

**Litteraation numero:** 113171/3  
**Tallenteen nimi:** Motivaatio ja itsensä johtaminen  
**Tallenteen kesto:** 34 min  
**Litteroitu:** Tutkimustie Oy 11.8.2023

**Puhujat:** Päivi Mayor  
Mirva Kolonen  
Kirsi Toljamo

**Muut merkinnät:** (-) Pois jäänyt sana tai sanan osa  
(--) Pois jäänyt jakso  
(sana) Epäselvä sana tai jakso  
[hakasulkeet] Litteroijan kommentti

**Huomautukset:** --

[tunnusmusiikki]

Päivi Mayor: Tervetuloa kaikki kuuntelemaan tätä Kestävä aivoterveys -hankkeen podcastia. Meidän aihe on tänään motivaatio ja itsensä johtaminen. Mun nimi on Päivi Mayor, ja mä toimin tässä hankkeessa erityisesti motivaatiotekijöiden, motivaation asiantuntijana, mutta myöskin itsensä johtamisen ideoita, strategioita ja vähän teoriaakin viedään eteenpäin erityisesti yhdessä Mirva Kolosen ja Kirsi Toljamon kanssa, jotka ovat mun kanssa tässä studiossa. Mirva esittelepä itsesi seuraavaksi.

Mirva Kolonen: Mä olen Mirva Kolonen ja tämän hankkeen projektipäällikkö, voisi tässä vaiheessa varmaan olla ihan riittävä.

Päivi: Joo.

Kirsi Toljamo: Joo. Mä olen Kirsi Toljamo ja tässä hankkeessa projektikoordinaattorina.

Päivi: Joo ja tosiaan tänään meillä on aiheena motivaatio ja itsensä johtaminen, niin kuin jo sanoin. Taustatietona voisi sanoa semmoisen, että tässä on Mirvalla ja Kirsiällä heidän motivaatioprofiilit tässä edessä. Ajateltiin, että voisi olla hyödyllistä meidän kuulijoille ja hankkeen osallistujille vähän tarkemmin vielä kuulla konkreettisia ajatuksia tuosta motivaatioprofiilista ja miten sitä voi hyödyntää itsensä johtamisessa. Te olette kumpikin saaneet teidän profiilit noin vuosi sitten, eikö vain?

Mirva: Kyllä.

Päivi: Ja ollaan käyty ne henkilökohtaisesti läpi teidän kanssa. Te pääpiirteissään tiedätte, mitä siinä profiilissa on, mutta sitten tämä itsensä johtamisen soveltaminen on teille myöskin vähän uutta. Tällein rohkeasti lähdetään tässä reflektomaan yhdessä, että miten sitä voi hyödyntää. Eikö vain?

Mirva: Kyllä.

Kirsi: Kyllä. Ihan mielenkiintoinen oli tosiaan tehdä tämä motivaatioprofiili vuosi sitten.

Päivi: Joo. Tuliko hei yllätyksiä, että mikä sua motivoi? Lähdetään siitä vaikka liikkeelle.

Kirsi: Oikeastaan nämä suurin osa oli semmoisia, mitkä olivat helposti tunnistettavissa, mutta kyllä siellä muutama oli sellainen, mitkä ei välttämättä osannut löytää sitä siellä arjessa, että mitä tarkoittaa se joku tietty motiivi, mikä siellä näkyi. Mutta tosi mielenkiintoista sinänsä, että pääosin nämä oli hyvinkin tunnistettavissa ihan siellä omassa arjessa ja työssä.

Mirva: Joo ihan sama kuin Kirsi sanoit tuossa. Tunnistin kyllä hyvinkin. Ne asiat, jotka sieltä nousivat hyvin voimakkaana, ne myöskin mielestäni näkyvät käyttäytymisessä ja toiminnassa arjessa. Sitten oli muutamia mielestäni haasteellisia. Tunnistin kyllä, mutta vielä jäin miettimään ja pohtimaan, miten jatkossa niitä edistän ja vien eteenpäin.

Kirsi: Niin ja erityisen mielenkiintoista mun mielestä on nimenomaan se, että nyt kun tunnistaa ne omat motivaatiotekijät siellä, että miten niitä voi oikeasti hyödyntää siinä itsensä johtamisessa ja ylipäätänsä työhyvinvoinnissa.

Päivi: Joo kyllä. Mähän olen itse tutustunut tähän omaan motivaatioprofiiliini jo yli kymmenen vuotta sitten. Siitä oikeastaan lähti se idea sitten tuoda myöskin tämä Reissin teoria Pohjoismaihin. 2009 muutettiin perheen kanssa Sveitsistä tänne Suomeen. Siinä 2012 sitten tuli semmoinen tilanne eteen, että kun mä olin kouluttautunut tämän teorian käyttämiseen Sveitsissä, sain selville, että Suomessa tätä ei tosiaan kukaan vielä tarjoa eikä myöskään Pohjoismaissa. Nyt on itsellä tässä semmoinen kymmenen vuoden kokemus näistä motivaatioprofiileista ja Suomessa ja Pohjoismaissa käyttämisestä. Siitä huolimatta se oma motivaatioprofiilikin, jonka olen siis saanut jo 12 vuotta sitten, edelleen antaa uusia oivalluksia ja edelleen siitä kyllä itseni hyvin tunnistan. Ei ole hirveästi muuttunut ne omat motiivit kuitenkaan tässä 12 vuoden aikana.

