

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

ITSENSÄ JOHTAMISEN TYÖKALUPAKKI

Case: VTT:n tapahtumatuotannon tiimi

TEKIJÄ Nita Haikkala

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta			
Työn tekijä Nita Haikkala			
Työn nimi Itsensä johtamisen työkalupakki			
Päiväys	8.8.2023	Sivumäärä/Liitteet	35/5
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy			
Tiivistelmä Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada mahdollisimman konkreettinen kuva Teknologian tutkimuskeskus VTT:n tapahtumatuotannon tiimin jäsenten itsensä johtamisen nykytilasta. Tavoitteena oli ymmärtää tiimin tämänhetkiset vahvuudet sekä haasteet työn arjessa itsensä johtamisen hallinnan näkökulmasta. Toisena tavoitteena opinnäytetyössä oli luoda tiimille toimiva ja konkreettinen sekä arjessa mahdollisimman helposti hyödynnettävä työkalupakki itsensä johtamisen tueksi. Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen aineisto kerättiin teematyöpajana ja avoimina haastatteluina. Tutkimukseen osallistui yhteensä seitsemän työntekijää. Työpajavaiheen tarkoitus oli luoda yleiskuvaa tiimin itsensä johtamisen nykytilasta ja herätellä osallistujia näkemään aihetta laajempänä kokonaisuutena aivoriihiolosuhteilla, sekä syventää ja jäsenellä ymmärrystä työpajan toisella osuudella ajatuskartan muodossa. Työpajan aivoriihiolosuhteissa käytettiin apusanoja: ajanhallinta, itseohjautuvuus, työn mielekkyys ja sen muovaaminen sekä omat voimavarat. Tutkimuksen tulosten perusteella voitiin tulkita aiheen olevan työntekijöille tuttu teoriassa, mutta käytännön tasolla toteutuksen jäävän joillakin osa-alueilla puolitehen. Vaikka kehityskohteita saatiin selville, voitiin myös havaita itsensä johtamisen elementtejä toteutuvan nykyarjessa esimerkiksi to-do -listojen tekemisenä ja joustavan työajan hyödyntämisenä itselleen edullisella tavalla. Itsensä johtamisen vahvuuksina tuloksissa nousivat esille kalenterointi, työtehtävien monipuolisuus ja haasteellisuus, psykologinen turvallisuus ja yhteisöllisyys tiimin sisällä, sekä työaikaan liittyviä tekijöitä, kuten oman rytmin hyödyntäminen. Itsensä johtamisen kehityskohteiksi voitiin havaita ulkoisten tekijöiden vaikutus omaan mieleen sekä työn sujuvuuteen, omien rajojen tunteminen ja armollisuus itseään kohtaan, yllättävät työtehtävät ja keskeytykset, omien vahvuuksien hyödyntäminen sekä ajankäyttöön liittyviä seikkoja. Tutkimuksen perusteella ja teoriaa hyödyntäen tutkimuksen lopputulemana kehitettiin työntekijöille itsensä johtamisen työkalupakki tukemaan ja kehittämään työntekijöiden itsensä johtamisen taitoja.			
Avainsanat Itsensä johtaminen, työhyvinvointi			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business	
Author Nita Haikkala	
Title of Thesis Self-leadership toolkit	
Date 8.8.2023	Pages/Appendices 35/5
Client Organisation /Partner VTT Technical Research Centre of Finland	
<p>Abstract</p> <p>The aim of this thesis was to gain a concrete understanding of the current state of self-leadership among the members of the event management team at VTT Technical Research Centre of Finland. The objective was to comprehend the team's present strengths and challenges in the context of self-leadership within their everyday work. Another objective of the thesis was to create a practical toolkit for the team to support their self-leadership, which could be easily utilized in their everyday routines.</p> <p>The research for thesis was conducted as a qualitative study. Data was gathered through a themed workshop and open interviews, with a total of seven participants involved in the research. The purpose of the workshop phase was to create an overview of the team's current self-leadership situation, to stimulate participants to see the topic in a broader context during a brainstorming session, as well as delving the participants deeper into the subject using a mind-map in the second part of the workshop. The brainstorming session of the workshop revolved around the following keywords: time management, self-directedness, meaningful work and how to shape one's work into meaningful and employees' resources.</p> <p>Based on the research finding, it could be interpreted that the topic was familiar to the employees in theory, but its practical implementation fell somewhat short in certain areas. While areas for improvement were identified, the element of self-leadership were also observed in current daily practices, such as creating to-do lists and utilizing flexible working hours in a personally beneficial manner. Strengths in self-leadership identified in the results included scheduling, diversity and complexity of tasks, psychological safety and team spirit, as well as factors related to working hours, such as leveraging one's own rhythm. Areas for development in self-leadership were identified as the impact of external factors on one's mindset, understanding personal boundaries and self-compassion, unexpected tasks and interruptions, leveraging personal strengths and issues related to time management.</p> <p>By utilizing relevant theory and based on the research findings, the study led to the development of a self-leadership toolkit for employees to enhance and cultivate their self-leadership skills.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Self-leadership, self-management, occupational wellbeing</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
2	TEKNOLOGIAN TUTKIMUSKESKUS VTT OY.....	7
3	ITSENSÄ JOHTAMINEN	8
3.1	Psyykinen hyvinvointi	10
3.2	Henkinen hyvinvointi ja merkityksellisyys.....	11
3.3	Sosiaalinen hyvinvointi ja yhteisöllisyys	12
3.4	Ammatillinen hyvinvointi ja työssä jaksaminen	12
4	OMAN TYÖN HALLINTA.....	13
4.1	Työn tuunaaminen	13
4.2	Työn imu.....	15
4.3	Flow-tila	18
4.4	Stressin hallinta	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	20
5.1	Kvalitatiivinen tutkimus	20
5.2	Aineiston kerääminen	21
5.2.1	Työpaja	22
5.2.2	Yksilöhaastattelut	24
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	24
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	27
7.1	Itsensä johtamisen haasteet	27
7.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	28
8	ITSENSÄ JOHTAMISEN TYÖKALUPAKKI	30
9	POHDINTA	32
9.1	Oma työskentely.....	32
9.2	Jatkotutkimusehdotukset ja itsensä johtamisen kehittäminen.....	34
	LÄHTEET	35
	LIITE 1: ITSENSÄ JOHTAMISEN TYÖKALUPAKKI	37

KUVALUETTELO

KUVA 1. VTT Strategian eksponentiaalisen toivon polku (VTT research julkaisuaika tuntematon).	7
---	---

KUVA 2. Oy Minä Ab malli (Sydänmaanlakka 2022) (muokattu).....	9
KUVA 3. Työpajan toteutus (Haikkala 2023).....	22
KUVA 4. Työpajan itsensä johtamisen kehittämisen mind map (Haikkala 2023).....	25

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada mahdollisimman selkeä kuva tapahtumatuotannon tiimin itsensä johtamisen nykytilasta, sekä laatia esiin nousseiden haasteiden ja kehityskohtien perusteella konkreettinen ja helposti lähestyttävä työkalupakki itsensä johtamisen kehittämiseen. Tutkimuksen aikana on tarkoitus selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat tiimin työskentelyn sujuvuuteen ja mitä haasteita arjessa kohdataan itsensä johtamisen näkökulmasta.

Tavoitteena on, että opinnäytetyön myötä tilaajaorganisaation tapahtumatuotannon tiimin jäsenet saisivat konkretisoitua omat haasteensa ja vahvuutensa itsensä johtamisen saralla, ja hyödynnettyä lopputuloksena kootun itsensä johtamisen työkalupakin työkaluja jokainen yksilöllisesti omien tarpeidensa ja tavoitteidensa mukaan omassa työarjessaan.

Opinnäytetyössä halutaan selvittää, millaisia vahvuuksia tutkimukseen osallistuneella tiimillä jo entuudestaan on ja missä asioissa koetaan haasteita. Opinnäytetyön tavoitteena on saada tiimin yksilöt toimimaan itselleen ja omalle työskentelylleen edullisilla toimintatavoilla työkalupakkia hyödyntämällä. Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena hyödyntäen tutkimusmenetelminä osallistavaa työpajaa ja yksilöhaastatteluja. Tutkimuksen kannalta olennaista on tuoda esiin yksilöiden näkökannat ja mielipiteet, jonka vuoksi tutkimusmenetelmiksi valikoituivat hyvin ihmisläheiset menetelmät.

Tässä opinnäytetyössä Sydänmaanlakan Oy minä Ab mallia käytetään pohjana itsensä johtamisen tarkasteluun lähemmin tutkimustyön aikana esiin nousseiden teemojen näkökulmasta. Tutkimuksen tulosten pohjalta työssä korostuvat Sydänmaanlakan Oy Minä Ab mallista itsensä johtaminen mielen, arvojen, ihmissuhteiden ja työn osiot. Tunteita ja kehoa käsittelevät osiot jätetään tutkimuksessa tarkastelematta perustuen kohderyhmän aiempaan tunnetaito koulutukseen ja tutkimustuloksiin itsensä johtamisen haasteista. Kehoa käsittelevä osio jätettiin teoriaosuudesta pois myös tutkijan omasta päätöksestä rajata fyysisien tekijöiden vaikutukset itsensä johtamiseen tutkimuksen ulkopuolelle. Muita pääteemoja, joiden ympärillä itsensä johtamista tarkastellaan tässä opinnäytetyössä, ovat työn tuunaaminen, työn imu, flow-tila ja stressin hallinta. Edellä mainittuja teemoja päädyttiin tarkastelemaan tutkimustulosten perusteella, jotka osoittivat työn olevan osittain katkonaista, urautunutta ja kiireellistä.

2 TEKNOLOGIAN TUTKIMUSKESKUS VTT OY

Teknologian tutkimuskeskus VTT on Euroopan johtavia tutkimuslaitoksia, jonka tehtävänä on edistää tutkimuksen ja teknologian hyödyntämistä ja kaupallistamista elinkeinoelämässä ja yhteiskunnassa. Organisaatiossa työskentelee reilut 2200 ja eri kansalaisuuksia talossa on huimat 55. Yritys palveli vuonna 2022 vajaata 1200 asiakasta, ja liikevaihto yrityksellä oli samana vuonna 165 miljoonaa euroa. (VTT research julkaisuaika tuntematon.)

VTT: Strategia vuosille 2021–2025 on eksponentiaalinen toivon polku. Polun ytimessä on yrityksen tarkoitus, joka tuo yhteen ihmiset, yritykset, teknologian ja tieteen. Näiden elementtien avulla organisaation tarkoitus on ratkaista aikamme suurimpia haasteita, ja tätä kautta luoda uusia työpaikkoja ja hyvinvointia sekä kestävää kasvua. Strategian tavoitteena on luoda eksponentiaalista toivoa maailmaan, jonka täytyy pysäyttää ilmastokriisi, taata riittävät resurssit, uudistaa teollisuutta, taata kokonaisturvallisuus ja mahdollistaa kaikille hyvä elämä. (VTT research julkaisuaika tuntematon.)



KUVA 1. VTT Strategian eksponentiaalisen toivon polku (VTT research julkaisuaika tuntematon).

Vastuullisuus on suuressa roolissa VTT:llä, ja se kulkeekin mukana kaikessa tekemisessä. Kestävä kehitys huomioidaan niin yrityksen sisäisissä toimissa kuin myös palvelutoiminnassa. Etiikka, energia, yhdenvertaisuus ja yhteisöllisyys korostuvat vuoden 2023 vastuullisuustavoitteissa. Ympäristötavoitteitaan VTT (VTT research julkaisuaika tuntematon) ajaa seuraavilla toimilla:

- Kestävä kehitys edistävät ratkaisut tutkimushankkeissa
- Asiakkaiden ympäristöystävällisten innovaatioiden tukeminen
- Henkilöstön kannustaminen kestäviin valintoihin
- Lakisääteisten vaatimusten ja muiden velvoitteiden noudattaminen
- Toimintajärjestelmän jatkuva kehittäminen ympäristönsuojelun tason parantamiseksi

Arkea VTT:llä ohjaavat yrityksen arvot kunnioitus, yhdessä, intohimo ja edelläkävijyys. Yrityskulttuurin ytimessä toimii inspiroiva työpaikka, jossa yksilö pääsee hyödyntämään ja kehittämään potentiaaliaan. Kulttuurilla on tarkoitus vaikuttaa työilmapiiriin, hyvinvointiin, työntekijäkokemukseen sekä työn tuottavuuteen. (VTT research julkaisuaika tuntematon.)

Tutkimustyöhön osallistunut tapahtumatuotannon tiimi on osa organisaation suurempaa In House Service tiimiä, joka tuottaa yrityksen sisäisiä tukipalveluita. Tapahtumatuotannon seitsemän henkinen tiimi tuottaa palveluita erilaisiin tilaisuuksiin, kuten seminaareihin, konferensseihin ja projektitapahtumiin. Tapahtumatuotannon tehtävänä on mahdollistaa turvalliset ja vastuulliset tapahtumat yhteistyössä projektipäälliköiden/tilaisuudesta vastaavan henkilön kanssa.

3 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Hierarkkinen johtamistyyli on ollut hallitsevana johtamistyylinä vuosikymmeniä ja sen on uskottukin johtavan positiivisimpiin tuloksiin sekä tehokkuuteen. Toisaalta näin on uskottu vain siksi, että toteuttamiskelpoisia vaihtoehtoja ei ole ollut tarjolla. (Rolls 2021, 67–80.) Nykyään edellytys hyvälle ja merkitykselliselle ja tasapainoiselle elämälle on juurikin älykäs itsensä johtaminen (Sydänmaanlakka 2022, 15). Itsensä johtaminen ei ole kuitenkaan uusi käsite. Tristin ja Bamforthin (1951) todetaan Rollsin teoksessa maininneen jo yli puoli vuosisataa sitten tiilikaivostyöläisten työn olevan tehokkaampaa, kun he johtivat itse itseään. Rolls (2021, 67–68.). Enemmän käsite sai tuulta alleen 1970- ja 1980 luvuilla. (Rolls 2021, 67-80.)

World Economic Forum on teettänyt tutkimuksen vuonna 2020, jonka mukaan itsensä johtamisen taidot ovat nousseet tärkeimmiksi työelämätaidoiksi Covid-19 jälkeisenä aikana. Hyvinvointi ja oman itsen johtaminen nousevatkin tärkeinä piirteinä esille nykyajan etätyössä. 2020 vuonna tehdyssä tutkimuksessa tulee ilmi, että itsensä johtaminen on kolmanneksi suurimpana nousevien työelämätaitojen joukossa. Tutkimuksessa todetaan itsensä johtamisen olevan 2025 vuoteen mennessä kasvavin työelämätaito. (World Economic Forum 2020, 36.) Nykyään työelämässä vaaditaankin enemmän, että yksilö osaa sisällöllisen osaamisen lisäksi myös organisoida, aikatauluttaa ja suunnitella sekä delegoida omaa työtään (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 67). Tampereen yliopistossa puolestaan tutkittiin vuonna 2022 itsensä johtamista strategia erojen näkökulmasta. Hyvinvointipainotteisen ja tavoitteellisen itsensä johtamisen strategioita tutkittaessa lopputulemana todettiin, että molemmilla strategioilla on positiivinen vaikutus työn tarkoituksellisuuteen, sekä myös negatiivinen vaikutus loppuun palamiseen. (Sjöblom, Juutinen & Mäkikangas 2022, 10.) Itsensä taidokkaalla johtamisella on positiivinen vaikutus työelämään, mutta myös sen ulkopuolelle. On tärkeää ymmärtää, että jokaisella meistä on rajallinen vapaa-aika työn ulkopuolella, mutta taidokkaalla itsensä johtamisella pystymme hallitsemaan sitä, mihin tunteemme käytämme. (Pihlaja 2019.)

Sydänmaanlakka (2022, 26) on kirjassaan esittänyt kaavion (KUVA 2), jossa esitellään Oy Minä Ab malli. Mallin mukaan meistä jokainen on oman rakenteensa toimitusjohtaja. Oy Minä Ab:ssa on kuusi eri osastoa: keho, mieli, tunteet, arvot, ihmissuhteet ja työ. Nämä osa-alueet määrittelevät oman itsemme johtamisen taidon, ja niitä johtaa sisäinen tarkkailijamme, meidän tietoisuutemme. (Sydänmaanlakka 2022, 29.)



KUVA 2. Oy Minä Ab malli (Sydänmaanlakka 2022) (muokattu).

