

## PAFOS-PÄÄOMA

### ESA SAARISEN PAFOS-PEDAGOGIikka PSYKOLOGISEN PÄÄOMAN KEHITTÄMISEN NÄKÖKULMASTA

#### *Johdanto:*

”Mikromuutokset niin töissä kuin kotioloissa, hieman erilaiset sanavalinnat, katseet, puheen sävyt.... Jos opit pitäisi kiteyttää yhteen sanaan, se olisi läsnäolo. Aidon läsnäolon voima ja sen tajuton tehokkuus. Tai ehkä sittenkin ajattelu. Koska me ihmiset kuitenkin ajattelemme koko ajan, niin on se ihmeellistä miten vähän sitä ajattelee, mitä ajattelee.” (Esa Saarisen Pafos-seminaariin syksyllä 2012 osallistuneen osallistujan kuvaus seminaarin tärkeimmistä opeista. Haastattelu Partanen 2013.)



ilosofi Esa Saarisen järjestämät viikon kestävät seminaarit Kyproksen lounaisosassa sijaitsevalla Pafoksella ovat keränneet vuodesta 1995 lähtien jo yli 4000 osallistujaa. Esa Saarisen 40 kertaa järjestämä Pafos-seminaari on vuosi vuodelta kehittynyt esimerkki oman ajattelun ajattelun voimasta ja positiivisen psykologian soveltamisesta käytännössä. Seminaarissa Esa Saarinen tuo esiin positiivisen psykologian löydöksiä sekä hyödyntää tutkittuja interventioita omassa toiminnassaan. Osallistujat voivat oppia oman ajattelun ja toiminnan tarkastelemisen kautta katsomaan asioita kokonaisvaltaisemmin ja pitemmällä aikajänteellä. Pienten tekojen ja ajattelumallien haastamisen myötä mahdollistuvat isotkin ajattelu- ja toimintatapojen muutokset.

Tässä artikkelissa tarkastellaan lyhyesti positiivisen psykologian sekä psykologisen pääoman taustoja, niiden mahdollisuuksia yksilön ja organisaation kehittämisen kannalta sekä erityisesti Esa Saarisen Pafos-seminaarien vaikutusta yksilön psykologisen pääoman kehittämiseen.

Positiivinen psykologia on uusimpia tieteenhaaroja psykologian kentässä. Termin on lanseerannut 90-luvun loppupuolella yhdysvaltalainen psykologian professori Martin Seligman (Seligman & Csikzentmihalyi, 2000). Positiivinen psykologia tutkii sitä, mikä saa yksilöt, tiimit ja organisaatiot voimaan hyvin, onnistumaan ja kukoistamaan. Suomessa Esa Saarinen on ollut positiivisen psykologian tienraivaajia.

Myös liiketaloudessa on oivallettu positiivisen psykologian mahdollisuudet. Organisaation pääoman voidaan nähdä koostuvan aineellisesta ja aineettomasta pääomasta. Aineellinen pääoma ja aineettomaan pääomaan kuuluva tietopääoma ovat pitkään saaneet päähuomion liiketoiminnan ympärillä pyörineessä keskustelussa (Niittykangas 2011). Vasta viime aikoina keskusteluun on tuotu vahvasti mukaan myös muita aineettomia pääomia, kuten rakenteellinen, sosiaalinen

ja psykologinen pääoma. (Luthans, Luthans ja Luthans 2004, 46; Niittykangas 2011,16; Kujansivu et al., 2007, 29)

Psykologinen pääoma (Psychological Capital tai PsyCap) on yksi positiivisen organisaatio-opin ydinkäsitteistä. Psykologisessa pääomassa on kyse yksilön ajattelun, käyttäytymisen ja hyvinvoinnin kautta kumpuavista psykologisista resursseista, joita voidaan kehittää ja valmentaa (Niittykangas 2010, 10). Psykologinen pääoma koostuu neljästä ulottuvuudesta: tulevaisuususkosta, optimismista, sinnikkyudesta ja itseluottamuksesta (Luthans et al., 2004, 46-47).

Artikkeli perustuu tekijöiden 11 vuoden sekä yhteensä 18 Pafos-seminaarin kokemukseen ja keskusteluihin satojen seminaariosallistujien kanssa sekä alan kirjallisuuteen, tutkimuksiin ja valmennuskokemuksiin organisaatioiden kehittämisessä.

## ***Positiivinen psykologia ja Pafos-seminaarit***

### *Miksi positiivisuus on ihmiselle hyväksi?*

Positiivisen psykologian tarkoituksena on laajentaa psykologian kenttää niin, että pahoinvoinnin ja mielensairauksien lisäksi tutkimuksissa keskitytään yksilö- ja organisaatiotasolla myös positiivisiin tekijöihin: hyvinvointiin, kukoistukseen, hyveisiin, ihmisten vahvuuksiin, tulevaisuususkoon ja muutoskyvykkyyteen sekä positiivisten tunteiden merkitykseen (Seligman ja Csikzentmihalyi 2000).

