



**Kaisa Manner**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK) kirkon nuorisotyö, 210 op  
Opinnäytetyö, 2020

# ITSENSÄ JOHTAMINEN

Opas valmistuvalle sosionomiopiskelijalle



## TIIVISTELMÄ

Kaisa Manner

Itsensä johtaminen – Opas valmistuvalle sosionomiopiskelijalle

31 s., 4 liitettä

Syksy 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö 210 op

Opinnäytetyön Itsensä johtaminen tarkoituksena oli opiskelijoiden osallisuutta mahdollistaneiden työpajojen kautta luoda OTE -hankkeelle itsensä johtamisen opas valmistuvien sosionomiopiskelijoiden käyttöön. Työn tavoitteena oli luoda produkti parantamaan työelämään lähtevien sosiaalialan opiskelijoiden itsensä johtamisen taitoja.

Opinnäytetyössä käytettiin toiminnallista menetelmää, joka mahdollisti raportin kehittymisen saatujen materiaalien mukaisesti. Työpajatyöskentelyssä käytetyllä käsittekarttamenetelmällä kerättyjä osallistujien näkökulmia ja kokemuksia hyödynnettiin lopullisen tuotteen työstämisessä. Kirkon nuorisotyön ja itsensä johtamisen suhdetta pohdittiin työntekijän ja työntekijöiden kautta.

Työpajoissa opiskelijoiden tiedot ja kokemukset itsensä johtamisesta vaihtelivat. Itsensä johtamisen taidot sekoitettiin helposti opiskelutaitoihin ja niiden karttaminen opintojen aikana vaihteli suuresti osallistujien välillä. Mainittava osa itsensä johtamisen taidoista oli karttunut muualta kuin sosiaalialan opinnoista.

Itsensä johtaminen on osa sosiaalialan kompetensseja. Opiskelijoiden itsensä johtamisen taitojen lisääminen on tärkeää opintojen aikana ja työelämään siirtyessä itsensä johtamisen taitoja tarvitaan. Itsensä johtamisen -opas mahdollistaa opiskelijoiden itsensä johtamisen taitojen kartuttamisen.

Asiasanat: itsensä johtaminen, kuvakortit, käsittekartta, työelämä

## ABSTRACT

Kaisa Manner.

Self-Management – A Guide for BA Social Services graduates.

31 pages, 4 appendices

Autumn 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Option in Christian Youth Work

Bachelor of Social Services

The purpose of the thesis was to produce self-management guide for the 'OTE project' (OTE – Students promoting employment opportunities with the staff of Universities of Applied Sciences) for the use of graduating social services students through workshops involving the students in the planning phase of the guide. The aim of the thesis work was to create a product, to improve the self-management skills of social services students in preparing for working life.

The thesis used a functional method which enabled the development of the report in accordance with the obtained materials. Participants' perspectives and experiences were gathered using the concept map method in workshops. The material was utilized in the processing of the final product. The relationship between church youth work and self-management was considered through employee and job descriptions.

In the workshops came out that students' knowledge and experiences of self-management varied. Self-management skills were easily confused with study skills and their accumulation during the studies varied greatly between participants. A significant part of the self-management skills had been acquired outside of social services studies.

Self-management is part of the competencies in the social services field. Increasing students' self-management skills is important during their studies. Especially, being better prepared for the working life as a young professional. 'The Self-Management Guide' enables students better to develop their skills in self-management.

Keywords: self-management, working life, the mind map, photo card

## SISÄLLYS

|  |    |
|--|----|
| 1 JOHDANTO .....   | 4  |
| 2 ITSENSÄ JOHTAMINEN .....   | 5  |
| 2.1 Minä itse -millenniaali työelämässä .....  | 7  |
| 2.2 Ajankohtaisuus.....  | 8  |
| 3 SOSIONOMI ITSENSÄ JOHTAJANA.....   | 9  |
| 3.1 Kaksoispätevyyden mahdollisuudet.....  | 10 |
| 3.2 Sosionomin tehtävännimike .....  | 11 |
| 4 OTE – OPISKELIJAT TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVIEN TOIMINTATAPOJEN<br>KEHITTÄJIKSI AMMATTIKORKEAKOULUN HENKILÖSTÖN RINNALLE.. | 12 |
| 5 TAVOITE JA TARKOITUS.....  | 13 |
| 5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö .....  | 13 |
| 5.2 Työpajan suunnitelma.....  | 14 |
| 5.3 Työpajatyöskentelyn toteutus .....   | 15 |
| 5.4 Työpajatyöskentelyn arviointi.....   | 17 |
| 6 OPINNÄYTETYÖN PRODUKTI.....  | 19 |
| 7 POHDINTA .....   | 20 |
| LÄHTEET .....  | 23 |
| LIITE 1. Työpajatyöskentelyn Power Point .....   | 26 |
| LIITE 2. Itsensä johtamisen työpaja loppuvaiheen opiskelijoille .....  | 27 |
| LIITE 3. Itsensä Johtamisen työpaja Alumni-ilta .....  | 28 |
| LIITE 4. Opas Itsensä Johtaminen.....  | 29 |

## 1 JOHDANTO

Itsensä johtaminen on noussut tärkeäksi elämäntaidoksi, koska ihmiset ovat kii-reisiä ja työympäristö on muuttunut nopeasti. Oman elämän ohjaaminen voi tun-tua vaikealta sekä eksymistä että tarkoituksenmukaisuutta saatetaan kokea. (Sy-dänmaanlakka 2014, 141.) Covid-19 -viruksen aiheuttama pandemia on kasvat-tanut etätöiden määrää. Lisääntynyt etätö, työttömyys ja lomautukset ovat nostaneet itsensä johtamisen tarpeelliseksi elämässä. (Sosiaali- ja terveysministeriö. Hyvinvoinnin edistäminen. Etätöet koronavirustilanteessa). Itsensä johtamiseen perehtynyt opiskelija, työntekijä tai nuori pystyy paremmin selviämään poikkeuk-sien tuomista muutoksista, hyväksyen ne osaksi elämää (Salmimies 2008, 92).

Diakonia-ammattikorkeakoulu (myöhemmin Diak) on vuosina 2019-2021 mukana viiden ammattikorkeakoulun *OTE – opiskelijat työllistymistä edistävien toiminta-tapojen kehittäjiksi ammattikorkeakoulun henkilöstön rinnalle* -hankkeessa. (Myöhemmin OTE-hanke.) Toimin vuoden 2020 tammikuusta lokakuuhun harjoit-telijana hankkeessa ja hanke toimi opinnäytetyöni työelämän yhteistyökumppa-nina.

Opinnäytetyöprosessin aikana järjestin kaksi työpajaa sosionomeille ja sosiono-mialumneille. Selvittäen millaisia itsensä johtamisen taitoja valmistuva sosiono-miopiskelija tarvitsee tulevaan muutosvaiheeseen ja työelämään. Työpajojen ai-kana osallistujat keskustelivat; mitä itsensä johtamisen taitoja on opittu Diakin opintojen aikana, mitä olisi haluttu oppia ja mistä muualta itsensä johtamisen taitoja on opittu. Työpajatyöskentelyn tuottamia käsitekarttoja hyödynnettiin val-mistuvan sosionomin itsensä johtamisen oppaaseen. Opas sisältää lisäksi lyhyen teorian, kuvakortit sekä ohjeet itsenäiseen työskentelyyn.

Opasta voidaan lisäksi hyödyntää loppuvaiheen sosionomien itsensä johtamisen ohjaamiseen tai työpajatyöskentelyyn. Pohdin opinnäytetyön aikana kuinka it-sensä johtamisen työpajat, opas ja kuvakortit voisivat toimia seurakunnan nuori-sotyössä ja millaista kirkon nuorisotyöntekijän itsensä johtaminen on.

## 2 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Ihminen ei voi ohjata elämää, mutta itsensä johtaminen voi olla mahdollista. Niimensä mukaisesti itsensä johtaminen on, päätöksentekoa, riskinottoa, vastuunkantoa loppuun asti minusta, tekemisistäni ja toiveistani. Kuka tahansa voi toimia itsensä johtajana, mutta toiselle ei voi toimia itsensä johtajana. Kuitenkaan ilman itsensä tuntemista ei voi toimia oman elämänsä johtajana, tuntematta ei tiedä mitä on ohjaamassa tai mihin suuntaan. Itsensä johtamisen aloittamisen ensimmäinen vaihe on tutustua kuka minä olen, mitä minä haluan saavuttaa ja mikä on elämäni tarkoitus. (Valtonen 2009, 23.)

Itsensä johtaminen voi auttaa löytämään omalle elämälle tarvittavaa tasapainoa, mielekkyyttä elämään pakollisten tarpeiden täytyttyä (Mellanen & Mellanen 2020, 56). Itsensä johtaminen voi olla haastavaa nopeasti muuttuvassa ja kiireisessä elämässä mutta itsestä riippumattomien muutosten keskellä itsensä johtamisen taidot korostuvat. Muutosten ja kiireen keskellä voimme vaikuttaa suhtautumalla asioihin positiivisesti, mikä lisää elämämme positiivisuutta. Pystymme vaikuttamaan omiin tunteisiimme, tekoihimme ja ajatuksiimme, vaikka ei siltä aina vaikuttaisikaan. (Salmimies 2008, 15.)

