



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Luontevahvuuksien yksilöllinen ja kollektiivinen merkitys asiantuntijatiimille

Jutta Palenius

Johtamisen psykologia

Pro gradu –tutkielma

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto

2024

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Työn nimi: Luonteenvahvuuksien yksilöllinen ja kollektiivinen merkitys asiantuntijatiimille

Tekijä: Jutta Palenius

Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotiede/ Johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu –tutkielma X Sivulaudaturtyö _ Lisensiaatintyö

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 62+2 liitesivua

Vuosi 2024

Tiivistelmä:

Tässä pro gradu -tutkielmassa käsitellään luonteenvahvuuksien yksilöllisiä ja kollektiivisia merkityksiä asiantuntijatiimille. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä luonteenvahvuuksia asiantuntijatiimissä esiintyy ja minkälaisia merkityksiä ne saavat yksilöllisesti sekä kollektiivisesti. Tutkimuksen aikaisempi tutkimusaineisto koostuu hyveistä ja luonteenvahvuuksista positiivisen psykologian viitekehyksen mukaisesti. Ja kohdennetumpana viitekehyksenä on käytetty VIA-luonteenvahvuusmittaristoa.

Tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka aineisto analysoitiin IPA:n avulla. Tutkimuksen aineisto koostuu VIA-luonteenvahvuusmittariston tuloksista sekä ryhmähaastattelusta saadusta aineistosta. Tutkimus tehtiin seitsemän henkilön asiantuntijatiimille, joka koostuu esihenkilöstä ja kuudesta asiantuntijasta. VIA-luonteenvahvuusmittarin avulla tiimin vahvuuksista korostui neljä vahvuutta rehellisyys, ystävällisyys, reiluus ja huumori. Lisäksi asiantuntijatiimi määritteli itsellensä omat vahvuudet, jotka ovat asiantuntijuus, huumori ja turvallinen ilmapiiri.

Luonteenvahvuudet ilmenivät tutkimuksessa yksilöllisesti ja kollektiivisesti erilaisten merkitysten kautta. Rehellisyys näkyi yksilöllisesti siloitellun totuuden ja aidon oman itsen kautta. Kollektiivisessä näkökulmassa painottui kehittyminen sekä luottamus ja rohkeus. Yksilöllisesti ystävällisyydessä korostui roolit ja ystävällinen käytös. Puolestaan kollektiivisesti se nähtiin rehellisyytenä sekä aaltona, joka leviää ympäristöön. Reiluus nousi esille siinä, että jokaiselle tulisi antaa mahdollisuus. Kollektiivisesta näkökulmasta tarkasteltaessa korostui se, ettei toisia kohtaan saa olla epäreilu, vaikka toinen olisi. Yksilöllisesti huumori koettiin elinehtona, joka auttaa selviytymään vaikeistakin tilanteista. Puolestaan kollektiivisesti tiimissä korostui muodostunut työhuumori.

Tutkimuksen tulokset antavat tiimille työkaluja toimintaan sekä toiminnan kehittämiseen. Lisäksi tutkimus sanoittaa aikaisempia tutkimuksia sekä tutkimuksen avulla pystyttiin haastamaan Seligmanin ja Peterssonin sekä heidän tutkimusryhmänsä luomaa luonteenvahvuusmittaristoa, sillä tutkimuksen myötä mittaristosta löytyi päällekkäisyyksiä

Avainsanat: positiivinen psykologia, hyveet, luonteenvahvuudet, tiimi, työelämä, VIA-luonteenvahvuusmittari

SISÄLLYS

JOHDANTO	4
2. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Positiivinen psykologia	7
2.2 Luonteenvahvuudet ja työelämä	10
2.2.1. Hyveet.....	10
2.2.2. Luonteenvahvuudet.....	11
2.2.3 Luonteenvahvuudet työelämässä.....	15
2.2.4 Via-luonteenvahvuusmittari.....	19
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
3.1 Tutkimuksen aineisto	24
3.2 Aineiston analyysi	24
3.3 Tutkimuksen eettisyys	30
4 TULOKSET	34
4.1 Asiantuntijatiimissä korostuvat luonteenvahvuudet	34
4.2 Rehellisyys	34
4.2.1 Merkitys yksilölle	34
4.1.2 Merkitys tiimille	39
4.2 Ystävällisyys	41
4.2.1 Merkitys yksilölle	41
4.2.2 Merkitys tiimille	43
4.3 Reiluus	45
4.3.1 Merkitys yksilölle	45
4.3.2 Merkitys tiimille	47
4.4 Huumori	48
4.4.1 Merkitys yksilölle	48
4.4.2 Merkitys tiimille	50
5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	52
5.1 Yhteenvedo	52
5.2 Tulosten merkitys luonteenvahvuustutkimukselle ja tiimikäytännöille	54
5.3 Pohdinta	57
LÄHTEET	60
LIITTEET	63

JOHDANTO

Työelämä muuttuu koko ajan ja sen myötä myös yksilöiden omien luontaisten vahvuuksien tunnistaminen antaa hyvää pohjaa sille, että yksilöt löytävät omat vahvuutensa ja osaavat hyödyntää niitä eri työelämän tilanteissa. Ilman vahvuuksien tunnistamista yksilö voi päätyä tekemään työtä, joka ei palvele hänen vahvuuksiaan eikä tuo niitä esille (Lammi 2020, 25). Usein työhaastatteluissa kysytään omista vahvuuksista ja kysymykseen saattaa olla hankala vastata. Omia vahvuuksia onkin hankala tunnistaa, sillä emme välttämättä näe niitä itsessämme, mutta jokaiselta meiltä löytyy vahvuuksia. Vahvuuksista on myös viime vuosina alettu puhumaan enemmän ja esimerkiksi opetussuunnitelmat nostavat esille sen, että oppilaita tuetaan löytämään vahvuutensa (Uusitalo & Hautakangas 2023, 110). Vahvuudet siis nousevat yhä enemmän esille nykypäivänä. Myös esimerkiksi työyhteisöissä toisten vahvuuksien tunnistaminen voi auttaa työyhteisöä eteenpäin, kun tiedetään, missä kukin on hyvä. Vahvuuksia sovelletaankin yhä enemmän ja enemmän työpaikoilla (Kaiser & Overfield 2011, 90). Vahvuuksia työyhteisössä on paljon tutkittu johtajan kautta, mutta vähemmän koko tiimin kautta.

