

Tunteisiin! -ottaako hermoon, tasaileppa pulssi podcast-sarja: 2. jakso

Jakson nimi: Miten voin vaikuttaa omaan mieleeni haastavissa tilanteissa – entäpä miten tunnetiloja ja ilmapiiriä edistetään tai johdetaan?

Äänitteen kesto n. 59min

*

[musiikkia]

Jenna Härkönen: Hei ja tervetuloa kuuntelemaan tunteisiin podcastia. Minun nimeni on Jenna Härkönen ja yhteistyökumppanina minulla näissä podcasteissa toimii KoulutusAvain Oy. Oikein lämpimästi tervetuloa kuuntelemaan asiaa työelämän tunne- ja vuorovaikutustaidoista.

[musiikkia]

Tarina Jenna Härkönen: Makaan hikisissä lakanoissa. Uni ei tule. Oli raskas päivä. Työkaveri tuli aamulla vastaan eikä tervehtinyt. Mitähän mä nyt tein, ihme tyyppi. Ihmeellistä, että se saa käyttäytyä aina niin, ettei tervehdi ja nakkelee vain niskojaan. Mitä jos, sanoisin sille suorat sanat, pidä tunkkis! Eilinen palaveri oli myös haasteellinen, kommentoidessani asiaa esihenkilö pyöräytti silmiään, tuhahti, elekieli kertoi, ettei kommentti mennyt mieleen. Nyt olen varmaan mustalla listalla ja seuraavissa YT:ssä tulee kenkää. Koita nyt ajatella positiivisesti mietin, ole myönteinen, ystävällinen ja avulias, muistathan sanoa huomenta ja hei hei. Aamulla kun seison vessassa peilistä minua katsoo väsyneet silmät, mutta jaksaa jaksaa, painaa painaa.

[musiikkia]

Jenna Härkönen: Tänään keskustellaan siitä, miten omaan mieleen voi haastavissa työelämän tilanteissa vaikuttaa tunne- ja vuorovaikutustaitojen avulla, ja miten ilmapiiriä edistetään ja johdetaan. Lisäksi me puhutaan ja keskustellaan psykologisesta turvallisuudesta. Oikein paljon tervetuloa haastateltavaksi Johanna Granlund KoulutusAvain Oy:stä. Oletko Johanna sinä koskaan törmännyt tämmöiseen ilmiöön, kun silmien pyörittelyä tuhahtelu?

Johanna Granlund: Moi moi Jenna ja kiitos paljon kutsusta ja ilo olla täällä sinun vieraana. Siis aivan loistava kysymys, mutta vastaan nyt heti näin, että näistä ei kumpaakaan. Mutta jos sulle on tuttu semmoinen ääni, jonka voi päästää hampaiden välistä, niin semmoinen on oikein tuttu minulle. Ja siitä minulle aiheutui oikein semmoinen oikein pettynyt tunnetila. Tai ehkä aiemmin voisinkin ajatella, että että se oli pettynyt, mutta siinä varmasti oli myös semmoista hämmennystä ja vihaakin mukana, kun sitä tunnetta oikein sitten lähdin pohtimaan. Mut mä avaan vielä tätä tilannetta hieman tarkemmin. Eli kysymyksessä oli minun ensi raskaus. Työskentelin silloin vielä opettajana. Tuossa hetkessä, kun lukukausi oli alkamassa niin kerroin silloiselle tiimin esihenkilöille, että nyt on tällainen tilanne, että olen raskaana ja voidaanko syyslukukaudella laittaa minun oppitunnit, jotta opiskelijat saa aineet opiskeltua nyt ennen joulua alta pois. Mä tuun jäämään sitten äitiyslomalle. Tässä kohtaa tämä minun oma esihenkilö päästi suustaan semmoisen oikean viiltävän [ääntää suulla äänen] viestin ja sanoi vielä ja totesi ääneen: ”En olisi oikeastaan uskonut, että sinäkin alat lasten tekoon.” Ja silloinhan tämä tuntui tosi pahalta minulle, koska sehän oli minulle yksi onnellisimpia siihen asti eletyn elämän hetkiä. Nyt se esikoinen on siellä tulossa. Ja niin ku mä tuossa aiemmin sanoinkin, että mä käsittelin ja pohdin vähän sitä tunnetta ja mitä kaikkea minä kävin läpi ja sitten pääsin niin kuin kiinni esihenkilön näkökulma. Eli pääsin sitten myös käsiksi siihen häneen tunteeseen. Eli mä olin ollut reilun vuoden siellä töissä ja meillä oli alkanut yhteistyö tosi hyvin ja hän piti minusta, ja meillä oli semmoiset hyvät energiat, eli hänelle oli varmasti myös pettymys ja

harmitus tunteina päällimmäisenä, kun mä olinkin sitten yhtäkkiä jäämässä jo pois. Eli hyvin alkanut työsuhte näytti nyt sitten tyssäävän siihen. Että jotenkin tähän tarinaan liittyen voisin niin ku nähdä tai nostaa jo heti esiin, että me jokainen ollaan vastuussa omista tunteistamme. Jos me ei näitä sanoteta ääneen, niin mä olisin voinut jäädä sitten vihaiseksi tälle toiselle henkilölle. Että eiköhän yhtään iloitse minun raskaudesta. Mut sitten kun hän sitten pystyy sanoittamaan miltä hänestä tuntuu, niin sitten me voidaan päästä siihen yhteiseen keskusteluun ja dialogiin. Eli että me ymmärretään toisiamme miksi kummastakin tuntui niin haastavalta se tilanne.

Jenna Härkönen: Kyllä, eli paljon erilaisia tunteita. Ja monesti meillä työelämässä tai omassa elämässäni niihin liittyy kohtaamisia ja erilaisia tilanteita ja erilaisia taustoja, mitkä sitten siihen vuorovaikutukseen tai niihin tunteisiin vaikuttaa, jotka jollakin tavalla tulee ulos. Mitä sinäkin tässä kuvasit tai mitä tuossa meidän alun tarinassa myöskin kuvattiin muun muassa tämmöisenä, vaikka silmien pyörittelyä tai tuhahteluna. Mutta kerro vähän Johanna vielä itsestäsi, että kuka sä olet, ja mitä teet ja mistä tulet?

Johanna Granlund: Joo mä oikein tartuin tuohon sun kysymykseen, että kuka mä oon? Niin tässä hetkessä mä voisin ajatella, että minä olen tyytyväinen omien ajatusmallien tutkija ja kohti omia tavoitteita kulkeva. Ja työssäni sitten puolestaan KoulutusAvaimella minä olen uravalmentaja ja kouluttaja ja vielä uuden oppia ja kehittyvä yksilökin. Mutta sitten jos taas pohditaan, että ammatillisesti mitä minä olen, niin minä olen toiminut 10 vuotta aiemmin ammatillisena opettajana ja koulutukseltani taas puolestaan olen kasvatustieteiden maisteri, ammatillinen opettaja, ratkaisukeskeinen valmentaja eli life coach. Sitten kotona mä oon puolestaan kahden upean teinin äiti. Eli siellä kotonakin saan hyvin erilaisia tunteita ja tunne reaktioita nähdä ja kokea, että mitä siellä mantelitumakkeen ja nuoren aivoissa tapahtuu. Ja sitten lisäksi mä olen semmoisen oikein tasapainoisen miehen aviopuoliso. Ja ajattelisin, että vapaa ajalla olen huumorintajuinen ystävä ja liikunnallinen menijä. Siinä ehkä jotain, mitä mä ajattelin, että mitä minä olen.

