

Pysähdy pohtimaan

Miten ja kuinka paljon työsi ja suorituksesi sekä ympäristö, jossa työskentelet, harjoittelet ja suoritat, ovat sinulle sama asia kuin hyvinvointisi? Eli miten hyvinvointisi syntyy tai voisi syntyä työstäsi ja suorittamisestasi? Tämä voi olla monella tavoin, ja monista näkökulmista katsoen mahdollista tai vaikeampaa, ja nopeammin tai hitaammin kehitettävissä.

Syntykö hyvinvointisi työstäsi ja suorittamisestasi vai pyritkö vaalimaan ja kehittämään hyvinvointiasi, jotta jaksat ja voit tehdä työtä ja suorittaa?



Tutustu verkkomateriaalissa harjoitteeseen ”Oman palapelin palat”. Siinä esitettiin kysymyksiin vastaaminen auttaa pohtimaan, millä tavoin suorituskyyky ja hyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa kunkin omassa tilanteessa.

Juuri nyt, valtavasti muuttuneen teknologia- ja tietoyhteiskunnan aikana, niin työnantajat, yhteisöt ja valmentajat kuin ihmiset itse – oman työnsä tai suorituksensa asiantuntijat – ovat hyvin kiinnostuneita kehittämään ominaisuuksiaan ja taitojaan suoriutuakseen optimaalisesti, eläen samalla tervettä ja mielekästä elämää. Palapelin rakentamiseksi tarvitsemme toisiamme ja yhdessä luomiamme laadukkaita työskentely- ja harjoitusympäristöjä, resursseja, taitavaa vuorovaikutusta sekä suoritusalaa tietoa ja taitoa parhaiden käytäntöjen luomiseksi. Tämän kaiken yhdistämiseksi suorituskyyvyn psykologia, urheilupsykologia ja samalla tämä teos pyrkivät tarjoamaan korkealaatuista tietoa ja tehokkaita, innostavia työkaluja.

1.2 Teoreettisia viitekehyksiä hyvinvoinnin ja suorituskyyvyn kehittämiseksi turvallisesti ja tehokkaasti

Silta teorian ja käytännön välille – vastuu on meillä kaikilla

Soveltavan liikunta- ja urheilupsykologian sekä suorituskyyvyn psykologian tieteenalat pyrkivät kehittämään **teorioita ja sovelluksia**, joiden avulla ihmiset voivat käytännössä hyödyntää teorioiden mukaisia **menetelmiä**. Soveltava psykologia pyrkii näin rakentamaan välttämätöntä siltaa tieteen ja käytännön välille, jotta tieteen saavutukset rantausisivat toimijoiden hyödyksi.

Tätä olennaista tavoitetta ei kuitenkaan ole helppoa saavuttaa. Daniel Gould (2016) esittää tieteellisen tiedon sovellettavuutta käsittelevässä artikkelissaan, että tutkijoiden tulisi panostaa siihen, että tutkimustulokset esitettäisiin valmiiksi kentällä toimivien tarvitsemassa muodossa. Tämä lisäisi tieteen ja tutkimuksen vaikuttavuutta (22). Gould jatkaa muistuttamalla, että kaikkien yhteisöjen, ryhmien ja yksilöiden, joiden avulla tieto kulkee, tulisi ottaa vastuu tieteellisen tiedon ja käytännön tason yhteydestä (21).

Olemme siis kaikki yhdessä haastavan, mutta kiintoisan tehtävän äärellä. Kuva 1.1 esittää erilaisia ilmiöitä, tasoja, rooleja, ammattiryhmiä ja toimijoita, jotka pyrkivät edistämään tutkitun tiedon todellista hyödyntämistä ja toteutumista käytännössä. Lopullisena tavoitteena on joka tapauksessa, että tieteen edistyminen näkyy jatkuvasti lisääntyvänä alan toimijoiden suorituskyyvynä ja hyvinvointina. Minkä laatikoiden kautta ja minkälaisista reiteistä tutkittu tieto kulkee sinulle? Miten voit omassa roolissasi, työtehtävissäsi ja arjessasi vaikuttaa siihen, että tutkitun tiedon tuottamat oivallukset ja teoriat siirtyvät käytäntöön?



Kuva 1.1: Ilmiöitä, tasoja, rooleja, ammattiryhmiä ja toimijoita, jotka edistävät tai estävät tutkitun tiedon tuloksellista hyödyntämistä arjen tasolla. Mitä kautta tieto kulkee sinulle?

Teoreettisia viitekehyksiä suorituskyvyn psykologiassa

Esittelemme tässä osuudessa vielä lyhyesti viitekehyksiä ja työskentelyotteita, jotka ovat olleet oman työskentelymme ja siten myös tämän teoksen merkittäviä vaikuttimia. Kuvatut työskentelyotteet ja menetelmät ovat osoittautuneet omassa työssämme tuloksellisiksi, tehokkaiksi ja käytettäviksi niin itsemme kuin asiakkaidemme näkökulmasta (Kuva 1.2).



Kuva 1.2: Teoreettisia viitekehyksiä suorituskyvyn psykologiassa

Kuvassa 1.3. on kuvattu prosessi, jossa käytännössä toteutettavat toimenpiteet edustavat kyseisen taustateorian strategioita ja menetelmämalleja. Nämä puolestaan perustuvat laajaan tutkimusnäyttöön. Näin ollen on todennäköistä, että menetelmät saavat aikaan haluttuja muutoksia ja vaikutuksia. Esittelemämme viitekehykset vastaavat mielestämme näihin tarpeisiin. Viitekehykset muodostavat myös kokonaisuuden, jossa on huomioitu monipuolisesti erilaisia mahdollisuuksia vaikuttaa suorituskykyyn ja hyvinvointiin, mutta jossa eri työskentelyotteet samalla jakavat riittävän samankaltaisia perusoletuksia, eivätkä riitele liikaa keskenään. Näin ollen meidän kaikkien on turvallista ja helpompaa työskennellä oman ja toistemme suorituskyvyn kehittämisen parissa.

