



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisu

Tämä on alkuperäisen julkaisun rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutuksestaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original publication. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Pinola, S., Saarnio, R. & Päätaalo, K. 2023. How are you feeling? Tunnekuulttuuri ICT-alalla. Oamk Journal 81/2023. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023051644698>

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

How are you feeling? Tunnekulttuuri ICT-alalla

24.5.2023 - Pinola Satu, Saarnio Reetta, Päätaalo Kati

Siellä, missä on ihmisiä, on aina myös tunteita. Siksi myös jokaisella organisaatiolla on ainutlaatuinen tunnekulttuurinsa, joka muodostuu työyhteisön jäsenten kokemista tunteista ja työyhteisön kyvystä käsitellä ja suhtautua tunteisiin. Tunnekulttuuriin liittyy keskeisesti psykologinen turvallisuus, joka on tunnistettavissa jokaisen oikeudeksi ja on yhteydessä työhyvinvointiin ja organisaation menestymiseen.



Kaikenlaiset tunteet kuuluvat työelämään (kuva: AbsolutVision/pixabay.com).

Tunteet kuuluvat olennaisena osana työelämään, missä jokainen työntekijä kokee päivittäin monia erilaisia tunteita. Tunteita koetaan vuorovaikutustilanteissa työkaverien ja asiakkaiden kanssa. Myös suhde esihenkilöön aiheuttaa emotionaalisia reaktioita. [1] Tunteet jaotellaan tyypillisesti positiivisiin ja negatiivisiin, mutta kuitenkin oikeissa tilanteissa ja oikein kohdattuna kaikki tunteet ovat hyödyllisiä.

Myös työelämässä koettaviin tunteisiin mahtuu sekä negatiivisia että positiivisia tunteita. Näistä työntekijöiden yhdessä kokemista ja ilmaisemista tunteista muodostuu kunkin organisaation ainutlaatuinen tunneilmasto. Organisaation tunneilmastolla on vaikutusta sekä yksilötasolla että koko organisaation tasolla. Myönteinen tunneilmasto vaikuttaa

organisaation menestykseen ja kehitykseen ja vaikuttaa organisaation psykologiseen turvallisuuteen. Tunneilmastolla on myös vaikutusta yksittäisen työntekijän hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. [2]

On tutkittu, että suorituskykyisten organisaatioiden työntekijöillä on enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita [1]. Myönteisten tunteiden vallassa ajatellaan luovemmin, joustavammin ja uskaliaammin, joka edistää uusien taitojen ja tietojen oppimista sekä uudenlaisten ratkaisuiden oivaltamista. Positiiviset vaikutukset näkyvät myös muun muassa päätöksenteon tehokkuutena, hyvänä yhteistyökynä ja hyvinä neuvottelutaitoina. [3]

Psykologinen turvallisuus työssä

Menestyvän organisaation tunneilmaston ei kuitenkaan tarvitse olla aina pelkästään positiivinen. Muutos ja uudistuminen edellyttävät, että organisaatiossa osataan käsitellä myös kielteisiä ja negatiivisia tunteita. [2] Tunneilmasto ei ole kuitenkaan pysyvä, vaan kehittyy ja muuttuu jatkuvasti. Tunneilmastoon voidaan vaikuttaa jokapäiväisellä toiminnalla ja johtamisella.

Työyhteisön tunneilmastoa voidaan tarkastella esimerkiksi psykologisen turvallisuuden käsitteen avulla. Psykologinen turvallisuus tarkoittaa jaettua uskomusta siitä, että ryhmässä voi ottaa riskejä ja olla oma itsensä. Työyhteisön ollessa psykologisesti turvallinen jokainen voi tuoda esiin omia ideoitaan ja keskeneräisiä ajatuksiaan, kysyä, nostaa esiin huolia ja pyytää apua. Työyhteisössä voi myös myöntää virheitä ilman, että joutuu pelkäämään tulevansa nolatuksi, vähätellyksi tai rangaistuksi. Psykologiseen turvallisuuteen satsaaminen kannattaa, koska sillä on todettu olevan positiivinen yhteys oppimiseen, sitoutumiseen ja työssä suoriutumiseen. [4] [5]

