



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ELLI KOIVISTO

Tunteiden säätely osana esihenkilöiden hyvinvointia

Esihenkilötyö

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Koivisto, Elli: Tunteiden säätely osana esihenkilöiden hyvinvointia, Esihenkilötyö

Opinnäytetyö, AMK

Liiketalous

Joulukuu 2023

Sivumäärä: 28

Tunteiden säätely ja hyvinvointi ovat tärkeässä roolissa keskenään. Niin positiivisten, kuin negatiivisten tunteiden säätely on iso osa hyvinvointiamme. Hyvinvointimme puolestaan toimii isona tekijä siinä, kuinka hyvin onnistumme säätelemään tunteitamme. Esihenkilöiden hyvinvointi näkyy samoin tavoin, kuin kaikilla muillakin henkilöillä, mutta sen lisäksi esihenkilön hyvinvointi heijastuu johtajuuden kautta koko tiimin hyvinvointiin. Tiimeissä, joissa työntekijät voivat hyvin on tutkitusti mahdollista saavuttaa parempia tuloksia.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää esihenkilöiden tunnesäätelyn keinoja ja tunnesäätelyn vaikutuksia esihenkilöiden hyvinvointiin. Tavoitteena oli tutkimustulosten avulla tarkastella esihenkilöiden jo olemassa olevia tunnesäätelyn keinoja sekä miten esihenkilöt arvioivat tunnesäätelyn merkitystä hyvinvoinnille.

Opinnäytetyön kohdeyrityksenä toimi yksi maamme johtavista finanssialan yrityksistä. Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus ja aineistokeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastatteluun valittu kohderyhmä koostui kuudesta esihenkilötyötä tekevästä henkilöstä. Kerätty aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin, jonka avulla saatiin vastauksen esitettyihin opinnäytetyökysymyksiin.

Tutkimustulokset osoittivat, että tasapainoinen arki ja positiiviset tunteet tukevat esihenkilöiden tunteiden säätelyä sekä hyvinvointia. Tutkimuksen mukaan esihenkilöillä on käytössään erilaisia tilanne-, sekä reaktiosidonnaisia tunnesäätelyn keinoja. Esihenkilöt tunnistivat hyvin tilanteita, jotka aiheuttavat haasteita tunteiden säätelyyn ja osasit nimetä keinoja, kuinka näitä tilanteita voi välttää tai hallita. Esimerkiksi huonosti palautuneena tunteiden säätely heikentyy ja tunteisiin reagoidaan voimakkaammin.

Avainsanat: Esihenkilötyö, tunteet, tunnetaidot, tunneäly, hyvinvointi, stressinhallinta

ABSTRACT

Koivisto, Elli: Emotional regulation as part of managers' well-being, Managerial work

Bachelor's thesis

Business economics

December 2023

Number of pages: 28

Emotional regulation and well-being are closely connected. The regulation of both positive and negative emotions is a significant part of our well-being. However, our well-being is a big factor in how well we manage to regulate our emotions. The well-being of managers shows in the same way as in all other people, but in addition it is reflected through leadership in the well-being of the entire team. Research has shown that it is possible to achieve better results in teams where employees feel good.

The aim of the thesis was to research the means of emotional regulation of managers and the effects of emotional regulation on the well-being of managers. The aim was to use the research results to examine managers' existing means of emotional regulation and how they assess the significance of emotional regulation for well-being.

The target company of the thesis was one of Finland's leading financial sector companies. The thesis was a qualitative study and thematic interviews were used as the data collection method. The target group selected for the interview consisted of six managers. The collected material was analyzed by means of qualitative content analysis, which provided answers to the thesis questions asked.

The research results showed that balanced everyday life and positive emotions support managers' emotional regulation and well-being. According to the study, managers have various situational and reaction-based emotional regulation methods in use. The managers were good at identifying situations that pose challenges to emotional regulation and were able to name ways to avoid or manage these situations. For example, when recovery is insufficient, emotional regulation gets weaker and emotional reactions are stronger.

Keywords: Managerial work, emotions, emotional skills, emotional intelligence, well-being, stress management

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET	6
3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	6
4 TUNNETAITOJEN KEHITTÄMINEN.....	9
4.1 Tunteet ja tunneäly	9
4.2 Tunteiden säätelyn vaikeudet.....	11
4.3 Työhyvinvointi ja tunteet.....	11
5 KEINOJA TUNNESÄATELYN KEHITTÄMISEEN.....	13
6 ARJEN HYVINVOINTITEOT ESIHENKILÖN HYVINVOINNIN TUKENA .	15
6.1 Uni ja palautuminen.....	16
6.2 Arjen tasapaino	17
6.3 Stressin hallinta	18
7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	19
7.1 Hyvinvoinnin keskeiset tekijät.....	20
7.2 Tunteet, jotka lisäävät tai heikentävät hyvinvointia	21
7.3 Tunteiden säätely osana esihenkilön työtä.....	22
7.4 Tunteiden vaikutus	23
7.5 Stressin vaikutus tunteiden säätelyyn.....	25
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	27
9 YHTEENVETO.....	31
LÄHTEET.....	33
LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET	35

1 JOHDANTO

Hyvinvointi koostuu fyysisistä perustarpeista ravinnosta, liikunnasta ja unesta. Fyysisien perustarpeiden lisäksi on tärkeää hyvinvoinnin kannalta ylläpitää ihmissuhteita sekä rytmittää omaa arkeaan, jonka avulla voi taata itselleen riittävän palautumisen. Näiden lisäksi hyvinvoinnissa on kyse ajatusten, tunteiden ja kehon tuntemusten tunnistamisesta. (Jaakkola, 2018, s. 19.) Tunteet ovat keskeinen osa hyvinvointiamme. Monipuolisella tunne-elämällä ammenamme tunteista voimaa, jotka toimivat energianlähteenämme. Tunteiden avulla opimme tuntemaan itseämme ja tekemään oman hyvinvointimme kannalta hyviä ratkaisuja. (Järvinen, 2018, s. 178.)

Erilaiset tunteet ovat työssämme osana kaikessa mitä teemme. Ne ovat osana motivaatiotamme halusimme tai emme ja osana suhteitamme riippumatta siitä tunnistammeko tunteita vai emme. Tunteet ovat arvokkaita ja niistä on mahdollista koko ajan oppia lisää. Tunteiden käsittely antaa mahdollisuuden voimavarojen hyödyntämiselle ja erityisesti positiivisena koetut tunteet lisää suorituskyyä niin yksilö- kuin organisaatiosollakin. (Wihuri, 2014, s. 185.) Tunteiden ymmärtäminen on yksi tulevaisuuden tärkeimpiä kilpailuetuja työelämässä. Tunnistamalla tunteita sekä niiden herättämiä tuntemuksia keuhossamme, voimme tunnesäätelyn keinoin parhaimmillamme oppia säätämään omaa käyttäytymistämme. (Tuominen, 2020, S. 15.)

Tunteiden säätely on yksi esihenkilöiden hyvinvoinnin osa-alueista, joka ohjaa esimerkiksi erilaisia valintoja tehtäessä. Työelämässä hyvinvointia kuvaillaan lähtökohtaisesti kokonaisuutena, esihenkilön johtamana ryhmänä, jossa varsinaisesti esihenkilöiden hyvinvointiin ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Esihenkilöiden tärkeimpiä energialähteitä ovat kehon ja mielen hyvinvointi sekä tunteet. Kun esihenkilö huolehtii itsestään ja voi hyvin, hyötyvät siitä hänen

ympärilläänkin olevat henkilöt niin työelämässä kuin vapaa-ajalla. (Harju & Kalasvuori, 2007, s. 9-18.)

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaisia keinoja esihenkilöillä on tällä hetkellä säädellä omia tunteitaan ja kuinka tunnesäätelyä koskevat tekijät vaikuttavat esihenkilöiden hyvinvointiin niin arjessa, kuin työelämässä. Tavoitteena on selvittää kohdeyrityksen esihenkilöiltä, heidän omia ajatuksiaan tunteiden säätelystä, hyvinvoinnista sekä niiden vaikutuksista toisiinsa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on vastata opinnäytetyökysymyksiin. Kohderyhmältä saatuja aineistoja analysoidaan kerätyn tutkimusaineiston pohjalta. Tutkimuksen tuloksena voidaan havaita, millaisia tunnesäätelyn keinoja esihenkilöillä on tällä hetkellä käytössään ja miten he arvioivat niiden keinojen merkitystä hyvinvoinnille.

Opinnäytetyössä etsitään vastauksia seuraaviin opinnäytetyökysymyksiin:

- Millaisia keinoja esihenkilöillä on tunteiden säätelyssä?
- Miten esihenkilöt arvioivat tunnesäätelyn merkitystä hyvinvoinnille?

3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on tulkintaan perustuva tutkimustapa, jonka avulla voidaan kuvata tapahtumia henkilöiden omien kokemusten kautta. Laadullinen tutkimus on oikea valinta silloin, kun tutkimuksessa halutaan nostaa esille siihen osallistuvien henkilöiden näkökulmia. Kyseistä tutkintatapaa hyödynnetään mm. työyhteisöjen yhteisöllisyyden, ammattitaidon kehittämisen sekä osaamiseen liittyvien

kokemusten tutkimiseen. Toteutuksen keskiössä on tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tai yhteisöjen kokemukset sekä niiden merkitykset. (Vilkkä, 2021, s. 14-15.)

Opinnäytetyössä valikoidulle kohderyhmälle on suoritettu haastattelu, joka on yksi laadullisen tutkimuksen tyypillisin aineistonkeruumenetelmä. Haastattelun avulla on mahdollista selvittää suoraan tutkimuksen kohdehenkilöltä mitä hän ajattelee ja miksi hän toimii niin kuin toimii. Haastattelu on tyypillisesti henkilökohtainen haastattelu, jossa haastattelija esittää suullisesti kysymykset ja kirjaa haastattelussa saadut vastaukset ylös. Haastattelun vahvuus on sen joustavuudessa. Haastattelun aikana haastattelija voi muun muassa tarkentaa kysymystään, oikaista väärinymmärryksiä sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Haastattelun onnistumisen kannalta sekä eettisistä syistä olisi tärkeää, että haastateltava voisi tutustua ennalta haastattelukysymyksiin tai vähintään haastattelun aiheeseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 92-95.)