Turvallisuuden tunnetta on voinut lisätä täynnä oleva kalenteri. Negatiivisia asioita ei tapahdu, jos niille ei ole aikaa. (Aulanko 1999, 16). Kuitenkaan kaikkeen ei voi valmistautua. Covid-19 luoma poikkeustila ja edelleen jatkuva epävarmuus, tyhjensi kalentereita jättäen ihmiset odottamaan ”normaaliin elämään” palaamista (Sosiaali- ja terveysministeriö. Hyvinvoinnin edistäminen. STM:n antamat viranomaisohjeet ja päätökset koronavirustilanteessa). Itsensä tietoinen johtamattomuus on keino toteuttaa itsensä johtamista. Tarvittaessa tilanteen mukaan eläminen helpottaa muutosvaiheista selviämistä. (Salmimies 2008,17.)

Elämän tukipilarit vaihtelevat elämäntilanteiden ja ajanjaksojen aikana. Tukipilareiden voidaan ajatella olevan, kuin tuolin jalvoja. Usein ohjeistetaan, että elämässä tulisi olla kolme vankkaa tukipilaria (Aulanko 1999, 27-28). Kolmella jalalla elämä pysyy pystyssä, mutta jos yksi tukipilareista poistetaan, ei kahdella

jalalla eläminen ole vankalla pohjalla. Itsensä johtaminen voi vahvistaa olemassa olevia tukipilareita ja auttaa löytämään oikean määrän muutostilanteissa.



*Kuva 1 Kuvakortti: Tasapaino voi vaatia erilaisia tukipilareita.*

Ihmisillä on oikeus onnellisuuteen ja elämässään menestymiseen. Ihmisten erilaiset lähtökohdat vaikuttavat nautintoa tuottavien asioiden määrän arviointiin elämässä, mutta jokaisella mahdollisuus vaikuttaa mistä lähtökohdasta ja ajatusmaailmasta elämäänsä tarkastelee. Itsensä johtamiseen kuuluu vaikuttaminen persoonansa, motivaationsa ja suorituskykynsä toteutumiseen. (Viirakorpi 2019, 15.) Tekemällä nautintoa lisääviä asioita, nauttimalla tekemistään asioista ja negatiivisuudesta irti päästäminen nauramalla, voivat lisätä onnellisuutta ja nautinnollisuutta elämässä. Ihmisen elämään sisältyy usein esimerkiksi työpaikka, opiskelu, harrastukset, perhe ja ystävät. Tunnistamalla osa-alueiden tuoman positii-visuuden ja negatiivisuuden on mahdollista kehittää elämää haluamaansa suuntaan. Muutos lähtee ihmisestä itsestään, itsensä johtamisesta. (Aulanko 1999, 30.)

Itsensä johtamisessa päätökset tehdään oman harkinnan, arvojen ja vakaumuksen pohjalta. Päätöksiä ei ole hyvä tehdä pelon, syyllisyyden tai velvollisuuden tunnon takia. Oppimalla sanomaan ei itselle epämieluisissa tilanteissa, on helpompi löytää onni ja menestys sanomalla kyllä. (Salmimies 2008, 15).

Parhaimmillaan itsensä johtajana toimiva pystyy löytämään omaan elämäänsä nautintoa tuovat tukipilarit, työvälineet ja toimintamuodot. Onnistumisen avaimia itsensä johtamisessa ovat kurinalaisuus, itsetutkistelun taito ja ennakkoluulottomuus (Janhonen 2020.) Itsensä johtaminen on jatkuva prosessi, jossa ei ikinä ole valmista.



*Kuva 2 Kuvakortti: Määränpää on matka.*

## 2.1 Minä itse -millenniaali työelämässä

Itsensä johtamisen merkitys työelämässä on noussut millenniaali -sukupolven vaikutuksesta. Millenniaaleilla tarkoitetaan vuosien 1980-2000 aikana syntyneitä työelämän nuorinta sukupolvea. Tyypillistä on työpaikkojen vaihtaminen, sitoutumisen vaikeus ja henkisen jaksamisen ongelmat. Millenniaaleja saatetaan kuvata vaikeiksi johtaa, kärsimättömiksi, itsekeskeisiksi, keskittymiskyvyttömiksi tai laiskoiksi. (Mellanen & Mellanen 2020, 7-10.)

Kuitenkin heissä tai oikeastaan meissä on löydettävissä potentiaalia kasvaa parhaiten suoriutuvaksi sukupolveksi kautta aikojen. Itseensä uskomisen, korkeakoulutus ja kokeilun halukkuus mahdollistavat oikein kohdennettuina työelämän ja maailman kehittymisen. Millenniaaleille on tärkeää itsensä kehittäminen



työskentelyn ja vapaa-ajan tasapainon tuomien mahdollisuuksien kautta. Tavoiteorientoituneisuuden mahdollisuus ja korkeat odotukset työn mielekkyyteen ovat palkkaa tärkeämpiä. Millenniaalit eivät kaipaa perinteistä johtajuutta, vaan kannustusta, ohjausta ja pehmeitä arvoja. (Mellanen & Mellanen 2020, 11-16)

Tänä vuonna jo puolet Suomen työikäisistä on millenniaaleja. Kasvaminen lisääntyneen globalisaation ja digitaalisuuden aikakaudelle on luonut uskoa rajattomiin mahdollisuuksiin oman elämämme johtamisessa. Ulkopuolelta tulevan vallan arvostaminen on laskenut. Nopeasti muuttuvassa maailmassa seuraavaa vuotta ei voi ennustaa. Millenniaalit luottavat nykyhetkessä elämiseen. Mikäli omaan arkeen ei löydy muutosta, he luovat sen tarvittaessa itsenäisesti. (Mellanen & Mellanen 2020, 32.) Sisäinen tarve ohjaa itsensä toteuttamiseen (Mellanen & Mellanen 2020, 58).

Multitasking on ajanut keskittymiskyvyn vaikeuksiin. Saman aiheen parissa ei enää haluta työskennellä pitkäjänteisesti, vaan toiminnan tulokset tarvittaisiin heti. Millenniaaleille työ on minuuden ja unelmien toteuttamista varten. Sen toivottaisiinkin olevan merkityksellistä, mielekästä ja motivoivaa. Työ on itsensä kehittämisen väline, jonka arvon määrittelevät tulokset, ei siihen käytetty aika. (Mellanen & Mellanen 2020, 59.) Millenniaalien jälkeisen sukupolven vaikutuksia työelämään ja heidän itsensä johtamista ei voi vielä tietää. Uusi sukupolvi on koulutetumpi, taitavampia tekniikassa ja kanta suurempaa sosiaalista vastuuta. Väestön monimuotoisuus kasvaa entisestään ja rahan merkitys laskee. (Mellanen & Mellanen 2020, 43.)

## 2.2 Ajankohtaisuus

Johtaminen työelämässä on muuttunut. Työskentely on muuttunut projektilähtöisemmäksi ongelmanratkaisuksi, minkä johtaminen vaatii uusia taitoja. (Viirakorpi 2019, 17) Johtajan rooli toisen ihmisen johtamisessa on pienentynyt ja ihmisen vastuu omasta työskentelystä lisääntynyt (Sydänmaanlakka 2014, 150). Itsensä johtamista osana sosionomiopintoja ei ole käsitelty laajemmin. Opinnäytetyön tarkoituksena olikin, osallistavalla menetelmällä selvittää millaisia taitoja

opiskelijoilla aihepiiristä on. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on luoda konkreettinen asia, joka tässä tapauksessa on opas itsensä johtamiseen.

Opiskelijoilta vaaditaan opintojensa suunnittelua, vastuunkantoa ja suorittamista entistä vapaammin. He myös kokevat informaatioyhteiskunnassa entistä enemmän sosiaalisia paineita ja ryhmään kuulumisen tarvetta, kateellisuutta ja ulkopuolisuutta muiden elämistä. (Takkinen 2018.) Sosiaalialan tulevat työntekijät joutuvat työssään tilanteisiin, joissa heidän täytyy olla kykeneviä tukemaan toisenkin ihmisen elämän muutosta, hyvässä tapauksessa saaden asiakas johtamaan itseään (Raatikainen, Rahikka, Saarnio & Vepsä 2019, 25).

### 3 SOSIONOMI ITSENSÄ JOHTAJANA

Itsensä johtaminen kuuluu Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö -koulutuksen valmistuneen kompetensseihin Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen kohtaan maininnalla ”osaa johtaa itseään sekä edistää omaa ja työyhteisön työhyvinvointia” (Diak. Osataitovaatimukset: Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö). Kompetenssi tarkoittaa pätevyyttä tiettyyn asiaan tai toimintaan. Itsensä johtaminen Sosionomin kompetenssina sisältyy maanlaajuisesti tutkintoon ja on yksi sosiaalihuollon ammattihenkilöstä olevan lain edellytys. (Raatikainen ym. 2019, 15.)

