

Elina Jääskö

## Itsensä johtaminen ja elättäminen intohimolla



Passion economy

*Itsensä johtaminen ja  
elättäminen intohimolla.*

Tradenomi  
Liiketalous  
Kevät 2023



KAMK • University  
of Applied Sciences

## **Tiivistelmä**

**Tekijä:** Jääskö Elina

**Työn nimi:** Itsensä johtaminen ja elättäminen intohimolla

**Tutkintonimike:** Tradenomi (AMK), liiketalous

**Asiasanat:** Itsensä johtaminen, passion economy eli intohimotalous, työelämän murros, ominaispiirteet, intohimo, uteliaisuus, luovuus, mentaliteetti

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää intohimoisten itsensä johtajien yhdistäviä ominaispiirteitä ja valjastaa tutkimuksesta saatu tieto johtamistyökaluksi. Esimiessuuntautuminen, mielenkiinto itsensä kehittämistä ja johtamista sekä luovuutta kohtaan antoivat minulle hyvät lähtökohdat tähän aiheeseen. Työstäni voivat hyötyä niin yrittäjät, itsensä kehittäjät kuin esimiestyössä ja johtamisen parissa työskentelevätkin. Siitä on hyötyä varmasti kuitenkin jokaiselle, sillä se voi toimia myös inspiraation lähteenä. Aihe on hyvin mielenkiintoinen ja ajankohtainen.

Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltävät asiat ovat itsensä johtaminen ja vahvasti opinnäytetyöhöni liittyvä aihe passion economy eli intohimotalous. Intohimotalouden aihepiiriin kuuluvat käsiteltävät asiat ovat murroksessa oleva työelämä, luovuus, uteliaisuus, työn merkityksellisyys ja omien kykyjen ja taitojen tunnistaminen sekä menestystarinan luominen taitojensa varaan. Tässä osuudessa tarkastellaan myös intohimotalouden syntyperää ja mitkä asiat siihen ovat vaikuttaneet. Käsite on hyvin uusi ja ajankohtainen, eikä siitä ole vielä tehtyä opinnäytetyötä.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli viisi oman intohimonsa parissa työskentelevää henkilöä. Tutkimusaineisto kerättiin sähköpostihaastatteluiden avulla, yhtä lukuun ottamatta, joka toteutettiin Teams-haastatteluna. Kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, sillä haastateltavien ajatuksia ja näkökulmia ei haluttu rajata. Näin saatiin myös kattavimmat ja monipuoliset vastaukset sekä kokemukset.

Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että haastateltavilla oli paljon yhdistäviä ominaispiirteitä. Esille nousivat unelmat, jotka ovat myös realistisia toteuttaa, energisyys, sinnikkyys, halu tehdä tulevaisuutta sekä usko omaan tekemiseen. Kaikki henkilöt ovat myös hyvin tavoitteellisia. He asettavat itselle pieniä ja suuria tavoitteita sekä tarkastelevat niitä aika ajoin. Haastateltavia yhdisti myös positiivinen suhtautuminen elämään.

Uteliaisuus, luovuus ja inspiraatio ovat nyky maailman kantava voima. Ne tuovat kilpailuetua ja ylivoimaa, sen vuoksi ne ovat tulevaisuuden menestyjien valtti. Työelämässä ja elämässä yleisestikin on hyvä muistaa yhdistää viisivuotiaan ja strategiajohtajan mieli. Utelias elämä on taiteen tekemisen kaltaista.

## **Abstract**

**Author:** Jääskö Elina

**Title of the Publication:** Self-management and Earning Income with Passion

**Degree Title:** Bachelor of Business Administration

**Keywords:** self-leadership, passion economy, work-life transformation, characteristics, passion, curiosity, creativity, mentality

The purpose of the thesis was to identify the common characteristics of passionate self-leaders and harness the knowledge gained from research as a leadership tool. The leadership orientation of the author, interest in self-development and leadership, and creativity were a useful starting point for this topic. The work can benefit entrepreneurs, self-developers, and those working in leadership and management roles. However, it can also be beneficial to anyone as it can serve as a source of inspiration. The topic is very interesting and current.

The topics covered in the theoretical framework are self-leadership and the strongly related topic of passion economy. Topics related to the passion economy include the changing world of work, creativity, curiosity, the meaningfulness of work, recognizing one's own abilities and skills, and creating a success story based on one's skills. This section also examines the origin of the passion economy and what factors have influenced it. The concept is very new and current, and there has not yet been a thesis on it.

The target group of the study was five individuals who work with their own passion. The research material was collected through email interviews except for one, which was conducted through a Teams interview. The questions were open-ended, as the interviewees' thoughts and perspectives were not to be limited. This also provided the most comprehensive and diverse responses and experiences.

The research results revealed that the interviewees had many common characteristics. Dreams that can also be realistically achieved, energy, perseverance, a desire to make the future, and a belief in their own work emerged. All individuals are also very goal oriented. They set themselves small and large goals and periodically review them. The interviewees also shared a positive attitude towards life.

Curiosity, creativity, and inspiration are the driving forces of the modern world. They bring a competitive advantage and superiority, which is why they are the trump card of future winners. In working life and life in general, it is beneficial to remember to combine the mind of a five-year-old and a strategy manager. A curious life is like making art.

## **Alkusanat**

Haluan kiittää suurella sydämellä opinnäytetyöhöni osallistuneita intohimoisia itsensä johtajia haastatteluun osallistumisesta. Suuret kiitokset myös opinnäytetyön ohjaajalleni sekä kaikille muille henkilöille, jotka olette jakaneet ajatuksia kanssani tästä mielenkiintoisesta aiheesta sekä tukeneet minua opinnäytetyön eri vaiheissa.

## Sisällys

1	JOHDANTO .....	1
2	ITSENSÄ JOHTAMINEN .....	2
2.1	Itsetuntemus .....	4
2.2	Tunnetilojen säätely .....	5
2.3	Positiivinen ajattelu.....	7
2.4	Muutosvalmius.....	8
2.5	Motivaatio .....	9
3	PASSION ECONOMY ELI INTOHIMOTALOUS .....	11
	Mikä on intohimosi, osaamisesi ja mitä haluat tehdä? .....	11
3.1	Työelämän murros .....	12
3.2	Luovat tekijät ja asiantuntijat rakentamassa vapaampaa tulovirtaa.....	13
3.3	Uteliaisuus.....	14
3.4	Työn merkityksellisyys.....	15
3.5	Menestyminen .....	18
4	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	19
5	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA -TULOKSET .....	20
5.1	Haastateltavien taustatiedot.....	20
5.2	Itsensä johtaminen .....	21
5.3	Ominaisuudet .....	22
5.4	Hyvinvointi.....	23
5.5	Intohimo ja palo .....	24
5.6	Motivaatio .....	25
5.7	Uteliaisuus .....	26
5.8	Luovuus .....	27
5.9	Arvot ja työn merkityksellisyys .....	28
5.10	Tulevaisuuden näkymät.....	29
5.11	Asenne ja positiivinen ajattelu .....	31
5.12	Tutkimuksen yhteenveto.....	32
6	POHDINTA.....	34
6.1	Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset .....	35

LÄHTEET ..... 37

Liitteet

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä tutkitaan itsensä johtamista ja elättämistä intohimolla. Työssä haastatellaan mielenkiintoisia itsensä johtajia ja selvitetään, mitkä ominaispiirteet heitä yhdistävät. Tutkimustulosten perusteella kerrotaan, kuinka tutkimuksesta saatu tieto voidaan valjastaa johtamistyökaluksi. Teoriaosuudessa käsitellään tietokirjallisuuteen perustuen itsensä johtamista sekä passion economya eli intohimotaloutta. Aihe liittyy ajankohtaisesti muuttuvaan työelämään ja työelämän murrokseen. Tutkimusta voidaan hyödyntää laajasti muuttuvan työelämän eri osa-alueilla.

Aihe pitää sisällään itsensä johtamisen ja sen alakäsitteet, intohimotalouden, työelämän murroksen sekä intohimoisten henkilöiden haastattelun ja heidän näkemyksensä sekä yhdistävien ominaispiirteiden selvittelyn. Nämä asiat liittyvät keskeisesti toisiinsa. Koko aihepiiri sivuaa työn intohimoa ja tämänhetkistä työelämän murrosta.

Opinnäytetyön haastateltavat valikoituivat sen perusteella, että tutkija tuntee osan henkilöistä ja osaa seurasi sosiaalisessa mediassa. Tutkija halusi valita haastateltavat mahdollisimman monipuolisesti eri genreistä. Opinnäytetyön haastateltavat ovat:

**Anu Pentik** (Pentik Oy:n perustaja, suunnittelija ja taiteellinen johtaja)

**Aleksi Tossavainen** (psykkinen valmentaja)

**Laura Mäntynen** (yrittäjyysmentori)

**Mikke Neuvonen** (äänituottaja, kanavaääni, säveltäjä, sanoittaja ja artisti)

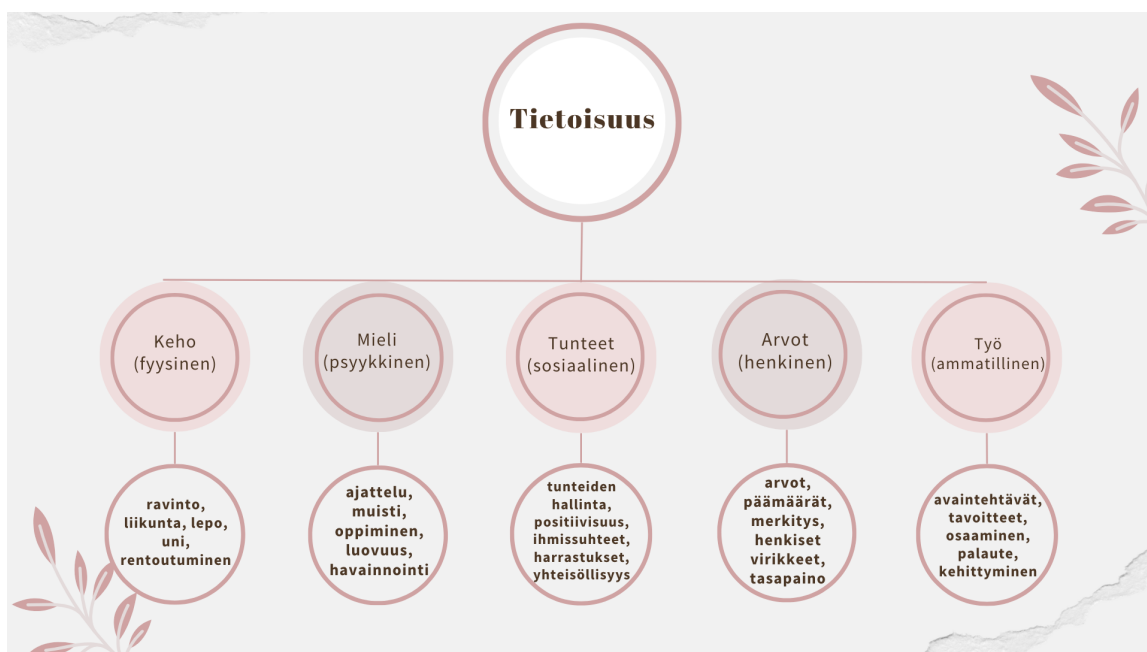
**Markus Rosu** (intohimoinen myyjä DNA:lla, palkittu toista vuotta Pohjois-Suomen parhaana DNA-myyjänä).

Haastateltavat ovat siis hyvin erilaisilta aloilta, mikä tekee tutkimuksesta hyvin mielenkiintoisen ja monipuolisen. Opinnäytetyön aiheesta on paljon hyötyä tämänhetkisessä sekä tulevaisuuden työelämässä. Opinnäytetyön aihetta voidaan hyödyttää yrittäjien keskuudessa, toimintansa suhteen intohimoisten ihmisten ja itsensä kehittäjien parissa sekä esimiestyössä ja johtamisessa. Ensin täytyy osata johtaa itseään, jotta pystyy johtamaan muita.

## 2 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Itsensä monipuolinen johtaminen on työelämän tärkein henkilökohtainen taito. Itsensä johtamisen keskeisimpiä taitoja ovat itsensä tunteminen, asenne ja positiivinen ajattelu, tunnetilojen hallinta, aktiivinen oppiminen, hyvinvoinnin ylläpito sekä resilienssi, joka tarkoittaa psyykkistä palautumiskykyä, joustavuutta sekä uudelleen orientoitumista. Se ilmenee arjessa kohtuullisena pärjäävyytenä haasteista, stressistä tai muutoksista huolimatta. (Mieli, 2022.)

Itsensä johtaminen voidaan ajatella mielen ja kehon kokonaisvaltaisena hallintana. Se vaatii ymmärrystä ihmisen kokonaisvaltaisuudesta. Sydänmaanlakka käyttää kirjassaan *Oy minä Ab* -mallia (Kuvio 1.) Tässä mallissa ihminen ajatellaan yrityksenä, joka koostuu erilaisista osa-alueista. Osa-alueet ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Menestymisen kannalta on erittäin tärkeää osata johtaa jokaista näistä osa-alueista. Neljästä ensimmäisestä osa-alueesta: keho, mieli, tunteet ja arvot, muodostuu itsensä johtamisen ydin. Tätä kokonaisuutta johdetaan tietoisuuden avulla, tarkoituksena johtaa itseään kohti omia tavoitteita ja visiota. (Sydänmaanlakka 2017, 30–32.)