Jenna Härkönen: Mahtavaa kuulostaa todella hyvältä. Ja jotenkin ihanasti kiteytit tuossa kun kerroit noista eri asioista, mitä olet, mistä tulet ja mitä teet. Näitähän meissä kaikissa on näitä erilaisia puolia, mitä me ollaan, mitä me tehdään. Meissä on erilaisia tunteita ja erilaisia kohtaamisia, erilaisia sosiaalisia suhteita ja kanssakäymisiä, eri elämäntilanteissa mitä elämään kuuluu, ja se onkin valtava rikkaus.

Johanna Granlund: Kyllä.

Jenna Härkönen: Sitten jos Johanna mennään vähän syvemmin nyt tähän meidän tämän päivän aiheeseen. Niin miten omaan mieleen ja omiin tunnetiloihin voi haastavissa tilanteissa vaikuttaa? Ja erityisesti nyt kun sä kerroit, että tommoinen äkillinen tilanne tulee, eli meillä on aikaa vaikka vähän. Niin miten omaan mieleen ja omiin tunnetiloihin tämmöisessä haastavissa tilanteissa voi vaikuttaa?

Johanna Granlund: Haastava tilannehan on aina haastava. Eli kun se tunne tulee ja se tulee meille ja kun tuntee että tässä hetkessä nyt kaikki ei ole aivan niinku mä toivoisin ja mennään hetkeksi pois tolaltaan. Niin tällaisessa tilanteessa voisi hyödyntää tämmöistä stop menetelmää. Siinä ottaa sen pienen hetken eli oman ajan. Pysähtyy tunnistamaan niitä omia tunteita, nimeämään niitä. Mikä mun tila ja stressitaso tässä hetkessä on? Tää stop menetelmä menee lyhykäisyydessään näin. S niin kuin stop, eli pysähdy siihen hetkeksi. Meillä ei tarvitse aina tulla vastausta sieltä valmiina kuin tykin suusta vaan, me voidaan pysähtyä hetkeksi. Meillä on aina oma hengitys mukana. Tiedostaa se meidän hengitys. Tulla tietoiseksi. Eli se oli se t. Tiedosta hengitys, tulet tietoiseksi. O, ole hetki niiden omien ajatusten ja tuntemusten kuuntelija. Mitä ihmettä tässä tapahtuu? Miltä minusta nyt tuntuu? Et voisi niinku pyrkiä ymmärtämään, että mitä nämä tunteet mulle nyt tässä tilanteessa

kertoo, mikä viesti niillä on? Hetken hengitettyä, ajateltua tilannetta, sä voit palata rauhallisemmin siihen hetkeen. Eli P, palaat sitten siihen hetkeen mitä olikaan menossa tai mitä olit tekemässä ja ajatustasolla voidaankin pystyä sitten jo vähän pienempään tai ehkä suurempaan muutokseen. Ja sanoa ja sanoittaa sitä, että hei, tämä asia tuntuu vähän vaikealta tai ymmärsinkö nyt oikein. Tai pyrkii vaikka uudelleen palaamaan siihen tilanteeseen siitä rauhallisemmasta lähtökohdasta käsin, että mitä tässä äsken oikein tapahtui.

Jenna Härkönen: Just, tosi hyvä esimerkki, jonka toit esille. Ja tuo stop on kyllä ainakin semmoinen esimerkki mikä jää mieleen. Joo. No miten sitten, jos tilanne on semmoinen, että siinä syntyy esimerkiksi tämmöistä hämmennystä ja sitten vaikka häpeän tunnetta, ehkä voi jonkun näköistä ahdistusta tulla tai tämmöistä poskien kuumotusta. Itse tunnen monesti semmoista, että kaulan kautta oikein puna lähtee leviämään kasvoille, että huomaa, että tässä nyt ollaan hankalassa ja tukalassa tilanteessa. Niin niin onko sitten tämmöiseen käyttäytymiseen, kun siinä seisoksii, niin jääkö ikään kuin siihen seisomaan, jos siinä on joku vasta henkilö, vai onko sinulla siihen käytökseen jotakin semmoista neuvoa mitä voisi tehdä tai ohjetta?

Johanna Granlund: Ihana esimerkki sinulla. Tunneäly on tietenkin tässä se avainsana. Mutta heti kaappaan tuosta kiinni, kun sä sanoit, että menee punaiseksi tai tulee kaulaan joku tunne tai sydän alkaa tykyttää. Eli tunteethan on aina siellä meidän kehossa. Ja me jokainen reagoidaan vähän omalla tavallamme. Jokaisella jännityskin siellä kehossa eri tavalla resonoi. Helena Åhman puhuu semmoisesta biisonista, joka menee päin myrskyä. Eli että olisi semmoinen rohkaistuminen ja ottaisi sen asian heti puheeksi. Mutta toisaalta sitten meillä jokaisella tämä tunteiden voimakkuus on yhteydessä siihen meidän omaan yksilölliseen aktivaatitasoon. Eli joillekin tunteet on tosi leiskuntaa ja toisille ne tunteet on vähän huomaamattomampia. Toki jokaisen sitä omaa tunteiden tunnistamista on hyvä miettiä ja pohtia ja millä tavalla minä haluan toimia ja reagoida. Joillekin sopii se, että voi mennä kohti tai päin sitä hiekkamyrskyä ja ottaa siitä heti kiinni. Ja sanottaa, että hei nyt mä oon hämmentynyt. Tarvitsen aikaa tämän asian käsittelyyn. Tai voidaanko palata tähän vähän myöhemmin. Mutta meille kaikille se ei ole aivan se paras toimintamalli, eli me voidaan tarvita siihen sitä aikalistaa ja palata siihen sitten myöhemmin, kun me on saatu rauhassa pysähtyä sen tunteen kanssa.

Jenna Härkönen: Eli tarkoitat tässä nyt sitä, että tullaan ikään kuin tietoisiksi niistä omista tunteista, ajatuksista ja mitä sillä hetkellä herää siellä omassa kehossa. Mutta myöskin se, että on käynyt jo tätä dialogia tai keskustelua itsensä kanssa eli puhutaan monesti itsetuntemuksesta. Oppii tunnistamaan itsessä niitä tunteita ja millä tavalla ne heräävät. Ja sopiiko sitten itselle minkälainen reagoititapa missäkin tilanteessa. Eli se vaatii vähän semmoista itsensä tuntemista ja tunnustelua ehkä erilaisissa tilanteissa, että osaa sitten myöskin toimia.

Johanna Granlund: Kyllä.

Jenna Härkönen: Ja mikä sopii itselle.

