



**TYÖELÄMÄOPAS**  
2022



# Sisällys

Teoreettisia näkökulmia erityisherkkyydestä	3
Erityisherkan työntekijän voimavarat ja haasteet	8
Erityisherkkä työnhakijana ja oman uransa suunnittelijana	12
Erityisherkkä johtajana ja esihenkilönä	14
Lähteet	16

## Tekijät

### KIRJOITTAJAT

Milla Aho-Mantila | Eva Helenius |  
Mirja Kotivaara | Terhi Lammi |  
Tiina Mustonen | Anna Laine Ojamies  
| Seija Ollila

### ULKOASU JA TAITTO

Pieni viestintätoimisto Tampere oy



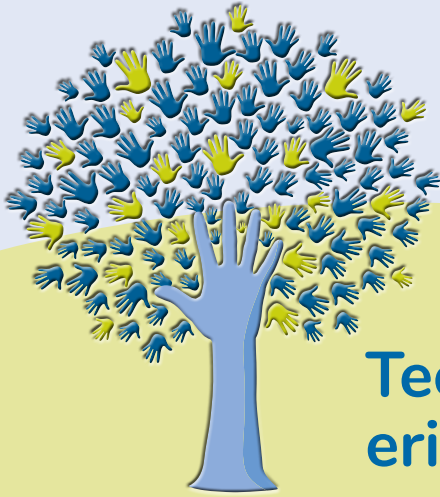
**Lisätietoja:**  
erityisherkat.fi  
rohkeastiherkka.blogspot.com



**Yhteystiedot:**  
Toimisto  
0400 414 619  
Toiminnanjohtaja  
050 475 7942

### KUVAORIGINAALIT PIXABAYSTA:

Darkmoon\_Art, kansi | Gordon Johnson, s. 7 | Augusto Ordóñez, s. 10 | Ewey, s. 13 | dandelion\_tea, s. 15



## Teoreettisia näkökulmia erityisherkkyydestä

Väestöstä noin 15–20 % on erityisherkkiä. Erityisherkkyyks on ihmisen evoluutiossa säilynyt tarpeellisena yksilöön liittyvänä ominaisuutena sekä lajin säilymisen että ihmisyhteisön toiminnan kannalta. Ihmiskunta ja erityisesti työelämä hyötyvät persoonallisuuksien erilaisuudesta. Erilaisuus tai paremminkin moninaisuus tulee nähdä rikkautena ja yhteisöllisenä vahvuutena. Tärkeää on huomioida erilaisilla temperamenttipiirteillä varustetut yksilöt joukossamme ja hyödyntää siten moninainen luovuus ja innovaatiot. (Ollila & Kujala 2020.) Erityisherkkyyks tulee siis nähdä työelämän voimavarana, ei haittana eikä haasteena.

Ihmisen temperamentti on synnynnäistä eikä sitä voi muuttaa. Persoonallisuus taas kypsyy ja muuttuu elämän varrella. Herkkyyden mukanaan tuomat haasteet voivat muuttua

voimavaroiksi persoonan kypsymisen ja itsetuntemuksen myötä. Muut persoonallisuudenpiirteet (kuten ekstro-, intro- ja ambiversio), lapsuudenkokemukset, ympäristö ja elämäkokemukset (esimerkiksi traumat) vaikuttavat siihen, minkälaisia selviytymiskeinoja otamme käyttöön ja miten persoonallisuus muotoutuu.

Erityisherkkyyks käsitteenä ja tutkimuskohteena on ollut hyvin pitkään kiistanalainen aihe, vaikka Sylvi-Sanni Manninen (Honkavaara) on perehtynyt omassa väitöskirjassaan teemaan jo 1950-luvulla. Yhdysvaltalainen psykologian tohtori Elaine Aron on tutkinut erityisherkkyyttä 1990-luvulta lähtien. Aron luokittelee erityisherkkyyden piirteet neljään pääryhmään. Luokittelun muistamista helpottaa alkukirjaimista muodostuva lyhenne DOES/EVÄS:



**Depth of processing**  
(syvällinen tiedon prosessointi) /  
Vivahteiden vaistoaminen

Erytyisherkkä ihminen käsittelee havaintoja ja tietoa syvällisesti. Hän miettii eri vaihtoehtoja, vertaa tietoa aiempaan tietoon tai kokemuksiin sekä yhdistää ulkoiset ja sisäiset havainnot kokonaisuudeksi. Hän huomaa hyvinkin pienet asiat ja vihjeet sekä pystyy jaottelemaan aistitiedon hienojakoisiin osiin. Aistitietoa käsittelevät alueet ovat erityisherkkän ihmisen aivoissa aktiivisemmat kuin keskivertoväestöllä. Hän pystyy erilaisten vihjeiden perusteella suunnittelemaan omat reaktionsa suhteessa toisten ihmisten mielialaan tai luotettavuuteen, ympäristön vaaratekijöihin ja mahdollisuuksiin.



