

Tiina Vesala

MITEN TAIDOT VAIKUTTAVAT URAKEHITYKSEEN

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Joulukuu 2019**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

| | | |
|--|-----------------------------|---------------------------------------|
| Centria-ammattikorkeakoulu | Aika Joulukuu2019 | Tekijä/tekijät Tiina Vesala |
| Koulutusohjelma Liiketalous | | |
| Työn nimi MITEN TAIDOT VAIKUTTAVAT URAKEHITYKSEEN | | |
| Työn ohjaaja Johanna Österberg-Högstedt | | Sivumäärä 60 + 0 |
| Työelämäohjaaja | | |
| <p>Opinnäytetyössä tutkittiin, mitkä taidot ovat tärkeitä uramenestyksen kannalta. Tutkimusmateriaali koostui 12 menestyneen henkilön kirjoittamista kirjoista Henkilöt ovat kaikki alallaan menestyviä työntekijöitä, johtajia tai yrittäjiä. Eri aloja ja niiden vaikutusta ei käsitelty laajemmin vaikuttavana tekijänä.</p> <p>Tavoitteena oli saada selville tärkeitä, uralla edistäviä taitoja, jotka jo valmiiksi menestyneet henkilöt kokevat tärkeinä. Tarkoitus ei kuitenkaan ollut luoda valmista listaa taidoista, joiden avulla kuka tahansa voi menestyä, vaan tutkia, miten eri henkilöt ovat menestyneet, ja tuottaa tämän kautta ohjaavaa tietoa opinnäytetyön lukijalle.</p> <p>Tutkimusta varten luettiin tutkimusmateriaali, josta poimittiin maininnat eri taidoista, jotka eivät kuulu suoraan itse työn suorittamiseen. Nämä taidot sijoitettiin omiin kategorioihin, joissa niitä analysoitiin kokonaisuutena. Tämän jälkeen laskettiin jokaisen taidon esiintyminen verrattuna tutkimusmateriaalien kokonaismäärään, joka antaa kuvaa siitä, missä määrin tutkittavan materiaalin sisältö yhtenee keskenään.</p> <p>Useimmin esiintyvät taidot olivat vuorovaikutustaidot sekä intohimo, asenne ja muiden innostaminen. Nämä koettiin tärkeinä, sillä oman käytöksen huomattiin korreloivan suoraan muiden käytöksen kanssa. Tulokset painottuivat vahvasti sisäiseen motivaatioon, sekä ulkoisen motivaation tuottamiseen työympäristössä. Tällöin kyseinen henkilö kyettiin näkemään tärkeänä osana työympäristöä sekä hyvänä ja potentiaalisena johtajana.</p> | | |
| Asiasanat Itsensä kehittäminen, johtaminen, osaaminen, urakehitys, yrittäjäyys | | |

ABSTRACT

| | | |
|---|------------------------------|-------------------------------|
| Centria University of Applied Sciences | Date December 2019 | Author Tiina Vesala |
| Degree programme Bachelor of business administration | | |
| Name of thesis HOW SKILLS INFLUENCE CAREER DEVELOPMENT | | |
| Instructor Johanna Österberg-Högstedt | Pages 60 + 0 | |
| Supervisor | | |
| <p>The thesis studied which abilities are important for success on one's career. The material for the study conducted of 12 books written by high achieving individuals. These people are all successful on their own expertise field as workers, leaders or entrepreneurs. The occupational differences have not been addressed on a large scale as an influencing factor.</p> <p>The goal was to find out important, career advancing skills that successful individuals find important. The purpose was not to create a complete list of skills that will make anyone succeed but to research how different people have prospered and develop guiding information to the reader of this thesis through it.</p> <p>Research material was read for this study whilst picking all of the mentions of skills that are not strictly in touch with the job performance. These skills were put in their own categories where they were analysed as a whole. After this all of the appearances of the skills were counted and compared to the total quantity of the research materials to give a general view of the congruence between the materials.</p> <p>Most frequent skills were communication skills and passion, attitude and inspiring others. These were seen as important because one's behaviour towards others were seen correlating with another's behaviour towards you. The results were strongly emphasized to the possession of intrinsic motivation and producing extrinsic motivation to your work environment. Then the person was seen as an important part of the work environment and as a good and potential leader.</p> | | |
| <p>Key words Abilities, career development, entrepreneurship, management, self-improvement</p> | | |

KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

Pehmeät taidot = Sosiaalisia, emotionaalisia taitoja, tunneäly (Clinque 2016).

Kovat taidot = Opeteltavia ja usein teknisiä taitoja (Beheshti 2018).

Sisäinen motivaatio = Motivaatio, joka syntyy ja elää omista sisäisistä palkinnoista (Cherry 2019).

Ulkoinen motivaatio = Palkintohakuista motivaatiota (Meadows-Fernandez 2017).

DISC-analyysi = Persoonallisuusprofiloinnin työkalu (Robbins).

Sarjayrittäjyys = Yrittäjyys, jossa henkilö omistaa yrityksen tai sen osan mutta on aiemmin myynyt omistamiaan yrityksiä (Tieteen termipankki 2019).

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS

| | |
|---|-----------|
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 2 ITSENSÄ KEHITTÄMINEN | 2 |
| 2.1 Elinikäinen oppiminen | 3 |
| 2.2 Mielenkiinnon vaikutus oppimiseen | 5 |
| 2.3 Harrastusten vaikutus urakehitykseen | 6 |
| 2.3.1 Epäsuorat vaikutukset urakehitykseen | 7 |
| 2.3.2 Suorat vaikutukset urakehitykseen | 8 |
| 3 TYÖSSÄ ETENEMINEN | 11 |
| 3.1 Kuka etenee uralla? | 11 |
| 3.2 Miksi oikeanlaisen henkilöstön valinta on tärkeää | 12 |
| 3.3 Osaamisen kartoitus | 13 |
| 4 TUTKIMUSKYSYMYS | 15 |
| 4.1 Tutkimusmenetelmä | 15 |
| 4.1.1 Laadullinen tutkimus..... | 16 |
| 4.1.2 Mixed methods..... | 16 |
| 4.1.3 Tutkimusmateriaali | 17 |
| 5 KIRJALLISUUDEN ANALYSOINNIN TULOKSET | 19 |
| 5.1 Sopeutuminen | 20 |
| 5.2 Edellä pysyminen..... | 22 |
| 5.3 Resilienssi..... | 23 |
| 5.4 Vuorovaikutustaidot..... | 25 |
| 5.4.1 Kuuntelemisen taito | 27 |
| 5.4.2 Keskustelun taito | 28 |
| 5.5 Puheen pitäminen | 29 |
| 5.6 Intohimo, asenne ja muiden innostaminen | 31 |
| 5.7 Stressin hallinta | 33 |
| 5.8 Priorisointi | 35 |
| 5.9 Tarvittavan tiedon priorisointi | 36 |
| 5.10 Oppimisen taito..... | 37 |
| 5.11 Nopea lukeminen..... | 40 |
| 5.12 Luovuus ja luova ajattelu | 40 |
| 5.13 Tavoitteellisesti toimiminen | 42 |
| 5.14 Vastuun kanto | 43 |
| 5.15 Itsevarmuus ja rohkeus | 45 |
| 5.16 Sosiaalisen median taidot..... | 47 |
| 5.17 Oman brändin luonti | 49 |
| 6 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ | 51 |
| 7 YHTEENVETO | 53 |

| | |
|----------------------|----|
| LÄHTEET | 55 |
| LIITTEET | |

| | |
|---|----|
| KUVIOT | |
| KUVIO 1. Taitojen esiintyminen tutkimusmateriaaleissa | 20 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| TAULUKOT | |
| TAULUKKO 1. Tutkimusmateriaali | 18 |

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia laadullisella ja määrällisellä tutkimustavalla, miten erilaiset, työstä riippumattomat, taidot voivat vaikuttaa henkilön työurankehitykseen. Tutkimuksessa painotetaan tietoa joka saadaan alallansa menestyneiltä johtajilta, yrittäjiltä ja alansa parhaimmilta sijoittajilta. Aiheen kokonaiskuvan ymmärtämiseksi käsitellen myös oppimista käsitteenä ja aikaisempia tutkimuksia oppimisen vaikutuksesta työuraan. Käsitellen myös sitä, miksi oikeanlaisen henkilön, oppivan henkilön työllistäminen osaksi organisaatiota on yritykselle elintärkeää. Eri alojen vaikutusta tuloksiin ei käsitellä laajemmin, sillä työssä ei käsitellä itse työssä lähtökohtaisesti oleellisia taitoja.

Tutkin opinnäytetyössäni, minkälaisia taitoja menestyneet henkilöt kokeva tärkeiksi uramenestyksen kannalta. Tämän takia pois rajattuja alueita ovat esimerkiksi oman alan työssä vaadittavat, kovat taidot ja työuran ulkopuolinen menestyminen (perhe, ystävät ja vastaavat). Kehittymiseksi lasketaan rahallisia ja positionaalisia ylennyksiä ja menestyvää yritystoimintaa. Menestyvällä yritystoiminnalla tarkoitan kasvavaa tai vakaata yritystoimintaa, jolla yrittäjä on hankkinut huomattavan määrän varallisuutta.

Valitsemani teoria-aiheet toimivat kivijalkana urakehitykselle. Elinikäinen oppiminen ja itsensä kehittäminen ovat tärkeitä urakehityksessä. Elinikäisen oppimisen on todettu vaikuttavan suoraan henkilön onnellisuuteen ja tyytyväisyyteen, mutta myös menestyneet henkilöt pitävät jatkuvaa oppimista tärkeänä urakehityksen tekijänä. Harrastusten vaikutus uraan on moninainen ja riippuu vahvasti harrastuksesta. Niillä on kuitenkin huomattu olevan suoria vaikutuksia niihin taitoihin, joita tarvitaan uramenestykseen. Käsitellen harrastuksien vaikutusta urakehitykseen luodakseni kattavamman kokonaisuuden sen yhdistyessä ja täydentäessä tutkimuksistani saatavia tuloksia. Ymmärrys harrastuksien vaikutuksesta urakehitykseen antaa myös ymmärrystä taitojen kehittymisestä tahattomasti, joka on osa elinikäisen oppimisen aihetta.

Jotta voidaan ymmärtää kokonaisuutta, tulee ymmärtää myös yleisesti ylennysten luonnetta. Mikä vaikuttaa työnantajan näkemykseen ylennyksen saamisesta ja sen ansaitsemisesta ja kuinka moni prosentuaalisesti ansaitsi vuonna 2018 ylennyksen. Myös ymmärrys siitä, minkälaisia henkilöitä valitaan erilaisiin työasemiin ja millä tavoin yritys pyrkii arvioimaan työntekijää, on tärkeää ymmärtää, jotta voidaan kunnolla käyttää hyväksi omia opittuja taitoja oman uran kehittämiseen.

2 ITSENSÄ KEHITTÄMINEN

Itsensä kehittämistä on henkilökohtaista ja ammatillista. Tärkeintä on kuitenkin ymmärtää, että jokaisen itsensä kehittämisen suunta ottaa usein mallia henkilön omista arvoista, elämästä ja urasta, joten se on kaikilla erilaista. Itsensä kehittämisellä pyritään usein varautumaan tulevaan kehittämällä itselle tärkeitä taitoja ja löytämällä tärkeäksi kokemaansa tietoa. Jotta tiedoista voidaan löytää juuri itselle arvoa tuova tieto ja taito, tulee kuitenkin olla tarpeeksi itsearviointikykyä. (Cottrell 2015, 4.) Toisin sanoen mitä taitavampi itsearvioija, sitä kykenevämpi hän on asettamaan realistisemmat tavoitteet itselleen ja seuraamaan omaa kehittymistään. Oman arvioinnin lisäksi arvioinnin apuna voidaan käyttää esimerkiksi työpaikka-arviointeja tai vaikkapa oman esimiehen, läheisen tai ammattilaisen arvioita.

Tarkan itsearvioinnin jälkeen kyetään valitsemaan itselle relevantit taidot. Nämä taidot koostuvat niin kovista kuin pehmeistä taidoista. Pehmeät taidot koostuvat esimerkiksi kommunikaatiotaidoista ja henkilökohtaisista elementeistä, kuten arvoista. Kovat taidot taas koostuvat teknisemmistä taidoista, joihin tarvitaan enemmän suoraa faktatietoa. (Cord & Clements 2010.) Pehmeät taidot ovat suorassa yhteydessä esimerkiksi työntekijän asennoitumiseen työhönsä ja työskentelyyn ryhmätilanteissa. Tämän takia pehmeitä taitoja pidetään yleisesti tärkeinä palkattavuuden kannalta. (Williams 2015.)

Valitessaan, mitä taitoja ja ominaisuuksia halutaan kehittää, ihmiset käyttävät yleensä roolimallia, jonka taitoihin he peilaavat itseään. Roolimallin vaikutus itsensä kehittäjään kuitenkin muuttuu kehittymisen ja siitä saatavan itsevarmuuden myötä. Sen tärkeys ei itsessään muutu, mutta siinä missä kehittymisen alussa katsotaan esimerkkiä taitojen valintaa varten, myöhemmin pyritään roolimallia seuraamalla hienosäätämään taitoja tai suoraan verrata omia taitoja tähän henkilöön. (Gibson 2003.)

Itsensä kehittämisen avulla voidaan vaikuttaa niin henkilön henkilökohtaiseen kuin ammatilliseen elämään. Kun henkilö kehittää itseään onnistuneesti, kehittää se myös itsevarmuutta ja lisää positiivisuutta. Näiden ominaisuuksien kautta kyetään vaikuttamaan sosiaalisiin taitoihin ja henkilökohtaiseen motivaatioon. Itsensä kehittäjän on myös helpompi löytää itselleen suunta, sillä itsensä kehittäminen pakottaa henkilön tarkastelemaan itseänsä ja omaa toivottua päämääräänsä. (Campbell 2019.) Tutkimuksen mukaan kun työntekijät ovat onnellisia, heidän työntekonsa teho nousee jopa 20 % lyhyellä aikavälillä (Sgroi 2015, 9). Tästä voidaan päätellä, että työntekijät kokevat tyytyväisyyttä itseensä voidessaan kehittää itseään. Onnelliset työntekijät voivat ja tahtovat panostaa tehtyyn työhön enemmän verrattuna tyytymättömiin kollegoihinsa.

Tehokkaiden työntekijöiden lisäksi itsensä kehittäminen tekee myös parempia johtajia. Johtajalle on tärkeää olla tietoinen omista taidoistaan, kehittyä ja myös pitää itsestään huolta. Mikäli johtaja ei kykene huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja henkilökohtaisesta kehittymisestään, voiko hän pitää huolta alaisistaan? Johtajien tulee oppia hallitsemaan omaa tunne-elämäänsä, mikä voi olla usein tärkeämpää kuin laaja tietotaito. (Zalis 2019.) Myös oman työnsä johtajat kokevat usein itsensä kehittämisen tärkeänä: tutkimuksessa, jossa haastateltiin 300 itsensä työllistäjää, freelance-työssä olevista henkilöistä 61 % erikoistui ja aktiivisesti myi 2 tai 3 eri taitoa, 35 % enemmän kuin kolmea ja vain 5 % vastanneista pyrki työllistymään yhdellä erikoistaidolla (AND.CO 2017). Taitojen kehittäminen ja oppiminen saattavat lisätä siis markkinaetua ja auttaa saavuttamaan useampia asiakkaita myös freelancetyössä.

Itsensä kehittäminen on siis tärkeä osa työympäristöä, sillä menestyvistä ja onnellisista työntekijöistä tulee emotionaalisesti kehittyneitä johtajia. Näin työympäristö saa mahdollisuuden kehittyä kokonaisuutena tehokkaammaksi ja hyvinvoivaksi ympäristöksi.

2.1 Elinikäinen oppiminen

Elinikäinen oppiminen ja itsensä kehittäminen ovat kaksi käsitettä, jotka kulkevat usein käsi kädessä. Voisi sanoa, että ihmisen tulisi jatkaa itsensä kehittämistä koko elinikänsä. Elinikäinen oppiminen tarkoittaa siis jatkuvaa, jokapäiväistä kehittymistä ja uusien asioiden oppimista, omaksumista ja kehittämistä koko elämän ajan, sillä sen avulla henkilö kykenee kasvamaan ihmisenä (Turner 2019). Oppiminen ei välttämättä vaadi akateemista oppimista, vaan elinikäisellä oppimisella käsitetään kaikki oppiminen, jota elämän aikana on tapahtunut (Tilastokeskus 2018). Näin ollen oppiminen voi olla esimerkiksi tekemisen tai työelämän kautta opittua tietoa tai taitoa. Osa oppimisesta tapahtuu myös tiedostamatta, joten elinikäinen oppiminen on osittain hankittua ja osittain saatua taitoa.

Elinikäisen oppimisen kannalta on oleellisia taitoja ovat esimerkiksi lukutaito, laskutaito sekä tietotekniikkaa soveltava ongelmaratkaisutaito. Suomessa näiden taitojen osaamistaso on OECD-maiden huipputa, jokaisessa kategoriassa sijalla kaksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.) Näin ollen Suomessa on hyvät lähtökohdat elinikäiseen oppimiseen, eikä elinikäisen oppimisen tiellä ole esimerkiksi lukutaidottomuus. Perusopetuksen lisäksi elinikäistä oppimista voidaan tukea oppilaitoksien kautta myös muilla

tavoin: Illinoisin yliopistolla tarjotaan tiedon ylläpitämiseen ja päivittämiseen tarkoitettuja kursseja jo valmistuneille oppilaille. Näin oppilaita kannustetaan jatkuvaan oppimiseen, ja koulusta saatu tietotaito pysyy ajankohtaisena jatkuvasti kehittyvässä työelämässä. (Gaskell 2019.)

Elinikäistä oppimista pidetäänkin nykyään usein välttämättömänä. Asiantuntijana uutta tietoa tulee aloille jatkuvasti, joten omaa osaamista on päivitettävä vastaamaan tämän hetken haasteita ja vaatimuksia. Uusien haasteiden myötä syntyy myös tarvetta sellaisille töille, joita ei tällä hetkellä ole vielä olemassa. Tällöin aikaisempi koulutus ei välttämättä ole riittävä. Elinikäisen oppimisen myötä on mahdollista pysyä mukana maailman kehittyessä. Elinikäinen oppiminen myös lisää ihmisen sopeutumiskykyä; sopeutuminen voi olla muutoin vaikeaa esimerkiksi kauan samassa työssä olleille henkilöille. Jatkuvan uuden tiedon oppiminen lieventää muutoksen aiheuttamia vaikeuksia. (Talerngsri 2019.)

Elinikäisen oppimisen myötä itsensä kehittämisellä on työntekijän palkattavuutta nostava vaikutus. Kun henkilö on valmis vastaanottamaan uutta tietoa ja pitämään opitun tietonsa ajan tasalla, nousee työntekijän arvo työnantajan silmissä. Hän näyttäytyy työnantajalle henkilönä, joka kykenee pysymään yrityksen mukana muutosvaiheessa. Myös työnantajan tulisi kannustaa työntekijää oppimaan ja pyrkiä luomaan yrityksen sisälle kulttuuri, jossa jokainen työntekijä haluaa kehittyä ja pyrkii kehittymään jatkuvasti työnkuvasta huolimatta. (Talerngsri 2019.)

Psykologisen tutkimuksen mukaan paremmin uutta tietoa vastaanottavat ihmiset ovat myös tietoa pois sulkevia ihmisiä onnellisempia. Uuden tiedon vastaanottaminen muuttaa myös henkilön tapaa tarkastella maailmaa, lisää luovuutta sekä lisää tyytyväisyyttä ja vaikuttaa positiivisesti henkiseen hyvinvointiin. (Antinori, Carter & Smillie 2017.) Elinikäinen oppiminen ei siis vaikuta ainoastaan suoraan opittuihin taitoihin, vaan sillä on myös vaikutusta henkilön kokemaan maailmaan ja tyytyväisyyteen elämässä.

Jokaisella on mahdollisuus kehittyä, oppia ja kasvaa. Työympäristössä elinikäinen oppiminen ei pelkää edesauta työntekijää pitämään omaa tietotaitoansa ajan tasalla, se myös nostattaa työntekijän arvoa työnantajalle. Aktiivinen elinikäinen oppiminen on siis osa itsensä kehittämistä, sillä aktiivisesti oppimiseen pyrkiminen toteuttaa sekä itsensä kehittämistä että elinikäistä oppimista. Siinä missä itsensä kehittäminen on enemmän tiedostettua toimintaa, joka pyrkii edistämään henkilön eri aspekteja ja nosta-

maan tämän itseluottamusta omaan osaamiseen, elinikäinen oppiminen voi olla tiedostamatonta ja tapahtua ilman tiedostettua oppimisen prosessia. Oppimiseen vaikuttavat kuitenkin oppijan omat motiivit, oppimistyylit ja strategiat. Oikean oppimistavan ja motiivien löytäminen voi helpottaa oppimista ja tehdä siitä tehokkaampaa. (Hyypänen 2013. Luku 4.)

2.2 Mielenkiinnon vaikutus oppimiseen

Itsensä kehittäminen lähtee yleensä mielenkiinnosta. Mielenkiinto on tärkeä ominaisuus oppimisen kannalta. Valtavan informaatiotulvan ajankautena saattaa olla haasteellista syventyä käsiteltävään aiheeseen keskeytyksettä. Kun oppija on aidosti kiinnostunut aiheesta, se edesauttaa oppilaan huomion kiinnittämistä paremmin käsiteltyyn aiheeseen ja käsittelemme uutta opittua aihetta tehokkaammin. Aiheesta kiinnostunut käsittelee aihetta myös mielessään enemmän, joka johtaa myös kriittiseen ajatteluun. (Paul 2013a.)

Ulla Hietämäki (2017) on tutkinut opettajien suhtautumista siihen, miten motivaatio vaikuttaa oppilaiden oppimiseen. Tutkielmassa kävi selvästi ilmi, että opettajat uskoivat vahvasti siihen, että ulkoisen motivaation löytymisen kautta oppilailla heräsi selvä mielenkiinto aihetta kohtaan. Mielenkiinnon taas uskottiin vaikuttavan suoraan oppilaiden omatoimiseen ajatteluun aiheesta, mikä taas koettiin ensimmäiseksi askeleeksi oppimiseen. Sen takia motivaatio ja mielenkiinto ovat haastateltujen opettajien mielestä elintärkeitä oppimisen kannalta. (Hietämäki 2017.) Mielenkiinnon ylläpito on yhtä tärkeää kuin sen herättäminen. Mielenkiinto antaa valtavasti lisäpotentiaalia oppimiseen, sillä se auttaa käsittelemään tietoa selkeämmin ja muistamaan tiedon tarkemmin. On tärkeää opiskella materiaalia tai tehdä tehtäviä, joiden materiaali sisältää uutta tietoa mutta on silti lukijalleen tarpeeksi ymmärrettävää. Nuorempien oppimista taas tulisi tukea ymmärtäen oppilaan lähtökohdat: jos oppilas on vahva oppija, mielenkiintoa aiheeseen tukee toisen kannustus itseoppimiseen. Heikommat oppijat tai ne, joilla on vaikeuksia kyseisen aiheen kanssa, tarvitsevat enemmän tukea oppimisessa. Tuen puuttuessa riski turhautumisen kautta mielenkiinnon loppumiseen on todennäköistä. (Paul 2013b.)

Mielenkiinto ei vaikuta pelkästään menestykseen oppimisessa. Mielenkiinto vaikuttaa myös henkilön oppimisen suuntautumiseen. Harackiewicz ja Hulleman (2009) tutkivat opiskelijoiden mielenkiintoa

psykologiaa kohtaan sen alkeiskurssilla. Myöhemmin tutkittiin, kuinka moni otti lisää psykologian kursseja myöhemmin opintojensa aikana. Tuloksesta näkyi selvästi oppilaiden ohjautuminen opintoihinsa mielenkiintonsa mukaisesti eikä niinkään arvosanojen perusteella. Mielenkiinnon kohteiden kanssa työskentely ja opiskelu nostaa myös henkilön positiivista tuntemusta. Mitä enemmän tietoa ja pätevyyttä henkilöllä on aiheesta, sitä positiivisempia tuntemuksia henkilö saa sen lisäämisestä tai tekemisestä.