Kuvio 1. *Oy Minä Ab*:n organisaatiokaavio (Sydänmaanlakka 2017, 29)

Keho-osa-alue sisältää liikkumisen, ravinnon, palautumisen ja unen saannin. Fyysinen hyvinvointi on avainasemassa ihmisen hyvinvointiin, sillä se vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ihmisen toimintaan. Hyvinvoiva keho korreloi mielen hyvinvoinnin kanssa. (Sydänmaanlakka 2017, 30.)

Mieli-osa-alueella ihminen hallitsee mieltään: ajatuksia, havainnointia, muistamista ja oppimista. Oman mielen hallinta on tärkeässä osassa itsensä johtamista. Mielen hyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi fyysinen hyvinvointi, sosiaaliset suhteet ja hallinnan tunne. (Sydänmaanlakka 2017, 30.) Hyvinvointi on kaiken perusta. Kun keho ja mieli voi hyvin, mahdollistavat ne muut asiat elämässä. Ihminen on kokonaisuus, johon vaikuttaa hyvinvointimme ja terveytemme, jossa jokainen osa-alue tulee ottaa huomioon, jotta voi hyvin. (Hietaniemi, Huhtinen & Tossavainen 2018, 12.)

Kaiken itsensä johtamisen ja kehittämisen avainasia on tunnetilojen säätely. Jos haluaa hallita omaa elämäänsä, täytyy osata säädellä omia tunnetilojaan. Jotta voi muuttaa tunnetilaansa, täytyy opetella muuttamaan fysiologinen tilansa ja muuttamaan se, mihin mieli keskittyy. (Sarasvuo 1996, 124–127.) Kolmannen osa-alueen muodostaa tunteet. Tällä osa-alueella ihminen tiedostaa omat tunteensa ja pystyy ymmärtämään myös muiden tunteita. Tunteet vaikuttavat ja ohjaavat ihmisen toimintaa. Tunteita on tärkeä osata tunnistaa ja käsitellä. (Sydänmaanlakka 2017, 31.) Minkä tahansa tunteen voi muuttaa haluamansalaiseksi, kun oppii säätelämään sitä, mitä ajattelee. Liike on hyvä hallintakeino myös tunnetiloihin. Kielteiset tunnetilat voi ravistella pois myös kehoa liikuttamalla. Tanssimalla, menemällä kuntosalille tai juoksemalla vaikka korttelin ympäri. Keho ja mieli ovat tämän jälkeen varmasti paremmalla tuulella. Keho ja mieli ovat täysin irrottamattomassa suhteessa toisiinsa. Se, mitä keho kokee, sen mieli tuntee – ja se mitä on mielessä, on myös kehossa. (Sarasvuo 1996, 124–127.)

”Arvot ovat kuin sormenjäljet. Kenelläkään ne eivät ole täysin samanlaiset, mutta jätät niistä jäljen kaikessa mitä teet.” -Elvis Presley

Arvot muodostavat neljännen osa-alueen. Arvot ovat niitä asioita, joita pidämme tärkeänä ja merkityksellisenä. Arvot ohjaavat ihmisen elämää ja auttavat tekemään valintojamme. Arvojen kautta ihminen voi löytää elämäänsä tarkoituksen ja tavoitteita sekä tunnistaa omat tarpeensa. Arvot vaikuttavat keskeisesti myös motivaatioomme. (Sydänmaanlakka 2017, 31.) Arvot toimivat sen mittarina, mitä todella haluaa. Arvot luovat siis pohjan sille, mitkä ovat kaikkein merkityksellisimmät ja tärkeimmät asiat. (Hietaniemi ym. 2018, 8–9.)

Meillä voi olla monia tavoitteita, mutta osa niistä on ristiriidassa oman arvomaailmamme kanssa. On vaikea motivoitua tavoitteeseen, mikäli se ei tue arvojamme. Täytyy löytää merkityksellisiä syytä tavoitteiden toteuttamiseen, muutoin tavoitteen seuraaminen tulee olemaan haastavaa.

Parhaimmassa tapauksessa pääsemme toimimaan itsellemme merkityksellisten asioiden mukaisesti ja arvot ohjaavat käytöstämme. (Hietaniemi ym. 2018, 8–9.) Elämässä tapahtuu usein yllättäviä asioita, joihin emme voi aina itse vaikuttaa. Kiire, stressi, terveys ja muut huolet vievät suurimman osan huomiostamme, emmekä tällöin ehdi miettimään mikä on meille tärkeää ja mitä todella haluamme. Epäonnistuminen tuntuu epämiellyttävältä ja tuntematon pelottavalta. Arvoja kannattaa punnita tarkasti, sillä vuosien päästä voi muutoin joutua murehtimaan asioita, joita ei tehnyt, kuin asioita, joita teki. On siis erittäin tärkeää miettiä, miten haluaa toimia. (Hietaniemi ym. 2018, 8–9.)

Viidentenä osa-alueena Sydänmaanlakka tuo esille ammatillisen kunnon, sillä työ on merkittävä osa ihmisen elämää. Työllä on myös iso merkitys hyvinvointiimme. Työn on tärkeää olla kehitettävää, jotta emme kyllästy siihen. On tärkeää löytää tasapaino työn ja arkielämän välillä. (Sydänmaanlakka 2017, 32.)

## 2.1 Itsetuntemus

Itsensä johtamisen pohjan luo hyvä itsetuntemus: kun itsetuntemus lisääntyy, ymmärrys omaa sisäistä maailmaa, tunteita, tarpeita, ennakkoluuloja, uskomuksia ja motiiveja kohtaan kasvaa. Tämän myötä oppii ymmärtämään myös käyttäytymistä paremmin. Toiminnalle sekä käyttäytymiselle löytyy selityksiä ja uusia tulkintoja. Elämään tulee uusia sävyjä ja ajattelu monipuolistuu. Itsensä ymmärryksen myötä alkaa tekemään uudenlaisia valintoja, sellaisia, jotka toimivat paremmin ja tekevät elämästä tyydyttävämpää ja työstä mielekkäämpää. Itsensä johtamisen taito on onnistuneen johtamisen edellytys. (Hämäläinen 2015, 23.)

Itsetuntemus tarkoittaa itsensä tuntemista. Hyvällä itsetuntemuksella varustettu henkilö ymmärtää omaa ajatteluaan, tunteitaan ja toimintaansa sekä niiden syitä, tavoitteita ja selityksiä. Itsetuntemus nähdään yleisesti ottaen hyvänä ja tärkeänä asiana, joka vaikuttaa hyvinvointiin, onnellisuuteen ja menestymiseen. Peltonen ja Tossavainen toteavat kirjassaan, että itsetuntemus voidaan nähdä elämän tukijalkana, sillä lähes kaikki kysymykset palaavat yksilöllisyyteen ja siihen, kuinka hyvin tuntee itsensä. Itsetuntemus kuvastaa henkilökohtaista kasvua ja kehitystä, jota tarvitsemme kehittääksemme ja ymmärtääksemme omaa toimintaamme. Yksi merkittävin osa itsetuntemusta on kyky tunnistaa ja tuntea omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Ihminen tarvitsee

itsetuntemusta elääkseen hyvää elämää, elämän eri vaiheissa. Vahva itsetuntemus ei synny itsettään, vaan se vaatii itsetarkastelua, pohtimista, pysähtymistä ja mahdollisesti myös muita ihmisiä tukemaan matkalla kohti itseensä tutustumista. (Peltonen & Tossavainen 2021, 141–142.)

Itsesäätely on osa itsetuntemusta. Itsesäätelyllä viitataan, että ihminen itse voi toimia oman elämänsä kirjailijana. Ihminen on omassa elämässään se, joka toimii, tekee ja saa aikaan. Ihminen itse voi arvioida ympäristöään, ihmisiä ja tilanteita ja ikään kuin suunnata omaa tekemistään näiden pohjalta. (Kanninen, 2023.)

## 2.2 Tunnetilojen säätely

Sarasvuo kuvaa kirjassaan hyvin tunteiden ja mielen säätelyä. Hän toteaa, että ainoa keino hallita muutosta on osata säädellä itseään. Täytyy osata miettiä, mitä voi saada, eikä sitä, mitä voi menettää. Se on tunteiden- ja mielenhallintakysymys. Ihmisen on helppoa keskittyä siihen mitä haluaa. Se vaatii ainoastaan sitä, että siirtää huomionsa pois siitä, mitä menettää. Ihmiset keskittyvät liikaa siihen, mitä he ovat menettäneet eivätkä huomaa sitä mitä elämällä on heille tarjota. Tässä tulee esille myös keskittymisen laki eli se mihin keskityt, alkaa kasvaa. Jos asioista löytää vain negatiiviset puolet, niin negatiivisuus kasvaa. Kun alkaa ajattelemaan asioista positiivisesti, positiiviset asiat myös lisääntyvät. (Sarasvuo 1996, 123.)

Tunteiden säätely ei tarkoita, että ihminen oppisi hallinnoimaan tunteitaan. Esimerkiksi hallitsemalla omaa syömistään. Tunteiden säätely on puolestaan kykyä havainnoida omia tunteitaan. Kykyä tekemisellä, suhtautumisella ja tiedostamalla säädellä tunnetta, kun on tietty olo, niin lähtee kuitenkin esimerkiksi liikkumaan. (Merinen, 2023.)

Ensimmäinen askel tunteiden säätelyssä on miettiä miten voi ymmärtää, kokea ja eritellä omia tunteitaan. Tekemättä niistä liian suuria tai olla väheksymättä omia tunteitaan. Toinen askel on miettiä miten voi ilmaista tunteita ja tarvittaessa myös viivästyttää niitä, kun on esimerkiksi erittäin vihainen. Kolmantena askeleena tunteiden säätely on myös sitä, että pystyy antamaan itsellensä lisää energiaa ja tarvittaessa myös vähentämään omaa vireystilaansa. Kun jokin asia ei kiinnosta, niin pystyy antamaan itsellensä lisää energiaa ja virtaa. Lähtemällä esimerkiksi liikkumaan,

jotta saa lisää energiaa tai rauhoitettua tunnetilaansa. Tunteidensäätely on kykyä suunnata huomio uudelleen, kun ajatukset karkailevat. Kykyä hallinnoida tunnetta ”ei huvita” ja alakuloista mielialaa, menemällä kuitenkin velvollisuuksien pariin. Kykyä organisoida omaa toimintaa tavoitteensa mukaisesti, esimerkiksi valmistuminen koulusta, vaikka aina ei huvita, pystyy tekemään tavoitteellista toimintaa. Kykyä määritellä uudelleen omaa tilannetulkintaa, katsomalla tilannetta myös toisen ihmisen näkökulmasta, kun on esimerkiksi raivostunut tai loukkaantunut jostain. (Kanninen, 2023.)

Tunteisiin liittyy myös keskeisesti kokemusten merkitys. Jokainen voi itse vaikuttaa kokemusten merkitykseen. Ihminen voi nimittäin muuttaa joko kokemusensa merkitystä tai käyttäytymistään. Voi muuttaa sitä, mitä asiat merkitsevät itselleen tai voi muuttaa ja ohjata omaa käyttäytymistään. Kun kokee jotain, vain itse voi päättää, mitä kokemus merkitsee itselleen. Mahdollisuudet ovat yhtä hyvin masentua kuin innostua vastoinkäymisistä – ero on vain siinä merkityksessä, jonka antaa kokemukselleen, eli tunteilleen. Jos antaa kokemusten merkitä kielteisiä asioita, lisää murheita on myös luvassa. Jos taas etsii tilanteista ja tapahtumista myönteisiä asioita ja merkityksiä, kokee jatkossakin myös enemmän myönteisiä asioita. Se mitä näemme ja koemme ympärillä – myös lisääntyy. (Sarasvuo 1996, 104.)

Haastavat ja epämiellyttävät ajatukset ja tunteet ovat kuitenkin luonnollinen osa inhimillistä kokemusmaailmaa. Jos ajatukset ja tunteet kyseisestä tapahtumasta tai tilanteesta eivät kuitenkaan miellytä tai vie haluttuun suuntaan, on niihin mahdollista vaikuttaa. Kun oppii huomioimaan omia ajatus- ja toimintatapoja, niiden muuttaminen on mahdollista. (Peltonen & Tossavainen 2021, 183–184.)

### 2.3 Positiivinen ajattelu

Positiivista ajattelua voidaan pitää yhtenä itsensä johtamisen alueena. Positiivinen elämänasenne vaikuttaa niin itsensä kehittämiseen kuin johtamiseen. Positiivinen asenne on liitetty menestymiseen. Positiivinen ajattelu on elämänasenne, se on tapa suhtautua asioihin. Positiivisuus on yksi tärkeimmistä voimavaroista, jota voi myös kehittää. (Sydänmaanlakka 2017, 40.)