Itsensä johtaminen koetaan usein vaikeammaksi kuin toisten johtaminen (Kurttila & Aalto 2021, 35). Tarvitsemme hyvää uudistumiskuntoa, kun haluamme pitää nämä Oy Minä Ab:n kuusi osa-aluetta hyvässä kunnossa. Uudistumiskunnolla viitataan siihen, että uskalletaan rohkeasti heittäytyä mukavuusalueen ulkopuolelle ja opetella avoimesti uutta sekä ihmetellä asioita. Uudistuminen on kuitenkin haastavaa meille kaikille, varsinkin siinä vaiheessa, kun työelämää on takana jo runsaasti. Silloin oma mieli saattaa luoda illuusion, että mitään uutta opeteltavaa ei enää ole, ja kaikki omaan työhön liittyvä on jo viety parhaaksi mahdolliseksi toiminnaksi. (Sydänmaanlakka 2022, 34.) Ajattelutapaa, jossa koetaan sen mikä on ennen toiminut hyvin, toimivan hyvin myös nyt ja tulevaisuudessa, kutsutaan urautumiseksi. Urautumisen taustalla voi olla pelko siitä, ettei olisi kykenevä oppimaan uutta, tai haluttomuus uuden oppimiselle. (Virolainen & Virolainen 2016, 143.)

Cal Walters (2022) toteaa avainten hyvään itsensä johtamiseen olevan oppimiseen sitoutuminen, rehellinen minäpuhe, yhteisöön kuuluminen, sitoutuminen olemaan hyvä sisältäpäin ja arvojen valitseminen halujen sijaan. Toisaalta itsensä johtaminen on myös oman ajattelun ja energian johtamista. Minäkuva, itsetunto, arvot, tottumukset ja tavat vaikuttavat kykyymme johtaa itseämme. Mitä positiivisemmin ruokimme ajatteluaamme ja toimintaamme, sitä menestyksekkäämmin pystymme itseämme johtamaan. (Kurttila & Aalto 2021, 35) Toisaalta siihen liittyy vahvasti myös ajanhallinta ja oman työn suunnittelu, sekä arkiset hyvinvointia tukevat valinnat (Lyytinen, Pääkkönen 2022, 33). Itsensä johtamisen näkökulmasta on myös oleellista ottaa etäisyyttä omaan työskentelyyn ja tarkkailla sitä ulkopuolisin silmin. Ilman palautetta emme kehity, ja sen vuoksi oman tekemisen reflektointi ja palautteen pyytäminen ovat myös tärkeitä elementtejä itsensä johtamista kehittäessä. (Kurttila & Aalto 2021, 38.) Kun hallitsee hyvin itsensä johtamisen taidon, kykenee taidokkaasti ohjaamaan, suunnittelemaan, seuraamaan ja arvioimaan omaa toimintaansa (Lyytinen, Pääkkönen 2022, 33).

Vaikka itsensä johtaminen on suurelta osin itseohjautuvaa työskentelyä itsensä ja omien toimintatapojen kanssa, tutkimustulokset osoittavat, että myös esimiehen ja johtajan motivoivalla puhutavalla on vaikutus yksilön itsensä johtamiseen. Motivoiva puhe lisää yksilön työtyytyväisyyttä, parantaa suoritusta ja sitoutuvuutta työskennellä kyseisessä organisaatiossa. (Mayfield, Mayfield &

Neck 2017.) Yleisesti ottaen hyvä johtaminen on suuressa roolissa yksilön itsensä johtamisessa, sillä lähijohtajat luovat työlle puitteet ja heillä on velvollisuus reagoida yksilön työn muutoksiin, työkykyyn ja voimavaroihin. Kun johtaja haluaa, että tiimi voi hyvin, on tiimin jäsenten onnistuminen ja tuotteliaisuus todennäköisempää. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 71.)

3.1 Psyykkinen hyvinvointi

Psyykkisen kuntomme tavoitteena on tarkoituksenmukainen ja tehokas mielen toiminta sekä mielenrauha. Psyykkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan mielen hyvinvointia, joka on edellytys meidän ajattelullemme, muistamiselle, havainnoinnille ja tarkkaavaisuudelle. (Sydänmaanlakka 2022, 53–54.) Omaa mieltä tulisi harjoittaa yhtä aktiivisesti kuin kehoakin. Sitä tulisikin harjoittaa tiedostamalla, kuuntelemalla ja harjoittamalla omaa sisäistä maailmaa. (Sydänmaanlakka 2022, 63.) Mielenhallinta mahdollistaa sen, että pystymme hallitsemaan tunteemme, ajattelumme ja mielikuvamme, ja tätä kautta saavutamme mielenrauhan. Mielen eri osien johtaminen vaatii syvällistä pohdiskelua ja reflektointia, eli oman toiminnan ja sen perusteiden ja seuraamusten arviointia. (Sydänmaanlakka 2022, 53–56.) Hyvä itsensä johtaminen ei tapahdu viikossa, vaan se on pitkä matka, jonka varrella voi hyödyntää kaikki oppimismahdollisuudet itsestään ja ympäristöstään. Pitkäjänteisyys vaatii itsekuria. Itsekuria voi kehittää luomalla uusia tapoja työarkeen, palkitsemalla itseään lupausten pitämisestä tai olematta rankaisematta itseään, kun tavoitetta ei saavutettu. Itsekuri on kuitenkin kuin lihas, ja se ei kehity harjoittelematta. (Jonson julkaisuaika tuntematon.) Hyvästä psyykkisestä kunnosta kertoo mielenrauha ja läsnäoleva tietoisuus (Sydänmaanlakka 2022, 63). Nykytyömaailmassa tehtävästä ja roolista toiseen siirtyminen on tehty niin helpoksi, että sen voi toteuttaa sekunneissa. Mieleemme ei kuitenkaan kykene näin nopeisiin liikkeisiin, ja läsnäolon kannalta onkin olennaista ottaa pieni hengähdystauko esimerkiksi ennen palaveria, jolloin oma mieli ohjataan läsnäolevaksi palaveriin, eikä se jää roikkumaan edelliseen työtehtävään. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 116–118.) Myös multitaskaus syö läsnäolon mahdollisuutta. Multitaskauksella viitataan suoriutumiseen kahdesta tai useammasta työtehtävästä samanaikaisesti. Tämän tyylinen toimintatapa rasittaa aivoja ja tekee työstä tehottomampaa vielä silloinkin, kun keskitytään vain yhteen tehtävään. Tämä voi myös saada aikaan ärtymyksen ja masennuksen tunteita. Multitaskauksesta pystyy kuitenkin oppia pois harjoittamalla omaa mieltään, aikatauluttamalla eri työtehtäviä ja päättämällä keskittyä yhteen tehtävään aina tietyn ajan kerrallaan. (Davis 2023.)

Tarkka havaitseminen on osa psyykkistä hyvinvointiamme, ja siihen liittyy aina tulkinta. Ihminen on kykenevä havaitsemaan vain rajallisen osan todellisuudesta, ja se mihin suuntaamme tarkkaavaisuutemme, määrittelee sen mitä havaitsemme. Havaitsemisen suodattimina toimii myös omat aiemmat kokemuksemme, jonka vuoksi itse luomme sen, mitä näemme. On siis hyvä välillä pysähtyä miettimään, mitä ajattelen, mistä ajatukset ovat peräisin ja ovatko ne minun ajatuksiani. (Sydänmaanlakka 2022, 57.) Jokaisen meistä tulisi pyrkiä tuomaan jotain hyvää omaan työhönsä ja työyhteisöönsä. Hyvän lisääminen työssä ei tarkoita haasteiden sivuuttamista, vaan yhteisöllisyyden vahvistumista ja tätä kautta myös ratkaisukeskeisempää haasteiden kohtaamista. (Hakanen 2011, 14.) Positiivisuuden lisääminen omaan työhön vaikuttaa ympärillä oleviin, mutta myös omaan työn tuloksekkuuteen positiivisesti. Positiivinen työasenne antaa tilaa avoimuudelle ja spontaanuudelle, sekä vähentää tarvetta asettua puolustuskannalle. Monet tutkimukset osoittavat optimistisen

asenteen olevan hyödyksi ammatissa kuin ammatissa. (Virolainen & Virolainen 2016, 179–182.) Myös oman vireystilan tarkkailu on tärkeä osa hyvinvoivaa työarkea. Optimaalinen vireystila auttaa meitä toimimaan tuotteliaasti työssä. Vireystila on yksilöllinen ja muuttuva tila, jota pystymme itse myös säätämään. Alivireys näkyy esimerkiksi saamattomuutena ja päätöksenteon haasteina, kun taas ylivireystilassa on vaikea keskittyä, tauot unohtuvat ja hengitys muuttuu pinnalliseksi. Omaa työskentelyä onkin hyvä aikatauluttaa oman vireystilan mukaisesti. Keskittymistä vaativat haastavat työtehtävät kannattaa ajoittaa sellaiseen aikaan, kun energiaa riittää ja vireystila on korkea, ja suoritustason tehtävät voi taas suorittaa myös silloin, kun energiataso alkaa laskea. (Lyytinen & Pääkkönen, 2022, 100–105.)

Aivot ikääntyvät aivan kuten muukin elimistö. Oikeanlaisella ravinnolla ja liikunnalla pystymme kuitenkin vaikuttamaan aivosolujen uusiutumiseen ja hermosolujen välisiin yhteyksiin. Liikunnalla on siis suuri vaikutus meidän psyykkiseen hyvinvointiimme ja säännöllisen hikiliikunnan harrastaminen onkin parhaita keinoja pitää huolta myös aivojemme toiminnasta. (Sydänmaanlakka 2022, 59.) Fyysinen hyvinvointi vaikuttaa tätä kautta myös meidän oppimiseemme. Oppiminen muokkaantuu omista kokemuksista ja tietopohjasta. Se on aktiivista kokemusten keräämistä, asioiden ihmettelyä, kyseenalaistamista ja uuden tiedon käytäntöön soveltamista. Ihminen, joka mielestään on jo tietoinen kaikesta, lakkaa ihmettelemästä ja kyseenalaistamasta, eli oppimasta. Kun poistumme omalta mukavuusalueeltamme kohtaamaan uusia asioita venymisalueellemme tai jopa paniikkialueellemme, voimme oppia jotain uutta ja uudistua. (Sydänmaanlakka 2022, 60.) Tilanteissa, joissa esimerkiksi työntekijöiden määrää ei voida lisätä, on uudistava oppiminen avainasemassa. Tulee nähdä oma työ uudessa valossa ja irrottautua vanhoista rutiineista. (Manka 2011, 33–34.) Sydänmaanlakan (2022, 60) mukaan meillä on kuitenkin oltava todellinen motivaatio oppimiseen, elleimme halua oppimisen tason jäävän hyvin pinnalliselle tasolle.

Osa psyykkistä hyvinvointia on tietoisuus ja tietoinen läsnäolo. Tietoinen läsnäolo on suuressa roolissa itsensä johtamisessa. Se on voimakasta eheyttä ja olemisen iloa, sekä kykyä ottaa etäisyyttä ja tarkkailla omaa tekemistään ulkopuolisen silmin. Herääminen, havahtuminen ja oman syvimmän itsensä tiedostaminen ovat olennainen osa tietoista läsnäoloa. Tietoisen läsnäolon saavuttaminen vaatii kuitenkin toistoja ja kurinalaisuutta, aivan kuten fyysisenkin kunto. Mutta harjoittamalla systemaattisesti ja pitkäjänteisesti tietoista läsnäoloa, voimme saavuttaa älykkään itsensä johtamisen. (Sydänmaanlakka 2022, 64.)

3.2 Henkinen hyvinvointi ja merkityksellisyys

Henkisesti hyvinvoiva yksilö on tietoinen omista arvoistaan ja periaatteistaan ja toimii niiden mukaisesti. Kun koemme oman elämämme merkitykselliseksi ja tarkoitukselliseksi, olemme onnistuneet luomaan omat arvot, jotka innostavat meitä ja ohjaavat toimintaamme. (Sydänmaanlakka 2022, 83.)

Arvot muokkautuvat yksilön ajatuksista ja tunteista liitettynä yksilön tarpeisiin (Sydänmaanlakka 2022, 84). Sydänmaanlakka (2022, 85) mainitsee Erich Frommin tekemässä teoksessa olevan kritiikin: Jos haluamme olla onnellisia ja menestyneitä, tulisi meidän keskittyä enemmän olemiseen ja esittää itsellemme kysymyksiä. Kuka minä olen? Mitä minä haluan? Mikä on elämäni tarkoitus?

Arvoja on monenlaisia ja niitä voidaan ryhmitellä eri tavoilla. Omia arvoja on hyvä tarkastella aika ajoin ja tarpeen tullen päivittääkin, vaikka pääarvot ovatkin suhteellisen pysyviä (Sydänmaanlakka 2022, 89).

Henkisesti älykäs yksilö kokee merkitystä ja tarkoitusta sekä hahmottaa kokonaisuuksia. Hän tiedostaa omat arvonsa ja toimii niiden mukaisesti. Hän hyväksyy myös muiden arvot ja arvostaa erilaisuutta. Henkisesti älykäs yksilö on kyvykäs myös pysähtymään ja pohtimaan, mikä on elämässä tärkeää. Kun olemme tietoisia omista arvoistamme ja toimimme niiden mukaisesti, on meillä kyky olla henkisesti älykkäitä. Kun johdamme itseämme arvojemme pohjalta, pystymme olemaan sopusoinnussa itsemme kanssa. (Sydänmaanlakka 2022, 85–86.)

Arvot ohjaavat myös motivaatiota työssä ja omien arvojen noudattaminen myös työelämässä lisää merkityksellisyyden tunnetta työssä. Onkin tärkeää, ettei omat arvot ja työn sisältö toimi ristiriidassa. Oleellista on siis miettiä, miten omia arvoja pystyy hyödyntämään omassa työroolissaan mahdollisimman paljon ja toimimaan niiden mukaisesti. (Lyytinen & Pääkkönen, 2022, 58–60.)

3.3 Sosiaalinen hyvinvointi ja yhteisöllisyys

Sosiaalinen hyvinvointi kätkee sisälleen sisäisen ja ulkoisen tunnetietoisuuden. Sosiaalisesti älykäs henkilö kykenee ymmärtämään muiden tunteita sen lisäksi, että hallitsee ja osaa ilmaista omia tunteitaan. Monipuolisesti tyydyttävien ihmissuhteiden ylläpitäminen on myös yksi sosiaalisen älykkyyden ominaispiirteistä. On ymmärrettävä ihmissuhteiden tärkeys ja arvostettava niitä, jotta voi olla sosiaalisesti hyvinvoiva. (Sydänmaanlakka 2022, 96.)

Sosiaalinen hyvinvointi johtaa sosiaaliseen älykkyyteen, jolla viitataan siihen, että yksilö on tilannetajuinen ja osaa lukea sosiaalisia tilanteita sekä eläytyä toisten tunteisiin. Sosiaalisesti älykkäällä yksilöllä ei ole tarvetta korostaa itseään, vaan hänellä on kyky olla aktiivisesti läsnä. Hän ei suhteissaan alista muita eikä ole riippuvainen muista, ja hänen on helppo tutustua uusiin ihmisiin ja toimia tiimipelurina. Tärkeimpiä vuorovaikutustaitoja ovat kommunikointi, vaikuttaminen, jämäkkyys, empaattisuus, avoimuus ja verkoston rakentaminen. (Sydänmaanlakka 2022, 96–101.)

Ihmisen hyvinvoinnille ovat tärkeitä suhteet läheisiin ihmisiin sekä ammatilliset suhteet ja verkostot. Sosiaalisen ympäristömme niin työajalla kuin sen ulkopuolella tulisi olla energisoiva ja tuoda mielihyvää. Sosiaalisella osallistumisella on suuri vaikutus meidän terveyteemme ja hyvinvointiimme, ja tutustumalla myös uusiin ihmisiin annamme itsellemme mahdollisuuden uudistua. (Sydänmaanlakka 2022, 103-105.)

3.4 Ammatillinen hyvinvointi ja työssä jaksaminen

Ammatillisella hyvinvoinnilla viitataan tilaan, jossa yksilö suoriutuu hyvin työtehtävistään ja on kykenevä toteuttamaan itseään motivoituneena ja osaavana tekijänä. Ammatillinen hyvinvointi kuitenkin edellyttää oman osaamisen ylläpitämistä. Tarvitaan tietoa, taitoa, motivaatiota ja sitoutumista. Kun ihminen on motivoitunut työhönsä, hän omistautuu työllensä ja tekee työtään intohimosta. (Sydänmaanlakka 2022, 113.)

