

Tunteisiin! -ottaako hermoon, tasaileppa pulssi podcast-sarja: 3. jakso

Jakson nimi: Temperamentti, persoonallisuus ja erilaisuus ovat rikkaus, mutta miten välttyä arjen yhteentörmäyksiltä työkaverin tai esihenkilö kanssa, kun toisen toiminta menee tunteisiin

Äänitteen kesto n. 36min

*

[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: Mulla oli kerran työkaveri, joka oli muuten ihan kiva, mutta aina kun me puhuttiin, mun oli vaikea ymmärtää sitä, mistä se puhui ja mitä se tarkoitti. Sen puherytmi oli niin verkaista, että olisi tehnyt mieli kesken lauseen sanoa, että kakista jo ulos. Ikään kuin me oltais puhuttu eri kieltä. Sen sanat menivät aivan ohi, ja ajatus meni sellaiselle tasolle, jota mä en ymmärtänyt. Sit meidän työyhteisössä oli yks toinen tyyppi, aina kun mä lähetin sille sähköpostia se ei koskaan vastannut. Kolmas halus aina olla omissa oloissaan, ja sen työhuoneen ovi oli aina kiinni. Sit oli vielä se yksi tyyppi, jonka kanssa sai varoa sanojaan, se on oikea räjähtävä A-tarvike, jolle kukaan ei uskalla sanoa yhtään mitään ja aina saa olla varpaillaan. Mikä ihme näitä ihmisiä vaivaa?

[musiikkia]

Jenna Härkönen: Tänään aiheenamme on erilaiset persoonallisuudet ja temperamentit ja se mitä tehdä, kun toisen toiminta menee tunteisiin. Lisäksi me keskustelemme erilaisuudesta. Oikein paljon tervetuloa haastateltavaksi ihana Riitta Romppainen KoulutusAvain Oy:stä. Onko Riitta sinulla mennyt toisten toiminta työelämässä tunteisiin?

Riitta Romppainen: On montakin kertaa. Ja tosiaan pulssi on noussut ja sitä on joutunut tasailemaan. Pakko kyllä myöntää, että en ole koskaan kivahtanut, saatikka huutanut sitten työkaverilleni, koska sen ymmärrän, että mitään sillä ei saa aikaiseksi. Tai no korkeintaan pahaa mieltä molemmille ja onhan tämmöisellä käyttäytymisellä työpaikan ilmapiirin vaikutusta.

Jenna Härkönen: No kyllä juuri näin. Tosi hyvin kerroitkin tuossa, että itse kukin varmaan joutuu niiden omien tunteidensa kanssa työskentelemään siellä töiden ja tehtävien äärellä. Tätähän se on, että ne tunteet kuuluvat meillä sinne elämään ja ovat koko ajan aina ja kaikkialla. No ennen kuin mennään eteenpäin, niin kerro Riitta hieman itsestäsi. Kuka sinä olet, mitä teet ja mistä tulet?

Riitta Romppainen: Tosiaan olen kajaanilainen Riitta Romppainen ja KoulutusAvaimella olen työskennellyt nyt vuodesta 2004 lähtien. Olen siellä ryhmän ohjaajana ja kouluttajana ja myös yksilö ohjaajana ja kouluttajana ja myös valmentajana. Ja ryhmiä on hyvin erilaisia. On ollut työyhteisöjä, esimiehiä, työnhakijoita ja ikähaarukka on kahdeksastatoista kuuteenkymmeneenkolmeen suurin piirtein näiden osallistujien siis. Yksilö asiakkaana on myös ollut hyvin erilaisia ihmisiä ja erilaisin tavoittein. Ja tosiaan tämä vuorovaikutus ja temperamenttityylit ja siihen liittyvät asiat on ollut yksi teema, jota olen käynyt läpi monenlaisten ryhmien kanssa.

Jenna Härkönen: Mahtavaa. Kuulostaa todella monipuoliselta tehtäväkentältä ja pääset varmasti olemaan todella erilaisten ihmisten kanssa tekemisissä omassa työssäsi. No sitten hypätään ihan syvään päähän ja seuraava kysymys Riitta sinulle. Mietin sitä, että mistä se oikein johtuu, että me

haluttaisiin aina jonkun toisen mielellään muuttuvan tai syytetään ehkä muita ihmisiä sen sijaan, että me käyttäisimme energiaa itsemme muuttamiseksi esimerkiksi siihen, että oppisimme ymmärtämään toisia paremmin?

