

**Jani Nieminen:** Meillä jokaisella on varmasti kokemuksia siitä, miten syystä tai toisesta kohtaaminen työkaverin tai vaikkapa asiakkaan kanssa ei mene ihan nappiin. Jostakin syystä emme aina ymmärrä toisiamme, tilanne alkaa jännittää tai hermostuttaa. Mistä tällaiset tuntemukset voivat johtua ja miten niihin voi varautua? Vieraana on tänään suomen kielen ja viestinnän lehtori Ruusa Einiö, joka on perehtynyt erityisesti taidelähtöisiin menetelmiin ja erityisesti improvisaatioon vuorovaikutuksen parantajana. Hei, tervetuloa Ruusa, meidän LAB Talk -jakson vieraaksi. Miten menee?

**Ruusa Einiö:** Oikein hyvin menee, kiitos ja kiitos kutsusta.

**Jani Nieminen:** Voi että minä ootan, että päästään juttelemaan tänään improvisaatiosta. Kuulostaa jotenkin oudolta. No minä pääsen ehkä jyvälle tänään tai pääsenkin. Mutta sit hei mennään suoraan asiaan. Mitä eväitä tarvitaan toimivaan vuorovaikutukseen esim. asiakastapaamisessa? Mistä toimiva vuorovaikutus syntyy?

**Ruusa Einiö:** Toimiva vuorovaikutus syntyy tietysti siitä, että me pysähdytään siihen asian äärelle ja nähdään se toinen ihminen, ja katsotaan sitä toista ihmistä, koska sitä kautta syntyy se arvostuksen tunne ja sitä kautta syntyy sitten yhteys toiseen ihmiseen. Ja toinen asia, mistä se toimiva vuorovaikutus syntyy, on tietenkin se, että kun vuorovaikutustilanne käynnistyy, niin me kuunnellaan aktiivisesti, me esitetään kysymyksiä ja me tehdään yhteistyötä sen tilanteen eteenpäin viemiseksi.

**Jani Nieminen:** Eli ihan perinteisiä ihmiskanssakäymisen periaatteita. No mistä sitten epäonnistumisen tunne syntyy, jos huomaa, että nyt ei päästä samalle aaltopituudelle jostain syystä?

**Ruusa Einiö:** Aika usein siinä on kyse jostakin ulkoisesta tekijästä. Meillä on ehkä kiire. Meillä on ajatukset jossain muualla kuin siinä, että on vuorovaikutus ja tämä tilanne etenee. On ehkä kauheasti kaikkia projekteja päällekkäin. Toinen syy voi tietysti olla se, että tämä henkilö, kenen kanssa me ollaan tekemisessä, niin on ajatus siitä, että me kilpaillaan jostakin asiasta keskenämme. Että nyt jos tämä toinen ihminen tässä nyt pärjää meidän projektin tiimoilta, niin se on sitten multa pois. Se voi olla sellainen toinen syy. Sitten on tärkeä muistaa se, että keho ja mieli toimii yhdessä. Eli se, että meidän keho viestii syystä tai toisesta meidän päälle, että nyt pitäisi suojautua. Tai sitten toisinpäin meidän pää viestii meidän keholle, että nyt tässä tilanteessa on jotain vaarallista. Nämä olisi ehkä ne sellaiset pääasialliset syyt. Sitten tietysti voi olla toimintakulttuuriin tai työpaikan kulttuuriin liittyviä syitä. Eli siellä työpaikalla voi olla turvaton vuorovaikutuskulttuuri, jonka takia ei edes uskalla lähteä siihen tilanteeseen, että se vuorovaikutus voisi jotenkin toimia ja onnistua.

**Jani Nieminen:** Kuulostaa erittäin mielenkiintoiselta aiheelta. Ja syvennytään nyt vähän lisää. Minkälainen osuus on sanattomalla viestinnällä?

**Ruusa Einiö:** Sanaton viestintä siis kuvataan tutkimuksessa tärkeänä. Ja se on ollut pitkään viestinnän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena. Ja jopa useita tällaisia aika tarkkoja lukujakin on esitetty siitä, että miten sanallinen ja sanaton viestintä toimii keskenään. Mutta varsin selvää on se, että sanaton viestintä on älyttömän paljon tärkeämpää kuin ne sanat. Ja sanattomalla viestinnällä me ilmastaan esimerkiksi läheisyyttä ja etäisyyttä suhteessa siihen ihmiseen, jonka kanssa me puhutaan. Ja taitava viestiä osaa tietysti sitten mukauttaa myös sitä sanaton viestintää niin, että se sopii asiaan ja aiheeseen ja suhteeseen sen vastapuolen kanssa. Tietysti aina ajatellaan, että viestinnän tulee olla aitoa. Ja oman viestinnän tuleekin olla aitoa. Mutta

kyllä siinä täytyy olla tosi tietoinen siitä, että minkälaisen sanattoman viestin lähettää toiselle ihmiselle.