Ihmisenä oleminen on valtavan monimutkaista, ja sitä voi tarkastella loputtoman monesta näkökulmasta. Ihmisen mieli, eli psyyke, on kerroksellinen ja alati muuttuva. Ihmismielen perustavat rakenteet luovat sekä mahdollisuudet että rajat suorituskyyvyn kehittämiselle: mitä voimme tai emme voi kehittää, mikä on pysyvää ja mikä tilannekohtaista. Näihin olennaisiin kysymyksiin vastatakseen on syytä kaivaa esiin psykologian eri tutkimushaarojen kirjallisuutta, keskeisimpinä persoonallisuus- ja kehityspsykologian tarjoamat tutkimustulokset ja teokset. Tämän kirjan aiheiden lisäksi kehoitamme kiinnostunutta lukijaa halutessaan perehtymään sekä persoonallisuuspsykologiseen että kehityspsykologiseen kirjallisuuteen (1,2,3,4).

Myös neuropsykologia yhtenä psykologian tieteenhaarana tarjoaa tietoa ihmisyyteen ja suorituskyyvyn kehittämiseen liittyvistä teemoista kuten havaitseminen, muisti sekä kielelliset toiminnot.

Tällä tieteenhaaralla on vahva perusta neurotieteessä eli aivojen tutkimuksessa. Neuropsykologia tutkii aivojen eri osien ja alueiden toimintaa pyrkien ymmärtämään niiden ilmentymistä ihmisen toiminnassa. Esimerkiksi havainto- ja muistitoiminnot kehittyvät monipuolisen ja asiantuntevan harjoittelun ja opetuksen myötä jatkuvasti kohti alan toimintaympäristössä vaadittavaa erityisosaamista. Opimme sitä, mitä teemme. Sopeudumme ympäristöömme, ja aivomme ja kehomme muokautuvat vähitellen vastaamaan tavoitteiden mukaisia suorituskyykyä. Suuren lapsiperheen äiti keskittyy eli säätelee tarkkaavaisuuttaan vuosien sopeutumisen myötä parhaiten, kun taustalla kuuluu hälinää, kun taas yksin elävä haluaa täydellisesti keskittyäkseen täydellisen hiljaisuuden. Neuropsykologian kirjallisuus tarjoaa kiinnostuneelle yksityiskohtaista tietoa ihmisen neurofysiologisista, suorituskyykyyn vaikuttavista toiminnoista (5,6).

2.1 Psykofyysissosiaalinen ihmiskäsitys



Manipulatiivinen fysioterapeutti Antti Koli:

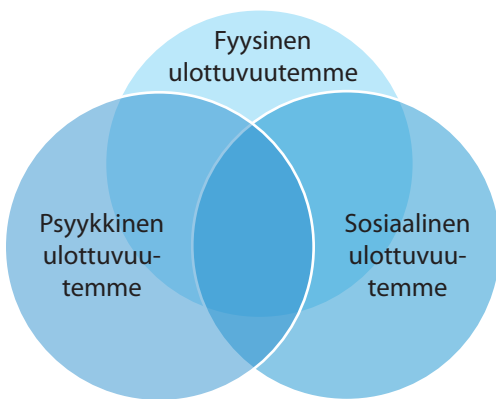
”Varsinkin jos on vakioasiakas, niin sen näkee jo habituksesta, jos on jotain meneillään. Jos on vaikka eroja, työstressiä tai muuta. Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus. Kroppa on ihan erillään sitten, kun kaikki on taas hyvin.”

Antti Koli
Kuvaaja: Henna Koponen

Ihmiskäsityksellä tarkoitetaan yleistynyttä ajattel- ja käsitystapaa, joka yksilön mielessä tai yhteisössä määrittää, mikä on ihminen. Nykyään psykologiassa ja hoitotieteessä on vallalla **psykofyysissosiaalinen ihmiskäsitys**, joka on perustana myös tässä kirjassa. Kuvassa 2.1 on kuvattu psykofyysissosiaalisen ihmiskäsityksen ulottuvuudet.

Psyykkinen ulottuvuus käsittää ihmisen tiedolliset eli kognitiiviset toiminnot, tunne-elämän sekä persoonallisuuden. Kognitiiviset toiminnot pitävät sisällään mm. havaitsemisen, tarkkaavaisuuden, oppimisen, muistin, ajattelun sekä kielelliset toiminnot. Tunteet antavat elämällemme värit, ja niiden viriämisen taustalla vaikuttavat monet sekä kaikille ihmisille yhteiset että yksilölliset voimat.

Persoonallisuus ilmenee tyypillisinä tapoina ajatella, tulkita tilanteita, tuntea ja käyttäytyä sekä asettua osaksi ympäröivää todellisuutta. Ihmisen psyyke eli mieli sijaitsee aivoissa, mutta aivot eivät ole yhtä kuin psyyke. Aivoissa voi esimerkiksi esiintyä erilaisia fyysisiä sairauksia, kuten aivoverenvuoto tai aivokasvain, jotka kyllä vaikuttavat mieleemme voimakkaastikin kognitiivisten toimintojen mahdollisen heikentymisen sekä huolien virittämien tunteidemme välityksellä, mutta ne eivät sinällään ole psyyken sairauksia. Tämä esimerkki tuo esiin psyykkisen ja fyysisen ulottuvuutemme jatkuvan vuorovaikutuksen, joka on ymmärretty jo kauan.



Kuva 2.1 Psykofyysissosiaalisen ihmiskäsityksen kolme ulottuvuutta



Fyysinen ulottuvuus viittaa ihmisen kehossa tapahtuviin prosesseihin, aistimuksiin sekä fysiologisiin reaktioihin ja toimintoihin. Fyysinen toimintakyky on yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin, mutta ei ole sen edellytys. Ihminen voi olla fyysi-

sesti sairas, mutta kokea voivansa hyvin. Sama pätee toki myös toisinpäin – suurin osa meistä kokee ajoittain kehollisia oireita, jotka eivät ole merkkejä sairaudesta, kuten unettomuutta tai päänsärkyä.

