

# Tunneälykäs esimiesviestintä



## Tunneälyä voi oppia

Loogista päättelykykyä, älykkyyttä ja kykyä ratkaista visaisia ongelmia pidetään usein ihailtavina piirteinä ja kykyinä, joita tulee olla päästäkseen johtajaksi tai muuten huipulle työelämässä. Nämä niin sanotut ”perinteisen älykkyyden” ominaisuudet ovat usein ainakin osittain synnynnäisiä, eikä niitä ole mahdollista kehittää loputtomiin; jos et ole matemaattisesti lahjakas, niin harjoittelulla pääset ainoastaan tietylle tasolle asti. Helpottavaa tietoa kaikille on kuitenkin se, että perinteisen älykkyyden rinnalle on tuotu toinenkin älyk-

kyiden muoto: tunneäly. Tunneäly on ihmisen kykyä virittäytyä samalle taajuudelle toisten ihmisten kanssa, kykyä lukea ja aistia erilaisia sosiaalisia tilanteita, kykyä hillitä itsensä ja käyttäytyä tilanteen vaatimalla tavalla. Tunneällyn on löydetty selittävän menestystä jopa enemmän kuin perinteisen, loogisen älykkyyden. Ja erinomaisia uutisia kaikille: tunneälyä voimme kaikki oppia!

## Tunneäly saa organisaation kukkimaan

Työyhteisössä tunneäly tarkoittaa sitä, että osaamme toimia sopuisasti toistemme kanssa ja kuvainnollisesti puhuen soimme samassa sävel-lajissa. Tunneälykkäissä työyhteisöissä yksilöiden erilaisuus sallitaan ja se nähdään voimavaraana sen sijaan, että kaikkia pyrittäisiin laittamaan samaan muottiin. Samalla kun yksilöt saavat olla omia itseään, niin he ovat myös valmiita tekemään pitkäjänteisemmin työtä tavoitteen saavuttamiseksi. Yksi tunneällyn näkyvimpiä piirteitä työyhteisössä onkin *kärsivällisyys*. Kaikista positiivisista työyhteisövaikutuksista voimme ainakin mainita, että tunneälykkäät tiimit ovat tutkimusten mukaan innovatiivisempia, tekevät

parempaa tulosta sekä kykenevät palautumaan paremmin stressaavista tilanteista.

Tunneäly on arvo, jonka esimies voi omalla viestinnällään ja olemuksellaan juurruttaa organisaation kulttuuriin. Tämä on lopulta hyvin arvokas taito, sillä tunneälykkäissä työyhteisöissä ei vain ole mukavampi tehdä töitä, vaan niissä myös poissaolot ovat vähäisempiä ja ihmiset ovat halukkaampia antamaan enemmän työpanostaan tunneälykkäälle organisaatiolle. Tutkimukset osoittavat, että vain niissä organisaatioissa, missä ihmisten tunteet huomioidaan, voidaan löytää yhteys työtyytyväisyyden ja työsuorituksen välillä

**Tunneälykäs esimiesviestintä** -seminaari on yhden päivän (9-16) mittainen kokonaisuus, jossa keskitytään tunneälyllisten taitojen lisäämiseen organisaatiossa.

Seminaarin jälkeen valmennukseen osallistuneet henkilöt ovat parempia kuuntelijoita työyhteisössään. Heillä on ymmärrys siitä, miten tasapainoinen ja kokonaisvaltainen esimies viestii ja kykenee olemuksellaan luomaan turvaa ja sitoutumista alais-ten suuntaan. Hän on myös itse tasapainoisempi niin työssä kuin yksityiselämässään.

Tosielämän tarinat ja käytännön esimerkit tunneällyn voimasta motivoivat kaikkia harjoittelemaan yhä parempaa tunneälyä.

Seminaari sisältää ryhmäharjoituksia, joten optimaalinen ryhmäkoko on riippuvainen siitä, minkälainen tila on käytössä seminaaripäivän toteutukseen. Optimaalinen ryhmäkoko on 20-30 osallistujaa.



