

Tunteiden sanoittaminen työyhteisössä

Koulutuksen aikana pohdin paljon sitä, miten merkityksellistä on se, kuinka vaikeita tunteita osataan sanoittaa työyhteisössä. Jos haastava tilanne on niin sanotusti päällä, tunteet nousevat pintaan helposti kaikilla esimiestä myöten. Tällöin esimiehen peloksi voi nousta se, että kun ottaa tilanteen puheeksi tunteet puskevat voimalla päälle ja ei saa sanotuksi sitä mitä toivoisi tai reaktio on epätoivotunlainen. Voisiko tämä olla syy siihen, miksi usein vaikeimmat asiat lakaistaan maton alle? Pelätään, että puheeksi otto vain pahentaisi tilannetta ja valitettavasti näin voi toki käydäkin.

Kurssilla puhuttiin paljon havainnointikyvystä ja näkökulmanottokyvystä. Ajattelisin niin, että mitä paremmin esimies pystyy sanoittamaan tunteita ilmiöiden tasolla esim: -Havaitsen, että ilmassa on paljon monenlaisia tunteita. Haluaisitteko kertoa, mitä ilmoilla tänään liikkuu?

Tämä

voisi tuoda ehkäpä kaivattua etäisyyttä ja helpottaa puhumista tunteista. Tällainen sisäinen puhe helpottaa usein myös esimiehen omaa sisäistä työskentelyä. Kun osaa ottaa omiin tunteisiin ilmiöntarkasteluperspektiivin niin ne eivät aiheuta niin voimakasta häpeää tai syyllisyyttä, joka mahdollisesti johtaa esim. tunteiden tukahduttamiseen tai sitten muuhun ei niin rakentavaan käsittelytapaan.

Koen, että tässä yhteiskunnassamme ja useissa työyhteisöissä on varmasti paljon kehittämistä tällä saralla. Muuten emme kuulisi tarinoita niin paljon siitä, että jokin hankala tilanne hiertää vuosikausia työyhteisöä, mutta lopulta ihmiset kaikessa hiljaisuudessa vain lähtevät ympäriltä vaihtamaan työpaikkaa ja ongelma on edelleen selvittämättä.

Tunteisiin voisi harjoitella samanlaista suhtautumista kuin säähän. Samalla tavalla voi puhua itselle:- Ahaa, tänään on sitten tällainen sadekuuro. Noh, otetaan vastaan kiitollisuudella, jospa siitä jotakin vihreä versioisi. Vähän samaan tapaan kuin me joskus valitamme säästä, eivät omat tunteemmekaan aina ole niin mieluisia. Silti emme voi muuttaa säätilaa, voimme vain muuttaa suhtautumista siihen tai pukeutua eri tavalla voidaksemme olosuhteen kanssa mahdollisimman hyvin. Voimme haastavissa tilanteissa pitää huolen omasta palautumisesta ja suojella sitä tiikeriemon lailla.

Yhtä lailla, kun ajattelemme että neljä vuodenaikaa Suomessa on rikkaus samalla tavalla tunteet kaikissa kirjoissaan ovat rikkaus. Tunteet kertovat tarpeistamme: siitä ovatko ne täyttyneet vai jääneet täyttymättä. Myös tämä näkökulma helpottaa tunteisiin suhtautumista. Kun pääsemme kiinni tarpeesta, mikä tunteen takana on fokus siirtyy oikeaan paikkaan. Tällöin

osaamme myös sanallistaa tarpeitamme ja toiveitamme toisille ja meidän on myös mahdollista pyytää asioita ja apua helpommin. Tällöin stressitasot laskevat ja näkökykymme paranee monella tasolla.

Johtajan on haasteiden ilmaantuessa työstettävä ennen kaikkea omia tunteitaan. Ratkaisut ilmaantuvat tällöin usein kuin itsestään tunteiden takaa. Rakentava vuorovaikutus (non-violent communication) eli Marshall Rosenbergin vuotovaikutusmalli tukee kurssilla oppimaani erinomaisesti. Se on selkeä ja erinomainen työväline niin itsen kanssa työskentelyyn kuin työyhteisössäkin. Johtaja on suunnannäyttävä ja avaa ovia myös siihen, kuinka työyhteisössä käsitellään tunteiden maailmaa.