



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

**OSUVA** Open  
Science

This is a self-archived – parallel published version of this article in the publication archive of the University of Vaasa. It might differ from the original.

## Tunnista eri temperamentit: Sujuvoita työtä ja työnohjausta

**Author(s):** Ollila, Seija

**Title:** Tunnista eri temperamentit: Sujuvoita työtä ja työnohjausta

**Year:** 2021

**Version:** Published version

**Copyright** ©2021 Suomen työnohjaajat ry.

### **Please cite the original version:**

Ollila, S. (2021). Tunnista eri temperamentit: Sujuvoita työtä ja työnohjausta. *Osviitta: Työnohjauksen ammattilehti* 4, 16-19.

Sujuvoita työtä ja työnohjausta

# TUNNISTA ERI TEMPERAMENTTITYYPIT

**Moninaisuus on rikkautta. Uskomusten ja ennakkoluulojen sijaan kannattaa opetella tunnistamaan persoonallisuuspiirteiden eroja ja tehdä niistä esteiden sijaan vahvuuksia.**

Uskomukset ja ennakkoluulot ka-peuttavat usein vahvasti ajattelua. Näin varsinkin, kun ajattelun kohteena ovat muut ihmiset, esimerkiksi työto-verit, joilla on kulttuurisesti erilaiset lähtökohdat. Stereotyyppiset, kaava-maiset käsitykset liittyvät turvallisuuden ja itsenäisyyden suojaamiseen sekä omien rajojen varmistamiseen. On tar-peellista löytää rajansa, ja on pystyttävä vuorovaikutukseen muiden erilaisen yksilöiden kanssa. Rajoittunut stereotyyppinen ajattelu johtaa yleistä-miseen ja luokitteluun.

Ihmisten erilaisuutta on tarkasteltu pääasiassa työelämässä näkyvien erojen, kuten sukupuolen, iän ja etnisen taustan kautta. On kuitenkin myös äärettömän paljon syvempää, näkymätöntä per-soonien erilaisuutta. Yksilöllisyys muo-

dostuu monikerroksisesta erilaisuudesta, mikä antaa rikkautta työelämään.

Aina ei ole helppo hyväksyä erilaisuutta tai moninaisuutta, sillä ihminen uskoo usein vahvaan samanlaisuuteen, stereotypiaan. Samalla hän rajaa yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden näkökulman hyvin kapeaksi. Samanlaisuus ei takaa onnistumista. Kun yksilöitä pakotetaan samaan muottiin, tietotaidosta jää paljon käyttämättä ja luovat näkökulmat sekä ainutlaatuisuudet hukataan.

Työelämässä moninaisuus liittyy eroihin kulttuurissa, organisaatiossa ja koulutuksessa, ja se on aina haaste. Jotta erilaisen asian tai ilmiön hyväksyy, tarvitaan tietoa, kokemuksia ja halua oppia sekä halua jakaa tietoisesti uutta opittua.

Puhutaan moninaisuusosaamisesta. Osaaja arvostaa erilaisuutta, kohtelee yksilöitä tasa-arvoisesti ja kunnioittaa heitä yhdenvertaisina, ainutlaatuisina roolinsa ja ryhmänsä edustajina. Moninaisuus voi olla hämmäntävää ja kaoottista. Ennen kaikkea se sisältää runsaasti mahdollisuuksia ja ratkaisuvaihtoehtoja.

### INTROVERTTI

- Ei samaistu ryhmiin, omat mielipiteet ja näkemykset itsenäisesti, pohdiskeleva
- Etsii hiljaisuutta, ei pitkästy yhtä helposti, on harkitsevainen ja visualisoiva, tekee mieluummin kuin puhuu, pidetään usein jähmeänä ja tunteettomana
- Luova ongelmaratkaisukyky, pystyy ratkaisemaan täysin uudenlaisia ongelmia, on tarkka yksityiskohdissa, peräänantamaton

### AMBIVERTTI

- Voi työskennellä yksin ja ryhmässä
- Sosiaaliset tilanteet eivät uuvuta, paitsi, jos venähtävät liian pitkiksi
- Hetkittäinen huomion keskipisteenä oleminen on mukavaa
- Omiin ajatuksiin uppoutuminen, mutta myös keskusteleminen ihmisten kanssa luontevaa
- Oman ajan kaipuu, mutta yksinolo liian pitkään puuduttaa

### EKSTROVERTTI

- Viihtyy sosiaalisissa tilanteissa, hakee toimintaa ja spontaaniutta ympärilleen
- Saa energiaa puheesta ja ympäristön aktiivisuudesta, haastaa ja aktivoi yleisöään sosiaalisesti lavasäteilyllään, panostaa enemmän esiintymiseen kuin sisältöön
- Ajattelee nopeasti ja pintapuolisesti, pystyy tekemään nopeita ja rutiininomaisia päätöksiä

