

Nina Lyytinen
ja Sirpa Pääkkönen

OLE OMA POMOSI

Virtaa työhön ja vapaalle



Helsingissä Kustannusosakeyhtiö Otava

© Nina Lyytinen, Sirpa Pääkkönen ja Kustannusosakeyhtiö Otava 2022

ISBN 978-951-1-44830-3

Sisällys

I Opi tuntemaan itsesi paremmin 7

- Mitä itsetuntemus on? 7
- Temperamentti ja persoonallisuus osana itsetuntemusta 10
- Persoonallisuuden piirteet 18
- Adjektiivit kuvaavat ihmistä 26
- Mitä itsensä johtaminen on? 32
- Psykologiset perustarpeet 36
- Tunteet kulkevat mukamme työpaikalle 42
- Tunteiden säätelyä voi oppia 49
- Tunteet kehossa 54
- Arvot antavat suunnan 57

II Omana pomona työpaikalla tai etänä 63

- Kellokortista digiaikaan 63
- Toimivat rakenteet työpaikalla tukevat itsensä johtamista 69
- Hyvä johtaminen heijastuu itsensä johtamiseen 71
- Tunnista omat voimavarasi 77
- Poikkeusolot vaikuttavat työhyvinvointiin 80
- Etätöön lisääntyminen vaikuttaa viestintään ja vuorovaikutukseen 84
- Yksinäisyys lisääntyi 89
- Pirstaleiset työpäivät 95
- Eisenhowerin matriisi 98
- Anna itsellesi palautetta 99
- Vireystilan säätely on osa hyvää itsensä johtamista 100
- Stressi syntyy liiallisista vaatimuksista 106
- Rajallinen työmuisti 115
- Vaihtelua ja virtaa etätööhön 116
- Aikavarkaat kuriin 120

Käytä digitaalisia työvälineitä viisaasti	127
Ole läsnä, kuuntele	131
Ristiriidat nakertavat hyvinvointia työpaikalla	139
Miten toimia ristiriitatilanteissa?	145
Hyväksikäyttäjät ja uhrautujat työpaikalla	148
Opi sanomaan ei	153
Miten etenet kohti muutosta?	157
Tunnista vaaran merkit: Milloin loppuun palaminen uhkaa?	162

III Vapaa-aika ja palautuminen

Mitä palautuminen on?	177
DRAMMA-malli ja taito palautua	180
Palaudu viikonloppuina ja lomilla	186
Liikunta kohottaa kuntoa ja elvyttää mieltä	187
Koe luontoelämyksiä	191
Nauti laiskottelusta	195
Musiikki vaikuttaa vireystilaasi	197
Silitä lemmikkiä - kosketus lisää mielihyvää	199
Rauhoita itseäsi kosketuksella	201
IV Unelmista totta työssä ja ultrajuoksussa	203
Mikael Heerman tuntee itsensä ja elää arvojensa mukaisesti	203

Lopuksi

Kirjoittajat	216
Lähteet ja kirjallisuus	217

I

Opi tuntemaan itsesi paremmin

Mitä itsetuntemus on?

Marin työpöytä on aina siisti. Hän tapaa pyyhkäistä pöydän töistä lähtiessään, koska kahvimukista läikkynyt tahra valkoisella pöydällä tai hyllyille kertyvä pöly harmittaa häntä. Mari tietää toki, että siivooja käy toimistolla säännöllisesti, mutta hän ei viitsi jättää sotkuista pöytää kenenkään nähtäväksi.

Töitä on paljon, mutta Mari pärjää. Hän on tehokas ja tunnollinen työntekijä, joka tekee sovitut työt ja kantaa vastuunsa. Kukaan ei voi syyttää häntä laiskuudesta. Seurassa hän on hieman varautunut, mutta hänestä pidetään. Hän ei haasta riitaa eikä ärsytä ketään tahallaan.

Marin, kuten jokaisen työntekijän, tukijalka työssä on hänen ammattitaitonsa, osaamisensa, työkokemuksensa ja koulutuksessa oppimansa taidot. Samalla työntekijä käy toissa ihmisenä, jolla on monenlaisia persoonallisuuspiirteitä sekä oma temperamenttinsa ja elämänhistoriansa. Muiden silmissä työntekijä voi olla avoin tai varautunut. Hän innostuu herkästi tai välttelee tunteenpurkauksia. Hän vaatii muilta paljon tai auttaa mielellään toisia.