Johanna Granlund: Juuri näin, eli semmoista omalle äärelle pysähtymistä. Että mikä on minulle luontaista, mikä on minulle ominaista? Sittenhän voidaan havainnoida, että aina tässä tilanteessa mulle käy näin tai mulla nousee tässä kohtaa se pinna. Jokainen voi pohtia, että mikä on se juttu. Mä huomaan, että jos lapset kiukuttelee ruoasta, että ruoka ei ole mieltuisaa tai pahaa. Niin mä jotenkin koen tässä kohtaa että, ei, ruokaa pitää arvostaa ja kunnioittaa ja syödä. Et OK, tässä kohtaa mietin miten mä nyt sitten toimin toisin, että mä en räjähdä, vaan sanotan sitä. Niitä voi harjoitella siellä omassa arkisessa tilanteessa. Ja kun me niitä harjoitetaan, niin niitä on helpompi viedä sitten sinne käytäntöön ja jopa sinne työyhteisöön ja organisaatioon.

[musiikkia]

Jenna Härkönen: Tuossa alun tarinassa oli Johanna semmoinen tilanne, eli siellä oli esihenkilö ja tämän esihenkilön eleet ja ilmeet ehkä kertoi tämmöisestä erimielisyydestä tai hermostuneisuuden tunteista, kun tämä tarinan henkilö oli kommentoinut palaverissa jotakin. Minkälaisia ohjeita sä antaisit tämmöisessä tilanteessa ihmisille, että miten kannattaisi toimia?

Johanna Granlund: Joo. Eriyisen tärkeänä mä ajattelisin, että työpaikan tunneilmasto, se on meidän kaikkien yhteinen ja yhdessä luoma. Siinä ei voi ajatella, että sen esimiehen pitäisi se luoda tai jonkun toisen, vaan me olemme kaikki sitä yhdessä luomassa. Me voimme kaikki niin kuin tahtomattamme käyttää valtaa siinä työyhteisössä ihan huomaamattakin. Esimerksi sillä, että tervehdimmekö me aamulla, katsotaanko me silmiin tai jos meille tulee sinne uusi työnantaja, niin arvostetaan ja kunnioitetaanhan me häntäkin. Eli se vallankäyttö näkyy myös meissä kaikissa. Eli olisi ihan tosi hyvä pysähtyä pohtimaan, että onko minun toiminta sellaista, että se tukee sitä työyhteisön hyvinvointia, onnistumista. Saako täällä jakaa epäonnistumiset? Voiko kertoa ilot ja niistä nousevat tunnetilat? Miten meidän työyhteisössä suhtaudutaan virheisiin, erilaisuuteen? Voiko nostaa esiin vaikka jotkut hullut ideat? Eli puhutaan tänä päivänä paljon siitä innovatiivisuudesta, eli se tarkoittaa, että meidän pitäisi niin kuin pystyä olemaan omana itsenä. Saataisiin ilmaista rohkeasti erilaisiakin ajatuksia. Mutta toki myös se oma viireystila, mikä minun energiataso on? Uni, lepo, palautuminen, ravinto ja liikunta, että onhan niitä sopivassa suhteessa. Väsyneenä tai stressaantuneena me ollaan tosi kiukkuisia, ärtyisiä. Meillä on se sietokyky tosi alhaalla ja se näkyy myös siellä meidän toiminnassa. Itse aina silloin kun lapset oli pieniä, niin sen havaitsi ja huomasi kun oli kotona pienten lasten kanssa, ja kun maitolasi kaatui ja silloin kun oli hyvät voimat ja energiat, niin sitä oli vaan että no hupsista heijaa, että äitipä pyyhkäisee sen. Mutta silloin kun olit väsynyt ja sä olit valvonut öitä. Ollut monta päivää lasten kanssa sisällä. Lapset oli ollut kipeinä, mies töissä. Silloin kun se maitolasi kaatui, niin mikä olikaan mun reaktio? Eli silloin täytyi tiedostaa, kun mies tuli töistä kotiin, että hupsista keikkaa. Nyt äiti lähtee ihan omalle kävelylenkille ja ottamaan vähän aikaa ja happea. Eli myös se, että miten sinä palaudut? Miten sinä lataudut? Miten sinä purat niitä sinun tunteita? Se omaan mieleen tutustuminen on myös tosi tärkeää. Mitä puhuimme tuossa jo aiemminkin, että millä lailla minä reagoin? Miten minä näitä tunteitani voin purkaa?

Jenna Härkönen: Okei. No miten sä itse toimit tämmöisessä tilanteessa, jossa selkeästi toisen elekieli kertoo että asiasta ollaan eri mieltä? Ja sitten jos kyseessä on vielä esihenkilö, niin miten sä itse toimit tämmöisessä tilanteessa?

Johanna Granlund: Aika hyvä kysymys. Pistät minut nyt oikein testiin, että millä tavalla toimin? Hmm, niin kuten sanoin, niin tunteiden kuuntelu vaatii sitä pysähtymistä ja uskallusta ottaa vaikeita asioita esille. Silloin kun meillä on työympäristö sellainen missä me voidaan hyvin ja on tätä turvallisuutta, niin me pystytään ottamaan myös näitä haastaviakin asioita esille. Eli meidän täytyy kohdata ne omat tunteet. Elikkä me ei luikita niitä pakoon vaan me pystyttäisiin niistä myös keskustelemaan ja tuomaan ne esille. Eli paljon sitä tunneälyä, että mä tunnistan ne minun omat tunteet. Mä johdan niitä. Mä en heti provosoidu. Mä en ala huutamaan, käyttäytymään vallattomasti. Muta että mä pystyn myös sitten vielä kertomaan ja sanottamaan, että minkälaisia ajatuksia tästä tunteesta minulla nyt sitten nousee. Pettymys jos mun esimies pyörittelee minulle silmiä, et se ei ollutkaan esimerkiksi mun luottamuksen arvo.

Jenna Härkönen: Joo eli saa olla ikään kuin utelias sekä omia tunteita kohtaan, mutta myös sitten ehkä sanottamaan niitä. Eli voisiko tässä tilanteessa ajatella, että vaikka sanoisi että no nyt mä huomaan, että herättääkö tämä asia eriäviä ajatuksia tai kerrotko vähän lisää. Varmaan näin sitten

pystyy tunteita myöskin sanottamaan sekä itsestä, että sitten pääsemään jyvälle myöskin toisen ihmisen tunteista mitä hänen ajatuksissaan tai tunteissaan liikkuu. Ja onko siellä sitten oikeasti se tilanne, että ollaan eri mieltä? Vai onko siellä taustalla joku tämmöinen huonosti nukuttu yö esimerkiksi sitten mistä tämä silmien pyörittäminen tai tuhahtelu ehkä johtuu. Tästä päästäänkin seuraavaan kysymykseen, mikä on Johanna tulkinnan ja havainnon välinen ero?

Johanna Granlund: Joo tämäkin oikein mielenkiintoinen kysymys ja näidenkin äärelle olisi meidän kaikkien ihan hyvä välillä pysähtyä. Tulkinnat ja havainnot on meille tiedonkeruun välineitä. Jenna jos mä nyt näkisin, että sinulla on kyynel silmäkulmassa. Sehän olis mulla semmoinen havainto. OK Jennalla on kyynel silmäkulmassa. Eli mä havaitsen asian, mutta mä en lisää siihen vielä mitään tulkintaa. Seuraavassa vaiheessa mä tulkitsen. No niin, nyt Jennalle on kyllä tapahtunut jotain surullista. Eli mä lisään tähän mun havaintoon, että miten ja miksi, ja teen siitä sen tulkinnan. Mutta entä jos se kyynel siinä sun silmäkulmassa onkin onnen kyynel? Tai mitä jos sinulla on flunssa tai mitä jos sä oot vaikka haukotellut juuri, ja sulla tulee niitä kyyneleitä sieltä silmistä. Eli semmoinen oletamus siitä meidän havainnosta, niin se kannattaa monesti ottaa siihen kämmenelle, että onko tämä nyt oikein. Vaikka se työkaveri haukottelee palaverissa, kun sä esität jotain tärkeitä excel taulukoita, niin ajatteletko että no sitä nyt ei kiinnosta pätäkääkään nämä minun exelit. Vai onko se niin, että sillä on se vauva valvottanut yön tai muuten vaan huonosti nukuttu yö takana.