Riitta Romppainen: No se on helpompaa. Yksinkertainen selitys tähän voisi olla tosiaan tämä. Se on helpompaa syyttää toista omista tuntemuksista tai ajatuksista, kuin jos vaihtoehtona on se, että rupeaisi miettimään mistä se kenkä todellakin puristaa, elikkä rupeaisi pohtimaan mistä omat ajatukset kumpuavat, ja sitten toisekseen eritoten olisiko niille omille ajatuksille tehtävissä jotain.

Jenna Härkönen: Kyllä, eli se vaatii enemmän työtä sitten, kun lähtee pohtimaan omaa toimintaa ja tekemistä ja syventymistä myöskin aiheen äärelle.

Riitta Romppainen: Kyllä.

Jenna Härkönen: Kyllä. No mistä se johtuu, että eri ihmisillä on erilaiset työrytmit? Esimerkiksi se tulee mieleen tässä äkkiseltään, että kun joku innostuu ihan 100 lasissa tosi nopeasti ja toisia ihmisiä saa sitten vetää mukana koko projektin ajan. Mistä semmoinen johtuu, että ihmisillä on erilaisia työrytmejä?

Riitta Romppainen: No siinä on varmasti montakin syytä, mitkä vaikuttavat tuohon työrytmiin. Ihan voi hetkellisesti olla virta vähissä tai on tapahtunut jotakin yksityiselämässä, joka vie energiat ja ajatukset pois siitä työn tekemisestä. Mutta yksi selitys tosiaan voi olla myös temperamentti ja temperamentti erot. Eli meillä ihmisillähän on jokaisella semmoinen tyypillinen tapa reagoida ja toimia. Ja silloin puhutaan temperamentista. Temperamentit ovat semmoinen synnynnäinen ominaisuus, elikkä siinä mielessä se on pysyvä ominaisuus ja tämä saattaa vaikuttaa siihen työrytmiin ja työntekemisen tapoihin. Tuossa sinun kysymyksessäsi oli kaksi ääri esimerkkiä reagoitavasta. Elikkä siitä, että esimerkiksi jos otetaan toinen vastaavanlainen esimerkki, niin äkilliseen muutokseen työtehtävissä voi suhtautua eri tavalla, eli toinen innostuu ja ajattelee, että onpa mukavaa, kun on vaihtelua ja muuttaa toimintaansa muutoksen mukaan. Kun taas sitten toisessa ääripäässä voi toinen ajatella, että voi ei, eihän tässä olla aiempaakaan työtä saatu loppuun, kun tulee jo uusi muutos ja kaikkea siltä väliltä.

Jenna Härkönen: Kyllä juuri näin. Nimenomaan varmasti se kirjokin on erittäin laaja niin kuin sanoit, että tuossa oli kaksi ääripään esimerkkiä, mutta se on nimenomaan kaikkea siltä väliltä. No minkälaisia temperamentteja on olemassa, jos niihin syvennytään vähän enemmän, niin mitä sinulla tulee mieleen?

Riitta Romppainen: No temperamentti ensinnäkin on vain yksi ominaisuus ja yksi osa persoonallisuutta, että se ei ole sillä lailla määräävä, vaan meidän persoonallisuutemme rakentuu monesta eri asiasta. Varsinaisesti näitä temperamentteja on jaoteltu ja kuvailtu hyvin erilaisilla tavoilla ja symboleilla. Ja jos nyt ajatellaan, että olipa jaottelu tai kuvailu mikä tahansa, niin sieltä nousee aina esille neljä päätyyliä ajatella tai reagoida. Tony Dunderfelt, joka on suomalainen psykologi, joka on paljon kirjoittanut tästä aiheesta teoksia. Hän kuvailee temperamenttia värien mukaan, ja meillä jokaisella on tämän kuvailun perusteella yksi pääväri, eli semmoinen luontainen tapa reagoida, ja sitten on kaksi sivuväriä ja yksi sellainen väri, joka tuntuu kaikista vieraimmalta. Ja jos nyt ajatellaan, että näitä värejä tai temperamenttityylejä jaetaan karkeasti, vaikka nyt esimerkiksi ekstro- ja introvertti, niin sielläkin löytyy sitten tavallaan niin kun eroja. Elikkä näistä väreistä neljästä pääväristä ja neljästä päätemperamentista, keltainen ja punainen on ekstroverttejä, ja sininen ja vihreä on introvertteja, ja näistäkin löytyy vielä sitten eroja. Ja jos nyt taas mennään ääriesimerkkeittäin, koska niistä saa semmoisen konkreettisen käsityksen, niin tämmöinen keltainen, joka on ekstrovertti niin se on semmoinen small talkin puhuja. Tykkää olla keskipisteenä eikä