Ammatillisen hyvinvoinnin kannalta on oltava tietoinen nykyisen työtehtävän edellytyksistä ja siitä, kuinka työ tulee muuttumaan ja millaisia edellytyksiä se jatkossa vaatii. Koko ajan perinteinen

koulutus vähenee ja työssä oppiminen itsenäisesti lisääntyy. Motivaatio ja palava halu tehdä työtä ruokkii motivaatiota myös itse oppimiselle ja jatkuvalla uudistumiselle. (Sydänmaanlakka 2022, 113.) Motivaatioon voi kuitenkin vaikuttaa myös se, jos työkuorma koetaan liian suureksi. Tällöin on vaikeampi asettaa rajoja, ja työtehtävistä kieltäytyminen koetaan haastavaksi. Tämä johtaa siihen, että työkuorma lisääntyy entisestään, uuden oppimiselle ja kehittymiselle jää vähemmän tilaa ja motivaatio työssä laskee. Rajojen asettaminen onkin oleellinen osa itsensä johtamista ja sillä on vaikutus työhyvinvointiin, tehokkuuteen ja palautumiseen. Työn selkeä kuva ja tavoitteet, sekä riittävät resurssit edesauttavat asettamaan rajoja yksilön työssä. Oma aika ja voimavarat kuluvat kuitenkin loppuun, jos työtehtävistä ei koskaan uskalleta kieltäytyä. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 153–155.)

Oman työn hallinta on myös suuri vaikuttava tekijä ammatilliseen hyvinvointiin. Työn hallinnan tunteeseen vaikuttaa vahvasti se, kuinka hyvin työn vaatimukset ja sen edellyttämät osaamiset ovat tasapainossa. Työn hallinnantunteeseen vaikuttavat oma työnkuva, työn mielekkyys ja sen merkitys, itsenäisyys, kehittyminen sekä osaamisen hyödyntäminen työssä ja osallistumismahdollisuudet. Mikäli työn haasteet ylittävät pitkäaikaisesti ja selvästi oman osaamisen, riski väsymiseen ja uupumiseen on suuri. (Sydänmaanlakka 2022, 114.) Oman työn hallinnan tunteeseen voi kuitenkin vaikuttaa myös omalla mielellään. Mitä kovemmin uskomme onnistuvamme jossakin asiassa, sitä suuremmalla todennäköisyydellä onnistumme. On siis työtehtävissä onnistumisen kannalta hyödyllistä, että uskotaan omaan hyvään työsuoritukseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. (Virolainen & Virolainen 2016, 152.) Optimismin vahvuuksia ovat realistisuus ja joustavuus, eikä suinkaan se, että aina tulisi olla iloinen. Realistinen ja joustava mieli ruokkivat itsekuria ja kyvykkyyttä suunnitella tulevaisuutta. Optimismia voi harjoittaa esimerkiksi pitämällä kiitollisuuspäiväkirjaa, etsimällä työstään loistohetkiä ja antamalla positiivista palautetta itselleen sekä rauhoittumalla ja rentoutumalla. (Manka 2023, 203–211.)

4 OMAN TYÖN HALLINTA

Oman työn hallinta vaatii kykyä selviytyä ympäristön ja itsensä luomista erilaisista haasteista. Työn hallintaa vahvistaa ymmärrys siitä, että joitain asioita ei ole mahdollista hallita vaan niihin on sopeuduttava. Hallinnan tunne itsessään sekä positiivisuus ja usko siitä, että kykenee suoriutumaan työstään, ovat tärkeitä piirteitä oman työn hallinnassa. Se, että kaikki itsensä johtamisen osa-alueet ovat yksilöllä hallinnassa, vahvistaa myös hallinnan tunnetta työssä. (Sydänmaanlakka 2022, 136.) Seuraavissa alaluvuissa käsitellään itsensä johtamisen näkökulmasta oman työn hallintaa tukevia ja siihen liittyviä osa-alueita. Tässä kappaleessa on nostettu esiin sellaiset työn hallinnan osa-alueet, jotka on koettu vaikuttavan itsensä johtamisen laatuun ja mahdollisuuksiin tutkimuksen kohteena olleen tapahtumatuotannon tiimin sisällä.

4.1 Työn tuunaaminen

Työn omatoiminen tuunaaminen on käytännössä työn tekemistä omalla tavallaan oman työnkuvan rajoissa. Yksilö voi esimerkiksi rajata työtehtäviään, eli sitä millaisia tehtäviä työ sisältää ja miten työtään toteuttaa. Toinen tapa on vaikuttaa erilaisten vuorovaikutustilanteiden määrään ja laatuun. Kolmantena työn tuunaamisen mahdollistajana toimii kyky nähdä oman työn arvo laaja-alaisesti ja

ymmärtää pienet yksityiskohdat, kuten omat työtehtävät, osana suurempaa kokonaisuutta. (Hakanen 2011, 84–86.)

Omaa työtään voi tuunata lisäämällä voimavaroja, kuten pyytämällä apua ja reflektoida omia toimintatapojaan, sekä vaikuttamalla omaan työn tekemiseen. Työtä voi tuunata myös opettelemalla uusia taitoja ja pitämällä huolta omasta kehityksestään, sekä mahdollisuuksien mukaan hyödyntämällä omia vahvuuksiaan saavuttaakseen parhaan mahdollisen lopputuloksen. (Hakanen 2011, 84–90.)

Toinen keino tuunata omaa työtään on lisätä työn voimaannuttavia vaatimuksia (Hakanen 2011, 84–85). Työn vaatimuksina voidaan pitää työympäristön fyysisiä, sosiaalisia, psyykkisiä ja organisatorisia ponnisteluja vaativia olosuhteita (Mäkikangas, Feldt, Mauno 2017, 106–107). Voimaannuttavilla vaatimuksilla viitataan esimerkiksi uusien työroolien ja -tehtävien omaksumiseen ja ilmaisemalla halukkuutensa osallistua uusiin hankkeisiin tai työtehtäviin. Mäkikangas, Feldt ja Mauno (2017) kuvailevat työn voimaannuttavia vaatimuksia myös haastevaatimuksina. Haastevaatimukset ovat niin sanotusti positiivisia vaatimuksia, kuten uuden oppimista ja vastuun saamista. Sopivissa määrin nämä vaatimukset lisäävät työn imua ja ehkäisevät työssä tylsistymistä. (Mäkikangas, Feldt, Mauno 2017, 106–110.) Työn jakaminen vain voimavaroihin ja vaatimuksiin ei olekaan niin yksiselitteistä, sillä työ sisältää haastevaatimusten lisäksi myös estevaatimuksia. Estevaatimukset puolestaan lisäävät työn kuormitusta, ja tämä voi lisätä riskiä työuupumukseen ja vähentää työn imun tunnetta. (Mäkikangas, Feldt, Mauno 2017, 106–110.)

Työn tuunaamisen ei tarvitse olla aina lisäämistä, vaan se voi olla myös vähentämistä ja haitallisia eli estevaatimuksia vähentämällä on mahdollista myös tuunata omaa työtään mielekkäämmäksi (Hakanen 2011, 84–85; Mäkikangas, Feldt, Mauno 2017, 107). Se on mahdollista vähentämällä jatkuvasti liian kuormittavia työtehtäviä, asettamalla rajoja ja vaikuttamalla myös fyysisiin kuormitustekijöihin. (Hakanen 2011, 84–85). Liassa määrin työn estevaatimuksien vähentäminen voi olla kuitenkin jopa uupumusta lisäävä tekijä, sillä se lisää työssä kyllästymistä haastavuuden puutteen myötä (Mäkikangas, Feldt, Mauno 2017, 110–112). Työn tuunaamisessa tuleekin ottaa huomioon se, että työn on mahdollista sisältää myös epämielikkäitä ja vähemmän motivoivia työtehtäviä, vaikka se olisi mielekästä (Hakanen 2011, 84–89).

Työn tuunaaminen on tärkeää työntekijäkokemuksen kannalta. Jotta löytää itselleen oikeat työkalut työnsä tuunaamiselle, on avoin kommunikointi esimiehen kanssa avainasemassa. (Hakanen 2011, 84–89.) Yksilöllisyys tulee ottaa huomioon työtä tuunattaessa, sillä se, mikä kuormittaa toista, saattaaakin toiselle toimia voimavarana työssä. Myös yksilön eri ominaisuudet ja taipumukset vaikuttavat työn tuunaamisen määrään. Tutkimukset ovat osoittaneet, että proaktiivisemmat ja tavoitesuuntautuneemmat yksilöt edistävät omatoimisemmin työn voimavarojen ja haasteiden tasapainoa. (Mäkikangas, Feldt, Mauno 2017, 107–112.) Oman työn tuunaamisen osalta on olennaista kyseenalaistaa omia ajatusmallejaan. Esimerkiksi ajatus pitkän työpäivän hyödyistä voi mennä täysin harakoille. Ylityötunteina tehdyt tehtävät ovat luultavasti nopeammin valmiita, kun teet ne vasta seuraavana aamuna. Tällöin säästetään aikaa ja energiaa, sekä toimitaan tuotteliaammin myös yrityksen eduksi. Mikäli tärkeitä työtehtäviä on jäänyt aivan työpäivän viimeisille minuuteille, tulisi tarkastella, onko työpäivä ollut tarpeeksi hyvin suunniteltu. Lyhyemmällä

työpäivillä ja oman energian vaalimisella on useissa tutkimuksissa osoitettu olevan positiivinen vaikutus yksilön tehokkuuteen sekä vähentävän sairaspöissaoloja. (Virolainen & Virolainen, 2016, 12–13.) Pitkien päivien sijasta tehokas työn tauotus voikin olla avain tehokkaampaan työskentelyyn ja parempaan suoritukseen. Tauon pituus ei aina määritä sen tehokkuutta. Lyhyempi tauko on suotavampi aamusta, kun taas iltpäivisin on hyvä suosia pidempiä taukoja, kun energiatasot alkavat muutenkin laskea. Myös tauon paikalla on väliä. On tutkittu, että ulkona vietetty tauko on palauttavampi, kuin esimerkiksi työpöydän äärellä vietetty venyttely tuokio. Kaikenlainen liike on tutkitusti paras tapa viettää tauko, kun taas yleisin taukomuoto sosiaalisen median selaaminen, voi uuvuttaa mieltä entisestään. (Lyubykh & Gulseren, 2023.)

4.2 Työn imu

Jokaiselta työpaikalta on löydettävissä työn imu ja ilo. Työn imu kasvaa kannustavassa työympäristössä, jossa yllättävissäkin käänteissä kohdataan onnistumisen riemua. Työn imu ei ole pelkkää keskittymistä työhön, vaan tarmokkuutta, omistautumista ja nautintoa, jonka työhön uppoutuminen tuottaa. Työn imu tilassa koettu energisyys ja omistautuminen tuottavat hyvinvointia ja onnellisuutta työnsä tekijälle, mutta samalla se myös vaikuttaa työn tuottavuuteen organisaatiolle positiivisesti. (Hakanen 2011, 5–6.) Työn imua koetaan eniten maissa, joissa vapaa-ajan arvostus on suurta. Työn imu usein sekoitetaan työhölmisiin, jossa työhön uppoutuminen ruokkii enemmän työpahoinvointia kuin -hyvinvointia. Näin ei kuitenkaan ole, sillä työn imun on todettu ehkäisevän työuupumuksesta. (Hakanen 2023.) Työhölmisti lisää itse omaan työhönsä aikapaineita ja vastuuta enemmän kuin mitä kukaan muu häneltä vaatii. Hybridityö on hyväksi työn imun tunteen kokemiselle. Ihmiset, jotka ovat enemmän etätöissä, kokevat kuitenkin enemmän työuupumusta. (Hakanen 2011, 5-19.)

Työn imu on innostusta työtä kohtaan, mutta se ei välttämättä luo välitöntä mielihyvää, vaan mielihyvä tavoitetaan myös haasteiden ja ponnistelujen jälkeen. Työn imu on siis myös kokemus ponnistelusta ja riittävästä energiatasosta, jotka koituvat työtoiminnan mielekkyydestä. Aristoteleen mukaan tämänkaltainen työhyvinvointi saavutetaan, kun pääsee toteuttamaan omia inhimillisiä mahdollisuuksiaan, sekä itselle arvokasta ja hyveellistä työtä. (Hakanen 2011, 19.)

Työ on useasti tarpeeksi tyydyttävää, kun seuraavat kolme perustarvetta täyttyvät työssä: Itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen. *Itsenäisyydellä* viitataan oman elämän ja toiminnan säätelyn vapauteen. Yksilö on todennäköisimmin motivoitunut silloin, kun hän kokee toimivansa omasta halustaan käsin ja hän pääsee hyödyntämään omia vahvuuksiaan sekä parhaan tuloksen saamiseksi käyttää omaa harkintaansa. *Yhteenliittymisellä* tarkoitetaan kaipuuta läheisiin ihmissuhteisiin ja yhteenkuulumisen tunnetta yhteisöjen ja ihmisten kanssa. Tätä tarvetta ruokkivat työskentely sellaisessa yhteisössä, jossa on yhteisiä tavoitteita ja tuen saamisen kokemus sekä arvostus työyhteisössä. *Pärjääminen* puolestaan viittaa yksilön tarpeeseen pystyä hallitsemaan omaa työympäristöään. Tarvetta ruokkii työ, jossa kokee onnistumisen tunnetta ja sitä kautta usko omaan haasteista selviytymiseen kasvaa. Vastaavasti missä vain työssä voi jäädä vaille näiden tarpeiden täyttymistä, ja sitä kautta työn mielekkyys vähenee. (Hakanen 2011, 30-32.)

Työn imu (englanniksi work engagement) on myönteinen työskentelyn tila, jossa yksilö nauttii työstään ja kokee sen mielekkääksi. Omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen kuvaavat työn imua sen myönteisessä hyvinvointia tavoittelevassa merkityksessään. Työhön on mahdollista uppoutua myös keskeytysalttiissa työssä. Omistautumisen ja tarmokkuuden kokemukset nousevat kuitenkin uppoutumista enemmän esille keskeytysalttiissa työssä. Työn imua on kuitenkin mahdollista kokea kaikenlaisessa työssä. Yksilön potentiaalin esiin tuominen vaatii työn imun tunnetta useammin kuin kerran viikossa. Työn imu on työhyvinvoinnin tila, joka lisää laatua ja menestystä työssä ja sillä on positiivinen vaikutus yksilön terveyteen ja onnellisuuteen. Työn imua tuntevat henkilöt ovat aikaansaavia ja uudistushaluisia, auttavat toisia mielellään sekä nostavat asiakastyytyväisyyttä ja -uskollisuutta. He ovat usein sitoutuneita työhönsä ja jatkavatkin työelämässä pidempään. He kokevat työn rikastuttavan elämänlaatua ja ovat myös tyytyväisempiä yksityiselämäänsä. Kaiken kaikkiaan he ovat onnellisempia ja terveempiä työntekijöitä. Työn imun tuomat positiiviset tunteet lisäävät myös fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja sekä yksilön työskentelytaitoja. (Hakanen 2011, 38–42.)

Ulkoisena motivaationa työssä toimivat työn voimavarat. Ne auttavat kohtaamaan ja vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja auttavat kohti tavoitteita. Työn voimavaroilla voidaan parantaa työn laatua ja tulosta, vaikka työn vaatimukseen ja kuormitustekijöihin ei pystyisikään vaikuttamaan. (Hakanen 2011, 49–52.) Seuraavassa listassa on kerätty työn ulkoisia voimavaroja Hakasen (2011, 52–69) työn imu teoksen pohjalta, jotka näkyvät eniten tutkimuksen kohteena olleen tapahtumatuotannon tiimin toiminnassa:

1. Työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys
Jotta työntekijän potentiaali ja taidot hyödynnetään parhaiten, tulee työn olla kehittävä ja ammattitaitovaatimusten monipuoliset. Omien tärkeimpien vahvuuksien käyttäminen työssä ja mahdollisuus kehittyä lisäävät uskoa omaa pystyvyyttä kohtaan.
2. Itsenäisyys
Kun halutaan mahdollistaa uudistushakuisuus ja innostus työssä, on itsesääätely yksi tärkeimmistä voimavaroista työssä. Itsenäisyys on myös työssä tärkeää, sillä harva pääsee kukoistamaan täysin ulkoa ohjatussa ympäristössä.
3. Välitön palaute työsuorituksesta.
Sen sijaan, että ruoskisi itseään päivän päätteeksi tekemättä jääneiden työtehtävien vuoksi, on tärkeää antaa itselle tunnustusta aikaansaamista tehtävistä. Välitön palaute suuntaa omia tavoitteita ja työn tekemisen tapoja myös jatkossa.
4. Asiakastyön palkitsevuus
Asiakas- ja palvelutyö nähdään usein kuormittavana, vaikka juuri vuorovaikutus ja auttaminen ovat suurimman osan syy tehdä kyseistä työtä. Jokainen voi itse omassa työssään vaikuttaa siihen, miten asiakastyöhön suhtautuu ja miten sitä toteuttaa.
5. Osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon
Lisätäkseen työntekijän vastuunottoa työssä, on syytä mahdollistaa osallistuminen päätöksentekoon. Esimerkiksi valinnat siitä, missä järjestyksessä omaa työtään toteuttaa.
6. Työyhteisön ja esimiehen tuki

On tärkeää, ettei työssä jää hädän keskellä yksin. Esimieheltä/työkaverilta saatu tuki onkin keskeisimpiä voimavaroja työssä.