Sosiaalisella ulottuvuudella viitataan puolestaan ympäristöön liittyviin tekijöihin, ihmissuhteisiin sekä kulttuuriseen kontekstiin. Ihminen syntyy vuorovaikutukselliseen ryhmään, perheeseen, ja siitä alkaa koko elämän pituinen riippuvuussuhde ympäristöön ja ihmissuhteisiin. Emme voi kasvaa terveiksi ja eheiksi ilman toisia ihmisiä.

Kaikki tapahtumat sisällämme heijastuvat jatkuvasti ympäristöömme, ja kaikki tapahtumat ympärillämme vaikuttavat sisäiseen kokemusmaailmaamme. Päästäksemme hyvään lopputulokseen työskennellessämme suorituskyvyn kehittämisen kentällä, ihminen tulee ottaa huomioon mahdollisimman kokonaisena, psykofyysissosiaalisena olentona.

Pysähdy pohtimaan

Pysähdy nyt hetkeksi tutkimaan, mitä kaikkea sinussa ja ympärilläsi on ja tapahtuu edellä mainittujen ulottuvuuksien osalta:

Minkälaista informaatiota eri aistit sinulle välittävät: mitä havaitset ja minkälaisia ajatuksia mielessäsi pyörii? Koetko joitain tunteita? Mitä tuntemuksia huomaat kehossasi? Miten olet vuorovaikutuksessa mahdollisesti läsnäoleviin muihin ihmisiin? Vaikuttavatko ajatuksesi tai tunteesi havaintoihisi tai päätöksiisi? Päätätkö jatkaa lukemista, kohentaa hieman asentoasi, ehkä hakea lasin vettä, vai jotain muuta?

**Suorituskykyä
kehittäessämme
meidän tulee ottaa
huomioon psyykinen,
fyysinen ja sosiaalinen
ulottuvuutemme.**

LUKU 4

SUORITUSKYVYN PSYKOLOGIA – MÄÄRITELMISTÄ KÄYTÄNTÖÖN

Luettuasi luvun olet:

- tutustunut siihen, mitä tarkoitetaan psyykkisillä taidoilla, ominaisuuksilla ja ominaisuuksitaidoilla, sekä psyykkisellä harjoittelulla ja ohjaamisella.
- pohtinut psyykkisen harjoittelun merkitystä ja vaikutuksia.
- tutustunut siihen, mikä tutkimusten mukaan vaikuttaa muun muassa olympialaisissa menestymiseen.
- oppinut, miten voidaan tarkastella ja kehittää suorituskyvyn kehittymiseen merkittävästi vaikuttavia edellytyksiä, valmiuksia ja olosuhteita.
- pohtinut psyykkisen suorituskyvyn arvioinnin mahdollisuuksia, ja tutustunut tämän kirjan tarjoamaan laajaan itsearvioinnin kyselyyn.
- tutustunut psyykkisen harjoittelun ohjelmoinnin malliin.

4.1 Psyykkisen suorituskyvyn kehittämisen määritelmiä

Tässä luvussa siirrymme tarkastelemaan, mitä psyykkisen suorituskyvyn kehittäminen käytännössä on. Tarkastelemme, miten se voi toteutua joko itse harjoitellen tai toisia omalla alalla opettaen, val-

mentaen, ohjaten tai johtaen. Teoksen osa 2 esittelee teemoittain tietoa, menetelmiä sekä harjoitteita, joita voi hyödyntää omien tavoitteiden mukaisesti.

Psyykinen harjoittelu ja ohjaus – mitä ne ovat?

Käytämme tässä pohdinnassa termejä harjoittelu ja ohjaus hyvin laajasti. **Psyykkisellä harjoittelulla** tarkoitamme henkilön psyykkisen suorituskyvyn kehittämistä itse toteutettuna. Tässä tilanteessa ovatkin jatkuvasti kaikki ihmiset, jotka haluavat tietoisesti kehittää psyykkistä suorituskykyään ja hyvinvointiaan saavuttaakseen tavoitteitaan. Psyykkisen harjoittelun voi hahmottaa kaksitasoiseksi: toisella puolella kehittymistä tukevat **ajat-
telun tasolla** tapahtuvat pohdinnat, keskustelut ja oivallukset, ja toisella puolella tietoisesti tehdyt muutokset suoraan omassa **käyttäytymisessä ja toiminnassa** (Kuva 4.1). Yhdellä tasolla tapahtuva harjoittelu tukee toista. Voit kokeilla valitsemalla jonkin asian, jota haluaisit itsessäsi kehittää. Mieti, olisiko sinun helpompaa aloittaa ajattelun vai toiminnan tasolta: voisit esimerkiksi haluta lisätä vihannesten syöntiäsi. Hankitko mieluummin tietoa asiasta ja keskustele ravintotietoisen ystäväsi kanssa vai tartutko mieluummin suoraan toimeen ja lisäät ruokavalioosi yhden vihannesannoksen viikossa ja myöhemmin lisää?



Kuva 4.1: Psyykkisen kehittymisen ja harjoittelun kaksi väylää

Psyykkisen harjoittelun ohjauksella tarkoitamme tilannetta, jossa toinen henkilö opettaa, ohjaa, johdattaa tai hoitaa toista henkilöä. Tavoitteena on edetä kohti yhteisesti sovittuja tavoitteita. Ohjaajia tässä laajassa näkökulmassa voivat siis olla esimerkiksi liikunnanohjaajat ja valmentajat, taiteen alan opettajat ja eri ammattialojen kouluttajat, tiiminvetäjät, fysioterapeutit ja muut hoitotyötä tekevät. Lisäksi ohjaajia voivat olla myös urheilu- liikunta- ja suorituskyn psykologian asiantuntijat. Psyykkisen harjoittelun ohjaaminen on olennaisesti myös **psykologisten tekijöiden huomioimista niin, että vuorovaikutukselliset tekijät ja olosuhteet ovat mahdollisimman otolliset suorituskyn ja hyvinvoinnin kehittymiselle**. Psyykkisen harjoittelun ohjaus voi olla tilanteesta riippuen esimerkiksi intensiivistä pelaajien psyykkisen suorituskyn kehittämistä ottelutilanteita silmällä pitäen. Yhtä lailla se voi olla sitä, että tiiminvetäjä haluaa ottaa erityisesti huomioon työntekijöidensä työssä jaksamisen, ja tarjoaa heille käyttöön laadukkaan, asiantuntijan laatiman ohjelman jaksamisen seuraukseksi ja tukemiseksi.