**Overarousability**  
(kuormittumisalttius) /  
Ärsykkeiden liiallisuus

Stressiherkkyys on hermostollinen ominaisuus. Erytyisherkkä ihminen kuormittuu liiallisesta aistimus- tai tietomäärästä. Aistiärsykkeiden intensiivisyys, monitahoisuus ja pitkäkestoisuus aiheuttavat väsymystä, mikä tuo tarpeen vetäytyä pois haastavasta tilanteesta. Muut läsnä olevat ihmiset saattavat tulkita vetäytymisen väärin ja ihmetellä erityisherkkän käyttäytymistä. Toisaalta ylivireystila voi myös näkyä ärsyyntymisenä, kun tarve olisi levätä tai hakea omaa rauhaa ja tilaa. Stressi

ja negatiivinen ympäristö kuormittavat herkkiä enemmän kuin muita ja tästä voi seurata alttiutta mm. sydän- ja verisuonisairauksiin, diabetekseen ja masennukseen.



**Emotional intensity**  
(vahva eläytymiskyky) /  
Emotionaalinen reaktiokyky

Erytyisherkkän ihmisen tunteet ja tuntemukset voivat olla voimakkaita. Hänellä on kyky liikuttua, vaikuttua ja asettua toisen asemaan. Hän vaistoa muiden ihmisten tunnetiloja ja tarkoitusperiä, reagoi vahvasti ympäristössä vallitseviin tunnetiloihin ja ilmapiiriin sekä pystyy ennakoimaan lopputulemia. Tutkimusten mukaan herkkien aivoissa on enemmän peilisoluja, jotka liittyvät muiden ihmisten tunteiden vaistoamiseen.



**Sensory sensitivity**  
(tarkka havainnointikyky) /  
Syvällinen käsittely

Erytyisherkkän ihmisen aistihavainnot ovat hienovaraisia. Hän tarkkailee sekä ympäristöään että sisäisiä kokemuksiaan, ja tekee niistä tarkkoja havaintoja. Herkkän aistit eivät kuitenkaan ole paremmat kuin muilla, vaan kyseessä on hermoston herkkä reagointi sekä aivojen aistitietoa käsittelevien alueiden harjaantuminen tiedon käsittelyyn.

Herkkyytutkimusta on tehty jo ennen Aronin läpimurtoteoriaa. Kagan teki tutkimustensa perusteella 1950-luvulla huomion, että osa lapsista on luontaisesti uusissa tilanteissa helpommin stressaantuvia kuin muut. Empatian, emotionaalisen herkkyyden ja varautuneisuuden vuoksi he oppivat helpommin yleisesti hyväksytyjä sosiaalisia taitoja. Pluess ja Belsky (2012) ovat tutkineet, miten tavallista herkemät yksilöt ovat muita ihmisiä joustavampia ja hyötyvät enemmän tuesta ja kannustuksesta. Manninen tutki herkkiä ihmisiä ja huomioi, että herkemät henkilöt tarvitsevat enemmän aikaa yksin ja ohjautuvat luontaisesti sisältä ulospäin. Herkkä ihminen myös traumatisoituu helpommin epäsuotuisassa ympäristössä erityisesti lapsena.

Myös Liisa Keltikangas-Järvinen on tutkinut herkkiä ihmisiä. Hän käyttää herkkyydestä

nimitystä sensitiivisyys. Hänen mukaansa sensitiivinen ihminen aistii tunnelman, muiden tunteet sekä vallitsevan ilmapiirin. Jos temperamentti ja ympäristön odotukset eivät sovi yhteen, seuraa stressiä ja kuormitusta. Näiden tutkimusten mukaan muita herkempien yksilöiden määrä on noin 15–25 % väestöstä. Kyse ei siis ole mistään ”poikkeavien lasten tai aikuisten marginaaliryhmästä”. Temperamentin taustalla oleva fysiologia ei vuosien myötä muutu eli piirteet ovat hyvin pysyviä ja muuttumattomia lapsuudesta aikuisuuteen. Tämä on tärkeä ja keskeinen kasvatus- ja työelämän näkökohta. ”Jos yhteiskunta ilman perusteita arvottaa tämän temperamentin ’huonoksi’, on yhteiskunnan odotuksiin sopimattomien ihmisten määrä jo lähtökohtaisesti hyvin suuri.” (Keltikangas-Järvinen 2008, 67)

Persoonallisuus rakentuu McAdamsin (1995) mukaan kolmesta tasosta (kuvio 1).



**Kuvio 1.**

Persoonallisuuden rakenne (McAdams 1995).

**Taso 1** koostuu yksilön keskeisistä persoonallisuuspiirteistä, kuten temperamentista, luonteesta ja muista synnynnäisistä piirteistä. Luonteenpiirteet ovat itseohjautuvuus, yhteistyökykyisyys ja henkisyys. Temperamentin eli tunneperäisen piirteen ja luonteen, eli järkiperäisen piirteen välillä on dynaaminen, jatkuva vuorovaikutus.