Luontevahvuuksien luokittelu ja jäsenitys ovat positiivisen psykologian keskeisimpiä teorioita. Jokaisella ihmisellä on 24 luontevahvuutta, jotka yhdessä muodostavat yksilön vahvuuspotentiaalin. Vahvuuspotentiaalin tunnistamisesta on hyötyä muun muassa työelämässä, sillä sen käyttäminen tuo elämään ja työhön merkitystä, innostusta ja hyvinvointia. Luontevahvuuksien käyttäminen on myös siitä merkityksellistä, että ne eivät vain auta yksilöä vaan ne vaikuttavat myös yhteisöön. Luontevahvuuksien kautta voidaan tarkastella muun muassa hyvää työyhteisöä ja työelämää. Luontevahvuudet toteuttavat hyveitä, joiden katsotaan olevan universaaleja. Hyveet tulevatkin toteen luontevahvuuksien kautta (Uusitalo & Hautakangas 2023, 112). Hyveiden avulla voidaan selittää yksilöiden toimintaa enemmän kuin tarkasteltaessa pelkkiä persoonallisuuspiirteitä. (Ojanen 2023, 217). Luontevahvuuksilla on yhteyttä myös muun muassa myönteisiin tunteisiin, innostukseen ja kyvykkyyden kokemiseen. Työyhteisöissä luontevahvuuksia voidaan myös käyttää eri tavoin. (Wenström 2020, 228–229.)

Pro-Gradu tutkielmassani tutkin luontevahvuuksien merkitystä tiimin toiminnassa. Kiinnostus luontevahvuuksien tutkimiseen heräsi kasvatustieteiden sivuaineen positiivisen psykologian kurssin myötä. Kiinnostus aiheeseen vain syveni, kun tein kandidaatintutkielmani positiivisen psykologian teemoihin liittyen. Positiivinen psykologia ja luontevahvuudet valikoituivat näiden kautta luontaisesti Pro Gradu-tutkielmani aiheeksi. Tutkimuksessa haluan selvittää, mitä luontevahvuuksia tiimissä esiintyy, miten ne näkyvät ja millaisia merkityksiä ne saavat yksilöllisesti ja kollektiivisesti tiimissä.

Näiden myötä asetankin tutkimuskysymyksiksi:

- Mitkä luontevahvuudet korostuvat asiantuntijatiimin ominaisuuksina?
- Millaisia yksilöllisiä merkityksiä luontevahvuuksille asetetaan asiantuntijatiimissä?
- Millaisia kollektiivisiä merkityksiä luontevahvuuksille asetetaan asiantuntijatiimissä?

Tutkimukseen osallistuu seitsemänhenkinen asiantuntijatiimi. Tiimin jokainen jäsen tekee ensin VIA-luontevahvuusmittarin, jonka tuloksista muodostetaan ryhmähaastattelussa yhdessä käytävät luontevahvuudet. Ryhmähaastattelussa on tarkoituksena käydä ensin kaikki vahvuudet läpi yksitellen, jotta jokainen saa kertoa, mitä vahvuus itselle merkitsee. Tämän jälkeen luontevahvuudet käydään läpi uudestaan yksitellen ja keskustellaan, mitä ne tarkoittavat tiimin kannalta. Haastattelun lopuksi tiimi saa vielä nostaa esille heidän mielestään tärkeimmät tiimin vahvuudet. Tutkimuksen aineistona toimii VIA-luontevahvuusmittarin tulokset sekä ryhmähaastattelusta saatu aineisto. Aineisto tullaan analysoimaan IPA:lla (Interpretative Phenomenological Analysis). IPA valikoitui analysointimenetelmäksi, koska tutkimuksessa tärkeässä roolissa ovat ihmisten kokemukset. IPAa hyödynnetäänkin usein silloin analyysimenetelmänä, kun halutaan selvittää, kuinka yksilöt luovat merkityksiä kokemuksillensa (Smith, Flowers & Larkin 2022, 1).

Pro-Gradu -tutkielman alussa esitellen tutkimuksen lähtökohtia. Tutkimuksen lähtökohdissa esitellään aikaisempaa tutkimusta aiheesta, taustoitetaan positiivista psykologiaa, hyveitä, luontevahvuuksia sekä vahvuuksia työelämässä. Lisäksi otetaan käsittelyyn VIA-luontevahvuusmittari, joka toimii tärkeässä roolissa tutkimuksessa. Tutkimuksen lähtökohtien jälkeen käydään läpi tutkimuksen toteutusta. Tuodaan esille

tutkimuskysymykset tutkimuksen aineisto ja sen analysointitapa sekä perehdytään tutkimuksen eettisyyteen. Tutkimuksen toteutuksen jälkeen esitellään tutkimuksesta saadut tulokset. Tutkimuksen lopussa pohditaan tutkimusta, sen tuloksia aikaisempien tutkimuksien ja kirjallisuuden valossa sekä muun muassa sitä, mitä uutta tietoa tutkimus toi, missä onnistuttiin ja missä olisi vielä kehitettävää.

2. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Positiivinen psykologia

Positiivinen psykologian ajatuksena on, että yksilöt haluavat itsellensä merkityksellisen elämän sekä vaalia sitä, mikä heille on luontaista. Positiivinen psykologia tutkiikin esimerkiksi yksilöiden vahvuuksia. (Lammi 2020, 31). Positiivinen psykologia keskittyy hyvinvointiin, vahvuuksiin ja voimavaroihin sekä niiden edistämiseen (Nenonen 2020, 15). Perinteisen psykologian keskittyessä sairauksiin ja negatiivisiin puoliin ottaa positiivinen psykologia huomioon elämän myönteiset asiat, kuten yksilöiden voimavarat ja vahvuudet. Positiivinen psykologia haluaa löytää yksilöiden potentiaalin, kun perinteinen psykologia keskittyy yksilön nollatasoon eli korjaamaan viat ja puutteet. Yksilöiden ja yhteisöjen kukoistuksen löytäminen on positiivisen psykologian perimmäinen tavoite. (Nenonen 2020, 14–18.) Vaikka positiivinen psykologia keskittyy myönteisiin ja positiivisiin puoliin ei positiivinen psykologia tarkoita sitä, että muu psykologia olisi negatiivista (Gable & Haidt 2005, 104).