Opinnäytetyön kohdeyrityksenä toimii yksi maamme johtavista finanssialan yrityksistä. Opinnäytetyön kohderyhmä on kerätty kyseisen kohdeyrityksen eri tiimeissä toimivista lähiesihenkilöistä (6 kpl). Haastatteluun osallistuneelta kohderyhmältä ei olla pyydetty mitään tunnistetietoja, jotta heidän henkilöllisyyttään ei voida tunnistaa. Haastattelut on pidetty luottamuksellisina. Osa haastatteluista on käyty kasvokkain ja osassa on hyödynnetty Teams-sovellusta. Haastatteluja ei olla nauhoitettu, vaan muistiinpanot on kirjattu tietokoneelle ylös haastattelun aikana.

Kerätty aineisto on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin keinoin, joka on tyypillinen keino mm. haastattelun kohdalla. Laadullisessa sisällönanalyysissä tarkastellaan mistä asioista, aiheista ja teemoista aineisto koostuu. Aineisto redusoidaan eli pelkistetään. Tämän tarkoituksena on karsia aineistosta epäolennaiset kohdat pois sekä mahdollisesti tiivistää aineistoa. Pelkistämisen yhteydessä voidaan esimerkiksi korostaa samankaltaisuuksia samalla värillä ja puolestaan erilaisuuksia eri väreillä. Tämän vaiheen jälkeen aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään. Aineiston samankaltaisuudet ja puolestaan eroavaisuudet ryhmitellään omiksi luokiksi, jotta aineiston sisällön jäsentely helpottuu.

Laadullisen sisällönanalyysin viimeisessä vaiheessa aineisto abstrahoidaan eli käsitteellistetään. Tässä vaiheessa aineistosta valikoidaan tutkimuksen kannalta oleelliset tiedot ja yhdistetään aiemmassa vaiheessa syntyneitä aineiston luokitteluita. Näiden vaiheiden lopputuloksena saadaan vastaukset tutkimuksessa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 138-144.)

4 TUNNETAITOJEN KEHITTÄMINEN

Tunnetaitomme ovat syntyneet lapsuudesta opittujen mallien mukaisesti. Ne määrittelevät, kuinka tunnemme itsemme, kuinka käsittelemme vaikeita asioita sekä kuinka toimimme muiden ihmisten seurassa. Tunnetaitojamme on kuitenkin mahdollista kehittää ja voimistaa läpi elämän. Kehittäminen on kannattavaa, sillä tunnetaitojen ansiosta pystymme säätelemään omia tunteitamme ja tunnistamaan erilaisten tunteiden taustalla olevia tarpeita. Näiden taitojen avulla meillä on paremmat työkalut huolehtia hyvinvoinnistamme. (Seppänen, 2021, s. 43-45.)

Tunteista puhuminen, niiden kohtaaminen ja niiden tarkasteleminen auttaa tunnetaitojen kehittämisessä. Tunnetaitojen ydin on se, kuinka hyvin tunnistamme tunteitamme ja hyväksymme ne. Tunnistamisen ja hyväksymisen myötä alamme ymmärtämään, kuinka erilaiset tunteet vaikuttavat meissä ja kuinka voimme säädellä niitä. Mitä enemmän tunnetaitomme kehittyvät ja opimme säätelemään tunteitamme, sitä enemmän opimme ymmärtämään koko kehoamme ja sen kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Salonen, 2017, s. 255-260.)

4.1 Tunteet ja tunneäly

Tunteet ovat kuin elämän mausteita, jotka vaikuttavat hyvinvointiimme ja ohjaavat toimintaamme elämän jokaisella osa-alueella. Tunteet näkyvät eleisämme, ilmeisessämme sekä käyttäytymisessämme. Tämän lisäksi tunteet tuntuvat kehossamme esimerkiksi lihasjännityksenä, hikoiluna tai vapinana. (Harju & Kallasvuori, 2007, s. 70.) Tunteet toimivat keinonamme hankkia tietoa ympäristöstämme sekä itsestämme. Niin positiivisina kuin negatiivisina koetut tunteet ovat hyödyllisiä, oikeissa tilanteissa ja oikein kohdattuina. Negatiivisista tunteista voi olla hyötyä esimerkiksi silloin, kun asioita tulee analysoida kriittisesti ja tarkasti. On tyypillistä, että tunteemme ovat ristiriidassa esimerkiksi erilaisissa muutostilanteissa, jossa koemme olevan hyviä, mutta myöskin huolestuttavia seikkoja. (Rantanen ym., 2020, s. 32-43.)

Ihminen ei pysty valitsemaan millaisia tunteita mielessä syntyy. Mahdollista on kuitenkin valita oma suhtautumisensa näihin tunteisiin sekä se, kuinka huomioi ja hyväksyy tunteet. Negatiivisia tunteita ei tulisi pyrkiä tukehduuttamaan, sillä tunteiden tukehduuttaminen voi peräti vahvistaa niiden vaikutusta kehossamme. (Jalonen ym., 2016, s. 130.) Negatiiviset tunteet voivat näkyä esimerkiksi jännityksenä tai ahdistuksena. Erityisesti surun sekä vihan tunteiden käsittely on tärkeää, sillä ne aiheuttavat usein eniten voimakkaita ja epämiellyttäviä oireita koko kehossamme. (Nummelin, 2020, s. 161-163.)

Tunne koostuu monivaiheisesta prosessista, jossa kaikki saa alun, kun havaitsemme ympäristömme jotakin ja alamme tiedostamattamme tulkitsemaan sitä. Tulkinnan tuotoksena syntyy tunnereaktio, josta seuraa tietoinen tunteen kokeminen esimerkiksi onnellisuus tai ärtymys. Prosessin viimeisessä vaiheessa tunteet ilmaistaan sanoilla, äänillä, ilmeillä, eleillä, kosketuksella tai jollakin muulla kehon kielellä. Ei ole olemassa hyviä tai huonoja tunteita, vaan ratkaiseva tekijä on se, mistä tunne kertoo ja kuinka osaamme käsitellä sitä. Tunneälyn avulla pyrimme edistämään hyvinvointiamme, suojautumalla haitallisilta kokemuksilta. (Salonen, 2017, s. 142-145.)

Tunneälyllä tarkoitetaan tunteiden havaitsemista, tunteiden käyttämistä, tunteiden ymmärtämistä sekä tunteiden hallintaa. Tunneäly kertoo taidosta tiedostaa itseään sekä oman käyttäytymisensä seurauksia. Tunneälykäs henkilö osaa tulkita toisten henkilöiden tunteita ja myötäelää niiden mukana. Tutkimukset osoittavat, että henkilöt kokevat hyvällä tunneälyllä olevan yhteyden positiivisiin tunteisiin sekä hyvinvointiin. (Ojanen, 2014, s. 253-254.)

Tunneälykäs henkilö osaa käyttää tunnetta apunaan luovuudessa, ongelmanratkaisussa sekä uusien näkökulmien löytämisessä. Tunneälykäs henkilö osaa säädellä omia tunteitaan sekä osaa analysoida ja ymmärtää tunteiden ja tapahtumien syy-seuraus-suhteita. (Kokkonen, 2010, s. 38.) Tunneäly kehittyy itsestään iän myötä. Kuitenkin erityisesti esihenkilöiden olisi tärkeää jatkuvasti työstää ja kehittää omaa tunneälyänsä, sillä kaikista kannattavampia ovat ne

työyhteisöt, joiden henkilöstöllä on korkea tunneäly. Kehittämisessä apuna toimii kokonaisvaltainen tunteiden ymmärtäminen. (Jabe, 2017, s. 236-240.)

4.2 Tunteiden säätelyn vaikeudet

Ihmisille muodostuu arjessa tarpeellisista ja tutuista tunteista ns. henkinen mukavuusalue. Tunteiden säätelyn tärkeä tehtävä on pitää tunne-elämä joustavana ja avoimena, jolloin tästä henkisestä mukavuusalueesta ei tulisi liian suppea. Myöskin tämän mukavuusalueen ulkopuolella, on tärkeää osata tunnistaa ja ilmaista tunteitaan. (Kokkonen, 2010, s. 22.)

Pyrimme säätelemään tunteitamme erityisesti hankalaksi koettujen tunteiden äärellä. Tällaisia tunteita ovat mm. suru, ahdistus ja pelko. Tilanteissa, joissa tunne ottaa meistä niin voimakkaan vallan, ettei tunnesäätelyn tiedostetut keinot esimerkiksi puhuminen ja liikunta riitä avuksi, turvaudumme tiedostamattomiin keinoihin suojautua tunneelta. Tällaisia keinoja ovat mm. päihteet, huumori, tilanteen torjuminen tai tilanteen vähättely. (Seppänen, 2021, s. 63-67.)

On hyvin tavallista, että tunnekuohun vallassa emme osaa arvioida tilannetta oikein, tehdä selkeitä päätöksiä tai valita tunteiden säätelyn keinoa, joka olisi hyvinvointimme kannalta paras. Tunteiden säätelyn vaikeudet voivat näkyä tunteiden alisäätelyinä, jolloin tunne ottaa meidät voimakkaasti ja haitallisesti valtaansa. Vaihtoehtoisesti vaikeus voi näkyä ylisäätelyinä, jolloin yritämme liiallisesti tukehduttaa tunnetta. Tunnesäätelyn vaikeutena on yleensä se, että henkilö ei tiedosta, ymmärrä tai hyväksy omia tunteitaan. (Kokkonen, 2010, s. 24-26.)

