

Itsensä johtaminen luottamustoiminnassa - Case Helga

Juuli Blanc



Tekijä Juuli Blanc	
Koulutusohjelma Johdonassistentti ja kielet	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Itsensä johtaminen luottamustoiminnassa – Case Helga	Sivu- ja liitesivumäärä 21 + 9
<p>Tämän Haaga-Helian ammattikorkeakoulun johdonassistentti ja kielet koulutusohjelman opinnäytetyön aiheena on itsensä johtaminen luottamustoiminnassa – Case Helga. Lopputuloksena on tuotos, joka on suunnattu Haaga-Heliassa toimiville opiskelijoille, jotka ovat opintojensa aikana luottamustoimijoita. Aihe valikoitui sen tärkeyden pohjalta sekä yhteisölle, että kirjoittajalle itselleen.</p> <p>Työn tavoitteena on esitellä lukijalle itsensä johtamisen tuomia mahdollisuuksia keskittyen ajanhallintaan ja motivaatioon. Itsensä johtamista lähestytään alussa teorian kautta. Oppaan tarkoituksena on haastaa lukija pohtimaan omaa tilannettaan ja mahdollisuuksia parantaa oman itsensä johtamista luottamustoiminnassa sekä tulevaisuudessa työelämässä.</p> <p>Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta sekä sen pohjalta syntyneestä tuotoksesta, oppaasta Luottamustoimijan arki – itsensä johtamine. Opas on toteutettu kirjallisuuden ja luottamustoimijoiden kokemuksia hyväksi käyttäen.</p> <p>Erillistä tuotosta tullaan käyttämään osana Haaga-Helian opiskelijakunta Helgan tulevien toimijoiden perehdytysmateriaalia. Sitä käytetään apuna Helgan kouluttamien luottamustoimijoiden koulutuksessa.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu heinä-lokakuun aikana vuonna 2016. Alkuun kerättiin teoriaosuus ja tuotoksen tausta-aineisto, jonka jälkeen tuotettiin kirjallinen osuus ja luotiin itse opas.</p>	
Asiasanat Itsensä johtaminen, luottamustoiminta, motivaatio, ajanhallinta	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Itsetuntemuksesta itsensä johtamiseen	2
2.1	Kuka minä olen?	2
2.1.1	Minäkäsitys	3
2.1.2	Suhtautuminen itseensä	4
2.1.3	Persoonallisuus	5
2.1.4	Minä ja muut	6
2.2	Kuka haluan olla?	6
3	Luottamustoiminnan haasteet	7
3.1	Muutos	7
3.2	Jatkuva kiire	8
3.3	Hyväksyntä	9
4	Luottamustoiminnan mahdollisuudet	11
4.1	Oppiminen ja ammatillinen kehittyminen	11
4.2	Kokonaisuuden hahmotus	11
4.3	Ajankäytön hallinta	12
5	Opas kohdeorganisaatiolle	14
5.1	Haaga-Helian opiskelijakunta Helga	14
5.2	Oppaan tavoite	14
5.3	Oppaan toteutus	15
6	Arviointi	17
6.1	Prosessi	17
6.2	Tavoitteiden saavuttaminen	18
6.3	Oma oppiminen	18
	Lähteet	19

1 Johdanto

Haaga-Helian opiskelijakunta Helgan 2016–2018 strategiassa on määritelty yhdeksi strategiseksi aiheeksi arvon lisääminen toimijoille. Opinnäytetyön aihe pohjautuu tähän strategiaan aiheeseen ja sen kautta tarkastellaan kuinka itsensä johtaminen mahdollistaa luottamustoimijoille tavan oppia ja kehittyä entistä paremmin. Helgan perehdytysmateriaali ei nykyisellään sisällä luottamustoimijoiden motivaatiota ja ajanhallintaa käsittelevää materiaalia ja tämän opinnäytetyön tarkoitus on luoda kirjallinen opas tuleville luottamustoimijoille. (Haaga-Helian opiskelijakunta Helgan strategia, 2015)

Alussa käsitellään itsensä johtamista itsetuntemuksen ja unelmien kautta. Millainen olen? Kuinka suhtaudun itseeni? Miten persoonallisuus vaikuttaa itsensä johtamiseen? Kuinka toimin muiden seurassa? Mistä unelmoin? Mikä minulle on oikeasti tärkeä? Kun pohtii vastauksia mm. edellä mainittuihin kysymyksiin, kuka tahansa voi saada hienoja oivalluksia elämäänsä. Tässä työssä keskitytään itsensä johtamiseen nimenomaan luottamustoimien ja vielä tarkemmin Helgan kannalta, motivaation ja ajanhallinnan avulla.

Opinnäytetyössä tullaan myös käymään läpi luottamustoiminnan tuomia haasteita ja mahdollisuuksia edellisten vuosien hallituksen jäsenien ja työntekijöiden kokemuksen kautta. Muutos, jatkuva kiire ja hyväksyntä ovat monille toimijoille haasteita. Kun taas oppiminen ja ammatillinen kehittyminen nähdään erittäin suurena mahdollisuutena toiminnassa. Kokonaiskuvan ymmärtämisestä ja ajanhallinnan keinoista puhutaan myös mahdollisuuksina luottamustoiminnassa.

Lopputuotteena on luotu uutta suuntaa antava opas Haaga-Helian opiskelijakunta Helgan tuleville toimijoille sekä Helgan itse kouluttamille toimijoille ja se otetaan käyttöön vuoden 2016–2017 vaihteessa. Oppaan avulla halutaan antaa toimijoille arkea helpottavia vinkkejä, jotta nämä sekä jaksavat että pystyvät hoitamaan heille annettuja tehtäviä vaivattomasti ja pysyvät motivoituneena koko toimikautensa ajan.

2 Itsetuntemuksesta itsensä johtamiseen

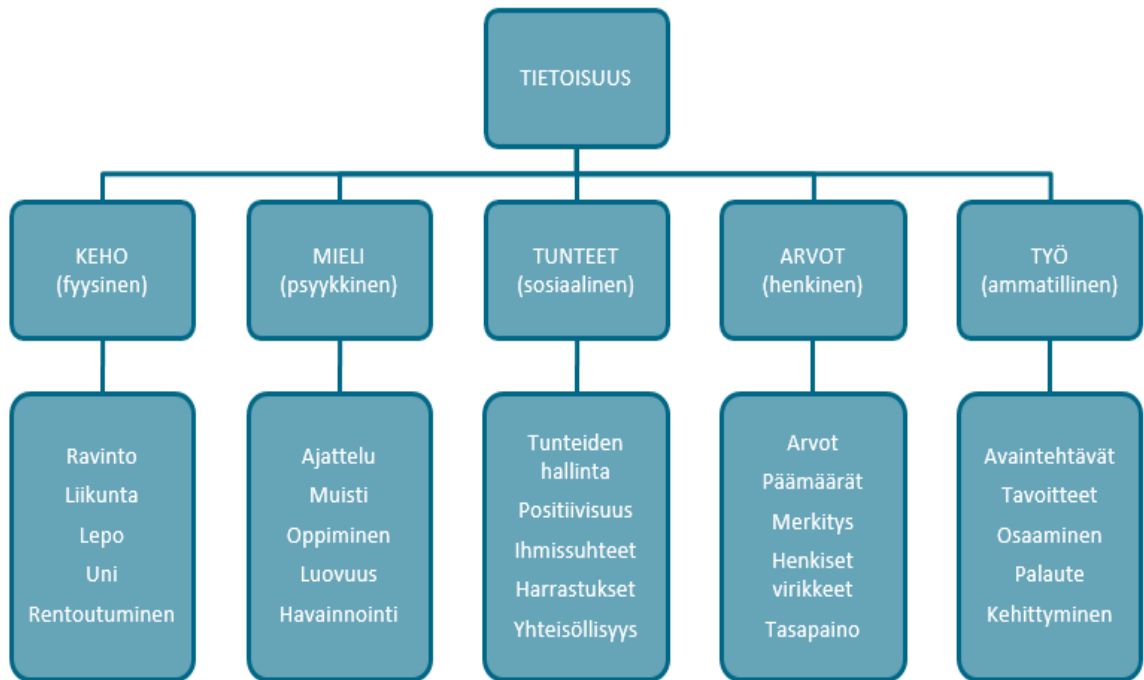
Itsensä johtamisen matka vaatii useimmiten aikaa ja kärsivällisyyttä, eikä tämä matka oikeastaan lopu koskaan elämässä. Erilaisten elämän kokemusten kautta ihminen tutustuu omaan tapaansa toimia, reagoida ja kommunikoida. Meillä kaikilla on mahdollisuus tutustua itseemme – tämän matkan tietoinen tekeminen kannattaa aloittaa mieluiten heti.

Itsensä johtaminen alkaa itsetuntemuksesta. Itsetuntemuksen kautta ihminen oppii tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Omia vahvuuksia alkaa arvostaa ja hyödyntää. Kun taas omia heikkouksia oppii hyväksymään ja kehittämään. (Peda.net. Minäkuva.)

