

Itsensä johtamisen merkitys muuttuvassa työmaailmassa

Lauri Vién

Opinnäytetyö
Myyntityön koulutusohjelma
2020



Tekijä(t) Lauri Vilén	
Koulutusohjelma Myyntityön koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Itsensä johtamisen merkitys muuttuvassa työmaailmassa	Sivu- ja liitesivumäärä 32 + 1
Opinnäytetyön otsikko englanniksi The importance of self-management in a changing world of work	
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää mikä on itsensä johtamisen merkitys muuttuvassa työmaailmassa, mitä itsensä johtaminen on, miten itsensä johtaminen tulee esiin työelämässä ja miten työelämä tulee muuttumaan.</p> <p>Työn teoriaosuus koostuu kahdesta pääaiheesta, muuttuvasta työelämästä ja itsensä johtamisesta. Muuttuvan työelämän osuudessa perehdytään työelämän muutoksien lisäksi koulutuksen muutoksiin ja digitalisaation, robotiikan ja tekoälyn kehitykseen. Itsensä johtamisen osiossa käsitellään itsensä johtamisen eri osa-alueet pala kerrallaan. Teoriaosuuden päätteeksi on keskeiset asiat koottu teorian yhteenvedoksi.</p> <p>Teoriaosuuden lisäksi opinnäytetyötä varten tehtiin laadullinen tutkimus, joka toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelun tarkoituksena oli löytää vastaus kysymykseen; mikä on itsensä johtamisen merkitys muuttuvassa työmaailmassa. Tutkimukseen haastateltiin viittä nuorta henkilöä erilaisista koulutustaustoista ja työtehtävistä. Tutkimuksessa saatiin selville, että itsensä johtamisen taidot vaikuttavat merkittävästi työelämän muutoksiin sopeutumiseen.</p> <p>Idea aiheeseen muovautui kirjoittajan kiinnostuksesta itsensä johtamista kohtaan, sekä aiheen ajankohtaisuudesta, sillä työelämässä tapahtuu muutoksia koko ajan ja itsensä johtamisen taidot korostuvat työn muovautuessa itsenäisempään suuntaan.</p>	
Asiasanat Itsensä johtaminen, työelämä, työelämänmuutos	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoite ja tausta	1
1.2	Tutkimus.....	1
1.3	Opinnäytetyön rakenne	2
2	Työelämän muutokset	4
2.1	Koulutus	4
2.2	Digitalisaatio	5
2.3	Robottiikka.....	6
2.4	Tekoäly.....	7
3	Itsensä johtaminen	9
3.1	Tavoitteellisuus, itseohjautuvuus ja motivaatio	11
3.2	Muutosvalmius ja vuorovaikutus	12
3.3	Ajanhallinta ja stressin hallinta	13
3.4	Henkilökohtainen hyvinvointi	15
3.5	Tunteiden hallinta	16
3.6	Itsetunto.....	17
4	Teorian yhteenveto	18
5	Empiirinen osa	19
5.1	Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu	19
5.2	Menetelmävalinnat perusteluineen.....	20
5.3	Aineisto ja käytetyt analyysit	21
6	Tutkimuksen tulokset.....	22
6.1	Haastateltavien taustatiedot.....	22
6.2	Millaisena näet tulevaisuuden työelämän?.....	22
6.3	Mitkä ovat suurimmat muutokset tulevaisuuden työelämässä (lyhyellä aikavälillä alle 5v ja pitkällä aikavälillä yli 5v)?	23
6.4	Mitä itsensä johtaminen mielestäsi tarkoittaa?.....	23
6.5	Miten itsensä johtaminen tulee esille työelämässä?	23
6.6	Voiko itsensä johtamista mielestäsi kehittää?	23
6.7	Miten toimit muutostilanteissa?	24
6.8	Miten itsensä johtaminen vaikuttaa muutoksista selviämiseen?	24
6.9	Kuinka merkittävänä koet itsensä johtamisen taidot työelämässä?	24
6.10	Yhteenveto	24
7	Pohdinta	26
7.1	Tulosten tarkastelu omilla tulkinnoilla.....	26
7.2	Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset	27
7.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	28
7.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	28

Lähteet	30
Liitteet.....	33
Liite 1. Haastattelurunko	33

1 Johdanto

Työelämä on murroksen partaalla. Työelämässä tapahtuu tällä hetkellä merkittäviä muutoksia muun muassa teknologian kehityksen myötä ja ihmisten eliniän pidentyessä. Muutokset työelämässä herättävät tunteita laidasta laitaan, mutta kuinka selvitä niistä? Tulevaisuudessa työelämässä vaaditaan itseohjautuvuutta ja omatoimisuutta. Nykypäivänä työtehtävät ovat jatkuvassa muutoksen tilassa, on tärkeää osata sopeutua uusiin työvälineisiin ja työtehtäviin. Ennen oli mahdollista tehdä samaa työtä vuodesta toiseen koko työuran ajan, mutta nykyisin on lähes varmaa, että työtehtävät tulevat vaihtelevaan uran aikana merkittävästi. Tulevaisuudessa jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen kyky on erityisen merkittävää. Taitava itsensä johtaminen toimii avaintekijänä selviämiseen ja menestykseen. Hyvä itsensä johtaja luottaa itseensä ja omiin kykyihinsä, joten hänellä ei synny paniikkia ailahtelevien tilanteiden johdosta. Hän kykenee asettamaan tavoitteita ja seuraamaan niitä aikataulussa, täten hän onnistuu hallitsemaan työelämän vaihtelevuutta mukautumalla itse mukana. Työelämään ilmaantuu myös yllättäviä ennalta arvaamattomia käännteitä, kuten liikkumista rajoittavia pandemioita, joka pakottaa ihmiset sopeutumaan etätyöskentelyyn.

1.1 Työn tavoite ja tausta

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan itsensä johtamisen merkitystä tulevaisuuden työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää millaisia itsensä johtamisen taitoja nykyinen ja tulevaisuuden voimakkaasti muuttuva työelämä tulee vaatimaan. Aihe on ajankohtainen, koska työelämä muuttuu nopeaan tahtiin ja itsensä johtamisen merkitys kasvaa tämän myötä. Aiheen valintaan vaikutti myös tekijän kiinnostus aihetta kohtaan. Itsensä johtamisen merkitys korostui myös työtä kirjoitettaessa, sillä koronaviruspandemia vaikutti monien ihmisten työtehtäviin, joten aihe on myös tästä näkökulmasta ajankohtainen.

1.2 Tutkimus

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena teemahaastatteluiden muodossa, jonka teoreettinen viitekehys koostuu aihealueen kirjallisuudesta ja tutkimusartikkeleista. Työn empiirinen osuus on toteutettu teemahaastatteluina, joiden tulokset on analysoitu. Opinnäytetyössä selvitetään teorian ja haastatteluaineiston perusteella, kuinka tärkeänä ihmiset pitävät itsensä johtamista muuttuvassa työelämässä ja vastataan tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuskysymykset ovat:

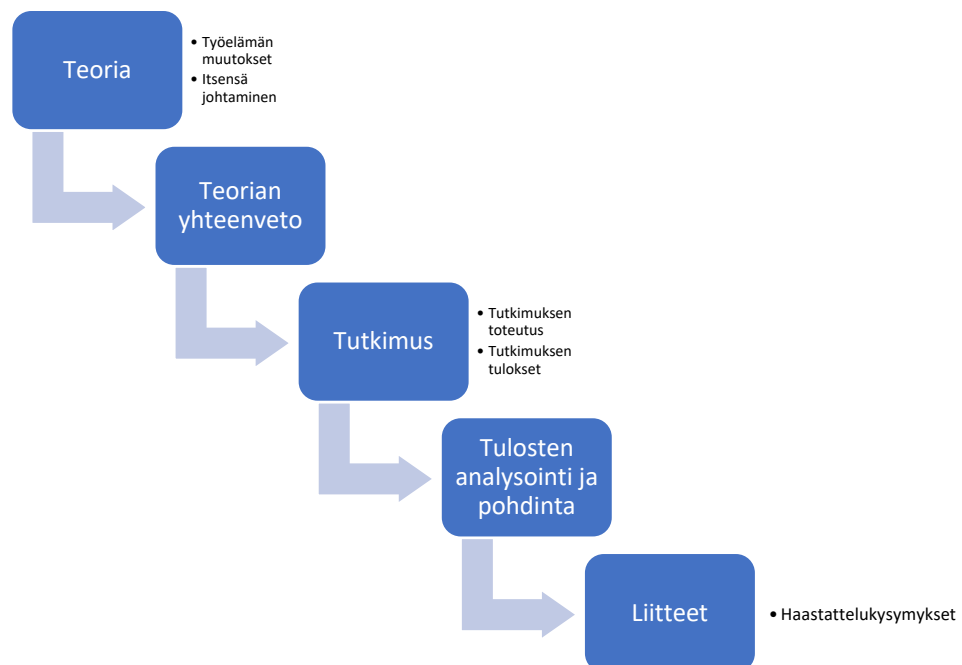
Pääkysymys on:

- Kuinka merkittävänä ihmiset kokevat itsensä johtamisen taidon muuttuvassa työelämässä?

Alakysymykset:

- Mitä on itsensä johtaminen ja mitä osa-alueita siihen liittyy?
- Miten itsensä johtaminen tulee esille työelämässä?
- Miten työelämä tulee muuttumaan?

1.3 Opinnäytetyön rakenne



Kuvio 1. opinnäytetyön rakenne.

Tämän opinnäytetyön rakenne koostuu kahdesta teoriaosuudesta työelämän muutoksista ja itsensä johtamisesta. Työelämän muutokset osiossa käsitellään koulutusta, digitalisaa-tiota, robotiikkaa ja tekoälyä. Itsensä johtamisen osiossa perehdytään itsensä johtamisen eri aihealueisiin. Teorian yhteenveto osiossa on tiivistelmä opinnäytetyön teoriaosuudesta, jonka avulla lukija pääsee selville opinnäytetyön sisällöstä.

Teoriaosuus luo pohjan työn tutkimusosiolle. Tutkimuksessa tutkitaan teorian esiintuomia asioita käytännössä. Tutkimus on toteutettu laadullisena haastattelututkimuksena. Tutki-

muksen tulosten pohdinnat ja analysoinnit löytyvät opinnäytetyön lopusta. Haastattelukysymykset ovat liitteenä opinnäytetyön lopussa.

2 Työelämän muutokset

Työelämä on murroksen partaalla. Muutokset työelämässä herättävät paljon ajatuksia ja huolenaiheita. Moniin muutoksista suhtaudutaan enemmän uhkina kuin mahdollisuuksina. Nopea teknologinen muutos herättää suurimpia huolenaiheita ihmisissä tällä hetkellä. Tekoälyn, robotiikan ja koneoppimisen kehittyessä vauhdikkaasti, on ennakoitu monien ammattien muuttumista ja työtehtävien katoamista. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että muutosilmiöitä on todella vaikeaa ennustaa. Vaikutukset riippuvat monista tekijöistä ja ne välittyvät ihmisten toiminnan kautta. (työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 4. Luettu: 27.2.2020.)