Positiivinen psykologia on tieteenala, jota sovelletaan niin yhteiskuntatieteissä, kasvatustieteissä kuin myös oikeus- ja kauppätieteissä. Kaikilla näillä on yhteinen tavoite löytää hyvinvointia pahoinvoinnin keskeltä. (Uusitalo & Hautakangas 2023, 7.) Positiivinen psykologia korostaakin piirteitä, jotka ovat menestyksellisiä, innostavia ja myönteisiä (Uusiautti 2019, 21). Positiivisen psykologian pohjana toimii Maria Jahodanin ajatus siitä, että hyvinvointia tavoitellessa ei voida vain keskittyä poistamaan pahoinvointia. Hyvinvointia voidaan lisätä esimerkiksi tietoisella keskittymisellä, jonka myötä jokaisesta löydetään vahva ja ehjä puoli. Hyvinvointiin voidaankin liittää hyvä luonne, joka tulee esille puolestaan muun muassa luonteenvahvuuksien ja moraalisia ulottuvuuksia sisältävien persoonallisuuspiirteiden kautta. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 42.) Positiivinen psykologia voidaan ajatella koostuvan kolmesta eri tasosta, jotka ovat hyvän elämän eläminen, subjektiivinen hyvinvointi ja yksilön sisäiset myönteiset tunteet sekä hyvän tuottaminen laajemmassa sosiaalisessa yhteydessä. Jokaisella tasolla tuodaan esille eri positiivisen

psykologian teemoja, kuten onnellisuutta, vahvuuksia ja sosiaalista vastuuta. Nämä kaikki tasot ovat myös tärkeitä työelämän kannalta. (Ruutu & Salmimies 2015, 25-26.)

Positiivisen psykologian juuret johtavat pitkälle historiaan, sillä jo historiassa on tunnistettu olevan merkittäviä positiivisuuden edustajia, jotka ovat tuoneet esille muun muassa itsensä toteuttamista, positiivista palautetta ja lahjakkuuksia. Historiassa positiivisen psykologian ajatuksia ovat tuoneet esille muun muassa Viktor Frankl, Lewis Terman sekä Carl Rogers. (Ojanen 2023, 21–22.) Lisäksi jo tarvehierarkiasta tutuksi tullut isä Abraham Maslow on käyttänyt ensimmäisen kerran termiä positiivinen psykologia 1950-luvulla. Kuitenkin vasta 1990-luvulla alettiin keskittymään tarkemmin hyvinvointiin tutkimuskentällä, jolloin positiivisen psykologian teemat nousivat esille. (Uusitalo & Hautakangas 2023, 8.)

Positiivisuus voi olla monin eri tavoin tulkittavissa. Positiivisuus voi tarkoittaa hyvää, jonka myötä toisille halutaan hyvää. Positiivisuus voi olla myös ideologinen näkökulma, jossa korostuu ajatus, että yksilöt ovat luonnostaan hyviä. Lisäksi positiivisuus voi tulla esille arvostavana näkökulmana, jossa nousee esille luovuus, saavutukset ja sitkeys. Positiivisuus voidaan tulkita myös tutkimusaiheiden kautta, kuten onnellisuus ja kiitollisuus. (Ojanen 2023, 23–24.) Positiivisuuden voidaan ajatella olevan subjektiivista, jonka myötä ajatuksena toimii se, että ”mikä tuntuu hyvältä, tekee onnelliseksi” (Ojanen 2023, 25). Positiivinen psykologia on edistänyt muun muassa vahvuuksien ja hyveiden tutkimusta. Positiivista psykologiaa on verrattu humanistiseen psykologiaan, mutta Seligman ja Csikszentmiháyn ovat tehneet eron näiden välille. Eroja näiden välillä nousee muun muassa tietojen keräämisessä, filosofisissa kysymyksissä sekä tutkimuskysymyksissä. (Ojanen 2023, 25.) Positiivinen ajattelu on positiivisen psykologian syntymuotoja, kuitenkin positiivinen psykologian on haluttu erottuvan positiivisesta ajattelusta, sillä positiivinen psykologia nojautuu tieteelliselle tutkimukselle. Kuitenkin positiivisen psykologian pohjaa löytyy positiivisessakin ajattelussa, esille tulevat positiiviset tunteet, asenteet sekä hyveet. (Ojanen 2023, 25.) Positiivisen psykologian perustana on uskomus siitä, että yksilöiden onnellisuutta ja hyvinvointia voidaan edistää (Ojanen 2023, 27). Positiivisen psykologian ajatus kukoistuksesta nousee jo antiikin ajan ajatuksista (Ojanen 2023, 27).

Positiivisen psykologian tutkimuksessa nousee esille myös sen biologinen pohja. Toiset tuntevat ja kokevat asiat negatiivisemmin tai positiivisemmin kuin toiset. Jokaisella on yksilöllinen tapa reagoida tapahtumiin ja perimällä on tässä suuri merkitys. Tämän myötä esimerkiksi temperamentin merkitys nousee esille positiivisen psykologian tutkimuksessa. Positiivisen psykologian tutkimuksessa on keskitytty myös yksilöiden psykofyysiseen puoleen. (Uusitalo & Hautakangas 2023, 12.) Positiivisen psykologian tutkimuksessa nousee esille positiiviset subjektiiviset kokemukset, positiiviset yksilölliset piirteet sekä instituutiot, jotka vaikuttavat positiivisten piirteiden syntymiseen (Peterson & Seligman 2004, 5). Positiivinen psykologia on saanut osakseen myös kritiikkiä. Kritiikissä tuodaan esille muun muassa yksilökeskeisyys, poliittisuus, lähes samojen käsitteiden käyttäminen tarkoittamaan eri asioita sekä se, että tutkimus ei ole arvoista vapaata (Uusitalo & Hautakangas 2023, 19). Kuitenkin kritiikkiin on vastattu, ja sen on koettu olevan osittain oikeata. Kuitenkin on koettu, että kritiikki on jäänyt hyvin yksipuoliseksi sekä kaikkia positiivisen psykologian teemoja ei ole otettu huomioon, kuten vahvuuksia. (Uusitalo & Hautakangas 2023, 26.)

