisaation ja sen johdon olla sitoutuneita koulutuksen tavoitteisiin. (Frisk 2005, 45, 49; Kirkpatrick 2006, 26, 63–70.) Tässä opinnäytetyössä koulutuksen tuloksia ja vaikutuksia organisaatiotasolla ei pystytty arvioimaan aikataulullisista syistä. Hyvinvointikampanjan arviointikyselyssä keskityttiin ainoastaan osallistujan itsearviointiin oman toiminnan muuttumisesta.

7.1 Tyytyväisyys hyvinvointikampanjan toteutukseen

Hyvinvointikampanjaan osallistuneiden tyytyväisyyttä eli reaktioita tutkittiin kahdeksan Likert-asteikollisen väittämän avulla (Frisk 2005, 11–17). Suurin osa vastaajista (75 %) koki, että kampanjan sisältö oli monipuolinen ja informatiivinen, kun taas neljännes (25 %) ei osannut kertoa mielihpidettään asiaan. Sama määrä vastaajista oli sitä mieltä, että hyvinvointikampanjan aikana heidän kiinnostuksensa heräsi siihen, kuinka he itsensä johtamisen kautta voisivat edistää omaa työhyvinvointiaan. Puolet vastaajista kertoi, että he kokivat kampanjan hyödylliseksi työhyvinvoinnin kan-

nalta ja kampanjan aikana heille muodostui selkeä kuva, kuinka itsensä johtamisen kautta he voivat vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Sama määrä vastaajista koki kampanjan hyödylliseksi työssä suoriutumisen kannalta, kun taas puolet eivät ilmoittaneet mielipidettään asiaan. Suurin osa vastaajista (75 %) kertoi kampanjan olleen hyödyllinen oman jaksamisen edistämiseksi ja heidän mielestään kampanjan kokonaiskesto oli juuri sopiva. Neljännes vastaajista oli eri mieltä kampanjan kestosta ja heidän mielestään toteutus olisi voinut olla kompaktimpi. Yli puolet (75 %) vastaajista toivoi työnantajan järjestävän vastaavanlaisia hyvinvointiin liittyviä teemaviikkoja myös tulevaisuudessa, ja loput vastaajista eivät ilmoittaneet mielipidettään asiaan.

Vastaajien tyytyväisyyttä kysyttiin myös avoimien kysymysten avulla. Vastaajat olivat sitä mieltä, että kampanjan oli kokonaisuudessaan toteutettu hyvin ja kampanjaan oli helppo lähteä mukaan. Kampanjan sisältö koettiin mielekkääksi ja monipuoliseksi. Näiden lisäksi osallistujat olivat tyytyväisiä, että kampanjassa käsiteltiin myös mielen asioita osana työhyvinvointia. Kampanjan aikana saadut viikkotehtävät koettiin mielekkääksi, eivätkä niiden koettu vievän liikaa aikaa viikkotasolla. Vaikka vastaajat olivat tyytyväisiä hyvinvointikampanjan monipuolisuuteen, olisi osa vastaajista toivonut kampanjan sisältöön monipuolisuutta lisää.

7.2 Itsensä johtamisen osaamisen kehittyminen hyvinvointikampanjan aikana

Hyvinvointikampanjan vaikuttavuuden arvioinnin toisella tasolla arvioitiin kampanjaan osallistuneiden osaamisen kehittymistä. Osaamisen kehittymisen lisäksi toisella tasolla on mahdollista arvioida myös koulutukselle tai tapahtumalle asetettujen oppimistavoitteiden saavuttamista. (Frisk 2008, 23.)

Hyvinvointikampanjan arviointikyselyssä kysymyksellä kaksi vastaajia pyydettiin kertomaan mitä konkreettisia työkaluja he saivat jaksamisensa ja työhyvinvointinsa tukemiseksi kampanjan teemaviikoilta. Kaikki vastaajat kertoivat saaneensa työkaluja mielen asioihin ja suurin osa (75 %) kertoi saaneensa kampanjan aikana työkaluja myös stressiin, työhön ja palautumiseen. Puolet vastaajista kertoi saaneensa työkaluja uneen ja nukkumiseen. Vain neljännes kertoi saaneensa työkaluja ravitsemukseen. Vastaajista yksikään ei kertonut saaneensa työkaluja liikuntaan ja liikkumiseen hyvinvointikampanjan teemaviikoilta.

Lisäksi kampanjan arviointikyselyssä kysymyksellä viisi vastaajien oli mahdollista kertoa, kuinka heidän itsensä johtamisen osaaminen parani eri osa-alueilla kampanjan aikana. Suurin osa vastaajista (75 %) kertoi osaamisen parantuneen eniten mielen, työn, stressin ja palautumisen osa-alueilla. Lisäksi puolet vastaajista kertoi itsensä johtamisen osaamisen parantuneen liikunnan, unen ja nukkumisen osa-alueilla. Neljännes vastaajista koki, että heidän osaamisensa ravinnosta osana itsensä johtamista ei parantunut kampanjan aikana. Puolet vastaajista eivät olleet samaa eikä eri mieltä eli kampanjan sisältö ei tarjonnut heille ravinnon osalta uutta oppia.

7.3 Hyvinvointikampanjan vaikutus omaan toimintaan

Kirkpatrickin mallin kolmannella tasolla arvioidaan, kuinka koulutuksessa opitut asiat siirretään käytännön toimintaan työelämässä (Kirkpatrick 2006, 23–24). Hyvinvointikampanjan arviointikyselyssä kysymyksellä kolme vastaajaa pyydettiin kertomaan, mitä konkreettisia muutoksia he tekivät arjessaan jaksamisensa ja työhyvinvointinsa tukemiseksi kampanjan aikana tai sen jälkeen. Vastaajat kertoivat liikuntatottumuksiensa parantuneen ja he olivat ryhtyneet käymään kävelyllä työpäivien jälkeen. Lisäksi vastaajat kertoivat, että kampanjan aikana he olivat alkaneet lukemaan kirjoja ja miettimään, kuinka kiireen tuntua voisi vähentää konkreettisesti.

Lisäksi hyvinvointikampanjan arviointikyselyn kysymyksellä kaksi vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin, millaisia konkreettisia työkaluja he olivat saaneet kampanjan aikana käyttöönsä. Vastaajat kertoivat työkalujen lisäksi myös käytännön muutoksista arjessa. Esimerkiksi eräs vastaajista kertoi, että kampanjan aikana hän oli alkanut syömään 2–4 tuntia ennen nukkumaan menoa. Myös mielen hallinnan parantuminen oli erään vastaajan mukaan parantunut, ja hän oli oppinut käsittelemään negatiivisia ajatuksia ja ohjaamaan nämä pois mielestään.

7.4 Oman toiminnan muutoksen kautta saavutetut hyödyt

Kirkpatrickin mallin neljännellä tasolla arvioidaan koulutuksen tuloksia eli toiminnan kautta saavutettuja muutoksia (Frisk 2005, 45, 49). Hyvinvointikampanjan arviointikyselyssä kysymyksellä neljä vastaajaa pyydettiin kertomaan, millaisia muutoksia he olivat havainneet hyvinvoinnissaan tekemiensä konkreettisten muutosten jälkeen. Vastaajien mukaan, liikunnalla on ollut piristävä vaikutus omaan olemukseen ja jaksamiseen yleisesti. Lisäksi vastaajat kertoivat, että mieleen, stressiin ja palautumiseen liittyvillä muutoksilla he ovat selvinneet paremmin henkilökohtaisen elämän kriisitilanteissa sekä töiden hektisyydestä. Näihin asioihin he aikovat panostaa jatkossakin, jotta heillä on valmiudet selviytyä myös tulevaisuudessa elämän kriisitilanteista. Myös stressinhallintakeinojen kerrottiin parantuneen ja stressin määrän vähentyneen arjessa tehtyjen muutoksien myötä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET TOIMEKSIANTAJALLE

Itsensä johtaminen koostuu yksilön kyvystä johtaa omaa kokonaiskuntoisuuttaan kokonaisvaltaisesti ja täysipainoisesti. Kokonaiskuntoisuudella tarkoitetaan yksilön fyysisen, psyykkisen, henkisen, sosiaalisen ja ammatillisen osa-alueiden kokonaisuutta. Kokonaisuuden johtaminen vaatii yksilöltä kykyä olla tietoinen itsestään sekä kykyä reflektoida ja havainnoida, kuinka kehittää ja johtaa kuntoisuutensa eri osa-alueita. Tietoisuuden, kehittämisen ja oppimisen kautta yksilön itsensä johtamisen taidot kehittyvät, jonka seurauksena myös yksilön itsetuntemus kehittyy ja minäkuva uudistuu.

Tavoitteiden selkeys ohjaa työntekijöitä työtehtävien suorittamiseksi ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaikka työnantaja asettaa tavoitteet ja ohjaa työntekijöitä asetettuja tavoitteita kohti, tulisi työntekijällä olla mahdollisuus toteuttaa ja järjestää oman työnsä tekeminen niin, että hän voi itse määrittää millä toimenpiteillä hän saavuttaa hänelle asetetut tavoitteet. Mahdollisuus toteuttaa itseään on yksi ihmisen psykologisista perustarpeista, jota ihmisen tulee saada toteuttaa vapaa-ajan lisäksi myös työelämässä. Kun organisaatio antaa työntekijälle vapauden toteuttaa itseään ja tehdä itseään kiinnostavia asioita, saa se työntekijässä aikaan sitoutuneisuutta toimia organisaation arvojen ja päämäärien mukaisesti. (Martela ja Jarenko 2015, 57–58.)

Itsensä toteuttamisen ja vapaaehtoisuuden lisäksi tulee varmistaa myös työntekijän riittävä osaaminen ja ammattitaito. Kyvykkyyden eli osaamisen katsotaan olevan yksi ihmisen psykologisista perustarpeista, joka liittyy olennaisesti itsensä toteuttamiseen ja antaa työntekijälle tunteen, että hänellä on mahdollisuus saada asioita aikaan sekä riittävä osaaminen suoriutua työstään. (Manka ja Jarenko 2015, 58.) Kohdeyrityksen työntekijöillä on tutkimuksen mukaan tunne, etteivät he tiedä mitä heiltä odotetaan työssään, jonka seurauksena oman vapaaehtoisen toiminnan kautta heillä ei ole mahdollista vaikuttaa tapoihin, jolla tehdä työtään. Lisäksi työntekijöillä on tunne, että tavoitteet kohdeyrityksessä on asetettu liian korkealle tai ne ovat saavuttamattomissa. Kaikkien näiden seurauksena voidaan saada aikaan epäonnistumisen tunteita työssä, joka taas laskee työntekijän sisäistä motivaatiota.

Työn tavoitteiden selkeys, jatkuva kiireen tuntu, tarvittavien tietojen ja ehkä taitojenkin puute ovat kohdeyrityksen työntekijöiden mukaan saaneet aikaan tunteen, ettei työntekijällä itsellään ole riittäviä keinoja tai työkaluja ratkaisemaan työssä esiin nousseita haasteita. Tällaisien tilanteiden ratkaisemiseksi kohdeorganisaatiossa tulisi kannustaa työntekijöitään yhteistyöhön muun tiimin jäsenen kanssa. Yhteistyö nähdään uutena itsensä johtamisen keinona ja strategiana, jolloin yksilön omat tarpeet ja motivaatio eivät enää ole ainoat vaikuttamiskeinot. Yhteistyö voi olla tehokas itsensä johtamisen keino, jonka avulla voidaan paikata yksikössä esiintyviä henkilökohtaisia puutteita ja tätä kautta kasvattaa työntekijöiden omaa osaamistaan. (Manz 2015, 141.)

Sisäinen motivaatio on tärkeä osa hyvinvointia, mutta sisäinen motivaatio ei pelkästään ole ratkaisu lisäämään yksilön hyvinvointia tai saavuttamaan tavoitteita. Ihmisellä on rajallinen määrä työmuistia eikä työmuistia kasvattamalla voida lisätä esimerkiksi motivaatiota tai kehittää yksilön

osaamista. Siksi työmuistin ylläpitämiseen tarvitaan riittävä määrä lepoa ja palautumista. (Bäcklander 2018, 104.) Tutkimuksessa kohdeyrityksen työntekijät nostivat esiin, että heillä ei ole riittävästi mahdollisuuksia palautumiseen työajalla ja työ sekä sen hektisyys vaikuttaa myös palautumiseen vapaa-ajalla. Työntekijöillä ei aina ole voimavaroja ylläpitää omaa hyvinvointiaan työajan ulkopuolella esimerkiksi yksittäisten vapaapäivien aikana, jolloin työntekijän on vaikea siirtää työasioita pois mielestään.