Itsensä johtamista pidetään työelämään kuuluvana taitona, mutta sen merkitys on nykyaikana kaikista korkeimmalla oman jaksamisen hallinnassa (Sydänmaalakka 2014, 141). Itsensä johtamisen sijoittuminen johtamiseen, työelämätaitoihin, elämäntaitoihin ja moneen muuhun osa-alueeseen, voi vaikeuttaa sen hahmottamista osana Sosionomin ammattia. Itsensä johtaminen on tärkeä osa työhyvinvointia (Jantunen 2010).

Opiskelija tarvitsee taitoa tunnistaa ja johtaa omaa osaamistaan. Usein tällaisesta toiminnasta puhutaan itseohjautuvuutena. Tässä opinnäytetyössä

itseohjautuvuudesta puhutaan itsensä johtamisena. Sosionomiopiskelija on itse vastuussa opiskeluprosessistaan. Opintoja itsenäisesti johtaen on omien asenteiden, taitojen ja luonteen tuomien mahdollisuuksien huomioiminen helpompaa. Opintojen aikana opittu itsenäinen johtaminen kulkee mukana työelämään ja hyödyttää työntekijää ja työnantajaa. Itsensä johtamiseen kuuluva jatkuva oppiminen ja oman osaamisen tunnistaminen hyödyttävät asiakasta, tarjoamalla laadukasta sosiaalialan palvelua ammattitaitoiselta henkilökunnalta. (Raatikainen ym. 2019, 16.)

Tutkinto tarjoaa kattavan pohjan käytännön tietoihin, taitoihin ja teoreettiseen perustaan ammattissa toimimiseen (Raatikainen ym. 2019, 20). Tulevaisuudessa Sosionomi kuitenkin tarvitsee uusia taitoja, joita saattavat olla luova ajattelu, entistä kasvavampi digiosaaminen ja kulttuurien välinen sosiaalinen älykkyys. Itsensä johtajana työelämässä oleva Sosionomi ei pelkää tarttua uusiin haasteisiin ja opetella itselle vieraitakin asioita. Työelämän jatkuvassa muutoksessa ammattien rajapinnat heikkenevät ja yhteisten taitojen merkitys kasvaa. (Raatikainen ym. 2019, 17.)

### 3.1 Kaksoispätevyyden mahdollisuudet

Sosionomi, kirkon nuorisotyöntekijällä on valmistumisen jälkeen kattava perustieto molemmista aihepiireistä. Sosionomin tutkinto luo esimerkiksi laajan pohjan kirkon nuorisotyössäkin tarvittavasta nuorten sosiaaliturvasta. Kirkon nuorisotyön opinnot taas tarjoavat lisämenetelmiä hyvään asiakaskohtaamiseen sosiaalialalla. Kirkon tekemä yhteistyö muun muassa kaupungin kanssa on helpompaa, kun nuorisotyöntekijä tuntee palveluverkoston laajemmin. (Valtonen 2009, 27.)

Kirkon nuorisotyöntekijältä vaaditaan taitoa johtaa ihmisiä ja tehtäviä. 26 Työntekijän oma itsensä johtaminen tarjoaa keinoja johtaa ja tukea muita. Itsensä johtaminen perustuu ihmisen omiin arvoihin, asenteisiin ja toiveisiin. Nuorisotyönohjaajana toimiessa tarvitaan sitoutuneisuutta kirkon arvoihin ja niiden mukaan toimimiseen (Nuorisotyönohjaajan ydinosamiskuvaus, 6.) Mikäli työntekijän itsensä johtaminen osa-alueineen on kirkon arvojen kanssa suuressa ristiriidassa,

voi työn mielekkyyden löytäminen olla haasteellista. Kirkossa tehtävä työ on ihmisten kohtaamista Jumalan tukemana. Varsinkin emotionaalisen älykkyyden taitojen sisällyttäminen omaan itsensä johtamiseen, parantaa työskentelytaitoja kirkossa. (Valtonen 2009, 26.)

Kirkon nuorisotyön tekijän yksi tärkeimmistä työtehtävistä on tukea nuorten kasvua. Tukea ja ohjata nuoria aktiivisiksi seurakuntalaisiksi ja oman elämänsä itsensä johtajiksi. (Kirkkohallitus 2020, 9.) Suuri Ihme -Rippikoulusuunnitelmassa mainitaan, että jokaisella on mahdollisuus ja vastuu tehdä hyvää itselle (Rippikoulusuunnitelma 2017, 39). Itsensä johtamisen taidot mahdollistavat rippikoulun käyville suunnitelmassa mainittujen taitojen; itsestä huolehtimisen, kuuntelemisen, tunteiden käsittelymisen, itsensä kohtelemisen ystävällisesti ja myötätuntoisesti sekä avun tarpeen tunnistamisen, toteuttamisen omassa elämässään. Rippikoulun tehtävänä on yrittää tukea nuoria kasvamaan ihmisiksi, jotka arvostavat elämäänsä ja haluavat pitää huolta omasta henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. (Rippikoulusuunnitelma 2017, 40).

### 3.2 Sosionomin tehtävännimike

Talentian vuonna 2017 tekemässä tutkimuksessa Sosionomin tehtävännimikkeet, on selvitetty valmistuneiden Sosionomien tehtävännimikkeitä ensimmäisessä työpaikassa ja nykyisessä työpaikassa. Kyselyyn vastanneista kaksi prosenttia työskenteli valmistumisen jälkeen nuorisotyöntekijänä. Yli kolmannes kyselyyn vastaajista työskenteli vastaushetkellä ohjaajana. (Raatikainen ym. 2019, 70.) Sosionomi, kirkon nuorisotyö -tutkinto antaa valmiudet työskennellä seurakunnan nuorisotyön lisäksi yleisesti sosiaalialalla.

Sosionomi, kirkon nuorisotyön kolmen ja puolen vuoden opintojen aikana opiskelijan tulisi saavuttaa taidot työskennellä erilaisissa tehtävissä sosiaalialalla ja kirkon nuorisotyöntekijänä esimerkiksi seurakunnassa. (Valtonen 2009, 23.) Opiskelujen aloittaessa tulevat työmahdollisuudet voivat olla vaikeasti käsitettävissä. Edes opintojen loppuvaiheessa, ei opiskelijalla välttämättä ole tiedossa mihin hän haluaa työllistyä ja millaisia taitoja työssä tarvitaan. Kirkon nuorisotyö on

selkeä työnimike, johon sisältyy seurakunnan nuorisotyönohjaajana toimiminen esimerkiksi oppilaitosyhteistyön, rippikoulujen tai isoskoulutuksen parissa. Sosionomia ei tehtävänimikkeenä Talentiankaan kyselyn perusteella suuremmin käytetä. Sosionomin tehtäväkuvaus ja -nimike voikin vaihdella hyvin suuresti ohjaajan, opettajan ja työntekijän välillä. Tehtävänimikkeiden vaihtuessa, itsensä johtaminen on tärkeä keino ylläpitää ja kehittää omaa osaamista.

#### 4 OTE – OPISKELIJAT TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVIEN TOIMINTATAPOJEN KEHITTÄJIKSI AMMATTIKORKEAKOULUN HENKILÖSTÖN RINNALLE

Diak on mukana 1.10.2019-31.12.2021 toteutettavassa OTE-hankkeessa, joka on Turun ammattikorkeakoulun vetämä ESR-hanke. Osatoteuttajia ovat Oulun ammattikorkeakoulu, Savonia-ammattikorkeakoulu, ja Lahden ja Saimaan ammattikorkeakoulut, jotka ovat hankkeen alkamisen jälkeen yhdistyneet LAB-ammattikorkeakouluksi. (OTE-hanke, hankehakemus, 2019.)

Hankkeen tavoitteena on opiskelijoiden oman osallisuuden tukeminen ja työelämään johtavien polkujen rakentaminen jo opiskeluaikana. Hankkeen aikana tiivistetään yhteistyötä osallistuvien ammattikorkeakoulujen ja niiden opiskelijakuntien välillä kehittäen opiskelijoiden tukitoimien ja osaamisen esiintuomista. Opiskelijakuntien roolia opiskelijoiden työllistymisessä ja yhteisiä kriteereitä osaamisen tunnustamiseksi kehitetään. Kehittämistä tehdään yhteistyössä osallistujien välillä verkostoitumalla. (OTE-hanke, hankehakemus, 2019.)

Hanke jakautuu ammattikorkeakoulujen yhteisiin työpaketteihin (myöhemmin TP), TP1 osaamismerkki, TP 2 työllistymisen tuki ja yrittäjäyys, TP 3 monikanavainen työnhaku, TP 4 opiskelijakuntien välinen yhteistyö ja vertaisarviointi ja TP 5 ammattikorkeakoulujen välinen yhteistyö ja vertaisarviointi. Hankkeeseen kuuluu myös TP 6, joka sisältää hallintoa ja viestintää hankkeesta. Työpaketit sisältävät korkeakoulukohtaisia toteutusmahdollisuuksia ja yhteisiä kehittämisspäiviä.