Tällä hetkellä voidaan katsoa olevan menossa positiivisen psykologian kolmas aalto, jossa nousee esille tarkemmin yksilöiden sijasta yhteisöt, samoin positiivisen psykologian tutkiminen on monikulttuurisempaa ja monitieteisempää sekä positiivisen psykologian tutkimiseen käytettävät menetelmät ovat monimuotoisempia. Aikaisemmat aallot, yksi ja kaksi, edustivat enemmän hyvän korostamista sekä positiivisuuden ja negatiivisuuden korostamista. (Uusitalo & Hautakangas 2023, 10.)

Positiivisen psykologian keskittyessä vahvuuksiin, ollaan myös kiinnostuneita siitä, miten valmistaudutaan huonoihin hetkiin, ja kuinka tavallisten ihmisten elämän hetket täytetään ja pahat hetket parannetaan. Positiivisessa psykologiassa uskotaankin, että yksilöiden vahvuudet ovat peruskallio ja vahvuuksien kanssa toiminen, luo yksilöille hyvää elämää. Positiivisessa psykologiassa nouseekin tämän myötä ajatus, että vahvuudet eivät ole toissijaisia vaan toimivat peruskalliona yksilöillä. Vahvuudet ja heikkoudet ovatkin positiivisen psykologian mukaan aitoja ja tieteellisesti ymmärrettäviä. (Peterson & Seligman 2004, 4.)

2.2 Luonteenvahvuudet ja työelämä

2.2.1. Hyveet

Positiivisessa psykologiassa ollaan kiinnostuneita hyveistä, sillä ne ilmentävät luonteenvahvuuksia, jotka ovat positiivisen psykologian tärkeitä tutkimuskohteita (Ojanen 2023, 25). Hyveiden ajatellaan edistävän yhteistä hyvinvointia ja puolestaan vahvuudet edistävät yksilön omaa hyvinvointia. Hyveissä nousee esille muun muassa epäitsekkyyys. Hyveissä mielihyvää ei tavoitella itselle vaan muille ja siinä samassa myös itse voi kokea mielihyvää. (Ojanen 2023, 211.) Hyveet nousevatkin esille monissa kulttuureissa sekä uskonnoissa. Hyveillä viitataan tavoiteltavaan tilaan, joka muodostuu luonteenvahvuuksista. Tämä tila on eettisesti sekä moraalisesti hyväksyttävä tavoite, jolla voidaan vaikuttaa niin yksilöön kuin yhteisöönkin. (Uusitalo & Hautakangas 2023, 111.) Hyveet ovatkin filosofien ja uskonnollisten ajattelijoiden arvostamia ominaisuuksia yksilöissä (Peterson & Seligman 2004, 13). Aristoleen mukaan onnellisuus ja hyvinvointi ovat silloin saavutettavissa, kun sielu toimii täydellisen hyveen mukaisesti eli yksilö voi hyvin, kun hän tekee itsestään arvokkaita asioita (Uusitalo-Malmivaara 2014, 43). Hyveet edistävät muiden hyvinvointia ympärillä ja sen myötä ne voivatkin heikentää omaa hyvinvointia (Ojanen 2023, 217).

Positiivisessa psykologiassa hyveet ovat johdettu eri uskonnollisten ja filosofisten suuntauksien keskeisistä kirjoituksista. Tämän avulla haluttiin luoda yleisyyttä, jolloin hyveet toistuvat eri kirjoituksissa eivätkä vain ole yleispäteviä kaikkiin kulttuureihin. (Seligman & Lång 2008, 161–162.) Hyveet ja niiden kautta esille tulevat luonteenvahvuudet, voidaan luokitella kuuteen pääryhmään: viisaus ja tieto, rohkeus, humanisuus ja rakkaus (ihimillisyys), oikeudenmukaisuus, itsehillintä (kohtuullisuus) ja transsendenssi (henkisyys) (Ojanen 2023, 213). Nämä kaikki hyveet kuvaavat hyvää luonnetta ja näiden hyveiden tulee olla kynnsarvon yläpuolella, jotta yksilöä voidaan pitää hyvänä (Seligman & Lång 2008, 162) (Peterson & Seligman 2004, 13). Hyveet tulevatkin toteen luonteenvahvuuksien kautta (Uusitalo & Hautakangas 2023, 112). Hyveiden avulla voidaan selittää yksilöiden toimintaa enemmän kuin tarkasteltaessa pelkkiä persoonallisuuspiirteitä. Lisäksi yksilöillä, joilla on vahvoja hyvepiirteitä saavat myös muita

ympäriällä toimimaan myönteisellä tavalla sekä hyvepiirteet vaikuttavat myönteisesti koettuun ja objektiiviseen hyvinvointiin. Tämän myötä hyvepiirteet tulevatkin muille esille myönteisenä luonteena. (Ojanen 2023, 217.) Hyveet voidaan saavuttaa eri tavoin ja jokaisen hyveen saavuttamiseen on useita reittejä (Seligman & Lång 2008, 162). Esittelen hyveet tarkemmin luvussa 2.2.4 VIA-luonteenvahvuusmittari.

2.2.2. Luonteenvahvuudet

Vahvuusajattelu pohjautuu positiiviseen psykologiaan. Vahvuusajattelun kehittäjänä voidaan pitää kasvatustieteen tohtoria Don Cliftonia. Vahvuusajattelu pohjautuu tieteelliselle perustalle. (Lammi 2020, 32.) Vahvuus voidaan määritellä ajatus-, tunne- tai käyttäytymismallina, jonka toteuttaminen innostaa sekä antaa energiaa (Piippo & Lehtonen 2021). Vahvuudet ovat luonteenpiirteitä, niin sanottuja psykologisia ominaisuuksia, jotka esiintyvät erilaisissa tilanteissa. Lisäksi vahvuuksia arvostetaan ja ne tuottavat hyviä seurauksia. Vahvuuden ei kuitenkaan tarvitse tuottaa hyviä seurauksia, vaan ne voivat tuottaa niitä myös pidemmällä aikavälillä. (Seligman & Lång 2008, 167.) Luonteenvahvuudet ilmentävät hyveitä. Samaan hyveeseen voi päästä eri luonteenvahvuuksia käyttämällä, jonka myötä hyveisiin ei ole vain yhtä reittiä. (Peterson & Seligman 2004, 13.)