Työhön ja työelämään vaikuttaa myös eliniän pidentyminen. Ihmiset elävät nykyään terveempinä ja pidempään kuin ennen. Näin ollen työurat pitenevät ja pitkällä työuralla on olennaista, että työtehtävät muuttuvat teknologian kehityksen myötä. Ennen on ollut mahdollista tehdä samankaltaista työtä jopa 40 vuotta. Tulevaisuudessa tällainen tilanne tuskin vastaa todellisuutta monen kohdalla. On olennaista osata uudistaa osaamistaan, sillä muutokset työurilla lisääntyvät vuosi vuodelta. (Sitra 2019 Luettu: 4.3.2020.)

Tulevaisuuden työelämä vaatii työntekijöiltä jatkuvaa oppimista ja oman osaamisen kehittämistä. Työelämässä pärjäämisen kannalta on tärkeää osata tunnistaa omat vahvuudet ja asiat mitkä ovat tärkeitä ja merkityksellisiä. Jatkuvat työelämän muutokset vaativat työntekijöiltä taitoa ja rohkeutta tarttua erilaisiin työtehtäviin ja sopeutua niihin välittömästi. Nopea teknologian kehitys vaatii työntekijöitä perehtymään nopeasti erilaisiin järjestelmiin. (Munter, 2019.)

2.1 Koulutus

Suomalaisen työn kilpailukyky perustuu osaamiseen ja luovuuteen, jotka edellyttävät toimivaa koulutusjärjestelmää. Koulutuksen ja työelämän yhteyksiä on parannettava ja opiskelijoiden opintojenohjaukseen on panostettava tulevaisuudessa. Nykyisessä koulutusmallissa suuri ongelma on siinä, että koulutuksissa valmistutaan tiettyyn ammattiin, joka voi olla jopa kadonnut vuosikymmenen kuluttua. (Opetushallitus 2013, 178. Luettu: 28.2.2020.) World Economic Forum julkaisi vuonna 2016 raportin töiden tulevaisuudesta, jonka mukaan tämän hetken kysytyimpiä ammatteja ja erityisosaamisen alueita ei ollut olemassa vielä kymmenen vuotta sitten, joten koulutuksessa on todella tärkeää keskittyä elinikäisen oppimisen tärkeyteen. (Marttinen 2018, 115.)

Opetushallitus on arvioinut, että 2020-luvulla digiosaajien tarve kasvaa kaikilla eri toimialoilla. Tulevaisuudessa kaikilla koulutusasteilla ja jokaisessa tutkinnossa tarvitaan entistä enemmän luovuutta, innovatiivisuutta ja alojen rajat ylittävää osaamiskokonaisuutta. Uusilta työntekijöiltä vaaditaan korkeampaa koulutusta, yli puolet tulevaisuuden työpaikoista vaativat korkeakoulututkinnon. Korkeakoulutettujen tarve on entistäkin suurempi kasvavilla toimialoilla. (Opetushallitus 2019. Luettu: 28.2.2020.)

Työelämän muutosten myötä on todennäköisempää, että nuorten urahaaveet muuttuvat koulutusvaiheen keskellä tai sen jälkeen. Nykymaailmassa nuoret etsivät itseään ja omaa identiteettiään jopa yli 20-vuotiaiksi. Samalla työn sisältö muuttuu nopeammin, kuin koskaan ennen ja jatkuva oppiminen on todella tärkeää. Jälkitekollisella aikakaudella oma aloitteisuuden ja itsenäisen uudistumiskyvyn opettaminen on yksi koulutuksen tärkeimpiä tehtäviä. Koulutuksen täytyy tarjota nuorelle työvälineet elinikäisen oppimisen sisäistämiseen. Tulevaisuuden koulutuksessa on tärkeää painottaa urakehitykseen ja elämänhallintaan. (Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 2014, 54. Luettu: 28.2.2020.)

Monia tulevaisuudessa vaadittavia taitoja voi olla hankala opettaa perinteisellä tavalla. Tulevaisuudessa opiskelijoita on tärkeää kannustaa menemään intohimojaan kohti. On tärkeää löytää merkityksellinen työ, jota kohtaan on intohimoa. Jos ihminen tekee työssä vain sen mitä on pyydetty, mutta ei tuo mitään itsestään prosessiin, hän tekee työtä ilman intohimoa tai luonnetta. Eräs vahvimista ihmisen robotista erottavista tekijästä on persoonallisuus, koska sitä on vaikeaa mallintaa. (Pölönen, P. 2020, 78)

2.2 Digitalisaatio

Digitalisaatiolla tarkoitetaan digitaalisen teknologian yleistymistä. Nykyisin lähes kaikki teknologia on digitaalista, joten digitalisaatio tarkoittaa käytännössä teknologian kehitystä. Termiä digitalisaatio käytetään, kun jokin fyysinen asia muutetaan sähköiseen muotoon. Esimerkiksi kun paperisen sanomalehden tilalle aletaan tuottaa digitaalista sanomalehteä tai pankki siirtää paikalliset asiointipalvelut internetsivuilleen. (Marttinen, J. 2018, 143.)

Digitalisaation myötä asioiden omistaminen on tullut ihmisille yhä vähemmän merkittävaksi. Ihmisten on esimerkiksi helppoa vuokrata elokuvia netistä tai katsella niitä suoraan suoratoistopalvelusta. Harvemmat ihmiset ostavat nykypäivänä elokuvia. Spotifyn kaltaiset suoratoistopalvelut eivät ole ainoastaan muuttaneet musiikkitoimialaa vaan kokonaisvaltaisesti ihmisten ajatuksia omistamisesta. Tällainen ajatusmaailman muuttuminen ja kulutuskäyttäytymisen muutos muuttaa väistämättä yritysten toimintaa. Suurin osa asiois-

ta, joita yritykset myyvät ovat edelleen asioita, joita ihmiset ostavat omakseen. Spotify ja muut tämän hetkiset palvelut ovat kuitenkin vain pintaraapaisu käyttäytymistämme muuttavista palveluista, joita tulemme kokemaan seuraavien 10-15 vuoden aikana. Tekoälyn kehittyminen on seuraava digitalisaation murros ja se tulee muuttamaan tapaa, jolla teemme työtä. (Hakola ym. 2019, 23.)

Digitalisaatio on vaikuttanut vahvasti monilla toimialoilla. Digitaalitekniikan kehitys muuttaa työtä monella tapaa. Se hävittää monia työtehtäviä korvaamalla ihmisen työpanoksen, kokonaisuuden automatisoinnilla. Näin tapahtuu kuitenkin vain pienelle osalle nykyisistä työpaikoista, sillä vain noin viisi prosenttia tämän hetkisistä työpaikoista on nykyteknologialla täysin automatisoitavissa. Tulevaisuudessa tämä määrä voi kuitenkin kasvaa huomattavasti. Digitaalitekniikan kehitys luo myös uusia työtehtäviä. Esimerkiksi työtehtäviä, joissa luodaan uusia digitaalitekniikan tuotteita ja palveluja. (työterveyslaitos 2019. Luettu 14.3.2020)

2.3 Robotiikka

Roboteilla tarkoitetaan mekaanisia koneita, joita ohjaavat ihmisten käskyt. Robotteja on käytetty paljon ennalta rajattuihin toimintoihin. Tekoäly sekä uudelleenohjelmitavuus ovat lisänneet robottien kykyä toimia vuorovaikutteisesti ja oppia vuorovaikutustilanteissa. Nykyaikaiset älykkäät robotit pystyvät jäljittelyn avulla korvaamaan ihmisen yhä useammasa työtehtävässä. Erityisesti uusia mahdollisuuksia robotiikan hyödyntämiseen tuo nopeasti kehittyvät kognitiivinen ja sosiaalinen robotiikka. (työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 8. Luettu: 27.2.2020.)

Robotit ovat kehittyneet merkittävästi tekoälyn myötä. Robotiikassa hyödynnetään useita tekoälyn muotoja ja eri algoritmeja. Vaikka robotit ovat kehittyneet merkittävästi viimevuosien aikana, on robotiikan laajassa hyödyntämisessä vielä paljon haasteita. Robotteja on vaikeaa sopeuttaa muuttuviin olosuhteisiin, ne eivät ole vielä tilanne- tai ympäristötietoisia. Koneiden keskeinen kommunikointi tai oma aloitteellinen kommunikointi ihmisiin, ei toimi vielä riittävällä tasolla. (Kananen & Puolitaival. 2019, 185.)

Robotteja käytetään tänä päivänä rutiininomaisissa tehtävissä, mutta robotteja voidaan käyttää päivä päivältä yhä vaikeammassa tehtävissä. Kehittyneen tekoälyteknologian hyödyntäminen mahdollistaa oppivien robottien kehittämisen. Tällä hetkellä robotteja käytetään esimerkiksi tehtaissa rakentamiseen ja kasaamiseen, varastoilla tavaroiden lajitte-

luun, siirtämiseen, pakkaamiseen ja poimimiseen. Teollisuudessa robottilennokkeja käytetään erilaisiin valvontatehtäviin. Robotiikan käyttäminen palvelutehtävissä, kuten lähetti-palveluissa tai siivouksessa, on kehittynyt viime vuosien aikana. (Kananen & Puolitaival. 2019, 185.)

On ennustettu, että älykkäiden robottien käyttäminen tulee yleistymään merkittävästi seuraavien vuosikymmenten aikana. Robotit eivät yleisty ainoastaan teollisuuden puolella, vaan robotiikan käyttö yleistyy muun muassa palvelutehtävissä, liikenteessä, terveydenhuollossa ja logistiikassa. (työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 8. Luettu: 27.2.2020.) Forresterin julkaiseman raportin mukaan robotit tulevat viemään 6% kaikista Yhdysvaltojen töistä vuoteen 2021 mennessä. Raportin mukaan muutos alkaa asiakaspalvelutöistä ja jatkuu myöhemmin liikenteeseen. (Marttinen, J. 2018, 118.)