Tunnetoimijuus yhdistää yksilö- ja työyhteisötason

Työyhteisön tunneilmaston kuvataan rakentuvan työpaikan erilaisten rutiinien ja käytänteiden sekä niihin liittyvien tunteiden kautta. Näihin rutiineihin, kuten esimerkiksi kehityskeskusteluihin, kokous- ja sähköpostikäytäntöihin sekä epävirallisiin kahvihetkien keskusteluihin, liittyy tunteisiin liittyviä odotuksia, tunteenosoituksia ja tunteiden säätelyä. [6] Tunnetaidot, kuten esimerkiksi tunneäly, on perinteisesti mielletty lähinnä yksilön

ominaisuuksiksi. Tunnetoimijuuden käsite laajentaa tätä näkökulmaa yksilöistä koko työyhteisön tunteisiin liittyvään osaamiseen ja toimintaan. [7]

Tunnetoimijuudella tarkoitetaan sekä omien että muiden henkilöiden tunteiden tiedostamista, ymmärtämistä ja huomioonottamista sekä tunteisiin vaikuttamista organisaation käytänteissä, toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. Tunnetoimijuus nähdään sekä yksilön kompetenssina, jota voidaan vahvistaa ja oppia, että myös aktiivisena toimintana ja tunteisiin vaikuttamisena työssä. Työssä tunteisiin vaikuttaminen voi kohdistua omiin ja muiden tunteisiin sekä työpaikan tunneilmastoon. [3] Työyhteisön tunneosaaminen ja siihen liittyvä toiminta näkyy kaikessa työyhteisön toiminnassa ja kohtaamisissa, kuten palavereissa, viestinnässä ja johtamisessa [7].

Tunnetoimijuudessa yhdistetään siis taito ja toiminta. Se jakautuu kahteen osaan: yksilön omiin tunnetaitoihin ja tunteisiin vaikuttamiseen työssä. Omat tunnetaidot tarkoittavat ihmisen kykyä tiedostaa, tunnistaa, ilmaista ja käsitellä omia tunteita työssä. Tätä voidaan pitää kaiken tunneosaamisen ytimenä. Muu tunneosaaminen rakentuu omien tunnetaitojen päälle. Tunteisiin vaikuttaminen työssä tarkoittaa sitä, että henkilö kokee pystyvänsä vaikuttamaan muiden ihmisten tunteisiin. Hän myös osaa ottaa toisten tunteet huomioon, osaa vahvistaa positiivisia tunteita ja käsitellä negatiivisia tunteita. Kaiken kaikkiaan henkilö kokee pystyvänsä tietoisesti vaikuttamaan yhteiseen tunneilmastoon. On tärkeää ymmärtää ja olla tietoinen tunteiden voimasta. Oleellisinta on kuitenkin se, että osaa käyttää tunnetaitoja ja pystyy nivomaan ne osaksi arjen työtä ja toimintoja. [3]

Tunnetoimijuudella ei tarkoiteta tunteiden manipulointia, niissä vellomista tai pakkopositiivisuutta. Tunnetoimijuus tarkoittaa autenttisten tunteiden sallimista, tarkastelua ja käyttöä hankalat tunteet kohdaten ja käsitellen ja positiivisia tunteita vahvistaen. Organisaatioissa täytyy olla tilaa kaikenlaisille tunteille. [8] Tutkimusten mukaan tunnetoimijuutta voidaan kehittää erilaisilla tunneinterventioilla, jotka sisältävät konkreettisia tunnetyökaluja [9] [10]. Tulosten mukaan vahvistunut tunnetoimijuus näkyy parempana tunneilmastona, lisääntyneenä työn imuna ja vahvistuneena sitoutumisena tunnetasolla organisaation muutokseen sekä muutoksen toteuttamiseen [6] [7] [9].