Luonteenvahvuudet pohjautuvat kuuteen yleismaailmalliseen hyveeseen, joista on johdettu 24 luonteenvahvuutta. Luonteenvahvuudet ovat kaikilla samanlaiset riippumatta kulttuurista, iästä, sukupuolesta tai asuinmaasta. Luonteenvahvuuksia on tutkinut positiivisen psykologian isä Martin Seligman sekä psykologi Christopher Peterson tutkimusryhmineen. Positiivisen psykologian pyrkimyksenä on löytää hyvää sekä havaita jokaisesta ihmisestä luonteenvahvuuksia, joilla voidaan vaikuttaa myönteisesti itseen sekä muihin. Vahvuuksien avulla oma sekä yhteisöjen vointi paranee. (Uusitalo & Hautakangas 2023, 7-9.)

Luonteenvahvuuksia voidaan selvittää VIA-luonteenvahvuustestin avulla. Luonteenvahvuuksien tunnistaminen ja nimeäminen auttaa tiimejä ja yksilöitä löytämään

hyviä puolia sekä vahvistamaan positiivisuutta. Luonteenvahvuudet ovat luonnollisia ja ne tulevat esille yksilöllisesti. Löytämällä ja tunnistamalla luonteenvahvuuksia voidaan esimerkiksi omaan tyytyväisyyteen vaikuttaa. Lisäksi luonteenvahvuuksien käyttäminen lisää myös sitoutumista, innostusta ja antaa energiaa. (Nenonen 2020, 111.) Tämä selviää myös Bakkerin, Hetlandin, Olsenin ja Espevikin tutkimuksesta (2019), jossa todettiin, että päivinä, jolloin yksilöt voivat käyttää vahvuuksiansa, he ovat innostuneempia sekä energisempiä. Luonteenvahvuudet nähdään moraalisisina ominaisuuksina. Luonteenvahvuudet voidaan sekoittaa lahjakkuuksiin, mutta lahjakkuudet ovat ei-moraalisia ominaisuuksia sekä niitä ei voida kehittää, kun taas vahvuuksia voidaan kehittää. (Seligman & Lång 2008, 163.)

Luonteenvahvuudet ovat myönteisiä piirteitä, joita jokainen yksilö voi tavoitella sekä niitä voidaan tunnistaa, oppia ja kehittää. Omien vahvuuksien tunnistamisen avulla yksilöt voivat löytää oman kukoistuksensa. Jokaisella ihmisellä löytyy vahvuuksia, mutta ne näyttävät eri vahvuisina yksilön mukaan. Yksilöillä onkin erityisvahvuuksia, jotka ovat niitä vahvuuksia, jotka ovat yksilöille ominaisimpia. Niiden tunnistamisen onkin tutkittu lisäävän yksilöiden onnellisuutta ja hyvinvointia, sillä vahvuuksien tunnistaminen lisää merkityksellisyyttä. Erityisvahvuuksien perimmäinen tarkoitus on se, että erityisvahvuutta hyödyntäessä yksilö voi kokea aitouden, innostuksen ja hallinnan tunnetta. Omien vahvuuksien käyttäminen on myös voimaannuttavaa. (Uusiautti 2019, 22-23.) Lisäksi vahvuuksien käyttäminen tai käyttämättömyys myös muokkaavat yksilön kehittymistä (Uusiautti 2019, 36). Luonteenvahvuuksia voidaan pitää muuttuvina, joihin vaikuttaa esimerkiksi aika ja paikka, sillä ihmisen käyttäytymiseen vaikuttaa myös ympäröivä maailma. Lisäksi vahvuudet ovat sidonnaisia myös yhteiskunnan normeihin. (Uusiautti 2019, 36.) Luonteenvahvuuksia tulisi aina peilata ympäröivään maailmaan, kuten ihmisiin ja yhteisöihin, esimerkiksi töissä tiimeihin (Wenström 2020, 234).

Vahvuudet voidaan ajatella kehityspsykologisena käsitteenä, sillä vahvuudet muotoutuvat ja ilmenevät elinikäisen oppimisen kautta. Lisäksi yksilöiden kehityksestä kertoo vahvuuksien hyödyntäminen elämässämme. Yksilön käyttäessä omia vahvuuksiaan auttaa se myös muita yksilöitä ympärillä käyttämään vahvuuksiansa. (Uusiautti 2019, 36.) Yksilön hyödyntäessä erityisvahvuuksiansa, tuntee yksilö elämänsä merkityksellisempänä. Merkityksen

kokeminen tuo yksilölle hyvinvointia ja tuottavuutta. Vahvuuksien myötä yksilö toteuttaa itseänsä. (Uusiautti 2019, 44.) Yksilön päästessä käyttämään vahvuuksia, voi hän kokea kuusi kertaa enemmän uppoutumista eli yksilö nauttii tekemisestä ja saa aikaan enemmän asioita (Piippo & Lehtonen 2021). Omien vahvuuksien tunteminen on myös yksilölle avain siihen, että tunnistaa oman osaamisensa sekä kokee menestymistä ja tyytyväisyyttä elämääns eri osa-alueilla (Fenström, Vuorinen & Uusitalo 2021, 121). Vahvuuksia käyttämällä yksilöt pystyvät saavuttamaan tavoitteitansa ja tämän myötä yksilöiden hyvinvointi paranee (Linley, Nielsen, Gillett & Biswas-Diener 2010, 6).

Yksilön vahvuuksien tarkasteluun liittyy myönteinen toimijuus. Myönteistä toimijuutta esille tuova yksilö hyödyntää elämässään vahvuuksiansa sekä kuuntelee itseänsä. Vahvuuksien käyttäminen ja hyödyntäminen voi tuoda yksilöille kokemuksen merkityksellisyydestä. Merkityksen tunteen kautta yksilöt saavat myönteisiä kokemuksia itsestänsä, joka muokkaa sisäistä puhetta myönteiseen suuntaan. (Uusiautti 2019, 58.) Hyveellinen toiminta innostaa myös muita yksilöitä ympärillä ja ohjaa heitä käyttämään omia vahvuuksiansa. Tällaista tilaa voidaan kutsua voittovoitto tilaksi, jossa kaikki toimivat hyveiden ja vahvuuksien kautta. (Seligman & Lång 2008, 168.) Vahvuudet tuovat yksilöiden elämään rakennuspalikoita, joilla on myönteisiä vaikutuksia eri toimijuuksien alueille. Näiden kautta yksilöt suuntavat toimintaansa myönteiseen suuntaan, joka vie myös elämää myönteiseen suuntaan. (Uusiautti 2019, 59.) Myönteisten toimintastrategioiden myötä vahvuuksien yhteys positiiviseen psykologiaan nousee esille. Myönteiset toimintastrategiat auttavat yksilöä myös ajattelemaan optimistisemmin, joka ohjaa yksilön ajatuksia esimerkiksi selviytymiseen hankalista tilanteista niin sanotusta pystyvyydestä. (Uusiautti 2019, 59.) Luontevahvuudet tulevat esille erilaisissa tilanteissa, jolloin tilanne vaikuttaa siihen, millaisia luontevahvuuksia yksilöt ilmaisevat. Yksilö voi ilmaista luontevahvuuksiansa eri tavalla tilanteesta ja ympäristöstä riippuen. (Peterson & Seligman 2004, 14.)