vaivaudu huomiosta. Punainen on myös ekstrovertti, mutta hänellä taas se motiivi olla siellä valokeilassa ja keskipisteenä, niin hän on sellainen, joka haluaa enempi sitä valtaa ja ei esimerkiksi koe hankalaksi päätöksentekoa myös muiden puolesta. Sitten taas introvertti, joka sinisellä ja vihreällä esiintyy niin, sininen esimerkiksi viihtyy yksinään eikä löpöttelemään turhia. Ja vaikka vihreä on hyvä tiimipelaaja, hän ei sillä lailla halua olla huomion keskipisteenä, vaan enemmänkin seurailee ja mukautuu tilanteisiin. Ja taas korostan sitä, että nämä ovat nyt tämmöisiä ääriesimerkkejä ja aika yksioikoisia, mutta näillä saa selkeästi sen eron, mikä temperamenteilla voi olla esimerkiksi tuohon ekstro- introverttiin liittyen, kun jaotellaan niitä.

Jenna Härkönen: Kyllä ja tuossa hyvin kuvasitkin niitä. Meillä oli tuossa alussa tuo tarina missä kerrotaan sitten näistä erilaisista tyypeistä, joita on siellä työyhteisössä ja kohdataan siellä arjessa niin aika hyvin nämä karkeat värit, mitä tässä kerroit, niin kuvaa sitä karkeaa jaottelua, joka meillä oli myös alun tarinassa. Siinä mielessä se temperamenttipiirre saattaa näkyä myöskin sitten siellä arjen toiminnoissa.

Riitta Romppainen: Kyllä.

Jenna Härkönen: No mitä hyvää ja huonoa näissä temperamenteissa on?

Riitta Romppainen: No temperamenttejahan ei voi, eikä tietenkään saakaan laittaa mihinkään paremmuusjärjestykseen. Mutta tottakai eri ammattiteissa on erilaisista ominaisuuksista hyötyä. Ja jos taas ajatellaan ääriesimerkein, niin esimerkiksi tämä vihreän temperamentin sopeutuvuus ja ihmisläheisyys on plussaa tietyissä työtehtävissä. Kun taas sitten tämä punaisen määrätietoisuus ja jämäptiys, niin semmoista tarvitaan esimerkiksi johtamisessa tai vaikka yrittäjänä toimimisessa. Ja sekin täytyy muistaa, että edustipa mitä tahansa temperamenttia, niin siitäkin väristä löytyy eri sävyjä. Esimerkiksi jos ajatellaan, että keltaiseen temperamenttiin yhdistetään hyvin usein puheliaisuus, semmoinen nopeus ja helposti innostavuus ja tietynlainen elävyys tai tämmöinen eläväisyys ja rentous. Mutta sitten jos mennään työelämään niin keltainen voi hyvinkin tilanteen mukaisesti olla hyvin asiallinen ja loogisesti etenevä. Eli tosiaankin me olemme muutakin kuin vain tietyn temperamentin edustajia. Ja me voimme ja meidän pitääkin pyrkiä säätelemään käyttäytymistä ja erityisesti siellä työpaikalla ja työyhteisössä.

Jenna Härkönen: Kyllä. Ja juuri tämä nimenomaan, että olemme paljon enemmän. Mä oon joskus kuullut semmoisen vertauskuvan tästä temperamentista, persoonallisuudesta ja käytöksestä, että sitä voisi vertauskuvainnollisesti kuvata taloksi. Eli se temperamentti on ikään kuin se pohja ja siellä on niitä meihin liittyviä piirteitä, millä tavalla me toimimme ja millä tyylillä. Sitten siihen tulee persoonallisuus, missä tehdään arvovalintoja ja toimintoja. Ja sitten ylimpänä kerroksena on käyttäytyminen, mikä sitten näkyy ulospäin missä me teemme sitten valintoja. Jos me ollaan vaikka tietyn temperamentin tyylisiä, niin me voidaan kuitenkin tehdä niitä valintoja, vaikka siitä temperamentista tai persoonallisuudesta pois päin eli voidaan ikään kuin kasvattaa sitä meidän toimintaamme ja toimintoja, että ei olla lukittuneita niin sanotusti siihen omaan temperamenttiin tai persoonallisuuteen. Se on hyvin moninainen, niin kuin tuossa kuvasitkin.