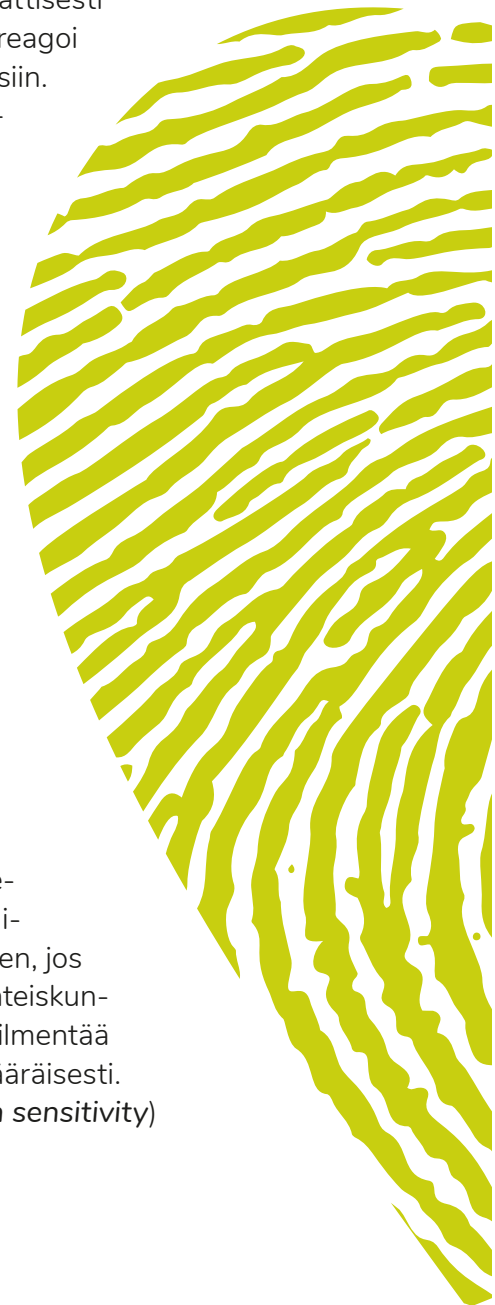
**Taso 2** sisältää yksilöllisen sopeutumisen ympäristöön. Jotta yksilö kykenee sopeutumaan, hän tarvitsee oikeanlaiset motiivit ja uskomukset pyrkimyksilleen, mutta myös tavoitteet suunnitelmiseen ja strategioineen. Arvoilla on tärkeä merkitys kaikessa yksilöllisessä toiminnassa, kuin myös yhteisöllisyyden rakentamisessa.

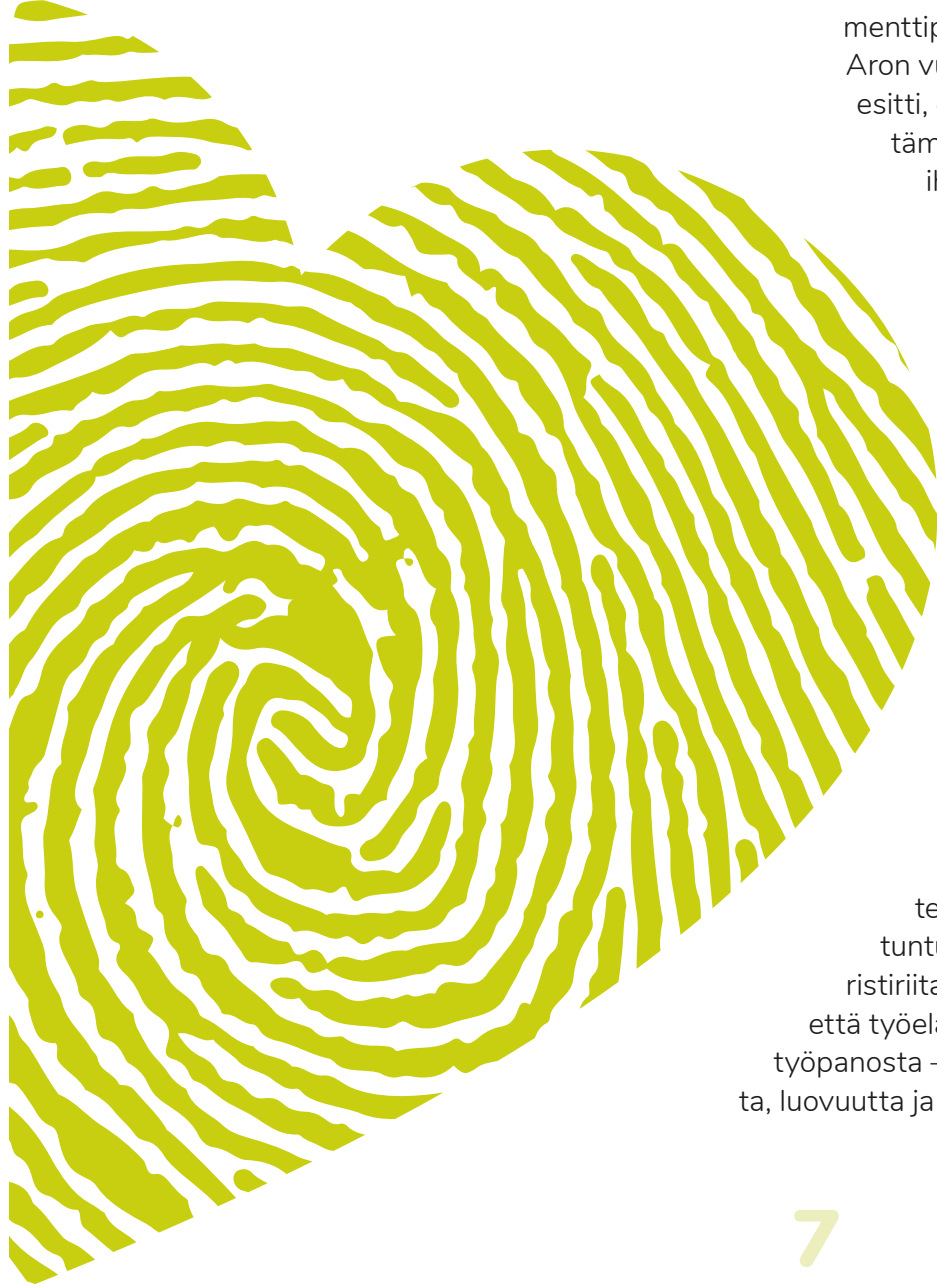
**Taso 3** muodostuu yksilön elämäntarinasta, joka sisältää persoonallisuuspiirteet sekä yksilölliset sopeutumiset elämään sekä ympäristöön. Identiteetillä ja hyvällä itsetuntemuksella on vahva merkitys yksilön persoonalliselle toiminnalle läpi elämän.