Positiivisuuteen voidaan joskus suhtautua skeptisesti ja sitä voidaan pitää self-help -kirjallisuuden haihatteluna. Esa Saarisen sanoin, ”positiivisuudella on kulttuurissamme brändiongelman” (Saarinen 2011, Pafos 37). Positiivisen psykologian tutkimukset kuitenkin osoittavat, että esimerkiksi positiivisilla tunteilla on merkitystä. Positiivisten tunteiden, kuten ilon, hämmästyksen, kiittollisuuden, myötätulpeuden ja huvittuneisuuden, on todettu parantavan ihmisten fyysisistä terveyttä ja immuniteettikykyä, auttavan näkemään asioita laaja-alaisemmin ja kehittävän ongelmanratkaisukykyä. Ne jopa pidentävät ihmisen ikää ja ennen kaikkea saavat ihmisen kukoistamaan (Fredrickson 2009, 21-29).

Positiivisen psykologian tarkoituksena ei ole jättää huomioimatta elämän negatiivisia puolia, kuten esimerkiksi itsekkyyttä, kärsimystä ja ahdistusta (Gable ja Haidt, 2005). Tutkimusten mukaan kukoistavan ja psykologisesti hyvinvoivan yksilön positiivisuus-negatiivisuussuhde pitää olla vähintään 3:1 (Fredrickson 2009). Tämä tukee ajatusta, että negatiivisuus kuuluu osana hyvinvoivan ihmisen elämään. Hyvistä ja positiivisista asioista täytyy pitää huolta ja niitä pitää muistaa nostaa esiin. Negatiivisuus yleensä pitää itse huolen itsestään, ja kielteinen jättää isompia jälkiä kuin myönteinen (Saarinen 2011, Pafos 37). Esa Saarisen Pafos-seminaarit toimivat erinomaisina esimerkkeinä myönteisen ja optimistisen ajattelun kehittämisen kasvualustasta.

### *Pafos-seminaari ilmiönä*

Aluksi seminaarien nimenä oli Upean elämän ja tuloksellisuuden seminaari. Vuosien myötä on päädytty puhumaan yksinkertaisesti Pafos-seminaarista. Seminaarin osallistujajoukko on kullakin kerralla ollut 80-120 henkilöä yrittäjistä professoreihin, lähihoitajista teollisuusjohtajiin ja opiske-

lijoista eläkeläisiin. Viikon mittaisia seminaareja järjestetään nykyisin kahdesti vuodessa: heinäkuussa ja lokakuussa. Seminaari kokonaisuudessaan mahdollistaa oman elämän ja oman ajattelun tarkastelemisen ja palauttaa mieliin sellaisia asioita, jotka ovat kullekin yksilölle tärkeitä. Esa Saarisen mukaan “valokeilassa on usko kehitykseen ajattelun kautta.”

Vanhan sanonnan mukaan välillä on hyvä mennä kauas nähdäkseen lähelle. Siksi Pafos-seminaari on Pafoksella, eikä esimerkiksi Helsingin ydinkeskustan hotellissa. Ympäristöllä on suuri vaikutus tunteisiin, ajatteluun ja käyttäytymiseen (Grant 2008). Kun arjen aikataulut, askareet ja tekemättömät työt eivät koko ajan kuormita mieltä, on ajatteleva helpompaa. Oma toimintaa ohjaavat automaattiset mielenmallit ja ajattelutottumukset toimivat kiireessä usein suppeasti. Monet ajatusvaihtoehdot ovat voineet joutua pimentoon muutosten, projektien ja suoritusten täyttämässä elämässä.

Myönteisissä, miellyttävissä tunnetiloissa ihmiset omaksuvat helpommin laaja-alaisemman kuvan asioista, vahvistuvat kyvyissään uudelleenarvioida omaa käyttäytymistään ja omaksuvat helpommin uusia näkökulmia. Myönteiset tunnetilat vaikuttavat myös siihen, miten ihmiset keksivät tapoja käyttää omaa sosiaalista verkostoaan, ja myönteisissä tunnetiloissa he päästävät toisiaan helpommin lähelleen. (Fredrickson 2009.) Pafos-seminaarissa on ennen kaikkea kyse myönteisistä tunnetiloista. Lämmin ilmasto, rentoutunut mielentila, turvalliset ja toimivat puitteet sekä pienen kyproslaisen kaupungin ympäristö, jossa on helppo liikkua, ovat elementtejä, jotka auttavat myönteisen tunnetilan saavuttamisessa.