[musiikkia]

Jenna Härkönen: No Riitta, mitä on oleellista tietää näistä temperamentista, jos mietitään työelämän tunne- ja vuorovaikutustaitoja?

Riitta Romppainen: No oleellista on tietenkin ymmärtää se, että me ihmiset ollaan erilaisia. Ja myös temperamentit ja luonnollinen tapa reagoida on erilainen. Jos nyt taas otetaan esimerkki, niin toinen tarvitsee työlleen selkeän ja määritellyn tavoitteen. Kun taas toinen haluaa tietää vain sen

tavoitteen, ja on tehokkaampi ja motivoituneempi kuin voi itse päättää mitä ja miten työn tekee. Ja koska me ihmiset ollaan erilaisia, me viestimme myös eri tavalla. Helpompaa totta kai on vuorovaikutus erilaisten ihmisten kesken silloin kun tunnistamme tyyppin, eli tunnistetaan se ihmisen tapa reagoida yleisesti. Tämä tietenkin edellyttää sen, että tunnetaan ja on keskusteltu ja tehty yhteistyötä sen toisen henkilön kanssa. Ja silloin kun tunnetaan tyyppi, jos näin voi sanoa. Niin me osaamme paremmin antaa esimerkiksi palautetta oikealla tavalla. Tai rohkaista oikealla tavalla tai kysyä mielipidettä. Ja taas jos mä sanon esimerkin tästä mielipiteen ilmaisusta, niin toisethan sen sanovat kysymättä ja toisilta sitä pitää monta kertaa kysyä. Ja esimerkiksi tällainen erilainen tapa toimia aiheuttaa hirmu usein ärtymystä. Tyyliin miksi tuo toinen on suuna päänä? Tai miksi tuo toinen ei saa sanaa suustansa. Ja jos ajatellaan taas työyhteisössä toimimista, niin oikeastaan kumpikaan tapa ei ole ihanteellinen, vaan että kysymys on nimenomaan tässä temperamenttieroista. Ja jos ihminen tunnistaa tuon ominaisuuden, niin päästäänkin sitten tavallaan siihen ydinkysymykseen, että miten voisin muuttaa toimintaa. Ja tässä on ihan selkeästi näissä ääri esimerkeissä se, että tuon suunnan päänä olevan täytyisi opetella kuuntelemaan, ja sitten sen, joka ei uskalla sitä mielipidettä sanoa koskaan, niin hänen tulisi rohkaistua kertomaan avoimemmin mielipiteensä.

Jenna Härkönen: Kyllä tosi hyvä esimerkki, jonka toit esille, että millä tavalla se näyttäytyy ja miten se sitten vaikuttaa myöskin siihen toisten ihmisten ymmärtämiseen niissä vuorovaikutustilanteissa. Eli pystytään selkeästi nyt, ymmärsinkö, oikein niin ikään kuin toimimaan, sillä tavalla ja ottamaan sitä toista ihmistä huomioon tunnetilanteissa, mutta myöskin sitten niissä vuorovaikutustilanteissa, jotka niitä tunteita herättää. Ja ei tehdä tulkintoja. Eli jos joku vaikka ei halua osallistua tähän vaan se on enemmänkin sitten sitä luontaista temperamenttia.

Riitta Romppainen: Niin ja sitten se katse on tosiaan siihen omaan käyttäytymiseen. Voiko olla jopa niin, että tosiaan jos minä olisin se tyyppi, joka puhun suuna päänä, niin hoksaisinkin, että oikeastaan minä puhun niin paljon, ettei tuo toinen kerkeä edes sanoakaan mitään siihen väliin. Nämä ovat siis taas ääriesimerkkejä, mutta tosiaan niin kertoo ensinnäkin sen, että aina kun kysymys on muuttumisesta, niin se katse ja fokus on itseen.

Jenna Härkönen: Kyllä, eli se on se asia mihin pystymme vaikuttamaan itseemme paljon helpommin kuin siihen, että yritämme muuttaa toisia.