Tietoinen tunnetoimijuuden kehittäminen ja tukeminen työpaikoilla voisi tuoda yhden työkalun lisää henkilöstön työn imun vahvistamiseen [9] sekä edelleen työhyvinvoinnin edistämiseen [8]. Tutkimusten perusteella voidaan sanoa, että erilaisten tunteiden merkitys työssä ja työpaikoilla on keskeistä tiedostaa, niistä on tärkeä oppia puhumaan ja niitä on

tärkeä ottaa tietoisesti käyttöön. Työpaikoilla kannattaa vaalia ja vahvistaa tunnetoimijuutta. [8]

Tunto-hankkeessa on kehitetty tunnetoimijuuden mittari arjen työkaluksi. Sen avulla voidaan syventää ymmärrystä tunnetoimijuuden tilasta ja prosesseista organisaatioissa sekä kartoittaa ja kehittää työkuultuuria tukemaan henkilöstön työhyvinvointia, vahvistaa yhteisen tunneilmapiirin rakentamista sekä tukea muutosta. [3] Rantasen [7] mukaan tunnetaidot ovat tärkeitä elämän kaikilla osa-alueilla sekä työssä että vapaa-ajan toiminnoissa. Tunnetaitojen oppiminen vahvistaa tunnetoimijuutta ja lisää näin ihmisten sitoutumista, viihtymistä ja hyvinvointia eri toimintaympäristöissä. Kestävä aivoterveys -hankkeen tunnekuulttuurin työpajoissa hyödynnettiin tunnetoimijuuden mittaria ICT-alan toimijoiden kanssa.

Tunnista tunteet ja tunne turvallisuutta työssä

Kestävä aivoterveys -hankkeessa mukana olevien ICT-alan yritysten tunnekuultuuria käsiteltiin jokaiselle yritykselle järjestetyssä tunnekuulttuurin työpajassa syksyllä 2022 ja keväällä 2023. Työpajat liittyivät hankkeen affektiivisen ergonomian teemaan. Työpajan tavoitteena oli oppia ymmärtämään tunteiden merkitystä aivoterveydelle ja työhyvinvoinnille. Lisäksi tavoitteena oli oppia ymmärtämään oman roolin ja toimijuuden merkitys tunneilmapiirin rakentamisessa sekä psykologisen turvallisuuden arvo työyhteisössä.

ICT-alan yritysten tunneilmastoa ja psykologista turvallisuutta kartoitettiin hankkeen alkukyselyssä (n = 46). Tunneilmastoa kartoitettiin kysymyksellä, jossa osallistujia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein he kohtaavat työssään myönteisiä ja kielteisiä tunteita. Tunteiden yleisyyttä arvioitiin asteikolla 1–5 (1 = hyvin harvoin tai ei koskaan, 2 = melko harvoin, 3 = joskus, 4 = melko usein ja 5 = hyvin usein tai aina).

Tulosten mukaan ICT-alalla myönteisiksi koettuja tunteita kohdataan selkeästi useammin kuin kielteisiä tunteita (kuvio 1). Yli puolet vastaajista (54 %) koki myönteisiä tunteita melko usein, hyvin usein tai aina. Kielteisiä tunteita vastaajat kokivat pääsääntöisesti joskus (41 %) Vain noin viidennes (22 %) koki kielteisiä tunteita työssään tätä useammin ja loput 37 % vielä tätäkin harvemmin.



KUVIO 1. Myönteisten ja kielteisten tunteiden kokeminen ICT-alan työssä (n = 46).

Yritysten tunnekuulttuurin tarkastelua jatkettiin työpajoissa tunnetoimijuusmittarin avulla. Mittari sisälsi kaksi tunnetoimijuuden ulottuvuutta: omat tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen työssä. Omat tunnetaidoja kartoittava osio koostui neljästä väittämästä: 1) kiinnitän huomiota tunteisiin työpaikalla, 2) tunnistan hyvin omat tunteeni työssäni, 3) osaan kuvailla tunteitani työssä monipuolisesti ja 4) tunnistan hyvin tunteita työpaikallani.

