

## **Henkilökohtainen urasuunnitelma tradenomille**

Jannika Hottinen

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma  
2014



<b>Tekijä tai tekijät</b> Jannika Hottinen	<b>Ryhmä tai aloitusvuosi</b> 2009
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Henkilökohtainen urasuunnitelma tradenomille	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 44 + 2
<b>Ohjaaja tai ohjaajat</b> Minna-Maari Harmaala	
<p>Työelämän vaatimukset ovat koko ajan koventuneet viime vuosien aikana. Itsensä kehittämistä ja oman tulevaisuuden suunnittelusta on tullut tärkeä osa opintojen jälkeistä elämää. Tradenomikoulutus luo hyvän pohjan uralle, mutta ei vielä takaa hyvää työpaikkaa ja uraputkea. Oma aktiivisuus ja motivaatio ovat ratkaisevan tärkeässä osassa urapolkua rakennettaessa. Nykyaikaisessa urasuunnitelmassa yhdistyvät työ ja vapaa-aika, perhe ja harrastukset ovat yhtä tärkeässä asemassa kuin työ. Suunnittelu on kokonaisvaltaista ja suunnitelma elää ja muuttuu läpi elämän.</p> <p>Opinnäytetyö toimii tekijänsä opintojen jälkeisenä urasuunnitelmana. Työssä keskitytään pohtimaan ja selvittämään liiketalouden korkeakouluopintojen loppusuoralla olevan opiskelijan tulevaa urapolkua. Työssä käsitellään muun muassa persoonallisuuden, motivaation, arvojen ja asenteiden vaikutusta uraan ja työpaikan valintaan.</p> <p>Teoriaosuudessa perehdytään persoonallisuusteorioihin ja rekrytoinnissakin käytettyihin persoonallisuustesteihin. Motivaatioteorioita käsitellään muutaman yleisimmän teorian kautta ja pohditaan miten yksilön arvot ja asenteet vaikuttavat työpaikan valintaan sekä työssä viihtymiseen. Teoriaa on käsitelty hyvin yleisellä tasolla ja sitä voidaan soveltaa myös muihin vastaavanlaisiin tutkimuksiin.</p> <p>Urasuunnitelma muodostuu tekijän omista pohdinnoista, joita peilataan teoriaan. Tekijän persoonallisuustestien tulokset sekä henkilökohtainen toimintahistoria tuovat lisää syvyyttä tutkimukseen. Valmis urasuunnitelma käsittää myös työhakemuksen, päivitetyn ansioluettelon sekä LinkedIn -profiilin.</p>	
<b>Asiasanat</b> Urasuunnittelu, urakehitys, työura, persoonallisuus, motivaatio	

Degree programme in business

<b>Author(s)</b> Jannika Hottinen	<b>Group or year of entry</b> 2009
<b>The title of thesis</b> Career Plan for Bachelor of Business Administration	<b>Number of report pages and attachment pages</b> 44 + 2
<b>Advisor(s)</b> Minna-Maari Harmaala	
<p>In the course of the past few years the demands that working life presents to employees have toughened. It is ever more vital to keep on evolving and forge plans for the future even after closing the school doors behind. Having a bachelor's degree in business administration can be an excellent basis for a career but it alone will not guarantee a steady job and advancements within a company. Activity and motivation play a key role when planning a career. Life outside the workplace must also be taken into consideration. Family, friends and personal interests are equally important as work and good career planning covers all these areas and adjusts to changes in life.</p> <p>This study functions as a career plan for its maker after graduation. The study examines the future career outline of a business administration student who is just about to obtain the degree. The study looks at how personality, motivation, and personal values and attitudes affect the choice of employment and career.</p> <p>The theory section explores personality theories and personality tests that are also used in recruiting processes. Theories of motivation are discussed through a few of the best-known theories. The section also looks at how values and attitudes influence the choice of employment and enjoyment of work. The theory section operates on a very general level and it can be applied to similar studies.</p> <p>The career plan section consists of the author's own reflections that are also compared to the theory. The author's results in the personality tests, as well as the personal activity history, further define the study. The complete career plan also includes a job application, an updated curriculum vitae and a LinkedIn profile.</p>	
<b>Key words</b> Career planning, career development, career, personality, motivation	

# Sisällys

1	Johdanto .....	3
1.1	Toimeksiantaja .....	3
1.2	Tutkimusongelma ja tavoitteet .....	3
1.3	Työn rakenne .....	4
2	Urasuunnittelu .....	5
2.1	Urasuunnittelun merkitys .....	5
2.2	Oman urasuunnitteluni lähtökohdat.....	6
3	Persoonallisuus .....	8
1.1	Persoonallisuusteoria .....	8
1.2	Persoonallisuustestit.....	11
1.2.1	Persoonallisuustestitulosteni analyysi.....	11
1.3	Persoonallisuusenneagrammi.....	17
1.3.1	Enneagrammin persoonallisuustyytit.....	17
1.3.2	Voimavarakeskukset.....	19
1.3.3	Keskeiset käsitteet .....	20
1.3.4	Oma persoonallisuusryhmäni .....	21
4	Motivaatio .....	25
1.4	Motivaatioteoria .....	25
1.4.1	Sisältöteoria .....	26
1.4.2	Prosessiteoria .....	28
1.5	Omat motivaatiotekijät.....	29
5	Arvot ja asenteet.....	31
1.6	Arvot .....	31
1.7	Työpaikan arvot vs. omat arvot.....	31
1.8	Asenteet .....	32
1.9	Asenteet työelämässä .....	33
6	Toimintahistoria .....	34
6.1	Työ .....	34
6.2	Opinnot .....	35
6.3	Muu toiminta .....	36
6.4	Muut elämäntilanteet .....	37

7	Tutkimuksen toteutus.....	38
7.1	Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu .....	38
7.2	Menetelmävalinnat perusteluineen.....	38
7.3	Aineisto ja käytetyt analyysit .....	38
7.4	Tutkimuksen uskottavuus .....	38
8	Tutkimuksen tulosten yhteenveto.....	39
9	Pohdinta .....	40
9.1	Tulosten tarkastelu omilla tulkinnoilla.....	40
9.2	Kehittämis- ja jatkotoimenpiteet.....	41
9.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi .....	41
	Lähteet.....	43
	Liite 1. Toimintahistoria .....	45
	Liite 2. Työhakemus.....	46

# 1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on osa liiketalouden koulutusohjelman ammattikorkeakoulututkintoa. Tutkinto suoritetaan HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun Pasilan toimipisteessä. Opinnäytetyö on laajuudeltaan 15 opintopistettä ja tehdään yleensä opintojen loppuvaiheessa.

Tämä työ toimii urasuunnitelmanani opintojen jälkeen. Työssä pohdin millainen olen persoonaltani ja millaiseen työhön sopisin. Persoonallisuuden lisäksi käsittelen motivaatiota, arvoja ja asenteita ja pohdin miten ne vaikuttavat työntekijään. Henkilökohtainen toimintahistoriani valottaa menneisyyttäni ja mahdollisesti auttaa ymmärtämään tekemiäni valintoja.

Urasuunnitelman lisäksi laadin työhakemuksen ja CV:n sekä luon LinkedIn -profiilin, jotka tukevat urasuunnitelmaani ja tekevät siitä moniulotteisemman.

## 1.1 Toimeksiantaja

Toimeksiantajana olen itse. Urasuunnitelma tukee tulevaa uraani sekä auttaa minua pohtimaan vaihtoehtojani uran suhteen. Opintojen aikana olen työskennellyt pääosin osa-aikaisena kaupassa, joten varsinaista alan kokemusta minulla ei ole. Opinnäytetyön avulla luon suunnan uralleni, jota pääsen tavoittelemaan valmistumiseni jälkeen. Tarkoituksena on päivittää urasuunnitelmaa myös valmistumisen ja opinnäytetyössä asetettujen tavoitteiden saavuttamisen jälkeen.

## 1.2 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on perehtyä urasuunnitteluun ja saada aikaiseksi toteutuskelpoinen urasuunnitelma. Tutkimuksen pääkysymyksenä on ”Miten tehdään urasuunnitelma?”. Alakysymykset, joiden avulla pyrin vastaamaan pääkysymykseen, ovat ”Mitä urasuunnitelmaan sisältyy?”, ”Mitä asioita tulee ottaa huomioon tulevaa uraa suunniteltaessa?”, ”Minkälainen työ minulle sopii?”.

### **1.3 Työn rakenne**

Työn rakenne on hieman poikkeuksellinen; työssä teoria ja tutkimustulokset vuorottelevat. Tämä mielestäni selkeyttää työn sisältöä. Teoria on tutkimuksen luonteen vuoksi hajanaisempaa kuin yleensä opinnäytetöissä, siksi koin järkeväksi tuoda tutkimustulokset teorian kanssa yhteen.

## 2 Urasuunnittelu

### 2.1 Urasuunnittelun merkitys

Vanhempiemme tai isovanhempiemme nuoruudessa urasuunnittelua ei pidetty kovin tärkeänä tai edes tarpeellisena, varsinkaan jos ei ollut korkeasti kouluttautunut. Ajat ovat kuitenkin muuttuneet ja oman uran suunnittelun tärkeys on korostunut viime vuosina. Oman tulevaisuuden suunnittelu aloitetaan jo peruskoulussa kun mietitään jatkokoulutusta, näin ollen on siis luontevaa jatkaa suunnittelua myös opintojen päättyessä. Kun vanhempamme ovat koulujen jälkeen tehneet pitkän uran yhdellä alalla ja usein vielä saman yrityksen palveluksessa, ei se meille enää olekaan realistinen tavoite. Tänä päivänä pätkätyöt ja osa-aikaisuus ovat yleistyneet työelämässä, jolloin ei auta jäädä makaamaan laakereilleen vaan tulisi jatkuvasti kehittää itseään ja pohtia omaa elämänsuuntaansa ja uravaihtoehtojaan. Alanvaihtokaan ei nykypäivänä ole ennenkuulumatonta, tulevaisuudessa useimmat saattavat vaihtaa alaa useammankin kerran. Työntekijöiltä vaaditaan myös nykyään enemmän; pitäisi olla alan koulutus, työkokemusta erilaisista tehtävistä alalla, oma-aloitteisuutta, itsenäisyyttä sekä mukautuvuutta. Työelämän hektisyys pakottaa meidät pysymään jatkuvassa liikkeessä ja varpaillamme. (Lampikoski 2010, 4.)

Tradenomeja koulutetaan maassamme paljon. Jo opiskeluaikana pitäisi alkaa suunnitella tulevaa uraa. Tradenomikoulutuksella voi onneksi luoda pohjan hyvin monenlaiselle uralle, eikä jatkokoulutukseen ole poissuljettu vaihtoehto. Opiskeluaikana on jo hyvä miettiä, minkä tyyppisiin työtehtäviin haluaa tulevaisuudessa sijoittua. Koulutuksen alkuvaiheen yhteisten opintojen jälkeen tulee opiskelijan valita erikoistumisopintojensa suunta. Suuntautuminen yleensä määrittelee opintojen sisältöä, työharjoittelupaikan valintaa, opinnäytetyön aihetta, sekä ohjaa tulevan uran suuntaa. Suuntautumisella voi erikoistua, ja näin ollen erottua laajasta tradenomien joukosta. Suuntautumisvaihtoehdot vaihtelevat ammattikorkeakouluittain, mutta useammin valittavana on useampi suunta. (Lampikoski 2010, 5.)



Urakäsitetä voidaan tulkita monin tavoin, mutta useimmiten se mielletään työpaikkojen tai toimien ketjuksi, jolla työntekijä etenee suoraviivaisesti ja nousujohteisesti tehtävästä toiseen tai ammattitasolta toiselle. Urasuunnittelussa keskeisintä on itsetuntemuksen lisääminen ja sitä kautta tapahtuva työtulevaisuuden suunnittelu, tavoitteiden asettaminen sekä niiden toteuttaminen. Nykyään urasuunnitteluun kuuluu olennaisesti myös muun elämän huomioon ottaminen ja pitäminen mukana suunnittelussa, työn ja vapaa-ajan tavoitteiden yhdistäminen on kokonaisvaltaista suunnittelua. Suunnittelu aloitetaan kartoittamalla yksilön arvot, tarpeet, toimintahistoria ja kiinnostusalueet. Tämän jälkeen oma potentiaali, vahvuudet ja kehittämisalueet opitaan tuntemaan. Urasuunnittelu on jatkuvaa itsensä kehittämistä ja se jatkuu parhaimmillaan läpi koko elämän. (Lampikoski 2010, 7–8.)

