



jamk

Vahvuudet työelämässä

Kirjallisuuskatsaus ja työkirja

Anna Koikkalainen

Maiju Niemensyrjä

Opinnäytetyö, AMK

Toukokuu 2023

Sosionomin tutkinto-ohjelma

Koikkalainen, Anna & Niemensyrjä, Maiju

Vahvuudet työelämässä – Kirjallisuuskatsaus ja työkirja

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Toukokuu 2023**, 37 + 4 sivua.

Terveys- ja hyvinvointialat. Sosionomin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö (AMK).

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Luontenvahvuuksien tunnistamisen, ymmärtämisen ja hyödyntämisen merkitystä on tutkittu laajasti monilla eri elämän osa-alueilla erilaisten kohderyhmien näkökulmasta. Vahvuuksien ihanteellinen hyödyntäminen tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia, mikä heijastuu koko elämään. Ajankohtaisesti on kiinnostavaa, miten työhyvinvointia voidaan edistää ottamalla tietoisesti käyttöön vahvuudet osana työpaikkakulttuuria.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, millaisia merkityksiä vahvuuksien hyödyntämisellä on työelämässä yksilön, työyhteisön ja organisaation näkökulmasta. Tutkimuksesta saatujen tietojen pohjalta koottiin käyttöön työkirja, joka sisältää tietoa vahvuuksista, niiden tunnistamisesta ja hyödyistä sekä itse-reflektiotehtäviä aiheeseen liittyen. Työkirja tulee käyttöön opinnäytetyön toimeksiantajalle Metsolannelle, joka voi hyödyntää sitä esimerkiksi työnohjauksen ja koulutusten tukena eri ammattialojen työntekijöiden kanssa. Työkirjaa ei julkaista salassapitovelvollisista syistä, mutta opinnäytetyön liitteessä 1 on kuvaus työkirjasta.

Tutkimus toteutettiin kuvailevana integroivana kirjallisuuskatsauksena. Teoriaosuudessa pohjustettiin vahvuuksia ja niiden tunnistamista sekä vahvuuksien käyttöön liittyviä haasteita työelämänäkökulmaa painottaen. Tutkimusosuudessa keskityttiin vahvuuksien käytön tuomiin hyötyihin työelämässä. Teoreettisessa viitekehyksessä hyödynnettiin alan kirjallisuutta, tutkimuksia sekä muuta verkkoaineistoa. Kirjallisuuskatsauksessa etsittiin vastauksia tutkimuskysymykseen kotimaisesta kirjallisuudesta sekä kansainvälisistä vertaisarvioituista tutkimuksista etukäteen määriteltyjen hakusanojen avulla sähköisistä tietokannoista. Aineiston analyysissä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jonka avulla aineistosta löydettiin pää-, ylä- ja alaluokkiin jaoteltuja teemoja.

Tulosten perusteella voitiin vetää johtopäätös, että vahvuuksien hyödyntämisellä työelämässä on suuria hyötyjä niin yksilö-, työyhteisö- kuin organisaatiotasollakin. Kuitenkin hyötyjen käyttöön saamiseksi tarvitaan toimenpiteitä ja tukea organisaatiotasolta aina yksittäisiin työntekijöihin saakka, jotta käytännöt voivat juurtua osaksi työpaikkakulttuuria.

Avainsanat (asiasanat)

Vahvuudet, luontenvahvuudet, ydinvahvuudet, yksilön vahvuudet, vahvuudet työelämässä, tiimiroolit, kirjallisuuskatsaus, työkirja

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Työkirja tehtiin vain toimeksiantajan käyttöön, liitteessä 1 on kuvaus työkirjasta.

Koikkalainen, Anna & Niemensyrjä, Maiju

Character strengths in the work environment – literature review and workbook

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2023, 37 + 4 pages.

Health and welfare. Bachelor's Degree Programme in Social Service. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The importance of identifying, understanding, and using character strengths has been studied extensively in many different areas of life from the perspective of different target groups. The ideal utilization of strengths supports comprehensive well-being, which is reflected throughout life. Currently, it is interesting how well-being at work can be promoted by consciously introducing strengths as part of the workplace culture.

The purpose of the thesis was to produce information about the importance of using strengths in working life from the perspective of the individual, the work community, and the organization. Based on the information obtained from the research, a workbook was put together that contains information about strengths, their identification, and benefits, as well as self-reflection exercises related to the topic. The workbook will be available to Metsolanne, who commissioned the thesis. They can use it, for example, to support work supervision and training with employees from different professional fields. The workbook is not published due to confidentiality reasons, but description of the workbook can be found in appendix 1.

The research was carried out as a descriptive integrative literature review. In the theory part, strengths, and their identification as well as challenges related to the use of strengths were explained, with an emphasis on the working life perspective. The research part focused on the benefits brought using strengths in the work environment. In the theoretical framework, the field's literature, studies, and other online material were used. In the literature review, answers to the research question were sought from the domestic literature and international peer-reviewed studies using pre-defined search terms from electronic databases. In the analysis of the material, a material-based content analysis was used, which helped to find themes divided into main, upper, and lower categories.

Based on the results, it was possible to draw the conclusion that the utilization of strengths in the work environment has great benefits at the individual, work community, and organizational level as well. However, to use the benefits, measures and support are needed from the organizational level all the way down to individual employees, so that the practices can take root as part of the workplace culture.

Keywords/tags (subjects)

Strengths, character strengths, core strengths, individual strengths, strengths in working life, team roles, literature review, workbook

Miscellaneous (Confidential information)

The workbook was made for the client's use only, appendix 1 contains a description of the workbook.

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Vahvuudet	4
2.1	Vahvuuksien tunnistaminen.....	5
2.2	Vahvuuksien käytön haasteet	11
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	13
4	Toteuttaminen	14
4.1	Tutkimusmenetelmä	14
4.2	Aineiston keruu	16
4.3	Aineiston analyysi.....	20
5	Tulokset	22
5.1	Vahvuuksien merkitys yksilöille	25
5.1.1	Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen	25
5.1.2	Työtyytyväisyys paranee.....	26
5.2	Vahvuuksien merkitys työyhteisölle	27
5.2.1	Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus työyhteisössä kasvaa	27
5.2.2	Tiimityöskentelyn sujuvuus	28
5.3	Vahvuuksien merkitys organisaatiolle	28
5.3.1	Esihenkilön ja johdon roolin ja tuen merkityksellisyys.....	28
5.3.2	Hyödyt organisaatiolle	29
6	Pohdinta	30
6.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	30
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	34
6.3	Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet.....	36
	Lähteet	38
	Liitteet	41
	Liite 1. Työkirja kehittämistyönä	41

Taulukot

Taulukko 1. Vahvuudet Huomaa hyvä! -teorian mukaan (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 33-34)	7
Taulukko 2. Luontaiset vahvuudet LVK:n mukaan (Lammi 2020, 66-107)	9
Taulukko 3. Kirjallisuuskatsauksessa käytetty aineisto.....	17
Taulukko 4. Esimerkki aineiston teemoittelusta.....	20
Taulukko 5. Kirjallisuuskatsauksessa käytetyt luokat	22

1 Johdanto

Työssä jaksamisen haasteet ovat olleet viime vuosina runsaasti esillä mediassa. Suorituskeskeinen työkulttuuri, kiire, työssä koettu arvostuksen puute, resurssipula sekä globaaleiden kriisien muodostamat paineet ovat muutamia esimerkkejä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin heikentymiseen. Mielenterveyssyihin liittyvät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, esimerkiksi työpumukseen viittaavista syistä, kuten masennuksesta ja ahdistuksesta. Mikäli työntekijät halutaan pitää työkykyisinä, asiaan on puututtava työpaikoilla organisaatiotasolta aina yksittäisiin työntekijöihin asti. Eräs ratkaisu positiivisempaan näkökulmaan työelämässä on ottaa käyttöön yksilön vahvuuksien tunnistaminen, ymmärtäminen ja hyödyntäminen.

Yksilön vahvuuksilla tarkoitetaan ominaisuuksia, jotka ohjaavat ihmisen tapaa ajatella, toimia tai tuntea. Vahvuuksien käyttäminen tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia, koska niiden kautta ihminen voi esimerkiksi kokea onnistumisen kokemuksia, merkityksen tunteita sekä saavuttaa myönteisen uppoutumiskokemuksen eli flow-tilan. Niiden hyödyntäminen työelämässä voi esimerkiksi auttaa kohdentamaan työtehtäviä, kehittämään ammatillista osaamista sekä lisätä työtyytyväisyyttä. Yksilön vahvuudet vaikuttavat yksilön lisäksi myös ympäröivään työyhteisöön. Olisikin tärkeää tunnistaa, miten vahvuuksien tunnistamisella ja hyödyntämisellä voidaan vaikuttaa yksilön, yhteisön ja organisaation toimintaan.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli perehtyä integroivan kirjallisuuskatsauksen kautta vahvuuksien määrittelyyn ja tunnistamiseen sekä vahvuuksien hyödyntämiseen työyhteisöä tukevana tekijänä. Opinnäytetyössä avattiin alkuun vahvuuksien käsitettä, erilaisia luokittelu- ja tunnistustapoja sekä vahvuuksien käyttöön liittyviä haasteita. Kirjallisuuskatsauksessa tutkimuskysymyksenä oli ”Millaisia merkityksiä vahvuuksien hyödyntämisellä on työelämässä yksilön, yhteisön ja organisaation näkökulmista?” Tutkimuskysymyksen mukaisesti tutkittiin vahvuuksien merkityksellisyyteen keskittyviä tutkimuksia, joista löydettyjen tulosten perusteella yhdisteltiin johtopäätökset: vahvuuksien hyödyntämisellä työelämässä on merkittäviä ja monipuolisia hyötyjä niin yksilö-, yhteisö- kuin organisaatiotasollakin, mutta vahvuuksien käyttö vaatii sitoutumista, tukea ja aikaa juurtuakseen toimivaksi osaksi työpaikkakulttuuria.

Kirjallisuuskatsauksen tulosten pohjalta tehtiin opinnäytetyön toimeksiantajalle työkirjan yksilön vahvuuksista ja niiden tunnistamisesta ja hyödyntämisestä työelämässä. Toimeksiantaja Metso-lanne on työnohjausta sekä työyhteisöjen koulutuksia ja valmennuksia tarjoava yritys. Sen toiveena oli saada työnohjauksessa hyödynnettäväksi työkirja, jonka keskeisenä teemana ovat yksilön vahvuudet ja niiden merkitys työyhteisössä. Työkirja sisältää tietoa vahvuuksista ja niiden hyödyistä sekä itsereflektioon pohjaavia tehtäviä vahvuuksien ymmärtämisen avuksi. Se toteutettiin Canvalla ja on käytettävissä niin sähköisenä kuin painettuna versiona. Koska työkirja tehtiin toimeksiantajan työkäyttöön, sitä ei julkaista salassapitovelvollisista syistä Theseuksessa, mutta sen kuvaus löytyy liitteistä.

Vahvuuksien hyödyntäminen työelämässä valittiin aiheeksi toimeksiantajan ehdotuksesta ja tarpeesta, mutta on ajankohtaisuudellaan kiinnostava ja monipuolinen teema, jota voi hyödyntää alasta riippumatta työpaikan käytänteiden kehittämisen tukena. Vaikka työkirjaa ei julkaista yleiseen käyttöön, voidaan kirjallisuuskatsauksen tuloksia käyttää hyödyksi missä tahansa työpaikassa. Laajemmin tuloksia voidaan hyödyntää myös etenkin yksilötasolla muillakin elämän osa-alueilla.

2 Vahvuudet

Vahvuudet ovat jokaisella ihmisellä olevia positiivisia ominaisuuksia, jotka ohjaavat hänen tunteitaan, ajatteluaan ja toimintaansa yleisesti niin arjessa, työssä kuin ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa toimiessa. Vaikka vahvuudet voivat olla sisäänrakennettuja, niitä voi kehittää ja muokata elämän aikana tietoisesti harjoittelemalla niiden tunnistamista, ymmärtämistä ja käyttämistä.

Ihanteellisesti käytettynä vahvuudet hyödyttävät eivät vain yksilöä itseään vaan myös yhteisöjä hänen ympärillään, esimerkiksi työelämässä. Vahvuuksien avulla voi muun muassa vahvistaa omaa kokonaisvaltaista hyvinvointiaan, lisätä sisäistä motivaatiota, kokea voimaantumisen tunnetta sekä esimerkiksi saavuttaa flow-tilan, eli myönteisen uppoutumiskokemuksen. Vahvuuksien avulla voi myös kehittää omaa kykyään selvitä hankalista tilanteista. (Uusiautti 2019, 22–25; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 32–34.)

Yksilön vahvuudet voivat olla synnynnäisiä tai opittuja, ja jokin yksilön piirre saattaa olla jossain tilanteessa vahvuus ja toisessa tilanteessa heikkous. Työelämässä omien olemassa olevien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen on tärkeää, mutta myös heikkoudet voi kääntää vahvuudeksi, koska heikkoudet tekevät yksilöstä inhimillisemmän ja helpommin lähestyttävän. (Saarenpää 2022, 46.) Vahvuuksien voidaan myös ajatella olevan ajassa ja paikassa muuttuvia, jolloin esille nousevat erilaiset vahvuudet eri tilanteissa, kuten työpaikalla tai sukujuhlissa. Yhteiskunnan normit määrittelevät omalta osaltaan yksilön vahvuuksia, koska yhteiskunta määrittelee tilannekohtaisesti sallitun ja sopivan käyttäytymisen. (Saarenpää 2022, 46; Uusiautti 2019, 36.) Erilaiset vahvuudet voivat tulla esille erilaisissa tilanteissa, mikä on hyvä huomioida vahvuuksia tunnistessa. Erilaisiin tilanteisiin liittyen on tärkeää huomioida myös, miten vahvuuksia voidaan hyödyntää ihanteellisella tavalla elämän eri osa-alueilla.