”Pessimisti näkee vaikeuksia jokaisessa mahdollisuudessa. Optimisti näkee mahdollisuuksia jokaisessa vaikeudessa.” – Winston Churchill

Optimismi on liitetty korkeampaan elämän tyytyväisyyteen, itsetuntoon, onnellisuuteen, sinnikkyteen, sosioekonomiseen asemaan sekä psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Optimistiset ihmiset suhtautuvat elämän ylä- ja alamäkiin erilaisella asenteella kuin muut ihmiset ja tekevät myös parempia valintoja elämässään. Tutkimuksien mukaan optimistiset ihmiset liikkuvat enemmän, syövät terveellisemmin sekä käyttävät vähemmän päihteitä. Tämä johtaa todennäköisesti parempaan uneen, vireystilaan ja sen myötä parempaan yleiseen hyvinvointiin. Ihminen, joka voi hyvin tekee usein parempia päätöksiä, nauttii elämästään enemmän ja jaksaa tehdä itselleen merkityksellisiä asioita. Menestys on hyvinvoinnin sivutuote. Optimismi lisää ihmisen hyvinvointia. Optimismi on taito, jonka kuka tahansa voi oppia. Optimismia voi harjoittaa haastamalla omaa negatiivista ajattelua ja laittamalla asiat oikeaan perspektiiviin. (Peltonen & Tossavainen 2021, 179–180.)

Positiivinen asenne ja ajattelu ovat myös terveydellemme hyödyksi. Negatiiviset tunteet ovat nimittäin ihmisille erittäin vaarallisia. Vahingollisten tunteiden, kuten jatkuvan vihasuuden, uhka terveydellemme on samaa luokkaa kuin tupakoinnin tai korkean kolesterolin sydäntautien suhteen. On myös todettu, että jatkuva psyykinen stressi tai sosiaalinen eristäytyneisyys moninkertaistavat yksilön kuoleman vaaran. Meidän pitäisi pystyä siis suojelemaan itseämme negatiivisilta tunteilta. Kielteiset tunteet voivat vaikuttaa elimistöömme monella tavalla. Ihminen on kokonaisuus, jossa kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Omien asenteiden muuttaminen on avainasemassa negatiivisten tunteiden aikaansaamaan olotilaan. Jos emme pysty muuttamaan ulkoisia tilanteita, pystymme kuitenkin aina muuttamaan suhtautumistamme niihin. (Sydänmaanlakka 2017, 186–187.) Aivojen hyvinvoinnin kannalta on myös olennaista tunnistaa ja vähentää itseään kuormittavia tekijöitä, niin kognitiivisia, affektiivisia kuin eettisiä kuormitus tekijöitä. (Mayor & Risku 2022, 256). On kuitenkin normaalia tuntea ajoittain negatiivisia tunteita, mutta niihin ei pidä jäädä vangiksi. (Sydänmaanlakka 2017, 186).

## 2.4 Muutosvalmius

Muutoksen hallitseminen. Kun hallitsee muutosta sen eri tasoilla, hallitsee mitä tahansa elämässä. Elämämme mahdollisuudet ja haasteet syntyvät jatkuvan muutoksen ja ihmisten tarpeiden välisestä ristiriidasta. Emme voi valita kaikkia kokemuksiamme, mutta voimme kuitenkin valita, miten reagoimme niihin. (Sarasvuo 1996, 101.)

Käyttäytymisen muuttaminen muuttaa käyttäytymisen tuomia seurauksia elämässä. Käyttäytymisen muutos tarkoittaa siis valintojen tekemistä. Vaikka ihminen haluaa muutosta, hän myös vastustaa yleensä sitä. Ihmisessä on motiivikonflikti, joka ratkaisematta jätettynä estää meitä elämästä hyvää elämää. Motiivikonflikti tarkoittaa, että ihminen vastustaa sitä, mitä hän itse asiassa tarvitsee. Hän haluaa saavuttaa tavoitteensa, muttei kulkea sitä matkaa, joka tavoitteisiin johtaa. Jos näin ei olisi, jokainen meistä olisi saavuttanut useimmat haluamansa asiat. Ainut syy miksi joku ei esimerkiksi ole hyvä myyjä tai johtaja, on se, että hän alitajuntaisesti vastustaa omaa kehitystään. Meissä kaikissa piilee syvällä sisimmissään halu vastustaa miltei mitä tahansa muutosta. Muutos on kuitenkin luonnonvoima, kaikkea olevaisuutta säätelevä laki, jonka vastustaminen on mahdotonta. Maailmakaikkeudessa mikään ei ole pysyvää. Mikään ei ole staattista. Kaikki pyörii, värisee, kasvaa tai kuihtuu, ruostuu tai rapautuu. Siksi asioiden ennallaan pito johtaa lopulta muutoksen vastustajan itsensä uupumiseen ja joskus jopa tuhoon. Tämä pätee niin politiikkaan, talouteen, parisuhteeseen, yksilöön, terveyteen, luontoon, kaikkeen. Kaikella on aikansa, kaikella on hetkensä ja sitten tilanne on taas uusi. Se mikä oli eilen, ei voi samoilla ehdoilla olla tänään. Se mikä ei enää kasva, se surkastuu ja tuhoutuu. Ja se, mikä ei muutu maailman muutoksen mukana, tallautuu muutoksen jalkoihin. (Sarasvuo 1996, 105–106.)

Uudistuminen ja muutos ovat yksilön ainoa mahdollisuus elää tasapainoista elämää ympäristönsä kanssa. Elämä on muutosta, eikä mikään pysy samanlaisena. Uudistumisen kannalta avainasemassa on, että uskallamme poistua omalta epä mukavuusalueeltamme. Uudistuminen on oppimista ja esteiden poistamista uudistumisen tieltä. Älykkäällä itsensä johtamisella pyritään siihen, että pystyisimme muuttamaan ilman suuria kriisejä. Itsensä johtaminen on konkreettista työkentelyä itsensä kanssa, jossa itsereflektointi ja uudistuminen ovat tärkeässä asemassa. Itsensä johtaminen ja uudistuminen ovat reflektointia toiminnassa. (Sydänmaanlakka 2017, 93–94.) Reflektiokyky on kykymme ja taitomme tarkastella omaa ja muiden mielentiloja. Pitämällä kuitenkin nämä kaksi erillisenä, kyky ymmärtää, että oma tunne on eri kuin mitä toinen ihminen tuntee. (Kanninen, 2023.) Se on taito missä et toimi heti, vaan opettelet pysähtymään ja kuuntelemaan mitä tunnet tällä hetkellä, ennen kuin toimit. (Merinen, 2023).

## 2.5 Motivaatio

Motiivit ovat haluja, pyrkimyksiä ja psykologisia tarpeita. Motiivit määräävät, miksi ihmiset toimivat ja ajattelevat niin kuin toimivat ja ajattelevat. (Mayor & Risku 2022, 40). Motivaatio on prosessi, jossa ihminen menee kohti haluamaansa vaikeuksista huolimatta. (Hietaniemi ym. 2018, 8). Geeniperimä ja lapsuuden kokemukset muovaavat pitkälti sisäiset motiivimme. Sen takia emme aina tiedosta, mikä meitä motivoi. Ne ovat yleensä tiedostamattomia tarpeitamme. Sisäinen motivaatio on proaktiivista; ihminen hakeutuu haluamiensa asioiden pariin, tekemään innostavaksi kokemiaan asioita. Sisäinen halu kumpuaa siis ihmisestä itsestään. Sisäisesti motivoitunut ihminen ei kuormitu niin herkästi, eikä energiaa kulu tekemiseen. Ulkoiset motivaattorit, kuten palkkiot ja muut kannustimet, voivat häiritä sisäistä autonomista tunnetta ja näin vähentää sisäistä motivaatiota. Kahtiajako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon on kuitenkin virheellinen, ja psykologian sekä psykiatrin professorin Steven Reissin mukaan ulkoista motivaatiota ei ole olemassaakaan. Myös neuropsykologian näkökulmasta jaottelu sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon on virheellinen, sillä tieteellisesti ei ole voitu osoittaa, että sisäinen ja ulkoinen motivaatio syntyisivät eri osissa aivoissa. Ei voida myöskään sanoa eikä todentaa, että keho tuottaisi ulkoista motivaatiota ja aivot sisäistä motivaatiota. Tämän takia Reiss päättelee, että kaikki motivaatio syntyy sisäisesti arvostettujen asioiden tavoittelusta. Aikaisemmat ja arvostetut teoreetikot, kuten William James, William McDougall, Henry Murray sekä Abraham Maslow, eivät myöskään ole erottelleet sisäistä ja ulkoista motivaatiota omiksi luokikseen. Voidaan tulkita, että sisäisten motiivien lisäksi meillä on ulkopuolelta annettuja tavoitteita. Ne ovat omien odotuksiemme sekä muiden meille asettamien odotusten summa. Perinteisesti työssä annetut tavoitteet ovat ylhäältäpäin asetettuja, yhä useampi pystyy kuitenkin myös työelämässä vaikuttamaan oman työnsä tavoitteisiin tai asettamaan ne jopa kokonaan itse. Ihannetilanteessa sisäiset motiivit ovat harmoniassa tavoitteiden, elämäntilanteen ja olosuhteiden kanssa. Motivoituneena ihminen on erityisen tehokas ja luova. Pystymme pienemmällä vaivannäöllä saavuttamaan parhaat tulokset. (Mayor & Risku 2022, 38–41.) Ulkoiset asiat sekä muut ihmiset voivat motivoida ihmistä, mutta löytääkseen pysyvän motivaation tulee halu kehitykseen löytyä ihmisestä itsestään. (Hietaniemi ym. 2018, 8).

Kestävän motivaation kulmakivet:

- 1) Autonomia

Kokemus vaikuttaa päätöksiin ja omiin asioihin esimerkiksi työssä ja arjessa.

## 2) Kyvykkyys

Tunne, että olet hyvä asioissa, jotka ovat sinulle merkityksellisiä.

## 3) Sosiaalinen yhteenkuuluvuus

Tunne siitä, että olet osa porukkaa.

(Hietaniemi ym. 2018, 8).

Ihmiset ovat usein motivoituneimpia, kun he saavat kokemuksen tunteita kehittyvänsä omassa tekemisessään. (Peltonen & Tossavainen 2021, 162). Pysyvä arvopohjainen motivaatio on merkittävä työssä menestymisen ja jaksamisen tekijä. On kuitenkin muistettava, että menestys ei ole pelkästään kiinni motivaatiosta. (Mayor & Risku 2022, 171.)

### 3 PASSION ECONOMY ELI INTOHIMOTALOUS

Intohimotalous (passion economy) voidaan käsittää työn murroksena, jossa luovuuden käsitettä venytetään työn sisällä sekä minkälaiseksi nykypäivän luova luokka jalostuu digitalisaation voimaannuttamana. (Karppanen, 2022).

Aina on ollut ihmisiä, jotka ovat intohimoisia työstään ja niitä, jotka näkevät työnsä ”vain” työnä. Viime vuosina olemme olleet murroksessa, jossa vaa’at ovat alkaneet kallistua, kun etenkin nuoremmat sukupolvet kyseenalaistavat vallitsevan ajatuksen siitä, että henkilökohtainen hyvinvointi on jotenkin irrallaan työelämästämmme. Eli intohimotalouden -käsitteessä työ ei ole ”vain työtä”, vaan jotain, joka täyttää meidät, jota rakastamme tehdä ja, joka antaa meille tarkoituksen. (Reig, 2022.)

Mikä on intohimosi, osaamisesi ja mitä haluat tehdä?

Kysymys on siitä, mitä todella osaat, missä olet intohimoinen ja osaako pysähtyä oivaltamaan tiedon olevan niin arvokasta, että siitä ollaan valmiita maksamaan? Intohimotaloudessa keskeistä on oman työn merkityksellisyys. Osa intohimotalouden periaatteista on rakentaa oma raami ja valta hallita omaa aikaansa. (Reig, 2022.)

Intohimotaloudessa jatkuva epävarmuus sekä inhimillisesti syntyvä satunnainen epäusko omaan tekemiseensä voivat synnyttää helposti tarpeen ja kokemuksen halun, jossa saa itselleen hyväksynnän tunteen. Intohimotaloudessa on tärkeää tunnistaa omat kykynsä ja mahdollisuudet perustaa menestystarinansa taitojensa varaan. Vastavuoroisesti epävarmuuden kääntöpuolena tarjolla on enemmän vapautta ja mahdollisuuksia kuin palkkatyö kykenee koskaan tarjoamaan. Intohimotaloudessa osaamisen sektorilla on loputon määrä erilaisia vaihtoehtoja, jonka ympärille on mahdollista luoda aivan mitä tahansa. Ideakirjasto on loputon, joka tekee intohimotalouden aatoksesta hyvin houkuttelevan. Passiivinen ja monistettava tulo on yksi intohimotalouden kantavista teemoista. (Karppanen, 2022.)

Intohimotalouden ilmaantuminen tuo myös uusia kysymyksiä: Onko työn ja intohimon välinen avioliitto saavutettavissa kaikille? Onko taloudellisessa paradigmassa todella tilaa tarkoitukselle, joka teknologisen muutoksen nopeudesta huolimatta jatkaa edelleen 1900-luvun ideoita? Ja ennen kaikkea, onko ammatillisen intohimon pyrkimyksemme todella kannattavaa? (Reig, 2022.)