7. Luottamus

Luottamus lisää työntekijän halua toimia organisaation hyväksi.

8. Palaute ja arvostus

Palautteen saaminen on tärkeää työn mielekkyyden säilymisen kannalta. Arvostus työympäristössä lisää yhteisöllisyyttä.

9. Arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys

Kiireenkin keskellä huomaavaisuuden ja ystävällisyyden tulisi näkyä arkisina toimina. Ne vahvistavat yhteenkuuluvuutta ja ihmisyyttä.

10. Työn imun tarttuvuus

On innostavampaa työskennellä motivoituneiden ja työnsä myönteisenä kokevien kollegoiden kanssa. Työn imu tarttuu tekijältä toiselle.

11. Tiimin yhteisölliset voimavarat

Yhteiset tavoitteet, yhteinen ajatus pystyvyydestä ja sitkeys sekä luottamus tiimin kesken lisäävät mahdollisuutta tiimin yhteiseen työn imun kokemukseen ja tätä kautta lisäävät myös yksilöllistä työn imua.

12. Havaittu organisaation tuki

Tämä tarkoittaa työntekijän käsitystä siitä, kuinka paljon organisaatio arvostaa yksilöä.

Työpanos ja motivaatio nousevat, kun tietää olevansa arvostettu työympäristössään.

13. Psykologinen sopimus

Psykologinen sopimus on virallisen työsopimuksen lisäksi solmittu sopimus, joka kattaa esimerkiksi työn jatkuvuuteen, kouluttautumiseen ja uralla kehittymiseen tehdyt lupaukset.

14. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelussa tulisi käydä läpi, mikä työntekijää työssä innostaa ja energisoi. Kun käydään läpi molempien odotukset ja tavoitteet luotettavassa ilmapiirissä, ovat kehityskeskustelut arvokas voimavara työssä.

15. Työn varmuus ja psykologinen kulttuuri

Psykologinen turvallisuus mahdollistaa sen, että jokainen voi olla työssä omana itsenään, ja varmuus työn pysyvyydestä toimii edellytyksenä energisyydelle, luovuudelle ja aloitteellisuudelle.

16. Teknologia

Teknologia parhaimmillaan edistää työn sujuvuutta ja kommunikointia.

Näiden työn voimavarojen lisäksi meillä on myös yksilöllisiä sisäisiä voimavaroja, joita nämä työn voimavarat vahvistavat. Yhdessä nämä edistävät työn imun tunnetta. Yksilöllisiä voimavaroja ovat esimerkiksi optimismi, usko omaan ammatilliseen pystyvyyteen, kimmoisuus, itsetunto ja systeemiäly. Nämä voimavarat vaikuttavat suuresti kokemukseen työoloista ja itse työstä. (Hakanen 2011, 71–72.)

Vaikka työn imuun vaikuttavat myös ulkoiset tekijät, on yksilön silti täysin mahdollista ja suotavaakin ylläpitää ja kehittää omaa työn imuaan. Työn imun mahdollistajana toimivat ajattelun ja mielen kasvusuuntautuneisuus. Mikäli mieli on lukkiutunut, on yksilön oma kokemus useimmiten se, ettei

omille kyvyilleen ole enää mitään tehtävissä ja omat taidot ovat ikään kuin asettuneet jo paikoilleen. Lukkiutuneisuus ja kasvusuuntautuneisuus voivat kuitenkin näkyä päällekkäin yksilön toiminnassa esimerkiksi haluna kehittyä yhdessä asiassa, mutta toimia lukkiutunein mielin toisen asian tiimoilta. Yksilön onkin hyvä tunnistaa, missä asioissa lukkiutunut mieli on omalle hyvinvoinnille haitallista, sillä kehittyminen jatkuu ikävuosista ja kokemuksesta huolimatta ja mieli on hyvä pitää avoimena uusille kokemuksille. (Hakanen 2011, 82–83.) Lukkiutunut mieli myös ylläpitää putkimaista ajattelua, jolloin asioita pidetään herkemmin mahdottomina, joka taas poissulkee uusien toimintatapojen kokeilun (Virolainen & Virolainen 2016, 142). Optimistinen sisäinen puhe ruokkii työmotivaatiota sekä tuotteliaisuutta, ja itselleen onkin hyvä antaa säännöllisesti kiitosta tehdystä työstä. Kriittinen sisäinen puhe puolestaan johtaa huonompiin tuloksiin, ja voi johtaa jopa lamaanumiseen. Tällöin yksilö ei saa edes työtehtävää aloitettua oman sisäisen äänen kertoessa, ettei ole kyvykäs tehtävään. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 38–39.) Onkin hyvä pitää mielessä, että omaa mieltään voi ja pitää säädellä, jottei jäisi liikaa kiinni toimintaan vaikuttaviin kriittisiin ajatuksiin (Pihlaja 2019).

4.3 Flow-tila

Flow-tila eli työn virtauksen kokeminen on tila, jossa uppoudutaan täydellisesti työn tekemiseen. Tällöin ajan- ja ympäristön taju katoaa ja työ on tuottoisaa. Ihmiset, jotka pääsevät usein flow-tilaan, ovat muita tyytyväisempiä. Flow-tila edistää myös oppimista. (Martela & Jarenko 2015, 100–101.) Esimerkkinä ohjelmistoyritys Reaktorissa fokusoidun tekemisen malli on oikein esimerkillinen. Heidän organisaatiossaan keskiössä on yksilön kyvykkyyden kokemus. Työn kyvykkyyden kokemus voidaan rakentaa kolmesta osa-alueesta. Työn kuormituksen tilaa ohjaa hallinnan tunne. Hallinnan tunne lisää yksilön kyvykkyyden kokemusta. Kun työssä koetaan hallinnan tunnetta ja pystyvyyttä, eivät isotkaan työmäärät ja haasteet kuormita. (Martela & Jarenko 2015, 95–98.) Työn virtausta vahvistaa ajatus siitä, että saa asioita aikaan. Tehdyn työn tuotoksen konkreettinen näkeminen on palkitsevaa. Osassa töistä tämä on kuitenkin haastavampaa saavuttaa kuin toisissa, sillä jotkut työt ovat muodoltaan pidempikestoisempia ja täten konkreettisen lopputuloksen saattaa nähdä vasta vuosien työn tuloksena. (Martela & Jarenko 2015, 97–99.) Kolmantena kyvykkyyden tunnetta tukevat itsensä kehittäminen ja osaamisen lisääminen. Tämä tarve on kuitenkin kovin yksilöllinen kokemus, sillä osalla kehittämisen tarve on jatkuvaa ja sisäänrakennettua, kun taas toisille sopii hyvin verkkaisempi kehittymistähti. Pelkkä jokapäiväinen rutiinityö ei siis välttämättä toimi motivaattorina työhön, vaan työn tulee sisältää tehtäviä, jotka haastavat ja mahdollistavat uuden oppimisen. (Martela & Jarenko 2015, 99–100.)

Flow-tila vaatii keskittymiskykyä, ja nykymaailmassa työn keskeytykset näkyvät isona osana arkea. Toimistotyöntekijä keskeytetään keskimäärin 14 minuutin välein, osoittaa amerikkalainen tutkimustyö. Keskeytyksettömän työn kehittäminen vaatii itsensä johtamisen taitoja, joskin se on kuitenkin kovin yksinkertaista. Erilaisten ohjelmien ilmoitukset voi sulkea häiritsemästä työntekoa, kuulokkeita voi käyttää toimistolla keskittymisen merkinä ja tarvittaessa suurta fokusta vaativaa työtä voi toteuttaa etätyönä. Työympäristössä onkin hyvä olla yhteiset pelisäännöt keskeytyksettömän työn edistämiseksi. (Martela & Jarenko 2015, 101–102.)

Yksilön taitojen ja työn haastetason tasapaino on toinen edellytys flow-tilan saavuttamiseen. On tärkeää, että työ tarjoaa riittävää haastetta, jolloin mielenkiinto työtä kohtaan säilyy ja jatkuva

kehittyminen on mahdollista. Kolmantena flow-tila edellyttää selkeitä päämääriä. Työ sisältää yhä tehtäviä, jotka eivät liikuta itse tekijää lainkaan. Päämäärä ja tavoite puhdistavat mielen kaikesta muusta siksi ajaksi, kun keskitytään tehtävään, jolle on annettu selkeä päämäärä. (Martela & Jarenko 2015, 103–104.) Päämääriä on hyvä hyödyntää myös itsensä johtamisen näkökulmasta niin, ettei päämäärä ole aina ulkoa ohjattua, vaan työn suunnittelulla asetetaan työtehtäville tavoitteet, jotka tavoitetaan itse määritellyssä ajassa. Pääasia on, että tavoite on aina selkeä, sen laajuudesta ja sidosryhmistä riippumatta. (Martela & Jarenko 2015, 104.) Neljäntenä flow-tilan edellytyksenä on jatkuva palaute. Työ, jossa työn tulos ei ole koko ajan konkreettisesti nähtävillä, korostuu palautteen saannin tärkeys. Vahvistavan ja korjaavan palautteen saaminen kehittää työssä, ja muiden apu nostaa tehokkuuden uudelle tasolle. (Martela & Jarenko 2015, 105.) Hakanen (2023) pitää kuitenkin flow-tilaa tärkeämpinä ominaisuuksina tarmokkuutta ja omistautuneisuutta työssä.

4.4 Stressin hallinta

Vaikka sopiva stressi onkin positiivista, on liiallisella stressillä silti yhteys moniin terveysongelmiin. Stressi voi aiheuttaa unihäiriöitä, masentuneisuutta, kyynisyyttä, sydän- ja verisuonisairauksia ja myös laskea ammatillista itsetuntoa. Tällaista stressiä syntyy helposti silloin, kun työn tuunaaminen osiossakin esiin tulleet vaatimukset ja voimavarat eivät ole tasapainossa keskenään. (Manka 2011, 16.) Positiivinen paine auttaa yksilöä suoriutumaan tehtävistä kiitettävästi. Stressireaktio kehossa onkin automaattinen tehtäviä suorittaessa, mutta kehollinen reaktio voi yksilön tietämättä kehittyä negatiiviseksi. Tämän vuoksi on hyvä tunnustella omia rajojaan ja ryhtyä toimeen, mikäli tunnistaa negatiivisen stressin oireita. Kehot reagoivat yksilöllisesti stressiin, joten on hyvä tarkkailla, milloin oma ylikuormitusraja alkaa ylittyä. (Manka 2023, 220-223.)

Niin viikko- kuin päivätavoitteidenkin tulisi työtehtävien määrissä olla kohtuulliset. Yksilö lamaantuu ja näin ollen myös työn tuottavuus vähenee, mikäli yksilö jo heti työtä aloittaessaan kokee, ettei saa kaikkia tehtäviä suoritettua päivän aikana. Oleellista onkin suunnitella omat päivät mahdollisimman realistisesti niin, että huonon suunnittelun aiheuttamalta ylimääräiseltä stressiltä vältyttäisiin. (Pihlaja 2019.) Kukaan ei voi olla tehokas koko päivää, joten taukoihin on hyvä panostaa. Yksilön energia liikkuu sykleissä, joten hitaasti suoritettavat työtehtävät ovat vastapainoa työn tiheälle tekemiselle. Kun hitaat ja tiheät kaudet ovat tasapainossa, on tekeminenkin terävämpää ja tyyntempää. (Manka 2011, 30-31.) Kun jatkuva työstressi jatkuu kuukausia, jopa vuosia, pitää yksilö kehon stressitilaa jo normaalina tilana. Tämä voi aiheuttaa kuitenkin muisti- ja keskittymisvaikeuksia, ruoansulatus ongelmia, väsymystä ja vastustuskyvyn alenemista. Pitkään jatkunut ylivireystila voi aikanaan viedä alivireystilaan, jolloin mikään ei innosta, ja väsymyksestä tulee kokonaisvaltaista, tunteet turtuvat ja merkityksen tunne vähenee. Optimaalinen vireystila toimii pohjana oman itsensä johtamiselle. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 106-110.)

Kun työstressi vähenee, on asiakastyön tekeminenkin mielekkäämpää läsnäolon helpottuessa. Jos työntekijän halutaan olevan luova, on hänelle annettava aikaa siihen. Energia ei voi työssä mennä pelkkään suorittamiseen ja aikatauluissa pysymiseen, vaan on saatava tilaa myös tyhjille hetkille. Myös yksilön oma työn suunnittelu jää vähäiseksi, jos jatkuvasti työtä hallitseva kiire vie vallan. Liika stressi ja kiire uuvuttavat työnsä tekijän, joka voi johtaa tehottomuuteen ja sairaspöissaoloihin. (Manka 2011, 32.) Oma stressiä voi koettaa hallita esimerkiksi olemalla avoin tilanteesta ja

jakamalla tunteet ja ajatukset kollegan kanssa tai suuntaamalla huomion toisaalle kuten toisiin työtehtäviin tai nopeaan happihyppelyyn. (Manka 2023, 225.) Usein kuitenkin ulkoa päin otettu paine koetaan liian konkreettisesti, vaikka paine ja pakko on vain oman pään sisällä. Tällöin on hyvä pysähtyä pohtimaan, mikä on oikeasti tärkeää ja oleellista, ja mitä voin tehdä myöhemmin, jotta työkuormasta ladattu stressi onnistutaan pitämään kohtuullisena. (Pihlaja 2019.)

Normaalista työstressistä eroava eettinen stressi on noussut esille 2000-luvulla. Eettistä stressiä aiheuttaa sellainen toiminta, jossa yksilön on tingittävä työn laadusta ja toimittava omia periaatteitaan vastaan. Eettisen stressin perustana on oikean ja väärän tunteminen. Tilanteet, joissa yksilö tietää pystyvänsä parempaan, mutta resurssit eivät siihen riitä, edesauttavat eettisen stressin syntyä. Moraalisesti vaikeiden päätösten tekeminen koetaan vaikeana ja kuormittavana, jolloin yksilö väsyä ja työstä on vaikea innostua. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 69.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi empiirisen aineiston käyttö, strukturoimaton ja luonnollinen aineisto sekä subjektiivisuuden arvostaminen (Juhila julkaisuaika tuntematon). Tässä tutkimuksessa käytettiin empiirisiä aineistoja haastattelun ja työpajan muodossa. Strukturoimaton ja luonnollinen aineisto näkyy tutkimuksessa hyvinkin oleellisena osana, sillä tutkimusaineistoa kerätään avoimin haastatteluin. Avoimet haastattelut tapahtuvat vuorovaikutustilanteina, eikä valmista pohjaa kysymyksille luoda etukäteen. Laadullista tutkimusta ja aineistonkeruumenetelmiä avataan enemmän seuraavissa alaluvuissa.

5.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on tyypillisesti pyrkimys ymmärtää kohderyhmän näkökulmasta tutkittavaa ilmiötä. Sille tyypillistä on myös tuottaa yksityiskohtaista tietoa jostakin ilmiöstä ja tarkoituksena on saada selville tutkimuksen kohteena olevien yksilöiden ajatuksia ja kokemuksia mahdollisimman kattavasti. (Puusa & Juuti 2020, 9–13.) Laadullisessa tutkimuksessa korostuvat ihmisten välinen ja sosiaalinen merkityksellisyys, ja nämä merkityskokonaisuudeksi nimitetyt tapahtumat muodostuvat ihmisistä ja päätyvät ihmisiin toimintana, ajatuksina sekä päämäärän asettamisena. Menetelmässä on olennaista asettaa ”miksi” kysymyksiä ”mitä” kysymyksien lisäksi, joiden avulla tutkimuksen näkökantaa päästään laajentamaan ja valintoja tehdään useamman seikan perusteella. Kun puhutaan merkityksestä ja laadusta, eivät ilmiöt ole koskaan vain yhdellä tavalla. (Vilka 2021, 94.)

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena sen tavoitteiden perusteella. Tavoitteina oli saada selville, miten nykyinen tiimin henkilöstö näkee oman itsensä johtamisen nykytilan, minkälaisia haasteita alueella koetaan, ja miten itsensä johtamisen taitoja voitaisiin kehittää ja parantaa. Tutkimuksessa haluttiin nimenomaan ymmärtää yksilöiden näkökulmia aiheesta mahdollisimman monipuolisesti, ja koska tutkimus ei kohdistunut mihinkään määrällisiin asioihin, oli valinta tutkimusmenetelmästä helppo tehdä.

