

Nina:

Uskoisin, että moni meistä on ollut tilanteessa, kun työpaikalla saa pitää vaikuttavan ja vakuuttavan presentaation eli esityksen tai puheenvuoron, mutta sydän rupeaa hakkaamaan ja sitten kädet hikoavat ja kenties tärisee ja minulla ainakin joskus myös jalat tärisevät, sitten puna nousee poskille. Miten esiintymisjännitystä voisi lieventää? Voisiko yritykset eli työnantajat vaikuttavat siihen, että työntekijöitä ei esiintymisen pelottaisi? Meillä on tänään vieraana LAB-ammattikorkeakoulun viestinnän lehtori Reetta Nyman, joka opetustyössään näkee monenlaisia esiintyjiä.

Kerro Reetta, että mistä tämä esiintymisjännitys oikein johtuu?

Reetta:

No viestinnän tutkimuksessa me puhumme oikeastaan yleensä viestintäarkuudesta. Se on enemmän sateenvarjokäsite, että ei ajatella pelkästään, että lavaoleminen on esiintymistä, vaan puhutaan myös tällaisista arkisemmista viestintätilanteista, jotka tosiaankin voi jännittää. Ja no mistä tämä johtuu? Minä lähtisin liikkeelle ihmisen perustarpeista. Psykologian tutkimuksessa ajatellaan, että ihmisellä on kolme perustavanlaatuista tarvetta. Tarve autonomiaan, kompetenssiin ja yhteyteen. Ja tämä yhteyden tarve toisiin ihmisiin on nyt kiinnostava tekijä tässä. Ihmiskunnan kehityksessä se yhteys toisiin ihmisiin on ollut ihan henkiinjäämisen edellytys.

Ajatellaan vaikka kivikautta. Ihmiset on asunut luolissa ja siellä yhteisössä yhdessä metsästäneet ja saaneet turvaa toisiltaan. Ja siinä tilanteessa, jos on joutunut yhteisöstä erilliseksi, sinut on ajettu pois siitä porukasta, niin se on tarkoittanut sitä, että yksin sinä et pysty hankkii ruokaa, pedot syövät, eli se on kuolema. Ja tämä on meihin edelleen koodattuna, eli se pelko aktivoituu siinä esiintymistilanteessa. Se pelko siitä erillisyydestä, että minä olen erillinen noista muista, noi ehkä hylkää minut. Ja se saa aikaan sitten tämän parasympaattisen hermoston aktivoitumisen, eli just tämä mistä sinä puhuit, että alkaa kädet täristä ja puna nousee poskille ja niin edespäin. Ja sitten taas tämmöiset jotkut kyvyt laimenevat, et esimerkiksi puhekyky ei ole kovin olennainen siinä tilanteessa, kun on hätätilanne. Tämä on just tämä taistele tai pakene tilanne, eli keho valmistautuu taistelemaan tai pakenemaan, siinä ei tarvita esimerkiksi puheen tuottoa, vaan tarvitaan sitä, että sydän pumppaa verta ja on räjähdysvalmis siinä tilanteessa.

Nina:

Juoksemaan pakoon.

Reetta:

Kyllä. Ja just toi meidän elimisten toimintamme ei ole paljon muuttunut niistä ajoista, vaikka nyt eletäänkin aika erilaisessa ajassa, eikä se esiintymistilanne ole enää. Ainakaan välitön hengenvaara.

Nina:

Joo, eli totta niin siellä geeniperimässä jossain sitten siellä mullakin varmasti on nämä juokse- ja pakene-reaktiot. Toki itse koen, että on joitakin tosiaan enemmän jännittäviä tilanteita ja sitten joitakin vähemmän jännittäviä ja tämmöinen karjalainen kovasti puhuva tyyppi, niin ei ehkä välttämättä ihan kaikkea sitten samalla tavalla jännitä, mutta jos aihe on vaikka itselle epätuttu, niin silloin ainakin minä huomaan, että minua rupeaa vähän enemmän jännittämään. No kaikista jännitys ei sitten kuitenkaan näy niin paljon kuin toisista ihmisistä. Onko niin, että toiset jännittävät vaan enemmän kuin toiset, vai mistä tämä johtuu, että näkyy tai ei näy?