### 3.1 Työelämän murros

Korona pandemia toimi kiihdyttimenä myös intohimotalouteen. Covid ei luonut trendejä, mutta se edisti niitä monia vuosia. Covid edisti intohimotaloutta sen osalta, kun osa ihmisistä alkoi tehdä etätöitä, ihmisiä irtisanottiin ja näin ollen heillä oli myös vapaa-aikaa enemmän. Useammat ihmiset alkoivat kyseenalaistamaan työnsä ja keksimään tilalle oman itsensä tarkoitusta. Korona laajensi passion economy trendin aiemmin nuorten työasenteena olleen myös muihin yhteiskuntaryhmiin. Yksi tapa, jolla se ilmenee, on myös se, että työ on osa elämää eikä ”koko elämää”. Kun yhteiskunta rikastuu, ihmiset voivat tehdä tarkempia valintoja siitä, millaista elämää he haluavat elää. (Reig, 2022.)

Digitalisaatio ja internet mahdollistavat meille kaikille intohimon ja osaamisen kääntämisen elannoksi. Onnistuneen liiketoiminnan ytimessä on usein intohimo ja vahva asiantuntijuus. Suuret onnistumiset tehdään tunteella ja intohimolla. Yhä useammalle on tärkeää saada hyödyntää osaamistaan ja päästä omien kiinnostuksien kohteiden mukaisen työn äärelle. (Reig, 2022.)

Intohimotalous ei aina tarkoita tulojen maksimoimista, vaan kyse on yleisen elämäsi tyytyväisyyden maksimoimisesta. Pyrkimyksemme työelämän intohimoon johtuu 1900-luvun alusta lähtien tapahtuneesta sosiaalisesta ja taloudellisesta kehityksestä. Kun vauraus kasvoi, myös ihmisten vapaus tehdä yksilöllisiä valintoja elämässään lisääntyi. Olemme perinteisesti yhdistäneet ammatillisen intohimon taloudelliseen epävakauteen, mutta intohimon tavoittelu on juuri tapa menestyä taloudellisesti nykyisessä taloudessa. Mitä paremmin tunnistaa ainutlaatuisuuden, mitä sinulla on tarjottavana – sitä suuremmat mahdollisuudet sinulla on menestyä. 1900-luvun taloudessa piti vain vastata yhteiskunnan ulkoisiin vaatimuksiin - se oli keskimääräinen tapa menestyä. Nykyään täytyy tunnistaa, missä olet hyvä. On mahdollista, että teet sitä ja vihaat sitä, etkä tunne siitä intohimoa. On paljon helpompaa tuntea intohimoa, jos sovittaa yhteen asioita, joihin pystyy ainutlaatuisesti ja tehdä niitä ihmisten kanssa, jotka arvostavat näitä asioita eniten. Ainutlaatuisen kykyjensä ja intohimonsa löytäminen – ja niiden hyödyntäminen – ei aina ole helppo tehtävä, mutta se kantaa pitkällä tähtäimellä. Intohimo ei liity vain siihen, mitä työ on, vaan se voi koskea myös taitoja ja kykyjä, jotka voit tuoda työhön. (Reig, 2022.)

Intohimotalous on globaalissa mittakaavassa kasvattanut rooliaan, joka kertoo osalle mitä eläimältä haluaa -kysymyksen vastauksen olevan intohimoinen tekeminen, josta saa vielä parhaimmillaan elannon. (Reig, 2022).

Vapaus on tavoittelemisen arvoinen asia. Rahalla on tietynlainen ylivalta nyky-yhteiskunnan elämässä, koska eläminen maksaa, on rahaa pakko olla. Yksi ratkaisu tähän on löytää oma intohimotyö, joka ratkaisee nämä ongelmat. Kun tekee työtä intohimosta, ei käytä ainutlaatuista aikaansa johonkin jälkikäteen harmiteltavaan asiaan. Vaan käyttää aikansa siihen mitä haluaa tehdä ja saa siitä vielä palkkaa. Oman jutun löytämisestä on tullut erityisesti sosiaalisen median myötä sellainen tavoiteltava asia, jota ei rahalla voi saada. Oma juttu tulee jostain syvältä ihmisestä itsestään, jos on löytyäkseen. Voi olla hyvin masentavaa, jos omaa juttuaan ei löydä ja kaikilla muilla tuntuu ympärillä olevan se oma juttu. (Mähkä, 2023.)

### 3.2 Luovat tekijät ja asiantuntijat rakentamassa vapaampaa tulovirtaa

”Ongelman löytäminen vaatii yhtä paljon luovuutta kuin sen ratkaiseminenkin” – Scott Bergun

Luovuus voidaan määritellä monella eri tavalla. Yksi määritelmä on kyky luoda jotain uutta ja tarkoituksenmukaista, se voi tarkoittaa myös kykyä rikkoa aikaisempia ajatusmalleja tai luoda jotain kokonaan uutta. Filosofin Lauri Järvilehto on todennut: ”Koska kyse on pohjimmiltaan harjoituksen kautta saavutetusta taidosta, kuka tahansa voi kuitenkin oppia luovaksi. – Luovuus on kyky ohjata ajattelua ja toimintaa kohti uusia, ennenkokemattomia suuntia.” Mayor ja Risku toteavat ajattelevansa, että kuka tahansa on ja voi olla luova erityisesti niissä asioissa, joista on kiinnostunut, joita kohti hänellä on energiaa pyrkiä ja jotka ovat hänelle tärkeitä. (Mayor & Risku 2022, 259.)

Työelämässä paremmin pärjätäkseen tulisi olla luovia ja innovatiivisia. Nopea uusiutumisen- ja innovaatiokyky tarkoittaa toistuvaa kokeilemisen halua, testausta ja palautteen hakemista ja hyödyntämistä. Prosessissa on tärkeää hyväksyä virheet, jotta voi oppia. Positiivisen palautteen, rohkaisun ja kannustuksen vähäinen määrä tekee hallaa luovuudelle ja innovatiivisuudelle. (Mayor & Risku 2022, 259–260.)

Taipumus ihmettelyyn on kaiken luovuuden ja innovatiivisuuden perusta, joka on tyypillistä monille taiteilijoille ja tutkijoille. Elämän ihmetteleminen ja innostuminen tunkeutumaan syvemmälle elämän arvoitukseen ovat luovuuden perusta. (Sydänmaanlakka 2017, 195.)

### 3.3 Uteliaisuus

Uteliaisuus on työelämän innovaatioiden ja muutosten supervoima. Se löytyy hyvän johtamisen ytimestä. Uteliaisuus on kuitenkin hyvin alikäytetty resurssi. Uteliaisuus on osa DNA:ta. Se on sukupolvien ketjun kuljettama lahja menneisyydestä nykypäivään. Uteliaisuus on innostavaa ja intohimoista elämää luova voima. Kun ymmärrämme, mikä meidät tekee utelijaisiksi, ymmärrämme syvemmin, keitä me itse olemme. Kun ymmärrämme paremmin itseämme, ymmärrämme paremmin toisiammekin. (Bergman 2022, 12.)

Uteliaisuuskulttuurin rakentava avain on esimerkillä johtaminen. Jos henkilöä ei kiinnosta uudet ideat, ei hän kykene loihtimaan paloa niihin muissakaan. Työelämässä arvostetaan asiantuntijuutta, mutta entä jos voisimme olla asiantuntijuuden lisäksi myös yhä useammin asian utelijoita ihmettelijöitä? Oppiva organisaatio on myös utelias organisaatio, ja päinvastoin. Uteliaisuus on kantava voima elämässä. Yleinen uteliaisuus elämää kohtaan on kantanut myös monia pitkään eläviä ihmisiä. Esimerkiksi ruotsalainen 108-vuotias bloggari ja kirjailija Dagny Carlson on todennut, että yksi hänen pitkän elämänsä salaisuus on juuri uteliaisuus. Uteliaisuudelle on hyvä antaa arvoa niin johtamisessa kuin muutoksissa. Ihmisten olisi hyvä antaa enemmän tilaa ja aikaa uteliaisuudelle. (Bergman 2022, 14–15.)

Luovien prosessien alkuun panija on uteliaisuus. Se kannattelee ja antaa voimaa silloinkin, kun usko onnistumiseen ja tavoitteeseen hiipuu. Uteliaisuus on myös yksi työhyvinvoinnin sekä innostavan ja onnellisen elämän avaimista. Sen potentiaalia ei kannata hukata ja unohtaa. Uteliaisuudenvoima voi auttaa niin työssä, ihmissuhteissa kuin arjessa muutenkin. Sen voima on ihmisyyden voimaa, se on yhtä luonnollinen osa meitä kuin hengityksemme. Uteliaisuus tuo kilpailuetua ja ylivoimaa, sen vuoksi se on tulevaisuuden menestyjien valtti. Uteliaisuus, luova ajattelu ja inspiraatio liittyvät keskeisesti toisiinsa ja ovat nyky maailman kantava voima. (Bergman 2022, 8–9.)

Utelias elämä on taiteen tekemisen kaltaista. Utelias ilmaisee uteliaana olemisellaan rakkautta tekemäänsä työtä ja elämää kohtaan. Uteliaisuus auttaa meitä näkemään tavallisessa erityisen. Lähde tulevaisuuden innovaattoreille on kekseliäisyydessä ja uteliaisuudessa. Uteliaisuus on olennainen tekijä oppimisessa ja uuden luomisessa. Nykyajan maailmassa kaikki taloudellinen arvo tulee luovuudesta ja mielikuvituksesta. Uteliaisuus on luovaa voimaa. Työelämässä olisi hyvä muistaa yhdistää viisivuotiaan ja strategiajohtajan mieli. Näin säilytämme uteliaisuutemme ja saamme hyödynnettyä sen voimavarat työelämässä. (Bergman 2022, 26,59, 69–70.)

Muutos = uteliaisuus = oppiminen. Jos uteliaisuus puuttuu tästä kaavasta, saadaan aikaan muutos, joka ei pysy tai oppimista, joka ei kosketa eikä motivoi. Tarvitsemme myös järkeä, mutta se yksin tekee meistä järjettömiä ja jäljettämiä. Työskenneltäessä tulevaisuuden eli potentiaalinkin kanssa, tarvitaan valtava määrä uteliaisuutta. Nykymaailmassa korostuu alhaaltapäin johtaminen, joka on valmentavaa, kyselevää johtamista käskyttämisen sijaan. Työyhteisössä johtajan tulisi kiinnostua perusduunarin ajatuksista – ja päinvastoin, duunarille tekee hyvää olla utelias johtoa kohtaan. Myynnin tulee olla kiinnostunut tuotekehityksestä ja päinvastoin. Joka suuntaan ulottuva uteliaisuus on voima, jota työyhteisöissä liian vähän hyödynnetään. Valmentava, utelias esimies kiinnostuu johdettaviensa kiinnostuksen kohteista. Hyvä esimies tietää, että se mikä meitä kiinnostaa, myös motivoi meitä. Uteliaisuus on myös avain asiakkaiden ymmärtämiseen. Uteliaisuus on ehdottomasti onnistuneen positiivisen johtamisen ja muutoksen voima. Uteliasjohtaminen alkaa uteliaasta johtajasta. (Bergman 2022, 82–83, 85, 88–89, 113–114, 127.)

### 3.4 Työn merkityksellisyys

Jokainen ihminen kaipaa, että oma oleminen, tekeminen ja eläminen on mielekästä ja merkityksellistä, tiedostimme sen tai sitten emme. Merkityksellisyyskokemus on ihmisiä yhdistävä inhimillinen perustarve, ja merkityksellisyyskokemus kaipuu kumpuaa syvältä ihmisyyden ytimeästä. (Nenonen 2020, 8.)

Merkitykselliseksi kokemamme asiat ovat yksilöllisiä: se mikä toiselle on tärkeää ja ihanne, on toiselle vähempi arvoinen merkitys tai jopa kauhistus. Ihmiset löytävät merkityksellisyyskokemuksia ja motivaatiota mitä erilaisemmista elämäntavoista, harrastuksista ja ammateista. Hyvä niin, sillä eihän yhteiskunta muuten toimisikaan. (Nenonen 2020, 8.)

Merkityksellisyyskokemus ilmenee eri ihmisillä eri tavoin eri aikoina. Asioiden merkitykset muuttuvat ajan myötä. Ne asiat, jotka tuntuivat vuosi sitten merkityksellisiltä, eivät olekaan sitä välttämättä enää nykyhetkessä. Elämäkokemuksemme, kasvumme ihmisenä ja läpikäymät kriisimme vaikuttavat siihen, mitkä asiat koemme merkityksellisinä ja joita pidämme henkilökohtaisesti arvossa. Toisten ihmisten toimintaa, valintoja ja niiden syvempiä merkityksiä voi ulkopuolisesti ymmärtää vain pintapuolisesti. Merkityksellisyyskokemuksista on tullut ajassamme entistä ajankohtaisempi aihe. Aihe puhututtaa etenkin meitä länsimaalaisia. (Nenonen 2020, 8–9.)