Riitta Romppainen: Kyllä.

Jenna Härkönen: No tuossa tarinassa mitä alussa kuultiin, niin siinä kuvataan henkilöä tällaisen räjähtävän A-tarvikkeena. Ja tämä A-tarvike termi tulee sotilas puolen sanonnoista. Niin, miten tällaisen henkilön kanssa olisi hyvä toimia?

Riitta Romppainen: No yleisesti ottajan jokainen on vastuussa omista ajatuksistaan, tuntemuksistaan ja sanomisistaan. Ja tämä tapaus minkä kerroit tuossa alussa, niin on hirveän hankalaa tehdä semmoista hyvää johtopäätöstä tai vähän hankalaa sanoa miten toimia, koska jokaisen tilanteen taustalla monia asioita, ja ne pitäisi tietenkin ensiksi tietää. Ja toisaalta myös muistaa se, että aina näitä tilanteita tulkitaan omista lähtökohdista ja omasta ymmärryksestä käsin. No sitten taas yleisesti voisi sanoa kuitenkin sen, että tällainen ystävällisyys ja toisen kunnioittaminen on avain moneen lukkoon. Ja jos minä itse olisin tässä tilanteessa, niin minä toimis juuri näin. Kiitos, ja perusteltu positiivinen palaute on myös semmoinen hyvä lähtökohta semmoiselle rakentavalle keskustelulle ja vuorovaikutukselle.

Jenna Härkönen: Kyllä. No sitten jos mennään näihin temperamentteihin vähän vielä lisää, niin kun meillä on työyhteisössä erilaisia henkilöitä ja erilaisia temperamentteja ja persoonallisuuksia. Niin

sitten, jos työyhteisössä on esimerkiksi tämmöinen erittäin sensitiivinen henkilö, joka on herkkä. Hän voi olla esimerkiksi herkkä työpaikalla äänille tai melulle, mutta sitten taas vastaavasti tämmöinen henkilö voi olla erittäin sensitiivinen ja hienotunteinen muita ihmisiä kohtaan siellä työpaikalla. Eli jos tämmöinen henkilö joutuu työskentelemään äänekkään tai ulospäinsuuntautuneen henkilön kanssa esimerkiksi avokonttorissa, niin tämän henkilön työviihtyvyys voi kärsiä ja myös organisaation näkökulmasta voi syntyä tehottomuus ongelmia. Miten työelämässä tulisi ottaa huomioon yksilöllisiä eroja vai tulisiko niitä ottaa huomioon?

Riitta Romppainen: No me kaikkihan ollaan yksilöitä ja yksilöllisiä hyvin monella tapaa. Meillä on erilaiset elämäntilanteet. Meillä on erilaiset elämänvaiheet. Meillä on erilaiset työmotivaatiotekijät. Meillä on erilaiset elämänarvot ja esimerkiksi erilaiset vahvuudet ja sitten nämä kehittämisen kohteet. Ja kyllähän tuommainen yksilöllisyyden tukeminen niin paljon kuin se on mahdollista, on erittäin tärkeitä työpaikoilla ja työyhteisöissä. Ja mielestäni se on yksi johtamisen tärkeimmistä kulmakivistä. Jotta tämmöinen yksilöllisyys tai yksilöllisyyden huomioiminen toteutuisi, paras tapa tähän tietenkin on keskustella, eli keskustelu sen lähiesimiehen ja tai työnantajan edustajan ja työntekijän kesken on olennaista. Ja mitä paremmin tämä yksilöllisyys huomioidaan, niin luultavasti sitä motivoituneempi ihminen on tekemään sitä työtä ja käyttää osaamistaan hyödyksi. Tuo esimerkki minkä sanoit, niin on aika karrikoitu, mutta auttaa myös ymmärtämään sen, että on erittäin tärkeitä huomioida miellyttävä ja itseä motivoiva työympäristö.