Ihminen on rytmisen kokonaisuus, jolla tarkoitetaan hyvinvointia tukevaa palautumisaikaa, jonka ihminen tarvitsee työsuorituksen tai -kokonaisuuden tekemisen jälkeen. Palautumisajan jälkeen yksilöllä on jälleen riittävästi energiaa suorittaa seuraava työkokonaisuus. (Salminen 2015, 110.) Tutkimustuloksista kävi ilmi, että kohdeyrityksessä työntekijät pyrkivät pitämään heille kuuluvia ja heidän hyvinvointiaan ylläpitäviä taukoja, mutta niiden ei koeta olevan palauttavia tai niiden aikana työntekijän ei ole mahdollista irrottautua työstä toistuvien keskeytyksien vuoksi. Tämän vuoksi kohdeyrityksessä voisi korostaa työntekijöille sekä esimiehille, että hyvinvoinnin aikatauluttaminen ja suunnittelu tulisi olla yhtä helppoa kuin itse työn suorittamisen suunnittelu ja aikatauluttaminen. Ihmisellä on luontaisesti taipumus lykätä omaa hyvinvointiaan edistäviä ja itselle tärkeitä asioita varsinkin, jos näiden seurauksena jäisi jotain tärkeää tekemättä. Ihmisen taipumus lykätä omaa hyvinvointiaan edistäviä johtuu siitä, että muiden asettamat tehtävät koetaan ja nähdään pakollisena, kun taas omat henkilökohtaiset asiat ja teot vapaaehtoisena. (Pihlaja 2018, 195.) Vaikka itse työn tekeminen voi olla palkitsevaa ja työntekijä kokee työn imua, voi hän samanaikaisesti kokea voimavarojensa ehtyvän. (Manka ja Manka 2016.) Tämän vuoksi on tärkeää varmistaa riittävä palautuminen työpäivän aikana sallimalla itselleen konkreettinen lepo hetki esimerkiksi hyvin tehdystä työstä.

Itsensä johtamista ei tulisi nähdä pelkästään omien rajojen venyttämisenä, jonka avulla olisi mahdollista päästä toistuvasti parempiin tuloksiin. Pitkään jatkunut itsensä ylittäminen, rajojen venyttäminen, riittämätön lepo ja palautuminen voi johtaa työntekijän kuormittumisen tunteeseen, jonka seurauksena työntekijällä on esimerkiksi riski palaa loppuun. Parempiin tuloksiin voidaan päästä myös mahdollistamalla riittävät resurssit työn tekemiseen. (Bäcklander 2018; 104.)

Työnantajan voi olla helpompi havaita ja tukea fyysiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Fyysiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi neuvonta työergonomiaan liittyvissä asioissa, vapaa-ajan liikunnan tukeminen erilaisten liikuntaseteleiden tai sopimuskumppaneiden kautta tai taukojumppien mahdollistaminen töissä. Fyysisen hyvinvoinnin tekijät ovat helpommin tunnistettavissa kuin henkisen hyvinvoinnin tekijät, ja niistä on yleisesti helpompi puhua myös matalalla kynnyksellä. Tutkimustuloksissa esille nousi selkeästi työntekijöiden kokemus fyysisen hyvinvoinnin merkityksestä ja yhteydestä myös heidän henkiseen hyvinvointiinsa. Fyysinen energisyys auttaa työntekijää keskittymään työhönsä paremmin ja ajattelemaan selkeämmin. Itsensä toteuttaminen liikunnan tai muun harrastamisen kautta voi mahdollistaa onnistumisen ja kehittymisen tunteita, joilla on suuri vaikutus yksilön mahdollisuuteen kokea onnistumisen ja kehittymisen tunteita. Onnistumisen ja kehittymisen tunteilla voi olla merkittäviä vaikutuksia yksilön stressinhallintaan ja itseluottamukseen. (Salmimies 2008, 68.)

Itsensä johtamiseen liittyy olennaisesti itsetuntemus eli yksilön kykyä olla tietoinen itsestään ja tunnistamaan itsessään niitä tekijöitä, jotka voimaannuttavat, innostavat ja lisäävät energiaa. Itsetuntemuksen kautta yksilön on mahdollista tehdä tietoisesti valintoja, jotka auttavat häntä kohti parempaa tulosta. (Ajanko 2016, 153.) Työntekijän on mahdollista löytää keinoja oman hyvinvointinsa ylläpitämiseen hyvän itsetuntemuksen avulla, mutta myös työnantajan tuki on merkittävässä roolissa. Yksilön omien tarpeiden tulisi olla hyvinvoinnin ylläpitämisen lähtökohtana ja työnantajan tulisi kannustaa ja mahdollistaa näitä tarpeita. Kokonaisvaltainen hyvinvointi on työntekijän ja työnantajan välistä yhteistyötä, jossa ymmärretään, ettei ihminen ole tasalaatuinen resurssi. Ihmisen vireystila ja energia vaikuttaa tämän aikaansaamiseen, jolloin työntekijöiden tuottavuutta ei voida ennalta laskea tai määrittää. (Martela ja Jarenko 2015, 21.)

Itsensä johtamisella on suuri merkitys yksilön omaan hyvinvointiin, jossa myös työnantajalla on merkittävä rooli. Yrityksissä tulisikin nostaa henkilöstön hyvinvointi strategiseksi menestystekijäksi, jossa työntekijöille annetaan suositusten sijaan selkeitä toimenpidesuunnitelmia, tavoitteita ja tulosten arvioimista asetettujen tunnuslukujen perusteella. Jos kohdeyrityksessä tuetaan työntekijöiden itsensä johtamisen keinoja erilaisten hyvinvoinnin työkalujen kautta, on mahdollista olettaa, että työntekijöiden oma motivaatio ja halu oman hyvinvoinnin parantamiseksi kasvaa. Erilaisten toimenpiteiden, työkalujen ja mahdollistamisen kautta on mahdollista luoda onnistumisen tunteita sekä saada aikaan tunne palkitsevuudesta. (Manka & Manka 2016, 54; 75.) Lopuksi on tärkeää muistuttaa, että hyvinvoinnin kehittämisen tulee lähteä yksilön tarpeista ja kehittämisen tarkoituksena on tähdätä hyvinvoinnin konkreettiseen parantamiseen. Kun nämä asiat pidetään kirkaana mielessä, ei hyvinvoinnin ja itsensä johtamisen toteuttamisesta tule suorittamista.

8.1 Kehittämisehdotukset

Tutkimuksessa nousi esiin työn kiireisyys ja hektisyys, jonka vuoksi henkilöstöllä ei ole mahdollisuutta pitää heille kuuluvia ruoka- ja kahvitaukoja ollenkaan tai vaihtoehtoisesti heillä ei ole mahdollisuutta palautua taukojen aikana toistuvien keskeytysten vuoksi. Raatikaisen ja Rannikon mukaan lounas on merkittävässä roolissa vireystilan ylläpitämisessä. Lounaan tarkoituksena ei ole ainoastaan ravita kehoa vaan se tarjoaa keholle myös lepo hetken työpäivän keskellä. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen parantamiseksi ehdotamme, että työnantaja ottaa käyttöön kahden vuorolistan mittaisen kokeilujakson, jossa kaikki työntekijälle päivän aikana kuuluvat tauot merkitään ajanvarausjärjestelmään ja työvuorolistaan jo työvuorosuunnittelun yhteydessä. Valmiiksi merkityt tauot helpottavat työn järjestelyä niin työntekijän itsensä kuin koko yksikön kesken työpäivän aikana. Tämän lisäksi työyhteisössä otetaan kokeilujakson ajaksi käyttöön tauko- rauha, jolloin jokainen saisi käyttää ruoka- ja kahvitaukonsa täysin palautumiseen ja työstä hengähtämiseen ilman keskeytyksiä. Lisäksi toimeksiantajaa pyydetään pohtimaan voisiko työntekijöiden kokemus työn hektisyydestä johtua riittämättömistä henkilöresursseista ja tämän mahdollisena seurauksena työntekijät joutuvat toistuvasti tinkimään taukojensa kestosta ja laadusta.

Tutkijoina ehdotamme lisäksi äänikirjapalveluita hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja palautumisen tueksi. Äänikirjapalvelut olisivat erinomainen tapa varmistaa esimerkiksi taukojen tarkoituksenmukainen palauttava vaikutus työpäivän keskellä. Tämän lisäksi ehdotamme, että äänikirjapalvelut olisivat henkilöstöllä käytettävissä myös kotona ja vapaa-ajalla.

Tutkimuksessa vastaajat nostivat esille myös Mindfulness -kurssit, kun heiltä kysyttiin kuinka työnantaja voisi tukea heidän jaksamistaan työssä ja arjessa. Mindfulness- eli tietoisuustaidoilla tarkoitetaan keskittymistä kulloinkin meneillään olevan hetken kokemiseen, havainnointiin ja hyväksymiseen ja erilaisten Mindfulness-harjoitusten avulla on esimerkiksi mahdollista päästä kiinni tähän hetkeen, vahvistaa kehon ja mielen yhteyttä. Harjoitusten avulla voidaan rentouttaa jännittyneitä kehoa ja stressaantunutta mieltä. (Suomen mielenterveys Ry 2022.) Lyhyitä Mindfulness-harjoituksia on mahdollista tehdä työpäivän aikana esimerkiksi tauoilla ja internetissä löytyy paljon maksuttomia rentoutusharjoituksia. Ehdotamme, että työnantaja voisi hankkia taukokuoneeseen tabletin, johon olisi ladattu valmiiksi erilaisia harjoituksia.

Tutkimustulosten perusteella ehdotamme, että henkilöstölle suoritettaisiin esimerkiksi kerran vuodessa Firstbeat hyvinvointianalyysi. Hyvinvointianalyysin avulla on mahdollista selvittää, onko työntekijän palautuminen riittävää ja tunnistaa stressaavat tekijät työssä ja vapaa-ajalla. Kun stressaavat tekijät tunnistetaan työssä, voidaan pienilläkin muutoksilla saada aikaan merkittäviä muutoksia työntekijän hyvinvoinnissa. Hyvinvointianalyysin avulla on mahdollista arvioida myös unen laatua ja sen riittävyyttä sekä auttaa löytämään ratkaisuja paremman palautumisen saavuttamiseksi. Lisäksi hyvinvointianalyysin avulla on mahdollista selvittää riittävää aktiivisuuden taso ja millaisten liikuntasuoritteiden kautta on mahdollista saada aikaan positiivisia terveysvaikutuksia. Hyvinvointianalyysin avulla työnantaja tarjoaa työntekijälle tietoa oman hyvinvointinsa tilasta ja analyysin avulla työntekijän olisi mahdollista saada vinkkejä mihin hyvinvoinnin osa-alueisiin hänen kannattaisi kiinnittää huomioita.

Tutkimuksen mukaan yksittäiset vapaapäivät koetaan henkisesti kuormittavaksi ja siksi suosittelimme työnantajaa tarkastelemaan yksittäisten vapaapäivien käyttöä. Olisiko työn järjestelyjen kautta mahdollista tarjota yksittäisen vapaapäivän sijaan kaksi perättäistä vapaapäivää? Lisäksi haluaisimme nostaa esille lyhennetyt työpäivät ja lyhennetyt työviikon käytön mahdollisuuden ja siitä viestimisen henkilöstölle esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä.