4.3 Työhyvinvointi ja tunteet

Työhyvinvointi määritellään sosiaali- ja terveystieteiden mukaan henkilön kyvyksi suoriutua päivittäisistä työtehtävistä. Työhyvinvointi koostuu kahdesta kokonaisuudesta. Henkilön hyvinvoinnista, johon sisältyy mm. yksityiselämään kuuluvat asiat sekä henkilön fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto. Toinen

kokonaisuus muodostuu työympäristöön kuuluvista tekijöistä, joita ovat mm. työpaikan ilmapiiri sekä johtaminen. Työhyvinvointi on perusta tehokkaalle työskentelylle. Hyvinvoiva työntekijä pystyy oppimaan uutta, kehittymään ja tekemään luovia ratkaisuja. (Viitala, 2021, s. 82.) Työyhteisön avoin ja aito ilmapiiri kasvattaa kokonaisvaltaista työhyvinvointia, nostattaa työtehoa sekä vähentää sairauspoissaoloja. Työpaikalla itseään sekä toisia on mahdollista motivoida ihmissuhteiden kautta saatavalla mielihyvällä. Tämä toimii usein, koska olemme sosiaalisia olentoja. (Isomäki & Uusitalo, 2017, s. 141.)

Työhyvinvointiin sisältyy vahvasti tyytyväisyyden sekä työmotivaation synnyttämät tunteet. Tyytyväisyys omaan työhön ei ole pelkästään huippuhetkiä. Tyytyväisyyden tunne rakentuu siitä, että työ tuottaa tunnetasapainon, jossa henkilön kokemukset ovat vastaavia tai jopa parempia kuin hänen odotuksensa työstä. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilö voi kokea työssään sekä sen huippuhetkiä, että tasapainoista mielihyvää. (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s. 101-103.)

Henkilön vireyttä, aktiivisuutta ja ahkeruutta toimia omien tavoitteiden saavuttamiseksi kutsutaan motivaatioksi. Erilaiset tarpeet, halut, palkkiot sekä rangaistukset ohjaavat tunteitamme, käyttäytymistämme ja muodostavat motivaatiomme. Motivaatio aktivoi meidät toimimaan ja sillä vaikutus hyvinvointiimme mm. elintapojemme, oppimisemme, harrastuksiemme sekä työstä suoriutumistamme kautta. Töissä motivaatio vaikuttaa toimintamme intensiteettiin, työhön sitoutumiseen sekä suorituksemme laatuun. (Sinokki, 2016, s. 58-59.)

On täysin luontaista, että etsimme kaikelle tekemisellemme merkitystä ja selityksiä. Jos emme tunne jotakin tehtävää mielekkääksi, emme motivoitu sen suorittamiseen. Puolestaan kun tunnemme tehtävän vastaavan kykyjämme ja luovan tarpeeksi haastetta, herättää se mielekkäitä tunteita. Tällöin työympäristö mahdollistaa työssä onnistumisen ja se yhdessä hyväksi koetun palkkion kanssa motivoi suoriutumaan työstä hyvin. (Viitala, 2021, s. 79.)

Työn imulla tarkoitetaan työssä koettua positiivista tunne- ja motivaatio tilaa. Sitä kuvastaa henkilön voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin. (Manka,

2023, s. 52-53.) Työn imulla on positiivinen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Erilaiset työhön liittyvät voimavarat auttavat työntekijää saavuttamaan työn imun. Näitä voimavaroja ovat työn palkitsevuus, kehittävyys sekä monipuolisuus. Mahdollisuus vaikuttaa oman työhön, työroolin sekä tavoitteiden selkeys ja työaikojen joustavuus. Oman esihenkilön ja työyhteisön tuki, palautekulttuuri ja arvostus. Työyhteisön ilmapiiri, varmuus työpaikan säilymisestä sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista tukevat käytännöt. (Työterveyslaitos, n.d., kohta Työn imu.)

Tunteet vaikuttavat siihen, miten haastavia tavoitteita henkilö itselleen asettaa. Kun henkilö kokee positiivisia tunteita, asettaa hän itselleen korkeampia ja haastavampia tavoitteita. Positiivisten tunteiden vallassa ihminen uskoo vahvasti omiin kykyihinsä ja näin ollen tavoitteiden rima on helpompi asettaa korkealle. Positiiviset tunteet auttavat meitä laajentamaan ajatteluamme. Positiivisten tunteiden vallassa ajattelusta tulee joustavampaa ja monipuolisempaa. Tämä tukee ja edesauttaa monin tavoin ihmisen toimintakykyä erilaisissa tilanteissa. Positiiviset tunteet tekevät esimerkiksi vaikeidenkin päätösten tekemisestä helpompaa. (Rantanen ym., 2020, s. 32-33.)

5 KEINOJA TUNNESÄÄTELYN KEHITTÄMISEEN

Tunne-elämämme on tasapainossa silloin, kun koemme tunteemme tarkoituksenmukaisina ja sopivan voimakkaina aina silloiseen tilanteeseen nähden. Oli kyse sitten positiivisista tai negatiivisista tunteista, voimakkaina ja pitkäkestoisina ne aiheuttavat kuormitusta kehoomme ja näin ollen vaikuttavat hyvinvointiimme negatiivisesti. Tunteiden säätelyn tärkein tehtävä on tavoitella tasapainoa niin kehossamme kuin mielessämme ja tuottaa sitä kautta mielihyvän tunnetta. (Kokkonen, 2010, s. 19-20.)

Tunteiden säätelyssä ei ole kysymys tunteiden tukehduuttamisesta, vaan taidosta kokea ja ilmaista tunteita siinä määrin, että se on hyvinvointimme

kannalta suotuisaa. Tunnistamalla tunteitamme, lisääntyy kykymme säädellä niitä ja voimme vaikuttaa siihen mitä tunnemme, kuinka voimakkaasti ja kuinka kauan. Tunteiden säätelyn avulla pyrimme lähtökohtaisesti helpottamaan negatiivisia tunteita sekä korostamaan positiivisten tunteiden vaikutusta hyvinvoinnissamme. (Saarinen & Kokkonen, 2003, s. 54.)

Taito säädellä omia tunteitaan on helpommin sanottu kuin tehty. Taitoa on kuitenkin mahdollista kehittää siinä missä muitakin taitoja. Aluksi on opittava tunnistamaan tunteita ja erottamaan erilaisia tunteita toisistaan. (Saarinen & Kokkonen, 2003, s. 55.) Tunnesäätelyn kehittämisen kannalta on tärkeää rehellisesti ilmaista omia tunteitaan. Näiden tunneilmaisujen kautta voimme oppia tunteemme taustalla olevan tarpeen. (Harju & Kallasvuo, 2007, s. 74.) Tunteita on mahdollista säädellä, joko ennen kuin ne ovat ottaneet meidät valtaansa tai vaihtoehtoisesti valloillaan olevan tunteen aikana. Keinoja ennen tunteen valtaamista kutsutaan tilannesidonnaisiksi keinoiksi. Näiden keinojen avulla pyrimme toimimaan arjessa siten, että koemme pääasiassa miellyttäviä tunteita ja onnistumme välttämään tunteiden muodostumisen negatiiviseksi. Tilannesidonnaisia keinoja ovat mm. miellyttäviin paikkoihin ja tilanteisiin hakeutuminen, ikävien ihmisten vältteleminen, toimintatapojen muokkaaminen itselleen suotuisaksi, oman tarkkaavaisuuden keskittäminen mieluisiin asioihin sekä tilanteen uudelleen analysointi. (Kokkonen, 2010, s. 35-37.)

Tunteen aikana käytössämme puolestaan ovat reaktiosidonnaiset keinot. Reaktiosidonnaisten keinojen avulla voimme pyrkiä muuttamaan jo koettua tunnetta ja tunteen mukana tullutta käyttäytymistä. (Kokkonen, 2010, s. 37-.) Kuitenkin tapauksissa, joissa tunne on jo valloillaan, on sen säätelemisen huomattavasti vaikeampaa ja kuormittavampaa. Tällöin on otettava myöskin huomioon tunteen aiheuttamat reaktiot kehossamme, sillä tunteemme välittyvät muille kehomme kielen kautta. (Nummenmaa, 2019, s. 278.) Apuna jo valloillaan olevan tunteen säätelyssä toimii tunteen hyväksyminen ja kohtaaminen. On tärkeää olla juurtumatta asioihin, joihin ei itse suoranaisesti voi vaikuttaa esimerkiksi toisen henkilön käytös. Vaikean tunteen säätelemisen saattaa tarvita hieman aikaamme. Tällöin on hyvä mielekkäiden asioiden avulla pitää

huolta omasta hyvinvoinnistaan. Hyvinvoinnin avulla saamme voimia säädellä tunnetta ja sen aiheuttamia reaktioita. (Seppänen, 2021, s. 46.)

6 ARJEN HYVINVOINTITEOT ESIHENKILÖN HYVINVOINNIN TUKENA

Hyvinvointi on onnellisuutta. Hyvinvointi koostuu tunteista, johon kuuluu, ilo, onni ja tyytyväisyys. Tutkimuksissa onnellisuus nähdään hyvin tärkeänä osana elämää ja onnellisuus koetaan motivaattorina toiminnalle. Onnellisuuteen on mahdollista vaikuttaa arjen ajattelu- ja toimintamalleilla sekä omilla ihmissuhteillaan. Onnellisuutta ruokkivat positiivisten tunteiden korostaminen ja keskittyminen ratkaisujen löytämiseen. Onnellisuus kumpuaa tehokkuutena ja luovuutena. (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s. 105-108.) Psykologian professori Martin Seligman on luonut PERMA-mallin, jossa hän jakaa onnellisuuden eri osa-alueisiin. Onnellisuutta on myönteinen asenne omaan elämään, säännöllinen kokemus innostuksen tunteista, hyvät ihmissuhteet, mahdollisuus kokea elämällään, jokin suurempi merkitys sekä mahdollisuus saada aikaan itselleen tärkeitä asioita. (Juusti & Salmi, 2014, s. 227.)