Ei kannata suunnitella liian ehdotonta ja yksityiskohtaista urasuunnitelmaa, vaan suunnitelmaa tehdessä on hyvä pohtia erilaisia polkuja kohti omaa uravisiota. Uravisiio on ihannetyö tai -ala, joka on pitkän aikavälin tavoite. Urasuunnitelmaa on hyvä päivittää aktiivisesti ja tehdä muutoksia tarvittaessa. Nykyaikainen urasuunnittelu ei ole vain tehdyn suunnitelman mukaan etenemistä, vaan tarvittaessa siitä rohkeasti poikkeamista ja uusiin tilaisuuksiin tarttumista. Jokaisen tulee ottaa vastuu omista tekemisistään, kehittymisestään sekä tulevaisuudestaan. Jokaisen on myös kyettävä tarvittaessa tekemään omaan uraan liittyviä ratkaisuja, jotka ovat pohdittuja ja perusteltuja. (Lampikoski 2010, 8–9.)

## **2.2 Oman urasuunnitteluni lähtökohdat**

En ole koskaan sen suuremmin suunnitellut elämäni kovin pitkälle. Olen ennemminkin antanut tuulen kuljettaa, ja ihan hyvin on aina käynyt. Valmistumisen jälkeen halusin kuitenkin saada vakituisen työpaikan, jossa voisin hyödyntää ammattikorkeakoulussa saamaani oppia. Ymmärrän, että enää ei riitä, että lähettää yrityksille työhakemuksia ilmoituksissa olleista avoimista työpaikoista. Täytyy osata herättää rekrytoijien mielenkiinto jo hakuvaiheessa. Jo aiempia työpaikkojani hakiessa, olen saanut lähettää kymmeniä työhakemuksia ilman yhtään kutsua työhaastatteluun.

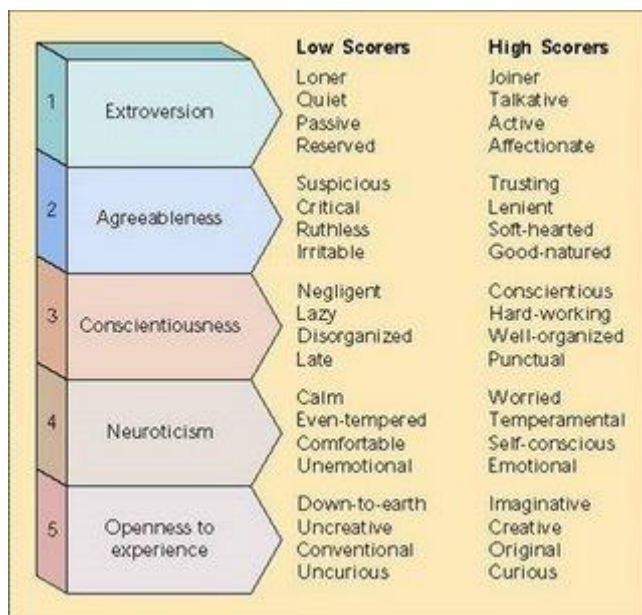
Työhaastattelukutsun saaminen onkin mielestäni se ratkaiseva tekijä; uusi työntekijä palkataan kokemuksen mukaan useimmiten haastattelun perusteella. Työhakemuksen ja CV:n tehtävänä on vakuuttaa rekrytoija siitä, että hakija olisi sopiva henkilö yritykselle ja häneen kannattaa tutustua paremmin. Olen CV:n avulla halunnut tuoda esille persoonani ja erottautua muista hakijoista (Liite 3). Tiedän, että kaikki yritykset eivät arvosta normeista poikkeavaa CV:tä, mutta olen asiaa ajateltuani tullut siihen tulokseen, että siinä tapauksessa sellainen yritys olisi minulle joka tapauksessa liian ahdasmielinen paikka työskennellä.

### 3 Persoonallisuus

Persoonallisuus, jota kutsumme myös luonteeksi, kehittyy jo lapsuudessa. Persoonallisuuden perustana on temperamentti, joka pysyy melkein muuttumattomana koko elämän. Temperamentti on se, joka määrittelee, miten käytäydymme ja reagoimme erilaisiin ärsykkeisiin. Temperamentin ympärille muodostuva persoonallisuus muovautuu iän ja eri elämänvaiheiden myötä. (Suomen mielenterveysseura.)

#### 1.1 Persoonallisuusteoriat

Persoonallisuusteorioita on kehitetty useita, mutta yleisesti käytetyin lienee Big Five -malli (Kuvio 1). Laajat tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmisen muut persoonallisuuden piirteet rakentuvat näiden viiden perusulottuvuuden päälle. Nämä viisi peruspiirrettä käsittää suurimman osan ihmisen persoonallisuuden variaatioista. (Robbins, Judge & Campbell 2010, 86.)



Kuvio 1. Big five -malli (Robbins ym. 2010)

**Extraversion – Ulospäin suuntautuneisuus:** Piirre kertoo ihmisen mukavuustasosta ihmissuhteissa. Ekstrovertti on seurallinen ja itsevarma, kun taas vastakohta introvertti on varautunut, ujo ja hiljainen muiden seurassa. (Robbins ym. 2010, 86–87.)

**Agreeableness – Miellyttävyys:** Piirre viittaa siihen, kuinka henkilö suhtautuu muihin ihmisiin ja mukautuu heidän tunteisiinsa. Korkean miellyttävyyden omaavat ovat avuliaita, sydämellisiä ja luottavaisia. Matalan miellyttävyyden omaavat ovat tunteettomia, epämiellyttäviä ja vihamielisiä. (Robbins ym. 2010, 86–87.)

**Conscientiousness – Tunnollisuus:** Piirre kuvaa luotettavuutta. Vahvasti tunnollinen ihminen on vastuullinen, täsmällinen, luotettava ja itsepintainen. Vastakohta on välinpitämätön, epäkäytännöllinen ja epäluotettava. (Robbins ym. 2010, 86–87.)

**Emotional stability – Tunne-elämän tasapainoisuus:** Piirre usein luokitellaan sen vastakohdan, neuroottisuuden, mukaan. Se kertoo ihmisen kyvystä sietää stressiä ja paineita. Positiivisen piirteen omaavat ovat yleensä rauhallisia ja itsevarmoja. Negatiivisena piirre lisää jännittyneisyyttä, ahdistuneisuutta, masentuneisuutta ja epävarmuuden tunnetta. (Robbins ym. 2010, 86–87.)

**Openness to experience – Avoimuus:** Piirre osoittaa henkilön kiinnostuksen ja viehätyksen tason uusia asioita kohtaan. Äärimmäisen avoimet ihmiset ovat luovia, uteliaita ja taiteellisesti herkkiä. Vastakohtana ovat tavanomaiset ja mukavuudenhaluiset ihmiset. (Robbins ym. 2010, 86–87.)

Big Five – malliin perustuva tutkimus on osoittanut yhteyden näiden viiden peruspiirteen ja työsuorituksen välillä. Kaikki piirteet lisäävät työtyytyväisyyttä tai parantavat työsuoritusta ilmentyessään vahvoina ja positiivisina. (Robbins ym. 2010, 87–88.)

Tunne-elämän tasapainoisuudella on viidestä piirteestä eniten vaikutusta työtyytyväisyyteen sekä alhaiseen stressitasoon. Tämän osoittaa jo sekin, että ihmiset, jotka ovat tasapainoisimpia, ovat yleensä myös positiivisia ja optimistisia ajattelutavoissaan ja lisäksi heillä on vähemmän negatiivisia tuntemuksia. Ihmiset, joiden tunne-elämä on epätasapainossa, ovat usein ylivalppaita, jolloin he ikään kuin etsivät ongelmia tai uhkaavia vaaroja. Toisaalta nämä ihmiset tekevät nopeampia ja parempia päätöksiä ollessaan huonotuisia kuin tunne-elämältään tasapainoiset vastaavassa tilanteessa. (Robbins ym. 2010, 87–88.)

Ekstrovertit ovat yleisesti ottaen introvertteja tyytyväisempiä työhönsä ja elämäänsä. Ekstrovertit myös menestyvät paremmin töissä, joissa vaaditaan vuorovaikutustaitoja, johtuen luultavasti hyvistä sosiaalisista taidoista. Ulospäin suuntautuneet henkilöt päätyvät todennäköisemmin johtotehtäviin työpaikoilla, he ottavat luontevammin vastuuta muista ihmisistä sekä ovat itsevarmempia etenemään urallaan. Ekstrovertit tosin ovat myös introvertteja impulsiivisempia, mikä saattaa johtaa poissaoloihin työpaikalta sekä altistaa riskikäyttäytymiselle. Luovuus on tärkeä ominaisuus johtajuudessa, jolloin avoimista ihmisistä useimmiten tulee tehokkaita johtajia. (Robbins ym. 2010, 87–88.)

Avoimet ihmiset myös yleensä pärjäävät paremmin epäselvissä ja muutosta vaativissa tilanteissa kuin henkilöt, joilla avoimuus ei ole niin vahvana piirteenä. Organisaatiomuutoksissa avoimet ihmiset sopeutuvat paremmin ja ovat vastaanottavaisempia uusille toimintatavoille ja käytännöille. (Robbins ym. 2010, 87–88.)

Miellyttävyys ei lisää ihmisen onnellisuutta niin paljon kuin voisi kuvitella. Kumppania, ystävää tai tiimin jäsentä valitessa ihmiset usein suosivat sellaisia henkilöitä, joilla miellyttävyys on vahvana piirteenä. Miellyttävyys tekee ihmisestä pidettävän, minkä takia tällainen henkilö usein pärjääkin hyvin asiakaspalveluammateissa. Miellyttävät ihmiset ovat myös mukautuvampia ja tottelevaisempia. Piirteen kääntöpuolena on, että se usein yhdistyy heikkoon urakehitykseen. Tämä voi selittyä sillä, että miellyttämisenhaluiset ihmiset eivät ole kovin hyviä neuvottelemaan, vaan keskittyvät ennemminkin miellyttämään muita. (Robbins ym. 2010, 87–88.)

Tunnolliset ihmiset elävät muita pidempään, sillä he pitävät parempaa huolta itsestään (syövät terveellisemmin, liikkuvat enemmän), sekä harjoittavat vähemmän riskikäyttäytymistä (tupakka, alkoholi ja päihteet, liikenne). Heillä kuitenkin on enemmän vaikeuksia omaksua ja oppia uusia asioita. Tunnolliset ihmiset keskittyvät oppimisen sijaan suoritukseen, siksi heillä on enemmän vaikeuksia oppia monimutkaisia taitoja työssään. He eivät myöskään ole taiteellisesti kovin luovia. (Robbins ym. 2010, 87–88.)

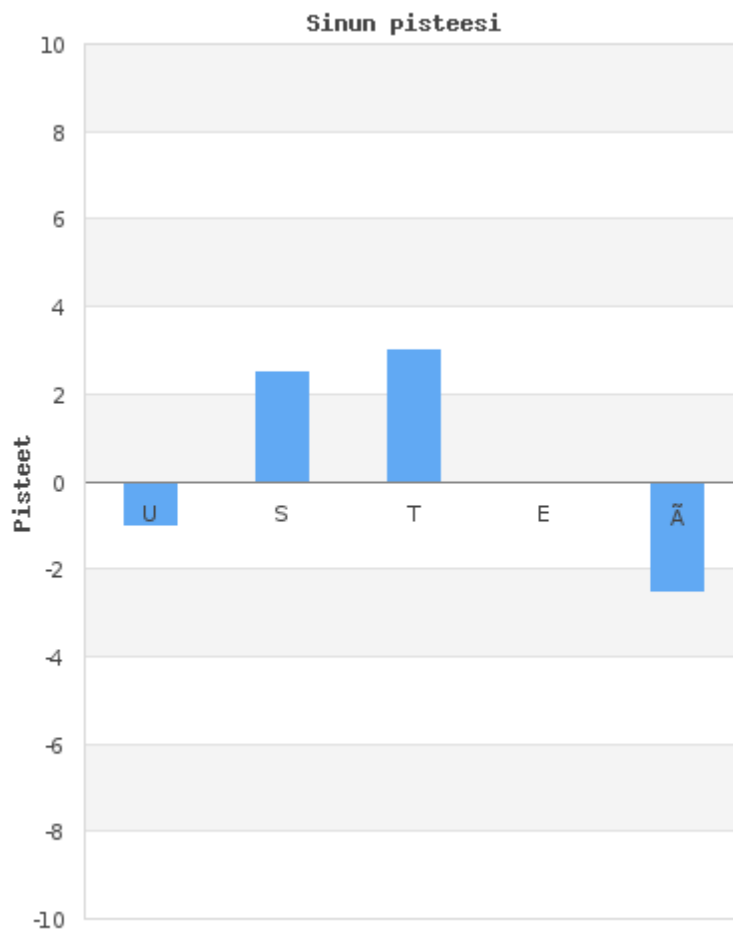
## **1.2 Persoonallisuustestit**

Persoonallisuustestejä on hyvin monenlaisia ja niillä voidaan testata ihmisen eri taitoja, kykyjä, ominaisuuksia ja motivaatiota. Testejä käytetään apuna työpaikoilla ja kouluissa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden rekrytointi- ja valintatilanteissa. Yleensä testeillä haetaan vastausta, miten henkilö toimisi tietynlaisessa tilanteessa. Ne eivät kuvaa ihmisen koko persoonallisuutta, kertovat vain vähän yhdestä osa-alueesta. Testejä pitäisikin käyttää vain yhtenä osana laajempaa rekrytointi- tai valintaprosessia, ei pohjata koko valintaa niiden antamille tuloksille. Testien pitäisi olla räätälöity niin, että ne selvittävät kyseisen hakijan soveltuvuutta haettavaan tehtävään, niiden tarkoitus ei ole laittaa hakijoita paremmuusjärjestykseen. (Otavan opisto a.)