Työpäivä koostuu työstä, mutta työpaikalla tapahtuu myös erilaisia kohtaamisia. Siellä syntyy työtoveruutta, lyhyitä tapaamisia, keskusteluja kahvihuoneessa ja yhteisiä lounastuokioita. Työpaikalla ihmiset toimivat yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, vaikka työntekijöiden näkemykset työtavoista voivat olla erilaisia. Esihenkilön ja alaisen välinen suhde sekä organisaation työkuulttuuri ovat tärkeitä, jotta työ sujuu. Ammattitaidon lisäksi työntekijälle on suuri apu itse-tuntemuksesta.

Monet ihmiset käyvät työssä sen kummemmin ajattelematta, millaisia he ovat työntekijöinä, mistä he saavat energiaa ja mikä heitä väsyttää. Jotta oppisi ymmärtämään omia tapojaan reagoida, innostua, uppoutua, turhautua ja palautua työpäivän rasituksista, kannattaa tehdä tutustumismatka omaan itseensä. Siitä on hyötyä työssä ja koko elämässä. Parempi ihmistuntemus auttaa ymmärtämään myös työtovereita, ystäviä ja läheisiä.

Nykyään yhä useampi työskentelee etänä, koska teknologian avulla se on mahdollista missä ja milloin vain. Vuonna 2020 alkanut koronapandemia sulki yli miljoona suomalaista etätöihin kotiinsa viruksen leviämisen hillitsemiseksi. Se oli monelle oppitunti siitä, miten parhaiten voisi suunnitella työpäivänsä ja johtaa itseään niin, että sovitut työt tulevat tehdyiksi. Kotona etätöissä huomaa, milloin tarmonpuuska antaa virtaa työlle ja saa sen sujumaan kuin itsestään ja milloin taas sohva kutsuu löhöämään, kun tuntuu että ajatukset ovat jumissa.

Psykologian professori emerita Liisa Keltikangas-Järvinen nostaa teoksessaan *Tunne itsesi, suomalainen* esille ajatuksen,

jonka mukaan voidakseen hallita elämäänsä, ihmisen täytyy tuntea itsensä ja tietää, mitä hän elämältään toivoo ja mitä tavoittelee. Itsetuntemuksemme kehittyy sidoksissa muihin, ja ihminen kasvaa omaksi itsekseen yhteisön tai kulttuurin jäsenenä.

Myös psykologian tohtori Marjo Pennonen määrittelee kirjassaan *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin* itsetuntemuksen niin, että se on kykyä havainnoida itseään sekä tunnistaa ja tiedostaa omia tunteitaan, ajatteluaan ja kehon tuntemuksiaan. Se on myös kykyä tunnistaa omia persoonallisuuspiirteitä, hyviä ja huonoja puoliaan sekä käyttäytymistottumuksiaan.

Kun siis ryhdyt tutustumaan itseesi, mieti vastauksia seuraaviin kysymyksiin: *kuka sinä olet, millainen ihminen olet, millaisista asioista pidät, missä olet hyvä, mistä et pidä ja millaisia heikkouksia sinulla on?* Pohdi myös, millaiset piirteet ovat sinulle ominaisia, mikä on sinulle helppoa ja mitkä asiat koet vaikeiksi. Mieti, millaisia uskomuksia sinulla on, mitä valintoja teet arjessasi ja mitkä ovat juuresi.

Voit esittää myös yksinkertaisia kysymyksiä: *mitä sinulle kuuluu, miten voit juuri nyt, mistä tiedät, että joku asia kuormittaa sinua, millaisista asioista huomaat innostuvasi?* Hyvä itsetuntemus on ihmisen kompassi. Kun tiedät, kuka olet ja mitä haluat, voit kompassin avulla löytää suunnan, jota kohti edetä.

Itsetuntemus auttaa elämän suurissa valinnoissa. Voit hakeutua itseäsi kiinnostavaan koulutukseen ja mieluisiin työtehtäviin. Voit valita harrastuksia, joista pidät. Hyvä itse-

tuntemus auttaa suunnittelemaan työpäivän vaihtelevaksi. Välillä teet innostavia tehtäviä ja toisinaan hoidat kuormittavia ja tylsiä rutiinitehtäviä. Itsetuntemuksesta on apua myös parisuhteessa, perheen perustamisessa ja ystävyys-suhteissa. Mitä paremmin ihminen tuntee itsensä, sitä paremmin hän voi käyttää hyväkseen omia vahvuuksiaan ja kehittää heikkouksiaan.