Persoonallisuus kuvaa yksilöllistä tapaamme tuntea, toimia, käyttäytyä ja ajatella. Nykytiedon valossa persoonallisuuteen vaikuttavat sekä ympäristö että perimä. Persoonallisuuden osaa, johon perimä vaikuttaa eniten, sanotaan temperamentiksi. Se kuvaa sitä,

miten ihminen automaattisesti ja tiedostamattaankin reagoi ympäristönsä ärsykkeisiin. Esimerkiksi erilaiset ärsykkeet ympäristössä saattavat aiheuttaa yksilössä ahdistusta tai toisaalta uteliaisuutta. Temperamenttitutkimus on osoittanut, että erilaiset yksilöt tarvitsevat kuokoistaakseen hieman erilaiset ympäristöt. Tätä yksilön ja ympäristön yhteensopivuutta kuvataan termillä *goodness-of-fit*.

Ajantasainen ja yhä tarkentuva tieto temperamentti- ja persoonallisuuspiirteistä on tarpeen, jos haluamme rakentaa yhteiskuntaa, jossa jokainen voi ilmentää voimavarojaan täysimääräisesti. Erityisherkkyyttä (*high sensitivity*)





koskeva tutkimus asettuu osaksi temperamentti- ja persoonallisuuden tutkimusta. Termin kehitti Aron vuonna 1997. Tutkimuksessaan hän esitti, että meidän tulisi muuttaa näkemyksiamme aiemmin estyneiksi tulkituista ihmisistä. Aronin mukaan heidän joukossaan on yksilöitä, jotka eivät vetäydy sosiaalisista tilanteista mielenkiinnon puutteesta tai siksi, että he kokisivat ne epämiellyttävinä. Aron esitti, että heidän käytöstään selittää aiemmissa tutkimuksissa liian vähälle huomiolle jäänyt tekijä, aisti-informaation käsittelyherkkyys (*sensory-processing sensitivity, SPS*). Kyseisellä tavalla herkkä ihminen havainnoi automaattisesti, taukoamatta ja hienojakoisesti sisäisen ja ulkoisen ympäristönsä eroja ja sävyjä.

Tutkimusta erityisherkkyydestä on tehty vähän, joten teemana se saattaa tuntua vielä populistiselta ja synnyttää ristiriitaisia ajatuksia. On tärkeää huomioida, että työelämä tarvitsee erilaisten yksilöiden työpanosta – myös erityisherkkien empaattisuutta, luovuutta ja syvällistä tarkkuutta.

## Erityisherkan työntekijän voimavarat ja haasteet



Erityisherkälle ihmiselle työ on laaja ja tärkeä osa elämää. Työssä koetut tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden tunteet vaikuttavat myös muihin elämän alueisiin sekä siihen, kuinka suhtautuu omaan itseän. Erityisherkan tulisi itse tunnistaa, miten oma herkkyys vaikuttaa työssäoloon ja mitkä asiat ovat esimerkiksi vaikeita ja haasteellisia. Ja toisaalta myös tunnistaa, mitkä ovat herkkyyden hyviä puolia työelämässä. Työpaikan yleinen ilmapiiri, suhteet työkavereihin ja esimiehiin sekä työn sisältöjen merkityksellisyys vaikuttavat kaikki erityisherkkään vahvasti, joko kuormittavasti tai voimaannuttavasti.

Erityisherkat eivät ole yksi yhtenäinen ihmisten joukko. Siksi työelämän ilot ja haasteet eivät välttämättä ole samoja kaikille. Yksilöl-

lisyys, oman työskentelyn tyyli ja työn järjestelyt ovatkin tärkeitä huomioitavia asioita. Jollekin voi sopia asiakaspalvelutyö, toiselle se taas ei ole kovin miellyttävää. Työn sisältö ja työn merkityksellisyys saattaa joskus olla itse roolia tärkeämpi: vaikka asiakaspalvelu tai myyntityö kuormittaisivat, voi erityisherkkä saada silti paljon tyydytystä työstä muuten. Merkityksellisyyden kokemus voi siis kompensoida työn kuormittavia osa-alueita. Asiakaskohtaamisetkin voivat olla ainutlaatuisia, ja erityisherkkä voi kokea ne antoisiksi. Erityisherkälle on tärkeää tunnistaa omat tarpeet ja vahvuudet sekä se, mitkä osa-alueet työssä kuormittavat ja miten kuormitukseen voi itse vaikuttaa. Myös työyhteisön ja kollegojen tuki on avainasemassa ja vaikuttaa työtyytyväisyyteen sekä kuormitukseen.