Persoonallisuustesteistä voi olla apua myös sellaiselle henkilölle, joka pohtii, millainen on työntekijänä ja mitkä ovat ne omat persoonallisuuden piirteet. Omien piirteiden tiedostaminen ei välttämättä ole aina helppoa, jolloin persoonallisuustesti voi olla apuna pohdinnassa. Siitä voi saada myös ymmärrystä toimia erilaisten persoonallisuuksien kanssa. (Viitala 2004, 169.)

### **1.2.1 Persoonallisuustestitulosteni analyysi**

Ilmaisia persoonallisuustestejä löytyy Internetistä todella paljon. Päätin kokeilla kolmea eri testiä, jotka kaikki pohjautuvat Big five -malliin. Tekemällä useamman testin halusin selvittää, kuinka erityyppiset kysymykset ja kysymyksenasettelut vaikuttavat vastauksiini ja sitä kautta tulokseen.



Kuvio 2. Psykoterapiakeskus Vastaamon persoonallisuustestin tulokset (Psykoterapiakeskus Vastaamo)

Ensimmäisenä tein suomalaisen Psykoterapiakeskus Vastaamon suomeksi käännetyn testin. Toista testiä tehdessäni huomasin tämän suomenkielisen olevan aivan suora käänнос englanninkielisestä. Kysymyksiä/väitteitä testissä oli 50. Vastausvaihtoehdot olivat samat jokaisen väitteen kohdalla: pitää täysin paikkansa; pitää jokseenkin paikkansa; pitää osittain paikkansa, osittain ei; ei pidä juurikaan paikkansa; ei pidä lainkaan paikkansa.

Väitteet itsessään olivat kuitenkin mielestäni liian suppeita ja yksinkertaistavia. Esimerkiksi oma vastaukseni väitteeseen ”En ole kovin puhelias” voi vaihdella hyvin paljon tilanteen ja seuran mukaan. Olen hyvin puhelias ystävien, perheen ja tuttujen kanssa, mutta tuntemattomien kanssa saatan olla alkuun erittäin varautunut ja hiljainen. Toi-

saalta puheliaisuuteeni vaikuttaa aina myös oma senhetkinen mielentilani ja tietenkin se toinen ihminen, jonka kanssa kommunikoin. Työskennellessäni Kirjatorilla, tein paljon sijaisuuksia eri myymälöissä ja työkavereinani oli usein ihmisiä, joita en ollut aikaisemmin tavannut. En muista sellaista kertaa, etten olisi tullut juttuun jonkun kanssa. Mutta sitten omassa vakiomyymälässäni minulla oli työkaveri, jonka kanssa ei vain löytynyt yhteisiä puheenaiheita. Usein olimmekin hiljaa ollessamme yhdessä töissä.

Ulospäinsuuntautuneisuudessa sijoitun testin mukaan keskivaiheille (pistemäärä -1), en ole kovin ulospäinsuuntautunut, mutta en sisäänpäinsuuntautunutkaan (Kuvio 2). Totta on, että vieraassa ympäristössä olen pidättyväisempi ja vähemmän puhelias, mutta muuten sijoittaisin itseni vähän enemmän ulospäinsuuntautuneisuuden puolelle.

Miellyttävyyys-ulottuvuudella pistemääräni oli 2,5 (Kuvio 2). Olen mielestäni perusystävällinen lähipiirilleni sekä tuntemattomille, mutta en koe itselleni mieluisaksi olla aina kyselemässä muiden vointia ja tarjoamassa apuani. Olen sitä mieltä, että toinen kyllä pyytää apuani, jos sitä tarvitsee.

Tunnollisuus-asteikolla pistemääräni oli 3 (Kuvio 2). Olen hieman yllättynyt, että se ei ollut korkeampi. Olen mielestäni erittäin tunnollinen, etenkin työssäni. Olen aina ottanut paljon vastuuta kotona, koulussa ja työpaikalla. Olen mielelläni se, joka organisoii asioita ja pitää kaiken järjestyksessä. Joka kerta kun olen lähdössä perheen tai ystävien kanssa matkalle, minä olen se, joka hoitaa matkan suunnittelun, lentojen ja majoituksen varaamisen sekä ottaa selville muut tarpeelliset asiat matkaan liittyen. Nautin suunnattomasti suunnittelusta ja organisoimisesta. Olen myös hyvin järjestelmällinen. Aikaisemmin olin ehkä turhankin tarkka siitä, että asiat olivat tietyssä, minun haluamassani järjestyksessä, mutta jaettuani asunnon kämppekavereiden kanssa olen joutunut jonkin verran joustamaan ja antamaan periksi. Muutos on ollut hyvä, koska nykyään osaan suhtautua tiettyihin asioihin rennommin, eikä minua enää juuri häiritse, jos astiakaapissa eriväriset kupit ovat eri paikoissa.

Emotionaalisen tasapainoisuuden pistemääräni oli 0 (Kuvio 2). Olen siis kultaisella keskitiellä. Omasta mielestäni pistemääräni olisi kuulunut olla korkeampi. Testin mukaan korkean pistemäärän saaneet ovat rentoja stressaavissa tilanteissa, eivät helposti

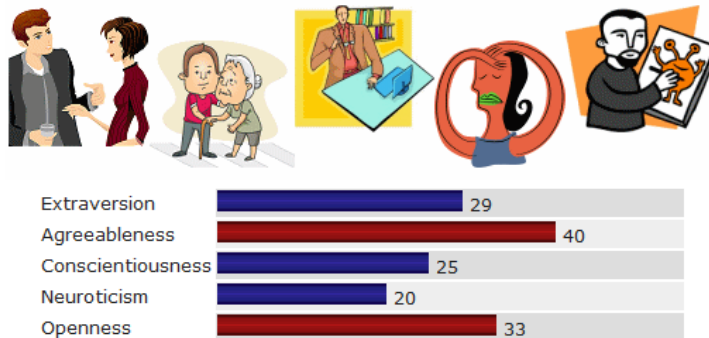


kiihdy tai järkyty, eivätkä ole taipuvaisia kateellisuuteen. Mielestäni nämä pätevät minuun. Olen huomannut, että silloin kun stressaannun jostain, en välttämättä tiedosta sitä heti alkuun, vaan se ilmenee päänsärkynä ja unettomuutena. Joskus näen myös painajaisia stressin aiheuttajasta. Työstä harvemmin otan stressiä. Ainoa poikkeus on silloin, kun olen aloittanut uudessa työssä ja kaikki on uutta, jolloin saatan stressata opinko työtehtäväni siinä ajassa, kuin mitä minulta odotetaan.

Avoimuus-ulottuvuudella pistemääräni oli -2,5 (Kuvio 2). Tämä ei ollut yllätys minulle. En miellä itseäni kovin luovaksi tai innovatiiviseksi. En myöskään ole taiteellinen tai taiteesta kiinnostunut. Korkeita pisteitä tästä ulottuvuudesta saavat ovat testin mukaan yleensä avoimia uusille ajatuksille. Tykkään kokeilla uusia harrastuksia, matkustaa uusiin paikkoihin ja tavata uusia ihmisiä, mutta en pidä muutoksista. Mielestäni asioita ei pidä muuttaa vain muutoksen takia, vaan oikeasta syystä ja tarpeesta. Jos työpaikalla muutetaan jotakin käytäntöä, haluan tietää, miksi näin tehdään ja miten se hyödyttää. Minulla on joskus vaikeuksia päästä vanhoista tottumuksista eroon, vaikka olenkin nopea oppimaan. Usein onkin niin, etten haluaisi luopua vanhoista tavoista ja käytännöistä, vaikka ne eivät olisi aina toimivia.

Testi löytyy osoitteesta: <https://www.vastaamo.fi/persoonallisuustesti/>

## Your Personality Test Results



The personality test that you've just taken is based on the Five Factor Model of personality. Personality psychologists believe this is a pretty good description of the broad traits or general areas that go to make up a person's core personality. Personality isn't set in stone, however, so keep that in mind if you see anything you'd like to alter below. Teenagers and young adults should take the below results with a bit of caution, as their personalities are still under development (personality is generally pretty well formed by one's mid 20's).

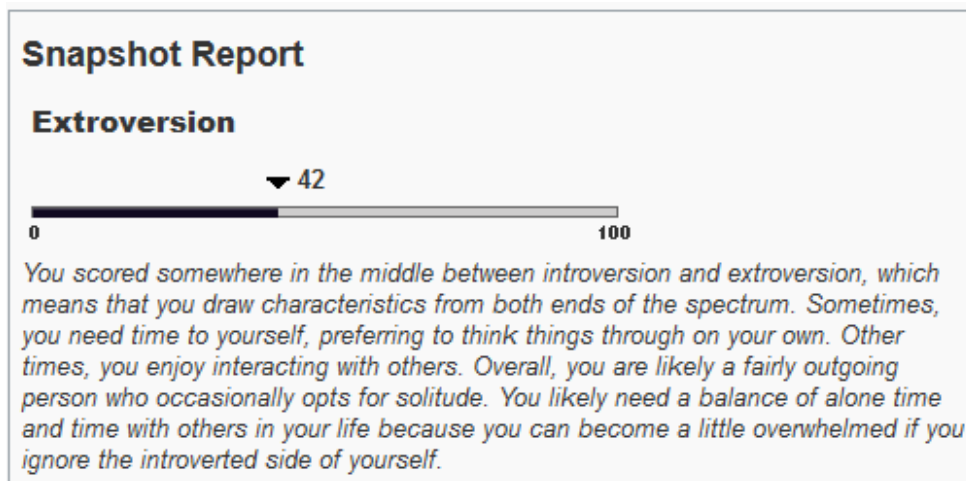
Kuvio 3. Psych Centralin persoonallisuustestin tulokset (Psych Central)

Englanninkielisessä testin tulokset hieman poikkeavat suomenkielisestä (Kuvio 3). Testien kysymykset olivat ihan samoja, mutta niiden välille on voinut syntyä vivahde-eroja käännöksen seurauksena. Myös omat vastaukseni ovat saattaneet vaihdella sen mukaan, miten olen kysymyksen tulkinut eri kielellä.

Ulospäinsuuntautuneisuus- ja miellyttävyysspisteeni sijoittuvat samalle tasolle suomenkielisen testin kanssa. Tunnollisuuspisteitä sen sijaan sain englanninkielisessä testissä vähemmän, mikä ei mielestäni sovi siihen, minkälainen kuva minulla on omasta persoonallisuudestani. Mutta voi olla, että testissä tunnollisuuteen liittyvät kysymykset koskivat sellaisia asioita, joissa tunnollisuuspuoleni ei pääse esille. Emotionaalinen tasapainoisuus oli myös alhaisempi, mikä ihmetyttää. Ehkä olenkin herkempi kuin mitä olen luullut.

Avoimuuspisteeni olivat todella korkeat verrattuna vastaavan suomenkielisen testin pistemäärään. En keksi tälle muuta selitystä kuin, että mieleni on ollut testiä tehdessäni avoimempi. Yleisesti testit kuitenkin antoivat samansuuntaisen kuvan persoonallisuudestani, vaikkakin hyvin pelkistetyn.

Testi löytyy osoitteesta: <http://psychcentral.com/personality-test/start.php>



Kuvio 4. Psychology Today -sivuston persoonallisuustestin tulos (Psychology Today)

Kolmas testi oli myös englanninkielinen. Testi löytyy yhdysvaltalaiselta Psychology Today - sivustolta, joka on koonnut sivustolleen psykologien, akateemikkojen, psykiatrien sekä kirjailijoiden ajatuksia ja mietteitä psykologiasta. Kysymyksiä testissä oli 25. Vastausvaihtoehdot olivat samat läpi testin ja niitä oli viisi: quite often; often; sometimes; rarely; almost never. Testin kysymykset olivat aikaisempiin testeihin verrattuna selkeämpiä ja havainnollistavampia.

Esimerkki testin kysymyksestä: "When I meet someone new, it doesn't take me long to tell him/her a lot about myself". Toisessa englanninkielisessä testissä samanaiheinen väittämä oli muodossa: "I make friends easily". Nopeasti ajateltuna väittämät näyttäisivät tarkoittavan samaa, mutta tarkemmin tarkasteltuna huomaa niissä selkeän eron: itsestä kertominen puolitutulle tai uudelle tuttavuudelle kepeän jutustelun lomassa on ihan eri asia kuin ystävystyminen. Minulle small talk tuntemattomien ihmisten kanssa on paljon helpompaa kuin lähempi tutustuminen.