Jenna Härkönen: Kyllä. Eli on tämmöistä sanatonta viestintää mitä me huomataan toisissa ihmisissä. Se on sitä mitä me havaitaan. Tulkinta riippuu vastaanottavasta ihmisestä, että miten hän sen asian tulkitsee ja sitä kautta syntyy myöskin niitä omia tunteita, niiden omien tulkintojen kautta. Just niinku kerroit. Että ajatteleeko, että nyt nämä minun excelit ei kiinnosta ketään, vai osaako ajatella sen asian taakse, että siellä voi olla taustalla jotakin muutakin mikä ehkä väsyttää tai näin pois päin, se voi olla stressiä tai muita tekijöitä. Mutta herkästihän me teemme tämmöisiä vääränlaisia tulkintoja vuorovaikutustilanteissa ja siksi näistä onkin hyvä keskustella. Että ikään kuin oppisi huomaamaan mikä on se havainto ja mikä on se tulkinta. Tuossa alun tarinassa puhutaan siitä, että työkaveri on tullut aamulla vastaan ja ei ole tervehtinyt. Siitä on ehkä tehty tulkintaa, että työkaveri ei sitten pidä. Ja tämäkin voi olla ihan sitä, että tällä henkilöllä on esimerkiksi ollut kiire ja sitten hän ei ole ennättänyt siinä tervehtimään. Mutta tämä on tietenkin sitä, että minkälainen niin kuin sanoit tunneilmapiiri ja minkälainen kulttuuri siellä on. Eli se vaikuttaa myös siihen.

Johanna Granlund: Kyllä vaan.

Jenna Härkönen: No mitä sitten tämmöiset ehkä ikävät tilanteet ja tulkinnat. Miten ne vaikuttaa yksilöön ja yksilön hyvinvointiin, jos mietitään nyt tunne- ja vuorovaikutustaitoja?

Johanna Granlund: Hmm, no mä ajattelisin kyllä, että se vaikuttaa luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen luomiseen. Eli jos me saamme semmoista negatiivista silmien pyörittelyä tai ei työ organisaatioon liittyvää kohtelua, niin kyllä se ihminen siellä vähän niinku supistuu tai näivettyy. Kun hän sitten esimerkiksi jättää ilmaisematta itseään, ei uskalla tuoda esiin spontaaneja ajatuksia, ideoita. Ne kehitysideat jäävätkin sinne piiloon siinä pelossa, että taas joku käyttäytyy noin ja pyörittelee minulle silmiä, mä en ole oikeastaan tärkeä ja arvostettu tässä työyhteisössä, että tulee semmoinen olo. Mikä sitten taas toki vähentää työn imua.

Jenna Härkönen: Niin aivan totta. Tämä varmaan nyt on paljon kiinni, sitten näistä esihenkilöiden taidoista toimia. Ja varmaan siinä suhteessa itse kukin meistä voi tutustua itseensä ja omiin tunteisiin ja vuorovaikutustaitoihin. Ja mitä tuo sitten siihen tilanteeseen, palaveriin, koska sillä on nimenomaan merkitystä sinne yksilön hyvinvointiin. Eli se voi tosissaan tehdä niin, että ei uskallakaan tuoda niitä ideoita esille, jos niitä vaikka torpataan, tai jotenkin annetaan ymmärtää,

että ne eivät ole arvokkaita tai muuta. Sen takia täytyy olla varmasti erittäin sensitiivinen sen suhteen millä tavalla reagoidaan, koska sillä on vaikutusta organisaation kehitykseen tai esimerkiksi uusiin innovaatioihin. Jos meillä on jollakin tavalla pelko ja pelon tunteita olemassa, uskaltaako sanoa tai tuoda asioita esiin ja sitten se miten niihin reagoidaan, niin tottahan toki sillä on merkitystä organisaationkin kehittymiseen.

Johanna Granlund: Kyllä.

Jenna Härkönen: Onko Johanna työelämässä olemassa tällaisia kirjoittamattomia sääntöjä, että ei kannattaisi kommentoida tai tuoda omia mielipiteitä julki esimerkiksi peläten sitten seuraamuksia?

Johanna Granlund: Jännittävä kysymys tämäkin. Missään en ole vielä tämänkaltaisen sääntökirjaan törmännyt, mutta ihan varmasti siellä jokaisessa työyhteisössä on ne omat kirjoittamattomat säännöt ja ehkä semmoiset yhteiset ajattelumallit, joita esimerkiksi uuden työntekijän on helppo havainnoida, kun hän tulee siihen työyhteisöön. Mutta jotenkin nämä olisi myös hyvä nostaa yhdessä sitten siihen pöydälle ja esille ja havainnoida niitä ja ehkä vähän ravistella niitä. Miksi me ehkä tehdään tai me toimitaan näin ja voidaanko ottaa jotain uusia toimintamalleja käyttöön, jotta saataisiin aikaan se avoin ja positiivinen tunne ilmasto. Ja ajattelen ehkä, että näitä ajattelutapoja tai sääntöjä on varmasti myös hyvin erilaisia alakohtaisesti, joita voitaisiin sitten ottaa myös tarkastelun alle.

Jenna Härkönen: Joo, kyllä. Tosi hyvin kiteytit tuon, eli riippuen työyhteisöstä ja organisaatiosta, niin siellä voi olla tällaisia kirjoittamattomia sääntöjä.

Johanna Granlund: Kyllä ja meillä jokaisella on niitä omia uskomuksia ja ajattelumalleja, jotka vaikuttavat tähän meidän omaan elämänpolkuun. Ja jokainen kuljetaan vähän eri väriset lasit päässä. Ihan samalla tavalla näitä ajattelumalleja ja uskomuksia on niissä työyhteisöissä, että ne voidaan samalla tavalla ottaa myös työyhteisöissä tarkasteluun.

[musiikkia]

Jenna Härkönen: No mennään sitten vähän syvemmälle. Mulla on tällainen omakohtainen kokemus eli mulla oli yksi työtilaisuus kerran, jonka mä järjestin. Siellä oli ihmisiä ja eräs henkilö tuli sitten muiden mukana tähän tilaisuuteen ja yllättäen lähti sitten kesken kaiken pois tuosta tilaisuudesta. No jälkikäteen mä kysäisin häneltä tuosta tilanteesta, että olinko mä tehnyt jotakin väärin tai pahoittanut hänen mielensä tai miksi hän lähti pois tuosta tilanteesta, ehkä hieman tälle ovet paukkuun. Sain häneltä vastaukseksi semmoisen, että hän kertoi minun olleen liian iloinen. Niin jos joku asia itsessä tai muissa oikein kovasti ärsyttää, niin mitä silloin olisi hyvä tehdä?