Jenna Härkönen: Kyllä ja kuten tuossa esimerkissä minkä äsken kerroin, niin toki kun puhuit äsken siitä ekstrovertista, niin tämmöisille henkilöille vaikuttaa se, että jos työtila tai paikka on semmoinen tosi hiljainen, ja siellä ei ole muita ihmisiä tai muuta, niin tämmöiselle henkilölle myös se vaikuttaa siihen omaan työskentelyyn ja työhyvinvointiin. Ja jos yksilöllisyyttä miettii stressin näkökulmasta, mitä tuossa kerroit, niin siihenkin se varmasti vaikuttaa. Eli jos me joudumme olemaan hyvin paljon omalla epä mukavuusalueella. Niin kyllähän se varmasti meitä myöskin stressaa. Siinä mielessä tuo mitä sanoit, että yksilöllisyyden huomioiminen on varmasti tärkeitä. Mutta auttaako meitä sitten niissä vuorovaikutustilanteissa ja omien tunteiden säätelyssä se, että me ymmärretään toinen toistemme toimintaa paremmin ja näin tullaan sitten toisten kanssa paremmin toimeen? Mitä sä sanoisit esimiehille tässä, koska he ovat varmasti avainasemassa nyt, mikäli heillä on vaikka paljon työyhteisössä ihmisiä, tulisiko heillä erityisesti ottaa huomioon vuorovaikutus- ja tunnetaitojen näkökulmasta tätä yksilöllistä huomioimista?

Riitta Romppainen: Joo, kyllä ilman muuta auttaa, jos tunnistaa tavallaan sen työntekijän tyyppillisen tavan reagoida. Ja kun tunnistaa ja kuten sanoin aiemmin tuossa jo, niin tämmöiset palautteen antaminen, perehdyttäminen tai motivointi, niin sekin voidaan räätälöidä aina sen temperamentin mukaisesti. Mutta niin kuin sanoin jo tuossa jossain vaiheessa, niin jos haluaa muutosta, niin aina se katse tulee kääntää ensiksi itseen. Tämmöisissä todella hankalissa konfliktitilanteissa esimiehen rooli on erittäin tärkeä ja mahdollisesti myös ulkopuolisella asiantuntijalla, jolla on sitten tämmöistä neutraalia näkemystä asioihin.

Jenna Härkönen: Kyllä. No miten sitten, jos mietitään omaa hyvinvointia, miten se temperamentti vaikuttaa siihen? Jos esimerkiksi ollaan stressaantuneita, niin onko sillä vaikutusta sillä temperamentilla siihen omaan stressitilaan?

Riitta Romppainen: Kyllä ja ylipäätään kun ajatellaan stressiä niin sillä on suurikin vaikutus hyvinvointiin ja mitä kuormittavampi se tilanne on, niin sitä enempi sillä yleensä on vaikutusta ja yleensä se vaikutus on negatiivinen. Temperamentin näkökulmasta tässäkin on vaihtelua, eli erilaiset tilanteet ja erilaiset asiat aiheuttaa stressiä eri tavoin. Voisin sanoa, että tää stressitilanne on yksi semmonen niin sanottu poikkeustilanne, jossa monta kertaa se luontainen tapa reagoida

pompahtaa esille. Ja jos taas tunnistaa nämä temperamentit, niin silloinhan se itsellekin auttaa tiedostamaan, tarkastelemaan ja ymmärtämään omaa käyttäytymistä ja reagointia ja myös sen toisen. Ja toisaalta sitten niin kuin parhaimmillaanhan tämä myös auttaa ymmärtämään sen itselle vastakkaisen temperamentin eli reagointi tavan toimintatyylillä. Ja taas jos mennään esimerkkeihin. Niin joku sama tilanne voi toiselle aiheuttaa voimakasta stressiä ja toiselle sen sijaan ei mitään. Ja stressiin reagoiminen, tapa ja voimakkuus ne on myös temperamentti riippuvaisia. Tämmöisessä stressitilanteessa toinen oikein havahtuu ja terästyy. Että hei, mitäs tässä tapahtuu ja mitä tehdä? Kun taas toinen lamaantuu ja jopa vetäytyy tilanteesta. Ja voi jopa saada somaattisia oireita, vatsaa vääntää tulee päänsärkyä. Vois niinku yleisesti taas sanoa, että niin sanotuille huolettomia ja kokeiluista kiinnostuneille tämmöinen muutos, joka yleensä eritasoista stressiä aiheuttaa niin heille muutos on monta kertaa semmoista ihan tervetullutta, ja he suuntautuvat tähän muutokseen innostuneesti, kun taas toisessa päässä muutos tosiaan aiheuttaa stressiä ja sitä ahdistustakin. Elikkä tässä oman reagointi tavan tunnistaminen erittäin tärkeätä, jotta voi paremmin sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Esimerkiksi jos tietää, että minä tarvitsen aikaa sopeutua johonkin uuteen tilanteeseen, niin silloin tulisi ottaa se aika ja rauhassa käydä vuoropuhelua itsensä kanssa.