Aronin tutkimusten mukaan erityisherkkiä luonnehtii työssä uteliaisuus, vahva itsenäisyyden tarve, suuri energiataso, sisäänpäin suuntautuminen, intuitiivisuus, tunneherkkyys, hillitty olemus, pohdiskelevuus, tunnollisuus, vastuullisuus ja mukautumattomuus. Näiden ilmeneminen vaihtelee tietysti kunkin erityisherkin kohdalla.

### Erityisherkin voimavarat

Erityisherkkyys merkitsee monia myönteisiä mahdollisuuksia ja vahvuuksia työelämässä. Näiden vahvuuksien tuomia hyötyjä organisaatioille ei vielä nähdä riittävästi eikä niitä ole osattu hyödyntää. Erityisherkälle merkitsevät paljon esimerkiksi yhtenevät arvot työnantajan kanssa sekä oikeudenmukaisuus, eettisyys ja työn merkityksellisyys, joten erityisherkit ovat yleisesti ottaen myös hyvin sitoutuneita ja ahkeria työntekijöitä.

Erityisherkin keskeisiä voimavaroja ovat mm. empatiakyky ja toisten tunnetilojen tunnistaminen, joista voi olla hyötyä esimerkiksi asiakastilanteissa. Erityisherkkä työntekijä saattaa ymmärtää intuitiivisesti asiakkaan tilannetta ja pystyä reagoimaan tilanteen edellyttämällä tavalla sekä katsoa asioita asiakkaan näkökulmasta. Muita myönteisiä piirteitä erityisherkille ovat syvällisyys, monipuolisuus, tunnollisuus, luova ajattelu, ongelmien tunnistaminen ja ongelmanratkaisukyky.

Erityisherkällä oikea aivopuolisko dominoi, minkä ansiosta herkkä ihminen osaa yhdistellä asioita toisiinsa luovasti ja yllättävillä tavoilla. Erityisherkällä voi olla uudenlaisia ideoita, jotka voivat olla suureksi hyödyksi organisaatiolle. Saadessaan hyödyntää näitä kykyjään työssään erityisherkkä työntekijä myös sitoutuu paremmin organisaatioon, mutta toisaalta jos hänen ideoitaan ei huomioida, hän ei sitoudu yhtä hyvin ja alkaa ehkä kokea motivaation puutetta.

Esther Bergsman toteuttamassa suomalaisille erityisherkille suunnatussa kyselytutkimuksessa vastaajien työhön liittyvistä arvoista mainittiin useimmiten ”että tunnen olevani tärkeä”, ”arvostus” ja ”itsensä kehittäminen”. Työntekijöinä he kokivat omina vahvuuksinaan yleisimmin luotettavuuden, tunnollisuuden ja vastuuntunnon.

Herkät eivät välttämättä aina itsekään tunnista omia vahvuuksiaan, kuten luovaa ajattelua ja ongelmanratkaisukykyä. Työelämän kannalta omien vahvuuksien esiin tuominen on kuitenkin olennaista: ensinnä siksi, että vahvuudet tunnistamalla niitä pääsee hyödyntämään työtehtävissä ja toiseksi siksi, että sitä kautta voi kokea merkityksellisyyttä työssä.

Erityisherkkien työtyytyväisyyteen vaikuttavat työn tekemiseen liittyvä joustavuus, monipuolisuus, työn vaihtelevuus ja merkitykselliseksi

kokeminen. Tunne työn merkityksellisyydestä syntyy erityisherikälle esimerkiksi siitä, että työ on merkityksellistä muille eli hän pystyy jotenkin auttamaan muita työn kautta. Tämä tarkoittaa esimerkiksi asiakkaiden palvelemista, auttamista sekä oman työn tulosten näkemistä. Toisaalta työnsä hyvin merkitykselliseksi kokevan erityisherikän saattaa olla vaikea erottaa, milloin työn imu ja innostuneisuus työstä muuttuu ylivirittyneisyydeksi.

### Erityisherikän haasteet

Erityisherikän aivoissa aistitietoa käsittelevät alueet ovat aktiivisempia kuin keskivertoväestöllä. Siksi työympäristöön liittyvät tekijät, kuten voimakkaat äänet ja hälinä, kirkkaat valot, ilmastoinnin ongelmat, sisäilmaongelmat ja hajut yleisesti ottaen kuormittavat erityisherikkiä. Erityisherikkyyden haasteet, jotka liittyvät arvaamattomiin tilanteisiin ja ärsyketulvaan, voivat tulla ilmi esimerkiksi avokonttorissa työskennellessä. Koska työtilat voivat aiheuttaa haasteita, erityisherikän oman työn hallinta on tärkeää. Mahdollisuus pitää tarpeen mukaan taukoja ja tehdä työtä joustavasti vähentää kuormitusta ja parantaa työn tuottavuutta. Etätö sopii monelle erityisherikälle ja voi edistää työhyvinvointia.