Itsetuntemus kehittyy vuorovaikutuksessa niin muiden kuin oman itsensä kanssa. Ihminen muuttuu ja kehittyy eri ikävaiheissa. Liika itsensä tarkkaileminen ei silti ole tarkoituksenmukaista. Silloin voi unohtua elää. Jos itsetuntemus on heikkoa, ihminen on kuin tuuliajolla ja toisten vietävänä.

Temperamentti ja persoonallisuus osana itsetuntemusta

Tunnet ehkä työtoverin, joka aamulla kahvihuoneessa ryhtyy kuvailemaan edellisen iltansa tapahtumia. Lapsi kiukutteli väsyneenä tarhasta noudettaessa ja televisiosta tuli illalla tylsä poliisisarja, mutta puolilta öin oli ihanaa kaatua sänkyyn rättiväsyneenä. Työtoveri nukkui kuin tukki, onneksi. Samaan hengenvetoon hän alkaa jo ideoida, mitä kaikkea työpäivän aikana pitäisi tehdä. Seuraavaksi hänen ajatuksensa kiinnittyvät kahvihuoneeseen. Sinne pitäisi hankkia uudet verhot ja ehdottomasti uusi parempi kahvinkeitin.

Kahvihuoneen nurkassa istuu toinen työtoveri, joka kuuntelee, nyökkäilee, ei keskeytä, mutta näyttää välillä kylästyneeltä. Hän tuntuu ajattelevan, että eikö tuo lörpöttelijä

voisi jo sulkea suunsa. Hän kaipaa hiljaisuutta ja rauhaa, jota voisi uppoutua omiin ajatuksiinsa ja miettiä työtehtäviä.

Kahvihuoneessa on paikalla kaksi ihmistä, joiden persoonallisuudet ovat kaukana toisistaan. Kummallakin on monia erilaisia persoonallisuuspiirteitä, jotka tulevat esiin tilanteesta riippuen.

Näiden kahden ihmisen persoonallisuuden piirteitä voidaan kuvailla ulospäinsuuntautuneisuuden janalla käsitteillä ekstroversio ja introversio. Janan toisessa laidassa on hyvin ekstrovertti ihminen ja toisessa laidassa introvertti. Harva kuitenkaan edustaa puhtaasti jompaa kumpaa piirrettä. Useimmat asettuvat johonkin kohtaan jakauman keskivaiheilla. Heissä korostuvat ekstrovertin avoimet piirteet tai he ovat taipuvaisia introvertin hillitympään ja sulkeutuneempaan käyttäytymiseen. Jotkut huomaavat, että piirteet korostuvat eri tavalla työssä ja vapaa-ajalla.

Persoonallisuus ei kerro, onko ihminen hyvä vai huono työntekijä. Kaikista persoonallisuustyypeistä löytyy tehokkaita ja aikaansaavia työntekijöitä ja kaikilla voi olla päiviä, jolloin työt hankaavat vastaan eikä valmista tunnu syntyvän.

Persoonallisuuspiirteiden tunnistaminen auttaa ihmisiä hakeutumaan heille parhaiten sopivaan työhön. Ekstrovertti ja introvertti toipuvat rasituksesta eri tavalla. Introvertilla palautuminen paljon vuorovaikutusta sisältävästä työpäivästä kestää kauemmin kuin ekstrovertilla. Introvertti tarvitsee hiljaisuutta ja vetäytymistä toipuakseen päivän rasituksista. Hän tahtoo ehkä kotona sulkea oven perässään ja olla hetkisen yksin.

Introvertti nauttii omasta ajastaan ja viihtyy itsekseen. Hän uupuu, jos hänellä ei ole välillä mahdollisuutta vetäytyä omiin oloihinsa. Hänellä voi olla rikas sisäinen maailma. Hän väsyä hälyssä, ja suuret ihmisjoukot voivat rasittaa häntä. Työpaikalla hän keskittyy parhaiten, kun saa tehdä työtä omassa rauhassaan.