Tutkimuksessa nousi esille myös sisäisen viestinnän puutteellisuus. Viestinnän puutteellisuus näkyy haasteina tiedostaa työtehtäviä ja vastuualueita selkeästi. Tämän vuoksi yksiköissä olisi syytä keskittyä sisäisen viestinnän parantamiseen, jolloin henkilöstön on helpompi ymmärtää mitä heiltä odotetaan. Työtehtävien ja vastuualueiden lisäksi sisäisessä viestinnässä tulisi selkeämmin ottaa kantaa henkilöstölle asetettuihin tulostavoitteisiin, jotka tutkimuksessa nousseiden vastausten perusteella koetaan liian korkeaksi. Korkeat tulostavoitteet koetaan haasteelliseksi myös jatkuvan kiireen vuoksi, jonka seurauksena henkilöstö tuntee itsensä toistuvasti stressaantuneeksi. Tämän vuoksi yksikkö- ja yritystason tulostavoitteiden selkeämpään viestintään tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja tietoa olisi hyvä antaa säännöllisesti esimerkiksi viikkotasolla. Selkeällä, säännöllisellä

ja ajantasaisella viestinnällä voidaan vähentää henkilöstön kokemuksia siitä, että he olisivat vastuussa koko yrityksen tuloksesta. Vastuu tavoitteiden selkeästä viestinnästä kuuluu osaltaan myös yksiköiden esihenkilöille ja siksi esihenkilöiden riittävä osaaminen selkeän viestinnän ja vuorovaikutuksen osalta tulee varmistaa. Heille tulee antaa tukea ja työkaluja, jotta he voivat onnistuneesti johtaa omaa yksikköään kohti asetettuja tavoitteita.

Tässä tutkimuksessa annetut kehittämissuositukset rajautuvat ainoastaan tutkimustuloksiin ja tutkimuksesta saatuihin palautteisiin. Toimeksiantajan mahdollisesti tekemät muutokset tutkimuksen ja hyvinvointikampanjan jälkeen on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle eikä niiden seuranta tai toteutumista ole tässä tutkimuksessa tutkittu.

8.2 Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville ja tuottaa konkreettisia keinoja itsensä johtamiseen arjessa ja työelämässä. Tämän lisäksi tutkimuksen avulla pystyttiin antamaan toimeksiantajalle keinoja, kuinka tukea henkilöstön itsensä johtamisen taitoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Organisaation tuki, erityisesti psyykkistä hyvinvointia edistävästä itsensä johtamisen keinoista, ovat ensiarvoisen tärkeitä.

Tutkimuksesta saadun tiedon pohjalta Osuuskauppa Suur-Savon on mahdollista tehdä kehittämistoimenpiteitä ja jatkotutkimuksia liiketoimintayksiköiden henkilöstön itsensä johtamisen tukemiseksi. Tässä tutkimuksessa esille tulleet itsensä johtamisen keinot voisivat toimia lähtökohtana Osuuskauppa Suur-Savon kaikkiin toimialayksiköihin toteutettavalle yksittäiselle kvantitatiiviselle eli määrälliselle tutkimukselle. Jatkotutkimuksen avulla voi olla mahdollista saada vahvistusta tässä tutkimuksessa saatuihin tuloksiin. Tämän lisäksi itsensä johtamisen keinoja arjessa ja työelämässä olisi hyvä tutkia myös pidemmällä aikavälillä, jotta mahdollisia korjaavia kehittämistoimenpiteitä voitaisiin kohdistaa oikein esimerkiksi erilaisten hyvinvointikampanjoiden ja hyvinvointioppaiden avulla. Kehittämistoimenpiteiden tarkoituksena on antaa henkilöstölle työkaluja itsensä johtamisen tukemiseksi.

Tämä tutkimus on hyödynnettävissä toimeksiantajan kaikkiin liiketoimintayksiköihin, niiden työntekijöille ja esihenkilöille. Hyödynnettävyyden lisäksi tutkijoina suosittelemme tutkimaan henkilöstön itsensä johtamisen keinoja jatkossakin sekä selvittämään, millaisten keinojen avulla työnantaja voisi tukea henkilöstöä asiassa. Kun aiheesta suoritetaan jatkokyselyitä puolivuositain tai kerran vuodessa, on tutkimustulosten avulla mahdollista saada tietoa kehittämistoimenpiteiden vaikutuksista eri organisaatiotasoilla. Näiden avulla on mahdollista kehittää niitä osa-alueita, joissa haluttua vaikutusta ei ole saatu aikaan.

Tämän tutkimuksen avulla on pyritty laajentamaan ja syventämään ymmärrystä itsensä johtamisesta käsitteenä sekä lisäämään käsitystä hyvinvoivan henkilöstön merkityksestä organisaatiolle. Hyvinvoiva henkilöstö on organisaatiolle merkittävä kilpailutekijä ja tämän vuoksi hyvinvoinnin johtamiseen tulisi kiinnittää organisaatiossa erityistä huomiota.

9 POHDINTA

Itsensä johtaminen voi aluksi tuntua yksinkertaiselta prosessilta, jossa ihminen kuin luonnostaan pyrkisi määrätietoisesti kohti haluttua, ennalta määrättyä lopputulosta. Itsensä johtaminen on kuitenkin monimutkainen kokonaisuus, jossa yksilön hyvinvoinnin kautta vaikutetaan itsensä johtamiseen ja taas vastavuoroisesti; kuinka yksilö itsensä johtamisen kautta voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. Kaikki itsensä johtamisen prosessit ja lainalaisuudet tulivat meille todella tutuksi tutkimusprosessin aikana. Tämän prosessin aikana on tullut tehtyä useita havaintoja omista itsensä johtamisen taidoista: vaikka aiheesta kirjoittaa lähes kirjan mittaisen tutkielman ja tuntee aiheen läpikotaisin, on itsensä johtamisen oppeja tavattoman helppo olla noudattamatta. Tutkimusprosessi on siis kantapään kautta opettanut, kuinka monimutkaisesta ja monisyisestä asiasta itsensä johtamisessa onkaan kyse. Itsensä johtaminen on päivittäistä itsensä reflektointia, motivointia ja navigointia kaikkien elämän osa-alueiden välillä.

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi tammikuussa 2021, jolloin opinnäytetyön tutkimusaiheen valitsemisen kautta päädyimme tekemään tutkimuksen yhdessä. Tuolloin molemmille tutkijoille selkeytyi myös näkemys siitä, että yhteinen tutkimustyö mahdollisti molempien ammattitaidon ja osaamisen hyödyntämisen. Tutkimuksen alkuperäiseksi aiheeksi valitsimme itsensä johtamisen esihenkilön näkökulmasta ja tutkimuksen tavoitteena oli luoda käytännön läheinen ja selkeä työhyvinvointia edistävä koulutus itsensä johtamiseen esimiesasemassa oleville henkilöille. Koulutuksen tarkoituksena oli selkeyttää itsensä johtamisen käsitettä esihenkilöille sekä antaa konkreettisia työkaluja päivittäiseen elämään työ- ja vapaa-ajalla. Hyvinvointikoulutus haluttiin toteuttaa niin, että se sopisi sisällöltään ja olisi hyödynnettävissä esimiesten lisäksi ihan jokaiselle työstäuksesta tai elämäntilanteesta riippumatta.

Tutkimusprosessi piti sisällään muutamia haasteita, joista ensimmäisen kohtasimme heti aiheen valinnan jälkeen. Toimeksiantaja kertoi, että esihenkilöille oli järjestetty vastaavanlainen koulutus ja sen vuoksi ehdotti tutkimuksen kohderyhmän vaihtamista esihenkilöistä työntekijöihin. Tutkimusprosessin ollessa niin alussa, oli tutkijoiden helppo muuttaa tutkimuksen kohderyhmää toimeksiantajan toiveiden mukaiseksi. Tämän lisäksi tutkimus oli täysin suoritettavissa myös työntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimusaiheen rajaaminen tuotti haasteita tutkimusprosessin alussa ja paikoitellen tutkimuksen punainen lanka katosi. Tutkittavasta aiheesta löytyy paljon teoretietoa, joka omalta osaltaan vaikeutti myös tutkimusaiheen rajaamista. Siksi tässä vaiheessa päädyttiin tekemään tarkka tutkimussuunnitelma ja aikataulu, joiden avulla tutkimusprosessi pääsi jatkumaan sujuvasti.

Seuraaviin haasteisiin törmäsimme tutkimuksen kyselylomakkeen suunnittelussa. Kyselylomakkeen luomisessa oli havaittavissa epävarmuutta siitä, ovatko kyselylomakkeessa olevat kysymykset tutkimusaiheen kannalta oikeita. Lisäksi kysymysten asettelun kanssa jouduttiin tekemään paljon työtä ennen kyselylomakkeen lähettämistä kohderyhmälle.

Tutkimustulosten pohjalta kohderyhmälle järjestettiin neljän viikon mittainen sähköinen hyvinvointikampanja, joka oli kohderyhmän mielestä onnistunut ja tällaisia hyvinvointiin liittyviä kampanjoita toivottiin järjestettävän uudelleen. Hyvinvointikampanjan toteuttaminen kokonaisuudessaan oli helppoa ja tähän tutkijat uskovat vaikuttaneen huolellisen teoriatietoon perehtymisen, joka auttoi hyvinvointikampanjan toteutuksen eri vaiheissa.

Alkuperäisen aikataulun mukaisesti tutkimuksen piti olla valmis joulukuussa 2021, mutta tutkijoiden elämässä tapahtuneiden henkilökohtaisten elämänmuutosten vuoksi tutkimusprosessi valmistui kolme kuukautta alkuperäistä suunnitelmaa myöhemmin.

Tutkimusta kriittisesti tarkastellessa olisimme voineet sitouttaa yksiköiden esimiehet ennen tutkimuksen aloitusta sekä valmistella heitä hyvinvointikampanjaan. Esimiesten sitouttamisella olisimme voineet saada tutkimukseen enemmän vastaajia. Paremmat valmistelut ennen kyselytutkimuksen ja hyvinvointikampanjan lähettämistä olisivat saattaneet sitouttaa työntekijöitä tutkimukseen vastaamiseen ja hyvinvointikampanjaan osallistumiseen. Henkilöstön informointi ja etukäteisvalmistelut ovat ensiarvoisen tärkeässä roolissa onnistumisen kannalta, mikäli toimeksiantajaorganisaatiossa tullaan tulevaisuudessa toteuttamaan samantyyllisiä kampanjoita. Tutkimukseen vastaajien sekä kampanjaan osallistuvien täytyy olla tietoisia siitä, mitä hyötyjä kampanjalla haetaan ja mitä tietoa kyselyllä halutaan selvittää.

Tutkijoille tämä tutkimusprosessi on ollut mahdollisesti yksi suurimmista haasteista elämässä tähän saakka. Tutkimustyön nähtiin kuitenkin kehittämisen ja oppimisen matkana, jossa myös tutkijat itse saivat päivitystä itsensä johtamisen taitoihinsa työn edetessä. Tutkimusprosessi opetti itse-tuntemuksen lisäksi myös armollisuutta. Tutkimusta tehtiin tutkijoiden omien voimavarojen ja aikataulujen sallimissa rajoissa. Kokonaisuutena tutkijat kuvaavat tätä tutkimusprosessia elämykselliseksi.

Tutkimusprosessin kautta tutkijoiden henkilökohtaisen tietoisuuden taso kasvoi valtavasti. Prosessin kautta tapahtunut itsensä johtamisen oppien he uskovat tuovan paljon hyödyllistä tietoa, mutta myös hyödyllisiä taitoja tulevaisuutta ajatellen. Tutkimusprosessin aikana saadut opit kantavat läpi tutkijoiden loppuelämän ja he aikovat kehittää niitä myös tulevaisuudessa. Vaikka tutkimusprosessi koettiin antoisana oppimisen matkana, oli se myös raskas ja hetkittäin hyvinkin stressaava kokemus.