2.1 Vahvuuksien tunnistaminen

Monelle ihmiselle voi olla haastavaa tunnistaa itsessään vahvuuksia tai edes uskoa siihen, että niitä voisi olla juuri hänellä (Lammi 2020, 36). Yleisesti ottaen vahvuuksien määritelmille on ominaista, että ne ovat positiivisena ja ihailtavina pidettyjä piirteitä, jotka auttavat yksilöä lisäämään hyvää niin omaan kuin yhteisöjensä elämään. Vaikka vahvuuksiin keskitytään enimmäkseen positiivisesta näkökulmasta, se huomioi myös kielteisinä pidetyt asiat, koska ne myös vahvistavat ja kehittävät vahvuuksia. Myönteiset ja kielteiset asiat eivät ole toisiaan poissulkevia tekijöitä vaan ne nivoutuvat yhteen. (Aspinwall & Staudinger 2006, 29–32; Uusiautti 2019, 21–22.) Jokaisella meistä kuitenkin on vahvuutemme ja usein ne voidaankin löytää juuri rajoitteina ajateltujen ominaisuuksien kautta näkökulmaa muuttamalla (Lammi 2020, 28–29; Uusiautti 2019, 21). Näin ollen, vaikka vahvuudet ovatkin ihailtavia piirteitä, joillekin voi olla helpompaa lähteä tunnistamaan vahvuuksia rajoitteidensa kautta etsien. Esimerkiksi varovaisuuden kautta voidaankin löytää vahvuudeksi harmitsevaisuus, ujouden kautta vaatimattomuus tai tunteiden pohtiminen voikin olla osa itsesäätelyn vahvuutta.

Vahvuuksien käyttöä voi opetella ja kehittää ja se onkin oivallinen esimerkki elinikäisestä oppimisesta (Uusiautti 2019, 36). Niemiecin (2019) mukaan vahvuuksien hyödyntämisessä yhdistyy vahvuuksien konkreettinen käyttö sekä niiden tietoinen tiedostaminen. Tiedostaminen näkyy esimerkiksi tietoisuutena omista vahvuuksista, omista kyvyistä käyttää vahvuuksiaan niin hyvinä,

huonoina kuin arkisinakin aikoina sekä optimaalisen käytön tasapainottelusta. Konkreettisesti käytössä välittyy, kuinka luontevasti henkilö osaa valjastaa vahvuutensa käyttöön erilaisissa tilanteissa niin yksin kuin muiden ihmisten kanssa. Nämä tukevat toisiaan, koska mitä enemmän vahvuuksiaan ymmärtää, sitä helpompaa niitä on käyttää ja mitä enemmän niitä käyttää, sitä enemmän niihin saa tietoisien yhteyden. (Niemiec 2019, 5.) Myös Uusiautti (2019) määrittelee toiminnan oleelliseksi osaksi vahvuuksia, koska vahvuuksien käyttäminen on myös toimintaa (Uusiautti 2019, 67). Vahvuuksiinsa tutustuminen on siis jatkuva prosessi, joka opettaa uutta ja tuo esille uudenlaisia näkökulmia myös ihmisestä itsestään. Vahvuuksiaan ymmärtämällä voi esimerkiksi hahmottaa, miksi toimii sosiaalisessa tilanteessa tietyllä tavalla.

Vahvuuksien hyödyntämisen mahdollisuudet tukevat myös osallisuuden ja toimijuuden kokemuksia. Osallisuudella tarkoitetaan sitä, että ihminen kokee voivansa vaikuttaa omaan elämäänsä ja hänelle tärkeisiin asioihin, kuuluvansa yhteisöihin sekä saavansa olla osana yhteistä toimintaa (Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet 2023). Tieteen termipankin (2015) määritelmän mukaan toimijuudella tarkoitetaan yleisesti yksilöiden, yhteisöiden ja organisaatioiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan toimintaansa ilman ulkopuolista ohjausta (Kasvatustieteet: toimijuus 2015). Työelämänäkökulmasta vahvuuksien hyödyntäminen muun muassa auttaa kehittämään työntekijän, työyhteisön ja organisaation toimintaa osallistavampaan suuntaan, vahvistaa työyhteisöjen yhteisöllisyyttä sekä lisää vaikuttamismahdollisuuksia niin työnkuvan, työtehtävien kuin roolitustenkin osalta.

Vahvuuksien nimeämisellä on tärkeä rooli niiden tunnistamisessa ja sen takia onkin luotu erilaisia vahvuuksien luokitteluja. Kenties tunnetuin ja käytetyin vahvuusluettelo on VIA-luokittelu. Peterson ja Seligman (2004) ovat koonneet laajalti käytössä olevat listansa luonteen vahvuuksista tutkimalla kautta historian esillä olleita vahvuuksia ja hyveitä. He määrittelevät hyveiden olevan yleisesti tunnustettuja henkilöiden ydinominaisuuksia, joilla on ollut ja on edelleen suuri merkitys myös lajin säilyvyyden kannalta. Nämä hyveet on pilkottu pienempiin osiin, joita kutsutaan vahvuuksiksi. Ne ovat henkilön ominaisuuksia, tapoja toimia ja ajatella. (Peterson & Seligman 2004, 13.) Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen (2016) käyttävät Huomaa hyvä! -teoriassaan suomennettuna Values in Action eli VIA-luokittelua, jossa on 24 vahvuutta, jotka voidaan jakaa kuuteen hyvealueeseen (kts. taulukko 1). Teoria tuo luonteen vahvuudet lasten ja nuorten opetukseen varhaiskasvatus- ja peruskoulutasolla. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 33–35.)

Taulukko 1. Vahvuudet Huomaa hyvä! -teorian mukaan (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016, 33-34)

Viisaus ja tieto	<ul style="list-style-type: none"> • Luovuus • uteliaisuus • arviointikyky • oppimisen ilo • näkökulmanottokyky
Rohkeus	<ul style="list-style-type: none"> • rohkeus • sinnikkyys • rehellisyys • innostus
Inhimillisyyys	<ul style="list-style-type: none"> • rakkaus • ystävällisyys • sosiaalinen älykkyys
Oikeudenmukaisuus	<ul style="list-style-type: none"> • ryhmäytötaidot • reiluus • johtajuus
Kohtuullisuus	<ul style="list-style-type: none"> • anteeksiantavuus • vaatimattomuus • harkitsevaisuus • itsesäätely
Henkisyys	<ul style="list-style-type: none"> • kauneuden arvostus • kiitollisuus • toiveikkuus • huumorintaju • hengellisyys
Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen lisäykset	<ul style="list-style-type: none"> • myötätunto (inhimillisyyys) • sisukkuus (rohkeus)

VIA-vahvuusluokittelun pohjalta on laadittu myös listaus seitsemästä tiimiroolista: ideoija (idea creator), tiedon kerääjä (information gatherer), päätöksentekijä (decision maker), toteuttaja (implementer), vaikuttaja (influencer), energian tuoja (energizer) ja vuorovaikutuksen tukija (relationship manager) (Gander ym. 2020). Laajalti on käytössä myös Belbinin 9 tiimiroolia, jotka ovat mahdollisuuksien selvittäjä (resource investigator), tiimityöntekijä (teamworker), järjestelijä (coordinator), innovoija (plant), tarkkailija-arvioija (monitor evaluator), asiantuntija (specialist), hahmottelija (shaper), toteuttaja (implementer) ja viimeistelijä (completer finisher) (Belbin -tiimiroolitestit n.d.; The Nine Belbin Team Roles n.d.). Tiimiroolien ja vahvuuksien välillä on yhteys, koska jokaiseen tiimirooliin yhdistetään tyypillisesti tietyt vahvuudet (Gander ym. 2020). Näin ollen vahvuuksia voidaan lähteä tunnistamaan myös tiimiroolin pohtimisen kautta. Tiimirooliin yhdistetyt vahvuudet voivat auttaa hahmottamaan omaa roolia esimerkiksi työyhteisössä, jolloin rooliin liittyvät vahvuudet voi myös tunnistaa omikseen.

Suomessa vahvuuksien hyödyntämistä työelämässä on merkittävästi edistänyt Harri Lammi (2020), joka loi käyttöön LVK – Luontaisten vahvuuksien kartoitus -mallin. Sen avulla kartoitetaan niitä luontaisia ja sisäänrakennettuja vahvuuksia, joita kaikilta löytyy. Mallin tehtävä ei ole arvottaa vahvuuksia, vaan ne ovat kaikki yhtä tärkeitä. (Lammi 2020, 33.) Mallissa käytetään 34 suomenkielistä vahvuutta, jotka on jaettu neljään osa-alueeseen: ihmissuhdevahvuudet, vaikuttamisen vahvuudet, suorittamisen vahvuudet ja ajattelun vahvuudet (kts. taulukko 2). Luontaisten Vahvuuksien Kartoituksen perusteella kartoituksen kohde saa tietoonsa kuusi päävahvuuttaan, jotka voivat keskittyä vain yhteen tai kahteen osa-alueeseen, mutta ne voivat olla myös laajemmin osana kaikkia neljää osa-aluetta. Kartoitukseen kuuluu oleellisena osana myös sitä seuraava henkilökohtainen keskustelu, jossa on mahdollista pohtia omien vahvuuksien näkymistä omassa elämässä ja toiminnassa ja myös pohtia, millä tavoilla voisi tukea niitä osa-alueita, jotka eivät henkilön vahvuuksien piiriin niin selvästi kuulu. (Mts. 63–64.) Henkilökohtaisen keskustelun lisäksi voidaan käydä yhteistä keskustelua myös koko työtiimin kanssa, jotta muidenkin vahvuudet saadaan kaikkien tietoisuuteen ja ymmärrystä voidaan jakaa kaikille samanaikaisesti. Samalla voidaan pohtia yhdessä, kuinka tiimin sisäisiä asioita ja tapoja toimia voitaisiin kehittää, jotta jokaisen potentiaali pääsis toimimaan hyödyllisenä osana yhteisön kokonaisvaltaista toimintaa. (Mts. 139.)

Taulukko 2. Luontaiset vahvuudet LVK:n mukaan (Lammi 2020, 66-107)

Ihmissuhdevahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> • harmonia • kommunikointi • empatia • mukaan ottava • individualisointi • syväluotaaja • vastuuntunto
Vaikuttamisen vahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> • suuntaaja • kilpailija • kehittäjä • positiivisuus • maksimointi • puolelleen voittaja • aktivointi
Suorittamisen vahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> • saavuttaja • järjestelijä • periaatteellisuus • merkittävyys • pitkäjänteisyys • vaihtelun hyödyntäjä • keskittyjä • ratkaisija • itseluottamus • johdonmukaisuus
Ajattelun vahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> • analyyttinen • verkostoituja • harkitsija • suunnittelu • futuristinen • ideointi • strateginen

	<ul style="list-style-type: none"> • tiedon kokoaja • oppija • konteksti
--	---

Eräänä esimerkkinä vahvuuksien tunnistamisen harjoituksesta voidaan nostaa esille Reflected Best Self -harjoitus, jonka ovat kehittäneet Roberts, Spreitzer, Dutton, Quinn, Heaphy ja Barker (2005). RBS-harjoituksen avulla henkilöt voivat kehittää omaa vahvuksiensa tunnistamista ja käyttämistä. Siinä on 4 vaihetta: palautteen kerääminen, kaavojen tunnistaminen, omakuvan kokoaminen ja työn uudelleen muotoilu. Palautteen keräämisvaiheessa henkilö kerää tuntemiltaan ihmisiltä positiivista palautetta hänen vahvuuksistaan. Kaavojen tunnistamisvaiheessa saadut palauteet jaotellaan ja etsitään yhteneväisyyksiä esille tulleista vahvuuksista. Omakuvan kokoamisvaiheessa saatu palaute ja itsereflektio yhdistetään ja kirjoitetaan lyhyt teksti, millainen henkilö olisi parhaimmillaan käyttäessään kaikkia vahvuuksiaan. Viimeisessä, työn uudelleen muotoilun vaiheessa, henkilö hyödyntää saamaansa palautetta ja sen pohjalta löytämiään vahvuuksiaan ja omakuvaansa ja uudelleen järjestee työnsä vastaamaan paremmin omia vahvuuksiaan ja toiveitaan. Usein tämä on mahdollista jo olemassa olevassa työssä, esimerkiksi miettimällä uudelleen tapoja työskennellä tai jakaa vastuuta, mutta joskus tämä vaihe voi johtaa myös uuden työtehtävän tai työpaikan hakemiseen. RBS-harjoituksen tekeminen tarjoaa uutta ja vahvistaa olemassa olevaa tietoa ja tuntemusta omista vahvuuksista ja niiden hyödyntämisestä itsensä ja työyhteisön kehittämisessä. (Roberts, Spreitzer, Dutton, Quinn, Heaphy & Barker 2005.) Vaikka RBS-harjoitus on kehitetty erityisesti esihenkilötasolle, ei ole syytä, miksei siitä saatuja oppeja voisi hyödyntää myös yleisesti kenelle tahansa, joka kokee tarvetta tunnistaa omia vahvuuksiaan ja tuoda niitä enemmän esille omassa elämässään.

Sen lisäksi, että teettäisi esimerkiksi virallisen Lammin (2020) Luontaisten Vahvuuksien Kartoituksen tai Roberts ja muiden (2005) RBS-harjoituksen, luontevahvuuksia voi etsiä ja tunnistaa myös muilla tavoin, jotka voivat olla helpompia saavuttaa. RBS-harjoitusta voi mukailta pyytämällä kommentteja vahvuuksistaan lähimpiirinsä ihmisiltä ja muodostaa niiden pohjalta kirjoittamalla mielikuvaa, millainen henkilö olisi ihanteellisesti, mikäli voisi hyödyntää kaikkia vahvuuksiaan (Roberts ym. 2005). Petersonin ja Seligmanin (2004) Values in Action -filosofiaan pohjaavan virallisen VIA-

testin voi tehdä ilmaiseksi VIA Institute on Character-verkkosivustolla ja saada vastauksien perusteella järjestellyn listauksen omista luonteenvahvuuksista vahvimmista eniten kehittämistä kaipaaviin (The VIA Character Strengths Survey 2023). Vahvuuksia voi pohtia myös tiimiroolien kautta joko teettämällä virallisen Belbinin tiimiroolitestin, tai lukemalla tiimiroolien kuvauksia ja tunnistamalla niiden avulla oman ja työyhteisön muiden jäsenten rooleja (Belbin -tiimiroolitesti n.d.; The Nine Belbin Team Roles n.d.; Gander ym. 2020).