**Jani Nieminen:** Kuinka helposti se on havaittavissa, jos se ei ole aito? Riippuuko se jostain näyttelijäntaidoista?

**Ruusa Einiö:** Kyllä näyttelijätaitoja täytyy ikään kuin olla. Tai täytyy olla ainakin tietoinen siitä, että mikä mun suhde on vaikka tähän asiaan. Inhoanko sisäisesti vaikka tätä projektia tai tätä järjestelmää. Jos joku työtehtävä vaikka inhoittaa oikeasti, niin se näkyy kaikessa nonverbaalisessa viestinnässä. Jos se tietoisesti puras sitä negatiivista nonverbaalista viestintää.

**Jani Nieminen:** Voi kuvitella, että se asia on juurikin näin. Mutta hei, sä pidät yrityksille koulutuksia, joissa vuorovaikutustilanteita tarkastellaan luovien menetelmien erityisesti improvisaation avulla. Mihin improvisaatioharjoituksia voidaan hyödyntää?

**Ruusa Einiö:** Haluaisin tässä nyt sanoa, että ihan mihin vaan. Mutta tutkimusta on olemassa aika monista eri konteksteista, johon improvisaatioharjoittelu tuo lisää. Ja esimerkiksi tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettelu on varsin sellainen ilmiselvä kohde, mihin sitä improa voi hyödyntää. Sitä on hyödynnetty paljon nopean reagoinnin harjoitteluun sellaisissa tilanteissa, jossa on paine, pitää tehdä päätös. Ja esimerkiksi terveydenhuoltoalalla akuutit tilanteet on kysymys hengestä, on kysymys elämästä ja täytyy nopeasti pystyä tekemään hyvä ja harkittu päätös. Niin siihen on käytetty improa. Sitten johtajuustaitojen opettamisessa on käytetty improa aika paljonkin. Johtajuustaitoihin tietysti kuuluu se, että otetaan puheeksi asioita. Se puheeksiottaminen on aika vaikeaa, koska ollaan vaikeiden asioiden äärellä. Improvisaatiota on varsin menestyksekkäästi käytetty nimenomaan tässä puheeksiottamisen kontekstissa ja sen harjoittelussa. No sitten improvisaatio. Melkein sanoin tuossa alussa, että käy kaikkeen. Mutta sitten improvisaatio käy tietysti myös sellaisen psykologisen turvallisuuden lisäämiseen. Eli siihen, että rakennetaan tiimejä, jotka vuorovaikuttaa keskenään paremmin. Ja sitten tietysti improvisaatio sopii hienosti siihen, mistä puhuttiin tuossa äsken, kun kysyit siitä nonverbaalista, että miten siihen voi vaikuttaa. Improvisaatio antaa mahdollisuuden tutkia sitä omaa viestintää ja sitä omaa tyyliä vuorovaikuttaa. Ja sitten tietenkin improvisaatio antaa eväitä sellaiseen minäpystyvyyteen, että vaikka on vaikea tilanne. Minä osaan.

**Jani Nieminen:** Minä pystyn.

**Ruusa Einiö:** Kyllä. Just näin.

**Jani Nieminen:** Mutta mitä sitten on taas nämä taidelähtöiset menetelmät? Mikä on niiden teho?

**Ruusa Einiö:** Taidelähtöisten menetelmien teho on se, että tulee kokemusta. Taidelähtöisissä menetelmissä, kuten esimerkiksi improvisaatiossa, koetaan jotain. Tulee autenttinen kokemus, johon liittyy autenttisen kokemuksen tunteet. Ollaan kuvitteellisessa tilanteessa, mutta tunnetaan ja koetaan oikeasti asioita. Siinä sitten kokeillaan ja tehdään toistoja esimerkiksi jostakin asiasta. Opitaan, että minkälainen vuorovaikutus tuntuu musta itsestä hyvältä. Ja sitten se vastapuoli, että minkälainen vuorovaikutus saa aikaan hyvää. Tulee hyvä reaktio sieltä toiselta. Toinen kokee olonsa turvalliseksi ja hyväksi siihen. Tietysti taidelähtöisiin menetelmiin kuuluu menetelmällisesti aina reflektio. Sehän on kaiken tärkein. Se on sen kaiken tärkein. Mitä tapahtuu? Miltä tuntuu? Miten se, mitä me koettiin tässä äsken yhdessä, on suhteessa esimerkiksi siihen teoriaan, mitä me tiedetään tästä asiasta. Vaikka nyt siitä johtamisesta tai