Jenna Härkönen: Niin eli huomata myöskin, ja tutustua itseensä, että mitkä tilanteet herättävät sitä stressiä. Ja niin kuin kerroit, että toiselle toinen tilanne voi herättää enemmän stressiä, kun taas sitten toiselle, eli riippuu omasta temperamentista. Meillä on kuulijoina työikäisiä ihmisiä varmasti, niin minkälaisia ohjeita sä antaisit, miten tulla toimeen erilaisten temperamenttien kanssa?

Riitta Romppainen: No temperamentista riippumatta, kuten jo aiemmin tuossa totesin, niin ystävällisyys ja erityisesti toisen kunnioittaminen on ylipäätäänkin tämmöisen vuorovaikutuksen kulmakiviä. Niillä pääsee tosi pitkälle ja selvää erilaisista tilanteista. Se pitää huomioida, että työyhteisöissä ja työyhteisöjen viestintäkulttuureissa on eroja. Eli jossain organisaatiossa käyttäytyään hyvin asiallisesti ja virallisesti, ja esimerkiksi yksityiselämän kuulumisia ei juurikaan vaihdeta. Kun taas jossain toisessa yhteisössä kevyt rupattelu ja kuulumisten vaihtaminen kuuluu olennaisesti työpäivääni ja työn tekemiseen lomaan ja kaikkea taas tältä väliltä. Elikkä kun puhutaan, minkälainen käytös on sallittua ja minkälainen ei, niin tämmöinen työyhteisön viestintäkulttuuri ja toimintakulttuuri vaikuttaa myös siihen.

[musiikkia]

Jenna Härkönen: Mitä sä olet Riitta mieltä, millaiset yksilöt menestyvät työelämässä parhaiten?

Riitta Romppainen: Tuo on aika vaikea kysymys sillä, jos sitä ihan filosofisesti alkaa miettimään, niin mitä se työelämässä menestyminen sitten tarkoittaa? Jos tätä kysyttäisiin eri alan työntekijöiltä tai erilaisilta ihmisiltä, niin saataisiin varmasti hyvin monenlaisia vastauksia. Mutta yleisesti ottaen niin kyllä menestymistä työelämässä vahvistaa juuri nuo edellä mainitut stressin sieto ja omasta hyvinvoinnista, jaksamisesta ja osaamisen ylläpitämisestä huolehtiminen. Työnantajan näkökulmasta varmastikin menestynyt työntekijä on motivoitunut ja tuottava, koska nämä asiat kulkevat käsi kädessä. Mutta sitten taas se, mikä ketäkin motivoi on hyvin yksilöllistä ja tämmöiset omat työmotivaatiotekijät pitäisi kyllä löytyä siitä työstä ja työn tekemisestä mitä kukin tekee.

Jenna Härkönen: Kyllä eli laaja kysymys minkä kysyin sinulta. Minä kysyn sinulta vielä jatkoksi sitten tuohon, että osaatko sanoa miten esimerkiksi tunne- ja vuorovaikutustaitojen näkökulmasta, niin onko siinä semmoista mitään eroavaisuuksia sen suhteen, että mitkä tekijät vaikuttavat menestymiseen työelämässä?

Riitta Romppainen: Toistan nyt itseäni, mutta semmoinen tietynlainen ystävällisyys ja myönteisyys siellä työpaikalla. Tosiaan jos haluaa sitä muutosta niin se katse itseen. Ja ymmärtää tavallaan se,

että harvoin ihmiset ovat ilkeitä tarkoituksella, vaan enempi se johtuu juuri siitä erilaisesta tavasta reagoida. Ja kuten puhuit aikaisemmin, niin myös tulkintoja tehdään eri lähtökohdista käsin.

Jenna Härkönen: Kyllä eli yhteenvetona tuosta vastauksesta mitä kerroit, niin semmoinen ymmärtäminen niitä erilaisia vuorovaikutustilanteita kohtaan tai niiden herättämiä tunteita kohtaan sekä suvaitsevaisuus ja ymmärrys ja ihan käytöstavat. No tästä päästäänkin sitten siihen, että usein puhutaan siitä, että erilaisuus on rikkaus, mutta miten siitä erilaisuuden ymmärtämisestä on hyötyä omalle hyvinvoinnille tai vaikkapa organisaatio hyvinvoinnille?