Johanna Granlund: Voi että ihana esimerkki oikein tulee semmoinen hymy huulille, sillä minäkin olen saanut kuulla tästä iloisuudesta samankaltaisia kommentteja. Tässä on tärkeä muistaa se, että me jokainen ollaan vastuussa omista tunteista. Sinä olet mahdollisesti painanut jotakin nappia hänessä, ja herättänyt tämänkaltaisen tunnetilan. Ja voitaisiinkin ehkä kysyä häneltä tai pysähtyä hänen kanssaan yhdessä pohtimaan ja istumaan tämän tunteen äärelle ja kuunnella, että mikä viesti tällä tunteella on. Ja siellä taustalla ehkä voisi olla mä heitän nyt vaan että, että esimerkiksi tämän kaltainen esimerkki kun, että hänellä on joku iloinen serkku, joka on ollut aina lapsesta asti hyvin iloinen, positiivinen. Ja tälle sun työkaverille on vaikka sanottu, että olisitpa sinäkin kuin hän tai hänen kaltainen. Hän kokee, että tuommoiset iloiset persoonat, voi että miten ärsyttäviä ne on ja että hänkin on saanut kuulla, että se oma serkkutyttö on ollut aina niin iloinen ja positiivinen ja hänenkin olisi pitänyt olla sen kaltainen. Eli sinähän et ole tehnyt tässä mitään väärää, vaan hienosti

sen työtilaisuuden olet vetänyt. Mutta se on herättänyt hänessä jonkun tunnetilan, painanut jotain nappia hänessä, ja hän on kokenut sen voimakkaasti.

Jenna Härkönen: Joo. Minkälaisia tunteiden käsittelytaitoja olisi hyvä osata tällaisissa tilanteissa tai tai sitten vuorovaikutustaitoja? Itse siinä lähdin kyselemään, että oliko jotain, joka pahoitti hänen mielensä? Mutta onko jotakin muuta mitä olisi hyvä osata sitten tällaisessa tilanteessa tunteitaitojen näkökulmasta?

Johanna Granlund: Taas palataan oman mielen taitoihin eli siihen pysähtymiseen ja siihen, että ottaa se viesti vastaan. Tunteiden ymmärtäminen on sitä, että me pysähdytään itsemme äärelle ja se ei aina ole ihan helppoa, koska se saattaa pyöräyttää siellä meidän kehossamme niitä vanhojakin muistoja tai niitä tunteita, että miksi mä koen näin. Mutta kun me koetaan se tunne, ja pysähdytään se äärelle, me voidaan ikään kuin ruveta kuorimaan. Eli jos siellä on tällainen iloisuus, niin mitä sieltä alta löytyy, ja löydettäisiin se juurisyy, että mihin se johtaa. Ja tässä mun esimerkkitapauksessa se voisi olla se inhottava iloinen serkku, kun mua on verrattu siihen. Niin siihen se tunne sitten juurtaa. Mutta sanotaankin, että kun me lähetään sitä tunnetta kuorimaan ja löydetään sieltä alta niitä toisia tunteita, niin joka viides tunne, joka löytyy sieltä alta, niin se olisikin positiivinen. Eli siinähan voisi lähteä vähän tällaiselle tutkimusmatkalle, että mitä mä voisin löytää tästä sellaista positiivistakin.

Jenna Härkönen: Joo.

Johanna Granlund: Monesti jos me olemme vaikka vihaisia, ärtyneitä. Niin kun me lähdetään sitä tunnetta sitten palastelemaan, niin siellä on alla surua, pelkoa, pettymystä. Pysähdytään jälleen sen tunteen äärelle.

Jenna Härkönen: Joo. Mä oon kuullut joskus semmoisen asian, että kun joku piirre toisessa ihmisessä ärsyttää niin se olisi tällainen piirre, jota me ei itsessä hyväksytä. Pitäkö tämä paikkaansa tai osaatko kertoa tästä lisää?

Johanna Granlund: Mulla on yksi semmoinen tarina kahdesta nuoresta opiskelijasta, jotka oli vasta aloittanut yliopistolla yhteisen taipaleen ja heillä oli treffit kahvilassa. Ja tämä Tiina istuu jo siellä kahvilassa ja Kaisa laittaa hänelle viestiä, että hän on myöhässä ja että käy jo tilaamassa, hän tulee vartin päästä. Tiina sitten hakee itselle semmoisen oikein ihanan muhevan korvapuustin ja teetä. Ja sitten tää ystävä tulee ja tokaisee että: "Vau onpas sulla makea iso pulla." Ja tää menee tällä Tiinalla tosi syvälle tunteisiin, koska hän on kärsinyt aiemmin pahasta syömishäiriöstä ja hän on tarkkaillut omaa ruokailua ja syömistään ja myös siellä kotipuolella on tarkkailltu hänen syömistään, että hän jotain söisi. Niin tämä ystävä ei tajua, että tällä tokaisulla: "Vau sulla on iso pulla." että se menee sen toisen tunteisiin. Ja tämä toinen on niin kuin, että nyt taas minua katsotaan ja tarkkaillaan, että kun mä oon kerrankin ottanut sen pullan, niin nyt mä saan tästä kommentin, että onpa iso pulla. Eli tää vahvistaa sitä, että meillä kaikilla on ne omat tunteet, josta me ollaan vastuussa ja jos me ei niitä sanota ääneen, niin toinen ei voi millään tietää, että minkä tunteen se minussa herättää. Ja sitten myöhemmin, kun keskustelin tämän Tiinan kanssa. Hänellä oli tällainen ajatus, että kun hän oli ollut joskus lapsena pyöreämpi ja sitten hän oli käynyt pitkän taipaleen tämän syömishäiriön kanssa, niin hänellä herätti tunteita sitten sellaiset ihmiset, jotka oli vähänkään pyöreämpiä. Koska hän oli sen itse kokenut pitkän taipaleen syömishäiriön kanssa. Kyllä ne siellä ovat meissä ne tunteet ja ne saattavat ärsyttää, mitä me toisessa nähdään. Mutta silloin meidän kannattaa itse tiedostaa, että mikä asia se on, mitä nappia tämä minussa nyt painaa? Miksi minä koen näin?

Jenna Härkönen: Kyllä, eli sitä itsetutkiskelua. Eli mikä se on se piirre, joka sitten ehkä sitä nappia meissä itsessä painaa.

[musiikkia]

Jenna Härkönen: Työyhteisöissä on paljon ihmisiä ja niin kuin olemme aikaisemmin puhuneet että meillä kaikilla on tunteita. Miten Johanna työyhteisössä tulisi näyttää tunteita?

Johanna Granlund: Joo, loistava kysymys. Tunteethan on aina meissä läsnä ja me kaikki tunnetaan koko ajan tunteita ellei me olla kuolleita. Me emme voi oikeastaan erottaa niitä tunteita tai jättää niitä jotenkin kotiin. Tunteet ovat meissä ja ne ovat meidän mukana meidän matkalla.

