

Energiaa ryhmästä – Plusfactor-hyvinvointivalmennus auttoi lisäämään työelämän voimavaroja

Haapakorva Heli, Uusitalo Jaana T, Oja Sanna

7.11.2017 ::

Työelämästä on tullut yhä haastavampaa, ja itsensä johtaminen sekä positiivisen ajattelun korostaminen nousevat usein uutisotsikoihin. Tässä artikkelissa tarkastellaan, miten hyvinvointivalmennus ja ajattelutapojen muokkaaminen vaikuttavat hyvinvoinnin kokemukseen asiantuntija-, esimies- ja yrittäjänaisilla. Valmennus on rahoitettu ESR-rahoituksella osana fFactor-hankekokonaisuutta, jonka tavoitteena on edistää naisten urakehitystä ja yrittäjyyttä.

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Euroopan sosiaalirahasto



Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Viime vuosien aikana työelämän hyvinvointikeskustelu on nostanut esille positiivisen psykologian koulukunnan, joka lähtee liikkeelle yksilön voimavaroista ja vahvuuksista [\[1\]](#) [\[2\]](#). ESR-rahoituksella toteutettu Plusfactor-valmennus suunniteltiin lisäämään yrittäjä- ja esimiesnaisten voimavaroja. Valmennus kesti maaliskuusta 2016 marraskuulle 2016. Yksi valmennuksen tavoitteista oli valmentaa ryhmää positiiviseen ajatteluun, kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. Lähtökohtana oli ajatus siitä, että jos ajattelu käännetään positiiviseksi, työhyvinvointi paranee. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että positiivisilla tunteilla on merkitystä muun muassa kukoistavan työyhteisön luomisessa [\[3\]](#) sekä luovuudessa [\[4\]](#).

Tässä artikkelissa tarkastellaan, lisääkö ryhmässä rakennettu positiivinen ilmapiiri ja tietoinen positiivisten ajattelutaitojen opettelu hyvinvointia muilla elämänalueilla, kuten osallistujien työpaikoilla tai muissa tilanteissa.

Työhyvinvoinnin kokemus

Valmennuksessa lähdettiin liikkeelle omasta työhyvinvoinnin kokemuksesta. Se oli useilla osallistujilla todella heikko, ja osa koki olevansa suorastaan uupumuksen partaalla. Alkukartoituksessa kävi ilmi, että vastuullisiin tehtäviin tai yrittäjiksi oli hakeuduttu hallinnan tunteen tavoittelemisen ja uuden oppimisen vuoksi. Kuitenkin liika työ vei tekemisestä ilon, eikä työhyvinvoinnista ollut muistettu huolehtia. Tämä oli lähtökohtatilanne monella osallistujista.

Positiivinen psykologia ja tunne-energia

Positiivisen psykologian lähestymistavassa psykologian tehtäväksi ei nähdä ainoastaan auttaa käsittelemään negatiivisia asioita elämässä, vaan sillä voidaan myös vahvistaa positiivista ajattelua. Asia ei ole uusi, Maslow on tuonut esille positiivisen psykologian ajattelun jo vuonna 1954 [\[5\]](#), mutta viime aikoina keskustelu aiheesta on lisääntynyt erityisesti organisaatiotutkimuksessa.

Taustalla on broaden-and-build -teoria [\[6\]](#), jonka mukaan positiiviset tunteet auttavat rakentamaan henkilökohtaisia voimavaroja: sosiaalisia taitoja, fyysisiä ja henkisiä voimavaroja sekä työn iloa. Myös yritysten välisessä palveluliiketoimintatutkimuksessa [\[7\]](#) on havaittu, että positiivinen ilmapiiri vaikuttaa asiakastyytyväisyyteen ja sitä kautta yrityksen kannattavuuteen. Merkittävintä ovat kuitenkin havainnot siitä, että positiiviset tunteet laajentavat työntekijöiden ajattelumalleja sekä lisäävät heidän kykyään ratkaista ongelmat yhdessä ja nähdä kokonaisuuksia.

