

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kemi, J., Tapaninen, M. & Yli-Villamo, A. 2023. Hyvinvoinnin kehittäminen lisää valmiuksia muutosjohtamiseen. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (2).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=b99b3531-e1ff-488a-8151-baa35ff1d579>



Hyvinvoinnin kehittäminen lisää valmiuksia muutosjohtamiseen

Jenni Kemi, KTM, Asiantuntija, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu

Mirva Tapaninen, Restonomi (YAMK), Asiantuntija, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu

Alisa Yli-Villamo, KTM, LCF Life Coach®, BrainID® -mentor ja sertifioitu TRE-ohjaaja, IhanaElo®-hyvinvointiohjaaja, kouluttaja ja luennoitsija, IhanaElo Oy

Asiasanat: matkailuala, palveluala, hyvinvointivalmennus, yhteistyö, muutosjohtaminen, resilienssi

Johdanto

Johtamisen muutokset ovat kytkeytyneet historian saatossa usein yhteiskunnallisiin muutoksiin. Matkailuala vaikuttaa suuresti Suomessa niin kansantalouteen kuin työllisyyteen. Matkailualalla on paljon kasvupotentiaalia ja sen odotetaan nousevan pandemiaa edeltävälle tasolle seuraavien vuosien aikana. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Covid-19 pandemia toi uuden haasteen yhteiskuntaan, esimerkiksi suuri määrä matkailualan työntekijöitä joutui lomautetuksi, jäi työttömäksi tai lähti pois alalta (Kivinen, Lappalainen, Schreck & Vasara 2020). Alan työvoiman sukupolvirakenteen muuttuminen ja johtamiskäytänteet vaativat muutoksia vastaamaan uusien sukupolvien arvomaailmaa ja motivaatioperustaa vastaavaksi (Tims, Bakker & Derks 2012).

Epävakaat ajat, muutostilanteet ja epävarmuuden pitkittyminen edellyttävät johtajuuteen muutoksia, jotta työssäjaksaminen ja hyvinvointi ei heikentyisi. Muutostilanteissa yrityksen/organisaation jokaisen jäsenen tulee osata johtaa omaa työtään, ottaa vastuuta, olla itsenäinen ja aloitteellinen. Uudistuva ja joustava johtaminen auttaa nopeissa muutoksissa ja muutoksiin sopeutumisessa. Työn muotoilun keinoilla voidaan vaikuttaa muutoksiin esimerkiksi muotoilemalla työn tekemisen tapoja, työaikaa ja työtiloja työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamiseksi ja optimoimiseksi. Johtajat tarvitsevat lisää tietoa ja osaamista

sekä tukea johtamiseen ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen muutoksissa (Tims, Bakker & Derks 2012.) Näihin elinkeinon tarpeisiin on vastattu konkreettisesti toteuttamalla LovelyLife® in Lapland -hyvinvointivalmennus osana Lapin AMKin Vastuullisen muutoksenhallinnan osaamisen ja taitojen vahvistaminen -hanketta (LovelyLife® in Lapland, 2023).

Hyvinvointivalmennuksen muutosjohtamisen teemat

Keväällä 2022 käynnistynyt LovelyLife® in Lapland -hyvinvointivalmennus on tarjonnut matkailu- ja palvelualan lähijohtotehtävissä tai yrittäjänä työskenteleville ohjausta, menetelmiä ja konkreettisia työkaluja heidän johtamisosaamisen ja hyvinvoinnin vahvistamiseen. Vuodenmittainen valmennus toteutettiin osana, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen ESR-rahoitteista Vastuullisen muutoksenhallinnan osaamisen ja taitojen vahvistaminen –hanketta (1.9.2021-31.8.2023) yhteistyössä IhanaElo®-tiimin kanssa. Juuri päättyneen, IhanaElo Oy:n ja Lapin ammattikorkeakoulun yhteistyössä toteutetun valmennuksen tavoitteena on ollut niin motivoida kuin oivalluttaa osallistujia hyvinvoinnin äärelle erityisesti muutoksen keskellä.



