OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Siri Kela

OPAS HENKILÖKUNNAN VAHVUUKSIEN TUNNISTAMISEEN ESIHENKILÖILLE

OPAS HENKILÖKUNNAN VAHVUUKSIEN TUNNISTAMISEEN ESIHENKILÖILLE

Siri Kela
Opinnäytetyö
Kevät 2023
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma esihenkilö- ja henkilöstöosaaminen

---

Tekijä: Siri Kela
Opinnäytetyön nimi: Opas henkilökunnan vahvuuksien tunnistamiseen esihenkilöille
Työn ohjaaja: Teija Harju
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2023 Sivumäärä: 30 + 1 liite

---

Opinnäytetyön aiheena oli henkilökunnan vahvuuksien tunnistaminen esihenkilönä. Työn tavoitteena oli tehdä yksinkertainen opas esihenkilöille, jotta he tunnistavat henkilökuntansa vahvuudet ja voivat hyödyntää niitä muun muassa työvuorosuunnittelussa. Tavoitteena oli, että tämä tutkimus auttaa organisaatiota suunnittelemaan jokaisen työvuoron tehokkaaksi sekä kaikille mielekkäämmäksi. Oppaan avulla esihenkilö voi tunnistaa henkilökuntansa jokaisen työntekijän vahvuudet ja siten säästää satoja tehottomia työvuoroja sekä työtunteja, sillä työntekijät on sijoitettu vahvuuksiaan tukeviin työtehtäviin.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta ja erityisesti toiminnallista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruumenetelmänä oli puolistrukturoidut henkilöhaastattelut sekä Forms-kyselylomake. Analyysimenetelmä oli sisällönanalyysi. Tuotoksena syntyi opas esihenkilöille. Organisaatiot voivat ottaa oppaan käyttöön matalalla kynnyksellä ja hyödyntää henkilökuntansa työntekijöiden vahvuuksia tulevaisuudessa esimerkiksi työvuorosuunnittelussa ja siten tukea jokaisen omaa henkilökohtaista osaamista.

Opinnäytetyössä tutkittiin ihmisten vahvuuksia sekä sitä, tunnistaako esihenkilö henkilökuntansa vahvuudet ja mitä vahvuuksia esihenkilöt arvostavat. Työssä pyrittiin siihen, että esihenkilö osaa ohjata heidät työtehtäviin, jotka tukevat heidän osaamistaan sekä vahvuuksiaan. Forms-kyselylomake lähetettiin 13 esihenkilölle neljältä eri toimialalta. Kyselyyn vastasi yhteensä kymmenen esihenkilöä neljältä eri toimialalta. Kahdelle esihenkilölle kahdelta eri toimialalta pidettiin puolistrukturoitu haastattelu. Kyselyn sekä haastattelujen tuloksista tehtiin yhteenveto ja niitä hyödynnettiin oppaan laatimisessa.

Forms-kyselylomakkeen avulla saatiin selvyys siihen, että 100% vastaajista tunnistaa joitakin henkilökuntaansa kuuluvien työntekijöiden vahvuuksia ja 20% vastaajista kokee haasteita vahvuuksien tunnistamisessa. Vastauksien perusteella esihenkilöt arvostavat todella vaihtelevia vahvuuksia. Lisäksi kävi ilmi, että kahdeksan kymmenestä vastaajasta hyödyntää työntekijöidensä vahvuuksia osana työvuorosuunnittelua. Haastatteluissa selvisi se, että esihenkilö A ei tunnista työntekijöidensä vahvuuksia, eikä voi hyödyntää niitä osana työvuorosuunnittelua. Kun taas esihenkilö B tunnistaa työntekijöidensä vahvuudet ja käyttää niitä osana työvuorosuunnittelua.

Asiasanat: Vahvuudet, vahvuuksien tunnistaminen, esihenkilötyö, työvuorosuunnittelu, vahvuudet työelämässä, opas esihenkilöille, henkilökunnan vahvuudet

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration, HR & Management

Author: Siri Kela
Title of thesis: Guide to identifying staff strengths for supervisors
Supervisor: Teija Harju
Term and year when the thesis was submitted: Spring 2023
Number of pages: 30+1 appendix

The subject of the thesis was the identification of the strengths of the personnel as a preliminary person. The aim of the work was to make a simple guide for the forepersons so that they could identify the strengths of their staff and make use of them in, for example, work shift planning. The aim of this study was to help the organisation plan each shift to be more efficient and meaningful for everyone. The guide allows the foreman to identify the strengths of each employee of his staff and thus save hundreds of inefficient shifts and hours of work, as the employees have been placed in positions that support their strengths.

The research method used in the thesis was qualitative research and in particular functional research method. As a data collection method, semi-structured personal interviews and Forms questionnaire. The analytical method was content analysis. The result was a guide for foremen. Organisations can introduce a guide on a low threshold and use the strengths of their employees in the future, for example, in shift planning and thus support their own personal skills.

The thesis examined the strengths of people and whether the foreman recognizes the strengths of his staff and what strengths the foremen appreciate. The aim of the work was to enable the foreman to direct them to tasks that support their skills and strengths. The Forms questionnaire was sent to thirteen forepersons from four different fields of activity. A total of ten protagonists replied to the questionnaire. A semi-structured interview was conducted for two forepersons in two different fields. The results of the survey and interviews were summarised and used in the preparation of the guide.

The questionnaire made it clear that 100 % of respondents identify some of the strengths of their employees and 20 % of respondents face challenges in identifying strengths. Based on the answers, the proponents appreciate truly varying strengths. In addition, eight out of ten respondents made use of the strengths of their employees as part of their shift planning. The interviews revealed that foreman A does not recognise the strengths of his employees and cannot use them as part of the work shift planning. While the protagonist B recognizes the strengths of its employees and uses them as part of the shift planning process.

Keywords: strengths, strength identification, pre-person work, shift planning, strengths in working life, guide to pre-staff, staff strengths

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 6
2 VAHVUUDET KÄSITTEENÄ 8
2.1 Millaisia vahvuuksia on olemassa? 8
2.2 Vahvuuksiin perustuva esihenkilötyö 9
3 VAHVUUKSIEN TUNNISTAMINEN 11
3.1 Vahvuuksien tunnistamisen tärkeys 11
3.2 Miten tunnistaa omat vahvuudet 11
3.3 Miten tunnistaa toisen vahvuudet 12
4 VAHVUUKSIEN HYÖDYNTÄMINEN 14
4.1 Vahvuuksien hyödyntäminen työssä 14
4.2 Vahvuuksien tunnistamisen haasteet 15
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS 16
5.1 Laadullinen tutkimus 16
5.2 Oppaan laatiminen 17
5.3 DISC-analyysi apuna vahvuuksien tunnistamisessa 17
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET 20
6.1 Forms-kyselylomakkeen tulokset 20
6.2 Haastatteluiden tulokset 21
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA 23
8 OPAS HENKILÖKUNNAN VAHVUUKSIEN TUNNISTAMISEEN ESIHENKILÖILLE 25
LÄHTEET 28
LIITTEET 30

1 JOHDANTO

Aiheena opinnäytetyössä oli tehdä opas esihenkilöille henkilökunnan vahvuuksien tunnistamiseen. Työn tavoitteena oli luoda opas esihenkilöille, jotta he pystyvät tunnistamaan henkilökuntansa vahvuudet ja hyödyntämään niitä muun muassa työvuorosuunnittelussa. Vahvuuksien tunnistaminen on erittäin tärkeää toimivan ja hyvän työyhteisön sekä henkilökunnan jaksamisen kannalta. Aihe on ajankohtainen ja henkilökunnan vahvuuksien tunnistamista eri organisaatioissa näkee liian harvoin.

Opinnäytetyössä otettiin selvää tunnistaako esihenkilö henkilökuntansa vahvuudet ja mitä vahvuuksia esihenkilöt arvostavat. Opinnäytetyössä pyrittiin siihen, että esihenkilöt osaavat ohjata työntekijät työtehtäviin, jotka tukevat heidän osaamistaan sekä vahvuuksiaan. Osana opinnäytetyötä laadittiin Forms-kyselylomake ja se lähetettiin 13 esihenkilölle neljältä eri toimialalta. Kyselyyn vastasi yhteensä kymmenen esihenkilöä neljältä eri toimialalta. Lisäksi pidettiin puolistrukturoitu haastattelu kahdelle esihenkilölle eri toimialoilta. Kyselyn sekä haastattelun tuloksista tehtiin yhteenveto ja sitä hyödynnettiin oppaan laatimisessa. Tämä tutkimus ja siitä syntyvän oppaan tavoitteena on auttaa eri organisaatiota tunnistamaan henkilökuntansa vahvuudet ja esimerkiksi suunnittelemaan jokainen työvuoro tehokkaaksi sekä kaikille mielekkääksi.

