

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Välimaa, L. 2024. Itsensä johtamisen taidoilla merkityksellisyyttä ja tehokkuutta työuralle. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (1/2024).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=0965f492-25d0-4f30-8015-109b721d9bf5>



Itsensä johtamisen taidoilla merkityksellisyyttä ja tehokkuutta työuralle

Leena Välimaa, KM, lehtori, Tulevaisuuden terveysterveyst, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: itsensä johtaminen, johtaminen, työelämä

Johdanto

Itsensä johtaminen on aikamme tärkeimpiä metataitoja. Se tuo merkityksellisyyttä ja tuloksellisuutta työhön monin tavoin. Etätöiden yleistyminen, kiihtyvä muutostahti ja hurja informaation määrä edellyttävät näitä taitoja. Työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta on kirjoitettu oppikirjoja kasapäin ja yliopistot ja tutkimuslaitokset ovat tuottaneet tutkimuksia näistä teemoista lukemattomat määrät. Se kertoo varmasti aiheen merkityksellisyydestä ja tulevaisuuden työelämän kehittämisen tarpeista. Itsensä johtamisen taitoja kehittämällä vaikutetaan myös työhyvinvointiin.

Asiat, joihin ihminen voi aina vaikuttaa itse, on vapaus valita oma asenne, arvot ja unelmat. Mielestäni itsensä johtamisessa on taustalla myös kysymys siitä, millaiset arvot ohjaavat omaa työntekoa sekä siitä, miten ihminen asennoituu omaan työhönsä ja työtehtäviinsä. Valitettavan usein ihminen keskittyy työssä liikaa suorittamiseen. Miten työssä voisi huomiota suunnata enemmän siihen, että teen hyviä, merkityksellisiä asioita.

Jokaisella työntekijällä tulisi olla taidot itsensä johtamiseen. Kyseiset taidot ovat avainasemassa tulevaisuuden monimutkaistuvissa dynaamisissa työympäristöissä, ne lisäävät myös työtyytyväisyyttä ja menestystä. (Mäkinen & Rätty 2021, 26.) Keskeisimpiä itsensä johtamiseen vaikuttavia tekijöitä pohtimalla haluankin herätellä ajatuksia siitä, miten ammattikorkeakoulun opetuksessa voitaisiin enemmän tukea ja vahvistaa opiskelijoiden itsensä johtamisen taitoja.

Taustalla toimivat rakenteet ja hyvät arjen valinnat

Hyvä johtaminen heijastuu hyvään itsensä johtamiseen. Johtaminen voidaan nähdä palvelutehtävänä. Hyvä johtaja auttaa ja tukee hyvän työkuulttuurin ja työolosuhteiden rakentamista, jossa jokainen voi keksittyä omiin työtehtäviinsä. Työhyvinvoinnin perusedellytykset, kuten oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, koettu tasa-arvo, kannustava ilmapiiri ja sopivasti kuormittavat ja vaihtelevat tehtävät on oltava kunnossa, jotta tehokas itsensä johtaminen voi toteutua. Tietysti myös työn on oltava turvallista ja työvälineiden kunnossa ja työntekijän tulee tietää työnsä tavoitteet, tehtäväkuva ja tehtävänjaot. Yhteiset pelisäännöt ja toimintamallit luovat pohjan hyvälle yhteistyölle. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 79-81.)

Itsensä johtaminen muodostuu oman toiminnan ohjauksesta, suunnittelusta, seurannasta ja arvioinnista. Se ei ole pelkästään tehokkuuden maksimointia, vaan myös oman hyvinvoinnin optimointia. Oman työn suunnittelu voi olla aina tunneista pitkiin jopa vuosia kestäviin projekteihin. Hyvä itsensä johtamisen tulisikin olla kokonaisvaltaista, johon sisältyy kaikki arjen tärkeät osatekijät, kuten lepo, uni, ihmissuhteet, ravinto ja harrastukset. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 35.) Tasapainoiset arjen hyvät valinnat antavat meille energiaa, innostusta, inspiraatioita ja mahdollistavat elpymisen ja palautumisen työstä.

Sisäinen motivaatio ja tavoitteiden merkitys

Sisäinen motivaatio on hyvinvointimme ja aikaansaamisemme kannalta olennainen. Omat tavoitteet vievät meitä eteenpäin, niin työelämässä kuin elämässä yleensäkin, jos todella niin haluamme. Itsensä johtamisen taitoja kehittäessä voi lähteä liikkeelle omien tavoitteiden asettamisesta ja sen jälkeen pohtia, mitä päämääriä nämä tavoitteet edistävät. Päämäärät voivat liittyä esimerkiksi materiaan ja rahaan, hyväksyntään, henkilökohtaiseen kasvuun, ihmissuhteisiin tai hyväntekemiseen ja toisten auttamiseen. Jokaisen on hyvä pohtia, millaiset tavoitteet itselle asettaa, pitkällä ja lyhyellä tähtäimellä, jotka edistäisivät omia merkityksellisiä päämääriä. (Martela 2015, 23-28.) Itsensä johtamisen visio ja omat tavoitteet ovat itsensä johtamisen lähtökohtia. Mitä selkeämmin oma suunta on selvillä, sen helpompi on päästä perille. (Sydänmaalakka 2021, 38.)