Yksi tekijä hyvinvoinnissamme on, kuinka hyvin hyväksymme, käsittelemme ja ilmaisemme tunteemme. Tunteiden ilmaisussa ei ole kyse siitä, että kaataisimme omat huolestukset jonkun toisen niskaan. Tarkoituksena on ilmaista tunteitamme, jotta pystyisimme ymmärtämään ja käsittelemään niitä paremmin. Tutkitusti puhuminen on tähän paras keino, mutta mikäli se ei ole mahdollista, on suositeltavaa esimerkiksi kirjoittaa omista tunteistaan. (Nummelin, 2020, s. 161-162.) Tavoitellessa hyvinvointia, olisi hyvä pysähtyä miettimään tiedostaako omia tunteensa ja niiden vaikutukset kehon kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Onko itsellään jokin läheinen kenelle tunteista voi turvallisesti puhua ja onko mahdollisesti muita keinoja, joilla omia tunteita voisi käsitellä. (Juusti & Salmi, 2014, s. 230.)

6.1 Uni ja palautuminen

Riittävästä yöunista huolehtiminen takaa meille paremmat työkalut hyvinvointiin, sillä jo yksikin valvottu yö heikentää energisyyttämme, tarkkaavaisuuttamme ja laskee mielialaamme. Nämä tekijät heikentävät tunnesäätelymme toimimista. (Ojanen, 2009, s. 93.) Uni on yksi hyvinvointimme peruspilareista ja se toimii tärkeimpänä tekijänä palautumisessa. Kun meillä on riittävästi energiaa, jaksamme huolehtia myöskin muista palautumista edistävästä tekijöistä esimerkiksi terveellisestä ruokavaliosta sekä harrastuksista. Erilaiset ihmiset kaipaavat vapaa-ajallaan erilaisia keinoja palautumiseen, eikä yhtä oikeaa tapaa palautua. Siinä missä toiset haluavat mennä kahville ystäviensä kanssa, toiset haluat rauhoittua yksinään lukemaan kirjaa. (Virtanen, 2021, s. 76-78.)

Unen aikana aivomme tekevät huoltotöitä, mm. aivojemme energiavarastot täyttyvät ja opitut asiat jäsentyvät. Uni on yksi tärkeimmistä asioista ennaltaehkäisemässä stressiä sekä auttamaan palautumisessa stressin jäljiltä. (Nummelin, 2020, s. 188.) Riittävien taukojen ja energian saannin varmistamisen pitkin työpäivää, tukee palautumista entistä tehokkaammin. Palautuminen on tehokasta ja tukee toimintaamme paremmin, mitä nopeammin saamme sen aloitettua. Tällöin on helpompi jo työpäivän aikana päästää irti aiemmista tapahtumista ja keskittää ajatukset tähän hetkeen. Tietoinen pysähtyminen, läsnäolo omien tuntemusten äärelle kerryttää palautumiskeinoja. Erilaisten palautumiskeinojen avulla vastoinkäymisiä on helpompi käsitellä ja näin ollen palautuminen nopeutuu. (Wihuri, 2014, s. 140-143.)

Sympaattinen hermosto kuluttaa kehon energiavarastoja, kun taas puolestaan parasympaattinen hermosto toimii päinvastoin. Parasympaattinen hermosto toimii levossa. Sen vaikutuksesta sydämemme syke hidastuu, hengitystiheys pidentyy ja ruonsulatuselimistö vilkastuu. Tasapainoisessa elämäntilanteessa, nämä hermostot toimivat yhdessä, mutta esimerkiksi huonon stressin vaikutuksesta sympaattinen hermosto ottaa vallan ja näin ollen ihmisen palautuminen ja rentoutuminen vaikeutuvat. (Juusti & Salmi, 2014, s. 219.)

6.2 Arjen tasapaino

Tasapainoisessa arjessa työ ja vapaa-aika tukevat toinen toisiaan. Vapaa-aika tarjoaa voimavaroja työssä jaksamiseen sekä vapaa-aikana opitut taidot ja sosiaaliset suhteet voivat olla hyödyksi työelämässä. Työelämässä opitut keinot mm. ristiriitojen ratkaisemiseen voivat puolestaan olla hyödyllisiä vapaa-ajalla. Tasapainoisessa arjessa saamme mahdollisuuksia toteuttaa itseämme ja luoda sosiaalisia suhteita hyvinvointimme tueksi. (Pyöriä, 2017, s. 123.)

Hyvinvointimme perustuu terveellisiin elintapoihin eli riittäviin yöuniin, terveelliseen ravintoon sekä liikuntaan. Kun terveellisten elintapojen perusta on osana arkea, ei niiden toteutuminen vaadi meiltä ylimääräistä ponnistelua vaan pystymme rutiineilla pitämään huolta kehomme sekä mieleemme hyvinvoinnista. Hyvinvoiva keho palautuu kuormittavista tekijöistä nopeammin ja lisää positiivisten tunteiden määrää. (Nummelin, 2020, s. 187.)

Ihminen on kokonaisuus, jossa ajatuksemme ja kehomme kietoutuvat toisiinsa. Tätä kuvastaa mielessämme koettujen tunteiden heijastuminen kehosamme koettuihin kokemuksiin ja päinvastoin. Näin ollen tunteemme ja kehomme toimivat yhteistyössä tavoitellessamme hyvinvointia. Kehomme monipuolisella hyödyntämisellä ja liikunnalla voimme tuottaa mielihyvän tunteita. (Juusti & Salmi, 2014, s. 216-217.) Motivaatio liikuntaa kohtaan tulisi lähteä meistä itsestämme, eivätkä liikunta suoritukset saisi ainakaan alkumetreillä olla liian vaativia. Mikäli motivaatio ei ole lähtöisin meistä itsestämme tai liian kovilla suorituksilla olemme tunteneet liikunnan liian vaativana ja raskaana, on todennäköistä, että liikunnan harrastaminen päättyy nopeasti. Jos puolestaan seisomme valinnan takana itse ja olemme onnistuneet liikunnalla haastamaan itseämme sopivasti, tuottaa se meissä positiivisia tunteita ja näin ollen on todennäköisempää, että liikunta harrastus saa jatkua osana hyvinvoinnin tukemista. (Ojanen, 2009, s. 156.)

6.3 Stressin hallinta

Sanotaan, että nauru pidentää ikää. Tutkimuksien mukaan kyse ei kuitenkaan ole itse naurusta, vaan myönteisestä elämänasenteesta, johon yleensä nauru vahvasti sisältyy. Jo hymyily saa aikaan sen, että mielialamme alkaa kohoamaan. Nauru luo positiivisia tunteita, jotka nostavat energiatasoamme ja auttavat meitä stressinhallinnassa. Stressaavissa tilanteissa nauru voi helpottaa tunnesäätelyä tilanteeseen sopeutumisella. (Ojanen, 2009, s. 124-126.)

Stressissä ei ole kysymys ainoastaan yksittäisistä tekijöistä. Kyse on enemmänkin suhteesta itseemme ja ympäristöömmä. Jos osaamme muuttaa suhdettamme näihin, voimme vaikuttaa kykyymme hallita stressiä. Jotta reagoitimme stressaavissa tilanteissa ei jää tottumustemme ohjaamien tapojen armoille, tulee meidän tiedostaa erilaisia tilanteita ja niiden synnyttämiä reaktioita niin kehossa, ajatuksissa kuin tunteissakin. Useimmiten tunnistamme nopeimmin kehossamme syntyvät reaktiot esimerkiksi kiihtyneen pulssin tai lihaksien jännittymisen. Tietoisuuden aste syntyvistä reaktioista määrittelee, onnistumeko hallitsemaan stressiä. (Wihuri, 2014, s.131-132.)

Heikko stressin hallinta kuormittaa elimistöä monin tavoin, kun taas hyvä stressin hallinta antaa mahdollisuudet huppuasuoritukseen, sillä tietyissä määrin stressi terävöittää aistit ja ajattelun. Stressin sietokyky on aina yksilöllistä, vaikkakin on tutkittu, että hyvinvoivat henkilöt sietävät paremmin stressiä ja pettymyksiä. (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s. 108-109.)

Stressiä lieventääkseen on tärkeää tunnistaa omia tunnesäätelyn keinoja toimintatavoissa sekä ajatusmalleissa. Mieleemme tuottaa jatkuvasti tunteita, joista osa on hyödyllisiä, mutta välillä mielemme voi toistuvasti tuottaa jopa ankaria ja joustamattomia ajatuksia, joiden myötä syntyy negatiivisia tunteita. Jotta voidaan saavuttaa muutoksia omissa toimintatavoissa sekä ajatusmalleissa, tulisi näitä toistuvia tunteita ensiksi tunnistaa. (Jalonen ym., 2016, s. 129-130.)

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Opinnäytetyön kohdeyrityksenä toimii yksi maamme johtavista finanssialan yrityksistä. Yritystä ei mainita nimellä tässä opinnäytetyössä. Kohdeyrityksestä on pyydetty haastateltavaksi kuuden henkilön kohderyhmä. Kohderyhmä on valittu eri vastuualueilla toimivien tiimien lähiesihenkilöistä. Kohderyhmän henkilöistä ei mainita tunnistettavia tietoja tässä opinnäytetyössä.

Aineistonkeruu toteutettiin teemahaastatteluna, joka toteutetaan keskeisten teemojen ja niitä syventävien kysymysten varassa. Teemahaastattelun hyvä puoli on se, että haastattelun aikana voidaan syventää ja tarkentaa esitettyjä kysymyksiä. Teemahaastattelun tarkoituksena on löytää vastauksia tutkimuskysymyksiin, joiden pohjalta haastattelukysymykset on tehty. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 97.)