Tutkijat toivovat, että moni löytää itsensä lukemasta tätä tutkimusta ja sitä kautta innostuu itsensä johtamisesta ja sen keinoista kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, Henrietta. 2010. Työelämätaidot – Menesty ja voi hyvin. Juva: WSOYpro Oy.
- Amabile, Teresa. 1993. Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*. 3(3):185-201. Viitattu 10.10.2021. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482293900125>.
- Aura, Ossi, & Ahonen, Guy. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro.
- Baard, Paul, Deci, Edward, & Ryan, Richard. 2004. Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology* 34(10):2045-2068.
- Bandura, Albert. 1986. *Social Foundations of thought and action*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Bandura, Albert. 1977. *Social Learning Theory*. New York: General learning press.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change*. General Learning Press. New York: Macmillan Learning.
- Baumeister, Roy, & Leary, Mark. 1995. The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *APA PsycArticles. Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Bligh, Michelle, Pearce, Craig, & Kohles, Jeffrey. 2006. The importance of self- and shared leadership in team-based knowledge work: a meso-level model of leadership dynamics. *Journal of Managerial Psychology* 21(4):296-318.
- Bäcklander, Gisela. 2018. *Autonomous, yet Aligned: Challenges of Self-Leadership in Context*. Viitattu 19.10.2021. https://www.researchgate.net/publication/336057889_Autonomous_yet_Aligned_Challenges_of_Self-Leadership_in_Context.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. 2005. *Flow: elämän virta*. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Helsinki: Rasalas.
- Deci, Edward, & Ryan, Richard. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Springer – Verlag Inc.
- Deci, Edward, & Ryan, Richard. 2004. *Handbook of self-determination research*. Rochester: Boydell & Brewer Ltd.
- Deci, Edward, & Ryan, Richard. 2008. Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development and health. *APA PsycArticles. Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182–185.
- Deci, Edward, & Ryan, Richard. 2008. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *APA PsycArticles. Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), 14–23.
- Diliello, Trudy, & Houghton, Jeffrey. 2006. Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology* 21(4).
- Dolbier, Christyn, Söderström, Mike, & Steinhardt, Mary. 2001. The relationship between self-leadership and enhanced psychological, health and work outcomes. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied* 135(5):469-85.

- Eskola, Jari, & Suoranta, Juha. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Excelled Performance LLC. 2017. Build a culture of self-leadership for better results. Viitattu 19.10.2021. <https://excelperform.com/2020/01/24/build-a-culture-of-self-leadership-for-better-results/>.
- Frisk, Tarja. 2005: Koulutuksen arviointi kouluttajan ja henkilöstön kehittäjän työssä. Helsinki: Educa Instituutti Oy.
- Frisk, Tarja. 2008. Opas arvioinnista kouluttajille. Helsinki: Educa Instituutti Oy.
- Graves, Laura, Cullen, Kristin, Lester, Houston, Ruderman, Marian, & Gentry, William. 2015. Managerial motivation profiles: composition, antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behaviour* 87.
- Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta. 2014. Elämänhallinta - innostuksen edellytys. Viitattu 19.10.2021. chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.eduskunta.fi%2FFI%2Fnaineduskuntatoimii%2Fjulkaisut%2FDocuments%2Ftuvj_8%2B2014.pdf&clen=10182280&chunk=true.
- Heikkilä, Annamari, Leppänen, Makke, & Rauhala, Ilona. 2013. Pääasia. Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Alma Talent.
- Heikkilä, Tarja. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 30.10.2021. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>.
- Hiila, Ilona, Tukiainen, Maaretta, & Hakola, Iida. 2019. Tiimiäly. Opas muuttuvaan työelämään. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, & Sajavaara, Paula. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huttunen, Jussi. 2015. Duodecim terveyskirjasto. Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Fyysinen kunto ja terveyskunto. Viitattu: 10.10.2021. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934.
- Häkkinen, Keijo, Kallinen, Mauri, & Keskinen, Kari. 2018. Fyysisen kunnon mittaaminen: käsi- ja oppikirja kuntotestaaajille. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura Ry.
- Härmä, Mikko, & Sallinen, Mikael. 2004. Hyvä uni – Hyvä työ. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilander, Olli, Laaksonen, Marika, Lindblad, Petteri & Mursu, Jaakko. 2014. Liikuntaravitsemus – tehoa, tuloksia ja terveyttä ruuasta. Lahti: VK-Kustannus Oy.
- Ilander, Olli. 2010. Nuoren urheilijan ravitsemus – Eväät energiseen elämään. Lahti: VK-kustannus.
- Jaakola, Sampa & Tapio, Harri. 2015. Nuoren kiekkoilijan treenikirja. Saarijärvi: Fitra Oy.
- Judge, Timothy, Locke, Edwin, Durham, Cathy, & Kluger, Avraham. 1998. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *APA PsycArticles. Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Juholin, Elisa. 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: Alma Talent.
- Juuti, Pauli. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Juuti, Pauli, & Vuorela, Antti. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järnefelt, Heli, & Hublin, Christer. 2012. Työikäisten unettomuuden hoito. Tampere: Työterveyslaitos.
- Järvilehto, Lauri. 2013. Upeaa työtä! Näin teet itsellesi unelmien työpaikan. Helsinki: Tammi.
- Järvinen, Pekka. 2014. Esimiestyö ongelmatilanteissa. Helsinki: Alma Talent.
- Järvinen, Pekka. 2010. Onnistu esimiehenä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Järvinen, Pekka. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOY Pro.
- Kananen, Jorma. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradunalusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankkunen, Päivi, & Vehviläinen-Julkunen, Katri. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. 2017. Johda itseäsi – Jaksu työssä. Psyykinen hyvinvointi. Viitattu 19.10.2021. <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johdaitseasi-jaksa-tyossa.pdf>.
- Kirkpatrick, Donald, & Kirkpatrick, James. 2006. Evaluating training programs. The Four Levels. Third edition. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Korsman, Jyri, & Mustonen, Jouko. 2011. Salibandyn käsikirja. EU: UNIpress.
- Korsman, Jyri, & Heiskanen, Harri. 2014. Urheilijan keittokirja. Tallinna: United Press Global.
- Koskinen, Ilpo, Alasuutari, Pertti, & Peltonen, Tuomo. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.
- Laatikainen, Reijo, & Rannikko, Henna. 2015. Toimistotyöläisen ruokapäivä. Helsinki: Alma Talent.
- Litchfield, Paul, Cooper, Cary, Hancock, Christine, & Watt, Patrick. 2018. Work and Wellbeing in the 21st Century. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13(12):1065.
- Liukkonen, Jarmo, Jaakkola, Timo, & Kataja, Jukka. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.
- Luthans, Fred, & Youssef-Morgan, Catherine. 2015. Psychological capital and well-being. *Stress and Health* 31(3):180-8.
- Manka, Marja-Liisa, & Manka, Marjut. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum.
- Manz, Charles. 2015. Taking the self-leadership high road: Smooth surface or potholes ahead? *Academy of Management Perspectives* 29(1):132-151.
- Marks, Lawrence. 1998. Deconstructing locus of control: Implications for practitioners. *APA PsycInfo. Journal of Counseling and Development* 76(3), 251-260.
- Martela, Frank. 2015. Valonöörit. Sisäisen motivaation käsikirja. Helsinki. Gummerrus.
- Martela, Frank, Jarenko, Karoliina, & Järvilehto, Lauri. 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum Oyj.

- Metropolia 2020. Kulttuurialan opinnäytetyöohje – Toiminnallisen opinnäytetyön erityispiirteitä. Viitattu 30.10.2021. <https://wiki.metropolia.fi/pages/viewpage.action?pageId=57182852>.
- Neck, Christopher, & Houghton, Jeffery. 2006. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology* 21(4):270-295.
- Neck, Christopher, & Manz, Charles. 2013. *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Sixth edition. Boston: Pearson.
- Nix, Glen, Ryan, Richard, Manly, John, & Deci, Edward. 1999. Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *APA PsycInfo. Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 266–284.
- Norris, Sharon. 2008. An Examination of Self-Leadership. *Emerging Leadership Journeys*. Regent University. Viitattu 19.10.2021. https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/vol1iss2/ELJ_V1Is2_Norris.pdf
- Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu, & Ritalahti, Jarmo. 2015. *Kehittämistyön menetelmät. Uudella osaamista liiketoimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Olympiakomitea 2012. Urheilijan ravitsemusopas. Viitattu 16.1.2022. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ampumaurheiluliitto.fi%2Fdownload%2Furheilijan-opas-final.pdf&clen=3738349&chunk=true>.
- Pihlaja, Satu. 2018. *Aikaansaamisen taika. Näin johdat itseäsi*. Jyväskylä: Atena.
- Pihl, Susan ja Aronen, Anna-Mari. 2015. *Unentaidot – Löydä uni ilman lääkkeitä*. 3. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Pink, Daniel. 2009. *Drive: the surprising truth about what motivates us*. New York: Riverhead Hardcover.
- Prussia, Gregory, Anderson, Joe, & Manz, Charles. 1998. Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *APA PsycInfo. Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523–538.
- Raivola, Reijo. 2000. *Tehoa vai laatua koulutukseen?* Porvoo: WSOY Oy.
- Rinta, Mikko. 2015. *Syö liiku kehity. Liikkujan ravitsemus käytännössä*. Helsinki: Fitra Oy.
- Rotter, Julian. 1990. Internal versus external control of reinforcement. *APA PsycArticles. American Psychologist*, 45(4), 489–493.
- Ruohotie, Pekka. 2002. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. 2.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ryan, Richard, Bernstein, Jessy, & Warren Brown, Kirk. 2010. Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms. *APA PsycInfo. Journal of Social and Clinical Psychology*, 29(1), 95–122.
- Ryan, Richard, & Deci, Edward. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1):68-78.
- Saastamoinen, Mervi, Vähä, Tuomo, Ypyä, Johanna, Alahuhta, Maija, & Päätaalo, Kati. 2018. Toiminnallisen opinnäytetyön oppimiskokemukset. *ePooki – Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut* ISSN 1798-2022. Viitattu: 30.10.2021. <http://www.oamk.fi/epooki/2018/toiminnallinen-opinnaytetyo/>.

- Sallinen, Mikael, Kandolin, Irja, & Purola, Mari. 2002. Elämisen rytmi: kohti tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Salmimies, Raija. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Salminen, Jari. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: J-Impact.
- Seligman, Martin. 2003. Authentic happiness. Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. New York: Simon Schuster Ltd.
- Simpson, Craig. 2016. Entrepreneur Media Inc. Time Management. 9 Rules for Successful Time Management. Viitattu: 19.10.2021. <https://www.entrepreneur.com/article/278133>.
- Sleep Foundation. A One Care Media Company. 2021 How to determine poor sleep quality. Viitattu 10.1.2022. <https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/how-to-determine-poor-quality-sleep>.
- Surakka, Tarja, & Rantamäki, Tomi. 2013. Työelämätaidot. Sinä oman työelämäsi johtajana. Espoo: Decanet; Suomen Palkitsemiskeskus.
- Suomen mielenterveysliitto Ry. Vahvista mielenterveyttä. Viitattu 31.1.2022. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/>.
- Svenska näringsrekommendationer 2021. Viitattu 12.1.2022. <https://www.livsmedelsverket.se/matvanor-halsa--miljo/kostrad/naringsrekommendationer>.
- Sydänmaanlakka, Pekka. 2007. Intelligent Self-Leadership – Perspectives on Personal Growth. Espoo: Pertec Consulting Oy.
- Sydänmaanlakka, Pekka. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.
- Talouselämä. 2020. Kuulostaako tutulta: Ylin johto kokee yrityksensä olevan itseohjautuva, mutta työntekijät eivät ole tällaisesta edes kuulleet. Viitattu 30.10.2021. <https://www.talouselama.fi/uutiset/kuulostaako-tutulta-ylin-johto-kokee-yrityksensa-olevan-itseohjautuva-mutta-tyontekijat-eivat-ole-tallaisesta-edes-kuulleet/e26347b3-b9a7-4d31-8258-19fa73cf543f>.
- Telaranta, Seija. 2013. Sosiaali- ja terveystalouden lehtorin johtamisblogi. Puhutaan johtamisesta – esimiehen ajankäytön hallinta kohottaa laatua. Viitattu: 19.10.2021. <http://www.puhutaanjohtamisesta.com/post/48346877485/esimiehenajank%C3%A4yt%C3%B6n-hallinta-kohottaa-laatua>.
- Terve koululainen 2022. Valitse oma lautasmalli. Viitattu 31.1.2022. <http://terve-koululainen.fi/elementit/ravinto/arkiruokailu/lautasmalli>.
- Thomas, Kenneth, & Velthouse, Betty. 1990. Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. APA PsycInfo. Academy of Management Review 15(4), 666-681.
- Tuomi, Jouni, & Anneli, Sarajärvi. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työterveyslaitos. 2021. Työhyvinvointi ja työkyky. Viitattu 19.10.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteisto/tyoyhyvinvointi/>.
- Työturvallisuuskeskus. 2016. Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. Viitattu 19.10.2021. https://ttk.fi/files/5128/TTK_Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2016.pdf
- Vartiovaara, Ilkka. 2000. Jaksamisen rajat. Helsinki: WSOY.
- Vartiovaara, Ilkka. 1996. Burnoutista jaksamiseen: aika itkeä, aika iloita. Helsinki: Otava.