Työyhteisön sosiaaliset suhteet vaikuttavat erityisherikkään vahvasti. Erityisherikki aistii herkästi toisten tunteita ja samaistuu nii-

hin. Peilisolut auttavat ymmärtämään toisen ihmisen mielenliikkeitä, ja koska erityisherikän aivoissa on hyvin paljon peilisoluja, hän kuormittuu keskivertoa enemmän työilmapiirin ongelmista ja ihmisten välisistä konflikteista. Erityisherikki havainnoi herkästi työpaikalla ilmenevät kuppikunnat, suosituimmuuteen perustuvat järjestykset ja kirjoittamattomat säännöt. Hän saattaa kokea työyhteisönsä



vuorovaikutuksen ja dynamiikan pinnalliseksi ja itsensä ryhmässä ulkopuoliseksi. Voi olla, että erityisherkkä joutuu salailemaan herkkyyttään työpaikalla esimerkiksi sen pelossa, että ominaisuudet nähtäisiin negatiivisessa valossa.

Kun erityisherkkän esiintuomia ongelmia lähdetään käsittelemään työyhteisössä, se voi johtaa parempaan työtyytyväisyyteen ja tuloksellisuuteen. Kyvystä havainnoida herkästi sosiaalisia suhteita tulee näin arvokas voimavara työyhteisössä. Ihanteellisena voisi pitää sellaista työyhteisöä, jossa on turvallinen,

myönteinen, kannustava ja avoimeen vuorovaikutukseen perustuva ilmapiiri. Tällaisessa ilmapiirissä kunkin yksilölliset piirteet, kuten erityisherkyys, hyväksyttäisiin ja nähtäisiin positiivisena asiana.

Erytyisherkkä tunnistaa johtamistyylin, joka ei ole kannustava eikä motivoiva. Johtajan kannattaakin tukea työntekijöitä vahvuusalueillaan eteenpäin, kuunnella heitä ja ottaa huomioon heidän näkemyksensä. Erytyisherkkä odottaa selkeitä tavoitteita ja konkreettista tukea esimerkiksi etätööhön, koska usein kaikenlainen työhön liittyvä epämääräisyys kuormittaa erityisherkkää. Erytyisherkkä havaitsee yleensä helposti epäoikeudenmukaisuuden ja vallankäytön ongelmat työpaikalla ja myös edellyttää johtajalta kaikkien työntekijöiden tasavertaista kohtelua. Tarkkailun kohteena oleminen ei sovi erityisherkkälle, koska se kuormittaa häntä eikä hän silloin saa aikaan parasta tulosta. Tilanne, jossa mikromanageroidaan, ei ole erityisherkkälle ideaali.

Erytyisherkkä saattaa kuormittua työssään niin paljon, että hän on vapaa-ajan alkaessa ylivi-  
rittynyt ja uupunut. Usein työhön liittyvät asiat pyörivät hänen mielessään vapaa-ajallakin. Siksi erityisherkkä tarvitsee pitkän palautumisajan. Erytyisherkkälle on tärkeää tunnistaa, mitkä asiat palauttavat, saavat ajatukset muualle ja tuovat myös iloa vapaa-ajalla.



## Erityisherkkä työnhakijana ja oman uransa suunnittelijana



Työnhakijana erityisherkkä voi olla kriittinen sekä epäillä ja vähätellä omaa osaamistaan. Työpaikkailmoituksissa haetaan usein ulospäinsuuntautuneita, sosiaalisia ja aktiivisia moniosaajia, jotka hyppäävät tilanteeseen kuin tilanteeseen spontaanisti. Ilmoitusta syvästi tutkiva erityisherkkä ei välttämättä tunnista itseään yhdestäkään adjektiivista ja hänen itsetuntonsa laskee entisestään. Amatillisen osaamisen lisäksi työnhakijan on osattava hahmottaa myös persoonalliset luonteenpiirteensä. Erityisherkkän on tärkeää oppia tuntemaan omat vahvuutensa ja korostettava niitä sen sijaan, että yrittäisi muuttua joksikin muuksi.

Työnhakutilanteessa erityisherkkän aiemmat vaikeat työelämäkokemukset, kuten huono työilmapiiri, työpaikkakiusaaminen tai työuu-

pumus nousevat helposti mieleen. Ne voivat aiheuttaa pelkoa siitä, että uudessa työpaikassa tulee vastaan samoja ongelmia. Työpaikkailmoituksia lukiessaan erityisherkkä tekee tulkintoja, jotka nostavat hakemisen kynnystä. Hyvän itsetuntemuksen avulla erityisherkkä voi intuitiivisesti tunnistaa työn sopivuuden itselleen.

Työpaikkahaastattelussa erityisherkkä saattaa lukkiutua, jos hän ei koe olevansa samalla aaltopituudella haastattelijan kanssa. Jännittävä haastattelutilanne voi aiheuttaa myös ylivirityneisyyttä, jolloin erityisherkkä ei ole haastattelussa parhaimmillaan. Haastattelun toteuttaminen etäyhteydellä voi vähentää jännitystä. Ryhmähaastattelussa, jossa puheenvuoroja ei jaeta, varsinkin introvertin erityisherkkän voi olla vaikea ottaa puheenvuoroa ja siten hän jää

