
KASVATA PUU
Kohti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Hämeenlinna 20.1.2012

Johanna Lundán



VISAMÄKI

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Tekijä

Johanna Lundán

Vuosi 2012**Työn nimi**

Kasvata Puu – kohti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä

TIIVISTELMÄ

Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen on ajankohtainen teema, joka on noussut yhä useammalle merkittäväksi arvoksi. Työn- ja ajanhallinnasta on siirrytty kokonaisvaltaiseen elämänhallintaan ja itsensä johtamiseen. Jatkuva kehittymisen paine ja lisääntynyt uupumus korostavat huolenpitoa omasta tehokkuudesta, uudistumisesta ja hyvinvoinnista.

Tällä kehittämistehtävällä oli kaksi päätavoitetta: Koota poikkitieteellinen näkemys henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittämisestä ja rakentaa tältä pohjalta toimiva koulutuskonsepti. Tarkoituksena oli selvittää aiheen osatekijöitä. Lisäksi pyrkimyksenä oli miettiä, miten kukin voi edistää omaa prosessiaan ja millainen koulutuskonsepti tätä tukee. Lisäksi pohdittiin, miten koulutuksen rakentaminen edesauttaa tutkijan ammatillista kasvua kouluttajana. Aihetta tarkasteltiin yksilölähtöisesti. Taitoja voi kuitenkin hyödyntää ja soveltaa työyhteisössä tukeakseen ja ymmärtääkseen muita.

Kehittämistehtävän teoriaosuus koostui kahdesta aihealueesta: henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittämisestä sekä koulutuksen rakentamisen pääopeista. Työ pohjautui itsensä johtamiseen ja toteuttamiseen. Aihealueiden tutkimus suoritettiin pääosin perehtymällä valmiiseen materiaaliin, kuten kirjallisuuteen. Synteesin tueksi tehtiin kyselytutkimus selvittämään suhtautumista ja mielenkiintoa aiheeseen. Koulutuksen kehittämistä edisti pilottikoulutuksista kerätty palaute.

Tutkimuksen ja kehitystyön perusteella yksi näkemys kasvun ja kehittymisen osatekijöistä on Matkalla Itseen, Voimaa, Määränpäät ja Uudistuminen. Prosessia kuvaamaan ja selvittämään luotiin Puu-konsepti. Huomattiin myös, että henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen pyrkii omaan täysimittaisuuteen. Lisäksi todettiin, että työnantajien olisi hyvä tarjota työntekijöille mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen. Jatkotoimenpiteenä koulutusta tulee kehittää tuottavaksi liiketoiminnaksi.

Avainsanat henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen, uudistuminen, itsensä toteuttaminen, itsetuntemus, motivaatio, koulutuksen rakentaminen, itsensä johtaminen

Sivut

98 s. + liitteet 14 s.

VISAMÄKI

Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

Author

Johanna Lundán

Year 2012

Subject of Master's thesis

Grow the Tree – towards personal growth and development

ABSTRACT

Personal growth and development is a current issue which has become more and more significant to many. Work and time management have shifted to overall life management and self-leadership. Constantly increasing pressure to develop and escalating exhaustion emphasize the abilities to take care of one's own effectiveness, renewal and wellbeing.

This development project had two main objectives: Gather cross-scientific insight to personal development and growth, and design and build training from that basis. The purpose was to find out the elements of the topic and ponder means to support one's own process, also assisted by the training. In addition, researcher's professional growth as a trainer was considered. The subject was viewed as individually-oriented. The skills are however applicable in work community to better support and understand others.

The study consisted of two theory sections: personal growth and development and main guidelines to design training. The study was based on personal management and self-actualization. The theoretical research was performed mainly by studying existing material, like literature. The synthesis was supported by survey to clarify perspectives and interest about the issue. Feedback gathered from pilot trainings enhanced the development of the training.

Based on the study and development project, according formed view, growth and development consist of Journey to yourself, Own energy, Destinations and Renewal. The research showed a process, also described by created Tree-concept, aiming towards complete and whole self. It was also noticed that providing personal growth and development opportunities for employees would be beneficial for employers. In the future, the training should be converted into profitable business.

Keywords personal growth and development, self-actualization, self-knowledge, motivation, training designing, self-leadership, personal management

Pages 98 p. + appendices 14 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen taustaa.....	2
1.2	Kehittämisiongelmat ja tavoitteet	5
1.3	Kehittämistyön suorittaminen ja tutkimusmenetelmät.....	5
1.3.1	Kehittämistyön eteneminen.....	6
1.3.2	Prosessi koulutuksen rakentamiseksi.....	7
1.3.3	Kehittämistyöhön liittyvä tutkimuskysely	8
1.3.4	Palaute pilottikoulutuksista	9
1.4	Teoreettinen perusta ja keskeisimmät käsitteet	9
1.4.1	Koulutuksen rakentamisesta teoriaa	10
1.4.2	Itsensä johtaminen	10
1.4.3	Maslown tarvehierarkia ja itsensä toteuttaminen	13
1.5	Tutkijan muodostama teoriasynteesi.....	14
1.5.1	Puu	15
1.5.2	Aihekokonaisuudet	17
2	MATKALLA ITSEEN.....	19
2.1	Kohti parempaa itsetuntemusta.....	20
2.2	Itsetunto – oman elämän arvo ja ainutlaatuisuus	21
2.3	Arvot ja asenteet	23
2.4	Vahvuuksia ja heikkouksia.....	24
2.5	Todellisuuden henkilökohtaisuus.....	26
2.5.1	Tietoisuuden taitaminen.....	27
2.5.2	Tunteet ja niiden tunnistaminen, käsittely ja hyödyntäminen.....	29
3	VOIMAA.....	31
3.1	Motivaatio.....	32
3.1.1	Motivaatioteoriat.....	34
3.1.2	Motivaatioprosessi.....	34
3.2	Innostus ja positiivinen mieliala	35
3.3	Voimaantuminen.....	37
3.4	Tahdonvoima	38
4	MÄÄRÄNPÄÄT	40
4.1	Päämäärien muodostaminen ja asettaminen.....	41
4.2	Unelmat	43
4.3	Tavoitekartta.....	45
5	UUDISTUMINEN	47
5.1	Muutokset	48
5.1.1	Muutostarve sekä muutoksen mahdollistajat ja estäjät	48
5.1.2	Muutosta tapahtuu mukavuusalueelta poistuttaessa	50
5.1.3	Henkilökohtainen muutosprosessi.....	51
5.2	Oppiminen	52
5.2.1	Oppimistyylit.....	53
5.2.2	Oppimisen eteneminen – oppimisen kehä.....	54

5.2.3	Oppimiseen kannustavat ja motivoivat tekijät	55
5.2.4	Oppimisen esteet ja hankaluudet	56
5.2.5	Reflektointi oppimisen edellytyksenä.....	56
6	TÄYSIMITTAISESTI ITSENSÄ.....	58
6.1	Maslow ja itseään toteuttava ihminen	59
6.2	Flow – virtausta, vetovoimaa ja imua	60
6.3	Työstään iloitseminen	61
6.3.1	Työtyytyväisyys vaikuttaa työmotivaatioon	63
6.3.2	Epämielekkästä mielekästä työtä.....	64
6.3.3	Työn imu - haasteiden ja osaamisen suhde	65
6.4	Luovuuden tarve	66
7	KOULUTUKSEN RAKENTAMISESSA KÄYTETYT PERIAATTEET	68
7.1	Koulutuksen rakentamisen lähtökohdat	69
7.2	Aikuiset oppimaan	70
7.2.1	Oppimisen kehä ja oppimistyylit	70
7.2.2	Koulutusmenetelmät ja vaikuttamisen tasot.....	71
7.3	Koulutuksen materiaali	71
7.4	Koulutuksen päättäminen sekä arviointi ja palaute	72
8	TUTKIMUS, PALAUTE JA KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN	73
8.1	Tutkimus henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittämisestä.....	73
8.1.1	Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen näkökulmia.....	74
8.1.2	Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen merkitys	76
8.1.3	Kasvu ja kehittyminen omassa elämässä	77
8.1.4	Ajatuksia tutkimuksesta	79
8.2	Koulutuksen kehitystyö.....	80
8.2.1	Osallistujien palaute.....	81
8.2.2	Tutkimuksen anti koulutuksen kehittämiseen	84
8.2.3	Koulutuksen kehittäminen pilotoinnin avulla	85
9	POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	87
9.1	Tutkimuskritiikki	90
9.2	Jatkotutkimuksen aiheita ja kehittämistä tulevaisuudessa.....	92
9.3	Omat oivallukset	93
	LÄHTEET	95
Liite 1	Kutsu ja saate tutkimuskyselyyn	
Liite 2	Tutkimuskysely: Tutkimus henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittämisestä	
Liite 3	Tutkimuskysely: Keinoja tukea henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä	
Liite 4	Tutkimuskysely: Mitä henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen on?	
Liite 5	Tutkimuskysely: Esteitä itsensä kehittämislle	
Liite 6	Koulutuksen palautelomake	
Liite 7	Koulutus: Ote osallistujan käsikirjasta	

1 JOHDANTO

Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen on teema, joka on monelle ajan-kohtainen ja monen mielenkiinnon kohde. Kuten Takanen kuvailee, henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen näyttää olevan yhä useammalle elämän merkittäviä arvoja (Takanen 2005, 183). Yksilön hyvinvointi on noussut yhä tärkeämmäksi tekijäksi niin yksilöille kuin työyhteisöille sekä koko Suomelle. Pentti Sydänmaanlakan mukaan itsensä johtamisesta on tullut merkittävä aihe tänä päivänä. Syyt ovat sekä organisatorisia että yksilöllisiä. Nopeasti muuttuva työympäristö edellyttää jatkuvaa uudistumiskykyä, joustavuutta ja luovuutta. Uupumisen lisääntyminen on nostanut itsensä johtamisen taidon entistä tärkeämmäksi työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. (Sydänmaanlakka 2006, 15-16.)

Tämä raportti ei ota kantaa henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työelämä- tai työnantajälähtöisesti. Tarkoituksena on vaikuttaa ennen kaikkea yksilötasolla. Kuitenkin, oman henkilökohtaisen prosessin kautta, yksilö kartuttaa myös tietoa ja ajatuksia soveltaa taitoja työyhteisössä tai esimiesroolissa: esimerkiksi tukeakseen ja ymmärtääkseen paremmin muiden kehittymistä ja kasvua. On merkittävää joka tapauksessa ymmärtää, työelämänkin kannalta, että osaavat, innostuneet ja hyvinvoivat yksilöt ovat koko kansakuntamme hyvinvoinnin ja menestyksen perusta. Henkilökohtaisen kasvun matka lisää innostuneisuutta ja hyvinvointia. Elämästään nauttiva yksilö on voimavara ja kertaannuttaa hyvinvointia ympärilleen niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Hyvinvoivat yksilöt, työntekijät ja kansalaiset, pystyvät vastaamaan globaalin maailman haasteisiin.

Elämä on mahdollisuus. Vastuu hyvän elämän luomisesta on jokaisella itsellään. Jokainen vastaa itse henkilökohtaisesta kehittymisestään ja uudistumisestaan. Ihminen, joka ottaa vastuun elämästään, antaa mahdollisuuden itselleen tulla sellaiseksi, kuin hänet on tarkoitettu – mahdollisimman aidoksi itseksi. Ihminen on aina matkalla. On hyvä muistaa, että matkalla olo on tärkeintä, ei päämäärä. Kun matkasta pystyy aidosti iloitsemaan ja nauttimaan, tulee elämään mielekkyyttä. Henkinen kasvu on läpi elämän jatkuvaa. Jatkovasti voi tehdä uusia oivalluksia elämästään ja löytää keinoja tehdä elämästään mielekkäämpää ja olla enemmän täysimittaisesti itsensä.

Johdanto-luvussa kerrotaan tutkimuksen taustasta ja taustaorganisaatioista. Kehittämistyön tavoitteet ja toteutustavat tuodaan myös esiin. Lisäksi käsitellään keskeisimmät käsitteet sekä teoriat, joihin henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen pohjautuu. Luvussa myös esitellään työn tuloksen syntynyt Puu-konsepti ja tämän raportin eri aihealueet.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Pohtiessani aihetta opinnäytetyölle, mielessäni liikkui toive tehdä työ aiheesta, jossa voisin yhdistää intressini kouluttamiseen ja niin sanottuihin pehmeisiin aiheisiin. Alusta asti oli selvää, että oma intohimoni löytyisi pehmeiden teemojen ympäriltä eikä perinteisistä liike-elämän kovista aiheista. Koin myös, että aihevalintani olisi tuottelias matka kohti uusia omia oivalluksia. Halusin ottaa vastaan mielenkiintoisen haasteen ja pureutua aiheeseen, joka käsittelee useampia tieteenaloja, ei pelkästään liiketaloutta ja johtamista.

Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen teemana on aina viehättänyt minua omassa toiminnassani. Valitsin aiheen myös yhteiskunnallisesta aspektista. Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen ja siihen liittyvät kokonaisuudet ovat ajankohtaisia nykyajan ihmisten elämässä, kuten myös omassani. Tällä hetkellä useat työelämässä olevat kokevat jatkuvan uudistumisen vaateen sekä työuupumuksen lisääntyneen määrän. Työhallinnasta on siirrytty kokonaisvaltaiseen elämänhallintaan, ja ajanhallinnasta itsensä johtamiseen (Sydänmaanlakka 2006, 16). Paine kehittymisestä on todellinen arkipäivän tilanne. Meidän on panostettava pitääksemme huolta omasta tehokkuudestamme, uudistumisestamme ja hyvinvoinnistamme.

Aloittaessani työtä oli mielestäni tärkeää ottaa esille, mitä henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen käytännössä tarkoittaa ja mitä se pitää sisällään. Tutustuessani materiaaliin huomasin, ettei aihetta oltu käsitelty omana kattavana kokonaisuutenaan ja käsitteenään teoksissa. Aiheeseen perehtyessäni en löytänyt teosta, jossa olisi määritelty henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen ja listattu suoraan, mitä kyseinen prosessi pitää sisällään. Aihetta ovat tosin omalla tavallaan käsitelleet Pentti Sydänmaanlakka kirjassaan Älykäs itsensä johtaminen – Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun, Raija Salmimies ja Sirku Ruutu Myönteisen muutoksen työkirjassa sekä muun muassa Stephen R. Covey Tie Menestykseen – 7 toimintatapaa henkilökohtaiseen kasvuun ja muutokseen – kirjassaan (alkup. The 7 habits of highly effective people) ja Claus Møller Elämäni puu – näkemyksessään. Teokset eivät kuitenkaan keskity aktiiviseen oman elämän henkilökohtaisen kasvun eteenpäin viemiseen, jossa olisi huomioitu syvällisesti ja laaja-alaisesti erilaisia kasvun ja kehittymisen osa-alueita.

Aihepiiri vaati mielestäni selkeän koonnin ja jäsentelyn, jotta olisi helpompaa ymmärtää eri osa-alueiden vaikutuksia toisiinsa. Tämä auttaa paremmin tiedostamaan osa-alueiden merkitykset. Lisäksi totesin, teoksiin perehtyessäni, että haluan luoda materiaalia, joka tulee lähelle ihmistä ja herättelee yksilöitä pohtimaan ja tarkastelemaan asioita syvällisestikin. Halusin luoda jotakin koskettavaa ja elämänmakuista, joka tukee vahvasti kunkin henkilökohtaista prosessia.

Valitsemani aihepiiri liittyy myös kolmen koulutusaiheen sarjaan. Ensimmäinen koulutus rakennettiin ohjauksellani vuonna 2006 Lempäälän Nuorkauppakamari ry:ssä. Koulutus ”Voin hyvin – Jaksan paremmin” voitti Suomen Nuorkauppakamarit ry:n ja Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset SMKJ:n koulutuskilpailun kolmen tunnin sarjassa. Koulutuk-

sen aiheina on hyvinvointiin peilaten uni, liikunta, stressin- ja ajanhallinta, ravinto, rentoutuminen ja itsehoito. Aihepiirinä henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen sopii jo tehtyyn koulutukseen. ”Voin hyvin – Jaksan paremmin” -koulutusta rakentaessani, itselleni heräsi kiinnostus tehdä koulutus nimeltään ”Hyvällä tuulella”, jossa aiheina olisi muun muassa ilo, onni ja positiivisuus. Mielestäni kaikki kolme koulutusaihetta liittyvät myös Sydänmaanlakan (2006) Oy Minä Ab – mallin kautta, kuva 3, toisiinsa. Näistä kolmesta koulutusaiheesta on mahdollista saada toimiva ja mielenkiintoinen koulutuskokonaisuus esimerkiksi kaupallisesta näkökulmasta.

Tässä kehittämistyössä taustaorganisaatioina on toiminut sekä työelämän että yhdistystoiminnan tahoja. Tutkimukseen liittyy erottamattomasti taustaorganisaationa myös nuorkauppakamari, niin paikallisella, kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. Nuorkauppakamaritoiminta on myös tutkijan harrastus, joka tukee hänen henkilökohtaista kasvuaan ja kehittymistään sekä antaa mahdollisuuksia kehittyä kouluttajana. Liike-elämän edustajat ovat tutkijan oma yritys Carrente Ky sekä Vilmankämmen Instituutti, jonka järjestämä Liikkuu-ohjaaja ohjaajakoulutus toimi koulutuksen pilotointifoorumina.

Nuorkauppakamari

Nuorkauppakamari on kansainvälinen jäsentensä kehittämis- ja johtamiskouluttautumisjärjestö sekä kontaktiverkosto, joka vaikuttaa aktiivisesti yhteiskunnassa. Nuorkauppakamari tarjoaa nuorille aikuisille kehittämis- ja mahdollisuuksia positiivisen muutoksen aikaansaamiseksi. Nuorkauppakamari vaikuttaa yhteiskuntaan positiivisesti kehittämällä nuorten aikuisten johtamistaitoa, sosiaalista vastuuta, yrittäjyyttä ja kansainvälisyyttä. Nuorkauppakamari on tarkoitettu kaikille alle 40-vuotiaille itsensä kehittämistä ja kouluttautumisesta kiinnostuneille ihmisille.

Paikallisyhdistyksiä on maailmanlaajuisesti noin 5 000 yli 100 maassa. Jäsenistöä kansainvälisesti on noin 200 000 henkilöä. Suomen Nuorkauppakamarit ry. on Suomen paikallisyhdistysten kattojärjestö. Suomessa nuorkauppakamalaisia on noin 5000 henkilöä, mukaan lukien varsinaisten jäsenien lisäksi koe-, ja kunniajäsenet sekä ikuisuusjäsenet, senaattorit. (Suomen Nuorkauppakamarit ry.; Toiminnan suuntaviivat 2011; Junior Chamber International.) Henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen liittyvä tutkimuskysely toteutettiin Suomen Nuorkauppakamarilaisten keskuudessa.

Vilmankämmen Instituutti ja Liikkuu-ohjaaja ohjaajakoulutus

Vilmankämmen –instituutti toimii yhteistyössä kuntien, alan kehittäjien ja oppilaitosten kanssa tarjoten monipuolisia hyvinvointi-, terveys- ja luontoalan palveluja yksityisille ja yhteisöille. Vilmankämmen haluaa lisätä ihmisen tietoisuutta omasta hyvinvoinnistaan. Tärkeitä toiminnantekijöitä ovat kestävä kehitys ja ympäristövastuu sekä luontoyhteyden oivaltaminen hyvinvoinnin osatekijänä.

Yrityksen juuret juontavat vuoteen 1999. Vilmankämmen Instituutti on yritysverkosto, jossa toimii ammatinharjoittajia ja yrittäjiä. Vilmankämmen Instituuttia voi kuvailla ikään kuin markkinointiyhtiönä. Palkattua henkilökuntaa yrityksessä on seitsemän henkilöä. Yrityksen toimipisteet sijaitsevat Tampereella Haarlan Palatsissa ja Hauhon Uiskolassa. Lisäksi yritys toteuttaa kuntoutuksia asiakkaiden tiloissa ympäri Pirkanmaata.

Koulutuksen testiryhmänä toimi Liikkuu Osuuskunnan järjestämän työvoimapoliittisen koulutuksen osallistujat. Työvoimapoliittista koulutusta ohjasi Vilmankämmen Instituutti. Vuonna 2010 järjestetty Liikkuu-ohjaaja – koulutus oli pilottikoulutus, joka sai jatkoa uuden koulutusryhmän myötä alkuvuodesta 2011. Aikuisopetuksellinen koulutus perustui Voimanlähde -hyvinvointiohjelman toteuttamiseen ja levittämiseen. Koulutuksen tarkoituksena oli lisäkouluttaa ammattitaitoisia terveydenhuollon tai liikunta-alan osaajia, jotka ovat kiinnostuneet ihmisten terveyden hyväksi tehtävää ennaltaehkäisevää työtä.

Kahdesta järjestetystä Liikkuu-ohjaaja ohjaajakoulutuksesta valmistui 14 henkilöä, joista 4 oli miehiä ja 10 naisia. Osallistujat olivat iältään 24-52 – vuotiaita. Taustaltaan osallistujat olivat muun muassa sairaanhoitajia, lähihoitajia, liikunnanohjaajia (AMK), hierojia, osteopaatteja ja fysioterapeutteja. (Vilmankämmen Instituutti yritysesittely; Opetussuunnitelma 2011; Lundán, henkilökohtainen tiedonanto 23.8.2011.)

Carrente Ky

Tutkijan oma yritys Carrente Ky liittyy kehittämistyöhön tuloksia hyödyntävänä tahona. Tarkoituksena on, että yritys voi hyödyntää kehittämistehävän tuloksena syntyvää koulutustuotetta uudenlaisen liiketoiminnan luomisessa, jossa koulutustoiminnasta on mahdollisuus tulla merkittävä osa yrityksen liiketoimintaa.

Carrente Ky on vuonna 2004 perustettu yhden henkilön yritys. Yritystä perustettaessa oli tavoitteena toimia ulkomailta saapuvia asiakkaita palvelevana autovuokraamona. Lisäksi tarkoituksena oli myös luoda kevytrakenteinen yrittämisen harjoitteluympäristö, jossa aloittelevan yrittäjän olisi helppo tutustua yrittämiseen. Vuodesta 2005 alkaen yrityksen toiminnan pääpainopiste on ollut operatiivisten palvelujen tuottaminen, joihin kuuluu muun muassa taloushallintoa ja kirjanpitoa, markkinointia, myyntiä ja muuta asiakaspalvelua sekä yritystoiminnan kehittämistä arjen perusrutiineista uusiin liiketoiminta-alueisiin.

1.2 Kehittämisingelmat ja tavoitteet

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on vastata seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisista osatekijöistä ihmisen henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen voidaan katsoa rakentuvan tukeutuen poikkitieteelliseen kokonaiskäsitykseen?
2. Miten itseään toteuttava ihminen voi edistää omaa henkilökohtaista kasvuaan ja kehittymistään?
3. Millainen koulutuskonsepti tukee henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä?
4. Miten koulutus ja sen rakentaminen edesauttaa tutkijan ammatillista kasvua kouluttajana?

Tavoitteena on tutustua aiheen eri osa-alueisiin ja koota kerättyä tietoa yhteen järjestelmällisesti. Saadun tiedon avulla rakennetaan henkilökohtaista kehittymistä ja kasvua tukeva koulutusmateriaali. Koulutuksen on tarkoitus herättää ihmiset ajattelemaan ja auttaa pohtimaan ottamalla esiin erilaisia näkökulmia tarkasteltavaksi. Koulutus tarjoaa osallistujille itsetutkiskelun paikkoja muun muassa harjoitusten avulla. Koulutuksen ei ole tarkoitus olla täynnä tyhjentävää tietoa vaan pitää sisällään harkittuja yksityiskohtia, jotka auttavat osallistujia omassa prosessissaan.

Tarkoituksena on rakentaa kaksi kolmen tunnin aiheeseen liittyvää koulutusta, jotka voidaan pitää joko yhden päivän aikana tai kahtena erillisenä koulutuksena. Koulutukseen rakennetaan kouluttajan opas, koulutuksen esitysdiat, harjoitteet sekä osallistujan materiaali. Nämä materiaalit eivät ole kuitenkaan mukana tutkimusraportin julkisessa osiossa.

Tavoitteena on koulutuksen rakentamisen lisäksi myös parantaa tutkijan kouluttajavalmiuksia ja mahdollistaa eteneminen kouluttajauralla. Tavoitteenani on saada kouluttajana enemmän rutiinia koulutuksiin, niin rakentamiseen kuin esittämiseen, ja edesauttaa luontevia mahdollisuuksia luoda lisää koulutuksia.

1.3 Kehittämistyön suorittaminen ja tutkimusmenetelmät

Kehittämistyö tehtiin pääasiassa tutustumalla aiheeseen liittyvään jo olemassa olevaan materiaaliin. Aineistona käytettiin kirjallisuutta, lehtiartikkeleita, erilaisia oppaita ja työkirjoja sekä Internetin sähköisiä julkaisuja ja www-sivuja. Myös tutkijan omat kokemukset ja havainnot antoivat hyödyllisiä näkökulmia tarkasteltaessa henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä.

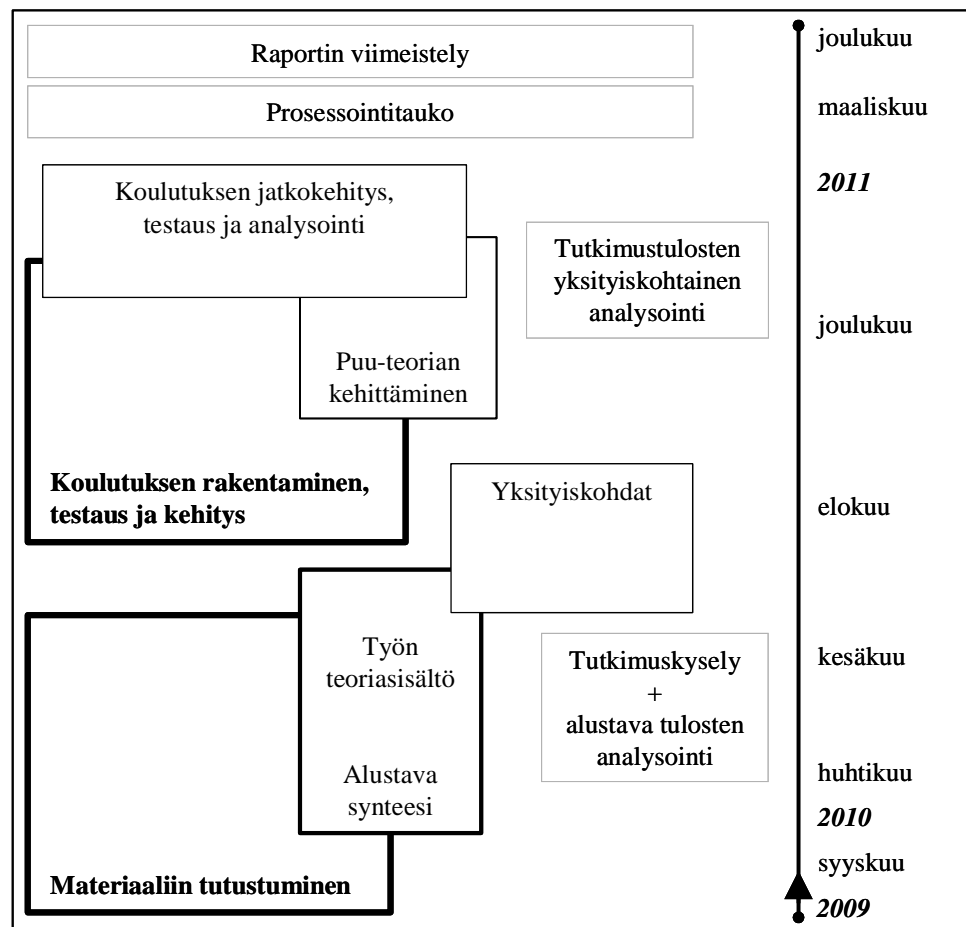
Materiaalisynteesin ja uuden konseptin tukemiseksi sekä testaamiseksi suoritettiin Webropol-tutkimus nuorkauppakamarilaisten keskuudessa. Lisäksi koulutusta ja sen kehitystyötä varten pidetyistä pilottikoulutuksista kerättiin palautetta.

Kehittämistyö koostuu kahdesta teoriakokonaisuudesta, henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen eri osa-alueista, joita esitellään luvuissa 2-6, sekä

koulutuksen rakentamisen ohjeistuksesta, joka on perusta koulutuksen ko-koamiselle ja luomiselle. Jälkimmäinen osio käsitellään opinnäytetyössä lyhyesti pääperiaattein.

1.3.1 Kehittämistyön eteneminen

Kuva 1 havainnollistaa kehittämistyön etenemistä askelittain. Kuvassa laatikoiden viivan paksuudet kuvaavat askeleiden vaikuttavuutta kokonaisuuden kannalta – mitä paksumpi viiva sitä merkityksellisempi osa työtä työvaihe oli.



KUVA 1 Kehittämistyön eteneminen askelittain

Aineistoon tutustuminen ja sen jäsentely alkoi syksyllä 2009. Kirjallisuuden läpikäyminen kesti heinäkuuhun 2010. Tänä aikana erilaisten teorioiden linkittymistä ja synteisiä kehitettiin jatkuvasti ja teoria yksityiskohtineen alkoi muodostua. Huhtikuussa 2010 valmisteltiin tutkimuskysely ja aikataulun mukaisesti kysely toteutettiin touko-kesäkuussa 2010. Kesän 2010 aikana varsinaista tutkimusraporttia kirjoitettiin eteenpäin kooten teoriaa, johon oli tutustuttu.

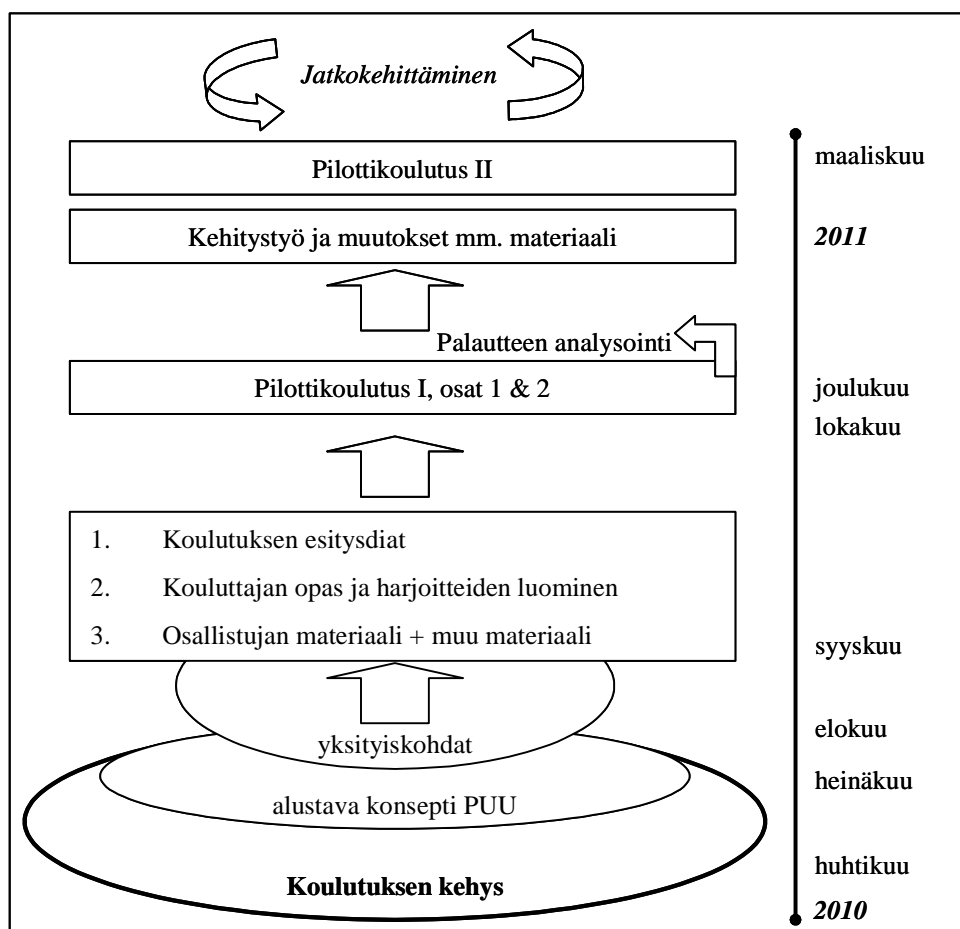
Tutkimuskyselyn tulosten pääpiirteinen analysointi tehtiin alkusyksystä 2010. Koulutuksen rakentaminen aloitettiin elokuussa 2010. Ensimmäinen osa koulutuksesta valmistui syyskuun aikana ja toinen osuus joulukuun

2010 alkupuolella. Koulutuksen ensimmäinen pilotointikierron tehtiin 2010 loka- ja joulukuussa, jonka perusteella oli myös tarpeen selkeyttää Puu-konseptia. Tutkimuksen yksityiskohtaisemmat analysoinnit viimeisteltiin tammikuussa 2011.

Kehitettyä koulutusta testattiin toisen kerran maaliskuussa 2011. Yhdessä koulutuksen kehittämisen kanssa rakennettiin ja muokattiin myös muodostettua teoriakonseptia. Osittain aiheen laaja-alaisuuden ja myös uuden konseptin kiteyttämisen vuoksi, oli tarpeen pitää prosessointitauko ja antaa aikaa ajatuksien kypsyemiselle. Tästä syystä raportin viimeistely tapahtui vuoden 2011 loppupuoliskolla.

1.3.2 Prosessi koulutuksen rakentamiseksi

Koulutuksen rakentaminen lähti liikkeelle olemassa olevaan materiaaliin tutustumalla. Prosessia kuvataan kuvassa 2. Tämän jälkeen oli mahdollista muodostaa suurpiirteinen kehys koulutukselle. Teorioiden synteesi kuvattiin Puu-muotoon ja luotua Puu-konseptia käytettiin koulutuksen punaisena lankana.



KUVA 2 Koulutuksen rakentamisen eteneminen

Kun koulutuksen päälinjat oli valittu, jaettiin pääalueet pienempiin asiakokonaisuuksiin ja yksityiskohtiin. Tämän jälkeen hahmoteltiin koulutuksen esitysdiat, kouluttajan opas ohjeistuksineen ja muu koulutukseen liittyvä materiaali. Lisäksi aihekokonaisuuksiin luotiin sopivat harjoitteet edesauttamaan osallistujien oppimista.

Koulutuksen pilotoinnissa koulutusta oli mahdollista testata. Kerätyn palautteen avulla ja kouluttajan omien huomioiden kautta muodostettiin kuvaus asioista, joita koulutuksessa, esimerkiksi sen sisällössä, aikataulutuksessa ja harjoitteissa, tulisi muuttaa. Koulutusta ja sen materiaalia muokattiin kokemusten avulla. Tämän jälkeen koulutusta testattiin uudestaan, josta muodostui uutta tietoa koulutuksen kehittämiseksi. On merkittävää ymmärtää, että koulutuksen kehittäminen on jatkumo, jossa on tarpeen huomioida ilmenevät kehitystarpeet, jopa jokaisen koulutuskerran jälkeen. Kuitenkin suurin kehitystyö tehdään koulutusta kootessa ja jatkokehitys on hienovaraista virittämistä.

1.3.3 Kehittämistyöhön liittyvä tutkimuskysely

Koulutuksen rakentamisen tueksi toteutettiin kvantitatiivinen tutkimus nuorkauppakamarilaisten keskuudessa touko-kesäkuussa 2010. Tutkimus laadittiin ja toteutettiin puolijäsenneltynä kyselynä, jonka tarkoituksena oli selvittää asenteita, suhtautumista, kokemuksia ja mielenkiintoa henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää koulutuksen painopistealueita ja sisältöä tutkimusvastausten avulla.

Tutkimuskysely perustui kerätyn aineiston teorioihin ja samalla testattiin tutkijan omia havaitsemiaan oletuksia. Koulutuksen rakentamisen kannalta oli mielekästä suorittaa kuvaileva tutkimus, jossa painoarvo oli yhden muuttujan analysoinnilla ristiintaulukointien sijaan.

Puolijäsennellyssä kyselyssä oli monivalintakysymyksiä, mielipiteiden ja kokemusten mittausta valmiiksi laaditulla asteikolla sekä avoimia kysymyksiä. Tutkimuksessa hyödynnettiin Webropol-työkalua. Saate ja kutsu tutkimuskyselyyn lähetettiin sähköpostilla 1524 Suomen nuorkauppakamarit ry:n jäsenyhdistyksien jäsenelle tai koejäsenille, jotka olivat alle 40-vuotiaita. Vastauksia kyselyyn tuli 226 kappaletta. Tutkimustuloksia tarkastellaan ja analysoidaan raportin luvussa 8.

1.3.4 Palaute pilottikoulutuksista

Koulutuksen rakentamisessa ja kehittämisessä hyödynnettiin koulutuksen testausta ja siitä saatua palautetta. Koulutusta testattiin vuoden 2010 lopussa kahtena puolen päivän koulutuksena osana Liikkuu Osuuskunnan järjestämää työvoimapoliittista koulutusta. Tämän jälkeen koulutukseen tehtiin muutoksia saadun palautteen sekä kouluttajan huomioiden perusteella. Saatua palautetta sekä siitä seuranneita muutoksia esitellään tarkemmin luvussa 8.2.

Uudistettua koulutusta pilotoitiin maaliskuussa 2011 toiselle Liikkuu-ohjaaja ohjaajakoulutusryhmälle yhden päivän koulutuksena, jonka perusteella syntyi lisää jatkokehitysideoita. Tästä raportista on kuitenkin rajattu ulkopuolelle tästä koulutuskerrasta saatu palaute ja siitä seuranneet koulutuksen jatkokehitysideat.

1.4 Teoreettinen perusta ja keskeisimmät käsitteet

Pentti Sydänmaanlakka määrittelee kehittymisen ja kasvun uudistumiseksi (Sydänmaanlakka 2006, 33). Tutkija näkee henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen isommaksi kokonaisuudeksi kuin pelkäksi uudistumiseksi, vaikkakin kasvu ja kehittyminen vaativat muuttumista - uudistumista. Tutkijan ajatukset henkilökohtaisesta kasvusta ja kehitymisestä ovat enemmän samankaltaisia Salmimiehen ja Ruudun kanssa. He kuvaavat henkilökohtaista kasvua kyvyksi kehittää jatkuvasti uusia voimavaroja, ja hyödyntää omia lahjojaan ja koko potentiaaliaan (Salmimies & Ruutu 2009, 140).

Tutkija määrittelee henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen kiinteästi liittyväksi täysimittaiseksi tulemisen sekä oman elämänhallinnan. Henkilökohtaisella kasvulla ja kehitymisellä on yhteys itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Henkilökohtaisessa kasvussa ja kehitymisessä ihanteellinen tilanne on, että kukin saisi olla juuri itsensä näköinen ja olla täysimittaisesti sellainen kuin haluaa olla. Itsensä toteuttaminen on merkittävä osa täysimittaista itseä. Ruohotien mukaan elämänhallinta on vastuunottamista omasta elämästä, mikä pitää sisällään omien taitojen ja osaamisen tiedostamisen, kehittämisen ja soveltamisen (Ruohotie 2000, 43). Nämä kaikki ovat tekijöitä, jotka ovat mukana henkilökohtaisessa kasvussa ja kehitymisessä. Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen yhteydessä kokonaisuus on hyvä työväline muistuttamaan monista elämän osa-alueista. Tarvitaan eri osa-alueiden keskinäistä tasapainoa ja jokaisesta osa-alueesta on osattava pitää huolta. Omia tavoitteitaan voi myös hahmottaa kokonaisuuden osa-alueittain, jolloin on helpompi hahmottaa kokonaisuudessaan, millaisilla tekijöillä on vaikutusta hyvään elämään.

Tutkijan vahvan näkemyksen mukaan henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen on itsensä johtaminen alateema. Itsensä johtamisessa merkittäviä tekijöitä ovat omasta kokonaisuudesta huolehtiminen ja elämän-

hallinnan taitaminen. Yllämainittuja yläteorioita esitellään luvussa 1.4.2. Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen keskeisimpiä käsitteitä, jotka tulevat esiin myös raportissa, ovat itsetuntemus, voima ja motivaatio, uudistuminen ja itsensä toteuttaminen. Tässä raportissa tutkija käyttää perehtymäänsä aineistoon ja omiin havaintoihinsa perustuvia käsitteitä seuraavasti.

Itsetuntemus on kyky tunnistaa oma itsensä ja piirteensä, kuten omat toimintatavat ja tunnetilat, hyväksyä heikkoutensa ja korostaa voimavarojaan esimerkiksi vahvuuksien kautta. **Voima** on eteenpäin työntävää energiaa, jonka avulla kasvetaan ja kukoistetaan kohti tavoitteita. Voimanlähteet vaihtelevat. Eri ihmiset saavat voimaa eri asioista, kukin tavallaan, riippuen muun muassa tavoitteista ja mielenkiinnon kohteista. Yksi voiman muoto on motivaatio. **Motivaation** kautta syntyvä voima, jossa yhdistyy toiveet, halut ja tarpeet, on tavoitekeskeistä. Motivaation voimakkuus on vahvasti verrannollinen yksilön mielenkiinnonkohteisiin. **Uudistuminen** on kehittymistä ja kasvua. Uudistumisen osatekijöitä ovat muutos ja oppiminen. **Itsensä toteuttaminen** on omien kykyjensä täysimittaista hyödyntämistä, jolloin saa toteuttaa myös luovuuttaan.

1.4.1 Koulutuksen rakentamisesta teoriaa

Koulutuksen rakentamisessa käytetään pedagogiikan ja aikuisoppimisen teorioita. Tässä työssä ei ole tarkoitus tuoda esiin koko koulutuksen rakentamisen teoriaa ja sen monipuolista käsittelyä vaan perustella pääpiirteittäin millaiseen pohjaan ja oppeihin päätökset perustuvat.

Pääsääntöisenä oppina käytetään kansainvälisen nuorkauppakamarijärjestön koulutusorganisaation JCI Trainingin kokoamia oppeja. Koulutuksen rakentamisessa käytetään aineistona JCI Trainingin materiaaleja, kuten esimerkiksi JCI Trainer – kouluttajan opasta ja JCI Designer – koulutuksen materiaalia. Lisäksi hyödynnetään käytännössä toimiviksi osoittautuneita toimintamalleja.

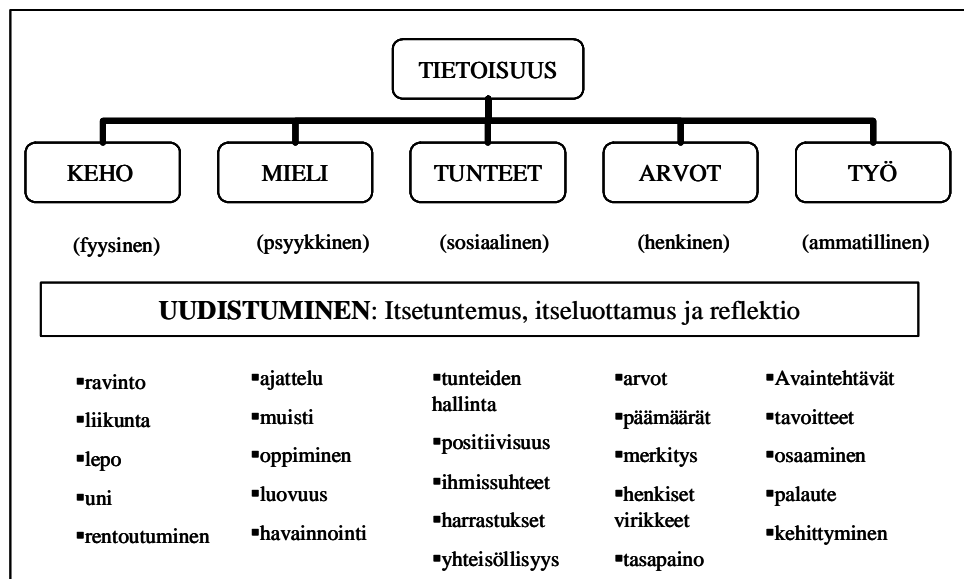
1.4.2 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen pyrkii hyvään ja mielekkääseen elämään. Hyvinvointi ja itsensä toteuttaminen, jotka ovat olennainen osa henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä, ovat itsensä johtamisen tavoitteet. Itsensä johtamisen ydinasioita on kehittyminen ja kasvu eli uudistuminen. (Sydänmaanlakka 2006, 5, 33.) Itsensä johtaminen voidaan nähdä omien ajatusten, tunteiden ja tahdon ohjaamiseni niin, että voi toteuttaa koko potentiaalinsa, omat mahdollisuutensa ja vahvuutensa itselle sopivimmalla tavalla (Salmimies 2008, 22). Saarinen ja Lonka tuovat esiin kirjassaan itsensä johtajuuden avainsanoja. Heidän mukaan itsensä johtajuudessa on ainesosina muun muassa:

- kehityskyky
- oman elämän hallinta
- kätkeyt voimavarat

- muutostaidot
- realismi
- oppimiskyky
- tahdonvoima
- tasapainoisuus
- rohkeus
- mielikuviutus
- läsnäolo
- usko itseän
- itsetuntemus. (Saarinen & Lonka 2000, 20-21.)

Itsensä johtamisen tarkoituksena on myös löytää oma paikkansa elämässä tiedostaen omat arvonsa ja ihanteensa ja elämällä niiden mukaisesti (Salmimies 2008, 21). Hyvä itsensä johtaminen pyrkii itsetuntemuksen parantamiseen, ammatillisten ja henkilökohtaisten vahvuuksien hyödyntämiseen ja heikkouksien minimoimiseen. Itsensä johtaminen on keino saavuttaa ammatillista ja henkilökohtaista tehokkuutta ja merkityksellistä elämää. (Sydänmaanlakka 2006, 44.) Pentti Sydänmaanlakka (2006) määrittelee Oy Minä Ab – mallissaan, kuva 3, itsensä johtamisen viisi perusaluetta, jotka ovat keho, tunteet, mieli, arvot ja työ. Sen lisäksi uudistumisprosessi on tärkeä osa, joka vastaa kokonaisvaltaisesta uudistumisesta. (Sydänmaanlakka 2006, 18).



KUVA 3 Oy Minä Ab:n organisaatiokaavio (Sydänmaanlakka 2006, 29.)

Sydänmaanlakan, Salmimiehen ja Aulangon (1999) ajatuksien herättelemänä, tutkija haluaa tuoda esiin vielä muutaman seikan itsensä johtamisesta. Itsensä johtaminen on hyvin käytännöllistä, ei teoreettista. Itsensä johtamisessa tarvitaan pitkäjänteisyyttä ja jämäkkyyttä sekä tervettä itsekyyttä. Jotta itseään voisi johtaa tehokkaasti pitää osata myös analysoida nykytilannetta. Itsensä johtamisessa tapahtumat luodaan kahteen kertaan, ensin ajatuksissa ja sen jälkeen teoissa. On kaksi vaihetta: näkemys ja toteutus. Itsensä johtamisen haaste on löytää yhä uudelleen tasapaino muut-

tuvassa maailmassa siten, että ei tarvitse tyytyä siihen, mitä kohtalo tai satuma kuljettaa elämään.

Kokonaiskuntoisuus

Omaa elämää voi hahmottaa muun muassa vaikkapa Pentti Sydänmaanlakan ja Raija Salmimiehen esiintuoman kokonaisuuskuntoisuusteorian kautta. Kokonaiskuntoisuus pitää sisällään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Kokonaiskuntoisuuteen voidaan katsoa kuuluvan lisäksi seuraavat osa-alueet: ammatillinen osaaminen, henkinen hyvinvointi ja taloudellinen tasapaino. (Sydänmaanlakka 2006, 7; Salmimies 2008, 61-62).