Monissa organisaatiossa ongelmana on, että työvuorosuunnittelu ei vastaa vaihtelevien työtehtävien huomioimista henkilökunnan vahvuuksilla. Henkilö, joka ei pidä numeroiden pyörittelystä eikä hallinnollisista työtehtäviä, on laitettu töihin päivänä, jolloin raportit sekä alennukset tulisi selittää. Henkilö, joka ei ole sosiaalisesti kovin lahjakas ja viihtyy mieluummin varaston puolella, on laitettu myymälään vuoden vilkkaimpana sekä myynnillisesti kannattavana päivänä. Kaivosalalla esimerkiksi kaivinkoneen kuljettaja on sijoitettu työvuorosuunnittelussa ajamaan pyöräkonetta. Lisäksi henkilö maatalousalalta, jonka vahvuuksiin kuuluu eläintenhoito, on laitettu tekemään maatilayrityksen tilinpäätöstä. Kaikki nämä ovat esimerkkejä, joissa henkilön vahvuuksia ei ole huomioitu.

Tutkimuksen lähestymistapana oli kerätä teoriatietoa, tehdä havaintoja, suorittaa puolistrukturoitu haastattelu sekä laatia Forms-kysely. Monissa organisaatioissa on selkeä ongelma, joka pyrittiin ratkaisemaan luomalla selkeä opas esihenkilöille henkilökunnan vahvuuksien tunnistamiseen. Ongelmaa tutkittiin keräämällä tietoa mahdollisimman monen toimialan sekä organisaation

esihenkilöiltä ja pyrittiin selvittämään mikä on heidän toimintatapansa tällä hetkellä. Tutkimuksen pääkysymys on miten tunnistaa henkilökunnan vahvuudet esihenkilönä. Alakysymyksenä oli se, kuinka hyödyntää henkilökunnan vahvuuksia esimerkiksi työvuorosuunnittelussa. Lopputuotoksena syntyi opas, jota hyödyntämällä organisaatioiden esihenkilöt voivat tunnistaa henkilökuntansa vahvuudet ja hyödyntää niitä eri osa-alueilla.

Opinnäytetyön teoreettisessa osassa kerrotaan vahvuudet käsitteenä, millaisia vahvuuksia on olemassa sekä vahvuuksiin perustuvasta esihenkilötyöstä. Seuraavassa osassa työtä opastetaan omien sekä toisten vahvuuksien tunnistamiseen. Lisäksi se, mikä siitä tekee erityisen tärkeää. Tämän jälkeen käsiteltiin aihetta, kuinka vahvuuksia hyödynnetään esimerkiksi työvuorosuunnittelussa ja mitä haasteita tunnistamisessa voi esiintyä.

2 VAHVUUDET KÄSITTEENÄ

Saarenpään (2019) mukaan jokaisella meistä ihmisistä on joitakin sellaisia kykyjä, joissa olemme todennäköisesti hieman parempi kuin muut ympärillämme olevat ihmiset. Osa ihmisistä tiedostaa omat kykynsä ja jos on taipuvainen ekstroversioon, kyvyt eivät myöskään jää muilta epätietoisuuteen. Osa ihmisistä ei kuitenkaan ole koskaan pysähtynyt ajattelemaan, mikä kyky itsessä on sellainen, jossa on luontaisesti hyvä. Eli jotakin sellaista tekemistä, mikä vain tuntuu sujuvan tosi helposti ja on hauskaa.

Henkilökohtaiset vahvuudet ovat ominaisuuksia, joiden ansiosta ihminen pystyy suoriutumaan eri asioissa hyvin. Tämä määritelmä kertoo kuinka vahvuudet käsitteellään positiivisessa psykologiassa. Linleyn ja Harringtonin (2006, 86) mukaan vahvuudet ovat yksinkertaisesti “luonnollinen kyky käyttäytyä, ajatella tai tuntea tavalla, joka mahdollistaa optimaalisen toiminnan ja suorituskyvyn arvostettujen tulosten saavuttamisessa".

2.1 Millaisia vahvuuksia on olemassa?

Työkykypassin sivuilla oli tiivistetty erinomaisesti se, millaisia vahvuuksia on olemassa. *“Henkilökohtaiset vahvuudet voivat olla esimerkiksi luonteenpiirteitä ja ihmistä kuvailevia ominaisuuksia. Vahvuudet liittyvät siihen, mitä henkilö osaa tehdä esimerkiksi työssä. Henkilökohtaiset vahvuudet ja taidot kehittyvät opinnossa, työssä, harrastuksissa ja vapaa-ajalla. On tärkeää tunnistaa omat vahvuudet, joista on hyötyä ammattialan työtehtävissä. Vahvuuksia ja taitoja on myös mahdollistaa kehittää”.* (Työkykypassi.fi.)

Alla olevissa kuvissa näkyy työkykypassin käyttämä taulukko, jossa on laaja valikoima henkilöiden vahvuuksia. Tällaista taulukkoa on esimerkiksi kätevä käyttää työhaastattelussa, jossa henkilö saa itse valita omat vahvuudet sekä taidot ja sitä kautta esihenkilö saa kyseiset asiat tietoisuuteensa jo työhaastattelun hetkellä. Kyseisen taulukon voi täyttää myös myöhemmin.

Kuva 1. Vahvuuksia. (Työkykypassi.fi)

2.2 Vahvuuksiin perustuva esihenkilötyö

Tärkeänä työvoimaresurssina voi toimia esimerkiksi vahvuuksiin perustuva esihenkilötyö, joka edistää työntekijöiden suorituskykyä lisäämällä työntekijöiden sitoutumista työhön. Tutkimuksen perusteella kaikki työntekijät eivät hyödy yhtäläisesti vahvuuksiin perustuvasta esihenkilötyöstä. Laadukkaassa LMX-suhteessa olevat työntekijät hyötyvät vahvuuksiin perustuvasta johtajasta enemmän sen suhteen, kuinka sitoutuneita he ovat työhönsä. Tutkimuksen tulosten perusteella organisaation päättäjiä suositellaan panostamaan esihenkilötyön kehittämiseen tukeakseen esihenkilöitä pelaamaan työntekijöiden vahvuuksilla ja kehittämään laadukkaita suhteita jokaisen työntekijän kanssa. (Wang, van Woerkom, Breevaart, Bakker & Xu 2023.)

Wang, van Woerkom, Breevaart, Bakker & Xun (2023) tutkimuksen mukaan työntekijät toivovat esihenkilöiltä seuraavia asioita:

1. esihenkilöni tietää, milloin olen parhaimmillani
2. esihenkilöni keskittyy siihen, missä olen hyvä
3. esihenkilö arvostaa vahvuuksiani

4. esihenkilö auttaa minua löytämään vahvuuteni
5. esihenkilö auttaa minua tekemään työni tavalla, joka parhaiten sopii vahvuuksiini
6. esihenkilö antaa minulle mahdollisuuden tehdä sitä, missä olen hyvä
7. esihenkilö varmistaa, että työtehtäväni ovat linjassa vahvuuksieni kanssa
8. esihenkilö keskustelee kanssani, kuinka voin kehittää vahvuuksiani.

Vahvuuksiin perustuva esihenkilötyö pohjautuu positiiviseen psykologiaan, ja siinä ajatellaan, että jokaisella työntekijällä on oma erityinen yhdistelmä vahvuuksiaan, joiden avulla työntekijä pystyy suoriutumaan parhaansa mukaan ja että näiden vahvuuksien suurentaminen heikkouksien korjaamisen sijaan auttaa työntekijöitä olemaan tuottavampi ja taitavampi. Vahvuuksiin perustuvat esihenkilöt auttavat työntekijöitä tunnistamaan, hyödyntämään ja kehittämään vahvuuksiaan. (Biswas-Diener, Kashdan & Lyubchik, 2016.)