Vilkka, Hanna, & Airaksinen, Tiina. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilkka, Hanna. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilkka, Hanna. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.


Ylinen, Jari. 2015. Nukkumisergonomia. Muurame: Medirehabook Kustannus Oy.

Åberg, Leif. 2006. Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Helsinki: Inforviestintä.

Åhman, Helena. 2003. Oman mielen johtaminen – näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Väitöskirja. Espoo: Teknillinen korkeakoulu.

LIITE 1: TUTKIMUSLOMAKE – ITSENSÄ JOHTAMINEN ARJESSA JA TYÖSSÄ

Itsensä johtaminen arjessa ja päivittäisessä työssä

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

UNI JA NUKKUMINEN

Seuraavien kysymysten tarkoituksena on kartoittaa kokemuksiasi unesta ja nukkumisestasi. Valitse alla olevista vastausvaihtoehdoista se, joka kuvaa arviotasi unesi ja nukkumisesi laadusta viimeisen kuukauden ajalta.

1. Kuinka väsyneeksi tunnet itsesi aamuisin ensimmäisen puolen tunnin aikana? *

- Hyvin väsyneeksi
- Melko väsyneeksi
- Melko levänneeksi
- Hyvin levänneeksi

2. Kuinka helppoa sinulle on ollut nousta aamuisin vuoteesta viimeisen kuukauden aikana? *

- Ei lainkaan helppoa
- Ei kovin helppoa
- Melko helppoa
- Hyvin helppoa

3. Kuinka nopeasti nukahdat valojen sammuttamisen jälkeen? *

- Ei ongelmaa
- Nukahdan hieman viiveellä
- Nukahdan selvästi viiveellä
- Nukahtaminen on erittäin paljon viivästynyt

4. Heräiletkö öisin niin, että tämä häiritsee untasi / lepoasi? *

- Ei ongelmaa
- Lievä ongelma
- Kohtalainen ongelma
- Vakava ongelma

5. Onko sinulla ollut vaikeuksia nukahtaa uudelleen viimeisen kuukauden aikana, kun olet herännyt kesken unien? *

- Ei ongelmaa nukahtaa uudelleen
- Lievästi vaikeuksia nukahtaa uudelleen
- Kohtalaisia vaikeuksia nukahtaa uudelleen
- Vakavia vaikeuksia nukahtaa uudelleen

6. Koetko, että yönesi loppuu aamulla liian aikaisin? *

- En koe ongelmaksi
- Yöneni loppuvat nykyisin hieman aikaisemmin
- Yöneni loppuvat nykyisin selvästi aikaisemmin
- Yöneni loppuvat nykyisin erittäin paljon aikaisemmin

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

7. Osaan rauhoittaa mieleni nukkumaan mennessä (nukkumaanmenoa edeltävät 2h on rauhallista, eikä kuormita minua fyysisesti tai henkisesti) *

- Ei ongelmaa
- Osaan rauhoittaa mieleni melko hyvin
- Mieleni rauhoittamisessa kohtalaisia ongelmia
- Mieleni rauhoittamisessa vakavia ongelmia

8. Kuinka monta tuntia nukut yössä keskimäärin? *

9. Kuinka monta tuntia tarvitset unta tunteaksesi itsesi levänneeksi aamulla? (merkitse tuntimäärä alla olevaan vastauslaatikkoon) *

Edellinen

Seuraava

RAVINTO

Seuraavien kysymysten tarkoituksena on kartoittaa ruokailutottumuksiasi. Valitse alla olevista vastausvaihtoehdoista se, joka kuvaa mahdollisimman tarkasti nykyistä ravinnon saantiasi viimeisen kuukauden aikana.

10. Syön seuraavat ateriat päivittäin (valitse yksi, useampi tai kaikki) *

- Aamupala
- Lounas
- Iltapala

- Välipaloja pääaterioiden välissä (pääateria = aamiainen, lounas, päivällinen) Merkitse myös syömiesi välipalojen lukumäärä viereiseen kenttään:

11. Anna esimerkki yhden tavanomaisen arki- / työpäiväsi aterioista. Mistä ateriasi koostuvat (esimerkiksi: aamiaisella kaurapuuro, ruisleipä, juusto jne., lounaalla pitsapala, tölkki energiajuomaa, välipalana kahvi, pulla ja pieni suklaapatukka...) *

12. Kuinka energiseksi koet itsesi lounaan jälkeen? *

- Energiatasoni ovat erinomaiset
- Energiatasoni ovat melko hyvät
- Energiatasoni ovat hieman alhaiset
- Energiatasoni ovat täysin lopussa

13. Kuinka energiseksi koet itsesi päivällisen jälkeen? *

- Energiatasoni ovat erinomaiset
- Energiatasoni ovat melko hyvät
- Energiatasoni hieman alhaiset
- Energiatasoni ovat täysin lopussa

14. Koetko iltaisin tarvetta naposteluun (ts. onko nälkäsi ehtymätön)? *

- Minulla ei ole tarvetta naposteluun
- Napostelen toisinaan
- Napostelen melko paljon
- Napostelunasti on tullut ongelma, enkä tiedä kuinka lopettaa

15. Kuinka monta kertaa viikossa syöt ”herkkuja”? Herkkuja on esimerkiksi pullat, lihapiirakat, pasteijat, pitsat, hampurilaiset, sipsit, karkit, keksit, limsat, energiajuomat jne. *

- Kerran päivässä tai useammin
- 4 - 6 kertaa viikossa
- 1 - 3 kertaa viikossa
- 1 - 3 kertaa kuukaudessa
- Harvemmin kuin kerran kuukaudessa

16. Koen, että ravinto jota syön, auttaa minua jaksamaan arjessa sekä työssä? *

- Ravintoni sisältö on tasapainossa jaksamiseni kanssa
- Ravintoni sisältö on melko hyvässä tasapainossa jaksamiseni kanssa
- Ravintoni sisältö on kohtalaisessa tasapainossa
- Ravintoni sisältö ei tue jaksamistani laisinkaan

17. Koen, että minulla on tieto ja ymmärrys ravinnon vaikutuksesta jaksamiseeni arjessa ja työssä. Mikäli koet, että sinulla ei ole riittävästi tietoa tai ymmärrystä, voit jättää alle avoimia kommentteja siitä, mitkä asiat koet haasteelliseksi tai miksi en käytännössä pysty toteuttamaan ravitsemussuosituksia (esimerkiksi: ymmärrän ravinnon vaikutuksen, mutta minulla on työssä ja arjessa niin kova kiire, että en ehdi syömään riittävästi vaikka haluaisin). *

- Ei ongelmia
- Ymmärrän vaikutukset jaksamiseeni, mutta

18. Mitkä asiat käytännössä auttaisivat sinua toteuttamaan itsellesi asettamat ravitsemussuosituksesi? *

Edellinen

Seuraava

LIIKUNTA

Seuraavien kysymysten tarkoituksena on kartoittaa liikuntatottumuksiasi. Valitse alla olevista vastausvaihtoehdoista se, joka kuvaa mahdollisimman tarkasti nykyisiä liikuntatottumuksiasi viimeisen kuukauden aikana.

19. Kuinka usein harrastat vapaa-aikanasi liikuntaa (0,5 - 1h tai enemmän kevyttä liikuntaa: et hengästy tai hikoile)? *

- Kerran kuukaudessa tai harvemmin
- 2 -3 kertaa kuukaudessa
- Kerran viikossa
- 2 -3 kertaa viikossa
- 4 -6 kertaa viikossa
- Päivittäin

20. Kuinka usein harrastat vapaa-aikanasi liikuntaa (0,5 - 1h tai enemmän ripeää liikuntaa: hengästyit ja hikoilet ainakin lievästi)? *

- Kerran kuukaudessa tai harvemmin
- 2 - 3 kertaa viikossa
- Kerran viikossa
- 2 -3 kertaa viikossa
- 4 - 6 kertaa viikossa
- Päivittäin

21. Kuinka paljon liikut ja rasitat itseäsi ruumiillisesti vapaa-aikana? (Jos se vaihtelee paljon eri vuoden-aikoina, merkitse se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa keskimääräistä tilannetta) *

- Vapaa-aikanani luen, katselen televisiota ja suoritan askareita, joissa en paljoakaan liiku ja jotka eivät rasita minua ruumiillisesti.
- Vapaa-aikanani kävelen, pyöräilen tai liikun muulla tavalla vähintään 4 tuntia viikossa. Tähän las-ketaan kävely, kalastus ja metsästys, kevyt puutarhatyö yms., mutta ei työmatkoja.
Harrastan vapaa-aikanani varsinaista kuntoliikuntaa, kuten juoksemista, lenkkeilyä, hiihtoa, kunto-voimistelua, uintia, pallopelejä tai teen rasittavia puutarhatöitä tai muuta vastaavaa keskimäärin vä-hintään 2 tuntia viikossa.
- Harjoittelen vapaa-aikanani kilpailumielessä säännöllisesti useita kertoja viikossa juoksua, suunnis-tusta, hiihtoa, uintia, pallopelejä tai muita rasittavia urheilumuotoja.

22. Koen, että minulla on tieto ja ymmärrys liikunnan vaikutuksesta jaksamiseen arjessa ja työssä. Mikäli koet, että sinulla ei ole riittävästi tietoa tai ymmärrystä, voit jättää alle avoimia kommentteja siitä, mitkä asiat koet haasteelliseksi miksi en käytännössä pysty toteuttamaan liikuntasuosituksia tai itselleni asettamia tavoitteita liikunnan suhteen (esimerkiksi: ymmärrän liikunnan vaikutuksen yleiseen jaksamiseen, mutta minulla ei ole aikaa). *

Ei ongelmia

Ymmärrän vaikutukset, mutta

23. Mitkä asiat käytännössä auttaisivat sinua toteuttamaan itsellesi asettamat liikuntasuositukset? *

Edellinen

Seuraava

MIELI

Seuraavien kysymysten tarkoituksena on kartoittaa kokemuksiasi henkisistä voimavaroista. Valitse alla olevista vastausvaihtoehdoista se, joka kuvaa arviotasi henkisistä voimavaroistasi viimeisen kuukauden aikana.

24. Mitä mieltä olet nykyisestä elämäntilanteestasi yleensä? *

Erittäin tyytyväinen

Melko tyytyväinen

Melko tyytymätön

Erittäin tyytymätön

25. Koetko elämäsi olevan hallinnassasi? *

- Kyllä, elämäni on hallinnassani
- Minulla on harvoin vaikeuksia elämäni hallinnan kanssa
- Minulla on melko usein vaikeuksia elämäni hallinnan kanssa
- En osaa hallita elämäni

26. Onko sinulla vaikeuksia rentoutua? *

- Ei ongelmaa
- Minulla on toisinaan vaikeuksia rentoutua
- Minulla on selkeästi vaikeuksia rentoutua
- En pysty rentoutumaan laisinkaan

27. Ajatteletko töitä vapaa-ajallasi? *

- Työt eivät tule ajatuksiini vapaa-ajalla
- Saatan harvoin miettiä töitä vapaa-ajallani
- Ajattelen töitä melko usein vapaa-ajallani
- En saa töitä laisinkaan mielestäni vapaa-ajallani

28. Onko sinulla tarpeeksi aikaa vain itsellesi? *

- Minulla on tarpeeksi aikaa itselleni
- Useimmiten minulla on tarpeeksi aikaa itselleni
- Minulla on melko harvoin tarpeeksi aikaa itselleni
- Minulla ei ole laisinkaan aikaa itselleni

29. Koetko, että tulevaisuuden näkymäsi ovat positiiviset? *

- Kyllä, tulevaisuuteni näyttää positiiviselta ja odotan sitä innolla
- Tulevaisuuteni näyttää melko positiiviselta
- Minulla on haasteita nähdä tulevaisuudessani positiivisia asioita
- Tulevaisuudessani ei ole yhtäkään positiivista asiaa mitä odottaa

30. Tunnistatko omat jaksamisen rajasi? *

- Kyllä, ei ongelmaa
- Minulla on harvoin vaikeuksia tunnistaa oman jaksamisen rajat
- Minulla on melko usein haasteita tunnistaa oman jaksamisen rajat
- En osaa tunnistaa jaksamisen rajoja

Edellinen

Seuraava

Työ

Seuraavien kysymysten tarkoituksena on kartoittaa kokemuksiasi työstäsi ja sen kuormittavuudesta. Valitse alla olevista vastausvaihtoehdoista se, joka kuvaa arviotasi työn kuormittavuudesta viimeisen kuukauden aikana.

