

Itsensä johtaminen

10.8.2022

Itsensä johtaminen on ymmärrystä oman elämän vastuusta, vallasta ja käytännön toteuttamisesta. Mitä enemmän kykenee tunnistamaan vastuutaan elämän valintojen suhteen, sen enemmän saa käytännössä valtaa toteuttaa valintojaan. (Gustafsberg 2014, 155.) Valta ja vastuu kulkevat käsi kädessä tässä(kin) asiassa. Gustafberg (2014, 155) kirjoittaa, että vastuu on itsellä. Vastuu siitä, millaista elämää elää, miten kokee asiat, miten ajattelee ja tuntee. Näin siksi, että me ihmiset annamme itse merkityksen asioille, ilmiöille ja tapahtumille. Päätäntävalta on ainoastaan meillä itsellämme oman elämämme suhteen. Kukaan toinen ei voi rakentaa sisäistä maailmaa puolestamme. Kukaan toinen ei ajattele meidän ajatuksiamme. Kun oivallamme, että meillä on mahdollisuus johtaa itseämme, on mahdollisuutemme samalla hahmottaa koko elämämme uudelleen. Samalla pystymme luopumaan uhrin roolista ja ottamaan johtovastuun elämästämme. Elämän laatu koostuu käytännössä päivittäin tekemistämme valinnoista ja teoista. Erityisesti elämämme laatu koostuu siitä tavasta, jolla suhtaudumme erilaisiin tilanteisiin ja tapahtumiin, joita arjessamme kohtaamme. (Gustafsberg 2014, 155–56.) Voimme mitätöidä mahdollisuutemme ja haudata kykymme, erityispiirteemme ja lahjamme negatiivisten ajatusten ja itsensä vähättelyn alle. Näin saatamme päätyä elämään henkisessä köyhyydessä, jossa mitätöimme mahdollisuutemme ja ihmissuhteemme ovat epätyydyttäviä. Menneisyydestä muodostuu vankila, josta emme pääse vapaaksi. (Hämäläinen 1993, 11.)

Muutoksista osa on täysin odottamattomia, joihin emme ole millään tavalla osanneet valmistautua ja osa niistä ovat niitä, jotka ovat pitkän ja harkitun oman suunnittelumme tulosta. Jotkut muutokset tapahtuvat salavalan hitaasti, ja huomaamme ne vasta, kun aikaa on kulunut. Tyypistä riippumatta muutoksilla on vaikutusta meihin ihmisinä kuten myös tulevaisuuteemme. (Markham 1994, 7.)

Itsensä johtaminen voidaan nähdä prosessiksi, jonka kautta vaikutamme itseemme, jotta saavutamme toisaalta itseohjautuvuutta ja itsemotivaatiota. Nämä ovat välttämättömiä, jotta pystymme saavuttamaan asettamiamme tavoitteita tai jos pyrimme muuttamaan käyttäytymistämme tiettyyn suuntaan. Itsensä johtamiseen laajassa merkityksessä sisältyy käyttäytymiseen keskittyvät strategiat, itsesääntelyn, itsehillinnän

ja päämäärätietoisuuden käsitteet. Aihepiiriin liittyy erilaisia kognitiivisesti suuntautuneita strategioita, joista on johdettu tai paremminkin, jotka ovat pohjana esimerkiksi motivaatioteorioille. Myös sosiaalinen kognitiivinen teoria ja positiivinen kognitiivinen psykologia ovat läheisessä yhteydessä itsensä johtamisen prosesseihin. (Houghton & Neck 2002, 672.)