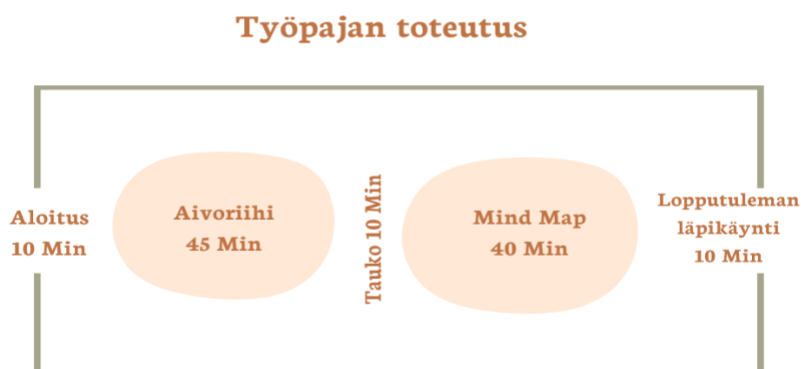
Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelminä ovat tavanomaisesti yksilö- ja ryhmähaastattelut, valmiit dokumentit sekä havainnointi (Puusa & Juuti 2020, 9–13). Tutkimuksen päämäärät vaikuttavat kuitenkin siihen, millaista tietoa tutkija hankkii ja miten hän niitä ymmärtää ja tulkitsee. Haastattelu on usein ainoa keino kerätä aineistoa ihmisten tulkinnoista ja asioille antamista merkityksistä. Myös haastateltavan sanoman merkitystä on mahdollista tulkita paremmin haastattelujen kuin esimerkiksi lomakkeen avulla. (Puusa & Juuti 2020, 97–100.) Ryhmäkeskustelun parhaita puolia taas on yksilöiden välinen vuorovaikutus. On kuitenkin hyvä huomioida, että tieto, jota ryhmäkeskustelusta saadaan kerättyä, muokkautuu aina sen mukaan, miten fasilitaattori toimii tilanteessa, millainen on ryhmän yhtenäinen dynamiikka ja mistä taustoista haastateltavat tulevat. (Puusa & Juuti 2020, 114–115.)

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin aineistonkeruumenetelminä työpajaa ja yksilöhaastattelua. Haastattelumuodoista ja ryhmäkeskustelusta sekä niiden valinnoista avataan enemmän seuraavassa alaluvussa (5.2).

5.2 Aineiston kerääminen

Yhtenä osana opinnäytetyötä toteutettiin työpaja, johon osallistui VTT:n tapahtumatuotannon tiimin jäsenet. Koska työn tarkoituksena oli tarkastella läheisemmin juuri kyseisen tiimin toimintaa, valinta työpajaan osallistuvista jäsenistä oli selkeä. Monet tutkimukset osoittavat ryhmässä toimimisen tuottavan enemmän ideoita kuin yksin toimimisen, jos mukana toimii fasilitaattori (Kantojärvi 2012, luku 4). Ryhmätyöskentelyn fasilitaattorina toimi opinnäytetyön kirjoittaja itse. Työpajan tavoitteena oli kerätä mahdollisimman paljon ideoita ja ajatuksia yksilöiden työskentelytavoista sekä niiden plussista ja miinuksista. Työpajan lisäksi toteutettiin yksilöhaastatteluja tukemaan ryhmätilaisuuden tuloksia. Työpajasta ja yksilöhaastatteluista kertynyttä materiaalia käytettiin pohjana opinnäytetyössä koottavalle itsensä johtamisen työkalupakille, ja niiden pohjalta valikoitui myös opinnäytetyössä tarkasteltavat teemat. Teemojen valikoitumiseen vaikuttivat tutkimukseen osallistuneiden näkökannat työpajan ja yksilöhaastattelujen pohjalta, sekä tutkijan oma tulkinta tuloksista.

Työpajan toteutuksessa käytettiin muutamaa eri menetelmää yhden menetelmän sijaan. Ensimmäisen osion tarkoituksena oli herättää ajatuksia ja aiheita itsensä johtamisesta fasilitaattorin asettamia herätteleviä apusanoja hyödyntäen. Toisessa osiossa koottiin ensimmäisessä osiossa esiin nousseita aiheita ajatuskartan muotoon. Seuraava kuvio (KUVA 3) kuvaa työpajan toteutusta käytännössä. Seuraavissa alaluvuissa kerrotaan syvemmin työpajan menetelmistä ja sen kulusta.



KUVA 3. Työpajan toteutus (Haikkala 2023).

5.2.1 Työpaja

Työpajan ideana on toimia ryhmässä yhteistyössä tietyn teeman tai aihepiirin ympärillä. Sen tavoitteena voi olla esimerkiksi tiedon kokoaminen tai ymmärryksen lisääminen. Työpaja työskentelyn takana on aina tavoite ja hyvä suunnitelma työpajan toteutukselle. Työpajan osallistujien tulee olla tietoisia työpajan tarkoituksesta ja tavoitteista. (Vilkkä 2021, 61.)

Työpaja toteutettiin VTT:n omissa tiloissa Otaniemen toimipisteellä. Työpajaan kutsuttiin yhteensä seitsemän henkilöä, joista yksi joutui jättäytymään pois. Tilaisuuteen osallistui täten kuusi työntekijää samasta tiimistä. Työpajaan osallistui myös tiimin esimies. Tiimin esimies osallistuu paljon myös tilaisuuksien järjestämiseen osana muuta tiimiä, joten hänen näkökulmansa työpajassa olivat yhtä arvokkaita kuin muidenkin tiimin jäsenten. Työpajan sijainti valikoitui enemmistön työskentely ja kotipaikkakunnan mukaan, jonka seurauksena pystyttiin myös edistämään organisaatiolle tärkeää vastuullisuutta matkustamisen osalta. Päivämäärä päätettiin yhteisessä tiimipalaverissa ja ajankohdaksi valikoitui 10.5.2023. Palaverissa tuotiin ilmi myös työpajan tarkoitus ja tavoitteet. Erilliset kutsut tilaisuuteen lähetettiin vielä kaikille sähköpostitse.

Työpajan alussa tilaisuuden tarkoitus, sen kulku ja sisältö esiteltiin osallistujille. Myös tietosuoja-asiat ja niitä koskeva saatesähköposti tuotiin vielä tässä vaiheessa muistutuksena esille kaikille läsnäolijoille. Tämän jälkeen syvennyttiin ensimmäiseen osioon, aivoriiehen. Ensimmäisen osion loputtua pienen tauon jälkeen siirryttiin mind map osioon, eli ajatuskartan luomiseen. Mind map osio toteutettiin ensimmäisen osion tuotosten pohjalta. Toisen osion aikana oli tarjolla pientä välipalaa, kuten hedelmiä ja pähkinöitä. Puusan ja Juutin (2020, 116) mukaan tarjoiluilla on ryhmäytymistä edistävä vaikutus, ja niillä voidaan tuoda esiin tilaisuuden luonnetta.

Aivoriihi

Aivoriihen (brainstorming) ideana on tuottaa niin paljon ideoita annetun aihepiirin sisällä kuin suinkin mahdollista. Useat uudemmat menetelmät voivat olla aivoriihi menetelmää tehokkaampia, mutta poikkeuksen tekee pienemmät ryhmät, jotka ovat tottuneet toimimaan ja ideoimaan yhdessä (Kantojärvi 2012, luku 4). Aivoriihi luo kuitenkin tuomitsemisvapaa työskentely-ympäristön, jossa

toimitaan ”määrä ennen laatua” periaatteella (Hanington & Martin 2022, 26). Aivoriihen ideana on osallistaa kaikkia tilaisuuteen osallistuvia henkilöitä tuottamaan suuria määriä toteuttamiskelpoisia ideoita. Aivoriihen voi jakaa neljään eri vaiheeseen: ongelman asettaminen ja rajaaminen, ideointivaihe, arviointivaihe ja valintavaihe. Ongelman asettamisen ja rajaamisen vaiheessa tuodaan esiin, mitä aihetta ideointi käsittelee. Seuraavan vaiheen tarkoitus on luoda mahdollisimman paljon ideoita etukäteen määritellyssä ajassa. Tämän jälkeen ideat käydään yhteisesti läpi tuomitsematta niitä. Viimeisessä vaiheessa valitaan yhdessä käyttökelpoisimmat ideat esimerkiksi äänestämällä. (Innokylä, julkaisuaika tuntematon.)

Koska tämä työpaja toteutettiin toisensa hyvin tuntevien tiimiläisten kesken, ja tarkoituksena oli saada mahdollisimman runsas määrä ajatuksia ulos työpajan aikana, valikoitui toiseksi menetelmäksi aivoriihi. Työpajan aivoriihi osiossa osallistujat jaettiin pareiksi ja pareille annettiin sanapari, jonka pohjalta heidän tuli kirjoittaa ylös erillisille papereille mahdollisimman paljon heidän työhönsä konkreettisesti liittyviä ajatuksia. Jokaisen sanaparin kohdalla oli 10 minuuttia aikaa kirjoittaa ideoita ylös, jonka jälkeen näitä käytiin yhdessä läpi. Sanapareina olivat *ajanhallinta ja itseohjautuvuus*, sekä *omat voimavarat (psykologinen pääoma) ja työn mielekkyys ja sen muovaaminen*. Sanaparit olivat fasilitaattorin valikoimia sanoja itsensä johtamiseen liittyen. Sanaparien tarkoitus oli herätellä ajatuksia aiheeseen mahdollisimman monipuolisista näkökulmista. Lopuksi työpajan seuraavassa osiossa (mind mapping) tehtiin aivoriihen viimeinen osio, valintavaihe. Tässä osiossa aivoriihessä muodostuneista ajatuksista luotiin ajatuskartat työn haasteista ja asioista, jotka työssä sujuvat ryhmän mielestä jo hyvin.

Mind map

Mind map eli ajatuskartta on visuaalinen työkalu, jonka avulla ymmärretään ja järjestellään ongelmatilan moniulotteisuutta. Ajatuskartta antaa meille mahdollisuuden kokeilla erilaisia oletuksia ja tehdä sekä rikkoa yhteyksiä asioiden kesken. (Hanington & Martin 2022.) Ajatuskartan ideana on luoda selkeämpi kuva ongelmasta visuaalisuutta hyödyntäen. Lopputuleman tarkoitus on auttaa hahmottamaan ongelmia ja niiden yhteyksiä toisiinsa. Työkalun avulla onnistutaan yksinkertaistamaan tietoa hyödyntämällä sanoja lauseiden sijasta, sekä kategorisoimaan haasteita. Ajatuskartan avulla pääteeman ympärille lähdetään rakentamaan aiheeseen liittyviä sanoja. Ajatuskartan voi toteuttaa käsin esimerkiksi isoille papereille tai käyttämällä erilaisia ajatuskartta työkaluja. (Mindmaps.com 2022.)

Työpajassa hyödynnettäväksi työkaluksi valikoitunut ajatuskartta toi selkeyttä aivoriihi osiossa esiin tulleisiin teemoihin, ja sitä hyödyntämällä kyettiin jaottelemaan haasteet ja vahvuudet omiin osioihinsa. Ajatuskartan visuaalinen ulkoasu helpotti sisäistämään kokonaisuuksia ja yhdistelemään esiin nousseita ajatuksia kunkin teeman sisälle. Mind mapping toteutettiin työpajan toisena osiona. Sen tarkoituksena oli selkeyttää ja jäsenellä aivoriihessä luotuja ideoita yhdessä. Pöydälle aseteltiin kaksi isoa paperia, joista toiseen laitettiin sanat, jotka kuvastivat vahvuuksia itsensä johtamisen saralla, ja toiselle puolelle sanat, jotka kaipaavat vielä kehitystä. Työpajan ajatuskartta osion aikana oli mahdollista vapaasti keskustella kollegoiden kanssa ja jakaa mielipiteitä. Vaikka jokainen osallistuja sai itse kirjata ajatuskarttoihin omat sanansa, on otettava huomioon, että ryhmässä toimimisella on voinut olla vaikutus yksilöiden vastauksiin.

5.2.2 Yksilöhaastattelut

Haastattelu on keskustelua tutkijan ja haastateltavan välillä, ja osaltaan myös haastattelijan johdattelemaa. Tämän vuoksi on syytä huomioida, että osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Haastatteluun tulisikin valmistautua hyvin, sillä tutkijan rooli haastattelijana on kriittinen tutkimusaineiston sisällön kannalta. Haastattelu on kuitenkin joustava menetelmä, sillä tutkija pystyy tarvittaessa pyytämään haastateltavaa tarkentamaan tai syventämään vastauksiaan. Haastattelun tavoitteena on päästä kiinni haastateltavan ajatuksiin, odotuksiin ja kokemuksiin. (Puusa & Juuti 2020, 99.)

Haastattelulajiksi valikoitui *avoin haastattelu*. Avoin haastattelu on täysin strukturoimaton, ja se rakennetaan tutkijan valmiiksi asettaman aihepiirin ympärille (Puusa & Juuti 2020, 109). Tässä tapauksessa aiheena toimi itsensä johtaminen, jonka pohjana pidettiin aiemmin toteutunutta työpajaa. Avoimessa haastattelussa haastateltavan rooli onkin johdatella keskustelua eteenpäin kertomuksillaan, mutta tutkijan intuitiiviset väliintulot ja lähestymistavat ovat myös sallittuja (Puusa & Juuti 2020, 109.) Toiselta nimeltään strukturoimattomassa haastattelutyylissä haastattelijan päärooli syventää haastateltavan vastauksia, jonka varaan haastattelun jatko rakennetaan (Hirsjärvi & Hurme 2015, 45). Koska itsensä johtaminen aiheena on hyvin laaja, ei tutkimuksessa haluttu rajata haastatteluja liikaa haastattelijan toimesta. Avoimella haastattelulla mahdollistettiin haastattelun kulku haastateltavan tarpeelliseksi kokemaan suuntaan jokaisen yksilön kohdalla erikseen.

Yksilöhaastatteluja toteutettiin toukokuun aikana tukemaan ja syventämään työpajassa aikaansaatuja tuloksia. Haastatteluihin kutsuttiin luontevasti tutkimuksen kohteena olleen tiimin jäsenet. Yksilöhaastatteluihin lähetettiin kutsut sähköpostitse ja niihin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Yksilöhaastatteluja toteutettiin lopulta kuusi kappaletta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Työpaja toteutuksen aikana saatiin nostettua esille useita eri teemoja työn haasteisiin liittyen, sekä myös jo työssä sujuviin elementteihin. Työpajan ensimmäisessä osiossa nousi laajasti esiin erilaisia kantoja eri teemoihin liittyen. Sanaparit, joita työpajassa hyödynnettiin aivoriihi osiossa (ajanhallinta ja itseohjautuvuus, sekä omat voimavarat (psykologinen pääoma) ja työn mielekkyys ja sen muovaaminen) loivat hyvän pohjan työskentelylle ja ajatuksia heräsi myös annettujen teemojen ulkopuolelta.



KUVA 4. Työpajan itsensä johtamisen kehittämisen mind map (Haikkala 2023).

Yllä esitellyn kuvan mukaisesti työpajassa esiin nousi paljon ajallisia haasteita, kuten ajanpuute itsensä ja toiminnan kehittämiseen ja luovuudelle. Ajallisia haasteita koettiin myös ajanhallinnan puutteessa, sekä itse työpajassa pysymisessä. Ajan hallitsemattomuuteen koettiin vaikuttavan myös yllättävät työtehtävät, joita tiimin työssä koetaan jopa päivittäin. Oma ajanhallinta koettiin kuitenkin olevan hyvällä mallilla. Myös työn tauotus koettiin haastavaksi. Kun on paljon työtehtäviä ja koetaan, että aikaa on vähän, ei tauoille tunnu riittävän aikaa, tai niitä ei muisteta pitää. Kuten Lyubykh ja Gulseren (2023) toteaa, on taukojen merkitys työssä valtava. Niiden avulla saavutetaan tehokkaampi työpäivä, jos osataan hyödyntää tauko itseään energisoivalla tavalla. Kiireen koettiin vaikuttavan työn tasoon ja varsinkin kommunikointiin, etenkin viestien välityksellä tapahtuviin kontakteihin. Kiireen koettiin olevan usein läsnä nopeatempoisessa työssä. Niin kuin Manka (2011, 32) teoksessaan toteaa, jatkuva kiire syö aikaa työn suunnittelulta, ja voi näin vaikuttaa negatiivisesti myös työn tehokkuuteen. Suurena plussana koettiin työskentelytapojen ja keinojen jakaminen kollegoiden kanssa.