Ehkä muutama sana, että kuka tämän on kehittänyt. Tässä on kyseessä suhteellisen uusi motivaatioteoria, jonka on kehittänyt professori Steven Reiss. Hän on psykologian ja psykiatrian professori Ohio State Universityssä Amerikassa. Hän lähti tekemään uraauurtavaa laajaa empiiristä tutkimusta siitä, mikä ihmisiä motivoi, mikä heitä ajaa, mikä heidät tekee onnelliseksi. Ja tämä tutkimus tehtiin silloin 90-luvun lopussa. Ensimmäiset julkaistut tieteelliset artikkelit on 2000-luvun alkupuolelta. Siinä mielessä aika uusi motivaatioteoria. On ollut tosi kiinnostava nähdä, miten tätä nyt on lähdetty Suomessa käyttämään ja miten ihmiset ovat saaneet tästä hyötyä itselleen. Hirveän motivoivaa ollut siitäkin näkökulmasta tämän Reissin teorian hyödyntäminen käytännössä. Oliko teillä jotain kysyttävää tästä Reissin teoriasta? Te olette tämän kuulleet tämän silloin vuosi sitten, mutta mitä luulette, mitä voisi vielä tästä sanoa?

Mirva: Tämä oli mielenkiintoinen äsken, kun sä puhuit tuossa Päivi siitä, että nyt kun sä seuraat... Sähän olet tehnyt hyvin paljon näitä profileja, ja nyt kun sä seuraat vaikka Aivoterveys-hankkeen projektia ja projektin ihmisiä tässä meitä ja sä olet kaikille tehnyt ja myöskin isolle kohderyhmälle, mikä meillä tässä on ollut. Osaatko sä tunnistaa, että sun mielestäsi, kun sä katsot meidän toimintaa, nyt vaikka minun ja Kirsinkin toimintaa, näyttääkö susta että tämä ja profiili jotenkin vastaisivat toisiaan? Mä en ole tätä sulta koskaan kysynyt, mutta tuli mieleen, että ollaanko me yhtään tämännäköisiä.

Päivi: Joo. Kyllähän se niin on, että jos on hyvin vahva tarve, johon liittyy vahva tunne, eli mikä sä haluat sitä toteuttaa... Otetaan nyt vaikka tuo vahva uteliaisuuden tarve. Vahva uteliaisuuden tarvehan tarkoittaa tässä Reissin teoriassa sitä, että tällainen ihminen haluaa ymmärtää kaikesta kaiken, haluaa syventyä, haluaa kerätä tietoa, tykkää strategioista, teorioista ja kaikesta tällaisesta ajattelusta riippumatta siitä, onko siitä käytännön hyötyä vai ei. Elikkä yleinen uteliaisuus moneen kohtaan. Niin kyllä mä meidän hankkeessa olen tunnistanut sen, että meillä hyvin laajasti haetaan tietoa eri kohderyhmistä. Ei vain rajoituta johonkin tiettyyn osa-alueeseen. Koko ajan tulee uutta tietoa. Koko ajan tulee uusia ideoita. Koko ajan tulee uusia näkökulmia. Mä luulen, että se on meidän hankkeessa myös ollut yksi vahvuus. Kyllä se nyt paljastamatta sen enempiä näkyy tässä [naurua] meidän tiimin motiiveissa, että tämä uteliaisuus on vahva. Se nyt on yksi esimerkki, mikä varmasti näkyy ja on näkynyt kaikille tässä hankkeessa mukana olijoille positiivisena asiana.

Kirsi?: Joo.

Päivi?: Hyvä kysymys.

Mirva: Kyllä tosiaan tuon tunnistan ja Kirsi näetkö samaa asiaa tässä. Tunnistan kyllä tuon.

Kirsi: Kyllä ja varmaan tietyt piirteet just on helpommin nähtävissä siinä, kun tehdään yhdessä töitä. Esimerkiksi tässä just ajattelen tätä, kun mulla näkyy voimakkaana tämä järjestelmällisyys, niin kyllä mä uskon, että se näkyy myös ulospäin.

Mirva: Ehdottomasti. Näkyy erinomaisesti.

Päivi: Kyllä ja sopii aika hyvin projektikoordinaattorin rooliin, eikä vain, että on sitä järjestyksen tarvetta. Kyllähän kaikki meistä osataan olla järjestelmällisiä siis riittävän järjestelmällisiä. Pidetään meidän työpaikka ja pysytään aikatauluissa riittävällä tasolla. Mutta jos sulla on vahva motiivi, onhan se ihan huikea se positiivisen käyttäytymisen lisä, mikä siitä tulee vielä.

Kirsi: Kyllä.

Päivi: Kyllä se on näkynyt meillä kanssa.

Mirva: Mä tuohon haluaisin sanoa, että jos Kirsillä on vahva järjestyksen tarve, sehän alkaa vaikuttamaan myöskin projektipäälliköllä sillain, että alkaa näyttää selkeämmältä ne tietyt asiat ja se vahvistaa mun mielestä tässä tätä meidän toimintaa. Myöskin itsellä alkaa se osuus vahvistua, minkä kanssa sä teet töitä toisen ihmisen kanssa.

Päivi: Kyllä.

Mirva: En tiedä, näkyykö Päivi yleensä, jos jollakin on...

Päivi: Joo. Kyllähän se huomaa ne hyödyt...

Mirva: Joo.

Päivi: ...ja sitten haluaa itsekin toimia sen mukaan enemmän ja enemmän.

Mirva: Tukee.

Päivi: Elikkä onnistuu käyttäytymisen muuttuminenkin, kun on joku, jolla se on luontaisesti vahva. Ehkä näinkin voi (sanoa) [päällekkäistä puhetta]

Mirva: Joo.