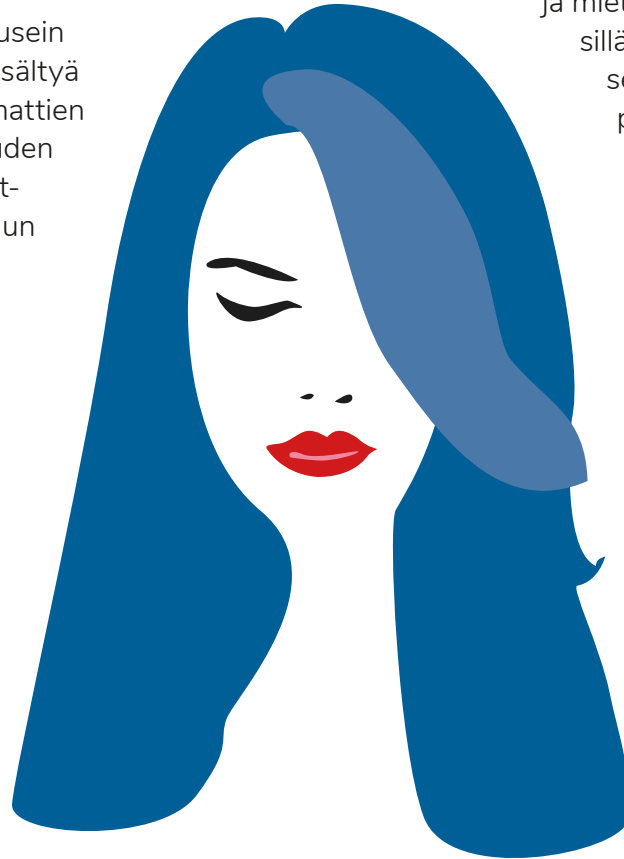
toisten varjoon. On tärkeää tunnistaa, miten herkkyys vaikuttaa haastattelutilanteeseen. Siihen voi valmistautua ja rauhoittaa itseään tekemällä etukäteen esimerkiksi mielikuvaharjoitteita.

Erityisherkan työura on usein polveileva ja siihen voi sisältyä monien eri alojen ja ammattien kokeilua elämishakuisuuden tai itsetuntemuksen puutteen takia. Urasuunnittelun kannalta itsetuntemuksen parantaminen onkin tärkeää. Tämä tarkoittaa kysymyksiä: ”kuka minä oikeasti olen” ja ”mitä haluan työelämältä”? Herkkyyteen liittyvien ominaisuuksien tunnistaminen auttaa suunnittelemaan työuraa itselle hyvään suuntaan. Monipuolinen työkokemus on myös etu, ja se kannattaa tuoda esiin työnhaussa.

Erityisherkkä tiedostaa herkästi muiden ihmisten toiveet ja mielipiteet ja jättää omat

tarpeensa huomioimatta erilaisten normien ja odotusten ristipaineessa. Hän voi tarvita kannustusta ja tukea oman intuiotensa kuunteeluun uravalinnoissa. Erityisherkan on tärkeää kuunnella omaa sisäistä ääntään ja miettiä omia tavoitteitaan, sillä niistä rakentuu juuri se omanlainen elämänpolku, joka on uniikki ja merkityksellinen hänelle itselleen.

Uraohjauksessa ratkaisukeskeisyys, asiakkaan kuunteleminen sekä hänen tavoitteidensa ja toiveidensa kunnioittaminen auttavat asiakasta eteenpäin. On hyvä, että uraohjaaja pysyy ymmärtämään erityisherkkyyden haasteita ja voimavaroja ja tarjoamaan välineitä erityisherkkyyden ja työuran yhdistämiseen.



## Erityisherkkä johtajana ja esihenkilönä



Johtajana tai esihenkilönä toimiminen on erityisherkkälle antoisaa silloin, kun hän voi käyttää omaa erityisherkkyyttään voimavarana. Erityisherkkälle ihmiselle työyhteisön hyvä ilmapiiri on usein ensiarvoisen tärkeä ja erityisherkkän johtajan tai esihenkilön vahvuuksia voivatkin olla muun muassa empaattisuus, kiinnostus/ymmärrys yksilöiden erilaisuutta kohtaan sekä kuunteleminen. Usein erityisherkkät henkilöt ovat myös joutuneet kamppailemaan oman herkkyytensä kanssa ja tätä kautta kasvattamaan omaa itsetuntemustaan. Hyvä itsetuntemus voi taas näkyä positiivisesti erityisherkkän johtajan tai esihenkilön työssä.

Erityisherkkille ihmisille eettisyys ja oikeudenmukaisuus ovat usein tärkeitä perusarvoja.