Psyykkinen hyvinvointi on tyytyväisyyttä elämään sekä elämäniloa ja energisyyttä. Psyykkiseen hyvinvointiin kuuluu parempi ajatuksien, tunteiden ja käyttäytymisen hallinta. Psyykkisesti hyvinvoiva henkilö toimii tehokkaasti ja järkevästi itseään arvostaen. Fyysisen hyvinvoinnin osa-alueita ovat oikeanlainen liikunta ja ravinto sekä riittävä lepo ja palautuminen. Fyysisellä hyvinvoinnilla on suotuinen vaikutus työ- ja toimintakykyyn, mielialaan ja unen laatuun. Sosiaalinen hyvinvointi ilmenee toimivissa ihmissuhteissa ja perheen hyvinvoinnissa. Sosiaaliselle hyvinvoinnille tunnusomaista on myös hyvät vuorovaikutustaidot ja sosiaalinen älykkyys.

Ammatillinen osaaminen on työniloa: työstä nauttimista, onnistumisen elämyksien saamista työstä ja tehtäviensä hallintaa. Ammatillinen osaaminen näyttäytyy selkeinä työelämän tavoitteina ja jatkuvana itsensä ja osaamisensa kehittämisenä. Henkinen hyvinvointi on tasapainoisuutta ja luottavaisuutta. Henkisesti hyvinvoiva ihminen tuntee, että hänen elämälleen on tarkoitus. Tietoisuus syvimpiin arvoihin tuo hänelle eheyden tuntea. Henkisesti hyvinvoiva ihminen uskaltaa olla oma itsensä ja noudattaa omaa vakaumustaan sekä on ennen kaikkea rehellinen itseään kohtaan. Taloudellinen tasapaino on myös osa kokonaiskuntoisuutta, sillä jatkuva huoli rahan riittävydestä voi aiheuttaa usein huolta ja sitä kautta vaikuttaa moniin muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin. (Salmimies 2008, 61-21.)

Elämänhallinta

Yksi itsensä johtamisen avaimista on oman elämän hallinta. Tunne, että hallitsee elämänsä, on selviytymisen voimavara muuttuvassa ympäristössä. Pekka Ruohotien mukaan elämänhallinta on vastuunottamista omasta elämästä, mikä pitää sisällään omien taitojen ja osaamisen tiedostamisen, kehittämisen ja soveltamisen. Marja-Liisa Manka kuvaa elämänhallintaa ihmisen kyvyksi haasteista selviytymiseen, joita yksilö itse ja ympäristö hänelle asettavat. Kykyyn sisältyy uskomus, että ponnistelulla voi vaikuttaa omaan elämäänsä. (Sydänmaanlakka 2006, 36-37.)

Elämänhallintaan liittyy yksilön voimavarat – fyysiset, psyykkisen ja sosiaaliset, joita hyödyntämällä yksilö pystyy omatoimisesti ja tavoitteellisesti

käsittämään haasteita. Kun pitää huolta fyysisestä, emotionalisesta, psyykkisestä ja henkisestä hyvinvoinnista, toteuttaa kokonaisvaltaista elämänhallintaa. Elämänhallinta korostaa yksilön vastuullisuutta, positiivisuutta, tiedostamista, kehittämistä ja soveltamista. Yksilön tulee ottaa vastuu itsestään, tiedostettava nykytilanne, tunnettava itsensä, uskottava muutokseen sekä kehittää osaamistaan ja soveltaa asiat käytäntöön. (Sydänmaanlakka 2006, 36-37,45.)

Elämänhallinta voi näyttäytyä muun muassa uskona siihen, että voi muuttaa olosuhteitaan ja vaikuttaa asioihin, jotka tuntuvat liian raskailta tai voimavarat ylittäviltä. Elämänhallintaan kuuluu myös kyky tehdä kompromisseja omien ja ympäristön vaatimusten välillä. (Salmimies 2008, 94-95.) Airaksinen kuvaa mielenrauhan seuraavan elämänhallinnan onnistumisesta. (Airaksinen 2006, 177.)

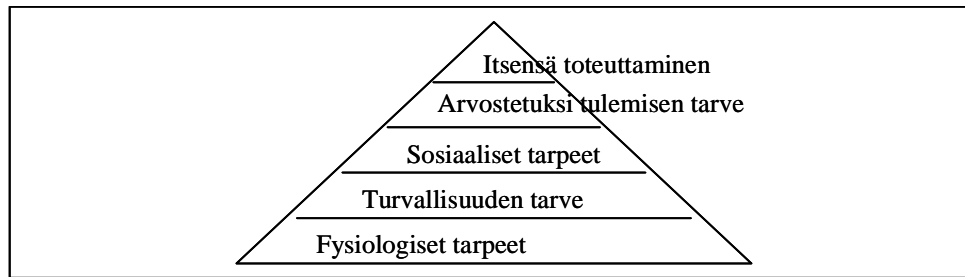
Tutkimuksissa elämänhallintakyvyllä on todettu olevan yhteys ihmisen koettuun terveyteen kuten myös hyvinvointiin ja yleiseen tyytyväisyyteen elämää kohtaan. Sitä paremmin jaksaa, mitä enemmän kokee voivansa vaikuttaa omaan elämäänsä ja työhönsä. Elämänhallintakyky on lisäksi yhteydessä stressin kokemiseen, itsensä arvostamiseen sekä motivaation ja päämäärien saavuttamiseen. Elämänhallintakyky on kyky tehdä järkeviä suunnitelmia tulevaisuudesta, ottaa vastuuta omasta elämästä, asioihin tarttumista päättäväisesti ja oman toiminnan seurausten ennakoimista. (Salmimies 2008, 96; Manka 2006, 153.)

1.4.3 Maslown tarvehierarkia ja itsensä toteuttaminen

Itsensä toteuttaminen ja tämän mahdollisuuden täyttymistä kuvaa muun muassa yksi tunnetuimmista motivaatioteorioista. Abraham Maslown tarvehierarkiaa on kuvattu kuvassa 4. Maslown tarvehierarkiaa, ja erityisesti sen viidettä porrasta, käsitellään lisää ”Täysimittaisesti itsensä”-luvussa.

Maslown teoriassa ihmisen tarpeet jaetaan viiteen portaaseen, jotka luovat pohjan motivaatiolle. Tarvehierarkiaa kuvataan usein pyramidina, jonka kärki, ylin taso, on itsensä toteuttaminen. Itsensä toteuttamisen tarve aktivoituu vasta, kun muut perustarpeet on riittävällä tasolla tyydytetty. Maslown mallin mukaan ihmisen elämä rikastuu sitä mukaan kun hän eri tarpeita tyydyttää. Motivaatiota synnyttävät tarpeet ovat:

1. Fysiologiset tarpeet: ruumiin perustarpeet, kuten nälkä, jano ja lepo.
2. Turvallisuuden tarve: Tunne, ettei mikään uhkaa olemassaoloa.
3. Sosiaaliset tarpeet: ryhmään kuulumisen tarve, lämpimät suhteet toisiin.
4. Arvostetuksi tuleminen tarve: tunne ”olen tärkeä” ja ”jonkin arvoinen”.
5. Itsensä toteuttaminen: Kaikkien kykyjen käyttäminen. (Salmimies 2008, 76.)



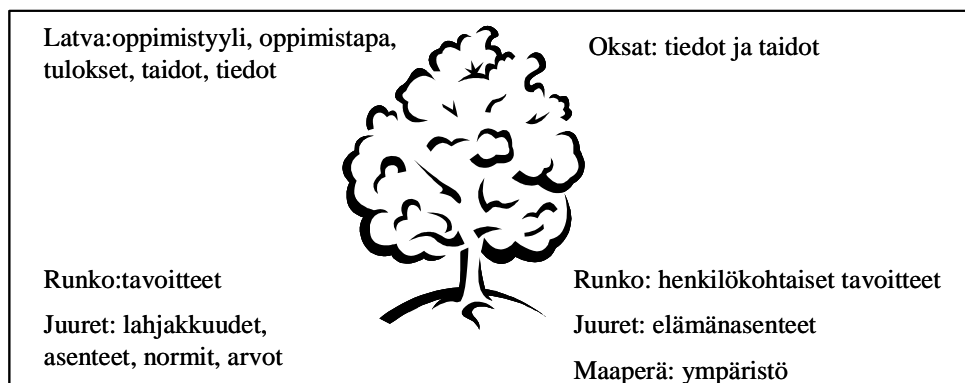
KUVA 4 Maslowin tarvehierarkia

Maslowin tarvehierarkia luo merkittävän huomion henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen puitteista. Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen on eteenpäin ajava voima, kunhan muut tarpeet on ensin ollut mahdollista tyydyttää.

1.5 Tutkijan muodostama teoriasynteesi

Tämän raportin tarkoituksena ei ole kehittää uutta teoriaa, vaan koota teoriaa ja saatavilla olevaa materiaalia uudelleenlaiseksi konseptiksi ja hyödyntää konseptia muun muassa koulutuksen rakentamiseen ja sen harjoitteiden suunnitteluun. Teoriaa käytetään luomaan koulutuksesta mielenkiintoinen sekä toimiva kokonaisuus. Tarkoitus ei ole tehdä tieteellisesti aukottomia kokonaisuuksia, vaan kiinnittää huomiota koulutuksen yleiseen sujuvuuteen, mielenkiintoon ja vaikuttavuuteen. Koulutuksessa ei ole tarkoitus käsitellä kaikkia alla mainittuja teoriakohtia tyhjentävästi. Teorian on tarkoitus toimia ohjenuorana, joka täytyy hallita koulutusta rakentaessa ymmärtääkseen kokonaisuuden. Luvussa 1.5.1 esiteltävä Puu on tutkijan synteesi ja näkemys henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittämisestä ja sen sisällä pitämistä erilaista osa-alueista.

Puu on yleinen itsensä johtamisen vertauskuva. Puu-kuvausta ovat käyttäneet muun muassa Juha Wiskari (2005) kirjassaan Arjen karttaa huippusuorituksiin kuvaamaan itsensä johtamista sekä Claus Møller (1991) Elämäni puu -kirjassaan havainnollistamaan kasvua. Heidän puu-symbolin käyttöä esitetään kuvassa 5. Vasemmalla puolella on Wiskarin näkemys, Møllerin oikealla puolella.



KUVA 5 Wiskarin ja Møllerin puu-mallit

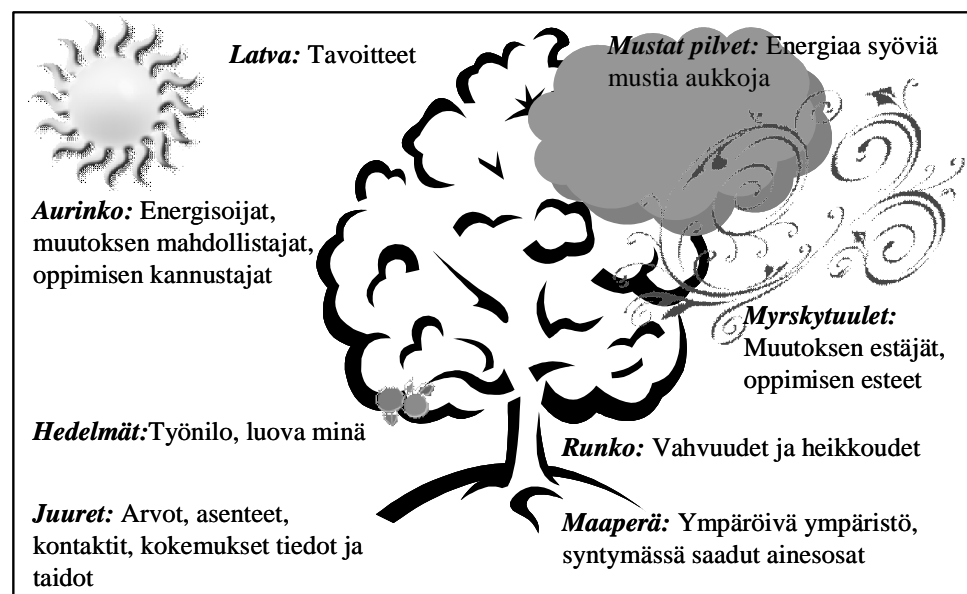
Läpikäydystä materiaalista tutkija on koonnut yhdenlaisen näkemyksen henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittymisestä kokonaisuudeksi. Tämä kokonaisuutta kuvaava konsepti nimettiin Puuksi. Kohti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä matkataan puuta kasvattavalla. Puu on konkreettinen apuväline erityisesti koulutuksessa ja helpottaa osallistujia muun muassa paremmin ymmärtämään asiakokonaisuuksia. Puu kasvaa eri asiakokonaisuuksien kautta. Nämä kokonaisuudet, joiden mukaan asioiden käsittelyn jaottelu on tehty myös tässä raportissa, ovat:

- 1) Matkalla itseen
- 2) Voimaa
- 3) Määränpäät
- 4) Uudistuminen
- 5) Täysimittaisesti itsensä.

Kahdessa seuraavassa luvussa kuvataan Puu-konseptin perusideaa, sekä esitellään lyhyesti yllämainittujen kokonaisuuksien osa-aihealueita. Aihealueiden tarkoituksena on antaa taustaa ja pohjaa sekä kypsyttää yksilöitä ajattelemaan Puun eri osioita. Tutkijan luomaa konseptia havainnollistetaan kuvassa 6.

1.5.1 Puu

Puu symboloi kasvua. Puun kasvussa, kuten henkilökohtaisessa kehityksessä ja kasvussa, kaikki liittyy kaikkeen. Puun kehitykseen vaikuttavat niin puun juuret, maaperä, runko kuin myös latva sekä aurinko ja huono kasvusää. On itsestä kiinni, millaisen elämän puustaan kasvattaa. Ilman aurinkoa kasvuenergia hupenee. Myöskään heikkenevät juuret eivät voi välittää ravintoa rungolle ja runko puolestaan eteenpäin latvustolle. Puu on kuvainnollinen tapa rakentaa kuva omasta itsestään ja vastata muun muassa kysymyksiin ”Kuka minä olen?” ja ”Mitä minä haluan olla?”



KUVA 6 Tutkijan kehittämä puu-konsepti

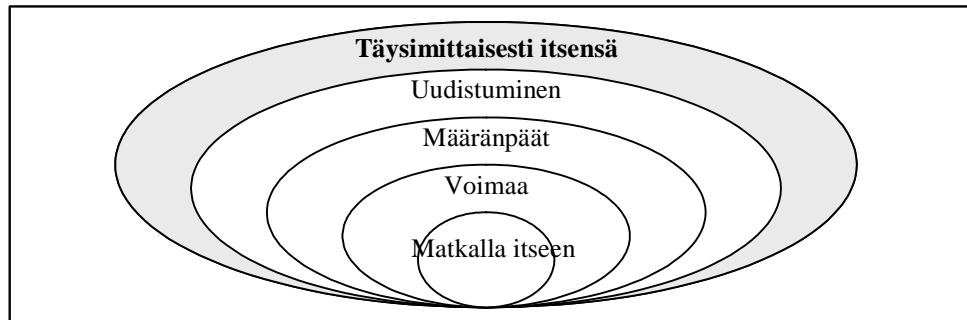
Puun avulla voi pohtia kielikuvien avulla muun muassa omia voimavarojaan ja voimanlähteitään, heikkoja kohtiaan ja vahvuus-alueitaan. Lisäksi tarpeen on myös pohtia millainen puunkasvattaja on ja kuinka puutansa voisi hoitaa paremmin. Puun avulla voidaan myös luoda ”uusi minä”, pohdimalla miten edellä mainitut asiat huomioiden voisi kehittyä. Käsittelyssä on haluttu nostaa joitain osioita painokkaammiksi teoriaosuuksiltaan kuin toisia. Tärkeää Puun kasvattamisessa on jokaisen oma ajatustyöskentely ja omat oivallukset. Puun kasvattaminen antaa tukea kohti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä sekä kirjaa ylös ajatuksia ja tunteita.

Oman puun juurien tutkiminen antaa tietoa, millaiset valinnat elämää ohjaa, millaisista vaiheista elämä koostuu ja minkälaisen matkan on tehnyt ja kuinka se on kehittänyt. **Puun juuret** koostuvat arvoista ja asenteista, kontakteista ja kokemuksista, tiedoista ja taidoista. Kokemuksiin kuuluvat muun muassa työkokemus, harrastukset ja elämäkokemus. Kontakteja ovat yhteydet, yhdistykset, asiantuntijaverkostot ja asioiden seuraaminen. Halutessaan kokemukseksi voi kirjata myös menestymisiä ja onnistumisia: sellaisia hetkiä ja asioita, jotka ovat tuoneet onnistumisen ja menestymisen tunteen. Tietoja ovat esimerkiksi opinnot, tutkinnot ja asiantuntemusalueet. Taitoja voi olla monenlaisia, jotka voivat olla hankittu työssä tai vapaa-ajalla. Osa taitoja on myös kyky pohtia miten taitojaan voi harjauttaa tai toteuttaa käytännössä. Juurien kyky edistää kasvua vaihtelee. Juuria ja maaperää tulee jatkuvasti ravita, koska ne ovat erittäin merkittäviä itsensä kehittämisen, hyvinvoinnin ja tehokkuuden kannalta. Mitä enemmän juuriinsa kiinnittää huomiota, sitä paremmin puu kestää kovimmatkin myrskyt.

Maaperä on ympäröivä ympäristö ja muun muassa syntymässä saadut elämän ainesosat. Oma kehittyminen eli puun kasvu riippuu juurien lisäksi myös ympäristöstä. Maaperä on juurien ravinto ja se ympäristö, johon puu on istutettu. Hedelmällinen maaperä luonnollisesti auttaa puun kasvua. **Puun runko** kuvastaa omia vahvuuksia ja heikkouksia. **Latva** rehevöityy tavoitteista. **Aurinko** kuvaa kasvuun ja kehittymiseen tarvittavaa energiaa ja voimaa – energisoijia, muutoksen mahdollistajia ja oppimisen kannustajia. Puuta koettelevat myös mustat pilvet ja myrskytuulet. **Mustat pilvet** ovat energiaa syöviä mustia aukkoja. **Myrskytuulet** ovat vaikeuttavat muutoksia ja estävät oppimista. **Hedelmät kuvaavat** muun muassa työniloa ja luovaa minää.

1.5.2 Aihekokonaisuudet

Tämän raportin aihe-alueet ovat jaettu viiteen ryhmään: Matkalla itseen, Voimaa, Määränpäät, Uudistuminen ja Täysimittaisesti itsensä. Aihe-alueiden kerrostumista ja kasvamista havainnollistetaan kuvassa 7.



KUVA 7 Aihekokonaisuuksien kerrostuminen

Matkalla itseen -osiossa etsitään itseä ja itsen löytämisen jälkeen määritellään minä. Lisäksi pohditaan suhdetta itseen ja omaa itsetuntoa. Hyvä itsetuntemus on perusta hyvälle itsetunnolle. Tarkoituksena on oppia tuntemaan itsensä ja oppia toimimaan omien vahvuuksien varassa. Osiossa tutustutaan myös siihen, että kukin katsoo tähän maailmaan omalla tavallaan. Itsensä tunteminen on perusta itsensä kehittämiseksi.

Kun on tutustunut itseensä, lähdetään etsimään voimaa, joka kantaa eteenpäin kohti määränpäitä ja kohti mahdollisuutta olla täysimittaisesti itsensä. Voima on energiaa, joka johdattaa kohti tavoitteita ja unelmia. Voimaa – osiossa keskustellaan muun muassa motivaatiosta ja voimaantumisesta, sekä tahdonvoimasta. Lisäksi pohditaan kunkin yksilön omia virtalähteitä sekä innostuksen ja positiivisuuden kautta saatavaa energiaa.

Itseensä tutustumisen ja omien voimanlähteiden löytämisen jälkeen on tarvittavat työkalut lähteä tavoittelemaan unelmiaan ja haaveitaan. Määränpäiden määrittely on elämässä tärkeää. ”Elämä, ilman tavoitteita on elämän ilman tarkoitusta”, kuten Møller kirjoittaa (Møller 1991, 94). Päämäärät antavat elämään suunnan, sykkettä ja tarkoituksen tunnetta. Niiden avulla energiaa ja voimavarojaan voi kanavoida tehokkaasti. (Lampikoski 1996, 117.) Ajattelun keskikohdassa on kysymys ”Mitä haluan elämältäni?”. Osiossa tuodaan esiin päämäärien asettaminen ja muodostaminen sekä unelmat. Esiteltävä tavoitekartta on työväline päämäärien ja unelmien määrittämisessä ja seurannan apukeino.

Määränpäiden saavuttaminen vaatii usein muuttumista ja uusien asioiden oppimista. Uudistuminen on kasvua ja kehittymistä, kuten aiemmin jo todettiin. Uudistuminen on yksilön ainoa mahdollisuus elää tasapainossa ympäristönsä kanssa (Sydänmaanlakka 2006, 93). Uudistumisen avainosa-alueet ovat muutos ja oppiminen. Oppiminen-osiossa on pidetty mielessä myös kootun teorian hyödyntäminen koulutusta rakentaessa.

Itsensä tuntemalla, omat voimalähteet ja määränpäättämällä sekä uudistumistarpeensa ja -kykynsä tiedostamalla on jo hyvässä matkassa kohti juuri sellaista aitoa oikeaa itseä kuin haluaisi ja pystyisi olla. Täysimittainen itsensä vaatii tietoisuutta omista mahdollisuuksista ja kyvyistä sekä voimaa, rohkeutta ja itsenäisyyttä. Itsensä toteuttamisen kukoistus pohjautuu yllämainittujen osa-alueiden tiedostamiseen ja tunnistamiseen. Abraham Maslowin tarvehierarkia on yksi merkittävä itsensä toteuttamisen teoria. Maslowin mukaan itseään toteuttava henkilö toteuttaa omia mahdollisuuksiaan täysimittaisena. Itsensä toteuttamiseen liittyy myös flow –ilmiö, sekä työstään iloitseminen ja luovuus.

2 MATKALLA ITSEEN

Itsensä löytäminen on iso ja vaikea asia. Elämän matkalla on tarpeen tuntea tärkein matkakumppaninsa, oma itsensä. Matkalla itseen etsii vastausta kysymykseen ”Kuka minä olen?”. Ihminen tekee jatkuvasti havaintoja omasta persoonastaan suhteessa ympäristöönsä ja toisiin ihmisiin. Nämä havainnot vaikuttavat käsitykseen omasta itsestä. Tärkeää on myös ymmärtää, että itseensä tutustuminen on välttämätöntä, jotta voi hahmottaa todellisuutta, jossa elää. Kukin tulkitsee itsensä läpi sitä, mitä ympärillä tapahtuu. Itseensä tutustumalla on myös helpompi hyväksyä muiden ihmisten erilaisuus ja kunnioittaa sitä.

Matkalla itseen kohtaa minäkuvan osatekijät, itsetuntemuksen, itseluottamuksen ja itsearvostuksen. Paane-Tiainen kuvailee minäkuvaa kuvaksi omasta minästä ja sen suhteesta ympäristöönsä. (Paane-Tiainen 2000, 20.) Tutustumisen kohteina matkalla itseen ovat muun muassa arvot ja asenteet, omat resurssit sekä heikkoudet ja vahvuudet. Tony Dunderfelt tuo esiin lisäksi näkökulman, jonka mukaan itsensä tuntemisen kannalta on tärkeää myös oppia, miten omien tunteiden kanssa tulee toimia (Dunderfelt 2006, 145). Tämän vuoksi matkalla tutustutaan myös tunteisiin.

Itseensä tutustuminen voi olla hankalaa ja epämiellyttävää, sillä todellisen itsensä kohtaaminen vaatii kykyä tuntea itsensä myös muun muassa huonoksi, epäonnistuneeksi ja jopa mitättömäksi. Kristeri esittää samanlaisia ajatuksia kirjassaan. Hän tuo lisäksi esiin, että itsensä tunteminen on kuitenkin hyvän elämän kannalta merkittävää. Esimerkiksi: mikäli minäkuva on harhainen, vaatii se ison elämänvalheen koossa pysyäksensä. Valheessa elävä ihminen ei elä täysipainoista, itsensä näköistä elämää, josta nauttii. Sen sijaan valhe kalvaa ja syö voimavaroja. Välillä ei edes oikeastaan huomaa, ettei elä itsensä näköisenä ihmisenä, ennen kuin joku asia pysäyttää tarkistelemaan tilannetta (Kristeri 2007, 19, 21). Itsensä tunteminen on lisäksi keino varmistaa, että tekee elämässään sitä, mitä haluaakin tehdä. Itsensä tuntemisen opettelu auttaa löytämään vahvuutensa ja voimavaransa. Salmimies näkee itsetuntemuksen myös tavaksi löytää itsensä toteuttamisen keinot (Salmimies 2008, 22-23).

Työn kirjoittajan näkemyksen mukaan itsetarkkailua ja -tutkiskelua on vaativaa tehdä objektiivisesti ilman, että näkee itsestään vääristyneen kuvan. Peltola mainitsee itsepetoksen, itsesäälin ja itsepuolustuksen kolmeksi voimaksi, jotka vääristävät ajatuksia itsestä. Peltola lisää realistisen tulokinnan esteeksi omien mahdollisuuksien sekä vallan ja voiman aliarvioimisen omiin asioihin vaikuttamisessa. (Peltola 2002, 50, 68.)

2.1 Kohti parempaa itsetuntemusta

Itsetuntemuksen voi yksikertaisesti määritellä itsensä moniulotteiseksi tuntemiseksi. Pohjautuen muun muassa Salmimiehen (2008) ja Kaski & Kianderin (2007) määritelmiin itsetuntemuksesta, kirjoittaja määrittelee itsetuntemuksen kyvyksi tunnistaa oma itsensä ja piirteensä, kuten omat toimintatavat ja tunnetilat, hyväksyä heikkoudet ja korostaa voimavaroja esimerkiksi vahvuuksien kautta. Timo Lampikoski liittyy itsetuntemukseen myös elämäntarkoituksen pohtimisen (Lampikoski 1996, 48). Salomaa lisää, että itsetuntemuksen avulla myös yhteys sisäiseen luovuuteen löytyy (Salomaa 2006, 74). Peltola tuo esiin, että itsetuntemus ei ole yksittäinen tapahtuma vaan se on loputonta oppimista ihmeellisestä elämästä ja itsestä (Peltola 2002, 97).

Itsetuntemusta on mahdollista lähestyä kahdella eri tasolla. Itsetuntemusta voidaan pohtia helposti lähestyttävästi omien piirteiden ja ominaisuuksien tuntemisena. Kuitenkin itsetuntemukseen liittyy myös syvällisempi ominaisuus, johon kuuluu oikeaan itseen tutustuminen ja olemassa olonsa pohtiminen. Kuten Dunderfelt on todennut, itsetuntemus voi olla oman psyykeen toiminnan ymmärtämistä, mutta myös oman elämän merkityksen syventämistä pohtimalla kysymyksiä kuten ”Kuka minä olen?”, ”Miksi olen olemassa?” ja ”Mitkä ovat elämäntehtäväni?” (Dunderfelt 2006, 18).

Itsetuntemus on merkittävä apuväline omien päämäärien saavuttamisessa ja niiden eteen työskentelemiseksi. Lisääntyneen itsetuntemuksen avulla myös tietoisuus omista piilevistä voimavaroista kasvaa. Itsensä hyväksymällä ja luottamalla itseensä on valmiimpi hyväksymään oman rajallisuutensa. (Salmimies 2008, 44, 238). Itsetuntemus ei vaikuta pelkästään omaan itseen ja esimerkiksi omaan fyysiseen terveyteen vaan myös ympäröivään yhteisöön ja muihin ihmisiin. Itsetuntemus avaa lisäksi silmät huomaamaan muut ihmiset ja näkemään, että muutkin taistelevat samanaisten asioiden kanssa, joita itse kohtaa (Dunderfelt 2006, 54).

Itsetuntemukseen liittyvää lahjakkuutta kutsutaan intrapersonalliseksi lahjakkuudeksi. Se on älykkyyttä ymmärtää itseä. Lisäksi se on kykyä ymmärtää omia tunteitaan, motiivejaan ja asenteitaan toimia tehokkaasti. Intrapersonallisesti lahjakas ihminen tuntee myös omat osaamisensa, pelkonsa ja halunsa sekä käyttää tätä tietoa elämänsä ohjaamiseen ja yllämiennittujen asioiden muuttamiseen. On sanottu, että tästä lahjakkuudesta riippuu, kuinka hyvin yksilö tulee toimeen itsensä kanssa. (Sydänmaanlakka 2006, 41; Wiskari 2005, 67; Salmimies 2008, 26.)

Hyvä itsetuntemus ja minäkäsitys luovat pohjan elämässä tarvittavalle joustavuudelle. Joustavuus on omien hyvien ja huonojen puolien vaikutusten tiedostamista suhteessa itseen ja muihin. Henkilö, jolla on hyvä itsetuntemus, kestää kritiikkiä ja rakentavaa palautetta, koska hän tiedostaa vahvuutensa ja rajansa (Salmimies 2008, 46, 222). Pohjautuen Kaski & Kianderin (2007, 24) herättelemiin ajatuksiin, hyvä itsetuntemus on muun

muassa taitoa tunnistaa omat mekanisminsa antaa asioille ja tuntemuksille merkityksiä sekä kykyä tunnistaa, hyväksyä ja käsitellä tunteitaan hyödyntäen niistä kertyvää ja syntyvää tietoa. Merkittävää on myös ymmärtää, että sisäiset tapahtumat ja ulkoinen todellisuus ovat yhteydessä toisiinsa, mutta toisistaan erillisiä. Tämä tarkoittaa, että tunnistaa oman suodattimensa, jonka läpi tekee tulkintoja maailmasta. Lisäksi tilannetietoisuus on osa hyvää itsetuntemusta.

Itsetuntemuksen kehittäminen lisää ja kehittää tietoisuustaitoja (Kaski & Kiander 2007, 43). Itsetuntemus on henkilökohtainen taito, jota voi kehittää (Salmimies 2008, 43). Ketään ei voi kuitenkaan pakottaa itsetuntemukseen. Jokaisen tulee itse tahtoa kehittää itsetuntemustaan. Tie sisäiseen todellisuuteen on mahdollista löytää pitkäjänteisen itsetarkkailun avulla.

Voidakseen tutustua itseensä tarvitaan aikaa, paneutumista ja säännöllistä pysähtymistä. Itsetuntemuksen perusoivalluksia on taito olla läsnä tässä ja nyt (Dunderfelt 2006, 13). Itsetuntemusta voi lisätä monilla erilaisilla keinoilla. Tällaisia keinoja ovat olennaisten asioiden pohtiminen, keskustelut läheisten kanssa, monipuolisen kirjallisuuden lukeminen sekä kirjallisten itsearviointien tekeminen. Lisäksi on hyvä tuntea oman kehityksensä ja elämänsä vaiheet. (Lampikoski 1996, 48.) Yksi tapa oppia tuntemaan itsensä on seurata omaa toimintaansa, tuntemuksiaan ja reagointejaan siitä, mitä tapahtuu tässä ja nyt. Tällainen kuva itsestä on elävä ja jatkuvasti muuttuva. (Peltola 2002, 68.) Kun tietää millainen on, mitä ajattelee elämästään ja itsestään sekä työstään ja ihmissuhteistaan, on ottanut monta askelta kohti parempaa itsetuntemusta.

2.2 Itsetunto – oman elämän arvo ja ainutlaatuisuus

Keltikangas-Järvinen määrittelee itsetunnon ihmisen näkemykseksi omista hyvistä puolistaan, joita itsessään näkee. Hän kirjoittaa itsetunnon olevan itseluottamusta ja itsensä arvostusta. Itsetuntoa voi kuvailla itseluottamuksen ja itsevarmuuden määrällä. On hyvä ymmärtää, että itsetunto ei ole sama asia kuin itsevarma esiintyminen tai ulkoinen menestys, kuten Keltikangas-Järvinen kuvailee. Se ei ole myöskään jatkuvaa pelkkää itsevarmuutta ja pelkästään positiivista näkemystä itsestään. Itsetunto ei myöskään ole sosiaalista rohkeutta tai itsekkyyttä. (Keltikangas-Järvinen 1994, 17–19, 75–81.)

Itsevarmuus on uskomista itseensä ja varmuutta itsestään (MOT Gummerus Uusi suomen kielen sanakirja 1.0). Keltikangas-Järvinen lisää itsevarmuuden olevan myös uskoa, että omilla ratkaisuillaan voi vaikuttaa elämäänsä ja varmaa kykyä hallita vastaantulevia asioita ja ongelmia. Itsevarma ihminen osaa jakaa aikaa elämänsä eri osa-alueille itselleen sopivalla tavalla omana ratkaisunaan riippumatta muiden tekemistä ratkaisuista ja valinnoista eikä jatkuvasti pelkää, että muut ovat parempia tai menevät ohi. (Keltikangas-Järvinen 1994, 18, 19, 22.) **Itseluottamus** on luottamusta omaan itseen ja selviytymistaitoihinsa. Tämän työn kannalta on huomioitavaa, että huono itseluottamus on este itsensä toteuttamiselle (Sydänmaanlakka 2006, 77). Omaa itseluottamusta pohdittaessa on hyvä miettiä,

mitkä asiat nostavat itseluottamusta ja mitkä asiat puolestaan laskevat luottamusta itseän.

Itsetunto on ihmiselle merkittävä hyvinvoinnin selittäjä. ”Itsetunto on oman elämän näkemistä arvokkaana ja ainutkertaisena”, Kuten Keltikangas-Järvinen kirjassaan kirjoittaa. Hyvä itsetunto ei sinänsä johda olotilaan, jossa olisi elämäänsä tyytyväinen, sillä yksilö voi olla tyytyväinen elämäänsä vaikka kärsisi itsetunto-ongelmista. Kuitenkin, itsetuntonaan vahva ihminen pystyy käsittelemään paremmin pettymyksiä ja epäonnistumisia ja pystyy paremmin selviytymään niistä kuin huonon itsetunnon omaava yksilö. Näkemys elämästä, jossa positiivisia puolia näkee enemmän kuin negatiivisia, auttaa selviytymään elämän myrskyistäkin tasaisemmalla matkanteolla ilman että jää pyörimään myrskyn silmään. (Keltikangas-Järvinen 1994, 18, 35.)

Itsetuntoon vaikuttavat omien arvioiden lisäksi myös muiden arviot, mutta aikuisiässä tulisi omien arviointien vaikuttaa huomattavasti enemmän (Salmimies 2008, 46). Hyvän itsetunnon omaavan henkilön elämän arvo ei tule muiden antamasta arvostuksesta. Terve itseluottamus vaihtelee eri aikoina. Jonain hetkenä itseluottamus on korkealla, ja joskus voi tuntua, ettei itsestä ole mihinkään. Hetkelliset itseluottamuksen vaihtelut ovat yleensä seurausta käsillä olevien asioiden miellelyhtymistä edelliskertaisiin kokemuksiin. Itsetuntoa laskevat pettymykset ja epäonnistumiset. Onnistumiset puolestaan nostavat sitä välittömästi. (Keltikangas-Järvinen 1994, 20, 30–31.)

Hyvän itsetunnon omaavalla ihmisellä on enemmän positiivisia ominaisuuksia minäkäsityksessään kuin negatiivisia. Huono itsetunto tarkoittaa, että negatiivisia ominaisuuksia on positiivisia enemmän. Ihminen, jolla on hyvä itsetunto, näkee itsensä realistisesti ja minäkuva on totuudenmukainen. Lisäksi henkilö havaitsee hyvien ominaisuuksien lisäksi myös heikkoutensa. Itseään kuvatessa hän kuitenkin korostaa hyviä ominaisuuksiaan ja pitää niitä huonoja ominaisuuksia tärkeämpinä. Hyvä itsetunto on rehellisyyttä omien huonojenkin puolien suhteen, ilman että niiden toteaminen vie itsekunnioitusta. Samalla se merkitsee myös pyrkimystä päästä huonoista piirteistä eroon. Yksi hyvän itsetunnon tuntomerkeistä on, että pystyy kestävästi myös pettymyksiä ja epäonnistumisia. (Keltikangas-Järvinen 1994, 17, 22.) Ihmiset, joilla on hyvä itsetunto, kokevat, että he voivat vaikuttaa riittävästi omaan elämäänsä. He pystyvät tekemään päätöksiä, jotka ohjaavat heidän elämäänsä itse haluamaansa suuntaan. Heillä on tunne, että määräävät itse elämästään ja ovat vastuussa siitä, mitä heille tapahtuu. Hyvän itsetunnon perusta on itsensä hyväksyminen sellaisena kuin on. (Salmimies 2008, 45–46; Keltikangas-Järvinen 1994, 18, 36.)

Hyvän itsetunnon eräs osa on, että kykenee arvostamaan muita ihmisiä. Lujan itsetunnon omaava henkilö ymmärtää, ettei toisten ilo ja menestys ole itseltä pois ja täten hyvän itsetunnon omaava henkilö ei tunne kateutta vaan uskaltaa ja kykenee iloitsemaan toisten menestyksestä. Ihminen, jolla on vahva itsetunto, pystyy näkemään toisten osaamisen ja antamaan tunnustusta ja arvoa muiden mielipiteille. Itsetunnon puute puolestaan saa

ihmisen tuntemaan, että menestyvässä kanssaihmisessä piilee vaara. Tämän vuoksi hän kritisoi toisia ja vähättelee heidän menestymistä. Toiset on saatava mitättömiksi tai pahimmassa tapauksessa tuhattava. Toisaalta, hyvä itsetunto auttaa ymmärtämään, että pettymyksiä on kaikkien ihmisten elämässä, vaikka ne eivät ulospäin näkyisikään. (Salmimies 2008, 46, 190; Keltikangas-Järvinen 1994, 19, 23.)

2.3 Arvot ja asenteet

Omien arvojen määrittely on yksi tapa vastata kysymykseen ”Kuka minä olen?”. Arvojen kautta samalla määrittelee mikä on elämän tarkoitus, mitkä ovat tavoitteet ja tärkeimmät tarpeet. Sydänmaanlakka määrittelee arvot käyttäytymistä ohjaaviksi ajatuksiksi ja tunteiksi, jotka liittyvät yksilön tarpeisiin (Sydänmaanlakka 2009, 251). Arvot ovat olennainen osa elämän ohjaajana ja ne vaikuttavat valintoihin vahvasti. Siksi on erittäin tärkeää, kuten Sydänmaanlakka ehdottaa, että aika ajoin pysähtyy analysoimaan ja tutkiskelemaan omia arvojaan ja pohtimaan toimiiko niiden mukaisesti (Sydänmaanlakka 2006, 31).

Toimintaa ohjaavat arvot ovat voimakkaita ja pysyviä sekä riippumattomia ajasta ja paikasta. Arvoja voi periaatteessa olla varsin paljon, jolloin arvojen tärkeysjärjestykseen laittaminen on tärkeää. Arvot näkyvät jokahetkissä valinnoissa ja osana arjen elämää. Kirjoittajan näkemyksen mukaan harva kuitenkin tiedostaa arvonsa ja pitää arvojaan tietoisesti elämän kartana. Yksi syy on, että omia arvoja voi olla hankala tunnistaa. Kuten Aaltonen, Heiskanen & Innanen neuvovat, arvojaan pohtiessa on hyvä muistella omaa eletettyä elämää ja tehtyjä elämänvalintoja, mutta myös tulevaa – unelmiaan, odotuksiaan ja määränpäitään (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 18). On hyvä myös miettiä tärkeiden arvojen lisäksi arvoja, jotka eivät ohjaa omaa elämää.

Arvoja pohdittaessa tulee mukana olla sekä käytännön järkeä että tunteiden kuuntelua. Tunteet ovat osa arvoja. Tunteita käsitellään tarkemmin luvun loppupuolella. Kuten Sydänmaanlakka määrittelee, arvo on ajatus, johon liittyy tunne. Tunne-ominaisuuden takia arvojen muuttaminen ei tapahdu sormia napsauttamalla, vaan prosessi vaatii syvällistä pohdiskelua. Arvot sijaitsevat niin syvällä, että niiden muuttaminen on aikaavievää. Arvojen muutostyö tarkoittaa myös työskentelyä tunnetasolla. (Aaltonen & Heiskanen & Innanen 2003, 19; Sydänmaanlakka 2006, 176.)

On kuitenkin totta, että arvojen mukaan eläminen tuo lisää elämänlaatua ja elinvoimaisuutta, sillä arvojen mukainen toiminta ei aiheuta sisäisiä ristiriitoja, jotka muun muassa söisivät voimavaroja. Lisäksi Salmimies kuvaillee elämän innostuksen ja motivaation pulppuavan arvojen ja ihanteiden tiedostamisesta ja niiden mukaan elämisestä. Kirjoittaja yhtyy Salmimiehen ajatelmiin, joiden mukaan arvojen mukaiseen toimintaan sitoutuminen on luonnostaan helppoa, koska tällöin toiminta tuntuu rehelliseltä ja aidolta. Salmimies myös lisää, että omien arvojen ja periaatteiden mukaan eläminen synnyttää mielenrauhaa. (Salmimies 2008, 47).

Kirjoittaja määrittelee, muun muassa Salmimiehen ja Ruudun ajatuksien avulla, asenteen yksilön taipumukseksi tuntea, ajatella ja toimia tietyllä tavalla sekä yksilön tavaksi suhtautua ympäröivään maailmaan. Asenne on suhteellisen pysyvä, sisäistetty ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius. Reaktiot voivat suuntautua objektiin, henkilöön tai tilanteeseen. Reaktiot perustuvat menneisiin kokemuksiin ja ovat opittuja suhtautumistapoja johonkin. Koska asenne on opittua, asennetta voi myös muuttaa. Asenteet voivat olla peiteltyjä tai avoimia; myönteisiä, kielteisiä tai neutraaleja. Asenne näytätyy käyttäytymisessä, mutta ilmenee myös ajatuksissa ja tunteissa. (Salmimies & Ruutu 2009, 20; Ruohotie 1998, 42, 143.) Asenteensa jokainen voi valita itse. Kukaan ulkopuolinen ei voi muuttaa toisen asenteita, sillä asenteiden muuttaminen lähtee sisältä käsin. On hyvä ymmärtää, että asenne vaikuttaa jokapäiväisiin toimiin ja toiminnan laatuun.

2.4 Vahvuuksia ja heikkouksia

Carver ja Scheier kuvaavat useimmille vahvuuden olevan ominaisuuksia, joilla yksilö voittaa ylivoimaisilta tuntuvat vastukset ja selviää vastoinikäymisistä sekä menestyy ääri rajoille venymistä vaativissa tilanteissa. Vahvuus on tasapainoa ja joustavuutta, jonka ansiosta ei katkea raivoisissa myrkyissä. Yleisimpien käsitysten mukaan vahvuudessa on kyse ulkoisen maailman voittamisesta ulkoisia voimia vastustamalla tai pakottamalla maailma oman tahdon mukaiseksi. Vahvuudessa ei ole kuitenkaan kyse pelkämästä ”voitosta” vaan vahvuus on myös voitetuksi tulemista, tappioita, ja sitä mitä tappiosta seuraa. (Carver & Scheier 2006, 96–97). Mielenkiintoinen piirre on, että sisäinen vahvuus nousee esiin vasta kun vastoinikäymiset ovat niin suuria ja haasteellisia, ettei entisillä keinoilla ja konsteilla pärjää. Sisäiset resurssit tulevat käyttöön usein vasta kun on ”heikoimmillaan”.

Vahvuuksia voi esiintyä monella eri alueella ja vahvuuksien kirjo on uskomattoman laaja. Vahvuuksia voi löytyä erikoisosaamisista tai lahjakkuuksista, mutta esimerkiksi myös vuorovaikutustavoista, työskentelytaipumuksista, kyvystä saavuttaa tuloksia ja luonteesta. Tutkimuksissa on muun muassa havaittu, että ihmisen vahvuudet ovat ensisijaisesti kykyä joustavasti soveltaa useita resursseja ja taitoja ongelman ratkaisemiseksi tai päämäärään pyrkimiseksi (Aspington & Staudinger 2006, 26). Salmimies ja Ruutu ovat jakaneet kirjassaan yksilön vahvuudet viiteen luokkaan, jotka ovat emotionaalinen, motivoiva ja älyllinen vahvuus sekä sosiaalinen vuorovaikutus ja sosiaalinen rakenne. Näiden vahvuusalueiden ominaisuuksia on kuvattu tarkemmin taulukossa 1.

TAULUKKO 1 *Ihmisen vahvuuksien luokittelu viiteen kategoriaan (Salmimies & Ruutu 2009, 197–198).*

Emotionaalinen vahvuus	Optimismi, hyvinvointi, onnellisuus, tyytyväisyys
Motivoiva vahvuus	Pystyvyysusko, itseohjautuvuus, sisäinen motivaatio, itsensä toteuttaminen
Älyllinen vahvuus	Omaperäisyys, luovuus, lahjakkuus, viisaus, emotionaalinen äly
Sosiaalinen vuorovaikutus	Empatia, interpersoonalliset taidot, prososiaalinen käyttäytyminen, spontaanuus
Sosiaalinen rakenne	Sosiaalinen verkosto ja -tuki, sosiaaliset mahdollisuudet, fyysinen ja sosiaalinen moninaisuus, tasa-arvoa lisäävät sosioekonomiset resurssit

On harmillista, että ihminen on usein hämmästyttävän sokea omien vahvuksiensa suhteen. Joko vahvuuksia ei tosiaankaan nähdä tai niitä ei haluta nähdä. Joskus myös omia vahvuuksiaan tulee vähätelleeksi. Toukonen kehottaa kurkistamaan ”vahvuuksien varastoon” varsinkin silloin kun olo on tyhjä tai ei jaksa, ei osaa tai ei halua. Silloin voi miettiä, mitä vahvuusvarastosta löytyvää vahvuutta voisi hyödyntää kyseisessä tilanteessa. Toukonen 2008, 120).

Jokainen on keskeneräinen, vajaa tai heikko ainakin jossakin asiassa, jopa monessa. Siihen on kuitenkin lupa. Heikkoudet ovat osa yksilöä. Omien puutteiden ja heikkouksien myöntäminen auttaa suhtautumaan niihin hyväksyvämmiin ilman suuria häpeän tunteita. Heikkoudet tulee tietää, mutta niihin ei tule jäädä vellomaan liian pitkäksi aikaa. (Toukonen 2008, 121; Salmimies 2008, 43–44.) Saarinen ja Lonka kirjoittavat ihmisen suurimman voiman lähtevän säröistä ja heikkouksista, jotka hän on osannut työstää vahvuudeksi (Saarinen & Lonka 2000, 37). Äärimmäisen tärkeää on oivaltaa, kuten Kristeri kirjoittaa, että itsensä rakastamiseen joutuu kulkemaan huonouden ja riittämättömyyden tunteisiin suostumisen kautta (Kristeri 2007, 52). On hyvä myös tietää, että henkilö, joka kieltää heikkoutensa ja epätäydellisyytensä, ahdistuu kohdatessaan heikkoutta muissa ihmisissä (Salomaa 2006, 17).

Paras tapa heikkouksien käsittelemiseen on keskittyä vahvuuksien vahvistamiseen. Itsensä johtaja kiinnittää huomiota omiin vahvuuksiinsa ja voimavaroihinsa sekä muihin myönteisiin asioihin kuten onnistumisiinsa ja edistymisiinsä (Salmimies 2008, 218). Asiasta on toki poikkeaviakin näkökulmia, joiden mukaan pitäisi nimenomaan keskittyä heikkouksien minimoimiseen tai poistamiseen. Yllä olevan, Salmimiehenkin esittämän, ajatuksen taustalla on tutkijan näkemyksen mukaan kuitenkin huomion ja voimavarojen kiinnittäminen myönteisiin asioihin sen sijaan, että ajatukset keskittyisivät negatiivisten asioiden korostamiseen.

2.5 Todellisuuden henkilökohtaisuus

Elämän matka on sarja tapahtumia, alkua ja loppuja sekä tarinoita, jotka muovaavat ihmistä. Jopa hyvin pienikin asia voi muuttaa kokijan kaikkeutta. Mullistavat oivallukset kohdataan matkan varrella yllättäen. Ne koskettavat ja tarttuvat kiinni sekä lopulta muuttavat. Yksittäisestä pienestä kokemuksesta voi muodostua elämän uusi suunta ja perusajatus.

Itsetuntemuksen perustotuus on, että kaikki ihmiset kokevat maailman oman itsensä kautta. Se, mitä nähdään, kuullaan, kosketetaan ja aistitaan, suodattuu yksilön oman suodattimen läpi. Saman asian tuo esiin Dunderfelt kirjassaan. Tämä on itsetuntemuksen lähtökohta, joka on tieteellisesti täysin ymmärrettävä, mutta joka usein unohtuu. Jokainen omalla toiminnallaan muokkaa koko ajan sitä, mitä kutsuu todellisuudeksi tai maailmaksi. Jokainen rakentaa ja luo omaa maailmaa kokemuksiansa läpi. (Dunderfelt 2006, 20.)