Haastattelut on suoritettu luottamuksellisesti yksilöhaastatteluina, yhdessä sovittuna ajankohtana. Ajankohdat on sovittu Teams-sovelluksen kautta, jota on hyödynnetty myöskin osassa haastatteluissa. Osa haastatteluista on puolestaan käyty kasvokkain. Haastattelut ovat kestäneet arviolta 30-60 minuuttia. Näitä ei olla nauhoitettu, vaan muistiinpanot on kirjattu tietokoneelle ylös heti haastattelun aikana. Haastatteluista sovittaessa kerrottiin haastattelun aihealue, mutta haastateltavat eivät saaneet kysymyksiä etukäteen, vaan ne esitettiin heille vasta haastattelun aikana. Haastattelun alussa käytiin läpi, että haastattelut pidetään luottamuksellisena, eikä opinnäytetyössä mainita kohdeyritystä eikä kohderyhmää koskevia tunnistavia tietoja.

Kohderyhmän haastattelun tavoitteena on ollut löytää vastauksia opinnäytetyön kysymyksiin, millaisia keinoja esihenkilöillä on tunteiden säätelyssä sekä miten esihenkilöt arvioivat tunnesäätelyn merkitystä hyvinvoinnille. Haastatteluiden alussa haastateltaville kerrattiin opinnäytetyön tavoitteet ja annettiin vielä mahdollisuus kysyä, mikäli heidän mieltään askarrutti jokin. Kenelläkään haastateltavalla ei ollut kysyttävää.

7.1 Hyvinvoinnin keskeiset tekijät

Kaikki haastateltavista olivat yhtä mieltä, että hyvinvointi on laaja käsite, joka koostuu sekä henkisestä, että fyysisestä tasapainosta. Hyvinvoinnin fyysiset osa-alueet koostuvat haastateltavien mukaan peruspilareista eli unesta, liikunnasta sekä ravinnosta. Nämä yhdessä mahdollistavat terveellisen sekä aktiivisen elämäntavan ja tukevat hyvinvoinnin henkistäkin puolta. Hyvinvoinnista puhuttaessa esiin nousi myöskin, että se on tasapainoa arjen ja työn välillä eikä elämän eri osa-alueet saisi viedä toinen toisiltaan mitään pois. Arjessa osalle on tärkeitä erilaiset luovat harrastukset, musiikki sekä palautumiselle tärkeän oman ajan löytäminen. Lisäksi eräs haastateltava koki taloudellisen tasapainon tärkeäksi osaksi hyvinvointia.

Kaikkien haastateltavien kohdalla kaikista tärkeimmäksi asiaksi kuitenkin nostettiin esiin läheisten ihmissuhteiden, erityisesti perhesuhteiden merkitys. Osa haastateltavista painotti, että kokevat oman hyvinvointinsa määräytyvän läheistensä hyvinvoinnin mukaan. Läheisen henkilön hyvinvointi lisää omaa hyvinvointia, sekä läheisen henkilön vastoinkäymiset heikentävät omaa hyvinvointia. Itsestään huolehtiminen saattaa väistyä ja kaikki energiat keskitetään läheisen auttamiseen.

Haastateltavilta kysyttiin, millaisilla hyvinvointiteoilla he mielestään voisivat lisätä omaa hyvinvointiaan. Esille nousi liikunnan sekä ulkoilun lisääminen osaksi arkea, tupakoinnin lopettaminen sekä oman kalenterin hallinta. Eräs haastateltava koki isoksi onnistumisekseen taidon sanoa ei. Hän myöskin korosti, että hänen mielestään ihmisten pitäisi saada ilman huonoa omaatuntoa perua aiemmin sovittuja vapaa-ajan tapaamisia, jos ne vain tuntuvat siinä kohtaa olevan itselleen liikaa. Eräs haastateltava puolestaan koki tärkeänä oppina sen, että aina kaikki ei mene niin kuin on itse suunnitellut ja se on täysin ok. Monet haastateltavat olivat sitä mieltä, että suorituskeskeisyydestä irti päästäminen olisi iso onnistuminen hyvinvoinnin kannalta. Hyvinvointi kiittäisi, kun rimaa omille suorituksille niin työssä, kuin vapaallakin osaisi hieman laskea.

Kaikkien haastateltavien kohdalla nousi esiin liian vähäinen unen määrä. Haastateltavat toinen toisensa jälkeen kertoivat ymmärtävänsä unen merkityksen mm. palautumisen, oppimisen ja tunteiden säätelyn kannalta, mutta kertoivat sen silti olevan osa-alue, josta tulee helposti käytettyä tunteja muuhun tekemiseen. Erityisesti perheellisten kohdalla yöunista vähennetään, jotta saadaan aikaa itselleen tai parisuhteelle.

7.2 Tunteet, jotka lisäävät tai heikentävät hyvinvointia

Hyvinvointia tukee kaikkien haastateltavien mukaan positiivisina koetut tunteet. Näitä tunteita kerrottiin olevan mm. onnellisuus, ilo, rakkaus, onnistuminen, itsevarmuus, arvostus, avoimuus sekä tunne, että kokee olevansa muille tarpeellinen. Useimmissa haastatteluissa esille nousi, että onnistumisen tunne on mahdollista saavuttaa niin isojen, kuin pienempienkin tavoitteiden saavuttamisessa. Nämä tavoitteet voivat koskea esimerkiksi arjessa liikuntasuorituksen tekemisestä tai töissä työtehtävän suorittamista loppuun onnistuneesti. Onnistumisen tunnetta tukee haastateltavien mukaan hyvä kalenterin hallinta. Onnellisuuden tunnetta puolestaan koettiin pääasiassa läheisten ihmisten onnistumisen kautta. Haastateltaville on tärkeää tukea ja kannustaa läheisiään, jotta he saavuttavat omia tavoitteitaan.

Hyvinvointia puolestaan heikentää kaikkien haastateltavien mukaan negatiivisina koetut tunteet. Näitä tunteita kerrottiin olevan mm. epävarmuus, turhautuneisuus, paine, huolestuneisuus, pelko ja ärtyneisyys. Haastateltavat kokivat tuntevansa mielialaa ja hyvinvointia heikentäviä tunteita tilanteissa, joissa he eivät tiedä mitä heiltä tai heidän läheisiltään odotetaan. Tilanteissa, joissa on painostava ilmapiiri, liian monta rautaa tulella yhtäaikaista tai tilanteissa, jotka muista syistä koetaan epämiellyttäväksi. Osa haastateltavista nosti esille, että tilanteet, jossa on vuorovaikutuksessa sulkeutuneemman henkilön kanssa, koetaan hankaliksi. Toisen henkilön tunteiden tulkitseminen vaikeutuu, jos hän on liian sulkeutunut. Eräs haastateltava kertoi, että hän kokee

läheisistään erittäin suurta huolta. Huoli esiintyy välillä todella voimakkaana ja peittää sen johdosta muita tunteita alleen.

7.3 Tunteiden säätely osana esihenkilön työtä

Haastateltavat painottivat, että kaikki tunteet kuuluvat elämään ja kokivat, että kehittyvät jatkuvasti taitavammiksi tunnistamaan ja säätelemään sekä omia, että toisten tunteita. Haastateltavien mielestä on tärkeää, että niin omat, läheisten kuin alaistenkin erilaiset tunteet ovat sallittuja ja niiden ilmaisemiselle annetaan riittävästi tilaa ja aikaa. Haastateltavien mukaan hyvinvointi korostuu tunteiden säätelyssä, palautuneena ja positiivisena tunteiden säätelyssä onnistuu varmemmin.

Useimmat haastateltavista kokivat, että tunteiden säätely on vaikeampaa väsyneenä. Tällöin tunteisiin reagoi voimakkaammin sekä negatiivisemmin, joka johtaa siihen, että hermot kiristyvät ja syntyneelle tapahtumaketjulle on vaikea saada päätöstä. Tällöin myöskin omien tunteiden peitteleminen on vaikeampaa ja se voi pahentaa erilaisten asioiden käsittelyä. Lisäksi turhautuneisuuden tunne nousi aiheen yhteydessä esille. Turhautuneisuutta herää usein tilanteissa, joissa käy ilmi, että sovittuja asioita ei olekaan tehty.

Lähiesihenkilön asemassa niin sanotussa keskijohdossa monet kokevat olevansa kahden tulen välissä. Tällaisia tilanteita syntyy esimerkiksi silloin, kun omilta esihenkilöiltä tulee vaatimuksia, jotka tulee välittää omille alaisille. Omien alaisten vastaanotto asiaan voi olla mitä vain maan ja taivaan väliltä. Keskijohdon tulee tasapainotella tässä välissä, huomioiden muiden tunteet ja mahdolliset vaatimukset. Kaiken tämän keskellä tulisi onnistua säätelemään omia tunteita ja toimia tilanteissa esihenkilöltä odotetun tavan mukaisesti.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että esihenkilön tulee olla hyvä ihmistuntija ja osata mukautua valloillaan olevaan tilanteeseen. Valloillaan olevaan tunteeeseen ei kuitenkaan saisi mukautua liikaa. Muutamat haastateltavista kertoivat elävänsä vahvasti mukana toisen tunteissa ja se voi aiheuttaa heidän

tunteiden säätelyssään vaikeuksia. Näiden haastateltavien kohdalla korostui empaattisuus. He kertoivat astuvansa helposti toisten henkilöiden asemaan. Tämä ei välttämättä käy heti tilanteessa ilmi, mutta jälkeensä jäävät miettimään, millainen tunne toiselle jäi tilanteesta. Empaattisuutta korostaneet haastateltavat kertoivat, että he vievät tällaiset asiat helposti kotiin asti ja tilanteen purkaminen saattaa viedä aikaa.