vaikka akuuttitilanteen viestinnästä hoitotyön puolella. Se taidelähtöinen työskentely on sellainen labra tai laboratorio, joka mahdollistaa sen, että koetaan, tunnetaan ja tarkastellaan sitä asiaa. Mutta siinä ei ole sitä painetta, mikä työpaikkaviestintään liittyy. Tässä olisi nyt pakko onnistua.

**Jani Nieminen:** Voisiko tällä olla yhteyttä meidän aikaisempaan LAB Talk -jaksoon, jakso 19, missä oli aiheena simulaatiot ja miten niitä voidaan hyödyntää organisaation kehittämässä? Siinä jaksossa meillä oli vieraana Markus Kräkin ja simulaatio-ohjaaja Sanna Kaisa Marjamäki Nieminen. Voisiko tässä olla jotain yhteyttä?

**Ruusa Einiö:** Kyllä tässä on yhteyttä sillä lailla, että samalla lailla on kysymys autenttisen tilanteen harjoittelusta. Improvisaatio tuo siihen tilanteeseen vähän lisää. Sinne improvisaatioon sitten tuodaan tilanteen lisäksi tietyt vuorovaikutuksen periaatteet, jotka tuottaa siihen vuorovaikutustilanteeseen turvallisuutta ja kohtaamista. Sitä, että vastapuoli näkee toisen ja se toinen saa kokemuksen siitä, että nyt minut nähdään ja kuullaan.

**Jani Nieminen:** Erittäin mielenkiintoista, tosi mielenkiintoista. Kerro esimerkki, millaisia improvisaatioharjoituksia voi olla? Mitä sinä esim. teet? Mitä niissä tapahtuu?

**Ruusa Einiö:** No mä oon käyttänyt aika paljon semmoista harjoitusta, jossa jakaudutaan ryhmiin, koska aika suuri osa meidän työskentelystä esimerkiksi työpaikalla tapahtuu tiimissä ja tiimin organisaatiossa ollaan. Tässä harkassa niin jakaudutaan siis ryhmiin ja mä annan jonkun semmoisen kuvitteellisen aiheen, vaikka suunnitelkaa, ideoikaa tiimipäivä. Ja annan sen ideoijan tehtävän jollekulle siitä tiimistä tai siitä ryhmästä ja sitten annan muille tehtäväksi, että teidän pitää tyrmätä se toinen. Ja sitten annan ohjeeksi niin, että tyrmätkää toinen, että sanokaa eka siihen ehdotukseen joo, mutta sitten keksikää joku mutta. Miksei se kuitenkaan käy?

**Jani Nieminen:** Mutta ei tämä toimi, koska meillä on joku...

**Ruusa Einiö:** Meillä on, joo. Mutta tämä ei toimi, koska me ollaan kokeiltu tätä jo vuonna 1980, eikä tämä silloinkaan toiminut. Joo, mutta musta tuntuu, että meidän tiimi ei lähde tähän mukaan. Joo, mutta... Ja ihmiset huomaavat, että okei, tämä onkin nyt sitten semmoinen tapa, millä mä erittäin usein toimin. Elikkä mä sanon näin pintapuolisesti, että joo, mutta sitten tulee se mutta, joka kumoo sen koko joon. Ja sitten usein niissä ryhmissä tämän harkan aikana, niin sitten vaihdetaan sitä ehdottajaa. Ja niin sitten joku toinen saa ehdottaa, ne ehdotukset voi olla mitä vaan, mennään bussilla Firenzeen ja toisten tehtävänä sitten torjua. Sitten mä sanon, että torjukaa nonverbaalisesti. Elikkä sanokaa, joo, joo, oikein hyvä idea, mennään bussilla Firenzeen. Mutta sitten nonverbaalinen viesti sillä lailla, että kädet puuskaan noin ja taaksepäin. Ei katsekontaktia. Puistellaan päätä. Puistellaan päätä ollaan, joo. Että kattokaa, mitä siinä tapahtuu. Ja taas katsotaan. Ehdottajalta aika nopeasti alkaa hyytyä ne ehdotukset siinä kohtaa, kun nonverbaalinen torjunta on käynnissä. Meidän tehdään tätä nonverbaalista torjuntaa käytännössä koko ajan. Me ollaan palsussa. Me nojataan taaksepäin. Meillä on kädet puuskassa. Meillä on kännykkä siinä auki. Me hoidetaan jotain toista tehtävää. Elikkä nonverbaalisesti me ei olla läsnä ollenkaan. No tässä samassa harkassa jatketaan. Sitten taas vaihdetaan ryhmässä ehdottajaa. Ja kokeillaan, että torjukaa tämä ehdotus sillä lailla, että välttelette vastuuta. Eli ette ota mitään vastuuta siinä. Jos toinen ehdottaa, että mennäänkö tässä meidän tiimipäivässä nyt sillä bussilla sinne Firenzeen. Sitten sanot, että tosi hyvä ehdotus, mutta kukahan sen bussin oikein voisi varata. Sitten sanot, että minä varaan. Joo, mutta sinähän tarttisi aika paljon niitä eväitä. Kukahan ne voisi ottaa?

