

## **Itsensä johtamisen opas töitä tekeväälle opiskelijalle**

Ville Sevanto



<b>Tekijä(t)</b> Ville Sevanto	
<b>Koulutusohjelma</b> Myyntityön koulutusohjelma	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Itsensä johtamisen opas töitä tekevälle opiskelijalle	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 38 + 9
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia itsensä johtamisen opas opiskelijoille, jotta arki töiden ja opiskelun ohella olisi sujuvampaa ja tasapainoisempaa. Tavoitteena oli myös kertoa mitä itsensä johtaminen on, ja mistä se koostuu. Tuotos laadittiin enimmäkseen opiskelijoita varten, mutta myös opettajat voivat halutessaan hyödyntää tuotosta opetuksessa tai omassa elämässä.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu itsensä johtamisen osa-alueista ja motivaatiosta. Ensimmäisessä tietoperustassa käsitellään itsensä johtamisen osa-alueita, kuten kokonaiskuntoa, tunneälyä, tavoitteiden asettamista, kiirettä ja ajanhallintaa, ja stressinhallintaa. Toisessa tietoperustassa käsitellään motivaatiota, ja sitä mistä se koostuu, miten se on yhteydessä itsensä johtamiseen, ja miten sitä voi ylläpitää.</p> <p>Työn tuotos, eli tässä tapauksessa itsensä johtamisen opas töitä tekevälle opiskelijalle, perustuu tiivistettyyn teoriaan, sekä teoriaan pohjautuvista vinkeistä ja neuvoista, joiden tarkoituksena on antaa työkaluja tehokkaampaan itsensä johtamiseen. Tuotoksen tavoitteena oli luoda tiivis, helppolukuinen ja visuaalinen opas, jota opiskelijat ja opettajat voivat hyödyntää opiskelu- ja opetusmateriaalina. Tuotos tehtiin Microsoft PowerPointilla, ja lopputulokseksi syntyi kattava ja visuaalinen opas itsensä johtamisen teoriaan ja itsensä johtamisen taitojen kehittämiseen.</p> <p>Työ toteutettiin aikavälillä lokakuu 2021-maaliskuu 2022.</p>	
<b>Asiasanat</b> Itsensä johtaminen, opas, motivaatio, kokonaiskuntoa, ajanhallinta, stressinhallinta	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet.....	1
1.2	Opinnäytetyön rakenne ja peittomatriisi.....	2
2	Itsensä johtaminen .....	3
2.1	Kokonaisuuskuntoisuuden johtaminen .....	3
2.1.1	Psykykinen hyvinvointi .....	4
2.1.2	Fyysinen hyvinvointi .....	5
2.1.3	Sosiaalinen hyvinvointi .....	6
2.2	Tunneäly ja itsensä johtaminen .....	7
2.2.1	Golemanin tunneällyn osa-alueet.....	8
2.2.2	Reuven Bar-onin tunneälykkyyden ulottuvuudet.....	10
2.3	Tavoitteiden asettaminen .....	10
2.3.1	SMARTs-malli .....	12
2.4	Kiire ja ajanhallinta .....	14
2.4.1	Työn rytmittäminen.....	14
2.4.2	Ajanhallinta ja 5T-malli .....	16
2.5	Stressi ja keinot sen hallitsemiseen.....	18
2.5.1	Mitä stressi on .....	18
2.5.2	Stressin hallitseminen .....	19
3	Motivaatio.....	21
3.1	Sisäinen motivaatio .....	22
3.2	Ulkoinen motivaatio.....	23
3.3	Motivaation ylläpitäminen ja vahvistaminen.....	24
4	Teorian yhteenveto.....	27
5	Toiminnallinen tuotos – Itsensä johtamisen opas töitä tekeväälle opiskelijalle .....	29
5.1	Projektisuunnitelma ja aikataulu .....	30
5.2	Aineisto ja sen keruumenetelmät .....	30
5.3	Luotettavuus .....	31
5.4	Toteutus.....	31
6	Pohdinta.....	33
6.1	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset .....	34
6.2	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi .....	35
	Lähteet .....	37
	Liitteet.....	39
	Liite 1. ....	39

# 1 Johdanto

Itsensä johtamisen taitojen merkitys arjen ohessa kasvaa vuosi vuodelta ajankohtaisemmaksi. Etenkin opiskelijoiden arki voi ajoittain olla erittäin hektistä, varsinkin silloin kun opiskeleminen ja työssäkäynti tapahtuvat samaan aikaan. Kouluista pyritään valmistumaan aina vain nopeammin, ja samaan aikaan korkeakouluissa kannustetaan tekemään töitä opintojen ohella yhä enemmän. Tämän lisäksi monien opiskelijoiden taloudellinen tilanne voi pakottaa yhdistämään työn tekemisen ja opiskelun. Oli syy opiskeluelämän ja töiden yhdistämiseen mikä tahansa, niin tämän opinnäytetyön tarkoituksena on helpottaa opiskelijoita löytämään tasapaino opiskelun ja työn tekemisen välille, jotta arki ei tuntuisi vain suorittamiselta.

Itsensä johtamisella on merkittävä rooli arjen sujuvuudessa. Ilman tarvittavia itsensä johtamisen taitoja ihminen on riskialtis stressille, kiireelle ja uupumukselle. Kun ihminen tiedostaa mistä itsensä johtaminen koostuu, ja osaa hallita sen monia osa-alueita, helpottuu arki huomattavasti ja kuormitustekijät vähenevät. Jokaisen tulisi voida elää arkea, joka tuntuu mielekkäältä, ja tämä opinnäytetyö on laadittu sitä varten. Opinnäytetyön sisällön tulkitsemiseen ja oppien käyttämiseen ei ole yhtä oikeaa tapaa, vaan sieltä voi myös poimia satunnaisia itselle tärkeitä aiheita omassa arjessa soveltamista varten. Itsensä johtamisen taitojen kehittäminen on henkilökohtainen prosessi, jonka tavoitteet jokainen voi määrittellä itselleen itse.

## 1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön päätavoitteena on luoda itsensä johtamisen opas töitä tekeväälle opiskelijalle, jotta opiskelu ja työn yhdistäminen samaan aikaan onnistuisi mahdollisimman mutkattomasti. Opas itsessään on konkreettinen oppimismateriaali, joka luodaan PowerPointillä. Päätavoitteen saavuttamiseksi opinnäytetyössä tullaan käsittelemään itsensä johtamiseen perustuvaa teoriaa sekä siihen liittyviä osa-alueita. Näiden lisäksi opinnäytetyössä käsitellään motivaatiota käsitteenä, ja tarkastellaan keinoja sen vahvistamiseen. Opinnäytetyön toisena tavoitteena on antaa vinkkejä ja neuvoja tehokkaaseen itsensä johtamiseen, ja kannustaa sitä kautta opiskelijoita rakentamaan tasapainoista arkea koulun ja työelämän välille.

## 1.2 Opinnäytetyön rakenne ja peittomatriisi

Tavoitteet	Tietoperusta	Projektinhallinta- ja toteutusmenetelmät	Tulokset
Päätaavoite: Opas töitä tekeväälle opiskelijalle	Itsensä johtamisen ja motivaation teoria	Tuotoksen suunnittelu ja laatiminen aikataulun puitteissa	Kattava opas itsensä johtamiseen
Osataavoite: Mitä on itsensä johtaminen ja mitä siihen kuuluu	Itsensä johtaminen	Kirjallisuuden etsiminen, aikataulun noudattaminen ja kirjoittaminen	Ensimmäinen tietoperusta
Osataavoite: Mitä on motivaatio, miten sitä voi vahvistaa?	Motivaatio	Kirjallisuuden etsiminen, aikataulun noudattaminen ja kirjoittaminen	Toinen tietoperusta
Osataavoite: Vinkit ja neuvot oppaaseen	Perustuvat teoriaosuuteen	Vinkkien ja neuvojen laatiminen tuotokseen teorian perusteella	Vinkit, jotka auttavat kehittämään itsensä johtamisen taitoja ja joita lukija voi hyödyntää arjessa

Taulukko 1: Peittomatriisi ja opinnäytetyön rakenne

Taulukossa 1 on peittomatriisi, ja siihen on kirjoitettu päätaavoite, joka on itsensä johtamisen opas töitä tekeväälle opiskelijalle. Jotta tämä tavoite voidaan saavuttaa, tulisi ensin määrittellä mitä itsensä johtaminen on, ja mistä se koostuu. Tämän jälkeen teoriaosuudessa määritellään motivaatio, ja tarkennetaan, miten se liittyy itsensä johtamiseen ja miten sitä voi vahvistaa. Kun teoriaosuus on saatu kasaan, aletaan laatimaan opasta, joka perustuu teoriaan. Tiivistetyn teorian lisäksi oppaaseen tuodaan mukaan teoriaan pohjautuvia vinkkejä ja neuvoja itsensä johtamisen taitojen kehittämistä varten.

## 2 Itsensä johtaminen

Tämän tietoperustan tavoitteena on avata lukijalle mitä itsensä johtaminen käytännössä tarkoittaa, sekä käydä läpi eri osa-alueita, joista itsensä johtaminen koostuu. Itsensä johtamisen keskeisimpiä osa-alueita ovat kokonaisuuskuntoisuuden johtaminen, tunneäly, tavoitteet, kiire ja ajanhallinta, sekä stressi ja keinot sen hallitsemiseen.

Itsensä johtamisella tarkoitetaan kykyä huolehtia itsestään siten, että psyykinen ja fyysinen hyvinvointi eivät kärsi työn tekemisen ohella. Taidot, kuten asioiden priorisointi, ajanhallinta, kommunikointi, ongelmanratkaisu ja lepo ovat avainasioita työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon säilyttämiseen ja omaan jaksamiseen. (Teso ry 2020)

Salmimiehen (2008, 21) mukaan itsensä johtaminen on kohdistuvaa vaikuttamista omaan itseensä, sekä kurinalaista itsensä ohjaamista. Hän myös kuvailee itsensä johtamisen olevan jatkuvaa muuttumista, vanhan poisoppimista, uuden oppimista, juurtuneiden asenteiden kyseenalaistamista, sekä vastuun ottamista itsestä ja muista. Itsensä johtamista tarvitaan erityisesti omaan hyvinvointiin vaikuttavilla psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen kunnan osa-alueilla. Kokonaisvaltainen itsensä huolehtiminen ja omien voimavarojen suuntaaminen haluamallansa tavalla edellyttävät jatkuvaa uusiutumista ennakoimattomassa maailmassa ja nopeasti muuttuvassa elämässä. (Salmimies 2008, 21)

### 2.1 Kokonaisuuskuntoisuuden johtaminen

Kokonaiskuntoisuuden kappale koostuu psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueista ja niiden käsittelystä. Kappaleen tavoitteena on avartaa lukijalle, miten omaa kokonaiskuntoisuutta on mahdollista kehittää ja ylläpitää, sekä avata hieman, mistä kukin osa-alue rakentuu.

Sydänmaalakka (2017, 35) määrittelee ihmisen ”fyysis-psykososiaalis-henkiseksi kokonaisuudeksi”, jonka takia meidän jokaisen tulisi johtaa kokonaista itseä. Sen lisäksi, että omaan itseensä kuuluvat niin ajatukset, tunteet ja arvot, kuuluu siihen myös oma keho, jonka takia fyysinen puoli on myös osa tätä kokonaisuutta. Sosiaalinen ulottuvuus on myös merkittävä osa kokonaiskuntoisuutta, sillä itsen määräytyminen on aina suhteessa omaan ympäristöön ja ottaa siitä paljon vaikutteita.

Salmimiehen (2008, 61) mukaan hyvä psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja toimintakyky luovat perustan laadukkaalle elämälle ja toimivat hyvän työkyvyn edellytyksinä. Kirjassaan hän jakaa kokonaisuuskuntoisuuden kolmeen eri osa-alueeseen:

psykykinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, ja sosiaalinen hyvinvointi. (Salmimies 2008, 61)

Yllä mainittujen lisäksi Salmimies (2008, 62) toteaa, että kokonaiskuntoisuuteen voidaan myös katsoa kuuluvaksi seuraavat osa-alueet: ammatillinen osaaminen, henkinen hyvinvointi, ja taloudellinen tasapaino. Ammatillinen osaaminen koostuu oman työn onnistumisista ja elämyksistä, sekä näkyy työilon kokemuksina. Tällöin työntekijä hallitsee tehtävänsä, omaa selkeät tavoitteet, ja kehittää omaa itseään ja osaamistaan jatkuvasti. Henkinen hyvinvointi taas näkyy luottavaisuutena ja tasapainoisuutena, jonka seurauksena työntekijä kokee elämällään olevan tarkoitus. Tämän lisäksi henkinen hyvinvointi on myös tietoisuutta omista arvoista, ja se näyttäytyy usein arvoihin perustuvissa valinnoissa. Ennen kaikkea henkinen hyvinvointi on rehellisyyttä omaa itseä kohtaan sekä uskallusta olla oma itsesi. Taloudellinen tasapaino on osana kokonaiskuntoisuutta siten, että huolet omasta taloudellisesta tilanteesta ja rahan riittävydestä vaikuttavat usein moniin muihin hyvin voinnin osa-alueisiin. (Salmimies 2008, 62). Tässä työssä kuitenkin käsitellään kokonaisuuskuntoisuutta psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta.

Salmimiehen (2008, 60) mukaan suurin haaste kokonaiskuntoisuudessa on pitää huoli siitä, että elämä ei suuntaudu jollekin tietylle kokonaisuuskuntoisuuden osa-alueelle ilman, että kokonaisuus unohtuu. Kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu elämän eri osien tasapainosta, joka taas syntyy jokapäiväisessä elämässä ja hyvässä arjessa.

### **2.1.1 Psyykinen hyvinvointi**

Psyykinen hyvinvointi määritellään kokemuksena omasta hyvinvoinnista ja mielen tasapainosta. Arkiset asiat, kuten uni ja lepo, ravitsemus, tunteet, ihmissuhteet ja tunteet, liikunta, harrastukset ja luovuus vaikuttavat kaikki psyykkiseen hyvinvointiin. Psyykkisestä hyvinvoinnista ja omasta mielenterveydestä on mahdollista huolehtia noudattamalla terveellisiä elämäntapoja ja tekemällä itsestä hyvältä tuntuvia asioita. (Verkko Varia 2016)

Salmimiehen (2008, 63) mukaan psyykkisen hyvinvoinnin pilareina on hyvä itsetunto, hyvä itsetuntemus, tuntemus oman elämän hallinnasta, sekä positiivinen asenne elämäänsä. Psyykkistä hyvinvointia tarkastellaan esimerkiksi psyykkisen energian ja sen säätelyn näkökulmasta.

Salmimies (2008, 61) toteaa kirjassaan myös, että elämänilo, energisyys ja tyytyväisyys elämässä on vahvasti sidoksissa psyykkiseen hyvinvointiin. Kun ihminen on psyykkisesti

toimintakykyinen, hän hallitsee ajatukset, tunteet, ja käyttäytymisensä paremmin. Psyykkisesti hyvinvoiva ihminen on tehokas, ja toimii itseään arvostaen.

Kärkkäinen (2002, 99) taas toteaa, että psyykinen hyvinvointi koostuu työn sisällön lisäksi myös omasta ajasta, ihmissuhteista, harrastuksista, yhteiskunnallisesta panoksesta, persoonallisuuden kehittamisestä ja henkisestä kasvusta. Hyvät psyykkiset voimavarat parantavat elämänhallintaa esimerkiksi kiireessä ja stressitilanteissa. Elämänhallinnalla viitataan taipumukseen kokea omassa elämässä tapahtuvat asiat ennakoitavina, hallittavina ja mielekkäinä. Oman toiminnan johtaminen ja elämän haltuun ottaminen ei riipu työtehtävästä tai asemasta, vaan se on jokaisen oma asia, jolla tähdätään parempaan henkiseen hyvinvointiin. (Kärkkäinen 2002, 99)

### **2.1.2 Fyysinen hyvinvointi**

Fyysisellä hyvinvoinnilla viitataan yksilön kokemukseen omasta fyysisestä terveydestä, pystyvyydestä ja arjessa jaksamisesta. Yksilön oma kokemus on usein subjektiivista, ja se eroakin usein paljon objektiivisesta eli puolueettomasta arvosta. Esimerkiksi diabeetikko voi kokea olevansa täysin terve, vaikka hän onkin kroonisesti sairas lääketieteellisestä näkökulmasta katsottuna. Ihminen voi myös kokea olevansa huonokuntoisempi tai sairaampi kuin todellisuudessa, sillä usein näkemys ”hyvästä kunnosta” riippuu myös paljon katsantakulmasta. Fyysistä hyvinvointia voi edistää monipuolisella liikunnalla, ravitsevalla ruokavaliolla ja riittävällä levolla. (Tiedenäiset 24.4.2021)

Salmimiehen (2008, 61) mukaan fyysiseen hyvinvointiin kuuluu säännöllisen liikunnan ja terveellisen ravinnon lisäksi riittävät palautusjaksot ja lepo. Hyvällä fyysisellä kunnolla on positiivinen vaikutus työkykyyn, toimintakykyyn, mielialaan ja unenlaatuun. Hyvä fyysinen hyvinvointi voi myös auttaa ennaltaehkäisemään sairauksia, sekä helpottaa niiden hoitoa. (Salmimies 2008, 61).