2.4 Tekoäly

Tekoälyllä tarkoitetaan tietokoneohjelmia, jotka eivät tee ainoastaan niille koodattuja tehtäviä vaan pystyvät myös toimimaan itsenäisesti ennakoimattomissa tilanteissa. Tekoälyn tekniikkana on ohjelmointia, tilastotiedettä ja matematiikkaa. Jotta ymmärtää millaisia ongelmia tekoälyllä pystytään ratkaisemaan, on tärkeää ymmärtää mihin tekoälyn toiminta perustuu. Tekoälyn toiminta perustuu tilastollisiin todennäköisyyksiin, vektoreihin, derivointiin ja matriiseihin. Tekoäly kykenee muun muassa tekemään itsenäisiä päätöksiä, oppimaan, päättelemään ja ennakoimaan. Tekoäly ei tarkoita yksittäistä ohjelmaa vaan ohjelman tapaa ratkaista eteen tulevia ongelmia. Tekoälyä voidaan hyödyntää esimerkiksi yritysten digitaalisissa chat-palveluissa. (Hakola, ym. 2019, 26.)

Tekoälyn vaikutukset tulevat näkymään pian erilaisissa tutkimuksissa ja analyyseissa. Analytiikat tulevat olemaan yrityksille tarpeeton kustannus, koska tulevaisuudessa sama tulos tullaan saamaan edullisemmin tekoälyn avulla. Ainakin on syytä miettiä, mitkä tehtävät voitaisiin suorittaa tekoälyä hyödyntäen. Tekoäly kehittyy tällä hetkellä todella nopeaa vauhtia. Erityisesti syväoppimisen kehitys kiihtyy koko ajan nopeampaan suuntaan. (Merilehto, 2018)

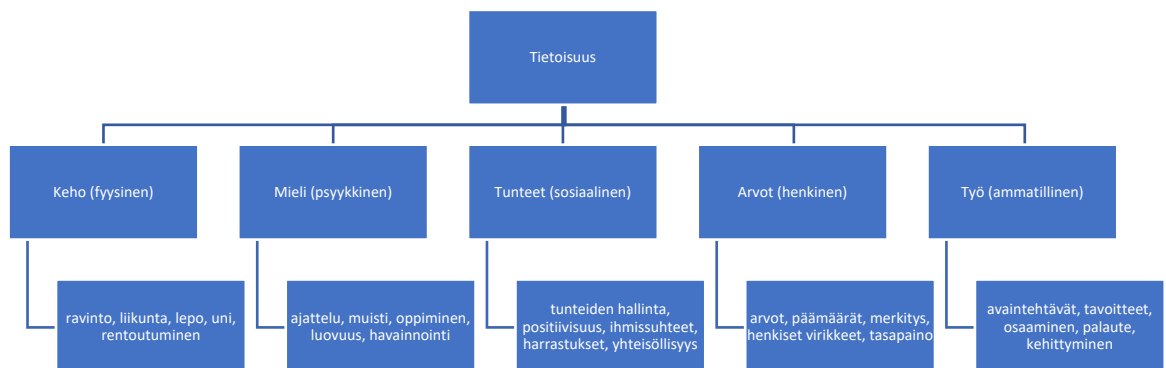
Tekoäly helpottaa ihmisten toimintaa töissä ja kotona ja pudottaa tiettyjen tavaroiden kustannuksia. Tekoälyn kehitys helpottaa ihmisten arkea. Tekoälyn kehittymiseen liittyy usein pelko tulevaisuuden työpaikoista. Tekoälyn suoranaista vaikutusta yhteiskuntaamme on todella vaikeaa ennustaa. On kuitenkin varmaa, että tekoälyn kehittyminen tulee vähentämään työvoiman tarvetta yksinkertaisissa tehtävissä. Uudet tutkimukset ovat myös arvioineet tekoälyn koskettavan jopa ammatteja, jotka vaativat pitkän koulutuksen. On mah-

dollista, että tekoäly korvaisi esimerkiksi lääkärin tai lakimiehen työt tai ainakin osan niistä.
(Aaltonen, 2019, 27)

3 Itsensä johtaminen

Itsensä johtamisella tarkoitetaan toimintaa, jonka avulla pyritään kohti määriteltyjä tavoitteita omia ajatusmalleja sekä omaa toimintaa hallitsemalla. Se auttaa käyttäytymään ja suoriutumaan halutulla tavalla. Itsensä johtaminen voidaan jakaa kognitiivisiin ja toiminnallisiin strategioihin. Itsensä johtaminen voidaan määritellä muutaman keskeisen kysymyksen avulla, jotka ovat: Miten huolehdin ihmissuhteista ja vuorovaikutuksesta? Minkälainen toimintatapani on? Mitkä ovat vahvuuteni? Mitä minun pitäisi saada aikaan? Mitkä ovat arvoni? Mikä on paikkani? Näiden kysymysten avulla on mahdollista löytää avain kestävään kehitykseen ja menestymiseen. (Neck & Houghton 2006, 271.)

Itsensä johtaminen voidaan ajatella kehon ja mielen kokonaisvaltaisena hallintana. Nykyaikaiset johtamisteoriat painottavat, että kaiken tyyppisen johtamisen perustana on itsensä johtaminen. Itsensä johtamista voidaan ajatella Oy minä Ab – mallin avulla (Kuvio 2.). Kyseisessä mallissa ihminen ajatellaan omana yrityksenään, joka rakentuu erilaisista kokonaisuuksista. Kokonaisuudet ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Menestymisen kannalta on tärkeää osata johtaa jokaista osa-aluetta. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 30.)



Kuvio 2. Oy Minä Ab:n organisaatiokaavio. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 29)

Minä Ab:n keho osastolla ihminen hallitsee liikkumistaan, ravintoaan, palautumistaan ja unen saantiaan. Fyysisestä hyvinvoinnista on tärkeää pitää hyvää huolta, sillä se vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ihmisen toimintaan. Riittävä määrä unta, liikuntaa ja ravintoa aut-

taa ihmistä säilyttämään toimintakykynsä. Kehon hyvinvointi korreloi merkittävästi mielen hyvinvoinnin kanssa. Jos ihminen ei pysy fyysisesti terveenä, ihmissuhteet kärsivät ja mielialat heittelevät. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 30.)

Mieli-osastolla ihminen hallitsee ajatteluaan, muistiaan, oppimistaan, luovuuttaan ja havainnointiaan. Tietoisuus olemassaolosta kehittyi mielessä. Ihmiselle muodostuu minätietoisuus, havainnointitietoisuus ja kuvitteellinen tietoisuus. Näin ollen ihmiselle muodostuu oma persoona. Oman mielen hallinta on yksi tärkeimmistä osa-alueista itsensä johtamisessa. Mielen hyvinvoinnista voidaan pitää huolta, kuten muustakin terveydestä. Mielen hyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi sosiaaliset suhteet ja fyysinen hyvinvointi. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 30.)

Tunne-osastolla ihminen käsittelee emotionaalisia ja sosiaalisia toimintojaan. Osaston tehtävänä on varmistaa, että tiedostamme omat tunteemme ja ymmärrämme myös muiden tunteita. Näin ollen pystymme rakentamaan parempia vuorovaikutussuhteita. Tunteet vaikuttavat erittäin laajasti ihmisen toimintaan ja ovat täten avainasemassa itsensä johtamisessa. Tunteita ei pidä yrittää tukahduttaa, mutta tunteita on hyvä osata tunnistaa. Kii-reisessä elämässä on tärkeää osata välillä myös rentoutua. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 31.)

Arvot toimivat neljäntenä osastona. Arvot ohjaavat ihmisen elämää ja auttavat täten tekemään valintoja. Ihmisellä on tarve kokea elämä merkitykselliseksi ja arvot helpottavat merkityksellisyyden tunteen saavuttamisessa. On tärkeää välillä pysähtyä ja pohtia omia arvoja ja sitä toimiiko arvojensa mukaisesti. Tämä on hyvä tapa harjoitella henkistä kuntoa. Arvot toimivat pohjana henkilökohtaisen identiteetin rakentumiselle. Arvot usein muuttuvat ja mukautuvat esimerkiksi seurustelukumppanin arvoihin elämäkokemuksen myötä. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 31.)

Itsensä johtamisen pohja koostuu näistä neljästä ydinosasta. Työ vaikuttaa kuitenkin elämään niin laajasti, että Sydänmaanlakka on päättänyt tehdä siitä oman osion Oy Minä Ab-malliin. Viidennellä osastolla hoidetaan ammatillisia toimintoja. Työllä ei tarkoiteta ainoastaan palkkatyötä tämän mallin mukaan, vaan sillä tarkoitetaan kaikkea tekemistä, jonka avulla kytkeydymme ympäristömme kanssa. Ammatillinen kunto tarkoittaa, että ymmärtää työtehtävien vaativuuden ja omaa ammattitaidon tehtävien suorittamista varten. Työn on tärkeää olla kuitenkin kehittävä, jotta siihen ei kyllästy. Ammatilliseen kuntoon liittyy myös tasapaino työn ja arkielämän välillä. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 32.)

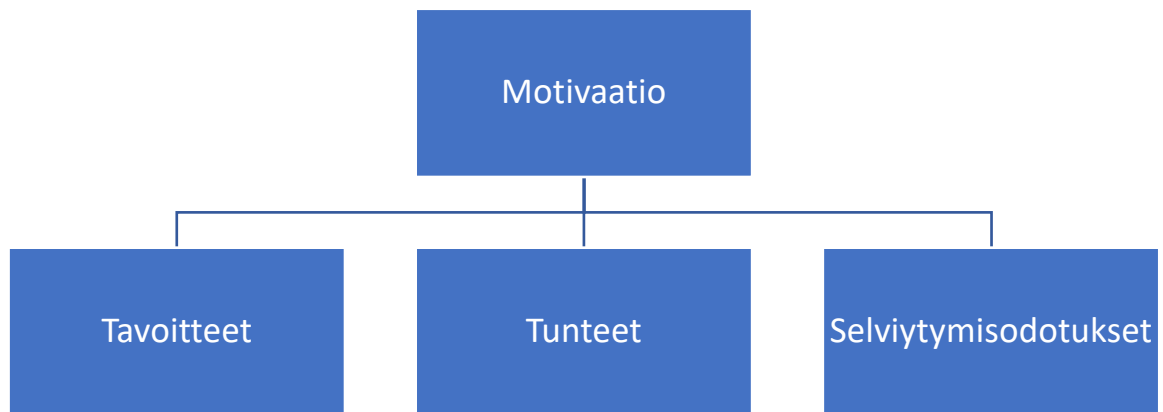
3.1 Tavoitteellisuus, itseohjautuvuus ja motivaatio

Tavoitteellisuus itsensä johtamisessa tarkoittaa, että henkilö määrittelee itselleen konkreettisen tavoitteen. Tavoitteen määrittelyn jälkeen luodaan aikataulu, jossa on paljon välitavoitteita suuremman tavoitteen saavuttamiseksi. Välitavoitteiden saavutus auttaa henkilöä motivoitumaan pitkän tähtäimen tavoitteen suorittamiseksi. Välitavoitteiden saavuttamisen kannalta on tehtävä konkreettinen suunnitelma, joka voidaan purkaa konkreettiseksi tekemiseksi. Kun tavoitteita on saavutettu, on tärkeää palkita itseään motivaation säilymiseksi. (Haaranen Youtube 2015. Katsottu: 6.3.2020.)