Fyysisten fasiliteettien lisäksi henkinen ympäristö, joka muodostuu muista seminaarilaisista, yhteisestä ilmapiiristä ja seminaarin tunneilmastosta musiikkeineen, on sallivuudessaan ja välittävyydessään kokonaisuuden kannalta erittäin tärkeää. Jokainen saa olla Pafos-seminaarissa juuri sellainen kuin on. Tittleitä ei tunneta, ja rento pukeutuminenkin vaikuttaa olemisen keveyteen. Kehon rentous laajentaa havaintokykyä, jolloin huomaa herkemmin uusia näkökulmia (Grant 2008).

Pafoksella uskaltaa innostua, kun ei tarvitse pelätä ideoiden välitöntä kritiikkiä ja alasampumista. Esan sanoin, “Pafoksella pelkokerroin on pieni”. Monen osallistujan mielestä Pafoksella on erityistä kuulluksi ja välitetyksi tuleminen omana itsenä. Aidon läsnäolon kokeminen on merkityksellistä kaikille ihmisille.

### *Pafos-pedagogiikan perusteet*

Organisaatioiden kehittäminen ja koulutusseminaarit keskittyvät edelleen pitkälti erilaisten ulko-opeteltavien tietojen ja ennalta määrättyjen taitojen kehittämiseen (esimerkiksi ajanhallinta, palautetaidot, projektinjohtaminen, kehityskeskustelutekniikka), jotta työntekijät voisivat toimia tehokkaammin ja laadukkaammin. Perustietojen ja -työkalujen täytyy toki olla kunnossa: niiden hallitseminen lisää kompetenssin tunnetta, itseluottamusta ja hallinnantunnetta, jotka ovat psykologista pääomaa. Organisaation kehittymisen ja menestymisen kannalta tärkeää on se, miten paljon psykologista pääomaa on: miten työntekijät tunnistavat oman potentiaalinsa ja uskovat kykyihinsä selvitä haasteellisissa tilanteissa.

Yksilön osalta psykologinen pääoma vastaa kysymykseen, minkälaisia olemme ihmisinä ja mi-

ten käyttäydymme, ajattelemme ja toimimme (Niittykangas 2011). Juuri näistä kysymyksistä Pafos-seminaarissa on kyse. Esa Saarisen 'Pafos-pedagogiikka' lähestyy oppimista ja kehittämistä inhimillisestä näkökulmasta. Seminaarissa ei opetella tekniikoita ja menetelmiä niiden varsinaisessa mielessä: osallistujan ei tarvitse suorittaa mitään. Pafos-pedagogiikassa on ennen kaikkea kyse ajattelun liikkeestä. Pafos-seminaarissa on mahdollisuus keskittyä pitkäkestoisesti omien ajatusten virtaan ja omiin ajatusmalleihinsa Esa Saarisen tarinoiden, esimerkkien, videopätkien ja jäsentelyiden innottamana. Lähtökohtana on, ettei kenenkään tarvitse ajatella niin kuin Esa Saarinen ajattelee ja oppia ulkoa mitään Esan luomaa uutta tietoa, vaan kuunnella, mitä oma mieli alkaa puhua ja työstää.

Syksyllä 2012 eräs osallistuja totesi: "Se, mikä on merkityksellisintä omassa elämässä, kristallisoituu Pafoksella." Viikon seminaari luo kaikilta puitteiltaan, järjestelyiltään ja Esa Saarisen sisältöjen kautta sellaisen olotilan ja tunneilmaston, joka positiivisen psykologian sanastossa on omiaan kasvattamaan yksilöiden psykologista pääomaa.

## ***Pafos-pääoma***

### *Psykologinen pääoma organisaatioiden menestystekijänä*

Psykologinen pääoma on yksilön ja yhteisön asennetta ja voimaa, jota kuvaa oma-aloitteellisuus, yritteliäisyys, toimeliaisuus ja vastuunottaminen. Psykologinen pääoma koostuu neljästä ulottuvuudesta: tulevaisuususkosta, optimismista, sinnikkyudesta ja itseluottamuksesta (Kuvio 1, Luthans et al., 2004, 46-47). Niitä esitellään myöhemmin tarkemmin. Psykologisella pääomalla on tutkimusten mukaan yhteys psyykkiseen hyvinvointiin (Avey et al., 2010), työtyytyväisyyteen (Larson ja Luthans 2006), hyvään työsuoritukseen, työntekijöiden vähäiseen poissaoloon työpaikoilla ja pidempiaikaiseen sitoutumiseen organisaatioon (Youssef ja Luthans 2007).