Fyysinen hyvinvointi ja liikunta kulkee myös yhdessä psyykkisen hyvinvoinnin kanssa. Salmimiehen (68, 2008) mukaan vapaaehtoinen ja itselle iloa tuottava liikunta auttaa jaksamaan kaikista parhaiten. Yksi ihmiselle iloa tuottavista toiminnoista on liikunnanilo, joka koostuu itsensä ylittämisestä ja uusien taitojen oppimisesta. Liikunta tuo ihmiselle eniten iloa silloin, kun ihminen kokee liikunnan aikana uppoutumista, keskittymistä, ja iloa. Tätä tilaa kutsutaan flow-kokemukseksi, jossa ihminen ylittää itsensä ja löytää itsestään jotain uutta. Tällöin ilo syntyy pitkälti aiempien taitojen ylittämisestä sekä uusien taitojen hallinnasta. (Salmimies 2008, 68)



Säännöllisen ja useita kertoja viikossa toistuva liikunta vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin pitkäaikaisesti. Psyykkisen hyvinvoinnin kannalta hyötyjä säännöllisestä liikunnasta ovat muun muassa pätevyyskokemukset, joissa ihminen selviytyy itselleen asettamista haasteista. Kunnan kohentuminen ja voiman lisääntyminen synnyttää pätevyyskokemuksia. Pätevyyskokemuksia syntyy myös samalla, kun hallinnan ja omaehtoisuuden kokemukset kehittyvät, ja fyysinen minäkuva rakentuu ja kehittyy. Lisäksi stressinsieto- ja keskittymiskyvyt kasvavat, ja alakuloisuus ja masennus usein helpottaa. Muita hyötyjä ovat myös unenlaadun paraneminen, sekä fyysisten terveystaivaikutuksen merkityksen huomaaminen omassa henkisessä hyvinvoinnissa. (Salmimies 2008, 69)

### **2.1.3 Sosiaalinen hyvinvointi**

Sosiaalisen hyvinvoinnin perusta rakentuu ystävyys- ja parisuhteista, perheestä, sekä työyhteisöstä ja muista mahdollisista yhteisöistä. Kun hyvinvointia lähtee määrittelemään, katsotaan sosiaaliseen hyvinvointiin myös kuuluvan omaan elämään liittyvä tyytyväisyys, sekä uraan ja koulutukseen liittyvät odotukset, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ja viimeisenä taloudellinen ulottuvuus. (Tiedenäiset 24.4.2021)

Salmimiehen (2008, 61) mukaan sosiaalinen hyvinvointi on keskeinen osa toimivia ihmissuhteita sekä perheiden hyvinvointia, ja siihen kuuluvat näiden lisäksi myös hyvät vuorovaikutustaidot ja sosiaalinen älykkyys. Salmimies (2008, 69) määrittelee kirjassaan ihmisen sosiaalisesti hyvinvoivaksi silloin, kun hän on kykeneväinen solmimaan itselleen myönteisiä ihmissuhteita ja pitämään niistä huolta, ja kokee ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa mielihyvää ja myönteisiä tunne-elämyksiä.

Kun ihminen on sosiaalisesti hyvinvoiva, pystyy hän ymmärtämään ihmissuhteita, ja osaa toimia niissä viisaasti. Tällöin ihminen omaa niin sanotut ”sosiaali-aivot”, joka mahdollistaa sen, että ihminen on kykeneväinen tekemään ihmissuhteistaan vuorovaikutuksellisia. Ihmissuhteiden kehittämisen ja ylläpitämisen tärkeimpiä kykyjä ihmisessä ovat itsehillintä, empatia ja huolenpito. Jokainen ihmisen välinen kohtaaminen muokkaa niin myönteisiä, kuin kielteisiä tunteita, ja sitä kautta koko myös koko kokemusmaailmaamme. Kielteiset ihmissuhteet voivat myrkyttää mieltä, kun taas vahvistavat ja myönteiset ihmissuhteet voivat jopa edistää terveyttä. (Salmimies 2008, 70)

Salmimiehen (2008, 70) kertoo myös, että sosiaalista hyvinvointia voi kehittää muun muassa sosiaalisella osallistumisella ja kulttuurin harrastamisella, sillä nämä edistävät hyvinvointia ja terveyttä. Yhdessä tekeminen ja yhteisöllinen elämäntapa luo kanssaihmisyyden tunteen. Kanssaihmisyyden ohella ihmisen havaintomaailma ja tunne elämä kehittyvät ympäristön kanssa tasapainossa.

Mikäli sosiaalinen osallistuminen ei ole ollut osana kasvualustaa, eikä sosiaalista pääomaa ole ehtinyt kehittymään, yhteisöllisyyttä voi olla vaikeampi omaksua myöhemmällä iällä. Sosiaalinen pääoma rakentuu pitkälti yhteisöön kuuluvien ihmisten välisestä yhteenkuuluvuuden tunteesta ja luottamuksesta. Ihmisen sosiaalinen osallistuminen ja liittyminen näkyy verkostoitumisena, yhdistysaktiivisuutena, seuratoimintana ja usein myös yhteisinä harrastuksina. (Salmimies 2008, 70)

## **2.2 Tunneäly ja itsensä johtaminen**

Tässä kappaleessa käydään läpi hieman sitä, mitä tunneäly on, ja sitä mistä se koostuu. Tämän lisäksi kappaleessa tuodaan esiin kaksi erilaista tunneällyn teoriaa, jotka auttavat hahmottamaan tunneälyä paremmin kokonaisuutena.

Sydänmaalakka (2017, 199) määrittelee tunneälykkyyden kyvyksi tulla itsensä ja muiden kanssa toimeen ja hallitsemalla omia tunteita. Tunneäly on taito, jonka avulla ihminen kykenee tunnistamaan ja tulkitsemaan omia ja muiden tunteita, ja osaa myös tiedostaa ne, ja käyttää tätä tietoa hyväksi omassa ajattelussa, toiminnassa ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Tunneälykkyyks on myös hyvin lähellä sosiaalista lahjakkuutta, ja se koostuu erilaisista osaamisista ja osa-alueista.

Tunneälykkyyks on omien tunteiden tulkintaa ja tunnistamista, sekä omien tunteiden hallitsemista ja niiden kontrollointia. Lisäksi se on positiivisuutta, itsensä motivointia ja toisten tunteiden tunnistamista ja ymmärtämistä. Tunneälykkyyks on myös vuorovaikutussuhteiden parempaa hallintaa, jonka mahdollistaa kehittynyt tunnetietoisuus. (Sydänmaalakka 2017, 204)

Salmimiehen (2008, 117) mukaan tunneäly on myös tietoisuutta omista tunteista. Se on muiden tunteiden ja näkökulmien tunnistamista, ymmärtämistä ja huomioon ottamista. Tunneäly helpottaa toimeen tulemistä itsensä ja muiden kanssa. Hyvä tunneäly helpottaa elämänhallintaa, ja auttaa toimimaan ihmissuhteissa mielekkäästi ja sosiaalisesti.

Tunneälykkyyks helpottaa elämää monin tavoin. Kun ihminen on tunneälykäs ja sosiaalisesti lahjakas, on esimerkiksi työpaikalla helpompi edetä, ja suhteiden rakentaminen on helpompaa. Tällöin ihmisen on helpompi tulkita muita, ja ymmärtää paremmin muiden haluja, tarpeita ja toiveita, joita ei ole ääneen lausuttu. Kun ihminen on tunneälykäs, pystyy hän taidokkaasti kontrolloimaan ja ymmärtämään omia tunteitaan, jonka seurauksena myös muiden ymmärtäminen on helpompaa. Tunneällyn kehittäminen on aina kannattavaa, sillä se kehittää kommunikointitaitoja, ja rikastaa ihmissuhteita.

Tunneälykkyyttä on mahdollista oppia, ja jokainen pystyy kehittämään omaa tunnetason älykkyyttä ja oppia tulkitsemaan tunteitaan paremmin. (Askel terveyteen, 2018)

Sydänmaalakan (2017, 204) mukaan tunneäly on kahdenlaista: Emotionaalisesti älykäs henkilö on hyvin itsetietoinen, sekä kykenee tunnistamaan, ilmaisemaan ja hallitsemaan tunteensa, pystyy toteuttamaan omat kykynsä parhaalla potentiaalilla, ja osaa arvostaa itseään. Sosiaalisesti älykäs henkilö taas on hyvä ymmärtämään muiden tunteita, ja osaa ylläpitää tyydyttäviä ja vastuullisia suhteita ilman, että alistaa toista tai tulee itse toisesta ihmisestä riippuvaiseksi. Yleensä tällaisella ihmisellä on hyvä sosiaalinen tietoisuus hyvien vuorovaikutustaitojen lisäksi. Sosiaalisesti älykkään henkilön piirteitä ovat optimismisuus, joustavuus, realistisuus ja taito ratkoa ongelmia, sekä kyky selvittää stressistä ilman kontrollin menetystä. Tunneälykäs henkilö pyrkii jatkuvasti parantamaan suhdetta itseensä ja muihin, sekä on herkkä tunteille. (Sydänmaalakka 2017, 204)

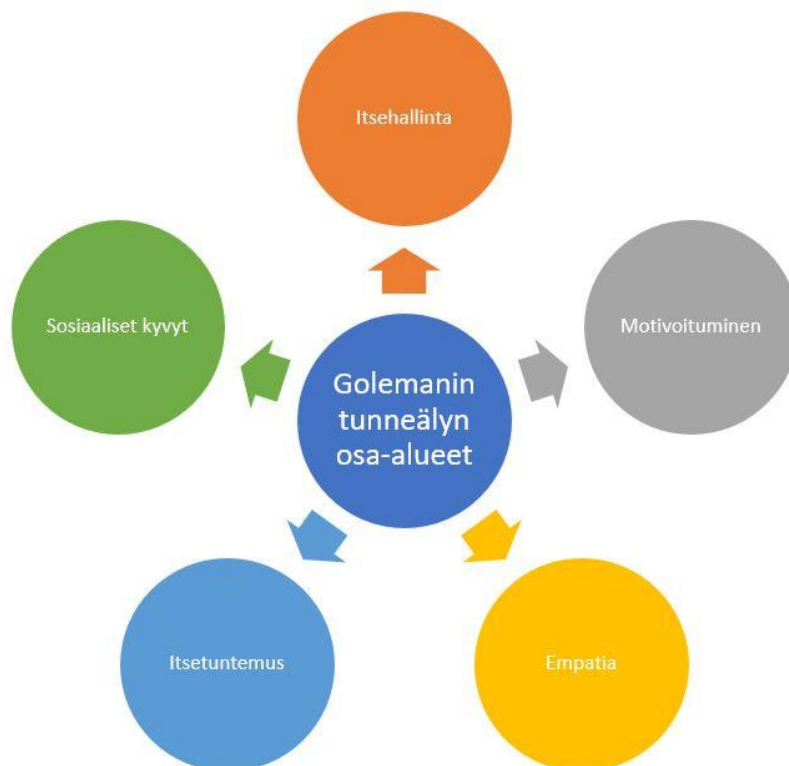
Tunneälykkyyks on erittäin keskeinen osa itsensä johtamista, sillä tunteet ohjaavat elämäämme hyvin kokonaisvaltaisesti. Ihmisen omakuva rationaalisuudesta on harhautunut, ja ihminen usein kuvittelee toimivansa rationaalisesti, vaikka suurilta osin käyttäytymisen määrittelee tunteet. Tämän seurauksena tunnetietoisuutta tulisi kehittää, ja tunteita pitäisi oppia tunnistamaan, tulkitsemaan ja hallitsemaan määrätietoisemmin. Tunneälykkyyttä voi kehittää esimerkiksi tunnetreeneillä, joilla pyritään vapauttamaan negatiivisia tunteita ja vahvistamaan myönteisiä tunteita. (Sydänmaalakka 2017, 204)

### **2.2.1 Golemanin tunneälyn osa-alueet**

Goleman (1998, 361) mukaan tunneäly on tunteiden havaitsemista niin itsessä kuin muissa, sekä omien tunnetilojen ja ihmissuhteisiin liittyvien tunteiden tehokasta hallintaa. Tunneäly ei ole sama asia kuin älykkyyks, jota mitataan älykkyyksosamäärällä, mutta tunneälykkyyttä tarvitaan älykkyyksosamäärän täydentämiseksi. Golemanin (1998, 361) mukaan älykkäät ihmiset, joiden tunneäly ei ole niin korkea, päätyvät usein työelämässä niiden alaisiksi, joiden älykkyyksosamäärä on pienempi, mutta tunneäly taas korkeampi.

Kirjassaan Goleman (1998, 361) kertoo, että vuonna 1990 kaksi psykologia, Peter Salovey ja John Mayer kehittivät ensimmäisen laajan teorian tunneälystä. Heidän mukaansa tunneäly on kyky havaita ja hallita omia ja muiden tunteita, sekä taito ottaa tunteista oppia ajattelua ja toimintaa varten. Goleman loi heidän teorian perusteella omaan käyttönsä mallin (Kuva 1), joka jakaa tunneälyn viiteen sosiaaliseen ja emotionaaliseen taitoon. Mallin tavoitteena on perustella miten ja miksi nämä kyvyt ovat hyödyllisiä työelämässä. Goleman (1998, 362) jakaa tunneälyn eri osa-alueisiin seuraavasti:

- **Itsetuntemus:** Reaaliaikaista omien tunteiden tiedostamista, ja kykyä käyttää tunteita päätöksenteossa hyväksi. Lisäksi itsetuntemukseen kuuluu todellisuuden perustuva itseluottamus, sekä tarkka käsitys omista taidoista.
- **Itsehallinta:** Tunteiden käsitteleminen siten, että tunteet eivät häiritse tehtävien suorittamista, vaan päinvastoin helpottavat sitä. Hyvään itsehallintaan kuuluu myös kyky toipua ahdistavista tunteista, sekä tunnollisuuden ja mielihyvän lykkääminen pyrkiessä tavoitteisiin.
- **Motivoituminen:** Kyky saada voimaa elämän syvimmistä tarpeista, joka innostaa ja ohjaa tavoittamaan päämääriä, auttaa aloitekykyisyydessä, kasvattaa sisua ja rohkaisee kehitysponnisteluissa.
- **Empatia:** Kyky ymmärtää lähimmäisten tunteita, ja nähdä asiat muiden näkökulmasta. Empatia on myös kyvykkyyttä ymmärtää monenlaisia ihmisiä, sekä taitoa luoda yhteishenkeä.
- **Sosiaaliset kyvyt:** Sosiaalisiin kykyihin kuuluvat hyvät vuorovaikutustaidot, verkostojen ja sosiaalisten tilanteiden taju, sekä tunteiden taitava käsittely ihmissuhteissa, ja mainittujen taitojen hyödyntäminen johtamisessa, suostuttelussa, neuvotteluissa, sekä ryhmä- ja tiimitöissä.



Kuva 1. Golemanin tunneällyn osa-alueet

## 2.2.2 Reuven Bar-onin tunneälykkyyden ulottuvuudet

Sydänmaalakka (2017, 201-202) esittelee kirjassaan kuuluisan tunneälytutkijan Reuven Bar-Onin tunneälyteorian, jossa tunneäly jaetaan kolmeen ulottuvuuteen: Tunneällyn ydintekijät, tunneälyä tukevat tekijät, tunneällyn tulostekijät. Kuvassa 2 on nähtävillä kunkin ulottuvuuden tekijät, joita voi käyttää oman tunneälykkyyden arvioimiseen näiden tekijöiden suhteessa. Kutakin tekijää arvioidaan asteikolla yhdestä kuuteen, joissa kuusi tarkoittaa vahvuutta ja yksi heikkoutta. Ulottuvuuksien avulla on mahdollista selvittää omia vahvuuksia ja heikkouksia, sekä selvittää miten omia heikkouksia voisi kehittää.



Kuva 2. Reuven Bar-Onin tunneälykkyyden ulottuvuudet (mukaillen Sydänmaalakka 2017, 202)

## 2.3 Tavoitteiden asettaminen

Tavoitteiden asettamisen kappaleen tavoitteena on perustella, miksi tavoitteet ovat itsensä johtamisen kannalta tärkeitä, ja esitellä tavoitteiden asettelua varten laadittu tarkistuslista. Tämän lisäksi kappaleessa esitellään ja avataan lukijalle SMARTs-malli, joka on tavoitteiden suunnittelua tukeva työkalu.