Tavoitteet voivat liittyä oman osaamisen vahvistumiseen, projektien onnistuneeseen suorittamiseen, hyvään palautteen saamiseen. Kun sinulla on työssä merkitykselliset tavoitteet, työ saa selkeämmän suunnan sekä merkityksen ja tämä tuo työhön syvällisempää

merkityksellisyyttä. Kun ihminen itse saa tehdä päätöksiä omista tavoitteistaan, niin se auttaa myös pitämään yllä vahvempaa motivaatiota ja sitouttaa myös paremmin omiin tavoitteisiin.

Päätöksenteon taidoilla vaikutat ajanhallintaan

Päätöksentekokyky auttaa asettamaan tavoitteet ja työskentelemään kohti tavoitetta. Silloin, kun teet päätöksiä omista arvoista ja tavoitteista käsin, voit suunnata toimintaasi selkeämmin kohti päämäärääsi. Päätöksentekotaito auttaa myös työtehtävien priorisoinnissa.

Ajanhallinta on tehokkaan itsensä johtamisen perusta. Realiteetti kuitenkin on, että aikaa on 24 tuntia vuorokaudessa ja kaikilla sitä on saman verran länsimaisen aikakäsityksen mukaan. Se, miten ja mihin aikaa käyttää on viime kädessä jokaisen ihmisen itsensä päätettävissä. Ajankäytön hallinnalla itsensä johtamisen yhteydessä tarkoitetaan kykyä priorisoida tehtäviä, laatia aikatauluja ja kykyä suunnitella työaikaa niin, että kaikki olennaiset työtehtävät saavat olennaisen huomion tai tulevat tehdyksi.

Priorisointi on päätöksentekoa ja auttaa keskittymään olennaisiin tehtäviin. Ajanhallinnan taito tukee myös stressinhallintaa. (Mäkinen & Rätty 2022, 38.) Kun teet itsellesi realistisen aikataulutuksen työtehtäviisi, niin se vähentää stressiä ja ahdistusta. Luontevaa positiivista ja innostavaa palautetta työstä on se, kun saavuttaa asettamansa tavoitteet aikataulussa. Ajanhallinta vähentää myös hajaannuksen tunnetta työssä. Taitavalla ajanhallinnalla voit vaikuttaa myös työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseen.

Ilman itsereflektointia ei pärjää

Itsereflektio on älykkyyttä ja itsereflektoinnin taito tuo monia etuja ammatillisessa toiminnassa. Itsereflektio auttaa tiedostamaan muun muassa omia arvoja, vahvuuksia sekä kehittämistarpeita. Tällainen tietoisuus on itsearvoisen tärkeää itsensä ymmärtämisessä ja johtamisessa. Reflektointi edellyttää oman ajattelutavan muuttamista tietoisuuden tasolla. (Sydänmaalakka 2021, 37.)

Omien tekemisten reflektointi auttaa ymmärtämään omien tekojen ja reaktioiden seurauksia ja vaikutuksia. Se auttaa ymmärtämään, mikä tilanteessa toimi ja miten omaa toimintaa pitäisi kehittää. Itsereflektio auttaa ymmärtämään ammatillisen kasvun ja kehittymisen tarpeet sekä mahdollisuudet. Reflektoinnin avulla voi nähdä haasteet oppimistilanteina ja näin mahdollisuutena kehittää itseä. Itsereflektio auttaa kehittämään itsetuntemista ja se taas tukee

päätöksentekoa vahvemmin omien arvojen mukaisesti. Stressaavien tilanteiden ja stressiä tuottavien asioiden huomaaminen ja tietoisuus niistä auttaa suunnittelemaan ja ottamaan käyttöön omia itselle toimivia stressin hallinnan keinoja.

Omat vahvuudet ja itsensä kehittäminen

Kun ihminen tunnistaa ja tietää omat vahvuutensa, niin hän voi kehittää parempaa itsetuntemusta ja itsensä johtamista. Tämä auttaa ymmärtämään omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan sekä antaa mahdollisuuden keskittyä vahvuuksien hyödyntämiseen ja heikkouksien parantamiseen. Tieto omista vahvuuksista voi lisätä itsetuntoa ja itseluottamusta. Kun tiedostaa omat kyvykkyytensä, on todennäköisemmin valmis haastamaan itsensä ja ottamaan riskejä. Vahvuuksien tunnistaminen auttaa tekemään parempia päätöksiä, koska se auttaa hahmottamaan, minkälaista toimintaa tai tehtäviä kannattaa priorisoida ja mihin voi pyytää apua tai ulkoistaa.