Jos et tiedä kuka olet tai mitä tarvitset ollaksesi onnellinen, on sinun vaikea sitä myöskään saavuttaa. Monesti saatamme ajatella omaavamme hyvän itsetuntemuksen, mutta käytännössä toimimme sen mukaan, mihin olemme tottuneet, mitä meiltä odotetaan tai mitä luulemme haluavamme. Vasta kun oikeasti pysähtyy itsensä äärelle ja antaa itsetutkiskelulle tilaa, voi päästä lähelle totuutta. Jotta arkemme tuntuu mielekkäältä ja mukavalta, on sen oltava itsemme näköistä. (Nyyti ry, 2016. Ole oman elämäsi tähti.)

2.1 Kuka minä olen?

Itsensä johtamisessa ensimmäinen kysymys, joka meidän tulisi itseltämme esittää, on varsin yksinkertainen. Kuka minä olen? Menestysteoksia kirjoittanut Pentti Sydänmaalakka esittää teoksessaan "Älykäs itsensä johtaminen" eri näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Teoksen viitekehityksenä toimiva Oy Minä Ab -malli eriyttää konkreettisesti itsensä johtamisen helposti ymmärrettäviin osiin.



Kuvio 1. *Oy Minä Ab:n organisaatiokaavio.* (Sydänmaanlakka 2006)

Sydänmaanlakan esittämässä organisaatiokaaviossa jokainen on oman yrityksensä Oy Minä Ab:n toimitusjohtaja. Yrityksen menestys on riippuvainen siitä, kuinka hyvin yrityksen jokaista osastoa johdetaan erikseen sekä kaikkia yhdessä kokonaisuutena. Nämä viisi osastoa ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ, ja jokainen niistä tulisi ottaa huomioon hyvän itsensä johtamisen polulla. Tärkeää on tasapaino osien välillä: kun yksi osa on retupe- rällä, myös muut elämän alueet kärsivät. Tämän työn kannalta tärkeimpiä elementtejä ovat mieleen, tunteisiin arvoihin ja työhön liittyvät aihealueet. Vaikka keho on se työkalu, jolla itseämme johdamme, siihen ei keskitytä nyt.

2.1.1 Minäkäsitys

Ihmisen käsitys itsestään muodostuu paitsi omien kokemusten ja tunteiden kautta, myös ympärillä olevilta ihmisiltä saadusta palautteesta sekä siitä mitä heidän uskotaan ajattele- van. Päivittäin ihmisellä on erilaisia rooleja, joiden mukaan hän käyttäytyy todennäköisesti hieman eri tavalla riippuen ympäristöstä, eri olosuhteista ja ihmisistä. Nämä erilaiset roolit voivat olla joko itse valittuja tai toisilta saatuja.

Peda.net -kouluverkkosivulla esitellään minäkuvan kolme eri ulottuvuutta, jotka syntyvät vuorovaikutuksesta muiden kanssa.

1. Ihanneminäkäsitys

Millainen haluaisin olla, miltä haluaisin näyttää, mitä haluaisin osata, millaisia luonteenpiirteitä haluaisin, millaisissa rooleissa haluaisin toimia eri yhteyksissä

2. Todellinen minäkäsitys

Miltä näytän, mitä osaan, millaisia luonteenpiirteitä minulla on, millaisia rooleja minulla on eri yhteyksissä

3. Normatiivinen minäkäsitys

Millainen minun pitäisi olla ulkonäöltäni, luonteenpiirteiltäni ystävänä, opiskelijana tai muun ryhmän jäsenenä

Ajattelumme ja toimintamme pohjalla on edellä mainittujen asioiden muodostama kokonaisuus, sisäinen ohjausjärjestelmä tai eräänlainen ohjelmointi. Se rakentuu uskomuksista, jotka ohjaavat päätöksiämme. Jos on lähtenyt mukaan luottamustoimeen, pohjalla on todennäköisesti jokin positiivinen uskomus odotettavissa olevista hyödyistä esimerkiksi, että toiminnasta on hyötyä ammatillisesti, siitä saa hyvän verkoston tai että se on yksinkertaisesti hauskaa ja omien arvojen, esimerkiksi yhteisöllisen toimimisen mukaista. Minäkuvaan liittyvä uskomus taas voi olla esimerkiksi se, että juuri minä olen hyvä luottamustoimessa tai että lähtemällä mukaan voin oppia uutta.

2.1.2 Suhtautuminen itseensä

Arki on ihanteellisimmillaan jokaisella olla oman näköistä. Tehdäkseen omaa hyvinvointiaan edistäviä valintoja, täytyy oppia tunnistamaan mitä ominaisuuksia itsellään on ja mitä ei, sillä kohtaamalla rehellisesti itsensä on myös valmis hyväksymään itsestään niitä ei-toivottuja ominaisuuksia. Aidon itsetuntemuksen kautta voi samalla kehittää myös omaa itsetuntoa. Hyvän itsetunnon omaavat henkilöt uskaltavat vapaasti olla oma itsensä. He uskaltavat toimia, puhua ja ajatella siten kuin he sen oikeaksi kokevat. (Nyyti ry, 2016.)

Hyvä itsetunto vaikuttaa myönteisesti mielialaan ja elämäntyytyväisyyteen. Pitää omaa elämää arvokkaana ja ainutkertaisena, sietää epävarmuutta, pettymyksiä ja epäonnistumisia. Luottaa itseensä ja arvostaa itseään ihmisenä. Täydellistä itseluottamusta ei kuitenkaan ole kellään, eikä siihen tule pyrkiä, sillä kaikissa elämänvaiheissa itsetuntoa voi kehittää parempaan suuntaan. (Nyyti ry, 2016.)

Aikaisemmin esitetyssä Sydänmaanlakan itsensä johtamisen mallissa, yksi itsensä johtamisen osa-alueista oli tunteet. Tämä osa-alue sisältää muun muassa tunteiden hallinnan

ja positiivisuuden. Tunnettu elämäntaidon valmennuksen uranuurtaja Marika Borg kertoo tuotannossaan myönteisestä ajattelusta uskomattoman vahvana voimavarana ja esittelee artikkelissaan ”Käännä paha olo voitoksesi” yhdeksän askelta, joiden avulla pääsee ymmärtämään kielteisten tunteiden sanoman ja näin päästä kohti myönteisempää elämää.

1. Hiljenny hetkeksi
2. Tunnista tunteesi
3. Arvosta kielteisiä tunteitasi
4. Mieti mitä tunteesi kertoo
5. Ole rehellinen
6. Mieti muutoksen mahdollisuutta
7. Ota oppia kokemuksestasi
8. Toimi
9. Pyydä apua

Tunteiden vuoristoradassa on välillä vaikeaa pysyä myönteisenä. Tiedämme sen olevan kannattavampaa, mutta sen toteuttaminen ei aina onnistu. Ellei kielteisiä tunteita opi tunnistamaan ja käsittelemään, ne painavat meitä ja kasvattavat sisällämme paineita. Kielteiset tunteet ovat viestejä meiltä itseltämme ja niitä täytyy oppia kuuntelemaan. Niiden tehtävänä on herättää meidät ja muuttaa nykytilaa kohti valoisampaa arkea. (Borg, M. 2016.)

2.1.3 Persoonallisuus

Persoonallisuus, eli luonne, merkitsee jokaiselle ihmiselle ominaista ainutlaatuista tuntemisen, toimimisen ja käyttäytymisen tapaa, joka kehittyy jo lapsuudessa. Persoonallisuutta pidetään varsin pysyvänä ominaisuutena, mutta se voi muokkautua elämän tuomien eri elämäntilanteiden myötä. (Suomen mielenterveysseura.)

Persoonallisuus heijastuu kaikkialla, ystävien tai perheen seurassa, työyhteisössä, harrastuksissa ja vapaa-ajalla. Ihanteellisessa tilanteessa on mahdollista päästää luonteen parhaat puolet loistamaan, jolloin omat kyvyt pääsevät esille ja kehittyvät. Tunnistamalla näitä itselleen ominaisia piirteitä on helpompaa olla sinut itsensä kanssa ja muuttua joustavammaksi. (Namaste Oy, 2016.)

Yksinkertaisimmillaan erilaiset persoonallisuuspiirteet voidaan huomata esimerkiksi siinä, mihin henkilön huomio luontaisesti menee. Yksi on tarkka, toinen ottaa muiden ihmisten tunteet ja hyvinvoinnin huomioon, yhtä innostaa kaikki uusi tai vauhti, toinen haluaa rau-

haa ja ehkä itsenäisyyttä, tieto tai prosessit motivoivat yhtä, suorittaminen tai voittaminen toista.