31. Ehditkö pitää sinulle kuuluvat tauot työpäiväsi aikana? (tauon aikana et hoida työasioita puhelimitse / sähköpostilla tai puhu työasioista työkavereidesi kanssa) *

- Ei ongelmaa
- Useimmiten ehdin pitämään taukoni
- Ehdin harvoin pitämään taukoni tai ne keskeytyvät usein työasioiden takia
- Minulla ei ole aikaa pitää taukoja laisinkaan

32. Onko sinulla mahdollisuus vaikuttaa milloin pidät taukosi? *

- Ei ongelmaa
- Useimmiten pystyn vaikuttamaan taukojeni ajankohtaan
- Pystyn harvoin vaikuttamaan taukojeni ajankohtaan
- Minulla ei ole lainkaan mahdollisuutta vaikuttaa taukojeni ajankohtaan

33. Miten hyödynnät tauot palautuaksesi? ***34. Joudutko tekemään ylitöitä? ***

- En koskaan
- Teen ylitöitä harvoin (harvemmin kuin kuukausittain)
- Joudun tekemään ylitöitä melko usein (kuukausittain)
- Joudun tekemään ylitöitä toistuvasti (useita kertoja viikossa)

35. Onko työssäsi häiritseviä keskeytyksiä? *

- Ei koskaan
- Työni keskeytyy harvoin (muutamia kertoja kuukaudessa)
- Työni keskeytyy usein (useita kertoja viikossa)
- Työni keskeytyy toistuvasti (useita kertoja päivässä)

36. Koetko, että viikonloppu riittää palautumiseen niin arjesta kuin työstäkin? *

- Palaudun viikonloppuna riittävästi
- Minulla on harvoin vaikeuksia palautua viikonlopun aikana
- Minulla on melko usein vaikeuksia palautua viikonlopun aikana
- En palaudu laisinkaan viikonlopun aikana

37. Koetko itsesi palautuneeksi / levänneeksi kesäloman jälkeen? *

- Ei ongelmaa, palaudun riittävästi kesälomani aikana
- Minulla on harvoin vaikeuksia palautua kesälomani aikana
- Minulla on melko usein vaikeuksia palautua kesäloman aikana
- En palaudu laisinkaan kesäloman aikana

38. Oletko viimeisen kuukauden aikana havainnut viitteitä burn outista? (voit valita yhden, useamman tai jättää vastaamatta kysymykseen) *

- Energian puutetta
- Erityistä väsyneisyyttä
- Ärtynoisyyttä
- Apaattisuutta
- Vaikeuksia ajatella, keskittyä tai tehdä päätöksiä
- Itkuisuutta
- Ahdistuneisuutta
- Mielihyvän puutetta
- Mielenkiinnon puutetta
- Ei mikään näistä

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

Tässä osiossa kysytään kokemuksia kaikista kyselyn osa-alueista avoimien kysymysten avulla. Kerro kokemuksistasi omin sanoin viimeisen kuukauden ajalta.

39. Kerro omin sanoin, mitkä asiat stressaavat sinua työssä (esimerkiksi kiire, resurssien puute jne.) ? *

40. Kerro omin sanoin, mitkä asiat stressaavat sinua arjessa (esimerkiksi raha-asiat, ihmissuhteet, tekemättömät kotityöt..)? *

41. Kerro omin sanoin, kuinka käsittelet stressiä arjessa? *

42. Kerro omin sanoin, kuinka käsittelet stressiä työssä? *

43. Kerro omin sanoin mitkä asiat voimaannuttavat sinua / palauttavat jaksamistasi?

*

44. Miten toivoisit työnantajan tukevan jaksamistasi arjessa sekä työssä? *

- Firstbeat hyvinvointianalyysi
- Mindfulness kurssi
- Ohjattu rentoutumis- / stressinhallintajakso kahvitunneille
- Luentoja liikunnasta
- Luentoja ravitsemuksesta
- Tiimin / yksilön työnohjaus tai coaching
- Jotain muuta, mitä?

Edellinen

Lähetä

LIITE 2: HYVINVOINTIKAMPANJAN ARVIOINTI KYSELYLOMAKE

Hyvinvointikampanjan arviointi

Seuraavat väittämät kartoittavat tyytyväisyyttäsi hyvinvointikampanjan sisältöön ja toteutukseen.

1. Ajattele hyvinvointikampanjaa kokonaisuutena ja arvioi omaa tyytyväisyyttäsi seuraaviin asioihin *

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kampanjan sisältö oli monipuolinen ja informatiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kampanjan aikana kiinnostukseni heräsi, kuinka itsensä johtamisen kautta voin edistää omaa työhyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muodostin selkeän kuvan, miten itsensä johtamisella voin vaikuttaa omaan työhyvinvointiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin kampanjan hyödylliseksi oman työhyvinvointini kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin kampanjan hyödylliseksi työssä hyvin suoriutumisen kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin kampanjan hyödylliseksi oman jaksamisen edistämiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kampanjan kokonaiskesto oli mielestäni sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toivoisin työnantajani järjestävän vastaavanlaisia hyvinvointiin liittyviä teemaviikkoja tulevaisuudessakin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seuraavat väittämät kartoittavat itsensä johtamisen kehittymistä kampanjan aikana ja sen jälkeen. Väittämät pohjautuvat hyvinvointikampanjan teemoihin.

2. Mitä konkreettisia työkaluja jaksamisesi ja työhyvinvointisi tukemiseksi sait käyttöösi kampanjan teemaviikoilta? (voit kirjoittaa vastauksesi vastausvaihtoehdon viereen)*

- | | |
|---|----------------------|
| <input type="checkbox"/> Uni ja nukkuminen | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Liikunta | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Ravitseemus | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Mieli | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Stressi, työ ja palautuminen | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Jotain muuta | <input type="text"/> |

3. Mitä konkreettisia muutoksia jaksamisesi sekä työhyvinvointisi tukemiseksi teit arjessasi hyvinvointikampanjan aikana tai sen jälkeen? (voit kirjoittaa vastauksesi vastausvaihtoehdon viereen)

- | | |
|---|----------------------|
| <input type="checkbox"/> Uni ja nukkuminen | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Liikunta | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Ravitseemus | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Mieli | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Stressi, työ ja palautuminen | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Jotain muuta | <input type="text"/> |

4. Millaisia muutoksia olet havainnut hyvinvoinnissasi tekemiesi muutosten jälkeen?

5. Itseni johtamisen osaaminen parani seuraavilla osa-alueilla kampanjan aikana *


	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Uni ja nukkuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ravitsemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mieli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressi, työ ja palautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Mihin asioihin olit tyytyväinen kampanjan aikana? *

7. Mitä kampanjassa olisi voinut tehdä toisin, että se olisi lisännyt aktiivista panostustasi kampanjan teemoihin ja miten kehittäisit kampanjaa tai kampanjan sisältöä jatkossa?

Lähetä

LIITE 3: HYVINVOINTIKAMPANJAN SISÄLTÖ



Steve Jobsin sanoin oman työtä ei pitäisi tehdä pelkästään sen vuoksi että siitä saa toimentulon, vaan siitä kuuluisi myös saada nauttia.

”Työ tulee täyttämään suuren osan elämästäsi ja ollaksesi todella tyytyväinen, sinun täytyy uskoa siihen, mitä teet. Ainoa tapa tehdä hienoa työtä on rakastaa sitä, mitä teet.” – Steve Jobs (Stanford 2008.)



”Parturi-kampaajien työssä vaaditaan jaksamista, sinnikkyyttä ja palvelualltiutta. Parturikampaajan työ koostuu kokonaisuudessaan asiakaspalvelusta ja oman ammattitaidon ylläpitämisestä. Työ itsessään rasittaa niin psyykkisesti kuin fyysisestikin.”

Jokaisella ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin itsensä johtamisella, mutta myös työpaikalla on vastuu tarjota työntekijöille mahdollisuus kehittää omaa työtänsä ja henkistä kasvuaan. Itsensä johtaminen arjessa ja työssä auttavat jaksamaan työntekijää paremmin arkipäiväisessä elämässä.

Huolehdiathan omasta työhyvinvoinnistasasi, koska sinä olet tärkeä ja arvokas. Kun johdat itseäsi paremmin arjessa ja työssä se johtaa pitkän työuran ja paremman eläketurvan lisäksi parempaan jaksamiseen myös vapaa-ajalla.

”Sinä olet parasta mitä sinulla on, toiseksi parasta on kaikki muu”



Vinkkejä hyvään uneen

- Jos uni ei tule, on pidettävä mielessä seuraavat perussäännöt: Nukahtamista ei kannata yrittää väkisin. Jos uni ei tahdo tulla, on ryhdyttävä lukemaan kirjaa tai noustava ylös ja mentävä muualle esimerkiksi kuuntelemaan musiikkia. Vuoteeseen tulee käydä vasta väsyneenä eikä vuoteessa saa tehdä muuta kuin nukkua.
- Hyvän yönunen ensimmäinen ehto on varata sille riittävästi aikaa. Rakenna itsellesi omat unirutiinit ja noudata niitä.
- Syö päivän pääateria kello 18–20, sillä ihanteellisinta olisi mennä nukkumaan 2–4 tunnin kuluttua illallisesta. Vastoin yleistä luuloa, iltasyönti ei lihota mikäli, päivän ravintomäärä säilyy samana kuin muutenkin. Voit nauttia myös makean jälkiruoan, sillä ne edistää nukahtamista.
- Valmistaudu uneen ja kehitä itsellesi rutiineja, tuuleta vaikka huoneesi ennen nukkumaanmenoa tai rentoudu peseytymällä rauhallisesti ja kehoasi hellien. Myös venyttely tai saunominen illalla helpottavat nukahtamista.
- Älä luota alkoholiin unentuojana, sillä vaikka itse nukahtaminen helpottuu, se häiritsee myöhempää unta. Alkoholin sijaan, nauti esimerkiksi lämmintä maitoa tai vihreää teetä ennen sänkyyn menoa. Liikaa nesteitä ei kuitenkaan saa lipitellä, sillä yöllinen vessahätä herättää varmasti.

– Ulkoilu ja liikunta auttavat nukahtamaan, kunhan et rehki enää kello 18.00 jälkeen. Käy kevyellä iltakävelyllä, jolloin kehon lämpötila nousee sopivasti ja sen laskiessa uni tulee helposti.

– Pidä makuuhuone viileänä ja pimeänä. Liika lämpö huoneilmassa häiritsee unta.

– Mene sänkyyn vasta kun sinua väsyttää ja olosi on uninen. Älä katsele televisiota makuuhuoneessa tai ota kannettava tietokonetta mukaan petiin.

– Jos uni ei tule, älä hermostu. Nouse sängystä ja tee jotain kevyttä: lueskele, kuuntele rauhoittavaa musiikkia tai tee käsitöitä.

– Lyhyet päiväunet ovat hyväksi, mutta älä harrasta iltatorkkuja. Jos olet väsynyt, mene nukkumaan tavallista aikaisemmin.

(Lähde: Partinen, Markku & Huovinen, Maarit (2011). Unikoulu aikuisille – Opettele selättämään unettomuus.)



Myös meditaatiosta voi olla apua nukahtamiseen. Erilaisia meditaatioharjoituksia löydät esimerkiksi Youtubesta: <https://www.youtube.com/watch?v=4omYRmYJ8XI>



Useimmat ihmiset saavat apua nukahtamiseen luonnon äänistä: vesisade, aaltojen kohina jne.

Spotify tarjoaa paljon erilaisia soittolistoja aiheesta: <https://open.spotify.com/playlist/45HnQKknVIO7yZSgonroUl?si=d238c54768694719>



- Liikunta toimii muistilääkkeenä: halusimme tai emme, aivomme kutistuvat aikuisiällä. Aivomme ovat suurimmillaan ollessamme 25-vuotiaita, jonka jälkeen ne kutistuvat noin prosentin vuodessa heikentäen näin muistiamme. Säännöllisellä liikunnalla asetelman voi kuitenkin kääntää pääläelleen ja jopa nuorentaa omia aivoja. Käytännössä vaikutus tarkoittaa muun muassa muistikeskus hippokampuksen kasvamista.