Youssef ja Luthansin (2004, 153) mukaan organisaatiot, joiden johtajilla oli korkeampi tulevaisuususkko, tekivät enemmän taloudellista tulosta. Lisäksi näiden johtajien organisaatioissa työntekijöiden tyytyväisyys oli parempaa sekä työntekijöiden vaihtuvuus vähäisempää. IT-yrityksessä tehdyn tutkimuksen mukaan esimiesten optimismi oli yhteydessä parempaan työntekijöiden sitoutumiseen, projektien tehokkaampaan onnistumiseen sekä työntekijöiden optimismiin (Ara-kawara ja Greenberg 2007). Toisen tutkimuksen mukaan psykologisen pääoman lisääntyminen vähentää työntekijöiden kyynisyyttä ja parantaa sitoutumista työnantajaa kohtaan sekä kehittää työpaikan ilmapiiriä (Avey, Luthans ja Youssef 2010).

## *Pafos-pääoma*



**Kuvio 1.** Psykologisen pääoman ulottuvuudet. Luthans et al., 2004, mukailen Leppänen & Rauhala, 2012.

## *Miten psykologisen pääoman kehittämistä tuetaan Pafos-seminaarissa?*

### *Tulevaisuususkon on tahdonvoimaa*

Tulevaisuususkon on kognitiivinen ominaisuus, jota kuvaa kyvykkyys asettaa haastavia tavoitteita ja kohdistaa oma tahdonvoima ja energia niiden saavuttamiseen, sekä kyky nähdä erilaisia reittejä ja tapoja saavuttaa tavoitteet (Snyder et al., 1996). Se on kyvykkyyttä ja keinovoimaa löytää tehokkaimmat tavat ylittää mahdolliset esteet (Manka 2013).

Keskitymme usein asioihin, jotka ovat elämässä huonosti, tai heikkouksiin, joita pitäisi kehittää. Organisaatioissakin synnytetään helposti heikkouksiin fokusoivaa kieltä, joka ohjaa alentuneeseen energiatasoon, tuskastumiseen ja epäuskoon. Positiivinen psykologia ja psykologisen pääoman kehittäminen keskittyvät vahvuuskieleen (Luthans 2013).

Merkittävä tekijä Esa Saariseen liittyen on nimenomaan vahvuuksien kieli. Hän on kehittänyt sanastoa, joka synnyttää osallistujissa elämän- ja tulevaisuususkon tuntemusta. Pafos-seminaarissa saa ajattelun apuja siihen, miten itse voi ryhtyä ajattelemisen ja tekemisen kautta toteuttamaan omaa potentiaaliaan entistä vahvemmin. Esa tuo Pafoksella esiin ennakkoinnin kykyä tulevaisuuden rakentamisen kykynä. On tärkeää tehdä asioita joihin uskoo, vaikka niillä ei ole heti selvää yhtymäkohtaa siinä tilanteessa, sillä ”elämä on moninaisempi kuin mikään teoria” (Saari-nen 2012, Pafos 38). Esimerkiksi positiivisiin tunteisiin kannattaa investoida, sillä niissä on aspekteja, jotka kasvavat ajan myötä.

Pafos-seminaarin aikana ja sen jälkeen moni tekee muutoksia omaan ajattelu- ja toimintatapoihinsa. Tulevaisuususkon on tahdonvoiman lisäksi keinovoimaa löytää ratkaisuja elämän haasteisiin ja omien tavoitteiden esteisiin. Kun etukäteen miettii, miten ajattelee tai toimii tietyissä tilanteissa, lisää se psykologista pääomaa ja luottamusta omaan tekemiseen kokonaisuudessaan.

Moni on yllätynyt siitä, miten ”valmiiksi” elämänsä on ajatellut. Pafos-seminaarissa saa lisää vastaanottokykyä omien mielenmallien haastamiseen ja tarvittaessa näkökantojen muutokseen, mikä puolestaan lisää tulevaisuususkon. Tietoisuus ja mieliinpalauttaminen oman sisäisen maailman ”plus-navoista” eli siitä, mitkä asiat tuottavat iloa ja elämänuskon, auttavat siihen, että näiden asioiden esiintymisestä omassa arjessa muistaa pitää jatkossakin huolta. Nimenomaan tulevaisuususkon kiteytyy hyvin Pafos-seminaarin anti monen osalta. Maailma näyttää ja tuntuu erilaiselta Pafos-kokemuksen jälkeen.