Yksi potentiaalinen paikka merkityksellisyyden etsimiseen on työelämä. Keskimääräisesti viettämme töissä noin kolmanneksen elämästämme. Sen vuoksi ei ole yhdentekevää, millaista työtä teemme, mitä työllämme saamme aikaiseksi ja miltä työnteko tuntuu. Merkityksellisyyden ja mielekkyyden kokeminen työssä on erittäin tärkeä tehokkuus- ja hyvinvointitekijä. Yksilön saadessa tehdä itselleen merkityksellistä työtä, kaikki voittavat: niin työntekijä, työnantaja kuin yhteiskunta. (Nenonen 2020, 9.)

Työ, ura vai merkityksellinen työ?

Työhön voi suhtautua monella eri tavalla. Työ voi olla vain työtä, joka mahdollistaa elämisen ja muut asiat elämässämme: sen avulla maksetaan laskut, ostetaan ruokaa pöytään ja voi tehdä itselle mieleisiä asioita. Aiemmille sukupolville tämä on ollut ainoa tapa suhtautua työhön, eikä muuta mahdollisuutta ole välttämättä ollut. Nykysukupolvi on kuitenkin onnekaassa asemassa: meillä on mahdollisuus vaikuttaa työhömmä ja sen sisältöön. (Nenonen 2020, 35.)

Toinen tapa suhtautua työhön on nähdä se urana – mahdollisuutena kehittyä ja edetä työelämässä sekä yleisestikin elämässä eteenpäin. Tämä suhtautumistapa mahdollistaa omien vahvuuksien hyödyntämisen sekä monet onnistumisen kokemukset. Vaarana tässä on kuitenkin se, että tämä ajattelutapa saa meidät juoksemaan oravanpyörässä pyrkien tavoittelemaan aina seuraavaa tavoitetta tuntematta kuitenkaan lopulta täyttymystä. (Nenonen 2020, 35.)

Kolmas vaihtoehto on suhtautua työhön merkityksellisyyden kautta eli oman tarkoituksen toteuttamisena. Työn merkityksellisyyden kokemus syntyy kahdesta asiasta:

1. Mahdollisuus toteuttaa itseään

Voit tehdä omien arvojen mukaista työtä intohimoisesti, käyttäen omia vahvuuksia ja taitoja. Ei vain tehdä mitä käsketään, vaan tuoda oman autenttisen persoonansa työn tekemiseen.

2. Mahdollisuus vaikuttaa maailmaan

Mitä hyvää voi saada aikaan työn tekemisellä. Miten voi vaikuttaa maailmaan omalla ainutlaatuisella panoksella. (Nenonen 2020, 35).

On tärkeää kuitenkin muistaa, että merkityksellinen työ ei ole sama asia kuin kutsumus tai intohimo. Toki voimme kokea merkityksellisyyttä työskennellessä intohimomme parissa tai seuraamalla kutsumustamme, mutta sen ei tarvitse olla niin. Meillä kaikilla ei ole, eikä tarvitsekaan olla kutsumusammattia tai erityistä intohimoa, mutta merkityksellisyyden kokemuksen jokainen voi löytää omasta työstään. (Nenonen 2020, 36.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että merkityksellisyyttä työssään kokeva ihminen on tyytyväisempi omaan työhönsä ja elämäänsä kuin ihminen, joka kokee olevansa ”vain töissä”. Tämä ilmenee suurempana työpaikkaan sitoutumisena ja työtehokkuutena. Merkityksellisen työn löytänyt ihminen on muutenkin terveempi ja hyvinvoivempi kuin ikätoverinsa. Seuraavat merkityksellisen elämän edut ovat tulleet tutkimuksissa ilmi: parempi unen laatu, madaltunut sydän- ja verisuonitautien riski ja 15 % pienempi ennenaikaisen kuoleman riski. Merkityksellisyyden puute on vakava ongelma, joka on yhdistetty muun muassa masennukseen, kuolleisuuteen ja itsemurhariskiin. (Nenonen 2020, 22.)

Asenteet työtä kohtaan muuttuvat hitaasti, mutta muutosta on jo tapahtunut. Erityisesti milleniaalit ovat ”merkitysajanoisia” ja osaavat vaatia työltä muutakin kuin palkkaa. Enää ei riitä sellainen elämä, jossa käydään töissä vain siksi, että voidaan elää täyttä elämää vapaa-ajalla ja lomilla. Halutaan tuntea, että elämä on mielekästä myös arkisin. Miksi emme käyttäisi aikaamme asioihin, jotka koemme merkityksellisiksi, jos meillä on siihen mahdollisuus? (Nenonen 2020, 22.)

Fjodor Dostojevski sanoi jo lähes 200 vuotta sitten, että kaikista hirvein rangaistus ihmiselle on olla tuomittu sellaiseen elämän mittaiseen työhön, jolla ei ole mitään merkitystä tai hyödyllisyyttä. Tämä ajatus ei ole edelleenkään vanhentunut. Ihmisen tarve kokea merkityksellisyyttä ei vanhene koskaan. Se on inhimillinen tarve ihmisille – kokea olemisemme ja tekemisemme merkitykselliseksi. Kautta aikojen ihmiset ovat etsineet elämälleen tarkoitusta ja luultavasti tulevat sitä myös aina etsimään. (Nenosen (2020, 24–25) mukaan Dostojevski.)

### 3.5 Menestyminen

Menestyminen on itsensä toteuttamista itselle tärkeiden asioiden parissa ja omien tavoitteiden asettamista ja saavuttamista. Välillä pienet arkiset teot voivat tuntua merkityksettömiltä, mutta pidemmällä aikavälillä ne auttavat saavuttamaan juuri sen mitä haluaa. Matka kohti haluamaa tulee olemaan aika ajoin haastavaa ja motivaatio koetuksella. (Hietaniemi ym. 2018, 5.)

Menestymistä ei mitata rahalla eikä julkisuudella, vaan kulkemalla kohti itselle merkityksellisiä ja tärkeitä asioita. Täytyy siis miettiä, mikä on juuri itselle tärkeää ja mitä todella haluaa elämältä. Menestymistä on monenlaista, joten ei ole olemassa oikeaa tai väärää vastausta. Jokainen meistä voi menestyä omalla tavallaan. (Hietaniemi ym. 2018, 5.)

Jotta voi menestyä, täytyy uskaltaa epäonnistua. Epäonnistumiset ovat oppikokemuksia. Ratkaisu on, mitä tekee sen jälkeen, kun kokee epäonnistuneensa. Kokemukset kehittävät ja vahvistavat itsetuntemusta sekä intuitiota. Sen myötä on jatkossa vahvempi ja valmiimpi uusiin haasteisiin. (Hietaniemi ym. 2018, 8.)

Tavoitteellisuus on liitetty menestymiseen. Yksi elämän suurista salaisuuksista on pysyä jatkuvasti tietoisena siitä mitä tekee ja miksi. Keskittyminen hetkeen ja kirkaat päämäärät antavat voiman tunteen, vähentävät stressiä ja lisäävät kestävyyttä silloinkin, kun toisten meno hyytyy. Kun on tietoinen päämäärästään, motiiveistaan sekä tämän hetken toiminnasta ja edistymisestä, alkaa tehdä parempia päätöksiä, tuntea vähemmän syyllisyyttä sekä käyttää resurssejaan tehokkaammin – alkaa saada ylivoimaisia tuloksia. (Sarasvuo 1996, 102)

#### 4 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Kvalitatiiviselle eli laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimus on kokonaisvaltaista tiedonhankkimista ja tutkimuksesta pyritään saamaan esille odottamattomia seikkoja. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on ymmärtää yksilön kokemuksia paremmin ja lisätä näin ollen tietoa ilmiöstä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, tutkittavien omat näkemykset ja kokemukset pyritään saamaan kuuluville ja tapauksia käsitellään ainutlaatuisina. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 155.) Kvalitatiiviselle tutkimukselle on myös tyypillistä, että analysoitavia tapauksia on vähän ja niitä pyritään analysoimaan perusteellisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kerätyn aineiston laatu on määrää tärkeämpää. (Eskola & Suoranta 1998, 18.)

Tämän opinnäytetyön tulokset on kerätty puolistrukturoitujen teemahaastattelujen avulla. Haastattelut jaettiin teemaosioihin, jotka olivat itsensä johtaminen, ominaisuudet, hyvinvointi, intohimo ja palo, motivaatio, uteliaisuus, luovuus, arvot ja työn merkityksellisyys, tulevaisuuden näkymät sekä asenne ja positiivinen ajattelu. Haastattelut toteutettiin sähköpostihaastatteluina, yhtä lukuun ottamatta, joka pidettiin Teams -haastatteluna. Kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, sillä tutkija ei halunnut rajata haastateltavien ajatuksia ja näkökulmia. Näin saatiin myös kattavimmat ja monipuoliset vastaukset sekä kokemukset. Haastattelurunko on liitteessä 1.

## 5 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA -TULOKSET

Tässä osiossa esitellään tutkimuksen tulokset. Tutkimukseen haastateltiin viittä henkilöä. Henkilöt työskentelevät oman intohimonsa parissa. Tutkimuksessa oli tarkoitus selvittää, mitkä ominaispiirteet yhdistävät itsensä elättäjiä intohimolla ja muodostaa niiden pohjalta luettelo, miten tuloksia voidaan hyödyntää johtamistyökaluna. Tässä osiossa tulokset tarkastellaan teemoittain, kysymys kerrallaan. Kysymykset liittyivät itsensä johtamiseen, ominaisuuksiin, hyvinvointiin, intohimoon ja paloon, motivaatioon, uteliaisuuteen, luovuuteen, arvoihin ja työn merkityksellisyyteen, tulevaisuuden näkymiin sekä asenteeseen ja positiiviseen ajatteluun.

### 5.1 Haastateltavien taustatiedot

Taustatiedoista kerättiin ylös nimi, ikä, koulutus ja työtehtävät. Henkilöiden ikä jakaantui välille 25–80, sillä tutkija halusi saada eri ikäluokista vastauksia, jotta tutkimuksesta saadaan eri ikäluokien näkemyksiä. Haastateltavat ovat hyvin erilaisilta aloilta, sillä tutkija halusi haastateltavat mahdollisimman monipuolisesti eri genreistä. Alla henkilöistä kerätyt tiedot.

**Anu Pentikäinen**, 80. Kotitalousteknikko, askarteluohjaaja sekä lukuisia lyhyitä kursseja taiteen alalta. Pentik Oy:n perustaja, entinen taiteellinen johtaja, nykyinen taiteilija ja suunnittelija.

**Mikke Neuvonen**, 33. Myyjä. Äänituottaja, kanavaääni, säveltäjä, sanoittaja ja artisti.

**Aleksi Tossavainen**, 32. LitM. Head of Psychological Performance, Eerikkilän Urheiluopisto.

**Laura Mäntynen**, 29. Erikoisjuristi (HTM – Hallintotieteiden maisteri). Toimitusjohtaja Laurén Consulting Oy.

**Markus Rosu**, 25. Turvallisuusalan perustutkinto. Dna myymälämyyjä.

## 5.2 Itsensä johtaminen

### **Miten itsensä johtaminen tulee esille työssäsi? Miten johdat itseäsi?**

Haastateltavien töissä yhdistyy vapaus ja vastuu. Näin ollen itsensä johtaminen on tärkeässä roolissa työssä menestymisen kannalta. Tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus, kyky priorisoida, itsensä jatkuva kehittäminen ja reflektointi nousivat vahvasti esille haastattelutuloksista. Itsestä huolenpitäminen ja terveelliset elämäntavat nousivat myös haastatteluissa esille tärkeänä tekijänä.

”Päivätasolla mietin aina edellisenä päivänä mitkä ovat seuraavan päivän tärkeimmät (yleensä 1–5) asiat, jotka tulen tekemään. Näin ollen, kun aloitan seuraavan päivän, minulla on heti aamusta selkeä kuva mitä tulen tekemään ja turhaan ”ihmettelyyn” ei juurikaan mene aikaa. Viikon päätteeksi teen myös reflektion, miten viikko on mennyt, mitä olen oppinut, missä on ollut haasteita, sekä miten ratkaisen haasteita tulevalla viikolla.” (Tossavainen, 2023)

Haastateltavat ovat oppineet jatkuvan kehityksen prosessiin itsensä kanssa, ja kokevat, että tällöin on vaikea jäädä tilanteeseen, jossa ei tekisi jotain edistääkseen omaa tilaansa. Mikke Neuvonen kertoi, että jatkuva tavoitteellisuus (luoden suurien maalien lisäksi myös lyhyitä nopeasti saavutettavia etappeja), kehityksen seuraaminen sekä omakuvan luominen vuosien päähän auttavat häntä luomaan ”reittejä” itsellensä, joita noudattamalla hän saavuttaa sen mihin tähtää.

Anu Pentik toteaa itsensä johtamisen olevan itsensä tuntemista ja kunnossa pitämistä. Hetkessä elämistä, tulevaisuuden miettimistä, jotta voi johtaa.