Työyhteisössä sitten otetaan käyttöön tunneälyä ja tunteiden johtamista. Työssäkin saa petettyä, suuttua, riemuita, mutta se kannattaa tehdä niin, että siitä ei työkaveri tai työ kärsi. Toki jokainen saa päättää, että kuinka paljon haluaa jakaa siellä työyhteisössä. Mutta ehkä on helpompi työskennellä, jos me pystymme, vaikka sanottamaan, että jos elämässä, omalla elämän kentällä on jotain haasteellista tapahtunut. Tässä hetkessä mä olen vähän surullinen tai alakuloinen, tai en ole juuri nyt ihan oma itseni, koska... Niin sehän auttaa sitä työyhteisössä olemista ja sä varmasti saat empatiaa ja tukea myös sitten sieltä työkavereilta.

Jenna Härkönen: Joo, kuulostaa tosi hyvältä. No miten me pystytään tai voidaanko me vaikuttaa toisten ihmisten tunteisiin?

Johanna Granlund: No ehdottomasti voidaan, tunteet tarttuu. Vaikka nyt Jenna sinun kanssasi, kun tehdään tätä podcastia, niin sulla on iloinen, pirteä ääni, niin minäkin olen täällä hyvin mukana ja matkassa. Eli tunteet on tarttuvaa sorttia. Eli kun me pysähdytään sen toisen ihmisen äärelle, kohdataan hänet aidosti, kuunnellaan, ollaan läsnä, kannustetaan, annetaan ehkä positiivista palautetta. Pohditaan myös niiden omien sanojen voimaa siellä työyhteisössä. Miten minä kerron, miten minä sanoitan? Ja ollaan semmoisia arki ystävällisiä toisillemme. Vaikka meillä olisi joku kiista siitä meidän excel taulukosta, että meidän näkemyksemme ei kohta. Niin mä voin silti sanoa, että hei Jenna mä oon keittänyt teetä, tuutko ottaa teetä tai laitetaanko sulle kahvia. Että semmoinen luottamuksellinen vuorovaikutus ja toisessa hyvän huomaaminen, toisen kannattelu. Ihan silleen niin kuin mekin haluaisimme, että meitä kohtaa siellä työyhteisössä käyttäydytään. Me voimme itse olla aina se edelläkävijä ja aloittaa tällainen positiivinen vuorovaikutus.

Jenna Härkönen: Kyllä ja varmasti silläkin on paljon merkitystä, että millä tavalla me ajattelemme ja minkälaisia asenteita meillä on työkavereita kohtaan. Se asennehan vaikuttaa aika paljon varmasti siihen, että miten me vaikutetaan toisten ihmisten tunteisiin. Just tämä, että se asenne siellä taustalla on semmoinen, että osaa ajatella, että me voidaan olla näistä työasioista, niin kun kerroit, eri mieltä. Mutta silti ikään kuin ymmärtää se, että myöskin se arvostava, kunnioittava kohtaaminen muulla tavalla on tärkeää. Asenne vaikuttaa siihen toimintaan, vuorovaikutukseen ja tunteisiin.

Johanna Granlund: Kyllä, arvot asenteet ja uskomukset ovat sellaisia, joiden äärelle meillä olisi aina silloin tällöin hyvä pysähtyä ja ne vaikuttaa meidän toimintaan. Ja arvot, asenteet ja uskomukset vaikuttavat ihan tiedostamatta meidän toimintaan.

Jenna Härkönen: Kyllä, ja varmaan niitäkin voi sitten muuttaa tai ainakin jumpata, jos huomaa että ne omat asenteet on jollakin tavalla kääntymässä negatiivisen puolelle. Niin huomata se, että nyt se oma asenne on siellä matala lennossa, ja pyrkiä vaikuttamaan niihin asioihin mihin pystyy vaikuttamaan, mutta ainahan ei välttämättä kaikkeen pysty. Tähän asiaan liittyen ajattelin kysäistä sinulta Johanna, että voiko vuorovaikutusta tulla liikaa esimerkiksi semmoisissa ammateissa, jossa kohdataan koko ajan ihmisiä? Tästä minulla tulee mieleen tuo sinunkin kertoma opetusala tai sitten tällaiset asiakaspalveluammatit. Jos sitä vuorovaikutusta tulee tosi paljon ja niitä tunteita tulee myöskin paljon, niin kuten kerroit että ne tunteet tarttuu, niin miten tällaisissa ammateissa voi selviytyä?

Johanna Granlund: Joo ihan ehdottomasti 10 vuotta opettajana työskenneltyäni, niin tiedostan ja tunnistan kyllä, että sitä voi tulla liikaa. Eli oma palautuminen nousee erittäin tärkeään osaan. Ja jokaisella olisikin hyvä löytää ne omat keinot, kuinka purkaa ne päivän tapahtumat ja tunnetilat. Onko se kielentäminen? Haluanko mä keskustella jonkun kanssa? Haluanko mä kirjoitella niitä? Minulle itselleni se on ihan selkeästi liikunta. Mä haluan lähteä metsään kävelylle, lenkille. Joskus voi auttaa taide, elokuva, runot. Jos tuntuu että on niin kuin isompikin ajatus tai ongelma näiden kanssa, niin voi ottaa myös ihan terapeutisia keskusteluja avuksi. Eli kyllä sitä mieltä kannattaa ihan yhtä lailla hoitaa ja huoltaa kuin sitä meidän fyysistäkin kuntoamme, ja jokaisen löytää ja tiedostaa ne omat keinot, miten minä palaudun.

Jenna Härkönen: Kyllä. No miten sitten tämmöistä, jos miettii esimerkiksi esihenkilöitä ja heidän työtään, niin miten tämmöistä työyhteisön tai työpaikan ilmapiiriä edistetään ja johdetaan?

Johanna Granlund: Joo. Esimerkiksi tuossa ihan vasta juteltiin yhden työyhteisön kanssa, niin sellaiset selkeät toimintatavat, selkeät pelisäännöt ovat tärkeitä. Että on semmoinen yhteinen tavoite, yhdessä tiedetään säännöt, ehdot ja myös niistä vuorovaikutustavoista on sovittu, että millä tavoin voidaan ja missä kohtaan, jottei kuormiteta toisia. Eli semmoinen selkeä rakenne siitä ja että jokaisella on niin kuin helppo ja hyvä olla siellä. Mutta jos ajatellaan, että saadaan tämmöinen toimiva, hyvä avoin ilmapiiri, jossa me päästään sitten ruokkimaan innostusta, uteliaisuutta, innovatiivisuutta. Niin se vaatii myös sitä, että meillä olisi aikaa sille sosiaaliselle kanssakäymiselle. Eli olisi sitä tyhjää tilaa jonkin verran ja semmoista huokoisuutta, jotta me voidaan päästä semmoiseen luovaan intuitiiviseen tilaan. Se on aika haastavaa, jos sanotaan, että innovoikaapas nyt jotain, jos meillä ei ole siinä ollut sitä tyhjää tilaa. Kyllä mun mielestä hyvä työilmapiiri koostuu selkeistä toimintatavoista, yhteisistä päätöksistä, yhteisistä tavoitteista. Miten me haluamme vuorovaikuttaa keskenämme.

Jenna Härkönen: Tulisiko näistä keskustella ja tulisiko niitä auki purkaa?

Johanna Granlund: No ehdottomasti kyllä vain. Niinku tuossa puhuttiin, että jokaisella on omat tunteet ja jokainen on vastuussa omista tunteistaan. Niin miten me koetaan asioita? Miten minä toivoisin, että tämä asia on? Mikä olisi meille yhteinen sopiva toimintamalli? Miten me tässä organisaatiossa halutaan tämä asia hoitaa? Eli yhdessä luodaan työyhteisön tunneilmasto.