Ekstrovertti nauttii, kun saa olla ihmisten kanssa tekemisissä ja kehittää ideoita yhteistyössä muiden kanssa. Näissä tilanteissa ekstrovertti suoriutuu hyvin ja saa paljon aikaan. Hän voi myös uppoutua lukemiseen ja tehdä vaikkapa väitöskirjaa, mutta yksin puurtaminen kuluttaa häntä toisella tavalla kuin introverttia.

Ekstrovertti saa virtaa ja voimaa vuorovaikutuksesta. Hän innostuu luennon pitämisestä ja palavereihin osallistumisesta ja käyttää kokouksissa mielellään puheenvuoron. Työpaikalla ekstrovertti istuu kahvihuoneessa ja keskustelee kollegojensa kanssa, vaikka se tarkoittaisi työpäivän venymistä. Jos ekstrovertti joutuu pitkäksi ajaksi etätöihin ja sulkeutumaan kotikonttoriin, hän ikävystyy ja kokee uupuvansa.

Silti introvertin tavoin ekstrovertti tarvitsee rauhaa voidakseen keskittyä. Työpaikalla hän vetää työhuoneensa oven kiinni, jos hän tunnistaa taipumuksensa häiriintyä. Hän tietää, että jos ovi on auki ja työtoveri kulkee ohi, hän haluaa hypätä käytävälle juttelemaan. Avokonttorissa ekstrovertti sulkee korvansa ulkopuoliselta hälyltä kuulokkeilla. Ekstrovertin täytyy minimoida ympäriltään ärsykejä, yllykkeitä ja houkutuksia, jottei hän harhautuisi niiden vietäväksi.

Temperamentilla on fysiologinen ja biologinen pohja.

Temperamenttia Suomessa on tutkinut erityisesti psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvinen. Hänen mukaansa temperamenttierot näkyvät ihmisen tavassa reagoida paineiden alla tai kohdatessa uusia ihmisiä. Temperamentti selittää esimerkiksi sen, että joku kokee pienet harmit innostavina haasteina, mutta toinen on vaarassa kuormittua vastoinkäymisten takia.

Temperamentti kuvaa ihmisen yksilöllisyyttä ja niitä käyttäytymisen piirteitä, jotka erottavat hänet toisista ihmisistä. Temperamentti tarkoittaa reaktiota uuden ja yllättävän edessä. Se antaa viitteitä, lähestyykö ihminen odottamatonta ja yllättävää asiaa vai vältteleekö hän sitä. Temperamentti koostuu laajasta joukosta ominaisuuksia, jotka ilmenevät aikaisin, usein jo ensimmäisten elinkuukausien aikana. Ne ovat pitkälle perinnöllisiä ja johtavat tietynlaisiin käyttäytymis- ja reagoititapoihin.

Temperamentti ei kerro, miksi ihminen toimii jollakin tavalla. Pikemminkin se on tyyli, jolla ihminen toimii. Synnynäinen temperamentti muovautuu nuoruudessa ja varhaisaikuisuudessa persoonallisuudeksi, johon vaikuttaa perimän lisäksi ympäristö.

Persoonallisuutta havainnollistaa metafora puusta. Puun juuret ovat temperamentti. Se on persoonallisuuden pohja, biologinen kivijalka ja ihmisen juuret. Sieltä kasvavat ihmisen synnynäiset valmiudet reagoida tietyllä tavalla ympäristöstä tuleviin ärsykeisiin.

Temperamentti vaikuttaa siihen, minkälaiset ärsykkeet ympäristössä herättävät ihmisen mielenkiinnon ja mitkä

hän ohittaa, miten voimakkaasti ja millä tavalla hän reagoi sekä millaiset asiat hän kokee palkitsevina tai rankaisevina.

Persoonallisuus on puun runko. Sen avulla ihminen toimii, päättää ja tavoittelee asioita. Persoonallisuus on seurausta perimästä, temperamentista, kasvatuksesta ja ympäristön tuottamista kokemuksista. Siihen kuuluu minäkuva eli ihmisen käsitys siitä, millainen hän on. Persoonallisuudessa heijastuvat myös itsearvostus, päämäärät, tavoitteet, selviytymiskeinot, kyky ratkaista ongelmia sekä arvot ja eettiset normit. Temperamentti antaa pohjan persoonallisuuden kehitykselle.