Todellisuuden hahmottamiseen, maailman mieltämiseen, on olemassa ainakin kaksi tapaa. Voi ajatella, että totta ja todellista on vai se, mitä tietää todeksi ja pitää totena. Toinen tapa on pitää totena kaikkea tapahtuvaa ja mieltää, että havaitsee ja ymmärtää vain hyvin pienen osan siitä, mitä tapahtuu. Kuten Peltola yksinkertaistaa, todellisuudessa on kaksi tasoa: se, mitä todella tapahtuu ja se, mitä ajattelemme tapahtuneesta (Peltola 2002, 132).

Havainnot ovat mielessä muodostettuja kuvia. Ne syntyvät yhteen sovitamalla aikaisempia kokemuksia ja mielikuvia aistimuksiin ulkomaailmasta ja näiden tulkinnasta. Tulkinta tehdään suodattimen läpi, johon vaikuttavat asenteet, arvot, tunteet, motiivit, pelot ja ennakkoluulot. Aistimuksia verrataan yhteensopiviin ärsykkeisiin menneisyydestä, jolloin syntyy oma tulkinta ”Näin minä asian näin”. Havaintojen syntyprosessia kuvataan kuvassa 8. (Sydänmaanlakka 2006, 143–144.) Ympäristö, jossa eletään ja kasvetaan, muokkaa tapaa ajatella, tuntea ja toimia. Jokainen näkee todellisuuden omalla tavallaan, riippuen muun muassa yksilön asenteista ja aikaisemmista kokemuksista. Tämän vuoksi on tärkeää, että sen lisäksi, että tarkastelee maailmaa, jonka näkee, on tarkasteltava myös objektiivia, jonka läpi maailmaa katselee. On tärkeää oivaltaa objektiivia, jonka läpi todellisuutta tulkitsee sekä pyrkiä tietoisuuteen erilaisista mahdollisista vääristymistä.



KUVA 8 *Miten havaintomme syntyvät? (Sydänmaanlakka 2006, 144.)*

Se, miten ihminen näkee asiat, vaikuttaa siihen, mitä hän tekee tai ajattelee. Omalla suodattimella voi olla haitallisiakin vaikutuksia, kuten Salmimies kirjoittaa. Vääristyneet tavat ajatella, tuntea ja toimia ovat elämää rajoittavia, sitovat henkisiä resursseja ja estävät saavuttamasta tasapainoista elämää (Salmimies 2008, 25). Se, miten ihminen reagoi, on seurausta tulkinnoista, joita hän ympäristöstään tekee. Ei sovi kuitenkaan unohtaa, että on itse mukana vaikuttamassa siihen, mitä aistii ja kokee, ja miten sen tekee. Vaikka asioita ei voisikaan muuttaa, voi voittaa itsensä ja kohdata asiat ne voittaen.

Erittäin merkittävää perspektiivin ymmärtämisessä on, että yksilö ottaa yleensä vastaan vain tietoja, jotka vahvistavat aikaisempia käsityksiä. Sen sijaan käsityksien uudistamiseen ei pyritä. (Saarinen & Lonka 2000, 123). Omien uskomusten jatkuva toistelu muodostaa oman pikku maailman. Samaan aikaan, osin tiedostamatta, torjuu tietoa, joka ei sovi yhteen omien käsitysten kanssa. Kuten Sydänmaanlakka tuo esiin, ihminen pystyy havaitsemaan todellisuudesta vain pienen ja rajatun osan (Sydänmaanlakka 2006, 144). Näemme vain sen, mitä haluamme nähdä ja samaan aikaan meiltä jää huomioimatta todellisuus. On tärkeää tietää, mitä asioista ajattelee. Kuitenkin on vieläkin tärkeämpää ymmärtää, että ei näe kaikkea, ja mitä on se, mitä ei näe, tiedä tai ymmärrä. (Peltola 2005, 32).

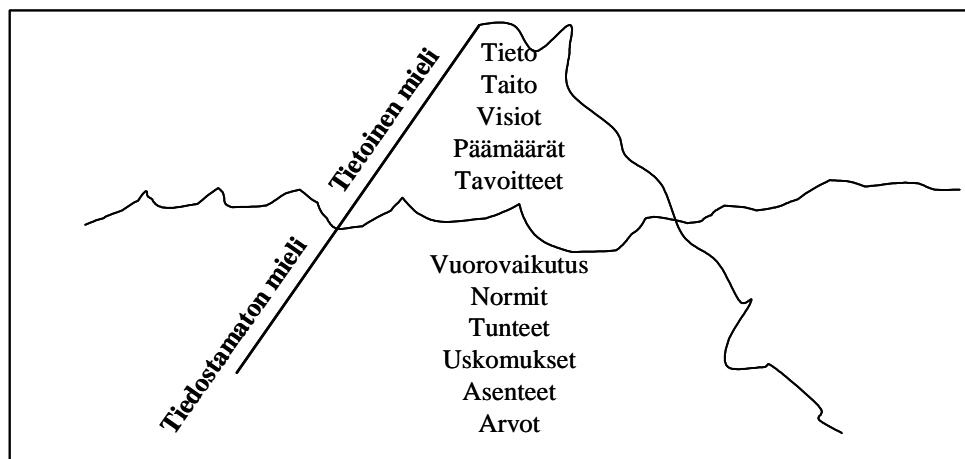
2.5.1 Tietoisuuden taitaminen

Kuten Salomaakin osuvasti kuvaa, tälläkin hetkellä jokainen katsoo maailmaa oman tietoisuutensa rajaamasta, pienemmästä tai suuremmasta kehyksestä (Salomaa 2006, 40). Tietoisuus syntyy aivojen kokonaistoiminnan tuloksena ja on subjektiivinen kokemus. Tietoisuuden avulla on tietoinen olemassaolostaan, itsestään ja toiminnastaan. (Salmimies 2008, 28.)

Miksi on tärkeää tuntea itsensä ja olla tietoisempi itsestään? Salmimies vastaa kysymykseen: Mitä tietoisempi on itsestään, sitä helpompi on tehdä valintoja, jotka ovat hyväksi itselle ja toisille. Tietoinen läsnäolo nykyhetkessä tukee havaitsemaan ja ymmärtämään minkälaista informaatiota ympäristöstään ottaa vastaan ja kuinka sitä tulkitsee ja loppujen lopuksi miten

se vaikuttaa itseensä. Tietoisesti voi myös valita miten informaatioon reagoi. Tietoisuustaidot edesauttavat yksilöä hyväksymään rajoituksensa ja puutteensa ja saavat suhtautumaan niihin kärsivällisemmin. Hyväksyvä tietoinen läsnäolo katsoo sisimpään mahdollistaen itsensä paremman ymmärtämisen ja johtaa parempaan itsetuntemukseen. (Salmimies 2008, 27, 29–30.)

Mieli tarkoittaa ihmisen henkistä olemusta, jossa ajatukset, tunteet ja tietoisuus ilmenevät (MOT Kielitoimiston sanakirja 2.0). Mieli käsittää kaksi toisistaan poikkeavaa ominaisuutta, tietoisien - rationaalisen - ja tiedostamattoman - irrationaalisen, alitajuisen - mielen. Tietoinen mieli havainnoi ilmiöitä ja saa ajattelemaan, muistamaan ja käsittelemään ärsykeitä niihin tai niiden aiheuttamiin tunteisiin ja ajatuksiin samaistumatta. Tiedostamaton osa on toimintaan vaikuttava psyykkinen tekijä, esimerkiksi motiivi, halu tai tunne, josta ei toimintahetkellä ole tietoinen puolustusmekanismien takia. Puolustusmekanismeja eli defensseja ovat muun muassa järjestyttäminen, tunteiden eristäminen, torjuminen ja kieltäminen. (Salmimies 2008, 28, 197–198.)



KUVA 9 Jäävuorimalli (Salmimies 2008, 29.)

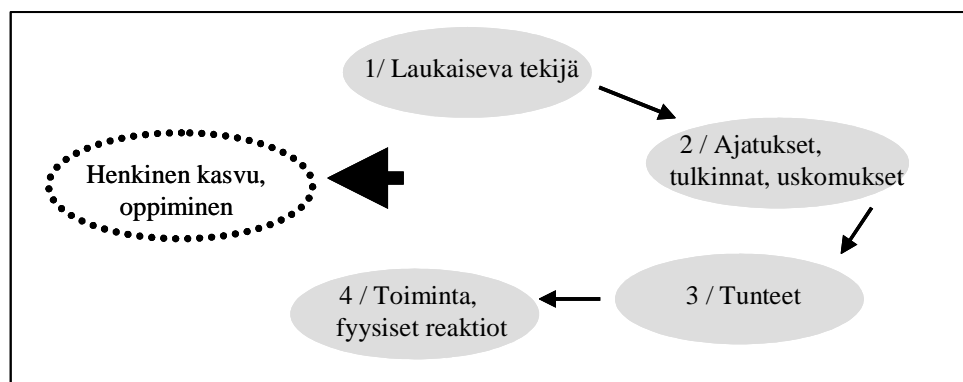
Jäävuorimallia käytetään usein muun muassa kulttuurien välisessä ymmärtämisessä. Salmimies puolestaan kuvaa jäävuorimallilla, kuva 9, ihmisen tietoista ja tiedostamatonta toimintaa. Jäävuoren huippu, näkyvä osa, kuvaa tietoisuutta. Tiedostamaton osa on pinnan alla oleva osa. Tiedostamattomaan osaan kuuluvat arvot, asenteet, uskomukset, tunteet, normit ja vuorovaikutus. Tietoisesti itseään johtava ihminen pyrkii tutkailemaan ja kehittämään niin näkyvää kuin piilossa olevaa osaa itsessään. (Salmimies 2008, 29.)

2.5.2 Tunteet ja niiden tunnistaminen, käsittely ja hyödyntäminen

Tunteet vaikuttavat kaikkeen toimintaan. Itsensä tunteminen edellyttää myös tunteidensa tiedostamista. Vaikkakin järjen ja rationaalisuuden ylivalta on ohjannut arvostusta pois tunteilta ja tunnetietoisuuden tärkeydestä, tunteet silti ohjaavat voimakkaasti ihmisten toimintaa. (Sydänmaanlakka 2006, 44.) Elämässä menestyäkseen on hyvä oppia tunnistamaan tunteidensa liikkeitä ja ymmärtämään tunteidensa tarkoituksia sekä suuntaamaan tunteensa mielekkäästi (Dunderfelt 2006, 69). Tunteet vaikuttavat usealla tavalla mieleen ja ajatuksiin. Voimakkaat tunteet voivat sokaista, jolloin havainnot vääristyvät ja järkiajattelu estyy. Henkilön, joka on tunteidensa vallassa, voi olla hankalaa löytää sijaa järjelle esimerkiksi päätöksiä tehdessä.

Sydänmaanlakka määrittelee tunteen elämykseksi ja siihen liittyväksi psykologiseksi ja biologiseksi tilaksi, joka sisältää yllykkeen toimintaan. Tunteet ovat evoluution myötä kehittyneet luonnolliseksi jatkeeksi vaistoille, vieteille ja reflekseille (Sydänmaanlakka 2006, 179, 301). Tony Dunderfelt kuvaa tunteita psyykkisiksi, sisäisiksi olotiloiksi ja kokemuksiksi. Perusolemukseltaan tunteet ovat henkilökohtaisia - subjektiivisia. Subjektiivisena elämyksenä tunteet ovat totta, mutta eivät aina laajemmassa sosiaalisessa tai yleismaailmallisessa mielessä. (Dunderfelt 2006, 61, 64).

Tunteet muodostuvat, kun tietyt tilanteet tai tapahtumat laukaisevat ajatuksia, tulkintoja tai uskomuksia. Nämä salamannopeasti ohjaavat johonkin tunteeseen. Tunteet puolestaan yllyttävät tekoihin ja saavat aikaan erilaisia fyysisiä reaktioita. Tunteiden muodostumisen prosessia on havainnollistettu kuvassa 10. (Salmimies & Ruutu 2009, 86.) Kun ymmärtää omaa tunteidensa muodostumista ja ilmenemistä, on mahdollista oppia tuntemaan itsensä paremmin ja kasvaa henkisesti.



KUVA 10 Tunteiden muodostumisen prosessi (Salmimies & Ruutu 2009, 86)

Salmimies ja Ruutu tuovat esiin yhden tavan tunnistaa tunteita luokittelamalla, jota on havainnollistettu taulukossa 2. Luokittelussa tunteet jaetaan perustunteisiin, mielialoihin, affektiivisiin luonteenpiirteisiin ja sosiaalisiin tunteisiin. Perustunteet ovat tässä ja nyt koettuja ja niillä on nimettävissä oleva kohde. Perustunteet, kuten ilo ja suru, ovat olemassa lähes jo-

kaisessa kulttuurissa ja ne ovat luettavissa ihmisten kasvoilta. Pitkäkestoisempia tunnetiloja ovat mielialat, esimerkiksi epätoivo ja rauhallisuus. Niillä ei välttämättä ole selkeää kohdetta. Perustunteita laajempia ovat affektiiviset luonteenpiirteet, joihin kuuluu muun muassa uteliaisuus ja kateus. Ne pitävät sisällään erilaisia tunteenomaisia asenteita, mielialoja ja luonteenpiirteitä. Sosiaaliset tunteet linkittyvät vahvasti muiden kanssa käytyyn vuorovaikutukseen. Tällaisia tunteita ovat esimerkiksi rakkaus ja häpeä. (Salmimies & Ruutu 2009, 82.)

TAULUKKO 2 Tunteiden luokittelu (Salmimies & Ruutu 2009, 82.)

Perustunteita	Mielialoja	Affektiivisia luonteenpiirteitä	Sosiaalisia tunteita
<ul style="list-style-type: none"> • Ilo • Suru • Pelko • Viha • Inho • Hämmästyminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Alakuloisuus • Huolestuneisuus • Tyytyväisyys • Epätoivo • Onni • Rauhallisuus • Uupumus • Luottamus • Toivottomuus • Toiveikkaus 	<ul style="list-style-type: none"> • Kateus • Ujous • Arkuus • Epävarmuus • Hermostuneisuus • Katkeruus • Kostonhalu • Turvattomuus • Mustasukkaisuus • Uteliaisuus • Ahdistuneisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Rakkaus • Hoivaamisen halua • Velvollisuuden tunteet • Häpeä • Syllisyys • Epäoikeudenmukaisuuden tunne • Katumus • Kiintymys • Loukkaantuminen • Yksinäisyyden tunne

Jokainen tunne ilmenee kolmella eri tavalla: kehollisesti (esim. aivotoiminta), kokemuksellisesti (esim. sisäinen elämys) ja sosiaalisena toimintana (esim. käyttäytyminen, ilmeet, sanat, kieli) (Dunderfelt 2006, 65). Erityisesti tunteiden kehollisuus on kirjoittajan mielestä mielenkiintoinen ilmiö. Esimerkiksi, pelko voi tuntua vatsassa ja ilo sydämessä. Tunteet ovat, yllättävää kyllä, paljon liikkuvampia ja kevyempiä kuin luullaan. Dunderfelt kuvaa tunteita energiaksi - liikkuvaksi ja eläväksi virtaukseksi. ”Päällä” ollessaan tunne voi olla erittäin vahva ja voimakas, mutta tunteitaan on mahdollista loiventaa ja näin helpottaa oloaan erityisesti negatiivisten tunteiden vallassa. Tunnetilojen muuntaminen on mahdollista, mutta vaatii harjoittelua, sisäistä suostumusta ja halua. (Dunderfelt 2006, 61–63, 82.)

Jokainen tunne on aina hyvä vaikkakin tunne joskus tuntuisi kamalalta. Tunteiden kokeminen on hyväksyttävä asia. Tunteet ovat liikkuvaisia ja ne tahtovat liikkua. Tunteet ovat energiaa, jota voi oppia ohjailemaan. Tärkeää on sallia tunteiden ilmeneminen, eikä torjua niitä tai työntää syrjään. On hyvä myös muistaa, että torjuttu tunne yleensä vahvistuu. Jokaisella on mahdollisuus valita mitä tunteillaan tekee. Tunteet liittyvät myös tavoitteisiin. Usein negatiivinen tunne ilmaisee, että ajattelee, tekee tai sanoo jotakin tavoitteidensa vastaista. Puolestaan tunteet ovat hyviä, kun tekee tavoitteidensa mukaisia asioita. Tunteitaan tutkimalla ja ymmärtämällä ei pyritä lopettamaan negatiivisilta vaikuttavista tunteista tai ylikorostamaan hyviä tunteita. Tarkoituksena on oppia selviytymään erilaisten tunteiden kanssa, osata havainnoida niitä sekä oppia käyttämään tunnetiloja hyväksi. Myös tämän vuoksi tunteiden tunnistaminen ja myöntäminen on tärkeää. (Dunderfelt 2006, 61, 80, 87–88.)

3 VOIMAA

Itsensä tunteminen on lähtökohta yksilön etsiessä omia voimanlähteitään. Voimaa ja energiaa tarvitaan uudistumiseen ja määränpäidensä tavoitteeluun. Usein voimavaroja etsitään oman itsen ulkopuolelta. Kirjoittaja on samaa mieltä Sydänmaanlakan kanssa, että useimmat voimavarat ovat kuitenkin löydettävissä itsestä - sisältä. Saarinen ja Lonka kirjoittavat tuloksellisen ulkoisen toiminnan syntyvän sisäisyyksistä käsin (Saarinen & Lonka 2000, 18). Tämän vuoksi on tärkeää tietää omat virtalähteensä, tietää mistä syttyy ja mistä saa lisää energiaa elämäänsä. Kehittyminen ja kasvu vaativat voimaa – ravintoa, jolla kurkottaa ja kukoistaa. Voima on energiaa, joka vie eteenpäin kohti tavoitteita ja unelmia.

Kysymystä ”Mistä ihmisen saa energiansa?” voidaan lähestyä esimerkiksi tarpeiden kautta. Tarve on fyysinen tai henkinen tila, jossa koetaan jonkun välttämättömän, tarpeellisen, halutun tai toivotun asian puutetta. Tarve on myös sisäistä pakkoa toimia jollakin tavalla. (MOT Kielitoimiston sanakirja 2.0.) Muun muassa Maslown tarvehierarkia, jota esiteltiin johdannon luvussa 1.4.3, perustuu tarpeisiin. Maslown teorian mukaan ihminen on tarpeidensa ohjaama ja tarpeet saavat yksilön käyttämään energiansa ja suuntaamaan sen tarpeen täyttämiseen johtaviin toimiin. Yksinkertaistettuna: tarpeet synnyttävät energiaa ja saavat energian liikkeelle.

Ihmisen energian käsite on myös yksi tietoisuustutkimuksen osa-alue. Freudin mukaan energia löytyy viettipohjasta, johon kuuluu kolme perusviettiä: sukupuolivietti, aggressiovietti ja itsesäätelyvietti. Tämä tarkoittaisi, että ihminen on pitkälti viettiensä vietävänä ja vietit ohjaavat energiaa. Kuten Sydänmaa kuvailee kirjassaan: yksilön energia määräytyy neljästä ryhmästä. Fyysiseen energiaan (keho) kuuluvat homeostaattiset vietit, sukupuolivietti, itsesäilytysvietti. Psykkistä energiaa (mieli) kuvaa ne vietit, jotka ovat persoonallisuuden erilaisten toimintojen käynnistäjiä. Psykkinen energia näyttäytyy itsearvostuksena ja sosiaalisina tarpeina. Emotionaalinen energia (tunteet) muodostuu mielihyvän etsinnästä ja mielihyvän välttämisestä. Lisäksi on olemassa henkistä energiaa, joka yhdistyy merkityksen ja mielekkyyden kokemiseen. (Sydänmaanlakka 2006, 59–60.)

Nykymaailman kiireiseksi mielletty meno saa usein ihmiset hakemaan energiaa ja piristystä haitallisilla keinoilla kuten kofeiinilla tai alkoholilla. Tässä luvussa esitellään erilaisia positiivisia keinoja, jotka voimistavat elämän matkalla ja vaikuttavat voiman tunteeseen. Kirjoittaja kuvaa voiman olevan motivoitumista, voimaantumista ja tahdonvoimaa sekä energiaa, jota saadaan muun muassa innostuksesta ja positiivisuudesta. Luvussa annetaan erilaisia näkemyksiä voimanlähteiden perustuksista, jotta jokainen voi etsiä ja löytää omat virtalähteensä sekä tehostaa omaa motivoitumistaan.

Tästä luvusta on eriytetty opiskelu- ja työmotivaatio. Opiskelumotivaatiota keskustellaan Uudistuminen-luvussa. Työmotivaatiota käsitellään työtyytyväisyyden yhteydessä luvussa 6. Kuten Ruohotie tuo esiin, työtyytyväi-

syys ja työmotivaatio ovat toistensa sukulaiskäsitteitä ja siksi usein käsiteltävissä luontevasti yhdessä (Ruohotie 1990, 17).

3.1 Motivaatio

Oma motivaatio vaikuttaa siihen, mitkä asiat sytyttävät ja miten paljon ne energisoivat. Lisäksi motivaatio liittyy yksilön haluun suunnata syntynyttä energiaa, kuvaa raportin kirjoittaja motivaation merkitystä voiman tunteen kannalta. Motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. ”Motivaatio on tiettyyn tilanteeseen liittyvä psyykinen tila, joka määrää, miten vireästi (millä aktiivisuudella, ahkeruudella) ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu”, Pekka Ruohotie määrittelee kirjassaan. Motiivi tarkoittaa vaikutinta, perustetta, syytä tai aihetta. Motiiveista puhuttaessa viitataan usein vietteihin, haluihin, tarpeisiin, sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit ovat päämääräsuuntautuneita, tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motiivit ohjaavat yksilön toimintoja kohti tiettyjä päämääriä ja sitovat tietyn määrän energiaa niiden saavuttamiseksi. Motivaatio vaikuttaa siihen, miten halukas yksilö on käyttämään voimavarojaan tehdessään töitä päämäärien eteen. (Ruohotie 1990, 7.)

Lisäksi motivaatioon vaikuttavat arvot ja tavoitteet, joten itsetuntemus ja tavoitteiden asetanta ovat motivaation vaikuttimia. Motivaatioon liittyy läheisesti henkilökohtaisten tavoitteiden valinnat sekä niihin liittyvät päätökset. Motivaatioksi kutsutaan tilaa ennen päätöksentekoa. Motivaatio kuvaa aikomuksia tarttua toimeen ja aikomuksen voimakkuutta. Motivaatiossa yksilö yhdistää toiveensa, tavoitteensa sekä tarpeensa ja halunsa. Vain tyydyttymätön tarve saa tekemään ponnisteluja. Motivoituminen vaatii jatkuakseen ja toistuakseen tyydytystä, johon ponnistelut johtavat (Salmimies 2008, 76, 81.)

Motivaatio on tilannesidonnaista. Tutkimusten perusteella toisistaan voidaan erottaa tilannemotivaatio ja yleismotivaatio. Tilannemotivaatio kuvaa tiettyyn tilanteeseen liittyvää tilaa, jossa sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet viritävät joukon motiiveja aikaansaaden tavoitteeseen suuntautuvaa käyttäytymistä. Yleismotivaatio korostaa energian ja suunnan lisäksi pysyvyyttä -vireyden yleistä keskimääräistä tasoa. Yleismotivaatio voidaan nähdä myös asenteen synonyymina. Tilannemotivaatio on vahvasti riippuvainen yleismotivaatiosta. Yleismotivaation ollessa vahva myös tilannemotivaatio syttyy helposti. (Ruohotie 1990, 8; Ruohotie 1998, 41.)

Motivaatio tulee ihmisen sisältä. Lampikoski kuvailee motivaatiota sisäiseksi voimaksi, joka suorastaan pakottaa toimimaan. (Lampikoski 1996, 145.) Kukaan ei voi pakottaa toista motivoitumaan. Ulkopäin tapahtuva motivointi onnistuu vain, jos on jo itse päättänyt motivoitua ja on asennoitunut ponnistelemaan määränpään saavuttamiseksi (Salmimies 2008, 75). Motivaation keston tai pysyvyyden kanssa kuuluu yhteen jako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Erilaisista sisällöistä huolimatta sisäistä ja ulkoista motivaatiota ei voida pitää täysin erillisinä. Ne pikemminkin täydentävät toisiaan.

Sisäisessä motivaatiossa vaikuttavat henkisen kasvun ja yleisen kehittymisen tarve tai sisällöllinen kiinnostus. Sisäinen motivaatio liittyy itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin. Sisäisessä motivaatiossa yksilö ryhtyy toimintaan itsensä vuoksi. Sisäisen motivoitumisen perusedellytys on ihmisen kokemus itsestään tässä ja nyt -tilanteessa sekä tietoisuus omista tarpeista ja mahdollisuuksista suhteessa ympäristöönsä. Sisäisessä motivaatiossa työ itsessään palkitsee tekijäänsä ja käyttäytymisen syyt ovat sisäisiä. Toiminnan ollessa motivaation lähde, nimitetään toimintaa autoteliseksi. Tällaisen toiminnan ensisijainen palkinto syntyy tekemisestä itsestään. *Ulkoiset motiivit* ovat ympäristössä olevia yksilön tarpeisiin vetoavia kannusteita. Ne liittyvät hyötyarvoihin ja ovat käytännöllisiä. Ulkoinen motivaatio pitää sisällään esimerkiksi työympäristön. Ulkoiset palkkiot yleensä tyydyttävät tarvehierarkian ensimmäisten tasojen tarpeita, esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tarvetta. Palkkiot välittää joku muu kuin yksilö itse. Ulkoisessa motivaatiossa yksilö pyrkii parempiin tuloksiin kuin muut tai saavuttaakseen ulkoisen palkkion tai välttääkseen negatiivisen seuraamuksen. Ulkoiset palkkiot ovat yleensä lyhytaikaisia. Sisäiset palkkiot puolestaan ovat kestoaltaan pitkäaikaisia ja niistä voi tulla pysyvän motivaation lähteitä. Tästä syystä sisäiset palkkiot ovat voimakkaampia ja tehokkaampia kuin ulkoiset palkkiot. (Ruohotie 1990, 8; Ruohotie 1998, 38–39, 143; Salmimies 2008, 87; Mäkipeska & Niemelä 1999, 53; Csikszentmihalyi 2008, 67.)

Mistä asioista motivaatio syntyy? Ihminen haluaa ponnistella sellaisten asioiden eteen, jotka hänelle ovat tärkeitä ja merkittäviä. Eri ihmisille nämä ovat eri asioita. Jokaisella yksilöllä on omat motivoivat tekijänsä, jotka liittyvät usein omaan elämäntilanteeseen. Itsensä motivoimisen kannalta on hyvä perehtyä Raija Salmimiehen listaukseen motivaation tekijöistä. Kun luo itselleen tilanteita, joissa ehdot täyttyvät ja toteutuvat, voi edesauttaa omaa motivoitumistaan ja motivaation ylläpitämistä. Raija Salmimies kuvaa motivoitumisen tapahtuvan, kun yksilö on saanut itse asettaa omat tavoitteensa ja tavoitteen hyödyt on nähtävissä. Tärkeää myös on, että yksilö uskoo itseensä ja voi kokea onnistuvansa. Lisäksi vastoinkäymisistä selviytyminen motivoi. (Salmimies 2008, 75.) Kun motivaatio lisääntyy, suoritus paranee. Oma motivaatiotaan voi vahvistaa omin ajatuksen ja toimin. Hyviä ohjeita ovat muun muassa keskittyä vahvuuksiinsa ja hyödyntää pätevyyksiään. Itseen tulee myös haastaa haasteellisilla, mutta realistisilla tavoitteilla. Lisäksi edistymistään kannattaa seurata ja hyödyntää saamaansa palautetta.

3.1.1 Motivaatioteoriat

Useat erilaiset teoriat ovat pyrkineet kuvaamaan motivaatiota. Nämä teoriat ovat luokiteltavissa kolmeen pääryhmään: tarveteoriat, yllyketeoriat ja odotusarvoteoriat. Nämä teoriaryhmät täydentävät toisiaan. Tarveteoriat kuvaavat käyttäytymisen sisäisiä syitä. Tarve on sisäinen epätasapainon tila, joka saa yksilön toimimaan tasapainon saavuttamiseksi. Yllyketeoriat selittävät käyttäytymistä määrääviä ulkoisia tekijöitä, joita voidaan kutsua kannusteiksi. Kannusteeksi voidaan kuvailla esimerkiksi organisaatiossa esiintyvää ärsykettä, joka vaikuttaa organisaation jäsenten käyttäytymiseen. Odotusarvoteoriat selittävät yksilöllisiä eroja reagoimassa käyttäytymistä ohjaaviin sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Odotukset tarkoittavat tietyn tarpeen tyydyttämistodennäisyyttä tai palkkion saavutettavuuden asetta, joka pohjautuu yksilön aiempiin havaintoihin ja aikaisempiin kokemuksiin. Motivaatio voidaan siis määritellä yksilön tarpeiden, kannusteiden sekä näitä koskevien havaintojen tulokseksi, jota säätelevät yksilön tarpeet ja niihin vetoavat kannusteet sekä tehdyt havainnot ja tulkinta. (Ruohotie 1990, 12-17.)

Yksi tunnetuimpia motivaatioteorioita on Maslown tarvehierarkia, jota kuvattiin luvussa 1.4.3. Muita tunnettuja motivaatioteorioita ovat muun muassa McClellandin ja Herzbergin motivaatioteoriat. McClellandin suoritusarvoteorian mukaan motivaattorit voidaan jakaa kolmeen luokkaan: saavutuksen tarve, vallan tarve, yhteyden tarve. Fredrick Herzberg jakaa kannusteet kahteen pääryhmään: motivaatiotekijöihin ja hygieniatekijöihin. Hän määrittelee motivoiviksi tekijöiksi saavutuksen, tunnustuksen, itse työn, vastuun, etenemisen ja kasvun. (DeCenzo & Robbins 2001, 314, 316–317, 331.) Yhteenvetona mainituista motivaatioteorioista voidaan todeta, että motivoivat tekijät liittyvät saavutuksiin, kuuluvuuteen, itsensä toteuttamiseen sekä henkilökohtaiseen kasvuun. Näiden mahdollisuuksien toteuttaminen siis lisää motivaatiota. Tämä on olennainen huomio tämän työn kannalta.

3.1.2 Motivaatioprosessi

Motivaatioprosessi kuvaa motivaation syntymistä ja etenemistä. Motivaatioprosessi koostuu toisiaan aikajärjestyksessä toteutuvista osista, sekvensseistä. Pekka Ruohotie esittää kuitenkin kirjassaan huomion, että toistaiseksi ei ole olemassa yleisesti hyväksyttyä kokoavaa motivaatioteoriaa, joka yhdistäisi ja määrittäisi kaikki motivaatioprosessin vaiheet. Motivaatioprosessi jakaantuu kolmeen osaan:

- 1) Motivaation perustaan, johon vaikuttavat tarpeet sekä arvot ja motiivit.
 - 2) Motivaatioprosessin ytimeen, jossa mukana ovat tavoitteet ja aikomukset sekä suoritukset.
 - 3) Seurauksiin, pitäen sisällään palkkiot ja tyytyväisyyden.
- Näihin kaikkiin vaikuttaa tahto. (Ruohotie 1998, 50.)



KUVA 11 *Motivaatioprosessi yksinkertaistettuna*

Motivaatioprosessia, jota on kuvattu kuvassa 11 yksinkertaistettuna, esitellään seuraavaksi pääperiaatteiltaan. Tahto on päämäärähakuista vaikuttamis- ja harkintakykyä sekä sisäistä pyrkimystä johonkin (MOT Kielitoimiston sanakirja 2.0). Tahto on vapautta valita. Valinta riippuu muun muassa siitä, kuinka valitsija pystyy erottamaan tunteet ja ajatukset ja missä määrin tunteet ohjaavat ajattelua ja suhtautumista. Valintaan vaikuttaa myös kuinka hyvin valitsija on kykenevä ottamaan huomioon tilanteen tosiasiat ja miten loogista hänen ajattelunsa ja toimintansa yleisesti on. Tarpeet saavat alkunsa sisäisestä epätasapainosta ja suuntaavat tasapainon saavuttamiseen. Toiminnan tavoiteltuja päämääriä kuvaavat arvot ja motiivit.

Tavoitteet ja aikomukset määrittelevät sitoutumista. Tämä kuvaa henkilön näkemystä asioiden tavoittelun arvoisuudesta, saavuttamisen tärkeydestä ja innokkuudesta tavoitteen saavuttamiseen esteistä ja vastoinkäymisistä huolimatta. Odotukset liittyvät tavoitteisiin määrittelynä tai tasona. Suoriutuminen on onnistumisen tunnetta, johon aikaisemmat kokemukset vaikuttavat.

Palkkiot vaikuttavat ja näyttäytyvät toimintana sekä käyttäytymisenä tilanteen jälkeen. Palkkioilla vaikutetaan suorittamiseen joko vahvistaen tai sammuttaen tiettyä toimintaa. Palkkiot voivat olla sisäisiä tai ulkoisia, kuten aiemmin jo todettiin. Palkkiot vaikuttavat tyytyväisyyden kokemiseen. (Paane-Tiainen 2000, 24–26.)

3.2 Innostus ja positiivinen mieliala

Ihmisen energian käsite on myös helpommin lähestyttävissä kuin Sydänmaanlakan esittämä kuvaus Freudin ajatuksista tämän luvun johdannossa. Ihmisen voimanlähde voi olla yksikertaisesti myös innostus, positiivisuus tai iloinen mieli. Innostus on yksi energisoija, johon vaikuttavat monet tekijät, kuten olosuhteet ja tavoitteet. Ojansen mukaan, havainnot näyttävät, että erityisen hyvinvoivat ihmiset ovat niitä, joilla on jatkuvasti kiinnostavaa tekemistä ja innostuvat herkästi (Ojanen 2002, 79–80). Tämä huomio on kirjoittajan mielestä erittäin merkittävä tämän raportin ja toivotun lopputuleman, täysimittaisen itsensä, kannalta.

Patanjalin, noin 300eKr, toteamus kuvaa innostuksen olemusta ja merkitystä ytimekkään kokonaisvaltaisesti. ”Kun innostut jostakin suuresta asiasta, jostakin erikoisesta tehtävästä, ajatuksesi murtavat kahleensa, mielesi ylittää rajoituksensa; tietoisuutesi laajenee joka suuntaan, ja huomaat olevasi uudessa, suuressa ja ihmeellisessä maailmassa. Uinuvat voimat, kyvyt ja lahjat heräävät henkiin, ja havaitset olevasi paljon suurempi henkilö kuin ikinä kuvittelitkaan voivasi olla.” (Sydänmaanlakka 2006, 129.)

Innostuksen olemuksen ja luonteen ymmärtäminen on elintärkeää, jotta pystyy hyödyntämään omaa innostustaan energiana. Innostuminen on olennainen tekemisen fasilitaattori. Ilman innostusta tekeminen on pakotettua ja väkinäistä sekä ilotonta. On tärkeää ymmärtää, että innostus syttyy, jos on syttyäkseen. Innostumista ei voi pakottaa. Innostuminen ei ole hankalaa, jos asiat ovat kiehtovia ja haasteellisia. Vaikeaa innostumista on vaalia tavanomaisilta näyttävien tylsien ja turhauttavien asioiden parissa. Se, miten innostuminen ilmenee eri ihmisissä, vaihtelee. Toisten innostus hohtaa ja kipinöi silmiinpistävästi, toisten innostusta ei näe ulospäin. Yksi merkittävä huomio on, että innostus tuo energiaa, mutta myös kuluttaa voimavaroja. Innostumisen ilotulitus ei voi jatkua loputtomasti. Innostumishurmoksesta ”toipuminen” vie aikaa, mikä on tärkeää ymmärtää. On hyvä myös tietää, että innostuksen määrä ei ole vakio ja se voi vaihdella päivästä toiseen, jopa aivan käsittämättömistä syistä.

Yksi tärkeimmistä voimavaroista on myös positiivisuus. Positiivisuus energisoi yksilöitä ja siten myös mahdollistaa yksilön ympäristön energisoitumisen. Positiivinen ajattelu voidaan määritellä elämänasenteeksi. Se on tapa suhtautua asioihin. Ihminen, joka ajattelee positiivisesti, kunnioittaa sekä omaa että muiden elämää. Positiivisen ajattelun avulla on mahdollista ammentaa voimaa kääntämällä negatiiviset ajatukset, epäonnistumiset ja kriisit vahvuuksiksi. (Sydänmaanlakka 2006, 20, 40.) Kielteiset tunteet syövät energiaa ja imevät voimavaroja. Kirjoittaja, kuten myös Rasila ja Pitkonen, painottaa, että omien mustien aukkojen eli energiaa syövien asioiden määrittäminen on tärkeää. Kaikki kielteisyys ei kuitenkaan ole lähtöisin itsestä. Esimerkiksi ympäristössä voi olla ihmisiä, jotka vievät energiaa. Tällöin mahdollisuuksiensa mukaan tulee välttää ihmisten seuraa, joiden seurassa mieliala laskee ja jotka saavat tuntemaan itsesi mitättömäksi (Rasila & Pitkonen 2008, 37).

Myös ilo ja tyytyväisyys auttavat jaksamaan eteenpäin. Iloa ja tyytyväisyyttä on tärkeä löytää aivan arkisistakin asioista. Jos nämä tuntuvat olevan kateissa, niitä tulee alkaa etsiä ympäriltä. (Rasila & Pitkonen 2008, 30.) Energiaa antaa myös onnistumisen ja saavuttamisen tunne. Jokainen voi itse hakea lisää energiaa pyrkimällä onnistumisen ja saavuttamisen kokemuksiin sekä nauttimalla niistä.

On kuitenkin syytä huomioida, että persoonallisuus on muun muassa innostumisen, tyytyväisyyden ja positiivisuuden osatekijä. Useiden tutkijoiden mukaan perintötekijät vaikuttavat huomattavasti persoonallisuuteen. Esimerkiksi persoonallisuuden yhteys myönteisten asioiden kokemiseen on pantu merkille. Tämän piirteen voidaan kuvailla olevan geeneissä. Tyy-

tyväisyys on osa persoonallisuutta. Tutkija lisää, että persoonallisuuden erot selittävät, miksi toiset meistä innostuvat helposti ja luontaisesti, ja puolestaan toisien meistä on vaikea innostua mistään. Lisäksi myös ympäristö ja kulttuuri ovat vaikuttavia tekijöitä. Persoonallisuus ja kasvuolosuhteet vaikuttavat siihen suhtautuuko elämään myönteisesti vai kielteisesti. (Ojanen 2001, 86–87; Ojanen 2006, 95–97.)

3.3 Voimaantuminen

Voimaantuminen on yksi virtaa-antava tekijä, joka on hyvin lähellä sisäistä motivaatiota. Voimaantuminen on melko uusi termi, joka liittyy muun muassa henkilöstön johtamiseen. Englanninkielinen termi 'empowerment' tarkoittaa valtuuttamista ja voimaannuttamista. Voimaantuminen nähdään nykyään entistä enemmän yksilön sisältä pulppuavana voimana (Sydänmaanlakka 2006, 37). Voimaantumista voi kuvailla sisäisenä voiman tunteena. Sisäisen voiman voi tuntea esimerkiksi innostumisena ja energiana. Sisäinen voima antaa tunteen, että on voima tehdä ja kasvaa. Takanen kuvaa voimaantumista sisäiseksi auringoksi, joka antaa lämpöä, valoa ja voimaa – elämän energiaa. (Takanen 2005, 199.)

Voimaantumisesta ei vielä ole olemassa paljon kirjallisuutta tai tutkimustietoa. Juha Siitonen määrittelee väitöskirjassaan (1999) voimaantuneen ihmisen seuraavasti: ”Voimaantunut ihminen on löytänyt oman voimavarsansa. Hän on itseään määräävä ja ulkoisesta pakosta vapaa. Voimaantumisprosessissa toinen ihminen ei ole häntä voimaannuttanut, vaan hän on tullut itse voimaantuneeksi.” (Sydänmaanlakka 2006, 37). Siitosen koossa voimaantumisteoriassa voimaantuminen nähdään henkilökohtaisena ja sosiaalisena prosessina, joka huomioi, että toiselle ei voimaa voi antaa. Lisäksi se on ihmisestä itsestään liikkeelle lähtevä prosessi, jota kuvittavat päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emotionit sekä näiden suhteet. Voimaantuminen kuvataan myös vaihtelevana, ei pysyvänä, olotilana sekä sitouttavana, motivoivana ja hyvinvointia edistävänä. Jarvis (1990) määrittelee voimaantumisen ”tietoisuuden kasvuna omasta tilanteesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä ja tästä johtuvana lisääntyvästä luottamuksena vaikuttaa itse omaan elämäänsä”. (Takanen 2005, 230.)

Voimaantumista tapahtuu sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti. Yksilön voimaantuminen liittyy yksilön oman itsensä tietoisuuden kasvuun. Voimaantumisessa ajattelua, tunteita sekä toimintaa suunnataan tietoisesti uudelleen. Yksilötasolla voimaantumisessa ytimessä on matka oman sisäisen voiman ja itsensä löytämiseen. Voimaantumisen kautta yksilö tulee tietoiseksi todellisesta minästään sekä omista voimavaroistaan. Yksilön voimaantuminen on rohkeutta olla oma itsensä ja rajojen asettamista. (Takanen 2005, 25, 184.) Voimaantumiseen liittyviä asioita ovat esimerkiksi positiivisuus, hyväksytyksi tuleminen tunne, hyvä itseluottamus ja selkeät päämäärät. (Sydänmaanlakka 2006, 37).

Yksilötasolla voimaantuminen ilmenee muun muassa oman kehityksen vastuunottamisessa sekä haluna ja kykynä toimia oikeaksi koetulla tavalla. Voimaantunut henkilö luo itse omat mahdollisuutensa ja huolehtii omasta

hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan. Voimaantuminen näyttäytyy myös osallistumisena tietoiseen muutokseen sekä kyvykkyytenä asettaa tavoitteita ja niiden mukaisesti toimimisessa. Voimaantuminen luo merkityksen tunnetta sekä työhön että elämään sekä ilmenee tulevaisuuden uskona, joka pohjautuu omille kyvyille ja tulevaisuuden vaikuttamismahdollisuuksille. Voimaantuminen auttaa nousemaan toiminnassa omien unelmiensa ja voimavarojensa tasolle. (Takanen 2005, 184–185.)

3.4 Tahdonvoima

Tahdonvoima on myös vahva voimanlähde, vaikka usein tahdonvoiman merkitystä tullaan vähätelleeksi. Kirjoittajan näkemyksen mukaan tahdonvoima on merkittävä energisoija, jota ei tarpeeksi huomioida ja jota tulisi myös tietoisesti pohtia enemmän. Tahdonvoima on kykyä hallita omat halunsa ja tekonsa (MOT Gummerus Uusi suomen kielen sanakirja 1.0).

Päätöksenteon edeltävä tila on motivaatio. Sen jälkeistä tilaa kutsutaan tahdoksi. (Ruohotie 1998, 35.) Tahtominen on elämän perusasioita ja se on ihmiselle luonnollista. Parhaimmillaan tahtominen on innostavaa virtaavaa toimintaa, joka saa olon tuntumaan lämpimältä, turvalliselta, iloiselta ja määrätietoiselta. (Dunderfelt 2006, 146, 156.)

Tahdonvoima voidaan nähdä stoalaisena itsensä kieltämisenä etäisen tavoitteen saavuttamiseksi sekä kykynä kohdata vastoinkäymiset ja kestäne. Toinen lähestymistapa on kuvailla tahdonvoimaa yksilön itsesääteilypyrkimyksenä siirtää huomiota, ja ikään kuin viilentää olotilaa, jotta saavutetaan tavoite ilman turhautumista ja masentuneisuutta. Tämä on ominaista erityisesti tilanteissa, joissa pyritään tavoitteisiin ja omien arvojen tehokkaaseen toteutumiseen. Tämän periaatteen mukaan yksilö voi hallita viivetilanteita, tai toisin sanoen odotuksen hetkiä, muun muassa ajattelullaan ja toiminnallaan, mikä tyynnyttää tai viilentää ärsykettä. Näin puskuroidaan ylitunteellisia tilanteita ja mahdollisesti estetään yksilöä joutumasta harhapolulle, mikä edesauttaa tavoitteiden saavuttamisessa. (Mischel & Mendoza-Denton & Rodolfo 261.)

Ihmisen tahto pystyy hämmästyttämään kerta toisensa jälkeen. Se saa suoriutumaan välillä mahdottomiltakin näyttävistä haasteista. Vastoin ennako-odotuksia voi saavuttaa upeita tuloksia, jos vaan uskoo johonkin niin paljon, että jatkaa sen tekemistä antamatta periksi. Salmimiehen mukaan tahdonvoimaksi kutsuttu ominaisuus yhdistetään usein itsensä johtamiseen. Sillä on merkittävä rooli omaan elämään vaikuttamisessa ja omien tavoitteiden saavuttamisessa. Jos päättää ja erityisesti tahtoo jotain, haluaa sen toteutuvan. Saavuttaminen vaatii tahtoa ja päättäväisyyttä. Joillain ihmisillä kenties selittämättömästi syystä on enemmän tahdonvoimaa kuin toisilla. Joiltakin tahdonvoima tuntuu puuttuvan kokonaan. Salmimiehen mukaan nykyisin tiedetään, että tahtotoimintoja on mahdollista oppia ja hallita erilaisten tekniikoiden avulla. (Salmimies 2008, 79.)

Ringom esittää, että ihmisen mielikuvitus on voimakkaampi kuin tahdonvoima. Tämä usein selittää sen, miksi tahdosta huolimatta ei onnistu yri-

tyksissään. Vähemmän tunnettu Couén laki, jonka ranskalainen psykologi Émile Couén muodosti, määrittelee yhteyden mielikuvituksen ja tahdonvoiman välille. Couén laki määrittelee: ”Kun tahdonvoima ja mielikuvitus kamppailevat, voittaa aina mielikuvitus”. Couén laki jatkuu seuraavasti ” Kun mielikuvitus ja tahdonvoima toimivat yhteistyössä, saat käyttöösi valtavat voimavarat”. Asian voi sanoa myös toisella tavalla: Mielikuvituksen ja tahdonvoiman kohdentuessa samaan tavoitteeseen, vapautuu positiivista energiaa, joka auttaa saavuttamaan tavoitteet. (Ringom 1994, 61–66.)

Henkilökohtaisessa kehittämisessä, uudistumisessa ja tavoitteiden asettamisessa, päätöksen tekeminen muutoksen suuntaan on merkittävää. On kuitenkin tärkeää muistaa, että päätöksen jälkeinen tila, itse toteutusvaihe, vaatii sinnikästä päämäärätietoista työskentelyä – tahtoa – toteutuakseen. Ihmisen tahto tarvitsee kuitenkin myös kontrollia, jotta tahto kohdentuu itselle tärkeisiin ja mielekkäisiin asioihin. Tahtotoimintoja kontrolloimalla varmistaa oikeiden asioiden tekemisen keskittymen oleelliseen.

4 MÄÄRÄNPÄÄT

Määränpäiden määrittely on elämässä tärkeää. ”Elämä, ilman tavoitteita on elämä ilman tarkoitusta”, kuten Møller esittää jopa hieman kärjistetysti (Møller 1991, 94). On myös ihmisiä, jotka ahdistuvat tavoitteista ja haluavat ennemmin olla ikään kuin ”virran vietävänä”. Määränpäidensä tiedostaminen on kuitenkin olennaista henkilölle, joka haluaa panostaa omaan kasvuunsa ja kehittymiseensä. Lampikoski kuvaa vielä tarkemmin, että päämäärät antavat elämään suunnan, sykettä ja tarkoituksen tunnetta. Päämäärien avulla energiaa ja voimavarojaan voi kanavoida tehokkaasti. (Lampikoski 1996, 117.)