*Seminaarin valmentajina toimivat Jussi Leinonen ja Wille Raitolampi. Molemmat inspiroivia puhujia, sekä innovatiivisia sarjayrittäjiä, joilla on paljon käytännön kokemusta tunneällyn suuresta merkityksestä esimiestyössä.*



*Tunneälykkäissä organisaatioissa ihmiset tulevat huomioituiksi kokonaisina, ei vain tiedollisina, vaan myös tunteellisina resursseina – eli ihmisinä! Ihmissyden korostuminen esimiestyössä saa alaiset kukki-imaan ja antamaan enemmän itsestään työlle. Toisaalta tällöin myös työ tarjoaa kasvupaikan heidän omalle identiteetilleen.*

## Tunneälyn näkyminen arjessa

Yksilötasolla tunneälykkät ihmiset ovat herkkiä aistimaan eri tilanteiden ominaispiirteet ja tekemään oikean tulkinnan aistimuksiensa pohjalta. He osaavat lukea fiiliksiä. Menneskämme hautajaisiin aistimme tilanteen surullisuuden ja vakavuuden, ja osaamme siksi käyttäytyä tietyllä tavalla. Lapsilla tällainen kyky ei ole vielä välttämättä kehittynyt, minkä vuoksi lapsille voi olla vaikeaa ymmärtää miksi kaikki ovat hieman allapäin ja puhuvat matalalla äänellä. Tämä lasten käytös on myös yksi osoitus siitä, että tunneälyä voimme oppia iän myötä ja missä iässä tahansa. Olennaista tunneälyn oppimisen kannalta on itsensä tutkiminen ja oman ajattelun ja käytöksen tarkastelu. Toisin sanottuna se, miksi minä tunnen siten kuin tunnen tai miksi tämä tilanne aiheuttaa minussa negatiivisia tai positiivisia ajatuksia. Usein itsetuntemuksen kautta voimme oppia myös paremmin tunteemaan muita ihmisiä ja sitä kautta kehittämään omia kanssakäymistaitojamme.

Meillä voi olla sellainen käsitys itsestämme ja käyttäytymisestäämme, että ”tällainen minä olen, enkä muuksi muutu.” Voimme ajatella, että en voi vaikuttaa äkkipikaisuuteeni tai en osaa olla puhumatta suutani puhtaaksi. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, vaan meillä on aina valta päättää omista teoistamme ja siitä, kuinka reagoimme eri tilanteisiin. Takuuvarmaa on, että se ei ole alkuun helppoa, mutta yhtä varmaa on, että se on mahdollista.

Tuntemalla tunneälyn osa-alueet ja kuinka niitä voimme harjoitella, voimme alkaa päivä kerrallaan parantaa omaa kykyämme olla älykkäitä ihmisten kanssa!

## Ota yhteyttä, kysy lisää!

**Jussi Leinonen**

toimitusjohtaja  
044 209 21 31  
jussi@wlm.fi



**VIKTOR – Work-Life Metrics Oy**

VIKTOR – Work-Life Metrics Oy on 2014 perustettu yritys, jonka missiona on auttaa organisaatioita tekemään innostavampia, kokonaisvaltaisesti terveitä työyhteisöjä, joissa sairauspoissaolot ovat minimissään. Tavoitteenamme on kehittää mittareita, jotka huomioivat työyhteisöjen monimutkaiset riippuvuussuhteet, mutta joita on helppo käyttää työyhteisöjen johtamisen suunnan löytämiseen. Filosofiaamme on toimia linkkinä akateemisen tietämyksen ja esimiehen, sekä koko henkilöstöhallinnon jokapäiväiseen toiminnan välillä. Mittaamisen lisäksi tarjoamme johdon ja henkilöstönvalmennusta henkisen työhyvinvoinnin peruskomponenttien parantamiseksi. Yrityksen omistavat Wille Raitolampi ja Jussi Leinonen.



*Aivan liian usein työ näyttäytyy meille ikävänä pakkona, johon on taivuttava, jotta voisi elää sellaista elämää, jota haluaisi. Tunneälykkäissä työyhteisöissä tätä ei allekirjoiteta. Niissä työ nähdään keskeisenä elämän merkityksellisuuden lähteenä ja siksi oikean balanssin löytäminen tuntevan minän suhteen, työn sisällä, on tärkeä tavoite. Onnistuminen on hyvin palkitsevaa kaikille osapuolille, sillä tunnetasapainoinen työntekijä on halukas etsimään omia kasvupolkujaan nimenomaan työn kautta – ei vain sen ulkopuolelta.*