Ohjaamalla työntekijöitä yhdistämään työnsä vahvuuksiinsa, vahvuuksiin perustuvan esihenkilötyön esihenkilöt auttavat työntekijöitä hyödyntämään paremmin kykyjään, joiden tiedetään parantavan työntekijöiden suoritusta. Henkilökunnan auttaminen vahvuuksien hyödyntämisessä lisää myös työntekijöiden tuntemuksia pätevyydestä, mikä lisää heidän luottamustaan ja tehokkuuttaan suoritustavoitteissa ja tekee heistä sinnikkäämpiä työtehtäviensä suorittamisessa. Esihenkilöt auttavat työntekijöitä kehittämään vahvuuksiaan, jotta he voivat käyttää niitä tehokkaammin. Lisäksi työntekijöitä ohjataan tekemään tehokkaampaa yhteistyötä työkavereiden kanssa yhdistämällä heidän vahvuutensa työkavereihin, joilla on toisiaan täydentäviä vahvuuksia. (Wood, Linley, Maltby, Kashdan & Hurling 2011.)

3 VAHVUUKSIEN TUNNISTAMINEN

Ihmisten vahvuuksien tunnistamisessa voi olla haasteita ja se ei ole helppoa. Suomalaisen työn liiton teettämään tutkimukseen mukaan kaksi kolmesta työntekijästä kokee, että työnantaja ei tunne heidän vahvuuksiaan. Näin kokevat muun muassa nuoret, asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020.)

3.1 Vahvuuksien tunnistamisen tärkeys

Montgomery (2022) on tiivistänyt julkaisussaan erittäin hyvin sen, miksi vahvuuksien tunnistaminen työssä on erityisen tärkeää. "*Työntekijät, jotka voivat käyttää vahvuuksiaan työssä kokevat enemmän positiivisia tunteita ja ovat sitoutuneempia työhönsä kuin muut. Tämä taas johtaa hyvään organisaatiokansalaisuuteen, työtyytyväisyyteen ja tuottavuuteen. Mahdollisuus käyttää vahvuuksia työssä laajentaa myös henkilön toimintaspektriä. Se parantaa joustavuutta, luovuutta sekä kykyä ajatella out of the box*."

Vahvuuksien tunnistaminen on tärkeää esimerkiksi oman kehityksen kannalta. Mitä paremmin tuntee itsensä, sitä helpommin pystyy olemaan joustava ja käyttämään vahvuuksiaan tulevissa haasteissa. Erityisesti esihenkilöasemassa olevalle on tärkeää oppia tunnistamaan tiiminsä ja tiimiläistensä vahvuuksia. Ihmisillä on yleensä 3–7 ydinvahvuutta ja omien vahvuuksien käyttäminen vapaalla sekä töissä lisää mielihyvän, onnellisuuden ja hyvinvoinnin tunteita. Siksi vahvuuksien tunnistaminen voikin lisätä työhyvinvointia ja työssäjaksamista. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020.)

3.2 Miten tunnistaa omat vahvuudet

Omien vahvuuksien tunnistaminen tuottaa parempaa tulosta kuin heikkouksiin keskittyminen. Alkuun pääsee miettimällä, millaiset tekemiset innostavat ja vetävät puoleensa (Sarkkinen 2017). Vikman (2022) on luetellut artikkelissaan muutamia asioita, joiden avulla voi esimerkiksi tunnistaa omat vahvuutensa. Nämä esimerkit löytyvät alapuolelta.

1. Mieti, mistä olet saanut positiivista palautetta. Millaisista asioista olet saanut kiitosta esimerkiksi aiemmissa työpaikoissasi tai opinnoissasi.
2. Listaa ylös, mistä asioista ystäväsi tai perheenjäsenesi sinua kehuvat. Voit vaikka kysyä suoraan kumppaniltasi, äidiltäsi tai parhaalta ystävältäsi, mitä he pitävät parhaina puolinasi.
3. Listaa asiat, joista saat energiaa. Millaisista asioista saat eniten energiaa. Minkä tyyppisistä tehtävistä nautit eniten?
4. Tee lista mieluisista tehtävistä ja yritä löytää yhteneväisiä piirteitä sellaisista päivistä, joiden jälkeen puhkut intoa. Saatko energiaa uusien ihmisten tapaamisesta vai esimerkiksi niistä hetkistä, kun pääset keskittymään rauhassa kirjoittamiseen?
5. Tehtävät, jotka antavat enemmän kuin ottavat, sisältävät usein sellaisia työn puolia, joissa pääset hyödyntämään luontaisia vahvuuksiasi.
6. Tunnista toimintatapasi
7. Oletko enemmän suunnittelija kuin toteuttaja? Eli oletko parhaimmillasi keksiessäsi uusia, luovia ratkaisuja ongelmiin, vai nautitko enemmänkin asioiden loppuun viemisestä?
8. Voit myös miettiä oletko enemmän nopealiikkeinen reagoija vai rauhallinen ja pohdiskeleva analysoija.

Ensimmäisenä askeleena omien vahvuuksien tunnistamiseen määrittelemme vahvuuden luonnolliseksi kyvyksi käyttäytyä, ajatella tai tuntea tavalla, joka mahdollistaa optimaalisen toiminnan ja kyvyn saavuttaa arvostettuja tuloksia. Sana luonnollinen viittaa siihen, että vahvuudet ovat osittain synnynnäisiä, mutta niitä muovaavat ympäristökokemuksemme, jotka voivat edistää joidenkin vahvuuksien kehittymistä. (Linley & Harrington 2006, 88.)

3.3 Miten tunnistaa toisen vahvuudet

Esihenkilöt voivat käyttää alla olevaa listaa apuna esimerkiksi suunnitellessaan työntekijöille sopivia kysymyksiä. Kysymysten avulla on helppo lähteä selvittämään työntekijöiden vahvuuksia. Kysymysten jälkeen henkilökunnan kesken voi käydä keskustelua jokaisen työntekijän omista vahvuuksista ja yrittää tunnistaa niitä yhdessä. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020.)

- Lapsuusmuistot: mitä muistat tehneesi mielelläsi jo lapsena ja nuorena?
- Energia: minkä asioiden tekeminen tuo sinulle energiaa ja innostavat?

- Aitous: millaisissa asioissa "todellinen minäsi" pääsee esiin?
- Helppous: mitkä asiat tulevat sinulta kuin luonnostaan?
- Huomio: millaisiin asioihin kiinnität luontaisesti huomiota?
- Oppiminen: mitkä asiat opit vaivattomasti?
- Motivaatio: mitä asioita teet ihan niiden itsensä vuoksi?

Työntekijöiden vahvuuksien tunnistamisessa voi pohtia esimerkiksi seuraavia asioita. Millainen työkaveri hän on. Onko hän aina äänessä, onko hän ujo, tykkääkö hän auttaa vai viihtyykö hän enemmän omissa oloissaan. Millaiset asiat näyttävät kiinnostavan häntä ja missä työtehtävissä hän suoriutuu hyvin. Tarvitseeko hän vaihtelevuutta vai viihtyykö hän tiettyjen ja samojen työtehtävien äärellä. (Vuorenhuhta 2023.)

4 VAHVUUKSIEN HYÖDYNTÄMINEN

Hyödyntämällä ja kehittämällä työntekijöiden vahvuuksia työssä, vahvuuksia hyödyntävät esihenkilöt tukevat työntekijöiden vahvuuksien käyttöä, mikä todennäköisesti lisää työntekijöiden sitoutumista työhön. Vahvuuksiin perustuva esihenkilötyö lisää todennäköisyyttä, että työntekijät työskentelevät tehtävissä, jotka ovat yhteydessä heidän vahvuuksiensa kanssa. Lisäksi vahvuuksien käyttö lisää sisäistä motivaatiota ja osaamisen tunteita, joten on hyvin todennäköistä, että työntekijät sitoutuvat työtehtäviinsä. (Wang, van Woerkom, Breevaart, Bakker & Xu 2023.)

Tutkimuksen mukaan ihmiset, jotka kertoivat hyödyntävänsä vahvuuksiaan työssä, kehittyivät ajan myötä parempaan hyvinvointiin sekä kolmen että kuuden kuukauden seurannassa suurempi vahvuuksien käyttö liittyi parempaan elinvoimaisuuteen, itsetuntoon ja positiiviseen vaikutukseen sekä pienempänä koettuun stressiin. (Wood, Linley, Maltby, Kashdan & Hurling 2011.)