Toimivien tavoitteiden asettaminen on erittäin tärkeää niin itsensä johtamisen kannalta, kuin myös motivaation säilyttämisen kannalta. Tavoitteiden asettamisessa tärkeää on aluksi lähteä miettimään, mitkä asiat ovat tavoitteen asettelemisen vaivan takana niin tärkeitä, että tavoitteita kannattaa lähteä asettamaan. Ihmiselle on normaalia kokea turhautumista silloin, kun on vaikeuksia päättää mihin asioihin keskittyminen pitäisi

suunnata, jonka seurauksena helposti rupeaa tavoittelemaan liikaa asioita kerralla. Tämä taas helposti johtaa ahdistumiseen, sillä tavoitteita on huomattavasti vaikeampi saavuttaa, jos niitä ei ole määritelty kunnolla. Epäselvät tavoitteet voivat etenkin liian monen samanaikaisen valinnan edessä jopa passivoida ihmistä, ja johtaa niin sanottuun ”valintahalvaukseen”. (Seppänen 2018, 48)

Kirjassaan Seppänen (2018, 48-57) on laatinut yhdeksän kohdan tarkistuslistan tavoitteiden asettelua varten. Hänen mukaansa seuraavat tekijät auttavat ihmistä sitoutumaan paremmin tavoitteisiin. Tavoitteiden tulisi Seppäsen mukaan olla:

- **Kytkeyty arvoihin:** Ensimmäisessä vaiheessa tavoitteille pyritään löytämään oikea suunta. Jotta tavoitteet toimisivat ankkurina ihmisen elämän tärkeimpiin asioihin, tulisi tavoitteiden asettaminen aloittaa arvotyöskentelystä. Syynä tähän on se, että arvot toimivat ylläpitävinä motiiveina myös elämän haastavimpina ja kiireellisimpinä aikoina.
- **Täsmällisiä, selkeitä ja mitattavia:** Toimivat tavoitteet ovat selkeitä, konkreettisia ja kuvailtavissa olevia. Tavoitteiden täsmällisyys perustuu siihen, että tavoitteiden asettelun jälkeen ne tulisi vielä täsmentää esimerkiksi erilaisilla kysymyksillä, jotta tavoitteiden saavuttaminen olisi helpompaa.
- **Riittävän haasteellisia:** Tavoitteet voivat olla ylläpitotavoitteita tai kehitystavoitteita, ja niiden pitäisi olla riittävän haasteellisia. Ylläpitotavoitteet ovat hyödyllisiä eri asioihin silloin, kun ihminen ei välttämättä halua kehittyä, mutta haluaa säilyttää saavutetut tulokset. Kehitystavoitteet taas ovat tavoitteita eri elämän osa-alueilla, joissa ihminen haluaa kehittyä.
- **Asetettu lyhyelle ja pitkälle aikavälille:** Koska ihmisen on vaikea nähdä kauas, olisi tavoitteille hyvä asettaa lähitavoitteita, jotta tavoitteita on helpompi konkretisoida mielessä ja nähdä ne lähitulevaisuudessa. Lähitavoitteita voivat olla muun muassa päivittäiset tai viikoittaiset tavoitteet. Pitkät tavoitteet voivat olla kuukausien tai vuosien päässä, ja ne lisäävät selkeyttä ja toiminnan johdonmukaisuutta.
- **Liittyy lopputulokseen, suoritukseen ja suoritusprosessiin:** Koska tavoitteet ovat päämääriä, ne johtavat lopputulokseen. Lopputulosten tulisikin olla selkeitä ja realistisia, jotta suoritusta varten voi laatia suunnitelmia. Suoritusprosessissa olisi

hyvä olla punainen lanka, joka johtaa prosessia eteenpäin ja johtaa haluttuun lopputulokseen.

- **Hyödyntää voimavaroja ja vahvuuksia:** Tavoitteiden tulisi olla sellaisia, että ne hyödyntävät yksilön vahvuuksia ja voimavaroja. Joskus ihminen saattaa hetkellisesti kadottaa omat vahvuudet ja voimavarat, mikä näkyy myös helposti motivaatiossa ja sitä kautta tavoitteiden saavuttamisessa. Omat voimavarat olisikin hyvä tunnistaa, jotta tavoitteiden saavuttaminen on mahdollista. Omat voimavarat tavoitteiden kannalta voi olla niin psyykkisiä, fyysisiä, kuin sosiaalisia voimavaroja.
- **Edistää sitoutumista ja nautintoa:** Tavoitteiden pitäisi tarjota ihmiselle nautintoa myös tavoitteen saavuttamisen aikana, eikä vain palkintona sen jälkeen. Ihmisen on helpompi sitoutua tavoitteisiin, jotka eivät tunnu itsekuria vaativalta pakkopullalta, sillä positiiviset ja palkitsevat tavoitteet tarjoavat myönteisen mielikuvan, joka johtaa tavoitteen saavuttamiseen.
- **Tukee pystyvyyden tunnetta:** Pystyvyys on ihmisen kokemus yksilönä, jossa hän on pystyvä, kykenevä ja innostuva yksilö. Pystyvyys on vahvasti kytköksissä itseluottamukseen, ja kun itseluottamuksen ja pystyvyyden kokemus on korkea, ihminen näkee tehtävän enemmän tavoiteltavana kuin vältettävänä.
- **Sisältää seuranta, arviointia ja palautetta:** Tavoitteita tulisi seurata, jotta niistä on mahdollista tehdä havaintoja, jotka ovat etenemisen kannalta hyödyllisiä. Lisäksi tavoitteita ja niihin liittyviä tunteita ja tekemistä tulisi arvioida, sillä omien tavoitteiden arviointi parantaa tavoitetyöskentelyä jatkossa. Myös palaute on tärkeää, sillä se kannustaa jatkamaan toimimaan tavoitteellisesti, ja ylläpitää motivaatiota. Ihminen kaipaa ulkopuolista palautetta, sillä ihminen on usein sokea omien tunteiden ja kokemusten toiminnalle.

### 2.3.1 SMARTs-malli

SMARTs-malli antaa tukea tavoitteiden suunnitteluun (Kuva 3). Tavoite on sitä helpompi saavuttaa, mitä konkreettisempi suunnitelma sen takana on. Mallin ideana on kirjata tavoite tai päämäärä arkiseksi toiminnan tason tehtäväksi. SMARTs-malli on tehokas työkalu tavoitteiden määrittelyyn. (Salmimies 2008, 224-225) Salmimies (2008, 224-225) selittää SMARTs-mallin kirjassaan seuraavasti:

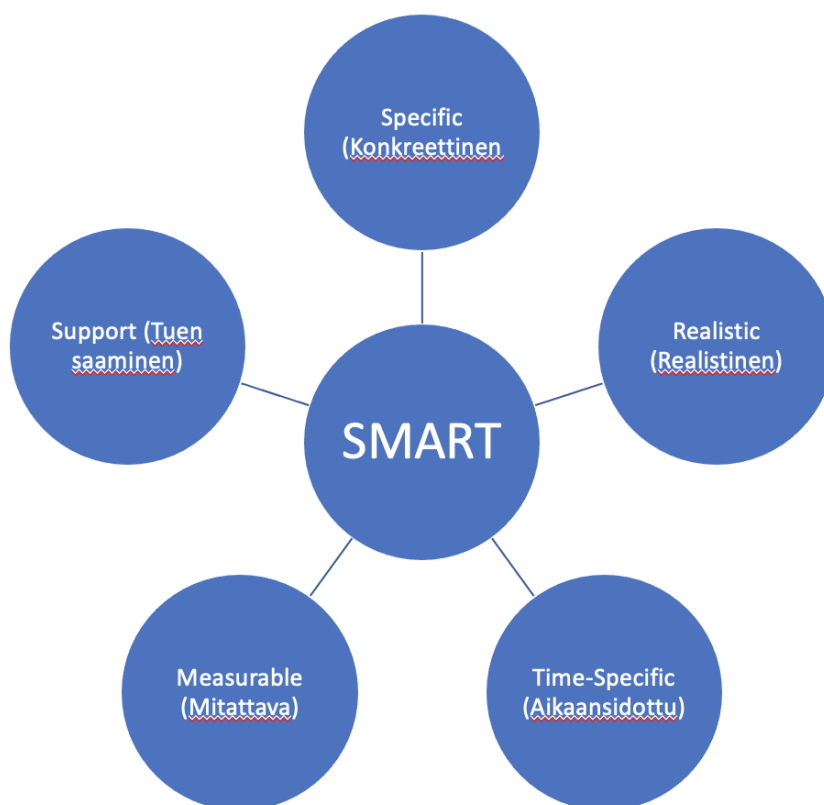
**Specific eli konkreettinen:** Mitä tavoitteesi konkreettisesti tarkoittaa?

**Measurable eli mitattava:** Mikä on itsellesi paras tapa seurata edistystä? Esimerkiksi urheilijalle se voi olla liikuntapäiväkirja.

**Realistic eli realistinen:** Tavoite, joka on kohtuullinen ja sen voi tavoittaa osana arkea. Haasteita on turha ylimitoittaa omiin voimavaroihin nähden.

**Time-specific eli aikaansidottu:** Kuinka pitkäksi aikaa pystyt sitoutumaan tavoitteeseen, tai kuinka kauan arvelet sen saavuttamiseen menevän? Tavoitetta tulisi arvioida uudelleen jonkun tietyn ajan jälkeen, jonka jälkeen sille laaditaan tarpeen mukaan uusi suunnitelma.

**Support eli tuen saaminen:** Tavoitteiden suunnittelussa olisi tärkeää myös kirjata tukijoukko, joka tarpeen tullen toimii kannustavana tukipilarina vaikeina aikoina.



Kuva 3. SMARTs-malli tavoitteiden suunnittelemisen tukena



## 2.4 Kiire ja ajanhallinta

Tässä kappaleessa käydään läpi kiireeseen ja ajanhallintaan liittyviä keskeisiä asioita. Kappaleen tavoitteena on selventää lukijalle, mitä kiire on, sekä antaa lukijalle vinkkejä oman ajanhallinnan tehostamiseen. Kappaleessa käsitellään myös työn rytmittämisen merkitystä osana ajanhallintaa, sekä tuodaan esille ajanhallinnan helpottamiseen luotuja keinoja, sekä sitä varten kehitetty 5T-malli.

Monille ihmisille kiire merkitsee eri asioita. Toisille kiire on jatkuva riesa, josta seuraa oman rytmien epätasapaino, ja sen lisäksi pahoinvointia tai jopa erilaisia sairauksia. Toisille kiire taas voi olla positiivinen asia, joka on täysin hallinnassa, ja näkyy jopa menestyksenä ja hyvänä statuksena sekä täytenä ja organisoituna kalenterina. Usein kiire kuitenkin koetaan negatiivisempänä tunteena, joka kumpuaa pelosta, ja kykenemättömyydestä selvitä vaikeista ja haastavista koitoksista. Lisäksi kiireen tunteella on paha tapa vahvistua sitä enemmän, mitä siitä puhuu tai mitä enemmän sitä ajattelee. Tämän takia on tärkeää tehdä hyvä suunnitelma, jonka avulla tunnetta on helpompi lähteä selvittämään ja peittoamaan. Esimerkiksi priorisointi, tavoitteiden asettaminen/palauttaminen, muistilaput ja kalenterimerkinnät ja niiden karsiminen voivat auttaa alkuun. (Wikström 03.01.2012)

Rauhallisen ja jatkuvasti tasaisen työtahdin lupaaminen työntekijälle voi olla haastavaa, ja sen takia onkin tärkeää löytää uudenlaisia ja luovia tapoja rytmittää työntekoa, ja edistää hyvinvointia töissä. Tämä on myös liiketoiminnan kehittymisen huomioonottoa, sekä henkilökunnan hyvinvoinnin ja henkisen kapasiteetin yhtäaikaista kehittämistä.

(Kärkkäinen 2002, 90)

Kärkkäisen (2002, 90) mukaan työn ja vapaa-ajan rajat ovat hämärtyneissä, ja ihmisen aikarytmit menevät koetukselle, sillä globaalitalous pyörii yhä useammalla sektorilla 24 tuntia vuorokaudessa. Lisäksi kuumissa ryhmissä työskentelevät nuoret ovat erityisen alttiita kiireelle ja stressille. Kuumilla ryhmillä viitataan ryhmiin, jotka koostuvat antaumuksellisesti työhönsä suhtautuvista henkilöistä. Usein kuumien ryhmien työntekijät sulkevat kiireen ja stressin oireet pois mielestä, ja naamioivat ne työlle omistautumisen ja omistautumisen nimiin. Esimerkiksi useilla uransa alussa olevilla nuorilla ei esimerkiksi ole perhettä, joten heidän on helpompi omistautua työlle liikaa, joka taas voi johtaa kiireeseen ja stressiin.

### 2.4.1 Työn rytmittäminen

Rytmisyydellä on merkittävä osuus ajankäytön ohjaamisessa. Rytmisyydellä tarkoitetaan ihmisen sisäistä rytmiä, joka määrittelee oman tehokkuuden ja vireystilan vuorokauden eri

aikoina, ja sillä on vahva yhteys vuorokausirytmiiin. Rytmisyys on monin tavoin yksilöllistä, ja se voi yksilötasolla erota merkittävästi. Rytmisyys voi henkilöllisesti olla joko korkea tai matala, ja siihen vaikuttaa kunkin yksilön näkemys tietyn rytmien säilyttämisestä sekä näkemys toimia suunnitelmallisesti. Esimerkiksi henkilön, jolla on korkea rytmisyystaso, voi olla vaikeampi sopeutua oman vuorokausirytmien hajoamiseen. Luonnollisen vuorokausirytmien häiritseviä tekijöitä korkean rytmien omaavalle henkilölle voivat olla esimerkiksi epätasainen vuorotyö, tai mannerten väliset lennot. Rytmisyys on myös vahvasti sidoksissa järjestelmällisyyden tarpeeseen. Hyvin rytmisen ihminen ei välttämättä aina ole sen tehokkaampi kuin epärytmisen ihminen. Esimerkiksi voimakkaasti rytmisen ihminen voi kokea kanssakäymisen spontaanin ihmisen kanssa haastavaksi, sillä suunnitelmat muuttuvat herkemmin, jolloin taas voimakkaasti rytmisen ihminen voi kokea muutokset energiaa kuluttavana. Toisaalta taas spontaanille ja matalarytmisille ihmisille suunnitelmien joustavat muutokset tilanteiden mukaan voivat näkyä tehokkuuden lisääntymisenä. (Salminen & Heiskanen 2009, 61)

Salminen ja Heiskanen (2009, 64) jakavat kirjassaan ihmiset vuorokautiselta vireystilaltaan aamuvirkuiksi (A) ja iltavirkuiksi (B). Aamuvirkkuus on ominaisuus, joka näkyy myös nykyisessä työelämässä, ja esimerkiksi B-ryhmän voi olla vaikeampi pysyä mukana aamuvirkuille painotetussa toimistorytmisissä. Erot aamu- ja iltaihmissen välillä näkyvät eri vuorokauden aikoina heidän vireystiloissaan. Kun aamuihminen saapuu toimistolle tehokkaana aamu kahdeksalta, alkaa iltavirkku ihminen olla toimielias ja energinen vasta lounasaikaan tai jopa vasta iltapäivällä.

Salminen ja Heiskanen (2009, 66) suosittelevat jokaista tunnistamaan oman rytmensä, ja kannustavat rakentamaan päivän siten, että tärkeimmät tehtävät tehdään silloin kun ollaan energisimmillään. Oman rytmien tunnistaminen auttaa löytämään päivän aikana hetkiä, joiden aikana ehtii tehdä keskittymistä ja syventymistä vaativia tehtäviä tehokkaammin. Aamuvirkun kannattaakin tehdä haastavimmat työt heti aamusta, kun on vielä virkeä. Iltavirkun taas voi olla hankalampi noudattaa omaa rytmiä toimistotyössä, ja heidän tulisikin hoitaa haastavimmat hommat työpäivän alussa tästä huolimatta. Syynä tähän on se, että kaikista iltavirkuimmat ihmiset joutuvat usein rikkomaan omaa rytmiään työelämässä, ja sovittamaan sen aamuihmisten aikataulun mukaisesti. Tämä taas voi johtaa siihen, että saapuessa töihin aikaisin aamu kahdeksalta, energiaa ei välttämättä enää riitä iltapäivällä, vaikka se periaatteessa olisi iltavirkun virkeintä aikaa. Iltavirkun kannattaa yrittää tehostaa ajankäyttöään omin käsin, ja pyrkiä muokkaamaan omaa työpäivän siten, että se tukee omia ominaisuuksia ja vireystilaa. Tästä kannattaa tietenkin neuvotella pomon kanssa. Viisas pomo kyllä ymmärtää, että ihmiset ovat erilaisia ja toivoo

työntekijöiltään tehokasta työntekoa sen sijaan, että toimistolla istutaan väsyneinä ja töitä tehdään puoliteholla. (Salminen & Heiskanen 2009, 68).