Työn riippuvuus muista osapuolista nousi vahvana esiin sekä työpajassa että yksilöhaastattelussa. Suurena vaikuttavana tekijänä ovat sisäiset asiakkaat, joille palveluita tuotetaan. Sisäiset asiakkaat koettiin myös vaikuttavana tekijänä itseohjautuvuuden määrään, sillä tilaisuuksia toteutetaan yksilöllisesti asiakkaan tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Riippuvuus muista koettiin työtä kuormittavana tekijänä sen vaikuttaessa omaan tehokkuuteen ja työtehtävien etenemiseen. Kuormituksen tilaa ohjaa teoriaosuudessa esiin tullut hallinnan tunne. Se on merkittävänä tekijänä yksilön kyvykkyyden tunteen kokemuksessa, ja kun yksilö kokee hallinnan tunnetta, ei isotkaan työmäärät kuormita (Martela & Jarenko 2015, 95–98).

Haasteina koettiin myös joitakin psykologisia piirteitä, kuten armollisuuden puutetta itseään kohtaan, "ei" sanan sanomista sekä päätöksentekoa. Vaikka "ei" sanan sanominen tuli suuresti esiin hyvin yleisellä tasolla työkuormaa suurentavana tekijänä, avattiin sitä myös haluna vaikuttaa positiivisesti kollegoiden työkuormaan. Päätöksenteko koettiin kuitenkin vahvemmin haasteeksi ulkoisista tekijöistä johtuen, kuin omasta kyvyttömyydestä. Myös omien vahvuuksien hyödyntäminen nousi esiin ajatuskarttaa täydennettäessä. Stressin hallinta koettiin haasteeksi silloin, kun työkuormaa

kasaantuu liikaa. Jokapäiväisessä arjessa optimaalisella työmäärällä stressinhallintaa ei kuitenkaan koettu suurimmaksi haasteeksi.

Nukkuminen ja riittävä uni tuli ainoana fyysisenä tekijänä esiin kehitettävien teemojen ajatuskarttaan. Työssä kuormittavien tekijöiden koettiin vaikuttavan negatiivisesti etenkin uneen. Positiivista oli se, että suurin osa koki hyödyntävänsä omaa yksilöllistä energiarytmiä työssä. Työpajassa esiin nousseita suurimpia vahvuuksia koettiin olevan kalenterointi, psykologinen turvallisuus ja omien toimintatapojen jakaminen kollegoiden kanssa.

Yksilöhaastatteluissa nousi esiin muutamia eriäviä aiheita, mutta haastattelujen välillä nousi paljon esiin myös yhteneväisyyksiä. Mielenkiintoisena huomiona esiin nousi se, että kaikki osallistujat kokivat ulkopuolisten tekijöiden olevan vahvana vaikuttajana heidän itsensä johtamisen mahdollisuuksiin. Ulkoisten tekijöiden vaikutus tuli esille myös työpajan aikana. Oman työn suunnittelu ja sen kehittäminen nousivat yhtenä osa-alueena esille sekä siihen vaikuttamisen puute esimerkiksi ajanpuutteen ja kiireellisten ulkopuolelta määräytyvien työtehtävien vuoksi. Sydänmaanlakan (2022, 113) mukaan yksilön ammatilliseen hyvinvointiin voi negatiivisesti vaikuttaa se, ettei itseään ja omia työskentelytaitojaan pääse kehittämään. Tämä osaltaan vaikuttaa myös työmotivaatioon ja tehokkuuteen työssä.

Aihe, joka nousi esille useassa haastattelussa, sekä myös ryhmätyöpajassa, oli "ei". Ei:n sanominen koettiin haastavaksi. Syinä tähän todettiin olevan sekä oma kiltteys, halu palvella ja miellyttää muita, sekä kollegoiden työkuorma, johon ei haluta lisää painoa. Lyytinen & Pääkkönen (2022, 69) mainitsevat teoksessaan eettisen stressin, johon edellä mainittu ilmiö viittaa. Mitä vähemmän itse sanoo ei, sitä vähemmän kollegalle tulee uusia työtehtäviä jo valmiiksi suuren kuorman päälle. Lyytisen ja Pääkkösen (2022,69) mukaan eettinen stressi on kamppailua oikean ja väärän välillä ja tällaisten päätösten tekeminen koetaan vaikeana ja kuormittavana, jolloin työstä on vaikeampi innostua. Teoksessaan Lyytinen ja Pääkkönen (2022, 153-155) myös toteavat, ettei yksilön voimavarat ja aika riitä, jos ei omaa työtään opi rajaamaan. Toisaalta työn rajaamisen edellytyksenä on, että resurssit työssä ovat riittävät (Lyytinen ja Pääkkönen 2022, 153-155), ja tutkimusaineistoa kootessa esiin nousi se, että töitä koetaan olevan enemmän kuin tekijöitä.

Työssä esiintyvät jatkuvat keskeytykset koettiin ikään kuin työn ominaispiirteenä, ja näin ollen myös asiana, johon ei omassa työssä pysty vaikuttamaan. Toisaalta keskeytykset koettiin myös hyvänä asiana, jolloin pääsee kokemaan onnistumisen tunteita, kun työpäivä onkin onnistunut monista muutoksista huolimatta. Ulkoa ohjautuvat äkilliset työtehtävät koettiin isoksi osaksi työtä ohjaavana ja aikatauluttavana tekijänä. Teoriaosuudessa esiin nousut flow-tila on vaikea saavuttaa, mikäli työ keskeytyy jatkuvasti. Martelan & Jarenkon (2015, 101–105) mukaan keskeytyksiin olisi kuitenkin hyvä sopia työpaikan yhteiset pelisäännöt. Työn flow-tilaa heidän mukaansa edistää myös tavoitteiden asettaminen myös suoritustason työtehtäviin, jolloin itseään pystyy motivoimaan työhön aivan eri tavalla. Haasteena koettiin myös se, ettei asioihin perehtymiselle ja työn suunnittelulle tunnu löytyvän aikaa kiireisen työarjen keskeltä. Työmotivaatioon negatiivisesti vaikuttivat työn keskeytykset ja se, ettei omaa työtään edistäviä tietoja saa muilta tahoilta niitä pyydettyäessä, jolloin työ ei edisty. Työmotivaatiota laski myös työn liukuhihnamaisuus, jolloin ei ehdi kehittää omaa työtään tai kokeilemaan uusia mahdollisesti itselleen toimivampia toimintatapoja.

Kiireinen työarki näkyi jollakin tasolla jokaisessa haastattelussa. Kiire koettiin haasteena, esimerkiksi uusien töiden ottamisen kannalta, jolloin uusia töitä on otettava, vaikka resursseja niiden tekemiselle ei tuntuisi löytyvän. Kiireen koettiin myös syövä intoa työssä, ja aiheuttavan ajoittaista kaaosta omassa mielessä. Niin kuin Sydänmaanlakka (2022) toteaa, on oman mielen hallinta itsensä johtamisen kannalta tärkeää. Oman mielen hallinnassa voi kehittyä refleктоimalla omaa toimintaansa, mutta se vaatii myös pitkäjänteisyyttä. Oman mielen hallinnalla myös kiireen tunteeseen työssä voidaan vaikuttaa. Kiireen ohessa myös multitaskaus tuli esille haastatteluissa, ja se koettiin seikkana, joka on vaikea estää työssä, jossa on koko ajan monta tehtävää avoinna. Multitaskauksella ei kuitenkaan koettu olevan vaikutusta työn tehokkuuteen. Mutta niin kuin Davis (2023) toteaa, on multitaskauksella tutkittu olevan vaikutus työn tehokkuuteen ja aiheuttavan myös ärtymystä. Stressi työssä koettiin yksilöiden välillä eri tavoin. Osa koki stressiä enemmän kuin toiset, ja suurimmaksi osaksi koettiin, että pieni stressi kuuluu asiaan nopeatempoisessa työssä.

Itsensä johtamisen näkökulmasta yksilöhaastatteluissa vahvuuksia nousi esiin vähemmän kuin haasteita, joka johtui osaksi siitä, ettei haastattelija johdatellut keskusteluja siihen suuntaan, vaan tietoisesti haluttiin enemmän päästä kiinni tämänhetkisen työn haasteisiin. Kuitenkin muutamia vahvuuksia nousi esiin yksilöllisesti. Näitä olivat esimerkiksi mindfulness ja itsensä kehittämisen mielekkyys sekä työn ulkopuolisen elämän tasapainoisuus.

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Itsensä johtamista voidaan pitää hyvin laajana kokonaisuutena, jonka ylläpitämisen haasteena voi olla oma motivaatio oppimiseen tai tiedonpuute itsensä johtamisen laajuudesta. Haasteena voi olla myös itselleen oikeiden työkalujen löytäminen tukemaan oman arjen sujuvuutta. Seuraavassa alaluvussa tarkastellaan syvemmin itsensä johtamisen haasteita tapahtumatuotannon tiimin sisällä. Alaluvussa 7.2 käsitellään tutkimustyön eettisyyteen ja luotettavuuteen vaikuttavia seikkoja, kuten hyvää tieteellistä käytäntöä ja toimeksiantajaorganisaation omia eettisiä arvoja.

7.1 Itsensä johtamisen haasteet

Itsensä johtaminen aiheena on hyvin laaja, ja täten haasteita koetaan myös hyvin erilaisilla osa-alueilla yksilön mukaan. Haasteita voidaan myös tulkita eri lailla eri yksilöiden näkökulmista, ja tutkimuksessa onkin otettava huomioon, että yksilöt kokevat haasteet eri tavalla. Myös se, mikä toiselle on energiaa syövä haaste, saattaa toiselle toimia voimavarana.

Suurimpina itsensä johtamisen haasteina voidaan tulosten perusteella tulkita olevan erilaisten työn keskeytyksien tuomat haasteet. Näihin liittyivät etenkin työn keskeytysten tuoma haaste omien työn aikataulujen kanssa ja palautuminen takaisin kesken olevan työtehtävän pariin. Myös monien työtehtävien suorittaminen samanaikaisesti nousi esiin samassa yhteydessä. Itsensä johtamisen näkökulmasta haaste voidaan nähdä aikataulullisena- tai työn suunnitelmallisuuden puutteena. Työn suunnittelemiseen liittyvä ajanpuute voidaan tulkita hallinnan tunteen puutteena työssä. Kun hallinnan tunne uupuu, on vaikea hahmottaa, mihin omaa työaika käyttää ja mihin se todellisuudessa riittää.

Oman työn kehittämisen mahdollisuudet ja uusien toimintatapojen testaaminen koettiin myös haasteena. Kehittämislle eikä testaamiselle koettu löytyvän aikaa ja tämän koettiin vaikuttavan negatiivisesti myös työmotivaatioon. Ristiriitakohta tutkimustuloksia tulkittaessa voidaan havaita siinä, että ajanhallinnan koettiin olevan hyvällä tasolla lähestulkoon yksimielisesti, mutta silti suuri osa koetuista haasteista johdattelee ajallisiin haasteisiin. Tästä voidaan päätellä, että itsensä johtamisen kokonaisuuden ollessa laaja, mutta teemojen liittyvän vahvasti toisiinsa, on haastavaa hahmottaa, missä itse ongelma piilee.

Työssä koettavan uudistumisen osalta tulokset osoittavat, että yksilön uudistuminen työssä ei ole parhaalla mahdollisella tasolla. Haastatteluista voidaan tulkita, että työskentely on laajalta osin urautunutta ja itsensä kehittämislle ja uudistumislle ei koeta ajan riittävän työkentällä. Urautumisen taustalla voi olla pelko siitä, ettei olisi kykenevä oppimaan uutta tai haluttomuudesta oppia. (Virolainen & Virolainen 2016, 143). Edellä mainittu huomioon ottaen, tässä tapauksessa kyse on suurelta osin myös ajanpuutteesta, joka tuli vahvana haasteena esiin monessa tilanteessa tutkimusta tehtäessä.

Tutkimustuloksista voitiin havaita, että haasteita kohdatessa ajatukset olivat enimmäkseen neutraaleja tai negatiivisia. Positiivinen ajattelu ja toiminta voivat kuitenkin johtaa menestyksekkäämpään työtulokseen. (Kurttila & Aalto 2021, 35) Itsensä johtamisen kehittämisen kannalta on oleellista keskittyä optimistisen ajattelutavan kehittämiseen haastavissa ja motivaatiota vaativissa tilanteissa. Tutkimusaineistoa kerätessä harvalla nousivat esiin oman mielen kehittäminen tai sen vahvuudet ja puutteet, vaikka yhtenä osa-alueena työpajassa oli omat voimavarat ja psykologinen pääoma. Tästä voidaan päätellä, ettei laajaa tietämystä oman mielen kehittämisestä ja hallinnasta tai sen vaikutuksista itsensä johtamiseen vielä ole.

Vaikkei tutkimusaineistoa kerätessä nousut suuremmin haasteena esille henkinen- eikä sosiaalinen hyvinvointi, nostettiin ne silti esille teoriaosuudessa niiden ollessa tärkeitä elementtejä sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta, että itsensä johtamisen piirteinä. Sydänmaanlakan (2022, 96–105) mukaan näillä on suuri vaikutus myös työssä viihtymiseen ja yksilön motivaatioon työssä. Mikäli yksilö tekee arvojensa mukaista työtä, ja ylläpitää itselleen merkityksellisiä ja energisoivia ihmissuhteita, on hän sitoutuneempi ja motivoituneempi myös työssään. Tuloksissa nousi esiin psykologinen turvallisuus, joka koettiin olevan hyvällä tasolla. Tähän viitaten voidaan todeta myös ihmissuhteiden työpaikalla olevan työmotivaatiota ja omaa energiaa tukevia. Yksilön arvot eivät nousseet juurikaan esiin missään vaiheessa, mutta sen ollessa olennainen osa kokonaisuutta, tehtiin tietoinen päätös tuoda se esiin teoriassa.

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tämän tutkimustyöprosessin aikana on toimittu noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Sen peruseriaatteina toimivat luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto (tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12). Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimustyötä toteuttaessa toimitaan niin kaikkia tutkimusta koskevia osapuolia kuin ekosysteemiä, yhteiskuntaa, ympäristöä ja kulttuuriperintöäkin kohtaan arvostavasti (tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 14).

Tutkimustyöhön liittyviä eettisiä suosituksia on noudatettu ja tarkasteltu tutkimuksen eri etenemisvaiheissa ja tutkimukseen osallistuville on tuotu ilmi heidän eettiset oikeutensa. Toimeksiantaja organisaatiolla on vahva maine eettisenä toimijana (vttresearch 2022). Toimeksiantaja organisaation tinkimättömiä eettisiä periaatteita on sitouduttu noudattamaan opinnäytetyö prosessin aikana. Näiden periaatteiden mukaan toimitaan luotettavasti, vastuullisesti, puolueettomasti ja rehellisesti (vttresearch 2022). Opinnäytetyöstä on tehty sopimus sekä koulun, että toimeksiantajan toimesta.

Tutkimukseen osallistuvan henkilön oltaessa vuorovaikutuksessa tutkijan kanssa, edellytetään tietoon perustuvaa eettistä suostumusta tutkimukseen osallistumiseen. Tutkimukseen osallistuvalla tulee ilmoittaa tutkimuksen tekijä, miten henkilötietoja käsitellään ja konkreettisuus tutkimukseen osallistumisen osalta. Lisäksi osallistujien tulee olla tietoisia oikeuksistaan. (Kuula-Luumi julkaisuaika tuntematon). Tässä opinnäytetyössä ei tuoda ilmi tutkimukseen osallistuvien henkilöiden henkilötietoja. Tutkimustyön tiedonkeruun aikana esiin tulleet henkilötiedot ovat anonymisoitu niin, ettei osallistujat ole tunnistettavissa lopullisesta opinnäytetyöstä. Tutkimuksen sisältäviä henkilötietoja käsitellään pääperiaatteiden mukaisesti lainmukaisesti ja asian mukaisesti, keräämällä vain tarpeellinen tieto, käsittelemällä luottamuksellisesti ja turvallisesti, sekä säilyttämällä tiedot niin, että henkilö on niistä tunnistettavissa vain tarkoituksen toteuttamista vaativan ajan (Kesänen, 2023).