Käyttäytymisen muuttaminen on mahdollista, sen sijaan luonteen muuttaminen ei ole (Hämäläinen 1993, 99). Jostakin syystä ihminen antaa asioiden mieluummin mennä omalla painoillaan yrittäen vain selviytyä eteen tulevista asioista, sen sijaan, että aktiivisesti yrittäisi vaikuttaa elämänsä kulkuun. Kuitenkin ne ihmiset, jotka ovat päässeet huipulle unelmoimallaan alalla ovat sanoneet tienneensä mihin pyrkivät, ja he ovat myös vakaasti uskoneet pääsevänsä asettamiinsa tavoitteisiin. (Merkham 1994, 37.) Ehkä Dyerin (2008, 20) ehdottama kysymys kannattaa painaa mieleen, kun seuraavan kerran mietimme jotakin ratkaisua, jossa meidän pitää tehdä päätös otammeko elämän omiin käsiimme: ”Kuinka kauan minä tulen olemaan kuollut?” Tämä on hyvä perspektiivi ja auttaa todennäköisesti meitä käsittämään, että elämä on tässä ja nyt.

Kaikki lähtee minäpystyvyydestä

Bandura (1977) nostaa esiin käsitteen self-efficacy, joka on käännetty suomeksi minäpystyvyydeksi. Minäpystyvyys on yksilön uskoa omiin kykyihinsä ja kyvykkyyteensä saavuttaa asettamiaan päämääriä. Minäpystyvyyden ja itsensä johtamisen yhteys voitaneen tunnistaa omassa arjessamme. Mikäli kokenemme kykenevämme suoriutumaan annetusta tehtävästä, se saa meidät todennäköisemmin yrittämään tehtävän tekemistä ja onnistumaan siinä. Vastaavasti henkilö, joka kokee, että hänellä ei ole kyvykkyyttä tehdä annettua tehtävää, käy helposti niin, että tehtävän antajaa syytetään esimerkiksi epäselvistä ohjeista tai puutteellisesta tehtävänannosta. Esimerkiksi yliopisto-opinnoissa tarvitaan niin ajankäytön hallintaa, itsekuria kuin informaation hankintaa (Galli & Ahola 2011, 117). Viimeksi mainittuun informaation hankintaan tarvitaan käytännössä sekä itsekuria että ajankäytön hallintaa. Ilman niitä ei onnistu. Näitä taitoja käytännössä harjoitellaan erilaisilla tehtävillä. Mainitussa Gallin & Aholan (2011, 245) tutkimuksessa mainitaan, että akateemiseen maailmaan sopeutuminen ja itsenäisen työskentelytavan oppiminen on ollut hankalaa. Näiden vastaajien mielestä ”yliopistossa on vaadittu liikaa itseohjautuvuutta eikä apua tai ohjausta ole saanut riittävästi.” Yksi vastaaja toteaa, että yliopistomaalima kaikessa akateemisuudessaan ei sovi hänelle ja toisella ensimmäinen vuosi oli kulunut ihmetellessä ja edelleenkin on ollut vaikeuksia työskennellä itsenäisesti. Kolmas vastaaja mainitsee, että häneltä puuttuu itsekuri. (Galli & Ahola 2011, 245–246.) Ehkä kolmannella vastaajalla, joka tiedostaa itsekurin puuttumisen, on parhaat edellytykset selvitä jatkossa. Hän todennäköisesti pysyy laatimaan jossakin vaiheessa aikataulun tekemisilleen ja saattamaan opintonsa valmiiksi.

Itseohjautuvan ja riippuvan opiskelijan ero on huima. Galli ja Ahola (2011, 266) nostavat esiin, että opiskelija, joka ei ollut lainkaan saanut ohjausta, eikä myöskään toisaalta kokenut sitä tarvitsevansa, saattoi pitää ohjausta riittävänä. Vastaavasti opiskelijoita, jotka olivat saaneet ohjausta hyvinkin paljon, mutta he eivät kokeneet sitä kuitenkaan riittävänä. Mainitussa aineistossa oli 28 prosenttia opiskelijoista sellaisia, jotka kokivat ohjauksen riittämättömänä, vastasivat kuitenkin saaneensa apua ja tukea yliopiston henkilökunnalta ja opettajilta opintoihinsa liittyvissä asioissa. Ne vastaajat, jotka pitivät ohjausta riittävänä, 52 prosenttia koki saaneensa apua ja olivat tyytyväisiä käytännössä vähäiseen ohjaukseen. Koettu ohjauksen puute voi toimia

tekosyynä opinnäytetyön aloittamisen lykkäämiselle. Ehkä onkin paikoillaan tarkastella omia tekosyitämme, joita käytämme, kun lykkäämme asioiden aloittamista. (The MindGym, 78.)