Päivi: Mua tietysti tässä hankkeessa on motivoinut henkilökohtaisesti se, että tämä on ollut hyvin johdettu hanke ja tällä on iso vaikutus. Ehkä se vallan vaikuttamisen tarve, mikä itselläkin on vahvana, jotenkin haluaa olla mukana

projekteissa, millä kokee että niillä on suurempi vaikutus ja pystyy auttamaan monia ihmisiä. Ja sitten ehkä myöskin omalla kohdalla statuksen tarve, mikä tarkoittaa, että haluaa tehdä merkittäviä, hyvämaineisia, laadukkaita asioita ja laadukkaalla tavalla myöskin. Sekin on tässäkin hankkeessa ollut tosi kiva, että koen, että ollaan pystytty hyvä brändi-imagoa myöskin rakentamaan. Se on kanssa tärkeää, kun halutaan vaikuttaa isoihin kuvioihin.

Mirva: Kyllä.

Kirsi: Kyllä.

Päivi: Sitten siihen toiseen aiheeseen. Motiivit, motivaatio on nyt tässä ollut lähtökohtana, mistä ollaan vähän juteltu. Sitten me halutaan myöskin tässä hankkeessa tätä itsensä johtamista tukea. Ollaan paljon puhuttu siitä, miten itsensä johtaminen on tärkeää aivoterveysten kannalta. Haluatko sä Mirva tätä avata vielä, mitä sä tästä itsensä johtamisesta ajattelet?

Mirva: Silloin kun tätä hanketta aikoinaan suunniteltiin, mä mietin sitä että silloinhan me pohditettiin sitä, että mikä voisi olla uusi tapa tunnistaa sitä itsensä johtamista. Sehän ei ole muutenkaan hyvin paljon tutkittu Suomessa vielä. Siitä on jonkin verran julkaisua, mutta siihen tarvitaan paljon erilaista näkökulmaa. Tämä Reissin motivaatioteoriahan nousi siitä, että se voisi olla uudenlainen tapa ymmärtää itsensä johtamista. Ja se on yksi väline tänne, joka on selkeästi näkynyt vaikuttanut tässä kohderyhmätyöskentelyssä. Itsensä johtaminen muutenkin kun se oli silloin ehkä teoreettisempi alussa, nyt ehkä näen sen niin, että se on enemmän tähän aivonäkökulmaan hyvin voimakkaasti vaikuttava tekijä. Ja nämä uudet tutkimuksethan osoittavat nyt, että sillä on selkeä yhteys itsensä johtamisella ja hyvinvoinnilla ja stressin vähenemisellä. Sen takia tämä nousee sieltä ihan aivonäkökulmasta hyvinkin nyt esille.

Päivi: Kyllä. Joo, yksi näkökulma, mikä on tässä ollut tapetilla meillä itsensä johtamisen aihepiiristä, on nämä itsensä johtamisen strategiat. Eli self-leadership-kirjallisuus on ollut pohjana. Tästä on myöskin tehty opinnäytetöitä. Muun muassa Marjanne Suutari teki erinomaisen opinnäytetyön noviisiopettajien hyvinvoinnista ja johtamisesta. Näistä strategioista mä ajattelin, että voisi jutella vähän tarkemmin ja miettiä vähän sitä, miten me ihan konkreettisesti voidaan itseämme johtaa näiden strategioiden näkökulmasta hyödyntäen motivaatioprofilia. Tässä on kolme eri strategiaryhmää. On nämä käyttäytymiseen keskittyvät strategiat. Sitten on luontaisen palkitsemisen strategiat ja rakentavien ajatusmallien strategiat.

Ehkä helpoin linkki löytyy tuon luontaisen palkitsemisen kautta, kun puhutaan motiiveista, mikä mua luontaisesti palkitsee. Voisi ajatella, että ne ovat ne tekijät, mitkä myöskin motivoivat. Tässä on tämä eka kategoria tämmöinen kuin kyky löytää tehtävästä itsestään motivaatio. Mites sä vaikka Kirsi, kun sä ajattelet vaikka sun moninaisia tehtäviä täällä TAMKissa ja nyt tätä projektikoordinaattoria, minkälaiset motiivit sua ehkä tuon järjestyksen ja noitten lisäksi voisi motivoida erityisesti tässä sun tehtävässä tai monissa tehtävissä TAMKissa? Mitä sä löydät sieltä?

Kirsi: No joo se järjestelmällisyys sieltä tulikin jo mainintana. Puhuttiin myös siitä uteliaisuudesta. Eli kyllähän ne ovat selvästi varmaan kaksi semmoista vahvinta, mitkä tässä työssä motivoivat. Toki siellä on muitakin tekijöitä varmasti, mitkä kun sieltä tunnistaa selkeästi, on helpompi motivoida itseänsä ja toisaalta myös miettiä, miten niitä hyödyntää siinä työssä.

Päivi: Joo.