Persoonallisuus on monimutkainen järjestelmä, jonka kehittyminen kestää vuosia. Aikuisena se on melko pysyvä kokonaisuus, mutta eri elämänvaiheet ja -tapahtumat, kuten pitkään jatkunut stressi, traumaattiset kokemukset tai haastavat elämäntilanteet, voivat vaikuttaa siihen.

Persoonallisuus näkyy esimerkiksi herkkyytenä reagoida erilaisiin asioihin. Stressitilanteessa jotkut reagoivat voimakkaammin ja toiset lievemmin. Persoonallisuus heijastuu myös tunnollisuuteen. Joku on niin tarkka, että mikään ei tunnu kelpaavan. Aina on kohtia, joita voi hioa. Tällaista ihmistä luonnehditaan perfektionistiksi.

Työtoveri voi kokea perfektionistin rasittavaksi, koska työssä ei hänen mielestään päästä eteenpäin. Perfektionismi voi ilmetä eri tavoin. Se voi haitata tai parantaa suoritusta. Haitallinen perfektionismi ilmenee joustamattomuutena. Ihminen suhtautuu itseensä ylikriittisesti ja kasaa mieleensä huolia. Hän voi jumiutua työhönsä, koska pelkää tekevänsä virheitä ja kohtaavansa arvostelua.

Perfektionismi voi olla myös joustavaa. Mukautuvassa tai hyvässä perfektonismissa energia suunnataan lopputuloksen kannalta olennaisiin asioihin. Se ei keskity voimakkaaseen itsekritiikkiin tai merkityksettömien yksityiskohtien viilaamiseen. Ihminen haluaa tehdä työnsä hyvin, mutta ei pelkää ylettömästi epäonnistumista. Hän pystyy sopeuttamaan omat vaatimuksensa tilannekohtaisesti, jolloin perfektonismi voi antaa jopa energiaa. Hän voi suoriutua hyvin ja haluaa kehittyä työssään. Haitallisessa perfektonismissa täydellinen suoritus on pakkomielle, joka ohjaa tekemistä.

Emme voi muuttaa persoonallisuuspiirteitämme, mutta voimme vaikuttaa omaan käyttäytymiseemme ja tapoihimme toimia. Tämä taas edellyttää itsetuntemusta. Temperamentilla tai persoonallisuudella ei voi selittää esimerkiksi huonoa käyttäytymistä. Ihminen on itse vastuussa käyttäytymisestään ja voi vaikuttaa siihen toisin kuin esimerkiksi tunteisiin, jotka tulevat ja menevät, tahdoimme tai emme.

Ihmisellä on sisäinen autonomia. Hän voi päättää, millä tavalla hän käyttäytyy. Kärsimätön kollega ei saa haukkua työtovereitaan, vaikka hänen persoonallisuus altistaisi häntä käyttäytymään impulsiivisesti. Ihminen voi jopa päättää toimia vastoin omia luontaisia piirteitään. Se on mahdollista ja välttämätöntä, kun toimii muiden ihmisten kanssa.

Jos tiedät, millaiset piirteet korostuvat omassa persoonassasi, voit suunnitella työviikkoasi ja työpäivääsi entistä paremmin. Et vain hyppele tehtävästä toiseen ja yritä tehdä päivässä niin paljon kuin ehdit tai jaksat. Kun tunnet itsesi,

voit olla oma pomosi ja rakentaa työpäiväsi sinulle sopivaksi. Jotkut kaipaavat päivään vaihtelua, toiset selkeää ennustettavuutta ja samankaltaisuutta.

Mieti, milloin linnoittaudut tietokoneen ääreen ja milloin piipahdat kahvihuoneeseen juttelemaan hetkeksi työtovereiden kanssa. Milloin tunnet tarvetta vetäytyä omiin oloihisi ja milloin saat virtaa muiden ihmisten seurasta? Entä oletko aamu- vai iltavirkku? Oletko parhaimmillasi heti herättyäsi vai vasta iltapäiväkahvien jälkeen?

Helposti kuvitellaan, että tietynlainen ihminen ei pysty toimimaan joissakin tehtävissä. Introvertti voi jännittää esimerkiksi esiintymistä ja puheenvuoron käyttämistä palavereissa. Pomo voi huomata, että työntekijä takertuu sanoihinsa ja tämän on vaikeampi tuoda asioita esille kuin kahdenkeskisessä keskustelussa. Tällöin pomo voi kertoa havainnoistaan työntekijälle ja kysyä, miten työntekijä itse kokee eri tilanteet. Esihenkilön kannattaa sanoa, että hän arvostaa työntekijän näkemyksiä ja haluaisi, että muut kuulevat ne häneltä. Esihenkilö ja työntekijä voivat miettiä yhdessä, miten introvertin kokemaa kuormitusta voisi vähentää. Introvertti ei yleensä etsi huomiota, mutta persoonasta riippumatta me kaikki haluamme tulla nähdyiksi ja kuulluiksi.