Testistä saatava tulos ei ollut niin yksityiskohtainen kuin muiden testien vastaavat (Kuvio 4). Pistemääräni oli 42/100, eli sijoitun introvertin ja ekstrovertin välimaastoon. Tämä pitää kaikesti paikkansa; pidän siitä, että ympärilläni on ihmisiä, mutta joskus kaipaen selkeästi omaa aikaa, jolloin voin rauhassa mietiskellä.

Testi löytyy osoitteesta:

[http://psychologytoday.tests.psychtests.com/take\\_test.php?idRegTest=1297](http://psychologytoday.tests.psychtests.com/take_test.php?idRegTest=1297)

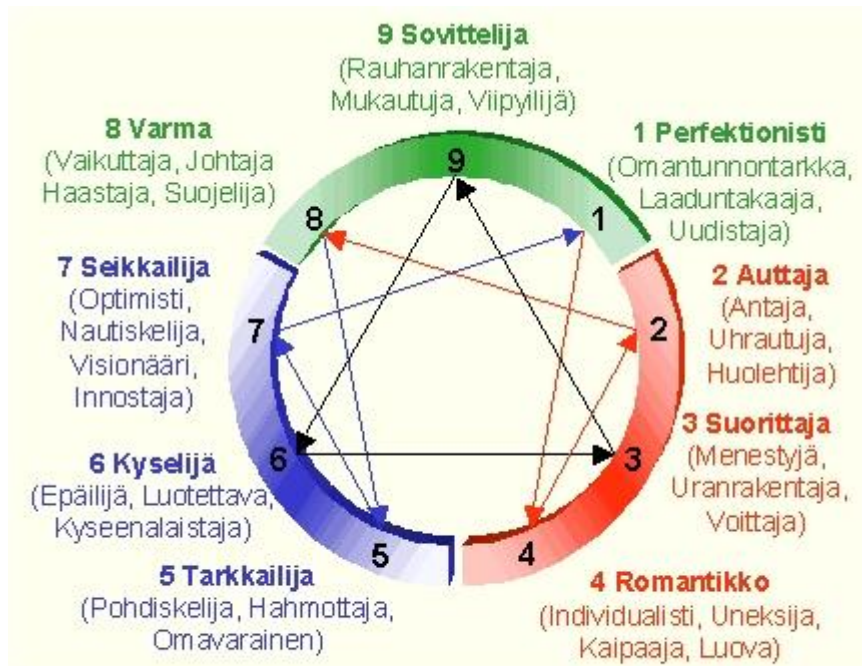
Testit antoivat minulle uusia näkökulmia persoonallisuuteeni. Jotkin asiat tiedostin vasta testin tehtyäni. Kysymykset herättivät pohtimaan, millainen olen tai kuinka toimin tietynlaisissa tilanteissa. En ole kovin ulospäinsuuntautunut testien perusteella enkä omasta mielestäni, ja tämä minun kannattaa pitää mielessä työpaikkaa hakiessani. Voin antaa itsestäni hakuvaiheessa hyvin ulospäinsuuntautuneen kuvan, mutta se voi kostautua myöhemmin työtehtävien parissa. Kaikin puolin sijoitin kaikilla testin osa-alueilla keskivaiheille, eli persoonallisuudessani ei korostu selkeästi mikään viidestä peruspiirteestä.

### **1.3 Persoonallisuusenneagrammi**

Enneagrammi on hyvin vanha persoonallisuusteorioihin rinnastettavissa oleva teoria, joka jakaa ihmiset erilaisiin persoonallisuustyyppihin. Teorian iästä huolimatta sen varhaishistoriaa tunnetaan huonosti. Alun perin se on siirtynyt suullisesti sukupolvelta toiselle, kunnes 1970-luvulla se on tullut tieteellisen tutkimuksen piiriin ja sitä kautta myös käyttöön työelämän tarpeisiin. Enneagrammia käytetään ensisijaisesti itsetuntemuksen lisäämiseen, erilaisuuden ymmärtämiseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen. (Lindeman, Valto & Voutilainen 1998, 11–12.)

Enneagrammin mukaan ihmiset jakautuvat yhdeksään erilaiseen persoonallisuustyyppiin. Tyypit eroavat toisistaan ajatus-, tunne- ja toimintatavoiltaan. Jokainen tyyppi perustuu jo lapsena opittuun perusstrategiaan, jonka avulla on saatu selviytymiskokemuksia eri kohtaamistilanteissa. Lapsuudessa opittu selviytymisstrategia luo perustan aikuisuuden ihmistyyppille. Enneagrammi poikkeaa monista persoonallisuusteorioista siten, että se näkee persoonallisuuden monipuolisena ja muuttuvana. Ihmisen käyttäytyminen vaihtelee sen mukaan, miten erilaiset päivät, kokemukset ja elämäntilanteet vaikuttavat siihen. (Lindeman ym. 1998, 28–29.)

#### **1.3.1 Enneagrammin persoonallisuustyypit**



Kuvio 5. Enneagrammikuviokuva (Suomen Enneagrammi Ry 2014)

Selviytymisstrategioihin perustuvia persoonallisuustyyppiejä on yhdeksän (Kuvio 5). Ihmisiä, joilla on keskenään sama persoonallisuustyyppi, yhdistää samankaltainen perusmotivaatio ja maailmankatsomus. Persoonallisuustyyppit ovat:

1. **Perfektionisti** (uudistaja, omantunnontarkka, laaduntakaaja)

Nimensä mukaisesti pyrkii täydellisyyteen ja elämään omien korkeiden ihanteidensa mukaisesti. Perfektionisti jaottelee asiat oikeisiin ja väärin, ja pyrkii parantamaan maailmaa.

2. **Auttaja** (antaja, uhrautuja ja huolehtija)

Auttaja on herkkä ja välittävä. Kokee tarvetta olla rakastettu ja arvostettu. Auttaja aistii herkästi toisten ihmisten tunteet ja tarpeet. Auttaminen on auttajalle tärkeämpää kuin autettavalle.

3. **Suorittaja** (menestyjä, uranrakentaja ja voittaja)

Suorittaja on energinen, optimistinen, itsevarma ja määrätietoinen. Suorittaja haluaa menestyä ja antaa ulkopuolisille mahdollisimman hyvän kuvan itsestään ja elämästään. Epäonnistumisia suorittaja haluaa välttää.

4. **Romantikko** (individualisti, uneksija, kaipaa, luova)

Romantikko on herkkätunteinen, aito, lämmin ja myötätuntoinen. Romantikko kokee suurta tarvetta ilmaista tunteitaan ja haluaa tulla ymmärretyksi. Hän haluaa erottua yksilönä ja välttää tavanomaisuutta.

5. **Tarkkailija** (pohdiskelija, hahmottaja, omavarainen)

Tarkkailija on tiedonjanoisin analyttikko. Hän on utelias, oivaltava ja tarkkanäköinen, usein myös sisäänpäinkääntynyt. Tarkkailija kokee tarvetta tietää ja ymmärtää kaikki. Hän on myös hyvin epävarma ja haluaakin välttää näyttämästä naurettavalta.

6. **Kyselijä** (kyseenalaistaja, epäilijä, luotettava)

Kyselijä on vastuuntuntoinen, luotettava ja lojaali. Hänellä on suuri turvallisuuden tarve ja onkin siksi huolehtiva ja auttavainen. Kyselijä voi olla joko hyvin varautunut ja pelokas tai suorasukainen ja omassa kannassaan pysyvä.

7. **Seikkailija** (optimisti, nautiskelija, visionääri, innostaja)

Seikkailija on energinen, iloinen ja optimistinen. Seikkailija ei pidä kivusta ja kärsimyksestä. Hän kokee suurta nautintoa saadessaan suunnitella ja myötävaikuttaa maailmaan.

8. **Itsevarma** (johtaja, haastaja, vaikuttaja, suojelija)

On nimensä mukaisesti itsevarma. Voimakastahtoinen ja suojeleva persoona, jolla on vahva oikeudenmukaisuudentaju. Hän ei halua tuntea itseään heikoksi ja välttää olemasta riippuvainen muista.

9. **Sovittelija** (rauhanrakentaja, mukautuja, viipyilijä)

Sovittelija on rauhallinen ja vastaanottavainen. Hän tukee toisia ja pyrkii välttämään konflikteja. Sovittelija mieluiten sulautuu toisiin ja pysyttelee taustalla.

(Suomen Enneagrammi Ry 2014a.)

### 1.3.2 Voimavarakeskukset

Enneagrammin ydinajatuksessa yhdistyvät jo syntyessä saadut tunneäly, järkiäly ja vaimtoäly. Lapsuudesta lähtien näitä kykyjä on käytetty eri tavoilla ja eri mittasuhteissa ja näin on syntynyt selviytymisstrategia. Persoonallisuuden syntyyn vaikuttavat opittu selviytymisstrategia sekä perintötekijät. Enneagrammin voimavarakeskukset muodostuvat näiden kolmen älyllisen kyvyn ympärille. Voimavarakeskuksia on kolme ja jokaiseen

niistä kuuluu kolme persoonallisuusryhmää. Kaikkia tietyn voimavarakeskuksen persoonallisuuksia yhdistää jokin tekijä. (Lindeman ym. 1998, 37.)

Tunnekeskukseen kuuluvat Auttaja, Suorittaja ja Romantikko. Tunnekeskuksen persoonallisuuksia yhdistää piirre imagon ylläpitämiseen, johon liittyy myös häpeä. Tämä ryhmä kokee tärkeäksi yhteyden ihmisiin, terveet ihmissuhteet, riippumattomuuden materiasta sekä sielullisuuden. (Suomen Enneagrammi Ry 2014b.)

Ajattelukeskukseen kuuluvat Tarkkailija, Kyselijä ja Seikkailija. Keskuksen persoonallisuksien yhdistävä tekijä on suhde pelkoon. He keskittyvät asioiden hahmottamiseen ja ymmärtämiseen, heidän kaikkien pyrkimyksensä on ymmärtää todellisuutta. (Suomen Enneagrammi Ry 2014b.)

Vaistokeskuksen muodostavat Itsevarma, Sovittelija ja Perfektionisti. Tämän keskuksen ihmisiä yhdistää taipumus tärkeiden asioiden laiminlyömiseen ja itsensä unohtamiseen. Heitä yhdistää myös viha sellaisia asioita kohtaan, jotka heistä ovat väärin. (Suomen Enneagrammi Ry 2014b.)

### 1.3.3 Keskeiset käsitteet

**Persoonallisuusryhmä** on lapsuudessa syntynyt selviytymisstrategia. Se myös ohjaa ihmisen tapaa hahmottaa maailmaa. (Lindeman ym. 1998, 29–31.)

**Voimavarakeskus** kertoo ihmisen syntymässä saadusta kyvystä (tunneäly, järkiäly, vaistoäly). Ihmisen huomion suuntautumiseen vaikuttaa yksi kyky enemmän kuin toiset. Keskuksia on kolme ja ne muodostavat enneagrammin tunne-, ajattelu-, ja vaistokeskuksen. (Lindeman ym. 1998, 29–31.)

**Siipi** on omaa persoonallisuusryhmää lähin viereinen ryhmä. Kaikilla persoonallisuusryhmillä on kaksi siipeä, jotka vaikuttavat eri tavoilla persoonallisuuteen. Siipien vaikutuksen vahvuus voi vaihdella yksilöllisesti ja eri elämäntilanteissa. Yleensä toinen siipi vaikuttaa toista vahvemmin. (Lindeman ym. 1998, 29–31; Suomen Enneagrammi Oy 2014c.)

**Nuolet** yhdistävät kaksi persoonallisuusryhmää toisiinsa. Nuolet toimivat kahteen suuntaan. Stressitilanteessa liikutaan omasta ryhmästä nuolen osoittamaan ryhmään ja haetaan sen toimintatavoista apua. Vastakkaiseen suuntaan liikutaan, kun ihminen on valmis kasvattamaan persoonallisuuttaan oman persoonallisuusryhmänsä ulkopuolelle. (Lindeman ym. 1998, 29–31; Suomen Enneagrammi Oy 2014c.)

### 1.3.4 Oma persoonallisuusryhmäni

Elämäntaidon valmennusakatemia Namasten Internet-sivuilla on Tunnista itsesi ® -persoonallisuustesti, jolla voi selvittää, mihin persoonallisuusryhmään kuuluu. Toki sen voi itsekkin selvittää opiskelemalla eri ryhmiä ja tutkiskelemalla itseään ja omia toimintatapojaan. Päädyin kuitenkin tekemään ensin Tunnista itsesi ® -testin. Testissä ruudulle ilmestyy aina kerrallaan kolme korttia (Kuvio 6), jotka sisältävät ihmisten persoonallisuuden piirteitä kuvaavia sanoja. Ruudulla olevista korteista valitaan aina se, jonka sanat kuvaavat eniten itseä. Testissä on kolme vaihetta, joista jokaisesta valikoituu yksi kortti, joka eniten kuvaa itseä. Lopussa jokaisen vaiheen jäljellä olevista korteista valitaan vielä se kaikkein kuvaavin. Testissä ohjeistetaan ajattelemaan itseä sellaisena kuin on yleensä, tavallisissa arkielämän tilanteissa, ei ääriolosuhteissa.