Vastaavasti negatiiviset tunteet kapeuttavat ajattelua ja estävät havaitsemasta mahdollisuuksia. Havainnot positiivisten tunteiden vaikutuksesta perustuvat alun perin Fredricksonin [\[6\]](#) laatimaan tutkimukseen, jossa osallistujille näytettiin positiivisia elokuvia, kontrolliryhmälle negatiivisia elokuvia ja kolmannelle ryhmälle elokuvia, jotka eivät herättäneet tunteita. Havaittiin, että positiivisten elokuvien jälkeen ryhmä kykeni luovempaan ajatteluun ja yhteistyö ryhmässä sujui paremmin.

Kohti myönteisempää ajattelua

Plusfactor-valmennuksen lähtökohtana oli psykologisen pääoman kehittäminen ja positiivinen ajattelu. Koska emme ryhmässä kykene vaikuttamaan työpaikan olosuhteisiin, vaan pelkästään yksittäisen osallistujan ajatteluun, keskityimme tähän. Koko valmennuksen ajan keskeinen teema oli kognitiivinen kolmio ja ajattelun kehittäminen myönteisempään suuntaan. Psykologinen pääoma eli henkinen kunto on yhteydessä parempaan suoriutumiseen työssä, työtyytyväisyyteen sekä sitoutumiseen. Psykologiseen pääomaan liittyvät itseluottamus, sitkeys, toiveikkuus ja optimismi. Valmennuksen aikana osallistajat kokivat kehittyvänsä näillä alueilla.

Koska yrittäjät ovat usein kiireisiä ja heillä voi olla uupumuksen tunteita, lähtökohtamme on, että heidän ajattelunsa voi kapeutua ja se estää myös liiketoiminnan kehittämistä. Yrittäjät ja johtajat pitävät myös työtä tärkeänä osana elämää, ja tutkimustulokset tukevat tätä oletusta [\[6\]](#). Lähes kaksi kolmasosaa johtajista ja noin puolet asiantuntijatehtävissä toimivista ylemmistä toimihenkilöistä tekeekin päätoimensa työtä myös kotona aikataulujen, työn määrän ja hyvän suoriutumisen vuoksi [\[9\]](#). Työstä voi olla vaikea irrottautua vapaa-ajalla, mikä vähentää entisestään perheen ja vapaa-ajan tarjoamia voimavaroja [\[10\]](#).

Jakamista ryhmässä

Valmennuksen aikana havaittiin, että asioista puhuminen ja ryhmän tuki olivat keskeisiä hyvinvointia lisääviä tekijöitä valmennuksen aikana. Ryhmässä (kuva 1) rakentui luottamus jakaa työhön ja yksityiselämään sisältyviä haasteita. Kun ryhmän jäsenet kannustivat toisiaan, he saivat uskoa tulevaisuuteen ja tunteen siitä, että eivät ole yksin tilanteessaan. Jo pelkkä puhuminen ja keskustelu tuntuivat lisäävän kaikkien huomiota hyvinvointiin.



KUVA 1. PlusFactor naisia Rokualla omaa työtään tutkimassa (kuvaaja: Jaana T. Uusipalo)

Ensimmäiset mielikuvaharjoitukset positiiviseen ajatteluun ja mielen ohjaamiseen hämmensivät osallistujia. Osalle visualisointi ja muut mielikuvaharjoitukset olivat jo tuttuja, mutta osa koki ne vieraaksi.

Valmennuskertojen jatkuessa pidemmälle harjoitusten myönteinen vaikutus kuitenkin havaittiin, ja epäilijätkin alkoivat kokea hyötyvänsä niistä. Positiivisen ajattelun valmennus näyttää toimivan näin pitkäaikaisessa valmennuksessa, ja osallistujilla oli uskallusta kokeilla uusia toimintatapoja hyvinvointinsa lisäämiseksi.

Armo ja luovuus

Oivallus, jota ei oltu varsinaisesti suunniteltu syntyi, kun ryhmässä jaettiin haasteellisiakin asioita ja osallistujat uskalsivat tuoda esille omia heikkouksiaan ja pelkojaan. Tämä nosti esille keskustelun armollisuudesta ja itsensä hyväksymisestä. Keskustelu syntyi sivutuotteena, mutta sillä tuntui olevan keskeinen merkitys jaksamiselle. Armollisuus nousi esille myös osassa haastatteluita.