Mirva: Joo. Haluan kyllä kanssa nostaa myöskin tämän uteliaisuuden, joka on tässä omissa profiilissa tosi voimakkaana. Olen kokenutkin sen aina, että kaikki uudet asiat kiinnostavat. Nyt kun meillä on tämmöinen hirmu hyvä projektiryhmä tässä, joka myös näkyy täällä, tämä tiimi tai yhdessä tekeminen, tähän on hirveän palkitsevaa joka päivä, kun kaikki jotka meillä tekevät tähän hankkeeseen töitä, ovat niin motivoituneita. Tämä uteliaisuus varmasti, niin kuin sanoitkin Päivi aikaisemminkin, näkyy tässä ja se, että sä voit aina vain tehdä uusia avauksia. Koko ajan löytyy aivoalueelta ja itsensä johtamisen alueelta eettisistä näkökohdista, informaatio-, kognitiivisesta, monesta näkökohdasta, missä me voidaan miettiä, mitä me uteliaasti voitaisiin tästä tutkia, tätä ei ole Suomessa, maailmalla. Meillä on affektiivinen ergonomia, jota me tässä vahvistetaan myöskin, joka vaikuttaa itsensä johtamiseen, jota me tullaan määrittelemään tarkemmin. Myöskin se on ihan uutta juttua sillain, että sitä ei ole tehty ehkä niin kansainvälisestikään vielä kovin paljoa. Tämä palkitsee koko ajan, ja se on ollut mahtava tunne.

Päivi: Kyllä. Eli ajatteletteko, että aika moni motiivi, mikä teillä on, sopii tähän projektiin ja teidän tehtäväkenttään, että on helppo löytää tehtävästä itsestään se motivaatio tällä hetkellä.

Kirsi: Joo.

Mirva: Kyllä.

Päivi: Te olette oikeassa työssä, voi sanoa näin [pällekkäistä puhetta]. Mä mietin itse, kun opettajan tehtäviin pääsin silloin 2009 täällä Suomessa, kun musta tuntui, että kaikki mun motiivit sopivat hyvin mun työhön. Eli on se vaikuttamisen tarve, mitä opettajan työssä voi tehdä. Sitten on sosiaalisten kontaktien tarve. Varsinkin silloin kun oli kaikki opetus lähiopetusta ja isoja ryhmiä, tosi paljon sain motivaatiota siitäkin. Niin kuin mä sanoin, moni asia mätsää.

Hei sitten tässä on tämä toinen kohta, että jos se työ itsessään ei välttämättä motivoi. Meillä kaikillahan on tehtäviä, mitkä eivät ole ihan niitä, mitä ihan innoissaan aamulla heti ekana ruveta tekemään ja mitä ehkä lykkää myöhäisemmäksi. Tässä on tämmöinen kohta kuin kyky rakentaa tai lisätä tehtävään itseään motivoivia

elementtejä. Onko tästä esimerkkejä, että teillä on joku tehtävä, joka ei ole ehkä niin helppo tai tuntuu, ettei aina jaksaa ja miten sitä motivaatiota voi lisätä hyödyntämällä omia henkilökohtaisia motivaatiotekijöitä sieltä profiilista?

Kirsi: Olisiko sulla Päivi antaa tästä jotain esimerkkiä?

Päivi: No joo. Sanotaan nyt ihan ylipäätään elämässä mä huomaan sen, että kun mulla on koira ja pitää sen kanssa käydä kolme kertaa päivässä ulkona. Ja vaikka mua motivoikin liikkuminen itsessään, se koiran liikkuminen on vähän semmoista hitaampaa. Se ei ole motivoivaa liikkumista, kun mä en pääse siinä musiikin tahdissa liikkumaan tai juoksemaan tai hikoilemaan sillä tavalla helposti. Sitten mä usein kuuntelen jotain podcastia tai jotain, mikä liittyy mun työhön tai mistä mä opin jotain uutta, jolla mä voin taas nopeuttaa työntekoa. Eli se on mulla tapa rakentaa siihen hitaaseen koiran ulkoilutukseen mukavia elementtejä. Se on mielekkäämpää ja hauskeempaa, kun mä kuuntelen jotain samalla. Tällainen esimerkki nyt ainakin on.

Mirva: Joo. Sitä mä jäin miettimään, että oliko joku tehtävä, mikä ei ollut mielenkiintoinen. [Naurua, päällekkäistä puhetta] ...todella on mielenkiintoista. Ehkä joskus saattaisi olla tuommoisten raporttien väentäminen, jotka ehkä ovat on vähän rutiinia. Semmoisten perusrutiinien tekeminen saattaa olla sellaista. Mä olen huomannut sen, että silloin ehkä alkaa katselemaan sieltä, just niin kuin säkin teet, niitä podcasteja tai sitten hakea jotain uutta juttua sieltä vähän niin kuin, että joku on tehnyt tällaisen videon tai tällaisesta asiasta julkaisun tai jonkun jutun. Sitten taas kun sen lukee, ajattelee että menee ne muut käytännön pikkusasiat aivan helposti. Tämä oli mielenkiintoinen. Mikäs se olikaan Kirsi? Oliko meillä jotakin, mikä ei...

Päivi?: Mikä ei siellä motivoisi.

Mirva: Niin.

Päivi: No toi raportointi, jos miettii sitä, että sehän on aika monelle haastavaa. Onko siinä sitten vaikka jos on järjestyksen tarvetta, auttaako siinä joku tietty systeemi, millä sä teet ne samalla tavalla ja saa tyydytystä siitä. Tai sitten ajattelee, että jos vaikka statuksen tarvetta on, että tämä kuuluu tähän ja tämäkin kuuluu tehdä hyvin, että se näyttää hyvältä myös ulospäin.

Mirva?: Just.

Päivi: Eli tavallaan se positiivisen mielikuvan ja brändin rakentaminen, joka auttaa sitten muissa asioissa. Olisiko tällainen ajattelu, jossa... Sano vain.

Mirva: Tuo oli Päivi tosi hyvä.

Kirsi: Kyllä.