2.1.4 Minä ja muut

Hyvän itsetuntemuksen myötä toimimme paremmin itsenäisesti, mutta samalla pystymme ottamaan myös muut huomioon. Työteko muuttuu sujuvammaksi, kun ihmiset oppivat tuntemaan toisensa ja sen kautta heidän välilleen syntyy luottamusta. Hyvässä yhteisössä sen jäsenet osaavat tunnistaa toistensa erilaiset roolit ja myös arvostavat niitä. Tämä ei kuitenkaan tapahdu päivässä. Meillä kaikilla on erilaisia vahvuuksia ja kun vahvuuksia osataan hyödyntää oikein, ne tekevät yhteisöstä vahvemman. Tutustumalla ympärillä oleviin ihmisiin ja viettämällä heidän kanssaan aikaa myös yhteisön ulkopuolella, oppii käyttäytymistään päivä päivältä paremmin. (Lone, J.)

Oma työskentely muuttuu myös huomattavasti helpommaksi, kun hyväksymme, että kaikki eivät toimi samalla tavalla. Muiden työskentelytapoja ei tarvitse muuttaa täysin samanaiseksi, mutta yhteisöllä täytyy kuitenkin olla sama päämäärä.

2.2 Kuka haluan olla?

Olet itse vastuussa omasta elämästäsi. Kukaan muu ei voi kertoa kuka haluat olla. Vastaus kysymykseen löytyy vain itseltäsi.

Mitkä ovat unelmiasi? Hyvin kliseiset kysymykset ”Missä näet itsesi vuoden päästä ja missä viiden vuoden päästä?” ovat todellisuudessa oman motivaation kannalta erittäin tärkeitä. Asettamalla itsellemme tavoitteita, pääsemme aina lähemmäksi omia unelmiamme. Tavoitteita kannattaa asettaa tasapainoisesti lyhyelle ja pitkälle aikavälille. Lyhyen aikavälin tavoitteiden toteutuminen luo uskoa itseemme ja kun ne ovat linjassa pitkän aikavälin tavoitteidemme kanssa, dominoefektin tavoin, ne mahdollistavat pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumisen. (Suominen, S. 2016.)

Tavoitteita suositellaan tarkastamaan ja päivittämään aika ajoin. Unelmamme voivat muuttua ja silloin tavoitteita pitää myös matkan varrella muuttaa vastaamaan unelmiamme. Saavuttamalla unelmiamme voimme henkisesti hyvin ja myönteinen elämänasenne on osa arkeamme.

3 Luottamustoiminnan haasteet

Seuraavissa kappaleissa käsitellään itsensä johtamisen tuomia haasteita ja mahdollisuuksia, joita voi tulla vastaan yleisesti elämässä, mutta jotka korostuvat erityisesti vapaaehtoistoiminnassa. Aiheet perustuvat Helgan hallituksen jäsenien omiin kokemuksiin ja huomioihin.

"Itsensä johtaminen on konkreettista toimintaa, joka vaatii pitkäjänteisyyttä ja jämäkkyyttä."

Pentti Sydänmaanlakka

3.1 Muutos

Elämässä tulee vääjäämättä muutoksia, joihin emme pysty vaikuttamaan. Muutos synnyttää meissä monessa epävarmuuden kokemuksen tai pelon tunteen, mutta sitä ei pidä säikähtää. Muutos pakottaa meidät uusien mahdollisuuksien äärelle ja sen myötä pääsemme kehittymään ja kasvamaan. Ympäristön muutoksien lisäksi meidän täytyy itse olla valmiita muuttamaan. Itsensä johtaminen perustuu muutoksiin. (Sydänmaanlakka, 2006)

Voidaan ajatella, että muutos on kriisi, muutoksen ajaudutaan tai että ihminen itse aktiivisella toiminnallaan menee kohti muutosta. Itsensä johtamisen mindsetillä ajautuminen on ehkä vähäisempää, suhtautuminen yllättäviin muutoksiin on joustavampaa hyvän itsetuntemuksen ansiosta. Tavoitteet puolestaan luovat askelmerkit hallitulle muutokselle. (Salmimies, R. 2008)

Suurimman osan elämästämme vietämme mukavuusalueella, siellä on turvallista, hallitsemme kaiken ja asiat ovat tuttuja. Kehitys- ja oppiminen eivät tapahdu tällä alueella, vaan silloin astuttava epämukavuusalueelle. Vaaralliselta tuntuva, tuntematon epämukavuusalue on monelle vaikea paikka, tätä voidaan kutsua myös tietynlaiseksi paniikkialueeksi. Tällä alueella ei kannata pelätä epäonnistumisia vaan niistä täytyy oppia selviytymään. Nämä tilanteet täytyy nähdä mahdollisuutena kasvaa ja oppia ja kun vieraillemme tarpeeksi usein epämukavuusalueella, se voi muuttua mukavuusalueeksi. (Sydänmaanlakka, P. 2006.)

Muutos ei tapahdu yhdessä yössä. Anna muutokselle aikaa ja ole kärsivällinen. Tee muutoksista pysyviä, ota askel kerrallaan ja ole valmis pettymyksiin. Itsensä johtamisessa täytyy olla armollinen ja kokeilla erilaisia tapoja. Muutoksien tulos näkyy heti kun annat niille tilaa. (Kukkola, E. 2016.)

3.2 Jatkuva kiire

Kiire on väistämätön nyky maailman käsite, johon suhtautumistamme voimme itsensä johtamisen kannalta pohtia. Kiireen tunne voi ajoittain olla jopa erittäin vahva voimavara. Silloin asiat keskitytään hoitamaan ripeästi ja saadaan paljon aikaan lyhyessäkin ajassa. Ihmisellä on kyky suoriutua pitkistäkin työrupeamista, jossa kiire ja stressi painavat, mutta lopussa hämmöttää palkinto, hengähdystauko, jonka jälkeen kiire helpottaa. Välillä taas on tilanteita, kun ei ole lainkaan kiire ja usein silloin on tilanne aivan päinvastoin, eikä oikein tahdo saada mitään aikaiseksi. Pienellä hetkellisellä kiireellä ja jatkuvalla kiireellä on kuitenkin suuri ero. Fredrik Wisloffia lainaten: "Ei työ meitä väsytä, vaan kaikki se, mikä vielä on tekemättä". Epävarmuus aiheuttaa stressiä, ei fyysinen tekeminen. (Rytikangas, I. 2008.)

Jatkuvan kiireen seuraukset vaikuttavat huomaamatta todella paljon arkeemme. Nopeasti työn tulos kärsii ja sen seurauksena työn laatu heikkenee ja virheitä sattuu herkemmin. Deadlinet painavat päälle, tulee myöhästymisiä eikä pysytä aikataulussa.

"Elämäni on aina ollut äärettömän hektistä ja olen aina tunkenut itseni joka paikkaan, mutta stressinsietokykyäni on ollut aina huippuluokkaa. Ei enää."

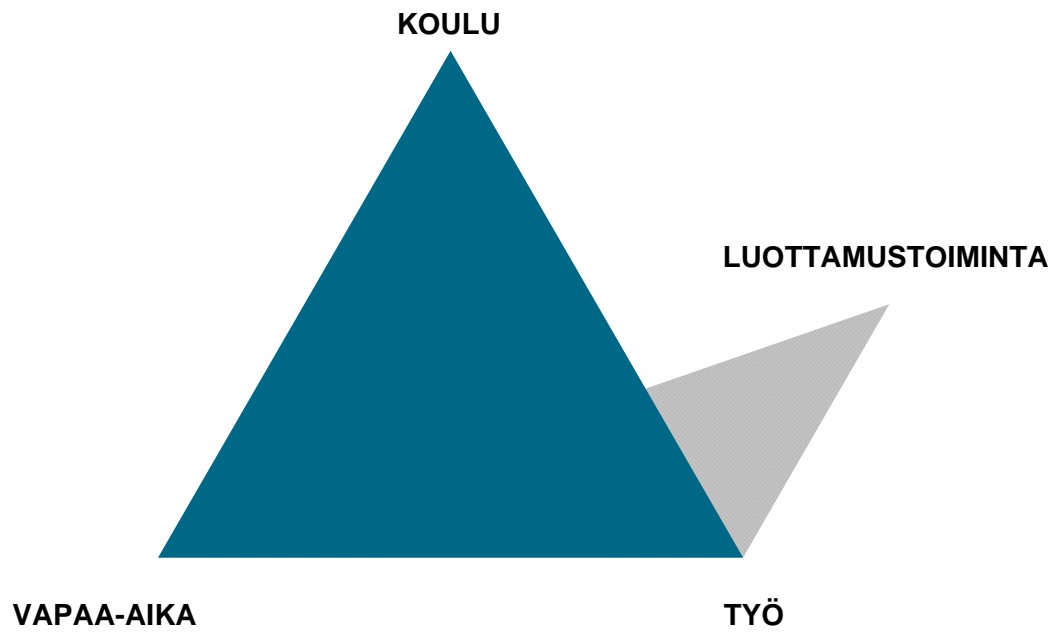
Helgan hallituksen jäsen 2015

Jatkuva kiire voi myös näkyä fyysisinä oireina: stressi, uupumus, sairastuminen tai poissaolot. Muun muassa päänsärky, huimaus, kohonnut verenpaine, pahoinvointi tai flunssakierre ovat tyypillisiä stressioireita. Emme välttämättä itse tunnista ylikuormitustamme, mutta ympärillä olevat ihmiset voivat tunnistaa uupumuksen merkit. (YTHS, 3.10.2014.)