Itseohjautuvuudella tarkoitetaan henkilön kykyä toimia itsenäisesti ja tehdä päätöksiä, ilman ulkopuolelta tulevaa ohjausta. Ennen kuin henkilö voi olla itseohjautuva, hänen on oltava itsemotivoitunut. Hänellä on oltava halu liikkua kohti päämääräänsä omaehtoisesti. Päämäärän on tärkeää olla selkeä. Itseohjautuvalla henkilöllä on oltava riittävä osaamistaso, jotta hän voi saavuttaa päämäärän itsenäisesti. Oli itseohjautuvan henkilön tehtävä lähes minkä tyyppinen tahansa, yksi tärkeistä taidoista on ajanhallinta. (Frank, K., Martela, J. 2017, 12-13)

Motivaatio tarkoittaa asioita, jotka aloittavat, ylläpitävät tai lopettavat tietynlaisen käyttäytymisen. Motivaatio koostuu erillisistä motiiveista. Motiivit ovat rangaistuksia, palkkioita, haluja, tarpeita tai viettejä. Motiivit voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motivaatio voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Sisäisessä motivaatiossa lähde on sisäisesti syntynyt. Ihminen tekee asioita, koska on itse kiinnostunut ja kokee iloa itse tekemisestä. Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä. Ulkoisena motivaationa voi toimia esimerkiksi työstä saatava palkka. (Aarnio, ym. 2016, 87-94)

Yhdysvaltalaisen motivaatioteoreetikon Martin E. Fordin mukaan motivaatio koostuu kolmesta eri tekijästä tavoitteista, tunteista ja selviytymisodotuksista (Kuvio 3.). Tavoite tarkoittaa, että ihminen pyrkii aina, jotain tiettyä tavoitetta kohti. Tehokkaimpia tavoitteita ovat yleisesti tavoitteet, jotka ihminen on itse itselleen asettanut. Tämän kaltaisia tavoitteita kohtaan ihminen on usein voimakkaasti sitoutunut. Toinen motivaatio tekijä on tunteet. Myönteiset tunteet antavat ihmiselle voimaa keskittyä yhä enemmän ja enemmän tavoitteen saavuttamiseen ja kielteiset tunteet saavat ihmisen arvioimaan, oliko päämäärä sitenkään oikea. Selviytymisodotukset tarkoittavat, sitä missä määrin ihminen uskoo pystyvänsä saavuttamaan tavoitteensa. (Ford, M. 1992 e-kirja)



Kuvio 3. Martin Fordin motivaatioteoria. (Ford, M. 1992 e-kirja)

3.2 Muutosvalmius ja vuorovaikutus

Muutokset herättävät usein ihmisissä ennakkoluuloja. Ennakkoluulot muutosta kohtaan ovat usein negatiivisia, kun ihminen on tottunut olemaan mukavuusalueellaan, mukavuusalueelta pois meneminen kohti uutta tuntematonta voi tuntua vaikealta, joskus jopa mahdottomalta. Muutoksen hallinnan taitoja vaaditaan kuitenkin nykymaailmassa. Työelämässä tapahtuvat muutokset tuovat ulkoista painetta. Muutoksista selvitäkseen on tärkeää sopeutua ulkoisiin muutoksiin ja hallita omia tunteita muutostilanteessa. Sisäisen halun ja kyvyn muuttua avulla muutoksesta on helpompaa selvitä. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 73-84)

Aikana jona kaikki on epävarmaa ja ainoastaan muutos on pysyvää, on todella tärkeää osata tarttua muutokseen oikealla tavalla. Muutokseen suhtautuminen pohjautuu aiemmista kokemuksista. Pohjimmiltaan kyse on siitä, miten suhtaudumme. Ajattelemme muutoksen positiivisesti vai negatiivisesti. Aiempia muutostilanteita kohtaan koetut kielteiset tunteet vaikuttavat merkittävästi suhtautumiseen. Vaikka muutokset ovat usein haastavia, lähes jokaisessa muutoksessa on mukana myös myönteinen mahdollisuus. (Mattila, P. 2008, 37-40)

Vuorovaikutuksen merkitys korostuu entistä enemmän tulevaisuuden työelämässä, koska yksittäisen työntekijän tekemä työ on entistä vahvemmin kytkeytynyt toisen työhön. Etätöiden yleistyessä on keksittävä ratkaisuja, kuinka etätyöntekijään voidaan olla vuorovaikutuksessa työpäivien aikana. Voidaanko etätyöntekijältä odottaa samanlaista vuorovaikutusta, kuin konttorilla työskentelevältä? Työyhteisön vuorovaikutus siirtyy yhä enemmän digitaalisiin kanaviin, kuten esimerkiksi Whatsappiin. Kasvokkain kommunikoidessa nähdään keskustelukumppanin non-verbaalinen viestintä ja kuullaan hänen äänensävyensä, mutta esimerkiksi Whatsappissa viestiessä ihmistä on paljon vaikeampaa tulkita. (Hakola, ym. 2019, 195-204)

3.3 Ajanhallinta ja stressin hallinta

Jokaisella ihmisellä on 24 tuntia aikaa vuorokaudessa. Aika kuluu koko ajan eteenpäin ja mennyttä aikaa on mahdotonta saada takaisin. Ajankäyttö voi aiheuttaa haasteita niin arki- kuin työelämässäkin. Ajanhallinnalla tarkoitetaan aikatauluttamista, asioiden tärkeysjärjestykseen asettamista ja keskittymisen suuntausta tärkeisiin asioihin. Ajanhallintaa on helppo harjoitella ja näin parantaa ajankäyttöä. (Rytikangas, I. 2008, 12-13)

Ajanhallinnan kehittämiseksi on tärkeää tutkia mihin aikaa käytetään. Päivän asiat voidaan kirjoittaa ylös paperille ja kuinka paljon aikaa mikäkin asia vei. Näin saadaan selville aikavarkaat. Aikavarkailta tarkoitetaan asioita, joihin kuluu aikaa silloin, kun pitäisi tehdä jotain muuta. Kun omaa ajankäyttöä on tutkittu, on helpompaa rakentaa omat aikataulut ja tehdä päätöksiä, mihin aikaa halutaan käyttää. (Rytikangas, I. 2008, 12-13)

Tärkeää,
kiireellistä

Tärkeää, ei
kiireellistä

Ei tärkeää,
kiireellistä

Ei tärkeää,
ei kiireellistä

Kuvio 4. Tärkeysjärjestys. (Rytikangas, I. 2008, 59)

Yllä olevassa kuviossa (Kuvio 4.) on eritelty esimerkkejä, miten asiat voidaan jakaa päivän aikataulun suunnittelemiseksi. Eritellään neljään kategoriaan tärkeimpiin tehtäviin, jotka on syytä tehdä heti, tärkeisiin, mutta ei kiireellisiin, ei tärkeisiin, mutta kiireellisiin ja ei tärkeisiin eikä kiireellisiin, eli turhiin asioihin, jotka on syytä unohtaa. (Rytikangas, I. 2008, 59-62)

Taulukko 1. Hyvä vs. huono ajanhallinta. (Rytikangas, I. 2008, 21-28)

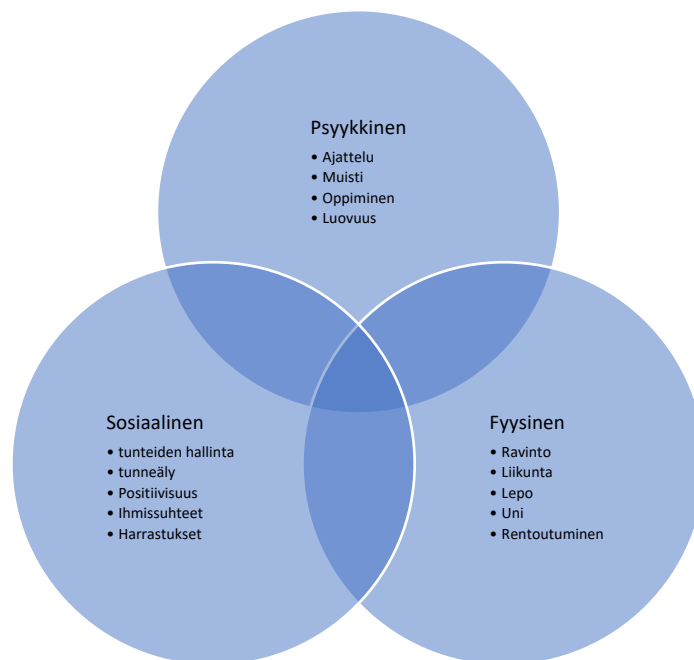
HYVÄ AJANHALLINTA	HUONO AJANHALLINTA
TUOTTAVUUS PARANEE	TUOTTAVUUS HEIKKENEET
ENERGIATASO NOUSEE	ENERGIATASO LASKEE
STRESSITASO LASKEE	STRESSITASO LASKEE
ASIAT PYSYVÄT JÄRJESTYKSESSÄ	AIHEUTUU EPÄJÄRJESTYS
TEHTÄVIEN SUORITTAMINEN HELPOTTUU	TEHTÄVIEN SUORITTAMISTA VIIVÄSTELLÄÄN
TEHTÄVIEN SUORITTAMINEN NOPEUTUU	AIKAA KULUU ENEMMÄN TEHTÄVIIN
STRESSITASON LASKIESSA SAIRASTUMISEN RISKI VÄHENEET	TERVEYSRISKIT KASVAVAT STRESSITASON NOUSUN MYÖTÄ

Rytikankaan mukaan hyvän ajanhallinnan avulla ihminen saa enemmän asioita tehtyä päivässä ja kykenee fokuoittumaan tärkeiksi kokemiinsa tehtäviin. Hyvällä suunnittelulla ja ajanhallinnalla tehtävien suorittaminen nopeutuu ja samalla myös helpottuu. Järkevästi

suunniteltu aikataulu, jonka avulla päivään saadaan mahdutettua sopivasti tehtäviä, mutta ei liikaa, alentaa myös stressitasoja. Stressi vaikuttaa ihmisen fyysiseen hyvinvointiin ja näin ollen stressitasojen madaltuminen madaltaa kynnystä sairastumiseen. Yllä olevasta taulukosta nähdään lisää Rytikankaan mainitsemia ajanhallinnan vaikutuksia. (Taulukko 1.)