### *Realistinen optimismi oman potentiaalinsa laajentajana*

Optimistisuus on usein arkikielessä käytetty termi, mutta positiivisessa psykologiassa se on erityisen tarkasti määritelty ja tutkittu (Luthans et al., 2007). Sillä ei tarkoiteta ominaisuutta, jossa ei realistisesti tarkasteltaisi, mitä ihminen voi ja ei voi saavuttaa ja saada aikaan tietyissä tilanteissa ja tehtävissä (Schneider, 2001). Realistinen optimismi on ajattelua, motivaatiota ja tunteita. Se on kyvykkyyttä nähdä asioiden tapahtuvan hyvin, nyt ja erityisesti tulevaisuudessa (Carver & Scheir, 2002). Optimismissä on kyse siitä, miten ihminen selittää erilaiset tapahtumat itselleen. Optimistista selitysmallia hyödyntävä ihminen selittää negatiiviset tapahtumat tai kokemukset hetkellisinä ja väliaikaisina vain tiettyyn tapahtumaan liittyvinä tekijöinä (Seligman, 1998).

Tulevaisuususkosta saa lisää voimia myös ongelmien kohtaamiseen, mikä puolestaan lisää optimismia. Kun Pafos-seminaarissa saa oman mielen laajemmin auki, voi asettaa asioita uusiin yhteyksiin. Itsensä suhteen moni tajuaa Pafoksella oman valtavan potentiaalinsa ja ymmärtää minuutensa kasvun mahdollisuudet. “Meissä on enemmän hyvää kuin mitä näkyy päälle”, on Esan rohkaisu kaikille käyttämään omaa potentiaaliaan entistä laajemmin.

Optimismia lisää myös se, että Pafokselta saa ajatuksia ja energiaa oman tulevaisuutensa suunnitteluun. Onpa kyse lukiolaisista tai globaalien firmojen johtajista, moni on kokenut merkityksellisenä pysähtyä pohtimaan aika ajoin Esan kertomaa Matti Alahuhdan kiteytyskysymystä: mikä on itselle tai omalle tiimille/organisaatiolle/firmalle entistä tärkeämpää juuri nyt? Pafos-seminaarissa oppii Esan sanoin “kykyä nähdä yli sen, mitä on nyt” (Saarinen 2012, Pafos 38).

Realistista optimismia kasvattaa myös Pafos-seminaarin “tunnusteleva ote”. Luonnossakin kaikki tapahtuu pikku hiljaa. On sallittua ja hyväksyttävää, että tutkit jotakin asiaa, ja ehkä toimit jatkossa jotenkin hieman toisin asian suhteen. Radikaaleja rynnistyksiä ei useinkaan kannata tehdä. Niin sanottu pienten askelten tekniikka ajattelu- ja toimintatapojen muutoksessa on se menetelmä, miten kannattaa edetä.

### *Mieli- ja kielikuvat sinnikkyuden synnyttäjinä*

Sinnikkyys on kykyä hyväksyä tosiasiat ja uskoa elämän merkityksellisyyteen, kykyä kohdata myös ongelmia ja vastoinkäymisiä, ja kyvykkyyttä adaptoitua muutokseen (Coutu, 2002). Henkinen vahvuus ja sinnikkyys ovat kykyjä ottaa vastaan iskuja ja selvittää vastoinkäymisistä. Sinnikkäät yksilöt ovat emotionaalisesti tasapainoisempia vastoinkäymisten edessä. Heillä on kykyä palautua erilaisista muutostilanteista. He ovat joustavampia muutosten vaatimuksille ja erityisesti avoimia uusille kokemuksille (Luthans 2013.).

Pafos-seminaarissa tuodaan usein esiin, ettei elämä olekaan tarkoitettu elettäväksi vain niin, että välttelee virheitä. Sinnikkyys on ennen kaikkea sitä, että yrittää lannistumatta uudelleen. Sinnikkyuden toteuttamista arjessa auttaa kyky ajatella miellelyhtymien kautta: mihin ajatuksiin ankkuroidutaan missäkin tilanteissa? Esa puhuu esimerkiksi erikoistilannepelaamisesta, “late game brilliance”. Esimerkiksi koripallohistoria tuntee pelaajia, jotka onnistuvat uskomattomalla tavalla upottamaan koreja nimenomaan pelin viimeisillä hetkillä. Esa kysyykin kuvaavasti: “Miten on mahdollista, että tilanteessa jossa kaikki on jo annettu, niin kaikkea ei olekaan annettu?” (Saarinen 2012, Pafos 39)

Haasteellisessa tilanteessa voi venyä lähes millaisiin suorituksiin tahansa tämän ajattelustrategian avulla. Erään Pafos-osallistujan mukaan hän nykyään oikein odottaa projektipäällikön työssään “erikoistilanteita”, sillä kun hän tajuaa ajatuksellisesti tilanteessa vaadittavan erikoistilannepelaamista, hän ikään kuin energisoituu keksimään luovia ratkaisuja. Aikaisemmin hän koki vastaavat tilanteet tuskastuttavina. Sinnikkyyttä kasvattaa myös se, kun voi oppia erilaisia ajattelumalleja vastoinkäymisten tulkintaan sekä ennen kaikkea siihen, miten niistä pääsee yli. Psykologinen pääoma edistää onnistumista epävarmoissa tilanteissa.