Hankkeen kaikkia tulevia tuotoksia ei hankehakemusta tehdessä vielä tiedetty, koska kehittämistoiminta voi tuoda uusia innovaatioita. (OTE-hanke, hankehakemus, 2019.)

## 5 TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää valmistuvan sosionomiopiskelijan itsensä johtamisen taitojen tilannetta kartuttamalla sitä työpajatyöskentelyllä ja saaduilla näkökulmilla. Opinnäytetyön aikana tuotettiin opas OTE-hankkeelle, joka mahdollistaa opiskelijan itsensä johtamisen taitojen kehittymistä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli osallistaa opiskelijoita itsensä johtamisen pohdintaan. Sekä mahdollistaa omaa ammatillista kasvua, tarjota kompetensseissa mainittua itsensä johtamisen tietotaitoa, joka lisää ammatillista kasvua kirkon nuorisotyön sosionomiksi.

### 5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

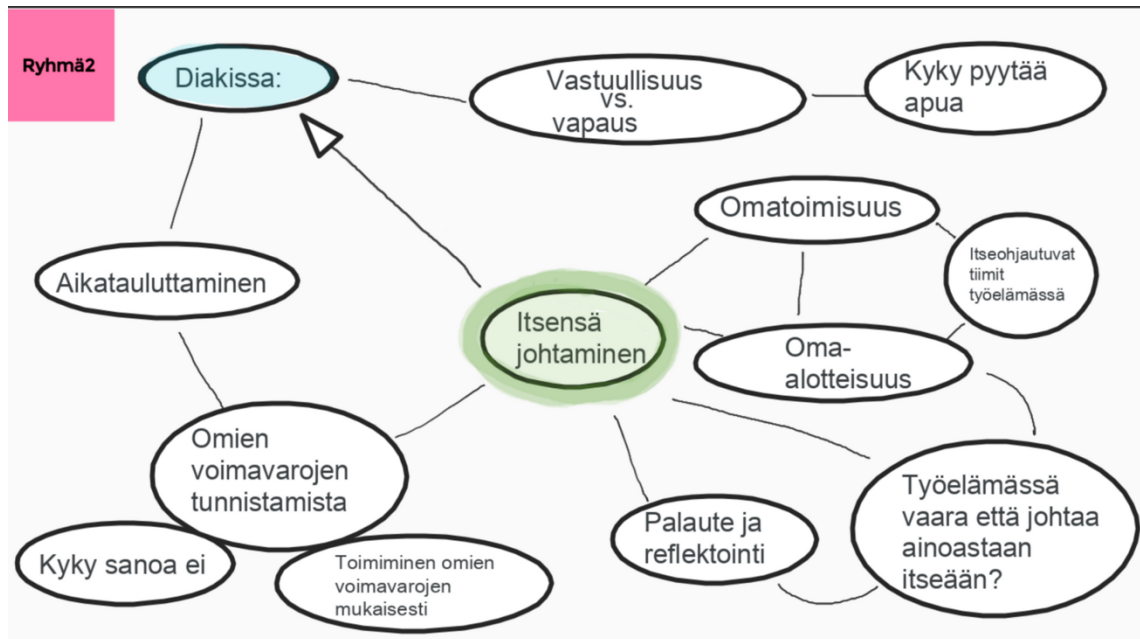
Opinnäytetyössä hyödynnettiin kvalitatiivisen toiminnallisen opinnäytetyön toimintatapoja. Kvalitatiivisuus ja toiminnallisuus tarjosivat mahdollisuuden toimia sisäpiirin tarkkailijana. Aineiston ääni ja tuki muodostuivat tärkeään asemaan tuotteen luomisessa. (Hakala 2015, 20 & 22.) Toiminnallinen menetelmä mahdollisti raportin muodon ja materiaalien muuttumisen opinnäytetyöprosessin aikana. (Hakala 2015, 23). Kvalitatiivisen työskentelyote yhdistyi toiminnalliseen työpajatyöskentelyyn toteutettavaan käsitekartta menetelmään. Työn perustana toiminnallisessa opinnäytetyössä on suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus (Raatikainen ym. 2019, 163).

## 5.2 Työpajan suunnitelma

Työpajatyöskentelyä ennen pohditaan mitä sillä halutaan selvittää tai ratkaista. Työskentelyä on mahdollista käyttää myös uusien asioiden kehittämiseen. (Vaasan yliopisto. Kartoitus.) Työpajoja voidaan järjestää fyysisesti, verkon välityksellä tai hybridinä, jossa osallistujat voivat olla paikan päällä tai osallistua etänä. Hyvä työpaja toteutustavasta riippumatta vastaa työpajan järjestäjän tarpeisiin. (Superlect.) Työpajaprosessissa on kolme päävaihetta. Suunnitellaan järjestämisen syyt, tavoitteet ja osallistujat sekä valitaan menetelmä että luodaan työpajasuunnitelma. Toteutetaan suunnitelmat ja järjestetään itse työpaja. Lopuksi käsitellään työpajan tuotokset. (Vaasan yliopisto. 12. Työpajaprosessi.)

Työpajojen suunnittelu aloitettiin kesän 2020 alussa yhdessä opinnäytetyön tilaajan kanssa. Toteutettavaksi suunniteltiin kaksi itsensä johtamisen työpajaa. Toinen työpaja suunniteltiin loppuvaiheen sosionomiopiskelijoille ja toinen syyskuussa olleen alumnipäivän yhteyteen. Työpajojen toteutusmuodoksi suunniteltiin jo alkuvaiheessa verkon välitteistä toteutusta osallistujien turvallisuuden takaamiseksi. Työpajojen tarkoituksena oli kerryttää itsensä johtamiseen liittyviä ajatuksia, toiveita ja tarpeita valmistuvalle sosionomiopiskelijalle.

Osallistujilta tavoiteltiin aiheeseen liittyviä käsitekarttoja, joita voitaisiin hyödyntää oppaan luonnin pohjana. Käsitekartta on kehittyneempi, paljastavampi ja vaativampi, kuin tavallinen puhe tai kirjoitus, sillä voi ilmaista tekijöiden mielikuvia ja käsitteitä, sekä niiden muodostamia väitteitä. Käsitekartoista voi tavoittaa ajattelun perusyksiköitä. Käsitekartta tarjoaa keinon työpajaan osallistujille kuvata ajatuksiaan muille visuaalisella tavalla. Käsitekartta on monipuolinen työskentelymuoto ja ryhmätyönä toteutettaessa osallistujien on mahdollista keskustella mitä se tulee sisältämään. (Åhlberg 2015.)



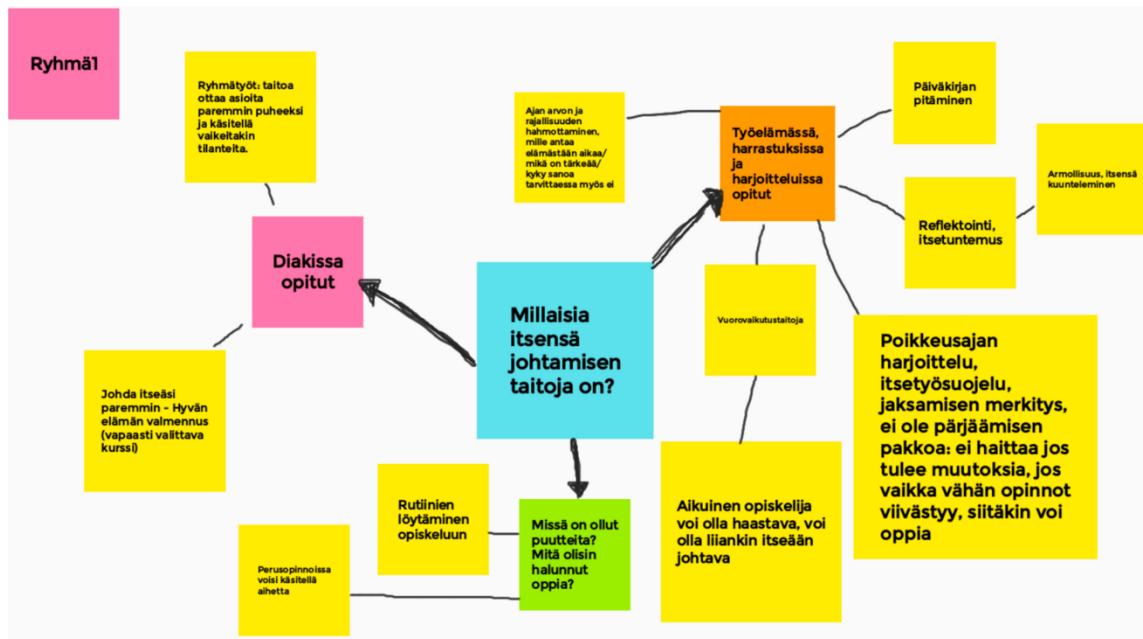
Kuva 3 Alumnityöpajassa luotu käsitekartta

Työpajojen viestinnän tavoitteena oli löytää aihepiiristä kiinnostuneita opiskelijoita osallistumaan. Markkinoinnin suunniteltiin tapahtuvan yhteistyössä loppuvaiheen opiskelijoille A44SOS JA A44SOSKIR -ryhmien opinto-ohjaajien kanssa ja alumnipäivään sijoitetun työpajan mainostaminen tapahtumien alumnien Facebook -ryhmässä. Kesän 2020 aikana suunnitellut ja toteutetut itsensä johtamisen kuvakortit, Power Point -esitys ja Jambord -alustus toimivat työpajatyöskentelyn oheismateriaalina.