3.4 Henkilökohtainen hyvinvointi

Ihminen on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus. Henkilökohtainen hyvinvointi voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin (Kuvio 5.). Toimintakyvyn ylläpitämiseksi on tärkeää, että kaikki henkilökohtaisen hyvinvoinnin osa-alueet ovat kunnossa. Elämänhallinnan tunne syntyy, kun hyvinvointimme on kokonaisuudessaan kunnossa. Yksi itsensä johtamisen keskeisistä päämääristä on kokonaishyvinvoinnin kunnossa pitäminen. (Haaranen 2015 Luettu: 6.3.2020.)



Kuvio 5. Psykofyysissosiaalinen kokonaisuus (Haaranen 2015)

Fyysisellä terveydellä tarkoitetaan kehon hyvinvointia. Kun ihminen on fyysisesti terve, hänen kehonsa toimii moitteettomasti. Kehon fyysisellä kunnolla on merkittäviä vaikutuksia kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Fyysiseen hyvinvointiin sisältyy muun muassa ravinto, liikunta, uni, lepo ja rentoutuminen. Fyysisellä kunnolla on selkeä korrelaatio jaksamiseen, hyvinvointiin ja luovuuteen. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 97-102)

Psyykinen hyvinvointi tarkoittaa oman itsensä arvostamista ja mielen hyvinvointia. Tunteiden ymmärtäminen ja niiden nimeäminen ovat osa psyykkistä hyvinvointia. Hyvä itse-tunto vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin. Psyykkiseen hyvinvointiin liittyy ajattelumme, muistimme, oppimisemme ja luovuutemme. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 131-170)

Sosiaalisuus on ihmiselle olennainen ulottuvuus. Toiset ihmiset vaikuttavat vahvasti siihen, mitä tunnemme, toivomme ja ajattelemme. Sosiaalinen hyvinvointi kattaa tunteiden hallinnan, tunneälykkyyden ja ihmissuhteet. Sosiaalisesti hyvinvoiva ihminen on kiinnostunut muista ihmisistä ja pystyy rakentamaan luottamuksen toisen ihmisen kanssa. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 173-186)

3.5 Tunteiden hallinta

Ihmisellä on seitsemän perustunnetta, jotka ovat suru, pelko, viha, ilo, häpeä, inho ja hämmästys. Nämä seitsemän tunnetta ovat kaikkien muiden tunteiden taustalla. Tunteet ovat tärkeä osa elämää, ne vaikuttavat jokapäiväiseen tekemiseemme. Jokainen valinta ja päätös tehdään tunteiden avulla. Tunteet ovat ikään kuin hiljainen ääni ihmisen pään sisällä, joka ohjailee tekemistämme, oli kyse sitten uravalinnasta tai ihmissuhteesta. Henkilökohtaisten tunteiden hallinta on yksi tärkeimmistä taidoista, joita ihminen voi oppia. (Rantanen, J. 2015, 15)

Tunteiden tunnistaminen ja tiedostaminen on todella tärkeää itsensä johtamisen kannalta. Ihminen, joka ymmärtää tunteitaan ja osaa hallita niitä, pystyy myös hyödyntämään tunteitaan erilaisissa tilanteissa. Tunteiden avulla on helppoa motivoida itseään tekemään asioita. Kielteisiin tunteisiin on etenkin tärkeää kiinnittää huomiota ja oppia kohtaamaan ne. Tunneälykyys tarkoittaa kykyä tiedostaa ja tulkita omia sekä muiden tunteita ja käyttää kyseistä tietoa hyödyksi omassa toiminnassa ja ajattelussa. Tunneäly voidaan jakaa viiteen osa-alueeseen, jotka ovat: omien tunteiden tunnistaminen ja tulkinta, omien tunteiden hallinta, itsensä motivointi, toisten tunteiden tunnistaminen ja vuorovaikutussuhteiden hallinta. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 173-204)

Sosiaalisesti taitavat ihmiset osaavat usein säädellä tunteitaan hyvin. He osaavat vaikuttaa tunteidensa voimakkuuteen ja keston ja osaavat säädellä käyttäytymistä, jonka tunnetilat aiheuttavat. Ihminen voi säädellä omaa mielentilaansa käyttäen erilaisia hallintakeinoja ja puolustusmekanismeja. Hallintakeinot ovat tietoisia mielen tasapainoon tähtäviä toimintoja. Ihminen voi hallintakeinona esimerkiksi miettiä asioita, jotka ovat saavat hänessä aikaan negatiivisia tunteita ja kohdata tunteensa tai vaihtoehtoisesti puhua tun-

teistaan, jonkun toisen ihmisen kanssa. Puolustusmekanismit ovat taas usein tiedostamattomia tapoja käsitellä vaikeita tunteita. Ihminen voi esimerkiksi kohdistaa negatiiviset tunteensa tiedostamatta toista henkilöä kohtaan, joka ei välttämättä millään tavalla liity asiaan. (Aarnio, ym. 2016, 122)

3.6 Itsetunto

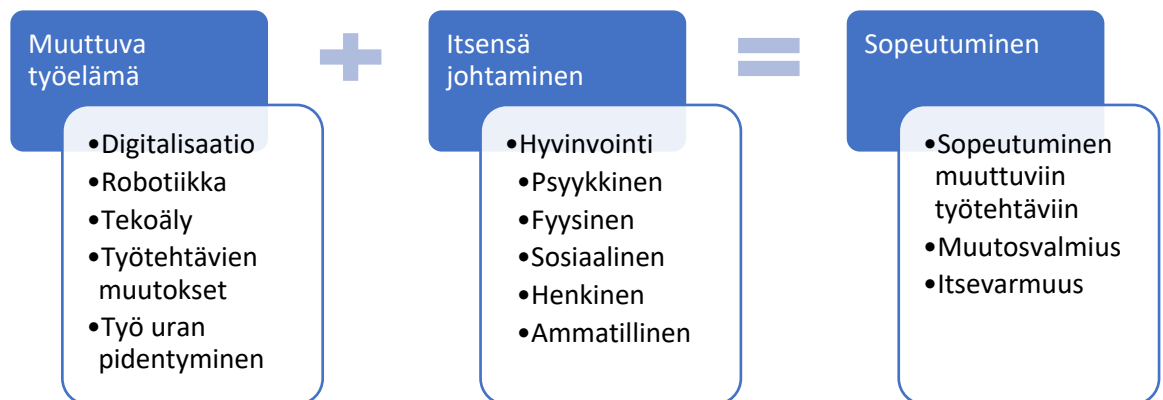
Itsetunto on tunne, siitä että on hyvä. Itsetunto on hyvä, kun ihmisen minäkäsitykseen liittyy enemmän positiivisia, kuin negatiivisia ominaisuuksia. Ihmisellä, jolla on hyvä itsetunto, on realistinen minäkuva itsestään. Sen lisäksi, että hän tiedostaa omat vahvuutensa hän tunnistaa myös omat heikkoutensa. Hyvän itsetunnon omaava ihminen ymmärtää oman elämänsä ainutkertaisuuden ja oman arvonsa. Itsetunto sisältää itseluottamuksen ja itsensä arvostamisen. Itsearvostusta on esimerkiksi omista arvoista kiinni pitäminen tilanteessa, jossa muut ovat eri mieltä asiasta. Itseluottamus taas tarkoittaa, että ihminen uskaltaa asettaa itselleen vaatimuksia ja haasteita ja uskoo kykenevänsä suorittamaan ne. (Keltikangas-Järvinen, L. 2010, 17-23)

Hyvään itsetuntoon kuuluu itsensä arvostamisen lisäksi myös muiden arvostus. Hyvän itsetunnon omaava ihminen kykenee näkemään muiden ihmisten vahvuuksia ja antamaan heille palautetta. Hän osaa ihailia toisia ihmisiä, ilman että kuvittelee heidän olevan uhka itselleen. Hän tunnistaa oman arvonsa, mutta ymmärtää muidenkin olevan arvokkaita. Itsetunto vaikuttaa siihen, kuinka yksilö tulkitsee erilaisia tilanteita. Itsetuntoon vaikuttaa yksilön temperamentti, eli tyypillinen reagoitintapa asioihin. (Keltikangas-Järvinen, L. 2010, 17-23)

Itseluottamus ja itsetunto toimivat perustana omalle tekemiselle. Ne molemmat vaikuttavat merkittävästi läpi elämämme. Itseluottamus tarkoittaa rohkeutta luottaa omiin kykyihin. Hyvän itseluottamuksen ja itsetunnon omaavat työntekijät uskaltavat kohdata haasteita ja mennä epämurkavuusalueelle. He ovat myös usein oma-aloitteellisia ja itsenäisesti motivoituneita. Itseluottamus on sidoksissa kontekstiin, eli ihminen saattaa olla jollakin tietyllä osa-alueella todella itsevarma, mutta toisessa tilanteessa ei niinkään. (Leppänen & Rauhala. 2015, 61)

4 Teorian yhteenveto

Tämä luku toimii keskeisimpien asioiden yhteenvetona opinnäytetyön teoreettisesta osuudesta kirjoittajan näkökulmasta, jotta lukijan olisi helpompi ymmärtää asiat yhtenä kokonaisuutena. Työn teoria koostuu kahdesta pääotsikosta, muuttuvasta työelämästä ja itsensä johtamisesta. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys (Kuvio 6.) avaa, kuinka hyvä itsensä johtaminen auttaa sopeutumaan työelämän muutoksiin. Digitalisaation ja nopean teknologian kehittymisen myötä on tärkeää osata sopeutua muutoksiin työelämässä. Työelämän muutoksista selviytyäkseen on tärkeää pitää huolta hyvinvoinnin eri osa-alueista. Hyvinvoinnin osa-alueet toimivat vahvassa symbioosissa keskenään, jos fyysinen terveys heikkenee. Tämä vaikuttaa väistämättä myös psyykkiseen ja henkiseen hyvinvointiin, jotka vaikuttavat sosiaaliseen ja ammatilliseen hyvinvointiin. Kun itsensä johtaminen on hallussa, jokaiselta osa-alueelta muutoksiin sopeutuminen käy vaivattomasti.



Kuvio 6. Teoreettinen viitekehys

5 Empiirinen osa

Tässä kappaleessa käydään läpi opinnäytetyöprosessiin liittyviä tekijöitä, kuten opinnäytetyön aikataulun, tutkimusmenetelmät ja opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus. Tutkimusmenetelmien käyttö on perusteltu lähteitä hyödyntäen. Kappaleessa käsitellään myös tutkimuksen luotettavuutta.