Tutkimusaineiston keruuvaiheessa tallennettiin ääninauhitteet, jotka litteroitiin mahdollisimman pian tilaisuuksien jälkeen. Litteroinnista puhutaan, kun äänitallenteet muutetaan tekstimuotoon. Litteroinnin yleisin muoto on peruslitterointi, jolloin kaikki lopputuloksen kannalta merkityksetön jätetään kirjaamatta. (Virtanen 2021.) Litterointi tapahtui ääninauhitteita kuuntelemalla tallentamalla kirjoitukset tietokoneelle. Litteroinnissa käytettiin peruslitterointia, jolloin tekstistä jätettiin pois kaikki täytesanat ja tutkimuksen kannalta merkityksen tieto. Tallenteet ja litteroidut materiaalit säilytettiin tutkijan toimesta salasanojen takana puhelimesta ja tietokoneella. Tutkimukseen osallistuville lähetettiin ennen työpajan toteutumista virallinen tietosuojailmoitus, sekä saatekirje, josta kävivät ilmi heidän oikeutensa, tietojen käsittelyä koskevat seikat sekä hyvän tieteellisen käytännön perusta:

”Olet osallistumassa opinnäytetyötä varten toteutettavaan tutkimukseen ja tämä saate koskee sen asettamia tietosuoja ohjeistusta. Tutkimus toteutetaan työpajan muodossa ja mahdollisin yksilöhaastatteluin. Molemmat tilaisuudet tallennetaan ääninauhituksena, työn litteroinnin helpottamiseksi. Nauhoitteessa esiin tulevat äänet, ovat ainoit henkilötieto, jota tutkimuksen toteutuksessa hyödynnetään. Ääninauhitteet säilytetään ja käsitellään luottamuksellisesti ja turvallisesti haastattelijan toimesta, ja henkilötietoja koskeva materiaali tuhotaan välittömästi sen jälkeen, kun sitä ei enää tarvitse hyödyntää tutkimustyön laatimiseksi. Henkilötiedot anonymisoidaan litteroinnin yhteydessä, eikä valmiista tutkimustyöstä ole tunnistettavissa siihen osallistuvia henkilöitä. Mikäli hyväksyt henkilötietojen käsittelyn tutkimustyössä, voit jättää reagoimatta viestiin. Mikäli haluat peruuttaa osallistumisesi tutkimukseen, vastaathan minulle selkeästi tähän viestiin tai jollakin muulla

mahdollisella selkeällä tavalla (esimerkiksi puhelu). Sinulla on oikeus peruuttaa suostumuksesi milloin tahansa.

Tutkimus toteutetaan hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen ja VTT:n eettisiä periaatteita kunnioittaen. Osallistujia kohtaan toimitaan rehellisesti, puolueettomasti, luotettavasti ja vastuullisesti koko tutkimus prosessin ajan. ”

Tässä tutkimuksessa luotettavuus seikat huomioitiin järjestämällä sekä ryhmä-, että yksilötilaisuudet tiedonkeruusiota varten, jotta vastauksia ja näkemyksiä saadaan mahdollisimman laajasti. Tieto kerättiin tutkimukseen osallistuvien yksilöiden arjen keskellä, eikä esimerkiksi lähellä loma aikaa tai lomien aikana. Tällä pyrittiin siihen, että tutkimusmateriaali olisi mahdollisimman luotettava tutkimustyön kannalta. Tutkimustyön luotettavuuteen vaikuttaa myös nauhoitteiden laatu ja riittävä välineistö. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 184–185.) Työpajan sekä haastatteluiden aikana varmistettiin nauhoitusvälineen laatu ja kestävyys tilaisuuksien ajan. Oleellista luotettavuuden kannalta on myös haastattelurungon suunnitteleminen. Toisaalta tulee myös huomioida, ettei kaikkiin kysymyksiin pysty valmistautumaan etukäteen. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 184.) Vaikka haastattelut toteutettiin avoimina haastatteluina, oli luotettavuuden varmistamiseksi suunniteltu valmiiksi suuntaa antava haastattelu runko, jota noudatettiin mahdollisuuksien mukaan haastattelujen aikana.

8 ITSENSÄ JOHTAMISEN TYÖKALUPAKKI

Tämän tutkimuksen lopputuloksena suunniteltiin työkalupakki itsensä johtamiseen VTT:n sisäisen tapahtumatuotannon tiimin hyödynnettäväksi. Työkalupakki on koottu tämän opinnäytetyön tutkimustyön aikana esiin tulleiden teemojen, teoriaosuuden ja tutkijan tulkinnan pohjalta. Työkalupakki on tarkoitettu tukemaan arjen työskentelyä, ja siitä haluttiin tehdä mahdollisimman konkreettisia ja helposti lähestyttäviä harjoituksia ja työkaluja sisältävä kokonaisuus. Helposti lähestyttävien pienten, mutta merkityksellisten työkalujen avulla omaa työtä on mahdollista muuttaa sujuvammaksi ja oman itsen johtamisen taidot vahvistuvat. Työkalupakissa on huomioitu useita eri aiheita tutkimustulosten pohjalta.

Työkalupakin tarkoituksena ei ole hyödyntää kerralla kaikkia työkalupakin osioita, vaan parhaimman ja pysyvimmän muutoksen työskentelyyn saa, kun kiinnittää kerralla huomiota vain yhteen kehitettävään asiaan. Työkalut suunniteltiin tukemaan juuri tämän tiimin haasteita ja tarpeita. Työkalupakissa on huomioitu työn keskeytykset, ja niiden minimoiminen työssä. Työkalujen ei ole tarkoitus poistaa keskeytyksiä, vaan auttamaan suhtautumaan niihin eri lailla, ja suunnittelemaan omaa työskentelyään niin, että kaikkia keskeytyksiä ei tulisi noteerattua. Työkalujen on tarkoitus tuoda helpotusta ajoittain stressaavaan ja kiireelliseen työhön, jossa resursseja koetaan olevan liian vähän. Myös oman työn reflektointi huomioitiin työkalupakissa, sillä tarkastelematta omia toimintatapojaan, on toimintaa haastava muuttaa. Vaikka ajanhallintaa ei koettu tutkimuksessa suureksi haasteeksi, valikoitui työkalupakkiin muutamia ajanhallintaa helpottavia työkaluja. Aika on suuri rajallinen tekijä meidän kaikkien työssä, ja optimoimalla ja suunnittelemalla omaa ajankäyttöä on mahdollista vaikuttaa omaan työn tehokkuuteen ja työn mielekkyyteen. Niiden tarkoitus on tukea yksilön työskentelyä nopeatempoisessa työssä, jossa työtehtäviä on paljon. Työn suunnittelu koettiin

tutkimuksen tuloksissa aiheeksi, johon ei ole aikaa panostaa, joten työkalupakissa haluttiin tuoda myös tämä puoli esiin, ja mahdollisesti juuri suunnittelua, ja omaa reflektointia hyödyntämällä tuoda lisää tehokkuutta työhön. Työkalupakki löytyy tämän opinnäytetyön liitteenä (Liite 1).

9 POHDINTA

Tässä luvussa reflektoidaan omaa oppimista koko opinnäytetyöprosessin ajalta. Mukaan reflektointiin nostetaan sekä työn suunnittelua, sen toteutuksen kulkua ja lopputulosta. Oman työn arviointi ja reflektointi koettiin tärkeänä osana omaa oppimista. Sen avulla pääsi eri tavalla sisäistämään ja käymään läpi koko prosessin aikana läpi käytyjä haasteita ja onnistumisia. Oman työskentelyn arviointia käsitellään laajemmin seuraavassa alaluvussa 9.1. Luvun toisessa osiossa käydään läpi mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia ja itsensä johtamisen kehittämismahdollisuuksia tämän tutkimustyön mahdollisena jatkeena tai täysin uutena tutkimusehdotuksena.

9.1 Oma työskentely

Opinnäytetyön aiheen valinnassa itselleni oli tärkeää, että aihe on sekä itselleni mielenkiintoinen ja antoisa, mutta myös mahdollisimman hyödyllinen ja ajankohtainen tilaajaorganisaatiolle. Itsensä johtaminen ja sen kehittäminen on aiheena kiinnostanut itseä paljon, ja sen lisäksi tilaajaorganisaatiolta sain suuren yläpeukun aiheelle.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada mahdollisimman laaja käsitys tutkimuksen kohteena olevan tiimin itsensä johtamisen kehityskohteista ja vahvuuksista sekä nykyisistä työskentelytavoista. Toisena tavoitteena oli rakentaa tiimille mahdollisimman konkreettisia työkaluja toimivan ja tuotteliaan arjen tueksi. Työpajan ja yksilöhaastatteluiden ansiosta työhön saatiin laajasti eri näkökulmia itsensä johtamisen eri osa-alueisiin tutkittavan tiimin sisällä. Myös oma näkemys haastattelutilanteista yhdistettynä teoriapohjaan auttoi selkeyttämään tiimin haasteita ja yhdistämään niitä itsensä johtamisen eri elementteihin. Konkreettisten työkalujen rakentamisen koin aluksi haastavaksi, koska koin aiheen hyvin psyykkisenä, jolloin konkretiaa on haastavampi toteuttaa. Kuitenkin työn edetessä ajatuksia pilkkoen löysin mielenkiintoisia pienempiä ja isompia konkreettisia asioita, joiden avulla omaa työskentelyä olisi helppo kehittää. Tavoitteeni työn suhteen täyttyivät hyvin, ja olen tämän vuoksi tyytyväinen lopputulokseen.

Itsensä johtaminen aiheena koitui kovin laajaksi, jonka vuoksi alkuun oli haasteita päästä vauhtiin teoriaosuuden kirjoittamisen kanssa ja aiheen rajaaminen oli haastavaa. Aiheeseen syventyminen toi myös ajatuksia siitä, kuinka kaikki aiheen osa-alueet liittyvät toisiinsa, jonka vuoksi näitä oli vaikea erotella. Tutkimusaineiston jäsentely ja teoriaan syvempi perehtyminen toi kuitenkin selkeyttä aiheen rajaamiseen. Aiheen rajaamiseen toi haasteita myös oma mielenkiinto ja uteliaisuus aihetta kohtaan, jonka vuoksi olisi tehnyt mieli perehtyä aiheeseen vielä laajemmin useammalta osa-alueelta.

Koin haastavaksi luoda toimivan pohjan työpajalle sekä haastatteluille. Työpajaa pitäessä tietämykseni aiheesta ei ollut vielä kovin laaja, ja eri osa-alueita oli vaikea jäsentellä, ja täten pohjaa oli haastavampi rakentaa. Päädyin kuitenkin toteuttamaan työpajan niin, että annoin aiheen ajattelun avuksi vain muutamia tukisanoja, joiden avulla päästiin syventymään aiheeseen riittävän monipuolisesti. Päätös haastatteluiden pitämisestä tuli vasta työpajan jälkeen, sillä koin tarvetta perehtyä myös yksilöiden ajatuksiin aiheesta syvällisemmin, kuin pelkän ryhmätyöskentelyn pohjalta. Tämän vuoksi koin laadullisen tutkimuksen tekemisen itselleni mieleiseksi, kun tuloksiin ja aiheisiin pystyi palaamaan ja lisäämään asioita eri tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa. Tämä aiheutti

kuitenkin itsessä myös epävarmuutta, sillä tutkimuksen edetessä olisi voinut pitää jatkuvasti uusia haastatteluja pienten yksityiskohtien tarkastelun kannalta, kun oma tietomäärä aiheesta lisääntyi. Lisähaastatteluja en kuitenkaan päätenyt pitämään, sillä halusin pitää työn selkeänä ja rajattujen aiheiden sisällä ja pysyä myös tavoitellussa aikataulussa.

Tutkimusaineiston käsittely oli realistisesta alkuoletuksesta huolimatta työläämpää kuin odotin. Ääninauhojen kuuntelu ja niiden litterointi veivät paljon aikaa ja vaativat myös paljon keskittymistä. Vaikka kirjoitin muutamia muistiinpanojakin haastatteluiden aikana, koin aineiston käsittelyvaiheen tärkeäksi vaiheeksi, sillä ilman sitä en olisi päässyt niin konkreettisesti palaamaan haastattelu ja työpaja tilanteisiin. Myös omat muistikuvat tilanteesta voivat olla jo häilyneet ja muokkautuneet lyhyenkin ajan jälkeen, jolloin aineistoon palaaminen tuntui myös turvalliselta tavalla käsitellä jo käytyjä keskusteluja. Palailin äänitysaineistoihin myös litteroinnin jälkeen, palauttaakseni mieleen yksityiskohtia keskusteluista, ja koin sen helpottavan työn etenemistä.

Heti prosessin alussa tein tietoisien valinnan työskennellä opinnäytetyön parissa epäluontaisella tavalla itselleni. Olen tyypillisesti tottunut työskentelemään niin, että tehtävät tehdään hieman viimeinkin sen enempiä suunnittelematta ja aikatauluttamatta omaa työskentelyä. Opinnäytetyön kohdalla päädyin kuitenkin tietoisesti jo heti selkeyttämään itselleni suunnitelman ja aikataulun, jonka mukaan työskentelen, ja halusin työstää opinnäytetyötä rauhassa pienissä osissa. Tämän avulla välttin turhalta kiireen tunteelta ja koin saavani paljon enemmän aikaseksi lyhyissäkin pätkissä tehtynä. Päätös toimia itselleen vieraalla tavalla koitui kohdallani hyvin toimivaksi ja tehokkaaksi työskentelytavaksi, jonka sisäistäminen vei kyllä hieman aikaa ja vaati myös erilaista aivotyöskentelyä. Työ eteni kuitenkin hyvin aluksi laatimani suunnitelman mukaisesti ja tilaa oli myös muutoksille.

Koin aikatauluni opinnäytetyön tekemiseen realistiseksi, mutta tiiviiksi. Aika oli mielestäni hyvin optimaalinen, sillä väljemmällä aikataululla olisin pitänyt tekemisestä pidempiä taukoja. Tämä olisi tehnyt puolestaan työstä tehostomampaa, sillä aiheeseen palaaminen ja työn kertaaminen olisi vienyt aina oman aikansa. Oma ammatillinen osaamiseni kehittyi prosessin aikana valtavasti, ja vahvisti myös omaa ammatillista suuntaa, johon haluaisin pyrkiä. Tietoa aiheesta tuli prosessin aikana valtavasti ja tieto lisäsi myös motivaatiota tietää aina vain enemmän. Kirjoittamisesta tekivätkin mielekästä sekä hyvin aikataulutettu työskentely, mutta myös oma kiinnostus aihetta kohtaan.

Myös tutkimustyöstä opinnäytetyöprosessi toi itselle todella laajan käsityksen ja opinkin siitä todella paljon uutta. Tutkimusmenetelmän valinta ei ollut haastavaa, kun tiedossa olivat kohteen tarpeet ja työn tavoitteet. Valitsin mielestäni onnistuneesti sekä tutkimusmenetelmän, että tutkimusaineiston keräämisen apuna hyödynnetyt työskentelytavat, joiden avulla saatiin aikaan kattavaa tutkimusaineistoa. Jälkeenpäin ajateltuna ensin pääaineiston keruuna ajateltu työpaja koituikin loppujen lopuksi orientoivaksi osioksi ja täydentävät yksilöhaastattelut laajensivat aineistoa merkittäväällä tavalla. Toisaalta kun kyse on laadullisesta tutkimuksesta, olisin voinut laajentaa haastatteluja vielä useampaan kertaan, ja pitää seuraavat haastattelut strukturoidumpana, jolloin olisi mahdollisesti noussut vielä syvempiä erilaisia näkökulmia esiin.

9.2 Jatkotutkimusehdotukset ja itsensä johtamisen kehittäminen

Tämän opinnäytetyön tutkimukseen osallistui seitsemän henkilöä, ja tällä henkilömäärällä aiheesta nousi esiin mielenkiintoisia yksityiskohtia ja eroavaisuuksia. Tiimin ollessa pieni osa isomman organisaation kokonaisuutta, olisi tutkimusta mielenkiintoista toteuttaa myös suuremmalle eri ammattitaustoja omaavalle joukolle.

Tämän tutkimustyön kannalta hyödyllinen ja myöskin palkitseva jatkotutkimus olisi opinnäytetyön lopputuloksena luodun työkalupakin hyödyntäminen arjessa, ja sen vaikutusten näkyminen työssä. Tutkimusta olisi mielenkiintoista toteuttaa pidemmällä aikajänteellä, jotta yksilöt pääsisivät hyödyntämään itselleen oleellisia työkaluja pidemmän aikaa, ja tarkkailua sen vaikutuksista voitaisiin toteuttaa koko kehitysprosessin ajan. Jatkotutkimuksen avulla voitaisiin syventyä perusteellisemmin siihen, minkälaiset työskentelytavat kyseisessä työssä toimii parhaiten, ja millaisissa haasteissa itsensä johtaminen työssä korostuu. Mielenkiintoista olisi myös toteuttaa tutkimusta vain jonkun yhden valikoidun itsensä johtamisen osa-alueen vaikutuksista työhön, kuten oman mielen johtamisesta. Mutta kuten aiemminkin on jo mainittu, on itsensä johtaminen aiheena laaja kokonaisuus, ja tämän vuoksi aihe mahdollistaisi monenlaisia jatkotutkimuksia eri näkökulmista ja osa-alueista.