### ERITYISHERKKÄ/SENSIVERTTI

- Reagoi erityisen herkästi ulkoisiin ja/tai sisäisiin ärsykkeisiin
- Tekee hienovaraisia havaintoja ja prosessoi havaintojaan ja kokemuksiaan syvällisesti
- Kuormittuu herkästi, koska poikkeuksellisen herkkä fysiologinen stressijärjestelmä
- Tarkkaileva uusissa sosiaalisissa tilanteissa, arempi kuin vähemmän herkkä enemmistö
- Avoimuus monille aistihavainnoille samanaikaisesti, vastaanottavaisuus, intuitioherkkyys

Kun yksilöt tunnistavat persoonallisuuspiirteidensä väliset keskeiset erot, he hyötyvät toisistaan. Mahdollisesti he pyrkivät tasoittamaan piirteidensä välisiä esteitä sekä pyrkivät yhdistämään vahvuuksiaan. Tunnistaminen tarkoittaa, että jokainen ymmärtää riittävästi toistensa tarpeita, arvoja, vahvuuksia ja heikkouksia.

Samalla nähdään tärkeinä luovuu-den lähteinä, että lisätään toisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia vaikuttaa, kunnioitetaan moninaisuutta ja opitaan siitä. Piirteiden esteiden tasoittamisella ja tasoittumisella voi olla ratkaiseva

merkitys, kun selvitetään vaikeita ja myös riskialttiita tilanteita.

”Jos on hyvin puhdas ja aatteellinen, on usein myös hyvin ahdas ja puutteellinen.”

### NELJÄ VAHVAA TEMPERAMENTTITYYPPIÄ

Persoonallisuus on ihmisen tapa ajatella, tuntea ja kokea. Se sisältää luontaiset taipumukset, maailmankuvan, itsetunnon, asenteet ja arvot. Perustana on temperamentti eli yksilöllinen käyttäytymistyyli ja tapa reagoida. Persoonien kirjossa on neljä vahvaa temperament-



## TYÖKALU KÄYTTÖÖSI

### EDISTÄ MONINAISUUTTA TYÖNOHJAUKSESSA

1. Tarkkaile myönteisellä tavalla erilaisten persoonien ominaispiirteitä, jolloin voit saada enemmän ymmärrystä moninaisiin toimintatapoihin.
2. Tunnista sensitiivisyys ja hyödynnä sen olemassaolo.
3. Älä edellytä samanlaisuutta.
4. Haasta ohjattaviasi ja myös itseäsi. Erilaisuus tulee haastamaan aina.
5. Tyynnytä vuorovaikutusta, kun näet sen tarpeelliseksi.
6. On hyödyllistä kyseenalaistaa, koska mukana on moninaisia ja poikkeaviakin näkökulmia.
7. Älä tulkitse liikaa tai liian herkästi.

### ITSETUTKISKELUA

Omaa suhtautumista moninaisuuteen voi selkiyttää kysymällä itseltään:

1. Millaista potentiaalia näen ohjattavissani?
2. Miten edistän omaa ja ohjattavieni ajattelua moninaisuudesta?
3. Miten suhtaudun positii-visesti myös ristiriitaisiin mahdollisuuksiin?
4. Olenko riittävän joustava tai suvaitsevainen, annanko tilaa erilaisille näkemyksille?

Olisiko lootia mahd lyhentää muutamia rivejä että saisi mahtumaan tuohon palstaan? Nyt menee pahasti marginaaliin.

tityyppiä: ekstrovertti, introvertti, ambivertti ja erityisherkkä (sensivertti).

Karkeasti määritellen kahta ensimmäistä voidaan kuvailla ulospäin ja sisään päin suuntautuneisuuden perusteella. Ambivertti ja erityisherkkä voivat olla sosiaalisesti innostuneita tai vetäytyä mieluiten omiin oloihinsa tilanteen mukaan.

Ekstroverttiä pidetään sosiaalisesti itsevarmana ja ohjat käsiinsä ottavana ihmisenä. Hän on puhelias, avoin, ulospäin suuntautunut ja taitava ilmaistamaan itseään. Vahvuuksia ovat rohkeus, spontaanius, innokkuus ja puheliasuus.

Introverttia kuvataan hiljaisena, vetäytyvänä ja varautuneena yksilönä, joka ei mielellään avaudu omista asioistaan muille kanssaihmisille. Hänen vahvuuksiaan ovat sinnikkyys, varovaisuus, rauhallisuus ja keskittymiskyky.

Ambivertin vahvuuksia ovat monipuolisuus, sopeutumiskyky, diplomaattisuus ja maltillisuus. Hänen olemuksensa tasapainottelee vilkkauden ja rauhallisuuden osalta ajoittain introvertin ja toisinaan ekstrovertin tavoin. Vahvuuksiensa ansiosta hänen on helppo tulla toimeen muiden persoonallisuustyyppien kanssa ja ymmärtää heitä.

Erytyisherkkä (sensivertti) puolestaan pohtii asioita syvällisesti ja hyvin tunnepitoisesti. Hänellä on kyky havainnoida tarkasti ja intuitiivisesti ympäristöä sekä ilmapiiriä. Tunnollisuus, tarkkuus, luotettavuus ja luovuus ovat vahvuuksia. Vahvaa tunneälyänsä hyödyntäen hänen on myös helppo lähestyä työyhteisön muita jäseniä.