Vahvuuksiin liittyen on hyvä myös huomioida, että ne eivät ole aukoton määritelmä siitä kuka tai millainen ihminen on, vaan ne pikemminkin tarjoavat ymmärrystä siihen, miksi joku käyttäytyy niin kuin käyttäytyy. Niinpä vahvuuksia tunnistamalla voi oppia ymmärtämään paremmin itseään ja toisia ja näin ollen saamaan erilaisia näkökulmia yhteiseen vuorovaikutukselliseen kanssakäymiseen, josta voi olla hyötyä myös työyhteisössä toimiessa. Jokaisella on omat vahvuutensa, jotka voidaan valjastaa käyttöön ja niin ollen löytää tiimin sisällä parhaat tavat toimia yhteisen hyvinvoinnin ja työskentelyn edistämiseksi jakamalla vastuuta vahvuuksia ja osaamista hyödyntäen. (Lammi 2020, 22–23.) Vahvuuksien vastapainona kaikilla ihmisillä on osa-alueita, joilla he eivät ole vahvimmiltaan. Se ei kuitenkaan tarkoita, etteivät he pystyisi selviytymään myös niistä. Ihmiset toimivat luontevasti vahvuusalueillaan, mutta voivat opetella erilaisten rutiinien eli elämää, arkea ja työtä helpottavien toimintatapojen avulla toimimaan sujuvammin myös esimerkiksi haasteellisimmissä työtehtävissä. (Mts. 135–136.)

2.2 Vahvuuksien käytön haasteet

Vahvuustutkimukseen liittyy luonnollisesti myös eettisiä ongelmia, joiden huomioiminen on tärkeää. Sen lisäksi, että vahvuudet on vaikea määritellä objektiivisesti, niiden arvottaminen voi joutaa paremmuusjärjestyksen määrittelyyn ja sitä myöten ihmisten arvottamiseen heidän vahvuksiensa perusteella. Liiallinen vahvuuksien ihannointi ja korostaminen voi hämärtää rajan siitä, missä vaiheessa vahvuudesta tulee rajoite, joka hyvinvoinnin lisäämisen sijaan hankaloittaa elämää ja vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin. (Aspinwall & Staudinger 2006, 32–33.)

Niemiec (2019) on tutkinut vahvuuksien yli- ja alikäyttöä sekä vahvuuksien optimaalista käyttöä. Ylikäytöllä tarkoitetaan sitä, että vahvuuden käyttäminen ylikorostuu, kun taas alikäytössä vah-

vuuksia ei käytetä niin paljon kuin niitä voisi hyödyntää. Optimaalisessa käytössä on hyvä tasapaino ja vahvuuksien käyttö tukee yksilön hyvinvointia ja tyytyväisyyttä elämään, sekä vahvistaa yksilön resilienssiä eli psyykkistä palautumiskykyä. Edellä mainittu vahvuuksien kolmijako helpottaa vahvuuksien käytön tunnistamista ja sen avulla voi hahmottaa käyttäkö vahvuutta sopivasti, liikaa vai liian paljon. Vahvuuksia voi käyttää myös väärin tai yli- ja alikäyttöä voi ilmentyä toistensa yhdistelmänä. Yli- tai alikäytössä henkilö ei tietoisesti hyödynnä vahvuuksiaan optimaalisella tavalla, kun taas vahvuuksien väärinkäytössä henkilö tietoisesti pyrkii tavalla tai toisella vahingoittamaan muita käyttämällä vahvuuksiaan pahaan tarkoitukseen. (Niemi 2019, 3–7, 9.)

Työelämässä vahvuuksien alikäyttö voi ilmetä esimerkiksi siten, että työntekijä ei hyödynnä työssä osaamistaan. Syynä tähän voi olla, että yksilöllä ei ole osaamista tuoda esille ja yhdistää tiettyä vahvuutta työtehtävään, tai vahvuuden käyttö ei ole välttämättä luontevaa ja siksi sitä ei muisteta käyttää. Vahvuuksien käyttö voi myös pelottaa sen takia, mitä muut ihmiset ajattelevat. Voi myös olla, että vahvuuksien käyttöön ei kannusteta, jolloin työntekijällä ei ole mahdollisuuksia muovata työtään vastaamaan vahvuusalueitaan. Tämä heikentää työntekijän osallisuuden ja toimijuuden kokemuksia, koska mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä vähenee. Vahvuuksien käyttöön sopii sanonta kohtuus kaikessa, sillä liiallinen vahvuuksien käyttö voi muuttaa vahvuuden rajoitteeksi tai epämiellyttäväksi piirteeksi, esimerkiksi jos ei osaa luovuttaa ajoissa tai lukea tilannetta oikein. Tällaisissa tapauksissa yksilö voi paitsi vaikuttaa negatiivisesti omaan hyvinvointiinsa, hän voi heikentää myös esimerkiksi työyhteisönsä ilmapiiriä tai toimivuutta muuten, esimerkiksi jyräämällä muiden työyhteisön jäsenten ylitse omilla totutuilla toimintatavoillaan.

Vahvuuksien tunnistamisessa haasteita tuo myös se, että vahvuudet voivat näyttäytyä erilaisissa tilanteissa ja yhteyksissä eri tavalla. Joku vahvuus saattaa korostua työelämässä, mutta olla piilossa jollain muulla elämän osa-alueella. (Saarenpää 2022, 46.) Vahvuudet eivät ole objektiivisesti tai määrällisesti mitattavissa tai konkreettisesti nähtävissä olevia muuttumattomia ominaisuuksia. Sen sijaan ne ovat jatkuvasti kehittyviä luonteenpiirteitä, ominaisuuksia ja tapoja toimia, ajatella ja olla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa, jolloin niiden havainnoiminen on aina subjektiivista ja kokemukseen perustuvaa. (Aspinwall & Staudinger 2006, 23–24.) Kaikki vahvuudet eivät myöskään ole aina tietoisia, vaan ne ovat usein sisäänrakennettuja ja kokemusten myötä ilmaantuvia, ja niillä on merkittävä rooli esimerkiksi lajin säilyvyyden kannalta. Mutta vaikka vahvuuksien

ilmeneminen yksilössä ei olekaan tietoinen valinta, voi niitä halutessaan tietoisesti pyrkiä kehittämään läpi elämän. (Mts., 26–27.)

Lammi (2020) pohtii vahvuuksien korostamista osana työyhteisön johtamista. Vahvuuksiin perustuvan ajattelumallin tuominen työpaikalle vaatii aikaa ja vaivaa koko työyhteisöltä aina työntekijätasolta johtotasolle, koska se vaatii asenteiden muutosta, yksilöiden huomioimiseen keskittymistä ja myös uusien tapojen opettelua ja omaksumista (Lammi 2020, 126). Vahvuuksia painottava johtaminen voi aiheuttaa haasteita, joskin peruseriaatteet ovat melko yksinkertaisia: vahvuuksia sanoitetaan ääneen niiden oikeilla nimillä, jokaiselle annetaan tilaa vahvuksiensa käyttämiseen, palautteen antamisessa huomioidaan vahvuudet sekä toimitaan tukena, jotta esimerkiksi tiimin jäsenet voivat ymmärtää toistensa vahvuuksia (Lammi 2020, 131). Johtajuutta ja yksilöiden eroavia vahvuuksia pohtiessa omaan merkitykseen nousee varmasti myös vahvuuksien tasapuolinen arvostaminen, jolloin mitään vahvuutta ei korosteta enempää kuin toista. Vahvuuksien tasapuolinen arvostaminen on tärkeää myös siksi, että ihmisiä arvotetaan edelleen hyvin suorituskeskeisistä tai muuten liian suppeista näkökulmista. Tärkeämpää olisi ottaa huomioon työntekijät alati kehittyvinä yksilöinä ja pohtia, miten heidän vahvuutensa voi suhteuttaa osaksi koko toimivaa työyhteisöä ja organisaatiota.

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa yksilön vahvuuksien tunnistamisesta, ymmärtämisestä sekä hyödyntämisestä työelämässä erityisesti hyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli myös koota työkirja tutkimuksesta saatujen tietojen pohjalta. Työkirjaa ei julkaista toimeksiantajan pyynnöstä, mutta kuvaus siitä löytyy liitteestä 1. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla oli tavoitteena koota tietoa siitä, minkälaisia hyötyjä yksilön vahvuuksiin panostamisesta työelämässä on yksilön, työyhteisön sekä organisaation näkökulmasta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on:

1. Millaisia merkityksiä vahvuuksien hyödyntämisellä on työelämässä yksilön, yhteisön ja organisaation näkökulmista?

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka kautta tehtyä analyysiä ja tietoperustaa voitiin hyödyntää opinnäytetyön tuotoksena tehdyn Vahvuustyökirjan pohjana. Työkirja tuli käyttöön Metsolanne-nimiselle yritykselle, joka tarjoaa palveluina muun muassa työn-ohjausta, koulutuksia ja valmennuksia työntekijöille ja työyhteisöille eri aloilla (Metsolanne n.d.).

4 Toteuttaminen

Opinnäytetyön prosessi kokonaisuudessaan aloitettiin keväällä 2022, mutta varsinainen aktiivinen työskentelyvaihe toteutettiin parityönä tammi-maaliskuussa vuonna 2023. Tutkimuksen toteuttamismuodoksi valittiin kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka tutkimusosiossa vastattiin tutkimuskysymykseen neljän vertaisarvioidun tutkimuksen, yhden vertaisarvioidun artikkelin sekä kahden kirjan avulla. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen lisäksi toteutettiin kehittämistyön tuotoksena työkirja, jonka prosessi esitellään liitteessä 1.

Opinnäytetyön prosessi käynnistettiin loppukevästä 2022 etsimällä opinnäytetyön toimeksiantajaa sosiaalisessa mediassa sosiaalialan yhteisössä. Yhteydenottajista valittiin kirjoittajien kiinnostuksenkohteisiin sopiva ja tulevaan toimeksiantajaan otettiin yhteyttä. Sähköpostiviesteillä selvitettiin opinnäytetyön raamit ja päätettiin opinnäytetyön varsinainen aihe. Kesällä 2022 jatkettiin suunnittelutapaamiseen, jossa tehtiin konkreettisempia suunnitelmia. Talvella 2022 tehtiin opinnäytetyön suunnitelma, johon rajattiin käsitteistöä ja etsittiin aineistoa. Tammikuussa 2023 aloitettiin varsinainen työskentely rajaamalla käsitteistöä lisää sekä etsimällä lisää aineistoa. Maaliskuussa 2023 toteutettiin tutkimusosuus sekä aloitettiin työkirjan kokoaminen.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön menetelmänä käytettiin kirjallisuuskatsausta, joka on yksi laadullisen tutkimusmenetelmän tyyppi. Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on jonkin ei-mitattavissa olevan ilmiön ymmärtäminen kokonaisvaltaisesti. Tyypillistä laadulliselle tutkimusmenetelmälle on muun muassa aineiston tarkastelu monitahoisesti, kohderyhmän valinta tietoisesti sekä aiheen käsittely ainutlaatuisena. Aineiston hankinnassa käytetään laadullisia metodeja, kuten kirjallisuuskatsausta, ja pyritään tuomaan ilmi aiheeseen liittyvät näkökulmat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157,

160.) Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on perehtyä aiheesta löytyvään kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Kirjallisuuskatsaus tuo ilmi mistä näkökulmista aihetta on tutkittu aiemmin sekä yhdistää opinnäytetyön osaksi tutkimuksia. Opinnäytetyössä kootun kirjallisuuskatsauksen ja lähdeviittausten kautta lukija pystyy perehtymään aiheeseen paremmin alkuperäisten lähteiden kautta. Kirjallisuuskatsauksessa kootaan aiheeseen liittyviä tutkimuksia, tuodaan selkeästi ilmi jokaisen tutkimuksen näkökulma aiheeseen, vertaillaan tutkimuksia ja niiden tuloksia keskenään sekä tuodaan oma näkökulma aiheeseen. (Hirsjärvi & ym. 2007, 117.)

Tarkemmin rajattuna tutkimusmenetelmä on kuvailevan kirjallisuuskatsauksen integroiva katsaus. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa pystytään tarkastelemaan aineistoa laaja-alaisesti ilman tiukoja raameja aineistolle. Tutkimuskysymyksen asettelussa on myös enemmän väljyyttä verrattaessa muihin kirjallisuuskatsauksen tyypeihin. Integroivassa katsauksessa aihe esitellään laaja-alaisesti ilman erityistä valikointia tai seulontaa tutkimusten suhteen, mutta kuitenkin kriittisesti tarkastellen. Integroiva katsaus jakautuu viiteen vaiheeseen: tutkimusongelman asetteluun, aineiston hankkimiseen, arviointiin, analyysiin sekä tulkintaan ja tulosten esittelyyn. (Salminen 2011, 6,8.) Tutkimuksia valitessa, referoidessa ja tulkitessa tulee kiinnittää huomiota huolellisuuteen, rehellisyyteen ja puolueettomuuteen. (Hirsjärvi & ym. 2007, 254).

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen tutkimusmenetelmä, koska aihetta haluttiin käsitellä ilmiönä eikä selkeästi mitattavana asiana. Laadullisen tutkimuksen tyyppiksi muodostui kirjallisuuskatsaus, jonka kautta saimme kerättyä aiheesta jo tehtyä tutkimustietoa yhteen. Integroivan kirjallisuuskatsauksen mukaisesti valittiin laaja-alaisesti seitsemän eri aineistoa, jotka olivat neljä tutkimusta, yksi artikkeli ja kaksi kirjaa. Aineiston valinnassa painotettiin laaja-alaisuuden lisäksi lähdekriittisyyttä, puolueettomuutta sekä aineiston tuoreutta, koska aineistoa aiheesta löytyi varsin runsaasti. Lisäksi aineistoa etsittiin eri ammattialojen näkökulmasta, jotta saatiin varmistettua tulosten sovellettavuus mahdollisimman laajasti.

Tutkimuksellisen opinnäytetyön vastakohtana on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa ammatilliselle kentälle esimerkiksi käytännön toimintaan vaikuttava ohjeistus ja toiminnallisen opinnäytetyön lopputulema on aina jokin konkreettinen tuotos, produkti. Osana toiminnalliseen opinnäytetyöhön liittyy kuitenkin aina selvityksen tekeminen

opinnäytetyön aiheeseen liittyen. (Vilka & Airaksinen 2003, 9, 51.) Opinnäytetyön osana toteutamme toimeksiantajan käyttöön työkirjan, jolloin opinnäytetyössämme on viitteitä toiminnallisesta opinnäytetyöstä. Työkirja tulee vain toimeksiantajan käyttöön, jolloin opinnäytetyön tutkimusmenetelmä painottuu kirjallisuuskatsaukseen, koska keskitymme tarkastelemaan ja kokoamaan yhteen aiheeseen liittyvää teoretietoa. Työkirjaosuutta esitellään liitteessä 1.