Kaikki haastateltavista korostivat omien kollegoiden välisen luottamuksen tärkeyttä. Omat kollegat toimivat vertaistukena hankalissa tilanteissa ja auttavat erilaisten tunteiden jäsentelyssä. Eräs haastateltava kertoi kuitenkin kokevansa välillä painetta tilanteissa, jossa omien kollegoiden kanssa kaikkiin asioihin pitää ottaa kantaa. Hän miettii, että mitä jos onkin tilanteessa eri mieltä. Sama haastateltava kuitenkin painotti hyvää kommunikointia ja oli sitä mieltä, että avoimuudella ja puhumisella kaikista tilanteista selviää.

Useimmat haastateltavat kertoivat, että keskijohto kokee työssään jonkin verran yksinäisyyttä. Yksinäisyyden tunne herää, koska monissa tilanteissa pitää olla yhtä aikaa kova ja päättäväinen, mutta samalla kuitenkin ymmärtäväinen ja mukautua moneen erilaiseen rooliin. Keskijohto ei haastateltavien mukaan aina saa tarvitsemaansa tukea työssä jaksamiseen.

7.4 Tunteiden vaikutus

Haastateltavien pyydettiin nimeämään yksi positiivinen sekä yksi negatiivinen tunne, jonka kokee lähestulkoon päivittäin työelämässä. Lisäksi pyydettiin kertomaan, millaisissa tilanteissa tämä tunne syntyy. Haastateltavat kertoivat päivittäin kokevansa onnistumista ja ylpeyttä. Nämä tunteet syntyvät itsensä tai alaisten onnistuessa, jossakin pitkään harjoittelussa asiassa tai vaikeassa työtehtävässä, jossa voidaan nähdä kehitystä. Tunteet syntyvät hyvien tuloksien seurauksena, vahvan yhteishengen tuloksena sekä muiden tukemisesta.

Negatiivisina tunteita puolestaan nostettiin esille turhautuminen ja epävarmuus. Nämä tunteet syntyvät, kun ei toimita aiemmin sovittujen

toimintatapojen mukaisesti, eikä ymmärretä sen seurauksia omassa sekä toisten tekemisessä. Nämä tunteet syntyvät, kun joutuu kerta toisensa jälkeen toistamaan itseään, ei voi sanoittaa itseään riittävän suorasti tai negatiivisesti koetuista asioista ei mennä eteenpäin. Lisäksi esille nostettiin epämukavuusalueelle meneminen sekä yllättävät tilanteet, joihin ei ole ehtinyt valmistautumaan riittävästi.

Haastateltavilta kysyttiin, välttelevätkö he jotakin tiettyjä tilanteita, välttääksensä sen tilanteen synnyttämiä tunteita. Haastateltavat jakoutuivat aiheen ympärillä kahteen eri ryhmään. Toinen ryhmä oli sitä mieltä, että mahdollisesti haastavilta ja epämiellyttäviltä tuntuvia tilanteita ei tulisi vältellä, vaan ne tulisi hoitaa mahdollisimman nopeasti pois alta. Tilanteeseen on syytä kuitenkin valmistautua mahdollisuuksien mukaan sekä järjestää sille tarvittava aika. Lisäksi on tärkeää pyrkiä hallitsemaan kyseistä tilannetta, jolloin saa pidettyä sen ohjaketket omassa käsissään. Nämä haastateltavat kokivat erityisen tärkeäksi, että he ovat koko ajan saatavilla, ovat alaisilleen tuki- sekä turvaverkko.

Toinen ryhmä koki, että välttelevät helposti haastavilta ja epämiellyttäviltä tuntuvia tilanteita, koska ei haluaisi tuottaa kenellekään osapuolelle pettymystä, saati riidellä mistään asiasta. He kokivat, että tilanteita ei ole niin helppo hallita ja epävarmuuden vuoksi, tilannetta on helpompi vältellä. Tällaisissa tilanteissa korostettiin kuitenkin toisen osapuolen tunteiden olevan suuremmassa roolissa, kuin omien tunteiden.

Haastateltavilta kysyttiin millaiset asiat motivoivat heitä. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että positiivisena koetetut tunteet toimivat motivaation perustana mm. onnistumisen ja arvostuksen tunne työssä nostettiin esille. Motivaatio puolestaan tukee näitä positiivisena koettuja tunteita ja näin ollen ne toimivat haastateltavien mukaan yhteistyössä keskenään. Haastateltavat painottivat, että oman tekemisen yhteydessä on tärkeä muistaa, että kaikki eivät motivoitu samoista asioista. Lähiesihenkilön on tärkeä tunnistaa, millaisia erilaisia keinoja on motivoida ympärillä olevia.

Kaikki haastateltavat kertoivat olevansa omasta työstään pääosin motivoituneita. Motivoituneimpia haastateltavat ovat tehtäviin, joihin he ovat saaneet riittävästi ennakkotietoa sekä aikaa tehtävän hoitamiseen. Useimmat haastateltavissa kertoivat, että työhön mahtuu tietenkin tehtäviä, jotka itsestään eivät motivoi. Työt on kuitenkin tehtävä ja sen myötä mahdollisesti negatiivisena koetut tunteet käsiteltävä omien taitojen ja mahdollisuuksien mukaisesti.

Kaikki haastateltavat kertoivat joidenkin tunteiden aiheuttavan heidän kehoonsa reaktioita, kukaan ei kuitenkaan kokenut näillä olevan suurta vaikutusta itseensä. Näitä kehossa koettuja tunteita ovat haastateltavien kohdalla mm. jännitys, ihastuminen, innostuneisuus sekä huolestuneisuus. Jännitystä haastateltavat havaitsivat yllättävissä esiintymistilanteissa ja se aiheuttaa kehossa lihasjännitystä sekä hikoilua. Ihastumisen ja innostuksen tunteet kerrottiin esiintyvän poskien punastumisena ja myöskin hikoiluna. Huolestuneisuus puolestaan saa sydämen hakkaamaan normaalia voimakkaammin.

Useimmat haastateltavista kertoivat, että heidän mielestään on tärkeä pysähtyä kuuntelemaan omaa kehoa, jotta oppii tunnistamaan minkälaiset tunteet vaikuttavat omassa kehossa ja miten. He olivat sitä mieltä, että se on tärkeä osa-alue tunteiden säätelyssä. Työelämässä on paljon tilanteita, joissa tunteiden ei sopisi näkyä liikaa kehon reaktioissa. Eräs haastateltavista oli sitä mieltä, että itsevarmuuden kehittymisen myötä tunteiden vaikutukset kehon reaktioissa ovat vähentyneet.

7.5 Stressin vaikutus tunteiden säätelyyn

Haastateltavista suurin osa nosti esille, ettei stressi ole aina pahasta vaan sen myötä voi myös tavoittaa parempia tuloksia. Kaikki haastateltavista olivat sitä mieltä, että stressiä kuuluu jossakin määrin kestää ja se kuuluu osaksi työtä. Haastateltavien mukaan tärkeintä on oppia itselleen oikeat työkalut sen hallintaan. Muutamit haastateltavista kertoivat, että huomaavat stressaantuneina puhuvansa asioista huomattavasti suurempaa ja kokevat ettei tunteiden säätely stressaantuneena ole helppoa.

Haastateltavat kertoivat, että stressiä syntyy tyypillisesti tilanteista, joihin ei voi itse vaikuttaa tai tilanteista, joista ei ole saanut riittävästi ohjeistusta, mitä tehdä ja missä järjestyksessä. Tällaiset tilanteet ovat usein yllättäviä, eikä niitä ole etukäteen järjestetty kalenteriin. Kalenterin hallinta koetaan tärkeimmäksi työkaluksi. Mikäli kalenteri ei ole hallinnassa, aiheuttaa itselleen kiireen ja se luo osalle haastateltavista paljon stressiä. Lisäksi eräs haastateltavista kertoi, että huomaa toisinaan olevansa liian tuloskeskeinen, jolloin suorittamisesta syntyy kovaa painetta ja se muuttuu negatiiviseksi.

Haastattelussa kohderyhmältä kysyttiin millä keinoin he voivat hallita stressiä. Kaikki haastateltavista nostivat esille tärkeyden puhua omista tunteista ja kaikesta, mikä painaa mieltä. Puhumisen tavoitteena ei haastateltavien mukaan aina tarvitse olla ratkaisun löytäminen. Tärkeintä on oppia sanoittamaan omia tuntemuksia, olla rehellinen itselleen sekä muille ja oppia erilaisista tilanteista. Tässä korostuu omien kollegoiden rehellinen ja avoin suhde.

Haastateltavien mukaan omien tunteiden tunnistaminen ja niiden hallinta osana stressin hallintaa on tärkeä osa-alue. On tärkeää oppia tunnistamaan, milloin energiaa menee liikaa työhön ja milloin työasiat vaikuttavat liikaa vapaa-ajalla sekä toisinpäin. Stressin hallinnassa on tärkeää pysähtyä tilanteessa vetämään hetki happea ja käymään tilanne läpi. Eräs haastateltava kertoi, että jos hän ei saa siinä hetkessä omia ajatuksiaan kasaan, pyrkii hän palaamaan tilanteeseen mahdollisuuksien mukaan myöhemmin uudelleen.

Haastateltavat nostivat lisäksi stressin hallinnan keinoiksi tilanteisiin valmistautumisen, kalenterin hallinnan, oman vapaa-ajan, mieluisat harrastukset, musiikin kuuntelun, työmatkat, läheisten ihmisten energian, positiivisten tunteiden vahvistamisen, palautumisen, palautteen vastaanottamisen sekä palautteen antamisen. Haastateltavat kokevat, että oma kokemus kehittää jatkuvasti stressin hallintaa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön johtopäätöksissä on tarkoituksena teoriaan pohjautuen tarkastella aineistokeruussa saatuja haastattelumateriaaleja. Opinnäytetyössä etsitään vastauksia opinnäytetyön kysymyksiin, millaisia keinoja esihenkilöillä on tunteiden säätelyssä sekä miten esihenkilöt arvioivat tunnesäätelyn merkitystä hyvinvoinnille. Kaikissa haastatteluissa nousi esille, että kohderyhmän mukaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kautta oma tunteiden säätely helpottuu.