Tämän opinnäytetyön itsensä johtamisen työkalupakki antaa tutkimuksen kohteena olleelle tiimille konkreettisia työkaluja oman itsensä johtamiseen ja sen kehittämiseen, ja toivonkin, että nämä ehdotukset vastaanotetaan avoimin mielin, uteliaana oppimaan ja kokeilemaan uutta. Työkalupakkia on mahdollista soveltaa myös muiden tiimien käyttöön. Tutkimuksen kohteena ollut tapahtumatuotannon tiimi toimii osana suurempaa In House Service tiimiä, joten odotan, että muutkin pääsevät halutessaan soveltamaan työkalupakin työkaluja omassa arjessaan. Jään innolla seuraamaan, miten työkalujapakkia tullaan organisaatiossa hyödyntämään, ja millaisia hyötyjä työntekijät kokevat työkalujen heille tuovan.

LÄHTEET

- Davis, Jennifer E 2023. Lifespan. Multitasking and how it affects to your brain health. Verkkojulkaisu. <https://www.lifespan.org/lifespan-living/multitasking-and-how-it-affects-your-brain-health>. Viitattu 11.8.2023.
- Hakanen, Jari 2023. Työ nyt ja tulevaisuudessa: eväitä ajatteluun. Työn imu. Podcast. Viitattu 5.6.2023.
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. PDF- tiedosto. Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 30.5.2023.
- Hanington, Bruce & Martin, Bella 2021. The pocket universal methods of design, revised and expanded: 125 ways to research complex problems, develop innovative ideas and design effective solutions. E-kirja. Quarto publishing group USA. Viitattu 15.5.2023
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 20.6.2023.
- Innokylä, julkaisuaika tuntematon. Aivoriini. Verkkojulkaisu. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriini>. Viitattu 20.6.2023.
- Jonson, Laura julkaisuaika tuntematon. About leaders. How to build self-discipline. Verkkojulkaisu. <https://aboutleaders.com/how-to-build-self-discipline/>. Viitattu 4.8.2023
- Juhila, Kirsi julkaisuaika tuntematon. Tietoarkisto. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Viitattu 30.8.2023
- Kantojärvi, Piritta 2012. Fasilitointi luo uutta. E-kirja. Helsinki: Talentum. Viitattu 15.5.2023.
- Kurttila, & Aalto, 2021. Pomon parhaat ratkaisut. Oman ajattelun ja energian johtaminen. E-kirja. Viro: Meedia Zone. Viitattu 19.6.2023.
- Kuula-Luumi, Arja julkaisuaika tuntematon. Tietoarkisto. Eettinen ennakoarviointi ja tutkimuslupa. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimuslupa-suostumus-informointi-ja-tietosuoja/#Eettinen-ennakoarviointi-ja-tutkimuslupa>. Viitattu 20.6.2023.
- Lyubykh, Zhanna & Gulseren, Duygu Biricik 2023. Harvard Business review. How to take better breaks at work, according to research. Verkkojulkaisu. <https://hbr.org/2023/05/how-to-take-better-breaks-at-work-according-to-research>. Viitattu 4.8.2023.
- Lyytinen, Nina & Pääkkönen, Sirpa 2022. Ole oma pomosi. Virtaa työhön ja vapaalle. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Manka, Marjaliisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. Psykologisen pääoman kehittäminen. E-kirja. Helsinki: Alma talent. Viitattu 4.8.2023.
- Manka, Marja-Liisa 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Martela, Frank & Jarenko Karoliina 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.
- Mayfield, Jacqueline, Mayfield, Milton & Neck, Christopher P 2017. Speaking to the self: How motivating language links with self-leadership. Verkkoartikkeli. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.savonia.fi/doi/full/10.1177/2329488417731861>. Viitattu 6.6.2023
- Mindmaps.com julkaisuaika tuntematon. Understand what is mind mapping and its many uses. Verkkojulkaisu. <https://www.mindmaps.com/what-is-mind-mapping/>. Viitattu 20.6.2023.

Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Feldt, Taru 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. E-kirja. Jyväskylä: ps-kustannus. Viitattu 8.6.2023.

Pihlaja, Satu 2019. Psykopodiaa podcast. Jakso 4. Itsensä johtaminen. Julkaistu 28.4.2019. Viitattu 13.6.2023.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Gaudeamus Oy. Viitattu 15.5.2023.

Rolls, Jennifer 2021. Self-management: A 21st century panacea? 67-80. Verkkoartikkeli. <https://www.proquest.com/docview/2562937850?accountid=27296>. Viitattu 16.5.2023.

Kesänen, Anni 2023. Tutkiva ja kehittävä toiminta. Oppimateriaali. Savonia-ammattikorkeakoulu.

Sjöblom, Kirsi, Juutinen, Soile & Mäkikangas, Anne 2022. The Importance of Self-Leadership Strategies and Psychological Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work. Verkkojulkaisu. https://finna.fi/Record/trepo.10024_142539?sid=2977687446. Viitattu 22.5.2023

Sydänmaanlakka, Pentti 2022. Johtajan kokonaiskuntoisuus. Haasteena jatkuva uudistuminen. E-kirja. Viro: Meedia Zone OÜ. Viitattu 16.5.2023.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Pdf-tiedosto. Julkaistu 15.3.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Viitattu 3.5.2023.

Vilkka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. E-Kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 4.8.2023.

Virolainen, Harri & Virolainen, Ilkka 2016. Mielen voima työssä. Helsinki: Viisas elämä Oy.

Virtanen, Katja 2021. Litterointi: Äänitallenteet teksiksi. Verkkojulkaisu. Delingua. <https://delingua.fi/litterointi-aanitallenteet-tekstiksi/> Viitattu 4.8.2023

VTT research julkaisuaika tuntematon. Tietoa VTT:stä. Verkkojulkaisu. <https://www.vttresearch.com/fi/tietoa-meista/strategiamme-luoda-eksponentiaalista-toivoa-tieteeseen-perustuvien-innovaatioiden>. Viitattu 9.6.2023.

Vtt research 2022. Uutiset ja tarinat. Toiminnan eettisyys on kaiken perusta- VTT:n päivitetty Code of Conduct ohjaa jokaista VTT:läistä. Verkkojulkaisu. <https://www.vttresearch.com/fi/uutiset-ja-tarinat/toiminnan-eettisyys-kaiken-perusta-vtn-paivitetty-code-conduct-ohjaa-jokaista>. Viitattu 3.5.2023.

Walters, Cal 2022. Intentional leader. 5 keys to self-leadership and why they matter. Verkkojulkaisu. <https://calwalters.me/blog/5-keys-to-self-leadership-and-why-they-matter>. Viitattu 4.8.2023.

World Economic Forum 2022. Future of jobs survey. Verkkojulkaisu. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> Viitattu 22.5.2023.

LIITE 1: ITSENSÄ JOHTAMISEN TYÖKALUPAKKI



VTT

Itsensä johtamisen työkalupakin sisältö

Tämä työkalupakki sisältää 9 itsensä johtamisen konkreettista työkalua, joita voi helposti soveltaa omaan arkeen.

Työkaluja ei ole tarkoitus ottaa jokaista käyttöön kerralla, vaan valita itseäsi sillä hetkellä eniten koskettavat työkalut arkeen kokeiltavaksi. Valitse alkuun vaikka vain yksi työkalu, jota haluat testata. Tärkeintä on, että olet itse sitoutunut muutokseen.

On syytä huomioida, että uusien toimintatapojen oppiminen ja niiden hyötyjen näkeminen voi viedä aikaa. Olethan siis avoimin mielin, kärsivällinen ja ennen kaikkea lempeä itsellesi uusiin toimintatapoihin totutellessa.

1. Hyödynnä Eisenhowerin matriisia työpäivän suunnittelussa

Eisenhowerin matriisin tarkoituksena on auttaa selkeyttämään pään sisäistä kaaosta ja jäsentelemään tekemättömien tehtävien määrää. Nelikentän avulla on helpompi hahmottaa kokonaiskuvaa, ja arvioida työtehtäviin käytettävää aikaa. Matriisiin on helppo merkata myös aika arvio työpäivän aikana hälytetyille kiireellisille työtehtäville ja muille keskeytyksille, jolloin niille on varattu etukäteen kalenterista aikaa, eikä ne kasaannu jo valmiiksi suunnitellun työtaakan päälle. Tee suunnitelmasta realistinen, jotta saat siitä mahdollisimman suuren hyödyn työskentelyn tehostamiseksi. Muistathan, ettei 8 tunnin työpäivään ole tarkoitus saada mahtumaan 12 tunnin töitä.

08/08/2023 VTT – beyond the obvious



Tärkeät, kiireelliset

Tärkeät kiireelliset tehtävät, ovat tehtäviä, jotka saattavat ilmestyä listallesi lyhyelläkin varoitusajalla. Näihin tehtäviin kannattaa varata aikaa jokaiselle päivälle.

Tärkeät, ei kiireelliset

Nämä ovat usein aidosti tärkeimpiä tehtäviä, jotka vievät tekemistäsi esimerkiksi projektikokonaisuuksia eteenpäin. Näille kannattaa varata kunnolla aikaa ja asettaa esimerkiksi deadlineja motivoimaan.

Ei tärkeät, kiireelliset

Jos teet paljon näitä tehtäviä, eli teet paljon mutta mikään ei oikein etene, mieti voisitko delegoida tehtäviä eteenpäin. Jos se ei ole mahdollista, kannattaa tällaiset tehtävät automatisoida sujumaan mahdollisimman nopeasti alta pois.

Ei tärkeät, ei kiireelliset

Nämä tehtävät ovat tehtäviä, joiden kohdalla kannattaa miettiä, voisiko niistä luopua kokonaan, tuovatko ne lisäarvoa tai edistävätkö ne jotain toimintaa? Jos niitä ei ole mahdollista sivuuttaa kokonaan, on paras aikatauluttaa niitä jonnekin pidemmälle, jolloin aikaa niiden tekemiselle on mahdollisesti enemmän.

08/08/2023 VTT – beyond the obvious

2. Pidä huolta omasta hyvinvoinnistasi

Koska kokonaisvaltainen hyvinvointi toimii myös työskentelymme pohjarakenteena, on sitä tärkeää ylläpitää ja kehittää.

Mieti vähintään yksi konkreettinen teko hyvinvointisi edistämiseksi työn ulkopuolella, ja seuraa sen vaikutuksia työskentelyysi ja työssä jaksamiseen. Teko voi olla esimerkiksi rauhoittuminen illalla tuntia ennen nukkumaanmenoa, kävelylenkki päivittäin, meditointi tai vaikka lyhyt aamujooga. Hyvinvointitekoja voi olla useampikin tai se voi olla yksi viisi minuuttia kestävä harjoitus. Pääasia kuitenkin on, että sitoudut tekemään sitä säännöllisesti ja tarkkaillet sen vaikutusta arjessa.

08/08/2023 VTT – beyond the obvious

3. Tiimityöskentelyä itsensä johtamisen parantamiseksi

Pitäkää viikon ajan kirjaa siitä, mihin asioihin työaikaan kuuluu. Kirjatkaa ylös jokainen yksityiskohta ja viikon loppuksi käykää nämä yhdessä tiimin kanssa läpi. Tämän jälkeen pohtikaa, mitä olisi tarpeellista vähentää, mitä työhön pitäisi lisätä ja mitkä asiat ovat hyviä sellaisenaan. Kirjaa näitä asioita myös itsellesi ylös, jotta voit kehittää omaa tehokkuuttasi ja ajan optimointia työssä. Kun omat kokemukset jakaa toisten samaa työtä tekevien kanssa, on helpompi reflektoida myös omaa työtään, ja tätä kautta kehittää sitä.

08/08/2023 VTT – beyond the obvious

4. Aseta tavoitteita

Vaikka työ olisi ulkoapäin ohjailtua, on silti mahdollista asettaa itse itselleen työhön liittyviä tavoitteita. Tavoitteellisuus toimii apukeinona toimimaan tuotteliaasti ja pääsemään flow tilaan päivän aikana. Valitse tavoitteeksi esimerkiksi aikataulutavoitteita yksittäisten työtehtävien kohdalle, tai jonkun tehtäväkokonaisuuden osalta määrää tavoite. Säilytä optimistinen mieli, vaikket saavuttaisikaan tavoitteitasi, ja riemuitse niistä asioista, joita olet päivän aikana saanut valmiiksi.

11/08/2023 VTT – beyond the obvious

5. Käytä pomodoro tekniikkaa, kun koet työtehtävän aloittamisen haastavaksi

Kun olet työlään tai ei niin mielenkiintoisen työtehtävän äärellä, jaa työtaakka pomodoro tekniikan avulla. Tekniikka perustuu siihen, että työskentelet 25 minuuttia kerrallaan, jonka jälkeen pidät 5 minuutin tauon. Jatka näin niin monta sykliä peräkkäin, kun näet oman aikataulusi kannalta hyödylliseksi. Suunnittele kuitenkin jo etukäteen, kuinka paljon työ tulee viemään aikaa, ja missä vaiheessa aiot tehtävää edistää ja kuinka paljon kerrallaan. Näin aivotkin nauttivat, kun saat aina yhden 25 minuuttisen tehtyä, ja työskentely on helpompi kokea mielekkääksi. Tekniikan avulla pystyt määrätietoisesti vaikuttamaan myös sisäisiin keskeytyksiin sulkemalla viestisovellukset ja laittamalla puhelimen syrjään.

30/08/2023 VTT – beyond the obvious

6. Reflektoi oma toimintaasi

Kun työtaakkaa kertyy ja stressi alkaa yltyä, on tunne kykenemättömyydestä helpommin läsnä.

Kun huomaat näiden elementtien nousevan pintaan, ota saman tien etäisyyttä työhösi ja reflektoi omaa toimintaasi.

Mikä johti vallitsevaan tilanteeseen?

Missä vaiheessa tilanne meni yli?

Mitä voisit tehdä toisin, ettei sama tilanne toistuisi?

Kun tiedostat tosiseikat tilanteessa, on niihin helpompi reagoida ja seuraavalla kerralla toimia toisin, ja tätä kautta muuttaa toimintatapojaan.

7. Opettele säätelemään mieltäsi

Negatiivinen mieli johtaa usein pystymättömyyteen ja heikentää työsuoritusta, kun taas optimistinen ajattelu johtaa tehokkaampaan työskentelyyn ja parempaan työtulokseen.

Haastavia tilanteita kohdatessasi, pidä mielesi positiivisena ja usko omaan pystyvyyteesi. Kun haastava tilanne osuu kohdalle, harjoita mieltäsi pitämällä optimistisuutta yllä. Kun uskot itseesi ja siihen, että suoriudut työtehtävistä aikataulussa, näin todennäköisesti tulee tapahtumaan.

Tsemppaa aktiivisesti myös tiimikavereita, sillä positiivisesta palautteesta tulee paitsi hyvä mieli, se auttaa myös ylläpitämään flow tilaa työssä.

8. Merkitse tauot kalenteriin

On tolkuton kiire ja ainakin tuhat asiaa hoitamatta. Pidä tauko!

Muista, ettei pieni tauko vähennä työaikaasi, vaan päinvastoin.

Pitkään puurtaminen ruokkii tehotonta työskentelyä ja näin ollen saat luultavasti vähemmän aikaan pitämättä taukoja kuin taukojen kanssa.

Merkitse siis tauot valmiiksi kalenteriin muiden työmenojen

joukkoon, jolloin ne on jo valmiiksi aikataulutettu päivääsi. Tällöin myös aivot kokevat tauot sallitummaksi, kun ne on kirjattu ylös.

Muistuta itseäsi siitä, millainen tauko tuo sinulle lisää energiaa, ja mikä mahdollisesti syö sitä.

9. Tuunaa työtä ja lisää voimavaroja

Jos työtaakkaa ei ole mahdollista vähentää, on syytä lisätä voimavaroja. Mieti työssäsi seuraavia seikkoja, ja tee muutoksia tarpeen mukaan:

Mikä työssäsi kuormittaa eniten?

Mistä saat työssäsi eniten energiaa?

Ovatko kaksi edellä mainittua tasapainossa?

Mitkä ovat vahvuuksiasi työssä?

Miten voisit lisätä omia vahvuuksia työarkeen?

Mieti vähintään kaksi keinoa, joilla saisit työstäsi sujuvampaa ja miellyttävämpää.