Tunteisiin vaikuttamista työssä puolestaan tarkasteltiin seuraavien kuuden väittämän avulla: 1) pystyn vaikuttamaan omiin tunteisiin työssäni, 2) minulla on keinoja tunteiden käsittelyyn työpaikallani, 3) pystyn vaikuttamaan muiden ihmisten tunteisiin työpaikallani, 4) pystyn omalta osaltani vaikuttamaan työpaikkani ilmapiiriin, 5) osaan vahvistaa myönteisiä tunteita työpaikallani ja 6) osaan luoda hyvää fiilistä työpaikallani. Kaikkiin väittämiin vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. [3]

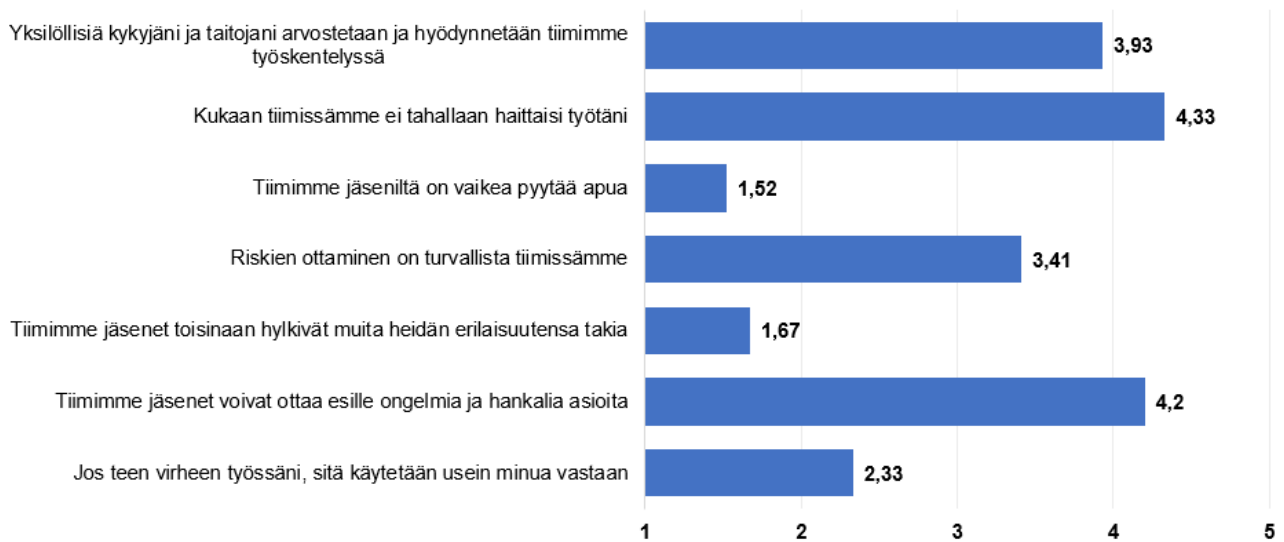
Omat tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen työssä arvioitiin ICT-alalla kokonaisuudessaan hyviksi. Omissa tunnetaidoissa, erityisesti omien ja toisten tunteiden havaitseminen ja tunnistaminen koettiin olevan hyvällä tasolla. Vain kyky kuvailla omia tunteita monipuolisesti arvioitiin hieman heikommaksi. Tunteisiin vaikuttaminen työssä osa-alueella vastaajat arvioivat pystyvänsä vaikuttamaan parhaiten omiin tunteisiinsa sekä

työpaikan ilmapiiriin. Heikoimmaksi arvioitiin kyky vaikuttaa työpaikalla toisten ihmisten tunteisiin. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Omat tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen työssä (n = 23).

Psykologisen turvallisuuden kokemusta kartoitettiin alkukyselyssä seitsemällä väittämällä [11]. Vastaajat arvioivat kutakin väittämää asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Tulosten mukaan ICT-alan työntekijät kokevat psykologisen turvallisuuden työssään pääasiallisesti hyvänä. Muun muassa avun pyytämisen helppous, erilaisuuden hyväksyminen sekä kokemus siitä, että ongelmista ja vaikeista asioista voi puhua ovat merkkejä psykologisesti turvallisesta työyhteisöstä. Näiden tilanne alkukyselyn mukaan oli yrityksissä hyvä. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä myöskään riskien ottamista ja virheiden tekemistä ei tulisi pelätä. Alkukyselystä saatujen tulosten mukaan näillä kahdella osa-alueella vaikuttaa olevan jossain määrin kehitettävää (kuvio 3).