Mikäli tavoittelee hyvinvointia, olisi syytä pysähtyä miettimään omien tunteiden tiedostamista sekä niiden vaikutusta koko kehon hyvinvointiin (Juusti & Salmi, 2014, s. 230). Haastateltavat kertoivat hyvinvointiaan tukevan positiiviset tunteet esimerkiksi onnellisuus, ilo, rakkaus, arvostus sekä onnistuminen. Puolestaan hyvinvointia heikentävät negatiiviset tunteet kuten epävarmuus, turhautuneisuus, pelko, ärtyneisyys ja huoli.

Tasapainoinen arki tukee hyvinvointiamme. Vapaa-ajan voimavarat tarjoavat työkaluja töissä jaksamiseen sekä vapaa-ajalla opitut erilaiset taidot voivat olla hyödyksi työelämässä. Sama toimii myöskin toisinpäin, jolloin työelämässä opitut asiat voivat olla hyödyksi vapaa-ajalla. (Pyöriä, 2017, s. 123.) Haastatteluissa hyvinvointi määriteltiin koostuvan sekä henkisestä, että fyysisestä tasapainosta sekä tasapainosta arjen ja työn välillä. Haastateltavat kokivat tärkeäksi, ettei mikään elämän osa-alue sulkisi toistaan pois. Tärkeimmäksi hyvinvoinnin tekijäksi haastateltavat kokivat heidän läheiset ihmissuhteensa.

Hyvinvointimme perustuu terveellisiin elämäntapoihin, riittäviin yöuniin, terveelliseen ravintoon sekä liikuntaan. Hyvinvoiva henkilö palautuu nopeammin ja kokee helpommin positiivisia tunteita. (Nummelin, 2020, s. 187.) Tunteemme ja kehomme toimivat yhteistyössä ja esimerkiksi liikunnan avulla voimme tuottaa mielihyvän tunteita (Juusti & Salmi, 2014, s. 217). Haastateltavat kertoivat arjen tasapainon koostuvan juurikin hyvistä yöunista, terveellisestä ravinnosta sekä riittävästä liikunnasta. Osa haastateltavista koki tärkeäksi, että liikunnan ja ulkoilun määrää tulisi lisätä osaksi arkea. He kertoivat,

että onnistunut liikuntasuoritus saa heissä aikaan hyvänolon tunteen. Lisäksi haastatteluissa nousi esille muitakin hyvinvointitekoja, joilla omaa hyvinvointia voisi lisätä muun muassa kalenterin hallinta, taito osata sanoa ei sekä suori- tuskeskeisyydestä irti päästäminen.

Uni on yksi tärkeimmistä tekijöistä ennaltaehkäisemään stressiä. Lisäksi uni on yksi tärkeimmistä tekijöistä palautumisessa. (Nummelin, 2020, s. 188.) Yksikin huonosti nukuttu yö heikentää energisyyttämme, tarkkavaisuuttamme ja laskee mielialaamme. Nämä tekijät yhdessä heikentävät tunteiden säätely-ämme. (Ojanen, 2009, s. 93.) Haastatteluissa ilmeni, että jokainen kohderyhmästä koki nukkuvansa liian vähän. Haastateltavat kertoivat ymmärtävänsä vähäisen unen määrän vaikutuksen muun muassa palautumisessa. Haastateltavat kokivat myöskin tunteiden säätelyn vaikeampana, kun ovat väsyneitä. Haastateltavat kokivat, että väsyneenä reagoivat voimakkaammin negatiivisiin tunteisiin. Näidenkin havaintojen uhalla haastateltavat kokivat, että yöunista on helpoin ottaa aikaa esimerkiksi omille harrastuksille. Haastateltavat kokivat vaikeaksi korjata omaa unirytmäänsä ja kertoivat huomaavansa jo yhden yön vaikutuksen mielialassaan.

Tunteiden säätelyssä on kysymys taidosta kokea ja ilmaista tunteita siinä määrin, kuin se on hyvinvointimme kannalta suotuisaa. Tunnistamalla erilaisia tunteita, kykymme säädellä niitä lisääntyy. Voimme vaikuttaa mitä tunnemme, kuinka voimakkaasti ja kuinka kauan. (Saarinen & Kokkonen, 2003, s. 54.) Tunnesäätelyn kehittämisen kannalta on tärkeää rehellisesti ilmaista omia tunteitaan. Tunneilmaisujen kautta voimme oppia tunteemme taustalla olevan tarpeen. (Harju & Kallasvuo, 2007, s. 74.) Haastateltavat olivat kaikki yhtä mieltä, että erilaiset tunteet kuuluvat elämään. Heidän mielestään on tärkeää, että antaa riittävästi tilaa ja aikaa alaisillensa sekä lähipiirillensä tunteiden ilmaisuun. Muutamat haastateltavat kuitenkin kokivat, että lähiesimiehenä omien tunteiden näyttäminen on pidettävä rajoitettuna. Kuitenkin tilanteissa, joissa esimerkiksi alaisella on vahva tunneilmaisuus, voi olla samalla vaikea säädellä omia tunteitaan. Kohderyhmä vahvisti teoriaa, että hyvinvoivana ja palautuneena tunteiden säätely on huomattavasti helpompaa.

Tilannesidonnaisia tunnesäätelyn keinoja voimme hyödyntää ennen kuin tunne on ottanut meistä vallan. Tilannesidonnaisten keinojen avulla pyrimme toimimaan siten, että koemme miellyttäviä tunteita ja pyrimme välttämään niiden muodostumista negatiivisiksi. Näitä keinoja ovat esimerkiksi ikävien tilanteiden vältteleminen, toimintatapojen muokkaaminen itselleen suotuisaksi tai tilanteen uudelleen analysointi. (Kokkonen, 2010, s. 35-37.) Osa haastateltavista kertoi, että ei mielellään kohtaa ikäviä tilanteita, koska kokevat etteivät onnistu johtamaan tilannetta haluamallaan tavalla. Taustalta nousee esille negatiivisten tunteiden välttely omalla sekä muiden tilanteessa mukana olevien kohdalla. Kaikki haastateltavat nostivat useammassakin kohtaa haastattelua esille kalenterin hallinnan tärkeyden. Tästä voi tehdä johtopäätöksen, että kalenterin hallinta koetaan työelämässä erittäin tärkeäksi tilannesidonnaiseksi keinoksi.

Reaktiosidonnaisten tunnesäätelyn keinojen avulla pyrimme muuttamaan jo koettua tunnetta ja tunteen mukana tullutta käyttäytymistä (Kokkonen, 2010, s. 37). Reaktiosidonnaisena keinona toimii esimerkiksi koetun tunteen hyväksyminen ja kohtaaminen (Seppänen, 2021, s. 46). Useammassa haastattelussa nousi esille, kuinka tärkeäksi koetaan oman kehon kuuntelu, jotta voidaan oppia miksi ja millaisia asioita erilaiset tunnetilat herättävät. Osa haastateltavista kertoi, että kohtaa mieluiten heti ikävät tilanteet, eivätkä he pelkää sen aiheuttamien tunteiden kohtaamista.

Tietyissä määrin stressi terävöittää aistit ja ajattelun, jolloin hyvä stressinhallinta antaa mahdollisuudet huippusuoritukseen. Huono stressinhallinta puolestaan kuormittaa elimistöä monin tavoin. (Suutarinen ja Vesterinen, 2010, s. 108-109.) Stressissä on kyse suhteesta itseemme sekä ympäristöömme. Jotta voimme hallita stressiä, tulee meidän pystyä muuttamaan suhtautumistamme näihin. Meidän tulee tiedostaa erilaisia tilanteita sekä niiden synnyttämiä reaktioita tunteissamme, kehossamme ja ajatuksissamme. Tällöin voimme onnistua hallitsemaan stressiä. (Wihuri, 2014, s. 131-132.) Haastateltavat korostivat nimenomaan, kuinka tärkeäksi kokevat omien tunteiden tunnistamisen ja niiden hallinnan osana stressin hallintaa. Suurin osa myöskin tunnisti stressin jossakin määrin tekevän hyvää suorituskyvylle.

Motivaatiolla kuvataan henkilön vireyttä, aktiivisuutta ja ahkeruutta toimia omien tavoitteiden saavuttamiseksi. Erilaiset tarpeet, halut, palkkiot sekä rangaistukset ohjaavat tunteitamme, käyttäytymistämme ja muodostavat motivaatiomme. Motivaatiolla on vaikutus hyvinvointiimme mm. elintapojemme ja harrastuksiemme kautta. Töissä motivaatio vaikuttaa toimintamme intensiteettiin, työhön sitoutumiseen sekä suorituksemme laatuun. (Sinokki, 2016, s. 58-59.) Kaikki haastateltavat kokivat olevansa työstään pääosin motivoituneita. Haastateltavat kertoivat, että motivaatiota ruokkivat positiiviset tunteet, kuten onnistumisen sekä arvostuksen tunne. Haastateltavat nostivat myöskin esille, että on tärkeä muistaa, ettemme kaikki motivoidu samanlaisista asioista.

Haastatteluiden pohjalta voidaan todeta, että kyseisellä kohderyhmällä on laaja käsitys tunteiden hallinnasta. He tunnistivat hyvin tilanteita, jotka aiheuttavat haasteita tunteiden säätelyyn ja osasit nimetä keinoja, kuinka näitä tilanteita voi välttää tai hallita. Esille nousseita keinoja olivat muun muassa tunteista puhuminen, kalenterin hallinta, erilaisiin tilanteisiin valmistautuminen, harrastukset, läheiset ihmiset sekä palautuminen. Kaikki haastateltavista kokivat, että heillä on riittävät keinot haastavien tunteiden säätelyyn. Esille nousi, että haasteita tunteiden säätelyyn aiheuttaa useimmiten töissä yllättävästi esiin tulleet tehtävät, joihin ei ehdi kunnolla valmistautumaan tai kalenteriin on vaikeaa saada tilaa tehtävälle. Esihenkilöiden hyvinvoinnin tukemiseksi olisi hyvä, mikäli kohdeyritys pystyisi minimoimaan yllättävien tehtävien määrän.