2.3 Harrastusten vaikutus urakehitykseen

Siinä missä itsensä kehittäminen on usein tiedostettu toiminto, voi elinikäisessä oppimisessa saada tietoja ja taitoja tietämättäänkin. Harrastuksilla on oppimista edistäviä ominaisuuksia, ja sen kautta niillä on useita vaikutuksia urakehitykseen. Useimmissa tapauksissa harrastuksen ei tarvitse linkittyä henkilön ammatilliseen elämään suoranaisesti, jotta se voisi tuottaa silti useita positiivisia vaikutuksia ammatilliseen menestykseen. Aiheesta on tehty useampia tutkimuksia, joiden tulokset vaihtelevat työntekijän mielenterveydellisistä, positiivisista vaikutuksista suoriin kykyihin, joita työntekijä voi käyttää työpaikallaan hyväksi edetäkseen urallaan tai kasvattaakseen potentiaaliaan menestyvänä yrittäjänä.

Siinä missä harrastuksia ei välttämättä joillakin henkilöillä ole ainuttakaan, niitä voi myös olla liikaa. Huippuekonomisti, Glen Denny uskoo, että ihmisillä on usein liikaa harrastuksia. Hänen mukaansa ihmisillä tulisi olla vain yksi harrastus. Tässä samassa harrastuksessa tulisi myös pitäytyä sitä vaihtamatta. Useammat harrastukset tai harrastusten usein vaihtaminen syövät hänen mukaansa ihmisen tuottavuutta. (CBC 2015.) Tutkimuksissa kuitenkin selviää usein, että itselle mielenkiintoinen harrastus tekee hyvää ihmiselle monessa eri tapauksessa. Useimmissa tapauksissa harrastuksista saadaan positiivisia vaikutuksia, vaikka pitäisi harrastuksensa muilta salassa. Joissakin tapauksissa oman harrastuksen kertominen työhaastatteluissa voi olla jopa hakijalle haitallista, varsinkin jos se liittyy tiettyjen asioiden, kuten samurai miekkojen tai aseiden, keräilyyn. Työhaastattelussa erikoisemmat harrastukset saattavat kuitenkin herättää mielenkiintoista keskustelua työnhakutilanteissa. Haastattelussa trooppisia kaloja kasvattanut työnhakija kertoi, että häntä haastatelleet rekrytoijat olivat erityisen kiinnostuneita kuulemaan hänen harrastuksesta, jolloin suuri osa haastattelusta meni tästä harrastuksesta keskusteluun ja tiedon jakamiseen. (BBC 2003.)

2.3.1 Epäsuorat vaikutukset urakehitykseen

Miellyttävän vapaa-ajan harrastamisen on huomattu olevan suorassa yhteydessä henkilön palautumisen kanssa. Mieluisa harrastaminen, oli se sitten lukeminen tai lumilautailu, lisää dopamiinin tuotantoa kehossa. Dopamiini taas vaikuttaa kehossa esimerkiksi motivaation määrään ja vastuulliseen suunnitteluun. (Asociación RUVID 2013.) Tämän kaltainen positiivisen olotilan hakeminen on hyvin tärkeää. Harrastuksien kautta haettu palautuminen voi estää suurempia henkisiä ja fyysisiä ongelmia. Sevuntsin (2019) tutkimuksessa kävi ilmi, että yli yhdeksän kymmenestä toimistotyöntekijästä Kanadassa tuntee olonsa ylikuormittuneiksi ja loppuun palaneiksi. Tutkimukseen osallistui yli tuhat henkilöä. Toisessa, erillisessä tutkimuksessa tuloksena oli, että 95 % kanadalaisista toimistotyöntekijöistä kokee itsensä jollain tasolla loppuunpalaneeksi. Palautumisen lisäksi harrastuksilla on todettu olevan suora yhteys myös stressinhallintaan. Henkilö, joka harrastaa vapaa-ajallaan, kykenee usein käsittelemään työelämään liittyvää stressiä paremmin kuin mitään harrastamattomat henkilöt kykenevät. (Ward 2017.) Kun johtajuustaitojen ohjaajaa Elizabeth McCourtia haastateltiin, hän koki harrastusten lisäävän ihmisten onnellisuutta. Onnelliset ihmiset taas ovat parempia työntekijöitä, kollegoja ja johtajia. Kun tekee jotain, jonka seurauksena ei etsi rahallista kompensatiota, saa henkilö siitä usein vastalahjaksi onnea. Johtajista esimerkiksi Bill Gatesilla (Microsoftin perustaja) on innostus bridge-peliin, Roger Lynch (Condé Nast -yrityksen toimitusjohtaja) on rock-bändissä sekä David Solomon (Goldman Sachs -yrityksen toimitusjohtaja ja sijoituspankkiiri) toimii vapaa-aikanaan DJ:nä. (Johnston 2019.)

Myös yrittäjä Lewis Howes (2015), entinen ammattilaisjalkapallon pelaaja, nykyään bestseller-kirjoja kirjoittanut kirjailija ja sarjayrittäjä, kertoo, että akkujen lataamisen tavalla ei välttämättä ole väliä, mutta hän suosittelee jättämään puhelimen kotiin ja harrastamaan kävelyä rannalla, lukemista tai vaikka nukkumista. Tämä edesauttaa nopeaa palautumista töistä. Erilaisten asioiden tekeminen ja niiden kautta latautuminen auttavat tehostamaan keskittymistä työpaikalla ja näin mahdollistavat haastavammista tehtävistä suoriutumisen nopeammin.

Useat harrastukset avaavat mahdollisuuksia liikesuhteiden solminnalle. Sosiaaliset harrastukset ovat paikkoja, joissa tapaa helposti uusia ihmisiä niin samalta kuin eri aloilta. Harrastamalla ja keskustelemalla aiheesta voidaan helposti tutustua uusiin, potentiaalisesti arvokkaisiin tuttavuuksiin. Vaikka tapaaminen ei tapahtuisikaan suoraan harrastuksen parissa, se saattaa kuitenkin lisätä keskustelunaiheita uusien ihmisten parissa. (Wilson 2018.)

Andrew Medal (2015), digitaalinen strategisti, sarjayrittäjä, kirjailija ja verkkosivustojen suunnittelija, on listannut CrossFitin vaikutuksia työhön. Medalin listauksessa on niin epäsuoraan kuin suoraan ilmeviä hyötyjä lajin harrastuksesta. Epäsuorina hyötyinä Medal kertoo parantuneen mielenterveyden ja irtautumisen lisäksi kasvavan työetiikan. Urheilulajin harjoittelu opettaa, etteivät tulokset synny aina silmänräpäyksessä. Monesti joudutaan työskentelemään ja harjoittelemaan tavoitteen eteen pitkään ilman selvän kehityksen merkkejä. Työpaikalla tuloksia ei aina kykene näkemään lyhyen ajan sisällä, jolloin tarvitaan riittävästi työetiikkaa ja resilienssiä jotta jaksaa jatkaa työn loppuun. Yrittäjillä ja uralla edistyneillä henkilöillä on usein kilpailuhenkisyyttä. Tärkein kilpailu on kuitenkin kilpailu itseään kohtaan, sillä se pakottaa henkilön jatkuvasti kehittymään paremmaksi versioksi itsestään. Haastavien lajien harrastus kehittää sen harrastajasta myös itsensä kanssa kilpailevan, alati kehitykseen pyrkivän työntekijän.

Urheilu voi vaikuttaa työhön itsevarmuuden kautta. 30 minuuttia urheilua muutaman kerran viikossa voi nostattaa itsetuntoa, kuten minkä tahansa harrastuksen teko. Miellyttävä harrastaminen voi luoda merkityksellisyyden tunteen ja näin olla suorassa yhteydessä henkilön tuntemaan itsevarmuuteen. (Simms 2016.)

2.3.2 Suorat vaikutukset urakehitykseen

Taiteellisella harrastamisella huomattiin olevan niin suoria kuin epäsuoria vaikutuksia työntekoon. Taiteenaloilla olevilla harrastuksilla todettiin olevan suora yhteys luovaan ajatteluun. (Eschleman, Madsen, Alarcon & Barelka 2014.) Harrastaminen antaa myös paremman ymmärryksen asioiden taitavalle hallinnalle (Mackay-Zapier 2017). Luova ajattelu auttaa työsuorituksen parantamisessa ja erilaisien työskentelytapojen löytämisessä, kun taas taitavan hallinnan ymmärrys auttaa henkilöä itsearvioinnissa ja realistisessa, omien taitojen arvioinnissa.

Tutkimuksen mukaan esimerkiksi neulominen, valokuvaus ja puutarhanhoito vapaa-ajalla nostivat työajan tehokkuutta työntekijöillä 15–30 %. Nämä työntekijät kykenivät myös todennäköisemmin tarjoamaan apua kollegoilleen ja käyttivät luovia ratkaisuja työssään. Kuitenkaan työnantajan ei välttämättä tulisi aktiivisesti kannustaa työntekijöitä harrastamaan kyseisiä harrastuksia vapaa-ajallaan, sillä tällä voi olla negatiivinen vaikutus työntekijöiden motivaatioon. Työntekijöille voi tällöin tulla tunne, että työnantaja pyrkii kontrolloimaan myös työntekijöiden työajan ulkopuolista aikaa, varsinkin kun kyseessä on luovan alan harrastus. (Eschleman ym. 2014.)

Harrastuksilla on positiivisia vaikutuksia myös työskentelytapoihin, joita työntekijä ja johtaja tarvitsevat usein työpaikalla. Esimerkiksi keräilyharrastukset, kuten postimerkkien tai nappien keräily, harjoittavat työntekijälle ammatillisesti hyvinkin tärkeää organisointikykyä. Organisointikykyyn vaikuttavat myös muunlaiset harrastukset, kuten neulonta, sillä siinä välineitä on käytössä paljon. (Wilson 2018.) Myös fyysisellä harrastuksella on positiivisia vaikutuksia työhön. Johnston (2019) kertoo Elizabeth McCourtin uskovan fyysisen harrastamisen auttavan niin luovaan kuin strategiseen ajatteluun. Tämän lisäksi se harjoittaa hyvin tärkeää ominaisuutta, resilienssiä. Resilienssi määrittelee sitä, kuinka pian vastoinkäymisten ilmetessä ihminen kokee itsensä epämotivoituneeksi annettuun tehtävään. Korkean henkilöt joilla on korkea resilienssi, eivät luovuta ongelmien edessä, vaan jatkavat pyrkimyksiään onnistuakseen tehtävässä toivotun mukaisesti.

Yrittäjä Josh Steimle (2015), digitaalisen markkinoinnin yrityksen perustaja ja kirjailija, kertoo urheilun olevan suuri osa arkeaan. Hän on huomannut urheilun ja työssä tapahtuvan tuottavuuden välillä suoran yhteyden, eli urheilun jäädessä taka-alalle laskee hänen tuottavuutensa myös selvästi. Tämä ei ole kuitenkaan ainoa muuttuja urheilun pois jäämisessä. Steimle kertoo myös, että hän kokee selvästi masentuneisuutta ja suurta motivaation puutetta työhönsä, jota tavallisesti rakastaa. Tämän takia Steimle kertoo harrastuksensa olevan tärkeämpää elämässään kuin omistamansa yritys.

Andrew Medal (2015) kertoo CrossFitin vaikutuksen työhön olevan myös suoraa. Jatkuva kehityksen kirjaaminen muistiin ja sen analysointi ja tarkastelu auttavat työntekijää myös työelämässä pyrkimään käsittelemään saatavilla olevaa dataa järkevämmiin. Tämän kautta työntekijällä tai esimiehellä on mahdollisuus analysoida tarvetta pienille parannuksille, mutta myös pidemmällä aikavälillä mahdollistaa yritykselle suurempia muutoksia, joiden taloudellinen ja sosioekonominen vaikutus voi olla huomattava. Urheilulla, kuten CrossFitilla, on Medalin mukaan myös positiivinen vaikutus terveellisen kilpailuhengen luomiseksi työpaikalla. CrossFitissa kilpailuhengi on suuri osa lajia, sillä urheilijat pyrkivät jatkuvasti parempiin tuloksiin. Parempien tulosten jahtaaminen vaikuttaa myös toisiin positiivisesti ja tahtia nostavasti. Tämän kaltainen ajattelu vaikuttaa positiivisesti myös työpaikalla tulosten jahtaamiseen. Parhaassa tapauksessa innokas tulosten jahtaaminen vaikuttaa inspiroivasti ja innostavasti myös muihin työntekijöihin ja saa heidät jahtaamaan parempia tuloksia.

Pelaaminen voi nostattaa palkattavuuttasi ja mahdollisuuksiasi työmarkkinoilla. Pelaaminen kehittää tiettyjä erityispiirteitäsi, joita useat työnantajat pitävät hyvin merkittävänä piirteinä työnhakijalla. Yhdysvaltojen armeija palkkaa pelaajia, sillä pelaajilla on usein kohonnut kyky käsitellä tietoa, reagoida

nopeasti ja pysyvä tyynä paineen alla ottaen edelleen vastaan uusia kommentoja. Pelaaminen kehittää myös tiimitaitoja, ongelmanratkaisua ja strategista suunnittelua. Näitä taitoja esimerkiksi Ryan Gardner, Hays rekrytointiyrityksen aluejohtaja arvostaa työntekijässään. Varsinkin enemmän pelaavat, itseään kehittämään pyrkivät pelaajat kehittyvät pelatessaan myös työssä arvokkaiksi koetuissa ominaisuuksissa erityisesti. (Molloy 2019.)

3 TYÖSSÄ ETENEMINEN

Vuonna 2018 kokopäiväisesti työllistetyistä vastaajista 72 % koki palkkansa nousseen edellisvuodesta. Tämä tarkoittaa siis noin seitsemää vastaajaa kymmenestä. Vastaajista 3 % vastasi palkan laskeneen edellisvuoteen verrattuna ja 20 %:lla palkka oli pysynyt samana. Rahallisesti suurimman keskimääräisen korotuksen saivat ne työntekijät, jotka vaihtoivat työnantajaa. (Keränen & Levander 2019.)

58 % palkankorotuksen saaneista kertoi syyksi yleiskorotuksen. Myös kohentunut taloustilanne mahdollisti osalle kohonneet palkat. Vastaajien mediaanipalkaksi laskettiin 2,3 %:n korotus edellisvuoteen verrattuna. (Keränen & Levander 2019.) Tilastokeskuksen ennakkotietojen mukaan vuoden 2019 heinä–syyskuussa palkansaajien nimellisiansiot nousivat 2,4 % verrattuna edellisvuoteen. Yksityisellä sektorilla nousu oli 2,1 %, valtiolla 3,2 % ja kuntasektorilla 3,4 %. (Tilastokeskus 2019.)

3.1 Kuka etenee uralla?

Napoleon Hill kirjoitti 25-vuotta kestäneen tutkimuksen tuloksena kirjan, jota on myyty vuonna 2015 maailmalla jo yli 100 miljoonaa kappaletta (Raptist Rare Books). Siinä Napoleon Hill (2008) painottaa mielen vaikutusta menestykseen. Aiheeseen liittyvä mielenkiinto, aito tahto menestyä alalla ja keskittyminen ovat oleellisia johtajuuteen liittyviä ominaisuuksia, joiden avulla työntekijä kykenee edistämään uraansa haluamaansa suuntaan. Menestys lähtee mielestä, ja koska menestystä toivovia on suurin osa työuraa tekevästä, vain ne, jotka eivät luovuta, menestyvät työurallaan ja kasvattavat menestyviä yrityksiä.

Yksi ylennykseen vaikuttava seikka on sen pyytäminen. Ylennystä pyytäessään pitäisi pyrkiä olemaan mahdollisimman selkeä: kaipaako lisää vastuuta, rahallista korvausta vai jotain muuta. (Talouselämä 2015.) On kuitenkin pidettävä mielessä, että ylennystä pyydetessä on osattava selittää esimiehelle pyynnön todellinen syy. Ylennyksen tai lisävastuun saamiseksi ei riitä pitkä työura. Ylennystä hakiessa on kyettävä kertomaan, mitä pystyy antamaan yritykselle vastineena siitä ja minkä arvoista tämä osaminen todella yritykselle on. (Premack & Akhtar 2019.)

Toisten tuki vaatii henkilöltä jo valmiita johtajuuteen liittyviä taitoja. Näin ollen ylenevät henkilöillä on yleensä jo valmiiksi johtajuuteen soveltuvia taitoja ja ominaisuuksia eikä niitä aleta harjoittaa ylennyksen saatua. (Schwartz 2019, 327.)

Business Insiderin artikkelin mukaan omien saavutuksien kirjaaminen muistiin ja niiden pitäminen portfoliossa auttaa urassa etenemisessä. Saavutusten, asiakkaiden ja kollegoiden kiitosten pitäminen portfoliossa helpottaa työntekijää määrittelemään oma arvonsa. Tämän lisäksi portfolion sisältö auttaa perustelevaan ja muistuttamaan työnantajaa siitä, minkä takia henkilö ansaitsee mahdollisen ylennyksen tai minkä takia hän kokee kykenevänsä suoriutumaan lisävastuusta. (Boitnott 2017.)

3.2 Miksi oikeanlaisen henkilöstön valinta on tärkeää

Kehitettäessä omia taitoja ja ominaisuuksia on ymmärrettävä, minkä takia oikeanlaisen henkilöstön saaminen ja ylentäminen on tärkeää. Yrityksen toiminta riippuu täysin sen työntekijöiden työpanoksesta. Vääränlainen rekrytointi tai johtaminen voivat olla tuhoisia yrityksen tulevaisuuden kannalta. Yrityksien tulee siis panostaa oikeanlaisiin työntekijöihin ja johtajiin, jotta työympäristö pysyy tehokkaana ja sen tuottamat tuotteet kannustavat asiakaskuntaa hakeutumaan yrityksen piiriin. (Viitala 2014, Luku 1.) Asiakkaiden hakeutuminen yrityksen tuotteiden piiriin on elintärkeää yrityksille, sillä se tuo tarvittavan rahavirran yrityksen toiminnalle. Tämän takia yritykselle itseään jatkuvasti onnistuneesti kehittävä henkilö on elintärkeä.

Nykypäivän työ on jatkuvasti muuttuvaa. Tuotteiden vaihtuvuus markkinoilla on nopeampaa, mikä pakottaa työnantajat kiinnittämään enemmän huomiota luovaan ajatteluun. (Viitala 2014, Luku 1.) Työnkuvan muuttuessa jatkuvasti on myös kiinnitettävä huomiota jatkuvaan kehitykseen. Mikäli työntekijä on itse kiinnostunut kehittämään itseään, se laskee painetta johdolta ja työntekijän esimieheltä, sillä tämä voi luottaa työntekijän jatkuvaan tiedon ylläpitämiseen. Työntekijän osaaminen on elintärkeää yritykselle. Yrityksen tietotaito ja kyky kehittyä lähtee sen yksittäisten työntekijöiden tietotaidosta ja kyvystä kehittyä. Voidaankin sanoa, että koko yrityksen kilpailukyky on riippuvainen sen rekrytoimista työntekijöistä. Inhimillisen pääoman eli yrityksen toiminnan osallisten henkilöiden ja heidän osaamisensa, tietonsa ja kokemuksensa ilmenee näkymättömänä tietona. Inhimillisen pääoman oikeanlaisen käsittelyn tuloksena voidaan arvioida, minkälaista osaamista yrityksen menestyksellinen toiminta vaatii ja onko yrityksellä hallussaan tämän kaltaista osaamista. (Viitala 2014, Luku 5.)

Jokaisella yrityksellä on tuki- ja perusosaamista. Tämänlainen osaaminen koostuu yrityksen perustoiminnan kannalta tärkeästä osaamisesta, kuten kiinteistö- ja siivouspalveluista (tukiosaaminen) ja henkilöstöhallinnon ja markkinoinnin osaamisesta (perusosaaminen). Joillakin yrityksillä nämä toiminnot tai osa näistä voivat olla ulkoistettuja. Tämän kaltainen osaaminen ei kuitenkaan tuo yksinään yritykselle sen tarvitsemaa kilpailuetua. Tämän takia yrityksen tulisi pyrkiä saamaan käänteentekevää osaamista, jota yritysten keskuudessa on näistä osaamisen alueista kaikista vähiten. Tämän kaltainen osaaminen luo yritykselle uudenlaisia toimintamalleja, jotta se kykenee uudistumaan. (Hyypänen 2013. Luku 4.) Työntekijä on yritykselle tärkeimmillään, jos hänellä on käänteentekevää osaamista, joten vakaaseen paikkaan haluavan työntekijän tulisi pyrkiä tähän asemaan ja tietotaidon tasoon.

Työntekijän osaamisen kehittäminen ei ala vasta muutoksen edessä tai tarpeen vaatiessa. Henkilöstön osaamisen kehittäminen alkaa yrityksen johdosta jo työntekijän astuessa ensi kertaa töihin ja päättyy vasta, kun työntekijän työsuhte kyseisessä yrityksessä päättyy. Jotta saisi yrityksen piiriin sen tarvitsemaa työvoimaa, tulee kuitenkin yrityksen työskennellä sen eteen, että se antaa itsestään rekrytointitilanteessa yrityksen arvojen mukaisen kuvan. Näin saadaan todennäköisemmin valittua työhön samoja arvoja arvostava työntekijä. Myös työnhakutilanteessa työskentelevän rekrytoijalla tulee olla ajankohtaiset tiedot, jotta työntekijäksi saadaan valittua mahdollisimman sopiva ja pätevä henkilö. (Juuti & Vuorela 2015, Luku 3.) Kaikista työntekijöistä ei nykypäivänä tule yritykselle tärkeitä avainhenkilöitä. Nykypäivän vuokratyöntekijöiden ja pienempien sopimusten takia yrityksellä ei ole enää tarvetta pitää kaikkia työntekijöitä huippuosajina. Näissä tapauksissa pidetään tärkeämpänä vuokratyöläisen fyysistä panosta eikä niinkään yrityksen arvoa nostattavaa, luovaa työtä. Kuitenkin yrityksellä vakituksessa työssä olevia pyritään sitouttamaan yritykseen ja heille saatetaan kehittää niin sanottuja avainhenkilöstöpolitiikkoja. Näiden henkilöiden osaaminen on yritykselle strategisesti hyvin arvokasta. Yrityksessä etenevät henkilöt ovat yleensä juuri näitä henkilöitä, toisin kuin liitännäishenkilöstö, jota yritys kokee tarvitsevansa vain tilapäisesti tai yksittäisissä tarpeissa. (Jylhä & Viitala 2013, Luku 12.)

3.3 Osaamisen kartoitus

Niin kuin työntekijän, myös yrityksen kannalta työntekijän kehitys on elintärkeää. Yrityksen kokonaisosaaminen kasvaa vain, mikäli yritys pyrkii aktiivisesti kehittämään osaamistaan. Tätä varten tulee systemaattisesti miettiä, mikä on työntekijöiden tämän hetkinen osaamisen tila ja mikä on osaamisen tilan tavoite. Tavoitteeseen pääsemiseen tarvittavan osaamisen arvioinnissa voidaan käyttää apuna johdon

asettamia tavoitteita yrityksen tulevaisuudelle. Kuitenkin myös tehtävää suorittavat henkilöt voivat hyvin analysoida tarvittavaa osaamista ja sen kehittämistä, jotta yrityksen toiminnasta tulisi mahdollisimman tehokasta ja tuottavaa. Tärkein päätös yrityksen sisäisessä osaamisen kartoituksessa on kehityksen priorisointi. Yrityksen resurssit harvoin riittävät kaikkien yrityksen osa-alojen samanhetkiseen kehittämiseen. Näin ollen yritysjohtajilla ja esimiehillä on tärkeä rooli työpaikan osaamisen kehittämisessä niillä osa-alueilla, joissa yrityksen työntekijät eivät oma-aloitteisesti kehitä itseään. Yrityksessä tulee tehdä valintoja sen mukaan, minkä osaamisalueiden osaamisen ylläpito on prioriteetti ja minkälaiset taidot ovat välttämättömiä kehittää yrityksen kannalta. (Jylhä & Viitala 2013.) Näin osa työntekijöistä ja heidän osaamisensa kehittäminen eivät välttämättä ole yrityksellä prioriteettina. Tällaisessa tilanteessa työntekijä on itse vastuussa omasta kehityksestään.