Jatkuvassa kiireessä oma kiire heijastuu myös ympärillä oleviin ihmisiin. Yhteistyö ja kommunikaatio kärsivät, delegointi unohtuu. Saatetaan tulla tilanteeseen, jossa apua olisi ollut ympärillä, mutta sitä ei ole hyödynnetty. Ratkaisuja kiireen tunteeseen tarjoaa itsensä johtamisessa tavoitteiden asettaminen, aikatauluttaminen ja ajanhallinta sekä priorisointi, niistä jatkossa hieman lisää ajatuksia.

3.3 Hyväksyntä

Luottamustoimijat ovat usein toimikautensa alussa täynnä intoa, heillä on paljon ideoita ja he haluavat olla kaikessa toiminnassa mukana. Moni valitettavasti huomaa hyvin nopeasti ja kantapäähän kautta, että päivässä on ainoastaan 24 tuntia ja tullaan tilanteeseen, jossa jotakin on muutettava – fokuointia tai ajanhallintaako lääkkeeksi?



Kuvio 2. Toivanen, M. 23.3.2016

Miika Toivanen esitti 23.3.2016 pidetyssä Helgan koko päivän kestävässä workshopissa yllä oleva kuvan. Workshopin osallistujat, hallitus ja työntekijät, saivat tehtäväksi piirtää kuvaan oman nykyisen tilanteensa sen mukaan kuinka koulu, vapaa-aika, työ ja vapaaehtoistoiminta painottuvat heidän elämässään. Harjoituksessa havaittiin harvan olevan täysin tyytyväinen omaan tilanteeseen. Muutamalla osalla koulu ei edennyt toivottua vauhtia, muutamalla vapaa-ajalle ei ollut tarpeeksi aikaa tai lopuilla pakollinen työssäkäynti loi haastetta kokonaisuuden tasapainottamiselle. (Toivanen, M. 23.3.2016.)

Kuten aiemmin on todettu itsensä johtamisen käsitteillä, ihminen tekee elämässä päätöksiä ja asettaa itselleen tavoitteita saavuttaakseen unelmiaan. Elämä on täynnä jokapäiväisiä valintoja ja välillä meidän täytyy pysähtyä miettimään mitkä asiat ovat meille kyseisellä hetkellä niitä tärkeimpiä. Kaikki ei aina toteudu halutulla hetkellä ja tämän hyväksyminen on monelle haaste. (Toukonen, M. 2008.)

Itselleen tulee olla armollinen ja samalla avoin muutoksille - hyväksyä, että asiat voivat toteutua toisin kuin oli alun perin suunniteltu. Otetaan esimerkkitilanne, jossa Haaga-Helian opiskelijan tavoite on valmistua Haaga-Helian ammattikorkeakoulusta puoli vuotta asetettua tavoiteaikaa aikaisemmin, sillä hänellä on jo aikaisempia opintoja suoritettuna. Kyseinen opiskelija päättää toisen opiskeluvuotensa aikana haluavansa mukaan luottamustoimintaan ja hänet valitaan Helgan hallituksen jäseneksi, jossa hän asettaa itselleen uudeksi tavoitteeksi verkostoitumisen Haaga-Helian sisällä.

Puolen vuoden jälkeen opiskelija huomaa, että hänellä ei riitä aika opintojen edistämiseen, lähes täysipäiväiseen luottamustoimintaan sekä vapaa-aikaan ja löytää itsensä tilanteesta, jossa hänen täytyy muuttaa tavoitteitaan ajan puutteen takia. Valmistuminen on edelleen tavoitteena, mutta puolen vuoden verkostoituminen on luonut hänelle uusia mahdollisuuksia seuraavalle puolelle vuodelle. Valmistumisen aikataulu on muutettavissa ja hän päättää hyödyntää luottamustoiminnasta syntyneet mahdollisuudet ja samalla pitkittää valmistumistaan puolella vuodella. Näin ollen hän hyväksyy sen, että ensimmäinen asetettu tavoite muuttuu aikataulullisesti kuitenkin poistamatta lopullista tavoitetta, joka on valmistuminen. Tämä antaa hänelle mahdollisuuden panostaa ja onnistua molemmissa tavoitteissa kuitenkin sulkematta toinen toistaan pois.

4 Luottamustoiminnan mahdollisuudet

4.1 Oppiminen ja ammatillinen kehittyminen

Itsensä kehittäminen tapahtuu pääasiassa silloin kun teemme asioita, jotka ovat meille tärkeitä. Vapaaehtoistoiminta perustuu juuri tähän ajatteluun, tehdään asioita, koska koemme ne itsellemme tärkeiksi.

Helgan hallituksen jäsenet ovat Petri Toikkasen laatimassa kyselyssä vastanneet kysymykseen ”Kuvaile mitä kaikkea koet saavasi Helgasta?” seuraavasti (Toikkanen, P. 2015):

”Merkitys työelämässä on suuri: työkokemus, esimieskokemus ja kontaktit luovat pohjaa tulevaisuuden tekemiselleni.”

”On ihanaa viisastua ja huomata, että osaa puhua koulutuspolitiikasta niin että siitä jotain oikeasti ymmärtääkin.”

”Olen onnellinen, että toiminnassa mukana, koska näitä tietoja olisin saanut kartuttaa useamman vuoden jos eläisin normaalia 20-vuotiaan elämää.”

”Se, että opin Helgassa toimimisen ohella kuinka solmitaan yhteistyösopimuksia tai kuinka minua valistetaan poliittisesti näin vaalien aikaan, ovat erittäin arvokasta oppimista.”

Tehtävät ja arki saattavat muuttua välillä hyvin omituisiksi ja siksi on tärkeää tuntea itsensä. On hyvin olennaista osata tunnistaa omat mahdollisuudet ja kyvyt sekä olla voimaa ja rohkeutta hyödyntää niitä. (Kukkola, E. 2016)

4.2 Kokonaisuuden hahmotus

Mitkä asiat ovat organisaation kannalta olennaisia asioita tänään ja mitkä ovat olennaisia tulevaisuuden kannalta? Kokonaisuuden hahmottamisella keskitytään tekemään oikeita asioita sen sijaan, että tehtäisiin asioita oikein tai tavoiteltaisiin täydellisyyttä. Kokonaisuuden hahmotus mahdollistaa sen, että oman työn jälki näkyy organisaation tavoitteiden toteutumisessa sekä organisaation kehittymisessä. Omien työtehtävien tärkeys on siis ymmärrettävä. Mitkä työtehtävät vievät organisaatioita eteenpäin? Ovatko ne organisaation sisäisiä vai ulkoisia asioita? (Rytikangas, I. 2008.)

4.3 Ajankäytön hallinta

Eikö aikaa ole koskaan tarpeeksi? Mietitkö mihin päivän tunnit kuluivat? Pysähdy. Aika on siinä mielessä reilu, että sitä on meillä kaikilla yhtä paljon käytettävissä.

"Aikaa on täysin riittävästi. Kyse on vain tehtävien tärkeysjärjestyksestä."

Peter Drucker

Se kuinka sen käytät, on täysin sinusta riippuvaista ja täysin sinun voi hallinnassa. Iina Rytikankaan teoksen "Tehokas ajankäyttö" esipuheen sanat kuvaavat hyvin ajankäytön hallinnan mahdollisuuksia: "*Omaa ajankäyttöään ja elämäänsä voi ja kannattaa suunnitella tietoisesti. --- Voit tehdä tietoisena valintanasi myös sen , ettet suunnittele ja visioi. --- Se valinta sinulla on aina.*"

Eri ihmisille sopivat erilaiset tavat ja siksi on tärkeää löytää itselleen ne oikeat ajanhallinnankeinot. Tapoja on lukemattomia, mutta samalla tavalla kuin itsensä johtamisessa, niiden vaikutuksen havaitseminen saattaa viedä aikaa. Hyvin pienillä muutoksilla voi kuitenkin saada jo todella paljon edistysaskeleita. Jo pelkästään kalenterin aktiivinen käyttö helpottaa tietämään missä kulloinkin täytyy olla ja hahmottamaan mihin aika oikeasti kuluu. Suunnittelemalla ajankäytön ja pitämällä aikatauluista kiinni, työskentelee tehokkaammin ja vapaa-ajalle jää myös aikaa.

Eisenhowerin päätösmatriisin avulla voi hahmottaa mitkä asiat ovat tärkeitä ja mitkä kiireellisiä. Matriisissa on kaksi akselia, joista ensimmäinen määrittää asioiden kiireellisyyden ja toinen tärkeyden. Näistä muodostuu nelikenttä, jonka neljä kvadranttia ovat seuraavat. (Sammalisto, S. 2014.)

	KIIREELLINEN	EI-KIIREELLINEN
TÄRKEÄ	1.	2.
EI-TÄRKEÄ	3.	4.