4.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyön aihetta tutkiessa ja lähdemateriaalia valittaessa on hyvä pyrkiä kriittisyyteen. Aiheeseen liittyen saattaa löytyä samastakin näkökulmasta ristiriitaisia tutkimustuloksia, eikä kaikki materiaali ole välttämättä omaan tutkimukseen soveltuvaa. Lähdemateriaaleja valitessa olisi hyvä kiinnittää huomioita kirjoittajan tunnettavuuteen ja toistumiseen eri lähteissä, lähteen ikään ja tietojen alkuperään, kustantajan tunnettavuuteen sekä lähteen totuudellisuuteen ja puolueettomuuteen. (Hirsjärvi ym. 109–110.) Opinnäytetyössämme pyrimme valitsemaan viiden vuoden sisällä julkaistuja aineistoja, joiden pohjana on käytetty kenties tunnetuinta vahvuusluokittelua, Petersonin ja Seligmanin (2004) VIA-luokittelua. Aineistoja valitessa etsimme teoksia, joiden kirjoittajat ovat itsekin tutkineet ja työskennelleet luontevahvuuksien parissa ja joiden tulokset pohjaavat tutkittuun, vertaisarvioituun tietoon.

Aiheena tässä kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa on luonteen vahvuuksien hyödyntämisen merkitys työelämässä yksilön, yhteisön ja organisaation näkökulmasta. Aiheen perusteella etsittiin oleellisia käsitteitä, joita käyttää apuna tiedonhaussa ja aineiston keruussa. Käsitteiden määrittelyn tukena käytettiin Finton asiasanastoja sekä aineiston keruun aikana aineistosta löytyneitä lisä- ja oheiskäsitteitä. Esimerkiksi vahvuuksiin voidaan viitata käsitteillä luontevahvuudet, luontaiset vahvuudet, ydinvahvuudet ja erityisvahvuudet. Käsitteistä käytettiin tiedonhaussa hakusanoja niin yksikkö- kuin monikkumuotoisina ja sekä suomeksi että englanniksi. Aineistoa etsittiin sekä painettuina että sähköisinä lähteinä. Tietokantoina hyödynnettiin Keski-kirjastojen kokoelmaa, oppilaitoksen Janet-järjestelmää sekä VIA Institute on Character -sivustolle koottuja ajankohtaisia tutkimuksia vahvuuksiin liittyen. Hakutermeinä käytettiin AND, OR, NOT ja *, joiden avulla yhdisteltiin hakusanoja toisiinsa. Hakusanoina käytettiin käsitteitä vahvuudet, luontaiset vahvuudet, luonteen vahvuudet, character strengths, vahvuusajattelu, tiimiroolit, team roles sekä lisäsanoina haun kohdistamisen tukena workplace, well-being, teamwork.

Aineiston keruun alkuvaiheilla materiaalia kertyi runsaasti, joista tehtiin rajauksia aiheen ja tiedon painoarvon perusteella. Vahvuuksia on tutkittu laajasti, joten aineistoa rajattiin koskemaan vuosien 2018–2023 aikana julkaistuja suomen- tai englanninkielisiä teoksia ja tutkimuksia, minkä lisäksi aineiston ulkopuolelle rajattiin maksulliset artikkelit ja teokset. Näkökulmana työelämä. Potentiaaliset aineistot selattiin läpi ja karsittiin, mikäli aineisto ei vaikuttanut tarjoavan uutta tietoa jo olemassa olevaan tutkimusaineistoon. Aineisto pyrittiin valitsemaan niin, että valitut lähteet ovat eri ammattialoilla toteutettuja ja ne hyödyntävät Petersonin ja Seligmanin (2004) VIA-vahvuusluokittelua. Kirjallisuuskatsaukseen valittiin aineistoksi neljä vertaisarvioitua tutkimusta, vertaisarvioitu artikkeli sekä kaksi kirjaa, jotka on kirjoitettu tutkimustietoon pohjautuen. Kirjallisuuskatsaukseen valitut teokset löytyvät taulukosta 3.

Taulukko 3. Kirjallisuuskatsauksessa käytetty aineisto

Ding, X., Kan, H., Chu, X., Sun, C. & Ruan, F. 2022. A Study of Character Strengths, Work Engagement and Subjective Well-being in Chinese Registered Nurses. <i>Medycyna Pracy</i> , 73, 4, 295–304.
Gander, F., Gaitzsch, I. & Ruch, W. 2020. The Relationships of Team Role- and Character Strengths-Balance with Individual and Team-Level Satisfaction and Performance. <i>Frontiers in Psychology</i> , 11–2020.
Karlsen, J. T. & Berg, M. E. 2020. A Study of the Influence of Project Managers' Signature Strengths on Project Team Resilience. <i>Team Performance Management</i> , 26, 3/4, 247–262.
Lammi, H. 2020. Luontaiset vahvuudet työelämässä. Kohti onnistumisia ja motivaatiota. Sastamala: Talement.
Moore, H., Bakker, A. & van Mierlo, H. 2022. Using strengths and thriving at work: The role of colleague strengths recognition and organizational context. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 31, 2, 260–272.

Niemiec, R. 2019. Finding the golden mean: the overuse, underuse and optimal use of character strengths. *Counselling Psychology Quarterly*, DOI.

Uusiautti, S. 2019. *Tunnista vahvuutesi ja menesty*. Helsinki: Kirjapaja.

Ding, Kan, Chu, Sun ja Ruan (2022) selvittivät poikittaistutkimuksessaan kiinalaisten sairaanhoitajien kokemuksia siitä, kuinka luontevahvuudet vaikuttavat heidän subjektiiviseen hyvinvointiinsa sekä työhön sitoutumisen roolia suhteessa luonteen vahvuuksiin ja subjektiiviseen hyvinvointiin. Tutkimuksessa käytettiin luonteen vahvuuksien pohjana Petersonin ja Seligmanin (2004) VIA-luokittelua. Tutkimus toteutettiin joulukuun 2017 ja joulukuun 2018 välisenä aikana. Anonyymiin, vapaaehtoiseen, Likertin asteikolla toteutettuun kyselyyn osallistui 450 rekisteröityä kiinalaista sairaanhoitajaa ikävälillä 22–54. 415 vastauksista hyväksyttiin osaksi tutkimuksen aineistoa. (Ding ym. 2022.)

Gander, Gaitzsch ja Ruch (2020) tutkivat luonteen vahvuuksien ja tiimiroolien välistä yhteyttä työelämässä yksilöiden ja työtiimin näkökulmasta. Luontevahvuuksien ja tiimiroolien luokituksina käytettiin Petersonin ja Seligmanin (2004) versioita. Tutkimuksessa arvioitiin työtyytyväisyyttä, suorituskkyä sekä tiimityön laatua työntekijöiden ja esihenkilöiden arvioiden pohjalta. Tutkimuksessa selvitettiin myös ryhmässä edustettuna olevien tiimiroolien jakauman merkitystä tiimin toimivuudelle. Tutkittavana oli 42 tiimiä, joissa olevien henkilöiden määrä vaihteli 3–15 välillä. Kyselyihin vastanneita yksilöitä oli 284, ikähaitarilla 16–66. Tämän lisäksi kyselyyn vastasivat myös tiimien esihenkilöt, jotka olivat iältään 28–62-vuotiaita. Tutkittavat tiimit olivat eri aloilta, esimerkiksi julkishallinnosta, terveydenhuollosta, tekniikan puolelta sekä turvallisuusosalta. Kyselyt toteutettiin verkkokyselyinä sähköisessä muodossa ja vastaamiseen käytettiin 5–7 portaikkoista Likertin asteikkoa. (Gander ym. 2020.)

Karlsenin ja Bergin (2020) laadullisessa tapaustutkimuksessa tutkittiin vaikuttaako projektipäällikön luontaisten vahvuuksien käyttö tiimin resilienssiin eli psyykkiseen palautumiskykyyn ja jos vai-

kuttaa niin miten. Tutkimukseen osallistui kolme 7–10 hengen projektitiimiä ja heidän projekti-päällikkönsä. Kaikilla tiimeillä oli vahva osaaminen ja ne työskentelivät IT-tietojärjestelmien parissa. Tutkimuksessa käytettiin avoimia haastatteluja sekä havainnointia. Luonteen vahvuudet määriteltiin Petersonin ja Seligmanin (2004) VIA-luokittelun mukaan. (Karlsen & Berg 2020.)

Lammin (2020) kirja luontaisista vahvuuksista työelämässä pohjaa hänen kehittämänsä Luontaisen Vahvuuksien Kartoitus -teoriaan. Teorian vahvuusluokittelussa käytetään 34 vahvuutta. Kirja avaa LVK-teoriaa konkreettisten esimerkkien sekä tutkitun tiedon kautta. Kirjassa tuodaan esille vahvuusajattelun hyötyjä työelämänäkökulmassa. (Lammi 2020.)

Moore, Bakker ja van Mierlo (2022) tutkivat tutkimuksessaan vahvuuksien yhteyttä toimijuuden kokemukseen ja menestykseen työelämässä. Tutkimuksessa selvitettiin myös kollegoiden ja organisaatiotason merkitystä vahvuuksien tunnistamisessa suhteessa niiden käyttöön, työssä menestymiseen ja ammatilliseen kehitykseen. Otoksena oli 445 hollantilaista työntekijää ikäjakaumalla 21–70 vuotta ja jatkokyselyssä 159 heidän läheistä kollegaansa. Alkuperäiset vastaajat vastasivat sähköiseen verkkokyselyyn, jonka tulosten pohjalta heidän työtoverinsa täydensivät vastauksia kollegoihinsa ja heidän vahvuksiinsa liittyen. (Moore ym. 2022.)

Niemiec (2019) käsittelee artikkelissaan vahvuuksien optimaalista sekä yli- ja alikäyttöä. Vahvuusluokitteluna toimii Petersonin ja Seligmanin (2004) VIA-luokittelu. Artikkelissa tuodaan esille jokaisen vahvuuden yli- ja alikäytön ilmentymät sekä miten vahvuuksien optimaalista käyttöä voidaan tukea. (Niemiec 2019.)

Uusiautti (2019) tuo kirjassaan esille näkökulmaa vahvuuksien käytöstä menestyksen tukena elämän eri osa-alueilla. Kirjan vahvuusluokitteluna käytetään Petersonin ja Seligmanin (2004) VIA-luokittelua. Kirja pohjautuu Uusiautin kokoamiin tieteellisiin tutkimusaineistoihin sekä -raportteihin, mutta siinä viitataan myös muiden tekemiin tutkimuksiin. (Uusiautti 2019.)

4.3 Aineiston analyysi

Laadullista aineistoa analysoitaessa pyritään siihen, että aineistosta saadaan selkeä kokonaisuus, jonka pohjalta voidaan löytää ja tuottaa uutta näkökulmaa ja tietoa tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta (Eskola & Suoranta 2008, 137). Aineiston analysointiin ja tulkintaan vaikuttaa osaltaan tutkimusprosessin alussa tehdyt valinnat aiheen ja tutkimusongelman suhteen. Aineiston analyysivaiheessa aiemmin asetettu tutkimuskysymys saattaa tuntua väärin asetellulta. Analysointivaiheessa valitaan analysointitapa, jolla saadaan parhaiten vastauksia tutkimuskysymykseen (Hirsjärvi ym. 2007, 216, 219.) Myös tässä kirjallisuuskatsauksessa tutkimuskysymystä on muovattu analyysivaiheen aikanakin vastaamaan paremmin aineistosta löydettyyn tietoon.

Tässä kirjallisuuskatsauksessa käytettiin analysointitapana laadullista sisällönanalyysia. Sisällönanalyysissa paneudutaan aineiston sisältöön, eli siihen mitä kerrotaan, ei miten kerrotaan. Sisällönanalyysia voidaan toteuttaa useammalla tavalla, mutta sille on tyypillistä yhdistellä aineiston koodausta ja teemoittelua. (Vuori n.d.) Tässä kirjallisuuskatsauksessa sisällönanalyysi on toteutettu teemoittelemalla aineistosta esille nousseita ja tutkimuksen kannalta oleellisia tietoja. Teemoittelulla on etsitty alaluokkia, jotka on yhdistetty yläluokiksi, jotka puolestaan on yhdistetty edelleen pääluokiksi tuloksien kokoamista varten. Taulukossa 4 on esimerkki aineiston teemoittelusta.