Valintakierros 1/3

VALITSE JA KLIKKAA ALLA OLEVISTA KORTEISTA YKSI, JOKA KUVAAA SINUA PARHAITEN.



Kuvio 6. Tunnista itsesi ® -persoonallisuustesti (Namaste Oy)

Jotkin valinnat olivat minulle ihan itsestäänselviä, toisissa piti valita se vähiten huonoin vaihtoehto. Uskon kuitenkin toimineeni totuudenmukaisesti valintoja tehdessäni.



Testin mukaan olen todennäköisimmin Innostuva Suunnittelija, toiselta nimitykseltään Seikkailija. Tarkempi perehtyminen Seikkailijan persoonallisuuteen vahvistaa mielestäni testin antamaa tulosta.

### **Minussa asuu pieni seikkailija**

Seikkailija nauttii matkustelusta, uusien ihmisten tapaamisesta ja uusista ideoista. Hän suunnittelee ja ideoi kovalla innolla, mutta saattaa jättää asiat puolitiehen, jos ne rajoittavat jotenkin vapautta tai alkuinnostus katoaa. Projekteja saattaa olla montakin työn alla samaan aikaan, mutta ne eivät välttämättä kaikki valmistu koskaan. Seikkailijaa voikin kuvailla sanoilla lyhytjännitteinen, kärsimätön ja keskittymiskyvytön.

Parhaimmillaan seikkailija kuitenkin on hauska, luova, innostunut ja utelias. Uusien kokemusten kerääminen ja alituinen liikkeellä pysyminen ovat seikkailijalle ominaista toimintaa. (Namaste Oy.)

Seikkailijoita kuvaillaan iloisiksi, optimisteiksi ja nautiskelijoiksi, tämän pystyn hyvin allekirjoittamaan omalta osaltani. Seikkailija rakastaa hauskuutta, eikä mielellään suostu myöntämään ja kohtaamaan ongelmia. Toimin itse juuri näin, lopulta ongelmat ja vaikeudet on kohdattavat, mutta yleensä pitkitän sitä niin paljon kuin mahdollista. Murehdin ikäviä asioita yleensä vasta sitten, kun ne ovat ajankohtaisia, etukäteen on mielestäni turha stressata mistään. En myöskään vaivaa päätäni murehtimalla asioita, joille en voi mitään. (Lindeman ym. 1998, 83–84.)

Seikkailija kuvaa lähes täydellisesti persoonallisuuttani myös työn osalta. Työnteon pitää mielestäni olla hauskaa. En viihdy kauaa sellaisessa työpaikassa, jossa ei pääosin ole hauskaa ja työympäristö viihtyisä. Olen samaa mieltä, että hauskuuden syntymiseen vaikuttavat työkaverit, tavallisuudesta poikkeavat näkökulmat, uudet tilanteet sekä jatkuva ihmettely. Pidän ryhmätyöskentelystä ja olen usein se, joka on vastuussa ryhmän hauskuuttamisesta ja viihdyttämisestä. Seikkailijalle tyypillisiä ammatteja ovat matkustamiseen liittyvät ammatit (maalla, merellä ja ilmassa), tiedottamis- ja viestintätehtävät, opettaja, ohjaaja, myyntityö, neuvottelija, mainosala ja lasten parissa työskentely. Suoritin peruskoulun TET-harjoittelun päiväkodissa, ja olen monesti harkinnut opiskelua kasvatusalalla. Merkonomitutkinnon suorittuani harkitsin vakavissani matkailualan tutkinnon suorittamista. En kuitenkaan löytänyt itselleni sopivaa opintosuuntaa pää-

kaupunkiseudun oppilaitoksista. Kirjakaupoissa työskentelemiseni voi melkein rinnastaa myyntityöhön; vaikei se varsinaista myymistä ole, joutuu silloin tällöin vaikuttamaan asiakkaan ostopäätökseen. Olen lukenut markkinointia sekä merkonomi-, että tradenomiopinnoissani, joten pidän mainosalaa hyvin kiehtovana. (Lindeman ym. 1998, 83–87.)

Seikkailijan persoonallisuudella on varjopuolensakin. Aloitan innolla uuden projektin, sitten löydän uuden projektin, ja vielä uuden, kunnes ensimmäinen on täysin unohtunut ja jää kesken. Vasta siinä vaiheessa kun on aivan pakko, saatan projektin valmiiksi. Jätän kaikki asiani viime tippaan, oli kyse siivoamisesta ennen vieraiden tuloa, pakkaamisesta ennen matkaa, koulutyön valmiiksi saamisesta määräaikaan mennessä tai iltatoimista ennen nukkumaanmenoa. Olen aina myöhässä kaikista tapaamisista ja menoista, tai sitten juoksen paikan päälle viime minuutilla. Metroon ja bussiin ehdin aina siihen vuoroon, joka tulee sen vuoron jälkeen, johon minun piti ehtiä. Ystäväni tietävät jo odottaa tekstiviestiä, jossa kerron tulevani myöhässä. Nykyisessä työpaikassani onkin hyvä, että käytössä on liukuva työaika. Pyrin olemaan työpaikalla liukuman alkaessa, eli seitsemältä aamulla, mutta yleensä olen vasta klo 7.15–7.30.

Kieltäytyminen on minulle myös vaikeaa. Jos kieltäydyn, saatan menettää jonkin mahdollisuuden. Kirjatorilla työskennellessäni otin vastaan kaikki työvuorot, mitä minulle tarjottiin aina kun mahdollista. Saatoin joskus jopa peruuttaa menoja sen vuoksi. Oli sitten kyseessä pelko mahdollisuuden menettämisestä vai rahan ahneus, en osaa varmuudella sanoa. (Lindeman ym. 1998, 85–86.)

Siipiäni ovat Itsevarma ja Kyselijä. Itsevarma kuuluu vaistokeskukseen, ja Kyselijä Seikkailijan tapaan ajattelukeskukseen. Yhdistän itseni enemmän Itsevarmaan kuin Kyselijään. Itsevarma on suorapuheinen, eikä arkaile sanoa asioita ja mielipiteitä suoraan. Hän pyrkii oikeudenmukaisuuteen ja maailman muuttamiseen paremmaksi paikaksi. Hän on organisoitunut, hän kontrolloi asioita ja tilanteita. Nämä kaikki Itsevarman ominaisuudet pystyn liittämään itseäni. Siipi vaikuttaisi siis olevan hyvin vahvana persoonallisuudessani. Kyselijä on vastuuntuntoinen ja lojaali, joka haluaa kuulua joukkoon. Hän on varovainen ja epäileväinen, varautuu aina pahimpaan ja on epävarma itsestään. Kyselijälle päätöksen tekeminen on vaikeaa ja hän pelkää kaikkea uutta. Vaikka Kyselijä ei

selkeästi erotu persoonallisuudestani, tunnistan joitakin pieniä piirteitä omikseni, kuten esimerkiksi tiettyjen uusien asioiden pelkäämisen. Tämän perusteella voin todeta, että vahvempi siipeni on Itsevarma ja heikompana on Kyselijä. (Lindeman ym. 1998, 78–80; 88–89.)

Voimavarakeskukseni on persoonallisuustyyppini mukaan ajattelukeskus. Keskus toimii hahmottamisen, tiedostamisen ja ymmärtämisen apuvälineenä. Ajattelukeskuksen henkilöt kiinnittävät huomiota tietoon ja informaatioon, systeemeihin ja rakenteisiin sekä asioiden hahmottamiseen ennen kuin toimivat. Vaikka olen seikkailija ja sen mukaan kuulun ajattelukeskukseen, uskon tässä toisen siipeni vaikuttavan keskukseen hyvin vahvasti, tällöin myös vaistokeskus ohjaisi toimintaani. Vaistokeskuksen persoonallisuustyyppiä ohjaa käytännöllisyys, kontrolloimisen tarve sekä ympäristön hallitseminen. (Lindeman ym. 1998, 38–47.)

Seikkailijan nuoli stressisuunnassa osoittaa vaistokeskuksen Perfektionistiin. Paineenalaisena tai uhkaavassa tilanteessa Seikkailijasta nousee esille Perfektionistin huonoimmat puolet: pikkutarkka, joustamaton, tuomitseva ja piikikäs. Mietittyäni tilanteita, joissa olen stressaantunut tai ahdistunut, myönnän tunnistavani itsessäni joitakin Perfektionistin piirteitä. Olen muutenkin suorasanainen ja omaan vahvat mielipiteet, joten voi hyvin olla, että paineessa olen piikikäs ja joustamaton. (Lindeman ym. 1998, 102–107.)

Kasvusuunnan nuoli osoittaa ajattelukeskuksen Tarkkailijaan. Seikkailijana voisin oppia Tarkkailijalta rauhallisuutta, pitkäjänteisyyttä ja objektiivisuutta. Omaksumalla Tarkkailijan hyviä ominaisuuksia, oppisin todennäköisemmin saattamaan keskeneräisiä asioita loppuun, ja oppisin keskittymään yhteen asiaan kerralla. Tarkkailija on myös hyvä kuuntelija, tässäkin minulla olisi opittavaa. Kuulen kyllä mitä ihmiset minulle sanovat, mutta en välttämättä kuuntele heitä, kerrotut asiat eivät tällöin jää mieleeni. (Lindeman ym. 1998, 73–77.)

## 4 Motivaatio

Motiivit ja motivaatio ohjaavat päivittäistä toimintaamme sekä vaikuttavat päätöksiimme. Motivaatio syntyy motiivista, joka voi olla halu, tarve, vietti tai jonkinlainen sisäinen yllyke, palkkio tai rangaistus. Motiivit voivat olla joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motiivin tärkeys vaikuttaa motivaation voimakkuuteen. Kun tarve tai halu kasvaa tarpeeksi suureksi, se muuttuu motiiviksi, joka saa ihmisen tavoittelemaan tarpeen tyydytystä. (Kotler & Armstrong 2008, 142.)

Motivaatiolähteet jaetaan sisäisiin ja ulkoisiin. Ulkoinen motivaatio syntyy työstä saatavasta palkasta ja muista rahallisista eduista. Kun taas sisäinen motivaatio muodostuu ihmisen omista henkilökohtaisista tavoitteista ja pyrkimyksistä. Sisäisesti motivoitunut ihminen tekee työtä itse työn ja tekemisen takia, ei siitä saatavan palkan vuoksi. Vapaaehtoistyö ja harrastukset ovat hyviä esimerkkejä toiminnasta, jonka taustalla on sisäinen motivaatio. Yleensä ihmisten työmotivaatio koostuu sekä sisäisestä, että ulkoisesta motivaatiosta; työtä tehdään ensisijaisesti palkan takia, mutta työntekijä saa työstä muutaakin tyydytystä, esimerkiksi pääsee kehittämään itseään ammatillisesti. (Leiviskä 2011, 49.)

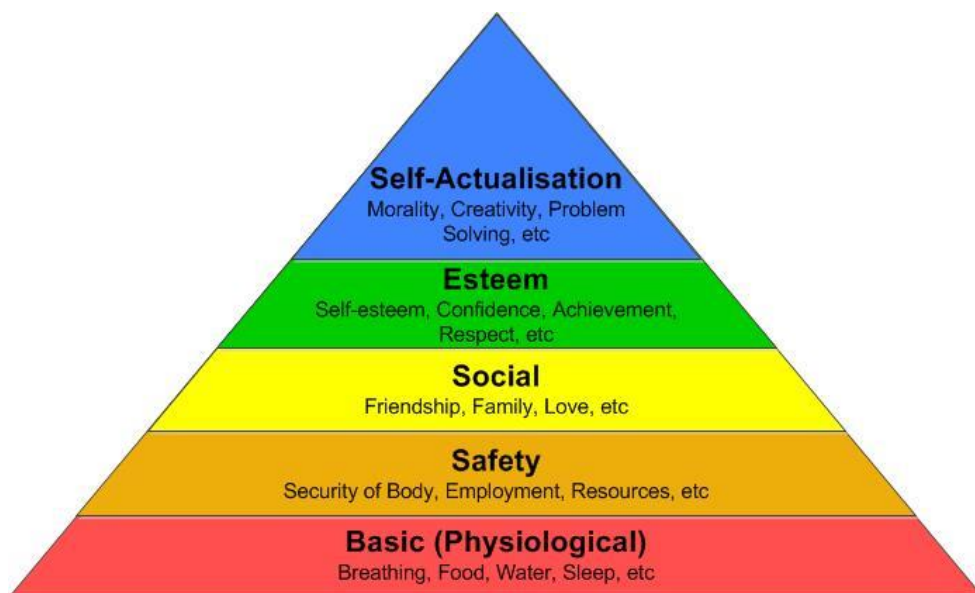
Motivaatiot voidaan jakaa myös tilanne- ja yleismotivaatioihin. Tilannemotivaatio on sidottu tiettyyn tilanteeseen ja siihen vaikuttavat vallitsevat ympäristötekijät yhdessä sisäisten tekijöiden kanssa. Yleismotivaatio on pitkäkestoista ja vaikuttaa ihmisen viireystasoon ja käyttäytymiseen. Yleismotivaation voi rinnastaa asenteisiin, se on pysyvämpää ja vakaampaa kuin tilannemotivaatio. Se toimii tilannemotivaation taustalla ja määrittää toiminnan suunnan. (Ruohotie 1998, 41.)