Markus Rosun työssä myyjänä itsensä johtaminen tulee esille myyntitavoitteiden muodossa. Hän kertoo, että vaatii kovasti panostusta työhön, jotta pääsee näihin tavoitteisiin. Hän on pyrkinyt nostamaan asteittain tasoansa myyjänä menemällä epämukavuusalueelle. Epämukavuusalue tarkoittaa palveluiden myyntiä entistä kokonaisvaltaisemmin. Hän pyrkii myös kiinnittämään huomiota siihen, että tekee työnsä tasaisesti hyvällä tasolla. Tämä tarkoittaa, että hänen pitää hyvin tasapainottaa työn ja vapaa-ajan välillä. Varmistaa, että saa riittävästi lepoa/palautumista. Tähän auttavat parhaiten hektisinä aikoina terveelliset elämäntavat ja urheilu.

Laura Mäntyselällä on yrityksellensä vuosisuunnitelma kvartaaleittain jaettuna. Jokaiselle vuosineljännekselle hän asettaa liikevaihdolliset tavoitteet sekä tavoitteet asiakasmäärissä ja asiakastyytyväisyydessä. Jokainen kvartaali sisältää myös tietyt pääkampanjat, tuotteet ja palvelut, joita hän markkinoi ja myy. Markkinoinnissa hänellä on suhteellisen tarkat säännöt sille, milloin aloittaa ennakkomarkkinoinnin, ennakkomyynnin ja lanseeraukset eri tuotteille/palveluille.

### 5.3 Ominaisuudet

**Mitkä ovat ominaisuudet ja asiat, jotka vievät sinua eteenpäin? Mitkä ovat vahvuutesi? Entäpä kehityskohteesi?**

Haastateltavien yhdistäviä ominaisuuksia ovat unelmat, jotka ovat myös realistisia toteuttaa, energisyys, sinnikkyys, halu tehdä tulevaisuutta sekä usko omaan tekemiseen. Myös avoin mieli, halu oppia uutta ja hyvät sosiaaliset taidot yhdistivät haastateltavia. He uskaltavat myös mennä omalle epämukavuusalueelleen, ja kokevat sen hyvin kehittävänä.

Haastateltavia vie eteenpäin ympärillä oleva työympäristö, intohimo, motivoivat ihmiset ja kunnianhimo.

”Tärkein asia on suuri halua oppia lisää ja kyky olla avoin. Olen pyrkinyt konkretisoimaan nämä myös arjen toimenpiteiksi, jotta ne eivät jäisi vain sanan tasolle. Esimerkiksi ”halua oppia lisää” näyttäytyy siinä, että pyrin lukemaan joka päivä ainakin 15 minuuttia oman alan kirjallisuutta.

Tämä ei kuulosta paljolta, mutta se tekee yli 10 kirjaa vuodessa.” (Tossavainen, 2023)

Vahvuuksina nousi esille empatiakyky, määrätietoisuus, asenne, tavoitteellisuus, sitoutuminen asioihin sekä pieni kokeilemisen kynnys.

Kehityskohteina nousi esille kärsivällisyys, vastuun jakaminen myös muille, opetella sanomaan ”ei” sekä kuuntelemisen taito. Osa haastateltavista kertoi myös olevansa huono pikkutarkkuutta

vaativissa asioissa, riskien huomioonottamisessa ideoiden toteutuksessa sekä optimistisuus aika-  
taulujen suhteen voi olla kompastuskivi.

Mikke Neuvonen kertoo, että häntä vie eteenpäin myös paitsi jäämisen pelko. Pelko siitä, että jos  
ei nyt tee asioita, mahdollisuudet menevät ohitse. Myös ”unelmoija” on hänen vahvuutensa per-  
soonana, joka antaa maistaa sitä, mitä ei ole vielä saavuttanut.

#### 5.4 Hyvinvointi

##### **Miten pidät huolta hyvinvoinnistasi ja jaksamisestasi?**

Omasta hyvinvoinnista puhuttaessa nousi keskeisesti esille hyviin yöuniin panostus, terveelliset  
elämäntavat, harrastukset, sekä perhe ja ystävät. Tuloksista nousi myös esille, että haastateltavat  
eivät koe työnsä kuormittavan niin paljoa, kun saa työskennellä oman intohimonsa parissa. Työ  
on tällöin niin mielekästä ja mukavaa. Toki täytyy osata myös pitää lomia ja palautua työn vasta-  
painoksi.

”En valitettavasti paljon urheile, mutta työssä liikun paljon ja olen aina jalkeilla. Hemmottele-  
malla itseäni kaikilla pienillä palkinnoilla, kuten hyvä ruoka, samppanjaa joskus ja joku ihana  
matka. Riittävät yöunet!” (Pentikäinen, 2023)

”Kun osaa etsiä työmaailmasta paikkoja, jotka kohtaavat intohimosi kanssa, se työ ei silloin ra-  
sita jaksamista samalla tavalla kuin ”pakkopullatyö”. Myös totaali nollautuminen on osaamiseni  
hyväpuoli, joten voin latautua nopeasti ja tehokkaasti lyhyessäkin ajassa. Yleensä olemalla yksin  
hiljaa kotona.” (Neuvonen, 2023)

## 5.5 Intohimo ja palo

### Miten passion economy -käsite ilmenee työssäsi?

Passion economy -käsite ei ole haastateltaville entuudestaan tuttu. He työskentelevät oman intohimonsa parissa ja saavat siitä elannon. Itsensä toteuttaminen on isossa roolissa osana työku-  
vioita- ja projekteja. He tykkäävät luoda uutta ja lähtevät rohkeasti toteuttamaan omia ajatuksi-  
aan.

”Koen, että töihin on keskimääräisesti mukavampi mennä. Käytän sanontaa, että saan tehdä töitä, eikä täydy. Pystyn kehittymään työssä ja se on yksi palanen minulle merkityksellisen elä-  
män elämiseen.” (Rosu, 2023)

”Ei saa olla koskaan tyytyväinen entiseen, jota on saanut aikaan. Samalla intohimolla pitää ra-  
kentaa aina vaan seuraavia askelia, parempia onnistumisia ja kilvoittelu itsensä kanssa on tär-  
keää. Siitä tulee sellainen into! Ei jää istumaan sohvaperunaksi, vaan koko ajan haluaa voittoa.  
Niin kuin kilpailu itsensä kanssa. Teen yli 10 tunnin työpäiviä vieläkin ja olen hyvin innostunut  
työstäni.” (Pentikäinen, 2023)

Mäntynen kertoo tarinansa yrityksen takaa, hän on brändinsä kasvot ja koko yritys alkoi pitkälti hänen oman elämäntarinansa kautta masentuneesta ja uupuneesta juristiopiskelijasta, joka löysi elämän merkityksensä totaalisen romahduksen jälkeen psykologiasta, yrittäjyydestä ja oman osaamisen löytämisestä sekä tuotteistamisesta. Hän kokee, että on yrityksenä ja toimitusjohta-  
jana se naiseuden voima ja muutos, jota olisi itse tarvinnut nuorempana. Hän kokee myös, että on työssään jonkun suuremman merkityksen osa ja uskoo, että hänen seuraajansa ja asiakkaat jäävät kertomaan tarinoitansa myös kuolemansa jälkeen ja uskoo, että tarinoitansa on aitoa hyö-  
tyä ihmisille.

Aleksi Tossavainen on aina tykännyt luoda uutta ja lähtenyt rohkeasti toteuttamaan omia ajatuk-  
siaan. Hän toteaa, että tästä syystä hän on kirjoittanut useamman kirjan, luonut niihin koulutuksia ja ylipäätään pyrkinyt toteuttamaan itseään mahdollisimman paljon.

## 5.6 Motivaatio

### **Mikä motivoi sinua työssäsi? Miten motivaatiosi ilmenee?**

Motivaatio tekijöinä toimivat vapaus, itsensä toteuttaminen, onnistumiset, epäonnistumiset, kehittyminen, toisten ihmisten auttaminen ja raha.

”Minua motivoi sen vaikeus, onnistuminen sekä kehitys. Se, että lähes jatkuvasti luon uusia ideoita, joilla saavutan maaliviivan tehokkaammin. Joskus ne voivat olla normaalia haastavampia, mutta motivoituneena en pelkää ottaa haasteita vastaan.” (Neuvonen, 2023)

”Kun onnistuu, siitä saa lisäenergiaa tehdä vaikeamman unelman, tehtävän tulevaisuuteen.”  
(Pentikäinen, 2023)

Anu Pentik kertoo, että helppo vastaus on onnistuminen. Hän on kuitenkin oppinut, että epäonnistumisen täytyy motivoida, jotta lähtee uudestaan tekemään sen huonon homman ja sitten vasta onnistuu. Hän toteaa, että se on aika raju motivaatio, kun on päättänyt, että saa kuti, kun meni pieleen, mutta tämä laitetaan onnistumaan. Silloin tulee valtavasti energiaa eli motivoituu.

Mäntynen kertoo, että häntä motivoi ihmisten muuttuminen ja se vapaus mitä pystyy yrittäjänä tekemään. Hän pystyy vapaasti toteuttamaan itseään ja ideoitaan. Hän toteaa, että hänellä on ohjat eikä kukaan päättä hänen puolestaan. Raha motivoi myös Mäntystä, sillä se mahdollistaa elämässä asioita ja hän pitää rahasta hyvää huolta sekä auttaa sen avulla myös niitä, joilla ei ole samanlaiset lähtökohdat kuin itsellään.

## 5.7 Uteliaisuus

**Nykyään puhutaan paljon uteliaasta työyhteisöstä ja johtamisesta. Oletko mielestäsi utelias? Miten se ilmenee? Miten se hyödyttää sinua työssäsi?**

Melkein kaikkia haastateltavia yhdistää uteliaisuus. Markus koki, että saisi olla vielä enemmän uteliaampi ja, että se voisi hyödyttää häntä työssään enemmän. Uteliaisuus näkyi haastateltavilla luomalla kontakteja alan ihmisten kanssa, haluna oppia ja kehittyä, he lähtevät rohkeasti testailemaan erilaisia asioita, pysyvät ajan hermolla ja ovat kiinnostuneita ihmisten tarinoista ja osaamisesta.

”Saisin mielestäni olla uteliaampi. En ole kovin utelias. Tykkään hankkia tietoa, mutta ihmisiin kohdistuva uteliaisuus auttaisi minua kyllä urallani myyjänä. Mitä kiinnostuneempi olen asiakkaasta, niin sitä helpompi minun on tehdä kauppaa. Kaikki haluavat ensisijaisesti, että he tulevat kuulluksi. Kiinnostuneisuus lisäisi entisestään luottamusta. Luottamus, jos mikä on avainsana kaupankäynnille.” (Rosu, 2023)

Pentikäinen sanoo, että niin johtajien, taiteilijoiden kuin ihmisten pitää olla oikeasti uteliaita. Pitää olla tuntosarvet ulkona, jotta tajuaa rakentaa tulevaisuutta, tajuaa missä ollaan nyt, mitä ehkä tehtiin väärin historiassa, mutta tulevaisuutta rakennetaan nykytietojen, faktojen päälle. Pitää olla utelias, tietoon, taitoon, kaikkeen. Kun on utelias kerää tietoa, osaa yhdistää. Tälläkin hetkellä he tekevät kahden vuoden päähän mallistoa, näyttelyä. Hän toteaa, että tulevaisuus on hahmo, joka pitää vain hahmottaa ja sen mukaan tehdä ratkaisuja.

Mikke Neuvonen kertoo olevansa jatkuvasti ajan hermolla ja imevänsä informaatiota, jota ei välttämättä sisäistä vielä, mutta saattaa tulla tilanne, jossa se pieni tiedon murunen on ratkaisevassa asemassa sen suhteen, saako hän jonkin projektin hoidettavakseen. Hän toteaa, että kaikki uusi on mahdollisuus, mistään ei voi olla haittaa -asenne kannattaa.

Mäntynen kertoo olevansa utelias ja, että se ilmenee siinä, miten uteliaasti hän lähtee testaamaan erilaisia asioita. Hän pystyy lennosta luomaan kaikenlaista ja kokee, että on todella joustava ihminen. Hän on myös todella kiinnostunut ihmisten tarinoista ja heidän osaamisestaan. Hän on

utelias siitä, miksi ihmiset ajattelevat niin kuin ajattelevat ja toimivat kuten toimivat. Hän kertoo tutkineensa aikoinaan oikeustieteen puolella oikeuspsykologiassa rikollisia, ja toteaa, että ehkä se tulee myös sitä kautta sellainen kaikenlainen kiinnostus todella hurjiinkin ajatusmalleihin sekä elämän lähtökohtiin. Vaikka ei voi oikeuttaa joitakin asioita, hän pyrkii ymmärtämään, miksi joku on toiminut kuten on toiminut tai ajatellut kuten on ajatellut. Uteliaisuus auttaa häntä ymmärtämään erilaisia ihmisiä ja asiakkaita sekä kokeilemaan todella pienellä kynnyksellä erilaisia ideoita. Loppuun hän vielä toteaa, että joskus pienistäkin ideoista voi syntyä tosi isoja juttuja varsinkin yrityksen ideoiden innovoinnissa.

## 5.8 Luovuus

### **Millä tavoin luovuus ilmenee sinussa? Miten hyödynnät luovaa puoltasi töissäsi?**

Osa haastateltavista työskentelevät hyvinkin luovalla alalla, joka luonnollisesti näkyy myös heidän omana luovuutenansa. Kuitenkin kaikki haastateltavat kertovat olevansa luovia ihmisiä, omalla tapaansa. Luovuus näkyy itsensä toteuttamisena, ideoimisena ja omana persoonana.