Taulukko 4. Esimerkki aineiston teemoittelusta

Alkuperäinen teksti ja käännös	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Myös resilienssin tarkastelu siirtää näkökulman traumanjälkeiseen kasvuun eli myönteisten selviytymisstrategioiden hyödyntämiseen ja pärjäämiseen elä-	Hankalista tilanteista selviämisen Resilienssi	Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen	Vahvuuksien merkitys yksilölle

<p>mässä. Resilienssiinkin liittyy omien vahvuuksien hyödyntämisen tuottama positiivisuuden vire. (Uusiautti 2019, 25.)</p>	<p>Toimintastrategiat</p>		
<p>When employees are able to use their strengths at work, they are performing tasks that are more aligned with their personal interests and talent which will allow them to do what they do best and thrive at work.</p> <p>Kun työntekijöillä on mahdollisuus käyttää vahvuuksiaan työssään, he toimivat paremmin kiinnostuksen kohteidensa ja osaamisalueidensa parissa, mikä auttaa heitä tekemään parhaansa ja menestymään työssään. (Moore ym. 2022, 262).</p>	<p>Kukoistus työtehtävissä</p> <p>Parempi menestyminen työelämässä</p> <p>Työnkuvan ja tehtävien kohdistaminen</p>	<p>Työtyytyväisyyden paraneminen</p>	<p>Vahvuuksien merkitys yksilölle</p>
<p>Työelämässä keskitytään eniten negatiivisen palautteen antamiseen – vain harvoin annetaan rakentavaa palautetta, joka perustuu kollegan tai työntekijän saamiin onnistumisiin. Vielä harvemmin annetaan palautetta tunnistaen ja nimen henkilön luontaiset vahvuudet eli asiat, joissa hänellä on taipumus onnistua hyvin. Vastaavasti palautetta annetaan vai harvoin niiden rutiinien kehittämistä, joita ihminen tarvitsee eivahvuusalueillaan. – Tällaisen palautteen antaminen on hyvin vaikeaa, ellei</p>	<p>Palaute usein negatiivista</p> <p>Palautteen antaminen vahvuuksien kautta</p> <p>Työpaikan käytänteet ja yleiset toimintatavat</p>	<p>Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus yhteistyössä kasvaa</p> <p>Esihenkilön ja johdon roolin ja tuen merkityksellisyys</p>	<p>Vahvuuksien merkitys työyhteisölle</p> <p>Vahvuuksien merkitys organisaatiolle</p>

mahdotonta, ellei esimies (tai muu pautteen antaja) tunnista ja ymmärrä pautteen saajan luontaisia ominaisuuksia ja kykyjä – siis vahvuuksia. (Lammi 2020, 124.)			
--	--	--	--

5 Tulokset

Tuloksien tarkastelun näkökulmaksi otettiin vahvuuksien käytön hyödyt, koska pääpaino tutkimuksessa oli vahvuuksien optimaalisella käytöllä. Tietenkin vahvuuksien käytössä on myös omat haasteensa, joita tuloksissa myös paikoitellen sivutaan. Aineistosta poimitut löydökset jaoteltiin kolmeen pääryhmään: vahvuuksien merkitys yksilöille, vahvuuksien merkitys työyhteisölle sekä vahvuuksien merkitys organisaatiolle. Nämä pääluokat jaoteltiin kukin kahteen yläluokkaan. Vahvuuksien merkityksissä yksilöille korostuivat kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen sekä tyytyväisyyden paraneminen. Vahvuuksien merkityksissä työyhteisölle korostuivat yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen kasvu sekä tiimityöskentelyn sujuvuus. Vahvuuksien merkityksissä organisaatiolle korostuivat esihenkilön ja johdon roolin ja tuen merkityksellisyys sekä hyödyt organisaatiolle. Kukin yläluokka jakautui löydöksiin perusteella lukuisiin alaluokkiin, joita esitellään omissa kappaleissaan jäljempänä. Taulukkoon 5 on koottu kaikki käytetyt luokat. Löydöksiä ja erilaisia teemoja löytyi aineistosta paljon, mutta koska pääluokkia on tutkimuskysymykseen pohjaten kolme, rajattiin yläluokat kahteen per pääluokka. Alaluokkia löytyi vaihteleva määrä kuhunkin yläluokkaan ja niitä on niputettu yhteen. Kaikkia luokkia käsitellään hyötyjen näkökulmasta.

Taulukko 5. Kirjallisuuskatsauksessa käytetyt luokat

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Vahvuuksien merkitys yksilölle	Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen	Hallinnan tunne Hankaluuksista selviäminen Itseluottamus Itsensä toteuttaminen

		<p>Itsetunto Luotto asioiden sujumiseen Merkityksellisyys Minäpystyvyys Myönteiset tunteet Onnistumisen kokemukset Optimismi Pärjäävyys Resilienssi Toimii paremmin sosiaalisissa verkostoissa Tukee jaksamista/terveyttä Voimaantuminen Voimavarojen lisääntyminen</p>
	Työtyytyväisyys paranee	<p>Ammatillisen kehityksen ja identiteetin vahvistuminen Halu haastaa itseään töissä ja oppia uutta Kompetenssi Kukoistus työtehtävissä Lievittää työstressiä Motivaatio Myönteiset uppoutumiskokemukset Parempi menestyminen työelämässä Positiivinen asenne työntekeä kohtaan Sairauspoissaolot vähenevät Sitoutuminen töihin ja työpaikkaan Toimijuuden ja osallisuuden kokemukset Työnkuvan muovaaminen Työssä suoriutuminen Vahvuuksien hyödyntäminen työtehtävissä Vähentää riskiä työuupumukseen</p>
Vahvuuksien merkitys työyhteisössä	Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus yhteistyössä kasvaa	<p>Armeliaisuus muita kohtaan Arvostuksen tunne Hyvä heijastuu muihin ihmisiin Ilmapiiri Kehittää ihmissuhteita Kollegiaalinen vahvuuksien tunnistaminen Kollegoiden tuki</p>

		<p>Luottamus kollegoihin</p> <p>Rakentava palaute vahvuuksien kautta</p> <p>Toimivien ihmissuhteiden rakentaminen</p> <p>Ymmärrys erilaisista kommunikaatiotavoista</p>
	Tiimityöskentelyn sujuvuus	<p>Hankalista tilanteista selviäminen</p> <p>Ongelmat ratkaistavia haasteita</p> <p>Ryhmän resilienssi</p> <p>Tiimiroolit</p> <p>Tiimityön laatu</p> <p>Toimintastrategiat</p> <p>Yhteensopivien tiimien rakentuminen</p>
Vahvuuksien merkitys organisaatiolle	Esihenkilön ja johdon roolin ja tuen merkityksellisyys	<p>Esihenkilön esimerkki</p> <p>Esihenkilön ja alaisten välinen suhde</p> <p>Esihenkilöiden valitseminen</p> <p>Kehityskeskusteluiden tuki</p> <p>Koulutustarpeen arvioiminen</p> <p>Työhyvinvointiin panostaminen</p> <p>Työntekijöiden ja työtehtävien kohdistaminen</p> <p>Työpaikan käytänteet ja yleiset toimintatavat</p> <p>Uudet roolitukset</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen merkitys</p>
	Hyödyt organisaatiolle	<p>Taloudellinen tulos kasvaa</p> <p>Tuottavuus lisääntyy</p> <p>Työhön ja työpaikkaan sitoutuminen</p> <p>Työn suorituskyky vahvistuu</p> <p>Työteho paranee</p>

5.1 Vahvuuksien merkitys yksilöille

5.1.1 Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen

Aineistossa tuotiin esille luonteen vahvuuksien tunnistamisen, ymmärtämisen ja hyödyntämisen merkitys yksilön kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Vahvuuksien optimaalinen käyttö tukee sekä fyysistä että psyykkistä terveyttä ja jaksamista, kun taas vahvuuksien yli- tai alikäyttö voi heikentää sitä. Kokemus siitä, että pystyy käyttämään vahvuuksiaan esimerkiksi työelämässä voi lievittää työstressiä ja auttaa hallitsemaan mielenterveyden haasteita. (Ding ym. 2022; Niemiec 2019, 3, 8; Uusiautti 2019, 105.) Myös resilienssi eli psyykinen palautumiskyky vahvistuu vahvuuksia käyttämällä. Psyykkisen terveyden ollessa kunnossa riski työuupumukseen lievenee ja sairauspoissaolojen tarve vähenee. (Lammi 2020, 40; Moore ym. 2022, 261; Uusiautti 2019, 24.) Sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta Uusiautti (2019, 36–37) esittää, että henkilö toimii paremmin sosiaalisissa verkostoissaan sekä yhteiskunnan osana, mikäli hän on sisäistänyt omat vahvuutensa ja osaa käyttää niitä optimaalisella tavalla.

Hyvinvoinnin kannalta merkittävässä roolissa on myös hallinnan tunne (Uusiautti 2019, 23). Aineistossa esitettiin eri tutkimuksien pohjalta, että vahvuuksien käyttö tuo mukanaan kokemuksia ja tunteita, jotka tukevat hankalista tilanteista selviämistä (esim. Ding ym. 2022; Uusiautti 2019, 25). Jos henkilö voi hyödyntää vahvuuksiaan, hän voi saada onnistumisen kokemuksia esimerkiksi selviytyessään haastavasta tilanteesta tai oppiessaan uutta. Tämä vahvistaa itseluottamusta, itse-tuntoa sekä minäpystyvyyttä. (Lammi 2020, 38; Moore ym. 2022, 261–262; Uusiautti 2019, 91.) Näiden vahvistuminen puolestaan lisää pärjäävyyden kokemusta sekä luottamusta siihen, että asiat luonnistuvat jatkossakin (Moore ym. 2022, 261–262; Niemiec 2019, 3).

Vahvuuksien hyödyntäminen lisää aineiston mukaan positiivisia asioita myös ilman, että tarvitsee ensin käydä läpi haasteita. Vahvuuksien kautta voi toteuttaa itseään, kokea merkityksellisyyttä tai jopa voimaantumista ja se voi auttaa löytämään lisää voimavaroja (Lammi 2020, 40; Moore ym. 2022, 261–262; Uusiautti 2019, 23). Syvällä tunnetasolla vahvuuksien käyttäminen voi vahvistaa esimerkiksi Dingin ja muiden (2022) mukaan kiitollisuuden ja ylpeyden tunteita sekä Uusiautin (2019) mukaan toivoa ja optimistisuutta. He kaikki nostavat myös esille vahvuuksien suhteen aitoon onnellisuuden kokemukseen. (Ding ym. 2022; Uusiautti 2019, 23–24.)

5.1.2 Työtyytyväisyys paranee

Kaikki edellä kuvatut vahvuuksien tunnistamisen, ymmärtämisen sekä hyödyntämisen yleiset hyödyt välittyvät myös työelämään. Mikäli työntekijä kokee voivansa aidosti hyödyntää vahvuuksiaan työssään, se voi vaikuttaa merkittävästi hänen työtyytyväisyyteensä (esim. Gander ym. 2020; Lammi 2020, 44–45) sekä positiiviseen asenteeseen työntekoa kohtaan (Moore ym. 2020, 262). Uusiautti (2019, 84) esittää neljä ulottuvuutta, joilla vahvuuksien käyttö näkyy yksilön tasolla työelämässä: motivoituneisuus ja merkityksellisyyden kokemukset, kompetenssi ja onnistumisen kokemukset, myönteiset oppimiskokemukset sekä optimistisuus, joka sisältää esimerkiksi luottamuksen selvitä haastavistakin tilanteista. Myös muut aineistot tukevat näitä näkemyksiä. Esimerkiksi Ding ja muut (2022), Lammi (2020, 40, 48) sekä Moore ja muut (2022, 261) tuovat esille motivoituneisuuden vahvistumisen, onnistumisen kokemukset sekä flow-tilan saavuttamisen vahvuuksien käytön kautta.

Aineiston mukaan työssä kehittyminen on oleellinen osa työtyytyväisyyttä. Jos työpaikalla tunnistetaan vahvuuksien merkitys ja ne on otettu kunnolla käyttöön, työntekijöillä on mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamistaan sekä ammatti-identiteettiään vahvuuksiensa avulla. Tämä voi lisätä työntekijöiden halua oppia uutta ja haastaa itseään työssään, jolloin työntekijän osallisuuden ja toimijuuden kokemukset vahvistuvat. Vahvuuksien kautta työntekijä voi muovata työkuvaansa ja miettiä, miten vahvuudet voisivat auttaa häntä työskentelemään paremmin. Nämä tekijät voivat auttaa työntekijää kukoistamaan työssään ja sen seurauksena sitoutumaan paremmin työhönsä ja työpaikkaansa (Ding ym. 2022; Moore ym. 2020, 262–263; Uusiautti 2019, 88).

Vahvuuksien käyttöön saatava tuki työpaikalta voi vahvistaa halua käyttää tietoisesti vahvuuksia työn arjessa. Mikäli työntekijä osaa ja saa käyttää vahvuuksiaan töissä, hän voi suoriutua paremmin työssään ja menestyä paremmin työelämässä. Vahvuuksien käyttäminen töissä voi myös vähentää turhautumista ja uupumista. (Ding ym. 2022; Lammi 2020, 44–46; Moore ym. 2022, 262–263.) Lammi (2020, 135) nostaa esille, että joskus joutuu työskentelemään myös vahvuusalueensa ulkopuolella, ja tällaisiin tilanteisiin ja työtehtäviin tarvitaan avuksi rutiineja ja hyviä työkäytänteitä.

5.2 Vahvuuksien merkitys työyhteisölle

5.2.1 Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus työyhteisössä kasvaa

Vahvuudet eivät näy ainoastaan yksilötasolla, vaan ne välittyvät myös yhteisötasolle. Monet vahvuudet näkyvätkin nimenomaan toiminnassa muiden ihmisten kanssa, esimerkiksi kykyä huomioida muut ja ymmärtää heitä (Uusiautti 2019, 105). Moore ja muut (2022, 261–262) sekä Lammi (2020, 52–55) korostavat yhteisöllisyyden ja ilmapiirin merkitystä ja sitä, että hyvinvoivat yksilöt luovat pohjan hyvinvoivalle yhteisölle. Uusiautti (2019, 68) puolestaan tuo esille, että optimaalisen vahvuuksien käytön avulla voi heijastaa hyvää esimerkkiä myös muille verkoston jäsenille. Niin omien kuin muidenkin ihmisten vahvuuksien tunnistaminen ja ymmärtäminen voi myös kehittää ihmissuhteita ja auttaa rakentamaan niistä toimivampia (Niemi 2019, 8; Uusiautti 2019, 105).

Aineistossa nostetaan esille vahvuuksien merkitys vuorovaikutussuhteille. Lammi (2020) korostaa, että omien ja toisten vahvuuksien ymmärtäminen esimerkiksi työyhteisössä voi lisätä ymmärrystä siitä, miksi kukin toimii niin kuin toimii. Tämä voi auttaa ennaltaehkäisemään ja selvittämään ristiriitatilanteita. Se voi myös lisätä armeliaisuutta muita työyhteisön jäseniä kohtaan. (Lammi 2020, 53.) Moore ja muut (2022) käyttävät käsitettä kollegiaalinen vahvuuksien tunnistaminen, millä tarkoitetaan sitä, miten kollegat tunnistavat toistensa vahvuuksia ja kuinka hyvin näin syntyneet käsitykset vastaavat yksilöiden todellisia vahvuuksia. Realistinen vahvuuksien tunnistaminen lisää luottamusta kollegoihin ja lisää kokemusta kollegoiden tuesta. (Moore ym. 2022, 262.)

Työyhteisön sisäiseen kommunikointiin liittyy oleellisena osana myös palautteen antaminen. Usein palaute on negatiivissävytteistä, vaikka positiivinen rakentava palaute on tutkitusti tehokkaampaa. Erityisesti on havaittu, että rakentavan palautteen saaminen vahvuuksien kautta ajateltuna lisää arvostuksen tunteita ja lisää halukkuutta käyttää vahvuuksia. (Lammi 2020, 124–126; Moore ym. 2022, 262; Uusiautti 2019, 102–104.)