Saatujen tutkimustuloksien mukaan esihenkilöt kokevat työssään jonkun verran yksinäisyyttä. Esihenkilönä toimiminen vaatii tasapainoilua sekä omien, johdon, että alaisten tunteiden, vaatimusten ja toiveiden välillä. Haastateltavat kokivat esihenkilötyön aiheuttavan yksinäisyyttä, koska he eivät saa työhönsä riittävästi tukea. He kuitenkin painottivat, että on tärkeä osata puhua avoimesti omista tunteistaan ja toimia yhteistyössä samassa asemassa olevien esihenkilöiden kanssa. Näillä keinolla esihenkilöiden on mahdollista tukea omaa hyvinvointiaan.

9 YHTEENVETO

Opinnäytetyön kohderyhmä koostui kohdeyrityksen kuudesta lähiesihenkilöstä. Heidän haastatteluissaan oli huomattavissa paljon samankaltaisuutta, mutta kuitenkin myös eroavaisuuksia. Kaikki kertoivat henkilökohtaisesti hyvinvointia sekä tunteiden säätelyä koskevista asioistaan, omaan elämäntilanteeseen ja kokemukseen pohjautuen. Kohderyhmä ei ole suuri, jos sitä verrataan koko kohdeyrityksen kokoon. Kuitenkin ottaen huomioon teemahaastattelun aineistonkeruumenetelmänä uskon, että kohderyhmän koko on ollut tutkimukseen nähden sopiva ja olen tyytyväinen opinnäytetyöni kohderyhmän valintaan. Halusin kohderyhmän koostuvan nimenomaan lähiesihenkilöistä, koska olen itse toiminut vastaavassa roolissa ja kokenut sen roolin aiheuttamat paineet työyhteisössä. Lisäksi oman kiinnostuksen johdosta erikoistun opinnoissani esihenkilötyöhön.

Koko opinnäytetyöprosessin ajan olen käyttänyt luotettavia lähteitä ja olen tehnyt niistä oikeaoppiset lähdeviittaukset. Lähteinä olen pyrkinyt käyttämään mahdollisimman tuoretta tietoa. Tutkimusaineiston keräämistä varten on kohdeyritykseltä haettu tutkimuslupa. Aineisto on ollut koko opinnäytetyöprosessin ajan vain minun hallussani ja aineisto on sovitun mukaisesti hävitetty prosessin päätyttyä.

Opinnäytetyön alkuvaiheissa oli tarkoitus teettää isommalle kohderyhmälle kysely. Prosessin aikana tein muutamia luonnoksia kyselyä varten, mutta kysymysten asettelu tuntui haastavalta. Kyselyn avulla olisi voinut olla hankalampaa saada kohderyhmältä tutkimukselle olennaista tietoa, koska kyselyn aikana ei olisi ollut mahdollista muun muassa keskustella ja kysyä haastateltavilta tarkentavia kysymyksiä. Olen tyytyväinen, että lopullinen tutkimuksessa kerätty tieto on hankittu haastatteluiden kautta.

Haastattelut antoivat mahdollisuuden vapaaseen keskusteluun. Alun perin ajattelin, että puolen tunnin haastattelu-aika tuntuu jopa pitkältä. Lopulta haastatteluihin olisi voinut varata jopa hieman enemmän aikaa. Osan kanssa

haastattelu kesti tunnin ja osan kanssa oli aikataulusyistä pakko kiristää haastattelun tahtia. Haastateltavat kertoivat kovin mielellään kokemuksistaan ja tavoistaan erilaisten esimerkkitapausten kautta. Haastateltavat kokivat tärkeäksi, että saivat hetkeksi pysähtyä näiden asioiden äärelle ja kokivat sen myötä haastattelun merkitykselliseksi. Uskon, että haastatteluiden kautta sain opinnäytetyöprosessista itsekin paljon enemmän irti. Haastatteluissa nousi esille asioita, joiden äärelle on itsekin hyvä pysähtyä miettimään, oppiakseen itsestään. Sain muun muassa keinoja, joita voin itse kokeilla hyödyntää omassa stressin hallinnassa.

Haastateltavat tiesivät etukäteen, mitä aihetta haastattelu koskee, mutta he eivät olleet ennalta nähneet haastattelukysymyksiä. Mikäli tekisin vastaavaa tutkimusta uudelleen, voi olla, että antaisin haastattelukysymykset nähtäville etukäteen. Tämä helpottaisi haastattelun sujuvuutta sekä varmasti lisäili haastateltavan turvallisuuden tunnetta, kun hän voisi miettiä vastauksiaan jo etukäteen. Hyvinvointi ja tunteet ovat kuitenkin hyvin henkilökohtaisia aihealueita.

Yhteistyö kohdeyrityksen yhteyshenkilön kanssa on toiminut moitteitta. Hänen avullaan sovin osan haastatteluista. Opinnäytetyölle ei kohdeyrityksen toimesta asetettu minkäänlaista aikataulua ja tämä on varmasti osaltaan vaikuttanut siihen, miksi opinnäytetyöni prosessi ei ole ollut kovinkaan tiivis.

Opinnäytetyön aihealue motivoi tutkimuksen tekemisessä sekä aiheeseen paneutumisessa. Aihe on mielestäni lisäksi hyvin mielenkiintoinen, sillä koen, että hyvinvoinnin ja tunteiden saralla ei koskaan ole valmis. Aina on mahdollista oppia lisää omasta hyvinvoinnistaan ja kehittyä paremmaksi tunteiden säätelyssä. Uskonkin, että voisin jatkossa syventyä vastaavaan aiheeseen uudelleen. Kohdeyritykselle aiheesta voisi varmasti tehdä jatkotutkimuksia, joissa voitaisiin esimerkiksi havainnoida esihenkilöiden tunteiden säätelyn keinoja tarkemmin ja pidemmällä aikavälillä. Koen aiheen olevan erittäin hyödyllinen kohdeyritykselle, kohderyhmälle sekä minulle itselleni. Unohtamatta muita esihenkilötyötä tekeviä tai sitä miettiviä henkilöitä.

LÄHTEET

- Harju, K. & Kallasvuo, A. (2007). Esimiehen huoltokirja. Edita Prima Oy.
- Isomäki, H. & Uusitalo, N. (2018). Aivotaidot. Gummerus.
- Jaakkola, K. (2018). Palaudu & Vahvistu. Tammi.
- Jabe, M. (2017). Erilaisten ihmisten johtaminen. Kauppakamari.
- Jalonen, H., Vuolle, M. & Heinonen, L. (2016). Negatiiviset tunteet, positiivinen bisnes. Talentum Media Oy.
- Juusti, P. & Salmi, P. (2014). Tunteet ja työ, Uupumuksesta iloon. PS-kustannus.
- Järvinen, P. (2018). Ammatillinen käyttäytyminen – tie onnistumiseen. Alma Talent.
- Kokkonen, M. (2020). Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet – opi tunteiden säätelyn taito. PS-kustannut.
- Manka, M-L. (2023). Työhyvinvointi. Alma Talent.
- Nummelin, T. (2020). Hallitse stressiä. Atena Kustannus Oy.
- Nummenmaa, L. (2019). Tunnekartasto, kuinka tunteet tekevät meistä ihmisiä. Tammi.
- Ojanen, M. (2009). Hyvinvoinnin käsikirja. Kirjapaja.
- Ojanen, M. (2014). Positiivinen psykologia. Edita.
- Pyöriä, P. (2017). Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus.
- Rantanen, J., Leppänen, I. & Kankaanpää, H. (2020). Johda tunneilmastoa, vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Alma Talent Oy.
- Saarinen, M. & Kokkonen, M. (2003). Tunneäly, kohti kokonaista elämää. WSOY.
- Saarinen, M & Aalto-Setälä, P. (2007). Perkele! Tunneosaamisen oppikirja esimiehille. Kirjapaja.
- Salonen, E. (2017). Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Alma Talent Oy.
- Seppänen, M. (2021). Tunnetaidot voimavarana. PS-kustannus.
- Sinokki, M. (2016). Työmotivaatio – Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma Oy.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (2010). Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Tuominen, C. (2020). Tunteet ei kuulu työpaikalle. Otava.

Työterveyslaitos, (n.d.). Työn imu. Haettu 22.5.2023 osoitteesta [Työn imu | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.ttl.fi)

Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen – Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Publishing Oy.

Vilkkä, H. (2021.) Näin onnistut opinnäytetyössä – Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus.

Virtanen, S. (2021). Psykologinen palautuminen. Tuuma-kustannus.

Wihuri, A-J. (2014). Mindfulness työssä. Talentum.

LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Mitä sinulle tarkoittaa hyvinvointi?
2. Millaisilla hyvinvointiteoilla voisit lisätä hyvinvointiasi?
3. Millaiset tunteet tukevat ja mitkä puolestaan heikentävät hyvinvointiasi?
4. Kuinka arvioit kykyäsi säädellä omia tunteitasi?
5. Nimeä yksi positiivinen sekä yksi negatiivinen tunne, jonka koet lähes-tulkoon päivittäin työelämässä? Mistä tämä tunne syntyy?
6. Huomaatko joidenkin tiettyjen tunteiden aiheuttavan voimakkaita reaktioita kehossasi?
7. Kuinka koet muiden ihmisten tunteiden vaikuttavan omiin tunteisiisi?
8. Mitkä asiat motivoivat sinua?
9. Vältteletkö jotakin tiettyjä tilanteita, välttääksesi sen tilanteen herättämän tunteen?
10. Millaiset asiat aiheuttavat sinulle stressiä? Kuinka stressi näkyy sinussa?
11. Millä keinoin voit hallita stressiä?