Hyvä itsetuntemus auttaa toimimaan muutoksissa ja ristipaineissa

5.9.2022

Ihmisinä olemme riippuvaisia toisistamme. Meillä on valmius kanssakäymiseen muiden ihmisten kanssa ja tämä sosiaalisuus on luonut meille edellytykset erilaisten aikaansaannoksiemme ja kulttuurin kehittymiselle. (Leppänen & Rauhala 2015, 28.) Voitaneen sanoa, että psykologinen pääoma on tärkein pääomalaji. Se on kykyä soveltaa positiivisen psykologian lainalaisuuksia käytäntöön. Psykologinen pääoma koostuu itseluottamuksestamme, uskostamme tulevaan. Siihen lasketaan kuuluvaksi myös optimismi ja sinnikkyys. (Leppänen & Rauhala 2015, 49–50.)

Itsetuntemukseen liittyy hyvä itsetunto. Itsetunnon on todettu olevan korkeimmillaan 50–60 vuoden iässä (Orth & Robins 2014, 382). Myös Kamensky (2015) kirjoittaa, että hyvän itsetuntemuksen taustalla on hyvä itseluottamus, realistinen itsen arviointi ja sopivissa määrin huumorintajua. Jotta tulisimme kanssaihmistemme kanssa hyvin toimeen, tarvitsemme itsetuntemusta. Itsetuntemus on oman minämme tuntemista ja kykyä tarkastella omaa sisäistä maailmaamme (Salonen 2017, 256).

Hyvästä itsetuntemuksesta on hyötyä arjessa. Hyvä itsetuntemus auttaa toimimaan muutostilanteissa ja ristipaineissa. Esimerkiksi johtajan tehtävässä, johtajan itsetuntemus korostuu etenkin tilanteessa, jossa tehtävään on siirrytty asiantuntijatehtävästä, ilman mitään koulutusta. (Tienari & Harviainen 2020). Näyttää siltä, että yleisin syy heikkoon itsetuntemukseen liittyy siihen, että me ihmiset emme ole motivoituneita päästämään tietoisuuteemme ajatuksia ja tunteita, jotka ovat meille jollain tavalla epämiellyttäviä ja ahdistavia (Wilson & Dunn 2004, 17.2).

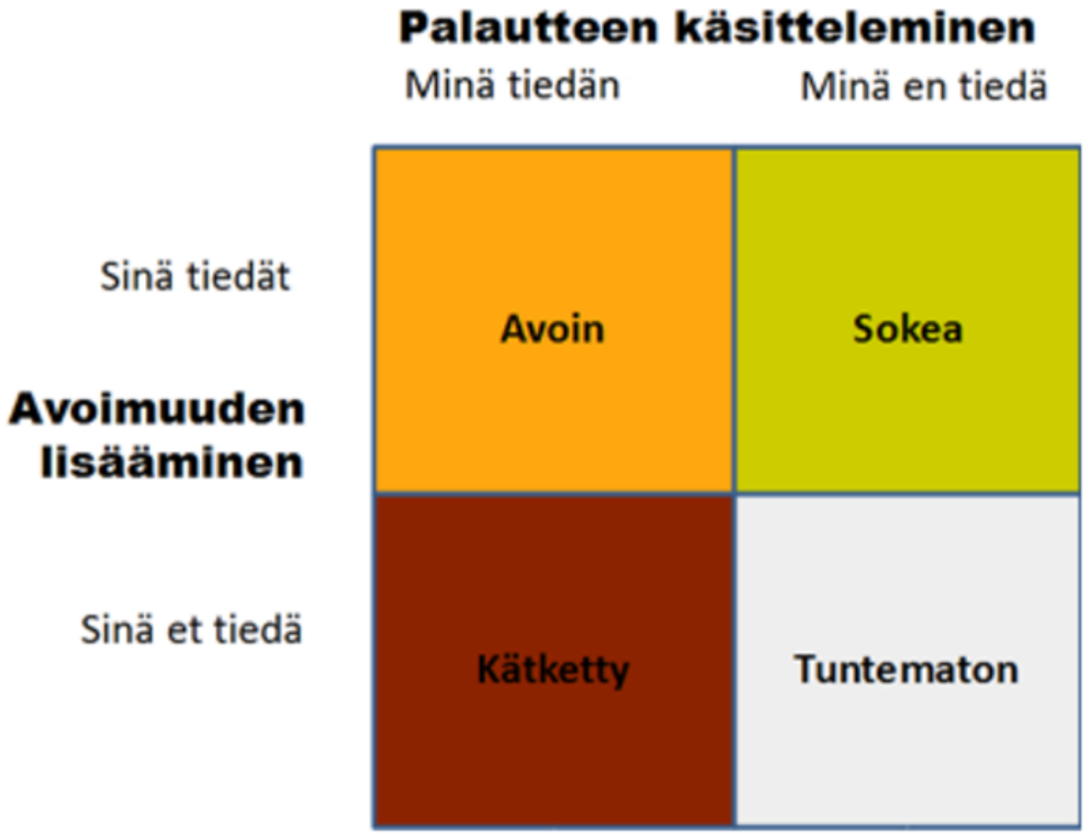
Myös Herrasen (2020) mukaan kaikki lähtee itsetuntemuksesta. Kun tiedämme, mistä tulen, minne olen menossa ja kuka olen, voin rakentaa kaiken muun sen päälle. Tähän muuhun kuuluvat niin ravinto, palautuminen, aktiivisuus, henkinen energia, yleinen terveys ja biomekaniikka. Samansuuntaista