### 5.3 Työpajatyöskentelyn toteutus

Työpajatyöskentelyjen kokonaisosallistujamäärä oli yhteensä 12 opiskelijaa ja alumnia. Ensimmäinen työpaja keräsi osallistujiksi neljä sosiaalialan opiskelijaa, joista yksi kirkolliselta puolelta. Työpajatyöskentelyn aikana muotoutuneet käsitekartat sisälsivät kaikkien osallistujien ajatuksia itsensä johtamisesta. Ensimmäisen työpajan osallistajat tuottivat yhdessä keskustellen käsitekartan ja esittelivät sen järjestäjille.





Kuva 4 Loppuvaiheen opiskelijoiden käsitekartta

Toinen työpaja oli kokoonpanoltaan neljä alumnia ja neljä loppuvaiheen opiskelijaa, jotka olivat työharjoittelussa OTE-hankkeessa. Heidät jaettiin kahteen ryhmään, jossa molemmissa oli kaksi opiskelijaa ja kaksi alumnia. Toisen työpajan osallistujissa ei ollut seurakunnassa työskenteleviä, eikä työkokemusta kirkkoliselta puolelta valmistumisen jälkeen ollut. Osallistujat tuottivat kaksi erillistä käsitekarttaa, jotka esiteltiin kaikille. Suunniteltuja kuvakortteja käytettiin työpajoissa kahdella tavalla. Ensimmäisessä työpajassa 12.8 ne toimivat käsitekarttojen alustamiseksi ja toisessa työpajassa 1.9 tutustumisen käynnistämiseksi.

Osallistujille kerrottiin alustuksena itsensä johtamisesta ja he valitsivat itseään motivoivan kuvakortin tutustumisen yhteydessä (Kuva 1). Kuvakortit toimivat keskustelun avaajina ja tarjosivat yhteistä puhuttavaa rennolla ilmapiirillä. 4 hengen ryhmät keskustelivat, tuottivat käsitekartan ohjauksen mukaisesti, yhdessä keskustellen ja pohtien. Työpajan lopuksi ryhmät esittelivät käsitekarttansa muille osallistujille.



Kuva 5 Itsensä johtamisen kuvakortit

Ensimmäistä työpajaa mainostettiin loppuvaiheen sosionomi- ja kirkollisille sosionomiopiskelijoille sähköpostilla opinto-ohjaajien kautta sekä lukujärjestyksessä olleella merkinnällä. Ensimmäinen työpaja oli A44sos, A44sosn, A44sosv ja A44sod lukujärjestyksessä opinto-ohjaajan tunnin perään 12.8.2020. Toista työpajaa mainostettiin alumnien Facebook -ryhmässä ja sähköpostilla. Toinen työpaja toteutui alumnipäivän yhteydessä 1.9. Koronatilanteen takia työpajat päätettiin jo kesäkuussa järjestää verkossa Collaborate -alustalla.

#### 5.4 Työpajatyöskentelyn arviointi

Työpajatyöskentelyn markkinointi ei tavoittanut opiskelijoita, mutta työpajatyöskentelyyn löysi aiheesta kiinnostuneita osallistujia itsenäisesti. Verkon välityksellä järjestettynä työpajatyöskentely toimi hyvin ja osallistujien välille muodostui laajaa kommunikoivaa keskustelua. Käsitekarttatyöskentely koettiin mielekkääksi. Itsensä johtamisen kuvakortit toimivat työskentelyn pohjustukseen sekä ryhmäytymiseen hyvin. Ne mahdollistivat jokaisen oman tulkinnan ja ajatuksien kertomisen.



Kuva 6 Alumnityöpajan käsitekartta

Työpajaan osallistuneiden tekemistä käsitekartoista ja keskustelusta nousi esille itsensä johtamisen taitojen tiedostamisen haasteet. Osallistujat pohtivat mitä he ovat oppineet, mistä he ovat oppineet ja mitä he olisivat halunneet oppia. Diakissa ryhmätöiden kautta on opittu ottamaan asioita paremmin puheeksi ja käsitellä vaikeita tilanteita. Myös rohkeus kysyä ja kyseenalaistaa asioita, on kehittynyt osana sosionomin opintoja.

Osa opiskelijoista on oppinut Diakin kautta aikatauluttamista sekä vastuullisuuden ja vapauden tasapainoa. Vapaa valintaisen Johda itseäsi paremmin – Hyvän elämän valmennus – kurssilla on opittu itsensä johtamisen taitoja, mutta koska kyseessä on vapaa valintainen kurssi, eivät kaikki opiskelijat olleet sitä suorittaneet. Työharjoittelun ja työkokemuksen kautta opittuja taitoja olivat ajanhallinta, päiväkirjan pitäminen, vuorovaikutustaidot, muutoslähtöinen oppiminen, itsensä kuunteleminen ja reflektointi, asioiden pilkkomisen, uusien työvälineiden käyttöönoton, etätyöskentelyn, omien voimavarojen tunnistamisen, oma-aloitteisuuden ja kyvyn pyytää apua.

Sosionomin opinnoissa Diakissa ei työpajoista tulleiden kommenttien perusteella kerrota riittävän ymmärrettävästi mitä on itsensä johtaminen, mitä siihen kuuluu ja kuinka sitä voi harjoittaa ja kehittää opintojen aikana. Opintojen aikana olisi

kaivattu tukea löytää itselle parhaiten soveltuvat opiskelurutiinit. Tehtäviä varten olisi kaivattu parempaa ohjaamista luotettavaan tiedonhakuun. Keinoja hiljaisen tiedon siirtämiseen opiskelijalta toiselle tarvittaisiin enemmän.

Itsensä johtamisen osa-alueet eivät tuloksien valossa eroa sosiaalialan ja seurakuntatyön välillä. Työpajan osallistujissa oli kirkollisen puolen sosionomiopiskelijoita ja alumneja, jolloin myös seurakuntatyön näkökulma opintojen ajalta oli edustettuna.

Itsensä johtamisen työpajatyöskentelyn mallia voi hyödyntää rippikoulussa täyttämään rippikoulusuunnitelman osuutta Vastuu itsestä (Rippikoulusuunnitelma 2017, 40). Työpajatyöskentelyn soveltaminen isoskoulutuksessa painottumaan isoselle hyödyllisiin itsensä johtamisen taitoihin, jotka edistävät nuorten kasvua ja toimimista isosena (Porkka 2019).

## 6 OPINNÄYTETYÖN PRODUKTI

Opinnäytetyöprosessin aikana muotoutunut lopullinen produkti (Liite 4.) *Itsensä johtaminen - Opas valmistuvalle sosionomiopiskelijalle* mahdollistaa itsenäisen pohdinnan aihepiiristä opiskelijalle. Opas sisältää ohjeet oman itsensä johtamisen -käsitekartan tekemiseen. Itsenäisen työskentelyn lisäksi opas palvelee opiskelijaryhmän itsensä johtamisen taitojen kartuttamiseen opetushenkilökunnan ohjaamana. Opetustilanteessa oppaan lisäksi voidaan hyödyntää osaproduktioita, jotka tukevat itsensä johtamiseen liittyvää työskentelyä. Opasta on myös mahdollista soveltaa muissa toimintaympäristöissä ja osallistujaryhmissä, esimerkiksi isoskoulutuksessa omien itsensä johtamisen taitojen hahmottamiseen osana omaa ohjaajan roolia.

## ITSENSÄ JOHTAMINEN

Opas  
valmistuvalle  
sosionomiopiskelijalle



### ITSENÄINEN TYÖSKENTELY

Luo itsellesi käsitekartta/mindmap omista itsensä johtamisen ajatuksistasi, pohdinnoistasi ja toiveistasi.

Apukysymyksiä työskentelyysi:

Millaisia itsensä johtamisen taitoja olet oppinut opintojesi aikana?

Millaisia itsensä johtamisen taitoja olet oppinut työelämässä, työharjoittelussa tai muualla?

Mitä muita itsensä johtamisen taitoja tiedät tai ajattelet olevan?

Mitä itsensä johtamisen taitoja olisit halunnut saavuttaa opintojen aikana?

Mitä itsesi johtamisen taitoja aiot harjoittaa ennen valmistumistasi tai juuri valmistuttuasi?