Reetta:

Niin, no yleisesti me koetaan se meidän oma jännityksemme näkyvän paljon enemmän kuin toisten jännityksen, koska just se hermoston aktivoituminen tuntuu niin voimakkaasti kehossa ja ei välttämättä näy ulos päin yhtään niin voimakkaasti kuin miltä tuntuu, mutta on siinä reaktiivoimakkuudessakin eroja ja siihen vaikuttaa monenlaiset asiat. Ihan siis perimä vaikuttaa. Aiemmat kokemukset, jos on esimerkiksi jotain traumaattisia kokemuksia taustalla, vaikuttaa hermoston aktivointiherkkyyteen. No sitten tietysti hyvätkin kokemukset, jos on vaikka esiintymistilanteesta onnistumisen kokemuksia niin hermosto on ehkä tottunut, että tämä onkin ihan ok tilanne, että se ei tarvitse enää aktivoitua. No sitten omat tulkinnat siitä, mistä esimerkiksi oma onnistuminen johtuu, jos on aikaisemmassa esiintymistilanteessa, vaikka onnistunut, niin toinen saattaa tulkita sen niin, että yes minä olen niin hyvä, että minä aina onnistunut, että minä olen vaan niin hyvä. Ja toinen taas on silleen, että no se oli sattumaa, mutta en minä varmaan ensin kerran onnistu kuitenkaan, että tulkinnatkin vaikuttavat.

Sitten lapsuuden kasvuympäristö vaikuttaa ja sitten varhaiset stressikokemukset ihan jo kohdusta asti muokkaa hermostoa ja sen reagoitiherkkyttä, että miten herkästi se aktivoituu. Lisäksi hermostua parasta aikaa kuormittava stressi nostaa vireystasoa ja voi niin kuin laukaista tai voimistaa sen takia jännityksen kokemusta. Minäkäsitys vaikuttaa, temperamentti vaikuttaa, persoonallisuus vaikuttaa tähän asiaan.

Nina:

Aika paljon tuossa, kun äsken taas kerroit niin heti itselläkin herää semmoisia ajatuksia, että joo aivan niin totta joo, että toi voisi mullakin vaikuttaa asiaan, että tämä on kyllä tosi mielenkiintoinen aihe. Eli yhtenä tekijänä reaktion voimakkuuteen on siis ihmisen persoonallisuus. Kerro kuitenkin ensin, että miten näitä persoonallisuuksia voidaan jaotella?

Reetta:

No ihmisen persoonallisuutta on psykologian tutkimuksessa hahmotettu monin eri tavoin, mutta yksi tällainen aika laajalti hyväksytty jaottelu on tämä big five eli viisi suurta persoonallisuuden piirrettä. Nämä viisi piirrettä on neuroottisuus, ekstroversio, avoimuus uusille kokemuksille, sovinnollisuus ja tunnollisuus. Ihminen voidaan siis sijoittaa näiden kaikkien suhteen janalle. Eli vaikka sinulla on vaikka matala neuroottisuus ja korkea ekstroversio ja sitten sinä olet puolessa välissä avoimuusjana ja niin edespäin. Ihmiset sijoittuvat sille janalle normaalin jakauman mukaan. Eli kysymys vaikka siitä, että oletko sinä ekstrovertti vai introvertti, niin ei osu kovinkaan moneen, koska yleensä me olemme jossain siellä puolivälissä.

Nina: Joo itsekin on tätä samaa mieltä, että mieheni aina sanoo minulle, että minä olen tietynlainen, mutta sitten minä itse koen, että on niin monia eri piirteitä, että ei ihan voi saman tien jaotella, vaikka kahteen, että onko introvertti vai ekstrovertti. Miten nämä erilaiset persoonallisuuspiirteet vaikuttavat esiintymistilanteisiin työpaikoilla?

Reetta:

No toi ekstroversio on just varmaan helppo hahmottaa ja monelle tuttu, että tästähän onkin ollut paljon puhetta, että onko se reilu, että työelämä suosii ekstroverttejä esiintyjä. Mutta sitten esimerkiksi, jos on vahva neuroottisuus, siihen liittyy usein hermostuneisuutta ja levottomuutta. Neuroottinen voi esimerkiksi, jos esittelee jotain ideaa työpaikalla, niin yleensä tarkkailee aika voimakkaasti itseään ja voi tulkita työkaverien kysymykset helposti esimerkiksi kritiikkinä.

Jos taas avoimuus uusille kokemuksille olisi esimerkiksi tosi vähäistä, niin kaikki vuorovaikutustilanteethan ovat uusia, joten niihin lähteminen ei ole hirveän luontaista ja sujuvaa tällaiselle persoonallisuudelle.

Jos on vahva sovinnollisuus, sellaista henkilöä kuvaa usein epätietoisuus, myöntökyvyttömyys, vaatimattomuus, eli saatetaan ajatella niin paljon toisia, että esimerkiksi kokouksessa ajatellaan, että muut saa sanoa ensin, joten oma puheenvuoro ehkä koskaan edes tulee. Tai sitten just ei haluta loukata, joten pitää miettiä viimeisen asti, että miten minä nyt tämän asian esitän, jotta minä vaan kyseenalaista tämän ja tämän ammattitaitoa, tai että minä muistan, että okei, tuolla oli vähän niin kuin tämä on vähän arkapaikka tuolla yhdelle työkaverille, niin näiden pohdintojen myötä voi käydä niin, että sitä tosiaan ei tule sitten sanottuakaan sitä omaa asiaa ollenkaan.

