



Tunneosaamisen perusvalmennus esimiehille, asiantuntijoille ja tiiminjäsenille

Mikäli työyhteisössä päivittäin viriäviin tunteisiin ei osata kiinnittää huomiota, paljon tärkeää informaatiota menee ohi. Sen seurauksena käsittelemättömät tunteet myllertävät kahvipöydissä ja käytäväkeskusteluissa. Tunneosaamisesta on hyötyä niin yksilöille, ryhmille kuin koko organisaatiolle.

TUNNEÄLY → sopeutumiskyky työhön sitoutuminen työtyytyväisyys → hyvinvointi jaksaminen tuloksellisuus → RESONAATIO

Tunneosaaminen vaikuttaa tutkimusten mukaan ihmisten yleiseen ja sosiaaliseen sopeutumiskykyyn, työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Näiden seurauksena hyvinvointi, jaksaminen ja tuloksellisuus kohenevat. Onko sinulla tai yrityksellänne varaa antaa tunneinformaation mennä ohitse ja jättää käsittelemättömät tunteet hautumaan työyhteisöön? Seurauksena voi olla kylmä ja dissonoiva työilmapiiri.



Sensitiva Oy:n tunneosaamisvalmennus perustuu tunneälyn alkuperäiseen kykyteoriaan, jonka mukaan tunneälykyys on kyky hyödyntää tunteita ja tunneinformaatiota yksilön

omassa ajattelussa ja toiminnassa (Mayer ja Salovey 1997).

Kyse ei siis ole yksilön persoonallisista ominaisuuksista vaan opiskeltavista taidoista ja kyvyistä, joita kaikki voivat temperamentistaan riippumatta kehittää, aivan kuten PC-taitojaan tms. Tunneosaamisen lisääntyminen saa aikaan resonoivaa, myönteistä työilmapiiriä.

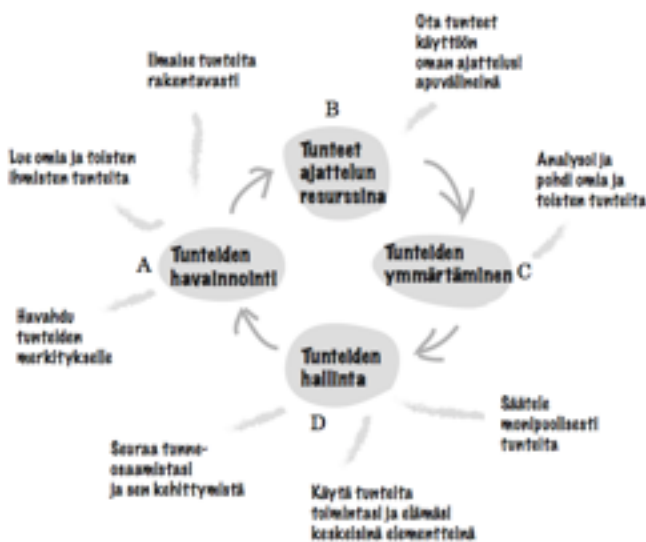
Osaamisen lisäämistä persoonan muokkaamisen sijaan



Tunneäly on siis apukäsite, jonka avulla on haluttu kuvata ihmisen toimintakykyyn ja elämänlaatuun vaikuttavien tunteiden havaitsemiseen, käyttämiseen, ymmärtämiseen, säätelyyn ja käyttöön liittyvää älykkyyttä.

Sensitiva Oy:n tunneosaamisvalmennus jakaantuu **viiteen puolenpäivän** valmennukseen, joissa:

- 1) ensimmäisessä pohjustetaan asenne-
muutosta suhteessa tunneosaamiseen,
- 2) toisessa opetellaan harjoitusten,
tehtävien, esimerkkien ja luentojen avulla
tunteiden havainnoimista, tunnistamista ja
tunteiden ei-häiritsevää ilmaisua,
- 3) kolmannessa syvennyttään tunteiden
käyttöön oman ajattelun apuvälineinä
(tunteet ajattelun resursseina),
- 4) neljännessä harjoitellaan tunteiden
analysoimista ja ymmärtämistä,
- 5) viimeisessä pohditaan tunteiden sääte-
lyä ja hallintaa osana omaa toimintatapaa.



Tunneälyvalmennus alkaa orientaatio-
jaksolla, jonka tarkoitus on motivoida
osallistujat pohtimaan omaa valmiuttaan
kehittää tunneosaamista. **Ensimmäisellä**
tapaamisella pohditaan omia arvoja,
suhdetta tunteisiin yleisesti, nykyistä
toimintatapaa ja tutustutaan tunneälyn
kykymallin eri osatekijöihin. Ensimmäisen

tapaamisen jälkeen valmennettavat pitävät
henkilökohtaista tunnepäiväkirjaa, jota
käytetään työskentelyssä eri jaksoilla.