**Jani Nieminen:** Koitetaan tyrmätä ideaa sillä.

**Ruusa Einiö:** Ei oteta mitään vastuuta siitä tiimipäivästä.

**Jani Nieminen:** Tämä on kyllä tuttu omasta elämästä.

**Ruusa Einiö:** Kyllä, kyllä. Ja sitten viimeisenä kierroksena taas vaihdetaan ehdottajaa. Ehdottajilta on aika lailla hyytynyt nämä ehdotukset tähän mennessä. Sitten otetaan semmoinen tyrmäys, että lähtee repimään huumoria jokaisesta ehdotuksesta. Järjestetään tämä tiimipäivä, mennään bussilla Firenzeen. Joo, Firenze, vitsi. Siellä on niitä puluja, joiden nehän pas\*oo päähän tyypisesti. Lähtee repimään huumoria siitä ehdotuksesta. Sitten viimeisenä kokeillaan silleen, että vaihdetaan ehdottajaa. Ja sitten kaikki onkin joo. Ja sitten ne kertoo jonkun oman kulman siihen ehdotukseen. Sitten havaitaan, että okei, tähän viekin nyt tätä tilannetta eteenpäin, että jos toiset on, että joo, hyvä idea. Ja pitäisikö meidän käydä siinä Firenzeen reissun aikana myös tuossa jubilanssa? Eli huomataan se, että se tyrmäyminen, niin kuin toisen ehdotuksen voi tyrätä todella monella tavalla. Ja sitten huomataan se, että sitten jos mä sanon joo, ja sitten mä annan jotain lisää siihen ehdotukseen, niin se tilanne etenee. Ja se vuorovaikutus etenee ja se ideakin etenee.

**Jani Nieminen:** Se on just näin. Mulla on ikävän paljon kokemusta omasta elämästä tuosta näistä asioista, että välttelee vastuuta ja muita. Mutta se on elämää. Se on elämää se. Mutta...

**Ruusa Einiö:** Onko?

**Jani Nieminen:** No ikävä kyllä.

**Ruusa Einiö:** Sen ei tarvi olla.

**Jani Nieminen:** Ei tarvi.

**Ruusa Einiö:** Ei tarvi. Ja siihen tähdetään.

**Jani Nieminen:** Siihen tähdetään. Mutta miten sitten näissä harjoituksissa saatuja havaintoja voisi työstää oikeissa kohtaamisissa tai vaikkapa tiimityöskentelyssä? Miten ne saadaan käytäntöön?

**Ruusa Einiö:** No se harjoittelu sinänsä on jo tosi tärkeä, koska siinä harjoittelussa opitaan sitä, että mä näen ja kuulen sen toisen. Siinä saadaan tietoa siitä, että mikä tää mun viestin vaikutus tähän toiseen ihmiseen on. Improvisaation harjoittelu antaa myös eväitä muuttaa sitä omaa asennetta.