”Kaikki mitä teen työkseni on luovaa, esimerkiksi kappaleen toteutus: se, että kirjoitan biisin tekstit, sävellän, sovitan, äänitän, teen kansikuvat jne. Ei ole osaa missä ei luovuutta tarvita.”

(Neuvonen, 2023)

Pentikäinen kertoo myös, että tekee koko ajan luovaa työtä. Kun hän teki vielä uniikkitaidetta, se oli alusta loppuun luovaa. Myös ongelmien ratkaisussa hän on huomannut, että ongelmat voi ratkaista monella tavalla ja luova ratkaisu monesti auttaa ja selkeyttää. Hän toteaa, että luovuutta ei voida opettaa koulussa, mutta sitä pitäisi opiskella. Kehittää itsetutkiskelua, ryhmässä myös.

Tossavainen kertoo, että hän saa itse suunnitella sisällöt ja prosessit, joissa pyrkii joka vuosi löytämään jotain uutta. Hän kertoo luovuuden näyttäytyvän päätyönsä lisäksi myös uusissa kirjaprojekteissa ja valmennuksissa.

## 5.9 Arvot ja työn merkityksellisyys

### **Mitkä ovat sinun tärkeimmät arvosi ja miten ne näkyvät elämässäsi?**

Arvoja, jotka nousivat esille: terveys, perhe ja ystävät, itsensä toteuttaminen, elämässä pärjääminen, läsnäolo sekä rehellisyys. Avoimuus ja pyrkiminen asettumaan toisen ihmisen näkökulmiin nähtiin myös tärkeänä arvona. Näin pystyy laajentamaan maailmankatsomusta sekä ymmärtämään paremmin toisia ihmisiä.

Anu Pentikille on tällä hetkellä tärkeää, että hänelle rakas Pentik yritys lähtee syventämään brändiä niin, että tullaan lähelle luontoa, pohjoista, terveyttä ja henkisiä arvoja. Kauneutta koteihin, kauneutta ihmisille – hän lausahtaa. Perhe arvot ovat myös Anulle erittäin tärkeitä.

Mäntyselle tärkeimmät arvot yrityksessään ja omassa elämässään ovat aito ja rehellinen suhtautuminen kaikkeen mitä hän tekee sekä rakkaudellinen ja myötätuntoinen suhtautuminen ihmisiin ja ihmisyyteen. Tämä näkyy hänen yrityksensä toiminnassa niin, että hänen sosiaalinen mediansa ja yrittäjäyyskurssit sisältävät todella ison osan ihmisyyteen, häpeään ja tietoisuuteen liittyvää sisältöä.

Tossavainen mainitsee läsnäolon olevan itsellensä erittäin tärkeä arvo ja hän pyrkii aina olemaan läsnä olevasti toisen ihmisen kanssa. On kyseessä sitten valmennettava tai kotona oma lapsi tai puoliso. Itsensä toteuttaminen on toinen erittäin tärkeä asia Tossavaiselle ja, jos hän ei saisi vapaasti itseänsä toteuttaa, niin se olisi todella huono tilanne monella tapaa.

### **Mitkä asiat luovat merkityksellisyyden tunteita työssäsi?**

Kaikki haastateltavat kokivat oman työnsä merkitykselliseksi ja pitivät merkityksellisyyden tunnetta erittäin tärkeänä. Merkityksellisyyden tunteita omassa työssä antoivat onnistumiset, toisten auttaminen, kehu, työpaikalla hyvä henki, johtaminen ja avoin ilmapiiri.

”Kun näen, että pääsen tuomaan lisäarvoa toiselle ihmiselle. Esimerkiksi kun näen oman valmennettavani onnistuvan tai, kun jokin koulutettavani oppii uutta ja toteuttaa itseään uudella tavalla.” (Tossavainen, 2023)

Mäntynen kertoo, että merkityksellisyyden tunteita hänen työssään antaa se, kun hän saa palautetta, että asiakkaiden koko elämä on muuttunut valmennuksiensa ansiosta henkisesti ja myös tulojen myötä (heidän oman asiantuntijuutensa tuotteistuksessa). Hän toteaa myös, että kyse ei ole vain hänestä, vaan siitä mitä hän jättää jälkeensä ja millaista isompaa kuvaa hän ajaa naisten aseman puolesta työelämässä, palkkauksessa ja heidän asemansa suhteen johtajina.

#### 5.10 Tulevaisuuden näkymät

##### **Millaisena näet tulevaisuuden työurasi? / Mitä toivot tulevaisuuden työuraltasi? Mitä toivot jättäväsi uraltasi jälkeen?**

Kaikki haastateltavat näkivät tulevaisuuden valoisana ja heillä oli unelmia sekä tavoitteita, jotka haluavat vielä urallaan toteuttaa. He haluavat edetä urallaan ja kehittää uusia työkuvioita -ja projekteja. He haluavat jättää uraltaan jälkeen hyviä esimerkkejä.

Markus Rosu kertoo, että operaattoriala kehittyy jatkuvasti tulevaisuuden mukana. Ja, että se tarjoaa varmasti tulevaisuudessakin vakaan työpaikan erilaisissa tehtävissä. Hän toivoo jättävänsä uraltansa jälkeen esimerkin, miten asiat tehdään kunnolla eikä vähän sinnepäin. Pienelläkin panostuksella ja elämän hallinnalla voit päästää huipputuloksiin –hän toteaa.

Mäntynen toteaa elävänsä todella vahvasti tässä hetkessä. Hän tulee julkaisemaan vielä uuden omakustanteen, tekemään ensimmäisiä ulkomaan retriittejä sekä aikoo jatkaa kurssien pitämistä ja sitä, mikä toimii jo hyvin. Hän sanoo olevansa todella tyytyväinen siihen mitä on jo nyt luonut ja aikoo nauttia siitä mitä on saavuttanut. Hän toivoo myös, että sosiaalisessa mediassa kirjoittamansa asiat, kirjat ja muut ajatukset mitä on jälkeensä jättänyt tulevat elämään myös kuolemansa jälkeen.

Aleksi Tossavainen haluaa päästä haastamaan itseänsä kansainvälisissä ympyröissä ja tulee vielä työskentelemään ulkomaisessa huippuorganisaatiossa jalkapallossa. Hän kertoo haluavansa jättää uraltansa jälkeen ylipäätään paremman paikan, mikä se oli saapuessaan sinne.

Anu Pentik näkee tulevaisuutensa taiteen parissa. Hän kertoo, että seuraava iso näyttely on vuoden lopussa Tokiossa, Japanissa. Se on tällä hetkellä hänelle tärkein asia. Sen jälkeen hänellä on haaveita taidenäyttelyjen parissa, joiden hän toivoo toteutuvan. Anulle on tärkeää, että Pentik kokonaisuus, ihanat ihmiset jatkavat samaa rataa vähän suurempana ja vähän laajempaan kuin nyt. Eli kasvu. Anun uralta jää iso jälki, Pentik, joka on nyt 51 vuotta vanha. Anu kertoo, että he puhuvat jo nyt, että mitä sitten, kun Pentik täyttää 100 vuotta. Osa heistä on jo pilven reunalla, mutta osa johtaa ja jatkaa edelleen Pentikissä. Anu Pentik haluaa olla henkilönä ja yrityksenä myös positiivinen pohjoissuomalainen esimerkki. Pienen kunnan hyvä esimerkki.

### 5.11 Asenne ja positiivinen ajattelu

**Onko lasisi puoliksi täynnä vai puoliksi tyhjä? Pelkäätkö epäonnistua vai näetkö epäonnistumiset kasvattavina oppikokemuksina? Vapaa sana asenteestasi ja yleisestä ajattelutavastasi.**

”Kaiken voi valloittaa, kaiken voi voittaa, ei saa luovuttaa.” (Pentikäinen, 2023)

Haastateltavia yhdisti positiivinen asenne ja optimistinen suhtautuminen elämään. He pyrkivät näkemään asioissa ja tapahtumissa aina hyvän puolen ja mahdollisuuden. Haastateltavat uskoivat, että vastoinkäymiset vahvistavat. Haastateltavat eivät pelkää epäonnistua, eivätkä näe epäonnistumisia vaan ennemminkin kokeiluja, jotka eivät toimi kuten alun perin kuvitteli. He uskoivat, että he voivat kehittyä tekemisen kautta eri asioissa, vaikka ne eivät aluksi lähtisi heti lentoon. Asenteesta välittyi myös oma tahto ja sinnikkyys.

Haastateltavillakin on toki vaikeita päiviä, mutta ne kuuluvat normaaliin ihmisen ja yrityksen elämään.

Tossavainen kertoo, että ei juurikaan ajattele epäonnistumisia, sillä ne kuuluvat asiaan. Hän keskittyy tekemään aina oman osansa mahdollisimman hyvin, ja se luo hyvälle tuloksillekin parhaat mahdollisuudet. Elämään hän suhtautuu hyvin optimistisesti ja pyrkii näkemään asioissa ja tapahtumissa aina hyvän puolen ja mahdollisuuden.

Mikke Neuvonen kertoo, että hän on hyvin oikeudenmukainen, ja sen aatteen ympärillä ope-roidessa hän pystyy pitämään lasia niin puoli täytenä kuin tyhjänäkin.

”Jos ei koita ei voita, mutta älä myy periaatteitasi, koska taistelu itsensä kanssa on vaikeampi kuin toisen kanssa.” (Neuvonen, 2023)

## 5.12 Tutkimuksen yhteenveto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä ominaispiirteet yhdistävät itsensä elättäjiä intohimolla ja miten ne voidaan valjastaa johtamistyökaluksi.

Yhdistäviä ominaispiirteitä haastateltavilla oli paljon. Esille nousivat unelmat, jotka ovat myös realistisia toteuttaa, energisyys, sinnikkyys, halu tehdä tulevaisuutta sekä usko omaan tekemiseen. Kaikki henkilöt ovat myös hyvin tavoitteellisia. He asettavat itselle pieniä ja suuria tavoitteita sekä tarkastelevat niitä aika ajoin. Haastateltavia yhdisti myös positiivinen suhtautuminen elämään.

Haastateltavien töissä yhdistyy vapaus ja vastuu. Näin ollen itsensä johtaminen on tärkeässä roolissa työssä menestymisen kannalta. Täytyy osata pitää ohjat omissa käsissään, ottaa vastuuta ja huolehtia omasta jaksamisestaan.

Haastateltaville työ oli merkityksellistä, ja nämä merkityksellisyyden kokemukset heijastuvat myös omaan hyvinvointiin. Haastateltavista huokui motivaatio ja into omaa työtään kohtaan. Työ ei tunnu niin raskaalta, kun saa tehdä omaa intohimoaan työkseen.

Esimies huomio nämä asiat:

1. Työntekijän motivaation lähteet.
2. Työpaikoilla tarvitaan enemmän uteliaisuutta, esimiesten tulee olla myös enemmän uteliaita alaisiaan kohtaan. (esimerkillä ja alhaaltapäin johtaminen)
3. Aseta työntekijöille henkilökohtaisia pieniä ja suuria tavoitteita.
4. Muista luovuuden voima. Anna luovalle ajattelulle myös tilaa. Uudet innovaatiot ja ratkaisut lähtevät aina luovuudesta.
5. On tärkeää tarkastella jokaisen työntekijän omia vahvuuksiaan, kuunnella työntekijöiden omia kokemuksia sekä huomioida työntekijä yksilönä.
6. Tarkastele asioita tulevaisuutta silmällä pitäen. "Tulevaisuus on hahmo, joka täytyy vain hahmottaa ja sen mukaan tehdä ratkaisuja." -Anu Pentik

Näiden pohjalle on hyvä lähteä rakentamaan parempaa johtajuutta, tuoda työpaikoille enemmän tilaa luovalle ajattelulle ja uteliaisuudelle sekä panostaa jokaisen työntekijän huomioimiseen yksilönä vahvuuksineen ja heikkouksineen.

Uteliaisuus, luova ajattelu ja inspiraatio ovat nykymaailman kantava voima, ja niihin kannattaa myös panostaa sekä antaa niille riittävästi tilaa. On hyvä tietää, mikä työntekijöitä kiinnostaa, sillä se myös motivoi heitä. Uteliaisuus on myös avain asiakkaiden ymmärtämiseen. Uteliaisuus on ehdottomasti onnistuneen, positiivisen johtamisen ja muutoksen voima. Uteliasjohtaminen alkaa uteliaasta johtajasta.

Työelämässä tulisi panostaa enemmän myös luovuuteen ja innovatiivisuuteen. Nopea uusiutumis- ja innovaatiokyky on avainasemassa muutokselle ja kehittymiselle. Se on toistuvaa kokeilemisen halua, testausta ja palautteen hakemista ja hyödyntämistä. Prosessissa on tärkeää hyväksyä virheet, jotta voi oppia. Positiivisen palautteen, rohkaisun ja kannustuksen vähäinen määrä tekee hallaa luovuudelle ja innovatiivisuudelle. On tärkeää panostaa myös positiiviseen palautteeseen.