KUVIO 3. ICT-alan työntekijöiden kokemus psykologisen turvallisuuden merkityksestä työssä (n = 46).

Vinkit psykologiseen turvallisuuteen

Työpajoissa työstettiin yrityskohtaiset vinkkilistat psykologisen turvallisuuden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi omassa organisaatiossa. Yhteenvedona näistä voidaan todeta, että ICT-alan psykologisen turvallisuuden avaimet löytyvät kulttuurista, jossa virheet on mahdollista myöntää, ne voidaan käsitellä ja niistä voidaan oppia yhdessä. Tärkeää on myös uskallus pyytää tilanteen tullen apua luottavaisin mielin ja tunnustaa omaa osaamattomuus. Tässä tilanteessa toimitaan toista auttaen ja eteenpäin tukien sekä yhdessä oppien. Psykologisesti turvallisessa ICT-alan organisaatiossa uskalletaan sanoa, tullaan kuulluiksi ja uudet ideat vastaanotetaan rakentavasti kommentoiden. Psykologisesti turvallisessa yhteisössä tunnetaan toinen toisensa ihmisinä, pidetään toisista huolta, kannustetaan, kiitetään ja huomataan pienetkin hyvät asiat. (Kuvio 4.)

TURVALLISUUDEN TUNNE ON OIKEUS!



Virheet ja epäonnistumiset voi myöntää ja niistä opitaan

Mokat käsitellään hyväksyen ja syyttelemättä

Uskalletaan pyytää apua ja myöntää luottavaisin mielin, että en osaa

Autetaan ja tuetaan eteenpäin tarpeen mukaan ja opitaan yhdessä

Kommentoidaan uusia ideoita rakentavasti

Uskalletaan sanoa ja tullaan kuulluiksi

Tunnetaan toinen toisemme ihmisinä ja pidetään huolta toisistamme

Kannustetaan toisiamme, huomataan pienet hyvät asiat ja kiitetään

KUVIO 4. Vinkkilista organisaation psykologisen turvallisuuden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Psykologinen turvallisuus on ryhmäilmiö, jolloin sen rakentamiseen osallistuu jokainen työyhteisön jäsen aktiivisena tunnetoimijana. Edmondson [11] ehdottaa muutamia voimallaisia psykologisen turvallisuuden vahvistamiseksi. Näitä oman haavoittuvuuden ilmaisevia ja saman oikeuden muille tarjoavia lauseita ovat esimerkiksi: ”en tiedä”, ”tarvitsen apua”, ”tein virheen” ja ”olen pahoillani”. Psykologista turvallisuutta voi rakentaa myös lauseilla, jotka kertovat kiinnostuksesta ja saatavilla olosta. Tällaisia mahdollisuuden tarjoavia lauseita ovat esimerkiksi: ”mitkä ovat sinun huolesi?” ja ”mitä voisin tehdä auttaakseni?”. [5]

Satu Pinola

tiimipäällikkö, lehtori

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Reetta Saarnio

yliopettaja, gerontologia ja hoitoalat

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Kati Päätaalo

yliopettaja, johtaminen ja työhyvinvoinnin edistäminen

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Kestävä aivoterveys -hanke

Kestävä aivoterveys -hankkeen tavoitteena on perehtyä aivokuormitukseen työelämässä ja kehittää toimintatapoja ja työvälineitä työntekijöiden aivoterveystieteen ja työhyvinvoinnin sekä organisaatioiden tuloksellisuuden edistämiseksi.

Kolmivuotisessa hankkeessa (1.3.2020–31.8.2023) perehdytään kognitiiviseen-, informaatio- ja affektiiviseen ergonomiaan sekä itsensä johtamiseen. Lisäksi tunnistetaan eettiseen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ja kehitetään työvälineitä näiden kuormitustekijöiden käsittelemiseksi.