Esan vahvuutta on käyttää hyödykseen tarinoiden voimaa. Hän osaa mielenkiintoisilla tarinoillaan avata ja laajentaa osallistujien ajattelua. Esa puhuu Pafoksella usein sotaveteraanien urotöis-

tä. Hän kuvaa, miten meille suomalaisille yksi tärkeimmistä sinnikkyiden ja sisun osoituksista on itsenäisyyden säilyttäminen toisessa maailmansodassa. Hän kertoo tarinaa siitä, miten meillä oli vastassa ylivoimainen neuvostoarmeija Stalinin johdolla: miljoona sotilasta sekä tuhansia lentokoneita, tykkejä ja panssaroituja ajoneuvoja. Suomi oli altavastaaajana sotilaiden, lentokoneiden, tykkien ja panssarivaunujen määrässä. Tämä tarina on hyvä esimerkki oivalluttamaan osallistujia sinnikkyiden ja sisun perimästämme ja antamaan uskoa siihen, miten meillä kaikilla on tarvittavat resursit yltää Esan sanastossa läpimurtoihin eli huippusuorituksiin.

### *Voimalluseet itseluottamuksen tukipilarina*

Itseluottamus on kykyä uskoa itseensä ja motivoitua haastavista tehtävistä sekä kykyä käyttää omia kognitiivisia resursseja näissä tietyssä kontekstissa tapahtuvissa tehtävissä onnistumiseen (Stajkovic ja Luthans, 1998). Organisaatiossa itseluottamus on yksilön ja yhteisön kollektiivista luottamusta, päättäväisyyttä ja motivaatiota vastaan tulevia haasteita ja tehtäviä kohtaan. Itseluottamus on usein kontekstisidonnaista ja se kehittyy harjoittelun kautta (Luthans et, 2007). Toisilta ja kokeneemmilta oppiminen on hyvä tapa kehittää omaa ja organisaation yhteisluottamusta ja me-pystyvyyttä (Leppänen & Rauhala, 2012).

Esa Saarinen haluaa aina löytää ihmisestä hyvää, hän antaa mielensä assosioida positiivisen kautta. Hän uskoo ihmiseen ja etsii kaikista aktiivisesti oman määritelmänsä mukaan sitä 'ihannuuden siementä'. Tämä hänen ymmärryksensä myönteisen mikrokäyttäytymisen vaikutuksesta, ja hänen osoittamansa into yksilöä kohtaan, on omiaan nostamaan jokaisen itseluottamusta. Pafos-seminaarissa kohottava vaikutus on esimerkiksi Esan jokaisen seminaaripäivän alussa ja lopussa tekemä kättely ja yleinen sävy siinä, miten hän jokaisen kohtaa. Muissa kohtaamistilanteissa pelkästään henkilön nimen sanominen tietyllä äänenpainolla on pieni mutta merkittävä ele.

Esan myönteinen käyttäytyminen tarttuu Pafoksella myös muihin. Osallistujat näkevät usein toisissaan sellaista, jota normaalissa arjessa emme havaitsisi. Kysymysten kysyminen ja aito kuunteleminen ovat avainasemassa. Omien ajatusten kirkastaminen yhdessä muiden ihmisten kanssa luo itseluottamusta. Pafos-seminaarin ympäristössä muut seminaarilaiset voivat vaikuttaa valtavasti pelkällä läsnäolollaan ja kiinnostuneilla katseillaan toiseen vahvistavasti. Esan sanastossa on tälle aivan erityinen sana: kukoistuskatse. Nämä kukoistuskatsethetket tapahtuvat esimerkiksi vessajonon keskusteluissa, kahvitauolla tai illallispöydässä. Yhteisöllisyys ja tunne siitä, että on osa jotakin kokonaisuutta, vahvistavat. Yksin on hankala kukoistaa.

Esan asenne ja systeemiälykyys vaikuttavat siihen, että satunnaiset kohtaamistilanteetkin voivat olla Pafos-osallistujan itseluottamuksen kannalta käännteentekeviä hetkiä. Yksi lause voi kantaa valtavalla tavalla. Tästä on hyvänä esimerkkinä lause, jonka eräs osallistuja kesän seminaarista vuodelta 2007 muistaa edelleen aina vastoinkäymisten kohdatessa: "Kukaan ihminen ei ole kaiken aikaa hän itse vahvimmillaan." Tuosta voimalluseesta hän saa energiaa mennä elämäänsä eteenpäin.