Kaikille tämä ei ole ongelma, mutta osalle ryhmässä suorittaminen ja vaativuus itseä kohtaan olivat tekijöitä, jotka saivat ponnistelemaan aina enemmän. Tämä ponnistelu koski kaikkia elämän alueita, eikä vain pelkästään työtä. Hyvinvoinnin kannalta on keskeistä vähentää vaativuutta itseään kohtaan.

Valmennukseen osallistuneilla naisilla ilmeni olevan sisäisiä voimavaroja ja runsaasti luovuutta. Liiketoiminnassa luovuuden saaminen täysipainoiseen käyttöön olisi tärkeää. Luovuus kuitenkin vaatii tilaa avautua, kiireessä se ei lähde kasvamaan. Tilan hakeminen luovuudelle sekä irtiötöt olivat monen haaveena. Niiden myötä löytyisi uusia liiketoimintamahdollisuuksia ja uutta työtä. Tästä syystä tämän tyyppiset valmennukset voisivat olla hyvä lähtökohta kasvuyrittäjyydelle.

Paljon työtä ja terveys unohtuu

Yrittäjät tekevät paljon työtä ja se tuo haasteita, koska muu elämä väistämättä kapeutuu. Hyvinvoinnin kannalta moni kokee, että työn määrää olisi tarpeen rajoittaa. Naisyrittäjillä ja -esimiehillä keskeinen syy hakeutua esimiestehtäviin tai yrittäjäksi on korkea vastuuntunto. Myös ajatus siitä, että yrittäjällä on enemmän hallinnan tunnetta työssään, selkeästi motivoi tekemään työtä yrittäjänä. Käytännössä kuitenkin yrittäjyys on hyvin aikaa vievää ja raskasta, joten se, ettei hallinnan tunnetta saavutakaan, lisää uupumuksen riskiä, samoin kuin yrittäjien ja asiantuntijoiden erittäin pitkät työpäivät. Siksi työajan rajoittaminen olisi keskeinen hyvinvointia lisäävä konkreettinen teko. Osa ryhmäläisistä onnistui tässä, toiset keskittyivät mielen ja positiivisen ajattelun valmennukseen, mutta jatkoivat edelleen pitkien työpäivien tekemistä.

Tiettyyn rajaan asti terveytemme kestää paljonkin työntekoa, mutta keho herättelee jossakin vaiheessa, ellemmme itse huomaa siitä huolehtia. Yrittäjien ja esimiesten työmotivaatio on hyvä, sen sijaan haasteena on palautumisesta ja terveydestä huolehtiminen. Pysähtyminen ja rentoutusharjoitukset parantavat yhteyttä omaan kehoon ja hyvinvointiin.

Panostukset työhyvinvointiin tulevat moninkertaisesti takaisin ja se on kenties suurin oivallus, jonka osallistujat ovat saaneet. Toinen on se, että ensisijaisesti on huolehdittava itsestään, jotta jaksaa huolehtia työntekijöistään ja läheisistään.

Johtamisen ja esimiestyön haasteet

Ryhmässä koettiin hyödyllisenä erilaisten esimiestyössä tarvittavien menettelytapojen oppiminen. Naiset kokivat haasteellisia tilanteita esimiestyössä, esimerkiksi puheeksi ottamisen menettelytavat olivat heille käytännössä tarpeellisia työkaluja. Ryhmässä keskusteltiin myös erilaisista ratkaisumahdollisuuksista haasteellisissa tilanteissa, tuotettiin uusia näkökulmia ja tuettiin osallistujien ongelmanratkaisua.

Johtamisessa ja esimiestyössä naisten haasteena on usein rajojen asettaminen, sekä itselleen ja omien voimavarojen kuluttamiselle, että muille ihmisille. Ryhmässä suunniteltiin rajojen asettamista ja voimavarojen käyttöä sekä pohdittiin työn ja vapaa-ajan yhdistämistä.