Hankkeelle on myönnetty rahoitus Sosiaali- ja terveystieteiden Euroopan sosiaalirahaston (ESR) Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta.

Hanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu Oy ja osatoteuttajia ovat Tampereen korkeakoulusäätiö, Oulun ammattikorkeakoulu Oy, Pirkanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Tampereen Yliopistollisen sairaalan Käyttäytymisneurologian tutkimusyksikkö. Oulun ammattikorkeakoulun työelämäkumppanina hankkeessa ovat ICT-alan yritykset.

Lisätietoja hankkeesta: <https://projects.tuni.fi/kestavaaivoterveys/>

Lähteet

[1] Boedker, C., Vidgen, R., Meagher, K., Cogin, J., Mouritsen, J. & Runnalls, J. M. 2011. Leadership, culture and management practices of high performing workplaces in Australia: the high performing workplaces index. Society for Knowledge Economics. Hakupäivä 13.3.2023. http://svc195.wic033u.server-web.com/files/boedke_et_al.pdf

[2] Rantanen, J., Leppänen, I. & Kankaanpää, H. 2020. Johda tunneilmastoa: Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Alma Talent.

[3] Hökkä, P., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2020. Tunnetoimijuus ja mittari sen tutkimiseen työssä. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S.

Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 15.3.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

[4] Työterveyslaitos. 2023. Pelotta töissä – psykologinen turvallisuus työyhteisössä Hakupäivä 15.3.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>

[5] Edmondson, A. 2019. The fearless organization. Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Harvard Business School. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

[6] Ikävalko, H., Paloniemi, S., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. 2020. Tunnetoimijuus ja työpaikan tunneilmasto. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 15.3.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

[7] Rantanen, J. 2021. Tunnetoimijuuden vahvistaminen työpaikalla lisää hyvinvointia, sitoutumista ja tuottavuutta. Blogi 8.6. Academy of Brain. Hakupäivä 15.3.2023. <https://academyofbrain.com/2021/06/08/tunnetoimijuuden-vahvistaminen-tyopaikalla-lisaa-hyvinvointia-sitoutumista-ja-tuottavuutta/>

[8] Paloniemi, S., Hökkä, P., Ikävalko, H. & Vähäsantanen, K. 2020. Tunnetoimijuuden merkitys organisaatioissa. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 15.3.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

[9] Ikävalko, H., Paloniemi, S., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. 2020. Tunnetoimijuuden yhteys työn imuun ja organisaation muutokseen. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 15.3.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

[10] Paloniemi, S., Ikävalko, H., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. 2020. Tunneinterventio tunnetoimijuuden vahvistajana. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 15.3.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

[11] Edmondson, A. 1999. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly 44 (2), 350–383. Hakupäivä 5.4.2023.
<https://doi.org/10.2307/2666999>

METATIEDOT

Tyyppi: Artikkel

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 81/2023

Julkaisuvuosi: 2023

Tekijätiedot: Pinola Satu, Saarnio Reetta, Päätaalo Kati

Oikeudet: [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023051644698>

Tiivistelmä: Affektiivisen ergonomian näkökulmasta erilaiset tunteet ovat osa työelämää ja niitä tulee osata myös kohdata, käsitellä ja johtaa työyhteisössä. Tässä artikkelissa tarkastellaan ICT-alan tunnekulttuurin kehittämistä alan yrityksille suunnatuissa työpajoissa osana Kestävä aivoterveys -hanketta. Tunnekulttuuria tarkasteltiin tunnetoimijuuden ja psykologisen turvallisuuden näkökulmasta. Tunnetoimijuuden osalta ICT-alan ammattilaiset arvioivat omat tunnetaitonsa hyväksi ja heillä oli myös valmiuksia vaikuttaa myönteisesti työpaikan tunneilmapiiriin. Työyhteisöissä koettiin psykologista turvallisuutta. Työpajojen päätteeksi koostettiin vinkkejä psykologisen turvallisuuden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.