Taulukko 1. Eisenhowerin päätösmatriisi.

Ensimmäisen kvadrantin asiat vaativat välitöntä huomioita sekä auttavat myös saavuttamaan pitkän tähtäimen tavoitteita ja tärkeimpiä asioita. Toisen kvadrantin aktiviteeteillä ei yleensä ole varsinaista määräaikaa, mutta ne ovat tärkeitä koska ne auttavat saavuttamaan työ- ja yksityiselämän tavoitteita sekä vahvistaa tärkeitä ihmissuhteita, osaamista ja hyvinvointia. Kolmannen kvadrantin asiat ovat keskeytyksiä, jotka eivät edistä tavoitteita tai hyvinvointia. Nämä asiat voivat syödä valtaosan työajasta ja niiden houkutukseen on helppo langeta, koska saat niistä usein pienen aikaansaamisen tunteen, mutta eivät tosi-asiassa auta sinua saavuttamaan tavoitteita. Usein ne auttavatkin lähinnä pyynnön esittäjää, ei pyynnön toteuttajaa. Käyttämällä aikaa näihin tehtäviin tuntee itsensä kiireiseksi, mutta samalla ei saa juuri mitään oikeasti aikaan. Neljännen kvadranttiin kuuluvia asioita kannattaa pääsääntöisesti vähentää. Ne ovat suurimmaksi osaksi vain ajan tappamista ja aiheuttavat henkistä tylsistymistä. (Sammalisto, S. 2014.)

Kuteen kiireen yhteydessä todettiin, suuri stressin aiheuttaja ovat tekemättömät asiat. Aikaa kuluu asioiden murehtimiseen, eikä mikään tunnu etenevän. Kun mieleen kuitenkin tulee jokin tekemätön asia, älä käytä aikaa sen murehtimiseen, vaan käytä aika mielummin sen toteuttamiseen.

5 Opas kohdeorganisaatiolle

5.1 Haaga-Helian opiskelijakunta Helga

Haaga-Helian opiskelijakunta Helga on perustettu vuonna 2006 ja vielä varsin nuori opiskelijakunta. Sen päivittäistä operatiivista toimintaa hoitavat Haaga-Helian opiskelijoista muodostuva kahdeksan henkinen hallitus ja neljä täysipäiväistä palkattua työntekijää. Ylin päätöksentekovalta on Helgan edustajistolla, joka muodostuu 20 varsinaisesta jäsenestä ja 20 varajäsenestä ja he ovat hallituksen tavoin Haaga-Helian opiskelijoita. Helga kouluttaa vuodessa opiskelijoista yli 200 tutoria ja tekee yhteistyötä kaikilla Haaga-Helian toimipisteillä olevien aine- ja paikallisyhdistyksien kanssa, jotka myös koostuvat täysin opiskelijoista. Luottamustoimijoina pidetään kaikkia yllä mainittuja opiskelijoita, jotka toimivat ammattikorkeakoulussa luottamustehtävässä. Yhteenlaskettuna luottamustoimijoita on Haaga-Heliassa yli 300.

Opinnäytetyön tuotoksena toteutetaan opas Haaga-Helian opiskelijakunta Helgalle. Opas tulee osaksi hallituksen uutta perehdytysmateriaalia ja se otetaan käyttöön vuoden 2016 ja 2017 vaihteessa. Opasta tullaan hyödyntämään myös muiden Haaga-Helian luottamustoimijoiden koulutuksessa, kuten esimerkiksi tutoreiden koulutuksessa sekä vuoden alussa edustajiston ja muiden opiskelijayhdistyksien hallituksen jäsenien yhteisessä viikonloppu koulutuksessa.

5.2 Oppaan tavoite

Kehittyvässä yhteiskunnassa monet opiskelijat haluavat opiskelujen ohessa lähteä mukaan luottamustoimintaan. Helgan perehdytysmateriaali ei sisällä luottamustoimijoiden motivaatiota ja ajanhallintaa käsittelevää materiaalia ja siksi haluttiin luoda kirjallinen opas tuleville luottamustoimijoille.

Oppaan tavoitteena on varmistaa, että luottamustoimijat jaksavat ja pystyvät toimimaan heille annetussa luottamustehtävässä, sekä itsensä että edustamansa organisaation kannalta, parhaalla mahdollisella tavalla. Oppaan avulla halutaan antaa heille arkea helpottavia vinkkejä, jotta he varmasti jaksavat ja pystyvät hoitamaan heille annettuja tehtäviä ja pysyvät motivoituneena koko toimikautensa ajan. Kun toimijat voivat hyvin, heidän arkenensa on sujuvaa ja tasapainoista. He pystyvät itse kehittymään ja oppivat enemmän kuin mitä he olisivat ikinä osanneet kuvitellakaan.

Luottamustoimijat kohtaavat usein haasteista muutoksen ja jatkuvan kiireen kanssa. He lisäävät elämäänsä uuden palasen, luottamustoiminnan, harvemmin kuitenkin poista-

matta mitään nykyisestä arjestaan. Heidän on vaikea hyväksyä ajan tuomia haasteista ja jatkuva kiire näkyy monella jaksamisessa noin kolmen kuukauden jälkeen. Priorisoimalla tekemisen ja hyväksymällä päätöksensä, luottamustoimijat pääsevät lähemmäksi työelämän tuomaa arkea. Luottamustoiminta on edellisten toimijoiden kokemusten mukaan tapa päästä verkostoitumaan, kuulua yhteisöön sekä kehittää osaamistaan ja organisaation toimintaa. He kokevat työn merkitykselliseksi, sillä he ovat päässeet vaikuttamaan. Ammatillinen kehitys on avannut monelle uusia ovia ja auttaa heitä hahmottamaan tulevaisuuden suunnitelmansa.

Organisaatioiden kannalta on myös tärkeää, että toimijat voivat hyvin. Silloin organisaation toiminta on sujuvaa ja kehittyy tavoitteiden mukaisesti. Oppaalla halutaan myös varmistaa, etteivät toimijat esimerkiksi jätä ajan- tai motivaationpuutteen takia asioita hoitamatta tai pahimmassa tapauksessa keskeytä tehtävässään kesken toimikautta. Tämä johtaa organisaation tasapainon muutokseen, kehityksen hidastumiseen tai jopa pysähtymiseen, mikä ei missään tapauksessa ole toimijalle eikä organisaatiolle kannattavaa.

5.3 Oppaan toteutus

Opas on toteutettu yhdistämällä Helgan nykyisten ja edeltävien hallituksen jäsenien kokemuksia sekä itsensä johtamisen teoriaa. Se sisältää luottamustoimijoiden vinkkejä ja ohjeita, jotta tulevien toimijoiden ei tarvitsisi toistaa samoja virheitä, vaan itsensä johtamisen kautta pääsisivät saavuttamaan tavoitteitaan.

Helgan 2016–2018 strategian luontia varten palkattiin kaksi ulkopuolista konsulttia, Petri Toikkanen ja Miika Toivanen. He ovat molemmat aikaisemmin toimineet luottamustoimijoina muissa opiskelijakunnissa ja siten ymmärsivät Helgan tarpeet. He keräsivät puolen toista vuoden ajan Helgan hallituksen ja työntekijöiden mielteitä ja näitä dokumentteja on käytetty tausta-aineistona oppaan tekemisessä. Dokumentit sisältävät muistiinpanoja yhdessä pidetyistä workshopeista sekä hallituksen jäsenien kirjallisia vastauksia heidän tekemistään kyselyistä. Alla on lueteltu kysymyksiä, joihin Helgan hallituksen jäsenet ovat vastanneet kirjallisesti syyskuussa 2015 (Toikkanen, P. 2015):

1. Kuvaile mitä kaikkea koet saavasi Helgasta? Ajattele kaikkea sitä mitä saat kun osallistut toimintaan? Kaikkea; konkreettisesti, aineettomasti, välillisesti, välittömästi. Mikä on sinulle se isoin juttu? Miten tämä kokemus on muuttunut ajan myötä? Arvostitko ennen jotain, mikä on nyt vähempi merkityksellistä? Ylipäänsä miksi olet mukana Helgassa?

2. Kuvaile Helgan toimintakulttuuria. Minkälainen on Helgan henki? Mikä on toimintakulttuurissa parasta? Mistä et pidä? Mitä haluisit kulttuurissa muuttaa?
3. Ajattele Helgaa nykymuodossaan. Kuvittele, että saisit täydellisen yksinvallan päättää Helgan tulevasta kehityksestä. Mitä tekisit? Mihin suuntaan veisit Helgaa. Mitä muuttaisit? Mitä lisäisit? Mitä vähentäisit? Perustele miksi tekisit niin kuin tekisit.