5.1 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu

Tämän opinnäytetyön tekeminen aloitettiin luomalla aikataulu, joka helpottaa työnteke mistä ja aikataulussa pysymistä. Päätin tehdä opinnäytetyön nopealla aikataululla, eli aloitin opinnäytetyön tekemisen 17.2.2020. ja työn tuli olla palautettuna Urkundiin viimeistään 25.5.2020. Aikatauluni oli seuraava:

Viikko	Aloituspä	Lopetuspä	Tehtävä
8	17.2.2020	17.2.2020	Aiheen valinnan päätös ja opinnäytetyön suunnittelua
9	26.2.2020		Teoria 1
10			Teoria 1
11		13.3.2020	teoria 1 ja ilmoittautuminen kotoon
12	16.3.2020		teoria 2
13		29.3.2020	teoria2 teoria osuuden viimeistely
14	30.3.2020	5.4.2020	Tutkimuksen suunnittelu ja tutkimus
14	31.3.2020		Orientaatio: Aikataulut, pelisäännöt+ konto
15	6.4.2020	12.4.2020	Tutkimuksen toteutus ja pohdinnat
16	14.4.2020	14.4.2020	Ensimmäisen version läpikäynti ohjaajan kanssa
17	15.4.2020	27.4.2020	Korjauksia ensimmäisen version palautteen perusteella.
18	28.4.2020	28.4.2020	Toisen version läpikäynti ohjaajan kanssa ja vertaisarviointi
19	29.4.2020		Korjauksia toisen version palautteen perusteella.
20		18.5.2020	Korjauksia toisen version palautteen perusteella.
21	19.5.2020	19.5.2020	Kolmannen version läpikäynti: Vaihe viimeistelyä vaille valmis
22	20.5.2020	25.5.2020	Viimeistely ja lopullinen palautus urkundiin

Kuvio 7. Aikataulu.

Opinnäytetyön aikataulusuunnitelmaa varten luotiin myös riskienhallinta taulukko (Kuvio 8.), johon listasin ylös mahdollisia riskejä, joiden vuoksi opinnäytetyö ei etenisi suunnitelmien mukaan. Näin osasin varautua mahdollisiin riskeihin ja tehdä ennalta ehkäisevää toimintaa riskien välttämiseksi. Alapuolella riskit, jotka kirjoittaja koki suurimmiksi työnvalmistumisen myötä sekä niiden hallinta.

Riski		
Sairastuminen	Väsymys	Tietokoneen hajoaminen
↓		
Ennalta ehkäisy		
Syön hyvin ja terveellisesti, nuku tarpeeksi, liikun ja pesen käsiäni riittävästi.	Nuku riittävästi ja pidän myös vapaa päiviä	Varmuuskopiot
↓		
Mitä teen, jos riski toteutuu?		
Lepään (Tämä on otettu huomioon aikataulussa)	Lepään (Tämä on otettu huomioon aikataulussa)	Uusi tietokone ja varmuuskopio

Kuvio 8. Riskienhallinta.

Kirjoittaja pysyi aikataulussa hyvin, teoria valmistui nopeasti. Joillain viikolla opinnäytetyö eteni nopeaa vauhtia ja joillain hieman hitaammin. Riskejä ei toteutunut. Ainut asia, joka muutti opinnäytetyön etenemisprosessia oli koronavirus. Pandemian vuoksi työn kirjoittaja, ei päässyt näkemään kasvotusten ohjaajansa kanssa työn loppuvaiheilla. Koronavirus vaikeutti myös haastattelujen järjestelyä.

5.2 Menetelmävalinnat perusteluineen

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisesti eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimuksen tekijä valitsi haastateltavia henkilöitä, joilla oli erilaiset taustat ja työtehtävät. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena oli tuoda esille haastateltavien omat näkökulmat tutkimuksen aiheeseen. Etenkin ne asiat, joita yksilö pitää merkityksellisinä ja tärkeinä. (Vilka, 2015). Jokaisella on erilainen näkökulma, siitä miten työelämä tulee muuttumaan ja millaisilla keinoilla, siitä tullaan selviämään. Tämän vuoksi haastattelututkimus sopi erittäin hyvin tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi. Haastattelun avulla saadaan paljon syvällisempi ja laajempi näkemys haastateltavan ajatuksista aiheesta kohden, kuin esimerkiksi lomakekyselyllä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen keskeisenä piirteenä pidetään todellisen elämän kuvaamista. Tämänkaltaisen tutkimus pyrkii muodostamaan kokonaiskuvan monista aiheesta käsittelevistä osatekijöistä. Laadulliseen tutkimukseen sisältyy kokonaisvaltainen tiedonhankinta, joka kootaan todellisista tilanteista. Tällaisessa tutkimuksessa ihminen toimii aina tiedonkerääjänä, jolloin hän voi käyttää hyödykseen omaa havaintokykyään ja erilaisia apuvälineitä. Haastattelut tuovat haastateltavien henkilöiden äänet kuuluviin. (Vilka, 2015)

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Tämänkaltaiselle haastattelu tyypille on ominaista, että jokin näkökulma haastattelulle on lyöty lukkoon, mutta ei kuitenkaan kaikkia. Aiheet haastatteluissa on kohdennettu aihepiiriin tulevaisuuden työelämä ja itsensä johtaminen. Jokaiselta haastateltavalta löytyy subjektiivinen kokemus ja oma näkemys työelämästä ja sen tulevista muutoksista. Haastattelun avulla voidaan löytää uusia näkökulmia aiheeseen. Laadullisessa haastattelussa korostuvat kokemukset tilanteesta ja mielenkiinto keskustella aiheesta. (Hirsijärvi & Hurme. 2001, 61-62)

5.3 Aineisto ja käytetyt analyysit

Aineistolla tarkoitetaan haastatteluvastauksista syntynyttä aineistoa, jota tutkimuksen tekijä tutkimuksellaan sai. Aineistoon sisältyy asiat, joita kirjoittajan valitsemat haastateltavat henkilöt haastattelussa kirjoittajalle kertoivat. Kirjoittaja valitsi haastateltavakseen viisi nuorta henkilöä erilaisista työtehtävistä ja tämän jälkeen suoritti haastattelut valituille henkilöille. Kirjoittaja päätti valita haastateltavikseen nuoria henkilöitä, sillä he tulevat kokemaan tulevaisuudessa luultavasti paljon muutoksia työelämässä. Haastattelut äänitettiin puhelimella ja tämän jälkeen litteroitiin tekstimuotoon.

6 Tutkimuksen tulokset

Tässä kappaleessa esitetään tutkimuksen avulla kerätyt tulokset. Tämän opinnäytetyön tulokset on kerätty puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla. Näiden haastatteluvastauksien avulla tässä osiossa esitetään tutkimuksen tuloksia.

6.1 Haastateltavien taustatiedot

Tutkimukseen haastateltiin viittä eri henkilöä. Henkilöiden taustatiedoista kerättiin ylös tutkimusta varten ikä, koulutus ja työtehtävät. Henkilöiden ikä jakaantui välille 20-24 vuotta, sillä tutkija halusi pitää tutkittavien joukon nuorena. Tutkija keräsi henkilöitä erilaisista koulutustaustoista, jotta aiheeseen saataisiin erilaisia näkemyksiä. Alla olevassa taulukossa henkilöistä ylös kirjatut tiedot. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Haastateltavat

Henkilö	Ikä	Koulutus	Työtehtävät
Henkilö A	22	Tradenomi	Myyjä ja asiakaspalvelija
Henkilö B	20	Hammaslääketieteen lisensiaatti	Opiskelija
Henkilö C	20	Talonrakentaja	Yritysmyyjä
Henkilö D	22	Tietojenkäsittely tradenomi	Ohjelmoija
Henkilö E	24	Eläinlääketieteen lisensiaatti	Eläinlääkäri toiminnalla

6.2 Millaisena näet tulevaisuuden työelämän?

Jokainen haastatelluista henkilöistä näki tulevaisuuden työelämän tuovan paljon mahdollisuuksia ja uusia välineitä ja sovelluksia hyödynnettäväksi työtehtäviin. Henkilö A:n mukaan työelämä tulee muuttumaan tekniikan ja robotiikan kehityksen myötä, mutta hän ei koe tätä muutosta uhkana. Hän näkee tulevaisuuden työelämän valoisana ja uskoo tekniikan kehityksen helpottavan työntekoa tulevaisuudessa alalla kuin alalla.

Henkilöt B ja E: olettavat teknologian kehityksen tuovan uusia välineitä työskentelyyn, mutta he eivät usko työtehtäviensä muuttuvan tämän myötä juuri lainkaan tulevaisuudessa.

6.3 Mitkä ovat suurimmat muutokset tulevaisuuden työelämässä (lyhyellä aikavälillä alle 5v ja pitkällä aikavälillä yli 5v)?

Haastateltavat luottavat teknologian kehittyvän tasaiseen tahtiin lyhyellä aikavälillä ja tuovan uusia työvälineitä mukaan työskentelyyn. Neljä viidestä haastateltavassa mainitsi lyhyelle aikavälillä tehtaiden automatisoituvan yhä enemmän. Haastateltava D:n mukaan asiakaspalvelutehtävät automatisoituvat yhä useammassa kaupoissa ja ravintoloissa. Hän käytti esimerkkinä Mcdonald's-ravintoloiden jo tällä hetkellä käytössä olevia tilausautomaatteja.

Pidemmällä aikavälillä haastateltavat uskoivat samojen asioiden kehittyvä, mutta huomattavasti pidemmälle. Henkilö C:n mukaan teollisuuden aloilla työt automatisoidaan lähes kokonaan robottien ja tekoälyn hoidettavaksi. Ihmiset ainoastaan valvovat koneiden työskentelyä.

6.4 Mitä itsensä johtaminen mielestäsi tarkoittaa?

Haastateltavien mukaan itsensä johtaminen tarkoittaa ajanhallintaa, henkisen hyvinvoinnin ylläpitoa, fyysisen hyvinvoinnin ylläpitoa, tilanteisiin sopeutumista, oma-aloitteisuutta, itsenäistä päätöksentekoa, produktiivisuutta, organisointitaitoja ja yleisesti elämäntahtaan liittyviä asioita.

6.5 Miten itsensä johtaminen tulee esille työelämässä?

Henkilö A:n mukaan itsensä johtaminen tulee esille työpäivien aikatauluttamisessa ja tavoitteiden asettamisessa. Haastateltavien mukaan itsensä johtaminen tulee esille työelämässä oma-aloitteisuutena. ”Jos ihminen ei osaa johtaa itseään, hän ei kykene tekemään päätöksiä ja näin ollen hän ei kykene toimimaan oma-aloitteisesti”, Henkilö C:n sanoin.

6.6 Voiko itsensä johtamista mielestäsi kehittää?

Haastateltavat olivat yhtä mieltä asiasta, että itsensä johtamista voi kehittää. Henkilöiden B, C ja D:n mukaan itsensä johtaminen kehittyy myös tiedostamatta koko ajan tekemisen ohessa. Henkilö A:ta lainaten: ”Itsensä johtamisen taidot kehittyvät, kun ihminen asettaa itselleen tavoitteita ja pyrkii aktiivisesti tekemään asioita, joilla hän pääsee lähemmäs asettamaansa tavoitetta”.