ajattelumaailmaa on Gertlerillä (2011, 18), joka huomauttaa, että psykologisen lähestymistavan ei tarvitse poissulkea sitä, että ihmiset ovat fyysisiä. Esimerkiksi henkiset tilat voidaan tunnistaa fyysisiin tiloihin, kuten aivoihin.

Minän neljä osa-aluetta

Itsetuntemuksen ehkä yksi tunnetuimmista malleista on Joe Luftin ja Harry Ingmanin kehittämä Joharin ikkunaksi kutsuttu malli. Malli auttaa itsetuntemuksen kehittämisessä. Se on esitetty nelikentän muodossa ja nelikentän ovat nimetty: avoin, sokea, kätketty (salattu) ja tuntematon. Vasemmalla olevat ruudut, jotka ovat nimetty avoimeksi ja kätketyksi sisältävät asioita, joita me tiedämme itsestämme. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi jotkut tavanomaiset tosiasiat, joita olemme joskus tehneet. Vastaavasti tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi tunteet, pelot, uskomukset tai motivaation lähteet. (Johtajan käsikirja 2012, 73.)

Kaksi ylimmäistä ruutua, avoin ja sokea, kuvaavat muiden käsitystä meistä. Alimpana oikealla oleva kenttä, joka on nimetty otsikolla tuntematon, sisältää asiat, joita emme tiedä itsestämme vielä ja näitä asioita eivät myöskään muut tiedä meistä. (Johtajan käsikirja 2012, 73.)



Kuvio 1. Joharin ikkuna. (Vamennus Oy Liitos).

Mitä nämä kentät sitten käytännössä pitävät sisällään? Avoin minä on vapaan ilmaisun alue. Tämä kohta on osa meitä, jonka haluamme toisten tuntevan ja he tuntevat. Tästä löytyy tapamme ajatella, tuntea, toimia ja suhtautua asioihin. Voimme ilmaista itseämme sitä helpommin ja kanssakäymisemme muiden kanssa on helpompaa, mitä suurempi tämä alue on. Tähän liittyy keskeisesti luottamus. Jos luotamme läheisiin ihmisiin, sitä avoimempia uskallamme olla. (Johtajan käsikirja 2012, 73.)

Sokea minä on käyttäytymisestämme se osa, jonka muut meistä näkevät, mutta jota emme itse kykene tiedostamaan. Voimme toisten mielestä käyttäytyä kateellisesti, puhua liian paljon tai olla negatiivisia, mutta emme kykene sitä itse huomaamaan. Sokeaan minää kuuluu sellaisia tapoja ja toimintamalleja, joihin olemme tottuneet, emmekä kykene niiden vaikutusta lähipiiriimme huomaamaan. Jos meillä on mahdollisuus saada rakentavaa palautetta tällaisesta osa-alueesta, opimme katsomaan toimintaamme uudesta näkökulmasta käsin. Sokea piste on itsetuntemuksemme ja muiden ihmisten havaintojen välinen erotus. (Johtajan käsikirja 2012, 74.) Mikäli kieltäydymme vastaanottamasta palautetta henkinen kasvumme ei etene eikä itsetuntemuksemme lisäännyt.

Salattu minä sisältää sellaisia asioita ja tunteita, joista emme halua kertoa kenellekään. On luonnollista ja tärkeää, että tällaisia asioita on, mutta on tärkeää, että niiden määrä on oikeassa suhteessa avoimen minän alueeseen. On todennäköistä, että emme kovin helposti rohkene paljastaa muille kielteisinä pitämiämme tunteita. Näitä ovat esimerkiksi pelko, suuttumus ja suru. Myös omat puutteet ja jännitys kuuluvat tälle alueelle. Lisäksi tällä alueella on unelmia ja ihastuksia. Ajatusten ja tunteiden salaaminen sitoo voimavaroja toisaalta se saattaa ilmetä epäaitona käyttäytymisenä. (Johtajan käsikirja 2012, 74.)

Tuntemattoman minän osa-alue on salaisin. Tätä emme tunne itse, eivätkä toisetkaan tätä osa-aluetta tunne. Saatamme esimerkiksi pelätä jotakin asiaa, mutta emme ymmärrä syytä siihen. Tuntemattoman minä sisältää kätketyt voimavaramme ja mahdollisuutemme. Merkittävää on, että tämä osa-alue on se, josta monet asiat kumpuavat. (Johtajan käsikirja 2012, 74.)