## ***Yhteenvetoa***

Nykypäivänä on yhä tärkeämpää oman ajattelun ja energian johtaminen sekä vuorovaikutus ja yhteistyö muiden kanssa. Ennen kaikkea johtamisessa hienomekaniikka käytettävien sanojen tasolla, kohtaamisten muodoissa ja läsnäolo-osaamisessa voi kulkea automaattisesti, niin kuin aina ennenkin, ilman tietoisia päätöksiä. Oman ajattelun ajattelemisella voi oppia tekemään pienten tekojen kautta isojakin muutoksia omaan toimintaansa.

Positiiviset tunteet laajentavat ajattelua. Kun ajattelee laajemmin, ajattelee rikkaammin ja monivivahteisemmin. Omasta itsestä. Toisista. Elämästä. Kaikesta. Jokainen voi kehittää omaa psykologista pääomaansa: tulevaisuususkoa, optimismia, sinnikkyyttä ja itseluottamusta. Siksi Esa Saarisen Pafos-seminaarit ja 'Pafos-pedagogiikka' ovat olemassa.

Me suomalaiset olemme aina selvinneet vastoinkäymisistä sinnikkyydellä ja uskolla parempaan huomiseen. Sinnikkyuden ja tulevaisuususkon rinnalle tarvitsemme lisää itseluottamusta ja optimismia. Terveellä itseluottamuksella ja realistisella optimismilla voimme vaikuttaa siihen, että tulemme päihittämään korkeat masennusluvut, laajan nuorisotyöttömyyden ja ennenaikaiseen eläköitymiseen liittyvät haasteet.

Esa Saarinen on vaikuttanut monen ihmisen elämänuskoon kohottavasti. Esalla on kyky synnyttää positiivista nostekierrettä muihin ja edesauttaa yksilön uskoa itseensä. Ihmiset luovat tämän maan tulevaisuuden. Esa Saarinen on ollut vaikuttamassa monen ihmisen rohkeuteen ajatella asioita uoman ulkopuolelta. Nämä muutokset ovat konkretisoituneet usean upean tarinan kohdalla ”globaaleiksi läpimurtomahdollisuuksi”, Esan sanastoa käyttäen.

Elämme Suomessa hyvinvointivaltiossa. Meillä on huipputeknologiaosaamista ja maailmalla mainetta niittänyt koulutusjärjestelmä. Tulevaisuudessa nämä perinteiset aineelliset ja osaamis-pääomat eivät riitä turvaamaan yhteiskuntamme rakenteita, vaan tarvitaan myös kykyä ja puitteita oman ajattelun ja psykologisen pääoman kehittämiseen. Tarvitsemme Esa Saarisen 'Pafos-pedagogiikkaa' hallitsevia tulenkantajia, jotka saavat aikaan ajattelun liikettä ja haastavat meitä kehittämään omaa ajatteluamme, myönteistä käyttäytymistämme, uskoa itseemme sekä ennen kaikkea kykyä löytää toisissamme piilevää potentiaalia. Tätä ”Pafos-pääomaa” on mahdollista kehittää myös arkisissa työympäristöissä ja organisaatiossa luomalla puitteita rikastavalle ja ajattelua ruokkivalle kulttuurille.

## ***Kirjoittajat***

*Makke Leppänen (PsM, MBA) ([www.positiivinenpsykologia.fi](http://www.positiivinenpsykologia.fi)) on yksi johtavista asiantuntijoista positiivisen ja valmentavan psykologian alalla Suomessa. Makke on valmistunut arvostetusta The University of Sydney:sta valmentavan psykologian maisteriksi. Hänellä on taustallaan yli viidentoista vuoden kokemus esimiestyöstä ja johtajien valmentamisesta. Makke on kirjoittanut yhdessä Ilona Rauhalan kanssa Talentumin kesällä 2012 julkaiseman 'Johda ihmistä -psykologiaa johtajille' kirjan.*

*Päivi Partanen (YTM, KTM) on yrityskulttuurin ja ihmisten johtamisen asiantuntija. Hän on toiminut eri alojen esimiesten ja yrittäjien valmentajana vuodesta 2003 lähtien. Päivi on kansainvälisen Great Place to Work Institutien: Journey -kulttuurijohtamisen valmennuksen sertifioitu asiantuntija Suomessa ja toimii useiden johtoryhmien ja esimiestiimien valmentajana kehittämässä parhaita työpaikkoja.*