*Kuva 7 ITSENSÄ JOHTAMISEN OPAS esimerkkisivut*

Työpajatyöskentelyn tueksi tuotettu Power Point -esitys (Liite 1.), toimii työskentelyn käynnistäjänä ja sisältää lyhyen teorian itsensä johtamisesta ja Itsensä johtamisen -kuvakortit. Esitystä voidaan hyödyntää puhutun tiedon tukena työskentelyn aloituksessa. Käsitekarttatyöskentely tapahtui Googlen Jamboard -alustalla. Ryhmien työskentelyn tueksi nähtävissä oli kirjallisena ohjeistus työpajatyöskentelyyn, kuvakortit ja pohja käsitekartalle (Liite 2. & Liite 3.).

## 7 POHDINTA

Sosionomiopiskelijoiden itsensä johtamisen tilannetta selvitettiin työpajatyöskentelyllä. Työpajoihin osallistuneet opiskelijat ja alumnit pääsivät jakamaan omia kokemuksiaan ja näkökulmiaan itsensä johtamisesta. Opinnäytetyöprosessin aikana luotiin opas OTE -hankkeelle ja tukimateriaaleja työpajatyöskentelyyn.

Tuotosta voidaan tulevaisuudessa hyödyntää loppuvaiheen sosionomien itsensä johtamiseen liittyvässä opetuksessa. Itsensä johtaminen voi parantaa opiskelijoiden työelämävalmiuksia.

Tulosten luotettavuutta arvioitaessa täytyy huomioida, että työpajoihin osallistuvat ovat yksityishenkilöitä ja toivat esille omia ajatuksiaan. Heidän näkökulmansa ovat kuitenkin hyvinkin hyödynnettäviä, koska opiskelijat itse tietävät parhaiten opintojensa sisällöstä ja varsinkin alumnit ovat nähneet millaisia itsensä johtamisen taitoja työelämässä sosionomi tarvitsee. Opiskelijoiden kokemia puutteita itsensä johtamisesta voi hyödyntää kurssisisältöjen suunnittelussa, jotta Diakin tutkinto tarjoaisi parhaat mahdolliset opit työelämään. Opinnäytetyöni eettisenä lähtökohtana toiminut kvalitatiivinen toiminnallinen opinnäytetyö.

Sosionomien ammatillisuutta lisäävien taitojen ja kompetenssien puutteita Diakin opinnoissa mainittiin työpajatyöskentelyssä. Haluankin nostaa esille käsite kartassa mainitun tiedonhaun. Sosiaalialalla on tärkeää toimia lainsäädännön, ohjeistuksien ja muuttuvan maailman mukaisesti. Opiskelijat työpajassa kaipaivat enemmän taitoja luotettavan tiedon etsintään. Kuinka sosionomina voisi edes työskennellä tilanteiden vaatimalla tavalla, jos ei osaa etsiä luetettavaa tietoa.

Millenniaalien mahdollisuuksia ja haasteita pystyy näkemään työpajatyöskentelyn materiaalissa. Kuvan 3 käsitekartassa on löydetty millenniaalien työskentelyn yksi haaste ja uhkakuva. *”Työelämässä vaara, että johtaa vain itseään?”*. Milleniaaleissa on potentiaalia oikein käytettynä, mutta mikäli itsensä johtaminen ottaa liian suuren roolin työskentelyssä, voi lopputulos olla enemmän haittaa tekevä.

Opinnäytetyöprosessin aikana tapahtui suurta ammatillista kasvua. Olen kärsinyt esiintymispelosta ja työpajojen järjestäminen toi minulle kokemusta esiintymisestä. Koen esiintymistaidon ja ohjaamisen tärkeäksi taidoksi kirkon nuorisotyöntekijälle, koska työnkuvaan kuuluu seurakunnasta riippumatta ainakin muutama luettelemani asia hartauksien pitäminen, rippikoulussa opettaminen, kerhotoiminnan ohjaaminen ja koulun aamunavauksien järjestäminen.

Prosessin aikana tutustuin tarkemmin Rippikoulusuunnitelmaan ja isostoimintaan oman aihepiirini näkökulmasta, oppien aiheesta paljon uutta ja tärkeää. Opinnäytetyön tekeminen kuuluu ammattikorkeakouluopintoihin tiedonkeruun, akateemisen kirjoittamisen ja kriittisen tutkimuksen harjoittamisena. Oma opinnäytetyöprosessini mahdollisti toiminnallisten taitojen kartuttamisen opettaen kokonaisuuksien hallintaan koko prosessin ajalta. Tärkeimpänä kehityksenä koen kuitenkin omien itsensä johtamisen taitojen kehittymisen, tiedän mitä itsensä johtamiseen kuuluu ja kuinka sitä voi harjoittaa.

Tutustuessani tarkemmin kirkon nuorisotyöntekijän osaamisvaatimukseen, sain täydennettyä omaa osaamistani. Kirkon piirissä työskennellessä on tärkeää arvojen yhteen iskostuminen. Hyvä kirkon nuorisotyöntekijä uskoo tekemäänsä asiaan ja voi omalla itsensä johtamisella kehittää koko työyhteisön toimintaan. Kirkon nuorisotyöntekijältä ei kuitenkaan odoteta ihmeitä, vaan työskentelyä nuorten osallisuuden kehittämiseksi.

Seurakunnissa osallisuutta tapahtuu nykyään suhteellisen paljon. Seurakuntien pienentyessä ja kirkollisveroista saatavien tulojen pienentyessä vapaaehtoisten osallistaminen on lisääntynyt. Kirkon nuorisotyöntekijän tehtävänä on ohjata seurakunnan tärkeimpien vapaaehtoisten osallisuutta. Kyseinen vapaaehtoisten ryhmä on isoset, jotka kiireisessä elämänmuutosvaiheessa ovat valmiita käyttämään omaa aikaansa ja energiaansa yhteiseen hyvään. (Thitz 2013, 46.)

Opinnäytetyön aikana havaitsin lisäksi, että opiskelijoiden motivoiminen vapaaehtoiseen toimintaan on haastavaa. Opiskelijoiden kehittämistoimintaan osallistumisesta olisi hyvä opiskelijoiden saada esimerkiksi harjoittelutunteja. Itsensä johtamisen harjoittamisen tehtäväpaketti voisi olla hyödyllinen opiskelijoille.

Itsensä johtaminen elää ajassa ja jokainen opiskelija on yksilö, jolloin erilaisten opiskelijaryhmien tutkiminen aiheen tiimoilta voi tuoda erilaisia lopputuloksia. Itsensä johtamisen osa-alue sisäinen yrittäjyys on mahdollinen tutkimisen aihe sosiaalialalla. Myöskin täysin kirkollisen alan opiskelijoiden itsensä johtamiseen liittyvälle opinnäytetyölle olisi varmasti suusta kysyntää.

## LÄHTEET

- Aulanko, M. (1999). *Johdan itseäni. aikaa on energiaa riittää*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Avelin, E. & Karjalainen, J. (toim.) (2019). *CEO-JOKO. Johtaminen muutoksessa*. (XAMK kehittää 95). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-210-8>
- Diak. Opiskelu. Opiskelijan polku. Opintojen suorittaminen. Arviointi. Osaamisvaatimukset sosionomi AMK kirkon nuorisotyö. Saatavilla: 9.9.2020 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-kirkon-nuorisotyö/>
- Hankesuunnitelma. (2019). *OPE -Opiskelijat työllistymistä edistävien toimintatapojen kehittäjiksi ammattikorkeakoulujen henkilöstön rinnalle - hanke*.
- Janhonen, M. (22.4.2020). *Etättyö haastaa johtamisen ja yhteisöllisyyden*. Työterveyslaitos. Saatavilla 9.9.2020 <https://hyvatyo.ttl.fi/tyoelaman-selviytymistarinoita/artikkelit/etättyö-haastaa-johtamisen-ja-yhteisöllisyyden>
- Jantunen, Sari 2010. *Työhyvinvointi itsensä johtamisen näkökulmasta*. Ylempi AMK-tutkinto, Vaasan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Saatavissa [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/13286/Jantunen\\_Sari.pdf](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/13286/Jantunen_Sari.pdf). pdf?sequence=1
- Kirkkohallitus. (2020). *Nuorisotyönohjaajan ydinosaaminen*. Saatavilla 22.11.2020 [https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Nuorisotyönohjaajan\\_ydinosaamiskuvaus\\_2020\\_pdf.pdf/94ba3786-accb-1346-dbaa-5c189ec753ba?t=1596644157216&fbclid=IwAR1ez-gGhcr0T\\_IHfzksvrPFMVGgwp4V\\_Cyc2Jf8IJkUSae-QyUZw9hsUVXc](https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Nuorisotyönohjaajan_ydinosaamiskuvaus_2020_pdf.pdf/94ba3786-accb-1346-dbaa-5c189ec753ba?t=1596644157216&fbclid=IwAR1ez-gGhcr0T_IHfzksvrPFMVGgwp4V_Cyc2Jf8IJkUSae-QyUZw9hsUVXc)
- Mellanen, A. & Mellanen, K. (2020). *Hyvät, pahat ja millenniaalit. Miten meitä tulisi johtaa*. Saatavilla <https://www.ellibslibrary.com/>