4.1 Vahvuuksien hyödyntäminen työssä

Esimerkiksi kaupanalalla, jos kyseessä on erikoisliike, on hyvin todennäköistä, että yhdellä työntekijällä voi olla monia eri työtehtäviä, vaikka kyseinen henkilö ei ole vahvimmillaan juuri kyseisessä työtehtävässä. Siitä syystä on äärimmäisen tärkeää tunnistaa jokaisen työntekijän vahvuudet ja osata ohjata heidät työtehtäviin, joissa he loistavat. Monissa organisaatiossa ongelmana on se, että työvuorosuunnittelu ei vastaa vaihtelevien työtehtävien huomioimista henkilökunnan vahvuuksilla. Vikmanin (2022) mukaan esimerkiksi empatiakyky, luotettavuus tai kyky kannustaa toisia ovat piirteitä, joita arvostetaan myös työelämässä.

Pitkästä (2022) lainaten vahvuuksia voi hyödyntää esimerkiksi:

- itsetuntoon
- työssä kukoistukseen ja työhyvinvointiin
- työn imuun ja innostukseen
- merkityksellisyyden kokemiseen
- työssä suoriutumiseen ja työn tuottavuuteen
- vähäisempään stressiin ja poissaoloihin
- henkilöstön vaihtuvuuden väheneminen

- asiakastyytyväisyyden parantuminen.

Biswas-Dienerin (2016) mukaan vahvuuksia voi käyttää työssä esimerkiksi seuraavalla tavalla. *"Vahvuuksien hyödyntäminen edistää tehtävien suorittamista – eli tehokkuutta, jonka työntekijät saavuttavat suorittaessaan toimintoja organisaatiolle. Ensinnäkin esihenkilöt voivat epävirallisesti havaita työntekijöidensä vahvuuksia tarkkailemalla muutoksia työntekijöiden käytöksessä esimerkiksi enemmän kehon eleitä, ilmeissä esimerkiksi enemmän hymyilyä ja äänessä esimerkiksi lisääntynyt puhenopeus kun he käyttävät vahvuuksiaan työssä."*

4.2 Vahvuuksien tunnistamisen haasteet

Wenströmin (2021) mukaan vahvuuksien tunnistaminen voi olla hyvinkin vaikeaa. Vahvuuksien tunnistamisessa haasteita tuovat muun muassa seuraavat asiat:

• ihmiset ovat tietoisempia heikkouksistaan
• omia vahvuuksia ei huomata, koska ne ovat niin luontaisia
• ympäristö ei rohkaise vahvuuksien käyttöön
• persoonallisuuden piirteet vaikuttavat vahvuuksien hyödyntämiseen
• organisaatiokulttuuri määrittää minkälaisia vahvuuksia arvostetaan
• organisaatio on tehtävälähtöinen, ei vahvuuslähtöinen
• organisaatiossa on keskitytty osaamispuutteen kartoittamiseen ja kehittämiseen
• työelämässä vahvuudet nähdään kapea-alaisesti (osaaminen, koulutus).

Haasteena voi olla myös se, että moni on saattanut luulla koko elämänsä olevansa huono esimerkiksi jossain oppiaineessa. Kuitenkin syynä on voinut olla esimerkiksi sopiva opetuksen, opiskelutekniikan, motivaation tai materiaalien puute. Tämän vuoksi on tärkeää tunnistaa omat haasteet ja miettiä miksi juuri nämä asiat ovat haastavia sekä mistä se voi johtua. (Mielenterveystalo.fi.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen pääkysymyksenä on, miten tunnistaa henkilökunnan vahvuudet esihenkilönä. Alakysymyksenä on, kuinka hyödyntää henkilökunnan vahvuuksia työvuorosuunnittelussa. Kehittämistehtävän määrittelyssä pyritään saamaan selvyys siihen, mistä esihenkilö tunnistaa henkilökuntansa vahvuudet ja osaa hyödyntää niitä työvuorosuunnittelussa. Lopputuloksena organisaation esihenkilö pystyy tunnistamaan henkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden vahvuudet ja hyödyntää niitä eri osa-alueilla.

5.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta ja tässä työssä erityisesti toiminnallista tutkimusta. Toiminnallisen tutkimuksen tuotoksena syntyi opas esihenkilöille. Aineistonkeruumenetelmänä oli puolistrukturoidut henkilöhaastattelut sekä Forms-kyselylomake. Analyysimenetelmä käytettiin sisällönanalyysia.

Teoriapohjaa on kerätty useista eri lähteistä. Lähteinä ovat artikkelit, kirjat, e-kirjat, verkkokäsikirja ja kurssimateriaalit. Aineistoa on kerätty Forms-kyselylomakkeella, joka on lähetetty neljän eri toimialan 13 esihenkilöille ja siinä on käytetty avoimia kysymyksiä tietojen keräämiseksi. Forms-kyselylomakkeeseen vastasi kymmenen esihenkilöä neljältä eri toimialalta. Lisäksi aineistoa on kerätty puolistrukturoidulla haastattelulla. Haastatteluun osallistui kaksi eri esihenkilöä, toinen kaupanalalta (Esihenkilö A) ja toinen kaivosalalta (Esihenkilö B). Haastattelut suoritettiin kasvotusten ja ne etenivät etukäteen suunnitellun haastattelurungon mukaisesti. Kaikille Forms-kyselylomakkeen täyttäjille sekä puolistrukturoituhaastatteluihin osallistuneille oli kerrottu etukäteen, että tietoja kerätään anonyymisti eikä heitä voi tunnistaa vastauksista.

5.2 Oppaan laatiminen

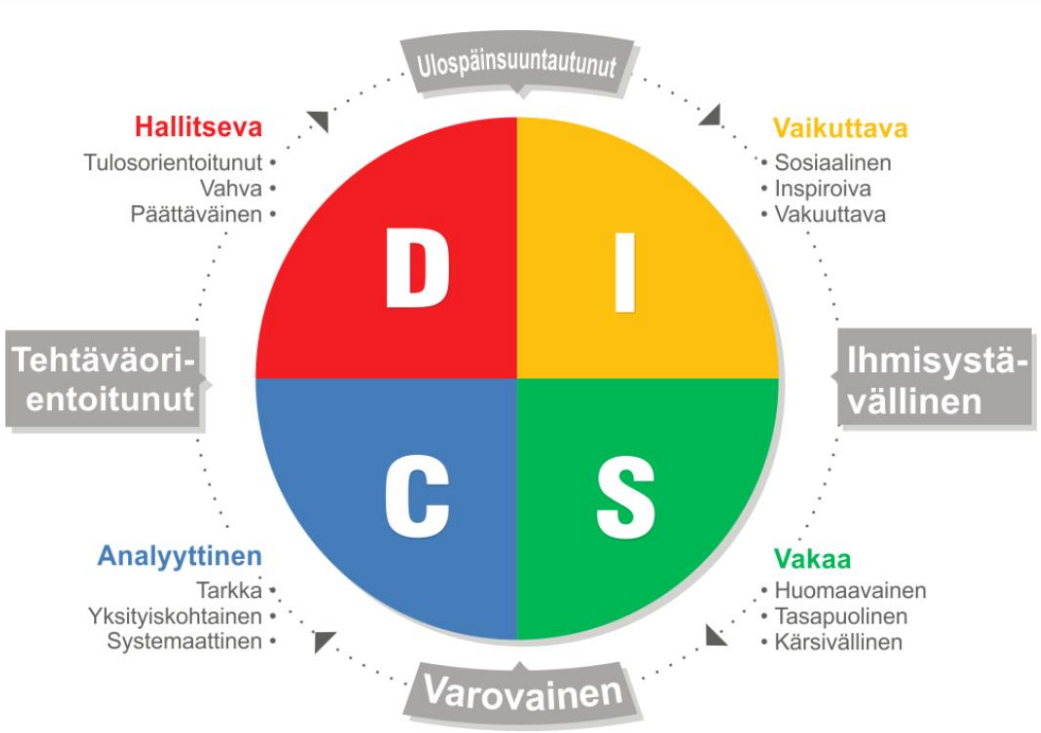
Tutkimuksen tuotoksena syntyi opas henkilökunnan vahvuuksien tunnistamiseen. Opas on tarkoitettu eri toimialojen esihenkilöille ja sitä voi käyttää apuna esimerkiksi jo työhaastattelussa. Oppaan avulla esihenkilö voi tunnistaa henkilökuntansa vahvuudet ja voi hyödyntää niitä esimerkiksi työvuorosuunnittelussa. Opas on todella yksinkertainen ja sitä voi käyttää hyvinkin matalalla kynnyksellä.