Jokaisella on vastuu omasta tunnetilastaan. Erytisen tärkeä merkitys on kuitenkin yrittäjien ja johtajien tunnetiloilla, koska he vaikuttavat koko henkilöstön tunnetilaan. Keskeinen odotus johtamiseen liittyen on myös innostaa työntekijöitä. Innostavat ja energiset johtajat auttavat myös henkilöstöä saavuttamaan tavoitteensa. Esimiestyön ja johtamisen näkökulmasta ryhmävalmennuksessa koettiin merkittäväksi myös vertaistuki esimiestyössä koettuun yksinäisyyteen.

Johtopäätökset: Ryhmästä voimavaroja ja rohkeutta

Plusfactor-valmennusprosessi tuotti osallistujille kokemuksen ryhmän tuesta. Asioiden jakamisella ja pohtimisella yhdessä oli suuri voima hyvinvoinnin lisäämiseksi. Osallistujat saivat ryhmävalmennuksesta myös paljon konkreettisia työkaluja, kokemuksia ja teoriaymmärrystä oman hyvinvoinnin edistämiseen. Pienilläkin elämänmuutoksilla saatiin parannettua henkilökohtaista hyvinvointia. Visiointi ja unelmointi auttoivat myös purkamaan hyvinvoinnin esteitä.

Kokonaisuutena ryhmästä saatiin odotettua enemmän asioita, isoja elämän oivalluksia. Yrittäjien ja asiantuntijoiden työ on niin haasteellista, että jakamiselle on tarvetta, ja ryhmä toimii myös innostajana uuden luomiseen.

Koulutuksen päätöstilaisuudessa nousi esille, että osallistujien ajattelu oli todellakin muuttunut positiivisemmaksi. He olivat myös oppineet tiedostamaan oman ajattelun merkitystä ja tekemään harjoituksia positiivisemmän vireen löytämiseksi. Näin ollen näyttää siltä, että valmennus todella toimii ja siihen on mahdollisuuksia. Valmennus oli pitkäkestoinen, tapaamiset järjestettiin kahden viikon välein, kahtena peräkkäisenä iltana työpäivän jälkeen. Muutokset olivat yksilöllisiä, toisten ajattelu muuttui nopeasti ja toiset lähtivät myöhemmin mukaan muutokseen.

Yrittäjät kykenivät tekemään isompia käytännön muutoksia työhönsä kuin muut työssä olevat, ja heidän hyvinvointinsa parani selkeästi enemmän. Silti monet asiantuntijat ovat hakeutumassa yrittäjyysvalmennukseen, eli haasteista huolimatta osallistujat näkevät yrittäjyyden houkuttelevana.

Kaikkien onnistumisten ja työelämän parannusten ei voida katsoa olevan Plusfactor-valmennusohjelman tulosta. Ehkä merkittävintä on valmennusryhmän tuki ja myös henkilökohtaiset coaching-tapaamiset, jotka auttoivat tekemään konkreettisia muutoksia työhön. Pelkkä ajattelun muokkaaminen ei ehkä riitä, mutta se antaa valmiuksia ja rohkeutta tehdä muutoksia.

Yrittäjät tekivät rohkeita päätöksiä prosessin aikana, ja tämä mahdollisuus päättää omista asioista sai ehkä osittain aikaan sen, että myös asiantuntija- ja esimiestehtävissä työskentelevät haaveilevat yrittäjyydestä. Mukana olleista asiantuntijoista moni ilmoittautui syksyllä alkavaan Startfactor-valmennukseen, jossa on mahdollisuus kehittää omaa yritysideaa. Vaikka hyvinvointivalmennuksen aikana ajattelu muuttui positiivisemmaksi ja osallistujat tekivät ratkaisuja oman hyvinvointinsa tukemiseksi, tarve vaikuttaa omaan työhönsä lisää selkeästi kiinnostusta yrittäjyyteen.

Itsetuntemus ja hyvinvoinnin kokeminen

Tutkimuksessa nousi esille, että ne henkilöt, jotka olivat tehneet matkaa omaan itsetuntemukseen, kokivat itsensä rauhallisemmaksi, tasapainoisemmaksi, mielen avartuneen uusille asioille ja näkemyksille sekä olivat muuttaneet sisäistä ääntään armollisemmaksi itseä kohtaan.