Itsensä johtamisen strategiat voidaan jakaa kolmeen kategoriaan. Ensimmäisenä voimme tunnistaa käyttäytymiseen keskittyvät strategiat, toiseksi ovat niin sanotut luonnolliset palkitsemisstrategiat ja kolmantena ovat konstruktiiviset (aikaisemmat kokemukset vaikuttavat tulkintaan/ajatteluun) ajatusmallistrategiat (Houghton & Neck 2002, 673.) Edellä mainitussa Gallin & Aholan (2011) tutkimuksessa nousee taustalla esiin ehkä juuri tuo aikaisempien kokemusten vaikutus ajatteluun. Peruskoulussa ja lukiossa opiskelu on hyvin opettajajohtoista. Tunneilla käydään tietyt asiat, jotka tulevat läksyksi ja ne kuulustellaan seuraavalla kerralla. Korkeakoulumaailmassa opettaja luennoi muutamista keskeisistä asioista, jotka ovat kurssin perusvaatimuksissa ja syvällisempi osaaminen ja ymmärrys tulee ottaa itse haltuun. Tähän tarvitaan itseohjautuvuutta ja minäpystyvyyttä.

Kuten edellä on todettu, tarvitsemme hyvän itseluottamuksen (minäpystyvyys), jotta kykenemme asettamaan henkilökohtaisia tavoitteita ja joiden avulla pystymme parantamaan suorituskykyämme. Tutkimuksissa onkin havaittu, että asettamalla haasteita ja tavoitteita, niillä voi olla dramaattinen vaikutus niin yksilön motivaatioon kuin suorituskykyynkin. Vähäinen merkitys ei ole myöskään itsensä palkitsemisella. Se on tehokas tapa vahvistaa toivottua käyttäytymistä ja tavoitteiden saavuttamista. Käytännössä tällainen itsepalkitseminen voi olla esimerkiksi ateria suosikkiravintolassa tai miniloma, kun saa jonkin vaikean työprojektin valmiiksi. Palkitseminen voi olla myös hyvää palautetta itselle. Houghton & Neck 2002, 673.)

Tässä yhteydessä on hyvä huomata, että itsensä johtamisen käsitteen merkitys vaihtelee merkittävästi eri kulttuurien välillä. Erityisesti suurten valtaetäisyyksien kulttuureissa (maskuliiniset kulttuurit) aseman ja erilaisten ulkoisten symbolien ja muodollisten prosessien merkitykset korostuvat ja vastaavasti matalan valtaetäisyyksien kulttuureissa (feminiiniset kulttuurit) korostuvat henkilökohtaiset suhteet ja epämuodolliset prosessit. Ajatus kulttuurien maskuliinisuus-feminiinisyys-akselista on peräisin Hofsteden tutkimuksista vuosilta 1980 ja 2001. (Alves, Lovelace, Manz, Matsypura, Toysaki, &. Ke 2006, 338.)