Jos on vahva tunnollisuus, tällaiset henkilöt ovat usein velvollisuuden tuntoisia, järjestelmällisiä, harkitsevaisia, ja heidän pitää olla hyvin valmistautuneita ennen kuin he sanoo oman asiansa. Nopeat aikataulut ei oikein sovi ihan, jos pitäisi yhtäkkiä ideoida jotain, niin vahvasti tunnolliselle se ei ole kovin ominaista, koska hän olisi halunnut valmistautua siihen hyvin, varmistaa sen muutamasta lähteestä ja pohtii hyvät perustelut sille ennen kuin esittää sen asiansa. Lisäksi vahvasti tunnolliset on usein aika vaativia itsensä kohtaan, eli tämä aiheuttaa myös sen, että omat mielipiteet voivat tuntua vähempiä arvoisilta kuin toisten, eikä niitä siksi sanota ollenkaan. Huomion arvosta näissä persoonallisuuden piirteissä on minun mielestäni se, että ne ovat pysyviä, eli vaikka ihminen oppii elämän myötä erilaisia toimintatapoja ja miten tulla toimeen näiden kanssa, niin suhteellinen pysyvyys näissä on kuitenkin suurta, eli ei siitä työpaikan hiljaisemmasta tule suvereenia puhujaa.

Nina:

Eli esiintymisenjännitykseen ei välttämättä auttakaa se, että harjoittelu tekee mestari ja lavalle vaan, vaan tässä on muutakin asiaan liittyvää?

Reetta:

No joo, siis toki harjoittelulla opitaan sietämään vireystilan nousua ja kehon tuntemuksia ne tulee tutummiksi ja ei tunnu enää niin pelottavilta. Ja sitten saadaan toivottavasti niitä onnistumisen kokemuksia, jotka vaikuttavat tuleviin esiintymisiin ja niihin suhtautumiseen, mutta ei se harjoittelu vaikuta millään tavalla persoonallisuuteen. Kyseessä on siis vuorovaikutusilmiö. Kyse on enemmänkin yhteisön jäsenyydestä ja siitä hyväksytyksi tulemisesta, eikä se harjoittelu auta juurikaa tähän ulottuvuuteen, että aktivoituu se syvä pelko siitä, että minut torjutaan ja minä olen erillinen ja ulkopuolinen. Tällaisen pelkohan voi voittaa vaan yhdessä toisten kanssa, ei yksin harjoittelemalla.

Nina:

Mutta sitten kuitenkin työelämässä ja erilaisissa työtehtävissä joutuu pitämään esityksiä esiintymään hyvinkin paljon ja tulee tilanteita, että joutuu pitämään puheenvuoroja kokouksissa ynnä muualla.

Reetta:

Just näin, siis on kaiken maailman työryhmiä, jossa esimerkiksi käydään kierroksia, jossa jokainen sanoo omalla vuorollaan mielipiteensä vaikka ja siinä voi jännittää jo se, että odottaa sitä omaa puheenvuoroa. No sitten puhutaan paljon vieraalla kieleltään, jännittää tosi monia. Esittäytyminen, eli ihan niin kuin itsensä esittely voi jännittää paljonkin. Puhuminen esihenkilön kanssa on yksi jännittävä asia. Keskipisteenä olo, no tämmöisessä podcastissa esiintyminen jännittää.

Nina:

Reetta, eikös se ole ihan hyvä asia, että meitä on erilaisia ja jotkut asiat jännittävät toisia enemmän kuin toisia?

Reetta:

No on, erilaisia persoonallisuuksia toden totta tarvitaan työpaikoilla. Mutta ajatellaan nyt sitä, että jos me emme huomioi jännittäjiä, niin siellä esimerkiksi vain joidenkin persoonallisuuksien mielipiteet tulee kuuluiksi ja silloin demokratia ei toteudu. Lisäksi siellä ei saada kaikkia henkilökunnan tietotaitoa yrityksen käyttöön. Jää paljon osaamista, joka ei tule koskaan esille jännityksen takia. Sekin, että jos jännitys estää niiden omien ideoiden esiin tuomisen, niin tämä synnyttää ulkopuolisuuden kokemusta. Ja sen on todettu olevan yhteydessä motivaatio laskuun, vähäiseen sitoutumiseen omaan työhön, lähtöhaluihin ja tietysti sitten näiden kautta tuottavuuteen. Tärkeä olisi näiden persoonallisuuspiirteiden suhteen muistaa minun mielestäni työpaikoilla myös se, että ne ei ole tosiaan mitenkään yhteydessä kognitiivisiin kykyihin tai älykkyyteen.

Nina:

Niin, vaikka minunkin aina välillä jännittää, niin silti koen aina välillä olevani myös älykäs.