Mainittakoon vielä, että urheilu ympäristössä ovat vakiintuneet termit **psyykkinen valmennus** ja **valmentautuminen**. Psyykkistä valmennusta

toteuttavat urheilu- ja liikuntapsykologian alan asiantuntijat sekä urheiluvalmentajat. Tällöin termi tarkoittaa psyykkisen harjoittelun ohjaamista yksittäiselle urheilijalle tai ryhmälle. Psyykkinen valmentautuminen taas tarkoittaa psyykkisen suorituskyn kehittämistä tai harjoittelua urheilijan itse toteuttamana.

Psyykkinen harjoittelu ja ohjaus ovat luonnollinen ja välttämätön osa ihmisen toimintaa, kun työskentelemme kehittyäksemme kohti tavoitteitamme.

Emme voi irrottaa psykologisia tekijöitä olemisestämme emmekä tekemisestämme. Mitä enemmän omaamme tietoa psykologisten tekijöiden vaikutuksista sekä itsetuntemusta liittyen persoonallisuuteemme ja vuorovaikutukseemme, sitä tietoisemmin voimme käyttää hyödyksi psyykkistä harjoittelua suorituskyn ja hyvinvoinnin maksimoimiseksi. Harjoittelua suunniteltaessa, toteutettaessa ja arvioitaessa tulee aina ottaa monipuolisesti huomioon ihmisen kokonaistilanteeseen vaikuttavat psyykkiset tekijät. Näitä tekijöitä pyritään kehittämään tutkittuun tietoon perustuvien ja kokemuksen hyväksi osoittamien menetelmin. Toteutetut menetelmät ja harjoitteet vaikuttavat muun muassa käyttäytymiseen, tunteiden säätelyyn ja ajattelustrategioihin.



Näyttelijä (vuoden 2020 teatterinäyttelijä) Miiko Toiviainen: Mitkä asiat ovat erityisen olennaisia vuorovaikutuksessa työryhmän ja ohjaajan kanssa, jotta työskentely sujuu ja teos valmistuu?

”Ohjaaja on työnjohtaja ja määrittelee yllättävän paljon koko työskentelyn laatua ja teoksen ilmapiiriä. Se on ohjaajan vallassa, minkälaista kommunikaatiota työryhmässä harjoitetaan. Pidän ohjaajista, joiden kanssa voin kommunikoida rauhasa ja suoraan. Pidän siitä, että ilmapiiri on peloton ja työryhmässä luotamme toisiimme. Se vaatii sellaista egottomuutta- tunnetta siitä, että olemme kaikki samalla puolella. Silloin ei oikeastaan voi tehdä tai sanoa mitään väärää. Ohjaaja voi luottaa siihen, että antoipa hän minkä ohjeen tahansa, niin minä sanon, jos en ymmärrä, tai pyydän apua, jos tarvitsen sitä.”

Miiko Toiviainen

Kuvaaja: Ilkka Saastamoinen

5.1 Itsetuntemus on taitavan vuorovaikutuksen lähtökohta

Pysähdy pohtimaan:

Mitä ajattelet, että itsetuntemus on?

Kuinka hyvän itsetuntemuksen koet omaavasi tällä hetkellä?

Hyvä itsetuntemus on hyvin merkittävää – voisi sanoa välttämätöntä – tavoiteltaessa niin hyvinvointiin kuin omaan alaan liittyviä tavoitteita. Itsetuntemus on jo sellaisenaan tehokas keino suorituskyyvyn ja hyvinvoinnin kehittämiseksi. Kun yksilö tai ryhmä tuntee itsensä, ja jakaa avoimesti tietoa ajatuksistaan ja kokemuksistaan, saadaan valtavasti olennaista, ajankohtaista ja yksilöllistä tietoa suorituskyyvyn ja hyvinvoinnin kehittymisen tueksi. Lisäksi erilaiset tilanteet sujuvat sulavammin, jolloin tasainen, laadukas työnteko ja harjoittelu mahdollistuvat paremmin.

Mitä parempi yksilön itsetuntemus on, sitä kohdistetummin hän voi valita ja vahvistaa itsessään juuri niitä ominaisuuksia ja taitoja, joita tavoitteet edellyttävät. Itsetuntemus johtaa siihen, että taitojaan harjoittava ja työtään tekevä

henkilö kykenee yksityiskohtaisemmin kuvailemaan kokemuksiaan, tunteitaan ja toiveitaan. Tämä johtaa parempaan oppimisen tilaan tai valmennettavuuteen. Näin opettajalla, kuntouttajalla, valmentajalla tai tiiminvetäjällä on yhdessä työn tekijän kanssa paremmat mahdollisuudet löytää oikeat työkalut ja keinot tavoitteita kohti etenemiseen. Itsetuntemus edistää myös ohjaavan henkilön omaa taitavuutta ja vuorovaikutusta omassa työssään. Kun ymmärtää itseään, on helpompaa ymmärtää myös toista, hänen tarpeitaan ja hänen erilaisuuttaan. Itsetuntemuksen kehittymisen myötä voi myös pitää itsestään entistäkin parempaa huolta.

Itsetuntemuksen kehittäminen

Itsetuntemus alkaa siitä, että olemme tietoisia olemassaolostamme. Ihmisen tietoisuus ilmiönä on suuri mysteeri. Nummenmaa (2019, s. 49) ilmaisee asian seuraavasti: *”Aistit muuntavat ulkoisen maailman hermoimpulssien sähkökemialliseen muotoon, ja aivot yhdistelevät saamaansa tietoa muistitaltioissa olevaan tietoon. Tietoinen kokemus ulkoisesta ja sisäisestä maailmastamme syntyy aivojen toiminnan tuloksena, mutta toistaiseksi sen syntymekanismista ei ole tarkkaa ymmärrystä”* (6).