Jos matkan suunta ei ole selvillä, on erittäin todennäköistä, että kulkee väärään suuntaan. Kun suunta on selvillä, on helpompi päästä perille. Jos ei ole asetettua määränpäätä, ei voi myöskään määränpäätään saavuttaa. Rasila ja Pitkonen kirjoittavat tämän tuovan haittavaikutuksia, sillä tällöin ei myöskään kohtaa tavoitteen saavuttamisen onnistumisen mukanaan tuomaa hyvänolon tunnetta, joka rakentaa itseluottamusta ja kasvattaa intoa uusiin haasteisiin (Rasila & Pitkonen 2008, 22).

On olemassa monia sanoja, jotka kuvaavat ihmisen suuntautumista johonkin kohteeseen. Tällaisia sanoja ovat esimerkiksi maali, pyrkimys, aikomus, tehtävä, kiinnostus, tavoite, suunnitelma, päämäärä, tarkoitus, haave ja toive. Raija Salmimies kuvaa näitä sanoja erilaisiksi mielentiloiksi, jotka ilmaisevat ajatuksia paremmasta. Tehtävä määrittää jonkin konkreettisen asian tarkasti ja on usein varsin lyhyessä ajassa valmistuva. Yleensä tehtävän tekijän ei tarvitse juuri miettiä, mistä on kysymys vaan tarjolla on selkeä kaava asian hoitamiseksi. Maali liittyy pääasiassa urheiluun. Ojansen mukaan melko epämääräisiä ilmauksia ovat pyrkimys, aikomus ja tarkoitus. Pyrkimys on tarpeiden ja tavoitteiden välillä. Jokin tavoite on olemassa, mutta perille pääseminen ei ole lainkaan varmaan. (Ojanen 2002, 112–113.) Toive on ilmaan heitetty ajatus, jonka toteutumiseen ei välttämättä sitouduta. Haave on mielikuvissa leijailemista ilman, että vakavasti pyritään haaveen toteutumiseen. Tahto on sitoutumista noudattaa periaatteita, jotka mahdollistavat asian toteutumisen. Tahdonalainen toiminta on tietoisista ja ihmisen itsensä ohjaamaa. Tavoite on tiedostettu pyrkimys jotain toivottua määränpäätä kohti. (Harju 2000, 18–20.) Lisäksi raportin kirjoittaja haluaa lisätä unelman sanojen listaan ja korostaa unelmia myös itse raportissa, sillä kirjoittajan näkemyksen mukaan unelmat ovat yksi erittäin merkittävä määränpäiden muoto.

Elämän ainoa vaihe, johon kukin pystyy vaikuttamaan, on nykyhetki. Møller kuvailee osuvasti, että hyvä elämä koostuu hyvistä nykyhetkistä. Ajatukset tulevasta ja tulevaisuudesta vievät suuren osan tietoisesta mielestä. Siksi tulevaisuuden ajatuksilla on suuri vaikutus myös siihen miten kokee nykyhetken. Myönteinen käsitys tulevaisuudesta muodostaa nykyhetkestä antoisamman. (Møller 1991, 16, 20.) Raportin kirjoittaja kuitenkin korostaa, että tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei voisi katsoa tulevaisuuteen sekä unelmoida ja asettaa päämääriä - kunhan ei unohda olla läsnä

nykyhetkessä. On hyvä lisäksi muistaa, että menneisyyteen ei voi vaikuttaa, mutta tulevaisuuteen kyllä.

Yksinkertaistaen, kukin tekee elämänsä sellaiseksi kuin se on. Ihminen, jolla on unelmia tai mielikuva tulevaisuuden tahtotilasta, alkaa nähdä ympärillään unelmiaan ja tavoitteitaan tukevia mahdollisuuksia. Kun päämäärä on selvillä, keinot alkavat löytyä ja eteen tulee jopa yllättäviä mahdollisuuksia, jotka vievät kohti päämääriä. Koska aistit ovat melko rajoittuneita, havaitsemiseen vaikuttaa olennaisesti, mistä on kiinnostunut ja mihin suuntaa ajatukset. Se, mihin ajatuksensa suuntaa tulee yleensä jopa tiedostamatta määränpääksi - ja ajatuksilla on tapana toteutua. Raportin kirjoittaja suosittelee, että oman elämän tavoitteiden kannalta tulee muistaa pitää omat tavoitteensa kirkkaana mielessä jokapäiväisissä toimissa. Näin voi varmistaa, ettei yhtenäkin päivänä tee sellaisia asioita, jotka eivät vie eteenpäin ja jarruttaisivat matkaa. Elämässä eteenpäin meneminen tarkoittaa joskus myös luopumista vanhasta jotta tilalle voi tulla jotain uutta, kuten myös Raija Salmimies muistuttaa (Salmimies 2008, 217–218). Raportin kirjoittaja haluaa korostaa, että usein uusien asioiden tuominen omaan elämään on helpompaa kuin osata luopua vanhasta.

4.1 Päämäärien muodostaminen ja asettaminen

Kun lähtee matkalle, on tärkeää tietää mihin suuntaan kulkea. Kun matkaan lähtiessä on selvä käsitys määränpästä, on helpompi pitää huoli, että kaikki askeleet johtavat oikeaan suuntaan. Sen lisäksi on tarpeen tietää, mistä on tulossa ja oma lähtöpisteensä matkalle. Hyvä itsetuntemus siis auttaa päämäärien asettelussa. Matkalle lähdetessä on myös hyvä pohtia, millaista tietä pitkin kulkee, minkälaisia esteitä matkan varrella tulee vastaan ja miten omat voimavarat riittävät matkantekoon. Päämääriä asettamalla lisää mahdollisuuksiaan itsensä toteuttamiseen ja elämän hallitsemiseen sekä lisää mielihyvän mahdollisuuksia ja vähentää mielipahaa (Lampikoski 1996, 117). Kirjoittajan näkemyksen mukaan vain harvoilla on selkeät tavoitteet, joita kohti pyrkii tai ainakaan selkeiden tavoitteiden mukaan ei eletä jokapäiväistä elämää.

Pelkät hyvät ideat ja suunnitelmat eivät riitä määränpään saavuttamiseen. Lisäksi tarvitaan sinnikästä ponnistelua ja konkreettista toimintaa. Mitä konkreettisimpia suunnitelmat ovat, sitä helpompia ne ovat saavuttaa. Sitoutuakseen tavoitteisiinsa, tulee tietää onko tavoitteet varmasti oikeita ja aitoja. Toukosen mukaan tavoitteet ja unelmat ovat aitoja, kun kykenee tavoitteissaan olemaan uskollinen itselleen, tunnistamaan keskeisiä asioista itsessään ja lopulta sitoutumaan itseensä (Toukonen 2008, 161).

Kirjoittaja ja Ringom ovat samaa mieltä, että tavoitteiden asettamisen lähtökohdat ovat aina omat toiveet ja haaveet (Ringom 1994, 207). Muun muassa Møllerin ja Ringomin ajatuksien perusteella raportin kirjoittaja tuo esiin tavoitteiden määrittelyssä huomioonotettavia seikkoja. Tavoitteet tulisi ilmaista positiivisesti. Tavoitteen ehtoja ovat muun muassa selkeys ja mielekkyys. Menestyksellisen tavoitteen asettamisen lähtökohtana tulisi olla omat toiveet – ei esimerkiksi vanhempiensa tai yhteiskunnan tavoittei-

ta, sillä tällaiset tavoitteet eivät sytytä kovinkaan usein oikeanlaista asennetta ja innostusta tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteet olisi myös hyvä kirjata ylös ja pohtia ennen kaikkea tavoitteiden konkreettisuutta. Peter Drucker onkin todennut: ”Se, minkä kirjaamme ylös, muuttuu meille näkyväksi, tärkeäksi ja toimintaamme ohjaavaksi. Se, mitä emme kirjaa ylös, häipyä silmistämme, muuttuu meille epäolennaiseksi ja haihtuu vähitellen mielestämme ja toiminnastamme” (Kamensky 2004, 41). Mitä enemmän tavoitettaan pystyy konkretisoimaan, sitä paremmin sen pystyy mielessään kuvittelemaan. Tavoitteet tulee myös pohtia realistisiksi, mutta samalla tarpeeksi haasteellisiksi. (Ringom 1994, 212; Møller 1991, 101).

Kirjoittaja haluaa tuoda myös esiin selkeän ja hyvän muistisäännön tavoitteen määrittelyyn. SMARTS-mallia esittelee muun muassa Raija Salmimies kirjassaan. Englanninkielisistä sanoista juontuvan lyhenteen mukaan, SMARTS-tavoitteen tulee olla:

- Konkreettinen (specific)
- Mitattava (measurable)
- Realistinen (realistic)
- Aikaansidottu (time-specific)
- (myös muiden) Tuettavissa (support) (Salmimies 2008, 224–225).

Tavoitteiden syöttäminen aivoille vaatii mahdollisimman monen aistin käyttöä. Tavoitteita kirjatessa voi aktivoida sekä näkö-, kuulo- että tuntoaisteja esimerkiksi näkemällä tekstin, lausumalla sanat itsekseen ja tuntemalla kynän kädessään kirjoittaessaan. Tavoitteista on mahdollista tehdä kiinnostavia miettimällä mitä kaikkia hyötyjä tavoitteen saavuttaminen tuo tullessaan. Kuten Raija Salmimies tuo esiin yleensä hyödyt myös kertaantuvat, sillä omat henkilökohtaiset saavutukset saavat aikaan myönteisiä vaikutuksia myös muun muassa lähipiirissä ja yhteiskunnassa. (Salmimies 2008, 229). On kuitenkin huomioitava, että esimerkiksi kateuden vuoksi myönteiset vaikutukset voivat jäädä tapahtumatta.

Tavoite on hyvä kirjata myönteisessä mielessä. Esimerkiksi sen sijaan, että sanoisi, että ei enää ikinä myöhästy tapaamisesta, positiivisesti tavoitteen voi ilmaista ”pidän jatkossa kiinni sovituista aikatauluista”. Kirjoittaja ja Salmimiehen näkemykset yhtyvät: Tavoitteen saavuttamisessa kannattaa keskittyä myönteisen asian edistämiseen jonkin kielteisen asian poistamisen sijaan. Suurin ero on kysymys haluaako kuluttaa henkisiä voimavaroja sen pohtimiseen, josta haluaa päästä eroon vai panostaa voimavaroja siihen, mitä kohti on menossa. (Salmimies 2008, 226–227.)

Päämäärien asettamisella ja asettamistavalla on useita vaikutuksia. Pelkkiin määränpäiden asettamisen sijaan on siis myös tarpeen miettiä itse tavoitteen asetantaprosessia, jotta myös itse prosessi edesauttaisi tavoitteiden mielekästä toteutumista. Tavoitteilla on myös muutakin merkitystä kuin itse saavuttaminen. Ojanen kirjoittaa kirjassaan, että elämä ilman tavoitteita on henkisesti vaarallista. Silloin ei ole muuta suuntaa kuin katsella taaksepäin ja edesspäin näyttää olevan vain tyhjää. Tavoitteiden puuttuminen on tunnusomaista masentuneille. Masentunut ei halua tai tahdo asettaa tavoitteita, toteuttamisesta puhumattakaan. Ojanen kirjoittaa myös,

että tavoitteet ovat läheisessä yhteydessä itsearvostukseen. Jo vuosisata sitten William James esitti, että onnistumisessa suhde odotuksiin vaikuttaa itsearvostukseen. Matala itsearvostus on usein tulos kun tavoitteet ovat liian korkeat tai onnistumisia ei tapahdu paljon. Nykyajan vitsaus onkin, että tavoitteet asetetaan liian korkealle, jolloin epäonnistuminen on todennäköistä. (Ojanen 2002, 109–110, 125.) Oikeanlainen tavoitteiden asetanta vaikuttaa siis mahdollisuuksiin saavuttaa tavoitteet, mutta myös hyvinvointiin. Päämäärät tulee asettaa omien kykyjen ja muiden resurssien mukaan. Vääränlaiset tavoitteet uuvuttavat. Tällaisia tavoitteita ovat muun muassa liian korkealle asetetut epärealistiset tavoitteet sekä tavoitteet, jotka mahdollisesti saavutetaan vasta kaukana tulevaisuudessa. (Rasila & Pitkonen 2008, 23). Toteutumattomat tavoitteet saavat myös aikaan mielihäpä. Saavuttamatta jääneet asiat saa yksilön pettymään toiveissaan. Ojanen mukaan usein tällaiset kokemukset voivat johtaa masennukseen. (Ojanen 2002, 123.)

Robert Emmonsin tutkimuksessa saatiin selville, että laajat tavoitteet ovat yhteydessä pahaan oloon. Puolestaan liian kapeat tavoitteet vaikuttivat hyvinvointiin, erityisesti fyysisiin oireisiin. Emmonsin mukaan liian matalien tavoitteiden aiheuttamat fyysiset oireet voivat johtua suurten kysymysten torjunnasta, jolloin ihminen pakenee vaikeasti kohdattavia asioita kaikkien sekalaiseen puuhailuun. Kysymys kuuluukin, kumpi vaihtoehto kannattaa valita. Ihmisellä on hyvä olla elämässään joitakin laaja-alaisia tavoitteita, mutta myös pieniä arkisia tavoitteita. Pienet tavoitteet toimivat ikään kuin välitavoitteina korkealla kurkottaessa. (Ojanen 2002, 119–120.)

Myös syyt miksi pyrkiä eteenpäin, ovat tärkeitä. Omasta halusta tehdessä on asia yksilölle tärkeä ja mielenkiintoinen, mutta kun syyt ovat ulkoisia, on tilanne päinvastainen. Ulkoinen syy voi olla esimerkiksi pakko tai velvollisuus. Myös eri tavoitteiden suhteet ovat merkittäviä hyvinvoinnin kannalta. Ristiriitaiset tavoitteet johtavat usein koetun hyvinvoinnin alenemiseen ja vaikuttavat kielteisesti hyvinvointiin. On hyvä, että tavoitteita on useampia, mutta tavoitteiden tulee olla keskenään tasapainossa ja sopusoinnussa, kuten Ojanen kuvaa. (Ojanen 2002, 122–123.)

4.2 Unelmat

Harju (2000) kuvaa unelmointia käsityksen luomiseksi mieleen siitä, miten asioiden olisi hyvä olla. Tutkija esittää huomion, että ”unelma”-sanalle ei esimerkiksi kielitoimiston sanakirja anna määrittelyä. Lähes synonyymisanana ”haavettakaan” sanakirja ei selitä. Tämäkin osoittaa miten hankalaa unelma-termin määrittäminen on, ja kuvaa myös aiheen toisaalta abstraktiutta. Lisäksi naiset ja miehet lähestyvät aihetta eri tavalla. Vapaamuotoisen kysymyksen kautta, tutkija sai kuvan, että miehet käyttävät ”unelmista” puhuttaessa pikemminkin voimakkaampia ilmaisuja kuten tavoite tai visio.

Kuitenkin, haaveet ja unelmat ovat tapa ilmaista itseään. Unelma ilmaisee aitoa tarvetta, jonka täyttämisen henkilö kokee tärkeäksi. Elämässä tulee

aina olla tilaa unelmoinnille, vaikkei kaikkia unelmiaan pitäisi tai voisi-kaan toteuttaa. Normaali aktiivinen ihminen unelmoi. Unelmat kehittävät ihmisen henkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Toteutuessaan elämän laatu paranee ja luottamus hyvän mahdollisuuteen lisääntyy. (Harju 2000, 16–17.)

Unelmat perustuvat kunkin omaan arvomaailmaan, kirjoittaa Toukonen (Toukonen 2008, 43). Arvoja käsiteltiin tarkemmin luvussa ”Matkalla itseensä”, kuten myös itseensä tutustumista. Toukonen kirjoittaa, että mitä paremmin tuntee omat toimintatapansa, vahvuutensa, heikkoutensa, kiinnostuksensa kohteet, jaksamisensa lähteet ja motivaatioperustansa, sitä paremmin hahmottaa unelmiaan (Toukonen 2008, 86). Unelmien tietoinen hahmottaminen on tapa löytää uusia teitä ja uusia määränpäitä. Itselleen voi esittää kysymyksiä: ”Mistä minä unelmoin?” ”Mitkä ovat niitä asioita, joiden tulisi toteutua, jotta voisin nykyistä paremmin?” On tärkeää kysyä itseltään, minkä asian toteutuminen on todella tärkeää, ja miksi juuri se asia tekee minut onnelliseksi (Harju 2000, 23).

Aluksi unelmat saattavat tuntua epätodellisilta ja etäisiltä. Aidon unelman muodostamiseen kannattaa käyttää aikaa. Kun unelman antaa hahmottua kunnolla, se lopulta tuntuu itsestään selvältä ja selkeältä. Aitoa unelmaa hahmottaessa, pitää olla mahdollisimman avoin mielen tarjouksille. Unelmista ei tarvitse päästää irti väkisin, esimerkiksi analysoimalla järjellä. Unelma saattaa myös olla jotakin, mitä ei ollut ennen ajatellut. Harjun mukaan ihmisellä voi olla useita unelmia. Mitä luontevammin nämä unelmat löytävät toistensa suhteen järjestyksen, sitä sujuvammin ne voivat toteutua. (Harju 2000, 48–49.) Unelmat tuovat mukanaan uusia unelmia (Toukonen 2008, 157).

Unelmien työstäminen etenee mielen toiminnoissa vaiheittain. Ensimmäisenä tiedostetaan unelma, jonka toteutuminen tuntuu tärkeältä. Seuraavassa vaiheessa oivaltaa, kuinka unelman toteutuminen parantaa elämää. Kolmantena sisäistää ja ymmärtää, että unelman toteutuminen riippuu myös itsestä. Lisäksi tarvitaan myönteistä asennoitumista käynnistyvään elämänvaiheeseen. Viimeisessä vaiheessa vaaditaan toimintaa luottaen, että mieli ohjaa ratkaisuja hyvään suuntaan. (Harju 2000, 75.)

Unelmien toteutumista usein hidastaa tai estää, jos yksilö tuomitsee unelmansa sopimattomaksi, uhkarohkeaksi tai epärealistiseksi. Peruseste unelmien toteutumiselle on kukin itse, kunkin oma ajattelu ja asenteet. (Harju 2000, 13, 20.) Olosuhteet tekevät unelmien toteuttamisen välillä vaikeaksi. Toukonen kuitenkin määrittelee omiin havaintoihinsa perustuen, että yksi unelma määrittäjistä on juuri seikka, että olosuhteet tekevät toteuttamisen vaikeaksi tai jopa mahdottoman tuntuiseksi. Vaikeat olosuhteet ovat siis osa unelmaa. (Toukonen 2008, 14.) Raportin kirjoittaja on myös kokenut asian samoin. Joskus unelman toteuttaminen vaatii myös epämiellyttäviin asioihin tarttumista. Ilman vaivannäköä ja ponnisteluja unelmiaan ei voi saavuttaa.

Unelmista voi tulla myös ansa, kun keskittyy pikkutarkasti kuinka asioiden tulisi olla. On mahdollista, että alkaa elää haavemaailmassa, vaikka

nykyhetki tarjoaisi erinomaiset hyvän ja laadukkaan elämän mahdollisuudet. (Aaltonen 2007, 143.) Myös tämä on seikka, johon raportin kirjoittaja on törmännyt. Unelmat eivät ole koko elämä. ”Kun odotat unelmasi toteutumista, elä odottaen, mutta muista todella elää”, kuvaa Marja-Leena Toukonen (Toukonen 2008, 77).

Joskus elämässä saattaa olla vaihe, jolloin unelma ei enää kannata eikä se houkuttele tavoittelemaan. Unelmat voivat myös murskaantua, mutta yhtä hyvin ne voivat syttyä uudestaan. Jos unelman toteutuminen tuntuu mahdolltomalta, kannattaa tehdä tarkistuskysymyksiä itselleen, Harjua (2000) mukaillen:

- Kenen unelmasta on kyse?
- Pystytkö luopumaan vanhasta vastaanottaaksesi uutta?
- Onko unelmasi innostava?
- Pelkäätkö yleensä muutosta?
- Onko unelmasta tullut sinulle vaatimus?

4.3 Tavoitekartta

Kehityssuunnitelman toteuttaminen ja seuranta ovat uudistumisprosessin kriittisin vaihe, kuten Sydänmaanlakka kuvaa (Sydänmaanlakka 2006, 93). Uudistumista käsitellään luvussa 5. Uudistumisessa tavoitekartta on yksi hyvä työväline. Päämäärien ei tarvitse olla suuria tai mahtavia. Kun lähtee muodostamaan tavoitteitaan yksi erittäin tärkeä neuvo, jota ei kannata unohtaa on, että tärkeintä on, että päämäärät innostavat ja niiden saavuttaminen tuo mielihyvää.

Tavoitekartta on yksi tapa luoda määränpäitä ja seurata etenemistä. Tavoitekartta on kuvaus, jossa yhdistyy suurempi tavoitenäkemyksen pienempiin näkemystä eteenpäin vieviin osatavoitteisiin. Tavoitteet saavutetaan todennäköisemmin kuin tavoitteet ovat kirjallisia ja tavoitteisiin liittyvät tehtävät ja keinot ovat määriteltä. Lisäksi tehtäville tulee määritellä aikarajat. Tavoitekartassa voi myös kirjata esteitä tavoitteiden toteutumiselle ja pohdita, miten esteitä voisi minimoida tai poistaa. Tavoitekarttaansa voi myös merkitä keinojen keskinäisen toteuttamisjärjestyksen ja miten tavoitteisiin etenemistä aikoo seurata tai mitata. Itsearviota tekemällä ja vertaamalla tavoitekarttaan, on mahdollista myös rakentaa osaamiskartta löytämään osaamisalueet, joita tavoitteiden saavuttamisessa tarvitaan. Osaamiskartta auttaa hahmottamaan vahvuudet ja kehittämiskohteet. Tavoite- ja osaamiskartta auttaa suunnistamaan kohti määränpäitä. Kuvassa 12 havainnollistetaan tavoitekartan täyttöä.

Tärkeys	Tavoite	Välitavoitteet	Keinot	Aikataulu	Seuranta /mittarit
1	PSYKKINEN HYVINVOINTI Olen elämäniloinen ja energinen.	-Teen vähemmän töitä -Käytän enemmän aikaa kodista nauttimiseen	-Palkkaan lisätyöntekijän -Siivouksen hoitaa jatkossa siivooja	2/2011 mennessä 12/2010 mennessä	

KUVA 12 Esimerkki tavoitekarttataulukon yhdestä tavoitealuesarakkeesta

Itselleen tulisi asettaa sekä pieniä että isoja tavoitteita ja lyhyen- ja pitkän-tähtäyksen tavoitteita. Lisäksi tavoitteissa tulisi olla sekä materiaalisia ja henkisiä tavoitteita. Materiaalisia tavoitteita ovat esimerkiksi isompi talo ja mukavampi auto. Henkisiä tavoitteita ovat muun muassa uusien taitojen oppiminen. Tavoitteita tulisi asettaa myös erilaisille aikajaksoille: päivälle, viikolle, kuukaudelle, vuodelle ja koko elämälle.

Jo pienikin saavutus lisää tyytyväisyyttä. Siksi kannattaa aloittaa valitsemalla itseltä pieniä asioita, joita on helppo toteuttaa ja arvioida. Motivoinnin ylläpitämiseksi yksin päätavoite ei riitä vaan lisäpotkua saadaan asettamalla ja saavuttamalla välitavoitteita. Välitavoitteiden kautta etenee askel askeleelta määränpään ja välietappien valloitus lisää uskoa itseensä ja antaa voimaa jatkaa seuraavaan välipisteeseen. Ilman välitavoitteita tavoitteet saattavat tuntua saavuttamattomilta (Lampikoski 1996, 130). Oikeanlainen välitavoitteiden asettaminen tuottaa voimaa onnistumisesta. Välitavoitteiden asettamisessa on pohdittava tavoitteiden oikeaa etäisyyttä ajallisesti. Aikajänteeseen vaikuttaa kuinka pitkäjänteinen on. Lyhytjänteistä ihmistä liian kaukana toisistaan olevat välitavoitteet eivät jaksa kantaa eteenpäin. (Salmimies 2008, 77). Aaltonen esittää hyvän huomion, johon kirjoittaja yhtyy: Välitavoitteiksi tulee asettaa tavoitteita, jotka itsessään ovat tavoittelemisen arvoisia (Aaltonen 2007, 22).

Päämäärien analysoinnin lisäksi tarvitaan ahkeraa ja sääntillistä toimintaa sekä säännöllistä seuranta (Lampikoski 1996, 133). Päämääriään tulee myös pohdiskella säännöllisesti ja päivittää niitä. Tavoitteista, joiden saavuttaminen osoittautuu ylivoimaiseksi, on osattava luopua. Jokaisen omat resurssit ovat rajalliset. (Manka 2006, 183.) Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että unelmistaan pitää luopua. Päämäärillä on oma elinkaarensa. Jotkut tavoitteet saattavat menettää merkityksensä ajan kuluessa, toisaalta uusia tavoitteita ilmaantua. Møller kirjoittaa elämäkokemuksen tuovan ymmärrystä, että onnea ei niinkään tuo tavoitteen saavuttaminen vaan se, että nauttii matkan jokaisesta hetkestä (Møller 1991, 16).

5 UUDISTUMINEN

Nykyajan ihminen tuntee elävänsä jatkuvassa muutoksessa. Muutokset eivät kaikki ole miellyttäviä. Kiihtyvä muutosvauhti laittaa ihmisen uudistumiskyvyn koetukselle. Pieni kaaos ei kuitenkaan ole pahitteeksi, sillä se antaa tilaisuuden uudistumiseen ja pakottaa liikkeelle, raportin kirjoittaja haluaa muistuttaa. Sydänmaanlakka kirjoittaa yksilön ainoan mahdollisuuden elää tasapainossa ympäristönsä kanssa olevan uudistuminen ja muutos (Sydänmaanlakka 2006, 93).

Tavoitteiden saavuttaminen vaatii usein uudistumista – oppimista ja muutoksia. Uudistuminen lähtee sisältä käsin. Uudistuminen on kehittymistä ja kasvua. Muutoksessa on kyse myös oppimisesta, siksi uudistuminen edellyttää oppimista. Sydänmaanlakka määrittelee uudistumisen oppimiseksi, kasvamiseksi, kehittymiseksi ja muutokseksi (Sydänmaanlakka 2009, 89). Myös Saarinen ja Lonka esittävät samanlaisen näkemyksen: ”Oppija, oppiminen, muutos ja ajattelu ovat saman asian kääntöpuolia” (Saarinen & Lonka 2000, 13).

Ihmisen luonnollinen reaktio elämän muutoksiin on oppiminen. Niin kauan kuin oppii, myös kasvaa ja kehittyy. (Sydänmaanlakka 2006, 155–156.) Jos omasta mielestään tietää jo kaiken, oppii harvoin mitään uutta. Uudistumisessa tarvitaan hyvää itsetuntemusta ja riittävää itseluottamusta. Hyvä itsetuntemus antaa uskallusta mennä oman mukavuusalueensa ulkopuolelle ja mahdollistaa riskien ottamisen. Hyvä itsetunto auttaa myöntämään ja tunnustamaan oman keskeneräisyytensä. Rehellinen itsensä kohtaaminen on uudistumisen alku. Pitää myös osata ihmetellä, pohtia ja kyseenalaistaa. Lisäksi uudistuminen edellyttää paljon luovuutta ja innovatiivisuutta, lisää Sydänmaanlakka (Sydänmaanlakka 2009, 89).

Uudistuminen on läpi elämän kestävä prosessi. Pienestä muutoksesta jollakin elämän osa-alueella saattaa ajan kuluessa kasvaa suuria muutoksia koko elämää ajatellen. Yleensä kehittyminen tapahtuu jopa niin pienin askelin, että etenemistä on vaikea huomata. Raportin kirjoittajan näkemyksen mukaan useimmat ovat tietoisia omista kehittämistarpeistaan. On kuitenkin aivan eri asia, miten määrätietoisesti ja tosissaan haluaa tarttua kehittymislistansa asioihin.

5.1 Muutokset

Muutoksia tapahtuu ympärillä jatkuvasti, niin ympäristössä kuin yksilössä. Muutoksen nopea tahti tarkoittaa muuttumista koko elämän ajan. Sopeutuessaan ulkopuolisiin muutoksiin, muuttuu samaan aikaan itse, vaikkei sitä huomaisikaan tai panisi merkille, Salmimies kuvaa (Salmimies 2008, 144). Jokainen muuttuu koko ajan, halusi tai ei. Muuttuessaan ihminen hahmottaa todellisuuden eri tavalla kuin aikaisemmin. Muutoksia voi tapahtua ajatuksissa, käyttäytymisessä, tunteissa, uskomuksissa ja oman merkityksellisyyden kokemisessa. Muutosta tapahtuu koko ajan monella eri tasolla ja moneen eri suuntaan: myönteiseen, kielteiseen tai neutraaliin suuntaan; niin maailmassa, muissa ihmisissä, kuin itsessäkin (Salmimies 2008, 131). Muutokseen voi asennoitua usein eri tavoin. Kysymys kuuluu, millaisena juuri itse ottaa muutoksen vastaan.

Kotter ja Rathgeber esittävät olennaisen havainnon: kuitenkin harva haluaa muuttua ja tarve muutokseen jää liian usein havaitsematta (Kotter & Rathgeber 2008, 13). Ihmiset välttävät muutoksia useista syistä. Muutos voidaan nähdä uhkaavana muun muassa siksi, että asiat tulee tehdä toisin – kenties tavalla, jota ei hallitse. Turvallisempaa on tehdä asiat tuttuun tapaan kuin yrittää uutta. Muutokseen liittyy myös riski, sillä edessä on tuntematon. Harju tuo esiin tärkeän seikan: Muutoksesta tulee mieluisa kokemus, jos muutos toteutuu yksilön toivomaan suuntaan. Onnistuneimassa muutoksessa toteutuvat yksilölle tärkeät asiat - ne asiat, joista yksilö unelmoi. (Harju 2000, 12.) On hyvä muistaa, että muuttaakseen maailmaa, on ensin uskallettava muuttaa itseään.

5.1.1 Muutostarve sekä muutoksen mahdollistajat ja estäjät

Muutoksen kannalta olennaisinta on, että kokee itse aidon tarpeen muutokseen tai kehittymiseen. Muutos voi käynnistyä ihmisen sisältä tai ulkopuolelta. Suuret muutokset tapahtuvat kuitenkin aina itsensä sisällä, esittää Hämäläinen tärkeän huomion (Hämäläinen 2007, 213). On olennaista ymmärtää, ettei todelliseen muutokseen voi pakottaa. Motivaatiota oman elämän muutokseen ei voi hakea ulkoa.

Tyytymättömyys on yksi muutostarpeen oireista. Muutosta mietittäessä kannattaa muistaa seuraavat, jopa liiankin yksikertaisilta vaikuttavat, neuvot, joita Salmimieskin (2008, 225) on tiivistänyt:

- Sitä, mikä ei ole rikki, ei pidä korjata.
- Toimimattoman asian jatkamista tulee välttää.
- Sellaista, jonka on havainnut toimivaksi, tulee tehdä lisää.
- Uuden aloittaminen on vanhan lopettamista helpompaa.

Muutostarpeen herääminen ei kuitenkaan ole vielä merkki muutosvalmiudesta. Jotta muutos olisi mahdollinen, on otettava huomioon useita muutoksen läpiviemiseen liittyviä asioita. Tällaisia huomioitavia seikkoja Salmimiehen mukaan ovat muun muassa aikataulu, olosuhteet sekä tarvittavat

henkiset ja taloudelliset resurssit. Myös sidosryhmien, kuten perheen, tarpeet vaikuttavat muutoksen onnistumiseen. (Salmimies 2008, 132.)

Muutoksen toteuttaminen edellyttää kolmea asiaa. On ymmärrettävä mitä tulee muuttaa ja tiedettävä mitä asioille tehdä. Kolmanneksi on tehtävä se. Kuten Lampikoski kuvaa, muutos tarvitsee tietoa (mitä, mikä), taitoja (miten) ja halua (miksi) (Lampikoski 1996, 290). Sydänmaanlakan mukaan muutoksen merkittävimmät mahdollistajat ovat viisi isoa I:tä: Ihmettely, Innostus, Itsetuntemus, Itseluottamus ja Itsepohdiskelu. Sydänmaanlakka on listannut kirjassaan sekä muutoksen mahdollistajia että estäjiä. Muutoksen mahdollistajia ovat muun muassa innostus ja rohkeus. Lisäksi esimerkiksi ympäristön vaihto tai kriisi ovat muutosmahdollisuuksia. Muutoksen estäjiä ovat esimerkiksi negatiivinen asenne ja pelko. Myös liian korkeat tavoitteet ja liian kapea-alainen näkemys nykytilanteesta haittaavat muutoksen toteutumista. Lisää muutoksen mahdollistajia ja estäjiä, Sydänmaanlakan mukaan, on lueteltu taulukossa 3. (Sydänmaanlakka, 2006, 76).

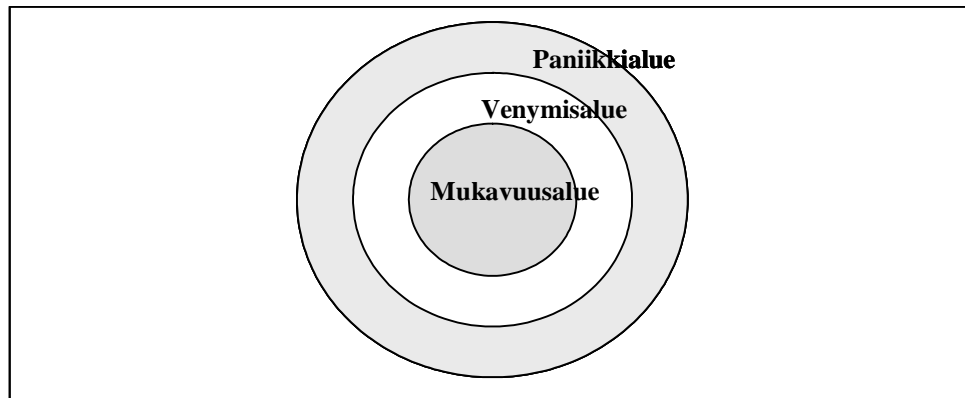
TAULUKKO 3 *Muutoksen mahdollistajia ja estäjiä*

MAHDOLLISTAJAT	ESTÄJÄT
• Innostus	• Vähättely
• Visio	• Negatiivisuus
• Usko	• Itsekritiikki
• Tahto	• Rima liian korkealla
• Ympäristön vaihto	• Kapea näkemys tilanteesta
• Kriisi tai uhkakuvat	• Pelko
• Vuorovaikutus	• Fokuksen puute
• Ammattitaito	• Arvottomuuden kokemus
• Itsetuntemus	• Eristäytyminen
• Konkreettiset tavoitteet	• Yltiöpositiivisuus
• Aikapaine	• Väsymys
• Muutosvalmius	• Tiedon puute
• Realistisuus	• Laiskuus
• Rohkeus	• Vino omakuva
• Sosiaalinen tuki/viiteryhmä	• Kiire
• Kyky reflektoida ja pohdiskella	• Huono itseluottamus
• Välietapit	• Itsetyytyväisyys
• Palkitseminen	• Turvattomuus
• Itsetutkiskelu	

Muutos tarvitsee myös voimavaroja. Raija Salmimies luokittelee muutoksen voimavarat fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin sekä taloudellisiin resursseihin. Fyysisiä resursseja ovat hyvä terveys ja kunto, elämänvaiheen huomiointi sekä ajanhallinta. Psyykkisiin voimavaroihin kuuluvat oivalukset, ongelman kohtaaminen, päätös muuttua, tahto, ahdistuksen sieto, vahvuuksien hyödyntäminen ja näkökulman vaihtamisen taito. Lisäksi palautteen vastaanottaminen ja sen hyödyntäminen, hyvä itsetuntemus ja itsetunto sekä rohkeus ovat psyykkisiä voimavaroja. Sosiaalisia voimavaroja ovat ystävien ja läheisten tuki, läsnäolo ja turvallisuus, välittäminen, arvostus ja kunnioitus, kannustus ja käytännön apu. Taloudelliset resurssit tarkoittavat taloudellista tilannetta ja tukea. (Salmimies 2008, 140–141.)

5.1.2 Muutosta tapahtuu mukavuusalueelta poistuttaessa

Monien näkemysten mukaan todellinen uudistuminen vaatii poistumista mukavuusalueelta sen ulkopuolelle. Muutoksessa liikutaan kolmella erilaisella alueella, joita on havainnollistettu kuvassa 13: mukavuus-, venymis- tai paniikkialueella. Seuraavaksi kuvataan mukavuusalueajattelua Sydänmaanlakan ajatuksien inspiroimana (Sydänmaanlakka 2006, 77–78).



KUVA 13 *Mukavuusalueelta paniikkialueelle*

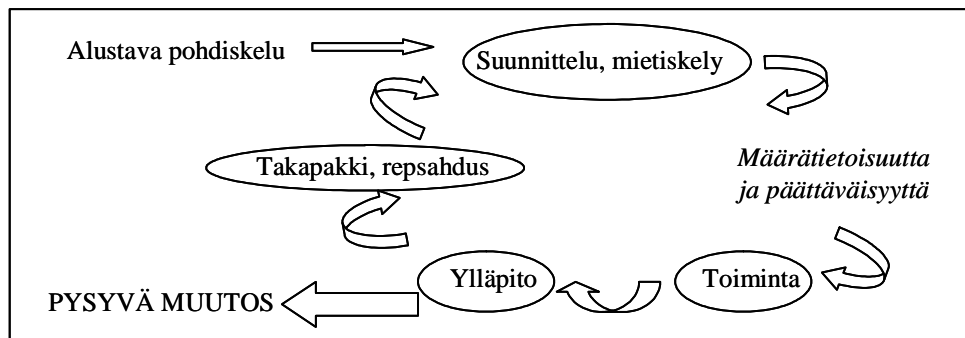
Suurin osa ajasta vietetään mukavuusalueella. Tällä alueella vastaan tulevat asiat ovat tuttuja ja suhteellisen helposti hallittavissa omaan osaamiseensa peilattuna. Mukavuusalueella on kuitenkin ongelma. Siellä ei välttämättä opita juurikaan uutta. Mukavuusalueelta pääsee pois ihmettelyn, innostuksen, itsetuntemuksen, itseluottamuksen ja itsepohdiskelun avulla. Mukavuusalueeltaan voi myös joutua pois, ilman omaa tahtoaan, esimerkiksi sairastumisen tai onnettomuuden seurauksena. Mielenkiintoista on, että yleensä ihminen haluaa kehittää itsessään monesti sellaisia asioita, jotka ovat jo entuudestaan vahvoja ja joissa on jo hyvä. Tällöin tietämystä syvennetään, ei laajenneta.

Uudistumisen kannalta hyvä itseluottamus on merkittävä tekijä, sillä venymisalueelle matkatessa ja hakeutuessa tarvitsee itseluottamusta ja rohkeutta. Venymisalueella haasteet ylittävät normaalihallinnan rajat. Siellä tarvitaan todellisia ponnisteluja uusia haasteellisia asioita oppiakseen. Piiptahtaminen paniikkialueella on joskus hyväksi, esimerkiksi ottamalla vastaan todella haastavia tehtäviä. Itselleen on tällöin annettava lupa myös epäonnistua ja tehdä virheitä. Epäonnistumisia ei tule pelätä vaan hyödyntää tilanne ja oppia selviytymään. Epäonnistuminen voi viedä todellisen uuden oppimisen äärelle. Oma mukavuusalueensa voi laajentaa, kun vierailee riittävän usein venymis- ja paniikkialueella. Asiat, jotka ennen sijaitsivat venymisalueella siirtyvät mukavuusalueelle. Tämä on osoitus ja merkki henkilökohtaisen kasvun tapahtumisesta.

5.1.3 Henkilökohtainen muutosprosessi

Raportin kirjoittaja haluaa tuoda esiin, että muutosta tapahtuu sekä kehittymisen että kriisien kautta. Tässä raportissa kuvattu muutosprosessi havainnollistaa kehitysmuutosta. Muutostunteet puolestaan kuvaavat niin sanottua kriisimuutosta, jota useimmiten määrittelee negatiivinen, jopa yllättävänkin, asian tapahtuminen. Esimerkkejä tällaisista tapahtumista ovat muun muassa irtisanominen tai avioero.

Muutos on prosessi, joka etenee vaiheittain. Muutosvaiheisiin liittyvä prosessi tulee käydä läpi muodossa tai toisessa ennen seuraavaan vaiheeseen siirtymistä. Muutokselle on tavallista, että alkuvaiheessa ajatukset, tunteet ja kokemukset ovat dominoivampi ja muutoksen edetessä konkreettisen tekemisen osuus kasvaa. Kehitysmuutosprosessi, jota on kuvattu kuvassa 14, on raportin kirjoittajan yksinkertaistettu näkemys, joka perustuu muun muassa Raija Salmimiehen ajatuksiin. Muutosprosessi kuvaa kehittymisen ja kasvamisen muutosta.

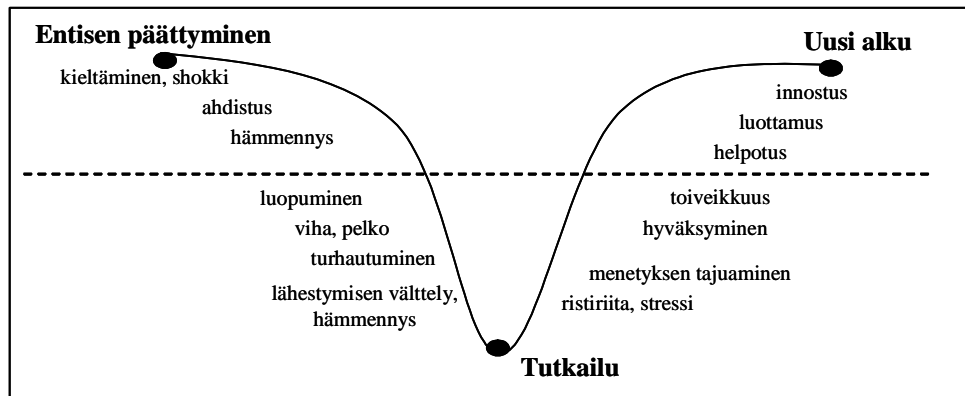


KUVA 14 Muutosprosessi

Monesti ihminen ei aluksi havaitse tai halua myöntää muutostarvetta. Ominaista myös on, että ei halua tai ei usko pystyvänsä muuttamaan käytöstä. Seuraavaksi muutostarve tiedostetaan. Ihminen pohtii, mitä hyötyä muutos toisi ja arvioi omia kykyjä muutokseen. Myös termi hautominen, kypsyttäminen, kuuluu muutokseen. Suunnitteluvaiheessa on valmis muutokseen lähiaikoina. Mielikuvissa elää ikään kuin muutoksen olisi jo tehnyt. Tarvitaan kuitenkin määrätietoisuutta ja päättäväisyyttä viedä suunnitelmat käytäntöön. Toimintavaiheessa on jo konkreettisia tekoja. Käytännössä on koettu, miltä uusi vaihe elämässä tuntuu. Tässä vaiheessa tarvitaan erityistä sinnikkyyttä, sillä usein muutos ei vastaa täysin odotuksia tai muutoksen vaatima työ on ennakoitua rankempaa. Muutoksen ylläpitovaiheessa on toimittu uudella tavalla jo useampi kuukausi ja muutokset ovat selvästi huomattavissa. Edistymistä tulee myös muistaa seurata ja arvioida sekä ryhtyä tarvittaessa korjaaviin toimenpiteisiin. Usein pysyvään muutokseen pääseminen tarkoittaa myös useita yrityksiä. Repsahdus on normaali osa matkalla kohti pysyvää muutosta. Takapakit eivät tarkoita, että olisi epäonnistunut. Repsahduksesta tulee oppia sen sijaan, että esimerkiksi vähättelisi itseään.

Kuva 15 havainnollistaa kriisimuutoksessa koettuina tunteina. Tunteiden kautta katsottuna henkilökohtaisessa kriisimuutoksessa on erotettavissa

kolme erillistä vaihetta: 1) entisen päättymisen, 2) tutkailuvaihe ja 3) uusi alku.



KUVA 15 Henkilökohtaisen muutostilanteen vaiheet ja niihin liittyvät tunteet (Salmimies 2008, 142.)

Jokaisella vaiheella on sille ominaiset tunteet ja näiden tunteiden voimakkuus kuvastaa muutoksen tärkeyttä yksilölle. Tärkeintä on ymmärtää muutokseen liittyvät tunteet ja reaktiot luonnollisena muutososana ja kohdata tunteet niitä pakenematta, mitä myös raportin kirjoittaja haluaa korostaa (Salmimies 2008, 142.)

5.2 Oppiminen

Toinen merkittävä uudistumisen tekijä muutoksen lisäksi on oppiminen. Ihmiselle on ominaista halu oppia. Jokaisella on mahdollisuus oppia valtavasti enemmän kuin luulee oppivansa. Oppiminen on mielen perustoiminto. Lyhyen ytimekkäästi oppimista voi kuvailla Paane-Tiaisen tapaan: ”Oppimista on se, miten ihminen pyrkii saamaan uuden asian hallintaansa ja ymmärtää sen”. Sydänmaanlakka kuvailee oppimista myös seuraavasti: ”Oppiminen on prosessi, jossa yksilö hankkii tietoja, taitoja, asenteita, kokemuksia ja kontakteja jotka johtavat muutokseen hänen toiminnassaan.” (Sydänmaanlakka 2006, 298). Myös Ruohotie korostaa määrittelyssään muutosta: ”Oppiminen voidaan ajatella prosessiksi, jossa käyttäytyminen kokemusten tuloksena muuttuu.” (Ruohotie 2000, 107.)

Oppiminen voidaan nähdä myös elinikäisenä tapahtumana. Elinikäinen oppiminen on koko elinkaaren ajan tapahtuvaa oppimista, joka on tietoista ja jatkumona tapahtuvaa. Se on kaikkea oppimista paikasta ja tavasta riippumatta. Elinikäisessä oppimisessa ei ole kyse pelkästään ammatillisen osaamisen kasvattamisesta vaan oppimisesta huomattavasti laajemmassa merkityksessä. (Paane-Tiainen 2000, 7; Manka 2006, 196.)

Oppimaan oppiminen on taito, kilpailuvaltti, jonka tärkeys on korostunut nykypäivän työelämässä, jossa tiedon kasvun määrän räjähdys ja alati muuttuvat työnkuvat vallitsevat. Jotkut tutkimukset esittävät, että hyvällä oppimistaidolla voidaan parantaa oppimistuloksia jopa 10-50 %. Oppimaan oppimisessa myös reflektio on merkittävä tekijä. Oppimistaito muo-

dostuu kolmesta tekijästä: opiskeluasenteesta, suunnitelmallisuudesta ja opiskelutekniikoista. (Sydänmaanlakka 2006, 79, 86.)

5.2.1 Oppimistyylit

Kohdatessa oppimishaasteen yksilö käyttää itselleen ominaista ja kehittämäänsä oppimistyyliä. Kuten Wiskari esittää, oppimistyyli kuvaa tapaa, jolla yksilö käyttää älykkyyttään kohdatessaan ongelmia, oppimishaasteita ja kehittyessään omaksuakseen uutta ja aluksi vaikeaa tietoa. Oppimistapa kertoo menetelmistä ja työvälineistä, joita hyödyntämällä kukin yksilö parhaiten omaksuu ja käsittelee tietoa sekä säilyttää opittua muistissaan soveltamista varten. (Wiskari 2005, 61.) Ei ole yhtä oikeaa tapaa oppia. Jokaisen on kuitenkin hyvä tunnistaa tapa, jolla itse oppii parhaiten.