Yksilön tunnistaessa omat vahvuutensa sekä yksilön hyödyntäessä niitä, vahvistuu myönteinen kierre, jossa vahvuudet nousevat esille. Yksilö uskoo tällöin omiin mahdollisuuksiinsa. Vahvuuksia hyödyntämällä pystytään vaikuttamaan myönteisesti itsetuntoon sekä positiivisiin tunteisiin. Näillä puolestaan on vaikutusta yksilön fyysiseen,

psykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. (Uusiautti 2019, 105.) Vahvuuksia rakennetaan ja luodaan vuorovaikutuksessa ympäröivän maailman kanssa koko eliniän ajan ja vahvuuksien luominen ja vahvistaminen alkaa jo ihan lapsena. Varhaisella lapsuudella on myös vahvuuksia tarkasteltaessa merkittävä rooli. (Uusiautti 2019, 105.) Yksilön käyttäessä vahvuksiensa muun muassa optimistisuus lisääntyy ja yksilö uskoo selviytyvänsä, vaikka vastaan tulisikin haasteita (Uusiautti 2019, 106). Luontevahvuuksien käyminen tuo lisäksi hyötyjä myös muun muassa tunne minäpystyvyydestä kasvaa, suorituskyky paranee sekä yksilö kokee enemmän onnellisuutta ja energisyyttä (Piippo & Lehtonen 2021). Persoonalliset vahvuudet näyttäytyvät eri tavoilla. Persoonalliset vahvuudet ilmentyvät sisäisenä motivaationa, niiden toteuttamiseen ei väsy sekä esteet ja vaikeudet haastavat vahvuudet käyttöön. Lisäksi ne ilmentyvät halukkuutena toimia niiden edellyttämällä tavalla, niiden ansiosta opitaan jatkuvasti uusia asioita, niiden käyttö on innostavaa sekä ne tuntuvat aidosti omilta. (Ojanen 2023, 118.) Vahvuudet auttavat myös vastoinkäymisissä, sillä ne lieventävät kärsimystä sekä vastoinkäymisiä ja tukevat resilienssin rakentumista (Piippo & Lehtonen 2021). Kuitenkin vahvuuksien liikakäyttö ja niiden käyttäminen sopimattomissa tilanteissa voi johtaa esimerkiksi uupumukseen tai huonoihin ihmissuhteisiin (Sippola 2023, 64). Lisäksi vahvuuksista löytyy myös varjopuolia esimerkiksi vahvuudessa kauneuden arvostus, varjopuolena voidaan ajatella olevan täydellisyyden tavoittelu, sillä aina halutaan kaiken olevan kaunista ja täydellistä. Tämän myötä vahvuuksia käyttäessä tulisi löytää tasapaino, jolloin käytetään vahvuutta, mutta tunnustetaan myös se, ettei vahvuuden käyttö johda negatiivisiin vaikutuksiin. (Piippo & Lehtonen 2022.) Vahvuuksien käyttöön liittykin valintoja, tulee päättää miten ja milloin vahvuutta käyttää ja ilmentää (Seligman & Lång 2008, 164).

Vahvuuksia on esitelty eri tavoin, mutta Pro gradu -tutkielmassani paneudun tarkemmin Martin Seligmanin ja Christopher Petersonin määritelmään inhimillisistä vahvuuksista. Seligmanin ja Petersonin vahvuudet ovat rakentuneet kuuden hyveen: viisauden, rohkeuden, humanisuuden, oikeudenmukaisuuden, pidättyväisyyden ja ylimaailmallisuuden päälle. Kritiikkinä tälle vahvuusajattelulle on nostettu se, että eri kulttuureissa hyveet voivat merkitä eri asioita. Kuitenkaan tässä ei haluta keskittyä erilaisuuksiin vaan yhtäläisyyksiin. (Uusiautti 2019, 38.) Nämä kuusi hyvettä ovat tunnustettu laajan tutkimuksen myötä. Tutkimuksessa tutkittiin muun muassa taolaisuuden, buddhalaisuuden, kristillisyyden ja

islamin isoja kirjoja. Hyveet tulevatkin esille ihmisen toiminnassa vahvuuksien muodossa. (Uusiautti 2019, 38.)

SMART-mallin avulla pystytään kehittämään ja hyödyntämään omia vahvuuksia. Mallissa S tarkoittaa (spotting) omien vahvuuksien tunnistamista. Tunnistaessa omia vahvuuksia huomaamme vahvuuksia myös muissa ja näin kiinnitämme huomiota myös vähemmän heikkouksiin. M-kirjain viittaa (managing) vahvuuksien hallintaan, jossa yksilöt pystyvät yhdistämään vahvuuksiansa ja tuomaan niitä esille. A-kirjain (advocating) viittaa vahvuuksien puolesta puhumiseen elikkä esimerkiksi siihen, että toisten vahvuuksia tuodaan ja niistä puhutaan avoimesti. Esimerkiksi työporukassa vahvuuksista puhutaan avoimesti ja niihin kiinnitetään huomiota. R-kirjain (relating) tuo esille sen, että toisten tuntiessa toistensa vahvuuden esimerkiksi työporukassa on yhteistyö helpompaa ja erilaiset kyvyt tulevat paremmin esille. Viimeisenä SMART-mallissa on T-kirjain (training). T-kirjain viittaa vahvuuksien käyttöä eli ensimmäisten neljän SMART-mallin kohdan käyttöä. (Uusitalo & Hautakangas 2023, 124–126.)