Käyttäytymistottomusten, tunteiden sekä tunnetilojen tiedostaminen ja ymmärtäminen auttoivat henkilöitä kehittämään parempaan suuntaan niitä tapoja ja asioita, joilla oli huono vaikutus omaan hyvinvointiin. Pelkästään asioiden oivaltaminen tai ymmärtäminen ei tuottanut kehittymistä, vaan tietoiset muutokset omaan toimintaan. Tätä he tekivät niin työyhteisössä kuin vapaa-ajallaan. Lisäksi arvojen uudelleen priorisoinnin kautta he asettivat tavoitteet oman sekä läheisten hyvinvoinnin edistämiseksi.

Lopputuloksena valmennus vaikutti siten, että osallistujat kokivat hallinnan tunteen lisääntyneen. Tällainen ryhmäkeskustelu ja kohtaaminen on tärkeää vaativassa työelämässä jaksamiselle, ja vaikka tässä valmennuksessa annettiin myös paljon tietoa, yhteinen jakaminen ja kuulluksi tuleminen sekä ryhmän tuki olivat osallistujille ehdottomasti tärkeintä.

Valmennukseen osallistuneet kokivat, että ajatusten muuttaminen sai aikaan positiivisen käänteen elämässä. Toki näin ei käynyt aivan jokaiselle – osalle tuli erittäin isoja haasteita eteen, mutta nekaan eivät enää lannistaneet. Tästä syystä voidaan pitää perusteltuna järjestää hyvinvointivalmennusta jatkuvasti muuttuvan ja vaativan työelämän tueksi.

Kiitämme lämpimästi valmennukseen osallistuneita ja toivotamme heille menestystä uralla!

Lähteet

1. [△](#)Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive Psychology: An introduction. American Psychologist 55 (1), 5–14.
2. [△](#)Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.
3. [△](#)Fredrickson, B. L. 2002. How Does Religion Benefit Health and Well-Being? Are Positive Emotions Active Ingredients? Psychological Enquiry 13 (3), 209–13.
4. [△](#)Rowe, G., Hirsh, J. B. & Anderson, A. K. 2007. Positive affect increases the breadth of attentional selection. Proceedings of the National Academy of Sciences 104 (1), 383.
5. [△](#)Maslow, A. H. 1954. Motivation and personality. New York: Harper.
6. [^ab](#)Fredrickson, B. L. 2001. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. American Psychologist 56 (3), 218–226. Hakupäivä 23.8.2017.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3122271/>
7. [△](#)Fischer, M. 2012. Linkages between employee and customer perceptions in business-to-business services. Towards positively deviant performances. Väitöskirja. Aalto Yliopisto, Tuotantotalouden laito. Espoo. Hakupäivä 23.8.2017.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-4474-3>
8. [△](#)Judge, T., Boudreau, J., & Bretz, R. 1994. Job and life attitudes of male executives. Journal of Applied Psychology 79, 767–782.
9. [△](#)Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki & Blom, R. 2005. Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus nro 277. Työministeriö. Helsinki.
10. [△](#)Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki.

Metatiedot

Nimeke: Energiaa ryhmästä – Plusfactor-hyvinvointivalmennus auttoi lisäämään työelämän voimavaroja

Tekijä: Haapakorva Heli; Uusitalo Jaana T; Oja Sanna

Aihe, asiasanat: asiantuntijat, esimiehet, naiset, positiivinen psykologia, työhyvinvointi, valmennus, yrittäjät

Tiivistelmä: Artikkelin kuvaus Plusfactor-hyvinvointivalmennuksen tuloksista ja kokemuksista osallistujien näkökulmasta. Osallistujat ovat asiantuntija- ja yrittäjänaisia ja he ovat osallistuneet prosessiin 7 kuukauden ajan vuonna 2016.

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

Aikamääre: Julkaistu 2017-11-07

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201709198654>

Kieli: suomi

Suhde: <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

Oikeudet: Julkaisu on tekijänoikeussäännösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

Näin viiattaat tähän julkaisuun

Haapakorva, H., Uusitalo, J. & Oja, S. 2017. Energiaa ryhmästä – Plusfactor-hyvinvointivalmennus auttoi lisäämään työelämän voimavaroja. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 35. Hakupäivä xx.xx.20xx. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201709198654>.