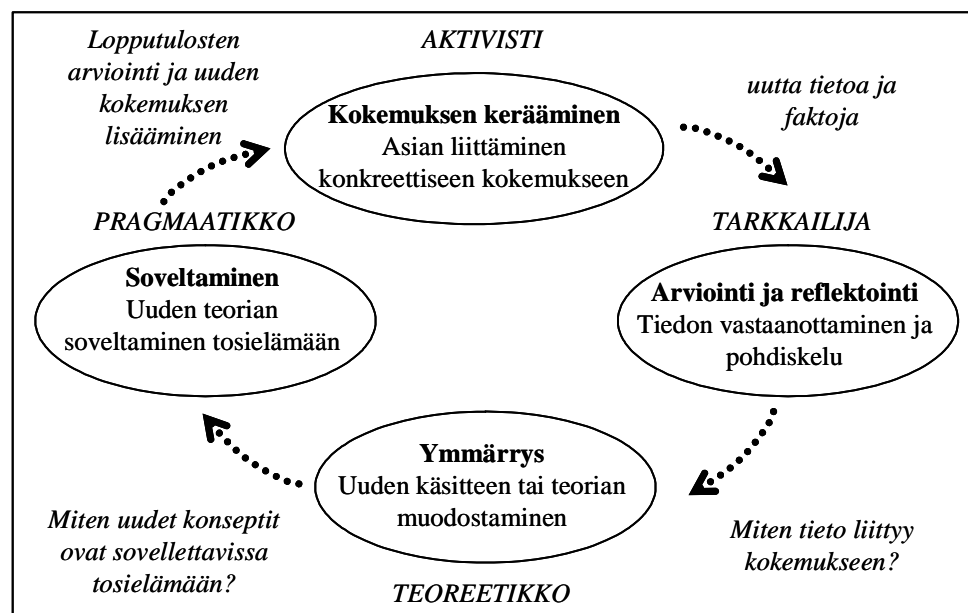
Oman oppimistyylinsä tunnistaminen on tärkeää oppimiskehän soveltamisen kannalta (Ikineva & Valpola 1997, 4). Oppimisprosessia käsitellään luvussa 5.5.2 ja oppimisen kehää on kuvattu kuvassa 16, sivulla 53. Jokainen oppimistyyli painottaa tiettyä oppimiskehän osa-alueita. Ideaalitilanteessa eri vaiheet ovat keskinäisessä tasapainossa. Kuitenkin, usein yksilö suosii vain yhtä tai kahta oppimisprosessin osaa, jolloin oppimisen tehokkuutta ei täysin hyödynnetä. Kolbin mukaan oppimistapahtuma pitää sisällään aina kokemuksien hankintaa, tiedon keräämistä, käytännöllistä suunnittelua sekä johtopäätösten ja loppuanalyysin tekemistä (Salmimies & Ruutu 2009, 23). Jokaisen tulisi kehittää oppimistyyliä, jota ei yleensä käytä. Tehokas oppiminen edellyttää koko oppimisprosessin läpikäyntiä, mutta myös kaikkien oppimistyylien hallintaa. Oppimistaan voi kehittää hyödyntämällä eri tyyliä: toteuttamalla, havainnoimalla, päättelemällä ja osallistumalla (Sydänmaanlakka 2006, 85).

Oppimistyyleistä voi käyttää myös nimityksiä aktivisti, tarkkailija, pragmaatikko ja teoreetikko. Oppimistyyliihin liittyy myös toinen tapa lähestyä. Oppimisen tavat voi jakaa visuaaliseen (näköhavaintoon), audiitiiviseen (kuulohavaintoon), ja kinestiseen (liikeaistiin perustuvaan) oppimistyyliin. (Salmimies & Ruutu 2009, 25-27.) *Aktivisti*, aktiivinen osallistuja, oppii parhaiten kun on jatkuvasti kosketuksissa uusien kokemuksien kanssa, osallistumalla ja yhdessä soveltamalla. Aktivisti oppivat vähiten, jos joutuu olemaan passiivinen. *Tarkkailija*, ”takapenkkiäinen, oppii parhaiten kun saa aikaa ja tilaa pohtia kokemaansa useasta eri näkökulmasta. Hän käyttää paljon aikaa kuuntelemiseen ja tarkkailemiseen. Hän oppii vähiten aktiviteeteistä, jotka vaativat nopeaa toimintaa vähäisellä suunnittelulla. *Teoreetikko*, looginen päättelijä, oppii parhaiten kun voi kyselemällä ja analysoimalla tehdä huomioistaan pitäviä teorioita ja johtopäätöksiä. Teoreetikolle huonoin tapa oppia on tilanteet, joissa hän ei voi suorittaa syvällisempää tutkimusta. *Pragmaatikko*, käytännön toteuttaja, oppii parhaiten aktiviteeteistä, joilla on selkeä käytännöllinen arvo. Pragmaatikko oppii vähiten tilanteissa, joissa oppimisella ei ole välitöntä tarkoitusta. (Sydänmaanlakka 2006, 85 & JCI Trainer trainer’s guide, 27-29.)

5.2.2 Oppimisen eteneminen – oppimisen kehä

Kaikkien oppimistyylien hyödyntäminen ja oppimiskehän vaiheiden läpikäyminen on tärkeää parhaan oppimistuloksen aikaan saamiseksi. Jotta olisi paremmat mahdollisuudet kehittää omia oppimistaitojaan, on hyvä tietää muutama perusasia oppimisprosessista. Aikuisoppimisessa on tärkeää, että jokainen oppimisen kehän vaihe käydään läpi. Yksinään mikään vaiheista ei ole tehokas tapa oppia vaan vaiheet tukevat toisiaan. Jotkut vaiheet voivat tuntua mielekkäämmiltä kuin toiset yksilöstä riippuen. Jos kaikkia vaiheita ei oteta huomioon, oppimisen kehä rikkoutuu ja aikaan ei saada kestävästä oppimiskokemusta. Oppimista voi maksimoida käyttämällä hyväksi kaikkia oppimisen keinoja ja muistaa hyödyntää kaikkia oppimistyyliä (Ikineva & Valpola 1997, 3). On myös hyvä muistaa, että oppiminen on syklinen ja kiertävä prosessi, joka alkaa aina uudestaan.

Oppimisprosessia kuvataan usealla eri tavalla, jotka kuitenkin pääpiirteittäin vastaavat toisiaan. Raportin kirjoittaja yhdistää kuvassa 16 Sydänmaanlakan kiteyttämän näkemyksen, joka mukailee Kolbin, Honeyyn ja Mumfordin sekä Junchin esittämiä ajatuksia, sekä JCI Trainer – koulutuksessa esiintuotua oppimisen kehää



KUVA 16 Oppimisen kehä

Oppimisprosessin kuvauksessa on mukana myös oppimistyyliä sekä kuvailua tarkemmin toiminnan tasolla. Oppimisen tulee alkaa jollakin, jonka oppijat jo tietävät, ovat käyttäneet ennen tai ovat nähneet. Oppimisessa on käytettävissä kaikki aikaisemmat tiedot ja taidot sekä kokemukset ja taipumukset. Seuraavaksi esitetään uutta tietoa. Uusi tieto tulee aina linkittää olemassa oleviin kokemuksiin ja tietoihin. Uuden tiedon vastaanottaminen johtaa uusien konseptien ja käsitysten muodostamiseen ja tiivistämiseen. Seuraavaksi muodostettuja uusia käsityksiä ja konsepteja tulee päästä testaamaan, mikä johtaa uusiin kokemuksiin ja uuden oppimisen kehän alkuun. (JCI Trainer trainer's guide, 56.)

5.2.3 Oppimiseen kannustavat ja motivoivat tekijät

Halu oppimiseen on riippuvainen ihmisen persoonallisuudesta ja aikaisemmista oppimiskokemuksista. Oppimista edistävä tekijä on omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen. Motivaatio on keskeinen oppimisen tekijä. Ihminen oppii vain sitä, mitä haluaa oppia. Motivaatiossa merkittävänä tekijänä on mielekkyyden tunne ja merkittävyys oppijalle. Motivaatioon vaikuttaa asiasta ja sen sisällöstä saatu tieto, tämän kautta syntyneet odotukset ja asetetut tavoitteet. (Paane-Tiainen 2000, 26.) Oppimisen tulos on jäsenetyn tiedon, halun oppia ja kysymyksien tekotaidon tulo (Ikineva & Valpola 1997, 5). On siis merkittävää huomioida, että jos motivaatiota ei ole, tulokset jäävät käytetyistä aika- ja voimavaroista riippumatta heikoiksi. Eri ajankohtina motiivit oppia saattavat vaihdella tai useampi motiivi saattaa yhdistyä. Vakkuri esittää, että tärkein yksittäinen tekijä motivoitumisessa on ilon tunne uuden omaksumisesta (Vakkuri 1998, 22).

Oppimismotivaation rakentamisessa merkittävässä osassa on yksilön käsitys omasta itsestään ja elämäntilanteestaan suhteessa ympäristöönsä, kuten kuva 17 havainnollistaa. Kokonaisvaltaiseen oppimiseen vaikuttavia tekijöitä voidaan kuvata kehäkerrostumina. (Paane-Tiainen 2000, 6-7.)



KUVA 17 Kokonaisvaltaiseen oppimiseen vaikuttavat tekijät mukailen Paane-Tiaisen kuvailua

Aikuisen ihmisen oppimismotivaatio eroaa lasten oppimismotivaatiosta. Lapset oppivat asioita, joille heillä ei ole akuuttia tarvetta, mutta tietävät, että saattavat tarvita oppimiaan asioita tulevaisuudessa. Aikuiset tarvitsevat asian ajankohtaisuutta oppiakseen ja heidän täytyy nähdä välitön hyöty. (JCI Trainer Trainer's Guide, 22.) Aikuisen oppimistarpeita määrittävät myös elämän muutokset, ikä ja kokemukset (Paane-Tiainen 2000, 6). Aikuisen oppimismotivaatiolle on tärkeää, että oppiminen on sosiaalinen tapahtuma. Aikuinen haluaa yhdessä saman haasteen omaavien kanssa oppia ja ponnistella kohtuullisella sosiaalisella kanssakäymisellä, jossa saadaan, annetaan ja viihdytään. Aikuisen oppimista edesauttaa muun muassa huumori, sillä rentoutuneena aikuiset oppivat enemmän. Oppimisen pitää olla myös käyttäjäystävällistä eli helposti ymmärrettävää sekä sisällöltään että kielellisesti. Aikuisten tulee nähdä oppimiseen käytetty aika kannattavana

investointina eikä ajanhukkana. Motivaatiota lisää, jos aikuinen näkee selvän hyödyn oppimisesta. Oppimisen tulee myös tarjota haasteita antaen mahdollisuuksia tehdä uusia oivalluksia. Lisäksi oppimisen tulee olla aktiivista sisältäen harjoitteita ja aktiviteetteja sekä vuorovaikutusta. Oppimismotivaatioon vaikuttavat myös tilaisuuden saaminen arjesta irtautumiseen sekä elämän laadun monipuolistaminen ja virkistymisen lisääntyminen. (Wiskari 2005, 80-81 & JCI Trainer Trainer's Guide, 33.)

5.2.4 Oppimisen esteet ja hankaluudet

Oppimistapahtumaan linkittyvät useita erilaisia oppijaan liittyviä ominaisuuksia, jotka usein ovat oppimisen esteenä tai hidasteena. Tällaisia ovat muun muassa aikaisemmat tiedot ja taidot, kokemukset, motivaatio sekä asennoituminen itseensä, ympäristöönsä ja myös opittavaan asiaan. Lisäksi kohdattaviin ihmisiin kohdennetuilla tunteilla sekä perityillä ominaisuuksilla ja persoonallisuuden luonneominaisuuksilla on vaikutusta. (Paane-Tiainen 2000, 19.) Eri yksilöillä oppimista vaikeuttavat tekijät vaihtelevat. Vakkuri kuvaa yleisimmäksi esteeksi keskittymiskyvyn puutetta (Vakkuri 1998, 40). Defensiivisyys on yksi oppimisen esteistä. Defensiivisyys tarkoittaa, että yksilö pyrkii pysymään uskollisena omille perusteluilleen ja päätelmilleen, ja parhaansa mukaan välttää niiden objektiivista testaamista. (Ruohotie 2000, 225.)

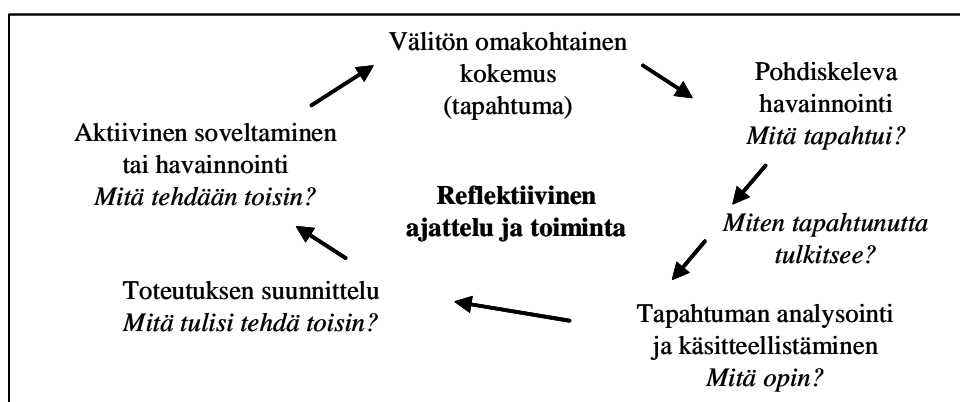
Aikuisille merkittävä oppimisen alue on myös ”poisoppiminen” eli tapojen muutos. Oppimisen esteeksi ja rajoitteiksi voivat muodostua totutut tavat ja uskomukset sekä omaksutut asenteet. (Paane-Tiainen 2000, 16.) Tarvitaan tavanomaisesta poikkeavia tilanteita, rutiinien rikkomista ja jopa kriisejä auttamaan uudistumisessa. (Manka 2006, 286.) Uuden oppiminen vaatii luopumistaitoa, jota harvoilla on. Kun halutaan oppia jotakin, täytyy vanhaa poistaa. Oppimisen esteitä on muitakin kuten muun muassa kyvyttömyys vastaanottaa palautetta, saamattomuus, tietojen soveltaminen käytäntöön sekä oppimisprosessin keskeneräiseksi jättäminen (Sydänmaanlakka 2006, 84).

Vaikeuksia ja esteitä kohdataan useimmiten oppimisprosessin vaativimmissa vaiheissa, jolloin kielteiset kokemukset ja asenteet saattavat nousta pintaan. Tällöin avuksi on pyrkimys ymmärtää menneiden kielteisten kokemusten ja asenteiden olevan erillisiä nyt opittavista asioista. (Paane-Tiainen 2000, 19.)

5.2.5 Reflektointi oppimisen edellytyksenä

Reflektointi tarkoittaa asioiden syvällistä arviointia. Se on oman toiminnan sekä sen perusteiden ja seuraamusten arviointia ja pohtimista. Reflektoidessa analysoidaan systemaattisesti omia kokemuksia sekä käsitteellistetään niitä ja hahmotetaan uudenlaisia toimintamalleja sekä asioiden välisiä suhteita. (Sydänmaanlakka 2006, 81; Sydänmaanlakka 2009, 255.)

Uudistumisessa myös itsetutkiskelu ja itsepohdiskelu ovat tärkeässä roolissa. Reflektio on välttämätöntä oppimisen kannalta tai kuten Sydänmaanlakka kuvailee kirjassaan, reflektointi on avain oppimiseen. (Paane-Tiainen 2000, 52; Sydänmaanlakka 2006, 77, 81.) Oppiminen tapahtuu vasta kun kokemalleen antaa merkityksen ja tulkitsee kokemuksen ainesosia. Ruohotie tiivistää, että yksilö oppii siis siitä merkityksestä, jonka kokemukselleen antaa. (Ruohotie 200, 11.) Reflektion osatekijänä on myös muilta saatu palaute. Palautteen saaminen ja sen analysointi syventää omaa pohdiskelua. Kuva 18 havainnollistaa reflektiivisen ajattelun ja toiminnan mallia. Kuva on tutkijan yhdistämä näkemys muun muassa Sydänmaanlakan (2006, 83), Salmimiehen (2008, 260) ja Ruohotien (2000, 141) esittämistä malleista. Reflektiivisen ajattelun ja toiminnan malli on samankaltainen kuin oppimisen kehä, asiaa on vain tarkasteltu hieman eri näkökulmasta.



KUVA 18 *Reflektiivinen ajattelu ja toiminta*

Kokemuksista oppiminen on omiin kokemuksiin liittyvää kriittistä ajattelua. Kokemuksia tulisi kerätä aktiivisesti ja arvioida niitä syvällisesti. Lisäksi on otettava huomioon miten oma katsontatapa maailmaan vaikuttaa asioiden tulkitsemiseen. Pelkkä kokemusten kerääminen ei riitä, vaan kokemuksia on myös arvioitava ja työstettävä niitä järjestelmällisesti. Analysointi johtaa johtopäätöksiin. Kokemukset ja oivallukset muovataan sisäistetyksi tiedoksi eli ymmärrykseksi. Sen jälkeen tulee suunnitella miten toimia tulevaisuudessa vastaavassa tilanteissa. Seuraavan kerran kohdatessa on olemassa suunnitelma ja yksilö on valmis aktiiviseen soveltamiseen. (mm. Sydänmaanlakka 2006, 33, 82, 83; Salmimies 2008, 259.)

6 TÄYSIMITTAISESTI ITSENSÄ

Liian harva nauttii siitä, mitä tekee, ja se myös näkyy niin toiminnassa ja ajattelumaailmassa kuin hyvinvoinnissakin. Elämä on liian arvokas tuhlatavaksi, siksi kannattaa pyrkiä tekemään sellaisia asioita, joista pitää ja nauttii, ja näyttää se myös ulospäin. Jokaisen tulisi löytää ne asiat, jotka jaksavat jatkuvasti innostaa ja energisoida. Olla täysimittaisesti itsensä on kokonaisvaltaista itsensä toteuttamista: muun muassa työstään nauttimista, omien kykyjensä koko potentiaalinen hyödyntämistä, elämän imun kokemista sekä luovuuden vapauttamisen sallimista omassa elämässään, esittää raportin kirjoittaja.

Ihmisen yksi suurista ongelmista nykypäivänä on merkityksettömyyden tunne, kuten Sydänmaanlakka kirjoittaa. Maslow esittää itsensä toteuttamisen ja elämän merkityksen kokemisen olevan kiinteästi linkittyneen toisiinsa. (Sydänmaanlakka 2006, 31, 207.) Tämä tarkoittaa, että itsensä toteuttaminen lisää merkityksen tunnetta elämään, joka useilla saattaa olla kadoksissa. Ihmisen henki sammuu, jos hän ei saa käyttää potentiaaliaan ja tehdä sitä mihin pystyy, uskoo Peltola. Jos itsensä toteuttamiseen ei ole mahdollisuuksia, ihminen kuolee sisäisesti. (Peltola 2002, 81–82.) Sisäinen kasvu jää usein ulkoisen menestyksen jalkoihin. Ihmisellä täytyy olla tilaisuuksia ilmaista itseään ja tulla sellaiseksi kuin on. Ulkoisen menestyksen saavuttaminen ei sammuta ihmisenä kasvamisen janoa ja luovuuden kaipuuta.

Jokaisessa on valtavasti potentiaalia, josta osa on näkymättömissä. Goethen opetus kuvaa osuvasti kehittymisen mahdollisuuksia: ”Treat a man as he is and he will remain as he is. Treat a man as he can and should be and he will become as he can and should be. (Suom. Jos kohtelet toista sellaisena kuin hän on, hän pysyy entisellään. Mutta jos kohtelet häntä sellaisena kuin hän voisi ja hänen pitäisi olla, hänestä tulee sellaisen kuin hän voisi ja hänen pitäisi olla.) (Covey 1989, 301). Mielenkiintoinen ja merkittävä huomio on, että lopputuloksella itsensä toteuttamisessa ei ole suurta merkitystä. Keskeisintä on luovan toiminnan kautta tapahtuva merkityksellinen kokemus yksilölle. Luovuus voidaan käsittää myös luovuutena toteuttaa itseään. (Tuomivaara, Hynninen, Leppänen, Lundell & Tuominen 2005, 30.)

6.1 Maslow ja itseään toteuttava ihminen

Ihminen on tarpeidensa ja motiivinsa ohjattavana. Nämä toimintaan vaikuttavat tekijät ovat välineitä elämän tarkoituksen ja mielekkyyden etsinnässä. Tunnetuin yksilön tarpeiden luokittelu on Maslown tarvehierarkia, jota esiteltiin johdannossa. Elämän mielekkyyden perustana Maslow piti fyysisten tarpeiden tyydyttymistä. Yksinkertaistettuna, Maslown teorian mukaan ihmisellä on oltava ravintoa, ja koettava turvallisuuden tunnetta ja yhteenkuuluvuutta yhteisöön ennen kuin hän pystyy ja haluaa panostaa itsensä toteuttamiseen. Raportin kirjoittaja haluaa korostaa, että Maslown mukaan mielekkäintä elämä on silloin, kun ihminen pystyy toteuttamaan itseään. (mm. Ojanen 2002, 63–64; Tuomivaara, Hynninen, Leppänen, Lundell & Tuominen 2005, 30.)

Maslown mielestä itsensä toteuttaminen ja oikeus luovuuteen kuuluvat ihmellisyyteen ja ihmisyyteen, ja oikeuden tulee kuulua jokaiselle ihmiselle (Tuomivaara, Hynninen, Leppänen, Lundell & Tuominen 2005, 30). Maslown mukaan jokainen ihminen haluaa olla aloitteellinen ja itseohjautuva sekä päättää omista asioistaan. Yksilö haluaa kokea, että tekee omat päätöksensä. Ihminen tarvitsee myös mahdollisuuden suunnitella ja toteuttaa, ja onnistua ja odottaa menestystä. Lisäksi vastuunottaminen ja saaminen on tärkeää, kuten myös tilaisuus aktiiviseen toimintaan. Maslow esittää, että jokainen haluaa myös tulla tunnustetuksi kyvyistään. (Peltola 2002, 81–82.)

Maslown tutkiessa ihmisiä, joiden katsoi edustavan tarvehierarkian korkeinta porrasta, itsensä toteuttamista, hän teki useita havaintoja itseään toteuttavan ihmisen piirteistä. Maslown tutkimuksia on kuitenkin myös kritisoitu muun muassa liian pienestä seurattavien ihmisten ryhmästä sekä siitä, että tutkimusaineistona oli olemassa olevaa kirjallista materiaalia, jota Maslow vain yhdisti kattavamman seurantatutkimuksen sijaan. On kuitenkin mahdollista kuvaila itseään toteuttavan ihmisen piirteitä Maslown tutkimusten perusteella, ottaen kuitenkin huomioon, että kuvailua ei voi pitää tieteellisesti tarkkana. Seuraavissa kappaleissa kirjoittaja tuo esiin tämän raportin kannalta tärkeimpinä pitämiään Maslown havaintoja ja kuvailee itseään toteuttavaa ihmistä Maslown teoksen ”Motivation and personality” pohjalta.

Maslown mukaan itseään toteuttavilla ihmisillä on erinomainen suhde todellisuuteen. Heillä on epätavallinen kyky havaita epärehelliset ja epäaidot ihmiset. He elävät pikemminkin oikeassa maailmassa kuin ihmisten luomassa konseptien, odotusten, uskomusten ja stereotyyppien kokoelmassa, minkä monet ihmiset sekoittavat oikeaan maailmaan. Tämän vuoksi itseään toteuttavat ihmiset ovat enemmän taipuvaisia mieltämään omat toiveensa ja haaveensa, pelkonsa, huolensa sekä heidän omat teoriansa ja uskomuksensa, ja erottavat ne ympäristönsä asettamista.

Itseään toteuttavalla ihmisellä on kyky olla kiitollinen ja antaa arvoa elämän perusasioille uudelleen ja uudelleen suurella kunnioituksella, nautin-

nolla ja ihmetellen jopa huumaantuneena. He myös hyväksyvät luonnon ominaisuudet, eivätkä esimerkiksi valita siitä, että vesi on märkää. Nöyryys ja kunnioitus ovat myös itseään toteuttavan ihmisen piirteitä.

Itsenäisyys, autonomia, on myös itseään toteuttavan yksilön ominaisuus. He ovat suhteellisen riippumattomia fyysisestä ja sosiaalisesta ympäristöstään. He ovat tarpeeksi vahvoja ollakseen riippumattomia muiden ihmisten mielipiteistä tai kiintymyksestä. Kunnianosoitukset, statukset ja suosio, joita heille myönnetään, ovat vähemmän tärkeää kuin henkilökohtainen kehitys ja sisäinen kasvu. Itseään toteuttava ihminen voi olla yksinäinen tai eristäytynyt ilman, että se vahingoittaa häntä tai, että se olisi epämukavaa. He pitävät yksinäisyydestä ja yksityisyydestä enemmän kuin keski-vertoihminen. Ihmistenväliset suhteet ovat itseään toteuttavalla ihmisellä syvempiä ja perusteellisempia. Vahvoja siteitä on vain hyvin harvoihin ihmisiin.

Itseään toteuttavalla henkilöllä on syvä sympatian ja kiintymyksen tunne ihmisiin yleensä. Heillä on aito tahto auttaa ihmiskuntaa. He ovat demokraattisia ihmisiä. He vetävät puoleensa ainakin joitakin ihailijoita tai jopa opetuslapsia ja palvojia. He näkevät, että he voivat oppia kaikilta, joilla on jotain opetettavaa heille. He ovat tietoisia siitä kuinka vähän he tietävät verrattuna siihen mitä he voisivat tietää. Itseään toteuttavalla henkilöllä on usein valtavirrasta poikkeava huumorintaju. He eivät naura esimerkiksi loukkaavalle huumorille.

Itseään toteuttavat ihmiset ovat suhteellisen spontaaneja. He eivät koe syrjäyttävää syyllisyyden tunnetta, lamaannuttavaa häpeää tai vakavia huolia ja pelkoja. He näkevät itsensä hyväksymisen puutteineen mahdollisena ja kokevat olevansa vastuussa itsestään ja omasta kohtalostaan. Luovuus on itseään toteuttavalle ihmiselle ominainen piirre, ilman poikkeuksia. Luovuus ei tarkoita pelkästään Mozartin kaltaista lahjakkuutta vaan tiettyä asennetta, sisintä olemusta, kun henkilö toimii.

(Maslow 1987, 128–149.)

6.2 Flow – virtausta, vetovoimaa ja imua

Flow on tila, jossa ihminen on niin syventynyt toimintaansa, että mikään muu ei tunnu merkitsevän mitään. Kokemus itsessään on niin suurta nautintoa tuottava, että ihminen on valmis maksamaan siitä jopa suuren hinnan vain voidakseen tehdä sitä, mitä tekee, määrittelee Csikszentmihalyi. (Csikszentmihalyi 2008, 4.) Flow-ilmion nimesi amerikkalainen tutkija Mihaly Csikszentmihalyi. Raportin kirjoittajan näkemyksien mukaan flow on yksi itsensä toteuttamisesta seuraava ilmiö.

Aluksi Csikszentmihalyi tutki flowta erityisesti luoviin ihmisiin liittyvänä ilmiönä. Myöhemmissä tutkimuksissaan Csikszentmihalyi huomasi, että flow-tilaa kokivat myös ihmiset, jotka tekivät vähemmän luovaa työtä. Tutkijan mukaan flow-virtaus oli juuri sitä, mitä ihmiset pohjimmiltaan halusivat elämässään ja työssään. Tutkimuksissaan Csikszentmihalyi sai selville kolme asiaa:

1. Kun ihmisillä ei ollut mitään tekemistä, he olivat onnettomia.
2. Onnellisia ihmiset olivat, kun he saivat uppoutua kiinnostavaan tekemiseen.
3. Ihmiset olivat heikosti tietoisia tekijöistä, jotka saivat heidät onnellisiksi. (Peltola 2002, 39–41.)

Raportin kirjoittaja haluaa korostaa, että itsensä toteuttamisen kannalta kohta 2 on erittäin merkittävä. Ojanen lisää, että hänen mielestään flow-ilmio liittyy vahvasti mielekkyyden kokemiseen (Ojanen 2002, 74).

Flow-toiminnassa kyvyt ovat täysin käytössä, mutta ulkoista pakkoa niiden ylittämiseen ei ole. Flown saavuttamiseksi on hyvä keskittyä siihen, missä on hyvä eikä lähteä liikkeelle siitä, missä on huono. (Wiskari 2005, 168.) Flow ei synny passiivisessa toiminnassa vaan edellyttää aktiivisuutta sekä syventymistä fyysisesti tai henkisesti vaativaan haasteelliseen toimintaan (Salmimies & Ruutu 2009, 111). Flow-kokemus syntyy, kun tehtävä on riittävän haastava ja vaativa sekä mielenkiintoinen. Toiminnan tulee olla selkeä tavoitteista ja siitä saa palautetta. Flow-kokemuksessa tekeminen vaatii keskittymistä ja toiminnan tulee antaa mahdollisuuden kontrollin kokemiseen. Usein flow-virtauksessa aikamerkitys häviää tai muuttuu. (Ojanen 2002, 72-73.)

Flow on myös eräänlaista työn imua, kuvaa raportin kirjoittaja. Työn imu on melko pysyvä ja myönteinen tunne- ja motivaatiotila, joka ei välttämättä kohdistu yksittäiseen asiaan vaan kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin. Työn imua kokeva ihminen on ylpeä työstään ja omistautuu työlleen. Tällöin työ tuntuu haasteelliselta ja merkitykselliseltä. Työ on innostavaa ja saa aikaan inspiraatiota ja työniloa. Työn imua kokeva henkilö panostaa tarmokkaasti työhönsä ja keskittyy meneillään olevaan tehtäväänsä. Kokonaisvaltainen paneutuminen koetaan nautinnollisena. Tällöin aika kuluu kuin siivillä ja työ vie mukanaan. Työn imua tunnetaan työhaasteiden ja hallinnan ollessa tasapainossa. (Sydänmaanlakka 2006, 231.) Työn imuun vaikuttavaa haasteiden ja osaamisen suhdetta käsitellään luvussa 6.3.3.

6.3 Työstään iloitseminen

Työstä iloitseminen on itseään toteuttamisen mahdollisuus ja hyvinvoinnin perusta. Kun ihminen voi toteuttaa itseään ja kykyjään täysipainoisesti omassaan työssään, syntyy työniloa. Työ, joka vastaa yksilön tavoitteita ja ammatillisia kykyjä, on tärkeä pohja henkisellevä hyvinvoinnille. Työterveyslaitoksen mukaan henkinen hyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus, johon kuuluu tyytyväisyys elämään ja työhön, myönteinen perusasenne ja aktiivisuus sekä oman itsensä hyväksyminen. Tyytyväinen työntekijä sitoutuu työhön ja työpaikkaan ja on motivoitunut. (Wiskari 2005, 13.) Ihmisen yleiselle tyytyväisyydelle on merkittävää, iloitseeko hän siitä, mitä tekee työkseen (Csikszentmihalyi 2008, 144). Työssä tarvitaan innostusta. Ilman innostusta, jotain oleellista puuttuu. Jos työtään tekee siksi, että tekeminen on kiinnostavaa ja kiehtovaa, aika ja raha eivät ole toimintaa ohjaavia tekijöitä.

Ammatillinen kunto rakentuu osaamisen ja motivaation pohjalle. Ammatillinen kunto tarkoittaa Sydänmaanlakan mukaan, että yksilöllä on selkeä tehtävä sekä konkreettiset tavoitteet, ja hän saa riittävästi palautetta. Lisäksi hänellä on hyvä osaaminen ja hän kehittyy tehtävissään jatkuvasti. Ammatillinen kunto on myös kykyä pärjätä eteenpäin ja edetä urallaan sekä työn tasapainottamista elämän muiden osasten kanssa parhaalla mahdollisella tavalla. Ammatillisen kunnan ylläpito vaatii huolenpitoa osaamisestaan: tiedoistaan, taidoistaan, motivaatiostaan, kokemuksistaan ja konkteistaan.

Työhallinta tarkoittaa työntekijän kokemusta siitä, miten hyvin työnsä hallitsee, ja miten työn vaatimukset ja työn edellyttämät osaamiset ovat tasapainossa keskenään. Tärkeimmät edellytykset työhallintaan ovat selkeä työrooli, työn mielekkyys sekä työn itsenäisyys. Myös osaamisen käyttäminen ja kehittäminen sekä osallistumisen mahdollisuudet vaikuttavat työhallinnan kokemiseen. (Sydänmaanlakka 2006, 36–37.) Työhallinnalla on useanlaisia vaikutuksia terveyteen. Se estää haitallista stressiä ja edistää hyvinvoinnin vahvistumista. Hallinta edesauttaa myös laajojen sosiaalisten verkostojen luomista ja sosiaalisen tuen saamista. (Manka 2006, 192-193.)

Työhönsä suurella sydämellä paneutuneet ihmiset väsyvät työssään vähemmän kuin he, jotka antavat vain pakollisen ”miniminsä”. Tähän yhtenä syynä nähdään, että miniminsä antaneet eivät koe työn tuoman kiitoksen tunnetta. (Aulanko 1999, 134.) Kaksikäätisen ihmisten johtamisen ajatusmallin mukaan ihmisen perustarpeiden, kuten turvallisuuden tunne, mielekkyys, hallinnan tunne ja liittymisen tarve, tyydyttyminen työssä saa aikaan työtyytyväisyyttä. Kehitystä ajavien motivaatiotekijöiden eli tarkoituksen, edistymisen ja pätevyyden tunteiden sekä valinnan vapauden toteutumisen tuloksena on työniloa ja työn imua. (Virtanen luentomateriaali).

Työhön suhtaudutaan ja asennoidutaan eri tavoin. Eri ihmisille palkkatyö merkitsee erilaisia asioita. Monelle työ on kuin pakkopaita, johon joutuu viisi kertaa viikossa pukeutumaan. Peltolan mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että yli miljoona suomalaista menee töihin aamuisin hampaat irvessä odottaen, että työpäivä päättyy tai viikonloppu alkaa. Tällöin työ ja suhde työhön on ajateltava uudelleen - tarkistettava ja muutettava. (Peltola 2002, 16, 19.) Miksi tekee kyseistä työtä? Mitä työ merkitsee? Mitä haluaa saada aikaan? Miten työssään voi syttyä? Työtä voi ja pitää tehdä hehkuvana, ikään kuin hurmoksessa, jopa hengästyttävän innostuneena. Työn paikka on sydämessä. On kuitenkin syytä huomioida, että työ ei ole ainoa asia elämässä. Työ on osa elämänuraa eikä elämä osa työuraa. (Sydänmaanlakka 2006, 227). Sydämessä täytyy olla tilaa muillekin asioille kuin työlle.

6.3.1 Työtyytyväisyys vaikuttaa työmotivaatioon

Muun muassa tarpeet, kyvyt, turhautumisen sieto, omanarvontunto ja ulkopuolisen tuen saanti liittyvät työmotivaatioon. Työmotivaatiossa, kuten motivaatiossa yleensäkin, motivoiva voima on osaamisen, kykyjen ja taitojen suhteellisen hyvän vastaavuus työtehtävien vaatimuksiin. (Salmimies 2008, 92–93.) Osaamisen ja haasteiden suhdetta on havainnollistettu luvussa 6.3.3. Kirjoittajan näkemyksien ja havaintojen mukaan motivaatiolla on suuri merkitys tehtyyn työhön ja työn kokemiseen. Epäsuorasti motivaatioon vaikuttaa työtyytyväisyys. Motivaatiotutkimukset ovat osoittaneet, että työsuoritus paranee työmotivaation lisääntyessä. Tyytymättömyys työssä voidaan nähdä olevan seuraus tarpeiden tyydyttymisen estymisestä. Tyytyväinen ihminen kokee työnsä välineenä tai keinona saavuttaa tavoitteensa ja tyydyttää tarpeensa. (Ruohotie 1990, 20–21, 25.)

Mäkipeska ja Niemelä ovat listanneet kirjassaan työmotivaatiota luovia tekijöitä, jotka ovat kuvattu taulukossa 4. He nimesivät viisi tekijää: työn haasteellisuuden, työn sisällön, tehtävien merkityksen organisaatiossa, palauteen työstä sekä työn itsenäisyyden. Työn motivaatiotekijöitä ja edellytyksiä on listattu alla olevassa taulukossa. Manka kuvailee näitä tekijöitä myös työn kannustavuuden kannalta – kannustavuutta voidaan arvioida sillä miten paljon mainittuja tekijöitä työssä on. (Manka 2006, 188–189; Mäkipeska & Niemelä 1999, 56–63.)

TAULUKKO 4 Työmotivaatiota luovat tekijät (Mäkipeska & Niemelä 1999, 56.)

TYÖMOTIVAATIOTA LUOVAT TEKIJÄT	
Motivaatiotekijät työssä	Edellytykset
Työn haasteellisuus, vaatimusten moninaisuus	Mahdollisuus toteuttaa kykyjään, työn sopivuus yksilön kyvyille.
Työn sisältö	Selkeä vastuualue, mahdollisuus samaistua.
Tehtävien merkitys organisaatiossa	Tieto kokonaisuudesta.
Työstä saatava palaute, arvostuksen ilmaisu	Yhteinen arviointi, välitön ja jatkuva palaute.
Työn itsenäisyys	Valtuutus, itsekontrolli, riittävä tuki.

Tutustuminen ura-ankureihin on yksi tapa kehittää omaa työmotivaatiotaan, raportin kirjoittaja tuo esiin. Ura-ankkurikäsitteen on kehittänyt Edgar Schein tarkoittamaan yksilön omia motiiveja, tavoiteltua ja jo kertynyttä osaamista sekä tärkeitä arvoja. Yhdistelmä vetää puoleensa ja energisoi. Ura-ankkurit vaikuttavat henkilön valintoihin erityisesti silloin, kun hän tekee valintoja, jotka liittyvät työn ja elämän muutoksiin. Tärkein ura-ankkuri on se, josta valintapäätöstä tehdessä henkilö ei halua luopua. Edgar Schein on tehnyt ura-ankkuriluokituksen yhdeksään ryhmään: asiantuntijapätevyys, esimiespätevyys ja johtaminen, itsenäisyys, työsuhteen

turvallisuus, paikkakuntaan sitoutuminen, yrittäjäys, omistautuva palvelu, aito haasteellisuus ja elämänalueiden kokonaisuus. Karkean kuvauksen omasta urasuuntautumisestaan saa laittamalla ura-ankkurit tärkeysjärjestykseen. Välttämättä ankkurit eivät pysy samana koko työuran ajan. Suomalaiset tutkimustulokset osoittavat eri elämäntilanteiden ja ikävaiheiden tuovan muutoksia eri ura-ankkureiden painotuksiin. (Sydänmaanlakka 2006, 241-244.)

6.3.2 Epämielekkästä mielekästä työtä

Mielekäs ammatti tarjoaa monenlaista tyydytystä. Se tarjoaa taloudellista tyydytystä riittävän toimeentulon muodossa. Lisäksi mielekkyys on henkistä – haasteellista ja innostavaa. Tunneperäinen tyydytys tarjoaa tarkoituksen ja yhteenkuuluvuuden kokemista. Mielekäs ammatti tarjoaa myös käytännöllistä tyydytystä, joka vastaa tiettyihin käytännön tarpeisiin, kuten työn sijainti. (Kehitä itseäsi – saavuta unelmaurasi 2005, 3.) Jokaisena päivänä pitäisi olla ainakin yksi, vaikka pienen pieni, työtehtävä, jonka tekemisestä saa tyydytystä.

Tekeminen on huipputasolla, kun yksilö voi tehdä työtään latautuneesti ja intohimoisesti omasta sisäisestä halustaan. Hyvin tehty työ ja siitä saatu palaute ovat palkitsevia. (Peltola 2005, 49.) Työ on silloin oikea kun voi tehdä työtänsä niin, että se kulkee samaan suuntaan omien arvojensa kanssa (Aulanko 1999, 143). Kannattaa pohtia minkälaisista työtehtävistä nauttii ja saa voimaa, ja toisaalta on hahmotettava, mitkä tehtävät ovat vastenmielisiä ja uuvuttavia. Tasapainon löytymiseksi voi miettiä, onko mukavien työtehtävien suhteellista määrää mahdollista lisätä ja vähentää voimavaroja syövien määrää. Lisäksi on hyvä pohtia, miten omalla suhtautumisellaan voi asioihin vaikuttaa. Parhaimmillaan työ edistää hyvinvointia ja on mielenkiintoinen ja antoisa osa elämää.

Sekä työyhteisöllä, johtamisella ja yksilöllä on vastuu työnilon lisäämiseksi. Jokainen voi itse tarttua toimeen oman työnilon lisäämiseksi. Marja-Liisa Manka luettelee kirjassaan keinoja työnilon lisäämiseksi, jotka samalla auttavat hallitsemaan ja vähentämään negatiivista, haitallista, stressiä. Keinoja on kuvattu tiivistettynä seuraavassa kuvassa.

OMAT KEINOT TYÖNILON LISÄÄMISEKSI

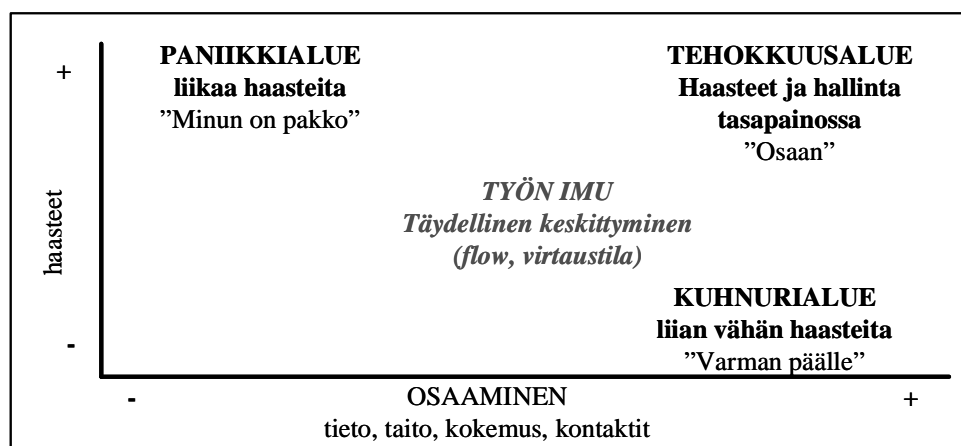
- ✓ Aktiivisuus oman elämän muutoksissa.
- ✓ Omien hiostajien ja tunteiden tunnistaminen.
- ✓ Tavoitteiden ja itseen kohdistuvien vaatimusten arviointi.
- ✓ Terve itsekkyyys.
- ✓ Elämänalueiden välinen tasapaino.
- ✓ Myönteisyyden opettelu.

KUVA 19 *Omat keinoja työnilon lisäämiseksi (Manka 2006, 179.)*

Yksinkertainen keino kohottaa elämästään tai työstään nauttimista on haastaa itsensä tekemään työnsä paremmin. Edellytyksenä on, ettei pelkää haasteita vaan uskaltaa kohdata ne. (Peltola 2002, 41.) Lisäksi voi miettiä nykytilannettaan ja listata töitä joiden tekemisestä nauttii, ja töitä joita haluaisi tehdä enemmän sekä töitä, joita haluaisi tehdä vähemmän. Työnilon kokemiseen Sydänmaanlakka listaa vinkkejä kirjassaan. Tärkeää on tietää mitä haluaa ja kehittää osaamistaan jatkuvasti. Kehittyä voi muun muassa keräämällä jatkuvasti palautetta. On myös hyvä huomioida, että keskittyä itse tekemiseen lopputuloksen sijaan. Välillä on myös syytä unohtaa itsensä ja antautua suorituksen vietäväksi, ja antaa tekemisen viedä mukanaan. (Sydänmaanlakka 2006, 233–234.)

6.3.3 Työn imu - haasteiden ja osaamisen suhde

Työn mielekkyyden, työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta haasteiden ja osaamisen oikea suhde on merkittävää, kuten jo aiemmin otettiin esiin. Erilaisia suhdealueita kutsutaan suoritusalueiksi. Suoritusalueet kuvaavat vetovoimaa ja imua tekemiseen. Sydänmaanlakka esittelee mallin, kuvassa 20, jossa suoritusalueet jaetaan kolmeen eri osaan: paniikkialueeseen, tehokkuusalueeseen ja kuhnurialueeseen. (Sydänmaanlakka 2006, 231–232.)

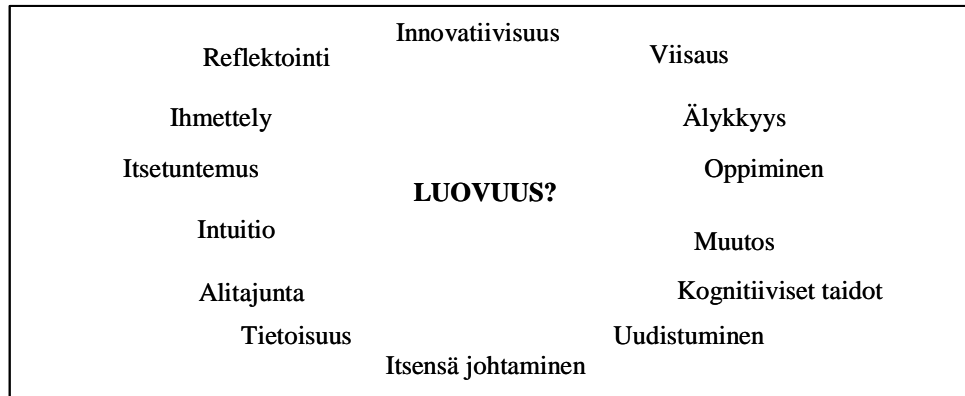


KUVA 20 Haasteet versus osaaminen: jaksamismalli (Sydänmaanlakka 2006, 231.)

Haasteiden ja osaamisen oikea suhde luo myös työn imua. Jos työssä on liian vähän haasteita, tulee ihmisestä apaattinen. Jos osaaminen kasvaa, mutta työ pysyy edelleen samanlaisena, helppona, seuraa pitkästymisen. Yksilö turhautuu, kun hänellä ei ole mahdollisuutta käyttää täyttä potentiaaliaan työssään. Sen sijaan työssä ahdistuu, jos työpaineet lisääntyvät, mutta taidot eivät pysy vauhdissa mukana. Ihannetilanteessa ihminen pääsee käyttämään kykyjään tarpeeksi vaikeissa tehtävissä. Tällöin voi tuntea elämänsä kukoistavan ja olevansa onnellinen. (Peltola 2002, 40.) Yksilö kokee työn imua. Työ vetää ja imee yhä parempiin suorituksiin, haasteet lisääntyvät ja osaaminen kehittyy jatkuvasti. Parhaimmillaan saavutetaan pysyvä virtaustila, flow. (Sydänmaanlakka 2006, 232.)

6.4 Luovuuden tarve

Mitä luovuus on? Pentti Sydänmaanlakka on listannut kirjassaan luovuutta lähellä olevia termejä, joista useat ovat tässä raportissakin esiintuotuja henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen osatekijöitä. Termejä on kuvattu kuvassa 21.



KUVA 21 *Luovuus ja lähellä olevia käsitteitä (Sydänmaanlakka 2009, 88.)*

Sydänmaanlakan mukaan muun muassa oppiminen, muutos, uudistuminen, itsensä johtaminen, itsetuntemus ja reflektointi ovat luovuutta lähellä olevia käsitteitä. Luovuus on kykyä ihmetellä, innostua ja innovoida. Luovuus etsii kyseenalaistaen uutta ajattelua ja toimintaa. Innostuminen ja innostaminen tarvitsevat voimakasta sisäistä motivaatiota. Myös kyky viedä asiat käytäntöön liittyy luovuuteen, silloin luovan prosessin lopputuloksena syntyy jotain uutta ja ainutlaatuista. Luovuus tarvitsee fasilitaattoriksi tietynlaisen vapauden illuusion. (Sydänmaanlakka 2009, 14.)

Historiallisesti katsottuna, suomalainen luovuus on lähtenyt niukkuudesta, selviytymisen pakosta sekä suomalaisesta elinympäristöstä, kuten metsästä (Kolme puheenvuoroa luovuuden edistämisestä 2005, 73). Raportin kirjoittajan mukaan luovuus on ihmisen perustarve, joka varsinkin nykypäivänä korostuu, koska useat työtehtävät vaativat vain kapeaa osaamista ja suorittamista luovien ratkaisujen ja toteutustapojen sijaan. Nykymaailmassa luovuutta ei myöskään tarvita enää niin paljon arjen perustoimissa.

Luovuuden salliminen ja vapaaksi päästäminen on osa itsensä toteuttamista – kaikkien kykyjensä täysimittaista hyödyntämistä. Aaltonen kuvailee luovuutta syvimältä olemukseltaan erittäin merkittäväksi elämän teemaksi. Luovuus ja luova toiminta ovat merkittävä vaikuttaja elämän laatuun. Ilman luovuutta ihminen ikävyytyy, eikä silloin elämällä tunnu olevan tarkoitusta. Luovuus on syvästi inhimillistä. Kuten Sydänmaanlakka kirjoittaa ”Kyky luovuuteen erottaa ihmisen eläimestä”. (Aaltonen 2007, 159; Airaksinen 2006, 133; Sydänmaanlakka 2009, 87). Luovuus on tärkeää myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Luovuuden ja innovaatioiden merkitys on ratkaisevaa yhteiskunnan kehitysedellytyksille tietoyhteiskunnassa (Kolme puheenvuoroa luovuuden edistämisestä 2005, 11).