2.2.3 Luontevahvuudet työelämässä

Luontaisten vahvuuksien ymmärtäminen ja löytäminen luo armollisuutta perhettä, työkavereita ja muita läheisiä kohtaan. Luontevahvuuksien tunnistaminen erilaisissa ryhmissä, kuten tiimeissä antaa tiimiläisille vahvemman pohjan ymmärtää myös muita tiimin jäseniä. (Lammi 2020, 23.) Tiimeissä, joissa hyödynnetään luontevahvuuksia myös, vaihtuvuus pienenee ja puolestaan tuottavuus kasvaa (Piippo & Lehtonen 2021). Luontevahvuuksien hyödyntäminen työelämässä muun muassa lisää 6 kertaa enemmän uppoutumista, 38 % enemmän tuottavuutta sekä henkilöstön vaihtuvuus pienenee 50% (Piippo & Lehtonen 2022). Jokaisella ihmisellä on luontaisia vahvuuksia, jotka vaikuttavat yksilön muun muassa yksilön toimintaan ja ajatteluun. Luontaiset vahvuudet ovat sellaisia ominaisuuksia, joita yksilö käyttää harrastuksissaan sekä töissään ja kokee niitä käyttäessään saavansa energiaa. (Lammi 2020, 25.) Vahvuuksia ei opita vaan ne ovat jokaiselle yksilölle luontaisia, jolloin ne eroavat vahvasti tiedoista ja taidoista, jotka ovat sellaisia, että ne opitaan (Lammi 2020, 25). Esimiesten ja johtajien tunnistessa työntekijöiden vahvuuksia vaikuttaa se myönteisesti ilmapiiriin sekä henkilöstön tyytyväisyyteen (Lammi 2020, 45).

Yksilön tehdessä töitä vahvuksiensa kautta vaikuttaa se myönteisesti yksilön motivaatioon sekä onnistumiseen työssä (Lammi 2020, 48).

Vahvuuksien tunnistaminen työelämässä auttaa ohjaamaan yksilöt oikeille paikoille, auttaa tehtävien jakamisessa, auttaa ymmärtämään, sitä mitä yksilöiltä tulisi odottaa ja sitä, miksi ihmiset toimivat eritavoin sekä auttaa tunnistamaan ja huomioimaan yksilöiden erilaisia kommunikaatiotapoja. Lisäksi vahvuuksien tunnistaminen auttaa myös itseä kehittämään omaa johtamis- ja esimiestyötä (Lammi 2020, 52–54). Työyhteisön tunnistaessa omat vahvuutensa, auttaa se esimerkiksi toimimaan ymmärtäväisemmin työkaveria kohtaan (Lammi 2020, 55). Kymmenen eniten työelämässä näkyvää luontevahvuutta ovat arviointikyky, näkökulmanottokyky, reiluus, sinnikkyys, oppimisen ilo, johtajuus, innokkuus, uteliaisuus ja sosiaalinen älykkyys (Sippola 2023, 63). Luontevahvuuden tulevat näkyviksi työkontekstissa erityisesti erilaisissa kohtaamisissa työkavereiden kesken (Sippola 2023, 63). Vahvuuksien tuominen esiin erilaisissa organisaatioissa lisää organisaation yksilöiden onnellisuutta, tyytyväisyyttä elämästä sekä yleistä hyvinvointia. Lisäksi vahvuudet tuovat esille parempaa vuorovaikutusta sekä stressin ja vastoinkäymisten sietokykyä. (Sippola 2023, 64.) Työelämässä monet voivat kokea alisuoriutumista. Alisuoriutumisen voidaan ajatella tulevan esille silloin, kun yksilö ei pysty hyödyntämään kaikkea potentiaaliaan työssään. Alisuoriutumiseen voi vaikuttaa esimerkiksi se, että yksilöt eivät pysty tekemään töissä asioita, joissa he voivat käyttää vahvuksiensa. Yksilöiden saadessa käyttää vahvuksiensa työelämässä voidaan myös esimerkiksi vaikuttaa siihen, miten he kokevat suoriutuvansa työstä. (Wenström 2020, 211.)

Työn kontekstista tarkasteltaessa vahvuudet tulevat esille yksilöillä neljän eri ulottuvuuden kautta. Nämä neljä ulottuvuutta ovat motivoituneisuuden tuottama merkityksen kokemus, kompetenssin mahdollistaman onnellisuuden kokemus, työnteon myönteinen uppoutumiskokemus sekä optimistisuus. Lisäksi ulottuvuudeksi voidaan nostaa myös työyhteisön merkitys. (Uusiautti 2019, 84.) Vahvuuksien hyödyntäminen eri ulottuvuuksissa on erilaista. Motivoituneisuuden ja merkityksen kokemuksessa nousee esille työn monipuolisuus. Työn monipuolisuus lisää myönteisyyden kokemusta työstä ja lisäksi tuo esille motivaatiota. Sisäinen motivaatio työhön muotoutuu, kun yksilö pystyy hyödyntämään vahvuksiensa sekä on aidosti kiinnostunut työstä. Tällöin työ toimii motivaattorina ja