Maailma on kansainvälistynyt menneiden vuosien aikana ja on todennäköistä, että monet meistä joko työskentelemme eri kulttuureissa tai oma työyhteisömme on vahvasti monikulttuurinen. Erityisesti tilanteissa, joissa mennään työskentelemään ulkomaille, nousee esiin kysymys, että pystyvätkö ne yksilöt, jotka ovat itseohjautuvia omassa kulttuurissaan, säilyttämään tämän kyvykkyyden toimiessaan toisenlaisessa kulttuurikontekstissa? Toisaalta on tarkasteltava myös sitä, kuinka paljon itseohjautuvuutta tulee muuttaa, kun menemme toiseen kulttuuriin, sillä hierakisessa kulttuurissa oma-aloitteisuutta ei lähtökohtaisesti pidetä hyveenä. (Alves ym. 2006, 339.) Kulttuurin ei välttämättä tarvitse olla konkreettisesti kansallisesti vieras kulttuuri, vaan esimerkiksi eri yritysten johtamiskulttuurit saattavat poiketa hyvinkin huomattavasti toisistaan ja itseohjautuvasta organisaatiokulttuurista hierarkkiseen kulttuuriin päätyvä työntekijä aiheuttaa itselleen haasteita, kun unohtaa kysyä esimieheltä luvan kaikkeen. Vastaavasti autoritäärisesti johdetusta kulttuurista itseohjautuvaan kulttuuriin tuleva työntekijä on todennäköisesti ”vieraalla maalla” päätyessään työyhteisöön, jossa odotetaan itsenäistä päätöksentekoa ja vastuun ottamista. Toisin sanoen erot eri yritysten kulttuurien välillä voivat olla ja ovat usein huomattavan suuria. Esimerkiksi Norris (2008, 43) huomauttaa, että lisääntynyt kilpailu asettaa paineita muuttaa työntekijöiden käskyttämiseen ja kontrolloimiseen perustuvaa johtamista. Sellaiset ylhäältä alas suuntautuvat organisaation rakenteet, joissa vain johtajat tekevät päätöksiä ja on

jäämässä historiaan. Nykyaikaisissa yrityksissä tarvitaan työntekijöitä, jotka kykenevät ottamaan enemmän vastuuta ja osallistumaan päätöksentekoon. Tällaiset organisaatiot edellyttävät johdoltaan kyvykkyyttä auttaa työntekijöitä kasvamaan ja kehittymään itseohjautuvaan suuntaan. Uuden ajan johtajalla tulee olla kyvykkyyttä ja kiinnostusta jakaa johtamisvastuuta.

Norrisin (2008, 43) mukaan työntekijät, joilla on kyvykkyyttä itsensä johtamiseen ja minäpystyvyyttä ottavat mieluusti vastuuta tehtävistään, lisäksi heillä on halua päätöksentekoon ja itseohjautuvien strategioiden harjoittelemiseen.

Itsensä johtamisen taidot ovat tarpeen myös alati ympärillämme olevien muutosten ja epävarmuuden takia. Esimerkiksi työelämän muutoksista ja niiden tuomista haasteista on puhuttu kauan. Muutokset ja murrosvaiheet ovat ”uutta normaalia” ja tämä haastaa niin yksittäisten ihmisten ajatusmallit kuin organisaatioiden sisäiset käytännöt. Ajatellaan pelkästään teknisiä muutoksia, joita tapahtuu työvälineissä ja sen myötä työskentelytavoissa, on tällaisista muutoksista selvitäkseen löydyttävä resilienssiä niin organisaatioin kuin yksilönkin näkökulmasta. (Kohtakangas 2019, 12.) Kohtakangas (2019, 12) huomauttaakin, että on haasteena sovittaa yhteen jaksaminen, jatkuva uusien innovaation tuottaminen, pärjääminen erityisesti siksi, koska nykyinen ajattelumalli on hyvin lyhytnäköistä ja lisäksi väkiluku on pienenemässä ja työurat pidentymässä. Kun muutoksia on paljon, kaipaavat ihmiset johtajuudelta ihmiskeskeisyyttä. Tunnetaidot ja tunnesäätely ovat tulevaisuuden työelämässä yhä keskeisemmässä roolissa. Erityisesti psykologisen turvallisuuden merkitys kasvaa. Se rakentuu käytännössä ymmärtävästä suhtautumisesta epäonnistumiseen ja yksilön kokemuksesta, jotta häntä arvostetaan ja kuunnellaan. (Kohtakangas 2019, 12–13.)