Yksi luovuuden edellytyksiä on halu oppia ja kiinnostus uuteen (Vakkuri 1998, 11). Luovuus on keino kehittyä ja muuttua, tapa muuttaa ajattelua ja toimintatapoja. Luovuus yhdistää taidon ja halun. Luovuuden avulla on mahdollista päästä pois nykytilanteesta ja löytää itsensä paremmasta paikasta. (Wiskari 2005, 153–154.) Yksilön näkökulmasta luovuus on oman elämänasenteen ja omien päämäärien toteuttamista (Kolme puheenvuoroa luovuuden edistämisestä 2005, 37). Pohjautuen Wiskarin ajatuksiin kirjoittaja haluaa tuoda esiin erilaisia näkökulmia luovuuteen, sillä luovuus on monenlaisia asioita. Luovuutta on nähdä asiat uusista näkökulmista ja rakentaa uusista näkemyksistä jotakin toimivaa, joka on uutta ja omaperäistä. Luovuus on myös mahdollisuus tehdä asioita eri tavalla totuttuun verrattuna: esimerkiksi paremmin, tehokkaammin, hauskemmin tai vähemmän energiaa kuluttavasti. Luovuutta määrittelee myös omaperäisyys, huumorintaju, epäsovinnaisuus ja kaavoihin kangistumattomuus. Luovuuteen kuuluu myös määrätietoisuus, vapautuneisuus ja leikkimielisyys sekä kyky itsekritiikkiin.

Merkittävää on huomio, jonka Aaltonen esittää ja raportin kirjoittajakin haluaa korostaa, että luovuutta ei tarvitse lisätä. Luovuus tarvitsee mahdollisuuden vapautua (Aaltonen 2007, 159). On hyvä muistaa, että luovuutta on paljon helpompi estää kuin kannustaa. Luovuus tarvitsee vapautuakseen aikaa, pysähtymistä, turvallisuutta sekä hitauden kulttuuria, jossa on mahdollisuus jopa laiskotellen ladata itseään. Luovuuden näkökulmasta jatkuva kiire, työn kova tahti tai työn pätkittäisyys sekä liiallinen tehokkuuden tavoittelu, on ongelmallista. Tästä myös raportin kirjoittaja on huolissaan.

7 KOULUTUKSEN RAKENTAMISESSA KÄYTETYT PERIAATTEET

Tämän raportin varsinaisena tehtävänä ei ole keskittyä kasvatustieteellisiin näkökulmiin. Onnistuneen koulutuksen luominen kuitenkin vaatii tuekseen oppimisen ja kouluttamisen ymmärtämistä. Kehittämistyössä ei ole tarkoitus esitellä koko koulutuksen laatimisen teoriaa, ja sen monipuolisia, ulottuvuuksia, vaan esitellä pääperiaatteet. On tärkeä nostaa esiin ne seikat ja ajatukset, jotka ovat vaikuttaneet koulutuksen rakenteeseen ja etenemiseen. Lopulliseen koulutuksen sisältöön vaikuttivat myös läpikäydyn ja koostetun materiaalin jäsentely, harjoitteiden laatiminen ja tutkimuskyselyn analysointi.

Luvun taustamateriaalina on käytetty Junior Chamber International Inc. -järjestön koulutusorganisaation, JCI Trainingin, materiaaleja. Ohjenuorana on seurattu JCI Trainer ja JCI Designer -koulutuksien kouluttajan oppaita (JCI Trainer Trainer's Guide, version 6.2.; JCI Designer Trainer's Guide, version 5.0.). Kummatkin edellä mainitut koulutukset ja niiden materiaalit keskittyvät aikuisoppimiseen ja koulutuksen rakentamiseen sekä itse koulutustilanteen hallintaan. JCI Trainer antaa eväitä aikuisten kouluttamisen suunnitteluun ja esittämiseen. JCI Designer puolestaan opastaa koulutuksen rakentamiseen.

Yksinkertaistettuna, koulutus voidaan määritellä ideoiden ja aktiviteettien jäsennehtynä sommitelmana, joka edesauttaa oppimista. Yhdistämällä uusia konsepteja, ajatuksia ja oppimisaktiviteetteja, kouluttaja voi johtaa osallistujat tutkimusmatkalle löytämään uusia ideoita, taitoja tai kokemuksia. Erilaisilla menetelmäkokoelmilla kouluttaja voi tehdä oppimisesta helpompaa ja haus Kempaa. Englanninkielinen sana 'training' on käännettävissä koulutukseksi tai valmennukseksi. Tässä raportissa sanoja 'koulutus' ja 'valmennus' on käytetty tarkoittamaan samaa asiaa, vaikkakin suomenkielessä sanoilla on hieman toisistaan poikkeavat merkitykset. Raportin kirjoittaja kuvaa, että valmennus mielletään yksilön oman prosessin tukemiseksi, jossa yksilön omalla työllä on suurin merkitys. Koulutus puolestaan nähdään ikään kuin tiedonvälittäjänä. Kuitenkin, koulutuksen tulisi olla aikuisille fasilitaattori omien asioiden käsittelyyn, jossa osallistujien aktivoinnilla on merkittävä osa.

Valmennusta rakennettaessa on lähtökohtana tavoite ja olemassa oleva tarve. Sen jälkeen tulee löytää tavoitteen kannalta olennaiset pääkohdat. Kun varsinainen teoriapohja koulutukselle on koottu, mukaan liitetään oppimisaktiviteetteja edesauttamaan oppimistuloksia. Tärkeinä osina ovat myös mielenkiintoisen johdannon ja vaikuttavan lopetuksen luominen. Koulutus tarvitsee myös erilaisia materiaaleja. Lopuksi on syytä vielä käydä prosessi uudestaan läpi ja tarkastaa, että kokonaisuus on looginen ja yhdenmukainen sekä käytännössä toimiva. Asiat tulee tehdä myös helposti opittaviksi ja omaksuttaviksi. Lisäksi tulee muistaa myös testata koulutusta. On hyvä ymmärtää, että koulutus on ikään kuin elävä organismi, joka

muuntautuu ajan mukana ja, jota on mahdollista parantaa jokaisen koulutuskerran jälkeen. Siksi ei voidakaan sanoa, että koulutus olisi täysin valmis ja täydellinen.

7.1 Koulutuksen rakentamisen lähtökohdat

Oppimistarpeiden kartoittaminen antaa koulutukselle selkeän tarkoituksen. Oppimistarpeet nousevat esiin kun vertaillaan realistista nykytilannetta ideaalitulanteeseen eli siihen, kuinka asioiden tulisi olla. Oppimistarve ilmenee nyky- ja ideaalitulanteen välisenä aukkona. Aukon tulee kuvata tietämystä, taitoja, kykyjä tai asennetta.

Ennen koulutuksen kokoamista on tärkeää määritellä oppimistarpeisiin liittyvät tavoitteet. Tavoite kuvailee, mitä osallistujalta odotetaan ja mitä osallistuja on kykenevä tekemään koulutuksen jälkeen. Tavoite toimii myös arvioinnin vertauskohteena. Tavoite vaikuttaa myös koulutuksessa käytettävään teoriakehykseen - sen laajuuteen ja syvyyteen.

Seuraavaksi listataan ylös koulutuksen pääasiat eli koulutuksen runko. Pääkohtien päättäminen, listaaminen ja loogiseen järjestykseen laittaminen auttaa koulutuksen rakentamisessa, sillä pääkohtien avulla aiheeseen liittyvää materiaalia voidaan jakaa pienempiin kokonaisuuksiin. Jokaiselle pääkohdalle listataan tärkeimmät sisällöt. Tässä vaiheessa on myös syytä pohtia, kuinka paljon aikaa kunkin osa-alueen läpikäymiseen on käytettävissä tai kuinka paljon aikaa tarvitaan.

Olellaisia päätettäviä asioita ovat myös osallistujan lähtötilanteen tietotaso, koulutuksen kesto sekä mahdolliset syntyvät kustannukset esimerkiksi materiaalin osalta. Huomioitavia seikkoja koulutuksen koostamisen alkuvaiheessa on myös esimerkiksi kuinka monelle osallistujalle kerrallaan koulutus on suunniteltu ja millaisia materiaaleja tarvitaan.

Oppimisaktiviteetit ovat koulutuksen työkaluja, tekniikoita ja apuvälineitä, jotka auttavat osallistujia etenemään kohti toivottua tavoitetta. Ne opettavat tietyn asian ja kohentavat oppimiskokemusta. Erilaiset keskustelut ovat myös tärkeitä aktiviteetteja. Osana keskustelua on tekijänä myös kouluttajan taito esittää keskustelua aktivoivia ja oppimista edistäviä kysymyksiä. Useiden tutkimusten perusteella aikuisella on lyhyt keskittymisjänne, joka on noin 20 minuuttia. Siksi on tärkeää, että koulutuksessa on myös aikalisiä: rentouttavina taukoina, ajatustaukoina ja virkistäjinä.

7.2 Aikuiset oppimaan

Kouluttajalle on tärkeää ymmärtää, miten aikuiset oppivat, jotta hän voi taata parhaalla mahdollisella tavalla tiedon, taitojen, asenteen ja käytöksen välittämisen. Aikuisia kouluttaessa pääroolissa ovat osallistujat. Aikuisoppimisessa on tärkeää huomioida, että jokainen osallistuja on resurssi, joka voi opettaa toisille osallistujille ja kouluttajalle jotakin uutta. Tämä tarkoittaa, että koulutuksen vuorovaikutteisuus on merkittävässä osassa oppimiskokemusta. Tärkeää on myös pitää mielessä, mitkä asiat motivoivat aikuisia oppimaan. Oppimismotivaatiota sekä oppimisen kannusteita ja esteitä on käsitelty luvuissa 5.2.3 ja 5.2.4.

7.2.1 Oppimisen kehä ja oppimistyylit

Oppimisen kannalta on merkittävää muistaa seurata koulutuksen etenemisessä oppimisen kehää ja edetä vaiheittain kohti oppimista. Oppimisen kehää on avattu luvussa 5.2.2. Koulutus tai koulutuksen osio tulee aloittaa konkreettisella kokemuksella – jollakin, jonka osallistujat jo tietävät. Sen jälkeen seuraa uusi informaatio, jota osallistujat voivat pohtia. Seuraavaksi osallistujat saavat muodostaa omia teorioitaan kokemuksiinsa ja informaatiota yhdistelemällä. Lopuksi osallistujille tulee antaa tilaisuus testata ja kokeilla oppimaansa sekä johtopäätelmiään. Konkreettisen kokemuksen käsittelemiseksi voi esimerkiksi keskustella aikaisemmista kokemuksista ja tapahtumista. Sen jälkeen uutta informaatiota annetaan yleensä luento- muodossa. Uusia konsepteja pääsee luomaan esimerkkitapausten, ryhmäkeskustelujen ja tiimitöiden kautta, jossa uusi tieto liitetään tosielämään uusien konseptien aikaansaamiseksi. Sen jälkeen tulee olla aktiviteetteja, joissa konsepteja pääsee testaamaan, kuten roolileikkejä ja demonstraatioita.

Lisäksi mielessä pidettävä seikka on erilaiset oppimistyylit. Oppimistyylit täydentävät toisiaan. Oppimistyyleistä on keskustelu luvuissa 5.2.1 ja 5.2.2. Jokaisen oppimistyylin edustajalle täytyy löytyä jotakin sopivaa koulutuksesta ja mielellään aina jokaisesta valmennuksen osiosta. Aktiviteetit tarvitsevat uusia kokemuksia, tarkkailijoille tulee antaa aikaa ja tilaa pohtia sekä miettiä, teoretikot kaipaavat mahdollisuutta muodostaa omia teorioitaan ja pragmaatikot tarvitsevat aktiviteetteja, joilla on selvä käytännön arvo. Huomioitavaa on, että yleensä kouluttaja tekee koulutuksen, joka vetoaa hänen omaan oppimistyyliinsä. Siksi myös kouluttajalle oman oppimistyyliinsä tietäminen on tärkeää, jotta pystyy suunnittelemaan koulutuksen puolueettomasti.

7.2.2 Koulutusmenetelmät ja vaikuttamisen tasot

Koulutusmenetelmä on tapa, jolla koulutusta ohjataan toivotun tiedon tai taidon välittämiseksi tehokkaimmalla tavalla. Koulutusmenetelmä tulee valita eri koulutuksen osioiden tarkoituksen ja sisällön mukaan. Koulutusmenetelmät vaihtelevat matala-aktiivisesta korkeaa aktiivisuutta vaativiin ja jokaisella menetelmällä on eritasoinen vaikutus yleisöön. Passiivisia menetelmiä käytetään pääasiassa välittämään suurempaa tietomäärää. Mitä enemmän osallistujat itse panostavat oppimiseensa, sitä enemmän he saavat koulutuksesta.

Koulutusmenetelmän valinnassa tulisi myös pohtia, millä tasolla osallistujiin halutaan vaikuttaa. Reaktion aikaansaaminen on helpointa, esimerkiksi vaikuttavalla materiaalilla ja merkityksellisillä aktiviteeteilla. Tieto on toinen vaikuttamisen taso, jossa olennaisinta on, että osallistujilta puuttuu jokin tieto. Pystyäkseen taidon soveltamiseen, koulutuksessa tulee harjoitella taitoja. Asenteeseen vaikuttaminen on jo korkeatasoisempaa ja abstraktimpaa. Kouluttaja voi kyetä muuttamaan asennetta hetkellisesti, mutta pysyvä muutos tarvitsee paljon työtä sekä koulutuksen aikana että sen jälkeen. Jos kaikki neljä edellä mainittua vaikuttamisen tasoa on käsitelty onnistuneesti, osallistujien tulisi kokea positiivista muutosta käyttäytymisessä. Tämä taso määrittelee onnistuneen valmennuksen. Tulokset ovat korkein vaikuttamisen taso. Asenteeseen, käytökseen ja tuloksiin on kouluttajan hyvin vaikeaa vaikuttaa, sillä osallistuja itse päättää haluaako hän muutosta vai ei.

7.3 Koulutuksen materiaali

Koulutusta varten tarvitaan useanlaisia materiaaleja sekä osallistujille että myös kouluttajalle. Lisäksi tarvitaan erilaisia visuaalisia havainnointivälineitä osallistujien avuksi. Huolellinen visuaalisten apuvälineiden suunnittelu osoittaa osallistujille, että he ovat kouluttajan ajan ja vaivan arvoisia. Osallistujan materiaalina voi käyttää osallistujan käsikirjaa, mutta myös erilaisia monisteita vaihtelun luomiseksi. Käsikirja voi pitää sisällään myös lisämateriaalia, jota koulutuksen aikana ei ehditä käymään läpi tai harjoituksia itsenäisesti suoritettavaksi.

Kouluttajan opas on koulutuksen vetäjälle erittäin tärkeä työkalu. Sen avulla on helpompi pitää kiinni koulutuksen tavoitteista ja välittää aiottua sisältöä. Lisäksi se auttaa välittämään koulutuksen sisällön jokaisella keralla samanlaisena. Kouluttajan opas perustuu materiaaliin, joka koulutuksen aikana tulee käydä läpi. Kouluttajan oppaassa mainitaan myös millaisia resursseja missäkin kohtaa koulutusta tarvitaan ja millaisia harjoitteita missäkin kohti on hyvä käyttää.

7.4 Koulutuksen päättäminen sekä arviointi ja palaute

Osallistujat muistavat, mitä koulutuksen alussa ja lopussa sanottiin. Tiivistelmällä, loppupäätelmällä ja aloituksella on merkittävä rooli koulutuksessa. Lopetus pitää sisällään pääkohtien tiivistelmän ja tulisi välittää osallistujille se voimakas viesti, joka mukanaan kouluttaja haluaa heidän lähtevän kotiin.

Valmennuksen jälkeinen arviointi on tärkeää oppimistarpeen täyttymisen kartoittamiseksi. Arviointia voidaan tehdä neljällä eri tasolla. Osallistujien reaktiot ja tiedon karttuminen ovat yksinkertaisimmin mitattavissa ja arviointia pystytään tekemään heti koulutuksen jälkeen. Käyttäytymisen muutoksia ja koulutuksen seurauksena muuttuvia organisaationaalisia tuloksia on hankalin arvioida. Mittaaminen tapahtuu yleensä valmennuksen jälkeen. Organisaationaalisia tuloksia mitattaessa on tarpeen pitkäaikainen seuranta.

Osallistujilta saatava palaute mahdollistaa koulutuksen parantamisen ja kehittämisen. Arviointia pohdittaessa täytyy kolmen kriteerin täytyä, jotta osallistujilta kannattaa palautetta kysyä: 1) Tulee olla jotakin, jota haluaa osallistujilta tietää; 2) Täytyy tietää, mitä haluaa tietää; ja 3) Kerätyllä informaatiolla tulee tehdä jotakin. Arvioinnin pääelementit ovat koulutuksen sisältö, koulutusmenetelmät, materiaalit, kouluttaja viestin välittäjänä, puitteet ja aikataulu. Kysymyksien tulisi olla helppoja ja nopeasti vastattavissa. Lisäksi nimettömyys edesauttaa rehellisen palautteen saamista.

8 TUTKIMUS, PALAUTE JA KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

Henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä käsittelevän teoria- ja tutkimustiedon kerääminen ja analysointi sekä synteessin muodostaminen ovat tämän raportin merkittävin osa. Aineistona käytettiin muun muassa kirjallisuutta, erilaisia oppaita ja työkirjoja sekä Internetin sähköisiä julkaisuja. Myös tutkijan omat kokemukset ja havainnot antoivat hyödyllisiä näkökulmia.

Tämän lisäksi toteutettiin tutkimus, jonka tarkoituksena oli luoda kuva koulutuksen mahdollisen kohdejoukon näkemyksistä henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen. Tutkimus toteutettiin tukemaan jo olemassa olleen materiaalin parissa tehtyä työskentelyä ja vahvistamaan syntymässä olevaa kokonaiskuvaa. Vaikka tutkimus oli pienehkö osa työtä, oli se kuitenkin tarvittava ainesosa kokonaisuuden kannalta.

Työn konkreettisen lopputuloksen kannalta merkittävämpää oli koulutuksen teoriakehityksen luominen sekä koulutuksen pilotointi ja sen ohessa tehty palautekysely. Kyselyä hyödynnettiin erityisesti koulutuksen jatkokehitystyössä. Koulutuksesta saatu palaute ja kouluttajan tekemät huomiot johtivat useisiin muutoksiin. Tässä luvussa käsitellään tehtyä tutkimusta ja osallistujilta saatua palautetta sekä näiden avulla tehtyä koulutuksen kehittämistyötä.

8.1 Tutkimus henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittymisestä

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää asenteita, suhtautumista, kokemuksia ja mielenkiintoa henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen puolijäsennellyn kyselyn avulla. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää koulutuksen sisältöä ja painopistealueita tutkimusvastausten avulla. Tutkimuskysely perustui kerätyn aineiston teorioihin ja samalla testattiin tutkijan itse havaitsemiaan olettamuksia. Koulutuksen rakentamisen kannalta oli mielekästä suorittaa kuvaileva tutkimus, jossa painoarvo oli yhden muuttujan analysoinnilla ristiintaulukointien sijaan.

Tutkimuksen kohderyhmänä toimi Suomen nuorkauppakamarit ry:n jäsenyhdistysten alle 40-vuotiaat jäsenet. Tutkimuskutsu lähetettiin 1524 jäsenelle, jotka olivat antaneet suostumuksensa luovuttaa sähköpostiosoitteensa muuhun kuin järjestön sisäiseen käyttöön. Tutkijan tavoitteena oli saada 100–150 vastausta. Kaiken kaikkiaan vastauksia saapui 226 kappaletta vastausprosentin ollessa 14,83. Vastaajista naisia oli 57,5 % ja miehiä 42,5 %. Melkein puolet, 49 %, vastaajista olivat iältään 31–35 -vuotiaita. Vastaajista 27 % olivat 36–40 -vuotiaita ja 21 % 26–30 -vuotiaita. Alle 25-vuotiaita vastaajia oli kolme prosenttia. Tutkijan mukaan vastaajien ikäjakaumassa näkyi selvästi myös jäsenistön ikärakenne.

Tutkimus toteutettiin touko-kesäkuun vaihteessa 2010. Tutkimuksessa hyödynnettiin Webropol-työkalua. Saate ja kutsu, liite 1, tutkimus-

kyselyyn lähetettiin sähköpostitse. Varsinainen vastauslomake oli täytettävissä sähköisesti Webropol-työkalun avulla Internetissä. Puolijäsennellyssä kyselyssä oli monivalintakysymyksiä, mielipiteiden ja kokemusten mitausta valmiiksi laaditulla asteikolla sekä avoimia kysymyksiä. Poislukien taustakysymykset, vastaajille esitettiin 12 pääkysymystä alakohtainen (LIITE 2). Kyselyssä tutkimuskysymykset jaettiin neljään ryhmään:

- Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen näkökulmia
- Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen merkitys
- Kasvu ja kehittyminen omassa elämässä
- Taustakysymykset.

Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen näkökulmia –osiossa vastaajia pyydettiin kuvailemaan annetulla asteikolla ja omin sanoin eri aihepiirien kiinnostavuutta, keinoja henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen tukemiseen, sekä määrittelemään henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä. Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen merkitystä selvitettiin pyytämällä vastaajia ilmaisemaan lueteltujen asioiden tärkeyttä. Vastaajien omakohtaisia kokemuksia henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittymisestä tutkittiin annettujen väittämien avulla sekä kysymällä muun muassa vastaajan ja hänen työnantajansa asennoitumista henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen. Tämän raportin kannalta tutkimuskyselyn ensimmäisen osion kysymykset ja niistä saadut vastaukset ovat merkityksellisin osa tutkimusta.

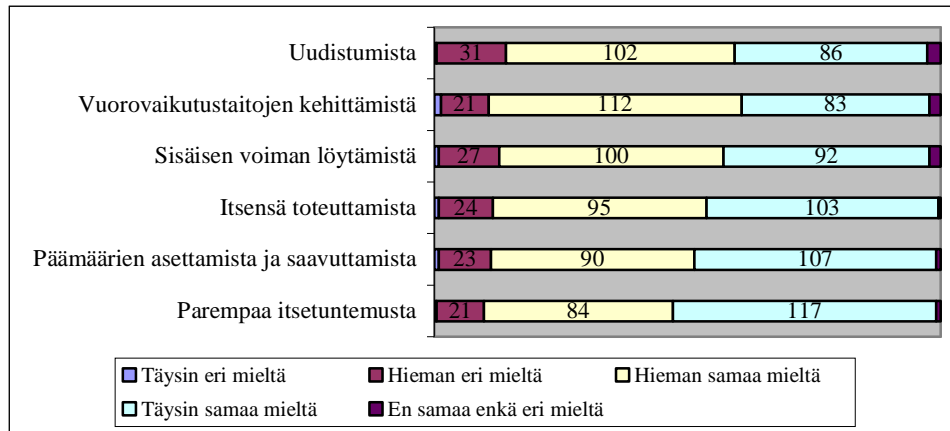
Tutkimuskyselyssä käytettiin useimmissa kysymyksissä neliportaista vastausasteikkoa. Tutkija valitsi neliportaisen asteikon käytettäväksi, jotta välttyttäisiin niin sanotuilta keskittien vastauksilta, joita tutkijan näkemyksen ja kokemuksen mukaan usein 5-portaisessa asteikossa esiintyy. Lisäksi vastauksien tulkinta oli yksiselitteisempää kun asteikossa ei ole mukana neutraalia numeerista vastausvaihtoehtoa. Asteikot pitivät mukanaan myös ”En osaa sanoa” – tai ”En samaa enkä eri mieltä” –vastausvaihtoehdon. Käytetyt vastausasteikot, jotka ovat nimetty raportin sujuvoittamiseksi, olivat:

- *Kiinnostavuusasteikko*: 1= ei lainkaan, 2= jonkin verran, 3= paljon, 4= erittäin paljon
- *Näkemysasteikko*: 1= täysin eri mieltä, 2= hieman eri mieltä, 3= hieman samaa mieltä, 4= täysin samaa mieltä
- *Merkitysasteikko*: 1= täysin merkityksetöntä, 2= hieman merkityksetöntä, 3= hieman tärkeää, 4= erittäin tärkeää.

8.1.1 Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen näkökulmia

Tutkimukseen osallistuneet määrittelivät näkemysasteikolla henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen ensisijaisesti paremmaksi itsetuntemukseksi sekä päämäärien asettamiseksi ja saavuttamiseksi. Vähiten henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen miellettiin uudistumiseksi ja vuorovaikutustaitojen kehittymiseksi. Vastauksia on kuvattu taulukossa 5. Eniten ”Täysin samaa mieltä” –vastauksia saaneet ominaisuudet olivat parempi itsetuntemus (52 % vastaajista), päämäärien asettaminen ja saavuttaminen (49 % vastaajista) sekä itsensä toteuttaminen, (46 % vastaajista).

TAULUKKO 5 Vastaajien näkemys henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittämisestä (vastauksien kappalemäärät kohdittain).

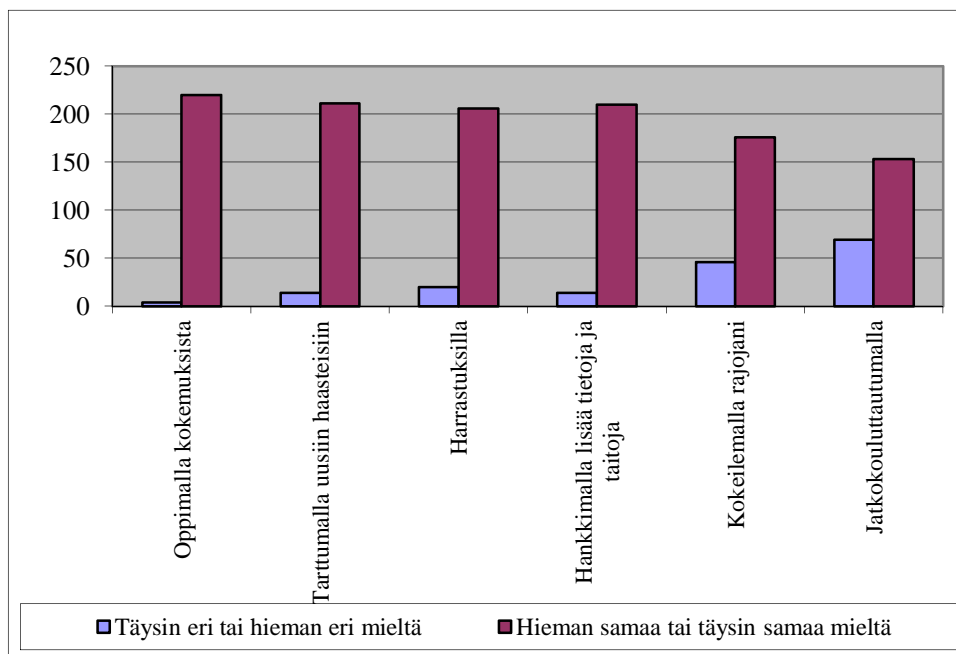


Vastaajilla oli myös mahdollisuus kirjoittaa omin sanoin, mitä muuta henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen heidän mielestään on. Vastaukset ovat listattu liitteessä 4. Vastauksissa usein toistuvia ominaisuuksia olivat muun muassa ympäristön ymmärtäminen ja muutoksien hyväksyminen, eletty elämä ja oma historia, virheistä oppiminen ja niiden myöntäminen, muiden ihmisten ymmärtäminen ja huomioiminen sekä epämuukavuusalueelle meneminen. Lisäksi esille nostettiin myös poisoppiminen ja luopuminen, oman potentiaalin löytäminen, heittäytyminen, elämäntarkoituksen ymmärtäminen ja itsensä löytäminen.

Tutkimuksen liittyvien aihepiirien kiinnostavuutta kysyttiin kiinnostavuusasteikolla. Kiinnostavimmiksi aihepiireiksi nousivat, keskiarvoilla mitattuina, itsensä johtaminen (3,42), oma jaksaminen (3,34), unelmat ja niiden saavuttaminen (3,32) sekä itsetuntemuksen parantaminen (3,26). Vähiten kiinnostavia aiheita olivat oppimisen kehittäminen (3,09) ja oman elämän strategia (3,09) sekä elämän merkitys ja sen löytyminen (3,00). Eniten ”Kiinnostaa erittäin paljon” – vastauksia keräsivät itsensä johtaminen (55 % vastaajista), itsetuntemuksen parantaminen (50 % vastaajista) sekä unelmat ja niiden saavuttaminen (48 % vastaajista). Elämän merkitys ja sen löytyminen sai eniten ”Ei lainkaan kiinnostavaa” – vastauksia.

Tutkimuksen ensimmäisessä osiossa vastaajilta kysyttiin näkemysasteikolla myös keinoja, joilla he tukevat omaa henkilökohtaista kasvuaan ja kehittymistään. Vastauksia on havainnollistettu taulukossa 6. ”Oppimalla kokemuksista” oli vastaajien mielestä merkittävin keino (keskiarvo 3,61). Puolestaan jatkokouluttautumista pidettiin vähiten käytettynä keinona sekä keskiarvolla (3,04) että ”Täysin eri mieltä” – vastauksien määrällä mitattuna.

TAULUKKO 6 *Keinoja tukea henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä (vastauksien kappalemäärät kohdittain).*

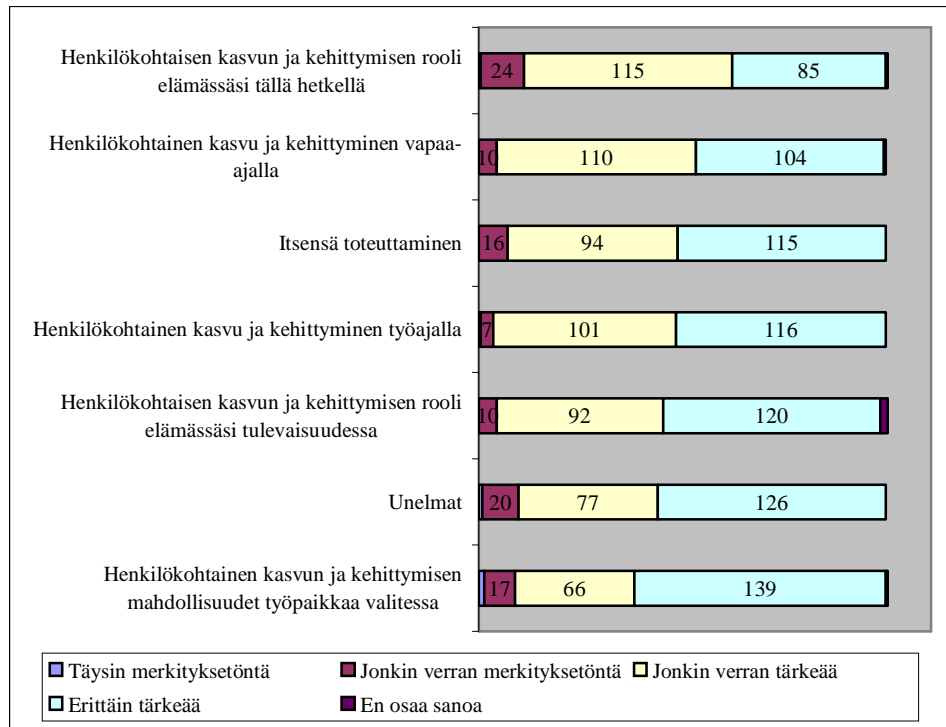


Vastaajat saivat kirjoittaa myös vapaamuotoisesti muita keinoja ylös, jotka ovat lueteltuna liitteessä 3. Usein esiintyviä tapoja olivat muun muassa lukeminen; sosiaalisten verkostojen hyödyntäminen esimerkiksi oppimalla muilta, keskustelemalla tai mentoroinnin kautta; heittäytymällä rohkeasti; oppimalla virheistään ja matkustamalla. Myös hiljentyminen itsensä kanssa, palautteen saaminen ja tasapaino muun muassa työn ja kodin välillä tulivat esiin useammassa vastauksessa.

8.1.2 Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen merkitys

Kyselyyn osallistuneita henkilöitä pyydettiin kuvailemaan henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen merkitystä heidän omassa elämässään merkityksasteikolla. Vastausjakaumaa on kuvattu taulukossa 7. Erittäin tärkeänä pidettiin henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen mahdollisuuksia työpaikkaa valitessa (61,5 % vastaajista) ja unelmia (56 % vastaajista). Itsensä toteuttaminen oli jonkin verran tai erittäin tärkeää 92,9 % vastaajista. Vastaajista 11 % näkivät henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen roolin elämässään tällä hetkellä täysin merkityksettömänä tai jonkin verran merkityksettömänä.

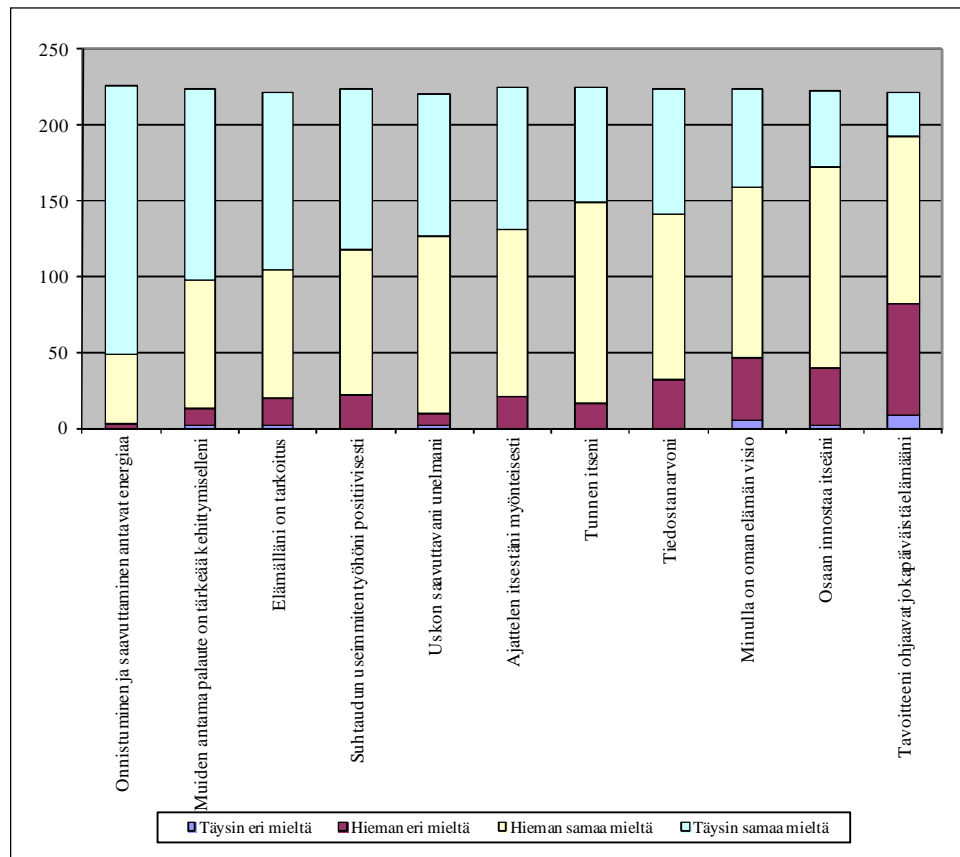
TAULUKKO 7 *Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen merkitys (vastauksien kappalemäärät kohdittain).*



8.1.3 Kasvu ja kehittyminen omassa elämässä

Tutkimuksen toisessa osiossa selvitettiin yksityiskohtaisempia seikkoja vastaajien omasta elämästä näkemysasteikolla. Mielenkiintoisimpina seikkoina esiin nousivat muun muassa kuinka tärkeää onnistuminen ja saavuttaminen ovat energisoimisen kannalta. Vastaajista 79 % oli ”Täysin samaa mieltä”, että onnistuminen ja saavuttaminen antavat energiaa. Esiin tuli myös, että vain 13 % vastaajista oli ”Täysin samaa mieltä” siitä, että tavoitteet ohjaavat heidän joka päivästä elämää ja jopa 37 % vastaajista olivat asiasta hieman tai täysin eri mieltä. Muiden antaman palautteen tärkeydestä kehittymisen kannalta oli ”Täysin samaa mieltä” 56 % vastaajista. Eri vastauskohtien jakaumaa on kuvailtu taulukossa 8.

TAULUKKO 8 Vastaaajien kokemuksia ja näkemyksiä omasta elämästään (vastauksien osuudet kohdittain).



63 % vastanneista kertoi työnantajansa tukevan heidän henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä. 18 % vastasi, että työnantaja ei tue heitä ja 19 % ei osannut vastata. Lähes kaikki, 99 %, kyselyyn vastanneista olivat kiinnostuneita itsensä kehittämistä. ”Ei” -vastauksia ei tullut yhtään ja 2 vastaajaa vastasivat ”En osaa sanoa”. 61 % vastaajista oli osallistunut omaehtoiseen jatko- ja/tai lisäkoulutukseen viimeisen vuoden aikana, jonka kesto on ollut 3 päivää tai enemmän.

Esteitä itsensä kehittämiseksi oli 49 % vastaajista. Vastaaajien omin sanoin kuvailtuna erittäin usein mainittu syy oli rajallinen aika ja ajan puute. Lisäksi esiin nousi epäonnistumisen pelko ja uskon puute onnistumiseen, uupumus ja laiskuus. Osa piti helposti innostuvaisuutta esteenä, koska tällöin on vaikea keskittyä olennaiseen. Myös mukavuudenhalu, nykyinen työpaikka sekä perhe-elämä nähtiin yleisinä syinä. Kaikki vastaajien esiin tuomat syyt ovat listattuna liitteessä 5.

Vastaaajista 77,2 % koki nuorkauppakamarin tukevan heidän henkilökohtaista kasvuaan ja kehittymistään. 16 % ei osannut vastata ja 7 % vastasi, että nuorkauppakamari ei tue heidän henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä. Vastaaajista 77 % haluaisi edistää omaa henkilökohtaista kasvua ja kehittymistään osallistumalla aiheeseen liittyvään koulutukseen tai koulutuksiin. Vastaaajista 5 % ei halua osallistujia ja 18 % ei osannut vastata kysymykseen.

8.1.4 Ajatuksia tutkimuksesta

Tutkimuksen tarkoituksena oli luoda näkemys henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittymisestä koulutuksen yhden mahdollisen kohdejoukon avulla. Sen lisäksi yksi merkittävä tekijä oli saada informaatiota, jota hyödyntää koulutuksen sisällössä ja kaupallistamisessa. Erityisesti näihin seikkoihin vaikuttavia tutkimustuloksia ja niiden synnyttämiä ajatuksia on pohdittu luvussa 8.2.2.

Tutkimustuloksia analysoitaessa oli otettava huomioon, että nuorkauppakamarilaiset ovat suuntautuneet itsensä kehittämiseen nuorkauppakamari-toiminnan kautta, joten odotettavaa oli, että tutkimuksen kohderyhmällä oli keskimääräistä suurempi mielenkiinto henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen kuin vastaavalla samanlaisen jakauman väestöryhmällä. Lähes kaikki vastaajat vastasivat olevansa kiinnostuneita itsensä kehittämisestä. Tätä kohtaa tulkittaessa on syytä huomioida, että vapaaehtoiseen kyselyyn valikoituivat vastaajiksi todennäköisesti vain ne henkilöt, jotka olivat aiheesta jollakin tavoin kiinnostuneet.

Vastaajat näkivät henkilökohtaisen kasvun ja kehittämisen hyvin samaan tapaan kuin tutkija koostamansa synteessin avulla. Kysely ei paljastanut näkemykseen sisältyviä osa-alueita, joita olisi painotettu huomattavasti toisia enemmän tai vähemmän henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä kuvaaviksi. Silti on mielenkiintoista, että uudistumista ei nähty niin vahvasti osana henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä kuin mitä puolestaan esimerkiksi kirjallisuus antaa ymmärtää.

Kuitenkin oli yllättävää, että vastaajat olivat vähemmän tavoitteidensa ohjaamia, poiketen jonkinlaisesta yleisestä käsityksestä ja tutkijan oletuksesta. Tämä voi kuitenkin viestiä tutkijan näkemyksen mukaan, että päämäärätietoisellakin henkilöllä voi olla selkeät tavoitteet ja valmius tehdä töitä määränpäidensä eteen. Kuitenkaan tavoitteet eivät aina ole mielessä tai ohjaamassa jokaista tehtyä valintaa. Toisaalta tavoitteet voivat olla hahmoteltu mielessä vain isoina linjauksina, jolloin konkreettiset jokapäiväiset valinnat ja teot ovat jääneet määrittelemättä.

Oma jaksaminen kiinnosti paljon tai erittäin paljon hieman yli 80 % vastaajista. Tulosta voi tulkita ainakin kahdesta eri näkökulmasta. Nykytyöelämä, yhdistettynä kenties aktiiviseen ja kiireiseen vapaa-aikaan, asettaa todellisia haasteita jaksamiselle. Toisaalta tulos voi myös kertoa, että vastaajat ymmärtävät oman jaksamisensa merkityksen ja haluavat kiinnittää huomiota oman jaksamisensa ylläpitämiseen.

Vastaajista yli 96 % piti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä työajalla tärkeänä. Tämä myös viestii, että vastaajien keskuudessa työn tulee täyttää tarvehierarkian ylempienkin portaiden tarpeita, ei pelkästään tuoda taloudellista turvaa esimerkiksi asunnon ja ruuan muodossa. Esiin nostettavaksi seikaksi muodostui myös henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen mahdollisuudet työpaikkaa valittaessa. Yli 60 % vastaajista piti asiaa erittäin tärkeänä. Tämä kertoo muun muassa yrityksille, kuinka merkittävä osa heidän houkuttelevuutta on, että osajille tarjotaan tilaisuuksia kasvaa ja

kehittyä työssään, erityisesti myös osa-alueilla, jotka eivät suoranaisesti kuulu työnkuvaan.

Mielenkiintoista oli myös, että jatkokouluttautumista ei nähty vastaajien keskuudessa merkittävänä henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen keinona. Tämä tulos tukee teoria-aineiston kokoamisen aikana syntyneitä olettamusta, että henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen on hyvin laaja-alainen ja kokonaisvaltainen käsite, jossa työelämä on vain yksi, jopa pieni, ainesosa. Esimerkiksi ammatillinen osaaminen, jonka parantamiseen ja kohentamiseen jatkokouluttautuminen yleensä tähtää, on vain yksi monista henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen ulottuvuuksista.

Kyselytutkimuksen tulokset ovat tässä tarkoituksessansa päteviä ja luotettavia. On kuitenkin huomioitava, että tulosten reliaaabeliuteen vaikuttaa vastaajien sen hetkinen elämän tilanne, kysymysten ollessa vahvasti henkilökohtaisia, ja vastaukset ovat täten osaltaan kyseiseen hetkeen sidottuja. Voidaan kuitenkin arvioida, että keskimäärin tulokset pysyvät joukon sisällä, itsensä kehittämisenestä kiinnostuneiden henkilöiden kesken, samansuuntaisina. Tutkimuskyselyn validiutta pyrittiin vahvistamaan tekemällä kysymyksistä mahdollisimman yksiselitteisiä sekä hyvällä ohjeistuksella. Kyselytutkimuksen kysymyksiä lukivat etukäteen useampi henkilö, jotta kysymykset olisivat ilmaistu muodossa, jossa ne ovat mahdollisimman todennäköistä käsittää oikein. Lisäksi ”en osaa sanoa” ja ”en samaa enkä eri mieltä” – vastausvaihtoehdot helpottivat vastaajia, kirjallisten kuvailujen lisäksi, käyttämään vastausasteikoita tarkoituksenmukaisesti.

8.2 Koulutuksen kehitystyö

Kehittämistehtävän lopputuloksena syntyneitä koulutusta testattiin kaksi kertaa kehittämisprosessin aikana. Ensimmäinen testaus tehtiin vuoden 2010 lopussa kahtena puolen päivän koulutuksena. Toinen testaus tehtiin maaliskuussa 2011 yhtenä koko päivän koulutuksena. Koulutettavina olivat kummallakin kerralla Liikkuu-ohjaaja –koulutukseen osallistujia, kahdesta eri aloituserästä. Ohjaajakoulutuksesta ja sen organisoijatahosta on kerrottiin tarkemmin luvussa 1.1. Tässä raportissa koulutuksen kehittämisestä rajattiin kuitenkin pois toisen testauskerran jälkeen kerätty palaute ja syntyneet muutosehdotukset.

Kahden puolen päivän aikana koulutuksen rakentaja toimi kouluttajana 8-13 hengen ryhmälle. Huolellisesta kokoamistyöstä huolimatta koulutukset melkein aina kehittyivät testattaessa, ja usein jopa jokaisen koulutuksen jälkeenkin, joten pilottikoulutuksessa tuli ilmi useita kehittämiskohteita ja parannusehdotuksia. Kouluttaja tarkkaili tietoisesti myös itse aktiivisesti ja teki havaintoja sekä pohti kehittämiskohtia. Lisäksi osallistujien antama palaute mahdollisti koulutuksen kehittämisen. Myös koulutuksen tilaajat antoivat palautetta. He olivat erittäin tyytyväisiä koulutukseen ja pohtivat, että koulutus voisi olla heidän Liikkuu-ohjaaja – koulutuksessa jopa kahden kokonaisen päivän mittainen.

Seuraavissa luvuissa on käsitelty osallistujien antamaa palautetta sekä tutkimuksen vaikutusta koulutuksen koostamiseen ja kehittämiseen. Lisäksi tuodaan esiin kouluttajan omia kehitysideoita parannusehdotuksiksi.

8.2.1 Osallistujien palaute

Palautetta kerättiin kaikilta läsnä olevilta osallistujilta, joita palautteen antohetkellä oli 8 henkilöä. Huomioitavaa oli palautteen tuloksia tulkittaessa, että saadun palautteen kappalemäärä on pieni, jolloin yksittäiset mielipiteet korostuvat suurempaa tutkimusryhmää enemmän.

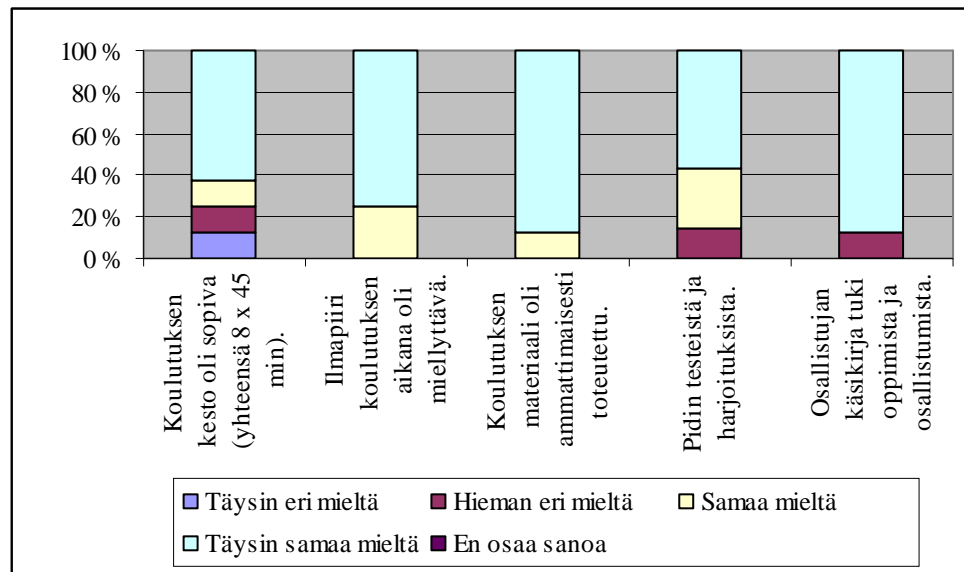
Palaute annettiin paperisilla palautelomakkeilla, liite 6, jotka täytettiin nimettöminä. Palautelomakkeessa osallistujia pyydettiin arvioimaan koulutusta, koulutuksen aiheita ja kouluttajaa. Puolijäsennellyssä kyselylomakkeessa oli mielipiteiden ja kokemusten mittausta valmiiksi laaditulla asteikolla sekä avoimia kysymyksiä. Palaute analysoitiin Webropol-työkalulla.