Nykyajan työelämä on hyvin itseohjautuvaa ja itsensä johtamisen taidot ovat siinä tärkeässä roolissa. Esimiesten olisi hyvä tuoda myös työntekijöilleen esille itsensä johtamisen taitoja. Olisi hyvä miettiä myös vuosi-, kuukausi-, viikko- ja päivätasolla asioita. 1–5 tärkeintä asiaa, jotka tulee tekemään seuraavana päivänä. Tämän jälkeen tehdä reflektio, miten viikko on mennyt, mitä on opittu ja missä on ollut haasteita sekä miten ratkaistaan haasteita tulevalla viikolla. Näin voidaan oppia ja kehittyä parhaiten.

## 6 POHDINTA

Opinnäytetyön aihevalinta oli onnistunut. Aihe oli mielenkiintoinen, hyvin ajankohtainen ja motivoiva. Aihe sopi itselleni hyvin, sillä olen erittäin kiinnostunut itsensä johtamisesta ja kehittamisestä sekä luovuudesta. Tämä opinnäytetyö oli myös itsessään eräänlainen luova tuotos. Esimies-suuntautuminen antoi myös hyvät lähtökohdat tämän opinnäytetyön tekemiseen. Työ antoi itselleni paljon ja toivon, että se antaa muillekin. Intohimoisten itsensä johtajien ja elättäjien vastauksia oli mielenkiintoista lukea, ja ne olivat erittäin inspiroivia sekä motivoivia.

Haastattelut osoittivat, että itsensä johtamisentaidot ovat työelämässä tärkein henkilökohtainen taito. Nyky-yhteiskunta ja työelämä on hyvin itseohjautuvaa, joten ilman niitä ei pärjää. Digitalisaatio ja internet mahdollistavat meille kaikille intohimon ja osaamisen kääntämisen elannoksi, kun kuka tahansa voi ladata esimerkiksi Instagramin ja alkaa sen avulla markkinoimaan ja keräämään asiakaskuntaa tuotteelle, palvelulle tai osaamisellensa. Onnistuneen liiketoiminnan ytimessä on usein intohimo ja vahva asiantuntijuus. Suuret onnistumiset tehdään tunteella ja intohimolla. Työ voi kuitenkin olla vain työtä, eikä kaikkien tarvitse tavoitella intohimotyötä, joka täyttää sydämen. Yhä useammalle on kuitenkin tärkeää saada hyödyntää osaamistaan ja päästä omien kiinnostuksien kohteiden mukaisen työn äärelle. Kun tekee omaa työtään intohimoisesti, on se enemmänkin elämäntapa.

Opinnäytetyöprosessin aikana tulin tutkimuksen myötä lopputulemaan, että työelämässä intohimoa tärkeämpää on työn merkityksellisyys. Työ ei välttämättä ole aina oma intohimo, mutta oman hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että kokee oman työnsä antavan merkityksellisyyden tunteita. On hienoa, että jotkut voivat rakentaa omasta intohimostaan myös tulon lähteen. Sosiaalinen media on edistänyt intohimoista työtä, kun kuka tahansa voi luoda sen avulla intohimosta ja osaamisestaan tulonlähteen.

Luovuus, uteliaisuus ja merkityksellisyys jäivät eritoten mieleen opinnäytetyöprojektistani ja toimivat myös tässä projektissa kantavana voimana. Olin utelias hankkimaan tietoa, lukemaan aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja käymään läpi haastattelutuloksia. Olin luova keksimään ja toteuttamaan tämän uuden aihevalinnan, josta ei löydy vielä tehtyä opinnäytetyötä. Työn tekeminen tuntui itselleni merkitykselliseltä ja motivoivalta. Sain valtavasti uutta tietoa ja oppia, inspiraatiota sekä toivon, että tämä opinnäytetyö voi muillekin toimia motivoivana ja inspiroivana.

Esimerkillä johtaminen on rakentava avain johtamisessa. Jos esimiestä eivät kiinnosta uudet ideat, ei hän kykene loihtimaan paloa niihin muissakaan. Työelämässä arvostetaan asiantuntijuutta, mutta muistetaan olla asiantuntijuuden lisäksi myös yhä useammin asian utelijoita ihmettelijöitä. Oppiva organisaatio on myös utelias organisaatio, ja päinvastoin. Uteliaisuus, luovuus ja inspiraatio ovat nyky maailman kantava voima. Muistetaan työelämässä ja elämässä yleisestikin yhdistää viisivuotiaan ja strategiajohtajan mieli. Utelias elämä on taiteen tekemisen kaltaista.

### 6.1 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Itsensä johtaminen on hyvin laaja käsite ja intohimotalous uusi käsite, joten on olemassa lukuisia kehittämis- ja jatkotutkimusmahdollisuuksia. Tämän opinnäytetyön pohjalta voin suositella jokaista olemaan enemmän uteliaita, luovia ja hakemaan inspiraatiota ympäröivästä maailmasta. Itsensä johtaminen alkaa pienistä asioista, jossa itsereflektio on tärkeässä asemassa. Kun löytää omat kehityskohteensa ja vahvuutensa, voi alkaa tekemään parempia valintoja oman tilansa edistämiseksi. Hyvällä itsetuntemuksella varustettu henkilö ymmärtää omaa ajatteluaan, tunteitaan ja toimintaansa sekä niiden syitä, tavoitteita ja selityksiä. Itsetuntemus kuvastaa henkilökohtaista kasvua ja kehitystä, jota tarvitsemme kehittääksemme ja ymmärtääksemme omaa toimintaamme.

Tämän opinnäytetyön tutkimusta voisi viedä eteenpäin syventymällä intohimotalouteen, tutkimalla eri haastattelujoukkoa, esimerkiksi vloggaajat, erilaiset sosiaalisen median vaikuttajat, luovan alan tekijät sekä muut henkilöt, jotka ovat luoneet omasta intohimostaan tulon lähteen. Uteliaisuus, luovuus, tunteet, motivaatio ja työn merkityksellisyys ovat myös potentiaalisia tutkimuskohteita, joita lähteä syventämään. Kuinka nämä vaikuttavat henkilöiden hyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja menestymiseen? Yksi näkökulma olisi myös tuoda enemmän esille intohimotyön negatiivisia puolia, mitä negatiivisia tunteita se herättää, mitä epäuskoa se herättää? Tässä opinnäytetyössä keskityttiin enimmäkseen intohimotyön positiivisiin vaikutuksiin.

Tunteilla on iso vaikutus elämän eri osa-alueilla ja tunteet ovat asia, jota tekoäly ei tule koskaan korvaamaan. Tunteet antavat meille värit ja sävyt elämään ja ne kertovat tärkeää tietoa monesta asiasta. Tunteet kertovat, mistä kiinnostumme, mitä rakastamme, mistä innostumme, mitä inhoamme, suremme ja mihin petymme. Tunteet liittyvät lähes kaikkeen inhimilliseen toimintaan. Mielestäni tunteet mielletään työelämässä ehkä liikaa heikkoutena, joka saa ihmisen näyttämään vähemmän vakuuttavalta ja pätevältä. Positiivisetkin tunteet kuten innokkuus koetaan vähentävän asiantuntijuutta. Tunteiden nähdään työelämässä liikaa häiritsevän työtehokkuutta. Tunteiden sivuuttamisella kuitenkin sivuutetaan myös paljon luovuutta, intohimoa ja sellaista kilpailuetua, jota tekoäly ei tule koskaan korvaamaan. Tunteet kuuluvat siis myös työpaikoille ja tätä voisi lähteä myös tutkimaan ja kehittämään. Yksi tutkimuskohde voisi olla myös herkät ja erityisherhät johtajat ja työntekijät. Herkät ihmiset ovat empatiakykyisiä, luovia ja aistivat työyhteisön ilmapiirin eri sävyjä voimakkaasti sekä prosessoivat syvällisesti asioita. Herkillä ihmisillä on myös yleensä paljon hiljaista tietoa, huippuunsa viritetty havainnointikyky, kyky hahmottaa kokonaiskuva sekä huomata pienet yksityiskohdat sekä kyky ajatella laatikon ulkopuolelta. Nämä asiat voivat synnyttää uutta tietoa, oivalluksia ja rakenteita, joista voi olla kilpailuetua.

## LÄHTEET

Bergman, M. (2022). Uteliaisuus. Opas työn, johtamisen ja muutoksen supervoimaan. EU: Basam Books.

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hietaniemi, J., Huhtinen, E. & Tossavainen, A. (2018). Voittavat tavat: luo omasi. EU: Fitra.

Hietaniemi, J. & Niemi, A. (2022). Itsensä johtajat. Just sopivasti menestystä. Tallinna: Art House.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.

Hämäläinen, P. (2015). Johda mielelläsi: Sisäisen voiman työkalupakki esimiehille ja valmentajille. Helsinki: Auditorium.

Kanninen, K. & Merinen, V. (2023). Miten tunteita voi säädellä? With.Heltti. Instagram live-video. Saatavilla 10.2.2023. <https://www.instagram.com/tv/CoaiOsoa0v/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

Karppanen, E. (N.d.). Onko intohimotalous vastaus korporaatiolimbon oravanpyörään? Saatavilla 12.01.2023. <https://www.eetukarppanen.fi/intohimotalous/>

Mayor, P. & Risku, M. (2022). Opas yksilöiden ja tiimien motivointiin: 16 perustarvetta muuttuvissa työympäristöissä. Keuruu: Otava.

Mäntynen, L. (2023). Haastattelu 23.3.2023.

Mähkä, M. (2023). Perjantai. Töissä hautaan asti. Saatavilla 24.2.2023. <https://areena.yle.fi/1-3768892>

Mieli. (2022). Resilienssi auttaa selviytymään. Saatavilla 29.4.2023. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveystasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>

Nenonen, R. (2020). Merkityksellisen työn kaava. Toteuta itseäsi, muuta maailmaa. Helsinki: Gummerus.

Neuvonen, M. (2023). Haastattelu 21.3.2023.

Peltonen, A. & Tossavainen, A. (2021). Psykkinen valmennus. EU: Fitra.

Pentikäinen, A. (2023). Haastattelu 16.3.2023.

Poutala, M. (2015). Mitä menestyminen vaatii? Printon Trukikoda: Passion Lives.

Reig, N. (2022). The passion economy: Future of work, or a privilege of the rich? Saatavilla 14.1.2023. <https://www.welcometothejungle.com/en/articles/passion-economy-and-privilege>

Rosu, M. (2023). Haastattelu 26.3.2023.

Sarasvuo, J. (1996). Sisäinen sankari: Uljaan Elämän Käsikirjoitus. Juva: Wsoy.

Sydänmaanlakka, P. (2017). Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Alma talent.

Tossavainen, A. (2023). Haastattelu 7.3.2023.



Haastattelurunko

Taustatekijät

NIMI:

IKÄ:

KOULUTUS:

YRITYS, TYÖNIMIKE, TEHTÄVÄT:

**Toivon, että saan käsitellä tiedot nimellisesti. Annatko siis luvan julkaista yllä olevat tiedot opinnäytetyössäni?**

Kysymykset

#### **Itsensä johtaminen**

1. Miten itsensä johtaminen tulee esille työssäsi? Miten johdat itseäsi?

#### **Ominaisuudet**

2. Mitkä ovat ominaisuudet ja asiat, jotka vievät sinua eteenpäin?
3. Mitkä ovat vahvuutesi?
4. Entäpä kehityskohteesi?

#### **Hyvinvointi**

5. Miten pidät huolta hyvinvoinnistasi ja jaksamisestasi?

#### **Intohimo ja palo**

6. Miten passion economy käsite ilmenee työssäsi?

#### **Motivaatio**

7. Mikä motivoi sinua työssäsi?
8. Miten motivaatiosi ilmenee?

### **Uteliaisuus**

9. Nykyään puhutaan paljon uteliaasta työyhteisöstä ja johtamisesta. Oletko mielestäsi utelias? Miten se ilmenee?
10. Miten se hyödyttää sinua työssäsi?

### **Luovuus**

11. Millä tavoin luovuus ilmenee sinussa? Miten hyödynnät luovaa puoltasi töissäsi?

### **Arvot ja työn merkityksellisyys**

12. Mitkä ovat sinun tärkeimmät arvosi ja miten ne näkyvät elämässäsi?
13. Mitkä asiat luovat merkityksellisyyden tunteita työssäsi?

### **Tulevaisuuden näkymät**

14. Millaisena näet tulevaisuuden työurasi? / Mitä toivot tulevaisuuden työuraltasi?
15. Mitä toivot jättäväsi uraltasi jälkeen?

### **Asenne ja positiivinen ajattelu**

16. Onko lasisi puoliksi täynnä vai puoliksi tyhjä? Pelkäätkö epäonnistua vai näetkö epäonnistumiset kasvattavina oppikokemuksina? Vapaa sana asenteestasi ja yleisestä ajattelutavastasi.
17. Onko sinulla itselläsi esikuvaa, joka on toiminut/toimii inspiraationa sinulle? Keitä he ovat ja mitä oppeja olet heiltä saanut?
18. Olisiko sinulla jotain lisättävää, joka liittyisi tähän opinnäytetyön aiheeseen?