Mitä merkitystä itsensä johtamisella on käytännössä? Gustafsberg (2014, 157) nostaa esiin viisi asiaa, joihin itsensä johtamisella on tarkoitus vaikuttaa. Ensinnäkin omaan hyvinvointiin ja energiatasoon. Toiseksi mielen toimintoihin, kolmanneksi vuorovaikutustaitoihin, neljäntenä on tavoitteiden kirkastaminen ja viidenneksi mainitaan teoille omistautumineen. Vapaus muokata omaa elämää on mahdollisuus ja vapauden vastakohtana on vankeus. Kun keskiössä on itsensä johtaminen, on vapauden vastakohta käytännössä mielen vankeus. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilö on omien pelkojensa ja mielihalujensa ohjaama. (Gustafsberg 2014, 158.)

Keskity siihen, mihin voit vaikuttaa

Gustafsberg (2014, 159–161) mukaan itsensä johtamisen näkökulmasta on tärkeää hahmottaa, että asioita on kolmenlaisia. On niitä asioita, joihin emme voi vaikuttaa, on niitä asioita, joihin voimme vaikuttaa osittain ja sitten löytyy niitä, joihin voimme vaikuttaa täysimääräisesti. Harmillisen usein jumitumme ensimmäisessä kategoriassa oleviin asioihin, joihin emme voi käytännössä millään tavalla vaikuttaa. Tällä hetkellä esimerkiksi koronavirus ja Ukrainan sota ovat sellaisia asioita, joihin meillä ei ole vaikutusvaltaa. Koronaan ehkä vähän. Voimme ottaa rokotuksen ja suojautua mahdollisuuksien mukaan taudilta. Nämä asiat ovat juuri sellaisia, että niitä tapahtuu siitä huolimatta, vatvomme niitä tai emme. Tällaisia asioita ei pidä päästää omaan sisäiseen maailmaan tai antaa niiden ottaa mielestä valtaa niin, että ne vaikuttavat negatiivisesti mielialaamme ja jopa lamaannuttavat meidät.

Sitten ne asiat, joihin voimme vaikuttaa osittain. Emme tosiasiallisesti paljon tai tavalla, että voisimme niitä hallita. Esimerkiksi ihmissuhteet ovat tässä kategoriassa. Voimme vaikuttaa ihmissuhteisiimme omalta osaltamme, miten suhtautumme asioihin ja miten reagoimme. Me emme pysty muuttamaan toista ihmistä eikä sellaista pidä pyrkiä edes yrittämään. Ihmissuhteet ovat aina vastavuoroisia, joissa molemmilla on vastuu kannettavanaan ja tämä vastuu tulee tunnistaa. Kysymys ihmissuhteissa on aina se, että mitä minä voin tehdä, jotta suhde säilyy tai paranee. Käytännössä emme voi odottaa toiselta yhtään mitään. (Gustafsberg 2014.)

Kolmantena ovat sitten ne asiat, johdin me voimme vaikuttaa täysimääräisesti. Tämä on se kategoria, johon meidän tulee keskittyä. Omat ajatuksemme, tunteemme ja suhtautumistapamme ovat asioita, jotka ovat omassa hallinnassamme. (Gustafsberg 2014.) Myös Hämäläinen (1996, 21–22) korostaa ajattelun merkitystä. Hän vertaa elämää vaakaan, joka koostuu kahdesta vaakakupista. Toisessa vaakakupissa ovat positiiviset ajatukset ja toisessa negatiiviset ajatukset ja viisari heilahtelee ajatustemme suuntaan. Myönteisyys lisääntyy, kun ajattelemme positiivisia ajatuksia. Ajattelun merkitys on ratkaiseva, sillä esimerkiksi tunteisiimme emme voi vaikuttaa, mutta ajatuksemme voimme itse valita, kuten myös suhtautumistapamme tilanteisiin ja asioihin, joiden kanssa olemme tekemisissä. Hämäläinen korostaa, että on aivan ratkaisevaa, millaisia ajatuksia päässämme liikkuu ja erityisen merkittävää on se, mitä ajattelemme itsestämme. Minäkuvamme heijastuu siihen, miten näemme itsemme ja toiset ihmiset. Negatiiviset ajatukset ruokkivat negatiivista minäkuvaa ja sitä, miten näemme toiset ihmiset.