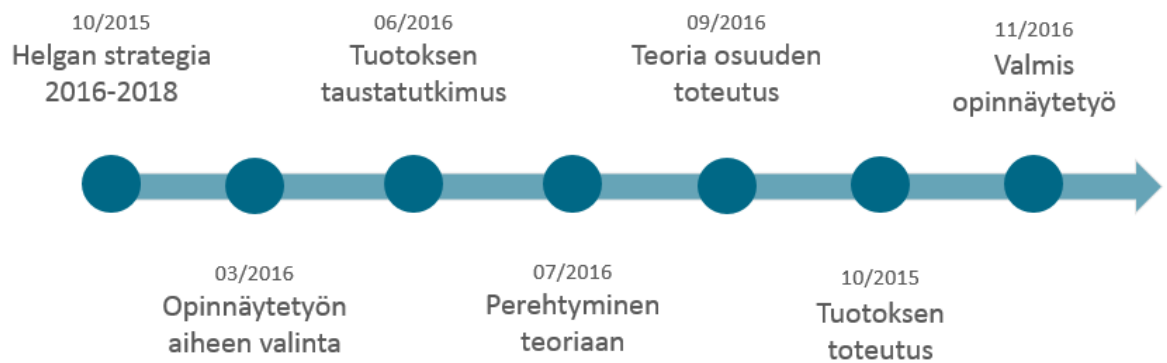
Oppaan rakenteessa on hyödynnetty Nyyti ry:n opiskelijoille suunnattua opasta "Ole oman elämäsi tähti", joka sisälsi paljon harjoituksia. Oppaaseen on samalla tavalla sisällytetty harjoituksia tekstien keskelle, jotta lukijan mielenkiinto pysyy yllä ja hän pystyy kirjaamaan ajatuksiaan samalla edetessään oppaassa. Osa oppaan harjoituksista on konsulttien Petri Toikkasen ja Miika Toivasen esittelemiä ja osa Iina Rytikankaan teoksesta "Tehokas ajankäyttö". Harjoitukset auttoivat monia vuoden 2015 toimijoita ymmärtämään omaa käyttäytymistään sekä hahmottamaan luottamustoiminnan tuomia oppeja ja siksi ne haluttiin myös sisällyttää oppaaseen.

Visuaalinen ilme on Helgan graafisen ohjeistuksen mukainen ja siinä on käytetty Helgan petrolinsinisiä värisävyjä. Asettelu ovat jopa hieman leikkisää, mutta yksinkertaista. Väreillä ja erilaisilla kehyksillä haluttiin myös herättää lukijan mielenkiintoa ja selkeyttää oppaan etenemistä.

6 Arviointi

6.1 Prosessi

Alla olevassa kuviossa on kuvattu opinnäytetyön prosessin etenemistä.



Kuvio 3. Opinnäytetyön toteutusaikataulu.

Työn aihe täsmentyi maaliskuussa 2016, kun Helgan strategiakauden alkua tarkasteltiin koko Helgan työyhteisön voimin yhteisessä tapaamisessa. Kyseisen päivän aikana havaittiin uusien hallituksen jäsenien olevan väsyneitä. He eivät olleet edellisenä vuonna mukana työstämässä strategiaa, eivätkä siitä syystä olleet saaneet samoja kokemuksia ja oppoja itsensä johtamisesta, kuin edellisen vuoden hallitus, joka oli käyttänyt lähes vuoden asioiden pohtimiseen.

Kesäkuun aikana alettiin kerätä taustatietoa tuotokselle ja miettimään eri vaihtoehtoja sen toteutukselle. Tuotoksen käytettävyyden ja päivittämisen kannalta päädyttiin kirjalliseen oppaaseen, sillä sitä on helppo jakaa luottamustoimijoille koulutuksissa ja siihen on tarpeen tullen helppo palata.

Tausta-aineiston keräämisen ja tutustumisen jälkeen alkoi teoria osuuteen tutustuminen ja kirjallisuuslähteiden etsiminen ja tutkiminen. Työn pää- ja alaotsikoiden varmistuttua, alkoi niiden alle pikku hiljaa muodostua varsinaista teoriaa. Työn teoriaosuutta on täydennetty pikku hiljaa samalla kun tuotoksen toteutus alkoi lokakuussa.

Tuotoksen sisältöön suunniteltiin otsikot sekä niiden alle kuuluvat lukijaa herättävät pienet harjoitukset. Lukijan toivotaan tekevän tehtävät suoraan oppaaseen, jolloin hän pystyy hetkeksi pysäyttämään lukemisen ja keskittymään omaan pohdintaan sekä itsensä tutkiskeluun.

Kirjoittaja on ollut koko kirjoitustyön ajan täysipäiväisessä työsuhteessa sekä toiminut luottamustoimijana Haaga-Helian opiskelijakunta Helgassa ja kirjoitustyötä on siitä syystä tehty ajan salliessa, pääasiassa viikonloppuisin.

6.2 Tavoitteiden saavuttaminen

Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin, sillä seuraaville toimijoille on nyt luotu kirjallinen opas, jota voidaan hyödyntää niin Helgan hallituksen jäsenien koulutuksessa sekä tutorien ja aine- ja paikallisyhdistyksien hallitusten jäsenien koulutuksessa.

Oppaassa käsiteltävät aiheet on pyritty kirjoittamaan sellaiseen malliin, ettei se kaipaisi päivitystä esimerkiksi vuositasolla. Opas haluttiin kuitenkin tehdä sellaiseen muotoon jota voi tarvittaessa helposti muokata. Koulutuksen käytännön kannalta toimeksiantajan kanssa keskusteltiin vaihtoehtoisesta mallista, joka olisi ollut tehdä video. Video olisi ollut koulutustilaisuuksien kannalta ajallisesti tehokas ja eroava muusta koulutusmateriaalista. Keskustelua käytiin asiasta, mutta totesimme yhdessä, että video vanhenee erittäin nopeasti ja sen päivittämismahdollisuudet ovat lähes mahdottomat. Video saatetaan kuitenkin toteuttaa myöhemmin, mutta kirjalliselle tuotokselle koettiin vahvempi tarve.

Oppaan ollessa kirjallisessa muodossa sen lukijat saavat myös mahdollisuuden edetä siinä omassa tahdissaan. Kirjallinen opas mahdollistaa myös sen, että siihen voi halutessaan helposti palata ja tarkastella omien ajatusten muutosta ja kehitystä.

6.3 Oma oppiminen

Opinnäytetyön kautta kirjoittaja on syventynyt itsensä johtamisen keinoihin sekä sen tuomiin mahdollisuuksiin arjen keskellä. Kirjoittajalle tuotoksen tarpeellisuus oli keskeinen, sillä sitä lähdettiin tekemään henkilökohtaisesti tärkeälle organisaatiolle. Tuotosta tehtäessä kirjoittaja pääsi syventymään entistä enemmän organisaation toimijoiden ajattelu- ja toimintatapoihin ja oivalsi pitkin kirjoittamisprosessia uusia lähestymiskulmia näihin molempiin.

Kirjoittajan oman elämän ollessa ajanhallinnan kannalta ajoittain hyvin haastavaa, pääsi kirjoitustyön ohessa kokemaan työn tuottamia tuloksia. Itsensä johtaminen perustuu hyvin pieniin muutoksiin, mutta niiden tulos on vaikuttava ja tehokas pitkällä aikavälillä.

Lähteet

Borg, M. Käännä paha olo voitoksesi. Luettavissa:

<http://www.namaste.fi/fi/inspiroidu/artikkelit/kaanna-paha-olo-voitoksesi>. Luettu: 9.10.2016.

Haaga-Helian opiskelijakunta Helgan strategia, 12.10.2015. Luettavissa:

http://www.helga.fi/wp-content/uploads/2015/12/Strategia_2016-2018_edustajiston_hyvaksyma_12.10.2015.pdf. Luettu: 22.5.2016.

Kukkola, E. 2.4.2016–5.6.2016. Peruspeliä johtaja 2.0 –blogi. Luettavissa:

<https://peruspelijahtaja.com/>. Luettu: 1.10.2016.

Lone, J. Minäkuva ja itsetunto. Luettavissa: <http://www.ajatus.org/tekstit/joanna/itsetunto>. Luettu 2.10.2016.

Namaste Oy, 2016. Millainen olet tai haluaisit olla työpaikallasi? Luettavissa:

<http://www.namaste.fi/fi/enneagrammi/enneagrammin-hyodyt-yrityksissa/millainen-olet-tai-haluaisit-olla-tyopaikallasi>. Luettu: 8.8.2016.

Nyyti ry, 2016. Ole oman elämäsi tähti. Luettavissa: <http://www.nyyti.fi/wp/wp-content/uploads/2016/08/Ole-oman-elamasi-tahti.pdf>. Luettu: 2.10.2016.

Peda.net. Minäkuva. Luettavissa: <https://peda.net/kannus/jvk/oppiaineet2/opinto-ohjaus/oppilaanohjaus/itsetuntemus/min%C3%A4kuva>. Luettu: 2.10.2016.

Rytikangas, I. 2008. Tehokas ajankäyttö. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy. Helsinki.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Sanoma Pro. Jyväskylä.