Koulutusta koskien lomakkeessa esitettiin erilaisia kuvailevia väitteitä, joihin osallistujien tuli vastata asteikon ”1=täysin eri mieltä, 2=hieman eri mieltä, 3=samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä, en osaa sanoa” avulla. Koulutuksen aiheiden mielenkiintoisuutta ja hyödyllisyyttä osallistujat arvioivat samalla asteikolla. Kouluttajasta esitettyjä väittämiä kuvattiin myös yllä olevalla asteikolla. Palautteessa pyydettiin myös antamaan arvosanat koulutuksen eri osioille sekä kouluttajalla asteikolla ”1=heikko, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=erinomainen”. Palautteen lopuksi osallistujilla oli mahdollisuus omin sanoin kirjoittaa asioista, joista he pitivät koulutuksessa tai jotka olivat heidän mielestään vähiten mieluisia. Lisäksi he saivat esittää, mitä olisivat toivoneet koulutuksessa olevan lisää ja kirjata ylös esimerkiksi muita kommentteja, kehitysideoita tai terveisiä kouluttajalle.

Koulutusta koskevia kuvailuja on havainnollistettu taulukoissa 9 ja 10. 62 % osallistujista piti koulutuksen kestoja, 8 x 45 minuuttia, sopivana. Pilotikoulutuksessa koulutus jaettiin kahdelle päivälle 4 x 45 minuutin koulutuksiksi. Osallistujat olivat täysin samaa mieltä siitä, että ilmapääpiiri koulutuksen aikana oli miellyttävä. Seitsemän vastaajaa kahdeksasta piti koulutuksen materiaalia ammattimaisesti toteutettuna.

Koulutuksen testit ja harjoitteet olivat mieluisia lähes kaikille osallistujista. Ainoastaan yksi osallistuja ei kokenut osallistujan käsikirjan tukevan oppimistaan ja osallistumistaan. Sen sijaan muut osallistujat olivat täysin samaa mieltä, että käsikirja oli oppimisen ja osallistumisen tukiväline.

TAULUKKO 9 Koulutusta koskevia kuvailuja I (prosentteja vastauksista, ”Täysin samaa mieltä” ylimmäisenä).

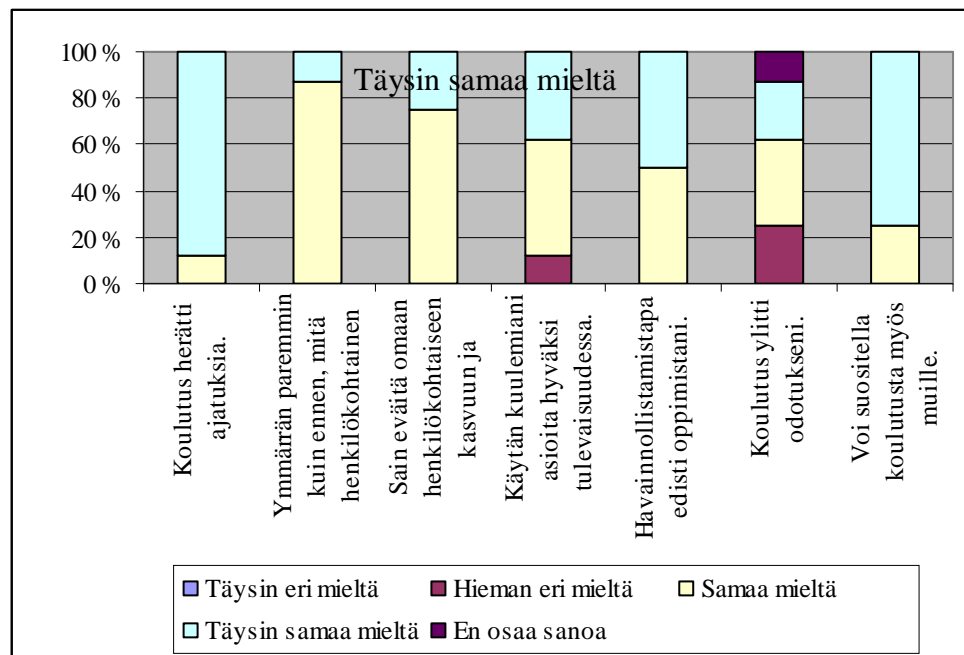


Seitsemän vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että koulutus herätti ajatuksia. Puolestaan koulutuksen ja tavoitteen suhdetta tulee tarkastella uudestaan, sillä seitsemän vastaajaa oli samaa mieltä siitä, että ymmärtävät paremmin kuin ennen, mitä henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen tarkoittaa. Tässä kohdassa olisi kouluttajan mielestä pitänyt saada enemmän ”Täysin samaa mieltä” – vastauksia vain yhden vastauksen sijaan, jotta tavoitteen saavuttaminen olisi ollut nähtävissä onnistuneempana.

Kaikki osallistujat, joista kaksi olivat täysin samaa mieltä, katsoivat saaneensa eväitä omaan henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseensä. Vastajaista kaikki, yhtä lukuun ottamatta, kallistuivat siihen, että todennäköisesti käyttävät kuulemiaan asioita hyväksi tulevaisuudessa. Koskien koulutuksen havainnollistamistapaa, neljä osallistujaa oli ”Samaa mieltä” ja neljä osallistujaa olivat ”Täysin samaa mieltä”, että havainnollistamistapa edisti heidän oppimista.

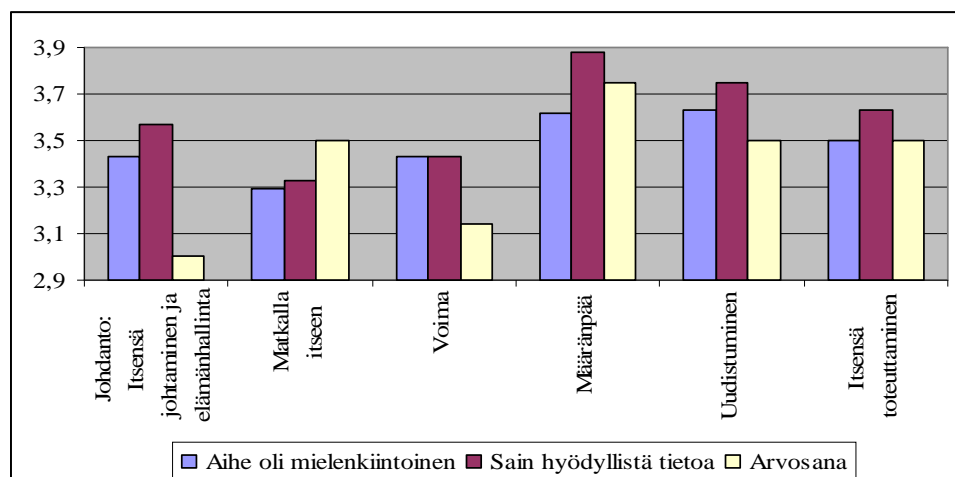
Kaksi vastaajista kertoi olevansa ”Täysin samaa mieltä”, kolme ”Samaa mieltä” ja kaksi ”Hieman eri mieltä” itse henkilökohtaisesti koulutukselle asettamiensa tavoitteiden ylittämisestä. Koska kukaan ei ilmaissut tyytymättömyyttä koulutukseen, voidaan tulkita, että ennen koulutusta lähetetty tervetuloitovotus ja koulutuksen esittely vastasivat hyvin koulutusta. Toisaalta, kouluttajan näkökulmasta, olisi ollut hyvä, jos koulutus ylittäisi odotukset. Kaikki vastaajista kokivat, että he voisivat suositella koulutusta muille.

TAULUKKO 10 *Koulutusta koskevia kuvailuja II (prosentteja vastauksista).*



Mielenkiintoisimmat aiheet osallistujien mielestä olivat Määränpäät- ja Uudistuminen-osiot. Vähiten mielenkiintoa herätti Matkalla itseen –osio. Hyödyllisintä tietoa osallistujat kokivat saavansa Määränpäät- ja Uudistuminen-osiosta. Matkalla itseen –osion tietoa osallistujat eivät pitäneet kovin hyödyllisenä. On mahdollista, että ensimmäisen päivän kiire, joka johtui kouluttajasta riippumattomista tekijöistä kuten aikataulun muuttumisesta ja lounaan venymisestä, on vaikuttanut vastaustuloksiin. Juuri ensimmäisenä päivänä käsiteltiin johdannon lisäksi osiot Matkalla itseen ja Voimaa. Vastauksia on kuvattu tarkemmin taulukossa 11. Korkeimmat arvosanat saivat osiot, joista osallistujat tunsivat saavansa eniten hyötyä ja jotka osallistujat kokivat mielenkiintoisimpina.

TAULUKKO 11 *Koulutuksen aiheiden mielenkiintoisuus ja hyödyllisyys (asteikolla 1=täysin eri mieltä, 2=hieman eri mieltä, 3=samaa mieltä ja 4=täysin samaa mieltä) sekä arvosanat (asteikkona 1=heikko, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, ja 4=erinomainen) keskiarvoilla mitattuna.*



Osallistujat kirjoittivat omin sanoin, mitkä asiat olivat koulutuksessa heille eniten mieluisia. He pitivät eniten tehtävistä ja keskusteluista. Lisäksi oman luovuuden käyttäminen oli mieluisaa. Vähiten mieluisaa melkein kaikissa vastauksissa oli kiireen tuntu. Tämän vuoksi moni osallistuja toivoikin lisää aikaa muun muassa tehtävien purkamiseen ja ”märehtimiseen”. Muissa kommentteissa osallistujat kirjoittivat koulutuksen aiheen olleen mielenkiintoinen, kokonaisuuden hyvä ja materiaalin sujuvaa. Lisäksi kommentteissa ehdotettiin ja toivottiin koulutukselle jatkokoulutusta.

8.2.2 Tutkimuksen anti koulutuksen kehittämiseen

Nuorkauppakamarilaisten piirissä tehdyn tutkimuksen perusteella henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen liittyvällä koulutuksella olisi tarvetta ja kysyntää sillä peräti noin neljä viidesosaa vastaajista oli kiinnostunut osallistumaan aiheeseen liittyvään koulutukseen. Tutkimuksen perusteella on kuitenkin nähtävissä haaste koulutuksen markkinoinnin ja kaupallisuuden kannalta. Vastanneista 63 % vastasi heidän työnantajansa tukevan henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä. Tästä on johdettavissa, että lähes tyttäessä yrityksiä koulutuksen myyntiaikeissa, voi useassa yrityksessä olla havaittavissa mielenkiinnottomuutta tällaista koulutusta kohtaan. Toisaalta vastaajien vahva näkemys siitä, että henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen on tärkeää työajalla sekä työpaikkaa valittaessa, toimii hyvänä markkinointiargumenttina ja todisteena, että työntekijät kaipaavat myös muunlaista koulutusta kuin pelkästään suoraan työhönsä tai ammatin liittyen. Rakennetun koulutuksen tarjoaminen henkilöstölle, tutkimuksen perusteella, otettaisiin lämpimästi vastaan ja sitä arvostettaisiin useammastakin eri näkökulmasta.

Itsensä johtaminen nousi tutkimuksessa esiin vastaajien mielestä mielenkiintoisena aihepiirinä. Tätä mielenkiintoa on kuitenkin hankala pystyä sisällyttämään, ainakaan mielenkiintoa vastaavassa määrin, koulutukseen aikataulusyistä ja koulutuksen kokonaisuuden kannalta. Itsensä johtamisen viitekehys on niin iso, että siitä jo itsessään voisi rakentaa useammankin päivän koulutuksen. Elämän merkitys ja sen löytyminen kiinnosti suuressa määrin vain yllättävän harvaa. Tämä on yksi syy, jonka takia osion poistamista koulutuksesta on syytä harkita.

Aihepiirien kiinnostavuuden näkökulmasta, koulutukseen peilattuna, unelmat nousivat erityisesti esiin. Puolestaan tavoitteet ja niiden asettaminen jäi kyselyssä häntä päähän. Toisaalta tämä voi johtua nykymaailman tavoitekeskeisyyden tuomasta ”ähkystä”. Unelmia on mielenkiintoista tuoda koulutuksessa esiin tavoitteita enemmän, sillä harvoin unelmista puhutaan edes puheissa syvällisemmin saatikka sitten teoreettisemman tiedon kautta. Myös itsetuntemuksen parantamista pidettiin kiinnostavana, joten tähän asiaan on myös jo asiayhteyden kannalta tärkeää paneutua yhdessä itsensä energisoimisen kanssa. Sen sijaan, uudistumista koskevat asiat, kuten muutos ja oppiminen, eivät sijoittuneet kiinnostavimpien asioiden joukkoon. Tämä kannattaa huomioida koulutuksessakin, ja keskittyä ennen kaikkia asioihin jotka ovat kiinnostavia. Toisaalta, vastaajat ovat suh-

teellisen nuoria ja uudistumisen tarve tulee todennäköisesti ajankohtaisemmaksi 40-50 vuoden iässä seuraavaa uravaihetta mietittäessä. Kokonaisuutta ei kuitenkaan saa unohtaa. Henkilökohtaisessa kasvussa ja kehityksessä uudistuminen on olennainen osa.

Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen tukikeinoina tutkimuksessa nähtiin erityisesti uusiin asioihin tarttuminen ja kokemuksista oppiminen. Koulutuksessa oppimiskokemusta voisi tehostaa tuomalla myös näihin näkökulmiin sisältöä esimerkiksi harjoituksilla ja tehtävillä, jotka vievät hieman epämukavuusalueelle, vaativat luovuutta kuten esimerkiksi piirtämistä ja tekemällä koulutuksesta kokemuksen itsessään. Koulutuksen aikana suoritettava ajatustyöskentely, omat havainnot ja syntyvät oivallukset toimivat kokemuksen kautta tapahtuvana oppimisena.

On myös huomioitava tutkimuksen kohderyhmän ja koulutuspilotointiin osallistuneen ryhmän eroavaisuudet. Nuorkauppakamarilaisista useat ovat esimies- tai johtamistehtävissä, koulutukseen osallistujat pääasiassa suoritavassa työssä. Merkittävää on myös, että osa koulutukseen osallistujista oli kouluttautumassa jo kolmanteen tai jopa neljänteen ammattiinsa. Yksi havainto myös oli, että koulutukseen osallistujat vaikuttivat, nuorkauppakamarilaisia enemmän, kokeneen vastoinkäymisiä työelämässä. Myös ajatusmaailmallisesti voi löytää eroja. Nuorkauppakamarilaisia pidetään business-orientoituneina. Liikkuu-ohjaajiksi kouluttautuvat, tehtävienkin puolesta, keskittyvät sen sijaan ihmisten hyvinvointiin, terveyteen ja luontoon. Lisäksi koulutukseen osallistujat olivat keskimäärin vanhempia kuin tutkimuskyselyyn vastanneet alle 40-vuotiaat nuorkauppakamarilaiset. Onkin syytä panna merkille, että tutkimustuloksia ja koulutuksen pilotoinnista saatuja tuloksia ei voi suoraan rinnastaa toisiinsa eikä niitä voi vertailla keskenään. Kummatkin osat tulee nähdä erillisinä kokonaisuuksina ja tulkita havainnot niiden omissa viitekehyksissä.

8.2.3 Koulutuksen kehittäminen pilotoinnin avulla

Yksi suurimmista kehitysmuutoksista koski koulutuksessa kasvatettavaa puuta, joka symboloi koulutuksen etenemistä ja on tapa osallistujalla kirjata ajatuksiaan ylös. Alun perin koulutuksen aikana osallistujat loivat kaksi puuta. Toinen kuvasi nykytilannetta sekä menneisyyttä ja toinen puusta oli tulevaisuuden kuva. Konseptia oli tarpeen selkiinnyttää ja yksinkertaistaa, koska kahden puun idea oli osin monimutkainen ja vaikea hahmottaa. Kehitystyön päätteeksi, koulutuksessa työskentään ainoastaan yhtä puuta, johon menneisyys, nykyhetki ja tuleva yhdistyvät.

Kehityskohteina olivat myös ajankäyttö ja aikataulu, jotka vaikuttivat useaan koulutuksen seikkaan, kuten harjoitteiden vaikuttavuuteen sekä sisällytettävään teoriaan sekä sen laajuuteen ja syvyyteen. Koulutuksessa oli tarpeen antaa lisää aikaa tehtäville ja erityisesti paljon toivotuille keskusteluille. ”Kiireisimmät” osiot olivat Matkalla itseen ja Voimaa, joten korjaustoimenpiteet koskivat eritoten näitä osioita. Koska aikaa tuli ikään kuin tehdä lisää, oli tarpeen tehdä karsimista niin sanotuissa teoriakohdissa ja poistaa muutamia teoriaosioita kokonaan. Perustuen saatuun palautteeseen

ja tutkimuskyselyyn muun muassa itsensä johtaminen, elämän merkitys ja uudistuminen olivat asioita, joita poistettiin tai tiivistettiin.

Koulutukseen osallistujat arvioivat arvosanoin aihepiirit, jotka heistä olivat mielenkiintoisia ja toivat hyödyllistä tietoa. Kokonaisuudessaan koulutuksen vaikuttavuuteen liittyy osallistujien kokemusta koulutuksesta. Palautteen perusteella on siis kiinnitettävä huomiota, että välitetyssä informaatiossa ja kokonaisvaltaisessa kokemuksessa on otettu huomioon sekä tiedon mielenkiintoisuus ja hyödyllisyys. Tutkijan näkemyksen mukaan informaation tulee pitää sisällään mielenkiintoisia yksityiskohtia ja syvällisyyttä. Syvällisyys aiheuttaa haasteen koulutuksen kehittämisessä, sillä aikarajoissa liikuttaessa on tehtävä kompromissi perustiedon ja syvällisemmän tiedon välillä. Pilotoinnin perusteella perustieto ei ollut niin kaihuttua, vaikka aihe ei kovin tuttu olisi ollutkaan. Mieluummin osallistujat halusivat kuulla mielenkiintoisia yksityiskohtia ja syvällisempää uutta tietoa. Palautteen perusteella välitettävää tietoa pitää yksinkertaistaa, mutta kuitenkin samalla syventää.

Joissakin kohdissa koulutusta käytetyt teoriat eivät toimineet tarpeeksi ymmärrettävästi ja olivat liian teoriatasolla. Näihin kohtiin kehitettiin uudet konseptit perustuen useiden lähteiden synteesiin ja teorioita yksinkertaistettiin. Kehittämistä vaativat myös joka osion lopussa tehtävät kertaukset ja yhteenvedot, jotka olivat tarpeen saada enemmän vaikuttaviksi ja osioita kuvaavimmiksi. Myös siltoja, aihealueiden yhteenliittymiä, eri osioiden välillä tuli rakentaa vahvemmiksi ja osallistujalle helpommin ymmärrettäviksi.

Lisäksi pohdinnan aiheena oli, kuinka erilaisia opetusmenetelmiä, kuten videoita, valokuvia tai jotakin konkreettista käsin kosketeltavaa voisi yhdistää koulutukseen tuomaan enemmän vaihtelevuutta. Harjoitusten muotoa myös muokattiin, jotta tehtävissä ja harjoituksissa olisi käytetty mahdollisimman montaa formaattia monipuolisuuden ja mielenkiintoisuuden takaamiseksi. Ottaen huomioon myös harjoitteiden selkeän ohjeistettavuuden ja ymmärrettävyyden.

Myös osallistujien materiaaliin lisättiin vaihtelevuutta. Esimerkiksi, osa luettavasta materiaalista siirrettiin osallistujan käsikirjasta erikseen jaettaville monisteille. Käsikirjaan listattiin myös lisätietolähdevinkkejä ja –linkkejä. Kouluttajan oppaan päällimmäiseksi noussut kehitystarve oli selkiinnyttää ohjeistuksia tehtäviin ja harjoituksiin helpommin ymmärrettäviksi. Tämä tarkoitti joissain osin myös muutoksia itse tehtävään tai harjoitteeseen. Tämän lisäksi eri harjoitteiden ja tehtävien tarkoituksenmukaisuutta kehitettiin. Koulutustuotteen edelleen kehittämiseen on esitetty ideoita luvussa 9.

9 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Puun kasvattaminen kohti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä oli matka, joka muuttui syvemmäksi ja pidemmäksi kuin matkan alussa olin osannut odottaa. Lopputuloksesta syntyi ajateltua moniulotteisempi ja merkityksellisempi, erityisesti liiketoiminnallisesti ja henkilökohtaisesti. Kyselytutkimukseen ja koulutuspalautteeseen liittyvät pohdinnat ovat esiteltynä luvussa 8. Tässä luvussa käsitellään syntyneitä ajatuksia ja johtopäätelmiä suoritettuna koko tutkimuksen ja kehittämistehtävän kannalta.

Työn tavoitteisiin heijastettuna, voin arvioida kehittämistehtävän onnistuneen hyvin. Tutkimuksen ja kehittämistehtävän tavoitteena oli löytää vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisista osatekijöistä ihmisen henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen voidaan katsoa rakentuvan tukeutuen poikkitieteelliseen kokonaiskäsitelmään?
2. Miten itseään toteuttava ihminen voi edistää omaa henkilökohtaista kasvuaan ja kehittymistään?
3. Millainen koulutuskonsepti tukee henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä?
4. Miten koulutus ja sen rakentaminen edesauttaa tutkijan ammatillista kasvua kouluttajana?

Tutkimuksen aikana löydettiin käsitykseni mukaan osatekijät, joista henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen muodostuu. Aiheen eri osa-alueisiin tutustuttiin ja kerätty tieto koottiin järjestelmällisesti yhteen kokonaisuudeksi. Kootussa synteesissä näen osa-alueiden täydentävän ja selventävän toisiaan. Näkemykseni mukaan henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen osatekijöitä ovat matka itseen, oman voimansa ymmärtäminen ja hyödyntäminen, määränpäättämisen ja uudistuminen, jotka puolestaan näyttäytyvät täysimittaisena itsenä.

Esiintuotu teoretinen tieto antaa ajatuksia ja pohjan henkilökohtaiselle kasvulle ja kehitymiselle. Itseään toteuttava ihminen voi edistää omaa kasvuaan ja kehittymistään muun muassa tutustumalla itseensä ja hahmottamalla itseään luodun Puu-konseptin kautta. Keinojen konkretisoitumista kuitenkin ilmenetään erityisesti itse koulutuksessa: jaettavan tiedon ja keskusteluiden avulla sekä suunniteltujen harjoitteiden, tehtävien ja pohdintojen kautta.

Kerätyn tiedon avulla rakennettiin henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä tukeva koulutus ja siihen liittyvät materiaalit sekä osallistujille että kouluttajalle. Henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä edistävää koulutuskonseptiä muodostettiin, ja erityisesti muokattiin sopivammaksi, koulutuspilotoitintien avulla. Koulutus herätti ihmisiä ajattelemaan ja avusti osallistujien omakohtaisia pohdintoja. Koulutus tarjosi osallistujille itsetutkiskelun paikkoja muun muassa harjoitusten avulla. Koulutuskonseptissa on otettu huomioon yleisesti aikuisoppimisen haasteet sekä tutkimuksesta ja palautteesta saadut teemat. Päällimmäisenä yksittäisenä koulutuskonseptin ku-

vailuna on, että osallistujille tulee antaa mahdollisimman paljon tilaa tehdä omia oivalluksiaan, kuitenkin tarjoten harkittuja yksityiskohtia ja mielenkiintoisia työkaluja heidän matkansa tueksi. Yksi perustavista huomioista on myös, että koulutuksen aikana kunkin tulee saada tehdä oma matkansa, sitä liikaa rajoittamatta.

Koulutus ja sen rakentaminen edesauttoivat ammatillista kasvuani kouluttajana. Koulutuksen kehittäminen antoi odotettua enemmän eväitä ja rutiinia koulutuksien rakentamiseen ja sain varmuutta kyvyistäni koostaa eheitä koulutuskokonaisuuksia. Lisäksi sain lisää kouluttajavalmiuksia, esimerkiksi ymmärtämällä ja analysoimalla omaa toimintaani koulutustilanteissa. Koulutuksen rakentaminen ja aiheeseen perehtyminen ovat luoneet ymmärrystä kouluttajana nähdä koulutustilanteet osallistujien henkilökohtaisen kasvun ja kehittyminen näkökulmasta sekä antanut mahdollisuuksia tukea uudistusprosessia paremmin. Näen itseni koulutusosalalla myös tulevaisuudessa.

Kuten myös Saarinen ja Lonka ovat todenneet, ”Kiinnostavimmat asiat tapahtuvat tieteiden rajapinnalla” (Saarinen & Lonka 2000, 102). Tämä kehittämistehtävä oli erinomainen osoitus heidän toteamuksestaan. Rajapinnoilla liikuttaessa, työ oli mielenkiintoinen haaste ja eritoten tietoa laajentava sekä uusia näkemyksiä antava. Työssä tuli esiin useita psykologiaan liittyviä seikkoja, kuten esimerkiksi ihmisen vahvuudet ja näkemys eteenpäin ajavista voimista – tarpeista, vieteistä, tavoitteista. Myös itsensä ”ohjelmoiminen” kohti kasvua ja kehittymistä on psykologinen prosessi. Toisaalta ihmisen tasapainoinen elämä on filosofinen kysymys ja filosofisesakin viitekehyksessä usein tavoitellaan lopullista tasapainoa – harmoniaa. Myös siihen, mikä elämässä on olennaista, on vastauksia ihmiskunnan historiassa tarjonnut niin filosofia, psykologia, teologia ja politiikka. Eritoten koulutuksen rakentamisessa yhdistyi liiketaloudellinen ja pedagoginen näkökulma. Koulutuksesta tuli tehdä kaupallinen, ”myyvä”, mikä vaikutti useasta näkökulmasta koulutustuotteeseen. Lisäksi koulutuksessa tulee täyttyä aikuisopetuksellinen puoli, jotta koulutuksen viesti on mahdollista välittää osallistujille oppimista edistävässä muodossa. Useamman tieteenalan yhteenliittymä vei minut oman mukavuusalueeni, liiketalouden, ulkopuolelle ja mahdollisti syvältä kumpuaa muutosta myös itsessäni ja omissa näkemyksissäni.

Vahva käsitykseni siitä, että elämästään nauttiva yksilö on voimavara, joka kertaannuttaa hyvinvointia ympärilleen, on korostunut tämän aikana, niin tutkimuksen kuin henkilökohtaisestakin näkökulmasta. Itsensä näköistä elämää ihminen ikään kuin säteilee aurinkoa niin työhönsä ja työtovereihinsa sekä myös ystäviinsä ja perheeseensä. Uskon edelleen, että useissa asioissa yksilö on kaiken lähtökohta. Esimerkiksi, työpaikoilla työhön on luonnollisesti annettava työnantajan puolesta oikeanlaiset eväät ja puitteet, mutta jokainen yksilö itse voi värittää työstään ja sen tuloksesta kirkkaan ja iloisen tai synkän ja mustan.

Työ muutti alustavaa näkemystäni henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen muodostumisesta. Alun perin näin itsensä toteuttamisen yhtenä isona

osa-alueena. Myöhemmin kuitenkin totesin itsensä toteuttamisen olevan vain pieni osa isommasta, täysimittaisesti itsensä olemisen kokonaisuudesta, mitä kuvailee muun muassa itsensä toteuttaminen, työnilo ja luovuus. Kehittämistyön aikana kuitenkin oivalsin, että täysimittaisuus ei varsinaisesti ole yksi henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen osa vaan pikemmin henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen toivottu lopputulema ja ilmentymä: kukin saa olla juuri itsensä näköinen ja elää itsensä näköistä elämää.

Työn aikana minulle tuli välillä tunne, kuinka yksinkertaisia asioita henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen sekä elämänlaadun parantaminen ovat – paperilla. Teoriatasolla useat opit ovat hyvin ymmärrettäviä ja vaikuttavat yksinkertaisilta. Teoria tai sen ymmärtäminen ei ole avain onneen tai ratkaisu. Tarvitaan konkretiaa, vastaus kysymykseen ”Mitä teoria tarkoittaa käytännön tasolla ja mitä konkreettisia toimia tulisi tehdä?”. Käytännön tekojen hahmottaminen onkin jo teorian ymmärtämistä hankalampaa. Kuitenkin, tämänkin työn vahvasti osoittamana, itse toimeenpano, tekojen tekeminen, on vaiheista hankalinta ja haastavinta. Ihminen usein tietää miten asioiden olisi hyvä olla, ja kenties tunnistaa keinot ja teot asioiden muuttamiseksi. Kuitenkaan tällä seikalla ei ole näkemykseni mukaan juurikaan merkitystä, jos asioita ei panna täytäntöön. Tällöin mitään edistystä ei tapahdu. Pitkäjänteisyyden puute, tai pikemmin ehkä omasta mielestäni pitkäjänteisyyden tarvitsemattomuus nopeasti muuttuvassa maailmassa, voi olla yksi tekijä, joka vaikuttaa asioiden käytäntöön viemisessä. Nykymaailman menossa ihmisiin iskostuu enemmän ”kaikkihetimullenyttä” – asenne, jossa ikään kuin odotetaan saatavan kaiken ilman vaivannäköä.

Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen ei voi olla saneltu prosessi. Henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä ei voi myöskään kenellekään kädestä pitäen ohjata. Muut ihmiset voivat yksilön prosessia tukea antamalla tarvittavaa teoretietoa, johdattamalla ja kertomalla esimerkkejä sekä ohjaamalla erilaisten tehtävien ja pohdintojen pariin. Lisäksi mentorointi tai ryhmäkeskustelut antavat syvyyttä ja uusia näkökulmia. Prosessissa kuitenkin ennen kaikkea pitää olla reilusti tilaa kunkin yksilön omille oivaluksille sekä vapaus luovuuden ja soveltamisen käyttämiseen. Yksilölle on annettava mahdollisuus kasvaa ja kehittyä juuri sellaiseksi kuin hän haluaa, tällöin liikkumavaraa kasvun keinoissa ja –reiteissä on oltava.

Lisäksi tein mielestäni mielenkiintoisen huomion liittyen erityisesti muutoksien käsittelyyn kirjallisuudessa ja eri teorioissa. Näkemykseni mukaan kirjallisuudessa muutos oli aina vain muutos, sen piirteistä riippumatta. Kuitenkin huomasin, että erotettavissa on, ja erottaa pitäisi, kriisimuutos kehittymismuutoksesta. Näiden muutoksien syyt ja lähteet eroavat huomattavasti, kuten myös se, miten yksilö suhtautuu kriisimuutokseen ja kehittymismuutokseen. Kriisimuutoksessa kyse on usein, ainakin aluksi, negatiivisista asioista, jotka muuttavat elämäntilannetta. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi vakava sairaus tai työttömäksi joutuminen. Tällainen muutos on usein yksilön ulkopuolelta tuleva. Kehitysmuutos lähtee usein kunkin sisältä ja kehittymiseen on löydettävissä oma, suurempi tai pienempi, halu. Kummassakin muutoksessa on kyse kasvamisesta, mutta kasvamisesta eri tavoin. Kriisimuutoksessa elämä ikään kuin sanonnan

mukaan opettaa. Kehitysmuutoksessa haetaan tiettyjä toimia kehittymisen edistämiseksi, kuten esimerkiksi opiskelua.

Mielestäni merkittävä huomio, omakohtaisestikin koettuna on, että koulutuksessakin syntyväksi tarkoitettut oivallukset eivät välttämättä synny siinä tietyssä hetkessä, ikään kuin käskien. Tästä näkökulmasta koottu teoria ja koulutus lisäävät ymmärrystä omien oivalluksien tapahtuessa, esimerkiksi antaen selvyyttä miksi aloinkin ajatella näin. Tämä ymmärrys, joka selittää jokaiselle omia reagointejaan, auttaa vastaanottamaan ja sisäistämään omat oivallukset ja niistä syntyneet muutosideat paremmin ja hyväksyvämmiin.

9.1 Tutkimuskritiikki

Päädyin perehtymiseni perusteella määrittelemään henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen tekijöiksi Matkalla itseen, Voimaa, Määränpäät, Uudistuminen ja Täysimittaisesti itsensä. Aihealueen kuitenkin ollessa erittäin laaja ja myös useasta näkökulmasta tulkittavissa, on todettava, että tämän vuoksi erilaisia osatekijäyhdistelmiä varmasti löytyy eikä tutkijan luoma konsepti ole luonnollisestikaan ainoa tapa hahmottaa aihetta. On siis olemassa muitakin näkemyksiä ja lähestymistapoja henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen, kuten esimerkiksi NLP (Neuro-linguistic programming). NLP auttaa pääsemään hyvin tuloksiin sinä, mitä tekee. Työnohjauksessa NLP on työkalu, joka tavoittelee uuden oppimista, muutosta, kasvua ja kehittymistä. (Suomen NLP-yhdistys ry.)

Koska aivan selkeää kuvaa henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittymisestä en löytänyt vaan lähinnä ehkäpä hahmotelmien tasolla olevia kuvauksia, pohdin myös, eikö kukaan ole uskaltanut ottaa aiheeseen vahvaa kantaa. Vaikeasti hahmotettavasta kokonaisuudesta huolimatta, itse voin tutkimuksieni perusteella näkemykseni allekirjoittaa, kuitenkin lisäten, että kyseessä ei ole absoluuttinen totuus.

On todettava, että tässä työssä ja tutkimuksessa tutkijalla oli keskimääräistä suurempi vaikutus koottuun teorian tietoon ja sen käsittelyyn. Vaikuttavia tekijöitä on itse tutkijan persoonan lisäksi myös aihealueen hajanaisuus ja omalla tavalla abstraktisuus. Muun muassa mainittujen tekijöiden vuoksi, uskon, että aiheesta tehtävät tutkimukset peilaavat asioita hyvin eri tavoin ja nyanssieroja varmasti löytyy. Näen myös, että työlle antaa oman leimansa se, että en halunnut ”palvoa” esimerkiksi aihepiiristä jo aiemmin teoksia tehneitä, omalla tavallaan auktoriteetteja, ja täten myös kyseenalaistin herkemmin heidän katsontatapaansa aiheisiin. En kokenut tarpeelliseksi tuoda väkisin kenenkään tunnetun ajattelijan ajatuksia esille ja ahtaa niitä työhön mukaan. Yksi tällainen esimerkiksi on Covey (1989), jonka kirjan antia, kaikella kunnioituksella, pidin muun muassa liian monimutkaisena tullakseen konkreettisesti ihmistä lähelle ja käytännön tasolla helposti toteutettavaksi.

Tämä työ olisi ollut mahdollista toteuttaa huomattavasti teoreettisesti syvemmälle pureutuvana ja eri yksityiskohtia ja niiden syy-seuraussuhteita

pitkälle vievinä. Työhön olisi ollut mahdollista ottaa näkökulmaksi täysin psykologinen lähestyminen tai erittäin voimakas itsensä johtamisen näkökulma, jossa henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen on vain itsensä johtamisen sivutuote. Aihetta olisi myös voinut tutkia työelämä- ja työhyvinvointilähtöisesti. Henkilökohtaisesti halusin lähteä purkamaan aihetta kasvu- ja kehittymislähtöisesti, yksilön näkökulmasta, kunkin omaa elämää rikastamaan.

Itselläni työn toteuttamiseen suuresti vaikutti näkemys siitä, että lopputuotteena syntyy käytännönläheinen koulutus. Täten myös katsoin tutkittua aihetta tieteellisen eheyden sijaan pikemminkin hyvin käytännönläheisesti pohtien, miten teoria on käännettävissä esimerkeiksi, tehtäviksi ja harjoitteiksi, jotka osallistujat ymmärtävät ja joista olisi heille hyötyä omassa prosessissaan. Lisäksi itse koulutustilanne, jossa suurin rooli tulee olla itse osallistujalla, ohjasi, että näkökulma tutkittavaan materiaaliin ei keskittynyt luentomateriaalin koostamiseen vaan harjoittelähtöiseen materiaaliin, jossa teoria on prosessin tukiväline ja ajatuksien herättelijä.

Saatuja tutkimustuloksia voidaan yleistää laajemmassa perspektiivissä. Tässä raportissa muodostettu näkemys henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittymisestä pätee erityisesti itsensä toteuttamisesta kiinnostuneihin ihmisiin, joita kasvu ja kehittyminen motivoi. Kuitenkin kohdejoukoista voidaan nimetä ryhmiä, jotka vähiten osuvat ideaalikohderyhmään. Voidaan ajatella, että tämän tutkimuksen tulokset pätevät aikuisiässä oleviin, jotka ovat jo jollakin tapaa oman paikkansa löytäneet. Ulkopuolelle voidaan siis esimerkiksi rajata lapset ja nuoret. Voin myös lisätä, että akuuteissa muutostilanteissa olevat ihmiset ovat todennäköisesti niin kovassa pyöriytyksessä, että silloin ei ole otollisin aika paneutua aiheeseen. Yleistettävyyden päälinjaukset selittää Maslown tarvehierarkia.

Uskon, että tähän tutkimusprosessiin käytetyllä ajalla on myös merkitystä lopputuloksen kannalta. Joku toinen olisi voinut suorittaa tämän kehittämistyön hyvinkin nopeasti, kooten ja nivoen teorian yhteen. Vaikkakaan prosessin pitkälinen hauduttaminen ei varsinaisesti näy esimerkiksi kirjoitetussa tekstissä, oli pitkälinen hauduttamisprosessi tarpeen ja erittäin hyödyllinen – käsiteltävät asiat ikään kuin ehtivät juurtua, muun muassa kokemusten kautta, saaden enemmän ulottuvuutta ja uskottavuutta. Uskon myös, että hauduttamisen kautta minusta tuli rikkaampi ja osaavampi, ja sain uusia näkökulmia katsella maailmaan, sitä ja tapahtumien linkittyviä paremmin ymmärtäen.

Tässä työssä henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä on loppujen lopuksi katsottu prosessina, jossa askeleet vievät kohti, toisaalta saavuttamatonta, lopputulemaa. Moni olisi voinut koota yhteen eri teoriaosa-alueita kuitenkin jättäen pois näkemyksen, että henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen etenee jotakin kohti. On siis hyvä tiedostaa, että tutkimusta tehdessä teoriakonsepti rakentui eteenpäin menevästä näkökulmasta, jolloin koottu teoria on erilaista kuin pelkästään eri osa-alueiden käsittelyssä. Itse koin tarpeelliseksi katsoa henkilökohtaista kehittymistä ja kasvua lopputuleman, täysimittaisuuden, kannalta.

Myös oma ikäni vaikuttaa siihen, miten aihepiiriä tarkastelen. Asenteeni on katsoa maailmaan kaikki vaihtoehdot avoimna ja eri vaihtoehtoja hyödyntäen etsien omaa juttuani. Iältään vanhempi tutkija olisi ehkä ennemminkin painottanut kokemuksesta oppimista oman tehdyn matkansa kautta. Lisäksi huomattavasti vanhemmalla tutkijalla työelämänäkemys olisi jo väistymässä, sen sijaan itselläni työelämäni on vasta alkutaipaleella. Oman matkani alussa sallin itseni tehdä isojaakin oivalluksia ja muutoksia, ja myöntää oman keskeneräisyyteni. Vanhemmalla henkilöllä kuva maailmasta voi olla jo kovin valmiinoloinen ja siihen on vaikea saada aikaan muutoksia. Myös perusluonteeni, jossa kuitenkin haluan uskoa ihmisten hyvyyteen ja oikeudenmukaisuuteen, omalla tavallaan värittää työtäni ja eritoten sen lopputulosta. Kuitenkin maailmasta tulee päivä päivältä jultempi ja raadollisempi paikka, jossa asiat joutuu kohtaamaan ”hyvyyden maailmasta” poikkeavalla tavalla.

9.2 Jatkotutkimuksen aiheita ja kehittämistä tulevaisuudessa

Aiheita, joihin nyt tehdyn tutkimuksen jälkeen olisi mielenkiintoista perehtyä, ovat työnantajanäkökulma teemaan sekä mitä henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittymisestä voitaisiin oppia pitemmässä seurannassa. Lisäksi tulevaisuudessa odottaa koulutuksen jatkokehittäminen ja koulutuksen ympärille muodostuvan liiketoiminnan luominen.

Teemaa olisi mielenkiintoista kartoittaa työnantajien näkökulmasta. Tutkimuskohteina voisi olla muun muassa työnantajien suhtautuminen ja asennoituminen aiheeseen. Potentiaalisia tutkimuskysymyksiä olisivat muun muassa: ”Millaisia hyötyjä ja mahdollisuuksia työnantajat näkevät työntekijöiden henkilökohtaisessa kasvussa ja kehittämisessä?” ja ”Millaisia vaikutuksia kasvulla ja kehittämisellä on työn tekemiseen?” Lisäksi olisi mielenkiintoista kartoittaa, millainen vaikutus työnantajan tarjoamalla henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen mahdollisuuksilla ja niiden hyödyntämisellä on - esimerkiksi työtehokkuuteen, työn mielekkyyteen ja työympäristön kokemiseen. Tutkimus palvelisi myös koulutustuotetta muun muassa myynnin ja markkinoinnin taustatukena.

Seurantatutkimus yksilöiden keskuudessa olisi myös mielenkiintoista. Mahdollisuus seurata pitemmän aikaa eri yksilöiden kehittymistä ja kasvua, antaisi aiheeseen syvällisempää ymmärrystä ja uudenlaisia näkemyksiä, erityisesti toisiaan laukaiseviin tekijöihin. Tutkittavia seikkoja voisi olla muun muassa erilaiset käytetyt itsensäkehittämiskeinot ja niiden vaikutukset sekä millaiset tosielämän prosessit muuttavat päämääriä koskevat ajatukset konkreettisiksi teoiksi. Lisäksi pitempiaikaisessa seurannassa olisi mahdollista tutustua paremmin siihen, millaiset tilanteet elämässä synnyttävät kasvunpaikkoja tai suorastaan pakottavat kehittymään ja miten tämä kaikki tapahtuu.

Koulutusta tulee kehittää jatkossakin saadun palautteen ja koulutuskokemusten aistimisen perusteella. Näkemykseni mukaan koulutus ei ole ikinä valmis ja kiveenkirjoitettu. Pitää osata mukautua erilaisiin tilanteisiin ja

osallistujaryhmiin sekä tehdä parannusmuutoksia mikäli niille on tarvetta. Koulutusta tulee myös vielä hioa oppimisen kehän näkökulmasta. Kuitenkin tämän kehittämistehtävän tarkoituksena oli luoda toimiva koulutus tällä osaamisella, joka kouluttajalle on kertynyt. Oppimisen kehä on luontevaa ottaa painopistealueeksi ja hienosäädettäväksi varsinaisen konseptin synnyn jälkeen, esimerkiksi siinä yhteydessä kun kouluttaja opiskelee kasvatustieteitä. Tällöin on mahdollista syventää koulutusta uudeltaisesta osaamisnäkökulmasta.

Kehittämistehtävän lopputulemana syntyi konkreettinen ja toimiva koulutustuote. Prosessin alkuun verrattuna, näen koulutuksen kautta syntyvän enemmän liiketoimintamahdollisuuksia kuin alun perin oli aikomuskaan. Tulevaisuudessa yritykselläni on vaihtoehto lähteä operatiivisten palveluiden tuottamisen alalta laajentamaan ja jossakin vaiheessa jopa profiloitumaan koulutusyritykseksi, jolla on luodun koulutuksen lisäksi myös muita koulutustuotteita. Yritystoiminnan muuttaminen mahdollistaa taas uudelaisten unelmien toteuttamisen ja luo tilaisuuden etsiä uusia kasvunalueita tai uusia ammatteja.

Koulutustuotteen kehittämisen kannalta ensimmäiset kehityskohteet ovat visuaalisen ilmeen luominen sekä koulutukselle että myös yritykselle. Koulutuksella tai yrityksellä olisi hyvä myös olla kotisivut, joilta löytyy tietoa koulutuksesta ja joita hyödyntää markkinoinnissa. Tällaisissa asioissa yhteistyötä voisi tehdä esimerkiksi oppilaitoksen kanssa, jossa opiskelijat voisivat antaa panoksensa esimerkiksi visuaalisen ilmeen ja kuvituksen osalta. Tärkeää on myös luoda markkinointimateriaali markkinointistrategioineen, joka nivoutuu yhteen muodostettavan liiketoimintasuunnitelman kanssa. Liiketoiminnan kehittämistä tulen jatkamaan Yritysjohdamisen erikoisammattitutkinnossa.

Koulutuksesta voisi kehittää myös kahden kokonaisen päivän koulutuksen tai esimerkiksi 3-4 tunnin koulutuksen yhdestä koulutuksen osiosta. Mikäli koulutus olisi kahdenpäivän mittainen, on suurin osa ajasta sopivaa kohdistaa osallistujan omalle pohdinnalle, jottei koulutuksesta tule liian raskas. Todennäköisesti, tämän hetkisen tiedon ja kokemuksen perusteella, toimivin versio koulutuksesta olisi kaksi puolenpäivän koulutusta, joiden välissä osallistujalla olisi aikaa, myös alitajuntaisesti, käydä asioita läpi. Saadun palautteen perusteella myös jonkinnäköinen jatkokoulutus voisi olla hyvä idea.

9.3 Omat oivallukset

Yhtenä työn taustaideana itselläni oli saada myös omia henkilökohtaisia oivalluksia omasta elämästäni ja löytää keinoja tehdä omasta elämästäni mielekkäämpää sekä tukea mahdollisuuksiani toteuttaa itseäni. Näihin tavoitteisiin prosessi johdatti ja tulokset ulottuvat syvemmälle kuin alunperin oli aikomus tai tarkoitus. Tämä työ ja työn tekeminen antoivat minulle mahdollisuuden omaan täysimittaisuuteen. Oman prosessin kautta osaan olla parempi kouluttaja, parempi johtaja ja parempi ihminen kuin mitä olisin ilman tätä matkaa. Monet tämän raportin tuloksena syntyneistä ”opeis-

ta” tai johtopäätelmistä tulivat esiin ja vahvistuivat myös omassa henkilökohtaisessa elämässäni.

Kehittämistehtäväprosessin aikana itselleni tapahtui myös useita mullistuksia henkilökohtaisessa elämässä, jotka ovat liittyneet tämän työn kanssa olennaisesti yhteen kokonaisvaltaisena henkilökohtaisena kasvuna ja kehittymisenä. Vastoinkäymisten kautta tapahtuva kasvu ja kehittyminen on vahvistanut minua ja laajentanut suhtautumistani maailmaan, elämään ja muihin ihmisiin. Yksi merkittävä henkilökohtainen huomioni on, että henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen on sitä, että oppii, kasvaa, kehittyy aivan, siis aivan, kaikesta mitä ympärillä tapahtuu. Kaikista tapahtumista voi ottaa jotakin opikseen, joka vaatii myös kykyä tunnistaa ja tunnustaa oma puutteellisuutensa ja virheensä. Koen myös tuntevani itseni paremmin kuin aikaisemmin. Ymmärrän paremmin omat reaktioni erilaisiin vastaantuleviin asioihin ja toisaalta sallin omien reaktioiden syntymisen. Oma henkilökohtainen eheyteni, ja asioiden tärkeysjärjestykset sekä mittasuhteet ovat myös kehittyneet ja muuttuneet.

Samalla omat määränpäni ja unelmani ovat selkeytyneet. Tavoitteet ja suunnitelmat, kuten koulutustuotteen ja tämän työn valmistuminen, ovat opettaneet pitkäjänteisyyttä ja muistuttaneet, että asiat vaativat aikaa kypsyäkseen ja hautuakseen. Toisaalta lisääntynyt itsetuntemus ja -luottamus ovat antaneet rohkeutta tehdä uskaliaita hyppyjä tuntemattomaan ja tavoitella uusia unelmia. Tärkeää on uskaltaa haastaa itsensä eikä pelätä haasteita tai vastoinkäymisiä. Jouduin toteamaan omakohtaisena kokemuksena, että kun hieman sattuu ja koskee, kasvaa ja menee eteenpäin. Urheiluterminäisesti, ilman kipua ei tule tuloksia.