Introversio ei vaikuta älykkyyteen. Sen sijaan vaativa esiintyminen voi nostaa introvertin stressitasoa ja vaikuttaa palautumiseen. Introvertti ei ehkä jaksakaan lähteä yrityksen illalliselle hälisevän ja nauravan joukon keskelle. Työpäivän jälkeen hän kaippaa oman kodin rauhaa, jossa hän voi kuun-

nella mielimusiikkiaan, tai hän haluaa lähteä ulos luontoon ja olla vapaa muiden odotuksista.

Monet muusikot ovat introvertteja, vaikka he esiintyvät työkseen. Lavalla laulaja tai kitaristi nauttii esiintymisestä ja yleisön huomiosta. Taputukset ja käsien heilutukset musikiin tahdissa lisäävät virtaa ja keikka onnistuu erinomaisesti. Keikan jälkeen introvertti muusikko voi olla niin poikki, että ajatus jatkoista kauhistuttaa häntä. Hän lähtee lepäämään hotellihuoneeseen, jotta jaksaisi esiintyä seuraavana päivänä uudestaan.

Ekstrovertti muusikko nauttii huomiosta keikan jälkeillä cocktail-kutsuilla. Hän selittää mielellään, miten hän välisoiton aikana innostui improvisoimaan, jos hän hählinän keskeltä löytää kuuntelijan.

Introvertti altistuu riskille uupua, jos hän on koko ajan menossa ja melun keskellä. Introvertin ja ekstrovertin erot ilmenevät sosiaalisissa tilanteissa ja näkyvät käytöksessä. Intro- ja ekstroversion takana on erilainen keskushermoston vireystila. Jos sisäinen vireystila on korkea, ihminen tasapainottaa vireystilaa vähentämällä ärsykyttä ympärillään. Rauhallinen ympäristö on hänelle optimaalinen. Jos taas sisäinen vireystila on matala, virikkeellinen ympäristö tasapainottaa sitä.

Introvertti saa stimulaatiota mielestään. Hän energisoi-
tuu tehdessään asioita yksin ja ilmaisee itseään mieluumin kirjoittamalla kuin puhumalla. Hänelle mieluinen työympäristö on rauhallinen, jossa ulkoisia ärsykyttä on vain vähän. Ekstrovertti saa energiaa yhdessä tekemisestä, tapah-

tumista ja ärsykkeistä. Ekstrovertin ideat ja ajatukset pääsevät kukoistamaan, kun hän on vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Ekstrovertti voi nauttia työpaikalla miellyttävästä taustamusiikista, mutta introvertti kokee saman musiikin meluna, joka häiritsee keskittymistä. Avokonttori haittaa kummankin keskittymistä. Introvertti ei siedä jatkuvaa taustahälyä, ekstrovertille avokonttori tarjoaa liikaa houkutuksia harhautua työstä ja ryhtyä seurustelemaan muiden kanssa. Kun pitää tehdä keskittymistä vaativaa työtä, rauhallinen ympäristö hyödyttää, olitpa kumpaa tahansa.

Persoonallisuus koostuu eri piirteistä. Ekstroversio ei siis ole vain yksi ominaisuus vaan kimppu piirteitä, jotka esiintyvät usein yhdessä. Samat piirteet saavat eri yhteyksissä eri merkityksen. Kaikki piirteet eivät esiinny yhtä aikaa eivätkä yhtä voimakkaina, mutta piirteiden välillä on korkea korrelaatio.