Mirva: Niinhän me kyllä tehdään Kirsin kanssa. Eikö niin, että me mietitään tosi paljon, että miten me nostetaan kaikki ne vahvat asiat, mitkä meillä on nousut ja miten paljon me ollaan tehty? Se osoittaa sen, että meidän ollaan tehty todella hirveästi asioita. Itse asiassa näinhän me toimitaan. Sen takia sekään ei tunnu...

Kirsi: Kyllä ja sitten kun Mirva nosti tuon raportoinnin esimerkiksi semmoisena pakollisena tehtävänä, joka ei välttämättä aina ole niitä motivoivimpia työtehtäviä, siellä kuitenkin kun meillä on siihen sellainen tietty rutiini saatu sen tekemiseen, kun useampi raportti ollaan tehty tässä matkan varrella. Kun siihen on saatu se rutiini tehtyä, se menee paljon kevyemmin.

Mirva: Kyllä.

Kirsi: Tällaiset asiat kyllä helpottavat sitten niiden tehtävien tekemistä, jotka eivät välttämättä ole niin mieleisiä.

Päivi: Kyllä ja sitten jos on se vahva kunnian tarve jollakulla esimerkiksi tiimissä, sehän kanssa auttaa siinä, että (--)[epäselvää] kuuluu tehdä. Ne kuuluvat tähän rooliin. Ne kuuluvat odotuksiin. Sitten sä vain teet. Haluaa tehdä oikein ja seurata ohjeita ja niitä tavoitteita ja semmoisia. Sekin varmasti sitten saattaa auttaa.

?: Kyllä.

Päivi: Sitten katsotaan vähän tätä käyttäytymiseen keskittyviä strategioita. Täällä on tällaisia asioita: Itsensä havainnointi, että huomaa itsensä tekemässä jotain hyvin tai huonosti, joka sitten on edellytys sille, että pystyy muuttamaan sitä käyttäytymistä. Sitten on omien tavoitteiden asettaminen. Kuinka tärkeää on se, että asettaa tavoitteita, että pystyy liikkumaan sitä kohti ja toimimaan tietyllä tavalla. Sitten on itsensä palkitseminen, mikä on vähän samaa kuin mitä äsken puhuttiin. Itsensä ohjaaminen esimerkiksi jollain muistilapuilla tai tällaisilla ja sitten itsensä rankaiseminen, joka ei ole niin hyvä strategia, mutta kuitenkin tässä listalla. Tuleeko teille näistä mieleen jotain konkreettista, mikä voisi liittyä teidän motivaatiotekijöihin, mikä voi auttaa tai ehkä jopa estää jossakin näissä?

Kirsi: Tämä omien tavoitteiden asettaminen tuli ensimmäisenä tässä mieleen. Kun täällä profiilissa näkyy tämä tällainen, että on kunnianhimoinen, sehän on toisaalta motivoiva tekijä. Haluaa ne tehtävät, mihin alkaa, tehdä kunnolla ja huolellisesti ja täydellisesti. Mutta se voi olla myös se kompastuskivi. Aina hahmottaa sen, että mikä on riittävä taso. Kyllähän se, jos on hirveän kunnianhimoinen, sillä voi uuvuttaa itsensä, jos ei osaa itseään johtaa oikein.

Päivi: Kyllä. Taitaa olla meillä kaikilla vähän tämä teema, tämä vaikuttamisen tarve ja tavoitteiden asettaminen ehkä semmoinen haastava.

Mirva: Mä...

Päivi: Sulla on vähän eri.

Mirva: Joo mä ajattelen silleen, että tämä oli mielenkiintoinen, että nouseeko sieltä jotain niitä tavoitteita tai palkitsemista tai tämmöistä. Mä jotenkin kyllä koen, että me ollaan projektiryhmänä aika lailla, mites tämän sanoisi, ehkä nostettu niitä vahvoja asioita, mitkä ovat nousseet. Ja sitten jos huomaa, että joku päivä tuntuu, että mites tätä viedään eteenpäin tai tulee jotain haasteita, sitten taas nostaa niitä vahvoja asioita, jotka ovat onnistuneet. Sitten pitää nostaa joka päivä. Ollaanhan me noita pisteitäkin jaettu välillä. Kirsinkin kanssa jaetaan välillä pisteitä, että nyt onnistuttiin jossain. Ihan pienetkin asiat ovat yllättävän tehokkaita. Tai voihan sitä joskus ostaa itselleen jonkun hyvän vaatteen tai kauniin esineen tai jonkun muun (--) [epäselvää] nyt me onnistuttiin ja tätä palkita. Se on hirveän pieniäkin asioita joskus.

Päivi: Joo ja itse asiassa tulee nyt mieleen, että meillä tässä hankkeen alkukyselyssä, kun kyseltiin ihmisiltä, jotka ovat tässä hankkeessa mukana, että mitä itsensä johtamisen strategiaa he erityisesti käyttävät, itsensä palkitsemista tehtiin aika vähän.

Mirva: Joo, oli.

Päivi: Tavoitteita asetetaan joo ja itseä havainnoidaan, mutta sitten tuo palkitseminen onkin semmoinen, mitä voisi tehdä paljon enemmän.

Mirva: Ja eikö ollut aika lailla kaikissa kohderyhmissä (--) [päällekkäistä puhetta]

Päivi: Oli.