6.7 Miten toimit muutostilanteissa?

Henkilö A kohtaa muutokset avoimin mielin ja sopeutuu nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Henkilö B kaipaa tukea muutostilanteissa, jos hän ei itse tiedä mitä tilanteessa tapahtuu, sopeutuminen muutokseen voi olla haastavaa. Henkilöt C, D ja E yrittävät muuttaa työskentely tapojansa muutostilanteissa ja sopeutua tilanteisiin. Heidän kaikkien mielestä nykymaailmassa on tärkeää olla valmis muutoksiin.

6.8 Miten itsensä johtaminen vaikuttaa muutoksista selviämiseen?

Jokaisen haastateltavan mielestä itsensä johtamisen merkitys muutoksista selviämisen kannalta on merkittävä. Yksi itsensä johtamisen osa-alueistakin on muutosvalmius, joten asia on selvä.

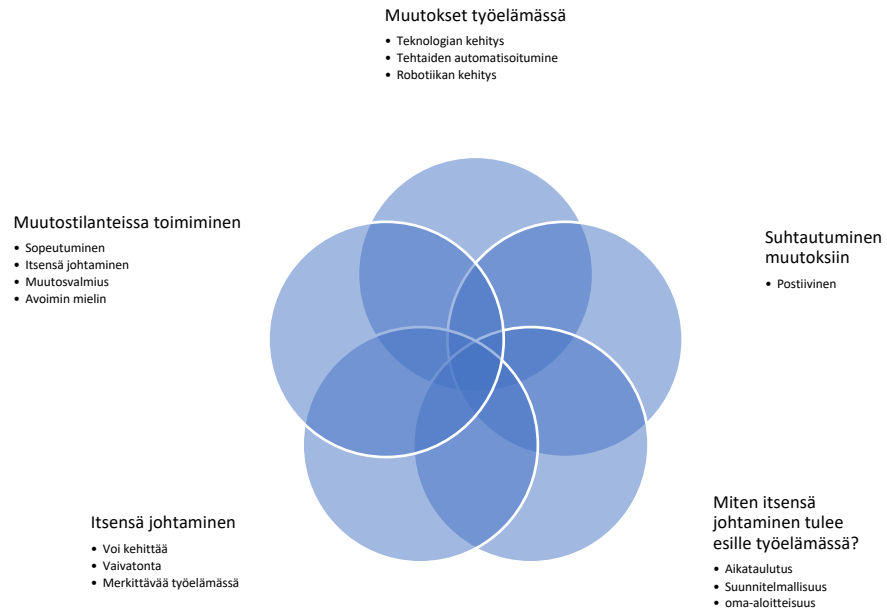
6.9 Kuinka merkittävänä koet itsensä johtamisen taidot työelämässä?

Henkilö A uskoo, että itsensä johtamisen jokaisen osa-alueen on oltava kunnossa, jotta ihminen suoriutuu tehtävistään hyvin. Henkilön B mukaan itsensä johtamisen taidot ovat tärkeitä varsinkin työtehtävissä, jotka vaativat oma-aloitteisuutta ja päätöksen tekokykyjä. Kaikki haastateltavat kokivat kyseisten taitojen olevan tärkeitä työelämässä.

6.10 Yhteenveto

Kuviosta 9. nähdään haastatteluissa esille tulleita merkittäviä havaintoja. (Kuvio 9.) Jokainen haastateltavista uskoo tulevaisuuden teknologian kehityksen tuovan uusia laitteita ja sovelluksia hyödynnettäväksi erilaisiin työtehtäviin. Monet haastateltavista näkivät teollisuudessa toimivien tehtaiden automatisoituvan tulevaisuudessa. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt kokivat tulevaisuuden muutokset enemmän mahdollisuuksina, kuin uhkina. Tutkimuksen mukaan muutokset työelämässä tapahtuvan tasaiseen tahtiin pienin askelin, joten pieniä muutoksia tapahtuu koko ajan. Robotiikka kehittyy päivä päivältä, jonka myötä tehtaita saadaan automatisoitua yhä enemmän ja enemmän.

Itsensä johtaminen tulee haastateltavien työelämässä esille työpäivien suunnittelulla etukäteen ja tavoitteiden asettamisen myötä. Oma-aloitteisuus on myös työelämässä esille tuleva itsensä johtamisen osa-alue. Jokaisen haastateltavan mukaan itsensä johtamisen taitoja on vaivatonta kehittää. Haastateltavat kokevat, että itsensä johtamista on helppoa kehittää ja se kehittyy jopa automaattisesti niin työelämässä kuin arkielämässäkin.



Kuvio 9. yhteenveto tuloksista

Tutkimustulosten mukaan itsensä johtamisen taidot ovat merkittävässä roolissa muutostilanteissa. Muutostilanteista selvitäkseen ihmisten on oltava muutosvalmiita ja heidän on tärkeää ottaa muutokset vastaan avoimin mielin. Muutoksiin sopeutumiseen vaikuttaa vahvasti asennoituminen muutoksia kohtaan.

7 Pohdinta

Tässä osiossa opinnäytetyön kirjoittaja pohtii tutkimuksen tuloksia ja peilaa niitä teoriaosuuteen. Osiossa perehdytään myös tutkimuksen luotettavuuteen ja jatkotutkimusehdotuksiin. Kappaleen lopusta löytyy myös kirjoittajan opinnäytetyöprosessin arviointi.

7.1 Tulosten tarkastelu omilla tulkinnoilla

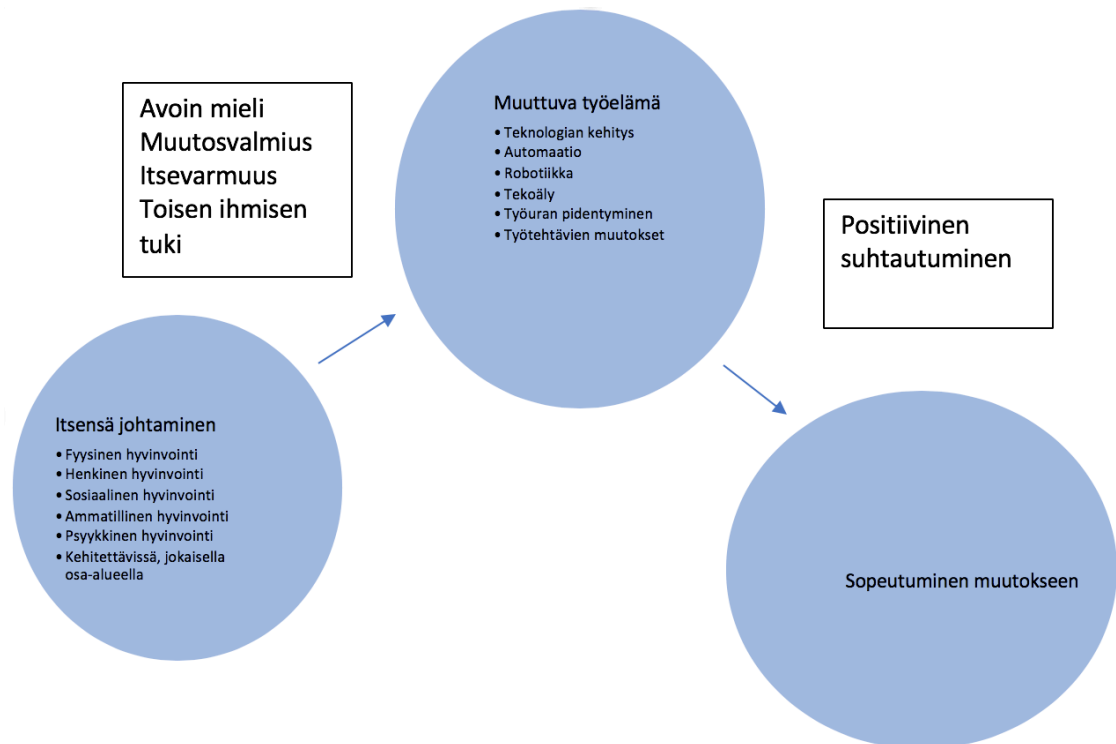
Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka tärkeänä ihmiset kokevat itsensä johtamisen taidot muuttuvassa työelämässä. Tulosten perusteella ihmiset kokevat itsensä johtamisen taidot erittäin merkittävinä työympäristöstä riippumatta. Haastateltavista jokainen näki tulevaisuudessa tapahtuvat muutokset työelämässä positiivisina asioina. Tähän seikkaan voi vaikuttaa se, että kaikki haastateltavat olivat nuoria henkilöitä, jotka ovat usein avoimia uusille ideoille ja toimintatavoille. Haastateltavien mielestä teknologian kehitys tuo työhön välineitä, jotka helpottavat työntekoa, mutta eivät korvaa ihmistä kokonaan. Tutkimuksesta voidaan päätellä myös, että mitä korkeampi haastateltavan henkilön koulutus oli, sitä vähemmän hän on huolissaan omien työtehtäviensä muutoksista. Uusilta työntekijöiltä vaaditaan korkeampaa koulutusta. Yli puolet tulevaisuuden työpaikoista vaativat korkeakoulututkinnon. Korkeakoulutettujen tarve on entistäkin suurempi kasvavilla toimialoilla. (Opetushallitus 2019. Luettu: 28.2.2020.)

Jokaisella haastateltavista oli termistä itsensä johtaminen jonkinlainen käsitys. Moni haastateltavista yhdisti termiin ajanhallinnan ja oma-aloitteisuuden, mutta vain kaksi henkilöä viidestä haastateltavasta yhdistivät itsensä johtamiseen elämänhallinnan eri osa-alueet ja fyysisen- ja psyykkisen hyvinvoinnin. Kirjoittaja määritteli termin kysymyksen yhteydessä. Työelämässä itsensä johtaminen tulee esille haastateltavien mukaan ajanhallinnassa, oma-aloitteisuutena, itseohjautuvuutena, suunnitelmallisuutena ja tuotteliaisuutena. Jokainen haastateltavista oli yhtä mieltä siitä, että itsensä johtamista on mahdollista kehittää. Tutkijakin on asiasta täysin samaa mieltä. Itsensä johtamisen eri osa-alueita on helppoa kehittää ja osa niistä kehittyy myös automaattisesti.