- Liikunta toimii dementian ennaltaehkäisijänä: monet harjoittavat muistiaan sudokuilla, ristisanatehtävillä ja muistisanaharjoituksilla. On kuitenkin osoitettu, että liikunta suojaa muistisairauksilta edellä mainittuja harjoituksia tehokkaammin sillä liikunta suojaa dementian lisäksi myös yleisen ajattelukyvyyn heikkenemiseltä. Päivittäisellä kävelyllä voikin pienentää dementiariskiä jopa 40 prosentilla.



Liikunnan vaikutus hyvinvointiin:

- Liikunta on luonnon oma stressilääke: sykettä nostava liikunta kohottaa kehon stressihormoni kortisolin pitoisuutta veressä, joka puolestaan laskee suorituksen jälkeen alhaisemmalle tasolle kuin mitä se aiemmin oli. Liikunta siis opettaa keholle, ettei stressiin tarvitse reagoida niin vahvasti.

- Liikunta parantaa keskittymiskykyä: kehomme välittäjäaineella, dopamiinilla, on monia positiivisia vaikutuksia ja yksi niistä on keskittymiskyvyn paraneminen. Dopamiini auttaa meitä keskittymään hälventämällä ympäriltämme ylimääräistä hälyä ja suuntaamaan keskittymisemme tiettyyn kohteeseen.

- Liikunta toimii onnellisuuspillerinä: Dopamiini, noradrenaliini ja serotoniini ovat kaikki tärkeitä välittäjäaineita myös yleisen hyvinvointimme kannalta. Muun muassa monien masennuslääkkeiden teho perustuu siihen, että ne nostavat kyseisten välittäjäaineiden pitoisuuksia veressämme. Näiden välittäjäaineiden tasoa voi nostaa myös liikunnalla. Vaikutus alkaa liikunnan jälkeen ja kestää maksimissaan pari tuntia. Pitkällä ja säännöllisellä (vähintään 6 viikkoa) jatkuneella liikunnalla tasot nousevat kuitenkin hiljalleen ylöspäin ja pysyvät koholla jopa vuorokauden verran. Näin liikunta edesauttaa iloisuutta ja onnellisuutta ja toimii masennuslääkkeenä, jolla ei ole sivuvaikutuksia.

Resepti liikunnan parhaisiin vaikutuksiin:

Vaikka jokaisella askeleella on merkitystä ja jopa 5 minuutin kävely edesauttaa positiivisia vaikutuksia, on alle listattu toimintaresepti parhaiden tulosten saamiseksi:

- Liiku vähintään 3 kertaa viikossa, vähintään 30-45 minuuttia kerrallaan.
- Hengästy ja anna hien tulla. Älä kuitenkaan vedä itseäsi ihan täysin piippuun.
- Mikä vain kuntoliikunta toimii: juokse, pyöräile, ui tai pelaa tennistä. Pääasia että rasitustaso on sama. Myös kävelystä on hyötyä, mutta intensiivisempi liikunta on parempi.
- Tee liikunnasta tapa. Pitkäaikaisempia hyötyjä saavutetaan aikaisintaan noin 6 viikon jälkeen.

(Lähde: Hansen, Anders (2017). Aivovoimaa - Näin vahvistat aivosi liikunnalla.)

Myös arjen valinnoilla ja arkiliikunnalla on vaikutusta:

- Valitse porraskävely hissien sijasta tai jätä auto parkkipaikalla kauemmaksi ovesta
- Kulje työmatkat ainakin osittain kävellen tai pyöräillen
 - Verryttele työpäivän aikana ja tee taukojumppaa
 - Leiki lasten kanssa ulkona
 - Luo päivän aikaisesta liikunnasta itsellesi rutiini
 - Jos tuntuu, että aikaa liikkumiselle ei ole; kalenteroi se jo etukäteen. Alkuun riittää, että varaat viikosta tunnin itsellesi omaan hyvinvointiisi! Kun tästä tulee rutiini, lisää pikkuhiljaa itseesi sijoitettua aikaa.



Ravinnon vaikutus hyvinvointiin:

Terveellisen ravitsemuksen merkitystä on miltei mahdotonta korostaa liikaa. Ruoka ei ole pelkkää polttoainetta. Lounas katkaisee mukavasti työpäivän ja on useille hyvä rentoutumishetki työkavereiden kanssa. Hetki antaa potkua koko päivään.

Liikunnan lisäksi laadukas ravinto edistää jaksamista. Höttöhiilihydraateilla, kuten valkoisella leivällä ja pikaruoalla, menevä hyytyy jo kalkkiviivoilla eikä jaksakaan koko työpäivää. Sen sijaan henkilö, joka kasaa lautaselle monipuolisesti kasviksia, hyviä rasvoja, laadukkaita hiilihydraatin lähteitä ja proteiineja, jaksaa iltapäivään asti paremmin.

Töissä nautitun lounaan etuja:

- Parantaa jaksamista työssä ja vapaa-ajalla. Vaikka säännöllinen ateriarytmi tukee jaksamista työssä, heijastuu terveelliset valinnat töissä myös vapaa-ajalla tehtyihin ruokavalintoihin.
- Virkistää, lisää työtehoa ja tuottavuutta. Hyvistä raaka-aineista oikeaoppisesti valmistettu ruoka auttaa ylläpitämään vireyttä ja työkykyä.
- Vähentää virheitä ja onnettomuuksia. Nälkä, mutta liiallinen kylläisyys aiheuttaa väsymystä ja sitä kautta kasvattaa mm. onnettomuusrisiä ja laskee työtehoa.
- Vähentää sairaspotensiaaleja. Aterioiden väliin jättäminen johtaa helposti runsasenergistien välipalojen syöntiin, jolloin keho ei saa välttämättömiä ja tarvittavia vitamiineja, hiven- ja ravintoaineita. Ravitsemussuosituksen mukainen ateria takaa riittävän energian ja tarvittavien hivenaineiden ja vitamiinien saannin.

Muistilista hyvään ja riittävään ravintoon:

- Pidä kiinni säännöllisestä ateriarytmistä, niin kroppasi saa tasaisesti energiaa.
- Älä syö itseäsi ähkyyn asti. Ruokaa saa syödä taas seuraavan kerran kolmen - neljän tunnin päästä, joten ei ole tarvetta syödä varastoon. Muista sananparsit: ruokailun on tarkoitus siirtää nälkää seuraavaan ruokailuun asti.
- Luo itsellesi tapoja, jotka helpottavat terveellistä syömistä. Varaa hyviä välipaloja sinne missä niitä tarvitaan, niin et tartu niin herkästi suklaapatukkaan. Suunnittele arkiruokia etukäteen: näin et pelkäästään helpota arkeasi vaan teet samalla terveellisempiä ruokia ja valintoja myös kiireessä
 - Ethän pelkää hiilihydraatteja! Hiilihydraatit pitävät verensokerin tasaisena ja tasainen verensokeri auttaa sinua jaksamaan! Aivosi ja kehosi tarvitsevat hedelmiä, kasviksia, riisiä, pastaa ja perunaa jaksukseen. Lautasmalli erinomainen apuväline riittävän ravinnon saamiseksi.



HYVINVOINTIKAMPANJAN NELJÄS VIIKKO

**Viikon teema:
MIELI, STRESSI, TYÖ
& PALAUTUMINEN**

"Me-hengellä" olemme enemmän!

Optimismilla vaikkeiden aikojen yli!

Palautumispiirakka avuksi

Lepää, rentoudu, liiku luonnossa

Havainnoi

Keskustele avoimesti

Syö nälkäsi

Kun ateriarytmi on säännöllinen ja energiansaanti tasaista, jaksaa paremmin. Kiireisellä ja kalorikkaimoisella ne usein unohtuvat. Samalla kyky tuntea nälkää katoaa, ja ihminen alkaa syödä tavan tai lohdun vuoksi.

Näläntunne palaa, kun ei venytä ateriaväliä kolmea, neljää tuntia pidemmiksi eikä hoppuile ruokapöydässä. Aterimet voi laskea välillä lautasen reunalle ja kuulostella tilannetta: jokoahan tämä riittäisi?

Lounaan jättäminen väliin ei ole merkki työtehosta, päinvastoin. Oikeasti ruokatauko lepuuttaa kuin miniloma keskellä päivää – ainakin, jos laittaa puhelimen äänettömälle eikä syö eväitä työpisteen ääressä sähköposteja silmäillen.

Liiku luonnossa

Luonto elvyttää ja tasapainottaa kiireistä mieltä ja kehoa, vaikkei siellä tekisi mitään erityistä. Jo vartin oleskelu luonnossa saa aikaan myönteisiä muutoksia verenpaineessa, sykkeessä ja veren stressihormonipitoisuuksissa. Eikä sitä varten tarvitse mennä metsään: pelkkä piipahdus lähipuistoissa, sisätilan viherkasvien tai ikkunasta näkyvän luonnon katseleminen laskevat kierroksia.

Ihminen ja eläimet ovat osa luontoa. Aikaa ja voimavaroja kannattaa antaa myös hyvälle ihmissuhteille ja lemmikeille – tehokkaille palauttajille.



Palautuminen fyysisestä ja henkisestä kuormasta:

Palautuminen on elintärkeää. Jos se tuntuu hankalalta, kannattaa ottaa avuksi palautumispiirakka. Keho palautuu kuormituksesta, kun ahmaisee useamman kuin yhden palasen.

Palautuminen tapahtuu levossa

Tarpeeksi pitkä ja hyvälaatuinen uni on palautumisen perusta. Vain virkeänä ihminen jaksaa huolehtia jaksamisestaan kokonaisvaltaisesti, esimerkiksi liikkumalla ja syömällä terveellisesti. Uni on ollut tarpeeksi hyvää, kun virtaa riittää aamusta iltaan asti. Uni on laadukasta silloin, kun se ei katkeile eikä sitä tarvitse odotella pitkään.

Elimistö tarvitsee aikaa laskeutuakseen uneen. Iltarutiineihin ja rauhoittumiseen kannattaa varata pari tuntia ennen kuin vetää peiton korviin. Kiireisen päivän jälkeen aivot käyvät ylikierröksillä. Jotta kovalevy ei vaatisi tyhjennystä keskellä yötä, päähän puskevat ajatukset kannattaa purkaa paperille ajoissa ennen nukkumaanmenoa.

Nukkuminen on keholle ja mielelle nautinto. Se ei ole mitattava suoritus edes aktiivisuusrannekkeen tai älysoemuksen omistajalle. Yöpuulle meno ei harmita eikä seuraava päivä kummittele mielessä, jos päivissä on riittävästi mielekästä tekemistä eikä vain väsyttäviä velvollisuuksia.

Rentoudu

Tarvitsemme lepoa ja rauhoittumishetkiä pitkin työpäivää. Ilman taukoja työkuormitus kasautuu ja palautuminen jää kokonaan vapaa-ajalle. Silloin virtaa ei riitä harrastuksiin tai ihmissuhteisiin.

Taukojen ei tarvitse olla pitkiä, jo muutaman minuutin rentoutuminen riittää. Se aktivoi parasympaattista hermostoa, joka rauhoittaa elimistöä ja lataa akkuja.

Rentoutumista kannattaa harjoitella päivittäin pysähtymällä, eli keskittymällä hengitykseen ja hetkeen, ja havainnoimalla, mitä keholle ja mielelle kuuluu. Vähitellen rentoutumisesta tulee tapa, jolloin elimistö oppii palautumaan rasituksesta entistä nopeammin. Turvallinen kosketus on kaikkein nopein rentoutusmenetelmä: hali tekee hyvää!

Pikkiriikkisetkin tauot käynnistävät palautumisen, eikä niitä tarvitse järjestämällä järjestää. Jo muutamasta sekunnista muutama minuuttiin kestävä pysähtyminen ja ajatusten irrottaminen käsillä olevasta tekemisestä palauttaa.