#### 2.4.2 Ajanhallinta ja 5T-malli

Salmimiehen (2008, 102) mukaan ajanhallinnassa olisi tärkeää, että kalenteria ei varata liian täyteen, jotta saisi liikkumavaraa yllätyksiä varten. Hän myös kannustaa ajanhallinnan kannalta tähtäämään ”laatu aikaan”. Tämä siis tarkoittaa sitä, että ihmisen kannattaa pohtia omaa ajankäyttöään siten, että se olisi elämänlaadun kannalta kannattavaa. Ahneus ajankäytön suunnittelussa kääntyy helposti itseään vastaan, ja voi vaikuttaa kielteisesti omaan onnellisuuteen ja ihmissuhteisiin. Laadukas ajankäyttö koostuu elämäntasapainon lisäksi toimivien ihmissuhteiden ylläpitämisestä, fyysisestä kunnosta huolehtimisesta, sekä vapaa-ajan harrastuksista. Kiire ei ole laatuajan syntymisen taustalla, sillä laatu aika syntyy asioiden suunnittelusta pidemmällä aikavälillä. Laatuajan tulisi sisältää asioita, jotka tuottavat nautintoa ja mielihyvää, ja positiivisia tunteita. Elämän ei tulisi siis tuntua vain suorittamiselta. (Salmimies 2008, 102)

Omaa ajankäyttöä voi myös tarkastella pohtimalla kuinka paljon aikaa menee menneisyyden, nykyisyyden, ja tulevaisuuden asioiden miettimiseen, ja sitä, ovatko nämä asiat keskenään tasapainossa. Salmimies (2008, 103) suosittelee tutkimaan, kuinka paljon omaa aikaa tulee käytettyä elämiseen nykyhetkessä, ja kuinka paljon aikaa menee menneisyydessä mieluisia tai epämieluisia kokemuksia ajatellen. Kun ihminen havainnoi näin itseään, on mahdollista hahmottaa, että suurempi osa ajasta meneekin esimerkiksi menneisyyden pohtimiseen kuin elämiseen nykyhetkessä. Menneisyyttä ei voi enää mennä muuttamaan, mutta tällaisessa tilanteessa ihmisen on mahdollista muuttaa oman ajankäytön suuntaa suuntaamalla oman energian nykyhetkeen ja tulevaisuuteen. (Salmimies 2009, 104)

Omaa ajanhallintaa voi myös kehittää käyttämällä aikakehyksiä, sillä ne auttavat suhteuttamaan omaa ajankäyttöä. Omilla voimavaroilla on vaikutus siihen, kuinka laajan tai suppean kehyksen ihminen elämässään valitsee. Nämä kehykset ovat tilanteista riippuen aina joustavia; jos tulevaisuutta ajatellen säästäminen on tärkeää, voi aikakehys koskea koko elämää, kun taas vuositason aikakehykseen voi suunnitella esimerkiksi työpaikan lomat ja muut vuoden sisällä omassa elämässä tapahtuvat asiat. Tyypillisin aikakehys ihmiselle on viikon pituinen, sillä usein voimavarat riittävät viikon pituiseen toimintakehykseen kerralla. Aikakehys tulisi kuitenkin säätää itselle sopivaksi omien voimavarojen ja mieltymysten mukaisesti. Liian iso aikakehys voi kuitenkin vaikuttaa ihmiseen negatiivisesti, sillä se voi haitata nykyhetkessä elämistä. Aikakehyksen tulisi

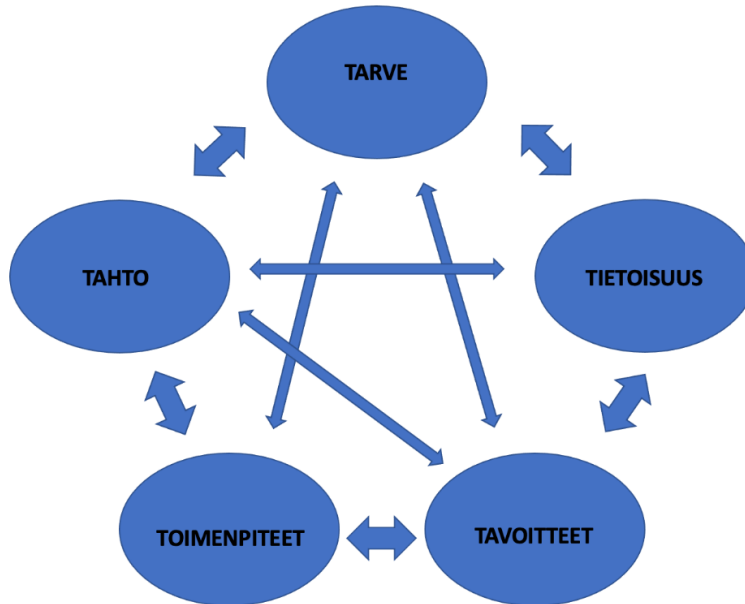
myös antaa ihmiselle onnistumisen elämyksiä ja mielihyvää oman ajankäytön ohella.  
(Salmimies 2008, 105-106)

Omaa ajankäyttöä ja hyvinvointia voi parantaa viiden askeleen ohjelmalla, eli 5T-mallilla (Kuva 4). 5T-mallissa on viisi osiota, joita ovat tarve, tietoisuus, tavoitteellisuus, toimenpiteet ja tahdon vahvistaminen. Nämä yhdessä luovat pohjan tasapainoiselle elämälle, kiireenhallinnalle ja ajankäytön tehostamiselle. Jos ihminen oikeasti haluaa aikaan todellisia muutoksia, tulee viidestä osa-alueesta jokainen käydä läpi. Mallissa jokainen alue vahvistuu samalla kun muita alueita työstetään, eli ne ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Salminen & Heiskanen 2009, 17)

Salminen ja Heiskanen (2009) selittävät kirjassaan 5T-mallin ja sen osa-alueet seuraavasti:

- **Tarve:** Jos kiire tuntuu uhkaavalta tai ongelmalliselta, on sille silloin tarvetta tehdä jotain. Liiallinen kiire vaikuttaa tekemisen laatuun, ja vetää suorituskyvyn alhaiseksi. Jos kiire on jatkunut pitkään, siitä aiheutuvan stressin seurauksena ihmiselle voi puhjeta ongelmia, jotka vaikuttavat hyvinvointiin. Muutoksiin tulisi tarttua heti, kun kiire tuntuu aiheuttavan stressiä ja ongelmia, eikä silloin kun vahinko on jo tapahtunut. (Salminen & Heiskanen 2009, 23-25)
- **Tietoisuus:** Ihmisen tulisi olla tietoinen siitä, mihin oma aika kuluu, ja miten omaa aikaa tulee käytettyä. Aika jakautuu ihmisellä moneen eri elämänalueeseen, kuten työlle, parisuhteelle, unelle, syömiselle, perheelle, ystäville, vapaa-ajalle ja muulle. Kun ihminen on täysin tietoinen omasta ajankäytöstään, on hänen helpompi selvittää ja karsia ajankäytöstään turhat asiat. (Salminen & Heiskanen 2009, 46-48)
- **Tavoitteellisuus:** Ihmisen tulisi miettiä mitä haluaa saavuttaa, ja mihin haluaa keskittyä. Lisäksi kannattaa pohtia mistä asioista olisi valmis elämässä luopumaan. Tavoitteellisuus auttaa ehkäisemään kiirettä, ja sen avuksi tulisi esimerkiksi laatia itselleen strategia, jonka avulla tavoitteet saavutetaan. (Salminen & Heiskanen 2009, 81-83)
- **Toimenpiteet:** Miten toimit, jos kiire iskee? Hyvin suunnitellun strategian ja tavoitteen toimesta myös ajankäytön hallinta paranee, ja asioiden hoitaminen tärkeysjärjestyksessä onnistuu mallikkaasti. (Salminen & Heiskanen 2009, 113)

- **Tahto:** Jotta hyvät päätökset näkyisivät oman elämän arjessa, tulisi ne muuttaa elämäntavoiksi. Tämä on usein aikaa ja energiaa vievää, ja vaatii paljon osaamista ja tahtoa. Jotta päätökset ja muutokset alkaisivat näkyä arjessa, tulisi muutoksien alkaa pienistä asioista, sillä suurien muutosten tekeminen samaan aikaan ei tule onnistumaan. (Salminen & Heiskanen 2009, 165-166)



Kuva 4. 5T-kiireentaltutusmalli (mukaillen Salminen ja Heiskanen 2009, 18)

## 2.5 Stressi ja keinot sen hallitsemiseen

Tämän kappaleen tavoitteena on tarjota lukijalle parempi ja syvällisempi kuva siitä, mitä stressi on, mistä se johtuu, ja miten sitä on mahdollista hallita. Kappaleen avainaiheita ovat muun muassa stressinhallinta, stressireaktiot, stressinsietostrategia, stressirokotukset, sekä omien taitojen tarkastelu stressin kohtaamisen helpottamiseksi.

### 2.5.1 Mitä stressi on

Stressi on tilanne, jossa ihmisen ympärille asettuu niin paljon vaatimuksia, että voimavarat eivät enää riitä täysin tai pahimmassa tapauksessa eivät riitä ollenkaan. Stressi on pitkälti riippuvainen yksilön sietokyvystä, asenteista ja näkökulmista, eikä niinkään eri ärsykkeistä. Stressi ei kuitenkaan ole aina haitallista, vaan keskeisempää on se, että onko stressi jatkuvaa vai vain tilapäistä. Yleensä lyhytaikainen stressi ei ole harmillista, toisin kuin pitkäaikainen stressi, joka voi olla vaarallista. Stressin syynä voi olla jatkuva kiire, sopimaton työ, melu, liika vastuu, perhe ongelmat tai nopeat elämänmuutokset. Myös äkilliset ja traumaattiset tapahtumat voivat myös toimia stressin aiheuttajina, ja voivat

aiheuttaa esimerkiksi traumaperäisen stressihäiriön tai akuutin stressihäiriön. Stressin oireet ovat usein fyysisiä, vaikka itse kokemus on psykologinen. Fyysisiä oireita, joita stressistä voi seurata ovat sydämentykytykset, huimaus, päänsärky, vatsavaivat, pahoinvointi, ja flunssakierre. (Terveyskirjasto 2018)

Salmimiehen (2008, 108) mukaan stressi on elimistön hyvinvoinnin kannalta tarpeellista. Kun ihminen stressaantuu, syke nousee ja hengitys kiihtyy, ja samalla stressihormonien erittäminen kiihtyy ja verenpaine nousee. Erilaiset stressireaktiot auttavat ihmistä reagoimaan haastavissa tilanteissa, ja auttavat kohtaamaan elämäntilanteita, jotka tuntuvat uhkaavilta. Stressireaktion avulla ihminen pystyy parantamaan toimintakykyään siten, että toimiminen on nopeampaa ja tehokkaampaa. Tämän seurauksena omasta valmiustilasta tulee herkempi, jonka seurauksena mahdollisuudet selviytyä haastavasta tilanteesta parantuu. Mikäli ihminen muistaa pitää huolta palautumisesta, huolehtii omista voimavaroistaan sekä muistaa rentoutua, ei stressistä pitäisi tulla ongelmaa. Ilman haasteita ja niihin liittyvää stressiä on vaikeampi saada onnistumisen elämyksiä. (Salmimies 2008, 108)

## **2.5.2 Stressin hallitseminen**

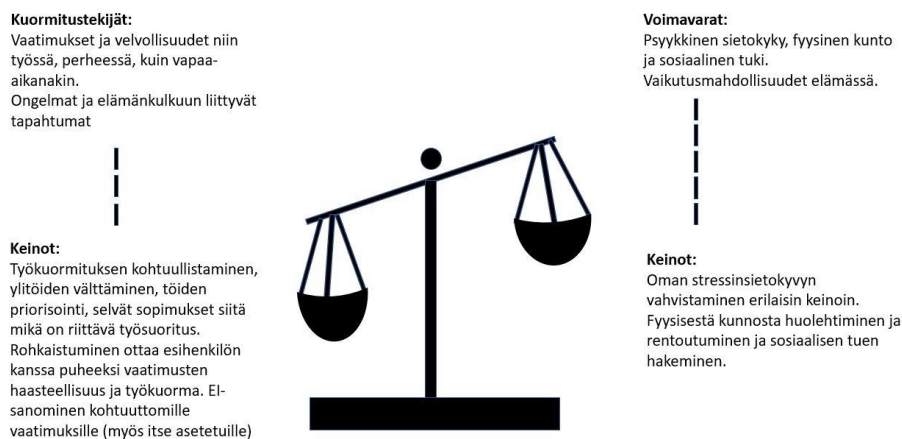
Sydänmaalakan (2017, 122) mukaan stressiä voi hallita ja vähentää monin keinoin. Ensimmäinen asia, joka auttaa, on kohtuulliset tavoitteet; kaikkea ei tulisi tavoittaa ”tässä ja nyt”-periaatteella. Toisena tulisi kiinnittää huomiota omaan asenteeseen. Mikäli olosuhteita ei pysty muuttamaan, niin asennetta ja omaa suhtautumista asioihin aina pystyy. Kolmas tekijä, joka auttaa hallitsemaan ja vähentämään stressiä on liikunta, sillä se toimii stressinpurkajana. Neljäntenä ihmisen tulisi kiinnittää huomiota terveelliseen ruokavalioon ja välttää alkoholia. Viides tekijä stressinhallinnassa on riittävä lepo ja palautusaika. Vanhetessa palautusaika pitenee, joten tähän kannattaa kiinnittää huomiota. Viimeisenä stressin hallinnassa auttaa säännöllinen rentoutuminen ja kyky oppia pysähtymään ja hengähtämään. (Sydänmaalakka 2017, 122)

Salmimies (2009, 110) tuo kirjassaan esille muuntautumispuolustukseksi kutsutun stressinsietostrategian. Tämä on myönteinen defenssi stressiä vastaan, jossa ihminen pystyy stressin aikana pysyä rauhallisena sen sijaan, että reagoisi siihen regressiivisesti ja kielteisesti. Tällöin ihminen saa stressin täysin kontrolliinsa, ja pystyy samalla analysoida ongelmaansa, jolloin hänen on mahdollista saada siitä uusia näkökulmia, ja jopa muuttaa se hyödyksi. Tämä stressinsietostrategia on opittavissa säännöllisellä harjoittelulla aina silloin, kun stressaava tilanne tulee vastaan.

Salmimiehen (2009, 111) mukaan stressiä vastaan on mahdollista myös kehittää ”stressirokotuksia”. Stressirokotukset ovat suojautumiskeinoja, joissa ihminen opettelee suojautumaan liiallisia sisäisiä ja ulkoisia vaatimuksia vastaan. Näiden tavoitteena on luoda sallivampia suhteita omaan minään itsetuntemuksen parantumisen ohella, ja laajentaa omien kokemusten rajoja. Kun ihminen on enemmän oma itsensä, on hän silloin myös vähemmän altis stressille, ja pystyy suojautumaan sitä vastaan paremmin. Jotta stressin kohtaaminen olisi helpompaa, on hyvä pohtia mitkä seuraavista taidoista voisi olla itselle hyödyllisiä. Salmimies (2009, 111-112) suosittelee tarkastelemaan seuraavia taitoja:

- Uusien näkökulmien ja vaihtoehtoisten tapojen miettiminen omassa toiminnassa ja eri asioissa.
- Sosiaalisten taitojen vahvistaminen ja itsetuntemuksen kehittäminen.
- Vastuun ottaminen omasta elämästä.
- Realistiset tavoitteet ja oman rajallisuuden tunnustaminen.
- Hakeutuminen tilanteisiin; älä välttele epämiellyttäviä tilanteita.
- Jämäkkyyden harjoittelu.
- Kieltäytymisen harjoittelu ja EI:n sanomisen taito.
- Oman puolen pitämisen taito.
- Eron pääsy ikävien asioiden tekemisen lykkäämisestä.
- Oman tukiverkoston varmistaminen.
- Anteeksi antamisen taito omalle itselle.
- Ratkaisukeskeisyys stressin kohtaamisessa.

Stressin vaakamalli (Kuva 5) auttaa ehkäisemään stressiä, sekä hahmottamaan sitä paremmin. Malli jakaa kuormitustekijät ja voimavarat omiin kategorioihinsa, ja tarjoaa keinoja niistä huolehtimiseen.



Kuva 5. Stressin vaakamalli (mukaillen Salmimies 2009, 114)

### 3 Motivaatio

Opinnäytetyön toinen tietoperusta koostuu motivaatiosta, joka on myös vahvasti yhteydessä itsensä johtamiseen. Ilman motivaatiota oman itsensä johtaminen voi olla huomattavasti haastavampaa. Motivaation tietoperustan tavoitteena on selventää lukijalle mitä motivaatio on, mistä se koostuu, ja miten sitä on mahdollista vahvistaa.

Termi *motivaatio* on johtaa latinalaisesta sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Termi on kuitenkin myöhemmin saanut laajemman tarkoituksen, ja sillä tarkoitetaan nykyään käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaation kantasana toimii motiivi, jolla usein viitataan tarpeisiin, haluihin, vietteihin, sisäisiin yllykkeisiin ja palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit ovat päämääräsuuntautuneita, joko tiedostettuja tai tiedostamattomia, ja ne toimivat yksilön käyttäytymisen suunnan ylläpitäjinä ja virittäjinä. (Ruohotie 1998, 36)

Ruohotie (1998, 37) määrittelee motivaation motiivien aikaansaamana tilana. Tämän lisäksi hän nostaa kirjassaan esiin kirjailija Matti Peltosen määritelmän motivaatiosta, jossa motivaatio määritellään yksilön tilana, joka määrää miten vireästi ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu. Ruohotien (1998, 37) mukaan motivaatiota voidaan luonnehtia kolmella ominaisuudella:

1. **Vireys:** Yksilön energiavoima, joka ajaa yksilön käyttäytymään tietyllä tavalla.
2. **Suunta:** Viittaa toiminnan päämääräsuuntaisuuteen, jolloin yksilön käyttäytyminen on suunnattu jotain kohti.
3. **Systemiorientoituminen:** Tällä viitataan yksilön ja yksilön ympäristössä oleviin voimiin, jotka vahvistavat yksilön tarpeen intensiteettiä ja energian suuntaa palauteprosessin kautta tai vaihtoehtoisesti saavat hänet suuntaamaan ponnistuksensa muualle tai luopumaan toimintansa suunnasta.