Seuraavat neljä puolenpäivän
valmennusta keskittyvät kuhunkin
kehittämisympyrän osa-alueeseen (A–D).
Ensimmäisellä niistä (**A**) opitaan tarkem-
min havainnoimaan omia ja toisten
tunneilmaisuja ja harjoitellaan tunteiden
ilmaisua. Kotitehtäväksi jokainen tekee
tunneälyn kykytestin (Meyer–Salovey–
Caruso–Emotional–Intelligence–Test).

Toisella (**B**) tutustutaan tunteiden
käyttöön ajattelun apuvälineinä hyvin-
vointinäkökulmasta. Toisen tapaamisen
kotitehtäväksi valmennettavat saavat
SHL–Groupin hallinnoiman tunne-
osaamisen ja johtamisen/yhteistoiminnan
360–arvioinnin (5–10 arvioijaa).

Kolmannella (**C**) tutustutaan tunteiden
logiikkaan ja eri kartoitusten sisältöihin,
jonka jälkeen jokaisella on tapaaminen
oman sparraajan kanssa. Hänen kanssaan
käydään läpi kykytestin ja 360–
kartoituksen tulokset ja hahmotellaan
omaa kehityssuunnitelmaa.

Neljännellä (**D**) pohditaan omia tunteiden
sääteilykeinoja, hiotaan omia kehitys-
suunnitelmia ja tehdään yhteenvetoa koko
valmennuksesta (eli viidestä tapaamisesta).

Henkilökohtaista tukea kehittymiselle

Oma valmentaja tavataan toisen kerran
noin 2 kuukautta valmennuksen päätyttyä
seurantakeskustelussa, jossa arvioidaan,
miten oma tunneosaaminen on kehittynyt.
Valmentajaa on mahdollisuus käyttää
myös valmennuksen päätyttyä omana
coachina / mentorina.

Tunneälyvalmennus voidaan räätälöidä yrityksen omien toiveiden mukaisesti. Tapaamisia voidaan vähentää, lisätä tai pidentää jne. Tutkimustietoon nojaten suosittelemme kuitenkin esittämäämme etenemismallia, johon kuuluu melko tiiviisti toistuvat lyhyet valmennukset ja kehittymistä tukeva osallistujien yksilöllinen sparraus.

Tutkimusten mukaan kykytestit ja kompetenssipohjaiset 360-arvioinnit tukevat parhaiten osaamisen kehittämistä ja ennustavat arvioitavien menestymistä työtehtävissään.

Valmennuksen pääkouluttajana toimii työ- ja organisaatiopsykologi Mikael Saarinen. Eri valmennusjaksoille osallistuu Saarisen lisäksi sopimuksen mukaan myös muita valmentajia (mm. jooga-ohjaaja, hypnoterapeutti, näyttelijä, muusikko tms.) haastamaan valmennettavissa tapahtuvaa muutosta ja lisäämään valmennusten elämyksellisyyttä.

Lisätietoja:

Mikael Saarinen
ms@sensitiva.fi
GSM: 040-722 1788



Vuonna 1965 syntynyt Mikael Saarinen (FT, PsL) on toiminut mm. rekrytointikonsulttina, kliinisenä psykologina ja henkilöstön kehittämiskonsulttina ennen yrittäjäksi ryhtymistään vuonna 2001.

Mikael Saarisella on lähes 50 julkaisua yksin ja/tai useamman kirjoittajan kanssa työterveysalan yleislehdissä, yritysten sisäisissä lehdissä, suomalaisissa tieteellisissä julkaisuissa ja freelancer-kirjoittajana useissa aikakausi- ja päivälehdissä. Hän on julkaissut viisi yleistajuista kirjaa tunneälystä ja tunneosaamisesta (WSOY ja Kirjapaja). Uusin kirja "Tunnetasapainoon" ilmestyy keväällä 2008.

Mikael Saarisen lisensoitustyö "Tulosta on tultava – valtionhallinnon tulosjohtaminen henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta" on julkaistu Työterveyslaitoksen "Työ ja ihminen" -julkaisusarjassa. Väitöskirja "Tunneälykäs esimiestyö" TKK:n Työpsykologian ja johtamisen sarjassa.

Valmennuksien esilukumateriaali:

Perkele. Tunneosaamisen käsikirja esimiehille. Kirjapaja, Helsinki 2007.