### 1.4 Motivaatioteoriat

Erilaiset motivaatioteoriat pyrkivät selittämään mikä motivoi ihmisiä. Mikään teoria ei yksinään ole pystynyt selvittämään työmotivaatiota käsitteenä, mutta yhdessä ne auttavat ymmärtämään paremmin ihmisten motivaatioita. Motivaatioteoriat voidaan jakaa kahteen ryhmään; sisältö- ja prosessiteorioihin.

### 1.4.1 Sisältöteoriat

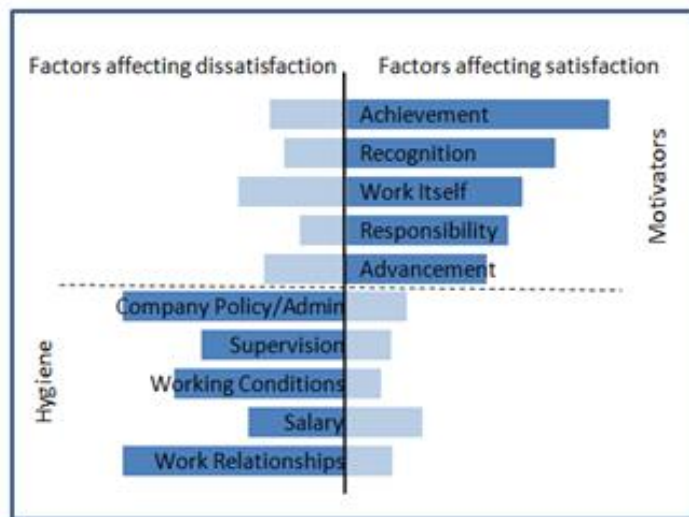
Sisältö- eli tarveteoriat pohjaavat ihmisen tarpeisiin ja työn sisältöön. Tunnetuimpia sisältöteorioita ovat Maslowin tarvehierarkia, Herzbergin kaksifaktoriteoria sekä McClellandin suoritusmotivaatioteoria. (Otavan Opisto b.)



Kuvio 7. Maslowin tarvehierarkia (Business2Community)

Teorioista tunnetuin lienee yhdysvaltalaisen Abraham Maslowin kehittämä tarvehierarkiateoria (Kuvio 7). Tässä teoriassa tarpeet on jaoteltu viiteen eri ryhmään, jotka muodostavat hierarkkisen tasojärjestelmän. Eri tasot ovat Fysiologiset perustarpeet (ravinto, seksuaalisuus, uni), Turvallisuuden tarpeet (turvallisuus, mukavuus, terveys), Sosiaaliset ja yhteenkuuluvuuden tarpeet (yhteenkuuluvuus, rakkaus, ystävyys), Arvonannon tarpeet (itsetunto, arvostus, kunnioitus) sekä Itsensä toteuttamisen tarpeet (itsensä kehittäminen ja toteuttaminen, luovuus, elämäkatsomus, tiedonjano). Maslowin mukaan ihmisen täytyy saada tyydytettyä alempien tasojen tarpeet ennen ylempien tasojen tarpeita. Tarpeen tyydyttäminen toimii siis motivaation lähteenä ja ihminen pyrkii kaikin keinoin saavuttamaan tavoitellun päämäärän. Kun tietty taso on saavutettu, eli tarpeet tyydytetty, siirtyy ihminen tavoittelemaan seuraavaa tasoa hierarkiassa. Tätä teoriaa on kuitenkin kritisoitu ja Maslow itsekin myönsi, ettei se kaikkien osalla pidä paikkansa. (Robbins & Judge 2014, 123–124.)

Psykologi Frederick Herzbergin kaksifaktoriteoria perustuu tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöihin (Kuvio 8). Tyytyväisyyttä lisäävät tekijät ovat motivaatiotekijöitä ja tyytymättömyyttä lisäävät ovat hygieniatekijöitä. Motivaatiotekijät ovat sisäisesti palkitsevia, ja liittyvät itse työhön ja siitä saatavaan tyydytykseen. Hygieniatekijät ovat ulkoisesti palkitsevia, kuten yrityksen johto, yrityspolitiikka, työolot, palkka ja työkaverit. Motivaatiotekijöillä on merkittävä osa työmotivaation ja -tyytyväisyyden kannalta, ne voivat lisätä tyytyväisyyttä huomattavasti, mutta niiden olemattomuus ei hirveästi lisää tyytymättömyyttä. Hygieniatekijät eivät juuri lisää työtyytyväisyyttä, mutta ne voivat lisätä tyytymättömyyttä. Hygieniatekijät voidaanakin ajatella niin sanottuina perustekijöinä, ne toimivat perustana tyytyväisyydelle. (Robbins & Judge 2014, 125–126.)



Kuvio 8. Herzbergin kaksifaktoriteoria (TimelessTime)

McClellandin suoritusmotivaatioteorian mukaan ihmisellä on kolme opittua tarvetta, joita ovat suoriutumisen tarve, vallan tarve sekä liittymisen tarve. Nämä tarpeet tulevat esille ihmisillä, joilla on suuri tarve menestyä. He ottavat todennäköisemmin riskejä saavuttaakseen tavoittelemansa. Korkea suoriutumisen tarve ajaa ihmisen tavoittelemaan ensisijaisesti henkilökohtaista menestystä. Tällainen ihminen hakeutuu yleensä työtehtäviin, joissa on paljon vastuuta ja josta he saavat nopeasti palautetta. Vallan tarve johtaa ihmisen usein tavoittelemaan johtotehtäviä, joissa saa vaikutusvaltaa. Liittymisen tarvetta kokevat hakevat muilta hyväksyntää ja haluavat tulla ihmisten kanssa toimeen. (Robbins & Judge 2014, 126–127.)

### 1.4.2 Prosessiteoriat

Prosessi- eli kognitiiviset teoriat keskittyvät ihmisen liikkeelle saamiseen, liikkeen ylläpitämiseen ja ohjaamiseen sekä lopettamiseen. Prosessiteorioista tunnetuimpia ovat Adamsin oikeudenmukaisuusteoria, Vroomin odotusarvoteoria sekä Locken päämääräteoria. (Otavan Opisto b.)

Työpaikka- ja käyttäytymispsykologiaan erikoistunut John Stacey Adams loi oikeudenmukaisuusteorian vuonna 1963. Teorian mukaan ihminen vertaa omaa työpanostaan ja siitä saatuja palkkioita muihin, itsensä kannalta merkittäviin, ihmisiin työpaikalla. Ihminen odottaa kaikkien työpanoksen ja palkkioiden suhteen olevan samanlaisia keskenään. Jos tässä suhteessa on joidenkin kohdalla eroja, pyrkii tämä henkilö korjaamaan epäsuhdan. Keinoja korjaamiseen voivat olla esimerkiksi oman työpanoksen lisääminen tai vähentäminen, tai yritys muuttaa palkkioiden suuruutta. Jos henkilö kokee olevansa alipalkattu, hän voi hidastaa työskentelytahtiaan tai vähentää työhön käyttämäänsä aikaa. Ylipalkattu henkilö on luultavasti ihan tyytyväinen omaan tilanteeseensa, mutta saattaa pyrkiä vähentämään muiden työntekijöiden työpanosta, etteivät nämä työskentelisi niin paljon. (Juuti 2006, 56–58.)

Kanadalainen Victor Vroom kehitti odotusarvoteorian vuonna 1964, kun hän koki olemassa olevat sisältöteoriat vajavaisiksi. Vroomin mukaan toimintaamme vaikuttaa se, kuinka paljon ja kuinka suuria odotuksia meihin kohdistuu ja mitä siitä seuraa, kun täytämme ne odotukset. Ihminen motivoituu suorittamaan jonkin tehtävän, jos se ei ole hänelle liian haasteellinen, mutta ei myöskään liian helppo, tällöin motivaatioon sisältyy odotusarvo. Motivaatiota lisää, jos hän saavuttaa tehtävän suorittamalla toivotun hyödyn (välinearvo), joka voi olla esimerkiksi palkankorotus tai ylennys. Jos saavutettavissa oleva hyöty on sellainen, jota henkilö arvostaa, sisältyy motivaatioon vielä yllykearvo. Teorian mukaan motivaatio on korkea, jos henkilö uskoo suoriutuvansa hyvin annetusta tehtävästä ja uskoo voivansa soveltaa tehtävän kautta saamaansa oppia myöhemmissä tehtävissä, jos esimieheltä ja työkavereilta saa tunnustusta hyvin hoidetusta tehtävästä ja jos kokee tämän tunnustuksen olevan tavoittelemisen arvoinen. Teoriaa on käytetty paljon yritysten palkkiojärjestelmien pohjana. (Ruohotie 1998, 57–58.)

Yhdysvaltalainen professori Edwin A. Locke kehitti päämääräteorian vuonna 1968. Hän loi teorian selittämään ihmisten käyttäytymistä työpaikoilla. Teorian mukaan ihmistä motivoivat päämäärät, jotka hän itse on valinnut tai, jotka hänelle on asetettu jonkun muun toimesta. Jotta ihminen kokee päämäärän saavuttamisen kannattavaksi, täytyy päämäärän olla tarpeeksi selkeä ja sen saavuttamisen tarpeeksi haasteellista. Lisäksi ihmisen pitäisi sitoutua päämäärään. Tämä onnistuu silloin, kun ihminen kokee päämäärän olevan tärkeä ja saavutettavissa oleva. On myös tärkeää motivaation kannalta, että ihminen itse hyväksyy päämäärän, eikä vain pidä sitä jonkun toisen asettamana. Locken teoriassa olennaista on palautejärjestelmä. Ihminen saa tekemästään työstä ja saavuttamastaan päämäärästä palautetta, joko positiivista tai negatiivista. Tällöin ihminen näkee oman toimintansa ja saavutetun päämäärän välisen yhteyden. (Juuti 2006, 59.)

## **1.5 Omat motivaatiotekijät**

Sisäinen motivaatio on yleensä kohdallani voimakkaampi kuin ulkoinen. Tosiasia on, että teen työtä palkan takia, koska rahaa tarvitsee elämisen kustannuksiin. Mutta jos minun ei syystä tai toisesta tarvitsisi välittää rahasta, luultavasti hakeutuisin jonkinlaiseen työhön, joko palkka- tai vapaaehtoistyöhön. Olisin tilapäisratkaisuna valmis tekemään melkein mitä tahansa työtä, josta maksetaan palkkaa. Pidemmän päälle en viihtyisi työssä, josta kokisin saavani vain rahallisen korvauksen. Suurikaan rahallinen korvaus ei lisäisi viihtyvyyttäni niin merkittävästi, että työskentelisin epämiellyttävässä työympäristössä tai tekisin epätydyttävää työtä vuosikausia.

Maslowin tarvehierarkiateoria ei mielestäni toimi kovin hyvin nykypäivän länsimaissa. Teorian kaikki tasot ovat mielestäni kaikkien saavutettavissa yhteiskuntaluokasta ja tulotasosta riippumatta. Tasojen eri tarpeiden tyydyttäminenäkään ei välttämättä etene Maslowin mukaisessa järjestyksessä. Esimerkiksi seksuaalisuus on alimman tason tarve, joka pitäisi saada tyydytettyä ennen ylempiä tasoja. Kuitenkin vielä tänä päivänäkin Suomen kaltaisessa maassa voi joutua peittelemään seksuaalista suuntautumistaan. Peittely ja salailu voi johtua esimerkiksi oman perheen ja lähipiirin suhtautumisesta tai omalla alalla vallitsevasta kielteisestä ilmapiiristä.



Herzbergin kaksifaktoriteoria on mielestäni oikein käyttökelpoinen kohdallani. Työmotivaatio on niin monen tekijän summa, ettei sitä pysty yksiselitteisesti avaamaan. Työssä voi olla monta eri asiaa, jotka motivoivat, mutta yksikin merkittävästi huono asia voi romuttaa koko motivaation. Tai motivaatiota lisäävillä tekijöillä voi olla niin vähäinen merkitys, että työmotivaatio pysyy alhaisena. Tämän hetkisessä työssäni Stockmannin ostolaskutuksessa on motivaatiota lisääviä tekijöitä useampia: mukava ja rento työilmapiiiri, liukuva työaika, henkilöstöedut, työn uutuuden viehätys ja haasteellisuus ja kannustava tiimi. Työmotivaatiota laskevia tekijöitä ovat: palkan suuruus, yleinen taloudellinen tilanne, siitä johtuvat yrityksen sisäiset toimenpiteet ja niiden vaikutukset työpaikan yleiseen ilmapiiiriin, oman tulevaisuuden epävarmuus yrityksessä sekä työn muuttuminen rutiniinomaiseksi alkuinnostuksen jälkeen.