Muutostilanteissa haastateltavat kertoivat muuttavansa työskentelytapojaan ja yrittävät sopeutua muuttuvaan tilanteeseen. Itsensä johtamisen taidot vaikuttavat haastateltavien mukaan merkittävästi muutoksista selviämiseen. Muutosvalmius vaikuttaa toimintakyvyn ylläpitämiseen muutostilanteessa. Haastatteluissa tuli esille myös tunteiden hallinnan merkitys muutostilanteissa, joka on tullut esille myös teoriaosuudessa. Muutoksista selviäkseen on tärkeää sopeutua ulkoisiin muutoksiin ja hallita omia tunteita muutostilantees-

sa. Sisäisen halun ja kyvyn muuttua avulla muutoksesta on helpompaa selvitä. (Sydänmaanlakka, P. 2017, 73-84)

Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että itsensä johtamisen taidot ovat merkittäviä työelämän taitoja. Osa haastateltavista piti itsensä johtamisen taitoja jopa tärkeimpinä taitoina työelämässä. Jatkuvat työelämän muutokset vaativat työntekijöiltä taitoa ja rohkeutta tarttua erilaisiin työtehtäviin ja sopeutua niihin nopeasti. Nopea teknologian kehitys vaatii työntekijöitä perehtymään nopeasti erilaisiin järjestelmiin. (Munter, 2019.)



Kuvio 10. Teorian ja tulosten päätelmä

Kuviosta 10 nähdään, miten kuviot 6 ja 9 ovat tutkimustuloksia ja teoria osuutta hyödyntäen muovautuneet yhdeksi kokonaisuudeksi kirjoittajan pohdintojen ja päätelmien kautta. Yllä olevasta kuviosta nähdään, kuinka hyvillä itsensä johtamisen taidoilla muutoksista selviäminen helpottuu.

7.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen otos on pieni ja suuntautuu tiettyyn ikäryhmään, joten jatkotutkimuksissa voitaisiin tutkia laajempaa joukkoa ihmisiä eri ikäryhmistä. Jokaisella ihmisellä on oman-

lainen näkemys työelämän muutoksista ja niitä voi olla vaikeaa ennustaa, joten laajempaa otosta hyödyntämällä olisi ollut mahdollista löytää enemmän näkökulmia tulevaisuuden muutoksiin. Itsensä johtamiseen liittyy monia asioita, joten jatkotutkimuksena voitaisiin perehtyä yksittäisiin osa-alueisiin syvemmin ja niiden vaikutukseen tulevaisuuden työelämässä.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Validiteettia arvioidessa huomio kohdistetaan usein kysymykseen, kuinka hyvin tutkimusote ja käytetyt menetelmät vastaavat ilmiötä, jota ollaan tutkimassa. (Hiltunen, L. 2009). Tässä tutkimuksessa oli tarkoituksena selvittää, mikä on itsensä johtamisen merkitys muuttuvassa työmaailmassa. Tutkimuksen tekijä valitsi menetelmäksi teemahaastattelut, koska haastattelujen avulla saadaan syvällisempi käsitys haastateltavien näkökulmista aiheeseen. Kirjoittaja valitsi haastateltavikseen työuran alussa olevia nuoria henkilöitä, koska heidän työuransa aikana tulee tapahtumaan luultavasti paljon muutoksia. Kirjoittaja halusi kuitenkin valita haastateltavat erilaisista koulutus ja työtaustoista, jotta koulutuksen vaikutus tulisi esille. Tutkimuksen reliabiliteetti ilmaisee sen, kuinka luotettavasti ja toistettavasti käytetty tutkimusmenetelmä mittaa ilmiötä. (Hiltunen, L. 2009). Tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä pienen otoksen vuoksi ja tämä heikentää työn validiteettia. Haastattelut suoritettiin haastateltavien kanssa rauhallisessa ympäristössä kasvatusten. Haastattelutiloissa ei ollut muita henkilöitä haastattelujen aikana. Tutkija pyrki objektiivisuuteen haastatteluilissa, hän ainoastaan määritteli käsitteitä haastateltaville, jos tälle oli tarvetta.

7.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi sujui kokonaisuudessaan hyvin. Opin paljon uutta itsensä johtamisesta työtä tehdessäni. Tämän opinnäytetyön tekeminen vaati kirjoittajalta myös itsensä johtamisen taitoja käytännössä, sillä opinnäytetyössä ei ollut erillistä toimeksiantajaa ja olosuhteiden vuoksi opinnäytetyön ohjauskin pidettiin ainoastaan etänä. Opinnäytetyön tietoperusta oli minulla osittain tuttua, mutta työtä tehdessäni pääsin syventymään aiheeseen.

Motivaation taso työtä tehdessäni pysyi hyvällä mallilla koko opinnäytetyöprosessin ajan. Teoriaosuuden kirjoittaminen sujui vaivattomasti ja kiinnostava aihe piti motivaatiota yllä. Tutkimuksen tekeminen oli mielestäni erityisen mielenkiintoista ja sekin sujui hyvin tilanteiden muutoksista huolimatta.

Ennen opinnäytetyön aloittamista loin itselleni hyvän ja sopivan tarkan aikataulun, jotta prosessia on helpompaa seurata. Suoritin opinnäytetyöni nopealla aikataululla. Työntekeminen aloitettiin 17.2.2020. ja työn oli tarkoitus olla palautettuna Urkundissa viimeistään 25.5.2020. Pysyin hyvin aikataulussa ja loppujen lopuksi sain suoritettua työn paljon oletettua aikaisemmin. Olin varannut hyvin ylimääräistä aikaa työntekemiselle riskienhallinnan kannalta, mutta yksikään riskitekijöistä ei toteutunut kohdallani.

Lähteet

Aaltonen, M. 2019. Tekoäly: Ihminen ja kone. Alma Talent. Helsinki.

Aarnio, K., Autio, S., Jämsä, J., Nieminen, J., Suomalainen, S. 2016. Skeema 1: Psykkinen toiminta ja oppiminen. Edita. Helsinki.

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 2014. Sisäinen motivaatio Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Luettavissa:

https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf.

Luettu: 28.2.2020.

Frank, K., Martela, J. 2017. Itseohjautuvuus: miten organisoitua tulevaisuudessa? Alma Talent. Helsinki

Ford, M. 1992. Motivating humans : goals, emotions, and personal agency beliefs.

Haaranen, M. 2015. Itsensä johtamisella tuloksiin. Luettavissa:

<https://www.maijahaaranen.com/itsensa-johtamisen-kurssi> Luettu: 6.3.2020.

Haaranen, M. 2015 Youtube. Tavoitteellisuus / Itsensä johtaminen / Maija Haaranen. Katsottavissa:

https://www.youtube.com/watch?time_continue=194&v=GFHNRW2Zm6E&feature=emb_title

tle katsottu: 6.3.2020.

Hakola, I., Hiila, I., Tukiainen, M. 2019. Tiimiäly: Opas muuttuvaan työelämään. Tuuma. Jyväskylä.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto Luettavissa:

http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf Luettu:

13.4.2020.

Hirsijärvi, S., Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö.

Kananen, H., Puolitaival, H. 2019. Tekoäly – Bisneksen uudet työkalut. Alma Talent. Helsinki.

Keltikangas-Järvinen, L. 2010. Hyvä itsetunto. WSOY Helsinki.

- Leppänen, M., Rauhala, I. 2015. Johda ihmistä: psykologiaa johtajille. Alma Talent. Helsinki.
- Marttinen, J. 2018. Palvelukseen halutaan robotti: tekoäly ja tulevaisuuden työelämä. Kustannusosakeyhtiö Aula & Co. Helsinki.
- Mattila, P. 2008. Otollinen tilaisuus: miten tarttua muutokseen. Talentum. Helsinki.
- Merilehto, A. 2018. Tekoäly: matkaopas johtajalle. Alma Talent. Helsinki. (e-kirja)
- Munter, K. 2019. Tulevaisuuden työelämä.
<https://www.youtube.com/watch?v=CgNTKu0Z5jU>
- Neck, C., Houghton J. 2006. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. Luettavissa:
https://www.researchgate.net/publication/235269268_Two_decades_of_self-leadership_theory_and_research_Past_developments_present_trends_and_future_possibilities. Luettu: 4.3.2020.
- Opetushallitus 2013. Maailman osaavin kansa 2020 – Koulutuspolitiikan keinot, mahdollisuudet ja päämäärät Koulutusfoorumin julkaisu. Luettavissa:
https://www.researchgate.net/profile/Juha_Hedman/publication/258237974_Yhdenvertaiset_koulutusmahdollisuudet_ja_Suomen_menestys_koulutustasokilpailussa--OECD-tilastot_evidenssipohjaisen_politiikan_lahtena/links/55338e5d0cf20ea0a074ea97/Yhdenvertaiset-koulutusmahdollisuudet-ja-Suomen-menestys-koulutustasokilpailussa--OECD-tilastot-evidenssipohjaisen-politiikan-laehtena.pdf#page=68. Luettu: 28.2.2020.
- Opetushallitus 2019. Työelämä muuttuu – miten koulutus vastaa? Osaamisen ennakointifoorumi julkisti ehdotuksensa. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2019/tyoelama-muuttuu-miten-koulutus-vastaa-osaamisen-ennakointifoorumi-julkisti>. Luettu: 28.2.2020.
- Pölönen, P. 2020. Tulevaisuuden lukujärjestys. Otava. Helsinki.
- Sitra 2019. Elinikäistä oppimista uudistetaan tutkimustietoa hyödyntäen. Luettavissa:
<https://www.sitra.fi/artikkelit/elinikaista-oppimista-uudistetaan-tutkimustietoa-hyodyntaen/>
Luettu: 4.3.2020.

Rantanen, J. 2015. Vaikuta tunteisiin! Lisää voimaa tekemiseen. Talentum. Helsinki.

Rytikangas, I. 2008. Tehokas ajankäyttö: - vähemmän stressiä, enemmän tuloksia. Gummerus Kirjapaino Oy. Helsinki.

Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 4. painos. Alma Talent. Helsinki.

Työterveyslaitos 2019. Työelämän varsinainen digiloikka on vielä ottamatta. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoelaman-digiloikka-on-viela-ottamatta/> Luettu: 14.3.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työelämä 2020 Work UP! Tulevaisuuden työ. Luettavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161299/TEM_oppaat_3_2018_WorkUp_Tulevaisuuden_tyo_22012019_Web.pdf Luettu: 27.2.2020.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. PS-kustannus. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelurunko

Taustatekijät:

- Nimi
- Ikä
- Koulutus
- Työnimike, tehtävät?

Kysymykset

1. Millaisena näet tulevaisuuden työelämän?
2. Mitkä ovat suurimmat muutokset, joita näet tulevaisuuden työelämässä? (lyhyellä aikavälillä alle 5v ja pitkällä aikavälillä yli 5v)
3. Mitä itsensä johtaminen mielestäsi tarkoittaa?
4. Miten itsensä johtaminen tulee esille työelämässä?
5. Voiko itsensä johtamista mielestäsi kehittää?
6. Miten toimit muutostilanteessa? (Esimerkiksi työtehtävien muuttuessa)
7. Miten itsensä johtaminen mielestäsi vaikuttaa muutoksista selviämiseen?
8. Kuinka merkittävänä koet itsensä johtamisen taidot työelämässä?