Työpaikoilla vahvuuksien hyödyntäminen voi johtaa parempiin suorituksiin ja menestykseen. Työnantajat arvostavat usein työntekijöitä, jotka voivat tuoda erityisosaamistaan ja vahvuuksiaan organisaation käyttöön. Kun työpaikalla tiimin jäsenet tuntevat toistensa vahvuudet, he voivat jakaa tehtäviä ja vastuita niin, että kukin tekee sitä, missä hän on vahvin. Tämä voi parantaa tiimin suorituskykyä ja tuloksia. (Lipponen, Litovaara & Katainen 2017, 144 -146.) Kun ihminen pääsee käyttämään omia vahvuuksiaan, työ tai muut aktiviteetit voivat tuntua merkityksellisemmiltä ja motivoivammilta. Tämä voi lisätä sitoutumista ja innostusta tekemiseen.

Vahvuuksien tunnistaminen voi auttaa henkilökohtaisessa kasvussa ja kehityksessä. Tunnistaessaan ja tietäessään, missä on hyvä, voi keskittyä näiden vahvuuksien kehittämiseen ja niiden hyödyntämiseen eri elämäntilanteilla. Lisäksi, kun on tietoinen omista vahvuuksistaan, voi paremmin selvitä stressistä ja vaikeuksista.

Stressinhallinta ja oman sisäisen puheen laatu

Stressi kuuluu meidän kaikkien elämään, se saa meidät terävöitymään eri tilanteissa. Pitkään jatkunut tai hyvin usein toistuva stressi on kuitenkin pahasta, ja siksi on tärkeä kehittää ja olla taitoja säädellä stressiä ja sitä kautta vaikuttaa omaan hyvinvointiimme. Stressin säätelyn taitoja voi opetella. Kun oppii hallitsemaan ja ehkäisemään stressiä, negatiiviset ajatukset ja toimintamallit eivät saa otetta elämästä.

Opiskelijoillekin on hyvä tuoda esille stressiä tuottavien ajatusten tunnistamisen merkitystä, ne ovat samalla energiavarkaita koko elimistöllemme. Erilaiset huoliajatukset, sisäinen kriitikko, yleistyksen, täydellisyyden tavoittelu ajatukset, perfektionistiset vaateet ylläpitävät stressialttiutta ja estävät ihmistä rentoutumasta. Nämä ovat niin monelle nykypäivän kiireiselle ihmiselle tuttuja. (Nummelin 2020, 104.)

Sisäinen puheemme on usein enempi meidän muutoksen estäjä kuin mikään ulkoinen tekijä. Sisäistä puhetta on usein vaikea tunnistaa, koska se on niin automaattista, sähkösanoman omaista, niin automatisoituneita ajattelumalleja. Meidän tulee tietoisesti tarkkailla omia ajatuksia, jotta pystymme tunnistamaan omat ohjelmoidut, automaattiset ajatusprosessimme. Toistuvista ajattelumalleista syntyy tottumuksia ja tapoja, mutta niitä on myös mahdollista muuttaa, kuten vaikka liikuntatottumuksiammekin. Onkin hyvä oppia tunnistamaan ajatuksia, jotka lisäävät stressiä, oppia pysäyttämään ne ja tuottamaan rauhoittavaa sisäistä puhetta. (Nummelin 2020, 103-104.)

Miksi panostaa itsensä johtamiseen?

Hyvällä itsensä johtamisella voi vaikuttaa työn tuloksellisuuteen, työhyvinvointiin, jaksamiseen ja tasapainoisempaan omaan elämään. Ammattikorkeakoulu opinnoissa tulisi esimerkiksi erilaisten pedagogisten ratkaisujen avulla vahvistaa nykyistä enemmän opiskelijoiden itsensä johtamisen taitoja. Samalla tuettaisiin ja kannustettaisiin tulevaisuuden asiantuntijoita elinikäiseen oppimiseen, työelämässä menestymiseen ja urakehitykseen. Tämä on erityisen tärkeää nopeasti muuttuvassa työelämässä ja maailmassa.

Lähteet:

Lipponen, K., Litovaara, A. & Katainen, A. 2017. Voimaa. Hyvän elämän polku. Duodecim.

Lyytinen, N. & Pääkkönen, S. 2022. Ole oma pomosi. Virtaa työhön ja vapaalle. Otava.

Martela, F. 2015. Valonöörit. Sisäisen motivaation käsikirja. Gummerus.

Mäkinen, P. & Rätty, T. 2021. Työhyvinvointikortti – koulutuksesta suuntaa kehittämiseen. Koulutusaineisto. 8.painos. Työturvallisuuskeskus TTK.

Nummelin, T. 2020. Hallitse stressiä. Tunnetaidoilla irti paineista. Otava.

Sydänmaalakka, P. 2021. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Alma Talent Oy.