Gustafsberg (2014) nostaa esiin kiinalaisen sananlaskun, jonka mukaan mikään tässä maailmassa ei ole vaikeaa, vaan ainoastaan keskittymiskyvyn puutetta. Tuo sanonta korostaa sitä, että asennoituminen on aktiivinen valinta, joka tehdään joko tiedostaen tai tiedostamatta. Jos meillä on mahdollisuus jakaa oikealla tavalla tunteitamme, vapaudumme niistä ja kykenemme kasvamaan ihmisinä. Vastuusta ei voi vetäytyä eikä antaa huoliaan toisten kannettavaksi. (Gustafberg 2014, 161.)

Ajatuksen voima on suorastaan pelottavan suuri. Siksi syvät sisäiset asenteet itseämme kohtaan, ajatukset ja uskomukset, jotka nakertavat elämästämme iloa kykyjemme vähättelynä, turhana syyllisyytenä ja itsemme mitätöimisenä, pitäisi tietoisesti pyrkiä muuttamaan. Kun ajattelemme olevamme huonoja häviäjiä, meistä tulee helposti sellaisia. Käytännössä negatiiviset valinnat saattavat pilata tai jopa tuhota elämämme. Itsensä mitätöimistä voi pitää itsensä tuhoamisena (Hämäläinen 1996, 30–31; Hämäläinen 1993, 47.) Positiivista on se, että ajatuksemme voimme valita itse ja voimme sitä kautta vaikuttaa siihen, mitä elämästämme tulee. Vastuu on siis meidän itsemme. Emme voi syyttää vanhempiamme, aiempia huonoja valintojamme tai yleisiä huonoja olosuhteita. Elämme juuri omaa elämäämme, emmekä kenenkään toisen. (Hämäläinen 1996, 39.)

Koska emme voi elää toisen elämää eikä kukaan toinen voi elää meidän elämäämme, on siksi tärkeää ottaa vastuu omasta elämästä syyllisen etsimisen sijaan. Tähän vastuuseen liittyy juuri se tämän tekstin alussa mainittu vastuu (katso Gustafsberg 2014, 155). Käytännössä tämä on ahdistavaa, koska emme voi ripustautua kehenkään toiseen ihmiseen ja odottaa, että hän tyydyttäisi perustarpeemme ja huolehtisi elämämme sisällöstä. Syyllisen etsiminen on ajan haaskausta. Jossittelu ei myöskään johda mihinkään. Tehdyt ratkaisut ovat tuntuneet tekohetkellä hyviltä ja oikeilta, joskus jopa ainoilta mahdollisilta. Oman pahaan oloon ei voi etsiä ulkopuolista syyllistä. Epämiellyttävä entinen puolisosi, ei pilannut elämääsi, eikä sitä tehnyt myöskään väärin valittu työpaikka tai väärä asuntoalue, johon muutit. Lähtökohtaisesti on parempi ajatella,

että vääriä valintoja ei ole. Jokainen valinta on jostakin näkökulmasta oikea ja hyvä. Sitä ei vain ole helppo nähdä. Psykologisesti ajatellen teemme valintamme aina tiettyjä tarpeitamme varten. Siksi ei ole väärää puolisoa, työpaikkaa eikä väärää asuinaluetta. (Hämäläinen 1996, 81–83.)