Seppäsen (2018, 16) mukaan motivaatio on sisäinen kokonaistila. Iso osa motivaatiota on vireys, jota motivaatio säätelee. Tunteet, ajatukset ja mielikuvat toimivat osana virittyntä tilaa. Niiden avulla motivaation voimakkuutta, kestoa ja suuntaa voidaan säännellä. Esimerkiksi musiikin kuuntelu voi herättää taistelutahtoa ja toistaa sisäisessä puheessa kannustussanoja ja luoda innostavista ja puoleensa vetävistä tavoitteista mielikuvia.



Vireystila voi myös välillä kasvaa kehonliikkeillä ja asennon muutoksilla, mikä voi myös motivoida jatkamaan toimintaa.

Kuva 6 auttaa hahmottamaan motivaation sisäisenä kokemuksena, ja se pyrkii visuaalisesti tuomaan esille motivaation ympärillä olevat motivaatiota vahvistavat tekijät. Motivaatiota herättävinä ja vahvistavina tekijöinä voivat toimia mitkä tahansa kokemuksen osat. Kokemuksen osia ovat esimerkiksi ajatukset, sisäinen puhe, mielikuvat, tunteet, kehon tuntemukset, sekä tuoksut ja maut. Motivaatio saattaa välillä olla piilossa mielen muistorakenteissa, ja se voi yllättäen nousta esille sopivan ärsykkeen tullessa vastaan. (Seppänen 2018, 16)



Kuva 6. Motivaatio sisäisenä kokemuksena (Mukaiillen Seppänen 2018, 18)

### 3.1 Sisäinen motivaatio

Sisäisellä motivaatiolla viitataan henkilön sisäisiin toiveisiin ja kiinnostuksen kohteisiin. Kun henkilö on sisäisesti motivoitunut, kokee hän tekemisen niin miellyttävänä ja nautinnollisena, ettei tarvitse siitä minkäänlaisia ulkoisia palkintoja. Sisäisistä syistä motivoituminen on hankalampaa, jos ulkoisille vaatimuksille ei pysty sanomaan ei. Jotta sisäistä motivaatiota olisi helpompi ylläpitää, tulisi olla itsekäs ja pitää itselle tärkeitä asioita etusijalla. Itselle tärkeitä asioita voi mahdollistaa helpoiten sanomalla ei niille asioille, jotka ovat oman kiinnostuksen ulkopuolella. Itselle epämielekkäistä asioista kieltäytymisen lisäksi jokaisella tulisi olla rohkeutta toteuttaa sisäisiä unelmia, toiveita ja tavoitteita, sillä omat tavoitteet ovat vain kielellisiä tavoitteita, kunnes niitä aloitetaan oikeasti toteuttaa. (Seppänen 2018, 93)

Ruohotien (1998, 38) mukaan sisäisessä motivaatiossa ominaista on se, että motivaatio on välittynyt sisäisesti, ja että käyttäytymisen syyt ovat sisäisiä. Sisäinen motivaatio on myös vahvasti yhteydessä itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin. Sisäiset palkkiot ovat yleensä pitkäkestoisia, ja niistä on mahdollista muotoutua pysyviä motivaation lähteitä. Sisäiset palkkiot ovat tämän takia useammin tehokkaampia, kuin ulkoiset palkkiot.

Sisäinen motivaatio kasvaa silloin, kun yksilön tarpeet (pidettynä, arvostettuna, tehokkaana ja itsenäisenä olemisen tarve) tyydyttyvät kohtuullisesti tämän toiminnassa. Tämä idea perustuu Maslowin tarvehierarkiateoriaan, joka on yksi tunnetuimmista motivaatioteorioista. Tässä teoriassa on viisi tarvetta, jotka toimivat ihmisen motivaation synnyn perustana. Näitä motivaatiota synnyttäviä tarpeita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, sosiaaliset tarpeet, arvostetuksi tulemisen tarve, sekä itsensä toteuttamisen tarve. Fysiologisiin tarpeisiin kuuluvat ruumiin perustarpeet, kuten esimerkiksi nälkä, jano ja lepo. Turvallisuuden tarpeeseen liittyy tunne, jossa yksilö kokee tarpeen tuntoa, ettei mikään uhkaa tai estä olemassaoloa. Sosiaalisiin tarpeisiin kuuluu tarve kuulua ryhmään, ja pitää lämpimät välit muihin ihmisiin. Arvostetuksi tulemisen tarve perustuu tarpeeseen, jossa yksilö kokee tarvetta tuntoa olonsa tärkeäksi ja arvokkaaksi. Viimeisessä tarpeessa, eli itsensä toteuttamisen tarpeessa yksilö kokee tarvetta käyttää kaikkia omia kykyjään. (Salmimies 2008, 76)

Salmimies (2008, 76) kirjoittaa, että Maslowin teorian mukaan sisäisen motivaation kehittyminen on yksilöllistä, ja alkaa yksilön alimmalla tyydyttämättömällä tarvetasolla, jonka jälkeen se etenee ylempien tarpeiden tyydyttämiseen. Maslowin teoriassa ihmiset pyrkivät siis ensin tyydyttämään fyysiset tarpeensa, ja vasta tämän jälkeen muut tarpeensa. Ainoastaan tyydyttämätön tarve saa ihmisen ponnistelemaan, ja jotta tarvittua tyydytystä voidaan hankkia, tarvitaan siihen henkisiä voimavaroja, eli psyykkistä energiaa. Ponnistelun on johdettava tyydytykseen ja tarjota mielihyvää ja onnistumisen elämyksiä, jotka ovat tärkeitä motivaation ja etenkin sisäisen motivaation kannalta.

### **3.2 Ulkoinen motivaatio**

Seppäsen (2018, 94) mukaan ulkoinen motivaatio perustuu ihmisen ulkopuolisiin motiiveihin, ja tavoitteisiin joihin ihminen ei luontaisesti suuntaudu. Tästä huolimatta ihmisellä voi olla monia syitä tavoitteiden palveluun ilman, että nämä tavoitteet lähtisivät suoraan hänestä. Ulkoisessa motivaatiossa yksilön motivaatio perustuu pitkälti muiden ihmisten tai tilanteiden vaatimukseen, eikä yksilö ole täysin kiinnostunut tai motivoitunut tekemään sitä mitä hänen pitäisi tehdä. Ulkoista motivaatio pidetään usein heikompana

motivaatiotyyppinä kuin sisäistä motivaatiota, sillä sen motiiveina toimii useammin ulkoiset asiat, kuten raha, asema, ja vaikutusvalta. (Seppänen 2018, 94)

Ulkoisen motivaatio on myös ympäristöstä riippuvainen, ja palkkioiden välittäjänä toimii joku yksilön ulkopuolinen asia tai henkilö. Usein ulkoisen motivaation palkkiot ovat lyhytkestoisia, ja tarve niille kasvaa tiheämmin. Tämän lisäksi ulkoiset palkkiot ruokkivat enemmän ihmisen matalamman asteen tarpeita, kuten esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tai turvallisuuden tarpeita. Usein sisäiset palkkiot nähdään ulkoisia palkkioita parempina ja tehokkaampina, sillä ne ovat usein pidempikestoisia ja voivat muuttua pysyviksi motivaation lähteiksi. (Ruohotie 1998, 38)

### 3.3 Motivaation ylläpitäminen ja vahvistaminen

Motivaation ylläpitäminen voi joskus tuntua haasteelliselta, ja usein asioista on helppo innostua, mutta pidemmällä aikavälillä innostusta ja motivaatiota voi olla vaikeampi säilyttää. Käyttäytymistieteilijät ovat kehittäneet motivaation ylläpitämiseen viisi erilaista selitystä, jotka toimivat ikään kuin tukipilareina silloin kun ihmisellä on haasteita pitää motivaatiota korkealla. Seppäsen (2018, 141-149) määrittelee nämä motivaation ylläpitämisen tukipilarit seuraavasti:

- **Ylläpitomotiivit:** Motivaation säilyttämiseksi yksilön tulisi säilyttää yhteys syvimpiin syihin, joiden vuoksi hän on valmis tekemään töitä. Mikäli syvät syyt ja motiivit poistuvat, on uhkana yksilön toimimisen motivaation loppuminen. Tämän takia on tärkeä löytää pysyviä syitä ja motiiveita, jotta toimiminen tuntuu merkityksekkäältä ja mielekkäältä. Hyvä esimerkki ylläpitomotiivista on esimerkiksi henkilökohtaiset arvot, joiden yhdistäminen tavoitteisiin voi auttaa ylläpitämään motivaatiota merkittävästi.
- **Itsesäätely:** Itsesäätely on kyky ja taito, joka auttaa säätelemään yksilön sisäistä tilaa ja käyttäytymistä. Motivoitumista säädellään itsesäätelyn taidoilla, joita ovat esimerkiksi tunteiden säätely, tarkkaavuuden ja huomion ohjaaminen, ja mielikuvien, ajattelun ja ajatusten säätelytaidot. Motivaation säilyttäminen muuttuu sitä haastavammaksi, mitä enemmän ärsyketulvaa tulee vastaan. Tämän takia on tärkeää osata sulkea epäoleellisia asioita pois huomiokentästä silloin, kun tarkkaavuutta täytyy kohdistaa johonkin tiettyyn asiaan. Omia itsesäätelytaitoja on mahdollista kehittää erilaisilla mindfulness, mielikuva, -ja kehonhallintaharjoituksilla.

- **Tottumus:** Tottumus perustuu valintoihin, ja se voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta. Tiedostamattomat valinnat ovat automatisoituneita, eivätkä yleensä perustu yksilön harkintaan. Tietoinen valinta voi esimerkiksi olla autolla meneminen kauppaan pyörän sijaan. Tiedostamattomien valintojen taustalla toimivat aikaisemmat valintatilanteet ja kokemukset, jotka usein muuttuvat automaattisiksi. Kun yksilö luo itselleen tavan tai säännön, tulee siitä automaattinen, jonka takia muille tiedostetuille valintatilanteille ja havainnoille jää enemmän kapasiteettia ja energiaa.
- **Resurssit:** Muutokset vaikuttavat motivaatioon, ja muutoksien ylläpitäminen vaatii niin fyysisiä kuin psyykkisiä resursseja. Kun fyysinen tai psyykinen hyvinvointi heikentyy, näkyy se myös heti motivaation laskemisena. Mitä laaja-alaisempi muutosprosessi on, sitä enemmän resursseilla on merkitystä, ja sen takia resurssien puutteeseen tulisi kiinnittää huomiota jo hyvissä ajoin.
- **Ympäristö ja sosiaaliset palautteet:** Ympäristöllä on merkittävä vaikutus ihmisen persoonallisuuden ja identiteetin rakentumisessa, ja sen lisäksi se usein myös vaikuttaa tavoitteiden valinnassa ja niiden saavuttamisessa. Ympäristö myös altistaa ihmisen eri vaikutuksille, mutta se millaisille vaikutteille ja sosiaaliselle palautteelle ihminen altistuu, on yleensä tietoisien valinnan takana. Esimerkiksi huonon ystäväpiirin tai työympäristön valinta tai niille altistuminen aiheuttaa varmasti paljon laskua motivaatiossa, jolloin omaa käyttäytymistä tulisi muuttaa oman edun mukaiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että oma ympäristö tulisi valita uudelleen, tai sitä pitäisi alkaa rakentamaan uudelleen. Se voi tosin olla haasteellista, sillä usein ihminen valitsee tutun kurjuuden tuntemattoman onnen sijaan. Myös palaute on motivaation säilymisen kannalta tärkeää, sillä ihmisen itsetunto ja identiteetti rakentuu paljon palautteen kautta. Myöskin iso osa oppimisesta tapahtuu myös palautteen kautta. Tämän takia oman ympäristön tulisi olla hyvinvoiva ja luottamuksellinen, sekä sellainen, jossa epäonnistumiset kohdataan inhimillisellä tavalla, ja palautteet kannustavat tavoitteisiin.

Motivaatio ei vahvistu tai kasva, jos sen eteen ei tehdä töitä. Mikäli ihminen vain tyyty odottamaan, ja välttelemään itselleen haastavia tehtäviä, on niissä tarvittavia taitoja vaikea kehittää. Tämän lisäksi on myös hyvä olla itselleen armollinen, ja pyrkiä antamaan itselleen myönteistä palautetta. Positiivisuus ruokkii ihmistä, ja kannustaa puskemaan eteenpäin. Esimerkiksi hyvin menneiden työasioiden kirjaaminen jokaisen työpäivän jälkeen voi auttaa reflektoinnissa ja motivaation kasvamisessa, kun ne jäävät muistiin. Motivaatio ei siis ole synnynnäinen piirre tai ominaisuus, vaan se on taito, jonka voi oppia.

Ympäristö vaikuttaa myös suuresti motivaatioon, joten hakeutuminen sellaiseen joukkoon, joka koostuu itselleen samankaltaisista asioista kiinnostuneista ihmisistä, on motivaation vahvistamisen kannalta kannattavaa. Tällöin ihminen voi saada muilta tietoa, palautetta, ja uusia näkökulmia, jotka kasvattavat omaa motivaatiota. Ihmisiä usein motivoi se, kun he tuntevat kuuluvansa joukkoon ja kokevat tekemän työnsä tärkeäksi. Muiden motivaatiota on mahdollista kasvattaa ulkopuolelta osoittamalla kiinnostusta, kuuntelemalla, ja kehumalla. Nämä kaikki toimivat itsetunnon vahvistajina, jotka myös ovat keskeisessä roolissa motivaation kasvattamisessa ja vahvistamisessa. (Hyvä terveys 2015)

## 4 Teorian yhteenveto

Itsensä johtamisella tarkoitetaan oman itsensä johtamista kokonaisvaltaisesti oman jaksamisen, sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon säilyttämiseksi. Se on kyky huolehtia itsestä niin, etteivät oma psyykinen ja fyysinen hyvinvointi pääse arjen ohella kärsimään. Itsensä johtaminen on kokonaisuus, joka koostuu monista eri osa-alueista. (Kuva 7)

Tärkeä osa itsensä johtamista on kokonaisuuskuntoisuuden johtaminen, johon kuuluvat psyykinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi ja sosiaalinen hyvinvointi. Nämä kolme osa-alueetta muodostavat kokonaisuuden, joka toimii hyvän työkyvyn edellytyksenä, ja parantaa elämänlaatua silloin, kun se on tasapainossa

Tunneälyllä on myös merkittävä rooli itsensä johtamisessa. Tunneäly on omien tunteiden tulkintaa ja tunnistamista, sekä niiden kontrollointia ja hallitsemista. Tunneälykäs ihminen kykenee omien tunteiden tulkitsemisen ja hallitsemisen lisäksi myös taidokkaasti tiedostaa ja tulkita myös muiden tunteita, ja kykenee tiedostaen hyödyntämään omaa tunneälykkyyttä arjen eri tilanteissa. Lisäksi tunneäly helpottaa elämänhallintaa, ja helpottaa toimimista ihmissuhteissa. Tunneälyn hahmottamisen ja tulkitsemisen apuna voidaan käyttää Golemanin tunneälyn osa-alueiden mallia ja Reuven Bar-Onin tunneälyteoriaa.

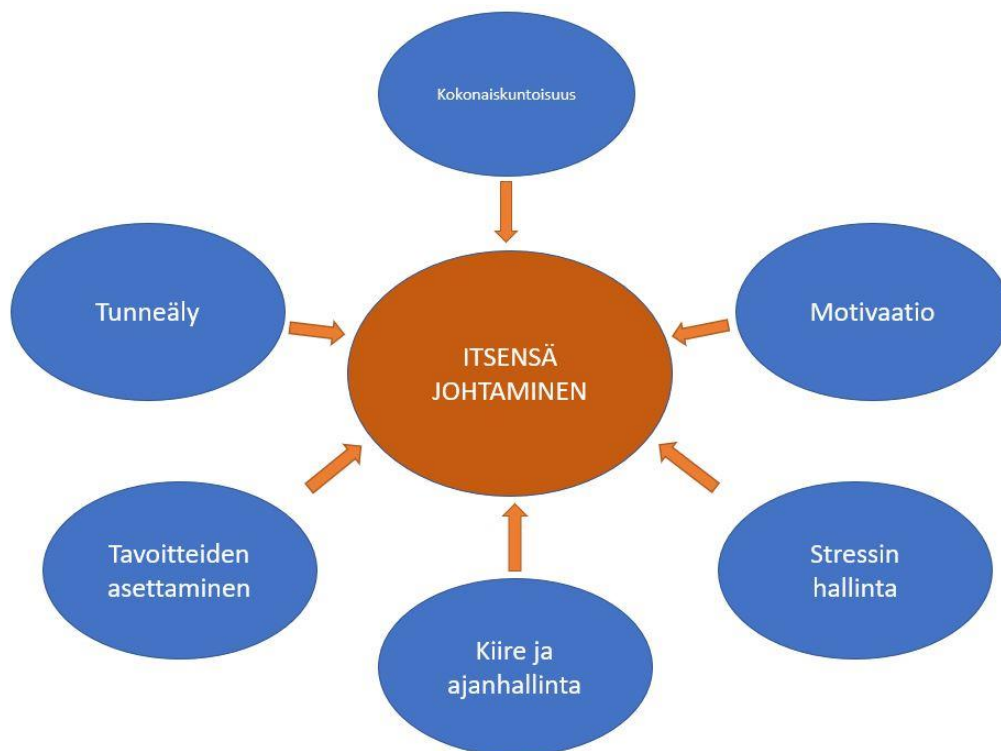
Tavoitteiden asettaminen on keskeinen osa itsensä johtamista. Tavoitteet auttavat pysymään aikataulussa, ja auttavat myös sitä kautta ylläpitämään motivaatiota. Tavoitteiden asettamisessa tavoitteiden priorisointi on tärkeää, eikä niitä tule olla liikaa, sillä keskittyminen ja sitoutuminen niihin silloin on haastavampaa. Tavoitteiden asettelua varten apuna voi käyttää yhdeksän kohdan tarkistuslistaa tai SMARTs-mallia.