Mirva: Jos me ajatellaan, että meidän kuulijat olisivat tässä meidän kohderyhmiä nyt... Opettajat siellä on ja hoitajat ja IT-porukat ja voi olla koko Suomi kansallisesti. Voin tässä nyt palkita meitä. Mehän ollaan tosiaan paljon saatu kuulijoita ja seuraajia. Mitä se voisi tarkoittaa, kun mä alan palkitsemaan itseäni? Millä tavalla? Miten? Miten meidän kuulijat voisivat alkaa tekemään sitä enemmän? Miten se vaikuttaa? Sehän vaikuttaa suoraan meidän aivoihin. Kuunneltiin eilenkin, serotoniinit ja erilaiset aivojen toiminnanohjaustoiminnot tykkää siitä, että me ollaan positiivisia itsellemme ja omalle tekemiselle. Onko meillä jotain sellaisia vinkkejä antaa meidän kuulijoille?

Päivi: Niin siis tässä puhutaan positiivisten tunteiden lisäämisestä itsensä palkitsemisella.

Mirva: Niin.

Päivi: Miksei tässäkin voi sitä motivaatioprofiilia nyt katsoa, että mitkä asiat tekevät mut onnelliseksi, mitä mä haluan enemmän ja onko jotain, mitä mä saan liian vähän. Esimerkiksi jos on vaikka se syömismotiivi korkealla, varmaan heille tulee ekana mieleen, että mä palkitsen itseni sillä ihanalla ravintolaillallisella nyt.

Mirva: Niin.

Päivi: Sitten on jos on perhemotiivi korkea, perheen kanssa menen yhdessä syömään sinne. Tavallaan hyödyntää sitä ihan tietoisesti. Varmaan moni tekeekin ihan luontaisesti niin, mutta ehkä vielä enemmän muistaa sen, että rakentaa niitä palkitsevia elementtejä sinne. Mua palkitsee esimerkiksi se, että mä menen jumpalle ja otan ajan sille, kun se tuntuu niin hyvältä.

Mirva: Nimenomaan.

Päivi: Se ei ole ollenkaan vastenmielistä, vaan mä koen sen palkitsevana.

Kirsi: Niin ja nimenomaan muistaa se, että meille kaikille on niin erilaisia ne asiat, mitkä palkitsevat.

Mirva?: Niin.

Kirsi: Toinen just tykkää ostaa sen uuden vaatteen, toinen menee jumpalle tai toinen haluaa viettää läheisten kanssa vaikka jonkun iltahetken tai muuta.

Mirva?: Niin.

Kirsi: Ne ovat niin erilaisia ja että tunnistaa itsessään aina sen, että mikä on itselle se, mikä tuo sen hyvinvointitunteen ja mikä voi olla itsellä se, millä palkitsee itsensä.

Päivi: Kyllä.

Mirva: Taitaa jollain tavalla olla meillä kaikilla nyt tämä fyysinen aktiivisuus, että se on meidän iso tarve. Haluaa liikkua, haluaa tehdä asioita. Kyllähän se on hirveän palkitsevaa, jos sä olet onnistunut päivässä ja sitten pääset

hyvään jumppaan tai teet jonkun hyvän lenkin. Joku meistä taitaa harrastaa juoksemistakin. Teet jonkun tuollaisen. Silloinhan se vielä vahvistaa sitä aivojen positiivista tunnetilaa, semmoista että toiminnanohjaustoiminnot toimivat hyvin ja tulee palautumistakin myös.

Päivi: Juu. Palautuminen olisikin ollut mun seuraava aihe, kun rupesin miettimään vähän näitä kääntöpuolia, mitä liittyy näihin vahvoihin tarpeisiin. Jos on tosi vahva tosiaan vaikka liikkumisen tarve, siitä tulee niin paljon hyvä oloa helposti, että voi olla, että tekee liikaa. Eli kuinka tärkeä on tässä yhteydessä huomioida nämä, millä me mitataan sitä palautumista ja miten me tunnistetaan ne omat överiksi tekemisen tarpeet.

Mirva: Kyllä.

Päivi: Ne voivat liittyä mihin tahansa. Ne voivat liittyä syömiseen. Ne voivat liittyä vaikuttamiseen. Ne voivat liittyä riippumattomuuteen. Mihin tahansa.

Mirva: Uteliasuuteen.

Päivi: Uteliasuuteen. Mikään ei riitä (--) [päällekkäistä puhetta]. Tavallaan, että ottaa todella nämä työkalut tähän kanssa käyttöön. Ja sitten varmaan motiiveihin liittyy myöskin se, että minkälainen työkalu kenellekin sopii. Esimerkiksi henkilökohtaisesti tykkään tosi paljon tästä sydämensykevälivaihtelumittauksesta sen takia, kun mulla on niin vahva vauhti, mikä liittyy ainakin itsellä liikkumisen tarpeeseen ja vallan tarpeeseen muun muassa. Niin ei osaa oikein pysähtyä tunnistamaan omia kehon merkkejä. Sitten kun mielenrauhan tarve, joka on tämä fyysinen stressiherkkyys, on kohtalainen mutta se ei ole hirveän vahva, ei mun keho helposti lähetä viestiä, että nyt huom. Eikä huomaakaan välttämättä heti, että on väsynyt. Mulla on ainakin ihan hirveästi auttanut tämä Oura ja Firstbeat just siinä, että auttaa siinä itsensä havainnoinnissa, kun luontaisesti motiivit vievät semmoiseen suorittamiseen ja vauhtiin liikaa.

Mirva: Kyllä.

Kirsi: Kyllä.

Päivi: Onko teillä samankaltaisia kokemuksia?