Oppaassa on viisi kohtaa ja siinä edetään kohta kerrallaan alaspäin (1-5). Ensimmäisessä julisteessa on kerrottu lyhykäisyydessään ohjeet, kuinka tunnistaa henkilökuntaan kuuluvan työntekijän vahvuudet. Kahdessa seuraavassa julisteessa on avattu näitä asioita hieman laajemmin, jotta esihenkilö ymmärtää asian tarkoituksen. On suositeltavaa, että esihenkilö kirjaa työntekijän vastaukset ylös, jotta voi palata niihin aina tarvittaessa. Lopputuloksena esihenkilö saa käsityksen henkilökuntaansa kuuluvan työntekijän vahvuuksista.

5.3 DISC-analyysi apuna vahvuuksien tunnistamisessa

Yksi mahdollinen työkalu vahvuuksien tunnistamisessa on käyttää DISC-analyysia. Persoonallisuuden ja vahvuuksien tunnistamisen testit ovat yksiä eniten käytetyimpiä apuvälineitä esimerkiksi työntekijöiden vahvuuksien tunnistamisessa ja sitä kautta työvuorosuunnittelussa. Internetistä löytyy valtavasti erilaisia testejä, jotka mittaavat eri tavalla ihmisten persoonallisuutta. Viime vuosien aikana erilaiset testit on otettu suurilta osin käyttöön työntekijöiden vahvuuksien tunnistamisessa.

Esihenkilö voi hyödyntää esimerkiksi DICS-analyysiä ja tulla sen avulla tietoiseksi henkilökuntansa persoonasta sekä vahvuuksista. Analyysin avulla esihenkilö voi tunnistaa työntekijöidensä vahvuudet ja niiden avulla suunnitella esimerkiksi työvuorot niin, että jatkossa jokaiseen työvuoroon sekä eri työtehtävään löytyy sopiva tekijä ja organisaation kannattavuus sekä tehokkuus kasvaa huomattavasti. DICS-analyysi on kaikessa yksinkertaisuudessaan helppokäyttöinen ja siinä on todella tarkasti kuvattu esilaisten ihmisten persoonat ja kuinka heidän vahvuutensa tunnistetaan. Tästä syystä DICS-analyysi valikoitui vahvuuksien tunnistamisen ja hyödyntämisen apuvälineeksi.



Kuva 3. DISC-analyysi. (dicsprofiili.fi).

DISC-profiili.fi sivuilla on tiivistetty hienosti muistisääntö, joka on hyvä pitää mielessä käyttäessään kyseistä analyysiä. *”On tärkeää muistaa, että mikään profiileista ei ole “parempi” tai “huonompi”- DISC-profiili kuvaa yksinkertaisesti ihmisen käytöstä. Jokaisessa käytösmallissa on vahvuutensa sekä heikkoutensa. On yleistä, että käytösprofiilit koostuvat lähinnä yhdestä DISC-profiilista, esimerkiksi jos ihmisellä on profiilissaan runsaasti punaista (hallitseva) tai vihreätä (vakaa). Usein tosin käytösprofiili voi koostua eri DISC-profiileista, joka johtaa monimutkaisempiin yhdistelmiin ja tulkintoihin”.*

DISC-profiileissa on erityisen tärkeää ymmärtää ja tulkita kaikkia luonteenpiirteitä, jotka neljään pääasialliseen profiiliin yhdistetään. Erilaiset tekijät auttavat tunnistamaan, mistä ihminen pitää tai ei pidä, yleiset käytösmallit sekä motivaatiotason. (dicsprofiili.fi.)

- Hallitseva (punainen) – henkilö, joka on suorasukainen, päättäväinen ja tulosorientoitunut
- Vaikuttava (keltainen) – henkilö, joka on sosiaalinen, kommunikoiva ja tiiminrakentaja
- Vakaa (sininen) – henkilö, joka on rauhallinen, lojaali ja tiimityöskentelijä
- Tunnontarkka (vihreä) – henkilö, joka on järjestelmällinen, tarkka ja ammattimainen.

Punainen – D
Tuloshakuinen, motivoi itseään, riippumaton
Yleistä: Suora, kunnianhimoinen, vaativa, kilpailunhaluinen
Tavoite: Tulokset
Hakee: Kontrollia
Välttää: Riippuvuutta
Paineen alla: Komentava
Ulkomuoto: Tehokas
Strategia: Valta

Keltainen –I
Innokas, vaikuttava, itsevarma
Yleistä: Ulospäinsuuntautunut, seurallinen, ilmeikäs, optimistinen
Tavoite: Sosiaalinen huomio
Hakee: Arvostusta
Välttää: Yksinäisyyttä
Paineen alla: Verbaalisesti hyökkäävä
Ulkomuoto: Ystävällinen
Strategia: Ihmiset

Sininen – C
Tarkka, yhteistyökykyinen, varovainen
Yleistä: Yksityiskohtainen, varovainen, puolueeton, laatutietoinen
Tavoite: Menettelyt
Hakee: Tietoa
Välttää: Epävarmuutta
Paineen alla: Välttelevä
Ulkomuoto: Yksityiskohtainen
Strategia: Todisteet

Vihreä – S
Sitkeä, periaatteellinen, huomaavainen
Yleistä: Ajattelevainen, rauhallinen, antelias, palvelualtis
Tavoite: Tuki
Hakee: Aikaa
Välttää: Muutosta
Paineen alla: Sovitteleva
Ulkomuoto: Rauhallinen
Strategia: Luotettava

Kuva 4. DISC-profiili. (dicsprofiili.fi.)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Forms-kyselylomakkeen tulokset

Osa tutkimuksesta toteutettiin käyttämällä Google Forms -kyselylomaketta, johon vastasi yhteensä kymmenen esihenkilöä neljältä eri toimialalta. Toimialat olivat kaupanala, kaivosala, maanrakennusala ja maatalousala. Kyselyyn vastanneista viisi työskentelee kaupanalalla, kaksi maanrakennusalalla, kaksi kaivosalalla ja yksi maatalousalalla. Vastaajat ovat työskennelleet esihenkilöinä 1–32 vuotta. Forms-kyselylomakkeessa oli seitsemän kysymystä ja se sisälsi ainoastaan avoimia kysymyksiä. Vastaajien keskimääräinen vastaamisaika oli 08:08 minuuttia. Kyselyyn vastattiin anonyyminä

Kyselyn perusteella 100 % vastaajista tunnistaa joitakin työntekijöidensä vahvuuksia esimerkiksi tutustumalla toisiinsa ja sitä kautta poimimalla työntekijän kiinnostuksen kohteita. Vastanneista 20 % kokee vahvuuksien tunnistamisessa haasteita, koska työntekijät ovat niin sisäänpäin kääntyneitä, ettei heistä saa helposti mitään irti.

Kyselyn perusteella esihenkilöt arvostavat työntekijöillään todella vaihtelevia vahvuuksia. Yleisimmät vahvuudet, joita esihenkilöt kertoivat arvostavansa ovat oma-aloitteisuus, palveluhenkisyys, suunnitelmallisuus, vastuuntuntoisuus, realistisuus, luotettavuus, oppimishaluisuus, pitkäjännitteisyys, harkitsevaisuus sekä ahkeruus.

Vastauksista käy ilmi, että kahdeksan kymmenestä vastaajasta hyödyntää työntekijöidensä vahvuuksia osana työvuorosuunnittelua. Kaikki esihenkilöt, jotka hyödyntävät työntekijöiden vahvuuksia työvuorosuunnittelussa, vastasivat kyselyyn samantapaisilla vastauksilla. Esimerkiksi eräs esihenkilö kertoo vastauksessaan, että suunnittelee työvuorot siten, että osaamista löytyy työvuoroissa jokaiseen eri työlajiin. Tärkeänä hän pitää sitä, että jokaisessa työvuorossa työt tehdään tehokkaasti mutta turvallisesti. Toinen esihenkilö kertoo sijoittavansa työntekijät sellaisille työtehtäville, jossa jokaisen vahvuudet tulisi parhaiten hyödyksi. Vahvuuksien miettiminen ja työtekijöiden sijoittaminen sopivaan työtehtävään on kyseisessä työssä jokapäiväistä.