Persoonallisuuden piirteet

Persoonallisuuden määrittäminen ei ole yksinkertaista. Meillä on usein vahva halu luokitella ihminen johonkin kategoriaan tai laatikkoon, mutta se ei ole mutkatonta. Itseen tutustumisessa voi hyödyntää persoonallisuuden piirrekuvauksia. Samalla kannattaa pitää mielessä, että ihminen on joustava ja erilaiset tilanteet vaikuttavat käyttäytymisemme. Omiin luontaisiin taipumuksiin tutustuminen voi auttaa ymmärtämään, miksi reagoi tai toimii tietyllä tavalla. Piirreteorian mukaan persoonallisuuspiirteet määrittävät

sen, miten yksilöt eroavat toisistaan ja missä he ovat samantaisia. Ne kuvastavat ihmiselle verrattain pysyviä ja tunnusomaisia piirteitä ja luonteenomaista käyttäytymistä.

Persoonallisuuspiirteiden tutkimuksen tuloksena on syntynyt malli viidestä keskeisestä persoonallisuuden piirteestä, joka tunnetaan yleisesti nimellä Big Five. Se on laajasti tutkittu tapa tunnistaa eroja ihmisten persoonallisuudessa. Malli koostuu nimensä mukaisesti viidestä jatkumona kuvatusta persoonallisuuden pääpiirteestä, jotka ovat avoimuus uusille kokemuksille, tunnollisuus, ekstroversio, sovinollisuus ja neuroottisuus. Pääpiirteet jakautuvat 30:een kapea-alaisempaan alapiirteeseen, jotka yhdessä muodostavat persoonallisuuden tärkeimmät piirteet. Alapiirteet kuvaavat piirteiden sisältöä tarkemmin.

Piirteet voidaan ymmärtää jatkumona, joiden eri päissä korostuvat ääripäille vastakkaiset piirteet. Harva edustaa puhtaasti ääripäitä, vaan useimmat asettuvat jakauman keskivaiheille. Big Five -mallin viisi persoonallisuuden piirrettä ovat toisistaan riippumattomia eli yhdestä persoonallisuuden piirteestä ei voi tehdä johtopäätöksiä yksilön muista piirteistä. Jokainen piirre muodostaa jatkumon, jonka eri kohtiin eri yksilöt sijoittuvat.

Kun opettelee tuntemaan itseään paremmin, voi hyödyntää omien persoonallisuuspiirteiden tunnistamista. Itsetuntemuksen lisääntyessä on helpompi ymmärtää paremmin myös toisia ihmisiä. Me ihmiset olemme toistemme kaltaisia, mutta kahta täysin samanlaista ihmistä ei ole. Jokainen on omalla tavallaan ainutlaatuinen.

Persoonallisuuden pääpiirteistä **avoimuus uusille kokemuksille** kuvastaa sitä, miten avoimia innostuneita ja kekilunhaluisia olemme, kun vastaan tulee jotain uutta. Se kuvastaa älyllistä kiinnostusta ja uteliaisuutta. Avoin ihminen pitää vaihtelusta. Jos tekeminen muuttuu yksitoikkoiseksi, hän kyllästyy. Avointa henkilöä kuvaavat luonnehdinnat avarakatseisuus, luovuus, uteliaisuus, rikas mielikuvitus ja avoimuus uusille ajatuksille. Jatkumon toisella laidalla on säilyttäjä. Hän suhtautuu kriittisesti uusiin ideoihin ja tarvitsee usein enemmän harkinta-aikaa. Hän suosii tuttuja rutiineja ja viihtyy samanlaisina toistuvien asioiden parissa. Säilyttäjä toimii tavoilla, joihin on tottunut, vaikka hän ei automaattisesti edusta muutosvastarintaa. Ääripäiden välissä ovat maltilliset uudistajat.

Tiimien työskentelyä helpottaa, jos tunnistaa ryhmän jäsenten persoonallisuuspiirteitä. Avoimen työntekijän jokaista ideaa ei tarvitse toteuttaa. Hän voi pallotella eri vaihtoehtoja, ja säilyttäjä voi tasapainottaa tilannetta panemalla jäitä hattuun. Kompromissi voi löytyä välimaastosta. Molempia tarvitaan.

Tunnollisuuteen persoonallisuuden pääpiirteenä kuuluvat luotettavuus, harkitsevuus, järjestelmällisyys ja tehokkuus. Tunnollinen ihminen toimii kuten sovitaan, ja hän työskentelee järjestelmällisesti kohti tavoitteita. Hän on velvollisuudentuntoinen, kantaa vastuuta ja osoittaa itsekuria erilaisissa työtilanteissa. Hän suunnittelee mieluummin kuin toimii spontaanisti. Hän pitää järjestyksestä ja noudattaa aikatauluja.