5.2.2 Tiimityöskentelyn sujuvuus

Aineiston mukaan toimivassa tiimityöskentelyssä on merkittävässä roolissa hyvän ilmapiirin, kommunikaation ja vuorovaikutussuhteiden lisäksi myös tiimin jäsenten edustamien vahvuuksien tasapaino. Tiimit voitaisiin muodostaa esimerkiksi vahvuuksien tai tiimiroolien kautta. Työtehtävät olisivat hyödyllistä kohdistaa työntekijöiden vahvuuksia hyödyntäen. (Esim. Ding 2022; Lammi 2020, 52; Moore ym. 2022, 261–262.) Ganderin ja muiden (2020) mukaan ihanteellisessa tiimissä ovat edustettuina kaikki eri tiimiroolit. Sama henkilö voi edustaa useampaa kuin yhtä tiimiroolia. Tiimin toimivuuden kannalta ei ole niin suurta merkitystä, ovatko kaikki 24 luonteenvahvuutta edustettuina tai onko useammalla henkilöllä samoja vahvuuksia. Sen sijaan saman tiimiroolin esiintyminen tiimin eri jäsenissä voi heikentää tiimin toimivuutta aiheuttamalla esimerkiksi kilpailua. (Gander ym. 2020.)

Siinä missä vahvuuksien hyödyntäminen voi lisätä yksilön resilienssiä eli psyykkistä palautumiskykyä, se voi lisätä sitä myös yhteisössä (Karlsen & Berg 2020). Yhteistyössä sujuvasti toimiva tiimi selviää paremmin hankalista tilanteista ja pystyy näkemään ongelmat ratkaistavina haasteina pysyvien esteiden sijaan. Monipuolisesti rakennettu tiimi voi myös kehittää tehokkaammin hyödyllisiä toimintastrategioita ja valjastaa ne käyttöön. (Karlsen & Berg 2020; Lammi 2020, 113; Uusiautti 2019, 23–25.)

5.3 Vahvuuksien merkitys organisaatiolle

5.3.1 Esihenkilön ja johdon roolin ja tuen merkityksellisyys

Vahvuuksien käytön omaksumiseen työpaikalla tarvitaan työyhteisön lisäksi tukea myös esihenkilö- ja johtotasolta. Ei riitä, että yksilö ja hänen työtiiminsä tunnistaa, ymmärtää ja hyödyntää vahvuuksia, vaan sen pitää olla mahdollista myös organisaatiotasolla. (Esim. Moore ym. 2022, 262–263; Uusiautti 2019, 102–104.) Esimerkiksi vahvuuksiin perustuvan ajattelun käytön sisällyttäminen työpaikan käytänteisiin ja yleisiin toimintatapoihin sekä työhyvinvointiin panostaminen ovat toimia, joilla organisaatiotasolla voidaan vaikuttaa vahvuuksien käytön juurruttamiseen myös työelämässä (Ding ym. 2022; Lammi 2020, 113).

Lammi (2020) nostaa kirjassaan esille konkreettisia toimia työpaikalla vahvuuksia korostavan ajattelun lisäämiseksi. Kaikille organisaation jäsenille voitaisiin teettää jonkinlainen vahvuuksien kartoitus. Vahvuuskartoituksesta saatuja tietoja voidaan hyödyntää kehityskeskustelujen tukena, koulutustarpeen arvioinnissa sekä uusissa roolituksissa työntekijöiden ja työtehtävien toimivammassa kohdistamisessa ja tiimien kokoamisessa. (Lammi 2020, 113.) Myös Moore ja muut (2022, 262–263) nostavat esille koulutustarpeen arvioinnin ja työnkuvan muovaamisen tukemaan paremmin yksilön vahvuuksia. Ganderin ja muiden (2020) sekä Dingin ja muiden (2022) tutkimuksissa korostuu myös vahvuuksien hyödyntäminen työntekijöiden ja työtehtävien yhdistämisessä.

Sen lisäksi, että vahvuuksia voidaan käyttää apuna yksilöiden työnkuvien muovaamisessa sekä toimivien tiimien kokoamisessa, niitä voidaan hyödyntää myös esihenkilöitä tai johtoryhmiä valittaessa (Lammi 2020, 113; Moore ym. 2022, 262). Karlsen ja Berg (2020) selvittivät tutkimuksessaan, että esihenkilön esimerkki vahvuksiensa hyödyntämisestä on oleellisessa roolissa tiimin resilienssin kannalta. Vahvuuksien hyödyntäminen esihenkilötyössä näkyy esimerkiksi esihenkilön käytöksestä, vuorovaikutustavoista ja suhteesta alaisiin. (Karlsen & Berg 2020.) Esihenkilö voi esimerkiksi sanoittaa vahvuuksia, antaa niiden kautta palautetta, tarjota tilaa ja mahdollisuuksia vahvuuksien käyttöön sekä olla tukena tiimin tunnistaessa toistensa vahvuuksia (Lammi 2020, 131).

5.3.2 Hyödyt organisaatiolle

Aineiston mukaan vahvuuksien tunnistaminen, ymmärtäminen ja hyödyntäminen ei ole hyödyllistä ainoastaan yksilö- ja työyhteisötasolla, vaan se hyödyttää myös koko organisaatiota. Hyvinvoivat työntekijät ja toimivat työtiimit sitoutuvat työhönsä ja organisaatioon paremmin (Ding ym. 2022; Moore ym. 2020, 262–263). Tämä voi vahvistaa työn suorituskykyä (Gander ym. 2020). Työntekijöiden toimiessa tehokkaammin organisaation työskentelyn tehokkuus on maksimoitavissa, tuottavuus lisääntyy ja taloudellinen tulos kasvaa (Lammi 2020, 45; Niemiec 2019, 3).

Vahvuuksia voidaan käyttää hyödyksi myös organisaation kehittämistyöskentelyssä. Esimerkiksi organisaation sisällä olevia haasteita voidaan ratkaista hyödyntämällä henkilöitä, joiden vahvuudet voivat olla eduksi ongelmanratkaisutilanteissa tai kehittämistyössä. Myös esimerkiksi viestintä- tai kommunikaatiokeinoja voidaan kehittää huomioimalla vahvuuksien kautta yksilöiden erilaiset tavat toimia ja kommunikoida. (Esim. Lammi 2020, 113.)

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tulosten mukaan luonteen vahvuuksien tunnistamisella, ymmärtämisellä ja hyödyntämisellä työelämässä on merkittävää hyötyä niin yksilö-, yhteisö- kuin organisaatiotasollakin. Vahvuuksien tunnistaminen voi olla haastavaa, mutta vahvuuksien hyödyntäminen on ihmisille merkityksellistä, käyttipä niitä millä elämän osa-alueella tahansa. Vahvuuksien käyttäminen vaikuttaa yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella tasolla ja sen kautta tuo hyötyä kaikilla elämän osa-alueilla, joista tuloksissa keskityttiin työelämänäkökulmaan. (Ding ym. 2022; Moore ym. 2022, 261–262; Uusiautti 2019, 37.) Aineistossa oli mukana tutkimuksia eri ammattialoille sijoittuen, esimerkiksi terveydenhuolto, tekniikan ala sekä turvallisuusala (esim. Gander ym. 2020). Tulokset ovat siis sovellettavissa alasta riippumatta. Vaikka vahvuusluokitteluita on useampia, aineistossa yleisin käytössä oleva oli Petersonin ja Seligmanin (2004) VIA-luokittelu.

Työyhteisöt koostuvat yksilöistä, jolloin hyvinvoivat yksilöt muodostavat hyvinvoivia yhteisöjä. Hyvinvoivat työyhteisöt tuovat organisaatiolle monenlaisia hyötyjä, aina sairauspoissaolojen väheneemisestä taloudellisen tuloksen kasvamiseen. Vastaavasti organisaatiotasolla tehdyt päätökset vaikuttavat työyhteisöjen toimivuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Jos organisaatiotasolla ymmärretään vahvuuksien käytön merkitys, sillä voidaan vaikuttaa esimerkiksi työhyvinvointiin panostamiseen, muutostilanteiden sujuvuuteen sekä uusiin roolituksiin organisaation sisällä. (Esim. Lammi 2020, 113; Moore ym. 2022, 262.)

Kaikki yksilöt eivät halua tai osaa hyödyntää vahvuuksiaan työelämässä, mutta siihen tulisi tarjota mahdollisuus kaikille. Olisikin hyödyllistä, mikäli jokaisessa työpaikassa teetettäisiin jonkinlainen vahvuuskartoitus kaikille organisaation jäsenille. Tässä ovatkin tärkeässä roolissa työnantajat ja esihenkilöt, koska ilman heidän tukeaan ja panostustaan, sekä kiinnostustaan vahvuuksien hyödyntämistä kohtaan, voi olla vaikeaa esimerkiksi muovata yksilön työnkuvaa tukemaan paremmin hänen vahvuuksiaan tai koota tiimejä, joissa erilaiset vahvuudet pääsisivät toimimaan yhdessä mahdollisimman hyödyllisesti. (Moore ym. 2022, 262–263.)

Vaikka tutkimus keskittyi työnäkökulmaan, ovat kaikki löydökset sovellettavissa myös muille elämän osa-alueille. Niin kuin kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavat kaikki sen osa-alueet, niin myös työelämään vaikuttavat muutkin yksilön elämän osa-alueet. Siksi on perusteltua nostaa tuloksissa esille myös yleisemmällä tasolla vahvuuksien käytön hyötyjä yksilön hyvinvoinnin kannalta. Tulosten perusteella voidaan todeta, että on eroa, käytetäänkö vahvuuksia optimaalisesti vai liikaa tai liian vähän. Optimaalinen vahvuuksien hyödyntäminen auttaa vahvistamaan yleisesti positiivisena pidettyjä toimintatapoja, ajatuksia ja tunteita. Vahvuuksien yli- tai alikäyttö puolestaan voi lisätä ei-toivottuja seurauksia, kuten mielenterveyden haasteita tai ristiriitatilanteita. Siinä missä jokaisen rajoitteen kääntöpuolelta voi löytää vahvuuden, myös jokaiseen vahvuuteen liittyvät rajoitteet yli- tai alikäytön muodossa. (Niemi 2019, 8.)

Vahvuuksia optimaalisesti käyttäessään ihminen voi esimerkiksi voimaantua, tuntea aitoa onnellisuutta sekä kokea saavuttavansa hallinnan tunteen sekä toteuttavansa itseään. Uusiautti (2019) puhuu positiivisesta psykologisesta pääomasta, joka tarkoittaa tiivistettynä sitä, kuka ja millainen yksilö on, mitkä ovat yksilön vahvuudet ja mitkä ominaisuudet tukevat ja rakentavat hyvinvointia. Tässä näkökulmassa vahvuudet ja niiden käyttö yhdistyvät yksilölle hyödyllisellä tasolla esimerkiksi itseluottamukseen, resilienssiin, optimismiin sekä toivoon. Nämä puolestaan tukevat yksilön merkityksellisyyden ja minäpystyvyyden kokemusta. Vahvuuksien käytön mukanaan tuomat hyvät asiat tukevat näin ollen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja auttavat selviämään hankalustakin tilanteista eteenpäin. Vahvuuksien käyttö voi myös auttaa yksilöitä toimimaan paremmin omissa sosiaalisissa verkostoissaan ja jopa yhteiskunnallisella tasolla. Jos yksilö käyttää omia vahvuuksiaan hyvin, hän heijastelee hyvää oloaan ja toimintatapojaan myös ihmisiin ympärillään. Tämä voi auttaa muita tunnistamaan, ymmärtämään ja käyttämään myös omia vahvuuksiaan positiivisen esimerkin kautta. (Uusiautti 2019, 23–25, 36–37, 58–59, 67.)

Työelämänäkökulmasta vahvuuksien optimaalinen käyttö muun muassa lisää tuottavuutta töissä, vahvistaa pärjäävyyden kokemusta, lievittää työstressiä, kehittää töihin liittyviä ihmissuhteita sekä tukee myös fyysistä ja psyykkistä terveyttä (Niemi 2019, 3). Vahvuuksien käytön tukeminen työssä on myös tutkitusti lisännyt työmotivaatiota, positiivista asennetta työskentelyä kohtaan, sitoutumista työhön ja työpaikkaan sekä vähentänyt sairauspoissaoloja, erityisesti uupumukseen liittyvistä syistä. Vahvuuksien käyttö tuo mukanaan myös enemmän onnistumisen kokemuksia,

jotka lisäävät itseluottamusta. Vahvuuksien tukeminen voi auttaa työntekijöitä menestymään paremmin työelämässä. (Moore ym. 2022, 262–263.)

Yksilön vahvuuksia voidaan hyödyntää työelämässä hänen ammatillisen kehityksensä tukena esimerkiksi työtehtävien kohdistamisessa, kehityskeskusteluiden tukena sekä koulutustarpeen arvioimisessa. Mikäli työntekijä tunnistaa itse vahvuutensa, ja ne tunnistetaan myös tiimissä sekä esihenkilötasolla, voidaan työntekijä sijoittaa työtehtäviin, jossa hänen vahvuutensa sekä osaamisensa pääsee esille. Tästä seuraa onnistumisen kokemuksia hyvin tehdystä työstä yksilölle sekä työtehon parantumista ja töiden edistymistä työyhteisölle. Jos esimerkiksi hyvät organisointikyvyt omaava henkilö laitetaan tekemään jotakin järjestelyjä vaativaa työtehtävää, hän nauttii siitä sekä kokee onnistuvansa ja onnistuukin todennäköisesti paremmin, kuin jos samaan tehtävään asetettaisiin henkilö, jonka vahvuudet olisivat jollain toisella osa-alueella. Tietenkään aina ei ole mahdollista toimia vain omien vahvuuksien kautta, mutta jos niitä pystyy hyödyntämään edes osittain töissään, niin se tukee jaksamista myös niillä osa-alueilla, joissa toimitaan vahvuusalueen ulkopuolella. Vahvuusalueen ulkopuolella toimimiseen voidaan kehittää työn tueksi rutiineja, jotka auttavat kehittämään työntekoa sujuvammaksi ja vähemmän kuormittavaksi. (Lammi 2020, 38–40, 44–45, 48, 52, 112–114, 135; Moore ym. 2022, 262–263.)