Jenna Härkönen: Joo. Ja varmaan on hyvä, että on sovittu sellaisista tilanteista, vaikka sanotaan nyt erimielisyyksistä. Niistäkin olisi sovittu joku tietty tapa, miten voi ottaa näitä asioita puheeksi. Esimerkiksi sovitaan, että jos on on erimielisyyttä jostain asiasta, niin voi sanoa että mulla heräsi vähän toisenlainen ajatus, jolloinka toinen tietää jo siinä vaiheessa että yritetään löytää yhdessä ratkaisuja asiaan. Eikä se menisi sitten niin, että toinen kokee sen jollakin tavalla negatiivisena huomiona.

Johanna Granlund: Joo.

Jenna Härkönen: Ja sitten kun niitä on auki purettu, niin on ehkä helpompi lähteä toimimaan.

Johanna Granlund: Ja voidaanhan vaikka esimerkiksi perustaa tämmöiset perjantain porinat ja sovitaan, että siellä saadaan tuoda esiin sitten kaikki mitä me halutaan muuttaa, mikä ehkä ei toiminut tai mitä ikinä vaan. Että meillä olisi yhteisiä selkeitä toimintamalleja. Niitä kautta sitten voidaan sopia, että näissä tilanteissa saadaan purkaa näitä asioita. Näissä voidaan pohtia yhdessä ja tuodaan se asia siihen pöydälle, ja nähdään se asia hyvin monesta eri näkökulmasta. Halutaan myös ymmärtää sen kollegan näkökulmaa, eikä ehkä juututa siihen, kun minä sanon, että se on näin, vaan

että meitä on vaikka viisi eri näkökulmaa ja viisi eri kollegaa pöydän ympärillä. Näin me saamme siitä asiasta sitten todella paljon herkullisemman, kun me nähdään sitä hyvin monista eri muodoista.

Jenna Härkönen: Joo tosi hyvää pointti. No mitäs on tällaiset psykologiset palkkiot tai psykologiset perustarpeet?

Johanna Granlund: Joo. Tämäkin on ihana. Aiemminhan meillä on kiinnitetty näihin fysiologisiin tarpeisiin huomiota kuten ravinto, uni, lepo ja sitä maslowin tarvehierarkia on myllytetty, että meidän vireystila on kunnossa. Mutta nyt sitten nämä psykologiset tarpeet, nämä on mukavasti tänä päivänä tuotu myös esiin organisaatioissa. Eli tiedostetaan että me kaikki halutaan tulla nähdyksi, kuulluksi, koetaan arvostuksen-, yhteenkuuluvuudentunnetta ja sitä merkityksellisyyttä. Tällä työllä on väliä ja merkitystä. Minun panokseni on myös olennainen työssä. Eli tällainen arvostus, nähdyksi, kuulluksi tuleminen meinä omana itsenämmä. Ja tässä jotenkin haluaisin sanoa sitä, että me yleensä sitä aina odotetaan muilta tai että sen esimiehen pitäisi sitä tehdä tai sanottaa. Mutta ihan yhtä lailla me kaikki voidaan tehdä sitä. Eli nähdään, huomataan hyvä toisissa, muissa ja tuodaan näitä esille. ”Jenna, vitsi että oli tosi hyvä se sun powerpointti, että siitä kyllä innostui ihan niin kuin satasella, että saako sitä joskus vaikka hyödyntää. Ja mitä sä olit siinä tehnyt ja käyttänyt tosi hyvin vedit sen esityksen?”

Jenna Härkönen: Kyllä. Eli tällaisiin tarpeisiin vastataan, mitä meillä ihmisillä on siellä taustalla. Miten nämä psykologiset palkkiot tai psykologiset perustarpeet vaikuttavat vuorovaikutussuhteiden laatuun tai toisten tunnetilojen johtamiseen?

Johanna Granlund: No kyllähän se vaikuttaa siihen meidän kohtaamiseemme laatuun. Kun me tunnistamme ihmisten taustalla olevia tunteita ja niitten tunnerektioiden merkitystä, päästään ymmärtämään kuinka me niihin voidaan vaikuttaa. Niin me voimme ohjata tätä toimintaa siihen suuntaan. Eli kun me ymmärrämme ihmisten tunteita ja tarpeita niiden käytöksen takana, niin me voimme asettaa tavoitteita sillä tavalla, että ne herättää meissä semmoisia mukavia positiivisia innostavia tunteita. Eli minkälaiset asiat saa meitä aidosti innostumaan, motivoitumaan, sitoutumaan. Mikä on se juttu, että me annamme oman panoksen innokkaana? Eli me pystymme johtamaan sitä tunneilmastoa siellä meidän työyhteisössämme. Ymmärretään, että ne tunteet ovat sillä tavalla niin kuin ikkuna meidän tarpeisiin. Ihmiset ei tahallaan ole negatiivisia siellä työyhteisössä, ja että yleensä se negatiivinen käytös tarkoittaa sitä, että meillä on jotain tyydyttämättömiä tarpeita. Ja se näkyy siinä meidän toiminnassamme.

[musiikkia]

Jenna Härkönen: Tänä päivänä puhutaan tällaisesta termistä kuin psykologinen turvallisuus, joka liittyy myös työelämään ja ehkä työyhteisöihin. Niin mitä on tällainen psykologinen turvallisuus?

Johanna Granlund: Joo tosi hyvä, kun nostit esille. Edgar Shain on silloin 1960-luvulla tämän käsitteen jo ensi kerran tuonut esiin, eli ei sillä tavalla ole uusi käsite, mutta tänä päivänä tosi paljon esillä ja myös todella tärkeä. Ajatellaan, että se on semmoinen jaettu käsitys siitä, että ryhmässä on turvallista olla, ottaa henkilökohtaisesti riskejä, sanomalla, kertomalla, oppimalla. Jokainen uskalttaa ja voi ilmaista omaa itseänsä ilman että tulee jotenkin tuhahdetuksi tai naurunalaiseksi. Ja mä ajattelisin, että tässä psykologisessa turvallisuudessa on myös tosi tärkeää, että yhdessä pohditaan, että miten meidän yrityksessämme suhtaudutaan virheisiin. Miten me hyväksytään erilaista ja taas ne hullunkuriset ajatukset ja ideat uskallanko, voinko. Eli olisi semmoinen hyvä turvallinen ilmapiiri ilmaista itseä.

Jenna Härkönen: Joo. Miksi tää on nimenomaan sitten tärkeää?

Johanna Granlund: No toki tietenkin sen työntekijän näkökulmasta on tärkeää, että pystyy ja voi olla työyhteisössä sellainen, kun on. Innostuu, oppii uutta, voi uudistua. Se vaikuttaa myös siihen työtyytyväisyyteen. Yritysorganisaatio vois nähdä, että sehän vaikuttaa toiminnan tehokkuuteen ja siihen, kuinka hyvin ihminen sitoutuu työhön, organisaatioon. Ja tänä päivänä puhutaan myös paljon resilienssistä eli sen yrityksen resilienssikin vahvistuu. Vahvistuu selviytyminen erilaisissa muutostilanteissa ja nythän meillä näitä muutostilanteita on ollut.