Itsensä johtamisessa kiire ja ajanhallinta voivat joskus olla ristiriidassa keskenään. Työstä tai muusta arjesta johtuva liiallinen kiire voi pahasti rikkoa omaa ajanhallintaa, kun taas heikko ajanhallinta voi lisätä turhaa kiirettä ja ylimääräistä kuormitusta. Kiire voidaan nähdä myös positiivisena asiana, mutta useimmiten se tunnetaan negatiivisempänä asiana, jonka seurauksena yksilöllä ei riitä aika tehtävien suorittamiseen arjen keskellä. Kiireen hallitsemista ja ajanhallintaa on mahdollista tehostaa työn rytmittämällä itselle parhaalla mahdollisella tavalla. Tämän lisäksi omaa ajanhallintaa voi tehostaa 5T-mallilla, jonka tavoitteena on luoda pohja tasapainoiselle elämälle.

Stressin osuus itsensä johtamisessa tulisi aina ottaa huomioon. Pahasti stressaantuneen ihmisen voimavarat valuvat nopeasti hukkaan, sillä ympärille asetetut liialliset vaatimukset

aiheuttavat liikaa kuormitusta. Pitkäaikainen stressi voi olla ihmiselle vaarallista, ja toimii myös usein esteenä tehokkaalle itsensä johtamiselle. Stressiä voi hallita terveellisillä elämäntavoilla, kuten säännöllisellä liikunnalla, terveellisellä ruokavaliolla ja riittävällä levolla. Lisäksi hyvä asenne ja kohtuulliset tavoitteet auttavat vähentämään stressiä. Hyviä työkaluja stressiä vastaan ovat muun muassa stressinsietostrategia, jossa stressiä vastaan kehitetään myönteinen puolustautumisreaktio, sekä stressirokotukset, jotka auttavat suojautumaan liiallisia vaatimuksia vastaan.

Motivaatio on vahvasti sidoksissa itsensä johtamiseen, sillä se määrittelee monin tavoin, miten ihminen toimii niin lyhyellä, kuin pitkälläkin aikatahtimella. Ilman motivaatiota oman itsensä johtaminen on hankalampaa, ja siihen on silloin vaikeampi sitoutua. Jotta omaa toimintaa olisi helpompi hallita, on hyvä tietää mistä motivaatio koostuu, ja miten sitä voi ylläpitää ja tehostaa. Motivaatio rakentuu motiiveista, ja motivaatio itsessään jakautuu ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Sisäisessä motivaatiossa motivaatio tulee sisäisistä motiiveista, kun taas ulkoisessa motivaatiossa motivaatio tulee ulkoisista motiiveista, joita voivat olla esimerkiksi rahalliset palkkiot. Motivaatiota voi tehostaa lisäämällä tietoisuutta omista resursseista, itsesäätelytaidoista ja totumuksista. Ylläpitomotiivit toimivat ihmisen toiminnan perustana, ja niistä kannattaa pitää kiinni, sillä ne ovat kriittisiä motivaation säilymisen kannalta. Myös palaute ja ympäristö toimivat tärkeinä tekijöinä motivaation kehittämisessä ja säilyttämisessä.



Kuva 7. Itsensä johtaminen kokonaisuutena

## **5 Toiminnallinen tuotos – Itsensä johtamisen opas töitä tekevälle opiskelijalle**

Opinnäytetyön päätavoitteena oli luoda opiskelijoille opas itsensä johtamisen taitoihin, jotta arjen tasapaino säilyisi opiskelun ja työn tekemisen välillä. Toiminnallinen tuotoksen, eli oppaan tavoitteena on kertoa lukijalle mitä itsensä johtaminen on, mistä se koostuu, sekä antaa vinkkejä itsensä johtamisen taitojen kehittämiseen tasapainoisen arjen sujuvuuden takaamiseksi.

Opas on mielestäni tarpeellinen ja ajankohtainen, sillä tänä päivänä on hyvin yleistä, että monen opiskelijan arki koostuu opintojen lisäksi säännöllisestä työn tekemisestä osaaikaisesti tai jopa täysipäiväisesti koulun ohella. Työn tekeminen opintojen ohella on monille arkipäivää, ja useille jopa välttämätöntä oman taloudellisen tilanteen takaamiseksi.

Työnteko koulun ohella nähdään usein positiivisena asiana, ja monet korkeakoulutkin kannustavat oman alan töiden tekemistä opintojen ohella. Jalan saaminen yritysten ovien väliin, kontaktien kerääminen ja suhteiden luominen jo opintojen aikana voi helpottaa huomattavasti oman uran käynnistymistä ja työpaikan saamista valmistumisen jälkeen. Tästä huolimatta töiden ja koulun yhdistämiseen liittyy opiskelijoiden riski kuluttaa itsensä loppuun, sillä arjen pyörittäminen molempien asioiden ympärillä voi olla ajoittain erittäin haastavaa.

Opas on luotu puhtaasti opiskelijalta opiskelijoille, ja sen tavoitteena on kannustaa muita opiskelijoita kuuntelemaan itseään ja omaa jaksamista, sekä kannustaa luomaan itselleen arkea, joka on elämisen arvoista.



## 5.1 Projektisuunnitelma ja aikataulu

Viikkoaikataulu	Tehtävä
43	Teoria käsite 1 (Itsensä johtaminen)
44	Teoria käsite 1 (Itsensä johtaminen)
45	Teoria käsite 2 (Motivaatio)
46	Teoria käsite 2 (Motivaatio)
	<b>1. Vertaisarviointi dl</b>
47	<b>Pakollinen Zoom-tapaaminen 27.10 klo 12.30 keskiviikkona + teorian yhteenveto</b>
	<b>Teoriaosuus valmis melkein</b>
48	Tuotoksen suunnittelu
49	Tuotoksen suunnittelu
	<b>1. Versio palautus kontoon</b>
50	Varaviikko
51	Lomaviikko
52	Lomaviikko
1	Lomaviikko
2	Varaviikko
3	Tuotoksen laatiminen
4	Tuotoksen laatiminen
5	Projektisuunnitelma ja aikataulu, aineisto ja sen keruumenetelmät
6	Luotettavuus, Toteutus
	<b>2. Vertaisarviointi dl ja tuotoksen viimeistely/tarkistus + 2. Versio palautus kontoon</b>
7	Pohdinta: Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset
8	Hiihtoloma (varaviikko)
9	Pohdinta: Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi
	<b>3. Versio palautus</b>
10	Varaviikko
11	<b>Viimeistelyt ja Urkund palautus 14.3</b>

Kuva 8. Projektisuunnitelman aikataulu

Projektisuunnitelma ja aikataulu laadittiin pitkälti Haaga-Helian opettajien antaman normaalin etenemistahdin mukaisesti. Teorian kirjoittamiselle varasin aikaa neljä viikkoa, ja vielä yhden viikon tarkistuksia, korjauksia ja yhteenvetoa varten. Lisäksi tuotoksen suunnittelulle varasin kaksi viikkoa, ja toiset kaksi viikkoa sen laatimiselle. Opinnäytetyön viimeisille osioille, eli pohdinta- ja arviointiosuuksille, sekä tuotoksen viimeistelylle varasin aikaa noin neljä viikkoa. Tavoitteena on pysyä aikataulussa niin hyvin kuin mahdollista, ja mahdolliset muutokset työskentelyajoissa tai palautuspäivissä merkitsen puhelimeen helpomman seuraamisen avuksi. Projektisuunnitelman aikataulussa (Kuva 8) tulee selkeästi esille opinnäytetyön eri vaiheet ja palautuspäivämäärät, ja siihen on myös varattu runsaasti varaviikkoja mahdollisia riski- ja ongelmatilanteita varten.

## 5.2 Aineisto ja sen keruumenetelmät

Aineiston ja lähteiden hankkiminen tuntui alkuun hieman haastavalta aiheen laajuuden takia. Työssäni olen käyttänyt pääosin kirjall lähteitä, mutta myös netistä sai tarvittaessa kattavasti tietoa. Kirjall lähteitä oli helppo löytää oman koulun kirjaston sivuilta hakukoneesta, tai menemällä suoraan koulun kirjastoon selailemaan kirjoja. Pysin valitsemaan monipuolisia lähteitä, jotka käsittelevät samaa aihetta hieman eri näkökulmista. Esimerkiksi Sydänmaalakan ja Salmimiehen kirjat olivat työni kannalta erittäin tärkeitä, sillä ne puhuttelivat ja tukivat yhtenäistä aihetta hyvin keskenään. Oikeastaan tykkäsin kirjoista niin paljon, että joissain kohdissa minun oli vaikea olla

tukeutumatta vain näihin kahteen kirjaan. Ensisijaisesti halusin käyttää kirjalähteitä, joten tutustuin mahdollisiin kirjoihin jo ennen kirjoitusprosessia, ja varailin uusia kirjoja sitä mukaa, miten niitä oli vapaana. Havainnoin eri kirjojen sisällysluetteloita ja aiheta tasaiseen tahtiin, ja valitsin niistä keskeisimmät itsensä johtamiseen liittyvät sisällöt, joiden pohjalta loin teoriapohjan omalle työlleni. Tärkeää minulle oli, että osa lähteistä tarjoaisi teorian ja käsitteiden lisäksi myös vinkkejä ja käytännön esimerkkejä itsensä johtamiseen liittyen, jotta voin tuoda niitä tuotoksessani esille. Nettilähteiden käyttämisen kanssa olin kriittisempi. Kun päädyin käyttämään nettilähteitä, niin pyrin käyttämään virallisia blogeja tai julkisia verkkosivuja luotettavuuden takaamiseksi.

### **5.3 Luotettavuus**

Lähteet, joita olen tässä opinnäytetyössä käyttänyt, ovat mielestäni luotettavia. Kun lähdin keräämään työlleni lähteitä, oli niiden luotettavuus itselleni itsestäänselvyys. Kirjallisissa lähteissä pyrin aina hieman tutustumaan kirjoittajan taustaan, sekä tarkistamaan milloin kirja on painettu. Syynä tähän on se, että halusin varmistua, että teoria jota lähden kirjoittamaan olisi varmasti ajantasalla, eikä perustu tietoon, joka on voinut vanhentua. Sama on pätenyt internetistä löytyvien lähteiden kanssa. Olen aktiivisesti pyrkinyt itse arvioimaan lähteiden luotettavuutta ja ajankohtaisuutta valitsemalla vain julkisia sivustoja ja tietokantoja, joissa tulee selkeästi ilmi kirjoituksen ja tiedon alkuperäinen laatija tai julkaisija.

### **5.4 Toteutus**

Laadin tuotoksen suunnittelua varten projektisuunnitelman, jonka avulla oli helpompi hahmotella työskentelyprosessin eri vaiheita, ja pitää kiinni itselle asetetuista tavoitteista ja deadlineista. Tuotoksen tekemistä varten minun oli ensin koottava opinnäytetyöhöni itsensä johtamiseen liittyvää teoriaa, johon tuotos itsessään perustuu. Pohdin opinnäytetyöni aihetta ja suunnittelin sen mahdollista teoriaosuutta jo hieman ennen varsinaista projektisuunnitelmaa ja kirjoittamiselle laadittua aikataulua, sillä koin, että projektisuunnitelmaa olisi paljon vaikeampi laatia ilman hyvin pohdittua sisältöä.

Vaikka tein mielestäni itselleni hyvän ja selkeän viikkoaikataulun opinnäytetyön laatimiselle, ei alkuperäinen suunnitelma kuitenkaan täysin pitänyt. Opinnäytetyöprosessi syksyllä kulki täsmälleen aikataulun mukaan aina joululomaan asti, jonka jälkeen tahti hidastui jonkin verran. Tuotosta minun olisi pitänyt alkaa suunnittelemaan jo hieman ennen joululomaa, ja aloittaa sen laatiminen jo heti joululoman jälkeen. Tämä ei kuitenkaan toteutunut, sillä lähdin perheeni luokse ulkomaille, enkä saanut siellä oikein otetta tuotoksen suunnitteluun.

Loman jälkeen minun oli erittäin haastavaa palata opinnäytetyön tekemiseen, enkä kokenut oikein löytäväni siihen energiaa. Minulla alkoi tammikuussa kuusi eri kurssia opinnäytetyön kirjoittamisen ohella. Tämän seurauksena lamaannuin hieman työn määrästä, joka johti siihen, ettei intoa kouluhommille ollut oikeastaan yhtään, ja sivuutin aika paljon velvollisuuksia. Muutoksen asiaan sain tekemällä päätöksen, että priorisoin aikani nyt vain opinnäytetyöhön, ja vasta sen jälkeen alan pohtimaan muita opintoja. Lopputuloksena oli se, että aloin suunnittelemaan tuotosta vasta tammikuun lopulla, ja laatimaan sitä helmikuun alussa samalla, kun kirjoittelin opinnäytetyön muita osuuksia. Olin kuitenkin tuona aikana tehokas, ja kirin hyvin aikataulua, joten projektin loppuaikataulu oli taas lähempänä alkuperäistä suunnitelmaa.

Kun lähdin tekemään tuotosta, minulle oli selvää, että halusin sillä olevan vahva perusta itsensä johtamisen osa-alueisiin, joita käsittelen paljon opinnäytetyön teoriaosuudessa. Halusin, että tuotos tarjoaa lukijalleen nopean ja selkeän katsauksen itsensä johtamiseen käsitteenä, ja opastaa teoriaan pohjautuvien vinkkien ja metodien avulla parempaan ja tasapainoisempaan arkeen. Toteutin tuotoksen Powerpointilla, ja tuotoksessa slidet seuraavat aiheittain pitkälti opinnäytetyön teoriaosuuden sisällysluettelon kaavaa. Minulle oli tärkeää, että tuotos on visuaalisesti kiinnostava, joten pyrin käyttämään siinä paljon kuvia ja taustoja. Haasteita tuotoksen laatimisessa toi teorian tärkeimpien osa-alueiden ja vinkkien laatiminen napakasti yhteen, sillä aihe itsessään on aika laaja. Tuotos kuitenkin valmistui viimeistelyä vaille valmiiksi jo helmikuun puolivälissä, ja lopulliset viimeistelyt ja muokkaukset sille tehtiin maaliskuun alussa.

## 6 Pohdinta

Opinnäytetyön teoria näkyy vahvasti tuotoksessa, ja toimii hyvin sen perustana. Kirjallinen teoriaosuus avaa hyvin lukijalle itsensä johtamisen osa-alueet, ja ne tuodaan myös tuotoksessa napakasti esille. Tuotos on onnistunut hyvin oppaana, joka antaa selkeän ja tiivistetyn kuvan itsensä johtamisesta käsitteenä, sekä tarjoaa tämän lisäksi vinkkejä ja käytännön esimerkkejä itsensä johtamisen taitojen kehittämiseen. Motivaatio näkyy teoriaosuudessa omana tietoperustanaan, ja sen merkitys itsensä johtamisessa on tuotu selkeästi esille niin kirjallisessa osuudessa kuin tuotoksessakin. Motivaatiolla on kuitenkin keskeinen rooli itsensä johtamisessa, sillä ilman motivaatiota itsensä johtaminen voi olla hyvin haastavaa. Työstä on hyötyä etenkin opiskelijoille, jotka voivat saada oppaasta apua oman arjen haasteisiin. Tämän lisäksi oppaasta voi myös olla hyötyä opettajille, jotka voivat halutessaan käyttää sitä opetusmateriaalina opiskelijoille. Oppaan avulla opettajat voivat kannustaa opiskelijoita tasapainoiseen arkeen, jossa korostuu oman hyvinvoinnin ja jaksamisen merkitys.