Työyhteisötaitojen näkökulmasta vahvuuksien tunnistaminen lisää ymmärrystä ihmisten erilaisista tavoista kommunikoida, jolloin ristiriitatilanteita on helpompi ennaltaehkäistä ja selvittää. Kollegoiden vahvuuksien ymmärtäminen myös lisää arvostusta ja armeliaisuutta toisia kohtaan sekä helpottaa työtapojen soveltamista yhteistyössä. Moore ja muut (2022) puhuvatkin kollegiaalisesta vahvuuksien tunnistamisesta, jolla tarkoitetaan sitä, miten kollegoiden oletukset työtoveriensa vahvuuksista vastaavat todellisia vahvuuksia. Näin ollen vahvuuksilla lisätään myös työyhteisön yhteisöllisyyttä. (Lammi 2020, 52–55; Moore ym. 2022, 261–262.) Työyhteisön merkityksellisyys on kiistaton, sillä huonosti toimiva työyhteisö voi vaikuttaa negatiivisesti niin yksilön kuin koko yhteisönkin motivaatioon, onnistumisen ja uppoutumisen kokemuksiin kuin optimistisuuteenkin. (Uusi-autti 2019, 84–104.)

Ganderin ja muiden (2020) tutkimuksessa tutkittiin vahvuuksien ja tiimiroolien merkitystä liittyen työtyytyväisyyteen, suorituskykyyn sekä tiimityön laatuun. Tutkimuksessa selvitettiin, että ihan-

teellisimmista työtiimeissä olivat edustettuina kaikki tiimiroolit, joista yksi henkilö pystyi omaamaan useamman eri roolin. Haitallista tiimin toimivuuden kannalta oli, mikäli samaa tiimiroolia oli useammalla henkilöllä, koska se saattoi aiheuttaa esimerkiksi kilpailua. Edustettujen vahvuuksien lukumäärällä tai painotuksella sen sijaan ei ollut yhtä suurta merkitystä tiimin toimivuuden kannalta. (Gander ym. 2020.) Tästä voidaankin vetää yhteys Niemiecin (2019) tutkimukseen, jossa huomioitiin, että optimaalinen vahvuuksien, tai Ganderin ja muiden (2020) mukaan tiimiroolien, hyödyntäminen vaatii kohtuutta, jotta niitä ei esiinny ja käytetä liikaa tai liian vähän.

Tulosten mukaan vahvuuksia voidaan hyödyntää myös haastavien tilanteiden tukena. Työnteossa optimistisuus ei tarkoita sitä, että kaikkeen pitäisi suhtautua pelkästään positiivisten ajatusten kautta negatiivisia asioita vähätellen, vaan sitä että myös ongelmiin suhtaudutaan ratkaistavina haasteina, jotka voidaan selvittää esimerkiksi tiimin tai työntekijän vahvuuksien kautta. Tähän voidaankin hyödyntää palautteen antamista vahvuuksien kautta, jolloin rakentavakin palaute voidaan kääntää positiivisemmaksi, esimerkiksi miettimällä, mitä vahvuuksia voisi hyödyntää tai millaisia rutiineja kehittää, jotta jokin haasteellinen asia voitaisiin saada toimimaan paremmin. (Lammi 2020, 124–126; Moore ym. 2022, 262; Uusiautti 2019, 84–104.) Etenkin haastavissa tilanteissa tarvitaan myös resilienssiä niin yksilöiden kuin työyhteisöjenkin sisällä. Karlsenin ja Bergin (2020) mukaan esihenkilö voi näyttää esimerkkiä vahvuuksien hyödyntämisestä työskentelynsä tukena ja vahvistaa sitä kautta koko työtiimin psyykkistä palautumiskykyä haasteita kohdattaessa.

Johtopäätöksenä voidaankin vetää, että vahvuuksien tunnistamisella, ymmärtämisellä ja hyödyntämisellä on merkittäviä hyötyjä työelämässä niin yksilö-, yhteisö- kuin organisaatiosollakin. Jotta vahvuuksien hyödyntäminen voidaan juurruttaa toimivaksi osaksi työpaikkakulttuuria, siihen tarvitaan sitoutumista organisaatiosolta esihenkilöiden ja työyhteisöjen kautta aina työntekijöihin. Muun muassa vahvuuskartoitusten teettäminen ja esihenkilöiden konkreettinen esimerkki vahvuuksien hyödyntämisestä työelämässä luovat käytäntöjä, joiden avulla myös työyhteisössä voidaan ottaa vahvuudet luontevaksi osaksi työn arkea. Vahvuuksien tunnistamista voidaan käyttää muun muassa kehityskeskustelujen tukena, koulutustarpeen arvioimisessa, tiimien rakentamisen apuna, työtehtävien kohdistamisessa ja työn sekä työskentelytapojen muovaamisessa. Työntekijätasolla tämä voi lisätä työtyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia nivomalla vahvuudet paremmin osaksi työn arkea. Työyhteisön sisällä vahvuuksia voidaan tunnistaa ja ymmärtää yhdessä, jolloin keskinäinen kommunikoinnin toimivuus ja yleinen ilmapiiri voivat kehittyä

myönteisempään suuntaan. Organisaation kannalta laajemmin ajateltuna vahvuuksiin pohjautuvasta ajattelusta voi hyötyä esimerkiksi panostamalla työhyvinvointiin, työntekijöiden oikeaan sijoitteluun sekä yleisiin toimintatapoihin. Hyvinvoivat työntekijät oikeissa työtehtävissä ovat motivoituneita ja heidän työn imunsa paranee, jolloin työskentelyn tehokkuus on maksimoitavissa, työn tuottavuus paranee sekä taloudellinen tulos kasvaa. Vahvuuksien käyttöönottoon ja sulauttamiseen osaksi toimintaa voi kuluu aikaa, mutta se on mahdollista toteuttaa missä tahansa organisaatiossa alasta tai koosta riippumatta.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötä tehdessä tulee huomioida tieteelliset käytännöt ja eettinen näkökulma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu määrittelee Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettisissä periaatteissa (2018) oppilaitoksen arvoiksi luottamuksen, luovuuden ja vastuun. Nämä arvot näkyvät oppilaitoksen eettisissä periaatteissa muun muassa oikeudenmukaisuutena ja tapapuolisuutena jokaista kohtaan. Eettisten periaatteiden lisäksi opiskelijan tulee opinnoissaan noudattaa hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. (Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettiset periaatteet 2018, 3.) Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt hyvän tieteellisen käytännön peruseriaateiksi eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaisesti luotettavuuden, rehellisyyden, arvostuksen ja vastuunkannon. Luotettavuus tarkoittaa tieteellisen toiminnan laatua suunnittelussa, menetelmissä ja analyysissä. Rehellisyyden periaatteen mukaisesti suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin, raportoinnin ja viestinnän tulee olla avointa, oikeudenmukaista, puolueetonta ja yksityiskohtia salaamattomana. Ennen tutkimusaineiston keruun aloittamista on hyvä eettisestä näkökulmasta tarkastella suunnitelmia eettisen ennakkosuunnitelman kautta sekä pohtia liittyykö tutkimuksen tarvetta tutkimusluelle tai suostumuksille. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 11–13.)

Opinnäytetyö käsittää kirjallisuuskatsauksen ja erillisenä tuotoksena toteutetun työkirjan, jolloin opinnäytetyö ei vaadi tutkimuslupaa tai erillistä aineiston hallinnan suunnitelmaa. Aineiston hallinnallisesta näkökulmasta ei opinnäytetyössä tullut eettisiä ongelmia, koska kyseessä oli kirjallisuuskatsaus ja aineistona julkisista tietokannoista löytyvä materiaali. Aineiston keruuvaiheessa etsimme aineistoa lähdekriittisesti ja varmistimme, että ne ovat myös muiden löydettävissä ja

varmistettavissa. Valitsemalla aineistoa viimeisen viiden vuoden ajalta varmistimme, että lähde- materiaali on relevanttia työmme kannalta sekä tuo esille ajankohtaista ja paikkansa pitävää tietoa. Kirjallisuuskatsauksen tuloksena koostettiin teorianäkökulmista, jota hyödynsimme työkirjan kokoamisessa. Aineiston valitseminen julkisista ja maksuttomista tietokannoista lisää osaltaan kirjallisuuskatsauksemme luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä, mutta osan aineistosta ollessa englanninkielisiä, luotettavuuden näkökulmasta on huomioitava mahdollisuus virheisiin käännoistyössä.

Hyvän tieteellisen käytännön lisäksi eettisessä pohdinnassa on hyvä käyttää oman tieteenalansa ohjeistuksia. Sosiaalialan ammattihenkilöiden eettisten ohjeiden perustana toimivat ihmisoikeudet, ihmisarvo ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus, jotka tarkoittavat muun muassa itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta, ihmisen voimavarojen ja vahvuuksien huomioimista, yhdenvertaisuutta sekä syrjinnän vastustamista ja erilaisuuden hyväksymistä (Arki, arvot ja etiikka 2022, 7). Opinnäytetyömme tukee näitä arvoja sekä pyrkii lisäämään ymmärrystä yksilöiden eriävistä vahvuuksista ja niiden hyödyntämisestä. Opinnäytetyö on kirjoitettu puolueettomasti ilman ennako-odotuksia ja se on hyödynnettävissä sosiaalialan lisäksi myös muilla aloilla. Kirjoitusprosessin aikana on huomioitu se näkökulma, että opinnäytetyö tulee olemaan julkinen asiakirja.

Opinnäytetyön osana toteutettiin toimeksiantajan käyttöön työkirja, joka on rinnastettavissa kehittämistyöhön. Kehittämistyön eettisiä kriteerejä ovat esimerkiksi rehellisyys, tarkkuus, huolellisuus, luottamuksellisuus, oikeudellisuus, luotettavuus sekä todenperäisyys (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 48–49). Työkirjan osalta pohdimme ennakkoon toimeksiantajalta saamamme aineiston hallintaa, mutta aineiston kannalta ei syntynyt eettisiä ongelmia, koska materiaali oli lähinnä Canvassa jaettuja visuaalisia elementtejä. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti toimeksiantajan kanssa voidaan tarvittaessa tehdä sopimus saadun materiaalin hallinnasta, mutta aina tulee kuitenkin noudattaa voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä sekä velvoitteita salassapidon, luottamuksellisuuden ja vaitiolon suhteen (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 13–14). Opinnäytetyöprosessin alussa kävimme toimeksiantajan kanssa eettisen keskustelun prosessin aikana saamastamme tiedosta toimeksiantajan yritykseen liittyen. Toimeksiantaja ei kuitenkaan kokenut tarpeelliseksi tehdä kanssamme erillistä sopimusta saadun materiaalin hallinnasta, koska kävimme keskustelun aikana lävitse muun muassa edellä mainittuja velvoitteita luottamuksellisuudesta, mistä meillä oli toimeksiantajan kanssa yhteisymmärrys.

Toimeksiantajan kanssa kävimme keskustelua myös opinnäytetyön laajuudesta ja tekemästämme työkirjasta siitä näkökulmasta, koemmeko yhteistyön suhteen eettisiä ongelmia. Toimeksiantaja pohti, koemmeko hänen hyötyvän liikaa meidän tuotoksestamme, mutta emme kokeneet eettisiä ongelmia toimeksiantajan hyötymisestä, koska koemme työkirjan opinnäytetyömme lähtökohdaksi ja tärkeäksi osaksi. Työkirjan osalta oma eettinen pohtimisemme painottui työkirjan vaikutukseen toimeksiantajan asiakkaisiin. Pohdimme työkirjan tehtävien valintaa siten, että ne tukisivat asiakkaan hyvinvointia, mutta asiakkaalle jäisi myös tilaa olla vastaamatta, jos kokee aiheen liian henkilökohtaiseksi. Eettisestä näkökulmasta pohdimme myös työkirjan työyhteisölle tai yksilölle herättäviä tunteita ja ajatuksia, jotka vaativat purkumahdollisuutta. Työkirja toteutetaan toimeksiantajan työkaluksi, jolloin asiakas ei jää yksin tehtävien ja niistä heräävien ajatusten ja tunteiden kanssa, vaan kaikki käsitellään osana toimeksiantajan tuottamaa työnohjausta.

6.3 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Kirjallisuuskatsauksessa on koottu tietoa yhteen monipuolisesti eri lähteistä, jolloin hyödynnettävyyden näkökulmasta opinnäytetyöllä on arvoa. Opinnäytetyön avulla voi lisätä tietoisuutta vahvuuksista sekä saada vinkkejä oman itsensä, työyhteisön ja työpaikkakulttuurin kehittämiseen vahvuuksia tukevaksi. Opinnäytetyön ohella tehty työkirja on tuotettu vain toimeksiantajan käyttöön, mutta opinnäytetyöstä voi saada tukea ja apua oman työkirjan tai ohjeistuksen laatimiseen esimerkiksi työyhteisön käyttöön. Opinnäytetyön lopussa oleva lähdeluettelo luonnollisesti toimii hyvänä listauksena aiheesta löytyvästä materiaalista esimerkiksi jatkotutkimuksia varten.

Osana opinnäytetyötä teimme toimeksiantajalle työkirjan, mutta aikataulullisista syistä emme päässeet käytännössä testaamaan työkirjan toimivuutta osana toimeksiantajan työtä. Toteutuksessa pyrimme toimeksiantajan toivomien teemojen ympärille luomaan visuaalisesti selkeän ja helppolukuisen kokonaisuuden, jota toimeksiantaja pystyy hyödyntämään niin kokonaisuutena työkirjana kuin yksittäisinä tehtävinä. Toimeksiantajalle työkirja on työkalu, joka häneltä on puuttunut, jolloin toimeksiantajalle työkirjasta on selkeä hyöty. Asiakkaan näkökulmasta työkirja toimii tukena omien vahvuuksien tunnistamiseen. Koemme työkirjan hyödylliseksi vahvuuksien tunnistamisen näkökulmasta, jolloin eräs jatkotutkimus aihe voisi olla työkirjan kokoaminen julkiseen käyttöön tai työkirjan vaikutusten tarkastelu.

Opinnäytetyömme käsitteli vahvuuksiin perustuvaa ajattelua työelämän näkökulmasta ja aiheesta löytyy laajasti tietoa, jolloin jatkotutkimuksena aiheeseen voisi perehtyä jostain toisesta näkökulmasta. Vahvuuksiin liittyvää aineistoa löytyy myös useammalta vuosikymmeneltä, jolloin myös eri vuosikymmenten näkemysten vertailu ja ajattelumallin kehittyminen voisi olla mielenkiintoinen aihe jatkotutkimuksille. Työelämän näkökulmasta jatkotutkimuksena voisi miettiä käytännön keinoja työpaikalle sekä miten vahvuuksien hyödyntämisen saisi entistä paremmin osaksi työpaikan käytänteitä.