Työntekijällä on myös mahdollista tehdä itsenäistä osaamisen kartoitusta. Tämä mahdollistaa työntekijän henkilökohtaisten ja ammatillisten tavoitteiden saavuttamisen oma-aloitteisesti ilman yrityksen tukea. Avaimena on pitää tähtäimessä, mitä halutaan saavuttaa, tämän jälkeen rehellisesti arvioida omaa osaamistaan ja sitten tarkastella jokaista itsessä kehitettävää ominaisuutta ja taitoa itsenäisenä projektina. Kun taitoja käsitellään yksitellen, käsiteltävät asiat eivät tunnu yhtä ylivoimaisilta, sillä oppimiseen käytettävää aikaa kykenee vaivattomammin aikatauluttamaan niin, että lopputulos ei ole turhan ylivoimainen. Toinen hyvä puoli taitojen itsenäisellä tarkastelulla on, että taitojen kehityksestä saadut tulokset näkyvät nopeammin ja kannustavat itsensä kehittämiseen. Taitoja voi myös ottaa työpaikalla nopeammin käyttöön. (Wallis 2018.)

Osaamisen kartoituksessa tärkeintä on kolmen, kehittymisen kannalta välttämättömän askeleen toistaminen. Aluksi työntekijän osaaminen on tunnistettava. Myös osaamisen taitotaso tulee tiedostaa, sillä se mahdollistaa jatkuvan kehityksen tarkkailun ja oppimismetodien vertailun keskenään. Työntekijän osaamisen tason selvittyä tulee itse taitoa ja osaamista arvioida verrattuna siihen, mihin yritys tulevaisuudessa tarvitsee työntekijän osaamista ja millä tasolla sen tulisi olla, jotta siitä olisi maksimaalinen hyöty jatkossa. Viimeisenä osana osaamista pyritään kehittämään. Kehityksen tapoja on monia, mutta niihin voidaan tehdä myös työpaikalla selvä suunnitelma ja tavoite. Tämä osaamisen kehittämisen ketju tulee toistaa tasaisin väliajoin, esimerkiksi kerran vuodessa, jotta jatkuva osaamisen kehitys tiedostetaan ja kehityksen pysähtyessä voidaan miettiä kehittymisen työkaluja. (Viitala 2014, Luku 5.)

4 TUTKIMUSKYSYMYS

Tutkin, minkälaisia taitoja tutkimusmateriaaleissa esiintyvät menestyneet henkilöt pitävät tärkeinä uralla etenemisen kannalta. Tutkimuksella pyritään tuottamaan konkreettista tietoa taidoista ja siitä, miksi ja millä tavalla menestyneet henkilöt kokevat kyseiset taidot tärkeäksi. Tämä auttaa opinnäytetyön lukijaa arvioimaan omaa tietotaitoaan ja kehittämään omia taitojaan halutessaan tuloksien mukaisesti.

Tutkimus on kiinnostava, sillä sen tulokset soveltuvat käytettäväksi monilla eri aloilla. Pidän aihetta mielenkiintoisena myös sen takia, että kyseiset tutkimusmateriaalit ovat kirjoittaneet jo valmiiksi menestyneet henkilöt. Tämä poistaa analysoinnin välistä välikäden, joka saattaa viedä uudelleen analysointia kauemmaksi totuudesta jo valmiita tutkimuksia uudelleen analysoidessa. On kuitenkin pidettävä mielessä, että materiaalit koostuvat henkilöiden subjektiivisesta näkemyksestä eivätkä usein sisällä valmista totuutta.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimalla niin laadullisella kuin määrällisellä tutkimustavalla pyrin saamaan tutkimuskysymykseeni mahdollisimman selkeän vastauksen. Lähestyn tutkimuskysymystä aluksi laadullisen tutkimuksen kannalta. Tämä antaa minun syventyä taitojen analyysiin ja tuottaa syvempää ymmärrystä annetusta aiheesta, eli mitkä taidot ovat tärkeitä työelämässä ja urakehityksessä tutkimusmateriaalin mukaan. Tämä vaihe tutkimusta painottuu siis vahvasti sisällön analyysiin, jonka avulla pyrin tuottamaan kokonaiskuvaan tutkimusmateriaalissa ilmenevistä taidoista. Tämä tarkoittaa sitä, että lähestyn aihetta analysoimalla mahdollisimman selkeästi tutkimusmateriaalia erottelemalla aineistosta tutkimuskysymykseen kuuluvan olennaisen tiedon. Erottelun jälkeen aineistosta saatu potentiaalinen analysointimateriaali luokitellaan (Tuomi & Sarajärvi 2017, Luku 4.) omiin kategorioihinsa, jonka jälkeen näitä on helpompi analysoida omina kokonaisuuksinaan.

Luokittelen materiaalista ilmenevät erilaiset taidot omiin kategorioihinsa, sillä uskon sen olevan tutkimuksen kannalta kaikkein selkeintä ja antavan tutkimukselle loogisemman ja lukijaystävällisemmän rakenteen. Selvä rakenne ja erottelu mahdollistavat myös tutkimusmateriaalien henkilöiden eriävien mielipiteiden analysoinnin helpommin. Lukijan ei tarvitse kuitenkaan itse pitää lukua siitä, kuinka monesti

kukin taito on esiintynyt, sillä määrällisen tutkimustavan tavoitteena on erotella selkeästi, kuinka monessa eri tutkimusmateriaalissa taito on esiintynyt. Määrällinen tutkimustapa siis helpottaa opinnäytetyön lukijaa ja selkeyttää tutkimuksen tuloksien painotusta. Laadullinen ja määrällinen tutkimus on siis yhdistetty, joten tutkimustavasta voidaan käyttää termiä mixed methods (Tuomi & Sarajärvi 2017, Luku 2.5.)

On otettava huomioon, että en ole valinnut tarkasteltavaksi kirjallisuutta, jossa menestyvät henkilöt kertovat suoraan, minkälaiset tiedot ovat välttämättömiä, vaan pikemminkin kirjallisuutta, jossa nämä henkilöt kertovat menestyksensä salaisuuksia, menestykseen johtaneita uravalintoja ja omia tapojaan. Näistä analysoin eri taitoja, joita he ovat tarvinneet, kertovat jonkun tuntemansa ihmisen tarvinneen tai suosivat muissa ihmisissä. Analysointiin mukaan otetut taidot ovat kuitenkin sellaisia, jotka kirjoittajat ovat selvästi eritelleet tärkeiksi taidoiksi.

4.1.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus pyrkii antamaan parempaa ymmärrystä ilmiöstä ja sen syy-seuraussuhteista. Yksinään yksi tutkimus ei kykene muodostamaan kokonaiskuvaa tutkittavista aiheista, vaan tutkimuksista tulee osa selittävää kokonaisuutta, joka auttaa havainnoimaan ilmiötä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tärkeää laadullisessa tutkimuksessa on aineiston tutkimus ja analysointi niin, että kykenee selittämään tutkimuksesta ilmenevät tulokset lukijalle selkeästi käsitettävässä muodossa, riippumatta lukijan perehtyneisyydestä aihealueeseen. Tekstissä tulee myös ilmetä ymmärrettävästi, miten analysoinnin tuloksena on saatu kukin lopputulos. (Tuomi & Sarajärvi, 2017 Luku 2.4)

4.1.2 Mixed methods

Käsitteenä mixed methods on suhteellisen uusi. Käsitteestä on muodostunut valmis konsepti vasta 1980-luvulla, vaikka tutkimuksissa on yhdistelty laadullisen ja määrällisen tutkimuksen elementtejä jo kauan ennen mixed methods -termin syntymistä tai sen vakinaistumista. (Molina-Azorin 2016.)

Mixed methods on tapa käsitellä sekä laadullista että määrällistä dataa samassa tutkimuksessa. Tällaisessa tutkimustavassa käytetään hyväksi niin kvalitatiivisen kuin kvantitatiivisen tutkimuksen elementtejä täydentäen molempia tutkimustapoja. Vaikka kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus asetetaan usein vastakkain, on näiden molempien tutkimustapojen yhdistelmällä helposti positiivinen vaikutus tutkimukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2017, Luku 2.5.) Tutkimuksessa voidaan painottaa kumpaan tahansa tutkimustyypeistä enemmän, tai molemmat tutkimustyytit voidaan asettaa tutkimustilanteessa täysin samanarvoisiin tilanteisiin. Tällöin kumpaankin, niin laadulliseen kuin määrälliseen tutkimukseen, pyritään panostamaan mahdollisuuksien mukaan mahdollisimman tasaväkisesti painottamatta toisen tutkimustavan tärkeyttä toisen yli. (Molina-Azorin 2016.) Työssäni pyrin käsittelemään samaa aineistoa kahdella eri tavalla, jolloin ilmenevät taidot ja ominaisuudet käsitellään laadullisella tutkimustavalla analysoiden ja laskien ominaisuuksien mahdollista ilmestymistä useampaan kertaan määrällisellä laskennalla. Käytän tutkimuksessani enemmän resursseja laadulliseen tutkimukseen. Kvantitatiivinen tutkimustapa toimii näin enemmän tukevana tutkimuksena laadulliselle tutkimukselle ja sisällön analyysille.

4.1.3 Tutkimusmateriaali

Materiaali on sekundääriaineistoa, eli se ei sisällä täysin uutta tutkimusaineistoa. Tutkimusmateriaali on kirjallisuutta jo valmiiksi menestyneiltä henkilöiltä, joiden menestys painottuu varsinkin liike-elämään. Menestyksen mittarina olen pitänyt varallisuutta ja yrityksien menestymistä, ja olen jättänyt henkilökohdaisen elämän menestymisen liike-elämän ulkopuolella pois. Kirjallisuuden valinnat ovat painottuneet suuremmaksi osaksi yrittäjien ja johtajien kirjoittamiin teoksiin. Teoksien sävyksi valikoitui liike-elämässä auttaviksi teksteiksi tarkoitettu materiaali, sillä uskon tämän kaltaisten teosten antavan enemmän materiaalia kuin muistelmien tai muuhun aiheeseen painottuvan kirjallisuuden.

Materiaalit koostuvat yksityisistä dokumenteista, kuten yritysjohtajien kirjoittamista kirjoista, ja joukkotiedotuksen tuotteista, kuten uutisartikkeleista, joilla voi olla tutkimuksen kannalta täydentävää tietoa tai analyysiin lisäsyvyyttä tuovaa tietoa. Yhteensä materiaalikirjoja on 12, joista osa sisältää monien henkilöiden haastatteluita. Kirjan nimi on mainittu sillä kielellä, jolla se on luettu. Analysoinnissa käytetään tukena myös esimerkiksi artikkeleita, mutta ne eivät toimi itsenäisesti osana tutkimusta. Tästä syystä kaikki tutkimusmateriaali perustuu näihin 12 kirjaan (TAULUKKO 1).

ERIKSON THOMAS

Kehnot pomot (2019), Ruotsi

FERRISS TIMOTHY

4 Tunnin työviikko (2009), Yhdysvallat

GALLO CARMINE

Five stars (2018), Yhdysvallat

HATZISTEFANIS MARIA

Overnight success (2018), Alun perin Kreikka, nykyään Iso-Britannia

HILL NAPOLEON

Think and grow rich (2008), Yhdysvallat

OTALA LEENAMAIJA

Ketterä oppiminen (2018), Suomi

ROBBINS TONY (ANTHONY)

Money, Master the game (2014), Yhdysvallat

SANDBERG SHERYL

Lean in (2013), Yhdysvallat

SCHWARTZ DAVID J.

Magic of thinking big (2019), Yhdysvallat

SHARMA ROBIN

5 AM club (2019), Kanada

VAYNERCHUK GARY

Crush it! (2009), Alun perin Valko-Venäjä, nykyään Yhdysvallat

YEUNG ROB

The Confidence project (2019), Iso-Britannia

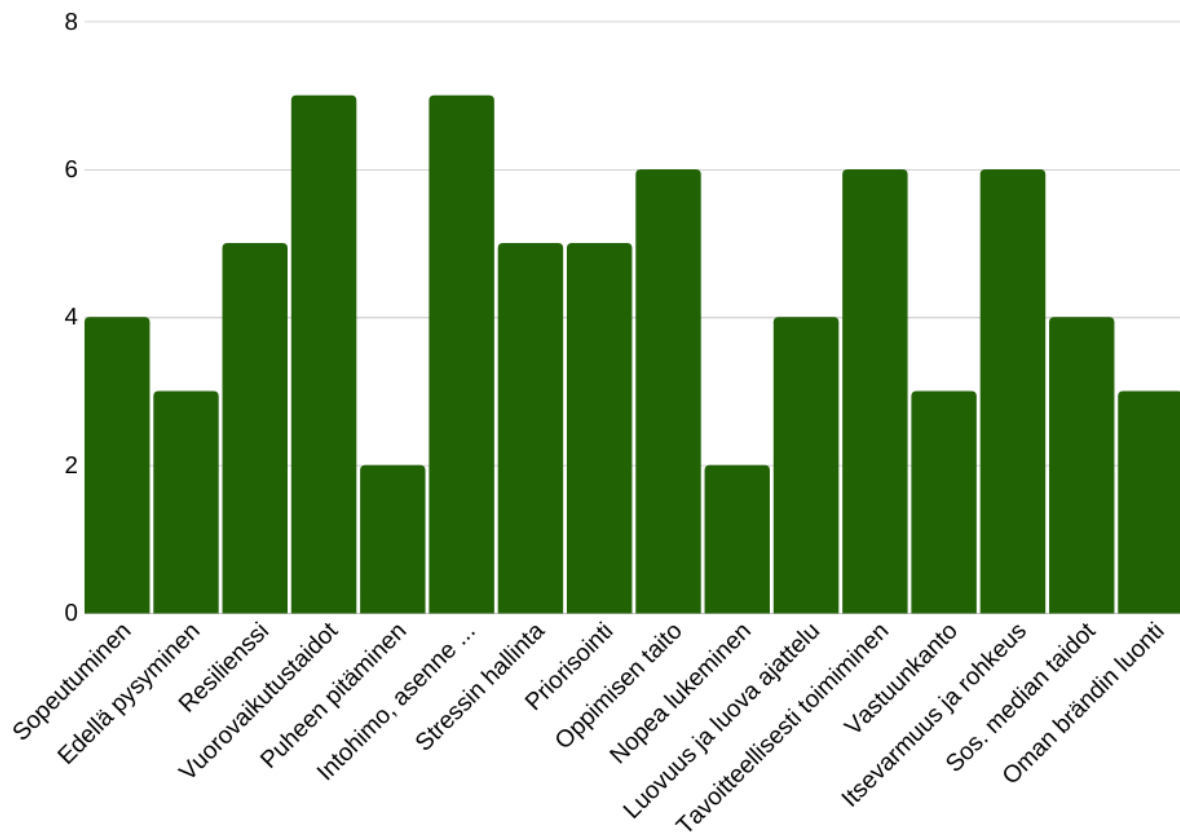
TAULUKKO 1. Tutkimusmateriaalikirjat

5 KIRJALLISUUDEN ANALYSOINNIN TULOKSET

Seuraavaan lukuun olen kerännyt tutkimusmateriaalista selvinneet tulokset. Olen varannut jokaiselle taidolle oman alaluvun, jossa pyrin käsittelemään tutkimusmateriaaleissa ilmenneitä kohtia ja sitä, miten niitä voisi analysoida yhdessä. Osa neuvoista tai taidoista voidaan katsoa ristiriitaisiksi keskenään, sillä tutkimusmateriaali koostuu eri alojen ja erilaisten henkilöiden henkilökohtaisista mielipiteistä. Näin olen minkäänlaista yhtenäistä vastausta ei ole edes välttämättä pyritty saamaan tuloksiin.

Analysoinnin tuloksissa on myös käsitelty paljon taitoja, joista yhdessä kehittyä jotain muuta. Esimerkiksi vuorovaikutustaidot ja muiden innostaminen voivat yhdessä muodostaa ryhmätyöskentelytaidot. Itse ryhmätyöskentelytaitoja ei kuitenkaan ole mainittu niin selvästi yhdessäkään tutkimusmateriaaleista, jotta siitä olisi tehty oma kategoriansa. Tämän vuoksi tuloksia tarkastellessa suosittelen kiinnittämään huomiota myös taitojen tuottamaan kokonaisuuteen eikä pelkästään yksittäisiin taitoihin. Näin listasta saadaan irti paras lopputulos.

Taitojen esiintyminen tutkimusmateriaalissa on kerätty kaavioon (KUVIO 1). Jokaisen taidon kohdalla voidaan siis nähdä, kuinka useassa kirjassa on suora maininta kyseistä taitoa kohtaan. Jokainen pylväs edustaa siis sitä, kuinka monessa eri kirjassa tätä taitoa on käsitelty. Tämä antaa paremmin lukijalle kokonaiskuvaa taitojen oleellisuudesta. Samankaltaisuuden vuoksi kohta Vuorovaikutustaidot sisältää myös kuuntelemisen taidot ja keskustelun taidot. Myös kohta Priorisointi sisältää tarvittavan tiedon priorisoinnin. Tämä tulee ottaa huomioon taulukkoa tarkastellessa. Yksikään taito ei esiintynyt kaikissa 12 kirjassa.



KUVIO 1. Taitojen esiintyminen tutkimusmateriaaleissa.

Siinä missä puheen pitäminen ja nopea lukeminen esiintyvät materiaaleissa harvemmin, tulee muistaa, että nämä ovat suhteellisen spesifejä aiheita verrattuna esimerkiksi vuorovaikutustaitoihin tai oppimisen taitoon. Näin ollen taulukkoa tulee tarkastella kriittisesti, mutta se lisää mielenkiintoisen kuvakulman tutkimukselle. Kaavio nostaa usein esiintyviksi taidoiksi niin sisäisen motivaation luomia taitoja, kuin myös muihin vaikuttavia taitoja.

5.1 Sopeutuminen

Maailma ympärillämme muuttuu jatkuvasti. Työelämässä menestyminen vaatii taitoa sopeutua muutokseen mahdollisimman tehokkaasti. Sopeutuminen tuli menestyjillä ilmi usealla eri tavalla ja useasta eri syystä. Lopputulos oli kuitenkin aikalailla samanlainen: henkilön tulee sopeutua, jotta voi ymmärtää

tulevaa. Edellä pysyminen on mainittu tämän lisäksi erillisenä osiona, joten käsittelen luonnollisesti sopeutumista ja edellä pystymistä, vaikka se tulisi sopeutumisen kanssa samassa kontekstissa eri kohdassa.

Markkinointiyrityksen johtaja ja sosiaalisen median ammattilainen Gary Vaynerchuk (2009, 120) kertoo sopeutumisen olevan avainasemassa yrityksen täyden potentiaalin saavuttamiseksi. Hän kertoo esimerkiksi sivuston, jonka alkuperäinen idea on ollut tuottaa lapsiystävällisten voileipien reseptejä. Kuitenkin sivuston tuottaman informaation mukaan voidaan selkeästi nähdä, että sivuston suurin kävijäjoukko ovat keski-ikäiset jalkapallofanit. Sen sijaan että sivusto pakottautuu pysymään kaavassaan ja tarkoituksella vähättelee suurinta kävijäkuntaansa, sivuston pitäisi pyrkiä sopeutumaan tilanteeseen ja tarjota myös tälle asiakaskunnalle optimoituja sisältöä. Tämä maksimoi suurimmasta asiakaskunnasta irti saatavan.

Tony Robbins (2014, 504) (maailman tunnetuimpia itseapuyrittäjiä ja elämänvalmentajia) on haastatellut maailman varakkaimpia sijoittajia. Mary Callahan Erdoesin haastattelussa, tai The Trillion Dollar Lady, joka hänen lempinimekseen on muodostunut, selvisi, että arjen sopeuttaminen työn kanssa on tärkeää. Jokaisen on osattava sopeuttaa arkensa niin, ettei mikään elämän osa-alue kärsi. Marylla itsellään on kolme lasta, jonka vuoksi hänen on saatava sopeutettua työnsä esimerkiksi jalkapallo-otteluiden ympärille niin, että hän saattaa lähteä töistä aiemmin katsomaan ottelua ja jatkaa kotona projektin loppuun illasta. Jokaisen tulee katsoa oma tilanteensa ja oppia sopeuttamaan arki sen ympärille.

Myös Sheryl Sandberg (2013, 242–243) (Facebookin operatiivinen johtaja) kirjoittaa arjen ja työn sopeuttamisesta. Hän muistelee vanhaa kollegaansa, Marissa Mayeria, joka nimitettiin Yahoon toimitusjohtajaksi vuonna 2012. Hän oli tähän aikaan viimeisellä kolmanneksella raskaana, ja puhe hänen äitiyslomastaan aiheutti kohua. Ilmoittaessaan, että hän pitää lomaa vain kaksi viikkoa, hän aiheutti vielä enemmän kohua. Sandberg muistuttaa, että jokainen saa itse valita omaan arkeensa sopivat aikataulutukset, ja tässäkin tilanteessa Mayerilla oli mies, joka kykeni myös pitämään lapsesta huolta. Jokaisen tulee päättää itse oma arjen ja työn sopeuttaminen toistensa kanssa, vaikka se hermostuttaisi muita.

Toisin sanoen siinä missä yritysten ja henkilöiden tulisi muokata tarjontaa sen mukaan kuin kysyntä muuttuu, vaikka kysyntä ei ole sitä, mikä oli alkuperäisesti tarkoituksena. Oman elämän aspektit tulee myös oppia sopeuttamaan itselleen sopiviksi. Kirjallisuus painottaa myös sitä, että jokaisen aikataulutus tulee tehdä itse priorisoiden, joten sitä ei myöskään tule pyydellä anteeksi. Timothy Ferriss (2007, 74–78) (kirjailija, yrittäjä ja bisnesenkeli) taas kertoo kirjassaan ”4 tunnin työviikko”, ettei ajanhallinta kan-

nata. Hän painottaa sitä, että mitä enemmän aikatauluttaa, sitä helpommin alkaa laittamaan tehtäviä samalle päivälle. Kätevin tapa on valita pari tärkeää tehtävää päivälle ja karsia kaikki muu turha. Lopuksi tavoitteena on neljän tunnin työviikko.

5.2 Edellä pysyminen

Siinä missä sopeutuminen auttaa pitämään arjessa langat hyppysissä, taito pysyä edellä on tärkeää menestyksen kannalta. Gary Vaynerchuk (2009, 24) kertoo, että suuri osa tätä taitoa intuition lisäksi on kyky ymmärtää kulttuurimuutoksia. Tulee ymmärtää miksi ystäväsi peruu kaapelitelevisiion, kun jokin aika sitten kukaan ei olisi peruuttanut sitä vapaaehtoisesti. Kulttuuri on muuttunut enemmän internetin välityksellä katsomiseen.