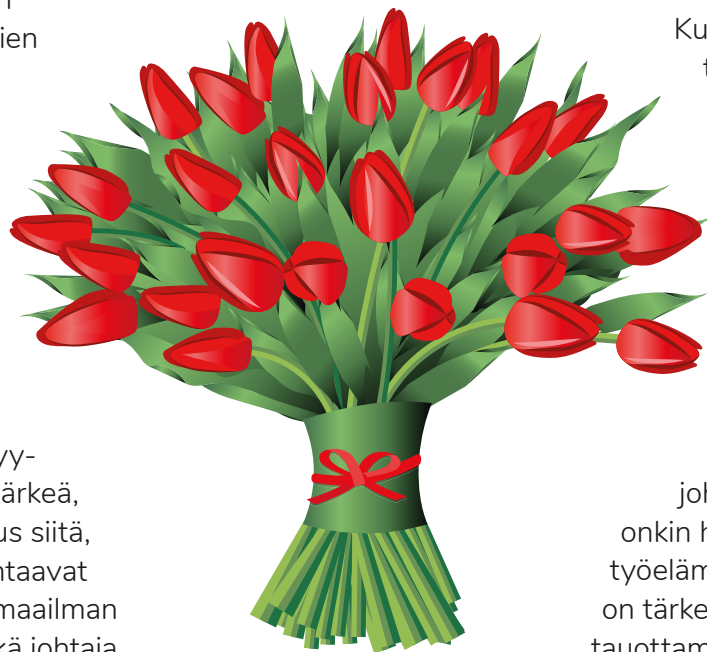
Tämä voi näkyä positiivisesti myös erityisherkkän johtajan tai esihenkilön työssä esimerkiksi alaisten tasapuolisena kohteluna ja huomiointonottamisena. Erityisherkkä ihminen pyrkii myös usein luomaan harmoniaa ympärilleen, ja tämä voi näkyä erityisherkkän johtajan tai esihenkilön jatkuvana pyrkimyksenä edistää oman tiiminsä tiimihenkeä sekä keskinäistä kunnioitusta ja arvostusta.

Intuitioherkkänä erityisherkkä johtaja tai esihenkilö saattaa usein huomata jo alkuvassa vaiheessa työhön liittyviä ongelmia ja konflikteja. Siten hän mahdollisesti pystyy myös ennaltaehkäisemään niistä kehittyvät suuremmat haasteet. Jos konfliktitilanne ehtii kuitenkin kehittyä pidemmälle, saattaa ongelman käsittely olla haastavaa ja kuormittavaa

erityisherikälle johtajalle tai esihenkilölle. Onkin tärkeää, että erityisherikkä johtaja tai esihenkilö saa tukea mahdollisten konfliktitilanteiden käsittelyyn muusta organisaatiosta ja pystyy purkamaan tilannetta jälkikäteen myös luotettavan henkilön kanssa. Konfliktitilanteiden ratkaisuun liittyvien menetelmien opettelu voi myös tukea erityisherikkää johtajaa tai esihenkilöä pärjäämään paremmin näissä tilanteissa.

Eriyisherikälle ihmiselle kokemus työn merkityksellisyydestä on erityisen tärkeä, kuten myös kokemus siitä, että omat arvot kohtaavat organisaation arvomaailman kanssa. Eriyisherikkä johtaja tai esihenkilö saattaa kokea haasteellisena sen, jos hän joutuu työssään viemään läpi organisaation sisäisiä tai ulkoisia muutoksia, joita hän ei itsekään täysin hyväksy tai ym-

märrä. Eriyisherikän johtajan tai esihenkilön onkin tärkeää miettiä itsekseen sekä yhdessä muun organisaation kanssa muutosten taustoja ja perusteluja, jotta hän kokee voivansa viestiä muutoksesta positiivisella vireellä omalle tiimilleen ja välttää omaa kuormittumista.



Kun erityisherikkä ihminen toimii johtajana tai esihenkilönä, hänen oma jaksamisensa on keskiössä. Kun hän itse voi hyvin, hän jaksaa vaativiakin tehtäviä eivätkä mahdolliset ongelmatilanteet tunnu ylitsepääsemättömillä. Eriyisherikän johtajan tai esihenkilön onkin hyvä tiedostaa, että työelämän arjessa joustaminen on tärkeää – eli esimerkiksi työn tauottaminen tarpeen mukaan. Myös muulta organisaatiolta tai ulkopuoliselta taholta (esimerkiksi työnohjaus) saadulla tuella on suuri merkitys erityisherikän johtajan tai esihenkilön jaksamiselle.

## Lähteet:

Aron, E. (2013). Eryysherkkä ihminen. Suom. Sini Linteri. Kustannusosakeyhtiö Nemo. 2.painos. Alkuperäinen teos *Highly Sensitive Person: How to Thrive in insensitive World*. Lennart Sane Agency, 1999.

McAdams, D.P. (1995). What do we know when we know a person. *Journal of Personality* 63:3, 365–396.

Keltikangas-Järvinen, L. (2008). Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. WSOY.

Manninen, S.-S. (2014). Outolintu, erilainen. Tutkimusraportti yliherkästä väri-ihmisestä muotojen yhteiskunnassa. Ajatushattu Kustannus. 1.painos.

Merjonen P., Josefsson K. & Hakulinen C. (2014). Temperamentti ja persoonallisuus. Teoksessa: A. Latvala & K. Silventoinen (toim.) *Käyttätymisgenetiikka – geeneistä yhteiskuntaan*, 150–166. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Ollila, S. & Kujala, A. (2020). Moninaisuus työelämässä ja johtamisessa – erityysherkkät persoonat työssä. *Hallinnon Tutkimus* 2/2020, 90–102.

Pluess, M. & Belsky, J. (2012). Vantage Sensitivity: Individual Differences in Response to Positive Experiences, *Psychological Bulletin*, 2013, Vol. 139, No. 4, 901–916.

Bergsma, E. (2019). Eryysherkkyyys ja työelämä -kyselytutkimuksen kansainvälinen tulosaaineisto löytyy blogeina. [hoogsensitief.nl/what-hsp-need-in-the-workplace](https://hoogsensitief.nl/what-hsp-need-in-the-workplace)