Itsensä johtamisen taito on erittäin tärkeä taito niin työelämässä, kuin opiskeluelämässäkin. Etenkin opiskelujen aikana itsensä johtamisen taitoja tulisi kehittää, sillä työelämään siirtyessä opiskelijan arki muuttuu merkittävästi. Eri aikoihin vaihtelevien luentojen ja palautettavien tehtävien sijaan arki tulee koostumaan täysipäiväisestä säännöllisestä työstä, jonka seurauksena vastuu ja vaatimukset kasvavat. Työelämä ei joustaa täysin samalla tavalla kuin koulu; esimerkiksi seuraavan päivän palaveria et voi jättää spontaanisti välistä kuten seuraavan päivän luennon. Arki voikin alkuun tuntua hektisemmältä ja kiireisemmältä, sillä yhtäkkiä sitä on vielä enemmän sidottu aikatauluihin ja velvollisuuksiin. Mikäli itsensä johtamisen taitoja ei tässä vaiheessa ole, voi arjen sujuminen olla haastavampaa ja kuormittavampaa. Kun opiskelija johtaa itseään taidokkaasti, ja hallitsee oman arjen tehokkaasti jo opintojen aikana, hyötyvät tästä myös yritykset, jotka saavat tulevaisuudessa itselleen tehokkaita ja tasapainoisia työntekijöitä. Toki vastavuoroisuudessa myös yrityksiin tulisi huolehtia työntekijöidensä hyvinvoinnista ja jaksamisesta, ja myös kannustaa tasapainoiseen arkeen, sillä jokainen ansaitsee voida hyvin arjen keskellä.

Mielestäni olen työssäni saavuttanut asettamani päätavoitteen hyvin. Olen onnistunut luomaan kattavan oppaan, joka kertoo monipuolisesti itsensä johtamisesta, ja tämän lisäksi tarjoaa vinkkejä itsensä johtamisen taitoihin. Itsensä johtaminen käsitteenä on todella laaja, joten aiheesta olisi voinut laatia vielä enemmän syvällisempää teoriaa ja materiaalia tuotokseen, mutta sain mielestäni valittua työhöni omasta mielestä keskeisimmät aiheet ja osa-alueet. Halusin myös, että itse tuotos olisi selkeä ja helposti

luettava ilman turhaa jaarittelua, jotta se olisi mielenkiintoinen. Tässä onnistuin mielestäni myös hyvin. Itsensä johtamiseen lopulta ole yhtä ainoa tapaa tai kaavaa, sillä yksilöinä meillä on kaikilla erilaiset toiveet ja käsitykset siitä, minkälaista tasapainoisen arjen tulisi olla. Toivonkin, että oppaan lukemisen jälkeen jokainen löytäisi itselleen parhaat keinot itsensä johtamisen taitoihin, ja uskaltaa soveltaa niitä omassa arjessa itselleen sopivalla tavalla.

## **6.1 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset**

Itsensä johtamisen taitojen tärkeyttä voisi tuoda enemmän esille esimerkiksi puhumalla siitä enemmän koulussa tunneilla tai erilaisissa workshoppeissa, tai tuomalla aihetta tai sen osa-alueita jopa kurssitarjontaan valittaviksi siitä kiinnostuneille. Itsensä johtaminen ei ole vain arjen sujuvoittamista, vaan sillä on iso rooli myös opiskelijoiden hyvinvoinnissa ja jaksamisessa. Vaikka on hienoa, että opiskelijoita kannustetaan paljon tekemään töitä opintojen ohella, niin välillä tuntuu, että joskus unohdetaan kuinka haastavaa töiden ja koulun yhdistäminen voi olla monen opiskelijan jaksamisen kannalta. Tämän takia olisi hienoa, jos opiskelijoita kannustettaisiin enemmän opintojen alusta saakka johtamaan omaa itseä oikein, ja tekemään valintoja, jotka eivät kuluta loppuun. Työn ja opiskelun yhdistäminen on tulevaisuuden kannalta monin tavoin hyvä asia, mutta usein riskinä on opiskelijan uupuminen, tai opintojen tai työn kärsiminen. Tämän vuoksi valistus itsensä johtamisen taidoista jo hyvissä ajoin olisi erittäin tärkeää.

Itse koin opiskelijana, että jo heti opintojen alussa kannustettiin paljon työn tekemiseen ja verkostojen luomiseen. Näin kyllä tämän asian hyödyllisenä, mutta en muista hirveästi kuulleen mitään itsensä johtamisen tai oman jaksamisen tärkeydestä liittyen työn ja opiskelun yhdistämiseen. En itse päätenyt kannustuksesta huolimatta hakemaan töitä, sillä kurseja oli opintojen alkuvaiheessa todella paljon, enkä kokenut, että minulla olisi ollut työkaluja yhdistää opintoja ja töitä yhteen riittävän tehokkaasti. Tähän valintaan toki saattoi vaikuttaa myös aiempi kokemukseni burnoutista, jonka koin edellisissä opinnoissani, joiden ohella tein töitä. Itsensä johtamisen tärkeydestä kannattaa siis ehdottomasti puhua tunneilla, tai tuoda sitä isommaksi osaksi joihinkin opintokokonaisuuksiin. Itsensä johtamista ei kuitenkaan voi suoranaisesti ”opettaa”, sillä oppiminen ja taitojen hyödyntäminen on lopulta pitkälti itsestä kiinni. Tästä huolimatta aiheen tuominen isommin esiin tavalla tai toisella olisi varmasti opiskelijoille erittäin hyödyllistä.

## 6.2 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Suunnittelin oman opinnäytetyöprosessin siten, että se vastasi pitkälti normaalia opinnäytetyön suoritusprosessia. Harkitsin alkuun nopeutettua aikataulua, mutta näin jälkepäin olen tyytyväinen nykyiseen valintaani, sillä koen, että olen saanut pidemmällä aikavälillä aiheesta paljon enemmän irti. Tarkoituksena minulla oli myös pitää prosessistani päiväkirjaa, mutta se jäi valitettavasti tekemättä. Muutokset aikataulusta merkitsin puhelimeeni, jotta niitä oli myöhemmin helppo seurata ja luoda jälkepäin toteutunut aikataulu (kuva 10).

Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan luonnistui itsellä helposti. Syksyllä aiheen miettiminen, lähteiden hankinta ja niiden jäsentely oli aika haasteellista, mutta itse teorian kirjoittaminen sujui hyvin ja onnistui aikataulun puitteissa. Aloitin kirjoittamisen ajoissa, ja tein sitä tunnin pätkissä, sillä se sopi minulle parhaiten. Välillä tosin saatoin työstää pidemminkin aikaa, mutta pääosin lyhyet syklit sopivat minulle parhaiten. Tällöin keskittyminen ei ehtinyt häiriintyä, ja tekeminen ei alkanut puuduttaa. Teorian kirjoittaminen pienissä osissa auttoi minua myöskin sisäistämään eri aiheet paljon tehokkaammin, kuin se, että olisin kirjoittanut tunteja putkeen eri aiheista. Vaikeuksia minulla oli eniten joululoman jälkeen, jolloin minulla oli 2-3 viikkoa, jonka aikana en oikeastaan saanut mitään aikaiseksi ja tahti hidastui. Syynä tähän oli enimmäkseen motivaation puute ja jaksamattomuus, joka kumpusi muista koulutehtävistä, joita oli tehtävänä. Helmikuun alussa sain itseäni taas niskasta kiinni, ja aloitin taas työstämisen, joka lähti sujumaan oikein hyvin. Sain suunnitellusta aikataulustani paremmin kiinni, ja työn tekeminen lähti rullaamaan taas normaalisti pienissä pätkissä aina palautuspäivään asti aikataulun mukaisesti.

Oman oppimisen prosessi opinnäytetyötä tehdessä on minulla ollut valtava. Itsensä johtamisen eri osa-alueisiin tutustuminen on antanut minulle paljon tietämystä aiheesta, ja käsitykseni itsensä johtamisesta on nyt paljon laajempi. Kirjoitusprosessi ja tuotoksen laatiminen on opettanut minua paljon, ja uskon, että osaan nyt paremmin soveltaa oppimaani omassa arjessa. Vaikka motivaatio vaihteli tosi paljon tuotoksen laatimisen ja kirjoittamisen ohella, olen silti ollut jatkuvasti todella kiinnostunut aiheesta ja kokenut sen tärkeäksi niin itseni, kuin muidenkin opiskelijoiden kannalta. Teoriaosuudessa olisin ehkä voinut lisätä hieman enemmän puhuttelua eri lähteiden välille, mutta toisaalta koen, että tärkeintä oli teorian esittäminen ytimekkäästi sen sijaan, että pyörittelee samaa aihetta liikaa eri kirjoittajien välillä. Tärkeintä minulle oli, että keskeisimmät teorian käsitteet ovat helposti luettavissa ja ymmärrettävissä, ja onnistuin siinä mielestäni hyvin. Eniten minua innosti projektin työstämisessä se, että tiesin siitä olevan itselleni ja muille hyötyä, ja se motivoi minua kirjoittamaan silloin, kun ei olisi jaksanut. Tärkein asia, jonka olen itsensä

johtamisesta oppinut, on se, että kuka tahansa voi oppia johtamaan itseään, mutta oppimisen tulee aina lähteä omasta itsestä ja omasta motivaatiosta. Ihminen itse toimii oman arkensa luojana, ja itsensä johtamisen teoria ja työkalut toimivat vain apuvälineinä kohti tasapainoisempaa arkea.

## Lähteet

Askel terveyteen 2018. 7 tunneälykkään ihmisen ominaisuutta.

Luettavissa: <https://askelterveyteen.com/7-tunnealykkaan-ihmisen-ominaisuutta/>. Luettu: 17.1.2022.

Goleman, D. 1998. Tunneäly työelämässä. Otava. Helsinki.

Hyvä terveys 2015. Näin kasvatat motivaatiota.

Luettavissa: [https://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mieli/nain\\_kasvatat\\_motivaatiota](https://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mieli/nain_kasvatat_motivaatiota). Luettu: 27.11.2021.

Kärkkäinen, M. 2002. Menesty Innolla!. Talentum. Helsinki.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Edita. Helsinki.

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

Salminen, J. & Heiskanen, P. 2009. Taltuta kiire. Talentum. Helsinki.

Seppänen, L. 2018. Motivaatio – Perseelle potkimisen käsikirja. Fitra. EU.

Sydänmaalakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Alma Talent. Helsinki.

Terveyskirjasto 2018. Stressi.

Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>. Luettu: 25.11.2021.

Teso ry 2020. Itsensä Johtaminen – Työssä Jaksamisen Näkymätön Kulmakivi.

Luettavissa: <https://www.teso.fi/itsensa-johtaminen-tyossa-jaksamisen-nakymaton-kulmakivi/>. Luettu: 29.10.2021.

Tiedenaiset 2021. Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi?.

Luettavissa: <https://www.tuumakustannus.fi/artikkelit/kokonaisvaltainen-hyvinvointi>. Luettu: 7.11.2021.

Verkkovaria 2016. 1.1 Psyykinen hyvinvointi.

Luettavissa: <http://www.verkkovaria.fi/taydentavat/psykologia/opiskelijalle/aloitus/teema-1-oma-psykinen-hyvinvointi/>. Luettu: 5.11.2021.



Wikström, S. 03.01.2012. Mitä kiire on? – Neljä selitystä. Hidasta Elämää blogi.

Luettavissa: <https://hidastaelamaa.fi/2012/01/mita-kiire-on-4-selitysta/#8708962b>.

# Liitteet

## Liite 1.



## Sisällysluettelo

### Itsensä johtaminen

1. [Mitä itsensä johtaminen on](#)
2. [Itsensä johtamisen osa-alueet](#)

### Kokonaisuuskuntoisuus

1. [Mitä kokonaiskuntoisuus on?](#)
2. [Vinkkejä kokonaiskuntoisuudesta huolehtimiseen](#)

### Tunneäly

1. [Mitä on tunneäly?](#)
2. [Tunneäly osana itsensä johtamista](#)
3. [Vinkkejä tunneälyn kehittämiseen](#)

### Tavoitteiden asettaminen

1. [Miksi tavoitteet?](#)
2. [Vinkkejä tavoitteiden asettamiseen](#)
3. [Tavoitteet ja SMARTs-malli](#)

### Kiire ja ajanhallinta

1. [Mitä kiire on?](#)
2. [Rytmissyys ja työn rytmittäminen](#)
3. [Vinkkejä työn rytmittämiseen](#)
4. [Ajanhallinnan vinkit](#)
5. [Ajanhallinta ja 5T-malli](#)

### Stressi ja sen hallinta

1. [Mitä stressi on?](#)
2. [Miten stressiä hallitaan?](#)
3. [Stressirokotukset](#)
4. [Stressi ja sen vaakamalli](#)

### Motivaatio

1. [Mitä on motivaatio?](#)
2. [Vinkkejä motivaation ylläpitämiseen ja vahvistamiseen](#)

### Lähteet



## Itsensä johtaminen: Osa-alueet

Kokonaisuuskuntoisuuden johtaminen	Tunneäly
Tavoitteiden asettaminen	Kiire ja ajanhallinta
Stressi ja sen hallinta	Motivaatio



## Kokonaisuuskuntoisuus: Mitä se on?

- Oman itsen huolehtimista oman kuntoisuuden kaikilla osa-alueilla
- Koostuu psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueista
- Hyvän työkyvyn ja laadukkaan elämän perustana toimii tasapaino näiden osa-alueiden välillä
- Kokonaisuuskuntoisuuden haasteena on huolehtia, että elämä ei suuntaudu liikaa yhdelle osa-alueelle, jolloin kokonaisuus ja arki voi kärsiä

## Kokonaisuuskuntoisuus: Vinkkejä kokonaisuuskuntoisuudesta huolehtimiseen!

### Fyysinen hyvinvointi

- Säännöllinen liikunta
- Terveellinen ravinto
- Riittävä unensaanti

### Psyykinen hyvinvointi

- Elä arvojesi mukaisesti
- Hyväksy ja tiedosta tunteesi
- Jos et voi henkisesti hyvin, uskalla pyytää apua

### Sosiaalinen hyvinvointi

- Pyri valitsemaan arjellesi ympäristö, joka vaikuttaa sinuun positiivisesti
- Vältä ihmishuhteita, jotka kuormittavat liikaa ja vaikuttavat sinuun negatiivisesti





## Tunneäly: Mitä se on?

Tunneälykyky on omien tunteiden kokonaisvaltaista tiedostamista, hallitsemista ja kontrollointia

Tunneälykyky on vuorovaikutussuhteiden parempaa hallintaa

Tunneälykäs ihminen kykenee tunnistamaan ja tulkitsemaan taidokkaasti muiden tunteita omien tunteiden lisäksi.

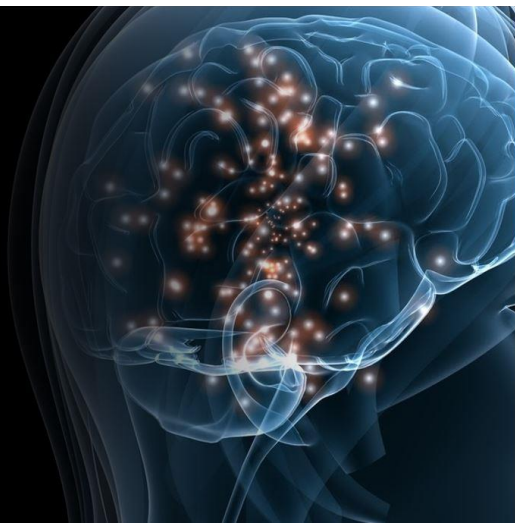
Tunneälykyky on lähellä sosiaalista lahjakkuutta, ja koostuu eri osa-alueista

Tunneälykyky on muiden tunteiden ja näkökulmien tunnistamista sekä ymmärtämistä

Keskeinen osa itsensä johtamista, sillä tunteet ohjaavat ihmisen elämää kokonaisvaltaisesti

## Tunneäly: Miten se helpottaa itsensä johtamista?

- Tunneälykäs henkilö tiedostaa omat taitonsa, ja osaa hyödyntää niitä omassa ajattelussa, toiminnassa ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa
- Helpottaa vuorovaikutussuhteiden hallintaa
- Helpottaa elämänhallintaa
- Tunneälykkään ihmisen voi olla helpompi edetä töissä, sillä suhteiden rakentaminen on helpompaa
- Tunneällyn kehittäminen kehittää kommunikointitaitoja ja ihmissuhteita



## Tunneäly: Vinkkejä tunneällyn kehittämiseen!

- Harjoittele omien tunteiden tiedostamista ja hallintaa.
- Huomioi muita ihmisiä enemmän itsesi sijaan sosiaalisissa tilanteissa
- Kiinnitä enemmän huomioita muiden ihmisten tunteiden tulkitsemiseen
- Pyri tulemaan kaikkien kanssa toimeen
- Yritä ymmärtää muiden näkökulmia, vaikka ne eroaisivat paljon omistasi
- Ole kartalla omista vahvuuksistasi ja kehityskohteistasi
- Panosta omien vuorovaikutustaitojen ylläpitoon ja kehittämiseen
- Pyri ottamaan muut huomioon tasapuolisesti erilaisissa ryhmätilanteissa



## Tavoitteiden asettaminen: Miksi tavoitteet?

- Tavoitteet ovat tärkeä osa itsensä johtamista, ja ne auttavat sinua saamaan haluttuja muutoksia
- Tavoitteet ovat motivaation säilyttämisen kannalta keskeisiä
- Ilman tavoitteita ihmisen on vaikeampi päättää mihin asioihin keskittyminen kannattaa suunnata (turhautuminen tällöin helpompaa)
- Tavoitteiden tulisi olla selkeitä ja realistisia. Epäselvät tavoitteet voivat johtaa "valintahalvukseen", jossa ihminen passivoituu ja suorituskyky laskee huomattavasti



## Tavoitteiden asettaminen: Vinkkejä tavoitteisiin!

- Kytke tavoitteet omiin arvoihin
- Tavoitteiden tulisi olla täsmällisiä, selkeitä ja mitattavia
- Laadi itsellesi riittävän haasteellisia tavoitteita
- Aseta tavoitteita lyhyelle ja pitkälle aikavälille
- Tarkista, että tavoitteet liittyvät lopputulokseen, suoritukseen ja suoritusprosessiin
- Tavoitteiden tulisi hyödyntää omia voimavaroja ja vahvuuksia
- Tavoitteiden tulisi edistää sitoutumista ja nautintoa
- Tavoitteiden pitäisi lisätä pystyvyyden tunnetta
- Sisällytä tavoitteisiin seuranta, arviointia ja palautetta niin itseltä kuin muiltakin



## Tavoitteiden asettaminen: Apua tavoitteisiin SMARTs-mallista!

**Specific eli konkreettinen:** Mitä tavoitteesi konkreettisesti tarkoittaa?

**Measurable eli mitattava:** Mikä on itsellesi paras tapa seurata edistystä? Esimerkiksi urheilijalle se voi olla liikuntapäiväkirja.