David J. Schwartz (2019, 120, 127) (oli Creative educational services, Inc, toimitusjohtaja ja professori yliopistolla) kertoo, että tavanomaiset ihmiset eivät osaa sopeutua uusiin tilanteisiin, vaikka niillä olisi positiivisempi vaikutus heidän omaan elämäänsä. Hän esitteli 30 satunnaiselle ihmiselle idean, että monen maan rajat ovat liian pienet, pakottaen turhan monia palveluja vierekkäin. Poistamalla joidenkin maiden rajat saataisiin laskettua näiden maiden verotusta ja parannettua hallinnollista toimintaa. Yksikään ei vastannut ideaan myönteisesti tai edes kiinnostuneena vaan piti ajatusta mahdottomana. Keski-vertoihmiset ovat pyrkineet pikemminkin hidastamaan edistystä. Schwartz myös painottaa, että menestys on varattu niille henkilöille, jotka pyrkivät jatkuvasti eteenpäin ja kehittämään itseään ja toimintaansa. Se tarkoittaa joka päivä miettimistä, miten voisi muuttua vielä paremmaksi.

Tony Robbinsin (2014, 491) haastatteluissa Paul Tudor Jonesin (Tudor -sijoitusyrityksen ja Robin Hood -järjestön perustaja) kanssa Jones nostaa menneisyydestään tarinan, jolloin hän oli vasta aloittanut työs-kentelyn. Hän meni esimiehensä luokse ja kertoi innoissaan haluavansa käydä kauppaa. Myöntymisen sijaan hänelle sanottiin, että hän saa käydä kauppaa noin puolen vuoden päästä. Paul ei luovuttanut vaan pyysi lupaa käydä kauppaa heti. Esimiehen vastaus on pysynyt aina hänen mielessään: ”markkinat ovat täällä vielä kolmenkymmenen vuoden päästä, kysymys kuuluu: oletko sinä?” Tällä Jones tarkoitti sitä, että välillä on kaukokatseisempaa ja edellä pysymisen perusedellytys on saada itselleen vankka tietope-rusta ja tarpeeksi kokemusta ennen kilpailuun lähtöä. Nopein markkinoilla ei aina voita kilpailua. Nämä

kolme eri ihmisten erilaista ohjetta tukevat kaikki sitä, että edellä pysyminen vaatii nopeuden ja nopeiden reaktiotaitojen sijasta valtavasti tietotaitoa ja sen jatkuvaa kehittämistä ja halua ymmärtää uusia asioita.

Taito pysyä edellä voi tarkoittaa myös mitään tekemättä olemista. Toisessa Robbinsin haastattelussa (2014, 424) Marc Faberin, joka on myös tunnettu Dr.Doomina (Gloom, Boom & Doom raportin kustantaja, Marc Faber Limited -johtaja), kanssa sijoittamisesta ilmenee, että hänen ohjeensa on välillä olla tekemättä mitään. Kun hyvää ratkaisua ei löydy, parasta on olla tällöin menettämättä rahaa. Rahaa tulee säästää niihin tilaisuuksiin, joina näkee oikeasti hyvän kohteen, sillä silloin sitä tarvitsee.

Menestyneiden henkilöiden tavoite pysyä edellä ei siis välttämättä tarkoita edellä olemista kilpailijoihin tai kollegoihin nähden. Enemmänkin jokaisessa materiaalissa painotetaan sitä, että henkilön tulisi pyrkiä olemaan edellä omaa aikaansa ja kyetä kokoamaan sen verran tietotaitoa, että kykenee jatkuvasti ennustamaan, mitä seuraavaksi tapahtuu. Kilpailu ei siis ole henkilöiden keskeistä, vaan menestyneimmät kilpailevat omaa aikaansa vastaan.

5.3 Resilienssi

Resilienssiä pidetään huomattavan tärkeänä taitona materiaaleissa. Terminä se ei esiintynyt kaikissa kirjoista, eikä aihetta välttämättä edes käsitelty kaikissa, mutta niissä, joissa aihetta käsiteltiin, pidettiin resilienssiä yhtenä tärkeimmistä menestyksen takaavista taidoista. Resilienssin synonyymina voidaan pitää periksiantamattomuutta tai psyykkistä palautumiskykyä. Resilienssi taitona tarkoittaa siis sitä, kuinka paljon vastoinkäymisiä henkilö kykenee ottamaan vastaan ennen lannistumista tai mahdollisesti luovuttamista. (Suomen Mielenterveys ry.)

Sandberg (2013, 84) kirjoittaa Ariana Huffingtonista, uutislehti Huffington Postin perustajasta, joka kertoo tärkeäksi taidoksi kritiikin vastaanottamisen oikein. Hänen mielestä ei ole järkevää tai realistista olla käsittelemättä niitä tunteita, joita kritiikki herättää. Kritiikin vastaanottajan tulisi tuntea se viha, suru tai muu, jota kritiikki herättää, ja tämän jälkeen jatkaa heti elämäänsä. Tällaista käytöstä hän vertaa lapsiin: lapset voivat itkeä täyttä kurkkua yhtenä hetkenä ja tämän jälkeen juosta takaisin leikkiensä pariin. Näin pitäisi toimia myös kritiikin vastaanottajana, sillä se auttaa jatkamaan eteenpäin negatiivisista tunteista huolimatta. Sandberg (2013, 84) myös itse kokee, että epämiellyttävän palautteen tai kritiikin edessä

(mikäli kokee, että kritiikki ei ole oikeutettu) tarvitaan tietynlainen ihminen, jotta voi olla ottamatta asioita kuuleviin korviinsa tai olla ottamatta sitä itseensä. Myös hän kokee tarpeelliseksi siis käsitellä tunteet, painaa asian villaisella ja jatkaa töitä.

Maria Hatzistefanis (2018, 9) (Rodial –kosmetiikkayrityksen perustaja ja toimitusjohtaja) muistuttaa lukijaansa siitä, että on tärkeää osata ottaa vastoinkäymiset oikein. Hän itse, Steve Jobs (Applen perustaja) ja Michael Bloomberg (poliitikko ja taloustietotoimisto Bloombergin perustaja) ovat kaikki menestyneet valtavasti jouduttuaan erotetuksi työstään. Työttömäksi joutuminen saa ihmisen joko lannistumaan tai toimimaan. Anna Wintour (Vogue-lehden päätoimittaja) on sanonut, että erotetuksi joutuminen pakottaa jokaisen katsomaan itseään tarkemmin, ja tämän takia jokaisen tulisi joutua erotetuksi edes kerran elämässään. Toisena menestyksen mahdollistajana Maria Hatzistefanis (2018, 125) käyttää esimerkkinä yrityksensä alkuvuosia. Hän kertoo, että uutena, ei tunnettuna merkkinä, hän joutui päivästä toiseen yrittämään myydä liikkeille omaa tuotettaan ja useina päivinä käteen jäi vain kasa kieltäytymisiä ja nolla myytyä tuotetta. Jos hän olisi luovuttanut kieltäytymisten vuoksi, hänellä ei nyt olisi yritystään. Toisena esimerkkinä Hatzistefanis (2018, 125) kertoo suunnittelijasta, joka osallistui hänen järjestämäänsä suunnittelukilpailuun oppilaitoksella. Heidän tuli suunnitella meikkisudeille sopiva säilytysratkaisu, ja hän joutui sanomaan eräälle oppilaalle, että tämän kannattaa vaihtaa suunnitelmaansa. Oppilas melkein erosi kilpailusta tämän vuoksi. Hänen ohjaajansa kuitenkin kannusti häntä jatkamaan, ja hän teki uuden suunnitelman ja loppujen lopuksi voitti kilpailun.

Gary Vaynerchuk (2009, 88–89) uskoo, että alaa dominoidakseen tulee olla paras. Paitsi silloin, jos et työskentele tarpeeksi. Silloin joku, jolla on vähemmän intohimoa ja taitoa, voittaa aina. Loppujen lopuksi on kyse siitä, kuinka monta tuntia on valmis työskentelemään tavoitteen saavuttamiseksi. Ne, jotka eivät lopeta, saavuttavat menestyksen ennemmin kuin ne, joilla on taitoa ja intohimoa mutta eivät työskentele tarpeeksi saavuttaakseen ne.

Akateemisesti menestynyt Leenamajja Ojala (2018, 100) (tekniikan tohtori, tietokirjailija ja yritysjohtajan konsultti) kertoo kirjassaan, että jo nuoresta voidaan nähdä menestymiseen potentiaalisemmat. Hän kertoo, että hänen valmentaja–ystävänsä näkevät tulevaisuudessa urheilussa menestyvät lapset siitä, kuka palaa epäonnistuneen ottelun jälkeen seuraavana päivänä harjoituksiin valmiina harjoittelemaan lisää eikä jää murehtimaan epäonnistumista sen suuremmin.

Ehkäpä suurin resilienssin kannattaja oli Napoleon Hill (kirjoittanut itseopiskelukirjoja, joista *Think and Grow rich* on kaikkien aikojen top 10 myyntilistalla). Hill (2008, 26) painottaa, että epäonnistumiselle

ei ole ikinä alibia. Kuitenkin jokaisen epäonnistumisen myötä kasvaa myös siemen yhtä suurelle menestykselle. Toisin sanoen epäonnistuessaan henkilö ei voi syyttää ketään muuta kuin itseään. Epäonni antaa kuitenkin kaiken tarpeellisen tiedon siitä, miten samassa tilanteessa voidaan onnistua. Tästä syystä henkilön ei pidä ikinä luovuttaa. Hill palaa kirjassaan tähän pääajatuksen useassa kohdassa kirjaa, joka painottaa sen tärkeyttä. (Hill 2008)

Resilienssi ilmenee toisinaan kirjoissa oletuksena. Osa tutkimusmateriaaleista käsitteli uudelleen yrittämistä ja jatkamista sellaisena asiana kuin muuta vaihtoehtoa ei olisi. Materiaaleissa ei puhuttu erikseen periksiantamattomuudesta. Esimerkiksi Maria Hatzistefanis (2018, 9, 12) ei käsitellyt potkujen saamista negatiivisena asiana tai kertonut tarvinneensa aikaa siitä toipumiseen. Resilienssi tuntuu siis olevan osalle menestyjistä itsestäänselvyys. Resilienssi tuntuu olevan tärkeä osa uuden luontia, sillä uuden yrittämiseen kuuluu vahvasti virheistä oppiminen. Näin voidaan myös parantaa tuotetta, jota pyritään myymään. Sama pätee myös muuhun työelämään. Uuden yrittäminen on usein epäonnistumisien kautta menestymistä. Vaikka henkilö ei juuri tällä kertaa saanut haluamaansa ylennystä tai työtä, jota haki, luovuttaja ei saa sitä koskaan. Todellinen epäonnistuminen alkaa vasta luovuttamisesta, moni kirjoista tuntuu yrittävän sanoa.

5.4 Vuorovaikutustaidot

Otala (2018, 116) nostaa esille keskustelemisen osana oppimista. Hän on vierailut useassa IT-alan yrityksessä, jossa korostettiin lukemisen tärkeyttä. Kuitenkin lukemista pidettiin usein apuna oppimisessa vain, jos luetusta aiheesta keskusteltiin, esimerkiksi työpaikalla. Keskustelu opitusta myös lisää motivaatiota oppia lisää. Esimiehenä vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä. Otala (2018, 255) kertoo myös Googlen tutkimuksesta, jonka mukaan menestyvä esimies osaa kommunikoida ja kuunnella alaisiaan ja on kiinnostunut tiimistään. Näin ollen ei ole väliä, missä asemassa olet; keskustelu lisää niin omaa kuin muidenkin oppimista ja motivaatiota oppimiseen ja parempien suorituksen tuottamiseen.

Myös Hatzistefanis (2018, 128–129) kertoo vuorovaikutuksen positiivisista vaikutuksista omaan uraan. Yhteistyössä toimimisesta voi saada paljon irti: kun molempien asiakaskunnat, tuntemat henkilöt ja yhteistyökumppanit laitetaan yhteen, molemmat voivat saada yritykselleen tuottoa ja oppia samalla jotain. On tärkeää yhteistyössä aina ottaa huomioon, että molemmilla on annettavaa ja saatavaa tilanteesta.

Muutoin yhteistyö ei välttämättä jatku pitkään. Tutkimus tulee siis tehdä kunnolla, niin molemmat osapuolet voivat hyötyä tilanteesta.

Muilta voi myös oppia muissa kuin ammatillisissa tilanteissa. Schwartz (2019, 139, 145–146, 211–213) kertoo itse tapaavansa tasaisin väliajoin saman ja eri alojen ammattilaisia. Näin hän kokee saavansa paljon uusia suhteita ja ajatustenvaihtoa menestys-orientoituneiden ihmisten kanssa. Näissä tilanteissa on helppo saada uusia näkökulmia ja ideoita. Näin kyetään hahmottamaan tilanteista kokonaiskuvan paremmin. Hän myös käsittelee vuorovaikutustaitoja toisella tavalla. Se, miten ihmiset käsittelevät henkilöä, on loppujen lopuksi kiinni siitä, miten hän ajattelee itsestään. Ihmiset yhdistävät henkilöön suurempaa kunnioitusta, mikäli itse tämä kunnioittaa itseään ensin. Se näkyy myös suoraan kunnioituksena työpaikalla. Käytös vaikuttaa myös muiden käytökseen. Schwartz kertoo myös siitä, että pelkästään toinen kunnioittaminen ja huomioiminen voi saada muut huomioimaan tämän hieman paremmin. Kun huomioidaan toisessa esimerkiksi nimi ja uusi hiustenväri, toinen muistaa olleensa huomion arvoinen ja näin helpommin huomioi myös toisen jatkossa. Ihmiset tekevät toisen eteen enemmän, jos heille on saatu olo, että he ovat tärkeitä. (Schwartz 2019, 139, 145–146, 211–213.)

Sheryl Sandberg (2013, 86, 248) katsoo asiaa kahdella eri tavalla. Hän kertoo, että neljä Merrill Lynchin naisjohtajaa alkoi lounastaa yhdessä kerran kuussa. Tämän jälkeen he aina palasivat toimistolle ja kertoivat toisistaan positiivisia asioita ja kehuivat toisiaan. Sen sijaan, että henkilöiden olisi itse tarvinnut tuoda esille omia saavutuksiaan, he tekivät sen toistensa puolesta. Heidän uransa kukoisti ja jokainen heistä nousi urallaan toimitusjohtajatasolle. Toisaalta Sandberg on myös sanonut itse omakohtaisella kokemuksellaan, että kaikki ei kannata. Hän on saanut omalta esimieheltään ohjeen, että hänen urallaan esteenä on hänen oma tahtonsa olla pidetty. Näin ollen vaikka kohtelias, innostava ja opettava vuorovaikutus on positiivista urakehitykselle, on tunnettava rajat. Mikäli miettii liikaa sitä, miten ihmiset ottavat jonkun työskentelytavan tai toiminnan, voidaan jopa hidastaa työntekoa ja urakehitystä sen kautta. Arvostus ja muiden liiallinen miellyttäminen ovat kaksi eri asiaa, ja niillä on työuraan päinvastainen vaikutus. (Sandberg 2013, 86, 248.)

Bestseller-kirjailija ja psykologian tohtori Dr. Rob Yeung (2019, 134) kertoi puheilleen tulleesta naisesta, jolla olisi ollut kaikki puitteet menestyä. Hän oli kuitenkin tiiminsä huonoiten menestyneitä henkilöitä työpaikalla. Nainen koki itsensä onnettomaksi, sillä hänen työpaikallaan työ tehtiin yksin ja tiimille oli kehittynyt tapa syödä omien työpöytiensä ääressä. Ihminen on sosiaalinen eläin ja usein kaipaa motivoituaakseen muita ihmisiä, joiden kanssa keskustella ja jakaa ideoita. Dr. Rob Yeung nostaa esiin

myös tutkimuksen, jonka mukaan yksinäisyys voi jopa muuttaa henkilön DNA:ta. Verrattuna sosiaalisesti aktiiviseen henkilöön yksinäisen henkilön DNA:n myötä hänen immuunijärjestelmänsä on vähemmän aktiivinen, ja saa hänet alttiimmaksi sairastumiselle.

5.4.1 Kuuntelemisen taito

Maria Hatzistefanis (2018, 51) neuvoo kuuntelemaan työnhakijoita heidän hakemuksensa ja työhistoriansa kautta. Jos työntekijä on ollut useassa työpaikassa lyhyen ajanjakson, henkilö saattaa tehdä saman tälle työpaikalle tai voi olla epämotivoitunut työntekijä, joka lopettaa heti tiukemman paikan tullen. Hyvä esimies kykenee lukemaan rivien välistä ja näin tekemään parempia päätöksiä. Tätä voi soveltaa myös toisinpäin. Hakijan kannattaa miettiä, miten hakemus näyttää muille. Jos osaa kuunnella muita, voi miettiä, miten muut kuulevat sanottavan ja miltä sanat ja käyttäytyminen näyttävät heille.

Otala (2018, 120) korostaa kuuntelemisen tärkeyttä: mikäli ei rajoita kuulemaansa omiin mielipiteisiin, saattaa oppia ja ymmärtää jotain uutta. Kuuntelija osoittaa myös toisen sanoille arvostusta, joka on tärkeää missä tahansa kanssakäymisessä. Ojala kertoo myös, että hyviä kuuntelutaitoja on mahdollista oppia. Kuten edellisessä kappaleessa Schwartz sanoi, arvostus on tärkeä osa vuorovaikutusta, sillä se lisää myös arvostusta työyhteisössä.

Erikson (2019, 59–60) (kirjailija ja johtajien ja työntekijöiden kouluttaja) kertoo kuuntelemisen ja havainnoinnin olevan tärkeää, sillä jokainen yksittäinen opittu tieto lisää suureen kokonaisuuteen. Näin ollen kun oppii useasti vähän kerralla, yhtäkkiä tietääkin jo paljon. Samoin sanoo Ojala (2018, 302), joka painottaa täysin läsnä olemista, jos haluaa oppia ja hyväksikäyttää koko organisaation ammattitaitoa. Puhuvaa on kuultava, eikä vain kuunneltava.

Kuuntelu on siis tärkeää myös itsensä takia. Olen nyt käsitellyt monesti oppimisen tärkeyttä niin henkilön itsensä vuoksi kuin myös urakehityksen kannalta. Sanotun kuuntelu ja sisäistämisen oppiminen ovat helppo tapa oppia. Monesti aiheesta käydyistä keskusteluista irtoaa jotain uutta ja aina oppii pienen palan enemmän. Kuunneltu saa taas arvostetun olon. Arvostus on tärkeä osa niin vuorovaikutustaitoja kuin myös sitä, miten henkilö nähdään työympäristössä.

On kuitenkin ymmärrettävä, että henkilöä kuunnellaan myös hänen tekojensa myötä. Se, mitä sanoo ei välttämättä aina ole tekojen mukainen, jolloin teot toimivat todisteena sanojasi vastaan. Johtajat pyrkivät

lukemaan rivien välistä, joten on tärkeää katsoa, miltä tekeminen näyttää heille. Vajaat työsuoritukset voivat näyttäytyä kontekstista riippuen motivaation, tiedon tai resurssien puutteelta. Taitava työntekijä osaa kuunnella myös itseään ja tehdä tarkan arvion omista tarpeistaan. Näin henkilö kykenee kehittämään itseään jatkuvasti ja myös parantamaan työsuoritustaan.

5.4.2 Keskustelun taito

Tiedä kenelle puhut, painottaa Maria Hatzistefanis (2018, 143). Ideaalitulanteessa, joka on jokaisen luotavissa, voi olla täysin oma itsesi. Yleisön tunteminen ja tietäminen auttaa sille puhumisessa. Puhetapa vetää puoleensa eri ihmisiä, josta loppujen lopuksi tulee tämän luokse hakeutuva ryhmä. Toisin sanoen puhe- ja keskustelutavalla voidaan vaikuttaa ihmisiin ja asiakkaisiin, ja sen myötä määritellään ne ihmiset, joita vedetään puoleensa. Tällöin esimerkiksi epäonnistunutta asiakastilannetta voi lähteä tarkastelemaan tavasta, jolla on kommunikoinut asiakkaan kanssa.

Carmine Gallo (2018, 114-115) (Bestsellerkirjailija, johtajuusneuvoja, kommunikointiohjaaja, pääpuhujana) kertoo tarinan Googlen johtajasta, Pichaista. Pichai liittyi Googlen tiimiin vuonna 2004 ja oli vuonna 2015 kohonnut toimitusjohtajan pestiin. Pichai on esimerkiksi suostutellut Googlen julkaisemaan Chromen, eli yhden laajimmin käytetyistä verkkoselaimista. Hänen taitonsa on käsitellä suuria ja monimutkaisia konsepteja mutta selittää ne työntekijöille, johtajille ja massoille yksinkertaisella, ymmärrettävällä tavalla. Gallo (2018, 181–182) painottaakin sanavalintojen tärkeyttä. Sillä on väliä, miten puhutaan asiakkaalle, kollegalle tai alaiselle. Lyhyet, selkeät sanat ja lauseet ovat usein tehokkaampia kuin monimutkaiset. Tätä Gallo (2018, 181–182) selkeyttää esimerkillä Steve Jobsista. Steve Jobs onkin sanonut, että yksinkertainen on usein haastavampi kuin monimutkainen, mutta sillä voidaan siirtää vuoria.

Myös Schwartz (2019, 87) painottaa sanojen valintaa. Sanat luovat mielikuvia. Näin ollen kaksi eri tapaa sanoa asia tuo kaksi täysin eri mielikuvaa. Meillä on ongelma ja meillä on haaste tuottavat kaksi täysin eri tunnelatausta ja ovat yhteydessä työmotivaatioon ja sen tuottamiseen. Ryhmätyötä tehdessä puhuttaessa suuresta kulusta tai investoinnin teosta saadaan täysin erilaiset vastaanotot. Asioiden ilmaisu on siis tärkeää joka tilanteessa. Tätä taitoa voi käyttää esimerkiksi ylennystä pyydetessä, kun esimiehelle on kerrottava, miksi on ansainnut ylennyksen.

Sananvalinnalla on myös väliä konfliktitilanteissa, sillä väärin sanotuilla sanoilla ei saada haluttua viestiä perille ja saatetaan jopa vaikeuttaa kiistatilannetta (Gallo 2014). Schwartz (2019, 189–191) kertoo myös keskustelunaiheen valinnan tärkeydestä. Schwartz (2019, 189–191) vertaa juoruilua myrkkyyn, joka hitaasti myrkyttää mieltämme. Se ei vaikuta ainoastaan käyttäytymiseemme nähdessämme juorun kohteen vaan myös laittaa meidät keskittymään vähäpätöisiin asioihin tärkeiden sijasta. Tämän kaltainen keskustelu tukahduttaa. Se saa myös juoruja levittävän henkilön näyttämään menestyneille ihmisille jatkuvasti enemmän pätemättömältä ja epäluotettavalta ihmistyypiltä. Schwartz (2019, 189–191) painottaa, että kaikki negatiivinen puhe ei ole juorujen levittämistä, sillä välillä on päästettävä höyryjä. On kuitenkin painotettava paljon enemmän positiiviseen puheeseen kuin kaikille haitalliseen negatiiviseen. Juoruilu saattaa siis tuntua viihdyttävältä ajanvietteeltä tai tavalta pienessä työympäristössä, mutta tämän kaltainen käytös näyttäätyy esimiehille ja muille johtohenkilöille käytöksenä, jonkaalaista he eivät halua omaan seuraansa. Tämän vuoksi juoruilu voi olla hyvin vahvasti urakehityksen tiellä.

Muiden kanssa keskustelussa korostuu tieto siitä, että keskustelutaidot joko vetävät puoleensa tai työntävät ihmisiä pois. Tapa keskustella myös vetää puoleensa saman henkisiä ihmisiä, jolloin arvostava, inspiroiva ja positiivinen tapa keskustella saa ihmiset katsomaan toista positiivisemmin, eikä heidän tarvitse miettiä, mitä heistä puhutaan heidän selkänsä takana.