Esihenkilöistä 80 % kertoo, ettei ole käyttänyt mitään menetelmiä, esimerkiksi DICS-analyysiä apuna työntekijöidensä persoonan tai vahvuuksien tunnistamisessa. Vastauksista käy ilmi, että vain 20 % esihenkilöistä on käyttänyt jotain analyysiä apuna työntekijöiden vahvuuksien sekä persoonan tunnistamisessa. Vastaajat eivät muista analyysien nimiä, sillä he ovat löytäneet ne jostain internetin syövereistä. Esihenkilöt, jotka eivät ole käyttäneet mitään menetelmiä työntekijöiden vahvuuksien tunnistamisessa, perustelevat sen sillä, että heillä ei ole ollut resursseja tai tarvetta käyttää mitään menetelmiä vahvuuksien tunnistamisessa.

6.2 Haastatteluiden tulokset

Esihenkilö A on työskennellyt kaupanalalla johtotehtävissä reilu viisi vuotta. Hän kertoo, että tunnistaa joitakin henkilökuntansa vahvuuksia ja erityisesti työntekijät, joilla on hänen arvostamiaan vahvuuksia jäävät helpommin mieleen isossa työyhteisössä. Hän kokee kuitenkin haasteita työntekijöiden vahvuuksien tunnistamisessa, sillä hänen mielestään monesti työntekijät eivät itsekkään osaa kertoa omia vahvuuksiaan.

Esihenkilö A (2023) *”Olisi äärimmäisen tärkeää kartoittaa omat vahvuudet ennen työelämään astumista. Tietenkin vahvuudet muuttuvat ajan myötä ja niissä voi kehittyä, mutta olisi kuitenkin tiedossa se, miten itse erottuu muista työntekijöistä. Monesti isoissa organisaatioissa ei ole resursseja selvittää jokaisen yksittäisen henkilön vahvuuksia ja sijoittaa heitä vahvuuksien mukaisiin työtehtäviin.”*

Esihenkilö A arvostaa työntekijöissään huolellisuutta, harkitsevuutta, omatoimisuutta, kunnianhimoisuutta sekä luovuutta. Hän kertoo, ettei hyödynnä henkilökuntansa vahvuuksia työvuorosuunnittelussa muun muassa resurssipulan vuoksi. Hänellä ei ole mahdollista suunnitella työvuoroja niin, että jokaisen työntekijän vahvuudet sekä mielekkäimmät tehtävät olisi huomioitu. Organisaatiossa on todella vaihtelevia työtehtäviä ja kaikkien on joustettava sekä pystyttävä suoriutumaan jokaisesta työtehtävästä. Jokaisen on mentävä epämukavuusalueelleen ei niin mielekkäiden työtehtävien osalta ja suoriuduttava niistä vaatimusten sekä tavoitteiden mukaisesti. Esihenkilö A mainitsee haastattelun lopussa, että ei ole käyttänyt mitään analyysiä apuna henkilökunnan vahvuuksien sekä persoonan tunnistamisessa.

Esihenkilö B on työskennellyt kolme vuotta kaivosalalla työnjohtajana ja kertoo tunnistavansa hyvin henkilökuntansa vahvuudet. Hän ei koe haasteita vahvuuksien tunnistamisessa. Esihenkilö arvostaa erityisesti työntekijöissään luotettavuutta, ahkeruutta, periksiantamattomuutta, ammattitaitoa, oma-aloitteisuutta sekä oppimishalua. Hän huomioi työntekijöidensä vahvuuksia jo työvuorojen suunnittelussa. Heidän organisaatiossaan on pakko tietää ja tunnistaa työntekijöiden vahvuudet ja sijoittaa heidät tekemään omaan ammattitaitoonsa sopivia työtehtäviä. Organisaation sisällä ei ole velvoitetta, että jokaisen työntekijän täytyisi suoriutua vaihtelevista työtehtävistä. Esihenkilö on käyttänyt vahvuuksien tunnistamisen testiä haastatellessaan uusia työntekijöitä organisaatiolle.

Esihenkilö B (2023) kertoo haastattelussa seuraavaa *”Kaipaan osaksi työhaastattelua selkeää ja johdonmukaista listaa, jonka avulla on helppo tunnistaa työntekijän vahvuuksien lisäksi asioita hänen persoonastaan. Tämän avulla olisi helppo sijoittaa työntekijä esimerkiksi vastuullisempiin työtehtäviin, mikäli hänellä on tahdonvoimaa ja periksiantamattomuutta jo työuransa alkumetreillä. Jos esimerkiksi työnjohtoon avautuisi uusi paikka, olisi tiedossa jo henkilö, joka siihen sopii.”*

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimukset ovat osoittaneet, että esimerkiksi vahvuuksiin perustuvan esihenkilötyön voi liittää lisääntyneeseen työntekijöiden luovuuteen, hyvinvointiin, henkiseen hyvinvointiin ja suorituskykyyn sekä vähentyneeseen työuupumukseen ja poissaoloihin. Tästä voidaan päätellä, että vahvuuksien tunnistamisella on hyötynsä ja se on erityisen tärkeää.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella pystyttiin toteamaan, että lukuisissa organisaatioissa on haasteita henkilökuntaansa kuuluvien työntekijöiden vahvuuksien tunnistamisessa. Yleisin syy oli resurssipula ja se, ettei yksinkertaisesti ole ollut aikaa selvittää työntekijöiden vahvuuksia. Tämän opinnäytetyön tuloksena syntynyt selkeä ja lyhyt opas voi auttaa lukuisia organisaatioita jatkossa, resurssipulasta huolimatta. Organisaatiot voivat halutessaan käyttää jokaiseen työntekijään noin 20 minuuttia enemmän aikaa ja sillä he voivat säästää satoja tehottomia työtunteja, koska henkilökunnan jokainen työntekijä on osattu sijoittaa hänen vahvuuksiaan tukeviin työtehtäviin.

Henkilöiden vahvuuksien tunnistaminen on äärimmäisen tärkeää monellakin tapaa. Kun henkilöiden vahvuudet tunnistetaan jo varhaisessa vaiheessa, voi niitä hyödyntää oikeastaan kaikessa. Mielestäni kaikilla ihmisillä on omat vahvuutensa ja niihin pitäisi ehdottomasti paneutua lisää. Jokaisen olisi hyvä tehdä kartoitus omista vahvuuksistaan ja kääntää ne positiiviseksi sekä pyrkiä erottumaan niiden avulla esimerkiksi työpaikkahakemuksissa, ihmissuhteissa ja oikeastaan kaikilla elämän osa-alueilla. Liian usein kuulee sitä, etteivät ihmiset osaa kertoa omia vahvuuksiaan esimerkiksi työpaikkahaastatteluissa. Tämä antaa työhaastattelijalle kuvan, ettei hakija ole valmistautunut tai panostanut haastatteluun lainkaan ja siitä syystä työpaikka menee todennäköisesti ohi kyseiseltä henkilöltä.

Yllätyksenä haastatteluiden sekä Forms-kyselylomakkeen vastauksissa tuli se, että suurin osa esihenkilöistä hyödyntää henkilökuntansa vahvuuksia työvuorosuunnittelussa. Tutkimusten tulosten perusteella voimme kuitenkin todeta, että on täysin toimialakohtaista, kuinka usein henkilön vahvuudet tunnistetaan organisaation sisällä. Yleisimmin kaupanalalla ja erityisesti erikoisliikkeissä työntekijän vahvuuksia ei oteta huomioon työvuorosuunnittelussa, sillä erilaisia työtehtäviä on todella paljon ja kaikkien työntekijöiden on suoriuduttava vaihtelevista työtehtävistä. Verraten esimerkiksi kaivosalaan, täytyy kyseisellä toimialalla tunnistaa jokaisen työntekijän vahvuudet ja selvittää, mitä työtehtävää työntekijä voi suorittaa työmaalla. Kun vertaa maanrakennus- sekä

maatalousalaan selviää, että kyseisillä toimialoilla vaaditaan moniosaamista ja vahvuuksia ei oteta juurikaan huomioon, sillä jokaisesta työtehtävästä on suoriuduttava. Monesti kyseisillä toimialoilla työskennellään yksin ja siitä syystä kaikki työtehtävät täytyy olla hallussa. Maanrakennus- ja maatalousalalla jokainen työtehtävä tulee hoitaa, muun muassa osata ajaa erilaisia työkoneita sekä suoriutua todella vaihtelevista työtehtävistä mitä yhden työvuoron tai päivän aikana voi tulla vastaan.