*Ollis Leppänen (MBA) on yrittäjyysvalmentaja ja Intotalo Oy:n perustajaosakas. Yrittäjien psykologisen pääoman valmentaminen sekä johtoryhmien sparraaminen ovat hänen erityisalaansa. Hänen yrittäjyysnäkökulmia ravisteleva kirjansa 'Liiketoimintasuunnitelma roskakoriin' julkaistaan syyskuussa 2013 (Tammi).*

## **Lähteet**

- Arakawa, D. & Greenberg, M. 2007. Optimistic managers and their influence on productivity and employee engagement in a technology organisation: Implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(1).
- Avey, J. B, Luthans, F, Smith, R. M, Palmer, N.F. 2010. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1): 17-28.
- Avey, J. B, Luthans, F, & Youssef, C.M. 2010. The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management March*, 36: 430-452.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. 2002. Optimism. Teoksessa C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Coutu, D. 2002. How resilience works. *Harvard Business review*, 80(5): 46-50.
- Fredrickson, B. L. 2000. Cultivating Positive Emotions to Optimize Health and Well-Being. *Prevention & Treatment*, 3.
- Fredrickson, B. L. 2001. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. *American Psychologist*, 56(3): 218-226.
- Fredrickson, B.L. 2009. *Positivity: Groundbreaking Research Reveals How to Embrace the Hidden Strength of Positive Emotions, Overcome Negativity, and Thrive*. New York: Random house.
- Gable, S. L., & Haidt, J. 2005. What (and Why) Is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9(2): 103-110.
- Grant, A. M. (2008). Theories and Techniques of Coaching Psychology. Julkaisematon luento. The University of Sydney.
- Kujansivu, P., Lönnqvist, A., Jääskeläinen, A. & Sillanpää, V. 2007. *Liiketoiminnan aineettomat menestystekijät: mittaa, kehitä ja johda*. Helsinki: Talentum.
- Larson, M. & Luthans, F. 2006. Potential added value of psuchological capital predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organisational Studies*,13: 44-61.
- Leppänen, M., & Rauhala, I. 2012. *Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille*. Helsinki: Talentum.
- Luthans, F. 2002. Positive organisational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16: 57-72.
- Luthans F., & Youssef, C.M. 2004. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2): 143-160.

- Luthans F, Avey, J.B, Avolio, B.J, Norman, S & Combs, G.M 2006. Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*. 27 (3): 387–393.
- Luthans F, Luthans, K.W., Luthans, B.C. 2007. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons* 47/1: 45-50.
- Luthans, F, Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. 2007. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans F, Norman S., Avolio B. & Avey J. 2008. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relation-ship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2): 219-238.
- Luthans, F. 2013. Julkaisematon seminaariesitys. *Psychology for leaders –seminaari*. 7.2. 2013.
- Manka. M.L. 2013. Julkaisematon seminaariesitys. *Psychology for leaders –seminaari*. 7.2. 2013.
- Niittykangas. H. 2011. Yrittäjä yrittäjyyden ytimessä. Kauko-Valli, S. Saarikoski, A. & Häkkinen, R. (toim.): *Positiivinen Psykologia yrittäjyydessä*. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Julkaisuja. N:o. 182/2011.
- Ojala, A. & Seppo, K. 2011. Positiivinen psykologinen pääoma pien- ja perheyrittäjien aineettoman pääoman keskiössä. Kauko-Valli, S. Saarikoski, A. & Häkkinen, R. (toim.): *Positiivinen Psykologia yrittäjyydessä*. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Julkaisuja. N:o. 182/2011.
- Peterson, C. (2006). *A primer in Positive Psychology*. Oxford: Oxford University press.
- Pettit, J. W., Kline, J. P., Gencoz, T., Gencoz, F., & Joiner, T. E. 2001. Are Happy People Healthier? The Specific Role of Positive Affect in Predicting Self-Reported Health Symptoms. *Journal of Research in Personality*. 35 (4): 521-536
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. 1998. Contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Seligman, M. E. P. 1998. *Learned optimism*: Random house. Australia.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology. – An introduction. *American Psychologist*, 55 (1): 5-14.
- Seligman, M. E. P. 2008. *Achieving authentic happiness: using the new positive psychology to realise your potential for lasting fulfilment -lecture*. Happiness & its causes seminar, Sydney.
- Snyder CR, Simpson S, Ybasco, F., Borders, T, Babyak, M., Higgins, R., 1996. Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (2): 321-335
- Stajkovic, A, & Luthans, F. 1998. Self-Efficacy and work-related performance.: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124: 240-261.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. 2004. Resilient Individual Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2): 320-333.
- Youssef CM. & Luthans, F. 2007: Positive organisational behaviour in the workplace. The impact of hope, optimism and resiliency. *Journal of management*. 33(5): 774-800.