

**FRANK & KAROLIINA
MARTELA & JARENKO**

ESIPUHE: LAURI JÄRVILEHTO

DRAIVI

VOIKO SISÄISTÄ MOTIVAATIOTA JOHTAA?

Talentum
Helsinki 2015

Copyright © 2015 Talentum Media Oy ja tekijät

ISBN: 978-952-14-2418-2 (sidottu pehmeäkantinen)

ISBN: 978-952-14-2419-9 (sähkökirja)

ISBN: 978-952-14-2420-5 (verkkokirja)

Kansi: Heikki Rönkkö

Taitto: NotePad

Paino: BALTO print 2015 Liettua

Anna palautetta kirjasta: www.talentumshop.fi

Sisällys

Esipuhe	9
---------------	---

Johdanto: Juuri nyt on sisäisen motivaation aika ...	13
--	----

Haastattelut	22
--------------------	----

Osa I:

Draivi ja sisäinen motivaatio

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

– Elätkö elämäsi rohkeuden vai pelon kautta?	25
--	----

Ihmisen tunteiden neljä perusulottuvuutta	29
---	----

Sisäsyntyinen ja sisäistetty motivaatio	32
---	----

Yhteenveto	34
------------------	----

Sisäinen motivaatio: Business Case	37
--	----

Draivi johtaa tutkitusti tehokkuuteen ja parempaan tulokseen	38
---	----

Miksi draivi johtaa hyvään tulokseen?	42
---	----

Draivi on kestävä hyvinvoinnin lähde	48
--	----

Yhteenveto	50
------------------	----

Mistä sisäinen motivaatio syntyy?

Eli ihmisen neljä psykologista perustarvetta	53
--	----

Itsensä toteuttamisen kaksi perustarvetta	57
---	----

Yhteyden kokemisen kaksi perustarvetta	60
--	----

Yhteenveto	62
------------------	----

Osa II: Sisäisen motivaation johtaminen

Vapaaehtoisuuden johtaminen	67
Keinoja vapaaehtoisuuden vahvistamiseksi	73
Yhteenveto: Esimies itseohjautuvien johtajien palvelijana . .	92
Kyvykkyyden johtaminen	95
Flow – eli virtauksen kokemisen johtaminen	100
Miten kyvykkyyden kokemusta vahvistetaan?.....	106
Yhteenveto: Kyvykkyyden johtaminen tarkoittaa valmentavaa esimiestyötä	115
Yhteenkuuluvuuden johtaminen	117
Keinoja yhteenkuuluvuuden vahvistamiseksi	122
Yhteenveto: Yhteenkuuluvuuden johtaminen vaatii ihmisyden arvostamista	135
Hyväntekemisen johtaminen	139
Keinoja hyväntekemisen vahvistamiseksi	144
Yhteenveto: Hyväntekemisen johtaminen vaatii aitoutta . .	153
Yhteenveto: Sisäistä motivaatiota voi ja ei voi johtaa	155

Osa III: Kohti tulevaisuuden työelämää

Tulevaisuuden työelämän neljä megatrendiä	163
1. Keskusjohtoisista itseohjautuviin organisaatioihin	164
2. Tietojärjestelmät korvaavat vanhoja management- prosesseja	173

3. Verkostoajan hajanainen työelämä.....	176
4. Vapaus vaatii vastuuta: Kasvava itsensä johtamisen tarve	179
Miten muutat olemassa olevaa organisaatiota? ..	185
Lopuksi: Motivaatiokuilu ja seuraava askel.....	197
Tiivistelmä.....	203
Kiitokset.....	209
Viitteet.....	213
Henkilö- ja yrityshakemisto.....	225