Mitä selkeämmin kyetään keskustelemaan, sitä enemmän ihmiset ymmärtävät. Ammattitaitoa ei välttämättä näytä monimutkaisten termien käyttö. Esimerkiksi myyntitilanteissa sen sijaan auttaa paremmin asiantunteva palvelu niin, että asiakas ymmärtää, mistä hän on maksamassa ja mihin tämä ominaisuus vaikuttaa loppujen lopuksi. Myyjän on siis parempi auttaa asiakasta ymmärtämään tuotetta ja tarpeitaan sen sijaan, että pyrkisi saamaan tuotteesta tai itsestään hienomman kuvan käyttämällä ammattitermistöä tavanomaisessa tilanteessa.

5.5 Puheen pitäminen

Puheen pidosta kirjoittivat erikseen vielä Carmine Gallo ja David Schwartz. Huomioitavaa tässä osiossa on, että tähän liittyvät tietyt osa-alueet, kuten itsevarmuus, jota käsitellään erillisessä kappaleessa. Näin ollen niitä ei ole käsitelty tässä osiossa uudestaan, vaikka ne ovatkin suuri osa puheen pitämistä.

Gallo (2018, 17–18) kertoo, että loistava puheenpitäjä voi kääntää vihamielisenkin yleisön puolelleen puheenpitotaidoillaan. Hänen kertomassaan esimerkissä Alexander Hamilton kykeni yhdistämään sanoja ja ideoita sellaisella tavalla, että se herätti kuulijoiden mielikuvituksen. Loistava puhe voi olla myös yrityksen perustamiselle tärkeä taito. Joka vuosi Y Combinator (yritys) sijoittaa 120 000 dollaria noin sataan startup -yritykseen vastineeksi 7% osuudesta yrityksestä. Hakijoista vain 3 % valitaan. Tärkeintä on siis osata esitellä oman yrityksen tarina ja sen tulevaisuuden visio. Y Combinator etsii yrittäjiä, joiden yrityksellä on loistava idea ja loistavat tarinankerrontataidot siihen lisäksi. Y Combinatorin kautta menestyneitä yrityksiä ovat esimerkiksi Airbnb, Reddit ja Dropbox. Katelyn Gleason on myös yksi niistä, joka on saanut Y Combinatorilta aloituspaikan. Hänen näyttelijän taustansa antoi hänelle itseluottamusta puheeseen, joka vakuutti valitsijaraadin. Nykyään hänen yrityksensä työllistää 50 henkilöä ja on yksi suurimmista terveydenhuollon laskutusyrityksistä Yhdysvalloissa. Puheen tulee siis pystyä herättämään sen kuulijoissaan tunteita ja mielikuvia. Tärkeää on silloin oma esiintyminen, joka voi harjaantua ajan mittaan esimerkiksi edellisestä työstä tai harrastuksesta. Pääasia on kuitenkin tapa, jolla asia esitetään, eikä itse asia. (Gallo 2018, 49–50, 79–80)

Schwartz (2019, 103–104) lähestyy asiaa hieman eri tavalla. Hänen mielestään puheen pitäjät usein keskittyvät liikaa miettimiseen. He yrittävät pitää mielessä kaikki ohjeistukset hyvästä puheen pidosta mutta loppujen lopuksi pelästyttävät itsensä niin, etteivät puhetta pitäessään kykene enää keskittymään olennaiseen. Hän painottaakin, että on vain kaksi asiaa, joita puheen pitäjän tulisi miettiä: hänellä tulee olla tarpeeksi tietoa asiasta, josta tuli kertomaan, ja hänellä tulee olla tarpeeksi intoa kertoa tämä tarina. Pääpointteina ei siis ole tekninen suoritus, kielioppi tai suorassa seisominen, vaan saiko hän välitettyä ne asiat kuuntelijoille, joita hän pitää tärkeinä. Tällaiset henkilöt ovat tällä hetkellä tunnetuimpia ja menestyksekkäimpiä puhujia korrektisti sääntöjen mukaan puhuvien sijasta. (Schwartz 2019, 103–104.)

Menestyvät puhujat puhuvat siis innostavasti. Tämä lähtee oman innostuksen tartuttamisesta toiseen, ja se on aihe, jota käsitellään myös toisessa kappaleessa. Puheenpito on tärkeä tapahtuma, sillä silloin voidaan saada toinen kuuntelemaan ja innostaa toista aiheesta. Tämän tulisi siis olla puheenpidossa prioriteetti. Kun keskitytään liikaa tekniseen toteutukseen, joudutaan helposti tilanteeseen, jossa unohdetaan puheenaihe ja se, miksi se oli tärkeä jakaa, ja pääfokus siirtyy suorassa seisomiseen ja tarpeeksi hitaasti puhumiseen. Tämä ei tunnu enää kuulijasta luonnolliselta ja tilanteen jäykkyys saattaa viedä kuulijan mielenkiintoa ja keskittymistä sanomasta.

5.6 Intohimo, asenne ja muiden innostaminen

Intohimo omaan tekemiseen, aiheeseen ja omaan elämään tuntuu olevan hyvin tärkeää monen johtajan mielestä. Tällä on myös suora vaikutus muihin ihmisiin tämän ympärillä. Toisen innostunut olemus innostaa myös muita tekemään parempia saavutuksia työpaikalla.

Tony Robbins (2014, 573–575) muistuttaa, että työnteon tärkeimpiä aspekteja tulee olla sen, mitä siitä saa irti. Se, että on rikkain mies hautausmaalla, ei ole saavutus. Robbins (2014, 573-575) kirjoittaa uskontokuntien rauhankonferenssista, jossa Dalai Lama sanoi, että loppujen lopuksi me kaikki voimme olla sitä mieltä, että se, mitä kaikki haluavat, on olla onnellisia. Yksi Robbinssin opetuksista onkin, että onnistuminen ilman mielihyvää on suurin epäonnistuminen.

Gary Vaynerchuk (2009, 1–4, 92–93) kertoo intohimon tekemiseen olevan kaikki kaikessa. Kun on onnellinen siitä mitä tekee, on kärsivällisempi. Mitä kauemmin pystyy keräämään materiaalia ja tietoa ennen kuin ilmoittaa kaikille tekemisestäsi, sen varmemmin menestyy sitten kun lopulta tieto julkaistaan. Kun on aidosti kiinnostunut ja intohimoinen tekemisestäsi, voi varmasti tienata sillä. Jos haluaa pitää YouTubessa blogia erilaisista onkimadoista ja on aidosti innoissasi aiheesta, saadaan muutkin innostumaan aiheesta ja tätä kautta katsojia, sponsoreita ja yhteistyökumppaneita. (Vaynerchuk 2009, 1–4, 92–93.)

Maria Hatzistefanis (2018, 161–166) kertoo, että yrityksen tulevaisuus riippuu jatkuvasta motivaatiosta. Uran alussa on helpompi pysyä motivoituneena, sillä jokainen pienikin askel tuntuu suurelta voitolta. Hänen vinkkinsä on endorfiinien lisääminen rutiineihin. Hän itse toimi pitkään kahvin ja sokerin voimalla joka aamu, -jolloin motivaatio loppui heti näiden vaikutuksien laskettua, kunnes aloitti lenkkeilyn. Kun aloittaa aamunsa hyvällä, positiivisella aktiviteetilla, se lisää motivaatiota koko loppupäivään. Hän suosittelee valitsemaan itselle mieluisan toimen, esimerkiksi koiran silittämisen tai taivaalle tuijottelun, kunhan se antaa hyvän olon. Hatzistefanis uskoo myös siihen, että on esimiehen vastuulla motivoida alaisiaan. Alaiset eivät loppujen lopuksi kannu suurinta vastuuta tappioista, joten heidän motivoimisensa hyviin tuloksiin on elintärkeää. Motivoimalla ensin itseään kykenee jo omalla toiminnalla motivoimaan muita.

Seuraavassa kohdassa rinnastan halun intohimoon, sillä termiä halu käytetään sellaisessa yhteydessä, jossa käytetään yhtä aikaa sanoja obsessio ja halu sellaisessa yhteydessä, jossa sen voi rinnastaa intohimoksi asiaa kohtaan. Hill (2008, 21–29) kertoo tositarinan Edwin C. Barnesista ja omasta pojastaan,

jotka olivat saavuttaneet mahdottomalta vaikuttavia asioita pelkästään intohimon avulla. Barnes haaveili voivansa työskennellä yhteistyökumppanina Thomas A. Edisonin kanssa, vaikka ei tuntenut Edisona eikä hänellä ollut rahaa edes junalippuun, joka olisi vienyt hänet samaan osavaltioon, jossa Edison oli. Hillin oma poika taas syntyi ilman korvia ja kykeni kuulemaan vain osan äänistä ja nekin huonosti. Molemmat tarinoista päättyvät siihen, että intohimoisen halun kautta molemmat saavat onnellisen lopun. Kyettyään kuulemaan kunnolla ensimmäistä kertaa, poika päättää alkaa auttaa muita samassa tilanteessa olevia kuin hän itse, ja näin hänen oma intohimonsa asiaan inspiroi ja myös fyysisesti vaikuttaa muiden hyvinvointiin. Vahva halu, josta tulee intohimo, avaa mahdollisuuksia myös muille. Onnistuessa avataan myös onnistumisen toivon pilke ympärillä oleville ihmisille ja hänestä tulee näin esikuva, johtaja.

Henkilö, joka kokee työnsä olevan arvokasta ja kiinnostavaa, on todennäköisempi ylennyksen saaja. Pitäessään työtä arvokkaana hän tekee parempaa työtä ja innostaa ympärillä olevia työntekijöitä. Tämän kaltaiset henkilöt ovat myös arvokkaampia työnantajalle ja heidän palkattavuutensa muille yrityksille nousee. Näin ollen entisen työpaikan arvostaminen edesauttaa työnhakijaa työnhakutilanteessa. (Schwartz 2019, 152–156.) Toisin sanoen kun työntekijä kykenee puhumaan positiivisesti entisestä työnantajastaan, näyttäytyy henkilö itse myös positiivisemmassa valossa, sillä vaikka luultavimmin mikään työpaikka ei lähtökohtaisesti ole täysin täydellinen, hän kykenee löytämään työpaikasta positiiviset puolet.

Yritykset harvoin ovat palkkaamatta nuorta henkilöä johtotehtäviin sen takia, ettei tällä olisi taitoa tai tietoa. Useimmiten ongelmana on asenne. Asenne on myös syynä siihen, minkä takia yrityksen, jonka tehokkuutta Schwartz (2019, 34–35, 180–181,) oli pyydetty tutkimaan, tuottavuustulokset olivat yritykselle hämmentäviä. 25 % työntekijöistä teki 70 % tuloksesta, kun taas 25 % huonoiten myyvistä teki vain 5 % tuloksesta. Parasta tulosta tekevillä oli jatkuvasti innostunut, positiivinen asenne. Samoin tutkiessaan yliopistojen valmistumisia Schwartz huomasi, että joka sadasta yliopisto-opiskelijasta alle 50 valmistuu. Hän kysyi selitystä johtokunnalta, joka vastasi, että eroajien ja valmistujien välillä ei ole selkeää eroa älykkyydessä tai varakkuudessa. Ainoa selkeä elementti on asenne. Schwartz (2019, 153–155, 198) kertoo myös ystävänsä sanoista henkilöstöpalkkauksen alalla, että henkilöt, jotka tuntuvat arvostavan nykyistä työtään, saavat myös helpommin uuden työn. Henkilön arvostus kyseistä työtä kohtaan korreloi selvästi työsuoritukseen. Schwartz itse varoittaa myös negatiivisten ihmisten vaikutuksesta omaan työhösi. Jatkuvat negatiiviset puheet mistä vaan (tai kaikesta) saavat toisen myös lannistumaan ja luovuttamaan helposti. Helpoin tapa välttää tätä on vaihtaa seuraa. Sen sijaan pitäisi pyrkiä aktivoitumaan ja innostumaan itse. Opettaja, joka ei ole aiheesta innostunut, ei saa oppilasta innostumaan. Projektin johtaja, joka ei itse ole innostunut projektista, ei saa työntekijöitä tekemään parastaan. Schwartz

(2019, 200) kertoo, että yrityksen keräyskampanja Punaiselle Ristille kasvoi vuodessa 94,5 dollarista 1 100 dollariin vain, koska jälkimmäisessä tapauksessa projektin vetäjäksi oli valittu henkilö, joka uskoi asiaan ja jaksoi kannustaa myös muita uskomaan.

Sheryl Sandberg (2013, 35) kertoo, että suurin johtajuuteen johtava taito on kunnianhimo. Tämänlainen asenne ja intohimo asettavat tietyt ihmiset aktiivisesti hakemaan johtotehtäviin, jolloin he myös usein sen saavat niiden sijaan, jotka eivät sitä uskalla hakea. Kunnianhimoa voidaan ajatella osana tavoitteellisesti toimimista, mutta asiakontekstin myötä liitän sen asenteeseen. Sandberg (2013, 35) pitää tärkeänä tarpeeksi kunnianhimoista asennetta, jotta kykenee aktiivisesti pyrkimään etenemään urallaan muiden mielipiteistä huolimatta.

Rob Yeungin (2017, 119) mukaan usein myös haluttu asia, kuten ylennys, saa ihmiset innostuneiksi. Kun ilmenee mahdollisuus mahdollisesti ylentyä, ihmiset alkavat kehittää itseään, ottaa riskejä ja ylipäätään aktiivisemmin etsivät tapaa voittaa kilpailu verrattuna tilanteeseen, jossa pitkällä tähtäimellä on tiedossa epämukavia asioita.

Menestykseen tarvitaan siis oikeanlainen asenne ja intohimoa siihen, mitä on tekemässä. Tämä antaa itselle tarkoituksen ja kannustaa joka päivä jatkamaan parempiin suorituksiin. Sen lisäksi se myös vaikuttaa koko tiimiin ja läheisiin ihmisiin. Innostus on tarttuvaa, mutta niin on myös negatiivisuus, jonka takia tulee pysyä joko kaukana negatiivisista tai olla tarpeeksi positiivinen ja innokas, jotta se tarttuu toiseen. Motivaatio ja innostus ovat kuitenkin hyvin vahvasti yhteydessä siihen ympäristöön missä on. Monen menestyneen kirjoituksesta selviää, että innostumisen kautta menestyminen ei ole mahdollista, mikäli ei tee jotain, mistä on luonnostaan innoissaan. On helpompi muuttaa tekemistään kuin asennetta, sillä asenne ja mieliala seuraavat yleensä sen mukana, kun pystyy aidosti arvostamaan tekemäänsä työtä.

5.7 Stressin hallinta

Vaynerchuk. (2009, 93) kertoo, että hyvin tärkeä tapa jaksaa on tehdä yksinkertaisesti jotain, mihin uskoo. Tämän kaltainen tekeminen (tässä yhteydessä sosiaalisen median kautta yrittäminen) on ennemminkin maratonjuoksu kuin sprintti. Näin ollen ainoa tapa olla turhautumatta ja jaksaa on rakastaa itse tekemistä. Niin voidaan jatkaa monia vuosia ilman nopeita tuloksia ja vieläkin olla tyytyväinen. (Vaynerchuk 2009, 93.) Usein tulosten näkyminen ei ole nopeaa. Näin ollen turhautumisen riski voi olla

suuri, mikäli asioita ei tee oikeista syistä. Voidaan miettiä, että stressinhallinta on miltei automaattista, kun tekemisestään kykenee nauttimaan.

Hill (2008, 52–53) pitää omaa mielen hallintaa tärkeänä ominaisuutena. Itseasiassa hänen mielipiteensä on muodostunut hänen haastateltuaan yli 25 vuoden ajan 500 rikastunutta henkilöä, ja hän on tullut tulokseen, että yksi syistä, joiden vuoksi valtaosa ihmisistä elää edelleen köyhyudessa, on heidän osamattomuutensa hallita mieltään. Negatiivisten tunteiden sijaan tulisi mielen hallinnan kautta oppia pitämään mielessä haluttu lopputulos ja tiedostetusti yhdistää siihen positiivisten tunteiden lataus. Tämä saattaa tuntua helpommalta sanoa kuin toteuttaa, mutta toisaalta Hill (2008, 52–53) myös painottaa toistoja ja harjoitusta. Näin ollen mielen hallinnan ei kuulu olla helppoa, mutta onnistuessaan harjaantunut mieli kykenee hallitsemaan negatiivisia tunteita ja sulkemaan ne pois menestyksen tieltä tietäen, että ne ovat vain tuntemuksia.

Otala (2018, 73–74) sanoo stressin hallinnan tärkeäksi keinoksi ylläpitää älyllistä kuntoa, sillä pitkään jatkunut stressi on pahin hermosolujen tuhoaja. Esimerkiksi ruokavaliolla voidaan vaikuttaa hermosolujen uusiutumiseen. Toisin sanoen stressin hallinta on tärkeää aivojen toiminnan ylläpitämiseksi. Kuitenkin tilannetta voidaan auttaa esimerkiksi ruokavalion muutoksella ja päivittäisillä valinnoilla. Otala (2018, 102) kertoo, että esimerkiksi organisaatiot tarjoavat nykyään työntekijöilleen mahdollisuutta joogaan ja meditointiin, sillä niillä on myös tärkeä vaikutus työntekijän omaan mielenhallintaan.

Erikson (2019, 199–200) kertoo esimiehille stressinhallinnasta. Hän painottaa, kuinka tärkeää on tietää, mitä kaikkien tulisi tehdä, ennen kuin vaatii tuloksia heiltä. Esimiehen työ ei ole tehdä muiden työtä vaan pitää huoli siitä, että he osaavat tehdä oman työnsä ja varsinkin, että he tietävät, mitä heiltä odotetaan. Tämä poistaa huomattavasti stressiä esimiehellä ja työntekijöiltä. Myös työntekijän on helppo menestyä, kun hän tietää tarkkaan, mitä häneltä odotetaan ja miten. Työntekijällä on myös oikeus ja velvollisuus kysyä selvennystä, mikäli ei ole varma työnkuvastaan, sillä tämä vaikuttaa hänen uraansa suoraan. Mikäli hän ei tietämättömyyttään suorita häneltä vaadittavia työtehtäviä tai tekee ne tavalla, josta koituu myöhemmin harmia hänelle tai muille, jakaantuu vastuu siitä myös työntekijälle.

Sharma (2019, 282–285) (arvostettu johtajuusvalmentaja ja kirjailija) taas painottaa stressinhallinnassa tasapainoon. Varsinkin luovassa työssä on vaikea tuottaa parasta suoritusta, mikäli omat voimavarat uupuvat. Näin ollen tehokkaan suorittamisen vaiheen jälkeen tulisi aina varata itselle palautumiseen aikaa. Hän vertaa sitä lihasten kasvattamiseen. Lihaks repeytyy rasitettaessa, ja sen palautuessa se voimistuu entistä vahvemmaksi. Kasvu tapahtuu siis levätessä. Jatkuva työskenteleminen ei siis tuota parempia

tuloksia vaan polttaa loppuun. Oikeanlaisen syklin toteuttajista tulee markkinoittensa johtajia. Tämä vaatii paineiden ja stressin hyödyntämistä oikein, sillä taidot eivät kehity mukavuusalueella. Taitojen ja mielen rasittamista pitkälle tulee kuitenkin seurata aina mahdollisuuden mielelle tankata ja palautua.

Stressinhallinta on monimutkainen asia, sillä se koostuu monesta pienestä asiasta. Tarvitaan siis vahva mieli, tai taitoa hallita omaa mieltä kiireenkin keskellä niin, että paine ei tunnu musertavalta. Mieli on asia, jota voidaan stimuloida itselle tärkeällä tekemisellä, oikealla ruokavaliolla ja liikunnalla, mutta myös tarpeellisella levolla.

Stressinhallinta on tärkeää, sillä se takaa mahdollisimman tehokkaan työskentelyn, ja maksimaalisen henkilökohtaisen kehittymisen. Niillä jotka kykenevät hallitsemaan omaa stressiään, on myös suuremman potentiaalin menestymiselle, sillä heidän ei tarvitse jatkuvasti lopettaa tekemistä tai pitää pidempiä taukoja uupumisensa vuoksi. Kun osataan yhdistää yllä mainittuja stressinhallintakeinoja, taataan automaattisesti parempi jaksaminen ja paineensietokyky jatkuvan muutoksen keskellä.

5.8 Priorisointi

Tietotulva on nykypäivänä valtava. Oli siis oletettavissa, että priorisoinnin taito oli monella taitona, joka edesauttaa menestyksessä. Aihetta oli kuitenkin käsitelty monipuolisesti, mikä antaa priorisoinnin käsitteelle erilaisia näkökulmia. Tämä viittaa menestyneiden henkilöiden tietoon ihmisten yksilöllisyydestä.

Otalan (2018, 302) mielestä priorisointi on taito, joka on nykyään kullanarvoinen. Johtaja kykenee asettamaan itselleen ja tiimilleen prioriteetteja, joiden suoritus on etusijalla. Myös tiimit oppivat tästä ja kykenevät asettamaan tehtävilleen tärkeysjärjestyksen, jolloin työ ei seisaudu tärkeiden asioiden tekevämmämyyteen.

Timothy Ferriss (2008, 90, 110) on priorisoinnin mestari. Hänen kirjansa, 4 tunnin työviikko, perustuu pitkälti siihen, kuinka hän kykeni johtamaan yritystä tekemällä työtä vain 4 tuntia viikossa. Hänen neuvonsa on aloittaa lähestymistä tällä tavalla: jos sinulla olisi vain kaksi tuntia päivässä aikaa tehdä kaikki tarvittava työ, mitä tekisit? Hän myös kertoo tarinaa TrueSAN:n uudesta apulaismyyntijohtajasta, joka saapui jokaiseen henkilökuntakokoukseen kertoen, että hän ei tullut seurustelemaan vaan tekemään

työnsä. Hän ei ollut sosiaalisesti pidetty, mutta hänen aikaansa arvostettiin ja hänen ympärillään olevat ihmiset keskittyivät työhönsä. Kukaan ei voinut vähätellä hänen loistavaa tehokkuuttaan ja tuloksia. Timothy Ferriss (2008, 111) painottaakin, että ei pidä antaa hupsujen olla johdossa, tai muistakin voi tulla sellainen. Sen sijaan pitäisi opettaa kaikki ympärillä arvostamaan kunkin aikaa, sillä sitä on hyvin rajattu määrä.

Schwartz (2019, 218-220) painottaa perheen huomioimista kiireenkin keskellä. On hyvin tärkeää saada perhe omaan tiimiinsä, tukemaan työssä, eikä tehdä näistä kahdesta kilpailijoita. Hän myös puhuu niistä, jotka pitävät rahaa prioriteettina. Siinä ei ole mitään vikaa, kuten Schwartz (2019, 219) kirjoittaa Russel H. Conwellin sanoneen: rahalla on raamatut painettu ja kirkot rakennutettu. Usein ihmiset eivät kuitenkaan ymmärrä, että raha prioriteettina ei kannata kauas jos ei osaa tienata oikealla tavalla. Näin ollen palvelun kannattaa olla prioriteettina, jotta voidaan tuottaa rahaa.

Sheryl Sandbergin (2013, 37–39) neuvo on priorisoida se, mitä todella haluat. Hän laittoi muiden esimerkistä naimisiin pääsyn uransa edelle ja luopui mahdollisuudesta hakea stipendiaatiksi ulkomaille. Hän koki, että Washington DC:stä löytyisi aviomies helpommin. Näin kävi, ja hän oli 25 vuoden ikään mennessä onnistunut menemään naimisiin ja eroamaan. Hän painottaa sitä, että jokaisella on omat prioriteettinsa, joiden mukaan heidän tulee toimia, mutta hän kuunteli tällöin enemmän muiden mielipidettä kuin omaansa.