**Realistic eli realistinen:** Tavoite, joka on kohtuullinen ja sen voi tavoittaa osana arkea. Haasteita on turha ylimitoittaa omiin voimavaroihin nähden.

**Time-specific eli aikaansidottu:** Kuinka pitkäksi aikaa pystyt sitoutumaan tavoitteeseen, tai kuinka kauan arvelet sen saavuttamiseen menevän? Tavoitetta tulisi arvioida uudelleen jonkun tietyn ajan jälkeen, jonka jälkeen sille laaditaan tarpeen mukaan uusi suunnitelma.

**Support eli tuen saaminen:** Tavoitteiden suunnittelussa olisi tärkeää myös kirjata tukijoukko, joka tarpeen tullen toimii kannustavana tukipilarina vaikeina aikoina.



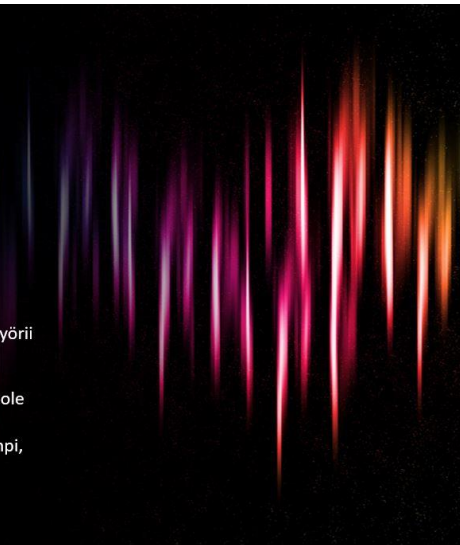
## Kiire ja ajanhallinta: Mitä kiire on?

- Kiire on usein työtä häiritsevää tekijää, johon liittyy riittävän ajan puute
- Kiirettä on niin positiivista, kuin negatiivista
- Negatiivinen kiire laittaa oman elämän rytmin epätasapainoon, ja aiheuttaa pahimmillaan stressiä ja uupumusta
- Kiire voidaan kokea positiivisena asiana silloin, kun se on hallinassa. Tällöin se voi puskea tavoitteisiin ja näkyä menestyksenä
- Yleensä kiire kuitenkin koetaan negatiivisena tunteena, johon liittyy pelkoa selvittää itselle laadituista velvollisuuksista arjen keskellä
- Kiireen ehkäisemiseksi ja selvittämiseksi tulisi tehdä hyvä suunnitelma, joka pyrkii vähentämään kiireen tunnetta. Tähän suunnitelmaan voi sisällyttää esimerkiksi tavoitteet, aikataulutus (kalenteri), priorisointi ja muistilaput



## Kiire ja ajanhallinta: Rytmys ja työn rytmittäminen

- Rytmys on merkittävä osa ajankäytön ohjaamista
- Jokaisella ihmisellä on oma rytmi, joka määrittelee työn tekemisen tehokkuuden tasoa vuorokauden eri aikoina
- Rytmys voi olla korkeaa tai matalaa
- Korkearytminen henkilö on tehokkaimmillaan, kun arki pyörii säännöllisen vuorokausirytmien ympärillä
- Matalarytminen henkilö on usein joustava, ja voi saada tehokkuutta spontaaneista tilanteiden muutoksista, eikä ole niinkään sidonnainen säännölliseen työrytmiin
- Hyvin rytminen henkilö ei välttämättä ole sen tehokkaampi, kuin matalarytminen henkilö
- Rytmys on hyvin yksityiskohtaista



## Kiire ja ajanhallinta: Vinkejä työn rytmittämiseen!

- Tiedosta oma rytmisyytesi. Päivät kannattaa rakentaa niin, että tärkeimmät työt tehdään silloin, kun ollaan energisimmillään.
- Oletko aamuvirkku vai iltavirkku? Erot aamu- ja iltahämisten välillä näkyvät vireystiloissa vuorokauden eri aikoina.
- Haastavimmat työt kannattaa hoitaa pois alta heti oman työpäivän alussa riippumatta siitä, oliko aamu- vai iltavirkku. Tämä vähentää stressiä ja kiireen tunnetta.
- Pyri löytämään työ, joka sopii omaan rytmisyyteen ja aikatauluun. Etenkin opintojen ohella tämä on tärkeää, sillä itsensä loppuun kulumisen riski on suurempi työn ja opiskelun välillä.
- Jos mahdollista, työn aikatauluttamisesta ja omasta vireystilasta kannattaa ehdottomasti myös jutella pomon kanssa. Hyvä työnantaja ymmärtää, että ihmiset ovat erilaisia, ja haluaa mahdollistaa työntekijöiden tehokkaan työskentelyn.



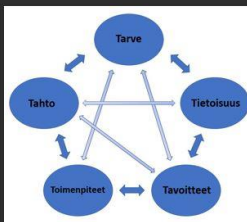
## Kiire ja ajanhallinta: Vinkkejä ajanhallintaan!

- Älä varaa kalenteria liian täyteen, jätä liikkumavaraa jos mahdollista.
- Yritä suunnitella ajankäyttösi niin, että se olisi elämänlaadulta kannattavaa, ahneus ajankäytön suunnittelussa kääntyy nopeasti itseä vastaan.
- Laadukas ajankäyttö koostuu elämäntasapainon lisäksi toimivien ihmissuhteiden ylläpitämisestä, fyysisestä kunnosta huolehtimisesta, sekä vapaa-ajan harrastuksista.
- Aseta itsellesi realistiset aikakehykset, joissa on velvollisuuksien lisäksi myös omaa aikaa. Aikakehyksiä voi asettaa esimerkiksi viikoksi kerrallaan, jolloin niistä on helpompi pitää kiinni.
- Muista myös yrittää elää hetkessä: Pakkomielteen suunnittelu, menneen ja tulevan pohtiminen voi myös vaikuttaa negatiivisesti jaksamiseen



## Kiire ja ajanhallinta: 5T-malli ajankäyttöön

- 5T-malli on viiden askeleen ohjelma, jonka tavoitteena on parantaa omaa ajankäyttöä ja hyvinvointia
  - Malli koostuu seuraavista osista: Tarve, Tietoisuus, Tahto, Tavoitteellisuus ja Toimenpiteet
  - Kun haluat muutoksia elämään, käy jokainen osa-alue läpi, ja mieti miten voisit niiden avulla parantaa ajankäyttöäsi
  - Osa-alueet ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, joten jo yhden alueen työstäminen vahvistaa samalla muita alueita
- **Tarve:** Kun kiire tuntuu uhkaavalta, tulee asialle tarve tehdä jotain. Onko toimenpiteille tarvetta?
  - **Tietoisuus:** Tietoisuus oman ajan kuluttamisesta ja käytöstä. Oletko tietoinen siitä miten kulutat aikaasi?
  - **Tavoitteellisuus:** Aseta ajankäyttölesi tavoitteita. Mitä haluat saavuttaa, ja mihin haluat keskittyä?
  - **Toimenpiteet:** Miten toimin kun kiire iskee?
  - **Tahto:** Hyvien päätösten näkyminen omassa elämässä ja tahto muuttaa ne elämäntavoiksi. Onko sinulla tahtoa tehdä muutoksia, jotka tukevat hyvinvointiasi?



## Stressi ja sen hallinta: Mitä stressi on?

- Stressi on tilanne, jossa ihmisen ympärillä on niin paljon vaatimuksia, että voimavarat eivät enää riitä niiden suorittamiseen
- Riippuvainen sietokyvystä, asenteista ja näkökulmista
- Lyhytaikainen stressi ei yleensä ole haitallista
- Pitkään jatkunut stressi kuormittaa terveyttä, ja voi olla vaarallista
- Oireet usein fyysisiä, vaikka kokemus on psykologinen. Fyysisiä oireita ovat mm. huimaus, pahoinvointi, sydämentykytykset, vatsavaivat ja päänsärky.
- Stressiä voi aiheuttaa pitkittynyt kiire, väärä työ, melu, liiallinen vastuu, perheongelmat, ja äkilliset traumaattiset tapahtumat

## Stressi ja sen hallinta: Vinkkejä stressin hallintaan!

- Säännöllinen liikunta auttaa ehkäisemään stressiä
- Kohtuulliset tavoitteet
- Riittävä lepo- ja palautusaika
- Harjoittele myönteistä defensiää stressiä vastaan (stressinsietostrategia): Kielteisen reaktion sijaan yritä lähestyä asiaa myönteisellä asenteella. Kun onnistut kohtaamaan asian rauhallisesti, saat stressin täysin hallintaan, ja pystyt paremmin analysoimaan ongelmaa ja kehittämään sille toimenpiteitä.
- "Stressirokotukset" ovat hyvä keino suojautua stressiltä etukäteen
- Stressin vaakamallin hyödyntäminen stressin ehkäisemiseksi



## Stressi ja sen hallinta: Stressirokotukset

Stressirokotukset ovat suojautumiskeinoja, jotka auttavat suojautumaan stressiä vastaan jo etukäteen:

- Uusien näkökulmien ja vaihtoehtoisten tapojen miettiminen omassa toiminnassa ja eri asioissa.
- Sosiaalisten taitojen vahvistaminen ja itsetuntemuksen kehittäminen.
- Vastuun ottaminen omasta elämästä.
- Realistiset tavoitteet ja oman rajallisuuden tunnustaminen.
- Hakeutuminen tilanteisiin; älä välttele epämiellyttäviä tilanteita.
- Jämäkkyuden harjoittelu.
- Kieltäytymisen harjoittelu ja Ei:n sanomisen taito.
- Oman puolen pitämisen taito.
- Eroon pääsy ikävien asioiden tekemisen lykkäämisestä.
- Oman tukiverkoston varmistaminen.
- Anteeksi antamisen taito omalle itselle.
- Ratkaisukeskeisyys stressin kohtaamisessa.

Pohdi, mitkä näistä taidoista helpottaisi sinua stressin kohtaamisessa!

## Stressi ja sen hallinta: Stressin vaakamalli

Stressin vaakamalli auttaa hahmottamaan stressin riskitekijöitä, ja tarjoaa keinoja stressin hallitsemiseen.

### Kuormitustekijät:

Vaatimukset ja velvollisuudet niin työssä, perheessä, kuin vapaa-aikanakin.  
Ongelmat ja elämänkuluun liittyvät tapahtumat

### Keinot:

Työkuormituksen kohtuullistaminen, ylitöiden välttäminen, töiden priorisointi, selvät sopimukset siitä mikä on riittävä työsuoritus.  
Rohkaistuminen ottaa esihenkilön kanssa puheeksi vaatimusten haasteellisuus ja työkuorma. Ei-sanominen kohtuuttomille vaatimuksille (myös itse asetetuille)



### Voimavarat:

Psyykinen sietokyky, fyysinen kunto ja sosiaalinen tuki.  
Vaikutusmahdollisuudet elämässä.

### Keinot:

Oman stressinsietokyvyn vahvistaminen erilaisin keinoin.  
Fyysisestä kunnosta huolehtiminen ja rentoutuminen ja sosiaalisen tuen hakeminen.



## Motivaatio: Mitä se on?

- Motiivien aikaansaama tila
- Motiiveilla viitataan tarpeisiin, haluihin, vietteihin, sisäisiin ylläkkeisiin, sekä palkkioihin ja rangaistuksiin
- Motivaatio määrittelee miten vireästi ihminen toimii ja mihin mielenkiinto suuntautuu
- Motivaatio on yksilön sisäinen kokemus
- Motivaatio koostuu ulkoisesta ja sisäisestä motivaatiosta. Ulkoinen motivaatio perustuu ulkopuolelta tuleviin motiiveihin, kuten palkkioihin. Sisäisessä motivaatiossa motivaatio nousee yksilön sisäisistä motiiveista.
- Motivaatiolla on merkittävä rooli itsensä johtamisessa – miten johdat itseäsi ilman motivaatiota ja oikeita motiiveita?

## Motivaatio: Vinkkejä ylläpitämiseen ja vahvistamiseen!

- Kun haluat johtaa itseäsi tehokkaasti, pohdi tähän syvempiä syitä ja motivoitasi (ylläpitomotivit), jotka ylläpitävät motivaatiotasi. Mitkä ovat vahvimmat motiivisi, jotka auttavat sinua sitoutumaan ja saavuttamaan arjen ja vapaa-ajan välisen tasapainon?
- Älä vältele haastavia tehtäviä, sillä niistä selviytyminen on palkitsevaa ja se kasvattaa motivaatiota
- Ole armollinen itsellesi, ja anna itsellesi myönteistä palautetta
- Hyödynnä reflektointia, sillä se auttaa kehittämisessä
- Hakeudu ympäristöön, joka tukee tavoitteitasi ja pitää sisällään ihmisiä, joilla on samankaltaisia kiinnostuksen kohteita. Vääränlainen ympäristö ja ihmiset voivat heikentää motivaatiota.
- Opi säätämään itseäsi: Älä anna ärsyketulvan syödä motivaatiotasi, opettele sulkemaan turhat ärsykkeet pois mielestä tärkeiden tehtävien aikana.
- Opettele pääsemään eroon tottumuksista, jotka ovat haitallisia motivaatiollesi.
- Ole tietoinen resurssistasi. Mihin voimavarasi riittävät? Fyysisen tai psyykkisen hyvinvoinnin heikkeneminen näkyy helposti motivaation laskuna.



## Kiitos!

Tämä tuotos on tarkoitettu Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ja opettajien opetus- ja itseopiskelumateriaaliksi. Opettajat voivat myös tarpeen mukaan muokata tuotosta!

## Lähteet:

1. Teso ry 2020. Itsensä Johtaminen – Työssä Jaksamisen Näkymätön Kulmakivi. Luettavissa: <https://www.teso.fi/itsensa-johtaminen-tyossa-jaksamisen-nakymaton-kulmakivi/>. Luettu: 29.10.2021.
2. Hyvä terveys 2015. Näin kasvatat motivaatiota. Luettavissa: [https://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mieli/nain\\_kasvatat\\_motivaatiota/](https://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mieli/nain_kasvatat_motivaatiota/). Luettu: 27.11.2021.
3. Salmimies, R. 2008. Onnistu Itsesi johtamisessa. WSOY. Helsinki.
4. Kärkkäinen, M. 2002. Menesty Innolla!. Talentum. Helsinki.
5. Verkkovaria 2016. 1.1 Psykkinen hyvinvointi. Luettavissa: <http://www.verkkovaria.fi/tajdentavat/psykologia/opiskelijalle/aloitus/teema-1-oma-psykkinen-hyvinvointi/>. Luettu: 5.11.2021.
6. Tiedenäiset 2021. Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi?. Luettavissa: <https://www.tuumakustannus.fi/artikkeli/kokonaisvaltainen-hyvinvointi/>. Luettu: 7.11.2021.
7. Sydänmaalakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Alma Talent. Helsinki.
8. Terveyskirjasto 2018. Stressi. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976/>. Luettu: 25.11.2021.
9. Wikström, S. 03.01.2012. Mitä kiire on? – Neljä selitystä. Hidasta Elämää blogi. Luettavissa: <https://hidastaelamaa.fi/2012/01/mita-kiire-on-4-selitysta/#6708962b>.
10. Goleman, D. 1998. Tunneäly työelämässä. Otava. Helsinki.
11. Salminen, J. & Heiskanen, P. 2009. Taltuta kiire. Talentum. Helsinki.
12. Seppänen, L. 2018. Motivaatio – Perseelle potkimisen käsikirja. Fitra. EU.
13. Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Edita. Helsinki.
14. Askel terveyteen 2018. 7 tunneälykkään ihmisen ominaisuutta. Luettavissa: <https://askelterveyteen.com/7-tunnealykkaan-ihmisen-ominaisuutta/>. Luettu: 17.1.2022.