Kuva 1. LovelyLife® in Lapland -hyvinvointivalmennuksen loppuseminaarissa valmentaja esittelee valmennuksen prosessia (©Jenni Kemi)

Esihenkilöiden ja yrittäjien hyvinvointivalmennuksessa on keskitytty pohtimaan keinoja oman ja tiimin jaksamiseen sekä psykologisten perustarpeiden ja vuorovaikutuksen tunnistamiseen. Esimerkiksi luontainen tyyli eli tapa toimia ja ajatella sekä kokonaisvaltainen hyvinvointi niin ravinnon, liikunnan, unen ja palautumisen kuin sallivan suhtautumisen näkökulmasta ovat valmennuksen alkumetreillä johdatelleet osallistujia pohtimaan kaiken toiminnan edellytyksenä olevaa itsestä huolehtimista.

Valmennuksen edetessä ovat avainasemassa olleet myös työn muotoilun moninaiset keinot osana hyvinvointia sekä resilienssin eli muutosvalmiuden kasvattaminen. Valmennuksessa on löydetty työkaluja ja ratkaisuja monimuotoisuuden johtamiseen esimerkiksi vastuullisen työnantajakuvan rakentamiseksi sekä muutosvalmiuden vahvistamiseen niin oman kuin organisaation resilienssin näkökulmasta.

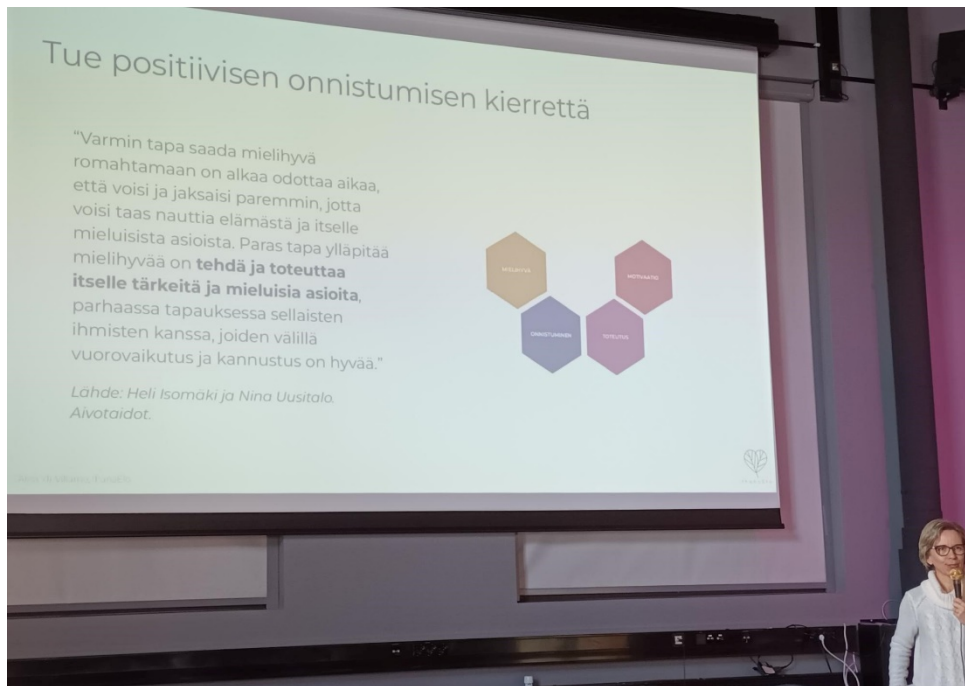
Osallistujien ja valmentajien kohtaamiset tärkeässä roolissa hyvinvointimatalla

Valmennuksen hyvinvointipolku on rakentunut ryhmätapaamisista ja [IhanaElo®](#)-tiimin valmentajan kanssa käydyistä henkilökohtaisista tapaamisista. Osallistujien antaman palautteen mukaan kohtaamiset osallistujien ja valmentajien kesken koettiin hyödylliseksi erityisesti oman hyvinvoinnin vahvistamisessa. Valmentajatiimin aito kiinnostus osallistujien hyvinvoinnin edistämiseen sai valmennettavilta erityisesti kiitosta. Palautteissa nousi esille, että kyseisiä hetkiä olisi toivottu sisällytettävän valmennukseen lisää. Henkilökohtaiset valmennushetket tuottivat osallistujille oivalluksia oman hyvinvoinnin tunnistamiseen ja vahvistamiseen.