**Jani Nieminen:** Kunhan sä osaat reflektoida?

**Ruusa Einiö:** Kunhan sä osaat reflektoida. Kaikki taidelähtöiset menetelmät perustuu tähän reflektioon.

**Jani Nieminen:** Sen takia se onkin se tärkein.

**Ruusa Einiö:** Sen takia se on se tärkein. Mutta se oma asenne, että okei, vaikka mulla on hirveä kiire, niin mä kuitenkin henkäsen ja mä rauhoitun ja mä lähden tähän tilanteeseen sillä lailla, että mä yritän rauhoittaa mun kehon, että mulla ei ole kiirettä. Mä keskityn ja mä hyväksyn. Mä otan sen joo ja vaikka nyt olisi miljoona työtehtävää agendalla ja vaikka tuntuisit, että itsellä on hirveä kiire ja ei ehdi, niin siitä huolimatta otan tämän asian vastaan sillä joo ja meningillä, koska vain silloin se asia kehittyy. Avoimuuden viestiminen, kontaktiin pyrkiminen, oman viestinnän mukauttaminen on tosi tärkeitä konsteja, mitkä sieltä improvisaatiosta tulee ihan

varmasti matkaan. Ja tosiaan se, että se joo ja asenne pysyy, mutta tietenkin ne rajat, että mitä voidaan tehdä ja mitä ei voida tehdä.

**Jani Nieminen:** Niin, kaikkeen ei ole pakko sanoa joo.

**Ruusa Einiö:** Ei, ei ole kaikkea pakko sanoa joo ja meillä on tietenkin ne reunaehdot olemassa, että budjetti on tämä ja säännöt on nämä ja me ollaan aikuisina ihmisinä niihin sitouduttu.

**Jani Nieminen:** Kyllä. Miten sitten hyvät vuorovaikutustaidot ei taida syntyä ihan itseksensä, tarvitaan sitä reflektointia varmasti erittäin paljon. Miksi niiden harjoittaminen tai ainakin tarkastelu olisi hyväksi kaikille?

**Ruusa Einiö:** No mä ajattelisin jotenkin sillä lailla, että jo se nimi kertoo, että miksi niitä pitää harjoitella. Vuorovaikutustaidot. Ei ole vuorovaikutustiedot, vaan on vuorovaikutustaidot. Ja nyt kun me ajatellaan tilannetta vaikka Suomessa tällä hetkellä, niin meillä on globalisaation monikielistyvä työelämä, niin monikielinen työelämä tuo jo mukanaan sen tilanteen, että on pakko satsata viestintään ja vuorovaikutukseen. Ja sitten tietysti se, että voi olla, että se kokemus siitä yhteisöllisyydestä tuottaa hirveän montaa hyvää asiaa sinne tiimiin tai organisaatioon. Eli tutkimuksessa on ihan todettu, että hyvä vuorovaikutus, kokemus siitä, että mä kuulun tähän yhteisöön, niin torjuu esimerkiksi uupumusoireita, vähentää ihmisten irtisanoutumisaikkeitä, sit lisäksi lisää työn imua ja motivaatiota. Sitä voi jokainen kohdallaan miettiä, että minkälaista on työskennellä semmoisessa työpaikassa, jossa on yhteisöllisyyttä ja työn imua ja motivaatiota. Onhan se työympäristö jo paljon parempi.

**Jani Nieminen:** Kyllä, jos työkaverit on, no ei kai nyt tämmöstä tehdä, ei hämennyt tähän, vai se, että on, no kokeillaan, no mikä ettei, tehdään näin ja tehdään noin. Onhan se kivempi, ihan varmasti.

**Ruusa Einiö:** Kyllä. Ja tosiaan toi harjoittelu voi auttaa myös löytämään tapoja toimia ja ilmaista itseään siinä työyhteisössä niin, että se ilmapiiri pysyy semmoisena hyväksyvänä ja turvallisenä. Ja sit se, ettei niitä kilpailuasetelmia lähde muodostumaan, kun me kaikki niinku tavallaan rakennetaan, joo ja sitä samaa. Ja ajattelisin niin, että kommunikatiivisessa ja luovassa työyhteisössä ne ongelmatkin ratkeaa sujuvammin ja lisäksi siellä voi olla enemmän innovaatiota. Ja saadaan aikaan tärkeitä, uusia asioita, keksintöjä, kehitetään työelämää. Ja kyllä semmoisessa kommunikatiivisessa ja luovassa työyhteisössä ihmisen on hyvä olla. Et lainaisin tähän loppuun Gandhia: "Be the change you want to see in the world."

**Jani Nieminen:** Voi että. Hei, kiitos paljon vierailusta LAB Talkissa. Oli mukava jutella. Mielenkiintoinen aihe.

**Ruusa Einiö:** Mmm, kiitos!