HARJOITE 1: KAHDEN RINGIN TEKNIikka

Harjoite sopii erinomaisesti ryhmän vuorovaikutuksen havainnointiin ja tukemiseen. Ryhmän jäsenet jakautuvat sattumanvaraisesti kahteen samankokoiseen pienryhmään. Asetutaan istumaan kahteen ringiin niin, että toinen ringi on toisen sisäpuolella. Ohjaaja valitsee tai valitaan yhdessä aihe, josta halutaan keskustella. Lisäksi päätetään aika, joka keskusteluun varataan, esimerkiksi 10 minuuttia. Sisärinki keskustelee valitusta aiheesta vapaasti, ja ulkoringissä istuvat havainnoivat keskustelua **pysyen hiljaa**. Huomiota voidaan kiinnittää sisällön lisäksi muun muassa seuraaviin asioihin:

- Jakautuvatko puheenvuorot tasaisesti – saavatko kaikki puheenvuoron halutessaan?
- Ottaako joku keskustelussa isomman roolin – entä jääkö joku selvästi sivustaseuraajaksi?
- Onko keskustelu rakentavaa ja toisia kunnioittavaa?
- Miten sanaton viestintä (mm. ilmeet, eleet, asennot, äänensävyt) tukee sanallista viestintää?

Kun keskusteluun varattu aika on kulunut, keskustelu päättyy. Sen jälkeen ulkopiiri keskusteleekin tekemistään havainnoista, rakentavasti ja myönteisesti. Lopuksi avataan vielä yhteinen vapaa keskustelu harjoitteen herättämistä ajatuksista, oivalluksista ja kokemuksista. Vaihdetaan rooleja. Ohjaaja voi halutessaan osallistua keskusteluun tasavertaisena ryhmän jäsenenä tai pysyä sivustaseuraajana.

HUOMIO! Valittakaa ensin käsittelyyn kevyempiä aiheita, jotta ryhmä tulee tutuksi harjoitteen kanssa. Harjoitetta voidaan käyttää muun muassa ryhmään liittyvien toiveiden ja tarpeiden käsittelyyn. Tekniikka soveltuu myös ryhmässä esiintyvistä mahdollisista haasteista keskustelemiseen. Luvussa 5 kerromme tarkemmin esimerkiksi kuuntelemiseen, minäviesteihin sekä konfliktien ratkaisuun liittyvistä teemoista. Näihin paneutuminen voi tehostaa harjoitteesta saatavia hyötyjä.

6.1 Ryhmän ja ryhmäilmiöiden määritelmiä

Lintunen ja Rovio (2009) esittelevät käsitteellisen mallin, joka kokoaa selkeästi yhteen osa-alueet, joiden avulla ryhmän toimintaa voidaan sekä arvioida että kehittää. Malli kehottaa ensinnäkin huomioimaan **ympäristön, jossa ryhmä toimii**. Huomion kohteena tulee olla ryhmän fyysinen ja sosiaalinen ympäristö sekä myös yhteiskunta, jonka sisällä ryhmä toimii. Toiseksi huomioidaan **ryhmään kuuluvat yksilöt**, jotka omaavat erilaisia ominaisuuksia ja resursseja, joita pyritään hyödyntämään tavoitteiden saavuttamiseksi. Kun ryhmä elää ja toimii, tuotetaan ja syntyy erilaisia **ryhmäprosesseja**. Lintunen ja Rovio luettelevat ryhmän vuorovaikutuksen ja kommunikaation, yhteistyön, päätöksenteon sekä tavoitteiden asettamisen. Näissä prosesseissa ryhmään syntyy **ryhmäsuhteita**, joita

ovat kommunikaatio- ja tunnesuhteet sekä normit, roolit ja valtasuhteet. Ryhmän toiminnan kaksoistavoite, eli toisaalta se, **kuinka kiinteäksi ryhmä muotoutuu** ja toisaalta se, **miten hyvin ryhmä suoriutuu**, vaikuttuu ryhmäprosessien ja ryhmän suhteiden kautta (2). Tarkastelemme luvun varrella näitä suorituskyykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavia ryhmäilmiöitä.

Mikä on ryhmä

Wilfred Bionin (1979) määritelmän mukaan **ryhmä** on ihmisjoukko, jolla on jokin yhteinen tavoite tai päämäärä (3). Jo ennen 1900-luvun puoliväliä vaikuttaneen sosiaalipsykologi Kurt Lewinin (1947) mukaan ryhmä ei ole kokoelma yksilöitä, vaan joukko jäsenten välisiä suhteita (4). On olemassa tarkoituksellisesti muotoutuneita ryhmiä tai sat-

tumalta yhteen tulleiden ihmisten muodostamia ryhmiä. Muotoutuneella ryhmällä tarkoitetaan ihmisiä, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään, psykologisesti tietoisia toisistaan ja kokevat olevansa ryhmä (5). Johnson & Johnsonin (1987) mukaan ryhmä on ryhmä, jos sen jäsenet ovat tietoisia myönteisestä riippuvaisuudestaan toisiinsa, kun pyritään kohti yhteistä tavoitetta (6). Koska jokainen yksilö tuo ryhmään omat kokemuksensa ja tapansa sekä oman persoonansa ja tyyliinsä kommunikoida, on jokainen ryhmä erilainen ja ainutlaatuinen. Wilfred Bionin (1979) mukaan ryhmän jäsenen käyttäytymiseen vaikuttaa jatkuvasti se, minkä hän kokee ryhmän asenteeksi itseään kohtaan (3). Ryhmä, johon kuulumme, vaikuttaa siis jatkuvasti meihin – ajatteluamme, tulkintoihimme ja toimintaamme.

Pysähdy pohtimaan:

Valitse jokin ryhmäsi, johon kuulut.

Miten ajattelet, että tähän kyseiseen ryhmään kuuluminen vaikuttaa sinuun? Minkälaiseksi arvelet ”ryhmän asenteen” sinua kohtaan? Kun tarkemmin pohdit, vaikuttaako tämä arvelemasi ryhmän ”asenne” siihen, miten käyttäydyt ja toimit?