Älä anna ajatustesi viedä

Myös oma asenne voi joko lisätä tai vähentää kuormitusta. Oma ajattelu ja tekemistä ylipäänsä kannattaa tarkastella ja miettiä, palvelevatko ne omaa jaksamista.

Negatiiviset ajatukset aiheuttavat ikäviä, kuluttavia tunteita, eikä niihin kannata takertua. Ajatukset tulevat ja menevät, ja niistä voi opetella päästämään irti. Oma suhtautumistapaa asioihin voi tietoisesti muokata myönteisemmäksi. Mukavia asioita muistelemalla ja mielikuvilla herkuttelemalla pystyy ohjaamaan omaa mieltä vähemmän kuormittavaan suuntaan.

Väsyneenä omasta palautumisesta huolehtiminen voi tuntua ylivoimaiselta. Kaikkea ei tarvitse eikä kannata tehdä kerralla. Jos väsyttää, nukutaan. Levänneenä ajatukset selkiytyvät.

Palautuminen kärsii, jos hankit liikkumalla lisäkuormaa

Henkinen väsymys piiloutuu usein fyysisen väsymyksen taakse. Liike herättelee kehon ja mielen. Rankan päivän päälle kannattaa liikkua kevyesti, sillä muuten kuormitus voi kasvaa liian suureksi. Jos silmät pyrkivät väkisin kiinni, liikkuminen kannattaa siirtää toiseen ajankohtaan. Rättiväsyneenä tapaturmien riski kasvaa ja liikunnasta on ilo kaukana.

Kevyt, mukavalta tuntuva liikunta auttaa palautumaan kuormituksesta. Metsäkävely tai venyttely sopii rankan päivän päälle hikitreeniä paremmin.

Liikunta palauttaa, vaikkei se tapahtuisi ohjatusti tai lenkkipolulla. Elimistö ei tiedä, käveleekö ihminen juoksumatolla vai bussipysäkillä kotiin.

Lähde: psykofyysinen fysioterapeutti Ulla Ollikkala & psykiatrinen sairaanhoitaja Nina Pajanti-Raudus

Kun stressi iskee, unohda some ja alkoholi

Kun stressikäyrä nousee, on tyypillistä, että ärtymyksen, kiukun ja kärsimättömyyden tunteet nousevat pintaan. Entä miten omia stressinhallintataitoja voisi kehittää jo ennen kuin ollaan väijäämättömästi matkalla kohti totaalista uupumista?

Stressinhallinta on taito, jossa voi opetella paremmaksi. Helpotusta ja apua tuovat asiat ovat yksilöllisiä, joten siksi on tärkeää kokeilla erilaisia tapoja ja kokeilla, millaisista asioista itselle on apua.

Muutoksia omissa stressinhallintakyvyissä on mahdollista nähdä jo kuukaudessa, jos niitä vain jaksaa tunnollisesti ja tietoisesti harjoittaa.

Ota siis haaste vastaan ja opettele stressinhallintaa kuukauden ajan näillä ohjeilla:

1. Nuku tunti enemmän joka yö

Unen merkityksestä hyvinvoinnille opitaan koko ajan lisää. Jo nyt tiedetään, että liian vähäinen uni altistaa stressille.



2. Havainnoi tunnereagointia

Jotta stressaavia tilanteita pystyy säännöstelemään, on tärkeää tulla tietoiseksi siitä, millaisina hetkinä stressi iskee.

Väritä kalenteristasi punaisella ne hetket, jotka ovat olleet sinulle todella stressaavia. Hetket, joista saat energiaa ja jotka tuntuvat sinusta hyviltä, voit värittää vihreällä. Jos kalenterissa on paljon punaista, on syytä pohtia, mitä asialle voisi tehdä. Jos taas kalenterissa on runsaasti vihreää, voi silti kysyä, miten sen määrää voisi lisätä entisestään. Innostus tekemisistä on paras suoja stressiä vastaan.

Stressipäiväkirjan pitämisen ohella kannattaa tutustua myös omaan tunnemaailmaan.

Onko sinusta aamulla kiva lähteä töihin? Odotatko uteliaana sitä, millainen päivästä on tulossa? Tuntuuko sinusta iltapäivällä siltä, että olet hyvä työssäsi ja jaksat työskennellä vielä iltapäivälläkin? Onko sinulla illalla voimia lähteä harrastuksiin? Jaksatko olla sosiaalinen vielä illallakin? Onko sinun helppo mennä nukkumaan? Nukahdatko helposti ja nukutko hyvin?

On hyvä merkki, jos näihin kysymyksiin vastaa kyllä.

Kiinnitä huomiota myös siihen, kuinka myönteinen tai kriittinen olet.

3. Rauhoita keho, käynnistä mielen palautuminen

Kehon ja mielen huoltamisen lisäksi stressinhallinnassa keho näyttelee suurta osaa.

Stressinhallinnan kehollisesta näkökulmasta puhutaan paljon. Mieltä voi olla todella vaikea pysäyttää, mutta jos kehoa saa rauhoitettua erilaisin menetelmin, mielikin saattaa rauhoittua.

Yksi paras tapa vähentää stressiä onkin liikunta, jota nykysuositusten mukaan olisi hyvä harrastaa viikossa 2,5 tuntia rauhallisesti tai tunti ja vartti reippaasti. Alavireisyyteen auttaa pieni kevyt liikunta, kuten kävely. Ahdistukseen taas auttaa sellainen liikunta, jossa syke nousee hieman korkeammalle. Huolehdi siis, että kumpaakin näistä on, mutta toisaalta myös, että niitä ei ole liikaa.

Mistä sitten tunnistaa liian liikumisen? Esimerkiksi siitä, että keho jää ylikierröksille urheilun jälkeen eikä palaudu. Sykkeen ylös jääminen on tästä hyvä esimerkki.

Rankan työpäivän jälkeen tiukan lenkin sijaan hyvä vaihtoehto liikunnalle on joku kehoa huoltava treeni. Se voi olla esimerkiksi venyttely tai jooga. Ne rauhoittavat kehoa. Jollekin voi toimia esimerkiksi se, että käy hieronnassa.

4. Kokeile somen käytön korvaamista pysähtymisellä

Somen käyttö saattaa olla hyvin addiktoivaa, ja siihen saattaa mennä yllättävän paljon aikaa ja voimavaroja.

Kokeile tehdä kokeilu, että et olisikaan ole somessa kuukauteen. Jos tämä tuntuu mahdottomalta, kannattaa somen käyttö vähentää minimiin.

Somen sulkeminen voi antaa täysin uusia ajatuksia ja ymmärrystä siitä, että maailma pyörii radallaan ilman, että sitä tarvitsee koko ajan tarkistella jonkun sosiaalisen median kanavan kautta.

Kun luo itselle tyhjää tilaa, voi huomata, että hitsi, minullehan tulee ihan hyviä omiakin ajatuksia. On hyvä huomata, että kaikki ei tule ulkopuolelta, vaan innostavia asioita voi löytää ilman ulkoisia tekijöitä.

5. Minimoi alkoholin käyttö

Alkoholi tuo stressaavaan tilanteeseen vain hetkellisen helpotuksen. – Hyvinvointianalyseissa on selkeästi osoitettu, että alkoholin käyttö lyhyellä tähtäimellä rentouttaa, mutta fysiologista palautumista se selvästi heikentää.

Joten, jos haluat vähentää stressiä, alkoholin käyttö kannattaa minimoida.

Lähde: työterveyspsykologi Pekka Tokola

Miten edistää omaa psykologista palautumista?

Onko vapaan jälkeen sellainen olo, että on virkistynyt ja valmis palaamaan töihin? Jos olo on toistuvasti sellainen, että töiden aloitus tuntuu vastenmieliseltä, se on usein merkki ongelmista työoloissa tai siitä, ettei ole onnistunut palautumaan.

Näillä vinkeillä edistät omaa palautumistasi:

1. Palautumista edistävät asiat, jotka ovat tarpeeksi erilaisia kuin työ. Työstä irrottautumiseen sopivat harrastukset, joihin voi uppoutua. Harrastamisen ei tarvitse olla pelkkää rentoutumista, vaan myös itsensä haastaminen vapaa-ajan puuhissa auttaa palautumaan.
2. Ihmissuhteet ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat tärkeitä. Myönteinen kanssakäyminen ihmisten kanssa, kuten ystävien tapaaminen, palauttaa.
3. Liikunnan harrastaminen palauttaa tutkimusten mukaan niin kehoa kuin mieltäkin. Keho tosin tarvitsee palautumista myös liikunnasta. Raskas työ ja raskas liikunta ei välttämättä ole hyvä yhdistelmä.
4. Rentoutuminen on olennainen osa palautumista. Se kannattaa kuitenkin tehdä terveellisellä tavalla; alkoholi tuottaa rentouden tunteen hetkeksi, mutta ei auta kehoa palautumaan.
5. Työstä palautumista voi edistää se, että rajaa vapaa-ajan ja työt erilleen esimerkiksi niin, ettei lue työviestejä vapaa-ajalla.

Lähde: psykologiseen palautumiseen keskittyvä tutkija Anniina Virtanen, Työterveyslaitos

Työyhteisöstä tukea työssä jaksamiseen

Perheen, ystävien ja työkavereiden tuki on tärkeää hyvinvoinnin kannalta ja siksi sosiaalisten suhteiden vaaliminen, rakentaminen ja avun pyytäminen kannattaa sekä vapaa-ajalla että työpaikalla.

Työyhteisön tuki voi olla suuri voimavara, joka parantaa työmotivaatiota ja jonka avulla jaksaa paremmin työssä. On tärkeää, että jokainen työyhteisössä osallistuu yhteisöllisyyden ilmapiiriin, "me-hengen", rakentamiseen.

Seuraavaksi mieti, kuinka Sinä toimit työyhteisössä?

- Onko vuorovaikutuksesi yhteisössä avointa ja rakentavaa?

- Mistä aiheesta yleensä puhut kahvipöydässä?

- Sekä positiivisuus että negatiivisuus tarttuvat ihmiseltä toiselle, joten ilmapiiriin rakentamisessa positiivisella vuorovaikutuksella on tärkeä rooli. "Me-hengen" rakentaminen ja vaaliminen vaatii lisäksi jokaiselta aktiivista toimintaa ja se syntyy vastavuoroisuudesta ja yhdessä tekemisestä.

Keinoja "me-hengen" rakentamiseen ja vaalimiseen:

- Avoimuus ja ratkaisukeskeinen puhe ja toiminta

- Yhteisten pelisääntöjen rakentaminen ja niiden noudattaminen

- Ystävällisyys ja hyvien uutisten jakaminen

- Kiitä usein ja juhli onnistumisia

- Auta työkavereitasi ja huomioi heidät.

. Edistä auttamisen ja huomioimisen kulttuuria!

- Yhteisen säännöllisen tekemisen järjestäminen

- Naurakaa yhdessä!

- Arvosta työkavereitasi - älä arvostele

- Edistä erilaisuuden ymmärtämistä

- Edistä vapaamuotoista kommunikointia

Muista huolehtia työyhteisössä myös itsestäsi

Työn imu ei ole pelkkä flow-tila tai ominaisuus; se on aito myönteinen hyvinvoinnin tila, jossa koet suhtautuvasi aidosti aktiivisesti työhösi.

Työn imu on yleinen työhyvinvoinnin merkki, joka kuvaa työhön liittyvää omistautumista, tarmokkuutta ja työhön uppoutumista.

On tärkeää tavoitella työn imua, koska sillä on lukuisia myönteisiä seurauksia, kuten motivoituneisuus, parempi terveys, onnellisuus sekä tyytyväisyys eri rooleihin työelämässä ja vapaa-ajalla.

Työn imua tukevat erilaiset työhön liittyvät voimavarat, jotka edesauttavat vähentämään työn koettuja vaatimuksia ja vahvistavat sekä lisäävät suotuisia tekijöitä.

Oma ammattitaito ja kehittymismahdollisuudet kannattaa ottaa rohkeasti ja oma-aloitteisesti puheeksi esimiehen kanssa esimerkiksi kehityskeskustelussa. Oman osaamisen kehittäminen on tärkeää myös motivaation kannalta.

On hyvä pohtia, saisinko "lisäboostia" työhöni esimerkiksi lisäkoulutuksen, mielekkäämpiin tehtäviin siirtymisen tai kaivatun lisävastuun tai haasteen myötä?