Prosessiteoriat pätevät kaikki varmasti joiltain osin. Adamsin oikeudenmukaisuusteorian mukainen tilanne, jossa henkilö kokee saavansa liian pientä palkkaa suhteessa työtehtäviensä haastavuuteen ja verrattuna työkavereidensa vastaavaan suhteeseen, voisi tulla kysymykseen kohdallani. Jos kokisin saavani liian pientä palkkaa verrattuna muihin, työmotivaationi laskisi ja lopputuloksena olisi luultavasti työtehon laskeminen, ja viimeisenä vaihtoehtona työpaikan vaihtaminen, jos eivät muut motivaatiotekijät ole kohdallaan.

Sellaista Vroomin odotusarvoteorian mukaista tilannetta, johon sisältyisi väline- tai ylykearvo, en ole kohdannut vielä työurallani. Mutta olen huomannut omalla kohdallani, että asetetut odotukset lisäävät motivaatiota. Kirjatorilla työskennellessäni sain yhtenä kesänä vastuulleni kirjatilausten tekemisen myymälävastaavan loman aikana. Olin tehnyt tilauksia aikaisemminkin, mutta en ollut koskaan yksin vastannut niistä ja hoitanut tilauksen jokaista vaihetta alusta loppuun. Motivaationi töissä nousi tuona aikana, ja koin oman työpanokseni aikaisempaa tärkeämmäksi. Minulle oli tärkeää, että täytän minulle asetetut odotukset ja näytän, että selviän kunnialla annetuista tehtävistä.

Locken päämääräteoriaan kohtaa ihan jokapäiväisessä elämässä. Päämäärät voivat olla pieniä, mutta kun kokee ne tärkeiksi, ponnistelee paljon sinnikkäämmin niiden saavuttamiseksi. Olen kärsimätön persoona, joten jos tavoite ei ole selkeä, en välttämättä jaksa pohtia sitä, jolloin se unohtuu.

## 5 Arvot ja asenteet

### 1.6 Arvot

Arvot syntyvät varhaislapsuuden kokemuksista, myöhemmistä ympäristötekijöistä sekä makrokulttuurista. Arvot luovat pohjan kaikelle toiminnallemme; ne vaikuttavat asenteisiimme, mielipiteisiimme sekä käsityskykyymme. Toimimme siis arvojemme pohjalta. (Robbins, Judge & Campbell 2010, 93.)

Arvot vaihtelevat eri kulttuureissa ja eri sukupolvilla. Joskus jokin tapahtuma tai ajanjakso (esimerkiksi sodat tai lama-aika) voi muokata ison ihmisjoukon arvoja tiettyyn suuntaan. Arvot toimivat pohjana asenteillemme, käyttäytymisellemme sekä käsityskyvyllemme. Ymmärtämällä arvojen merkityksen työelämässä, voi sekä työntekijä että yritys vaikuttaa oikeanlaisten henkilöiden palkkaamiseen yritykseen ja molemminpuoliseen tyytyväisyyteen työpaikalla. Työntekijän työpanoksen ja tyytyväisyyden on todettu olevan korkeampi silloin, kun henkilön arvot ovat samassa linjassa työpaikan arvojen kanssa ja hän kokee olevansa arvostettu työntekijä. Myös yrityksen johto arvostaa enemmän sellaisia työntekijöitä, jotka ”sopivat joukkoon”. (Robbins ym. 2010, 101.)

### 1.7 Työpaikan arvot vs. omat arvot

Pidän erittäin tärkeänä, että työpaikan arvot kohtaavat edes yleisellä tasolla oman arvomaailmani. Työntekijän arvostus ja kunnioitus ovat mielestäni itsestään selviä asioita työpaikalla. Työpaikka, jossa työntekijää poljetaan ja kohdellaan kuin ovimattoa, ei varmasti sitouta työntekijöitä. Ihmiset etsivät uuden työpaikan heti tilaisuuden tullen. Olen huomannut, että tänä päivänä monissa suomalaisissa yrityksissä arvot noudattavat yleistä vallalla olevaa normia. Yritysten arvoihin kuuluvat usein asiakaslähtöisyys, vastuullisuus, työntekijöistä välittäminen ja jatkuva kehittyminen. Varsinkin vastuullisuus ja ympäristöteema ovat alkaneet näkyä yritysten arvoissa. Tuntuu, että yritykset kokevat pakolliseksi niiden mainitsemisen, kukaan ei halua erottautua yrityksenä, jossa ei arvosteta ja välitetä luonnosta ja ympäristöstä. Usein yrityksen arvomaailmasta voi saada viitteitä jo julkisuuskuvan kautta.

En haluaisi työskennellä yrityksessä, joka ei arvosta ja hyväksy työntekijöitä sellaisina kuin he ovat. Esimerkiksi pukeutumisen työpaikalla pitäisi olla vapaata, pois lukien tietysti myymälöissä ja muualla fyysisessä asiakaspalvelussa työskentelevät, joilla on hyvä olla yhtenäinen vaatetus. En ymmärrä ketä hyödyttää, että toimistotyöntekijät ovat pukeutuneet asiallisiin ja mielestäni usein hyvin epämukaviin vaatteisiin. Työskentelen paljon mieluummin vaatteissa, joissa tunnen oloni mukavaksi ja omaksi itsekseni. En tiedä oppisinko tuntemaan oloni hyväksi jakkupukuun pukeutuneena. Onneksi en ole joutunut kokeilemaan sitä.

## 1.8 Asenteet

Asenteet eivät ole synnynnäisiä vaan opittuja. Ne muodostuvat jo varhaisessa iässä, mutta voivat muuttua läpi elämän. Juuri asenteet vaikuttavat siihen, miten suhtaudumme eri ihmisiin, asioihin ja paikkoihin. Asenteet ovat siis tavallaan tunteita, jotka muokkaavat käyttäytymistämme. Asenteet syntyvät yleensä joko opitun tiedon kautta tai aikaisemman toiminnan synnyttämän palkkion tai rangaistuksen seurauksena. Asenteet eivät kuitenkaan ole aina yksinkertaisesti selitettävissä; niitä on monenvahvuisia, ne voivat olla ristiriitaisia, ja ne myös usein näkyvät ajattelussamme, tunteissamme ja käyttäytymisessämme. (Perloff 2010, 43–44, 78.)

Asenteet ovat helpommin muutettavissa kuin arvot. Ne voivat muuttua ihmisen tai ulkopuolisen tahon tietoisesta pyrkimyksestä muuttaa asennetta tai muutos voi tapahtua tiedostamatta ajan myötä tai jonkin elämäntapahtuman seurauksena. (Otavan Opisto c.)

Asenteet muodostuvat affektiivisesta eli tunnetasoisesta komponentista, kognitiivisesta eli tiedollisesta komponentista sekä toimintavalmiudesta. Ihminen pyrkii pitämään komponentit sopusoinnussa keskenään, jolloin ihminen toimii puhtaasti asenteidensa pohjalta. Joskus kuitenkin esimerkiksi uusi tieto tai jokin tapahtuma tai tilanne voi aiheuttaa epäsopusointua komponenttien välillä. Tällöin ihminen usein pyrkii muuttamaan totuttua käyttäytymistään ja luomaan tasapainon uudelleen. Näin asenteet vähitel-

len muokkautuvat. Ihminen voi myös alkaa vältellä uutta tietoa ja sellaisia tilanteita, jotka horjuttaisivat komponenttien tasapainoa. (Juuti 2006, 24–25.)

Asenteiden ja käyttäytymisen vaikutuksista toisiinsa on kuitenkin eriäviä näkökulmia. Toiset uskovat, että asenteet vaikuttavat käyttäytymiseen, kun taas toiset uskovat, että muutos käyttäytymisessä muuttaa myös asenteita. Sitten on vielä kolmas ryhmä, joka ei ole varma näiden kahden välisestä yhteydestä. (Juuti 2006, 25.)

Asenteet syntyvät useimmiten omien kokemusten kautta, mutta myös muiden ihmisten välityksellä. Toisen ihmisen kertomusten vaikutus asenteiden muovautumiseen riippuu ihmisen suhteesta tähän toiseen ihmiseen. Läheisen ja luotettavan ihmisen kertomuksiin uskoo ja luottaa enemmän kuin tuntemattoman. Etenkin tilanteessa, jossa henkilöllä ei ole omakohtaista kokemusta tai tietoa jostain asiasta, on toisen ihmisen kertomalla suuri merkitys mielipiteiden ja asenteiden syntymisessä. (Juuti 2006, 25–26.)

## **1.9 Asenteet työelämässä**

Asennoituminen omaan työhön ja työpaikkaan kulkee käsi kädessä työmotivaation kanssa. Asenne vaikuttaa omaan työtehoon, joka viestii jotain työmotivaatiosta. Myös yrityksen asenne esimerkiksi työntekijöiden asioita kohtaan vaikuttaa työntekijöiden työmotivaatioon sekä työntekijöiden omaan asenteeseen. Yrityksen asenteet juontuvat usein yrityksen arvomaailmasta. Stockmannilla työskennellessäni olen kokenut, että työntekijöitä arvostetaan ja asenteet myös tukevat tätä. Työntekijöihin luotetaan, mistä kertoo mielestäni ainakin se, että sairastapauksissa työntekijä saa olla kolme päivää poissa töistä omalla ilmoituksella. Tiedän, että toisissa työpaikoissa jo ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien pitää olla lääkärintodistus. Olen sitä mieltä, että tämä kertoo työnantajan asenteista ja luottamuksesta työntekijöihin.

## 6 Toimintahistoria

Toimintahistoria (Liite 1) antaa kokonaisvaltaisen kuvan elämäni eri osa-alueiden käännekohdista ja etapeista. Katsaus historiaani auttaa ymmärtämään tekemiäni valintoja ja valitsemiani elämänsuuntia. (Piilotettu, sisältää liian yksityiskohtaista tietoa elämästäni.)

### 6.1 Työ

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

## 6.2 Opinnot

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- Tammikuussa 2009 aloitin tradenomiopinnot HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun Pasilan toimipisteessä. Lukukauden pituisen vaihtojakson vietin Sheffieldissä, Englannissa keväällä 2011. Keväällä 2012 osallistuin kansainväliseen projektiin, jossa tehtiin kahden viikon pituinen opintomatka Rotterdamiin, Alankomaihin. Valmistuin tradenomiksi kesällä 2014.

### 6.3 Muu toiminta

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

#### 6.4 Muut elämäntilanteet

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



## **7 Tutkimuksen toteutus**

### **7.1 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu**

Tutkimukselle ei asetettu alkuvaiheessa tarkempaa aikataulua. Aikaa tutkimuksen toteutukselle oli varattu noin kaksi kuukautta, mutta se ei ihan riittänyt kaikkiin teorioihin tutustumisiin ja tulosten käsittelemiseen. Työn valmistuminen siirtyi noin kahdella viikolla eteenpäin alkuperäisestä aikataulusta.

### **7.2 Menetelmävalinnat perusteluineen**

Valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän. Työn aiheena on urasuunnitelman laatiminen, jolloin tutkimusaineisto on laadullista materiaalia.

### **7.3 Aineisto ja käytetyt analyysit**

Tutkimuksessa käytettävä aineisto on kerätty tarkastelemalla henkilö- ja työhistoriaani, perehtymällä omaan persoonallisuuteeni ja omiin motivaatiotekijöihini teoriaa apuna käyttäen. Aineisto on hyvin kattava ja monipuolinen. Aineistoa on käsitelty pohtimalla ja analysoimalla sitä teoriaa vasten.

### **7.4 Tutkimuksen uskottavuus**

Tutkimus on sellaisenaan sovellettavissa kenen tahansa urasuunnitelman tueksi. Tehdyt persoonallisuustestit tulkintaohjeineen löytyvät tutkimuksen lähteistä. Omien tulosteni analysoinnista voi olla apua myös muille testien tulosten tulkinnassa. Työhakemukseni ja perinteistä kaavaa rikkova CV:ni käyvät työnhakuasiakirjojen malleiksi.

Aineisto on saatu tutkimuksen toteuttajalta, ja esiintyy tutkimuksessa niin totuudenmukaisena kuin tekijä on sen halunnut esittää. Tutkimuksessa on käsitelty urasuunnitelman kannalta keskeisiä aiheita, jolloin vain tulokset ovat henkilökohtaisia ja yksilöllisiä.