Myös keskeneräisyyden kestäminen ja keskeneräisyyden hyväksyminen ovat olleet suuri oppimisenpaikka itselleni. Eritoten vaikeina aikoina on oppinut toteamaan, että pitää uskoa siihen, että unelmilla on tapana toteutua yllättävilläkin tavoilla. Asioilla on tapana järjestyä, vaikka se kliseiseltä kuulostaakin. Elämä kuljettaa eteenpäin ja samaan aikaan ympärillä tapahtuu muutoksia, jotka muuttavat asioiden merkityksiä. Myös tämä on laajentanut omaa ymmärrystäni. Tämän raportin aikana tapahtunut oma henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen auttaa samaistumaan muun muassa koulutettaviin ihmisiin, esimerkiksi karttuneen elämänkokemuksen kautta.

Mielestäni Samuli Edelmannin Sieluni Kaltainen -laulun sanat kuvaavat erinomaisesti, tiivistetyssä muodossa, henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen matkaa ja tämän raportin sanomaa: ”*Käy kauniimmaksi päivät, ne kirkkaammiksi hankautuu. Käy vahvemiksi päivät, ne kaatuessaan voimistuu. Kun minusta hioutuu vähitellen, sieluni kaltainen.*” Minua tämä prosessi on hangannut ja kasvattanut enemmän itseni näköiseksi. Toivottavasti tämä raportti ja koulutus auttavat myös muita löytämään ja edistämään henkilökohtaista kasvuaan ja kehittymistään sekä hioutumaan sisimpänsä kaltaisiksi.

LÄHTEET

Aaltonen, Tapio & Heiskanen, Erika & Innanen, Pekka. 2003. Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Aaltonen, Tapio. 2007. Luova kutsumus – Tarkoituksen kokemisen taito. Kirjapaja. Helsinki.

Airaksinen, Timo. 2006. Onnellisuuden opas. Johnny Kniga. Juva.

Aspingwall, Lisa G. & Staudinger, Ursula M. 2006. Ihmisen vahvuuksien psykologia: kehittyvän tutkimuskentän kysymyksiä. Teoksessa Aspingwall, Lisa G. & Staudinger, Ursula M.(toim.) Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki. Edita, 21-33.

Aulanko, Mari. 1999. Johdan itseäni - aikaa on, energiaa riittää. Gummerus. Jyväskylä.

Carver, Charles S. & Scheier, Michael F. 2006. Kolme ihmisen vahvuutta. Teoksessa Aspingwall, Lisa G. & Staudinger, Ursula M.(toim.) Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki. Edita, 96-110.

Covey, Stephen R. 1989. The seven habits of highly effective people. Simon & Schuster. New York.

Csikszentmihalyi, Mihaly. 2008. Flow – the psychology of optimal experience. Harperperennial. New York.

DeCenzo, David A. & Robbins, Stephen P. 2001. Fundamentals of management. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey.

Dunderfelt, Tony. 2006. Voimavarana itsetuntemus. Kirjapaja Oy. Helsinki.

Harju, Kristiina. 2000. Valmiina muutokseen – Aarrekartan avulla kohti uutta. WSOY. Helsinki.

Hämäläinen, Pekka. 2007. Rennosti vastuullinen työssä ja elämässä. Minerva Kustannus Oy. Jyväskylä.

Ikineva, Jaana & Valpola, Anneli. 1997. Innostu itse, ihminen. Neuvoja ja ideoita henkilökohtaisen kehityssuunnitelman tekemiseen. Olorin Oy

JCI Designer. The JCI Training Designers Course. Trainer's Guide. Version 5.0. JCI Training, Junior Chamber International Inc.

JCI Trainer. Planning and delivering Adult training. Trainer's Guide. Version 6.2. JCI Training, Junior Chamber International Inc.

- Junior Chamber International. Viitattu 28.10.2009. <http://www.jci.cc>
- Kaski, Satu & Kiander, Tuula. 2007. Minä johtajana - itsetuntemuksesta toimivaan johtajuuteen. Edita. Helsinki.
- Kamensky, Mika. 2004. Strateginen johtaminen. Talentum. Helsinki.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa. 1994. Hyvä itsetunto. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva.
- Kolme puheenvuoroa luovuuden edistämisestä. 2005. Luovuusstrategian osatyöryhmien raportit. Opetusministeriön julkaisuja 2005:35. Opetusministeriö. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto.
- Kotter, John & Rathgeber, Holger. 2008. Jäävuoremme sulaa. Muutos ja menestyminen kaikissa olosuhteissa. WSOYpro. Porvoo
- Kristeri, Irene. 2007. Itsensä näköinen ihminen. Kirjapaja.
- Lampikoski, Timo. 1996. Toteuta toiveesi, onnistu elämässäsi. Atena. Jyväskylä.
- Lundán, Armi. Osakas. Vilmanmäen Instituutti. Henkilökohtainen tiedonanto. 23.8.2011
- Manka, Marja-Liisa. 2006. Tiikerin loikka työniloon ja menestykseen. Talentum. Helsinki.
- Maslow, Abraham H. 1987. Motivation and personality. Third Edition. Frager, Robert & Fadiman, James, McReynolds, Cox, Ruth (revised by). HarperCollinsPublishers.
- Mischel, Walter & Mendoza-Denton, Rodolfo. 2006. Tahdonvoima ja sosioemotionaalinen äly ihmisen toimijuuden ja potentiaalain voimistamisessa. Teoksessa Aspingwall, Lisa G. & Staudinger, Ursula M.(toim.) Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki. Edita, 251-262.
- MOT Gummerus Uusi suomen kielen sanakirja 1.0. Gummerus kustannus Oy. Viitattu 12.8.2011.
<http://mot.kielikone.fi.proxy.hamk.fi:2048/mot/hamkk/netmot.exe>
- MOT Kielitoimiston sanakirja 2.0. Kotimaisten kielten tutkimuskeskus ja Kielikone Oy. Viitattu 12.8.2011.
<http://mot.kielikone.fi.proxy.hamk.fi:2048/mot/hamkk/netmot.exe>
- Møller, Claus. 1991. Elämäni puu. Erilainen kirja henkilökohtaisesta kehittymisestä. TMI A/S.
- Mäkipeska, Marja & Niemelä, Terttu. 1999. Hengittävä työyhteisö - johtamisen muutosvirrassa. Oy Edita Ab. Helsinki.

- Ojanen, Markku. 2001. Ilo, onni, hyvinvointi. Kirjapaja Oy. Helsinki.
- Ojanen, Markku. 2002. Elämän mieli ja merkitys. Kirjapaja Oy. Helsinki
- Ojanen, Markku. 2006. Onnellisuus – mikä on onnen salaisuus, -miten voit edistää omaa onneasi. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki.
- Opetussuunnitelma 2011. Liikkuu Ohjaaja -koulutus. Vilmankämmen Instituutti. Julkaisematon.
- Paane-Tiainen, Tuulia. 2000. Oppijaksi aikuisena. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Peltola, Heikki. 2002. Jokaisella on juttunsa - Se nostaa mistä syttyy. Talentum. Jyväskylä.
- Peltola, Heikki. 2005. Hohtoa kohti - Se kohottaa mikä kolahtaa. Talentum. Helsinki
- Rasila, Minna & Pitkonen, Maria. 2008. Energiaa arkeen. Yrityskirjat. Helsinki.
- Ringom, Bjørn. 1994. Ajattele positiivisesti – ja elät paremmin. Atena Kustannus Oy. Jyväskylä.
- Ruohotie, Pekka. 1990. Kannustava johtaminen. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos. Hämeenlinna.
- Ruohotie, Pekka. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Ruohotie, Pekka. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva.
- Saarinen, Esa & Lonka, Kirsti. 2000. Muodonmuutos – Avauksia henkiin kasvuun. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki.
- Salmimies, Raija. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. WSOYpro. Helsinki.
- Salmimies, Raija & Ruutu, Sirkku. 2009. Myönteisen muutoksen työkirja. WSOYpro. Porvoo.
- Salomaa, Paula. 2006. Löydä aito itsesi. Pilot-kustannus Oy. Tampere
- Suomen NLP-yhdistys ry. Viitattu 15.1.2012.
<http://suomennlp-yhdistys.fi/>
- Suomen Nuorkauppakamarit ry. Viitattu 28.10.2009. <http://www.jci.fi>

Surakka, Tarja & Putanen, Katri (toim.).1995. Suuntaa ja sykettä oppimiseen. WSOY.

Sydänmaanlakka, Pentti. 2006. Älykäs itsensä johtaminen – Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Talentum. Helsinki.

Sydänmaanlakka, Pentti. 2009. Jatkuva uudistuminen – Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Talentum Media Oy. Hämeenlinna.

Takanen, Terhi. 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Sun Innovations. Keuruu.

Toiminnan suuntaviivat 2011. Suomen Nuorkauppakamarit ry. Julkaisematon.

Toukonen, Marja Leena. 2008. Unelmatyöskentely. Ote omanlaiseen elämään. PS-kustannus. Juva

Tuomivaara, Seppo & Hynninen, Kirsi & Leppänen, Anneli & Lundell, Susanna & Tuominen, Eva. 2005. Asiantuntijan luovuus koetuksella. Työterveyslaitos. Helsinki.

Vakkuri, Kai.1998. Opi tehokkaammin – Opi oppimaan. BVS Kirja. Vantaa.

Vilmankämmen Instituutti yritysesittely. n.d. Julkaisematon.

Virtanen, Sirkka-Liisa. 2010. Organisaation kehittämisen menetelmiä. Luentomateriaali. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Hämeen Ammattikorkeakoulu.

Wiskari, Juha. 2005. Kartta arjen huippusuorituksiin. WSOYpro.

KUTSU JA SAATE TUTKIMUSKYSELYYN

Johanna

Lähettäjä: <johanna@lundan.com>
Vastaanottaja: <johanna@lundan.com>
Lähetetty: 28. toukokuuta 2010 11:44
Alhe: JCI / Tutkimus henkilökohtaisesta kasvusta ja kehittymisestä
Arvoisa nuorkauppakamarilainen

Olen Johanna Lundán, aktiivinen nuorkauppakamarikouluttaja. Opiskelen Hämeen Ammattikorkeakoulussa ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelmassa.

Opinnäytetyönäni rakennan koulutuksen tukemaan sekä edistämään yksilöiden henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä. Osana opinnäytetyötäni teen (yhteistyössä Suomen Nuorkauppakamarit ry:n kanssa) tutkimuksen nuorkauppakamarilaisten suhtautumisesta, näkemyksistä ja mielenkiinnosta aihepiiriin. Tarkoituksena on hyödyntää tutkimustuloksia muun muassa koulutuksen rakentamisessa.

Pyydänkin sinua ystävällisesti vastaamaan kyselyyn Internetissä viestin lopussa olevasta linkistä. Vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömänä.

Ole ystävällinen ja käy täyttämässä kyselylomake **viimeistään 20.6.2010**.

Yhteistyöstä kiittäen,
Johanna Lundán
NG, National Graduate

puh.040 5380 433
johanna@lundan.com

http://www.webropol.com/p.aspx?t=1&l=441395_d94f5bf971a14160

TUTKIMUSKYSELY: TUTKIMUS HENKILÖKOHTAISESTA KASVUSTA JA KEHITTÄMISESTÄ

HENKILÖKOHTAISEN KASVUN JA KEHITTÄMISEN NÄKÖKULMIA

Aihepiireinä minua kiinnostaa

(1= ei lainkaan, 2=jonkin verran, 3=paljon, 4=erittäin paljon)

	1	2	3	4	en osaa sanoa
Itsensä johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Itsetuntemuksen parantaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Itsensä energisoiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tavoitteiden asettaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unelmat ja niiden saavuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppimisen kehittäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilökohtaisen muutoksen hallitseminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oman elämän strategia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Itsensä toteuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oman työtyytyväisyyteni kasvattaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elämän merkitys ja sen löytyminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oma jaksaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vastaa alla oleviin väittämiin oman näkemyksesi mukaan

(1= täysin eri mieltä, 2= hieman eri mieltä, 3= hieman samaa mieltä, 4= täysin samaa mieltä)

Tuen henkilökohtaista kasvua ja kehittymistäni

	1	2	3	4	en samaa enkä eri mieltä
Harrastuksilla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarttumalla uusiin haasteisiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jatkokouluttautumalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kokeilemalla rajojani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hankkimalla lisää tietoja ja taitoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppimalla kokemuksista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kirjoita omin sanoin, millä muilla tavoin tuet henkilökohtaista kasvuasi ja kehittymistäsi.

Vastaa alla oleviin väittämiin oman näkemyksesi mukaan

(1= täysin eri mieltä, 2= hieman eri mieltä, 3= hieman samaa mieltä, 4= täysin samaa mieltä)

Henkilökohtainen kasvu ja kehittymien on

	1	2	3	4	en samaa enkä eri mieltä
Uudistumista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Päämäärien asettamista ja saavuttamista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Itsensä toteuttamista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parempaa itsetuntemusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sisäisen voiman löytämistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuorovaikutustaitojen kehittämistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kirjoita omin sanoin, mitä muuta henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen mielestäsi on.

HENKILÖKOHTAISEN KASVUN JA KEHITTÄMISEN MERKITYS

Vastaa alla oleviin väittämiin oman näkemyksesi ja kokemuksesi perusteella (1= täysin merkityksetöntä, 2= hieman merkityksetöntä, 3= hieman tärkeää, 4= erittäin tärkeää)

Kuvaile seuraavien asioiden merkitystä sinulle.

	1	2	3	4	en osaa sanoa
Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen työajalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen vapaa-ajalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen rooli elämässäsi tällä hetkellä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen rooli elämässäsi tulevaisuudessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilökohtainen kasvun ja kehittymisen mahdollisuudet työpaikkaa valitessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unelmat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Itsensä toteuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KASVU JA KEHITTÄMINEN OMASSA ELÄMÄSSÄ

Vastaa alla oleviin väittämiin oman näkemyksesi ja kokemuksesi perusteella.

Vastaa alla oleviin väittämiin oman näkemyksesi ja kokemuksesi perusteella (1= täysin eri mieltä, 2= hieman eri mieltä, 3= hieman samaa mieltä, 4= täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	en samaa enkä eri mieltä
Minulla on oman elämän visio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajattelen itsestäni myönteisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uskon saavuttavani unelmani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tavoitteeni ohjaavat jokapäiväistä elämääni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedostan arvoni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen itseni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan innostaa itseäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onnistuminen ja saavuttaminen antavat energiaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elämälläni on tarkoitus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suhtaudun useimmiten työhöni positiivisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muiden antama palaute on tärkeää kehitykselleni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työnantajani tukee henkilökohtaista kasvuani ja kehittymistäni.

Kyllä Ei En osaa sanoa

Olen kiinnostunut itseni kehittämistäni.

Kyllä Ei En osaa sanoa

Haluan edistää henkilökohtaista kasvuani ja kehittymistäni osallistumalla aiheeseen liittyvään/viin koulutukseen/siin.

Kyllä Ei En osaa sanoa

Minulla on esteitä itseni kehittämiseksi.

Ei Kyllä Kuvaile, esteitä omin sanoin.

Nuorkauppakamaritoiminta tukee henkilökohtaista kasvuani ja kehittymistäni.

Kyllä Ei En osaa sanoa

TAUSTAKYSYMYKSET

Sukupuoli

nainen mies

Ikä

- alle 25
 26-30
 31-35
 36-40
 41 tai yli

Olen osallistunut omaehtoiseen jatko- ja/tai lisäkoulutukseen viimeisen vuoden aikana (kesto 3 päivää tai enemmän).

En Kyllä

Muuta kommentoitavaa / Terveiseni tutkijalle

TUTKIMUSKYSELY: KEINOJA TUKEA HENKILÖKOHTAISTA KASVUA JA KEHITTYMISTÄ

Kirjoita omin sanoin, millä muilla tavoin tuet henkilökohtaista kasvuasi ja kehittymistäsi.

Vastaajien määrä: 80

- lukemalla sopivaa kirjallisuutta.
- Lukemalla aiheeseen liittyviä erilaisia artikkeleja.
- Muilla epämuodollisilla tavoilla kuten ammatillisten ja henkilökohtaisten ihmissuhteiden kautta. Minulla on esimerkiksi mentoreita (kaikki epämuodollisia mentorisuhteita, mutta palvelevat samaa asiaa) ja luon aktiivisesti suhteita myös itseäni merkittävästi kokeneempiin (ja samalla myös iäkkäämpiin) kollegoihin.
- Olen aktiivisesti mukana eri luottamustehtävissä (kuntataso, maakunnallinen ja valtakunnallinen taso), jotka lisäävät osaamistani ja kehittävät taitojani monella tapaa.
- Astumalla silloin tällöin mukavuusalueen ulkopuolelle.
- Viimeisen kuukauden aikana olen tutustunut blogiin www.fourhourworkweek.com ja ryhtynyt eliminoimaan turhia työtehtäviä ja automatisoimaan mitä mahdollista. Tavoitteena on luoda mahdollisimman etätyöpotentiaalinen työnkuva kuin mahdollista, jotta voisin matkustaa enemmän.
- Luen paljon ja kuuntelen audioita "positiivista aivopesua"
- seuraamalla lehtiä
- Tasapainottamalla elämää perheen, työn ja harrastusten välillä. Lukemalla ja pyrkimällä paremmuuteen.
- Keskittymällä aika ajoitin tietoisesti oleelliseen. Ottamalla vapaa-ajalle kurseja ja koulutuksia sekä lukemalla poikkitieteellistä kirjallisuutta. Tärkeää on aika ajoitin myös psykologinen irtaantuminen esim. rentoutumalla unohtaen kaiken kirjallisen materiaalin ja ylipäänsä tavoitteet ja suunnitelmallisen tekemisen.
- Rohkeasti heittäytymällä uusille oudoillekin alueille.
- Hakeudun sellaisiin tehtäviin harrastus- ja työympäristössä, jotka opettavat minulle erilaisia näkökulmia asioihin; näin opin ymmärtämään muita ihmisiä ja heidän näkökulmiaan paremmin.
- Saamani palautteen avulla
- hiljentyminen itsensä kanssa, tutustua itseensä ihmisenä.
- Olen erittäin kiinnostunut monista asioista ja pyrin hankkimaan osaamista niiltä alueilta, mitkä koskettavat kulloistakin elämäntilannetta tai senhetkistä päällä olevaa projektia tai työn toimenkuvaa.
- Mentorointi, kokeneempien kollegoiden tai muiden sidosryhmien kanssa keskustelu/sparraus
- mm. lukemalla
- Laitan itseni likoon, ja tartun yleensä uusiin tarjottuihin haasteisiin. Luen myös paljon aiheesta kirjoitettua kirjallisuutta.
- Nauttimalla lapsestani ja elämästäni - joka päivä.
- Kirjojen lukeminen, matkustaminen
- Lukemalla, tutustumalla psykologiaan eri näkökulmista, keskustelemalla ihmisten kanssa, analysoimalla itseäni ja muita, hakemalla uusia haasteita, ohjaamalla toimintaani haluamaani suuntaan pyrkien tekemään valintoja enemmän tietoisesti
- Arvioimalla tilanteita ja omaa toimintaani niissä, yrittämällä löytää verrokkipisteitä esim. ulkopuolisen kanssa keskustelemalla.
- Hakeutumalla erilaisiin projekteihin, keskustelemalla osajien kanssa
- olen opiskellut mm. nlptä, jossa em. kysymykset keskeisiä
- Kulutan päivittäin vähintään 2 tuntia lukien itseäni kehittävää materiaalia
- Lukemalla paljon kirjoja minua kiinnostavista aihealueista.
- Olen lukenut jonkin verran alan kirjallisuutta. Olen osallistunut erilaisiin itsetuntemuskursseihin (Ystävyiden Majatalo/Selfcon/Olavi Moilasen kurssit). Tutkiskelen omia tunteitani ja ajatuksiani, mistä ne juontavat juurensa jne.
- Olen opetellut olemaan oma-aloitteisempi, niin työssäni kuin vapaa-ajallakin.
- Jatkuva opiskelu päivittäin. Teen vaativaa myyntityötä jossa on koko ajan kehityttävä. Opiskelu ylläpitää positiivista draivia.

- Järjestötoiminta ja verkostuminen, oppiminen muilta. Tämä on ollut mahdollista valitettavasti vasta muutettuani lähelle Helsinkiä, sillä asuessani kauempana, eivät pk-seudun runsaat ammattilaisverkostot olleet käytettävissäni pitkien välimatkojen vuoksi. Mentäessä yli 2 tunnin junamatkojen päähän ammattilaisjärjestötoiminta muuttuu pienen piirin toiminnaksi, vanhojen toimijoiden pitäessä kiinni paikoistaan ja suosissa niitä uusia toimijoita, joilla on tuoda yhdistykselle enemmän hyötyä, esimerkiksi rahoituslaitosten edustajia.
- Positiivinen ja avoin ajatusmaailma on kaiken lähtökohta. Yleensä kieltäydyn kutsuista ja uusien kokemusten haalimisesta vain perustelluista syistä.
- Asettamalla kunnianhimoisia tulostavoitteita, joiden saavuttamista seuraan aktiivisesti. Tulevaisuuden suunnittelun ja urasuunnittelun avulla. Pysin verkostoitumaan jatkuvasti eri alojen asiantuntijoiden kanssa. Menen "epämukavuusalueelle" aina kun se on mahdollista.
- Meditaatio, älykäs ravitsemus; monipuolinen ravinto, ravintoaineiden saannin maksimointi
- Keskustelemalla ystävieni kanssa
- Pysin pitämään työni haastavana, mutta vältän aiheuttamasta itselleni työstressiä. Tunnistan itsessäni stressikäyttäytymisen ja pyrin katkaisemaan sen välittömästi. Kuulun eri järjestöihin ja osallistun heidän järjestämiin koulutuksiin. Kehitän itseäni myös lukemalla eri alojen kirjallisuutta.
- Edellisessä kaikki kiteytettynä.
- Verkostoitumalla saman alan ihmisten kanssa, sieltä saa vertaistukea ja hyviä vinkkejä.
- mm. Kuuntelemalla "vanhemia ja fiksumpia", matkustelemalla,
- kurssit, luennot
- Omien rajojen koettelemista ja uusien asioiden kokeilemista. Esim. marathon oli minulle haave ja halu näyttää itselle, että pystyn sen tekemään, vaikka ei siinä mitään mieltä olekaan. Pahasti siihen tosin jäi koukkuun ja nyt on mielessä seuraava koitos.
- Näistä saa itselleen ylimääräistä energiaa ja positiivista mieltä, kun onnistuu suorituksessa.
- Keskustelemalla erilaisten ihmisten kanssa ja oppimalla heiltä.
- Onnistumisista iloitseminen ja positiivisten kokemusten kerääminen on tärkeää.
- Seuraamalla muiden tapoja toimia. Erityisesti työyhteisössä kokeneet ja taitavat työtoverit ovat tarkkailun alla, on mielenkiintoista oppia heiltä monenlaisten taitojen lisäksi myös mm. miten suhtautua asioihin ja laittaa niitä arvo- ja tärkeysjärjestykseen. Toisaalta sitä tulee tarkkailtua myös heitä joita ei koe lainkaan esikuvakseen ja toivoo, ettei itse ole tai tule samanlaiseksi.
- Oppimalla mahdollisesti tehdyistä virheistä eri tilanteissa ja analysoimalla virheet, joiden kautta pystyy kehittämään itseään.
- Tarkkailemalla ympäristöä ja muiden tekemisiä.
- Hankkimalla uusia ihmissuhteita yli kansalaisuusrajojen.
- Kulttuurien ja tapojen tuntemuksen lisääminen.
- Kuuntelemalla palautetta läheisiltä, alaisilta, kollegoilta.
- Hakeutumalla erilaisiin tilanteisiin, joissa joudun haastamaan itseni ja ns. "epämukavuusalueelle".
- Yritysjohdon ammattitutkintoa suorittamassa
- Jatkuvalla itseanalyysillä.
- Seuraamalla ammattilaisten työtapoja ja taitoja.
- Kuuntelemalla muiden kokemuksia eli ns. benchmarking > kaikkea ei tarvitse kokeilla / tehdä itse
- Käymällä JCI koulutuksissa koti- ja ulkomailla.
- Haen sekä työelämästä, että omasta lähipiiristä vertaistukea. Kumppaneita jonka kanssa vaihtaa ajatuksia ja hakea uusia ideoita.
- Keskustelemalla, kuuntelemalla, imemällä asioita muista ihmisistä. Myös lukemalla.
- Löytämällä sopiva tasapaino työn ja kodin välillä.
- Opettelemalla kuuntelemaan omia tuntemuksia.
- Pysin viettämään aikaa sellaisten ihmisten kanssa, joilta voi oppia jotain.
- ystävyysuhteilla, matkustelemalla eri puolilla
- Opiskelen työn ohessa yliopistotutkintoa, osallistun vapaa-ajalla nuorkauppakamaritoiminnan lisäksi useisiin järjestöihin ja luottamustehtäviin.
- Rukoileminen on tukenut ja auttanut minua henkisessä kasvussa, kun tavoitteena on olla parempi ihminen.
- Minulle nuorkauppakamaritoiminta on harrastus, joka tukee henkilökohtaista kasvua, kun tavoitteena on parempi hallitustyöskentely.
- Olen luonteeltani spontaani, joten rajojen kokeileminen ei pelota. Jokainen aloittaa uuden asian joskus. Pitää vaan uskaltaa kokeilla uusia asioita. Tänä vuonna aloitan esim. golfin pelaamisen.
- Uusiin haasteisiin olen tarttunut, kun lähdin mukaan oman kamarin hallitukseen.

- Tekemällä töitä.
- Lukemalla monipuolisesti erilaista kirjallisuutta, tutustumalla ja keskustelemalla erilaisten ihmisten kanssa eri aloilta
- Saamani palautteen perusteella (=) Ja nukkumalla mahdollisimman hyvin!
- Kun haluan oppia jotain tiettyä, pyrin tekemään töitä sen alan huippuosaajien kanssa. Ja yleensäkin yritän löytää itseäni fiksumpaa seuraa. Useinkaan se ei ole vaikeaa...
- Vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa, kuuntelemalla heidän kokemuksiaan ja vinkkejään.
- Olemalla hyvä ystävä ja lähimmäinen - toisia tukiessa, iloja ja suruja jakaessa myös oppii paljon, on kyse sitten vanhan ystävän sydänsuruista tai tienposkeen auton rikkoutuessa jääneestä ihmisestä.
- Uusi, erilainen työ, uudet harrastukset, matkailu
- nuorkauppakamari toiminnalla
- Haen uusia haasteita työrullani. Tällä hetkellä max. 2 v. samassa tehtävässä.
- Olen siirtymässä omassa työelämässä operatiivisesta ja konkreettisesta työnteosta vähitellen abstraktimpaan työskentelyyn ja asioiden johtamiseen erilaisten henkilöstöryhmien ja prosessien kautta. Tämä vaatii erilaista uudelleen kouluttautumista ja teorioiden uudelleen miettimistä.
- Teen aina välillä asioita joita en normaalisti tee; opin uutta ja näen maailmaa eri (ja erilaisten ihmisten) näkökulmasta.
- Uusilla haasteilla
- Keskustelemalla, sosiaalisilla kontakteilla (Ei Facebook, yms.)
- opiskelu, lukeminen
- Heittäytymällä rohkeasti uusiin tilanteisiin ja kokeilemalla uusia asioita. Lasten kasvattaminen kasvattaa myös minua.
- Ottamalla selvää muiden kokemuksista ja toimintatavoista.
- Yritän parhaani mukaan löytää sen, mitä haluan isona tehdä...
- Palautteesta oppimalla ja kehittämällä omia työtapoja palautteen perusteella. Hankkimalla laaja-alaista tietoa, joka tukee ydinosaamista.
- Sparraamalla ystävien kanssa.
- Vuorovaikutuksen ja verkostojen kautta saaduilla vinkeillä, kokemuksilla, opeilla ja mahdollisuuksilla.
- Verkostoitumalla ja vuorovaikuttamalla "vaikuttavien" henkilöiden kanssa, osallistumalla innostaviin ja itseä kehittäviin projekteihin ja tapahtumiin, kokeilemalla uutta ja erilaista (harrastuksia, urheilulajeja, ruoanvalmistusreseptejä, leivontaohjeita), keräämällä palautetta työtovereilta ja yhteistyökumppaneilta sekä joskus myös ystäviltä.

TUTKIMUSKYSELY: MITÄ HENKILÖKOHTAINEN KASVU JA KEHITTYMINEN ON?

Kirjoita omin sanoin, mitä muuta henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen mielestäsi on.

Vastaajien määrä: 64

- vaikka ajanmyötä kehittyvää taitoa nähdä asiat oikeasta perspektiivistä.. esim. kykyä erottaa bullshit(jota on paljon) olennaisesta!
- Henkilökohtainen kasvu on sitä, että osaa tunnistaa omat vahvuudet ja heikkoudet sekä hyödyntää vahvuuksia elämänsä eri sektoreilla ja samalla heikkouksiaan vahvistaen.
- Oman potentiaalini löytäminen ja uskallusta kirriä umpeen nykyhetken ja potentiaalini välinen kuilu.
- Ympäristön ymmärtämistä, elämän tarkoituksen parempaa ja syvempää ymmärtämistä
- Tavoitteellista oman itsen kartoittamista ja kehittämistä kulloinkin kiinnostavaan ja inspiroivaan suuntaan. Itsensä parantamista.
- Tasapainon ja tyytyväisyyden löytämistä - kokonaisvaltaista hyvinvointia.
- Oman laaja-alaisen tulevaisuuden kuvan rakentaminen, siihen pyrkiminen ja sen tavoittaminen. Kokonaisuuteen liittyvät niin henkiset, fyysiset, sisäiset, ulkoiset kuin taloudelliset näkökulmat.
- Muiden ihmisten huomioonottamista.
- löytää itsensä, ja pienuutensa. Elämä on tässä ja nyt ei huomenna!
- Henkilökohtainen kasvu ja kehitys lähtee ihmisestä sisältä. Sitä ei voi oppia eikä toiseen valaa, mikäli ei ole aitoa halua.
- poisoppimista, uusien toimintatapojen löytämistä, muutoksen hyväksymistä
- Itsensä kyseenalaistamista sekä toimivaa dialogia.
- Henkilökohtainen kasvu on vanhojen huonojen käyttäytymismallien muuttamista positiivisempaan suuntaan. Se on myös elämisen ilon löytämistä ja rakkauden osoittamista muita ihmisiä kohtaan.
- Asennetta, jolla selvittää muutoksista. Kasvu on myös erityisesti sitä että on aidosti kiinnostunut muista, erilaisista ihmisistä ja osaa toimia heidän kanssaan. <- nuorille johtajille joskus erittäin vaikeaa, arvostetaan vain itsensä kanssa samanlaisia ihmisiä.
- Henkistä kasvua ja itsetuntemuksen kehittämistä, vaikeiden asioiden ja haasteiden kohtaamisen opettelua, vastuun ottamista ensin itsestä ja sitten muista
- Tapahtuu useimmiten pidemmällä aikavälillä tai kausiluonteisesti. Sen huomaaminen vaatii oman toiminnan tietoista analysointia.
- Myös oppimista ymmärtämään yhä paremmin toisia ja tätä kautta kehittää itseään.
- sopeutumista muuttuvaan ympäristöön, totutun toiminnan kyseenalaistamista
- Olla viisaampi kuin eilen.
- Sisäisen oman itsensä löytämistä: "Kuka minä oikeasti olen?" Omien arvojen, haaveiden ja tavoitteiden selkeytymistä itselle, ja näin ollen mahdollisesti oman elämän tarkoituksen löytämistä.
- Itselläni se on ollut myös itseluottamuksen löytymistä ja sitä, ettei ota muiden mielipiteitä ja ajatuksia liian tärkeänä asiana. Eli olen oppinut tekemään päätöksiä ihan itse, eikä sillä ole väliä mitä muut niistä ajattelevat.
- Parempi kontrolli omaan elämään, tavoitteellinen toiminta. Pyrkiminen pois sohvaperunuudesta.
- Persoonallisuuden kasvua, ihmisten tuntemusta, kykyä tulla toimeen ilman vastakkainasettelua ja ristiriitoja.
- Kypsää suhtautumista muihin ihmisiin ja pysyviä ihmissuhteita, itseluottamusta ja erilaisuuden arvostamista
- Ympäriällä tapahtuvien asioiden seuraamista ; syy ja seuraus pohtiminen, toisten auttamista tällä haasteellisella alueella, yhteistyötä, balanssin löytämistä
- Elämässä etenemistä, onnellisuuden ja rauhallisuuden löytämistä, itsetuntemuksen ja muiden ihmisten ymmärtämisen parantamista
- Itsensä haastamista, tasapainon löytämistä ja itsensä onnelliseksi tekemistä.
- Laajojen kokonaisuuksien ja monien yhtäläisyyksien ymmärtämistä.
- Oman mukavuusalueen tuntemista, asettamalla rajat milloin haluaa astua pois sieltä.
- Itsensä tuntemisen lisäksi ihmistuntemuksen kautta yleensäkin itsekkin kehittyä.
- Oppii näkemään itsensä muiden silmin, tunnistamaan omia heikkouksia ja vahvuuksia, tunnistamaan myös erilaisia ihmistyyppisiä ja motiiveja toisten käyttäytymisen takana
- Virheistä oppimista myös.

- Tekee asioita joita kokee mielekkääksi ja itselleen omiksi, panostaa niihin ja tekee parhaansa.
- Hlökohtaista kasvua ei oikein voi minusta kuvailla verbilla vaan kun on oppinut jotain esim itses-tään ja miten voi toimia paremmin/erilaila ja sen sisäistänyt käytäntöön eli omaan elämään ja sit-ten toteuttaa sitä niin voi sanoa jotta on oikeasti kehittynyt
- Virheistä oppimista
- Osata olla erimieltä esim. organisaation kannasta asioihin, kunhan pystyy perustelemaan mielipi-teensä.
- Luottamuksen rakentamista alaisiin, vertaisiin ja esimiehiin.
- Tänään huomaa osaavani enemmän kuin eilen. Asiat selkiintyvät.
- Omien vahvuuksien tunnistamista ja niiden kehittämistä
- Välttämätöntä.
- Tekemisen seurausten ymmärtämistä. Vaihtoehtoisten toimintatapojen tuntemista.
- Ymmärtää oman rajallisuutensa ja myös hyväksyy sen
- Tekee asioita joita aidosti haluaa
- Uskaltaa aloittaa uusien asioiden tekemistä, mutta tietää mistä tietää mistä tietoa tehtävän suorit-tamiseen on saatavilla
- Oman elämän ja kokemusten prosessointia ja analysointia (esim mitä/miksi/millaisia päätöksiä tein joissakin tilanteissa 10 vuotta sitten)
- Se on jatkuvaa kehittymistä, oppimista ja oikean tasapainon löytämistä aina kulloisessakin elä-mäntilanteessa.
- Vanhasta poisoppimista, osaamisen laajentamista.
- Kokemusten kautta tuleva kasvaminen, kehittyminen ja soveltaminen.
- Kyky nähdä isoja kokonaisuuksia ja syy-seuraussuhteita.
- Kasvu ja kehittyminen on epämurkavuusalueelle menemistä ja hiekkalaatikon ulkopuolelle katso-mista. Kasvu tulee onnistumisen hetkistä ja uuden oivaltamisesta.
- Henkinen rauha oman sielun kanssa tuottaa henkilökohtaista kasvua. Omista virheistä pitää oppia.
- Kokemuksen hankkimista tiukoista tilanteista ja osaamisen kasvua. Osaaminen on kuitenkin yk-kösasia ja muun kanssa kyllä pärjää. Osaaminen tulee kovan työn ja kokemuksen kautta.
- Itsensä ja asioiden hyväksymistä sellaisinaan kuin ne on.
- Itse uskon kokemusperäiseen oppimiseen. Eli rohkeutta kokeilla uusia asioita.
- Itsensä kuuntelemisen oppimista, sisäisen tasapainon löytämistä ja terveen itsevarmuuden kehittä-mistä.
- Oppimista oman elämän historiasta.
- Joskus myös luopumista, mutta se liittyynee päämäärien asettamiseen: vain joitakin päämääriä voi asettaa!
- Uskaltaa tarttua uusiin haasteisiin ja oppia myös epäonnistumisista
- pystyy paremmin ja tasapainosemmin vastaamaan arjen haasteisiin
- Kun tekee asioita, ottaa vastuuta, tarttuu haasteisiin, kertyy kokemusta.
- Kokemusten hyödyntämistä, tilanneherkkyyden lisääntymistä.
- oppia uusia taitoja ja saada kokemuksia yleensä epämurkavuusalueelle menemällä ja niistä onnis-tumista kumpuaa kasvua ja kehitystä
- Sitä, että aiemmin hankalilta ja epämurkavilta tuntuneet asiat ja tilanteet alkavat sujumaan.
- Avointa suhtautumista ympäristön muutokseen.
- Myöntää virheensä, parantaa toimintaansa (uudistuminen), oman "sokean minän" löytäminen (it-setuntemus), muiden (perheenjäsenten, työkavereiden, sukulaisten yms.) toiminnan ymmärtämi-nen heidän lähtökohdistaan (vuorovaikutustaidot)
- Elettyä elämää, rohkeutta ja heittäytymistä. Omien mahdollisuuksien ja resurssien hyödyntämistä.
- Persoonallisuuden, yksilöllisyyden ja ammatillisuuden kasvua ja kehittymistä.

TUTKIMUSKYSELY: ESTEITÄ ITSENSÄ KEHITTÄMISELLE

Kuvaile esteitä omin sanoin.

- Nykyinen työpaikkani on este. Tai se ei ole ainakaan pitkällä tähtäimellä mahdollistaja.
- Kielitaidon vahvistaminen on haaste.
- lapse/talonrakennus -aika
- Niin kauan kun jatkan tämänä työnantajan palveluksessa on urakehitys olematon, mutta harrastuspuolella riittää kehittymismahdollisuuksia.
- Tämän hetkinen työ ja perheen sovittaminen.
- kiire ja uupumus
- Aikapula, erityisesti koulutuksista puhuttaessa
- Perhe-elämä tuo omat aikarajoituksensa
- ajanhallinta, perheen ja työn yhdistäminen
- Mukavuudenhalu
- Laiskuus :) sekä itseni priorisointi muiden asioiden edelle on haastavaa.
- Työnantajan rahaa ei ole koulutuksiin riittävästi
- itsensä kehittäminen vaatii aina mukavuusalueelta poistumista. Olen mukavuuden haluinen, joten se on joskus itselle melkoisen haastavaa.
- Kova kiire arjessa
- Aikapula
- epäluulon hetkiä on silloin tällöin
- peruslaiskuus - vai vaadinko liikaa?
- ajankäyttö, puolison mielipide, ammattitaitojen vaillinaisuus, motivaatio opiskella lisää yhä kun tutkimukset ovat jo parhaita
- Työnantajalta saaman palautteen riittämättömyys. Todellisen avoimen kehityskeskustelun puute.
- Ajan puute
- epäonnistumisen pelko
- työkiireet
- pääoma
- Stabiili työpaikka
- uskon puute elämäntilanteeni parantamisen mahdollisuuksiin
- tällä hetkellä pienet lapset, työn ja kodin tasapaino
- Aikapula häiritsee välillä käytännössä ;)
- Laiskuus:)
- välistä on vaikeaa oppia eroon vanhoista tavoistaan ja uusiutua vaikka tietää että uusiutuminen kehittäisi
- Tällä hetkellä pieni lapsi ja masussa tuleva, joten työ- ja harrastusrintamalla kehittyminen on tällä hetkellä vähäistä. Mutta kotioloissa, äitinä, puolisona ja ystävänä kehittymiseen on mahdollisuus!
- hetkittäin päämäärän kaukaisuus vie uskon kehittymiseen
- Pitää tehdä töitä välillä. Kaikki ei ole itsensä kehittämistä, vaan pitää tehdä rahaa välillä. Ideaalista olisi tehdä enemmän tuottavaa työtä ja vähemmän kasvua.
- Aika palaa rutiineissa, toki niissäkin voi kehittyä! Mutta syvällisempään pohdintaan ja suunnittelun on nykyisin harvoin aikaa.
- Helposti innostuvana yritän olla liian monessa mukana ja näin luon itselleni mm. ajankäytön esteitä.
- Liika innostuminen ja siten joskus ei pysty valitsemaan ja keskittymään olennaiseen, koska haluaa ahneena kaiken.
- ajatteleen liian pienesti
- Ajankäyttö ja siitä aiheutuvat taloudelliset reunaehdot
- Perheeseen ja arkeen liittyvät asiat vievät aikaa, joten omaan itseen ei aina pysty keskittymään ihan niin paljon ja siinä muodossa kuin haluaisi.
- perhe
- vuorokaudessa on vain 24 tuntia
- Kiire ja se, että sopivaa koulutusta tai kouluttajatahoa ei ole tarjolla TAI koulutus on liian kallista omasta pussista maksettavaksi (työnantaja ei maksa).

- Nykyinen työ ei tuo riittävästi haasteita
- Tavoitteeni eivät ole aivan selvät. Ryntäilen itseäni kehittääkseni vähän suuntaan ja toiseen, toiminnallani ei ole yhtenäistä linjaa.
- mukavuuden halu
- Aika on rajallista.
- kiire...

KOULUTUKSEN PALAUTELOMAKE

PALAUTE

Kasvata Puu kohti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä

Arvoisa koulutukseen osallistuja

Pyydän ystävällisesti sinua **arvioimaan** koulutusta ja antamaan palautetta **vastaamalla seuraaviin väittämiin**. Palautetta hyödynnetään koulutuksen kehitystyössä. Palautteen saa antaa nimettömänä.

Rastita mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto.

1=täysin eri mieltä, 2= hieman eri mieltä, 3= samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä

KOULUTUS

	1	2	3	4	en osaa sanoa
Koulutuksen kesto oli sopiva (yhteensä 8 x 45 min).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ilmapiiri koulutuksen aikana oli miellyttävä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutuksen materiaali oli ammattimaisesti toteutettu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pidin testeistä ja harjoituksista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osallistujan käsikirja tuki oppimista ja osallistumista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutus herätti ajatuksia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ymmärrän paremmin kuin ennen, mitä henkilökohtainen kasvu & kehittyminen tarkoittaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain eväitä omaan henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käytän kuulemiani asioita hyväksi tulevaisuudessa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Havainnollistamista edisti oppimistani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutus ylitti odotukseni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voi suositella koulutusta myös muille.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KOULUTUKSEN AIHEET

Johdanto: Itsensä johtaminen ja elämäntilintä

	1	2	3	4	en osaa sanoa
Aihe oli mielenkiintoinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain hyödyllistä tietoa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Matkalla itseän					
Aihe oli mielenkiintoinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain hyödyllistä tietoa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voima					
Aihe oli mielenkiintoinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain hyödyllistä tietoa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Määränpää					
Aihe oli mielenkiintoinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain hyödyllistä tietoa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uudistuminen					
Aihe oli mielenkiintoinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain hyödyllistä tietoa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Itsensä toteuttaminen					
Aihe oli mielenkiintoinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain hyödyllistä tietoa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PALAUTETTA KOULUTTAJASTA

	1	2	3	4	en osaa sanoa
Kouluttaja hallitsi koulutuksen asiasisällön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kouluttaja oli hyvä kouluttamaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kouluttaja esiintyi luontevasti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arvioi arvosanoin. Rastita mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto.
1=heikko, 2=tyytyttävä, 3=hyvä, 4=erinomainen

OSIOT

Johdanto: Itsensä johtaminen ja elämänhallinta

Matkalla itseen

Voima

Määränpää

Uudistuminen

Itsensä toteuttaminen

KOULUTTAJA

Johanna Lundán

1	2	3	4	en osaa sanoa
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Osallistuin kaikkiin koulutuksen osioihin.

en kyllä

Olen kiinnostunut itseni kehittamisestä.

en kyllä

Eniten pidin

Vähiten mieluisaa oli

Olisin toivonut lisää

Sana vapaa, muuta kommentoitavaa, terveiseni kouluttajalle, kehitysideita...

Kiitos antamastasi palautteesta!

KOULUTUS: OTE OSALLISTUJAN KÄSIKIRJASTA

Kasvata Puu -kohti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä

Tervetuloa

Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen on teema, joka on ajan kohtainen monen elämässä ja myös yhä useamman tietoisien mielenkiinnon kohteena. Muun muassa asian ajankohtaisuus sekä oma mielenkiintoni ja innostukseni sai minut tutkimaan aihetta tarkoituksena luoda koulutus, joka tulisi osallistujien matkaa kohti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä.

Osaavat, innostuneet ja hyvinvoivat ihmiset ovat koko kansakunnan hyvinvoinnin ja menestyksen perusta. Näen, että henkilökohtaisen kasvun matka lisää innostuneisuutta ja hyvinvointia. Elämästään nauttiva yksilö on voimavara ja kertaannuttaa hyvinvointia ympärilleen, niin työhönsä, työtoiveihinsa, ystäviinsä ja perheeseensä sekä energisoi ympäristönsä. Vaikka koulutus keskittyykin jokainen omaan matkaan, se antaa myös tietoa ja ajatuksia soveltamaan taitoja esimerkiksi työyhteisössä tai esimiesroolissa, jotta voisit paremmin tulla ja ymmärtää muiden kehittymistä ja kasvua.

Elämän tärkein matka on matka itsen. Toivon tämän koulutuksen auttavan sinua matkallaan itseesi. Kuten Hermann Hessekin on todennut "Ihminen elämä on matka itsensä luo". Toivon, että saat paljon oivalluksia elämästäsi sekä löydät keinoja tehdä elämästäsi mielekkäämpää ja olla täysimittaisesti itsensä.

Johanna Lundán

Kasvata puu kohti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä!

Sisältö

1. Matkalla itsen
2. Voimaa
3. Määränpäät
4. Uudistuminen
5. Täysimittaisesti itsensä

©Copyright

Tämä käsikirja on vain "Kasvata Puu kohti henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä" -koulutuksen osallistujien käyttöön. Tämän materiaalin edes osittainen julkaisu tai kopiointi sekä kaupallinen käyttö on kielletty ilman tekijän antamaan erillistä lupaa.

Koulutuksen tiivistelmä

Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen sekä siihen liittyvät kokonaisuudet ovat ajankohtaisia ihmisten elämässä. Tällä hetkellä useat työelämässä olevat kokevat jatkuvan uudistumisen vaateen sekä työuupumuksen lisääntyneen määrän. Työhallinnasta on siirrytty kokonaisvaltaiseen elämänhallintaan ja ajanhallintaan itsensä johtamiseen.

Matkalla itsen -osiossa etsitään itseä ja itsen löytämisen jälkeen määritellään minä. Lisäksi pohditaan suhdetta itsen. Tärkeänä osana on Puun kasvattamisen aloittaminen.

Voima on energiaa, joka johdattaa kohti tavoitteita ja unelmia. Voima -osiossa keskustellaan muun muassa motivaatiosta ja voimaantumisen sekä tahdonvoimasta. Lisäksi pohditaan jokaisen omia virtalähteitä ja latautumista.

Määränpään ja määränpäiden määrittely on elämässä tärkeää. Päämäärät antavat elämään suunnan, sykkettä ja tarkoituksen tunnetta. Ajattelun keskikohdassa on kysymys "Mitä haluan elämäntäni?". Osiossa tuodaan esiin päämäärien asettaminen, unelmat sekä oman elämän tavoitteet.

Uudistuminen on kasvua ja kehittymistä. Uudistuminen on yksilön ainoa mahdollisuus elää tasapainossa ympäristönsä kanssa. Uudistumisen avainosa-alueet ovat muutos ja oppiminen.

Jotta voi olla täysimittaisesti itsensä, se vaatii tietoisuutta omista mahdollisuuksista ja kyvyistä sekä voimaa, rohkeutta ja itsenäisyyttä. Itsensä toteuttamiseen liittyy myös työstään irtautuminen ja luovuus.

Koulutuksen tavoite

Koulutuksen jälkeen osallistuja tunnistaa millaisista osatekijöistä henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen muodostuu. Koulutuksen aikana osallistuja on saanut muun muassa iletutkiskelun kautta ajatuksia, ideoita ja keinoja edistää omaa henkilökohtaista kasvuaan ja kehittymistään sekä olla täysimittaisesti itsensä.