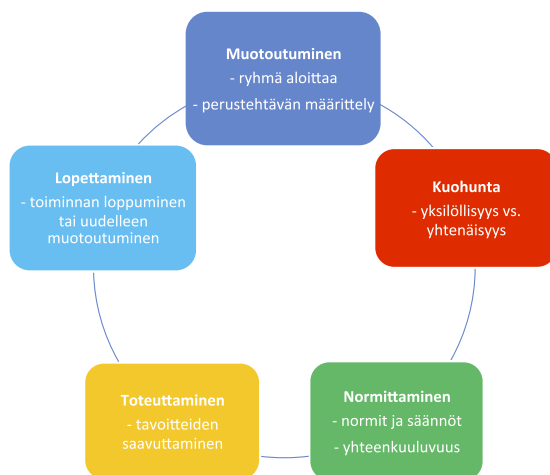
Muotoutunut ryhmä on joukko ihmisiä, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään, psykologisesti tietoisia toisistaan ja kokevat olevansa ryhmä.

Ryhmän kehittymisen vaiheet

Bruce Tuckman esitti jo vuonna 1965 teorian ryhmien kehitysvaiheista. Tosin hän lisäsi viimeisen vaiheen, ryhmän hajaantumisen tai lopettamisen, vuonna 1977. Jaottelu perustui yli 50 ryhmän tarkasteluun, jonka tulokset osoittivat, että ryhmät yleensä kulkevat elinkaarellaan ennustettavissa olevien vaiheiden kautta. Tuckman antoi vaiheille nimet: muotoutumis-, kuohunta-, normittamis-, toteuttamis- ja lopettamisvaihe (engl. forming, storming, norming, performing ja adjourning) (7). Ymmärtämällä ryhmän kehitysvaiheita, voidaan tukea ryhmän kiinteyttä, toimivuutta ja tavoitteita kohti etenemistä. Huomionarvoista on kuitenkin myös se, että kaikki ryhmät eivät kulje vaiheiden läpi lainkaan samalla tavoin, vaiheet voivat olla päällekkäisiä, vuorottaisia, eri pituisia tai tuntua jäävän väliinkin.



Kuva 6.1 esittelee ryhmän vaiheet, ja voit lisäksi tutustua niihin tarkemmin verkkomateriaalin harjoitteessa ”Ryhmän kehittymisen vaiheet.”



Kuva 6.1 Ryhmän kehittymisen vaiheet (7)

8.1 Mitä mielikuvaharjoittelu on?

Jos teit äskeisen harjoituksen kuvitellen haukkaavasi ison palan sitruunaa, kokeilit juuri mielikuvaharjoittelua. Mielikuvilla tarkoitetaan kokemuksen tuottamista tai jo tapahtuneen tilanteen tai asian uudelleen kokemista omassa mielessä (1). Kaikki ihmiset tuottavat mielikuvia kaikenlaisista tilanteista ja asioista jatkuvasti. Kuvittelemme etukäteen asioita valmistautuaksemme tuleviin tilanteisiin. Mieleemme palaa jälkikäteen kuvia tapahtumista, joita olemme kokeneet.

Mielikuvaharjoittelu on kokemuksen tuottamista tai jo tapahtuneen tilanteen tai asian tietoista uudelleen kokemista omassa mielessä.

Tässä luvussa tutustumme mielikuvaharjoitteluun tietoisena, päämäärähakuisena toimintana ja harjoitusmenetelmänä, jonka tavoitteena on edistää korkeaan suorituskykyyn ja hyvinvointiin liittyvien tavoitteiden saavuttamista. Aloitamme tarkastelemalla, miksi ja miten mielikuvaharjoittelu vaikuttaa, ja mitkä asiat ovat oleellisia, jotta optimaaliset vaikutukset saadaan aikaan. Tutkimme, minkälaisia tavoitteita ja hyötyjä mielikuvaharjoittelulla voidaan saavuttaa ja miten niitä kohti voi edetä. Etenemme lopuksi esittelemään, miten mielikuvaharjoittelua voidaan toteuttaa systemaattisena osana suoriutumiseen ja hyvinvointiin liittyvää harjoittelua ja työskentelyä. Mielikuvaharjoittelu tuo usein ulottuvillemme valtavan potentiaalin saavuttaa monenlaisia tavoitteitamme nopeammin ja helpommin!

**Kaupallinen johtaja (GlaxoSmithKlein)
Tanja Veikkola: Miten valmistaudut erityisen tärkeään, mahdollisesti paineen alaiseen tilanteeseen työssäsi?**

”Harjoittelen aina tärkeitä esityksiä varmistakseni, että pystyn ilmaisemaan viestini selkeästi, ja jotta tunnen hallitsevani sisällön hyvin. Käytän myös visualisointia, jossa kuvittelen onnistuneen esityksen tai haastattelun, sekä sen, miltä minusta sen aikana tuntuu.”



Yllä oleva harjoite todistaa, että meillä on taipumus aliarvioida kykyjämme. Pystymme yleensä hieman parempaan kuin alun perin luulimme. Lisäksi harjoite tekee näkyväksi yhden hyvin yleisen tehottoman tavoitteenasettelun syyn, nimittäin epämääräisyyden: ilman tarkempaa pohdintaa ja tavoitteen määrittelyä on vaikea tietää, mikä on paras, mihin pystymme. Kuinka hyvä on mahdollisimman hyvä? Jos teit edellä olevan harjoitteen huolellisesti, toteutit sen toisessa vaiheessa taitavaa tavoitteenasettelua. Asetit tarkan, mitattavan ja haastavan, mutta kuitenkin realistisen tavoitteen itsellesi. Lisäksi käytit mielikuvaharjoittelua tehostaaksesi tavoitteen saavuttamista ja positiivista itsepuhetta vahvistaaksesi pystyvyyden tunnettasi. Tavoitteenasettelua tutkinut työ- ja organisaatiopsykologi Edwin Locke on kollegoineen todennut (2, s. 59):

”Tavoitteenasettelun hyöty suorituskyyvylle on yksi vankimmista ja toistettavimmista tutkimustuloksista psykologian kirjallisuudessa.”