On siis tärkeää itse tiedostaa omat prioriteettinsa ja toimia niiden mukaan. Usein voidaan tuntea paineita tehdä muita avustavia tai muille tärkeitä asioita ensin, ja jättää omat prioriteetit myöhemmälle tai omalle ajalleen. Niin työaikana kuin vapaa-aikana tulee tiedostaa aidosti, minkä itse kokee tärkeäksi, ja tehdä se ensin. Tämä vaikuttaa suoraan omaan työhön ja omaan elämään, joten on tärkeää tehdä omat päätökset sen perusteella, mikä on itselle tärkeää ja minkä uskoo hyödyttävän omia prioriteetteja. Kuitenkin tässä valinnassa on myös ymmärrettävä, että usein oma prioriteetti on se, joka menestyy. Mikäli perhe on kaikessa prioriteetti, perhe-elämä menestyy paremmin suhteessa urakehitykseen ja toisinpäin.

5.9 Tarvittavan tiedon priorisointi

Ferriss (2008, 94–97) kertoo, että tulosten lisääntyminen vaatii informaation vähentämistä. Informaatio vie paljon aikaa ja on usein negatiivista. Tämän lisäksi se usein ei vaikuta itseen mitenkään, eikä siihen

voi vaikuttaa mitenkään. Ferriss kertookin välttelevänsä uutisten lukua ja kysyy tärkeimmät asiat keskustellessaan kahvipöydässä muiden kanssa. Niistä hän poimii itselleen vain oleelliset tiedot. Hän lukee tavoitteellisesti ainoastaan oman alan kirjallisuutta ja päivittäin tunnin ennen nukkumaan menoa kaunokirjallisuutta rentoutuakseen. Mikäli hän kaipaa tietoa, hän valitsee henkilön, joka on kokenut asian tai tietää asiasta erityisen paljon ja kysyy tältä. Näin hän kykenee välttämään energiaa ja aikaa syövää informaatiotulvaa. Työskentely voi myös tuntua selkeämmältä ja tehokkaammalta, kun aivot eivät ole täynnä itselle merkityksetöntä tai turhaa tietoa.

Napoleon Hillin (2008, 59) kirjassa oleva tarina Henry Fordista sisältää samanlaisen viestin: Henry Fordia on kyseenalaistettu hänen yleistietämyksestään. Hän kuitenkin pitää kaikkea ylimääräistä tietoa turhana, sillä hänelle työskentelee sitä varten oma tiimi. Hänellä on siis tieto siitä, miten hän voi hankkia tarvitsemaansa tietoa sitä tarvitessaan. Tätä vastausta ei pidetty tämän jälkeen enää tietämättömän vaan koulutetun henkilön vastauksena. On siis turhaa yrittää kerätä itselleen mahdollisimman paljon tietoa. Tärkeää on oppia saamaan ja löytämään tietoa eri lähteistä sitä tarvitessaan. Fordilla oli oma tukiverkosto, jolta hän kysyi tarvittaessa.

Schwartz (2019, 132–133) painottaa samanlaiseen ajatukseen. Hän kertoo siitä, että johtajat eivät usein tarjoa tietoa ja ratkaisuja niin usein kuin kysyvät niitä. Johtajan työ on tehdä päätöksiä, ja niihin päättäkseen hänen on hyvä kysyä muiden tietotaitoa ja mielipiteitä, jotta ratkaisu saadaan tehtyä mahdollisimman nopeasti ja hyvin. Näin ollen johtajan tulee oppia ennemmin tekemään päätöksiä toisten tietotaidon perusteella, eikä pyrkiä oppimaan ja haalimaan tietoa monipuolisesti kaikista lähteistä.

Tätä taito-osiota voidaan pitää hieman ristiriitaisena suhteessa muihin osioihin, sillä useassa osiossa puhutaan uuden oppimisen tärkeydestä. Toisaalta, kun puhutaan taidosta osata priorisoida oikeiden asioiden oppiminen, voidaan puhua juuri näistä muista taidoista. Taitojen priorisointi ei välttämättä tarkoita vähemmän oppimista tai tietyn tiedon pois jättämistä. Tällä tarkoitetaan yksinkertaisesti sitä, että sen aikaa, kun oppii jotain itselle tarpeetonta, se on pois oleellisen tiedon oppimisajasta. On siis hyvin tärkeää tiedostaa itse, minkälaista tietoa ja minkälaisia taitoja tarvitsee itse ja millä tasolla ne jo ovat. Jokaisella on päivässä vain 24 tuntia. Menestyksen haasteena on usein oppia käyttämään jokainen tunti oikein.

5.10 Oppimisen taito

Oppiminen on taito, johon ei ole vain yhtä tietä. Lähteenä käytetyissä kirjoissa esiintyi oppimista erilaisin tavoin, joka on elinikäisessä oppimisessa hyvin tyypillistä. Itsensä kehittäjän on myös hyvä tiedostaa erilaisista tavoista oppia, jotta kykenee valitsemaan itselleen sopivimman.

Tony Robbinsin (2014, 500–501) haastattelussa Mary Callahan-Erdoesin kanssa Mary kertoo oppineensa tärkeän rahan hallinnan perussäännön isoäidiltään. Hän työskentelee tällä hetkellä hyvin vahvasti miesten dominoidulla alalla, mutta isoäitinsä opin myötä hän on kohonnut Triljoonan dollarin naiseksi. Näin ollen oppia voi monista eri lähteistä, eikä välttämättä juuri alalta saatu neuvo on ainoa oikea. Tämä saattaa tuoda sitä jotain, joka erottaa toisen kilpailijoista. Toinen haastatelluista on Kyle Bass, joka on tunnettu riskien ottaja. Hän ansaitsi ensimmäisen miljardinsa olemalla kriittinen yleistä tietoa kohtaan. Vuosina 2005–2006 hän löi vetoa asuntojen ikuista hinnankasvua kohtaan ja kuplan puhjetessa ansaitsi muiden hävitessä rahansa. Hän yksinkertaisesti vertasi tietoja tulojen ja asuntojen hintojen nousuun ja huomasi, että asuntojen hintojennousu oli hidastunut verrattuna tulojen nousuun. Kukaan hänen konsulttoimansa ihminen ei kuitenkaan uskonut arvojen laskevan, mutta Bass päätti uskoa omaa logiikkaansa ja ottaa riskin. (Robbins 2014, 514–518.) Oppia voi myös yksinkertaisesti miettimällä tilanteet itse. Tässäkin tilanteessa olisi voinut oppia joko menettäessään rahansa tai kuunneltuaan omaa järkeään.

Hatzistefanis (2018, 60) suosittelee avustamaan toisia heidän työssään. Se osoittaa aitoa kiinnostusta yritystä ja alaa kohtaan mutta on myös loistava tapa oppia uutta. Tämän kaltaisia ihmisiä arvostetaan työpaikalla, he etenevät varmemmin urallaan ja heille kehittyy helposti monipuolinen osaaminen alan eri osa-alueista, mikä auttaa urakehityksen kanssa. Muita auttava henkilö saa siis muutakin kuin hyvän mielen. Voi olla, että muilta saatu tieto antaa myös paremman kokonaiskuvan omasta työstä, jolloin jatkossa myös oman työn tekeminen helpottuu tai nopeutuu.

Thomas Eriksonin (2019) teos *Kehnot pomot ympärilläni* käsittelee DISC-analyysin eri pääluokkia. Näissä oleellista on ymmärtää, että jokainen persoonallisuustyyppi käyttäytyy oletusarvoisesti erilailla eri tilanteissa. On tärkeää oppia ymmärtämään, miten oma persoonallisuustyyppi voisi oppia ja työskennellä parhaiten, mutta myös, miten asioista voi tehdä muille selkeämmän. Oman ympäristön ja tapojen muokkaaminen voi siis helpottaa omaa ja muiden oppimista.

Schwartz (2019, 3) kertoo nuorista, jotka menestyvät. Nämä nuoret ovat innokkaita ja todella uskovat voivansa menestyä, joten he seuraavat jo menestyneitä ihmisiä ja ottavat mallia asioiden hoitoon. Näin

he omaksuvat itselleen menestyvien henkilöiden asenteen. Vaikka Schwartz puhuu nimenomaan nuoremista henkilöistä, en usko, että mallin ottamiselle on välttämättä ikärajaa. Toisaalta kun on pitkään työskennellyt samalla alalla ja tehnyt asioita pitkään tietyllä kaavalla, voi olla vaikeampaa vaihtaa lähestymistapaa täysin. Schwartz (2019, 203–204) myös kertoo asioista oppimisen olevan loistava tapa innostua. Mitä enemmän oppii asiasta, sitä helpompi siihen on syventyä ja siitä on innostua. Innostumisella taas on lisää positiivisia vaikutuksia työuraan, kuten luvussa 5.6, Intohimo, asenne ja muiden innostaminen, kerrotaan.

Otala (2018, 21,27,34,92–93) vertaa kokemusta mukavuusalueeseen. Uuden tekemiseen taas tarvitaan taitoa oppia. Jotta oppiminen olisi mahdollisimman kätevää, tulee olla luovuutta ymmärtää, minkälainen tieto on tarpeen, ja rohkeutta poistua kokemuksen tuottamasta mukavuusalueesta. Nopeasti oppimista pidetäänkin potentiaalisten johtajien ominaisuutena. Johtajien tulee sopeutua nopeasti jatkuvasti muutuvaan ympäristöön ja antaa kokemuksen opettaa. Oppiminen ei välttämättä ole suuri hyppy, vaan sitä voidaan rakentaa pienissä erissä, yksi askel kerrallaan ulos mukavuusalueelta. Se kuitenkin muovaantuu ja lähtee helposti hakeutumaan oman motivaation kautta. On siis myös tiedostettava, mihin suuntaan kannattaa pyrkiä rakentamaan omaa oppimista ja mitä lopputulosta se palvelee.

Gallo (2018, 93) kertoo Sharonista, joka oppi tuotteesta, jota myytiin käyttämällä sitä itse. Tuote oli sellainen, jota hän ei tarvinnut, mutta hän halusi saada selkeän kuvan sen käyttömukavuudesta. Kuukauden sisällä hän huomasi itsekin, että tuote oli epämukavan huono käyttää. Hän ymmärsi, että ei itse haluaisi käyttää tuotetta. Henkilökohtainen tutustuminen tuotteeseen oli siis avannut hänelle ja kehitystiimille monia ovia. Kokeilun jälkeen kehitystiimi ei ainoastaan tiennyt, että kyseinen tuote oli huono käyttää ja se oli epäkäytännöllinen, mutta nimenomaan miten se kannattaisi muokata ja miksi.

Tekemiseen mukaan tempaantuminen tuntuu olevan siis suuri osa oppimista. Läsnaolo, seuraaminen ja kokeileminen ovat loistavia tapoja oppia tehokkaasti, ja oppimisella on selkeä rooli uralla kehittymisessä. Jokainen oppii eri tavalla, joten on tärkeää huomioida itselle tärkein tapa. Kuitenkin mikäli on kauan jumittanut samassa työskentelytavassa eikä ole saavuttanut haluamia tuloksia, voi olla aika seurata toisen esimerkkiä ja vaihtaa tapaa, vaikka vanha tapa tuntuisi itselle sopivalta. Siitä ei kuitenkaan ole seurannut sellaisia tuloksia, joita on ideaalililanteessa toivonut, joten kannattaa ainakin kokeilla. Tapoja oppia ja kehittyä on monia.

5.11 Nopea lukeminen

Ferriss (2007, 96–98) pyrkii mahdollisimman tehokkaaseen työskentelyaikaan. Sen takia hän myös kertoo lukevansa tietokirjallisuutta vain etsiessään tietoa ja silloinkin katsovansa aina vain mielestään aiheeseen tai kysymykseen oleelliset kappaleet. Hän on myös koonnut listan lukemista nopeuttavista vinkeistä, joissa pyritään harjoittamaan silmiä lukemaan nopeammin ja tehokkaammin kuitenkin yhä ymmärtäen koko luetun tekstin. Ferriss on tunnettu siitä, että hänen työpäivänsä ovat minimaalisen lyhyitä ja hän menestyy tehokkaalla työskentelyllään. Näin hän on onnistunut maksimoimaan tekemisiensä potentiaalin ja minimoimaan siihen kulutetun ajan. Ei siis ole ihme, että hän kokee myös lukemisen tehokkuuden olevan tärkeää tehokkaan työskentelyn saavuttamiseksi.

Otala (2018, 116) kirjoittaa kirjojen olevan hyvä tapa saada uutta tietoa. Hän kirjoittaa Reaktor Oy:stä, jossa lukemisesta on tehty rutiininomainen tapa ja näin pidetään lukutahtia yllä. Yritys kokee, että lukeminen kehittää ihmistä ja hänen ajatteluaan. Lukemisen tehokkuuteen ja nopeuteen auttaa siis sen rutiiniksi saaminen. Kun lukemisesta tulee rutiini, luetaan myös helposti useammin ja nopeammin, mikä on taas suorassa yhteydessä kirjoista oppimiseen.

Kappaleiden yhteenvetona voidaan todeta, että kun aikaa on rajoitettu määrä, kuten meillä kaikilla on, on hyvä maksimoida tehokkuus mahdollisimman monessa asiassa. Ei ole yllätys, että nopeat lukijat pysyvät opiskelemaan kirjoista nopeammin kuin hitaat lukijat. Taidon harjaantuessa voidaan myös oppia oleellisten kappaleiden löytämistä ja nopeaa kappaleiden kertaamista niin, että oppiminen tehostuu. Tämä taito on kuitenkin myös yksinkertaista harjoittaa, kuten monia muitakin taitoja. Mitä enemmän sitä tekee, sitä nopeammaksi ja rutinoituneemmaksi se muuttuu. Nopea lukeminen on suorassa yhteydessä työtehokkuuteen, varsinkin aloilla, joilla lukemista on paljon. Kuitenkin myös vähemmän lukuorientoituneilla aloilla on usein uralle hyödyllistä lukea esimerkiksi alan omaa kirjallisuutta. Samalla lukeminen harjoittaa usein myös sanavarastoa, joka edistää keskustelun taitoja.

5.12 Luovuus ja luova ajattelu

Hill (2008, 70–71) on kirjoittanut luovuuden ja luovan ajattelun olevan kaiken lähtökohta. Henkilön luovuus luo ajatuksia, joista tulee tahto ja intohimo. Hän viittaa vanhaan sanontaan, joka kertoo miehen

voivan luoda mitä tahansa hän pystyy kuvittelemaan. Miehen ainoa rajoitus on siis hänen mielikuvituksen kehitys. Luovaa ajattelua voidaan siis pitää lähtökohtana omien saavutusten luonnille. Luova ihminen kykenee toteuttamaan enemmän asioita, sillä hän pystyy lähtökohtaisesti kuvittelemaan ja keksimään enemmän asioita ja luovia tapoja toteuttaa ne. (Hill 2008, 70–71.)

Erikson (2019, 212) kehottaa myös esimiehiä tukemaan työntekijöitään luovassa ajattelussa ja työntekijöitä pyrkimään ensin luovaan ajatteluun ennen esimieheltä kysymistä. Tähän hän ehdottaa, että työntekijän tulisi miettiä, mitä hän tekisi, jos esimies ei olisi saatavilla. Asioissa ei välttämättä ole ainoastaan yhtä oikeaa vastausta. On siis hyvä antaa työntekijöiden ja kollegojen todella yrittää, ennen kuin antaa vastauksen heille itse. Tämä auttaa heidän luovuutensa kehittämisessä ja voi antaa myös uuden näkökulman asiaan. Toisen näkökulman tarkastelu saattaa myös kehittää omaa luovuutta ja avata uusia näkökulmia luovaan ajatteluun.

Otala (2018, 113–114) kertoo luovan ajattelun olevan olennainen osa tämän päivän menestymistä, sillä se mahdollistaa nopean reagoinnin jatkuvan muutoksen maailmassa. Luovalla ajattelulla voidaan miettiä tavanomaisia tai rutiininomaisia asioita laatikon ulkopuolelta, jolloin voidaan luoda jotain uutta. Luovassa ajattelussa on tärkeää kyetä kokeilemaan uusia asioita ja inspiroitua vanhasta. Myös virheistä oppiminen tuottaa luovia ratkaisuja. Luovuus mahdollistaa siis nopean reagoimisen yritysmaailmassa ja työpaikoilla. Muutosta voivat olla esimerkiksi työpaikalla YT-neuvottelut. (Otala 2018, 113–114.) Siinä missä ei luovaan ajatteluun taipuvainen henkilö voisi jäädä märehtimään tilannetta, luova ihminen voi alkaa miettiä vaihtoehtoisia tapoja toimia yrityksessä työllistettynä, miettiä yrityksen toimintatapojen kehittämistä, etsiä uusia työllistymismahdollisuuksia tai keksiä tavan, miten yrityksen sopimuksessa voidaan päästä kaikkia tyydyttävään tulokseen.

Schwartz (2019, 93, 113, 139) kertoo kirjassaan myyntimiehestä, jonka myynti oli muuttunut täysin uudelle tasolle. Hän myi maatilaa, joka ei itsessään ollut muista maatiloista kovinkaan poikkeava. Kuitenkin, sen sijaan, että hän olisi pyrkinyt suostuttelemaan asiakkaita pitämään maatilaa hyvänä ostoksena sellaisenaan, hän oli luonut ideoita siitä, mitä se voisi olla. Hänen myyntinsä perustui siis luovaan ajatteluun ja mielikuvien luontiin sen sijaan, että olisi myynyt tonttia. Ihmiset saivat siis hänen luovan ajattelunsa tuotteena tulleen tuottoisan idean (esimerkiksi hevostalli) tontin mukana. Hänen tapansa esittää tämä idea oli niin hyvä, että muutkin kykenivät kuvittelemaan hänen kertomansa elävästi mielessään. Luova ajattelu on kuitenkin jokapäiväistä. Jokapäiväinen luova ajattelu voi siis olla pienten asioiden korjaamista, kuten oman etupihan siistiminen kauneimmaksi naapurustossa. Ideoita ja luovaa ajattelua ratkaisujen luonniksi voidaan kehittää yksin tai yhdessä muiden kanssa.

Yhdessä näistä kappaleista voidaan siis todeta, että luovuus on siis hyvin vahvasti menestyneiden ihmisten mielestä asioiden alku ja mahdollistaja. Luovalla ajattelulla voidaan tuottaa ideoita ja sen kautta tuottaa uusia asioita. Kuitenkin luovuutta tarvitaan myös työnteon kaikissa muissakin vaiheissa, sillä usein uusien asioiden teko vaatii kokeilua. Kun ongelmia tulee, voidaan luovalla ajattelulla pyrkiä korjaamaan ne tai keksiä uusia tapoja tehdä asia. Näin työntekijä tai yritys ei välttämättä jää jumiin tai löydä itseään umpikujasta ja luovuta ensimmäisen ongelman tullessa vastaan. Luova ajattelu antaa myös vapautta itsenäisemmälle tekemiselle. Kun työntekijä kykenee kuvittelemaan erilaisia tapoja työskennellä, hän ei ole yhtä riippuvainen muista. Tämä johtaa myös tehokkaampaan ja vähemmän keskeytettyyn työntekoon.

5.13 Tavoitteellisesti toimiminen

David Schwartz (2019, 294) uskoo tavoitteellisuuden olevan hyvinkin tärkeä taito. Kyky tarttua johonkin päästämättä irti on oleellinen menestymiseen tarvittava ominaisuus. Kun on päättänyt saavuttaa jotain ja pitää tavoitteestaan kiinni, on mahdollista saavuttaa se. Tavoitteesta ei pidä taipua senttiäkään, vaikkakin lähestymistapaa voi aina vaihtaa. Tavoitteellisuus on siis yksi menestyksen ainesosa, joka kokeellisuuden avulla muuttuu varmaksi menestykseksi. Tulee vain löytää se oikea toimintatapa.

Samaa mieltä on Sheryl Sandberg (2013, 31). Hän kokee, että jokaisen tulisi miettiä, mitä tekisi, jos ei pelkäisi. Tämän kaltainen ajattelu auttaa poistamaan niitä lukkoja, joita ihminen usein luo menestyksen edelle. Kun henkilö toimii tavoitteellisesti, hän myös pyrkii aktiivisesti hakeutumaan korkeampaan virkaan ja näin hänellä on paremmat mahdollisuudet menestyä. Hänen neuvonsa on siis miettiä, mitä tekisi, jos ei pelkäisi, jonka jälkeen toteuttaa ajatuksensa. (Sandberg 2013, 31–35.)

Napoleon Hill (2008) kirjoitti kirjassaan, että tavoitteellisuus on tärkeää jotta löytäisi työn, josta oikeasti nauttii. Tämän takia tulisi myös haluamansa työn tai aseman saamiseksi asettaa itselleen tavoitteet tämänlaisen työn saamiseksi. Hän painottaa, että vaikka sellaista asemaa ei välttämättä olisi tarjolla, tulisi niitä hakea silti tai pyrkiä luomaan sen kaltainen työ itselleen. Tarkkaan toimintansa suunnittelevat henkilöt näyttäytyvät tärkeinä yritykselle ja ovat potentiaalisia korkeammille paikoille yrityksen sisällä.

Thomas Erikson (2019, 126) kertoo, että hänellä vanhojen tavoitteiden tavoittelemisen nosti nykyisen työnteon motivaatiota ja näin panostusta. Tavoitteiden asettaminen ja niiden tavoittelu voi siis nostaa myös muiden elämän osa-alueiden laatua.

Tony Robbins (2014, 230) on ottanut hieman erilaisen lähestymisen asiaan. Hän kertoo, että kaikki lähtee siitä, että henkilö on täysin rehellinen siitä, mitä hänellä on ja mitä hän saa. Tämän jälkeen kirjoitetaan ylös tavoitteet, joilla uskoo olevansa täysin tyytyväinen. Rehellisyys on pääelementtinä, sillä lähtökohdan vääristäminen ei johda haluttuihin tuloksiin. Tämän jälkeen on vain katsottava omia tavoitteitaan ja pyrittävä niihin kilpailematta muiden kanssa tavoitteista. Kukaan ei ole onnellinen jahdatessaan muiden tavoitteita, mihin kilpailu usein johtaa.

Toinen, jolla on erilainen lähestymistapa on Robin Sharma. Hän kirjoittaa, että se henkilön tulisi lähestyä omia epämukavuusalueitaan (Sharma 2019, 17–18.) Jos todelliset toiveet olisi helppo saavuttaa, ne olisi jo saavuttanut. Todelliset toiveet ovat usein saavutettavissa epämukavuusalueilta, mikä saa monet ihmiset perääntymään. Tavoitteellisuus vaatii siis omien epämukavuusalueiden tutkimista ja niihin totuttautumista. Se on myös oleellinen osa oman uran kehittämistä, sillä tavoitteellinen toiminta vaatii henkilöä miettimään prioriteettejaan ja tapoja, joilla voi ne saavuttaa. Kun jokaisella toiminnalla on tavoite, jokaisella teolla voi myös saavuttaa jotain. Toimiminen ilman päämäärää usein johtaa onnistumiseen ainoastaan sattuman kautta, ja se on suhteellisen tehotonta verrattuna tavoitteellisesti päämäärään pyrkimiseen.

5.14 Vastuun kanto

Taito kantaa vastuuta omista teoistaan kuulostaa oleelliselta tavalta oppia ja tehdä oikein. Kuitenkin on mielenkiintoista nähdä tutkimuksessa kohteena olevien henkilöiden käsitys vastuun ottamisesta ja siitä, millä tavalla se on heidän mielestään oleellista.

Schwartz (2019, 45–48) kertoo ihmisistä, jotka uskovat onneen työelämässä. Kun joku kollega saa myytyä suuren tilauksen, hän on onnekas. Toinen kokee saavansa huonoja asiakkaita ja epäonnistuvansa kaupoissa sen takia. Kaikki tapahtuu syystä. Ylennyksen saanut henkilö ei ollut onnekas, hän oli pätevämpi työssään. Suuren myynnin saanut henkilö on työskennellyt asiakkaan eteen saadakseen kaupan,

kun taas mielestään huonoja asiakkaita saanut ei välttämättä ole. Ensimmäinen askel parempiin suoriin ja näin ylennyksiin on vastuun ottaminen omasta tekemisestä. Henkilö ei voi syyttää omaa huonoa tai toisen hyvää tuuria ammatillisesta onnistumisesta.