Mirva: Tuo just, kun sanoit tästä yliviirityksestä, mikä varmaan syntyy aika monella tänä päivänä, kun tekee paljon töitä ja innostuu ja katselee tuota tietokonetta, löytyykö sieltä jotain uutta hienoa ja missä maailmalla menee, että mähän olen jäänyt ihan jälkeen tässä. Sitten yrittää vain enemmän ja enemmän katsoa kaikkia. Mä olen ihan samaa huomannut, että Ourahan paljastaa sen yllättävästi, että hei rauhoitu tai muuta. Se on ollut todella hyvä palauttaja miettimään. Ja kyllähän me tässä projektissakin mietitään, että hei mehän ollaan tekemässä aivohanketta. Meidän pitää miettiä jokaisen tätä meidän palautumista. Kun alkaa tulla pitkiä päiviä tai meinaa tulla pitkiä päiviä, miettiä, että hei nyt meidän kannattaa varmaan... Tästä on puhuttu, eikä ole puhuttu? [Päivi ja Kirsi myötäilevät] Oikeastaan me opitaan koko ajan tässä. Oura opettaa meitä, mutta meitä opettaa se yliviirityseisyys. Tai jos näyttää, että joku alkaa menemään yliviirityneeksi, mehän reagoidaan siihen kyllä.

Kirsi: Niin, eli niin kuin sanoin aikaisemmin, että on tärkeää tunnistaa ne omat motivaatiotekijät ja miten niitä voi hyödyntää siinä omassa hyvinvoinnissa. Mutta sitten myös tunnistaa se raja, että missä kohti se menee sinne överiksi eikä pystykään palautumaan ja sitten lähtee siitä se huono kierre niiden samojen motiivien kautta.

Päivi: Just näin. Jos lyhyesti tähän loppuun puhutaan vielä noista rakentavista ajatusmalleista, joka on tämä kolmas strategiaryhmä. Täällä on tämmöisiä kuin uskomuksien analysointi ja kehittäminen. Itse asiassa just tänään yhden henkilön kanssa puhuttiin tästä, että minkälaisia uskomuksia meillä liittyy näihin motiiveihinkin. Tulee nyt mieleen esimerkiksi henkilö, jolla on vaikka matala syömisen tarve. Uskomus, että ruoka ei ole tärkeää, että ei sen niin väliä mitä mä syön. Jos on vaikka tämmöinen uskomus jollain. Ehkä hyvä kanssa tunnistaa, että aivoterveysten kannalta sillä nyt on vähän väliä, mitä syö.

Mirva?: On, on.

Päivi: Tämähän liittyy siihen oppimiseen ja tietoon. Jännä joskus miettiä, miten motiivit ja uskomus liittyvät yhteen.

Mirva: Tuo oli mielenkiintoinen, kun sä sanoit tuosta syömisestä vaikka. Paljonhan me kuullaan siitä, että kun meille tulee niitä ulkopuolisia vahvoja paineita siitä, että pitää liikkua ja pitää sitä ja pitää tehdä tätä. Tavallaan se uskomus tai sisäinen puhe tai tällainen (--) [epäselvää], että on tärkeää syödä hyvin. Joo, mä uskon siihen kanssa. Mutta sisäinen puhe voi olla sitäkin, että mä olen ihan riittävän tällaisena tai mä kelpaan ihan tämmöisenä ja mä olen oikeastaan hirveän loistava tällaisena. Minkälaisia sisäistä puhetta, mä tunnistan sen tässä itsensä johtamisessa ja mistä sä puhuit justiin noista uskomuksista. Maailmalta tulee paljon asioita, ja voidaan miettiä sitä, että mitkä asiat ovat itselle tärkeitä.

Kirsi: Kyllä.

Päivi: Kyllä.

Mirva: Sen sisäisen puheen kuunteleminen ja sen pohtiminen varmasta vie paljon eteenpäin. Eikö meidän mielestä sisäinen puhe... Tässä aivohankkeessa me on opittu siihen, että se vaikuttaa suoraan aivojen

toiminnanohjaustoimintoihin. Jos me puhutaan positiivisesti itsellemme, vaikka olisi tapahtunut minkälaisia asioita tai vähän mokailtu ja tehty jotain, eikö se vaikuta meidän aivoihin.

?: Kyllä.

Mirva: Sehän on näkynyt tässä meidän hankkeessakin.

Päivi: Kyllä ja se on tietysti helpompaa tuommoinen positiivinen sisäinen puhe, jos on vaikka matala hyväksynnän tarve.

Mirva: Niin.

Päivi: Elikkä ei tarvitse sitä positiivista palautetta muilta niin paljon ja muiden kritiikki jättää vähän niin kuin kylmäksi. Se on helpompaa semmoisille. Ylipäättään ihmiset, joilla on vahva tarve hakea hyväksyntää ja saada sitä positiivista palautetta, helpommin sitten tietenkin kärsii siitä, jos sitä ei tule. Ja sitten kysymys, että miten semmoisia henkilöitä voi tukea siinä positiivisen itsepuheen rakentamisessa. Varmaan tässäkin lähtökohta, että tunnistaa itselle, että sen takia...

Mirva: Niin.

Päivi: Tai tämä on se yksi lähde, mistä mulle tulee sitä negatiivista itsepuhetta ja itseruoskintaa. Ja sitten, mitä voi asialle tehdä. Tietenkin Reiss sanoisi, että ensin ympäröi itsesi positiivisilla ihmisillä, jotka antavat positiivista palautetta, jolloin sun on helpompi lähteä sun uskomuksiakin rakentamaan. Mutta voihan tätä ajatella vähän toisinkin päin, että mistä lähdetään liikkeelle.