Jenna Härkönen: Kyllä, eli erittäin tärkeätä, että tällainen psykologinen turvallisuus olisi siellä työyhteisöissä läsnä.

Johanna Granlund: Kyllä. Ja että jokainen ihminen on arvokas ja jokaisen mielipide on arvokas. Hyvät olosuhteet synnyttää positiivisia tunteita kuin varkain, kun meillä on siellä hommat kunnossa, niin me uskalletaan innostua ja uskalletaan heittää hullujakin ajatuksia.

Jenna Härkönen: Joo. No miten tällaista omaa tai toisten ihmisten psykologista turvallisuutta voi vahvistaa?

Johanna Granlund: No varmasti juuri aika paljon näillä, mitä ollaan tässä jo puhuttu näillä vuorovaikutustaidoilla. Hyvän huomaaminen ja sen sanoittaminen. Se mitä mä ajattelisin niin tärkeää on myös se dialogi eli pohditaan yhdessä asioita, reflektoidaan niitä ongelmia eri näkökulmista. Pyritään ymmärtämään myös niitä toisten näkemyksiä. Silloinhan myös meidän oma maailmankuva laajenee. Vielä haluaisin lisätä, että mikä sitten vahvistaa sitä psykologista turvallisuutta, niin semmoinen, että minä luopuisin itse paremmin tietämisestä, toisten korjaamisesta, neuvomisesta, tai olettamista eli nämä olisi sellaisia asioita mitä mä en tarvitsisi enää mukaan sinne työyhteisöön vaan se yhteinen dialogi ja yhteiseen ymmärrykseen pyrkimys.

Jenna Härkönen: Kyllä eli vaatii paljon sitten tällaista itsensä kanssa jumppaamista, että pystyy luopumaan noista asioista, mitä tuossa mainitsit äsken.

Johanna Granlund: Joo ja mä meen sitten sinne kotikentälle lähiluomuaajatteluun, että näitähän on niin helppo sitten lasten kanssa treenata ja harjoitella. Äiti tietää paremmin tai korjaa tai neuvoo, ja toki se on meidän vanhemman rooli. Mutta sitten me voidaan taas verrata sitä, että kun se meidän oma vanhempamme alkaa sieltä kertomaan neuvoja, että miltä se tuntuu kun me saadaan ohjeita ja toinen tietää paremmin, ohjeistaa ja neuvoo. Niin nämä ovat semmosia hyviä pysähtymisen hetkiä tässä kohtaa. Ai niin just joo.

Jenna Härkönen: Kyllä. Vaikka ajatellaan, että tarkoitamme hyvää neuvoilla ja ohjeiden antamisella, niin se ei aina välttämättä kuitenkaan sitten tällä tavalla ole. Sama koskee varmasti myös työelämää, että monesti se neuvo voi sitten tuntua semmoiselta tungettelevalta. Jokaisella ihmisellä, kun on ne omat tavat tehdä ja toimia, niin se voi vaikuttaa joihinkin lamaannuttavasti. Oma ajatus ja sitten miten sen asian ehkä hoitaa, niin se saattaa jotenkin supistua ja kapeuttaa, kun nimenomaan ajatuksenahan on se, että saataisiin sitä kasvua aikaiseksi ja että voitaisiin leipoa yksi iso kakku kuin että se kakku leivotaan vaan yhdellä tietyllä tavalla. Näin saataisiin paljon paremmin kaikkien osaamista hyödynnettyä.

Johanna Granlund: Kyllä. Ja kyllähän sen huomaa, että jos siellä työyhteisössä on se henkilö, joka aina haluaa tietää paremmin tai sanoa sen viimeisen sanan, niin kyllähän sitä aika lailla välttää hänen ovelle menemistä kun tarvitsee apua ja neuvoa. Mieluummin kysyy sitten kollegalta, jonka kanssa voi yhdessä pohtia ja etsiä mahdollisia ratkaisukeinoja tai vaihtoehtoisia tapoja toimia.

Jenna Härkönen: Kyllä. Ja monesti varmaan sitten se vaatii sitä aikaa ja tilaa, että niitä voidaan ajatella ja prosessoida. Sekin että niitä ääneen sanoitetaan, niin monesti saattaa synnyttää

ratkaisuja, eli välttämättä ei tarvitsekaan olla sitä kultaista oljenkortta siihen asiaan vaan se läsnäoleva kuuntelu voi auttaa siinä tilanteessa, jotta asia lähtee ratkeamaan ihan kuin itsestään.

Johanna Granlund: Kyllä ja siinä on sitten juuri tää huokoisuus, että vaikka meillä on tämän päivän kiireinen työelämä, niin meillä oli sitä aikaa tehdä ja pohtia yhdessä, ja viedä eteenpäin niitä ideoita.

Jenna Härkönen: Kyllä juuri näin. No mikä Johanna sinun missiosi on?

Johanna Granlund: Joo, tämä onkin jännittävä kysymys. Mä ajattelisin, että se on auttaa muita oivaltamaan heidän omat tavoitteet, että he elää sitä omannäköistä, heille hyvää elämää. Se on jotenkin on mun sydämen asia. Voidaan yhdessä pohtia tunteiden ja haastavienkin asioiden äärellä ja nähdä, että tämä maailma on kuitenkin mukava paikka, jossa on hyvä olla, ja mä pystyn porskuttelemaan ja luomaan sellaisen oman näköisen polun joka on just mulle hyvä.

Jenna Härkönen: Kuulostaa ihan mielettömän hyvältä. Oikein lämpimästi kiitoksia sinulle haastattelusta, Johanna.

Johanna Granlund: Kiitos paljon Jenna ja ennen kun lopetetaan niin mä haluaisin heittää vielä pallon sinulle, että Jenna mikä on sinun missio?

Jenna Härkönen: Ai että. No niin, kiitoksia oikein paljon tästä pallon heitosta, otetaan se vastaan. Oikein paljon kiitoksia sinulle hyvä kuulija ja lopuksi pääsemme sitten kuulemaan mikä minun missioni on. Eli minäpä vastaan lopuksi sitten tuohon Johannan minulle heittämään palloon.

[musiikkia]

Tarina Jenna Härkönen: Minun ja näiden podcastien missiona on tuottaa tietoa työelämän tunne- ja vuorovaikutustaidoista. Nämä aiheet ovat itselleni intohimon kohde ja toivonkin että podcastit auttavat sinua ymmärtämään paremmin itseäsi, omia tunteitasi ja erilaisia työelämän ja arjen tilanteita sekä toisia ihmisiä ja heidän käyttäytymistään. Haluan kannustaa sinua edistämään hyvinvointiasi, ja kannustan sinua siihen erityisesti pysähtymällä ja tutustumalla, itseesi ajatuksiisi, tunteisiisi ja toimintaasi. Tunnetaidolla eli kyvyllä tunnistaa tunteita, käsitellä, säädellä ja hyväksyä niitä on tutkitusti myönteisiä vaikutuksia mielen hyvinvointiin ja esimerkiksi työssäjaksamiseen tai uupumiseen. Kun tutustumme tunteisiimme, meidän on myös helpompaa ymmärtää niitä toisissa. Haluan näillä podcasteilla omalta osaltani rakentaa inhimillisempää ja kestävämpää työelämää, jossa on mielekkäämpää toimia ja vuorovaikuttaa.