Janan toisessa ääripäässä on joustava ihminen. Hän on huoleton, suurpiirteinen ja spontaani. Hän ei esitä suuria

vaatimuksia itselleen eikä muille. Hän voi näyttäytyä ihmisenä, jonka on vaikea noudattaa sovittuja aikatauluja, mutta hän osaa tarvittaessa muuttaa suuntaa. Hän ei jähmety omaan näkemykseensä. Toisaalta hän voi toimia myös epäjärjestelmällisesti ja harkitsemattomasti.

Ekstroversio-ulottuvuus kertoo ihmisen ulospäinsuuntauneisuudesta. Ekstroverttiin yhdistetään seurallisuus, avoimuus, sosiaalisuus ja seikkailunhaluisuus. Hän tutustuu helposti uusiin ihmisiin ja on itsevarma, ystävällinen ja aktiivinen. Yksinolo pitkästyttää ekstroverttia ja voi ahdistaa häntä. Introvertti viihtyy ekstroverttia paremmin yksin. Hän työskentelee mieluiten ympäristössä, jossa on vain vähän aistiärsykeitä, tapahtumia ja liikettä. Introvertti nauttii siitä, että saa tehdä työtään ilman keskeytyksiä. Ryhmässä hän saattaa olla muita ujompi ja pidättyväisempi. Ekstroversion kuuluu myös aktiivisuus, joka voi näyttäytyä tarpeena olla liikkeessä. Ihmisillä on erilainen tapa purkaa energiaa. Jotkut viihtyvät paikallaan istumatyössä, mutta toiset tarvitsevat enemmän liikettä ja vaihtelua.

Neljäs pääpiirre, **sovinnollisuus**, näyttäytyy ihmisen vilpittömyytenä, hyväntahtoisuutena, luottavaisuutena ja taipumuksena uskoa hyvää toisista. Sovinnollisuudesta kertoo myös halu auttaa muita. Muut kokevat olonsa turvalliseksi sovinnollisen henkilön seurassa. Sovinnollinen ihminen välttelee riitatilanteita ja etsii harmoniaa. Toisaalta hän asettaa helposti muiden tarpeet omiensa edelle. Työpaikalla hän esiintyy usein sovittelijan roolissa. Hän ei suutu eikä näytä kiukkuaan. Sovinnollinen ihminen voi myös kärsiä luon-

teenpiirteistään, esimerkiksi siitä, että ottaessaan muut huomioon hän unohtaa omat tarpeensa.

Toisessa laidassa on vähemmän mukautuva haastaja, joka asettaa oman etunsa muiden etujen edelle. Hän on kilpailuhenkinen, joten ympäristö voi kokea hänet vaativaksi. Hän tuo vahvasti esille omat näkemyksensä eikä halua antaa periksi. Hänen seurassaan voi tuntua siltä, että tehdään asiat hänen tavallaan tai sitten ei tehdä ollenkaan.

Persoonallisuuden pääpiirteistä **neuroottisuutta** voidaan kuvata myös *reagointiherkkyytenä*. Se näkyy levottomuutena, hermostuneisuutena ja matalan kynnyksen reagointina. Neuroottisuuden vastakohta on emotionaalinen tasapaino. Keskimääräistä neuroottisemmat ovat alttiimpia kokemaan kielteisiä tunteita kuten häpeää, pelkoa, turhautuneisuutta, alakuloa ja vihaa. Neuroottisuuteen taipuvainen ihminen tulkitsee tilanteet muita herkemmin uhkaaviksi ja kokee asiat stressaavampina kuin emotionaalisesti tasapainoisempi ihminen.

Neuroottisuus voi joskus näyttäytyä myös impulsiivisena käytöksenä. Vastinpari matala neuroottisuus kuvastaa tunte-elämän tasapainoisuutta ja sitä, että ihminen ei huolestu yhtä helposti kuin toisessa ääripäässä oleva yksilö. Evoluution näkökulmasta neuroottisuus on tärkeä piirre, sillä se on auttanut reagoimaan, kun vaara on uhanut. Näin se on edistänyt ihmislajin säilymistä. Omaa neuroottisuutta eli reagointiherkkyyttä voi pohtia tunnustelemalla, miten reagoi stressaavissa tilanteissa ja miten niistä palautuu.

Jos reagointiherkkyys on korkea, pienikin muutos voi