Lähteet

- Arki, arvot ja etiikka. 2022. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia. Viitattu 4.4.2023. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/a6cd4fa0-38d8-11ed-90c9-00155d64030a>.
- Aspinwall, L.G. & Staudinger, U.M. 2006. Ihmisen vahvuuksien psykologia: kehittyvän tutkimuksen kysymyksiä. Teoksessa Ihmisen vahvuuksien psykologia. Toim. Aspinwall, L.G. & Staudinger, U.M. Helsinki: Edita. 21–33.
- Belbin-tiimiroolitesti. N.d. Tampereen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun verkkosivustolta. Viitattu 1.3.2023. <https://www.tuni.fi/fi/palvelut-ja-yhteistyö/belbin#paragraph-anchor--a8934231-0f12-4e96-b024-57aa1603f51a>.
- Ding, X., Kan, H., Chu, X., Sun, C. & Ruan, F. 2022. A Study of Character Strengths, Work Engagement and Subjective Well-being in Chinese Registered Nurses. *Medycyna Pracy*, 73, 4, 295–304. Viitattu 20.3.2023. <https://www.proquest.com/docview/2756963402?parentSessionId=0mCXwllKxC0cwTMM9YgpWPD21yoT7A5kxy7M5W8Uzsw%3D&pq-origsite=primo&accountid=11773#center>.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Gander, F., Gaitzsch, I. & Ruch, W. 2020. The Relationships of Team Role- and Character Strengths-Balance with Individual and Team-Level Satisfaction and Performance. *Frontiers in Psychology*, 11–2020. Julkaistu 30.11.2020. Viitattu 28.2.2023. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.566222/full>.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13.–14., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 3.4.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.
- Hämäläinen, A. 2021. Metsolannen brändikäsikirja. Asiakirja yrityksen tietojärjestelmässä.
- Hämäläinen, A. 2022. Metsolannen yrittäjä. Suunnittelutapaaminen ja yrittäjän haastattelu 20.6.2022 Jyväskylässä.
- Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettiset periaatteet. 2018. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opintoasioiden lautakunnan vahvistamat 11.12.2018. Asiakirja Jyväskylän ammattikorkeakoulun tietojärjestelmässä.
- Karlsen, J. T. & Berg, M. E. 2020. A Study of the Influence of Project Managers' Signature Strengths on Project Team Resilience. *Team Performance Management*, 26, 3/4, 247–262. Viitattu

21.3.2023. <https://www.proquest.com/docview/2499042599?parentSessionId=PWALI36NVzNfhA4YGUbKSK%2BuJpP7NazSbcU9VOZhSGk%3D&pq-origsite=primo&accountid=11773#center>.

Kasvatustieteet: toimijuus. 2015. Artikkelitieteen termipankin verkkosivuilla. Päivitetty 7.4.2015. Viitattu 14.3.2023. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:toimijuus>.

Lammi, H. 2020. Luontaiset vahvuudet työelämässä. Kohti onnistumisia ja motivaatiota. Sastamala: Talemment.

Metsolanne. N.d. Metsolannen verkkosivuilla. Viitattu 20.12.2022. <https://metsolanne.fi/>.

Moore, H., Bakker, A. & van Mierlo, H. 2022. Using strengths and thriving at work: The role of colleague strengths recognition and organizational context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 2, 260–272. Viitattu 24.2.2023. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/1359432X.2021.1952990?needAccess=true&role=button>.

Niemiec, R. 2019. Finding the golden mean: the overuse, underuse and optimal use of character strengths. *Counselling Psychology Quarterly*, DOI. Julkaistu 20.5.2019. Viitattu 2.3.2023. [https://www.viacharacter.org/pdf/Golden mean overuse underuse optimal use of CS \(Niemiec 2019\).pdf](https://www.viacharacter.org/pdf/Golden%20mean%20overuse%20underuse%20optimal%20use%20of%20CS%20(Niemiec%202019).pdf).

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. 2023. Artikkeliterveystieteiden laitoksen verkkosivuilla. Päivitetty 31.3.2023. Viitattu 13.4.2023. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>.

Peterson, C. & Seligman, M.E.P. 2004. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. American Psychological Association. Viitattu 10.2.2023. https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=vKzmCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&ots=sSlj6DibH-&sig=OHq5XAGLwvc7ea3dq7KIEbhYJE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

Roberts, L.M., Spreitzer, G., Dutton, J.E., Quinn, R.E., Heaphy, E.D. & Barker, B. 2005. How to Play to Your Strengths. *Harvard Business Review*. Viitattu 9.2.2023. <https://hbr.org/2005/01/how-to-play-to-your-strengths>.

Saarenpää, J. 2022. Löydä vahvuuspotentiaalisi. Oman elämän ikigai. Helsinki: Minea.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisjohtaminen 4. Viitattu 26.3.2023. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn_978-952-476-349-3.pdf?sequence=1.

The Nine Belbin Team Roles. N.d. Belbin.com verkkosivustolta. Viitattu 1.3.2023.
<https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>.

The VIA Character Strengths Survey. 2023. Luontevahvuustesti verkkosivustolla VIA Institute on Character. Viitattu 10.2.2023. <https://www.viacharacter.org/account/register>.

Tutkimuksellinen kehittämistyö. N.d. Jamkin oppimateriaaleja. Viitattu 25.2.2023. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/opinnaytetyo/toteutustavat-ja-rakenne/tutkimuksellinen-kehittamisty/>.

Uusiautti, S. 2019. Tunnista vahvuutesi ja menesty. Helsinki: Kirjapaja.

Uusitalo-Malmivaara L. & Vuorinen, K. 2016. Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vuori, J. N.d. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Toim. Vuori, J. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 27.3.2023.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallanalyysi/>.

Liitteet

Liite 1. Työkirja kehittämistyönä

Opinnäytetyön osana toteutettiin työkirja opinnäytetyön toimeksiantajalle Metsolannelle. Työkirja kulkee otsikolla ”Mitä saapuu paikalle, kun minä tulen töihin? – Vahvuustyökirja” ja se tulee vain Metsolannen omaan käyttöön työnohjauksen ja työyhteisöjen koulutuksien tueksi. Työkirja sisältää tiivistetyssä muodossa tähän opinnäytetyöhön kerättyä tietoa vahvuuksiin liittyen sekä tehtäviä itsereflektion tueksi. Tarkoituksena on tukea Metsolannen asiakkaita tunnistamaan, ymmärtämään ja käyttämään vahvuuksiaan paremmin, jotta niitä voidaan hyödyntää koko työyhteisöä hyödyttävällä tavalla.

Metsolanne järjestää muun muassa niin yksilö- kuin ryhmätyönohjausta sekä työyhteisöjen valmennuksia ja koulutuksia lämpimällä otteella korostaen työskentelyssään erityisesti voimavaroja sekä tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Metsolannen kohderyhmää ovat muun muassa yrittäjät, somevaikuttajat, työyhteisöt sekä järjestöt, kunnat ja oppilaitokset. Metsolannen visiona on olla ”(k)oko Suomen työn mummola” ja missiona tarjota ”(t)asapainoista arkea, työtä ja yrittäjyyttä ihmisille”. Arvoina toimivat ”(a)mmatillisuus, asiakaslähtöisyys, tasapaino, kasvu ja rakkaus”. Metsolannen perustaja Anne Hämäläinen kuvailee itseään työssä ”—olen rinnallakulkija, peili, oivalluttaja, yhteyttäjä, tunteiden tuulettaja, vahvuuksien valjastaja, kalenterin kanssakesyttävä, lempeä kyseenalaistaja ja näkökulmien laajentaja.” (Hämäläinen 2021, 4; Metsolanne n.d.) Näihin yrityksen tavoitteisiin ja teemoihin liittyen kehitimme uudeksi työkaluksi työkirjan, joka tukee niin Metsolannen työtä asiakkaidensa kanssa kuin asiakkaiden omaa oivaltavuutta ja oppimista omien vahvuuksiensa kehittämisessä. Työkirjassa toistuvat Metsolannen brändin mukainen ulkoasu sekä lämpimän empaattinen kieli.

Toive työkirjasta nousi esille Hämäläisen ehdotuksesta ja tartuimme siihen, koska mahdollisuus tehdä jokin konkreettisesti hyödyllinen tuotos toiminnalliseksi menetelmäksi mielenkiintoisesta ajankohtaisesta aiheesta kiinnosti meitä ja toi mahdollisuuden kehittää omaa ammatillista osaamistamme. Työhyvinvointi, vahvuusajattelu ja toiminnalliset menetelmät ovat molempien kirjoittajien ammatillisenkin mielenkiinnon kohteena, joten niiden tutkiminen myös opinnäytetyössä

tuntui luontevalta tavalta hyödyntää jo olemassa olevaa osaamista sekä laajentaa tietoja ja taitoja entisestään.


Tutkimuksellisessa kehittämistyössä yhdistetään tutkimuksellisten menetelmien ja kootun aineiston analysointi, sekä konkreettinen kehittämistoiminta. Tavoitteena kehittämistyössä on edistää työelämää, jolloin perustana on työelämästä nousevat haasteet. (Tutkimuksellinen kehittämistyö n.d.) Kehittämistyölle on tyypillistä edetä prosessimaisesti, joten noudattelimme työkirjan kehittämisessä kehittämistyön prosessin vaiheita. Vaiheet ovat kehitettävän ongelman etsiminen, tiedon hankinta, ratkaisujen laatiminen, ratkaisun toimivuuden testaus, teorian ja käytännön yhdistämisen esittäminen ja ratkaisun uutuusarvon osoittaminen sekä ratkaisun soveltamisalueen laajuuden tarkastelu. Tutkimukselliseen kehittämistyöhön kuuluu oleellisesti myös eri vaiheiden ja koko prosessin dokumentointi. (Ojasalo ym. 2014, 67.)

Aloitimme tunnistamalla kehittämiskohteen toimeksiantajan kanssa, määritimme tavoitteet sekä rajasimme aiheeseen sopivat teemat ja käsitteet. Suunnitelmassa valitsimme kehittämistyön menetelmät sekä aloitimme aiheeseemme liittyvään teoriaan perehtymisen, jota rajasimme, jatkoimme ja laajensimme oleellisten käsitteiden pohjalta kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa. Ja oimme vastuualueet kirjoittajien kesken, mutta toimimme yhteistyössä sisällön tuottamisen ja yhtenäistämisen kanssa. Työstimme ensin kirjallisuuskatsausta kerätäksemme tarvittavaa materiaalia työkirjan tehtävien tueksi, jonka pohjalta kävimme neuvottelua toimeksiantajan kanssa siitä, millaisia tehtäviä valitsimme ja saimme tarvittavat tunnukset ja materiaalit toimeksiantajalta voidaksemme lähteä edistämään työkirjaosuutta. Jatkoimme lomittain teoriaosuuden ja työkirjan tekemistä. Emme ehtineet testaamaan työkirjaa asiakkailta opinnäytetyöprosessin aikataulujen puitteissa, mutta luotamme toimeksiantajan arvioon sen käytettävyydestä.

Varsinainen työkirja toteutettiin Canvalla, jotta se olisi yhtenäinen toimeksiantajan muiden materiaalien kanssa. Toimeksiantajan toiveita työkirjan ulkoasulle olivat yrityksen brändiin sopiva ulkoasu ja äänensävy, A4-koko, valkoinen pohja, pienet kuvat sekä käytettävyyys niin yksittäisinä sivuina kuin kokonaisuutena. Saimme toimeksiantajalta tarvittavat brändiin liittyvät visuaaliset ilmeet sekä Brändikäsikirjan käyttöömme. Tehtäviä toivottiin olevan 8–12. Hämäläisen (2022) ehdottamia tehtävien teemoja olivat esimerkiksi pohdinta omista arvoista suhteessa työyhteisön arvoihin, kol-

mivaiheisen palautteen malli, omat vahvuudet, rajoitukset ja voimavarat, uskomukset omasta itsestä, tunne- ja vuorovaikutustaidot, sosiaalinen rohkeus erityisesti vaikeiden asioiden puheeksi otossa työyhteisössä sekä oman kuormituksen säätely ja palautuminen. (Hämäläinen 2022.) Näistä teemoista valikoimme viitekehyyksi vahvuudet, työyhteisötaidot sekä työhyvinvoinnin, jotka nivoutuvat toisiinsa ja joihin luonnollisena osana liittyvät monet muutkin toivotut teemat. Lopulliseen versioon päätyivät teemat liittyen vahvuuksien käyttöön työelämässä ja työyhteisössä. Työkirjan sisällysluettelo löytyy kuvasta 1.

SISÄLTÖ	
Esipuhe	3
Pieni paketti vahvuuksista	4
Vahvuuksien VIA-luokittelu	8
Tiimiroolit ja vahvuudet	9
Vahvuuksien hyödyt	10
Yksilölle	10
Työyhteisölle	11
Organisaatiolle	11
Omat vahvuuteni	12
Omat rajoitteeni	14
Vahvuuksien ylikäyttö	16
Vahvuuksien alikäyttö	18
Vahvuudet työssä	20
Vahvuudet työyhteisössä	21
Vastoinkäymisistä selviäminen	23
Palautteen antaminen	25
Palautteen saaminen	26
Käytetyt lähteet ja lisätietoa	27


 Anna Yodiselaisten
 Maija Niemeläinen

Kuva 1. Vahvuustyökirjan sisällysluettelo

Olettamus työn lopputuloksesta oli käyttötarkoitukseensa toimiva työkirja, jota voidaan hyödyntää monipuolisesti toimeksiantajan työssä. Vaikka tekemämme työkirja tulee toimeksiantajamme käyttöön, niin kohderyhmänä ovat hänen asiakkaansa. Metsolannella on asiakkaina työntekijöitä ja työyhteisöjä laajasti eri aloilta (Hämäläinen 2021, 4). Työkirjan sisällön onkin tärkeä palvella kohderyhmäänsä tukeakseen heitä työssä jaksamisessa niin yksilö- kuin yhteisötasollakin. Varsinainen työkirja tulee vain toimeksiantajan käyttöön, eikä yleiseen jakoon, mutta kirjoittajilla pysyy sovittu oikeus kehittämiemme tehtävien hyödyntämiseen jatkossa. Työn valmistuttua sovitut aineistot poistettiin kaikista tallennuspaikoista. Aikataulullisista syistä työkirjaa ei ehditty testaamaan käytännössä asiakkaiden parissa. Toimeksiantaja kertoi olevansa tyytyväinen työkirjan lopputulokseen.