Mirva: Tuo oli mielenkiintoinen, kun Päivi sanoit tuosta, että kaikki ihmiset ei ole sellaisia. Mehän ollaan hirveän erilaisia siinä, miten me tarvitaan ulkopuolelta tai joltain ihmiseltä tai läheisiltä tai työkavereilta, esimiehiltä palautetta. Me ollaan hirveän erilaisia siinä, tosissaan. Miten sitten jos sä haluatkin ja tarttisitkin paljon palautetta, miten sitten se hoidetaan.

Päivi: Kyllä. Siinä tullaan siihen johtamiseen, mikä on kanssa meidän tärkeä teema.

Mirva: Niin.

Päivi: Vaikka nyt on puhuttu itsensä johtamisesta tässäkin keskustelussa, kyllä tosi paljon on merkitystä sillä, minkälaiset rakenteet ja systeemit luodaan eri organisaatioihin, jotta se aivoterveys ja aivojen hyvinvointi pysyy hyvänä. Se on sitten mielenkiintoinen aihe vaikka meidän seuraavaan podcastiin (--) [päällekkäistä puhetta]

Mirva: Seuraavaan podcastiin. Ilman muuta jutellaan siitä.

Päivi: Tähän loppuun, vedetäänkö yhteen vähän, että mitä ajatuksia tämä keskustelu herätti ja mitä teille jäi tästä mieleen? Ja ehkä myöskin, mitä me halutaan sanoa meidän hankkeessa mukanaolijoille, jotka ovat tehneet motivaatioprofiilin ja jotka ovat myöskin käsitelleet näitä itsensä johtamisen teemoja, miten tätä kannattaisi vielä ehkä enemmänkin hyödyntää?

Mirva: Ihan tulee tässä nyt akuutisti näin, että mä mietin sitä, että silloin kun tämän on tehnyt vuosi sitten itse ja me haluttiin tämä tähän meidän hankkeeseen. Tämä on osoittautunut erittäin hyväksi välineeksi, ja sen takia hyväksi, että hoksaa sen, että esimerkiksi jos ei ole rutiinitehtävien tekijä, haluaa vaikka sitä uutta asiaa tosi paljon, yrittää löytää siihen omaan työhön asioita, mitkä vahvistavat omaa olemassa oloa, sitä omaa tarvetta, omaa hyvää oloa. Mä olen ainakin sen huomannut tässä nyt ja mä olen nähnyt meidän näistä kohderyhmistä, että he ovat useat hoksanneet. Opettajat ovat kertoneet, että tällaisia asioita voisi nostaa. Ja eikö se ole aika tärkeätä, että me voitaisi viedä tällaisia maailmalle nyt tässä eteenpäin, että löytää siihen omaan työhön niitä asioita, jotka ovat itselle merkittäviä. Ja lähtee vahvistamaan, keskustelemaan esimiehen johtamisen kanssa näistä asioista, jolloin saisi ne vahvuudet sinne työpaikalle paremmin. Mä ajattelen, että se oli hirveän tärkeää. Se on näkynyt itsellä, ja tämä työpaikka on siihen antanut huimat mahdollisuudet.

Päivi: Joo.

Kirsi: Joo, mä olen samaa mieltä Mirvan kanssa, että nyt kaikki nämä hankkeen osallistujat, kelle on tehty se motivaatioprofiili, että jokainen kaivaisi sen esille, että mitä sieltä tulikaan. Katsoisi, mitä ne omat motivaatiotekijät olisi ja mahdollisimman hyvin hyödyntäisi niitä siinä omassa työssä ja toki myös sitten siinä esimiehen kanssa kun käydään kehityskeskusteluja tai muuta. Oikeasti, mitä ne ovat ne taustalla olevat tekijät siellä, mitkä motivoivat ja tuovat sitä merkityksellisyyttä.

Päivi: Mainitsit kehityskeskustelut. Erittäin hyvä ajatus ottaa tämä paperi mukaan sinne ja katsoa, löytyykö niitä tekijöitä, onko se työ sellaista.

Kirsi: Kyllä.

Mirva: Joo.

Päivi: Sitten voi sanoa esihenkilöllekin, että hei hyvä esihenkilö, näin johdat minua parhaiten. Toivon tätä sinulta, tämäntyyppistä johtamista näihin asioihin.

Kirsi?: Kyllä.

Päivi: Joo ja tuolla oltiin työhyvinvointimessuilla ja työelämän tutkimuspäivillä tuossa viime viikolla. Siellä oli teemana myöskin tunteet työelämän tutkimuspäivillä. Tuli siitä nyt mieleen, että ehkä motivaatioprofiilia voisi vielä myöskin hyödyntää siitä näkökulmasta, että pohtii enemmän omia tunteita, että mitkä asiat mulle tuo niitä positiivisia tunteita ja mistä tulee niitä negatiivisia tunteita. Nyt kun tiedetään aivojen (hyvin)(-) (-) [epäselvää] positiivisten tunteiden merkitys on oikeasti niin todella merkittävä. Tästähän puhuu lisää meidän affektiivisen ergonomian webinaarissakin. Niin miten mä voin paremmin vielä vahvistaa niitä positiivisia tunteita myöskin tämän motivaatioprofiilin avulla ja lisätä virettä ja energiaa mun elämään. Semmoinen näkökulma vielä ehkä tähän sen lisäksi, mitä te jo sanoitte.

Kirsi: Kyllä.

Mirva: Kyllä.

Päivi: Kiitos oikein paljon. Tämä oli oikein mielenkiintoinen keskustelu.

Mirva?: Kiitos. Olipa kivaa.

Päivi: Hyvää jatkoa teille kanssa Kirsi ja Mirva.

Kirsi ja Mirva yhteen ääneen: Kiitos Päivi ja samoin

[tunnusmusiikki]