Kaikki temperamenttityypit ovat yhtä ainutkertaisia ja tarpeellisia. On syytä miettiä, mitkä ovat sopivimmat tavat toteuttaa omaa potentiaalia ja hyödyntää vahvuuksia parhaalla mahdollisella tavalla työssä ja työnohjauksessa.

Kuten Nalle Puh toteaa: ”Asiat, jotka tekevät minut erilaiseksi, tekevät minut.”

## **MITEN MONINAISUUS NÄKYVÄ TYÖNOHJAUKSESSA?**

Työnohjausryhmiin saattaa osallistua hyvin erityyppisiä yksilöitä. Oikeastaan ei voi edes olettaa, että samanlaisuutta olisi kovin paljon, vaikka ohjattavan ryhmän toimiala, koulutus, kokemus ja ammatit olisivat hyvin lähellä toisiaan. Ohjaus voi olla haastavaa ja ristiriitaista, jos työnohjaaja hämmentyy ohjattavien erilaisista tavoista toimia ja ilmaisista itseään.

Ristiriitaisia tilanteita voi kehittyä myös, kun työnohjattavien persoonallisuudet ovat keskenään vastakkaisia ja kulttuuritaustat sekä uskomukset tai näkemykset hyvin erilaisia. Myös yksilötyönohjattavan ja työnohjaajan persoonat voivat olla vastakkaisia. Erilaisuus voi herättää kielteisiä tuntemuksia ja saada ohjaajan tekemään nopeita tai myös epärealistisia tulkintoja.

Työnohjaaja voi myös yleistää tai nähdä omien arvojen mukaisesti samanlaisuuden tärkeämpänä kuin erilaisuuden. Siten moninaisten persoonallisuuksien vahvuudet ja toimintatavat voivat jäädä taka-alalle tai huomaamatta kokonaan. Asenteet ja ennakkoluulot saattavat näin estää hyväksymästä moninaisuutta.

Työnohjaajan on hyvä pohtia omaa persoonaansa ja itselleen ominaisia luonteenpiirteitä. Samoin on hyvä pohtia, miten toimii moninaisten ohjattavien kanssa. Kun oivaltaa moninaisuuden oman itsen kautta, oivallus auttaa ymmärtämään myös ohjattavien erilaisia tapoja ja tarpeita niin työssä kuin ohjauksessa.

Moninaisuuden haasteita ovat erilaiset yksilölliset tavat toimia vuorovaikutuksessa muiden kanssa, käsitellä kokonaisuuksia, hahmottaa aikaa, näyttää tunteita tai osoittaa, mitkä asiat ovat kullekin merkityksellisiä.

## **ITSETUNTEMUS AUTTAA HYÖDYNTÄMÄÄN MONINAISUUTTA**

Työnohjaajan persoonallisuus ja temperamentti vaikuttavat aina ohjauksen sujumuuteen ja onnistumiseen. Työnohjaajan itsetuntemus auttaa merkittävästi ymmärtämään ja hyödyntämään moninaisuutta. Saat vahvemman kytköksen moninaisuuteen, kun tunnistat, oletko ekstrovertti, introvertti, ambivertti vai sensivertti.

Hyvällä itsetuntemuksella varustettu ohjaaja tiedostaa omat ajatuksensa, tunteensa ja toimintatapansa. Ristiriitaisten tilanteiden ennakoimista työnohjauksessa auttaa se, että tiedostaa ja ymmärtää omat toiveensa ja tarpeensa, vahvuutensa ja heikkoutensa, arvonsa ja uskomuksensa.

Työnohjauksessa on aina hyvä huomioida erilaisia tulokulmia ja antaa niiden törmätä toisiinsa. Nämä törmäykset antavat todennäköisesti uusia oivalluksia niin ohjattaville kuin ohjaajalle.

On valtavan voimaannuttavaa, kun joku tuo esiin jotain enemmän kuin mistä itse olet tietoinen. Myös työnohjauksessa tarvitaan moninaisuusosaimista. Se vahvistaa meitä kohtaamaan uusia mahdollisuuksia ja lisää toiminnan merkityksellisyyttä. ●●

KIRJALLISUUTTA: Ajanko, S. (2019). Moninaisuuden johtaminen – ytimessä johtajan itsetuntemus. Viro: Suomen Liikekirjat ● Colliander, A-L., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. (2009). Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus. ● Jagiellowicz, J., Aron, A. & Aron, E. (2016). Relationship between the Temperament Trait of Sensory Processing Sensitivity and Emotional Reactivity. *Social Behavior and Personality*, 44(2), 185-200. ● Keltikangas-Järvinen, L. (2019). Ujot introvertit. Helsinki: WSOY. ● Löhken, S. (2016). Introt ja ekstro. Vastaparista voimapariksi. Helsinki: Viisas Elämä Oy. ● McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person. *Journal of Personality* 63:3, 365-396. ● Ollila, S. & Kujala, A. (2020). Moninaisuus työelämässä ja johtamisessa – erityisherkkät persoonat työssä. *Hallinnon Tutkimus* 2/2020, 90-102.