Sen sijaan, että jumittuu suremaan kovaa elämäänsä (Hämäläinen 1996, 199) kannattaa kääntää ajatukset ja nähdä itsensä voittajana (emt. 205). Mielikuvien voima on tunnustettu ja tunnistettu urheilusuoritusten harjoittelussa, joten miksi emme hyödyntäisi sitä omaan elämäämme? Ihmeen avain on juuri mielikuvat. Ne luovat todellisuuden. Jos ajattelemme olevamme avuttomia ja mitättömiä, toimimme sen mukaan emmekä näe omaa arvoamme. Vastaavasti, jos meillä on sellainen mielikuva itsestämme, että olemme hyviä, osaavia ja kyvykkäitä, asetamme itsellemme tavoitteita, joita kohden lähdemme kulkemaan ja olemme valmiita tekemään töitä niiden eteen. Jotta pääsemme tähän, on resepti siihen hyvin yksinkertainen: ajattele itsestäsi positiivisesti. Toki ongelmat eivät poistu elämästämme tällä, mutta ongelmat eivät enää hallitse meitä, pilaa päiväämme tai ohjaa elämämme suuntaa. Kykenemme oppimaan niistä jotakin ja ongelmien ratkaisemisessa saattaa olla mahdollisuus ratkaista jotakin, mitä ilman ongelmaa ei olisi tullut edes mieleen ratkaista. (Hämäläinen 1994, 183–184.) Hämäläinen (1994, 187–188) kertoo mielikuvan voiman vaikutuksesta käytännössä. Tarinan keskiössä on mies, jota oli kiusattu koulussa hänen koko lapsuutensa ajan. Mies kertoi Hämäläiselle, että koko hänen lapsuutensa meni pilalle, kun häntä tönittiin ja päätä upotettiin vessan pyttyyn, jos hän meni vessaan. Hänen olemuksensa oli surkea ja se viestitti kiusaajille: täällä olen, tulkaa ja lyökää ja näin myös tapahtui. Oivallus hänelle oli tullut sitten 14-vuotiaana, kun hän oli tajunnut, että hänessä on yhtä paljon voimaa kuin kiusaajissa. Tämä oivallus muutti hänen elämänsä. Hän suoristi selkänsä ja nosti päänsä pystyyn. Hänen mielikuvansa itsestä muuttui ratkaisevasti, eikä muuta tarvittu. Kun sisäinen mielikuva muuttui, muuttui myös ulkoinen olemus ja käyttäytyminen. Tästä seurasi se, että kiusaaminen loppui eikä mitään muuta tarvittu.

Kaikki virtaa

Voinee sanoa, että elämä on käytännössä jatkuvaa muutosta ja siihen sopeutumista, kuten jo Heraklekitos asian on jokifragmenteissaan oivaltanut. Herakleitos on kreikkalainen filosofi, joka eli noin 535–475 eaa. Hän muotoili ajatusta useammasta näkökulmasta, todeten muun muassa, että ” Samaan virtaan astumme emmekä astu, me emmekä me” ja ”Kaikki virtaa, mikään ei pysy paikallaan.” (Herakleitos.) Vaikka kaikki ovat näennäisesti samanlaisia, ne eivät kuitenkaan ole. Tänään eilen outo asia on jo vähän tutumpi ja epämukavuusalue muuttuu mukavuusalueeksi. Kuitenkin juuri sitä oppimisaluetta (epämukavuusalue) tarvitaan, jotta oma osaaminen ja kyvykkyys tulee näkyväksi tavalla tai toisella. Varjoa tarvitaan, jotta voi nähdä valon. Vastakohdat tekevät näkyväksi hyvän ja huonon.

Kun tiedostaa omat heikkoutensa ovat ne ainutlaatuisia kasvun mahdollisuuksia. Parhaimmillaan niistä tulee meille voiton avaimia. Pitkäjänteisyys, sitkeys ja tahdonvoima ovat usein sanoja menestystarinoiden taustalla. (Hämäläinen 1996, 197.) Muutos tapahtuu pienin askelin ja sen voi tehdä eri tavoilla. Yksi keino on vastata esimerkiksi ajattelua ohjaaviin kysymyksiin. Hämäläisen (1994, 186) sivulla on kaksi tällaista kysymyslistaa, jolla voi luoda uudenlaista mielikuvaa itsestään. Toinen, kymmenkohtainen lista, on tarkoitettu vastattavaksi aamulla ja toinen nelikohtainen kysymysluettelo on tarkoitettu vastattavaksi illalla.