- Porkka, J. (2019). *THE YOUNG CONFIRMED VOLUNTEERS OF THE EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH OF FINLAND. Motivation, Religiosity and Community*. (Diak Research 2, Diakonia-ammattikorkeakoulu.) Saatavilla [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/227335/DIAK\\_tutkimus\\_2\\_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/227335/DIAK_tutkimus_2_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. (2019). *Ammattina sosionomi*. Saatavilla <http://www.ellibslibrary.com>
- Salmimies, R. (2008). *Onnistu itsesi johtamisessa*. Helsinki: WSOYpro.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2020). *Etätyöt koronavirustilanteessa*. Saatavilla 16.11.2020 <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2020). *STM:n antamat viranomaisohjeet ja päätökset koronavirustilanteessa*. Saatavilla 16.11.2020 <https://stm.fi/stm-ohjeet-koronavirustilanteessa>
- Superlect. *Suunnittele onnistunut (etä)työpaja*. Saatavilla 22.5.2020 <https://app.superlect.com/c/ljqr5k0bo7/>
- Suuri ihme (2017). *Rippikoulusuunnitelma 2017* (Piispainkokouksen hyväksymä 5.4.2017). Helsinki: Kirkkohallitus. Saatavilla 20.10.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/39461555/Suuri+Ihme+-+Rippikoulusuunnitelma+2017.pdf/758d0926-f7b9-3e63-bc2b-93ffaab30f90?t=1549006812000>
- Sydänmaanlakka, P. (toim.) (2014). *Tulevaisuuden johtaminen 2020*. Espoo: Pertec.
- Takkinen, N. (16.1.2018). *Eikö teini suostu sulkemaan älylaitetta ennen nukkumaanmenoa*. YLE. Saatavilla 9.9.2020 <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2018/01/16/eiko-teini-suostu-sulkemaan-alylaitetta-ennen-nukkumaanmenoa-syyna-voi-olla>
- Thitz, P. (2013) *Seurakunta osallisuuden yhteisönä*. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 40). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-214-1>
- Vaasan Yliopisto. *Digi-Action 1.1.1.3 Kartoitus*. Saatavilla 22.5.2020 [https://www.univaasa.fi/fi/sites/digi-action/tyopajat/testi/1-ideointi-menetelmat/1-1\\_edellytysten\\_luonti/1-1-1-3\\_kartoitus/](https://www.univaasa.fi/fi/sites/digi-action/tyopajat/testi/1-ideointi-menetelmat/1-1_edellytysten_luonti/1-1-1-3_kartoitus/)

Vaasan Yliopisto. Digi-Action. 12. Työpajaprosessi. Saatavilla 22.5.2020

<https://www.univaasa.fi/fi/sites/digi-action/tyopajat/testi/tyoskentelymenetelmat/>

Valtonen, M. (2009). *Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta. Kirkon nuorisotyn ohjaajiksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen.* (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu. A Tutkimuksia 23). Saatavilla <http://urn.fi/URN:978-952-493-079-6>

## LIITE 1. Työpajatyöskentelyn Power Point

# Itsensä Johtamisen -työpaja

Kaisa Manner

## Ohjelma

- Kuvakorttien esittelyminen
- Teoria
- Ryhmätyöskentely
- Yhteinen koonti
- Loppusanat

### Kuvakortit

1. Tasapaino voi vaatia erilaisia tukipilareita.
2. EN OLE YLIÄ KIIVENNYT
3. VOIT LAPSEN
4. MAJAJA
5. Mitään sopia, annettuihin hin
6. OMAN SUUNNAN TULET
7. Maailmanlittely, maailmalla ei ole pyyhkiä silmiä.
8. MAAILMANPÄÄLLÄ OMA MAIJA

### Itsensä Johtaminen

- Päätöksentekoa, riskinottoa ja vastuunkantoa loppuun asti minusta, tekemisistäni ja toiveistani.
- Toteutuakseen vaatii itsensä tuntemisen, missä olet nyt, mitä siihen kuuluu ja mihin haluaisit päästä.
- Tärkeä elämäntaito varsinkin nykyaikana.
- Työelämässä merkitys on koko ajan nousussa.
- Voi auttaa selviytymään elämän vastoinkäymisistä.
- Opettaa sanomaan ei ja kyllä oikeissa tilanteissa elämässä.

### Mitä itsensä johtaminen voi olla?

- Omien psyykkisten, fyysisten, henkisten, sosiaalisten, ammatillisten ja taloudellisten toiveiden, tarpeiden ja tavoitteiden kartuttamista, kehittämistä ja saavuttamista.
- Sopivien käytäntöjen löytämistä juuri omiin tarpeisiisi.
- Konkreettisten asioiden tekemistä.

### Ryhmätyöskentely

JAMBOARD

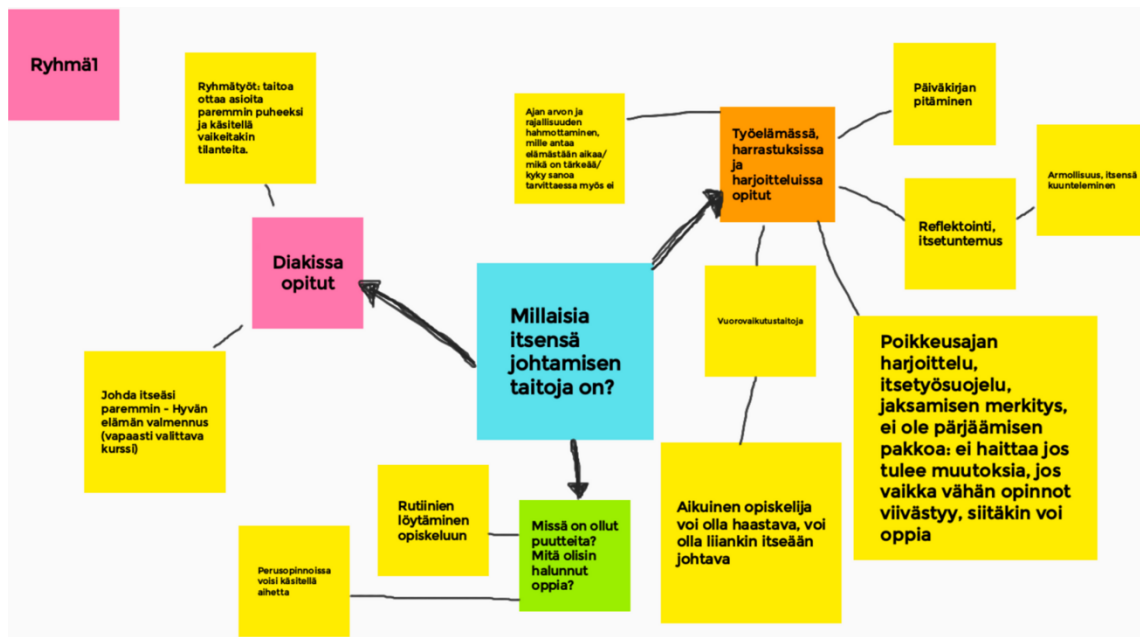
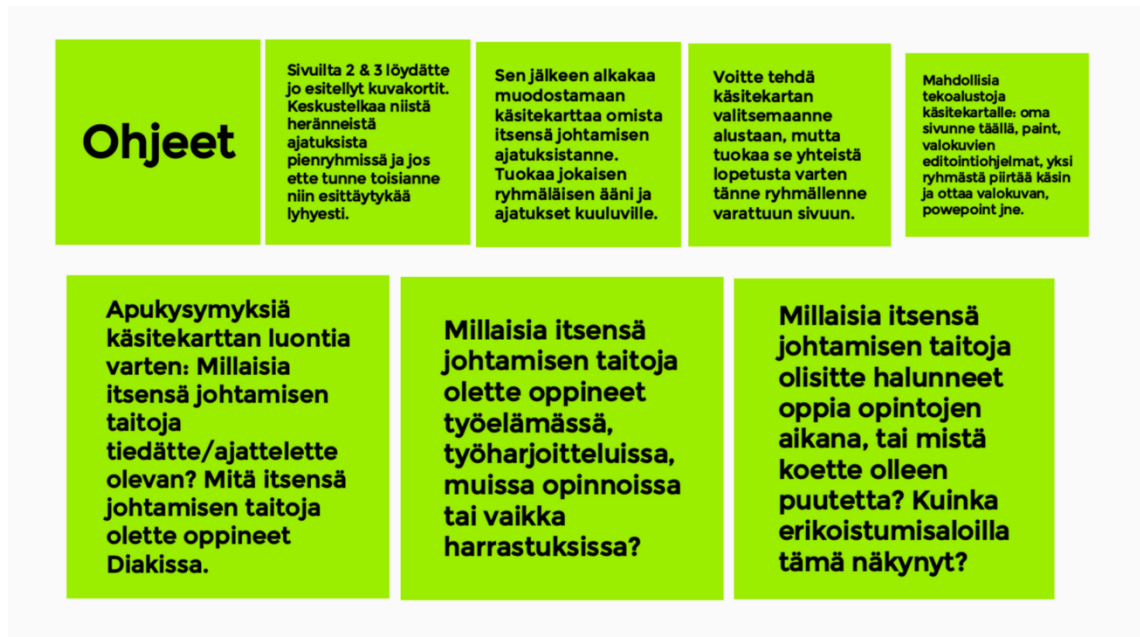
### TÄRVELTULOJA TAKAISIN

### KIITOS OSALLISTUMISESTA JA HYVÄÄ SYKSYÄ!

### Lähteet

- Aulanko, M. (1999). Johdan itseäni. Aikaa on energiaa riittä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Salmimies, R. (2008). Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.
- Canva Saatavilla: <https://www.canva.com>

## LIITE 2. Itsensä johtamisen työpaja loppuvaiheen opiskelijoille



LIITE 3. Itsensä Johtamisen työpaja Alumni-ilta

### Ohjeet

Muodostakaa käsittekartta omista itsensä johtamisen ajatuksistanne ja oppimistanne asioista. Tuokaa jokaisen ryhmäläisen ääni ja ajatukset kuuluville.