8 OPAS HENKILÖKUNNAN VAHVUUKSIEN TUNNISTAMISEEN ESIHENKILÖILLE

Opas henkilökunnan vahvuuksien tunnistamiseen esihenkilöille

1.Vahvuudet

Kun työntekijää pyytää listaamaan henkilökohtaiset vahvuutensa, pääsee hän miettimään mistä hänen ominaisuuksistaan on hyötyä juuri tässä työssä. Vahvuudet on jotain sellaista mitä tykkää tehdä ja missä on hyvä. Vahvuuksien eri lajeja voivat olla muun muassa luonteen vahvuudet, luontainen kyvykkyys, kiinnostuksen kohteet, osaaminen ja taidot, resurssit ja arvot. Lisäksi vahvuudet voivat olla ajatus-, tunne- tai käyttäytymismalli, jonka harjoittaminen sitouttaa ja antaa energiaa sekä mahdollistaa optimaalisen suorituksen.

2.Avoimet kysymykset

Vahvuuksien jäljille päästään, kun selvittää millaiset asiat työntekijä kokee helpoksi, luonnolliseksi kyvyksi käyttäytyä, ajatella tai tuntea tavalla, joka mahdollistaa optimaalisen toiminnan ja kyvyn saavuttaa arvostettuja tuloksia. Avoimia kysymyksiä hyödyntämällä, työntekijä pääsee aidosti miettimään mikä juuri hänelle on helppoa ja esimerkiksi missä työtehtävissä hän kokee olevansa vahvimmillaan.

3.Vahvuuksien kehittäminen

Vahvuuksia on monenlaisia. Osa meillä on ollut syntymästämme asti ja osan olemme oppineet tekemisen ja opetuksen kautta. Vahvuuksien kehittämisessä tarvitaan omien henkilökohtaisten rajoittavien uskomusten purkua. Monesti halutaan toimia tutulla ja turvallisella alueella, mutta usein kehitystä tapahtuu vain epämukavuusalueelle hyppäämisellä. Vahvuuksia voi oppia ja kehittää, ja etenkin omaa ajatteluaan ja asenteitaan voi avartaa.

Opas henkilökunnan vahvuuksien tunnistamiseen esihenkilöille

4. Vahvuuksia tukevat työtehtävät

Omien vahvuuksien käyttö tuottaa parempaa tulosta kuin heikkouksiin kesittyminen. Usein alkuun pääsee sillä, kun miettii mitkä työtehtävät innostavat ja tuovat energiaa. Monesti tämän jälkeen työtehtävät, jotka aiheuttavat stressiä tai eivät suju kuin itsestään nousevat pinnalle. Kun työntekijä kokee ettei ole vahvimmillaan tietyssä työtehtävässä, voi hänet sijoittaa vahvuuksiaan tukeviin työtehtäviin. Kuitenkaan jos työtekijää ei ole mahdollista sulkea pois epämielyttävän työtehtävän suorittamisesta esimerkiksi resurssipulan vuoksi, voi työntekijää kehottaa suorittamaan työtehtävän heti oman työvuoronsa alussa. Tällöin työntekijällä on todennäköisesti vielä energiaa ja epämieluisa tehtävä on hoidettu jo vuoron alussa pois alta.

5.Muutokset käytöksessä

Esihenkilöt voivat epävirallisesti havaita työntekijöidensä vahvuuksia tarkkailemalla muutoksia työntekijöiden käytöksessä esimerkiksi enemmän kehon eleitä, ilmeissä esimerkiksi enemmän hymyilyä ja äänessä esimerkiksi lisääntynyt puhenopeus kun he käyttävät vahvuuksiaan työssä. Seuraamalla työntekijän käytöstä työvuoron aikana, saa hyvin todennäköisesti käsityksen siitä, milloin hän toimii vahvuuksiaan tukevissa työtehtävissä. Myös kun työntekijä suorittaa työtehtävää, joka ei tuo hänen henkilökohtaisia vahvuuksiaan esiin, näkee sen todennäköisesti hänen työpanoksestaan sekä innostuksen puutteesta.

LÄHTEET

Aaltonen, Tapio, Ahonen, Pirjo & Sahimaa, Jaakko 2020. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent.

Biswa-Diener, Robert, Kashdan Todd B & Lyubchik, Nadezhda 2016. Psychological Strengths at Work. New York. Wiley Online Library.

discprofiili.fi. DISC Analyysi – Mikä persoonallisuustyypeistä sinä olet? Hakupäivä 21.3.2023. https://discprofiili.fi/disc-analyysi/.

Linley, P Alex & Harrington, Susan 2006. Playing to your strengths. Studoku. Hakupäivä 20.3.2023. https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-de-buenos-aires/psicologia-uba-xxi/linley-p-harrington-s-2006-psychologist-playing-to-your-strengths/29248323. Vaatii käyttöoikeuden.

Mielenterveystalo.fi. Tunnista kykysi. Omahoito-ohjelma. Hakupäivä 3.5.2023. https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/opiskelu-uupumuksen-ehkaisyn-omahoito-ohjelma/9-tunnista-kykysi.

Montgomery, Päivi 2022. Miksi vahvuuksien tunnistaminen on tärkeää? Lifeworks. Hakupäivä 15.12.2022. https://www.lifeworks.fi/blogit/miksi-vahvuuksien-tunnistaminen-on-tarkeaa/.

Pitkänen, Annukka 2022. Itsetuntemus ja persoona. Hakupäivä 15.4.2023. Kurssimateriaali: OAMK. Organisaatiokäyttäytyminen. Vaatii käyttöoikeuden.

Saarenpää, Jari 2019. Missä sinä olet hyvä? Luontaiset taipumukset. Hakupäivä 31.3.2023. https://luontaisettaipumukset.fi/2019/02/14/missa-sina-olet-hyva-2/.

Työkykypassi.fi. Vahvuuksia ja taitoja. Hakupäivä 16.3.2023. https://www.tyokykypassi.fi/wp-content/uploads/2019/03/Vahvuuksia-ja-taitoja.pdf.

Vikman, Vilma 2022. Mitkä ovat vahvuutesi? Näin vastaat työhaastattelussa. Duunitori. Hakupäivä 16.3.2023. https://duunitori.fi/tyoelama/vahvuudet-tyohaastattelu.

Vuorenhuhta, Jaana 2023. Erilaisuus työyhteisössä on voimavara. Senspire. Hakupäivä 3.5.2023. https://senspire.fi/erilaisuus-tyoyhteisossa-on-voimavara/.

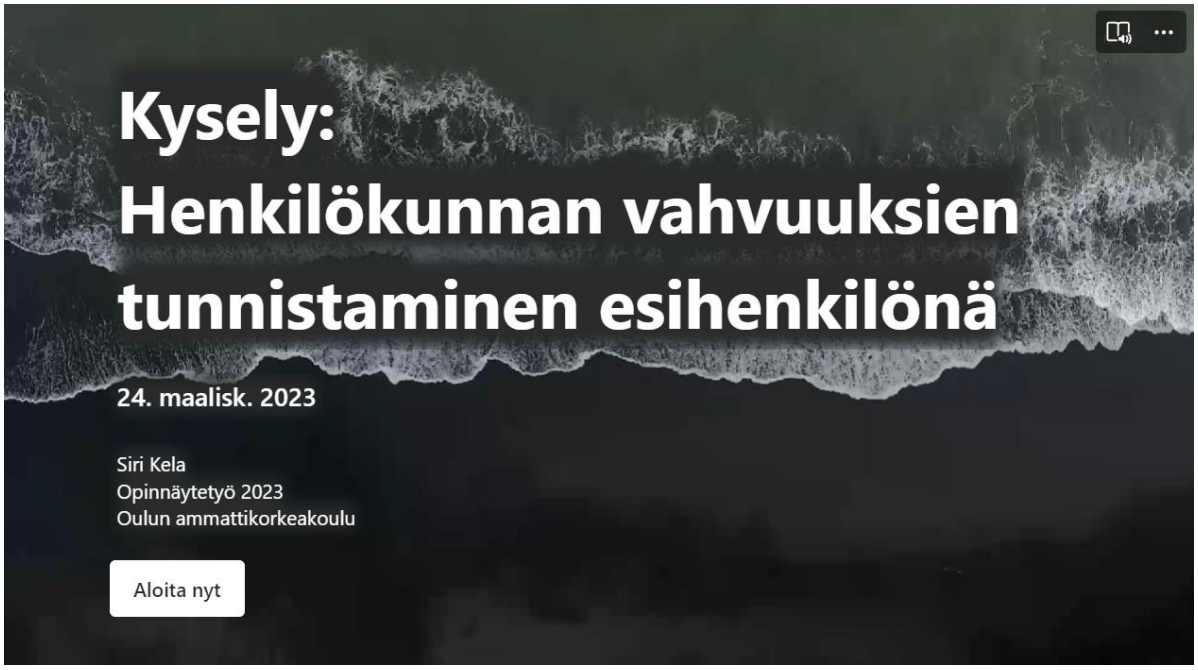
Wang, Jixin, Van Woerkom, Marianne, Breevaart, Kimberley, Bakker, Arnold. B & Xu, Shiyong 2023. Strengths-based leadership and employee work engagement: A multi-source study. Journal of vocational behavior, 142 (4). Hakupäivä 6.4.2023. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103859. Vaatii käyttöoikeuden.