Myös Vaynerchuk (2009, 88–89) painottaa työnteon tärkeyttä. Hänen neuvonsa aloittaville yrittäjille on työskennellä enemmän kuin koskaan. Yrittäjyys saattaa tuoda hieman vapauksia aikataulutukseen, mutta mikäli etsii vähemmän työtunteja ja helpompaa työtä, yrittäjyys ei kannata. Ainoastaan ne, jotka työskentelevät väsymättä, voivat voittaa ne, jotka ovat luonnostaan innokkaampia ja viisaampia kuin itse on. Vaynerchuk on siis samalla kannalla Schwartzin kanssa. Vastuun kantamisella haetaan näissä konteksteissa tuloksien saamista ainoastaan kovalla työllä. Se, joka ei menesty, joutuu kantamaan vastuun omasta tekemisestään (tai sen puutteesta). Kumpikaan ei sinällään puhu virheiden teon seurauksesta, mikä viestittää, että se on hyvin tavallista ja siitä ei tulisi murehtia suurempia. Se on jopa huomattavissa luvussa resilienssi, jossa virheet ja uudestaan yrittäminen kuvataan positiivisessa sävyssä.

Vastuuta voi kantaa myös omasta ympäristöstä. Esimerkiksi Elkinsin (2015) kirjoittamassa haastattelussa Tony Robbins kertoo lahjoittavansa hyväntekeväisyyteen rahaa jatkuvasti. Hän kertoo, että kaikki alkoi, kun hän oli 11-vuotias eikä hänen perheellään ollut kiitospäivänä ruokaa. Ovelle ilmaantui mies, joka lahjoitti heidän perheelleen kiitospäivän-aterian. Tämän jälkeen hänen ajatusmaailmansa muuttui: jos ventovieraat välittävät hänestä, hänkin haluaa välittää ventovieraista. Jo 17-vuotiaana ja vasta työnsä aloittaneena hän ruokki kaksi muuta perhettä. (Elkins 2015.) Nykyään hänen voittoa tavoittelematon organisaationsa pyrkii auttamaan niitä, jotka ovat usein unohdettuja: nuoria, vanhoja, nälkäisiä, kodittomia ja vangittuja (The Tony Robbins Foundation). Vuonna 2015 hän omisti kaikki tuottonsa uusimmasta kirjastaan-henkilökohtaisella lahjoituksellaan Feeding America yhtiölle, ja pelkästään Robbinsin osuus kykeni ruokkimaan 57 miljoonaa perhettä. (Feeding America 2015.) Robbins kertoo, että jos kaikki, mitä työstä saa irti, on hetkittäisiä onnistumisia, ei saa täyttä mielihyvää. Kun tuntee olevansa osana jotain suurempaa, saa aitoa onnea. (Robbins.) Ympärilläsi olevat ihmiset ovat mahdollistaneet kaiken mitä olet saavuttanut. On siis välillä aika antaa takaisin.

Vastuun kantoa on siis tutkimusmateriaalissa kahdenlaista. Se tarkoittaa oman onnensa eteen työskentelyä, jolloin epäonnistumisesta ja liian vähästä työskentelystä tulee kantaa itse vastuu. Toisaalta myös vastuun kanto omasta yhteisöstä on tärkeää, sillä yritykset eivät voisi menestyä ilman asiakkaita. Kun on joidenkin ansiosta kyennyt kohoamaan urallaan onnistumaan, tulee vastaisuudessa avustaa myös heitä. Tämä ei pelkästään näy avunantona mutta nostaa myös sosiaalista statusta ja kehittää henkilökohtaista brändiä.

5.15 Itsevarmuus ja rohkeus

Vaatii itsevarmuutta työskennellä itsensä kanssa. Aina ei ole järkevintä seurata sitä, mitä muut tekevät, vaan pitää valita itselle mieluiten työskentelytapa. Gary Vaynerchuk (2009, 57) puhuu oman DNA:n seuraamisesta. Kun valitsee itselle parhaimman tavan työskennellä, oli se puhuminen, kirjoittaminen tai vaikka valokuvien, sitä vastaan ei välttämättä kannata mennä. Muutoin voi vaikuttaa epäitsevarmalta ja tästä tuleva epämurkava olo on silminnähtävä. Toisaalta saatat kyetä tuottamaan loistavaa tekstiä ja saada voitettua muut puolellesi sen kautta. Itsevarmuus on siis aina tilannekohtaista. Henkilö voi tuntea olonsa itsevarmaksi pitäessään puhetta suurille massoille mutta olla epävarma siitä, saako sanottua asiansa selkeästi sähköpostin välityksellä.

Hatzistefanis (2018, 153) on samaa mieltä. Hän itse oli aiemmin tilanteessa, jossa hän joutui peruuttamaan yhteistyökumppanuuden. Tilanne oli vaikea päätös, sillä kutsut asiasta oli jo lähetetty lehdistölle ja matka oli jo maksettu. Kuitenkin nykyään hän on tyytyväinen siihen, että piti kiinni arvoistaan eikä lähtenyt kumppanuuteen vain sen takia, että sen peruminen vaati rohkeutta. (Hatzistefanis 2018, 100.) Tämän kaltaiset tilanteet vaativat itsevarmuutta. Muutoin kynnyksellä pitää mieluummin kiinni omista arvoistaan saattaa olla liian korkealla. Toinen tilanne, joka vaatii ja kasvattaa itseluottamusta, on omien koettujen vikojen hyväksyminen ja niiden korostaminen. Se, mikä henkilössä on erilaista, tekee hänestä ainutlaatuisen. Joten Hatzistefanis neuvoo tekemään siitä mieluummin tavaramerkkinsä, kuin piilottaa sitä häpeillen.

Hill (2008, 138) taas kirjoittaa siitä, kuinka liian moni pelkää kritiikkiä. Monesti ihmiset ovat kokeilematta rajojaan sen takia, että heitä pelottaa saavansa negatiivisia ajatuksia heräämään muissa. Näin ollen ennen suunnitelmallisuutta ja korkeita tavoitteita tulisi löytää rohkeutta toteuttaa ne asiat. Rohkeus ja itsevarmuus tuntuvat olevan toisistaan riippuvaisia. Kun on itsevarmuutta, on myös enemmän rohkeutta tavoitella asioita (ja toisinpäin).

Itsevarmuus saattaa myös mahdollistaa halutun tulevaisuuden toteuttamisen. Schwartz (2019, 3–5, 8, 48, 51, 61) kertoo tarinan tutustaan, nuoresta naisesta, joka päätti alkaa myydä asuntovaunuja monen varoituksesta huolimatta. Alkupääomaa hänellä oli murto-osa siitä, mitä tavallisesti tämän tyyppiseen yritykseen kaivataan, eikä hänellä ollut alalta aiempaa kokemusta. Hän oli kuitenkin perehtynyt alan kasvu-

potentiaaliin kilpailijoihinsa, ja hänellä oli täysi luottamus omaan menestykseensä. Juuri tällä itsevarmuudella hän voitti puolelleen sijoittajia, joiden avulla hän kykeni avaamaan liiketoimintansa. Vuonna 1959, yrittäjä oli myynyt asuntovaunuja miljoonan dollarin edestä. Vinkkinä Schwartz (2019, 75) kertoo realismin olevan tärkeää itsevarmalle keskustelulle. Kun tiedostaa toisen luonnollisena henkilönä eikä tittelinä, ei toinen välttämättä vaikuta yhtä uhkaavalta. Toisena keinona on miettiä, että keskustelun molemmat osapuolet ovat tärkeitä. On vain kaksi tärkeää henkilöä käymässä keskustelua. Pelko on usein itsevarmuuden tiellä. Tämän takia itsevarmuuden kohottamiseksi on tunnistettava oma pelko tilanteessa ja kohdattava se. Itsevarmat ajatukset tekevät itsevarman ihmisen. Näin kykenet korvaamaan negatiiviset mielikuvat asiasta positiivisilla. Itsevarmuus on siis vahvasti henkinen asia, johon voi vaikuttaa lyhyen ajan sisällä pienillä harjoituksilla tai pidemmällä aikavälillä jatkuvalla itsensä haastamisella. Tähänkin tarvitaan tavoitteellisuutta, jotta muut tavoitteet ovat mahdollisempia saavuttaa. (Schwartz 2019, 3–5, 8, 48, 51, 61, 77)

Sheryl Sandberg (2013, 55–57) kertoo häntäkin piinanneesta huijarisyndroomasta, joka estää meitä tavoittelemaan suuruuksia. Huijarisyndroomassa ihmiselle tulee olo kuin hän esittäisi olevansa parempi kuin on ja olisi jotenkin huijannut itsensä sisään esimerkiksi hyvään kouluun. Tämä ei katso menestystä: Sandberg nosti esimerkiksi Tina Feyn (käsikirjoittaja ja näyttelijä), joka kokee samanlaisia tunteita omasta urastaan. Tällaisessa tilanteessa on kyse itsensä aliarvioimisesta. Kaikki lähtee itsevarmuuden puutteesta. Kun ei itse usko tai luota omiin taitoihinsa, helposti alkaa vähätellä saavutuksiaan ja uskoa niiden olleen vain tuuria eikä niinkään omien taitojen ansiota. (Sandberg 2013, 55–57.) Huijarisyndrooma voi siis hyvinkin estää henkilöä hakemaan parempaa asemaa työpaikalla tai palkankorotusta, sillä hän ei usko todella ansaitsevansa sitä.

Dr. Rob Yeung (2017, 94–95, 183–185) kertoo itsevarmuuden (tai sen puutteen) vaikuttavan helposti henkilön itsensä suhtautumiseen muita ihmisiä kohtaan. Hän kertoo esimerkiksi tilanteen juhlissa (tyypistetyt ja yksinkertaisesti kerrottuna), jossa henkilö vastaa toiselle hyvin lyhyin vastauksin katsellen jatkuvasti ympäri huonetta. Vaikuttaako toinen siltä, että henkilö ei viihdy tilanteessa, vai siltä, että hänellä on huonot keskustelutaidot? Yeung kuitenkin on samaa mieltä, että itsevarmuutta voi opetella. Tämä vaatii itsensä asettamista juuri niihin tehtäviin, jotka tuntuvat pelottavilta. Kun haastetta lähtee käsittelemään pienemmin askelin, ei haaste välttämättä tunnu lopulta niin suurelta. Itsevarmempien ihmisten on helpompi olla vellomatta tilanteessa, kun taas itsevarmuuden puutos helposti johtaa uskomiaan, että asiat ovat helposti henkilön omaa syytä. Tämän kaltaisella henkilöllä voi olla vaikeuksia esi-

merkiksi tiimityöskentelyssä tai avokonttoreissa, sillä hänellä voi olla vaikeuksia ymmärtää, etteivät ihmiset aina ole samaa mieltä hänestä kuin hän olettaa. Heidän ei myöskään tarvitse vältellä tietynlaisia tilanteita, vaan he kykenevät haastamaan itseään, vaikka eivät olisikaan täysin mukavuusalueellaan.

Itsevarmuuteen otetaan siis monia eri lähtökohtia. Kun osa lähtee ajatuksesta, joka painottuu ensin rakentamaan itseluottamusta ja sen kautta työskentelytapaa, toisilla taas on lähtökohtana enemmänkin oman mieltymyksen seuraaminen, jotta motivaatio pysyisi yllä ja henkilö voi lähestyä asioita omien vahvuuksien kautta mieluummin kuin opettelisi uutta. Itsevarmuus ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole kenenkään mielestä oletusarvoista. Se vaatii rakentamista, henkilökohtaista psyykkausta ja itsensä todellista tuntemista. Samaan aikaan itsevarmuus voi antaa valtavasti potentiaalia ammatilliselle kasvulle ja urakehitykselle. Itsevarman henkilön on helpompi asettaa itsensä tilanteisiin, joita vähemmän itsevarmat henkilöt karttavat, ja näin tulla huomatuksi ja arvostetuksi.

5.16 Sosiaalisen median taidot

Sosiaalisen median käytössä Vaynerchukin (2009, 53, 58, 74, 93, 106, 115) mielestä tärkeää on valita kanava, jossa henkilö loistaa. Tämä voi olla kirjoittamiseen painottava tai esimerkiksi videoblogin pito. Pääasia on, että sen käyttötapa on sinulle luonnollinen. Muussa tapauksessa sisältö ei ole muille mieluisaa luettavaa, eikä ketään kiinnosta. Ole oma itsesi ja loista, niin yleisö löytää luoksesi. Voit myös miettiä vaihtoehtoista vaihtoehtoa: kokeile pienempiä sosiaalisen median kanavia, sillä suuremmilla kanavilla näkyvyydestä on jo olemassa valtava kilpailu, joten voi olla vaikeaa saada itselleen kuuluvuutta ja näkyvyyttä. Tärkeää on kuitenkin myös tietää mitä tekee. Mikäli haluat pysyä pitkään sosiaalisessa mediassa mukana, tulee kasata itselleen mahdollista sisältöä mahdollisimman kauan ja pitää sisältö laadukkaana. Sisällön kannattaa tarjota katsojalle tietoa, josta muut velottavat rahaa. Se antaa sinusta anteliaan ja rehdin kuvan, ja ihmiset ovat usein tällöin valmiita antamaan sinulle jotain takaisin ja palaamaan jatkossakin katsomaan sisältöäsi. Kun sisältösi on informaatiota antavaa tai viihdyttävää, on aika näyttää, kuinka innostunut olet aiheesta. Innostus ja intohimo ovat johtaneet monia mahtaviin tilaisuuksiin: Amanda Congdon, joka piti videoblogia, on nyt esiintynyt monesti eri TV-ohjelmissa, Perez Hiltonilla on oma reality-ohjelma ja Andy Sambergin komediaryhmä Lonely Island johti näyttelijänuraan, ja omaan Saturday Night Live -ohjelmaan.

Hatzistefanis (2018, 104, 109, 148) kertoo pitävänsä henkilökohtaisen sosiaalisen median erillään työstään. Merkille suunnatut omat sosiaalisen median kanavat kannattaa pitää tuotteen kanssa samalla linjalla, esimerkiksi voidaan miettiä, onko tuote suunnattu nuoremmille vai vanhemmille tai onko kyseessä luksustuote. Sosiaalisen median käytön osaaminen on tärkeää, sillä se toimii myös sinun äänenäsi. Kaikki eivät välttämättä välitä siitä millainen olet tai edustamasi merkki on, mutta siihen sinut tullaan yhdistämään.

Otala (2018, 276–277) kertoo, että jokaisen tulisi tietää, minkälaiset työkalut ovat tarpeellisia juuri omassa organisaatiossa. Hän nostaa esille usein tarvitut tietotekniset taidot ja huomauttaa, että osan asiantuntijoista kanssa parhaiten voidaan pitää yhteyttä juuri sosiaalisen median kautta. Sosiaalinen media on myös hyvä yhteisöllinen työväline. Tällöin on hyvinkin tärkeää osata käyttää sosiaalista mediaa sen verran, että oman työn teko ei vaikeudu tai hidastu tämän takia. Yhteisöllisyys taas lisää yhteisöllisyyttä työympäristössä ja tiedon välittämistä monelle henkilölle kerralla.

Sandberg (2013, 202) kuitenkin varoittaa myös teknologian tuomasta pidemmästä työpäivästä. Usein työpäivät saattavat venyä sen takia, että nykyään töitä on liian helppo jatkaa työpaikan ulkopuolella. Monesti voidaan esimerkiksi jatkaa työkeskustelua sosiaalisen median kautta tai tarkistaa sähköposteja ennen nukkumaan menoa. Tämä voi olla palautumisen tiellä, sillä helposti tulee olo siitä kuin tekisi liian vähän. Uskon kuitenkin, että teknologia ja sosiaalinen media kuitenkin tuovat myös joustavuutta työpäivään, sillä voi olla vielä tavoitettavissa, vaikka ei olisi fyysisesti paikalla. Myös esimerkiksi seminaarien aikana voidaan esittää helpommin kysymyksiä vaikkapa Twitterin välityksellä.

Sosiaalisen median käyttö voi siis olla hyvinkin arkea helpottavaa. Se mahdollistaa nopean vastauksen ja ryhmäytymisen työpaikan ulkopuolella. Siitä tulee kuitenkin helposti henkilön jatke, joka voi sitouttaa liiankin vahvasti työhön. Tästä voi tulla omanlaisia ongelmia niin henkilökohtaiseen jatkamiseen kuin vapaa-ajalla tapahtuvaan, ulkopuolelta saatavaan oppimiseen. Siinä missä sosiaalisen median kautta voi olla nopeaa kysyä ohjeita ja tietoja vaikkapa oman työpaikan ammattilaiselta, tulee siitä helposti häiritsevä tekijä esimerkiksi lukiessa.

Sosiaaliselle medialle enemmän sitoutuneet ja sen taitavat käyttäjät voivat tarjota ulkopuolisille tärkeää tietoa. Jakamalla omaa tietotaitoa ja mielipiteitä voidaan rakentaa oma yhteisö, jossa kaikki ovat kiinnostuneita käsiteltävästä aiheesta. Uskon tämän innostavan ja kannustavan yhteisön jäseniä aiheen suhteen ja myös muuten elämässä. Taitavat käyttäjät voivat myös tuottaa itselleen intohimon kohteestaan uran. Tämä voi perustua esimerkiksi valokuvaukseen, jolloin voidaan kerätä sponsoreita, tai hauskojen

kommenttien tai videoiden tekemiseen Twitterin tai YouTuben kautta, mikä voi johtaa omaan tosielämäohjelmaan.

5.17 Oman brändin luonti

Vaynerchuk (2003, 27–28, 127–128) kertoo oman henkilökohtaisen brändin luonnin olevan tärkeä osa oman uran kehitystä. Moni kuuluisa henkilö on oman henkilökohtaisen brändin luonnin ammattilainen, siitä heidät tunnetaan. Vaynerchukin mielestä jokaisen tulisi miettiä itseään omana henkilökohtaisena brändinä. Itsensä erottaminen muista nostaa selvästi erilleen massasta ja lisää mielenkiintoa sinua kohtaan. Näkyvyydessä on kuitenkin myös syytä ymmärtää, että tekemäsi asiat myös muistetaan herkemmin -hyvässä ja pahassa. Vaynerchuk kuitenkin kokee, että vaikutus, jonka teet, on parempi kuin raha. Sinut muistetaan ja tunnustetaan. Kun haet työtä tai ylennystä, sinut tunnustetaan jo nimestä ennen kuin on ehditty ansioluettelosi asti.

Hatzistefanis (2018, 104, 132–133, 149–156) pitää työnsä ja oman henkilökohtaisen sosiaalisen median tunnukset erillään. Hän kuitenkin tiedostaa niiden vaikutuksen toisiinsa. Henkilöt joko pitävät tai eivät pidä henkilöstä sen perusteella, mitä näkevät sosiaalisessa mediassa. Brändit ovat suuri osa menestymistä, ja menestyneet brändit ovat kaikin puolin haluttuja, muuten ne eivät olisi kohonneet niin korkealle. Yksi tärkeä osa brändiäsi on ulkonäkösi. Sinä edustat omaa brändiäsi ja ulkonäkösi yhdistetään osaksi sitä, halusit tai et. Mitä spesifimmin ulkonäkösi liittyy brändiisi, sitä enemmän sinun pitää kiinnittää huomiota sen yhtenäisyyteen. Hatzistefanis myös muistuttaa, että kenenkään ei tulisi pukeutua siihen työhön, jota tekee vaan pukeutua siihen työhön, jota haluaa tehdä. Toisaalta on muistettava, että Maria Hatzistefanis työskentelee kauneudenhoitoalalla. Tällä voi olla yhteyttä siihen miksi hän korostaa ulkonäön tärkeyttä. Voi olla, että esimerkiksi muilla aloilla ulkonäön säntillisuus ei ole yhtä tärkeää, joskin uskon, että se on silti oleellinen osa brändiä. Einstein ei työskennellyt muodin tai kauneudenhoidon parissa, mutta silti suuri osa ihmisistä tunnistaisi hänet kuvasta. Ulkonäkö on tässä tärkeää, sillä se auttaa meitä tunnistamaan ihmisiä. Sen takia yhtenäinen tyyli auttaa henkilöitä yhdistämään tietyt asiat meihin.

Myös Schwartz (2019, 147–151) puhuu ulkonäön tärkeydestä. Ulkonäöllä on vaikutusta niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Tärkeän näköiset vaatteet antavat itsevarmuutta, jolloin niiden kantaja voi tuntea itsensä myös tärkeäksi. Sama toimii myös toisin päin. Valitettavasti tilanteeseen sopimattomat vaatteet

herättävät myös muissa ennakkoluuloja, mikä harvoin auttaa henkilön tilannetta. Oikein pukeutuminen maksaa aina itsensä takaisin, joten ei ole varaa olla tekemättä niin. Hän myös nostaa esimerkin, jossa hän itse oli kaupassa ja näki kahdenlaisia mandariineja myynnissä. Toiset olivat vain hieman kalliimpia. Hän kysyi myyjältä, mikä ero näissä mandariineissa oli. Myyjän vastaus tukee Schwartzin teoriaa: toiset ovat verkkopussissa ja näyttävät ostajalle paremmalta sen ansiosta, muuten ne ovat täysin samoja. Tätä voisi verrata ihmisiin. Usein valitettavan usein ratkaiseva tekijä kahden täysin yhtä pätevän ja samanlaisen työntekijän välillä on se, kumpi näyttää pätevämmältä myös päälle päin.

Toisin sanoen brändeillä voidaan myös kehittää omaa henkilökohtaista imagoa ja avustaa omaa menestymistä. Ihmiset haluavat työskennellä suuren brändin kanssa, oli se sitten tuote tai henkilö. Kaikki, mitä teet sosiaalisessa mediassa, miltä näytät ja mitä teet, yhdistetään sinun omaan henkilökohtaiseen brändiisi. Mitä spesifimpi se on ja mitä paremmin se erottuu massasta, sitä tunnistettavampi oma brändisi on.

6 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

On ymmärrettävä, että yritykset tahtovat ylentää yrityksessä ja antaa rahallisia ylennyksiä niitä ansainneille. Henkilön tulee kyetä vakuuttamaan yritykselle ansaitsevansa ylennyksen tai korkeamman position. Viime vuonna suurin syy palkankorotuksille ei ollut loistavien työntekijöiden ansaitsema lisäansio vaan yleiskorotus. Ylennyksen saaminen ei välttämättä tarkoita suoria tekoja vaan sitä potentiaalia, joka henkilössä on tämän itsensä kehityksen kautta. Kun henkilön stressin sietokyky ja muiden innostaminen vaikuttavat koko yrityksen työympäristöön, pidetään työntekijää huomattavan arvokkaana lisänä työympäristössä.

Vuorovaikutustaidot ja intohimo, asenne ja muiden innostaminen ovat tutkimusmateriaalissa useimmiten esiintyvät taidot. Ne esiintyvät yli puolessa tutkimuksessa käytetyistä materiaaleista. Vuorovaikutustaitoja pidetään hyvin tärkeinä uralla etenemisen vuoksi sen takia, että ne edesauttavat oppimista ja hyvät vuorovaikutustaidot saavat muut ihmiset arvostamaan ja auttamaan tätä henkilöä. Vaikka tutkimusmateriaalien kirjoissa ei varsinaisesti puhuta tiimityöskentelystä tai vastaavasta, pidetään kuitenkin omaa vaikutusta muihin hyvin tärkeänä. Voidaan siis päätellä, että menestyvät henkilöt eivät ole osa tiimiä vaan loistavia yksilöitä, jotka osaavat toimia ryhmässä. Tätä voi tosin korostaa se fakta, että osa aineistossa käsitellyistä henkilöistä on yrittäjän asemassa.