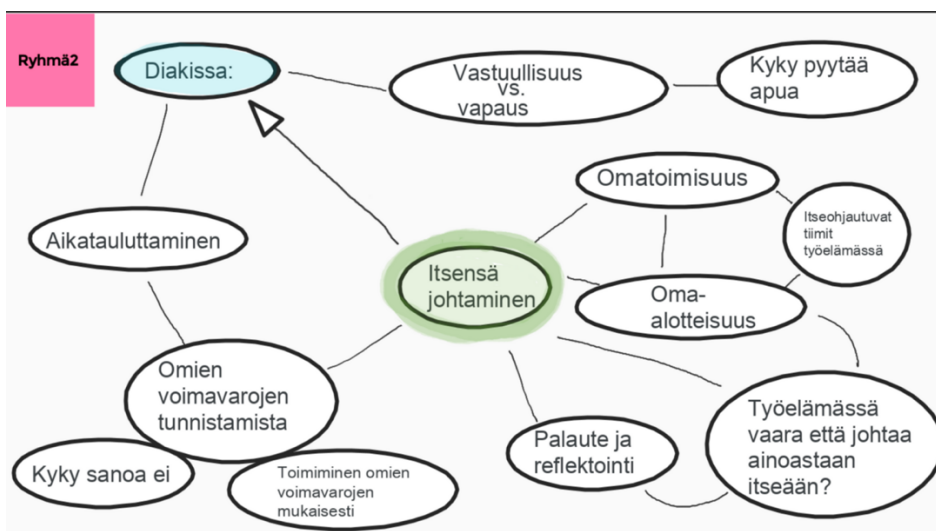
Voitte tehdä käsittekartan valitsemaanne alustaan, mutta tuokaa se yhteistä lopetusta varten tänne ryhmällemme varattuun sivuun.

Mahdollisia tekoalustoja käsittekartalle: oma sivunne täällä, paint, valokuvien editointiohjelmat, yksi ryhmästä piirtää käsin ja ottaa valokuvan, powepoint jne.

**Apukysymyksiä käsittekarttaan:**  
**Millaisia itsensä johtamisen taitoja olette tarvinneet valmistumisen jälkeen työelämässä? Mitä niistä tiesitte valmiiksi Diakista?**

**Mistä olette oppineet Diakin ulkopuolella itsensä johtamisen taitoja? Millaisia itsensä johtamisen taitoja olisitte halunneet oppia Diakin opinnoissanne?**

[https://jamboard.google.com/d/1QNOhySAZcboJRKFPgavui6Gk\\_A9Z\\_Q-MEM9ZndbS9E/ed1t?usp=sharing](https://jamboard.google.com/d/1QNOhySAZcboJRKFPgavui6Gk_A9Z_Q-MEM9ZndbS9E/ed1t?usp=sharing)



## LIITE 4. Opas Itsensä Johtaminen

# ITSENSÄ JOHTAMINEN

Opas  
valmistuvalle  
sosionomiopiskelijalle



## JOHDANTO

Opas tarjoaa valmistumisvaiheessa olevalle sosionomiopiskelijalle keinoja oman itsensä johtamisen kehittämiseen itsenäisesti.

Opas on luotu osana Itsensä Johtaminen, Opas valmistuvalle sosionomiopiskelijalle - opinnäytetyötä Diakonia-ammattikorkeakoulussa.

Opinnäytetyön yhteistyötahona toimi OTE - Opiskelijat työllistymistä edistävien toimintatapojen kehittäjiksi ammattikorkeakoulun henkilöstön rinnalle -hanke.

Helsingissä lokakuussa 2020  
Kaisa Manner

## SISÄLTÖ

Itsensä johtaminen  
Mitä itsensä johtaminen voi olla?  
Kuvakortit  
Itsenäinen työskentely  
Lähteet



## ITSENSÄ JOHTAMINEN

Päätöksentekoa, riskinottoa ja vastuunkantoa loppuun asti itsestä, tekemisistä ja toiveista.

Mahdollisuus toimia on, jos lähtee itsestä. Toinen ei voi toisen puolesta tehdä itsensä johtamista.

Vaatii toimiakseen itsensä tuntemisen. Missä juuri sinä olet nyt, mitä siihen sisältyy ja minne haluaisit päästä. Millaisena haluaisit itsesi ja elämäsi olevan vuoden tai viiden vuoden päästä?

Olet itse ainoa, joka tietää mitkä johtamisen strategiat toimivat omaan työskentelyyn ja kehitykseen.

Kuinka voit saada parhaan potentiaalisi omaan työskentelyysi?

Työelämässä itsensä johtamisen taidot ovat nousseet vahvaan rooliin.

Työntekijän omat vastuut työskentelystä ovat kasvaneet ja työskentelymuodot monipuolistuneet.

Voi auttaa selviytymään elämän vastoinkäymisistä, opettaen vaikuttamaan omiin tunteisiin, tekoihin ja ajatuksiin.

Itsensä johtaminen ei ole taikatempu, joka kadottaa kaiken pahan elämästä.

Se voi olla yksi keino auttaa kohtaamaan negatiivisiakin asioita.

Se voi opettaa sanomaan oikeissa paikoissa kyllä tai ei.

Ei -sanan käyttäminen oikeassa paikassa voi tarjota mahdollisuuden sanoa kyllä itselle ihanteellisessa tilanteessa.

## MITÄ ITSENSÄ JOHTAMINEN VOI OLLA?

Itsensä psyykkisten, fyysisten, henkisten, sosiaalisten, ammatillisten ja taloudellisten toiveiden, tarpeiden ja tavoitteiden kartuttamista, kehittämistä ja saavuttamista.

Toimivien käytäntöjen löytämistä itsensä tarpeisiin.

Konkreettisten asioiden tekemistä.

Mitä itsensä johtaminen on sinulle tällä hetkellä?

## KUVAKORTIT

Itsensä johtamisen kuvakortteja käytetään omaan työskentelyyn parhaiten sopivalla tavalla.

Merkitystä voi pohtia yksittäin, yhdessä tai valita omaan elämäntilanteeseesi parhaiten sopivan kortin motivoimaan.





## ITSENÄINEN TYÖSKENTELY

Luo itsellesi käsittekartta/mindmap omista itsensä johtamisen ajatuksistasi, pohdinnoistasi ja toiveistasi.

Apukysymyksiä työskentelyysi:

Millaisia itsensä johtamisen taitoja olet oppinut opintojesi aikana?

Millaisia itsensä johtamisen taitoja olet oppinut työelämässä, työharjoittelussa tai muualla?

Mitä muita itsensä johtamisen taitoja tiedät tai ajattelet olevan?

Mitä itsensä johtamisen taitoja olisit halunnut saavuttaa opintojen aikana?

Mitä itsesi johtamisen taitoja aiot harjoittaa ennen valmistumistasi tai juuri valmistuttuasi?



## LÄHTEET

Aulanko, M. (1999). Johdan itseäni. aikaa on energiaa riittää. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hankesuunnitelma. OTE -Opiskelijat työllistymistä edistävien toimintatapojen kehittäjiksi ammattikorkeakoulujen henkilöstön rinnalle -hanke. 2019

Jantunen, Sari 2010. Työhyvinvointi Itsensä johtamisen näkökulmasta. Ylempi AMK-tutkinto, Vaasan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Koponen, K. (2012). Itsensä johtaminen. Mahdollisuus työelämän muutoksessa. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Kotilainen, J. (2014). Itsensä johtamisen opas vastavalmistuneelle. (Opinnäytetyö, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, myyntityön koulutusohjelma).

Salmimies, R. (2008). Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.

Sydänmaanlakka, P. (Taim.) (2014). Tulevaisuuden johtaminen 2020. Espoo: Pertec.

Toikkanen, A. 2019. Jyväskylän ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijoiden ajankäytön hallinta: Arvat itsensä johtamisen lähtökohdana. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