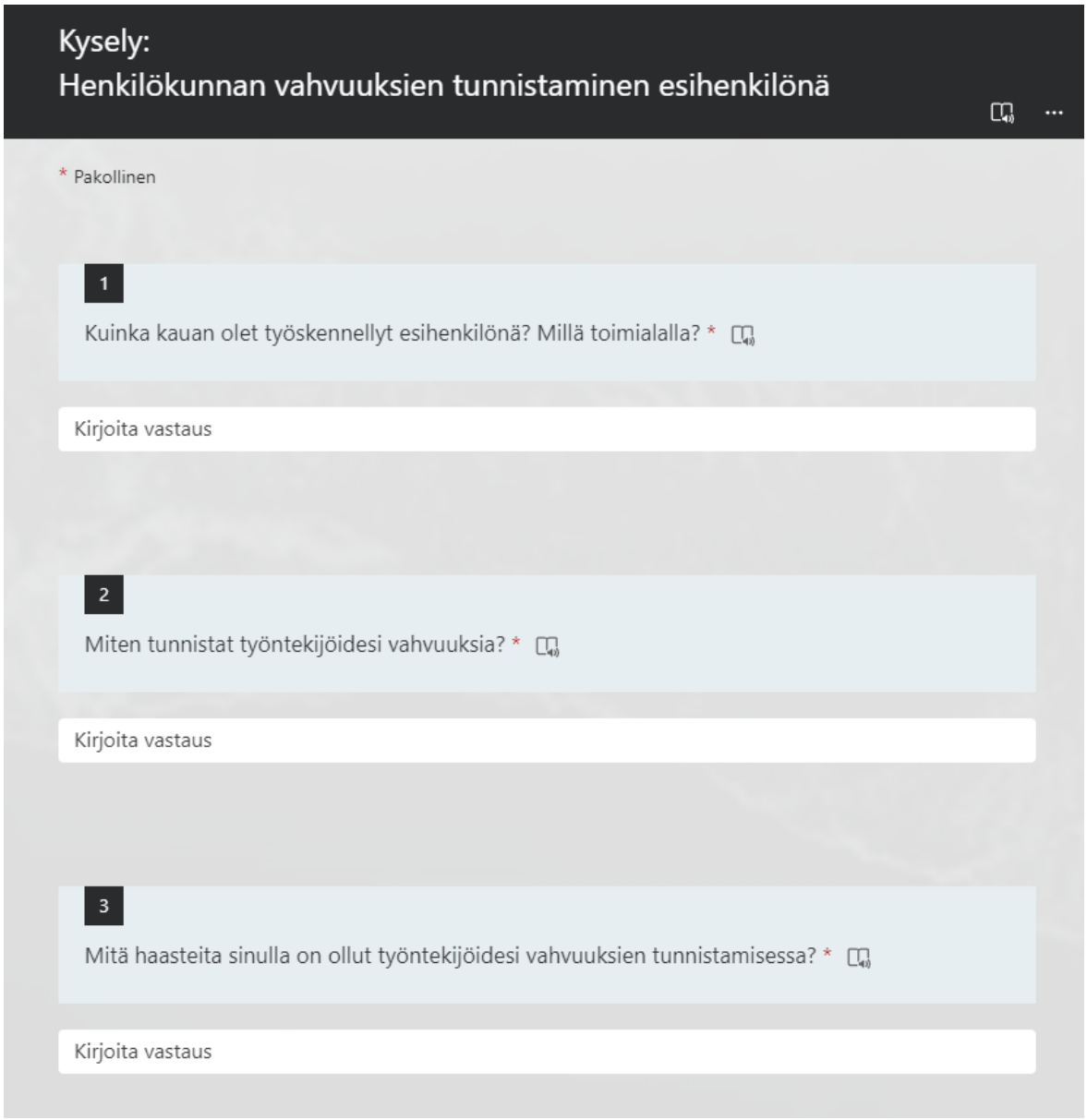
Wenström, Sanna 2021. Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wood, Alex M, Linley, Alex, Maltby, John, Kashdan, Todd B, & Hurling, Robert 2011. Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. Personality and individual differences, 50 (1), 15-19. Hakupäivä 7.4.2023. https://www-sciencedirect-com.ezp.oamk.fi:2047/science/article/pii/S0191886910003946?via%3Dihub. Vaatii käyttöoikeuden.

LIITTEET

Liite 1: Forms-kyselylomake




Kysely:
Henkilökunnan vahvuuksien tunnistaminen esihenkilönä
* Pakollinen
1
Kuinka kauan olet työskennellyt esihenkilönä? Millä toimialalla? *
Kirjoita vastaus
2
Miten tunnistat työntekijöidesi vahvuuksia? *
Kirjoita vastaus
3
Mitä haasteita sinulla on ollut työntekijöidesi vahvuuksien tunnistamisessa? *
Kirjoita vastaus

4

Millaisia vahvuuksia arvostat työntekijöilläsi?
(kirjoita 5-8 vahvuutta) *

Vahvuuksia

[ ] luotettava
[ ] rehellinen
[ ] vastuuntuntoinen
[ ] huolellinen
[ ] tunnollinen
[ ] käytännöllinen
[ ] realistinen
[ ] harkitseva
[ ] varovainen
[ ] tarkka
[ ] pitkäjänteinen
[ ] sinnikäs
[ ] ahkera
[ ] täsmällinen
[ ] järjestelmällinen
[ ] suunnitelmallinen
[ ] johdonmukainen
[ ] kärsivällinen
[ ] rento
[ ] rauhallinen
[ ] itseensä luottava
[ ] joustava
[ ] ennakkoluuloton
[ ] suvaitsevainen
[ ] avarakatseinen
[ ] positiivinen
[ ] iloinen
[ ] huumorintajuinen
[ ] reipas
[ ] sosiaalinen
[ ] ystävällinen
[ ] empaattinen
[ ] sovitteleva
[ ] tunteellinen
[ ] avoin
[ ] yhteistyöhaluinen
[ ] palveluhenkinen
[ ] nopea
[ ] kunnianhimoinen
[ ] kilpailuhenkinen
[ ] yritteliäs
[ ] päättäväinen
[ ] jämäkkä
[ ] vakuuttava
[ ] sanavalmis
[ ] itsenäinen
[ ] oma-aloitteinen
[ ] aktiivinen
[ ] innokas
[ ] rohkea
[ ] utelias
[ ] valpas
[ ] tiedonhaluinen
[ ] oppimishaluinen
[ ] oppimiskykyinen
[ ] pohdiskeleva
[ ] kriittinen
[ ] kekseliäs
[ ] luova

Kirjoita vastaus

5

Miten hyödynnät työntekijöidesi vahvuuksia esimerkiksi työvuorosuunnittelussa? (mikäli organisaatiossa on vaihtelevia työtehtäviä)
*

Kirjoita vastaus

6

Jos olet hyödyntänyt jotakin analyysiä henkilökuntasi vahvuuksien tunnistamisessa, mikä analyysi on kyseessä? *

Kirjoita vastaus

7

Jos et ole hyödyntänyt mitään analyysiä vahvuuksien tunnistamisessa, miksi et? *

Kirjoita vastaus

Lähetä