Itsetuntemus lisää hyvinvointia

Kun meillä on hyvä itsetuntemus osaamme tiedostaa, tunnistaa ja nimetä tunteemme. Hyvä itsetuntemus auttaa meitä ottamaan huomioon ympärillämme olevat kanssaeläjät ja kykenemme elämään elämäämme sisäisistä lähtökohdistamme käsin. Vastaavasti, ihminen, joka ei tunne itseään, tekee valinnat helposti ulkoapäin tulevien odotusten ohjaamina. Saatamme valita työmme, asuinpaikkamme ja harrastuksemme sen mukaan, mitä oletamme muiden meitä odottavan. Kun emme tunnista, mitä itse oikeasti haluaisimme tehdä tai sanoa, emme myöskään kykene tunnistamaan tarpeitamme. Olo tuntuu tyhjältä, eikä siihen löydy mitään syytä. (Salonen 2017, 255.) Itsetuntemus ei ole ainoastaan sitä, missä tunnemme olevamme hyviä tai että hahmotamme omat vahvuutemme, vaan se tarkoittaa realistista suhtautumista siihen, millaisia puolia omassa persoonassamme on ja kuinka me voimme näitä hyödyntää. (Leppänen & Rauhala 2015, 13–14.)

Jos olemme ulkoapäin ohjautuvia, suoritamme elämäämme. Meidän ”pitää” ja ”täytyy” tehdä asioita. Mikään ei riitä. Aina täytyy tehdä vielä vähän enemmän ja vielä vähän paremmin. Meiltä katoaa kontakti itseemme ja tämä on omiaan aiheuttamaan riskin uupua ja masentua. (Salonen 2017, 256.)

Itsetuntemusta on myös se, että kykenemme ymmärtämään, millaisia tunnekokemuksia puheemme ja käyttäytymisemme saa aikaan muissa. Esimerkiksi toiminko niin, että toimintani herättää latteutta, vihaa tai turhautumista vai toiminko niin, että se saa aikaan innostusta, voimaantumista ja inspiraatiota. (Salonen 2017, 256.) Erityisesti, jos toimimme johtajan tehtävissä, on tärkeää, että kykenemme availemaan oman mielemme ovia jo aikaisemmin ennen kuin ”ulosottomies” kolkuttaa oven takana. Mikäli emme tähän kykene, emme todennäköisesti ole myöskään kovin pitkäikäisiä sellaisessa vaativassa ihmissuhdetyössä, mitä johtajan

tehtävä on. (Leppänen & Rauhala 2015, 14.)

Kun itsetuntemus on kohtuullisella tasolla, silloin tunnistamme vahvuudet, kyvykkyydet ja osaamisen. Kykenemme kohtaamaan ja käsittelemään omat heikkoutemme ja ristiriidat. Lisäksi sokea pisteemme on melko pieni. Oman mielen ja käyttäytymisen varjot ovat tuttuja. Lisäksi meillä on realistinen minäkuva. Emme vähättele itseämme, mutta emme myöskään yliarvioi kyvykkyyttämme. Aaltonen, Kirjavainen & Pitkänen 2014, 82.) Lisäksi käsitämme omien heikkouksiemme, vahvuuksien, motivaation ja arvojen vaikutuksen muihin ihmisiin. (Heinonen & Jalonen 2016).

Margit Mannila
lehtori, KTT
SeAMK

Lähteet:

Aaltonen, T., Kirjavainen, P. & Pitkänen, E. (2014). Kutsumusjohtaja. Alma Talent Oy.

Gertler, B. (2011). Self-Knowledge. Routledge. London.

Herranen, K. (2020). Ketterä kasvu. Alma Talent Oy.

Heinonen, L. & Jalonen, H. (2016) Tunteet ja bisnes kuuluvat yhteen. Teoksessa Jalonen, H., Vuolle, M. & Heinonen, L. (Toim.) (2016). Negatiiviset tunteet ja positiivinen bisness. Alma Talent Oy.
Joharin ikkuna. Valmennus Oy Liitos.

Johtajan käsikirja. (2012). Puolustusvoimat. Ohjesääntö 835. Juvenes Oy. Tampere. Viitattu 16.8.2022. https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2258487/PEVIESTOS-Johtajan-kasikirja.pdf/a2e5cfd6-b385-4893-87a4-dbb72a2ce1a9/PEVIESTOS-Johtajan-kasikirja.pdf

Kamensky, M. (2015). Menestyksen timantti. Strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus. Alma Talent Oy.

Leppänen, M. & Rauhala, I. (2015). Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. 2015. Alma Talent Oy.

Orth, U. & Robins, R.W. (2014). The Development of Self-Esteem. Current Directions in Psychological Science, 23(5), 381–387. Viitattu 16.8.2022.
https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0963721414547414

Salonen, E. (2017). Intuitio ja tunteet. Johtamisen ytimessä. Alma Talent Oy.

Tienari, J. & Harviainen, J. T. (2020). Strategiaopas kuntien päättäjille. Osallista ja hallitse. Alma Talent Oy.

Wilson, T.D. & Dunn, E.W. (2004). Self-Knowledge: Its Limits, Value, and Potential for Improvement. Annual Reviews Psychology 55, 17.1–17.26. Viitattu 16.8.2022.
https://www.simine.com/407/readings/Wilson_and_Dunn_2004.pdf