Tässä luvussa tutustumme ensin tavoitteenasetteluun liittyvään keskeiseen käsitteistöön sekä sen hyötyihin ja esitettyihin toimintamekanismeihin. Sen jälkeen etenemme käsittelemään taitavan tavoitteenasettelun ohjenuoria, jolloin lukija pääsee harjoittamaan omaa tai kehittämään ohjattavien tavoitteenasettelun taitoja käytännönläheisesti. Tämä kannattaa, sillä tutkimuksen valossa tiedämme, että pelkkä tavoitteen asettaminen ilman ymmärrystä siitä, minkälaiset tavoitteet ja miten asetettuina edistävät suorituskyykyä ja hyvinvointia, on hyödytöntä. Se voi olla jopa haitallista (3).

10.1 Tavoite ja tavoitteenasettelu

Tavoite on toiminnan päämäärä – jokin **pätevyyden taso**, joka halutaan saavuttaa (2). Yleensä tavoitteen asettamiseen liittyy ajankohta, jolloin tavoite halutaan saavuttaa. Tämän olennaisen tekijän voidaan ajatella erottavan tavoitteen unelmasta. Unelmointi on parhaimmillaan motivoivaa ja innostavaa. Parasta siinä onkin juuri eräänlainen paineettomuus – unelmien ei tarvitse toteutua, mutta ne voivat vii-
toittaa tietämme ja antaa pontta ponnistella kohti

meille tärkeitä tavoitteita. **Tavoitteenasettelulla** tarkoitetaan prosessia, joka alkaa pohtimalla, mitä haluamme saavuttaa tai oppia. Prosessi jatkuu tavoitteista päättämiseen ja kirjaamiseen sekä toimintasuunnitelman laatimiseen. Taitavaan tavoitteenasettelun prosessiin liittyy myös tavoitteiden jatkuva arviointi, tavoitteiden muokkaaminen tarvittaessa sekä palkitseminen (4).

Rooney Rule: ”Be sure to write down exactly what you want and when you want it. You have to be a Goal Setter before you are a Goal Getter”

– Martin Rooney (5)

Kuten edellisessä motivaatiota käsittelevässä luvussa opimme, tavoitteet voivat liittyä toisen päihittämiseen (minäsuuntautuminen) tai omien taitojen kehittämiseen (tehtäväsuuntautuminen). Suorituskyyvyn psykologiaa esittelevässä kirjallisuudessa tavoitteet jaetaan kolmeen kategoriaan (6,7,8,9,10). Eri aloilla ja eri aikoina erilaiset tavoitteet ovat olennaisia, mutta kaikilla on paikkansa (11):

1) Lopputulostavoite: kilpailun, mittelön tai vastaavan suoritustilanteen haluttu lopputulos. Tavoitteeseen liittyy vertailu toiseen. Tyypillinen tällainen tavoite on esimerkiksi päästä kilpailuisa finaaliin tai voittaa oman lajin suomenmestaruus. Näyttelijällä tällaista tavoitetta voisi edustaa koe-esiintymiseen asetettu tavoite saada rooli tulevasta näytelmästä ja kirurgilla viran saaminen yliopistosairaalasta.

2) Suoritustavoite: omaan toimintaan ja suoriutumiseen liittyvä päämäärä, johon liittyy itsevertailu – tavoite on saavutettavissa riippumatta muiden suoriutumisesta. Tyypillinen tällainen tavoite voisi olla esimerkiksi juosta 1,5 kilometriä alle kuudessa minuutissa, syöttää ruutuun kahdeksan kymmenestä yrityksestä tai laulaa kaksiviivainen g-nuotti. Erikoistuva kirurgi voisi asettaa tavoitteekseen suorittaa vuodessa ennalta sovitun määrän tiettyjä leikkauksia.

13.1 Mitä itseluottamus on?

Itseluottamus on jotain, mitä me ihmiset yleensä kaikki toivomme omaavamme. Haluamme kokea itseluottamusta, jotta jokapäiväinen elämämme ja arkkemme tuntuisi nautittavalta ja hallittavalta. Erityisesti kaipaamme itseluottamuksen tunnetta silloin, kun olemme tilanteessa, jossa todella haluamme onnistua tai josta meidän on ehdottomasti selviydyttävä.

Ihmisinä meillä kaikilla on olemassa vähintään epämääräinen ja intuitiivinen tieto ja tunne siitä, miltä itseluottamus tuntuu ja miltä se näyttää. Hyvä itseluottamus koetaan myönteisenä tunteena, jonka turvin on helpompaa olla ja suorittaa. Itseluottamus myös näkyy ja tuntuu fyysisesti. Luottavainen ihminen voi vaikuttaa pirteältä, aktiiviselta, ryhdikkäältä, valmiilta tehtäviinsä, asiantuntevalta ja voitontah- toiselta sekä myös siltä, että hän selviää jokaisesta vastoinkäymisestä aina takaisin jaloilleen.

Tanja Veikkola, kaupallinen johtaja (GlaxoSmithKlein)

”Itseluottamus on välttämätöntä työssäni pärjäämiseksi ja uralla etenemiseksi. Urani alkuvaiheessa itseluottamukseni nojasi vahvasti asiaosaamiseen. Viime vuosina olen tietoisesti harjoitellut itsevarmuutta myös uusissa tilanteissa ja puhuttaessa aiheista, joita en omasta mielestäni hallitse riittävän hyvin.”

Tutkijat ovat kutakuinkin kiistatta kyenneet osoitamaan korkean itseluottamuksen kokemuksen ja korkean suorituskyyvyn yhteyden (1,2,3). Tutustumme nyt ensin siihen, miten tutkimus määrittelee itseluottamuksen ja siihen läheisesti liittyvät käsitteet. Etenemme tarkastelemaan, miten voi toimia, jotta itseluottamuksen kokemus kehittyä ja auttaa voimaan ja suoriutumaan hyvin. Kuten kaikissa psyykkisiin ominaisuuksiin ja taitoihin liittyvis- sä aiheissa, myös itseluottamuksen kehittämisen oleellinen edellytys on itsetuntemus. Kannustam- me siis pysähtymään, pohtimaan ja harjoittele- maan, sekä välittämään samoja ajattelun aiheita ja harjoituksia muille suorituskyykyään kehittäville. Näin saa maksimaalisesti käyttöön luvun tarjoamat tiedot ja taidot. Tämä ja seuraava luku, Optimaali- nen suoriutuminen merkityksellisessä tilanteessa, muodostavat yhdessä suorituskyykyä ja hyvinvoin- tia vahvasti kehittävän kokonaisuuden.