Lähes täysin etänä toteutettu valmennus olisi osallistujien mukaan rikastunut kasvokkaisilla tapaamisilla, jolloin ryhmäytyminen lappilaisten lähijohtotehtävissä työskentelevien ja yrittäjien kesken olisi vahvistunut. Noin vuoden kestänyt valmennus vaatii osallistujilta sitoutuneisuutta kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kehittämiseksi. Toisaalta osa valmennettavista pohti, että olisi mielellään suorittanut valmennuksen tiiviimmällä aikataululla.

Merkittävässä roolissa hyvinvointimatkan varrella ovat olleet myös moninaiset psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia kuvaavat mittaukset kuten BrainID-aivokuntokartoitus, Hyvinvointinavigaattori, jonka avulla saa kokonaiskuvan omasta hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja kuvauksen omasta luontaisesta tyylistä sekä Business-Focused Inventory of

Personality (BIP) mittaukset. Edellä mainittujen mittausten avulla, valmennus on johdatellut lappilaisia matkailu- ja palvelualan esihenkilöitä ja yrittäjiä tarkastelemaan hyvinvointiaan niin luontaisen toiminta- ja ajattelutyylin tunnistamisen, aivojen kuntokartoituksen kuin unen ja palautumisen näkökulmasta.



Kuvao 2. LovelyLife® in Lapland -hyvinvointivalmennuksen loppuseminaari (©Mirva Tapaninen)

Motivoituneet osallistujat ovat valmennukseen sitoutumisen myötä löytäneet ratkaisuja hyvinvoinnin kehittämiseen kiireisen arjen keskellä. Liikuntaan, ravintoon ja uneen liittyvien muutosten lisäksi, he ovat koonneet työkaluja ja menetelmiä hyödynnettäväksi johtamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä tulevaisuuden muutoksissa. Valmennusmatkan aikana poimitut oivallukset ovat keskittyneet myös omien vahvuuksien tunnistamiseen ja siten herättäneet heidät pohtimaan mahdollisuuksia tulevaisuuden työuralle esimerkiksi pohtimalla minkälaisia työtehtäviä tulevaisuudessa haluaa tehdä.

Erilaiset hyvinvointiteot työssä ovat edistäneet valmennettavien lisäksi myös tiimin tai yhteistyöverkoston hyvinvointia – esimerkiksi vuorovaikutuksen ja läsnä olemisen merkitys sekä yhdessä tekeminen nousevat valmennettavien palautteissa esille. Myös armollisuus omaa jaksamista kohtaan on yksi teoista tiimin ja yhteistyöverkoston hyvinvoinnin edistämiseksi.

Lähteet

Kivinen, K; Lappalainen, I; Schreck, J; Vasara, E. 2020. Lapin Matkailun Post-Covid-19 skenaariot. Lapin Matkailuelinkeinon liitto. Helsinki. Viitattu 6.4.2023
<https://www.lme.fi/media/lapin-matkailun-post-covid-19-skenaariot-projektin-tiivistelma.pdf>

LovelyLife® in Lapland 2023. Viitattu 11.4.2023 <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/vasta/>.

Tims, M; Bakker, A.B; Derks, D. 2012. Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vocational Behavior. Volume 80, Issue 1, February 2012, Pages 173-186. Viitattu 6.4.2023

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879111000789?via%3Dihub>

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022. Yhdessä enemmän – kestävä kasvua ja uudistumista Suomen matkailuun. Suomen matkailustrategia 2022–2028 ja toimenpiteet 2022–2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Yritykset. 2022:51. Viitattu 19.4.2023
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164279/TEM_2022_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vastuullisen muutoksenhallinnan osaamisen ja taitojen vahvistaminen ESR-hanke. Viitattu 19.4.2023. <https://www.eura2014.fi/rctiepa/projekti.php?projektikoodi=S22490>