Yhteinen nauru

Nina:

Miten työpaikoilla pitäisi käytännössä sitten toimia, jotta voitaisiin huomioda erilaiset persoonat ja esiintymisjännittäjät?

Reetta:

No, kannattaisi lähteä liikkeelle ihan työolosuhteista, eli välttämällä hermoston kuormittamista ja lisäämällä taas hermostoa rauhoittavia tekijöitä sinne työpaikoille. Kaikki hyötyy, stressitasot laskevat ja sitten tämä vaikuttaa myös siihen, että se helpottaa sitä jännittämistäkin. Mutta erilaisten persoonien huomioimisessa on hyvä aloittaa ihan kokouskäytännöistä. Eli ideointi pienemmissä ryhmissä, tähän on introverteille ihan ehdoton. Kerätään vaikka lapuille ideat sen sijaan, että pitää suuressa joukossa sanoa. Asiallista etukäteen kokouksista. Tämä mahdollistaa valmistautumisen ja tunnollisille ja sovinnollisillehan se on ihan A ja O, että saadaan etukäteen miettiä niitä asioita.

Myös jos on vähäinen avoimuus, niin se, että saa ne asiat etukäteen nähtäväksi, niin on hyödyllistä, koska kun on vähäinen avoimuus, niin ensireaktio uusiin asioihin voi olla kielteinen. Ja sitten kun ne on lukenut edellisen päivänä, niin ne eivät tule enää ensimmäistä kertaa siinä tilanteessa. Sitten toki pienemmät kokoonpanot, että yhteys neljän ihmiseen on paljon helpompi synnyttää semmoinen turvallinen ilmapiiri kuin vaikka kahteenkymmeneen ihmiseen.

Nina:

Eli tällaiset ihan käytännön järjestelyt voisivat auttaa siihen jännitykseen?

Reetta:

No joo, siis se on hyvä alku, mutta pitäisi työpaikoilla myös tiedostaa, että tosiaan se jännitys ei ole jännittäjän ongelma, vaan vuorovaikutusilmiö ja siis sen koko työyhteisön vaikutusta. Ja yhteisöön pitäisi olla niin turvallisia, että jännittäminen ei estäisi siellä vuorovaikutusta tai mielipiteen ilmaisua. Ja tätä voi tukemalla yhteisöllisyyttä eri tavoin, tutustumalla paremmin toisiinsa ja niin edespäin. Lisäksi kannattaisi ottaa esille yleisön ja kuulijoiden taidot, puhua siitä ja ymmärtää se, että miten vaikuttaa esimerkiksi tällaiset ilmeet ja eleet, kun joku esiintyy. Jos joku pitää presentaatiota ja toinen

siinä työkavereille kuiskaa, että hei mitä tänään on ravintolassa ruokana. Niin kyllä se on niin, että se esiintyjä siinä aktivoituu taas se, että okei musta ehkä puhutaan pahaa, minut hylätään vaan erillinen. Ja tällaisten tiedostaminen on aika tärkeitä. Myös sellaisten, että miten suuri merkitys sillä on siihen yhteyden kokemukseen. Toiset osoittavat sitä kuuntelua esimerkiksi nyökkäilyllä, hymyilyllä ja tällaisilla pienillä eleillä.

Kyllä minä nostaisin sitten myös tosi tärkeäksi jännittämisen normalisoinnin. Eli moni voi kuvitella olevansa työpaikan ainoa, jota jännittää ja tämä taas vahvistaisi ulkopuolisuuden kokemusta. Ja minä ajattelen myös, että jokaisen olisi hyvä tarkastella sitä omaa suhtautumistaan siihen, että jos itseä tai muita jännittää, että jos pitää vaikka puhe esityksen ja jännittää, niin voi ajatella, että minä epäonnistuin. Vaikka mitä ihmeen tekemistä sillä, jos sinun naamasi on punainen, on sen esityksen onnistumisen kanssa. Ja sitten ihan sekin, että on semmoinen ilmapiiri, että myös jännittyneenä saa meidän työpaikallamme esiintyä ja se on ihan normaalia.

Nina:

Kyllä tämä Minulla ainakin herätti paljon ajatuksia omasta esiintymisestä ja sitten myös työtovereiden huomioimisesta. Hyvin päästiin yhdessä sukeltamaan aiheeseen ja saimme mukavasti kaiveltua esiintymisjännitystä ja persoonallisuuden vaikutusta esiintymisjännitykseen. Mentiin pintaa syvemmältä. Niin tästä, kun muistakin LAB Talkin aiheista voit kysellä lisää sekä tietenkin antaa palautetta. Sähköposti osoite on talk@lab.fi, eli näin suomalaisittain sanottuna talk at lab.fi.

Lämmin kiitos Reetta sinulle vierailustasi.

Reetta:

Kiitos.