Pysähdy pohtimaan

- Mieti jokin asia, pienikin, jossa olet hyvä, taitava, kokenut, vahvoilla jne. Mitä sellais- ta sinussa on ja/tai mitä sellaista olet teh- nyt, että olet hyvä valitsemassasi asiassa?
- Kuka on viimeksi kehunut sinua ja missä asiassa tai tilanteessa?
- Milloin olet viimeksi jakanut kehun toisel- le ihmiselle?

Mistä itseluottamus rakentuu?

Käsite, jota arkikielessä yleensä kutsutaan itseluot- tamukseksi, voidaan jakaa useiksi elementeiksi. Näistä elementeistä voisi ajatella rakennettavan talon kuvan 13.1 mukaisesti. Itseluottamuksen ta- losta rakentuu vankka ja välttämätön osa huippu- suoriutumista ja hyvinvointia.

Itsetunto

Varmuuden ja pystyvyyden tunteet rakentuvat itsetunnon varaan. **Itsetunto** (engl. self-esteem) on ikään kuin talon perustus – kun se on vahva, huojuu sen päälle rakennettu itseluottamus vä- hemmän. Jos itsetunto on hauras, koettelevat eri- laiset vastoinkäymiset ihmistä usein enemmän ja voimakkaammin. Määrittelimme luvussa 2 ihmi- sen itsetunnon kokemukseksi omasta arvokkuu- desta juuri sellaisena ihmisenä kuin kukin meistä on. Olennaista on etenkin se, että onnistuminen ja kyvykkyys jollain tietyllä suorituslalla eivät määrittele omaa tai toisen ihmisen arvoa. Olem- me ihmisinä kaikki yhtä arvokkaita. Tämän oival- luksen jälkeen olemme taitavampia kuin monet muut jollain alalla, ja samaan aikaan olemme vä- hemmän taitavia kuin monet muut jollain toisella alalla. Kun hyväksymme erilaisuutta, olemme kiin- nostuneita toisistamme ja arvostamme toisiamme suoriutumisesta riippumatta, kunkin meistä on

LUKU 15

MIELEN TERVEYS JA MIELENTERVEYDEN HAASTEET – KUKA ON VASTUUSSA?

Kirjan kolmas osa käsittelee toimimista ja välillä vaikeaa rajanvetoa niissä suorituskyvyn kehittämisen tilanteissa, joissa havaitaan yksilön hyvinvointia haastavia psyykkisiä oireita. Aloitamme tarkastelemalla tässä luvussa, minkälaisen suorituskyvyn ja hyvinvoinnin kehittämisen tiimin ja verkoston muodostamme toinen toisillemme koskien sitä, kuka on vastuussa hyvinvoinnin tarkailusta ja kehittämisestä. Pohdimme, minkälaisia yleisiä suuntaviivoja voidaan esittää siitä, minkälaiset tilanteet ja oireet voivat olla merkkejä vakavammista vaikeuksista, jotka vaativat terveydenhuollon ammattilaisten konsultaatiota ja hoitoa.

Esittelemme kirjan kolmannessa osassa ytimekkäästi yleisimpiä suorituskyvyn kehittämisen yhteydessä mahdollisesti ilmeneviä psyykkisen terveyden ongelmia, kuten ahdistuneisuus, pelkotilat, ylikuormittuminen ja masentuneisuus sekä täydellisyyden tavoitteluun, syömiskäyttäytymiseen ja riippuvuuksiin liittyvät ongelmat. Käsittelemme myös loukkaantumisen ja kuntoutumisen psykologiaa ja uran päättämiseen mahdollisesti liittyviä vaikeuksia. Kunkin teeman kohdalla pohdimme sitä, mitä voimme kukin omassa roolissamme tehdä ennaltaehkäistäksemme vakavia ongelmia, eli ylläpitääksemme psyykkistä terveyttä. Pohdimme myös kunkin teeman kohdalla erikseen sitä, minkälaiset merkit voivat viitata vakavampiin ongelmiin ja minkälaiset toimenpiteet voivat auttaa tilanteen tunnistamisessa ja edistämisessä kohti maksimaalista hyvinvointia suorituskyvyn

kehittämisen edellytyksenä. Tämä kirjan kolmas osa yhdistyy näin osaksi suorituskyvyn ja hyvinvoinnin kehittämisen kokonaisuutta. Kirja ei siis ole kliinisen psykologian, psykoterapian tai psykiatrian oppikirja. Lukijan etsiessä tietoa kliinisen psykologian tai psykiatrian aloilta, suosittelemme kääntymään myös näitä alan aiheita laajemmin ja diagnostisesti käsittelevän kirjallisuuden pariin. Tämä teos toimii johdatuksena niiden kliinisten ilmiöiden pariin, joita yleisimmin voidaan kohdata suorituskyvyn kehittämisen kentällä ja joiden ennaltaehkäisystä ja tunnistamisesta voimme kaikki yhdessä ottaa vastuun.

15.1 Psyykkisen työskentelyn rajanvetoa

Kuvassa 15.1 psyykkisten teemojen yhteydessä tapahtuva työskentely on jaettu kolmeen kategoriaan. Tavoitteena on helpottaa rajanvetoa koskien sitä, kenen vastuulla psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen ovat. Ensimmäinen kategoria, **psyykkisen terveyden ylläpitäminen**, on ennen kaikkea sitä, että kukin meistä huolehtii itsestään ja toisista aktiivisesti, viisaasti ja välittäen. Psyykkisen terveyden ylläpitäminen on sitä, että valitsee suorituskyvyn kehittämisen lähtökohdaksi sellaisia ajatus- ja toimintamalleja, joiden tiedetään ja huomataan tuottavan hyvinvointia sekä itselle että kaikille ryhmässä ja yhteisössä toimiville. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehdään