

Sisällys

Esipuhe.....	7
Johdanto.....	11

OSA 1

LAAJA VAHVUUSNÄKEMYS JA VOIMAKEHÄTEORIA

Lähtökohdat ja tausta-ajattelu.....	25
Luonteenvahvuudet.....	41
Arvot.....	59
Luontainen kyvykkyys.....	77
Kiinnostukset.....	107
Taidot ja osaaminen.....	135
Resurssit.....	151
Voimakehä – enemmän kuin osiensa summa.....	171

OSA 2

VOIMAKEHÄ KÄYTTÖÖN

Voimakehän peruskäyttö ja sovellusmahdollisuudet.....	179
Voimakehä käyttöön peruskoulussa.....	191
Voimakehän hyödyntäminen oppilaanohjauksessa.....	211
Voimakehä yrittäjyyskasvatuksen menetelmänä.....	237
Voimakehätyöskentely osana lukio-opintoja.....	243
Voimakehä ammatillisessa koulutuksessa.....	251
Voimakehän moninaiset sovellusalueet.....	271

OSA 3

OMAT VAHVUUDET KÄYTTÖÖN

Minä positiivisena opettajana.....	297
Vahvuudet työyhteisössä.....	307
Eväitä jatkoon.....	325
Lähteet.....	327
Liitteet.....	343
Kirjoittaja.....	353

Esipuhe

Tällä kirjalla on tarina, joka sai alkunsa oikeastaan jo oman opettajanurani alussa. Vastavalmistuneena suomen kielen maisterina löysin oman unelmatyöni – en suinkaan äidinkielen opettamisesta vaan ohjaavasta ja valmentavasta koulutuksesta, jossa tarkoituksena oli löytää erilaisissa elämäntilanteissa oleville nuorille ja aikuisille polkuja työelämään. Tuohon aikaan ei vielä puhuttu positiivisesta pedagogiikasta, mutta ymmärsin, että minun tulisi auttaa näitä ihmisiä tunnistamaan asioita, joissa he ovat hyviä ja jotka heitä innostavat, ja auttaa heitä rakentamaan vahvuuksiinsa perustuvia reittejä opintoihin tai työelämään. Monet ohjattavistani olivat omilla elämänpoluillaan kohdanneet mutkia ja kompastuskiviä, minkä vuoksi ohjaustyössä oli huomioitava kokonaisvaltaisesti heidän elämäntilanteensa.

Työssäni hyödynsin erilaisia osaamisen ja vahvuuksien kartoituksia, kortteja, sanalistoja, tehtäviä ja testejä, joita jo 2000-luvun alussa oli saatavilla runsaasti. Kehitin tietoisesti osaamistani ja ymmärrystäni erilaisista teorioista ja menetelmistä ja kouluttauduin työni ohessa opettajaksi, erityisopettajaksi ja edelleen kasvatustieteen maisteriksi. Minulle oli luontaista tarkastella opetus- ja ohjaustyötäni prosessina, ja pääsin myös tätä vahvuuttani hyödyntämään työpaikoissani esimerkiksi erilaisten osaamiskartoituskonseptien kehittämisessä.

Ohjaavan ja valmentavan koulutuksen opiskelijat opettivat minulle kohtaamisen, kuuntelemisen, arvostamisen ja innostamisen merkityksen opettajan työssä. Lisäksi he opettivat minulle sen, mikä voima on omalla innostuksella, aitoudella ja uskolla

ihmiseen – sillä, että työtään tekee kokosydämisesti. Löysin samalla myös omia vahvuuksiani, jotka ovat kantaneet aina tähän päivään saakka omalla työurallani.

Opetustehtävistä siirryin henkilöstön osaamisen kehittämisen pariin ja myöhemmin opettajankouluttajaksi. Nyt ihmisen vahvuudet tulivat vastaan toisella tavalla. Kiinnostuin siitä, miten ihmiset voivat innostua työstään ja mikä merkitys innostuksella on henkilöstön ja oppilaitoksissa myös opiskelijoiden hyvinvoinnin ja oppimisen kannalta. Työinnostuksen tutkimus vei minut positiivisen johtamisen ja organisaation jäljille ja väittelemään aiheesta. Tästä teemasta voitte lukea edellisestä kirjastani *Positiivinen johtaminen* (Wenström, 2020b). Yksi osa-alue positiivista johtamista on vahvuuksien johtaminen. Siihen kuuluvat henkilöstön vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen, jotka ovat työssä innostumisen ja onnistumisen ja siten myös tuloksellisuuden, tehokkuuden ja laadun edellytyksiä (Wenström ym., 2019).

Väitöstutkimukseni yhteydessä törmäsin Ryan Niemiecin (2018) vahvuuksien jäsenyykseen, joka tuotti konkreettisen ahaa-elämyksen. Sekä opetus- ja ohjaustyössä että johtamisen ja organisaatioiden kehittämisessä olin kaivannut kokoavaa näkemystä vahvuuksia ja osaamista koskevien listojen, korttien, testien, tehtävien ja kartoituksien maailmaan. Nyt minulle kirkastui, miten erilaiset vahvuudet ja osaaminen linkittyvät toisiinsa ja miten niitä voi jäsentää ja luokitella. Aloin perehtyä aiheeseen ja taustatutkimukseen tarkemmin, ja vuoden 2019 tammikuussa julkaisin LinkedInissä kirjoituksen *Työskenteletkö sinä voimavyöhykkeelläsi* (Wenström, 2019).

Kollegani Laura Paason (ent. Halonen) kanssa otimme voimavyöhykkeen käsitteenä heti käyttöön meneillään olevissa opetus- ja ohjaushenkilöstön täydennyskoulutuksissamme. Näihin koulutuksiin sisältyi erilaisia toiminnallisia menetelmiä, ja vanhat tutut sanalistat ja vahvuuskortit olivat luonnollisesti käytössämme. Eräällä ajomatkalla, tarkalleen ottaen Pihtiputaan Shellillä pysähdyimme tauolle, ja sanoin Lauralle: ”Meillä hän pitäisi olla omat vahvuuskortit voimakehälle!” Päätimme saman tien alkaa edistää asiaa yhdessä. Keräsimme valitsemistamme teorioista ja luokitteluista yhteensä 600 vahvuussanaa vahvuuksien kuudelle osa-alueelle ja teimme laminoimalla ensimmäisen version voimakehäkorteista. Ne pääsivät myös heti testikäyttöön valmennuksissamme.

Elokuussa 2020 meillä oli käsissämme ensimmäiset painatetut voimakehäkortit, mutta tämä oli vasta alku voimakehäajattelun kehittymiselle ja leviämiselle. Tätä kirjoittaessani pian tuhat henkilöä on kouluttautunut menetelmän käyttöön lisensivalmentajiksi, ja muutama kymmenen on myös jatkokouluttautunut VOIMAKEHÄ®-mentoreiksi. Menetelmä on levinnyt eri kouluasteille esiopetuksesta korkeakouluihin sekä eri työelämän aloille johtajien, esimiesten ja henkilöstön kehittäjien, uraohjaajien, valmentajien ja työnohjaajien käyttöön, järjestöihin, ammatilliseen

kuntoutukseen, työllistämiseen ja terapiatyöhön – joitakin mainitakseni. Tässä vaiheessa on korkea aika saattaa menetelmä yleiseen tietoisuuteen ja sitä kautta lasten ja nuorten hyväksi kirjoittamalla aiheesta opas opettajille ja ohjaajille. Tavoitteena on, että tämä opas avaa teorian mahdollisimman selkeästi ja kattavasti sekä tarjoaa välineitä sen soveltamiseen.

Voimakehämenetelmää kehitetään yhdessä valmentajien ja mentoreiden kanssa, ja he käytännön toimijoina ovat antaneet suuren panoksensa tähän kirjaan käytännön esimerkein ja kokemuksiin. Voimakehää myös tutkitaan aina väitöskirjatasolla saakka – Marjo Katajisto on historian ensimmäinen tuleva voimakehätohtori, ja hänen panoksensa menetelmälle on korvaamaton. Osasta VOIMAKEHÄ®-mentoreita on sittemmin tullut myös voimakehän omistajia ja Vahvuuttamo Oy:n osakkaita, ja he ovat jokainen vaikuttaneet myös tähän kirjaan. Kiitos, Heli, Kimmo, Kristina, Maria ja Meri sekä tietenkin Laura, yhteistyöstä, tuesta ja kannustuksesta tässä projektissa! Kiitokset kuuluvat lisäksi Suomen Tietokirjailijat ry:lle, joka myönsi apurahan tämän kirjan kirjoittamiseen.

Haukiputaalla 28.2.2022

Johdanto

Suomen hallitusohjelmissa on pitkään ollut yhtenä tavoitteena, että Suomi olisi maa, jossa tekee mieli oppia koko ajan uutta (Valtioneuvosto, 2015). Oppimisen tulisi olla innostavaa läpi elämän – myös niille, joilla oppimisen polku on ollut tavallista kivikoisempi. Myös työelämä tarvitsee innostuneita osaajia. Mikä tahansa tieto vanhenee nopeasti, mutta omasta työstään innostunut ja motivoitunut ammattilainen haluaa kehittyä ja kehittää osaamistaan ja työtään. Innostus ja motivaatio syntyvät keskeisesti vahvuuksien pohjalta. Vahvuudet ovat sitäkin tärkeämpiä, mitä enemmän oppilaalla on haasteita elämässään ja oppimisessaan (Sandberg & Vuorinen, 2015). Innostus ei katso diagnooseja vaan keskittyy vahvuuksiin. Todistuksia ja arvosanoja tärkeämpää on, että koulutus voisi herättää opiskelijan sisäisen motivaation ja innostuksen ja auttaa häntä löytämään oman juttunsa ja polkunsä kohti mielekästä työtä ja hyvää elämää. Tähän tähtääme myös voimakehätöyöskentelyllä eli laajan vahvuusnäkemöksen hyödyntämöisellä opetus- ja ohjaustyössä.

Miksi vahvuudet ovat tärkeitä?

Työelämää koskevissa tutkimuksissa on todettu, että henkilöstön vahvuuksien hyödyntäminen on yhteydessä organisaatioiden tuloksellisuuteen, tehokkuuteen ja laatuun. Gallup-organisaation 10 000 liiketoimintayksikköä käsittävän meta-analyysin mukaan tuottavuus, työntekijöiden sitoutuminen sekä asiakasuskollisuus olivat keskimäärin 40 prosenttia parempia niissä toimintayksiköissä, joissa työntekijöillä oli mahdollisuus hyödyntää parhaita vahvuuksiaan (Harter & Schmidt, 2002). Sairaalaorganisaatiossa vahvuusperusteisen johtamisen ja organisoinnin soveltaminen puolestaan vähensi henkilöstön vaihtuvuutta 50 prosenttia ja paransi potilastyytyväisyyttä 160 prosenttia (Hodges & Clifton, 2004). Kolmannen tutkimuksen mukaan työntekijä, joka voi työssään hyödyntää vahvuuksiaan, kukoistaa jopa 18 kertaa muita todennäköisemmin (Hone ym., 2015).

Tutkimukset (esim. van Woerkom ym., 2015; Wood ym., 2011) kertovat kiistattomasti, että mahdollisuus omien vahvuuksien hyödyntämiseen on yhteydessä muun muassa

- itsetuntoon, minäpystyvyyteen ja psykologiseen pääomaan
- hyvään elämään ja onnellisuuteen
- työssä kukoistamiseen ja työhyvinvointiin
- työn imuun, innostukseen ja merkityksellisyyden kokemiseen
- työssä suoriutumiseen, työn tuottavuuteen ja asiakasuskollisuuteen
- vähäisempään stressiin ja vähäisempiin sairauspoissaoloihin.

Kun näitä tutkimustuloksia pohtii lasten ja nuorten sekä koulun näkökulmasta, ovat hyödyt vieläkin merkityksellisempiä. On todettu, että vahvuuksien tunnistaminen koulussa tukee oppilaiden hyvinvointia, myönteisiä tulevaisuuden odotuksia, koulumenestystä ja opintoihin sitoutumista sekä vahvistaa sosiaalisia taitoja (Salmela, 2016; Seligman ym., 2009).

Positiivinen pedagogiikka tarkoittaa positiivisen psykologian soveltamista opetukseen ja kasvatukseen siten, että tiedollisten oppimistavoitteiden lisäksi pyritään vahvistamaan opiskelijoiden hyvinvointia sekä taitoja oman hyvinvoinnin edistämiseen. Vahvuuksien tunnistaminen on keskeinen osa positiivista pedagogiikkaa, jota joskus jopa kutsutaan vahvuuspedagogiikaksi.

Tutkimukset osoittavat, että jo pelkästään vahvuusharjoituksiin osallistuminen edistää myönteisiä tunteita ja siten hyvinvointia (Layous ym., 2015). Oleellista näissä interventioissa on se, että ne aloitetaan mahdollisimman varhain, ovat riittävän pitkäkestoisia, koskettavat eri elämänalueita ja käsittelevät sekä sisäisiä että ulkoisia tekijöitä (Peterson & Seligman, 2004). Marjo Katajiston tutkimuksessa noin puolen vuoden mittainen laajaan vahvuusnäkemykseen perustuva interventio vahvisti mitattavasti oppilaiden psykologista pääomaa eli minäpystyvyyttä, toiveikkuutta, optimismia ja resilienssiä sekä käsitystä omista vahvuuksista (Katajisto, Hyvärinen & Uusiautti, 2021).

Vahvuuksia tunnistamalla ja hyödyntämällä voimme parantaa sekä lasten ja nuorten hyvinvointia että oppimista. Kun koulutyöyhteisössä myös henkilöstö voi hyödyntää omia vahvuuksiaan, tukee se yhtä lailla heidän kuin koko yhteisön pedagogista hyvinvointia. Hyvinvoinnista kouluyhteisöistä lähtee maailmalle nuoria, joilla on vahva osaamisidentiteetti eli myönteinen käsitys itsestään osaajana muuttuvassa työelämässä ja joilla on psykologista pääomaa pärjätä myös haastavissa tilanteissa ja muutoksissa. Nämä nuoret ovat tulevaisuuden työelämän rakentajia. Vaikuttamalla koulutuksen käytänteisiin vaikutamme myös työelämään ja yhteiskuntaan pitkälle tulevaisuuteen.

Vahvuusajattelun taustalla on humanistinen näkemys ihmisten myönteisestä potentiaalista, ihmisenä kasvamisesta sekä yksilöiden ja yhteisöjen kukoistuksesta, hyvinvoinnista ja hyvästä elämästä. Nämä ovat itseisarvoja, joiden varassa koulutusta on tärkeä kehittää. Kestävä menestys tai kilpailukyky rakentuvat tämän hyvinvoinnin perustalle – ne syntyvät hyvinvoinnin sivutuotteena. Emme voi täsmällisesti tietää tulevaisuuden osaamistarpeita. Sen sijaan voimme olla varmoja, että omat vahvuutensa tunnistava, innostunut ja hyvinvoiva ammattilainen haluaa ja jaksaa kehittää omaa osaamistaan ja työtään muuttuvassa työelämässä. Siksi me opettajat ja kasvattajat voimme rauhassa keskittyä oppilaiden vahvuuksiin ja siten vahvistaa heidän hyvinvointiaan.

Vahvuussanoja: luontainen kyvykkyys

Harkitsevainen	Joustava	Sinnikäs
Herkkä	Järjestelmällinen	Sopeutuvainen
Hillitty	Keskittymiskykyinen	Suurpiirteinen
Huolellinen	Nopea reagoimaan	Tunteellinen
Huomiokykyinen	Organisointikykyinen	Uusista asioista
Iloinen	Rauhallinen	kiinnostunut
Itsenäinen	Seurallinen	Vilkas

Harjoitteita luontaisen kyvykkyiden tunnistamiseen

Sarjakuvahahmon vahvuudet. Oppilaat saavat valita sarjakuva- tai satuhahmon, jonka he kokevat muistuttavan itseään. Ryhmässä keskustellaan hahmojen valinnasta ja siitä, mikä hahmossa kuvaa itseä. Oppilaita pyydetään kirjaamaan muistiin viisi itseä kuvaavaa ominaisuutta. Ominaisuuksia voidaan poimia myös edellä olevalta sanalistalta tai voimakehäkorteista. Harjoite voidaan toteuttaa myös siten, että itseä kuvaavasta hahmosta ja sen vahvuuksista tai supervoimista askarrellaan oma juliste. Vahvuuksista todennäköisesti löytyy myös muita vahvuuden lajeja kuin luontaisia kyvykkyksiä, kuten rohkea Peppi Pitkätossu, mutta se ei ollenkaan haittaa.

Temperamenttiteemi. Mieli ry:n sivustolla (mieli.fi) on hauska harjoite, jossa temperamenttipiirteiden ääripäät on kuvattu eläinhahmoina. Hahmoihin kuuluvat esimerkiksi sähkökkä kärppä (korkea aktiivisuus), tavoilleen uskollinen majava (korkea rytmisyys) ja aistiva kissa (korkea sensitiivisyys). Eläimistä voi rakentaa toteemin eri temperamentti-
piirteiden yhdistelmänä tai valita vain yhden itseä eniten kuvaavan eläimen. Harjoite soveltuu hyvin myös lämmittelyyn tai tutustumiseen eri-ikäisten opiskelijoiden kanssa. Vanhemmat opiskelijat tai aikuiset suhtautuvat eläimiin yleensä huumorilla, ja heitä voi kannustaa myös keksimään omia eläimiä. Eläinparien avulla voi muodostaa myös



Kiinnostukset

Kiinnostukset (engl. *interest*, *passion*) ovat intohimomme kohde ja lähde. Kiinnostukset heijastavat muita vahvuuksiamme: koemme intohimoa niiden asioiden ja toimien parissa, joissa voimme hyödyntää parhaita vahvuuksiamme. Kiinnostukset myös suuntaavat vahvuuksien käyttöä. Kun arvostamme ja olemme kiinnostuneita jostakin, olemme myös valmiita panostamaan siihen resursseja ja kehittämään taitojamme ja osaamistamme asian parissa (ks. myös Kashdan & McKnight, 2009; McKnight & Kashdan, 2009).

Positiivisen psykologian tutkijat ovat sitä mieltä, että kiinnostukset kehittyvät erityisesti luontenvahvuuksien pohjalta (Niemic, 2018; Proyer ym., 2012). Toisaalta kiinnostukset voivat myös johdattaa meitä sellaiseen toimintaan, jossa voimme hyödyntää luontenvahvuuksiamme ja jossa ne edelleen kehittyvät. Jos esimerkiksi ydinvahvuuksiamme ovat reiluus ja yhteistyö, olemme ehkä kiinnostuneet yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta ja hakeudumme kansalaisjärjestötoimintaan, tai huomaamme, että valokuvauksen parissa voimme hyödyntää kauneuden ja erinomaisuuden arvostamisen luontenvahvuutta. Erityisen läheinen yhteys kiinnostuksiin on uteliaisuuden luontenvahvuudella, joka näkyy yleensä runsaana kiinnostusten määränä voimakehätöskentelyssä.

Eräs osallistuja oli levittänyt valtavan määrän voimakehän kiinnostuskortteja omalle pöydälleen. Pöytä oli täynnä näitä kortteja, ja lisäksi osa korteista oli sommiteltu riviksi pöydän reunalle. Kysyin häneltä, ovatko tässä reunassa olevat kortit hänen valitsemiaan kiinnostuksia. Hän vastasi, että ei toki. Kaikki pöydälle levitetyt kortit olivat hänen kiinnostuksiaan: reunalle kerätyt olivat asioita, joista hän kiinnostui juuri äsken, kun löysi ne korteista. Tällä osallistujalla uteliaisuus ja oppimisen ilo olivat ydinvahvuuksina.

Kiinnostukset ovat yhteydessä myös luontaiseen kyvykkyyteen. Jos meillä on kiinnostusta asioihin, joissa olemme lahjakkaita, voimme kehittää taitojamme huippuosamiseen saakka. Myös temperamentti on yhteydessä kiinnostuksiin. Temperamentti-piirteistä lähestyminen ja avoimuus uudelle tarkoittavat, että uudet asiat kiinnostavat helposti. Vahvasti sosiaalisille ihmisten kanssa toimiminen on motivoivaa ja palkitsevaa. Myös luontaisten ajattelutaipumusten yhteydessä voi tulla esiin mahdollisia kiinnostuksia, kuten käytännön tekeminen tai kehittäminen (taipumuspari S/N) ja asiat ja ihmiset (taipumuspari T/F) (ks. s. 95–100).

Kiinnostukset ovat se voimakehän osa-alue, joka antaa tekemisillemme voiman ja suunnan. Kiinnostuksia voidaan siten tarkastella monipuolisesti eri teorioiden näkökulmista, ja niistä kaikista on hyötyä, kun pohdimme kiinnostusten osa-alueen antia ja hyödyntämistä osana laajaa vahvuusnäkemystä ja voimakehätöyskentelyä. Motivaatioteoriat selittävät motivaation syntymekanismeja ja motivaation lähteitä. Uteliaisuus on kiinnostumisen esiaste ja edellytys, ja sitä on tarkasteltu esimerkiksi osana luonteenvahvuuksien teoriaa ja luokitusta. Akateemista kiinnostusta koskeva tutkimus puolestaan tarkastelee, miten hetkellinen kiinnostus kehittyy syvälliseksi ja pysyväksi yksilöllisen kiinnostuksen tilaksi. Lisäksi ammatinvalinnan teoreetikot ovat pohtineet jo sata vuotta sitten, miksi ihmiset kiinnostuvat erilaisista asioista eli miten ammatilliset intressit syntyvät ja miten ne ohjaavat ihmisen uraa. Hollandin (1973) paljon hyödynnetty ammatinvalintateoria on peräisin 1970-luvulta.