## 8 Tutkimuksen tulosten yhteenveto

Tutkimuksen tuloksia olen käynyt läpi jo teorian yhteydessä. Tässä kerron lyhyesti yhteenvetona keskeisimmistä tuloksista.

Kaikki kolme tekemääni persoonallisuustestiä antoivat samansuuntaisia havaintoja persoonallisuudestani. Mikään Big five -mallin piirre ei esiinny minussa hallitsevana. Olen kultaisen keskitien kulkija, jossa eri persoonallisuuksien piirteet yhdistyvät sulavasti.

Persoonallisuusenneagrammin persoonallisuuksista olen Seikkailija, joka on iloinen, hauska ja optimistinen luonne. Persoonallisuuteeni vaikuttaa myös lähin siipeni, joka on Itsevarma. Toinen siivistä, Kyselijä, jää persoonallisuudessani hyvin varjoon ja takalalle.

Motivaatiotekijäni ovat enimmäkseen sisäisiä. Työstä saatava palkkio ei riitä motivoimaan minua tarpeeksi, jos työssä ei muuten ole mitään, mikä muuten motivoisi. Motivaatio on kohdallani monimutkainen käsite, joka muodostuu hyvin monista eri tekijöistä. Se ei ole yksinkertaisesti selitettävissä.

Koen tärkeäksi, että omat arvoni ja asenteeni ovat samassa linjassa sen yrityksen arvojen ja asenteiden kanssa, jossa työskentelen. Haluan voida olla oma itseni työpaikalla, ja haluan, että työnantajani myös arvostaa minua sellaisena kuin olen.

## 9 Pohdinta

### 9.1 Tulosten tarkastelu omilla tulkinnoilla

Big five -malliin perustuvat persoonallisuustestit eivät tuoneet lisävaloa siihen, minkälaiseen työhön sovellun. Testit eivät myöskään kertoneet minulle mitään uutta liittyen persoonallisuuteeni. Joistakin yksittäisistä tuloksista olin hieman yllättynyt, mutta niihin on saattanut vaikuttaa se, että olen ymmärtänyt kysymyksen eri tavalla kuin on tarkoitettu. Big five -mallista en saanut lisäarvoa urasuunnitelmaani.

Persoonallisuusteoriaa opiskellessani törmäsin persoonallisuusenneagrammiin. Tutustuttuani siihen tarkemmin oivalsin, että siitä saattaisi olla hyötyä minulle. Enneagrammia ei ole vielä huolitettu mukaan oppikirjoihin, jotka käsittelevät yleisesti persoonallisuutta. Teoria on kuitenkin jo jossain määrin työelämän käytössä. Enneagrammin persoonallisuustyypit ovat tarkoin laadittuja ja ne osuvat todella tarkasti yhteen oikeiden persoonallisuuksien kanssa. Tunnistin heti itseni Seikkailijan kuvauksesta, testin tulos vahvisti asian. Persoonallisuustyypit on kuvattu monipuolisesti, kielteiset piirteet on tuotu positiivisten rinnalle, jolloin ne muodostavat ehjän kokonaisuuden. Persoonallisuustyypien siivet antavat persoonallisuudelle erilaisia vivahteita, jolloin syntyy aitoja persoonallisuuskuvauksia.

Enneagrammin persoonallisuustyypini auttoi vahvistamaan näkemystäni tulevan urani suunnasta. En ole aikaisemmin mieltänyt itsenäni luovaksi persoonaksi, koska en ole oikein koskaan saanut mitään luovaa aikaiseksi. Nyt ymmärsin, että minulla ei vain ole tarpeeksi kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä vielä asioita loppuun, tai joskus edes saada aloitettua niitä suunnittelun pohjalta. En ole visionääri, mutta ideoita minulta löytyy. Olen haaveillut työskenteleväni ostotoiminnan parissa, mutta olen torjunut ajatuksen, kun olen ajatellut, etten soveltuisi alalle. Ostajalta vaaditaan yleensä näkemystä ja kykyä ennakoita tulevaisuutta. Enneagrammi kuitenkin rohkaisi minua yrittämään unelmieni alalle. Suunnitelmissani on alkuun hakea ostoassistentin ja planning assistantin paikkoja. Ostoassistenttina pääsisin työskentelemään ostotoiminnan parissa, planning assistantin työssä olisi enemmän logistiikan piirteitä. Kumpikin työ houkuttaa todella paljon.

Molemmissa on myös etenemismahdollisuuksia. Ostoassistentin on mahdollista edetä ostajaksi, planning assistentin planneriksi.

Minulla ei ole pitkäjänteisyyttä, jota unelmieni työpaikoissa vaaditaan. Mutta en usko sen aiheuttavan ongelmia nyt kun olen tiedostanut asian ja pystyn kehittämään ominaisuuksiani. Tämän hetkinen työsuhteeni Stockmannilla kestää ensi syyskuun loppuun, suunnitelmissani on tarkistaa ennen työsuhteen päättymistä sisäisessä haussa olevat osto-osaston työpaikat. Seuraavana askeleena on käydä läpi avoimia työpaikkoja itseä kiinnostavilta aloilta. Minulla on hyvin positiivinen tunne tulevaisuudesta.

Urasuunnitelmani tueksi laadin avoimen työhakemuksen (Liite 2), päivitin CV:ni (Liite 3), sekä loin profiilin LinkedIn -palveluun. Profiili löytyy osoitteesta:

<https://www.linkedin.com/pub/jannika-hottinen/93/781/828>

## **9.2 Kehittämis- ja jatkotoimenpiteet**

Jatkan urasuunnitelman kehittämistä ja päivittämistä urani edetessä. Vaikka vakituinen työpaikka olisikin, on avoimia mahdollisuuksia hyvä seurata ja miettiä. Täydellistä työtä ja työpaikkaa ei olekaan, aina löytyy jostain parempi, siksi silmät kannattaa pitää auki ja mieli avoimena. Työhakemuksen ja CV:n säännöllinen päivittäminen ilman käynnissä olevaa työnhakua helpottaa tehtäviä siinä tilanteessa kun työnhaku tulee ajankohtaiseksi.

## **9.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi**

Opinnäytetyöprosessin aikana tein paljon ajattelutyötä, jossa pohdin omia valintojani ja mahdollisuuksiani. Itsensä tutkiskelu ei ole helppoa, se vaatii kärsivällisyyttä ja kykyä oppia katsomaan itseä ulkopuolisen silmin. Opin tuntemaan itseäni paremmin ja samalla opin uusia puolia itsestäni. Uskon paremmasta itsetuntemuksesta olevan hyötyä työelämässä.

Opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen päätös opinnoilleni. Ennen tätä työtä minulla oli ollut opinnoissani pari vuotta taukoa. Ote kirjoittamiseen ja tämän tyyppisen työn tekemiseen oli rehellisesti sanoen hukassa. Taito ja osaaminen kuitenkin palautuivat

mieleen, kun olin aloittanut työn tekemisen. Oli hienoa huomata, että taidot voi kaivaa ruosteesta.

## Lähteet

- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.
- Kotler, P. & Armstrong, G. 2008. Principles of Marketing. Pearson Education Ltd. New Jersey, Yhdysvallat.
- Lampikoski, T. 2010. Tradenomin uraopas. HAAGA-HELIA:n julkaisusarja Puheen-  
vuoroja 5/2010. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää – Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tietosanoma. Tallinna.
- Lindeman, A., Valto, K. & Voutilainen, E. 1998. Yhdeksän persoonaa työyhteisössä. WSOY. Juva.
- Namaste Oy. Enneagrammi. Yhdeksän persoonallisuustyyppiä. Innostuva Suunnittelija. Luettavissa: <http://www.namaste.fi/fi/enneagrammi/yhdeksan-eri-persoonallisuustyyppiä/innostuva-suunnittelija/lisatietoja>. Luettu: 4.6.2014.
- Otavan Opisto a. Persoonallisuustestit. Luettavissa [http://opinnot.internetix.fi/fi/muikku2materiaalit/lukio/ps/ps5/2.0\\_persoonallisuud-en-maarittely\\_ja\\_selittaminen/2\\_11\\_persoonallisuustestit](http://opinnot.internetix.fi/fi/muikku2materiaalit/lukio/ps/ps5/2.0_persoonallisuud-en-maarittely_ja_selittaminen/2_11_persoonallisuustestit). Luettu 4.5.2014.
- Otavan Opisto b. Motivaatioteoriat. Luettavissa: [http://opinnot.internetix.fi/fi/muikku2materiaalit/lukio/ps/ps4/03\\_motivaation\\_emootioiden/01\\_3.1\\_motivaatioteoriat?C:D=hNqJ.gZ5x&m:selres=hNqJ.gZ5x](http://opinnot.internetix.fi/fi/muikku2materiaalit/lukio/ps/ps4/03_motivaation_emootioiden/01_3.1_motivaatioteoriat?C:D=hNqJ.gZ5x&m:selres=hNqJ.gZ5x). Luettu 12.4.2014.
- Otavan Opisto c. Asenteet. Luettavissa: [http://opinnot.internetix.fi/fi/muikku2materiaalit/lukio/ps/ps1/4\\_yksilo\\_\\_ryhmat\\_ja\\_yhteiso/02\\_asenteet?C:D=hNqf.gZYj&m:selres=hNqf.gZYj](http://opinnot.internetix.fi/fi/muikku2materiaalit/lukio/ps/ps1/4_yksilo__ryhmat_ja_yhteiso/02_asenteet?C:D=hNqf.gZYj&m:selres=hNqf.gZYj). Luettu 20.4.2014.
- Perloff, R. 2010. The Dynamics of Persuasion – Communication and Attitudes in the 21<sup>st</sup> Century. 4. painos. Routledge. New York, Yhdysvallat.
- Robbins, S. & Judge, T. 2014. Essentials of Organizational Behavior. 12. painos. Pearson Education Ltd. Essex, Englanti.
- Robbins, S., Judge, T. & Campbell, T. 2010. Organizational Behaviour. 13. painos. Pearson Education Ltd. Essex, Englanti.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Suomen Enneagrammi Ry 2014a. Enneagrammista. Tyylit. Luettavissa: <http://www.enneagram.fi/enneagrammista/tyylit/>. Luettu: 3.6.2014.

Suomen Enneagrammi Ry 2014b. Enneagrammista. Keskukset. Luettavissa:  
<http://www.enneagram.fi/enneagrammista/keskukset/>. Luettu: 3.6.2014.

Suomen Enneagrammi Ry 2014c. Enneagrammista. Rakenne. Luettavissa:  
<http://www.enneagram.fi/enneagrammista/rakenne/>. Luettu: 3.6.2014.

Suomen mielenterveysseura. Persoonallisuus. Luettavissa:  
[http://www.vahvistamo.fi/vahvistamo/tunne\\_itsesi/persoonallisuus](http://www.vahvistamo.fi/vahvistamo/tunne_itsesi/persoonallisuus). Luettu:  
30.4.2014.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

## Liitteet

### Liite 1. Toimintahistoria

(Poistettu theseus-versiosta. Sisältää paljon henkilökohtaista tietoa.)



## Liite 2. Työhakemus

Jannika Hottinen

## TYÖHAKEMUS

Puh.

8.6.2014

Yritys Oy

### AVOIN HAKEMUS

Olisin halukas tekemään töitä yrityksessänne. Uskon, että työkokemukseni ja opintoni olisivat hyödyksi sekä minulle että yrityksellenne.

Olen 27-vuotias vastavalmistunut tradenomi. Opinnoissani suuntauduin logistiikkaan, mutta tutuksi tulivat myös markkinointi ja henkilöstöhallinto. Markkinointi on minulle tuttua myös edellisestä tutkinnostani. Minulla on monen vuoden kokemus asiakaspalvelutehtävistä. Tällä hetkellä työskentelen määräaikaisessa työsuhteessa ostolaskutustehtävissä. Logistiikan opintojani ajatellen, yrityksenne olisi minulle oiva mahdollisuus tutustua alaan ja päästä soveltamaan oppimaani.

Tulen erilaisten ihmisten kanssa hyvin toimeen ja otan muut huomioon päätöksiä tehdessäni. Aikaisemmassa työpaikassani sain kiitosta joustavuudesta, työhön sitoutumisesta sekä oma-aloitteisuudesta. Esimieheni myös tykkäsi, kun otin herkästi vastuullisiakin tehtäviä ja ratkaisin pulmat kun niitä tuli vastaan. Osaan myös toimia kiireessä ja paineen alla, kokemusta siitä on kertynyt useammalta joulusesongilta kaupanalalta.

Haluaisin työn, jossa tunnen oloni kotoisaksi. Haluan, että töihin on kiva mennä ja siellä viihtyy. Mielikuva, joka minulla on yrityksestänne, tukee unelmatyöpaikkaani. Toivoisin, että harkitsisitte minua, jos yrityksessänne avautuu koulutustani vastaava työpaikka.

Tulen mielelläni esittäytymään henkilökohtaisesti ja kertomaan itsestäni lisää.

Ystävällisin terveisin

Jannika Hottinen

Liitteet

CV