Seuraavaksi useimmiten tutkimusmateriaaleissa ilmenevät oppiminen, tavoitteellisuus sekä itsevarmuus ja rohkeus. Näistä kohdista näkee, että menestymiseen tarvitaan selvä tavoite ja suunnitelma ja sen eteen työskentely. Siihen, että on tarpeeksi itsevarma työskentelemään omien tavoitteiden eteen, tarvitaan itsevarmuutta ja rohkeutta. Tuloksissa ilmenevissä taidoissa on usein yhteyksiä toisiinsa. Nopea lukeminen vaikuttaa oppimiseen, ja resilienssi on välttämättömyys luovassa ajattelussa ja tavoitteellisesti toimimisessa. Materiaalissa todetaan myös menestyminen oman itsevarmuuden ja tavoitteellisuudesta saadun päättäväisyyden johdosta.

Tutkimusmateriaalista loistaa kuitenkin myös vahvasti tieto ihmisten erilaisuudesta. Useammassa kohdassa puhutaan siitä, että se, mikä tekee henkilöstä erilaisen, on usein ratkaiseva tekijä. Henkilökohtaisen brändin luontia juuri niiden ominaisuuksien painolla, joista sinut erotetaan, ja omien asioiden priorisointia sen perusteella, mikä sinulle on tärkeintä, on korostettu monessa eri tutkimusaineistossa ja useammassa eri kohdassa. Toisaalta myös se korostuu, että varsinkin yrittäjänä mutta myös muuten yhden

prioriteeteistasi tulee olla työsi. Ilman vahvaa työmotivaatiota ja työskenneltyjä tunteja ylennys ja suurempi asiakasmäärä menevät sille, jolla ne on.

Tutkimustuloksissa näkyy vahvasti tarve tuottaa ja omistaa paljon sisäistä motivaatiota, joka työntää eteenpäin ja painostaa kehittämään itseään. Sisäistä motivaatiota tulee olla niin paljon, että oma menestyksen tavoittelu ja saavuttaminen tarttuvat ulkoisena motivaationa henkilön ympärillä oleviin henkilöihin, lisäävät heille tätä kautta omaa sisäistä ja ulkoista motivaatiota. Henkilöt haluavat olla tämän kaltaisen henkilön lähellä ja tunnistavat positiiviset tunteet, joita motivaation tartuttaminen tuottaa.

Tuloksia tarkastellessa tulee pitää mielessä, että osa tutkimusmateriaalin kirjoittaneista on yrittäjiä, joilla on suurempi vastuu oman yrityksensä tekemisistä, kun taas osa on enemmän painottanut toimintaansa parempien johtajien kouluttamiseen ja omalla uralla kohoamiseen. Kirjoissa on myös suhteellisen paljon materiaalia Yhdysvalloista, kun taas Euroopan sisällä asuvia tai asuneita on suhteessa paljon vähemmän. Kirjoissa ja niiden kirjoitustavassa voi siis näkyä kulttuurisia eroja. Toisaalta nykypäivänä yritystoiminnasta ja työskentelystä tulee joka päivä kansainvälisempää. Näin ollen ero ei välttämättä nykypäivänä ole yhtä suuri tai vaikuttava lopputuloksessa kuin se olisi ollut kymmenen vuotta sitten. Tutkimuksen reliabiliteettia voisi nostaa toistamalla tutkimuksen esimerkiksi tarkastelemalla lisää menestyneitä henkilöitä tai ottamalla tutkimusmateriaaliksi käsiteltyjen henkilöiden muuta kirjallisuutta, jotta voidaan nähdä, esiintyykö näissä kirjoissa eri taitoja tai taitoja kuin tässä tutkimusmateriaalissa on käsitelty.

Tulokset ovat siis enemmän suuntaa antavia, mutta ne antavat kuitenkin perusteltuja mielipiteitä siitä, minkälaisia taitoja voisi pyrkiä kehittämään itsessään. Se, että jo menestyksen saavuttaneet henkilöt ovat todenneet nämä taidot oleellisiksi, on rohkaiseva ja lisää luotettavuutta niihin. Luotettavuutta kyseisessä tilanteessa lisää myös se, että jokaisesta taidosta on puhunut useampi henkilö ja usea heistä on eri alalla. Huomioitavaa kuitenkin on, että useat taidot ovat toisistaan suhteellisen riippuvaisia, joten ne usein tutkimusmateriaalin mukaan tarvitsevat toisiaan tuottaakseen parhaan mahdollisen menestyksen. Myös realistinen itsensä arviointi on tärkeä osa itsensä kehittämistä, sillä se antaa mahdollisimman tarkan tiedon tämän hetkisistä taidoista, joita voidaan lähteä kehittämään urakehitystä varten.

7 YHTEENVETO

Tutkielmassani pyrin siis etsimään tutkimusmateriaalista taitoja, jotka näyttäytyvät tärkeiksi urakehityksen kannalta. Tutkimuksessa käytin niin kvalitatiivista kuin kvantitatiivista tutkimustapaa tutkien sekundaariaineistoa. Tutkimustavat tuntuivat soveltuvan tutkimuksen toteutukseen hyvin, sillä niiden avulla kykenin tuottamaan listan yksittäisistä taidoista ja erittelemään, kuinka monessa kirjassa ne esiintyvät verrattuna tutkimuskirjojen kokonaismäärään. Itse tutkimusmateriaali koostui 12:sta menestyneen henkilön kirjoittamasta kirjasta. Koin nämä kirjat suuremmassa määrin hyvin sopivaksi. Niissä on kuitenkin hyvä tiedostaa, että usein kirja painottuu henkilön oman ammattitaidon alueelle, joten kirjassa käsiteltävät aihealueet saattavat käsitellä enemmän toisenlaisia taitoja kuin toisia.

Kykenin valitsemallani tutkimustavalla vastaamaan tutkimuskysymykseeni melko hyvin. Löysin materiaalissa tärkeäksi koettuja taitoja, joiden kokonaisuudesta pystyin tekemään omaa analyysia. Kuitenkin sitä, missä määrin kukin taito vaikuttaa realistisesti urakehitykseen, on vaikea määritellä kyseisessä tutkimuksessa ja siitä saaduista tuloksista. Näin ollen pystyin tuottamaan itsearviointiin tarpeellista ja avuksi olevaa listausta taidoista ja selittämään millä tavoin ja miksi nämä taidot ovat tärkeitä, mutta se, miten ne vaikuttavat kunkin henkilökohtaiseen uraan, voi olla liian haastavaa selvittää näin pienimuotoisessa tutkimuksessa.

Tuloksista voidaan huomata, että tutkimusmateriaaleissa tutkitut henkilöt kokevat hyvin tärkeäksi vuorovaikutuksen muiden ihmisten kanssa. Tämä sisältää niin keskustelun, muiden kuuntelemisen kuin sen, miten henkilö vaikuttaa muihin ihmisiin. Tämän lisäksi tehokkuus koettiin hyvin tärkeäksi. Tämä ilmenee monissa taidoissa, kuten oppimisen taidossa, nopeassa lukemisessa ja tavoitteellisesti toimimisessa. Tehokkuutta ei itsessään mainittu, mutta monien taitojen tehokkuutta nostattavat taidot koettiin usein tärkeiksi juuri sen takia, että ne lisäsivät tehokkuutta. Samaan aikaan painotettiin ajan rajallisuutta ja myös muiden asioiden priorisointia kuin työn, mikä tukee tehokkuuden maksimointia. Elinikäisen oppimisen tärkeyttä korostettiin muun muassa edellä pysymisen ja oppimisen taidoissa, joissa korostettiin jatkuvan oppimisen olevan avain pitkäkatseiseen menestymiseen.

Moni tutkittavien materiaalien kirjoittajista oli yritysjohtaja. Näin ollen voidaan pitää heidän mielestään palkattavuutta nostattavia attribuutteja mielenkiintoisina verratessa niitä kappaleeseen 3.2 Miksi henkilöstön valinta on tärkeää. Siinä missä todettiin tärkeimmäksi yrityksen voimaksi työvoiman osaaminen,

tutkimustuloksissa näkyi, että työntekijän jatkuva oppiminen ja itsensä kehittäminen ja työntekijän asenne niihin ovat palkattavuuden kannalta tärkeitä ominaisuuksia. Ne siis tukevat toisiaan.

Kokonaisuudessaan kuitenkin tutkimustulokset tuntuivat olevan suhteellisen yhtenäisiä keskenään, vaikkakin paikoittain aihetta oli lähestytty eri tavalla. Tämä painottaa tutkittavien henkilön henkilökohtaisia prioriteetteja, joten eriävistä mielipiteistä kumpikaan ei välttämättä ole väärä. Taidot olivat kuitenkin usein sellaisia, joiden harjoittaminen vaatii itsensä tuntemista ja luovaa lähestymistapaa taidon kehittämiseksi. Varsinkin pehmeät taidot ovat usein sellaisia, joiden kehitys vaatii paljon käytännön kautta oppimista. Tutkimustuloksista voidaan siis päätellä, että epämukavaankin tilanteeseen kannattaa usein heittäytyä, sillä se voi olla ainoa tapa oppia.

Tutkimustulokset tulee aina suhteuttaa omaan henkilökohtaiseen näkemykseen itsestään ja tavoitteisiinsa, jotta niistä saadaan irti parhaat tulokset. Moni taito on kuitenkin riippuvainen toisesta taidosta tai voi olla suurena etuna toisen taidon oppimisen kannalta, joten taidot saattavat johdatella myös oppimaan muita taitoja. Näiden 12 tutkimusmateriaalin menestyneet kirjailijat ovat myös itse käsitelleet taitoja osittain yhdessä ja osittain erikseen, minkä vuoksi on myös luonnollista, että taitoja voidaan käsitellä osittain samanaikaisesti. Lopputuloksena voin todeta, että tutkimustulokset antavat hyvän näkökulman sellaiselle itsensä kehittäjälle, joka haluaa antaa itselleen mahdollisimman hyvät puitteet edetä urallaan.

LÄHTEET

AND.CO. 2017. The Slash Workers. AND.CO. Saatavissa:
<https://www.and.co/slash-workers> Viitattu 20.11.2019.

Antinori, A. Carter, O. & Smillie, L. 2017. Seeing it both ways: Openness to experience and binocular rivalry suppression. *Journal of Research in Personality*. Science Direct. Saatavissa:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0092656617300338> Viitattu 20.11.2019.

Asociación RUVID. 2013. Dopamine regulates the motivation to act, study shows. *ScienceDaily*. Saatavissa:
<https://www.sciencedaily.com/releases/2013/01/130110094415.htm> Viitattu 20.11.2019.

BBC. 2003. 'Weird' hobbies turn off recruiters. *Business*. BBC NEWS. Saatavissa:
<http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/3109530.stm> Viitattu 20.11.2019.

Beheshti, N. 2018. Are hard skills or soft skills more important to be an effective leader? *Forbes*. Saatavissa:
<https://www.forbes.com/sites/nazbeheshti/2018/09/24/are-hard-skills-or-soft-skills-more-important-to-be-an-effective-leader/> Viitattu 25.11.2019.

Boitnott, J. 2017. My favourite personal tool can help you do everything from leverage new positions to brighten a bad day. *Business Insider*. Saatavissa:
<https://www.businessinsider.com/keeping-an-accomplishments-file-helps-you-cultivate-a-better-career-2017-6?r=US&IR=T> Viitattu 22.11.2019.

Campbell, S. 2019. The 7 'Senses' of Self-Development. *Entrepreneur*. Saatavissa:
<https://www.entrepreneur.com/article/331147> Viitattu 8.12.2019.

CBC. 2015. Top economist says Canadians have too many hobbies. *CBC Radio*. Saatavissa:
<https://www.cbc.ca/radio/thisisthat/too-many-hobbies-oldest-page-irving-spence-melting-man-1.3717091/top-economist-says-canadians-have-too-many-hobbies-1.3717126> Viitattu 20.11.2019.

Cherry, 2019. Intrinsic motivation. *Verywellmind*. Saatavissa:
<https://www.verywellmind.com/what-is-intrinsic-motivation-2795385> Viitattu 8.12.2019.

Clinque, M. 2016. "Lost in translation": Soft skills development in European countries. *University of Deusto. Tuning Journal*. Saatavissa:
<http://www.tuningjournal.org/article/view/1063/1255> Viitattu 25.11.2019.

Cord, B & Clements, M. 2010. Pathway to student self-development: A learning orientated internship approach. *Faculty of Commerce. University of Wollongong*. Saatavissa:
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ952234.pdf> Viitattu 19.11.2019.

Cottrell, S. 2015. *Skills for success*. 3. painos. Lontoo: Palgrave

- Elkins, K. 2015. Multimillionaire celebrity coach Tony Robbins shares a lifechanging moment that forever changed how he thinks about money. Saatavissa:
<https://www.businessinsider.com/why-tony-robbins-gives-to-charity-2015-6?r=US&IR=T> Viitattu 28.11.2019.
- Erikson, T. 2019. Kehnot pomot ympärilläni. 2. painos. EU: Atena Kustannus Oy
- Eschleman, K. Madsen, J. Alarcon, G & Barelka, A. 2014. Benefitting from creative activity: The positive relationships between creative activity, recovery expenses, and performance-related outcomes. British Psychological Society. Saatavissa:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joop.12064> Viitattu 20.11.2019.
- Feeding America. 2015. Tony Robbins provides Millions More Meals To Feeding America To Help Families In Need. Saatavissa:
<https://www.feedingamerica.org/about-us/press-room/tony-robbins-provides-Millions-Meals> Viitattu 28.11.2019.
- Gallo, A. 2014. Choose the Right Words in an Argument. Harward Business Review. Saatavissa:
<https://hbr.org/2014/06/choose-the-right-words-in-an-argument> Viitattu 30.11.2019.
- Gaskell, A. 2019. Creating Scalable Opportunities For Lifelong Learning. Leadership. Forbes. Saatavissa:
<https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2019/11/01/creating-scalable-opportunities-for-lifelong-learning/> Viitattu 20.11.2019.
- Gibson, D. 2003. Developing the Professional Self-Concept: Role Model Constructuals in Early, Middle, and Late Career Stages. Volume 14, Issue 5. Organization Science. Saatavissa:
<https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.14.5.591.16767> Viitattu 19.11.2019.
- Harackiewicz, J. & Hulleman, C. 2009. The Importance of Interest: The Role of Achievement Goals and Task Values in Promoting the Development of Interest. University of Wisconsin. Vanderbilt University. Blackwell Publishing Ltd. Saatavissa:
<https://psych.wisc.edu/cmsdocuments/CompassHH.pdf> Viitattu 20.11.2019
- Hatzistefanis, M. 2018. How to be an overnight success, making it in the business. Lontoo: Ebury Press.
- Hietämäki, U. 2017. Motivointi oppimisen peruspilarina: luokanopettajien käsityksiä motivoinnin vaikutuksesta oppimisessa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa:
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/55200> Viitattu 20.11.2019.
- Hill, N. 2008. Think and grow rich. The Secret to Wealth updated for the 21st Century. Uudistettu painos. US: Createspace Independent Publishing Platform. s.58

- Howes, L. 2015. 7 Tips for Staying Balanced in Business and Life. entrepreneur. Saatavissa: <https://www.entrepreneur.com/article/244286> Viitattu 21.11.2019.
- Hyyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Johnston, S. 2019. Why having a hobby can make you more successful in your career: The case for” Hobbies” with executive coach Elizabeth McCourt. LinkedIn. Saatavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/why-having-hobby-can-make-you-more-successful-your-career-johnston> Viitattu 21.11.2019.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2017. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jylhä, E. & Viitala, R. 2013. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Keränen, T. & Levander, K. 2019. Palkat nousivat. TEK. Saatavissa: <https://lehti.tek.fi/tyoelama/palkat-nousivat> Viitattu 20.11.2019.
- Mackay-Zapier, J. 2017. The Surprising ways Your Side Hobby Can Wind Up Helping Your Career. Fast Company. Saatavissa: <https://www.fastcompany.com/40460140/why-your-side-hobby-can-make-you-better-at-work> Viitattu 20.11.2019.
- Meadows-Fernandez, R. 2017. What Is Extrinsic Motivation and Is It Effective? healthline Saatavissa: <https://www.healthline.com/health/extrinsic-motivation> Viitattu 8.12.2019.
- Medal, A. 2015. 6 Reasons CrossFit Will make you a Better Entrepreneur. Entrepreneur. Saatavissa: <https://www.entrepreneur.com/article/244286> Viitattu 21.11.2019.
- Molina-Azorin, J. 2016. Mixed methods research: An opportunity to improve our studies and our research skills. University of Alicante. Saatavissa: <https://www.elsevier.es/en-revista-european-journal-management-business-economics-487-articulo-mixed-methods-research-an-opportunity-S244484511630012X> Viitattu 21.11.2019.
- Molloy, D. 2019. How playing video games could get you a better job. BBC NEWS. Saatavissa: <https://www.bbc.com/news/business-49317440> Viitattu 21.11.2019.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävä työryhmän raportti. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf> Viitattu 19.11.2019.
- Otala, L. 2018. Ketterä Oppiminen. Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Paul, A. 2013a. How the Power of Interest Drives Learning. Mindshift. KQED. Saatavissa: <https://www.kqed.org/mindshift/32503/how-the-power-of-interest-drives-learning> Viitattu 20.11.2019.

Paul, A. 2013b. Keeping People Interested Is The Best Way To Keep Them Motivated. Business Insider. Saatavissa:

<https://www.businessinsider.com/keep-people-interested-to-keep-them-motivated-2013-11?r=US&IR=T> Viitattu 20.11.2019.

Premack, R. & Akhtar, A. 2019. Your 30-step plan for getting the promotion you want and you deserve. Business Insider. Saatavissa:

<https://www.businessinsider.com/how-to-get-promoted-at-work-2018-7?r=US&IR=T> Viitattu 20.11.2019.

Raptist Rare Books. Think and grow rich. Saatavissa:

<https://www.raptistrarebooks.com/product/think-and-grow-rich-napoleon-hill-first-edition/> Viitattu 20.11.2019.

Robbins, A. Find your true self. Tony Robbins. Saatavissa:

<https://www.tonyrobbins.com/disc/> Viitattu 21.11.2019.

Robbins, T. Giving back. Saatavissa:

<https://www.tonyrobbins.com/giving-back/> Viitattu 28.11.2019.

Robbins, T. 2014. Money Master the game. Lontoo: Simon & Schuster UK Ltd.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV 1.2 Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä. KvaliMOTV. Saatavissa:

https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html Viitattu 21.11.2019.

Sandberg, S. 2013. LEAN IN, Naiset ja menestymisen tahto. Helsinki: WSOY

Schwartz, D. 2019. The magic of thinking big. Uudistettu painos. Lontoo: Vermilion.

Sevunts, L. 2019. More than 9 out of 10 Canadian workers feel burned out: Study. Radio Canada International. Saatavissa:

<https://www.rcinet.ca/en/2019/08/20/more-than-9-in-10-canadian-workers-feel-burned-out-study/> Viitattu 20.11.2019.

Sgroi, D. 2015. Happiness and productivity: Understanding the happy-productive worker. Global perspectives Series: Paper 4. Social Market Foundation. Saatavissa:

<http://www.smf.co.uk/wp-content/uploads/2015/10/Social-Market-Foundation-Publication-Briefing-CAGE-4-Are-happy-workers-more-productive-281015.pdf#page=9> Viitattu 19.11.2019.

Sharma, R. 2019. 5AM CLUB. Ota aamut haltuusi, kohenna elämäsi. Ontario: HarperCollins Publishers LLC

Simms, D. 2016. Boost Your Self-Esteem: 10 Ways to Feel Good About Yourself Right Now. HuffPost. Saatavissa:

https://www.huffingtonpost.ca/2013/02/07/boost-your-self-esteem_n_2632824.html?guce_referrer=aHR0cHM6Ly9jb25zZW50LnhaG9vLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAFgIQ-R37RuiiUxDjexsIRZAe14dzm9z5ToI9qxmpVEZvPI199929q917quyJ2i0NiEiJa-BCWWkJnBZkYe7pxkxvKnkZddxEwEQ54zZEAe-8F2114YhhRJau_IQaHUUpF-s9Nr1gd67xWN9PPsZZXzwXBLu_1R6FXD7XB20Gm4GZ3 Viitattu 21.11.2019.

Steimle, J. 2015. Why exercising Is a Higher Priority Than My Business. Entrepreneur. Saatavissa: <https://www.entrepreneur.com/article/245224> Viitattu 21.11.2019.

Suomen mielenterveys ry. Mitä on resilienssi? mieli. Suomen mielenterveys ry. Saatavissa: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/sairastuminen-voi-olla-kriisi/mit%C3%A4-resilienssi> Viitattu 24.11.2019.

Talerngsri, A. 2019. Lifelong learning is the future of work. Tech. Bangkok Post. Saatavissa: <https://www.bangkokpost.com/tech/1746699/lifelong-learning-is-the-future-of-work> Viitattu 20.11.2019.

Talouselämä. 2015. Haluatko ylennyksen? Se edellyttää näitä 5 ominaisuutta. Työelämä. Juridiikkafookus. Talouselämä. Saatavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/haluatko-ylennyksen-se-edellyttaa-naita-5-ominaisuutta/587a86ee-d509-3277-b731-7a5dc9186126> Viitattu 20.11.2019.

The Tony Robbins Foundation. About us. Saatavissa: <https://www.thetonyrobbinsfoundation.org/about-us/> 28.11.2019.

Tieteen termipankki, 2019. sarjayrittäisyys. Tieteen termipankki. Saatavissa: <http://tieteentermipankki.fi/wiki/Nimitys:sarjayritt%C3%A4jyys> Viitattu 8.12.2019.

Tilastokeskus. 2018. Elinikäinen oppiminen. Käsitteistö. Saatavissa: https://www.stat.fi/meta/kas/elinikai_oppim.html Viitattu 19.11.2019.

Tilastokeskus. 2019. Palkkojen kehitys. Findikaattori. Saatavissa: <https://findikaattori.fi/fi/13> Viitattu 20.11.2019.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi: Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Turner, J. 2019. Five Easy Ways To Engage In Lifelong Learning. Forbes. Saatavissa: <https://www.forbes.com/sites/theyec/2019/08/29/five-easy-ways-to-engage-in-lifelong-learning/> Viitattu 18.12.2019.

Vaynerchuk, G. 2009. CRUSH IT! Cash in on your passion. New York: HarperCollins Publishers

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Wallis, A. 2018. How to Create a Professional and Personal Development Plan. Southern New Hampshire University. Saatavissa: <https://www.snhu.edu/about-us/newsroom/2018/07/personal-development-plan> Viitattu 22.11.2019.

Ward, M. 2017. 3 science-backed reasons having a hobby will help your career. cnbc. Saatavissa: <https://www.cnbc.com/2017/08/02/3-science-backed-reasons-having-a-hobby-will-help-your-career.html> Viitattu 21.11.2019.

Williams, A. 2015. Soft Skills Perceived by Students and Employers as Relevant Employability Skills. Walden Dissertations and Doctoral Studies. ScholarWorks. Walden University. Saatavissa: <http://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2426&context=dissertations> Viitattu 19.11.2019.

Wilson, S. 2018. 7 Ways a Hobby Can Advance Your Career. University of Denver. Saatavissa: <https://career.du.edu/blog/2018/02/09/7-ways-a-hobby-can-advance-your-career/> Viitattu 20.11.2019.

Zalis, S. 2019. Self-Leadership Is The New Self-Care: Why This Ritual Your Secret To Success. Leadership. Forbes. Saatavissa: <https://www.forbes.com/sites/shelleyzalis/2019/11/15/self-leadership-is-the-new-self-care/> Viitattu 19.11.2019.