Sammalisto, S. 2014. Mikä on tärkeää elämässä –blogi. Luettavissa:

<https://viisaampaatyota.com/2014/11/17/mika-on-tarkeaa-elamassa/>. Luettu: 4.11.2016.

Suomen mielenterveysseura. Millainen luonne on? Luettavissa:

<http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/millainen-luonne-olen>. Luettu: 28.9.2016.

Suominen, S. 2016. Unelmointi ja tavoitteiden asettaminen. Luettavissa:
<http://www.businessthinkers.fi/tag/tavoitteet/>. Luettu: 9.10.2016.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Talentum. Jyväskylä.

Toikkanen, P. 2015. Helgan hallitukselle tehdyn kyselyn tulokset.

Toivanen, M. 23.3.2016. Workshop materiaali.

Toukonen, M. 2008. Unelmatyöskentely. PS-Kustannus.

Työterveyslaitos 2011. Perehdytä hyvin. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/osaaminen/perhehdytys/Sivut/default.aspx>.
Luettu 29.5.2016.

YTHS, 3.10.2014. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Stressi. Luettavissa:
http://www.yths.fi/terveystieto_ja_tutkimus/terveystietopankki/112/stressi. Luettu:
1.10.2016.

Liitteet

Liite 1. LUOTTAMUSTOIMIJAN ARKI - ITSENSÄ JOHTAMINEN

LUOTTAMUSTOIMIJAN ARKI

-

ITSENSÄ JOHTAMINEN

Haaga-Helian opiskelijakunta Helga

SISÄLLYS

Johdanto	2
1. Kuka minä olen?	2
2. Mikä motivoi minua?.....	3
3. Miten käytän aikani?	3
4. Kuinka työskentelen yhteisössä?.....	5
5. Kuinka löydän tasapainon kaikelle?.....	6
Lopuksi.....	7

JOHDANTO

Tämä opas on tarkoitettu Haaga-Helian opiskelijakunta Helgan kouluttamille luottamustoimijoille. Helgan 2016–2018 strategiassa on määritelty yhdeksi strategiseksi aiheeksi arvon lisääminen toimijoille. Opas on laadittu tämän strategisen aiheen pohjalta, jotta luottamustoimijoilla olisi mahdollisuus haastaa itseään ja kehittyä.

Oppaan avulla toivotaan, että tutustut itseesi ja omaan elämääsi syvemmin sekä opit tunnistamaan omat voimavarasi, jotta toimikautesi luottamustoimijana olisi sinulle mahdollisimman hyödyllinen ja miellyttävä osa elämääsi.

Oppaassa käsiteltävät aiheet perustuvat edellisten toimijoiden ajatuksiin ja kokemuksiin. Aiheiden on tarkoitus auttaa sinua olemaan toimikautesi alusta lähtien rehellinen ja armollinen itseäsi kohtaan.

Oppaassa käydään läpi seuraavat aiheet:

1. Kuka minä olen?
2. Mikä motivoi minua?
3. Kuinka käytän aikani?
4. Kuinka työskentelen yhteisössä?
5. Kuinka löydän tasapainon kaikelle?

Itsensä johtaminen on työ, joka tehdään ainoastaan itsensä kanssa. Se vaatii aikaa ja päätöksentekoa. Ole siis kärsivällinen, tulokset harvoin näkyvät suoraan arkesi hurjassa vauhdissa. Tekemällä pieniä muutoksia tulet kuitenkin hyvin nopeasti huomaamaan työsi tuloksen sekä mahdollistamaan itsellesi uudet tavat oppia ja kehittyä.

Oppaasta löydät myös muutamia harjoituksia, jotka helpottavat sinua hahmottamaan oman lähtötilanteesi ja sen mitä tavoittelet uraltasi luottamustoimijana.

”Seuraavat asiat on kaikki opittu kantapään kautta. Pliis, älä tee niin kuin me teimme.”

1. KUKA MINÄ OLEN?

Ensimmäinen kysymys, joka sinun tulisi esittää itseltäsi, on hyvin yksinkertainen, kuka minä olen?

Pohdi aihetta näiden kolmen minäkäsityksen avulla:

IHANNE MINÄ

- Millainen haluaisin olla?
- Miltä haluaisin näyttää?
- Mitä haluaisin osata?
- Millaisia luonteenpiirteitä haluaisin?
- Millaisissa rooleissa haluaisin toimia eri yhteyksissä?

TODELLINEN MINÄ

- Miltä näytän?
- Mitä osaan?
- Millaisia luonteenpiirteitä minulla on?
- Millaisia rooleja minulla on eri yhteyksissä?

NORMATIIVINEN MINÄ

- Millainen minun pitäisi olla ulkonäöltäni?
- Millainen minun pitäisi olla luonteenpiirteiltäni ystävänä?
- Millainen minun pitäisi olla opiskelijana?
- Millainen minun pitäisi olla muun ryhmän jäsenenä?

Millaisia asioita tarvitset, jotta sinä olet onnellinen? Luettele näitä asioita tähän.

Mitkä asiat ovat elämässäsi tällä hetkellä tärkeimpiä? Listaa ne tähän.

Nyt kun olet luetellut asioita, jotka tekevät sinut onnelliseksi ja jotka ovat sinulle tärkeitä, järjestä nämä tärkeysjärjestykseen. Onko jokin asia sinulle tärkeämpi kuin toinen? Mistä et ole valmis luopumaan?

”Huolehdi joka päivä, että ehdit tekemään asioita, jotka tekevät sinut onnelliseksi. Joudut välillä tekemään valintoja ja kompromisseja, mutta muista koko ajan kuka olet ja mikä on juuri sinulle tärkeää. Näin jaksat joka päivä puskea itseäsi pikkuisen pidemmälle.”

Toimikauden alku on jokaiselle hyvin jännittävää aikaa, paljon uutta opeteltavaa, tuntemattomia termejä, uusia toimintatapoja ja hurjasti uusia ihmisiä. Ole avoin uusille ideoille ja tavoille tehdä. Sinulla on varmasti myös paljon kysymyksiä, joihin kaipaisit vastauksia. Ei hätää, kaikki selviää aikanaan.

2. MIKÄ MOTIVOI MINUA?

Meillä kaikilla on syy tai syitä, miksi lähdemme toimintaan mukaan. Nämä voivat olla hyvinkin erilaisia riippuen ihmisestä, mutta jokin meitä kaikkia motivoi lähteä tähän hulluun touhuun. Haluat verkostoitua, kuulua yhteisöön, kehittää osaamistasi tai nykyistä toimintaa. Olet kokenut toiminnan itsellesi hyödylliseksi ja haluat auttaa muita samalla tavalla. Koet työn merkitykselliseksi ja haluat päästä vaikuttamaan.

Pysyäksesi motivoituneena, sinun tulee tietää mikä sinua motivoi. Pysähdy nyt hetkeksi ja mieti mitkä asiat motivoivat sinua. Muista olla rehellinen. Osa asioista saattaa tuntua hyvin itsekkäiltä, mutta anna palaa, se on täysin sallittua. Kirjoita näitä ajatuksia nyt tähän:

Arkeen täytyy sisällyttää myös niitä pieniä asioita, jotka tekevät sinut onnelliseksi. Näitä voivat olla esimerkiksi lenkillä käyminen, musiikin kuuntelu, elokuvissa käynti, leipominen tai matkustaminen.

3. MITEN KÄYTÄN AIKANI?

Ajanhallinta muodostuu haasteeksi lähes kaikille luottamustoimijoille. Et ehkä usko tätä nyt, mutta se yllättää meidät kaikki.

Ajanhallintakeinoja on monia. Kaikki keinot eivät kuitenkaan toimi jokaiselle ja sinun tulee löytää itsellesi sopivat keinot.

Alla on lyhyt lista erilaisista ajanhallinnankeinoista, jotka edelliset luottamustoimijat ovat kokemuksiensa kautta oppineet:

Suunnittele

Sanonta hyvin suunniteltu on puoliksi tehty, on ajanhallinnan kannalta aivan asian ytimessä. Tällöin vältetään turhalta stressiltä sekä päällekkäiseltä työltä. Selkeä työnjako ja aikataulu ovat suunnittelun avaintekijöitä.

Kirjaa tehtävät ylös

Muisti on valitettavasti rajallinen ja välillä varsin valikoiva. Pyri merkkamaan tehtäviä samaan paikkaan, ylläpitämään tehtävälistaa ajan tasalla ja mielellään sellaisessa muodossa, että sinulla on se aina mukana ja helposti saatavilla. Jos merkkaat asioita ylös moneen eri paikkaan, osa asioista saattaa jäädä tekemättä.

Pidä kiinni sovituista deadlineista

Sen lisäksi, että pysyt itse aikataulussa ja vältyt samalla ylimääräiseltä stressiltä, asian myöhästyminen tai kokonaan tekemättä jättäminen voi vaikuttaa toisten ihmisen tekemiseen. Tästä syntyvä dominoefekti, voi pitkällä aikavälillä johtaa aikamoiseen kaaokseen.

Anna itsellesi anteeksi

Kaikki ei aina välttämättä mene täysin suunnitelmien mukaisesti. Sinua ehkä harmittaa tämä omalta kohdaltasi, mutta se kertoo ainoastaan sen, että välität. Anna siis itsellesi anteeksi, mutta koeta olla toistamatta ainakaan itse tekemääsi virhettä.

Tunnista oma jaksaminen

Pidä huoli omasta jaksamisesta ja muista painaa jarrua, kun huomaat, että alkaa mennä vähän liian lujaa. Hetkittäin jaksaa mennä tukka putkella, mutta kaikilla tulee jossain kohtaa raja vastaan. Älä päästä rasitusta liian pitkälle, sillä sitä on vaikeampaa korjata. Käy silloin tällöin läpi ajankäyttöäsi ja pohdi mihin aikasi oikeasti kuluu.

Tee nyt vähän enemmän

Älä jätä asioita roikkumaan, vaan tee ne silloin kun sinulla on siihen mahdollisuus. To do -lista lyhenee, saat rauhallisen mielen ja takuulla paremmat yöunet.

Onnittele itseäsi

Sen sijaan, että mietit aina mitä et saanut vielä tehtyä, keskity niihin asioihin, jotka sait tehtyä.

”Kun sinulla on pakollisia tai henkilökohtaisia menoja, muista kerto niistä muilla.
Kaikki on aina järjestettävissä, kunhan se tiedetään ajoissa.”

4. KUINKA TYÖSKENTELEN YHTEISÖSSÄ?

Yhteisöön mahtuu paljon erilaisia ihmisiä ja heillä kaikilla on erilaisia rooleja. Roolit voivat olla itse otettuja tai toisilta saatuja.

Millaisissa rooleissa toimit yleensä? Ympyröi nämä.

Aloitteentekijä	Tarkkailija	Kilpailija	Kriitikko
Jarruttaja	Itsensä väheksyjä	Tietojenetsijä	Mukaan vetäjä
Järjestelijä	Sovittelija	Rohkaisija	Vetäytyjä

Sinulle on voitu pienestä pitäen sanoa olevasi vetäytyvä ihminen, vaikka todellisuudessa sinussa piilee suuri aloitteentekijä, joka ei vaan ole vielä saanut oikeaa hetkeä kukoistaa. Astu oman mukavuusalueesi ulkopuolelle ja haasta välillä itsesi kokeilemalla uusia rooleja. Saatat tietämättäsi olla loistava järjestelijä tai tietojenetsijä. Jos et ikinä kokeile, et voi ikinä tietää.

Hyvässä yhteisössä sen jäsenet osaavat tunnistaa toistensa erilaiset roolit ja myös arvostavat niitä. Tämä ei kuitenkaan tapahdu päivässä. Meillä kaikilla on erilaisia vahvuuksia ja kun vahvuuksia osataan hyödyntää oikein, ne tekevät yhteisöstä vahvemman. Tutustu ympärilläsi oleviin ihmisiin ja vietä heidän kanssaan aikaa myös luottamustehtävien ulkopuolella. Näin opit tuntemaan heidät ihmisinä ja opit tuntemaan heidän käyttäytymistään päivä päivältä paremmin.

Luota

Sinut ja muut luottamustoimijat on valittu tehtävään, sillä teihin luotetaan. Samaa luottamusta ei saa unohtaa yhteisössä. Teillä kaikilla on oma roolinne ja luottamalla toisiinne saatte paljon enemmän aikaiseksi kuin vahtimalla toistenne tekemisiä.

Delegoi

Delegointi on monelle usein vaikeaa. Varsinkin kiireen keskellä delegointi voi tuntua vaikealta, sillä delegointi vie aikaa. Delegointi voi kuitenkin tarkoittaa hyvinkin pieniä asioita. Muista siis pyytää apua ja tee se ajoissa.

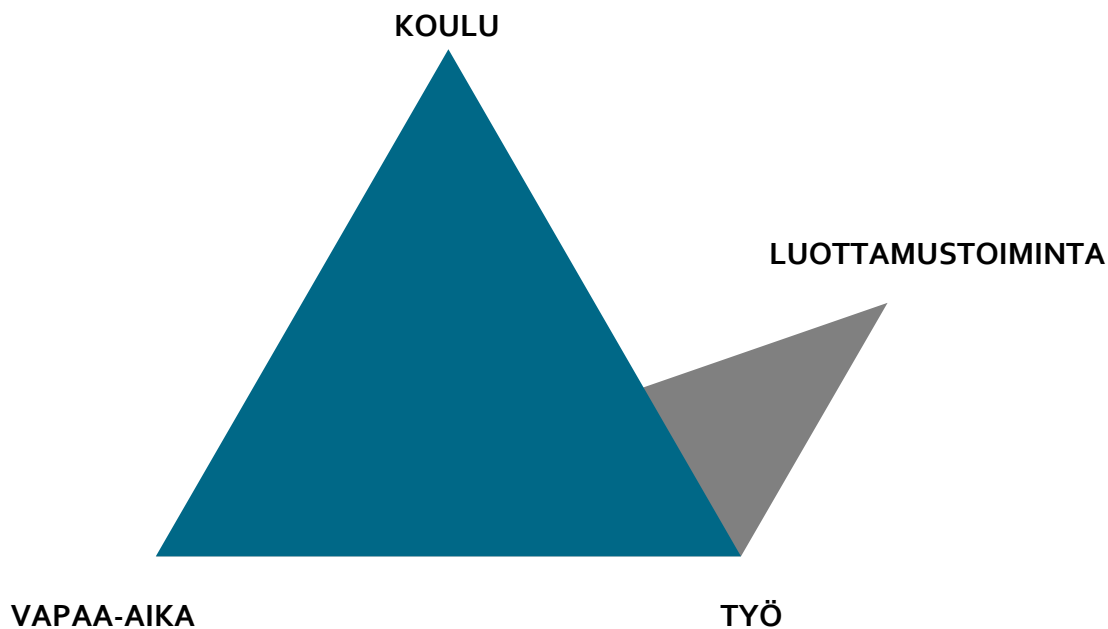
Hyväksy

Hyväksy vastuusi onnistumisistasi sekä epäonnistumisistasi.

5. KUINKA LÖYDÄN TASAPAINON KAIKELLE?

Arkemme muodostuu erilaisista palikoista. Opiskelet, käyt mahdollisesti töissä, sinulla on kumppani, jonka kanssa vietät aikaa, sinulla on harrastus tai toinenkin. Näiden lisäksi sinulla on nyt myös luottamustehtävä. Uusi osa sisällytettävänä arkeen.

Alla olevassa kuvassa on esimerkki siitä miten elämäsi voi painottua sen eri osa-alueille. Tässä koulunkäyntiin, vapaa-aikaan ja töihin kuluu tasaisesti yhtä paljon aikaa, eikä luottamustoiminta ole vielä alkanut, vaan se hiipii vasta varjona taustalla.



Monen kohdalla vapaa-aika korvautuu luottamustoiminnalla, jolloin samaan aikaan on tarkoitus opiskella, käydä töissä ja hoitaa luottamustoimijan tehtävät. Tämä kolmen kombo on lähes mahdoton. Mitään näistä kolmesta ei tule hoidetuksi kunnolla, vaan kaikista yritetään selviytyä.

Jälleen kerran on aika pysähtyä hetkeksi ja miettiä kuinka haluat priorisoida asioita.

Priorisoi

Sinun ei tarvitse tehdä kaikkea samaan aikaan. Keskity siihen mitä haluat tehdä ja tee se kunnolla. Tulet saamaan siitä itse paljon enemmän irti ja turhautumisen hetkiä syntyy huomattavasti vähemmän.

Hyväksy

Hyväksy se, että et voi tehdä kaikkea samaan aikaan. Päätä mihin asioihin haluat keskittyä ja seiso päätöksiesi takana.

LOPUKSI

Luottamustoiminnassa parasta on, että et heti huomaa omaa kehitystäsi. Siihen voi mennä kuukausi, puoli vuotta tai vuosi. Vähitellen tulet kuitenkin huomaamaan itsevarmuuden kasvua tekemisessäsi. Opi ja kehityt jatkuvasti asioissa, joita et edes osannut aikaisemmin tunnistaa.

Vastaan tulee päiviä, kun mikään ei suju. Et ymmärrä yhtään mistä puhutaan, unohdat täysin tehdä sinulle annetun tehtävän tai sinulla on muuten vaan äärimmäisen huono päivä. Näitä päiviä tulee ja menee. Jos luet tätä, voit kuitenkin todeta, että vaikeista päivistä selviämisprosenttisi on edelleen 100!

Luottamustoiminnassa sinulla on mahdollisuus tehdä jopa sellaisia virheitä, joita ei ehkä työelämässä voitaisi hyväksyä. Tämä on tilaisuutesi kokeilla rohkeasti erilaisia asioita ja luoda uutta. Kaikilla ei ole samaa mahdollisuutta kuin sinulla, joten ota siitä kaikki irti ja nauti matkasta. Olet arvokas!