Riitta Romppainen: On aina on helpompaa toimia toisen kanssa, kun ymmärtää, että mistä se erilaisuus voi johtua. Ja tosiaan se erilaisuus niin kuin sanoin, että harvoin ihminen on ilkeä, että se erilaisuus on ominaisuus, ja se on olemassa ja ettei sitä erilaisuutta ole kohdistettu ketään kohtaan tai ketään vastaan tai kenenkään takia. Ja erilaisuuden sietäminen on jo paljon, ja sen ymmärtäminen on sitten astetta syventää. Ja tämmöinen tietous siitä, että muut luontaisesti toimivat eri tavalla, niin me silloin opimme lähestymään ihmisiä oikealla tavalla. Yhdessä tekeminen, ja yhdessä toimiminen on totta kai helpompaa kuin osataan huomioida semmoisia toisenlaisia näkökulmia.

Jenna Härkönen: Kyllä kuulostaa tosi hyvältä. No miten sitä erilaisuutta voi ja kannattaa hyödyntää onko sinulla jotakin ihan konkreettista esimerkkiä?

Riitta Romppainen: Temperamenttinen näkökulmasta niin asioita voidaan ajatella joko niin, että on vastakkaisia värejä tai sitten että ne ovatkin toisiaan täydentäviä. Eli nyt taas esimerkki eli jos työparina on kaksi vastakkaista väriä, ne voivat olla joko toiselle semmoinen ärsytyksen aihe tai sitten tämmöisessä ihannetilanteessa toisiaan täydentäviä. Kuten jos ajatellaan keltaisen innostuneisuutta, niin se tarttuu siihen hitaammin syttymään. Kun taas sen hitaammin syttyvän harkitsevaisuus estää nopeasti syttyvää keltaista juoksematta päätä pahkaa seinään, jos näin voi kuvaannollisesti sanoa, ja vasta sen jälkeen miettimään mitä olisi pitänyt tehdä. Elikä tässähän toinen täydentää toista. Punaisen päättäväisyys auttaa sopeutumaan vihreää päätöksenteossa ja punainen voi oppia vihreältä toisen huomioimista.

Jenna Härkönen: Kyllä. Eli ne täydentävät toisiaan.

Riitta Romppainen: Kyllä. Juuri näin.

Jenna Härkönen: Kiitos erittäin paljon sinulle haastattelusta Riitta.

Riitta Romppainen: Kiitos kun sain tulla.

Jenna Härkönen: Ja kiitoksia oikein paljon hyvät kuulijat. Lopuksi me päästään kuulemaan miten alun tarina päättyi.

[musiikkia]

Tarina Jenna Härkönen: Kohtasin jälleen seuraavana päivänä työkavereitani, joista jokainen oli erilainen. Jotta yhteistyömme sujuisi paremmin aloin ajattelemaan heistä niitä asioita, joita heissä arvostin. Kiinnitin huomioni niihin piirteisiin, jotka heissä näkyivät myönteisenä ulospäin, viisauteen, rauhallisuuteen, ideoihin ja asiantuntijuuteen. Tyypille, joka ei koskaan vastannut sähköpostiin, aloin soittamaan tai laittamaan tekstiviestejä. Lisäksi räjähtävän A-tarvikkeen seurassa ajattelin, ettei minun tarvinnut miellyttää häntä, samalla pystyin kommunikoimaan hänen kanssaan arvostavasti ja jämäkästi. Eniten minua helpotti se, että uskalsin kertoa hänelle ääneen oman mielipiteeni, vaikka sitä minun pitääkin harjoitella edelleen. Annoin oman ärsytyksen tunteeni auttaa tässä, jotta pystyin ilmaisemaan itseäni paremmin, jämäkästi ja pelkäämättä. Lisäksi ajattelin hänen olevan

hyväsydäminen, mutta voimakas tunteissaan ja auktoriteetissaan aivan kuten setäni. Huomasin, että vuorovaikutukseni näiden erilaisten ihmisten kanssa parani ja ennen kaikkea, nyt minun on helpompaa tehdä yhteistyötä heidän kanssaan.