Aamun kysymyksiä ovat:

1. Mitkä asiat elämässäni ovat tänään hyvin?
2. Mitkä asiat tuottavat tällä hetkellä iloa elämääni?
3. Kenelle ihmiselle minä olen tänään tärkeä?
4. Kuka/ketkä ovat minulle tärkeitä ihmisiä?
5. Miten voin tänään tuottaa läheisilleni iloa?
6. Mihin asioihin haluan tänään keskittyä?
7. Mihin ongelmaani haluan tänään ratkaisun?
8. Mitä minä olen valmis tekemään, jotta asia ratkeaisi hyvin?
9. Mitä uutta voin tänään oppia?
10. Kuinka voin tehdä tästä päivästä parhaan mahdollisen?

Illalla voit pohtia:

1. Mitä hyvää minulle on tänään tapahtunut?
2. Mitä opin tänään epäonnistumistani?
3. Mitä opin tänään itsestäni?
4. Mitä opin tänään läheisistäni?

Tietoinen positiivisten mielikuvien luominen itsestämme ei vaadi meiltä muuta kuin hetken aikaa ja tahtoa työskennellä omaksi hyväksemme. Kuten Hämäläinen (1994, 206) kirjoittaa älä jää odottamaan fiilistä, vaan ala toimia. Kukaan ei voi tehdä näitä asioita puolestasi. Sinulla on avaimet muuttaa elämäsi toimimalla toisin tänään.

Margit Mannila
lehtori, KTT
SeAMK

Lähteet

Alves. J.C., Lovelace, K.J., Manz, C.C., Matsypura, D., Toysaki, F. & Ke, K. 2006. A cross-cultural perspective of self-leadership. Journal of Managerial Psychology 21(4), 338–359. Viitattu 4.8.2022. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940610663123/full/pdf

Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review 84(2), 191–215. Viitattu 4.8.2022. https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977PR.pdf

Dyer, W.W. 2008. Hyväksy itsesi, uskalla elää. Otava. Helsinki.

Galli, L. & Ahola, S. 2011. Opiskelijanäkökulma tutkinnonuudistukseen. Turun yliopisto, Koulutussosiologian tutkimuskeskus, RUSE.

Gustafsberg, H. 2014. Mielen valmentamisella optimaaliseen suoritukseen. Kustannus Siipipyörä.

Herakleitos. Wikipedia. Viitattu 4.8.2022. https://fi.wikipedia.org/wiki/Herakleitos

Hämäläinen, P. 1994. Jos tapahtuisi ihme. Tammi. Helsinki.

Hämäläinen, P. 1993. Myönteisyyden mahtava voima. Tammi. Helsinki.

Hämäläinen, P. 1996. Voittaja vai häviäjä. Tammi. Helsinki.

Houghton, J.D. & Neck, C.P. 2002. The revised self-leadership questionnaire. Testing a hierarchical factor

structure for self-leadership. Journal of Managerial Psychology 17(8), 672–691. Viitattu 4.8.2022. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940210450484/full/pdf

Kohtakangas, K. 2019. Välittävä johtajuus ja armollinen itsensä johtaminen konkurssin tai alasajon tehneiden yrittäjien kokemuksissa. Acta electronica Universitatis Lapponlensis 265. Lapin yliopisto. Rovaniemi. Viitattu 4.8.2022. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63925/Kohtakangas.Krista.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Markham, U. 1994. Muutoksen myönteinen voima. Karisto. Hämeenlinna.

Norris, S. E. 2008. An Examination of Self-Leadership. Emerging Leadership Journeys 1(2), 43–61. Viitattu 4.8.2022. https://web.archive.org/web/20180424171157id_/https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/vol1iss2/ELJ_V1Is2_Norris.pdf

The MindGym. 2006. Otava. Helsinki.