lisäksi työ tuntuu merkitykselliseltä. Työ, joka on kuormittavaa eikä yksilöllä ole vaikutusmahdollisuuksia työhön vähentää yksilön motivaatiota työhön ja sitä kautta myös vahvuuksien käyttäminen työssä on mitätöntä. (Uusiautti 2019 86–88.) Yksilön kokiessa työnsä merkityksellisenä, pääsee hän usein silloin käyttämään vahvuuksiansa työssä (Wingerden & Stoep 2018, 7). Kompetensseilla onnistumisiin nousee esille henkilökohtainen kehittyminen sekä työn kehittäminen. Yksilön kokemus osaamisesta ja pätevydestä vaikuttaa myös koettuun sisäiseen motivaatioon. Yksilön onnistuessa sekä työtehtävistä suoriutuessaan, yksilö rakentaa kukoistustansa. (Uusiautti 2019, 90.) Tarkasteltaessa vahvuuksia työelämässä esille nousee myös työnteon myönteiset uppoutumiskokemukset. Tällöin esille nousee ne asiat, jotka saavat innostumaan työssä, lisää työmotivaatiota sekä edistää kokemusta antoisasta työstä. Nämä kaikki yhdessä vaikuttavat työn imuun. Yksilön kokiessa työssä myönteisiä kokemuksia tulee esille myös usein työn osaaminen, haasteisiin tarttuminen sekä innostava työn sisältö. Tällöin yksilö pystyy hyödyntämään muun muassa vahvuuksiansa. Yksilön saadessa myönteisiä kokemuksia työstä sekä käyttämällä vahvuuksiansa, pääsevät he myös usein flow-tilaan työtä tehdessä. (Uusiautti 2019, 93.) Optimistisuus työssä on myös yksi ilmentymä työelämässä, jossa vahvuudet tulevat esille. Optimistisuuteen työelämässä vaikuttaa laajasti yksilön perusluonne. Optimistinen yksilö on usein myös sitä töissä ja samoin pessimistinen on taas pessimistinen töissä. Kokiessaan työn mieleisenä ja merkityksellisenä on optimistisuus työtä kohtaan todennäköisempää. Tällöin urallakin tulevia vastoinkäymisiä ja pyöryksiä otetaan vastaan myönteisemmin. Yksilön suhtautuessa myönteisesti tulevaisuuteen ymmärtää yksilö paremmin tilanteen sekä käytössä olevat voimavarat, vahvuudet ja kokemukset. (Uusiautti 2019, 96.)

Työyhteisö työpaikalla voi olla voimaannuttava tai sitten se voi syödä voimavaroja sekä rajoittaa vahvuuksien käyttämistä (Uusiautti 2019, 97). Yksilö voi kokea työyhteisönsä neljällä eri tavalla. Yksilö voi kokea työyhteisönsä ikävänä, jolloin työyhteisössä ei kannusteta toisia, vuorovaikutus ei ole myönteistä, kukoistamista ei tapahdu eikä myönteisiä tiloja tai tunteita kehity työyhteisön eikä yksilöiden kesken. (Uusiautti 2019, 97.) Yksilö voi kokea työyhteisön hyväksi, auttavaiseksi ja myönteiseksi sekä iloiseksi. Kuitenkaan, jos työtä ei koeta omaksi työyhteisön kannustaminen ei auta siihen, että yksilö kokee silti epävarmuutta sekä huonoa työitsetuntoa. Työstä ei saada tällöin myönteisiä kokemuksia, mutta työyhteisö voi puolestaan tuoda mielekkyyttä. (Uusiautti 2019, 98.) Yksilöillä on

usein myönteinen kuva itsestään työntekijänä, mutta työyhteisö ympärillä ei ole kannustava eikä työyhteisö tue yksilöitä. Kuitenkin oma myönteinen kuva työtä ja omaa osaamista kohtaan, vaikuttaa siihen, että yksilö kokee työnsä mielekkäänä, sillä yksilö pystyy hyödyntämään omia vahvuuksiansa työssä. Työstä koettua mielekkyyttä voi myös tällaisessa tilanteessa rajoittaa kielteinen työyhteisö. (Uusiautti 2019, 98.)

Työilmapiiri ja työyhteisön toimintatavat ovat merkityksellisessä roolissa yksilöiden suoriutumisessa työssä. Yksilöiden onnistumiset ovat koko työyhteisön onnistumisia, jos työtä tehdään yhdessä hyvässä ilmapiirissä (Uusiautti 2019, 98–100). Yksilöiden saadessa palautetta työyhteisöltä, vahvistaa se yksilöiden vahvuuksien hyödyntämistä sekä niiden tunnistamista (Uusiautti 2019, 102). Vahvuuksien hyödyntäminen työpaikalla lisää työntekijöiden sitoutumista sekä tyytyväisyyttä työhön. Lisäksi esimerkiksi vahvuuksiin pohjautuva johtaminen on tuonut myönteisempiä tuloksia, kuin negatiivisiin asioihin keskittyminen. Myönteisiä tuloksia on ollut esimerkiksi se, että vahvuuksien käyttö vähentää masennusta sekä vaikuttaa myönteisesti terveyteen ja fyysiseen kuntoon. (Ojanen 2023, 119.) Vahvuuksiin pohjautuva johtajuuden myötä yksilöt kokevat muun muassa uratyytyväisyyttä. Työntekijät myös arvostavat vahvuuslähtöistä johtajuutta ja se nähdään myös voimavarana. (Ding, Liu, & Yu 2023, 1–11.) Johtajat voivat myös kehittää työntekijöiden vahvuuksia, jolloin työntekijät kokevat onnistuvansa ja näin he löytävät myös suurempaa merkitystä työstä. Johtajien tulisi antaa työntekijöille itsemääräämisoikeutta, jolloin työntekijät tunnistaisivat helpommin vahvuuksiansa sekä oppisivat hyödyntämään niitä (Geue 2018, 293).

Organisaation tulee olla tietoinen työntekijöiden vahvuuksista ja osaamisesta. Organisaatiolle ei riitä se, että vahvuudet ja osaaminen tunnustetaan, vaan myös vahvuuksien käyttämiselle tulee antaa mahdollisuus. Työtä tuunaamalla voidaan organisaatioissa panostaa siihen, että työntekijät pystyvät käyttämään työtehtävissä vahvuuksiaan. Organisaatiot, joissa työntekijät voivat käyttää omia vahvuuksiaan, ovat inhimillisempiä ja myös näissä organisaatioissa työntekijät otetaan huomioon päätöksissä ja toiminnoissa, joka puolestaan osoittaa työntekijöille, että heitä arvostetaan ja he ovat näkyvä osa organisaatiota. (Sippola 2023, 67.) Organisaatioiden tuki vahvuuksille lisää yksilöiden sitoutumista (Ding, Liu & Yu 2023, 11). Myös samankaltaisia tuloksia on saatu van Woerkomin, Oerlemansin

ja Bakkerin tutkimuksessa (2016), jonka mukaan organisaation tuki viikoittain ja päivittäin lisää työhön sitoutumista. Lisäksi organisaatioissa, joissa kannustetaan työntekijöitä käyttämään vahvuuksia, ovat työntekijät aitoja, energisiä sekä kokevat kukoistusta. Jotta yksilöt voivat käyttää organisaatioissa vahvuuksiansa liittyy siihen oma-aloitteisuutta ja autonomiaa, mutta myös organisaation tuella on suuri merkitys vahvuuksien käytössä organisaatioissa. (Bakker & Woerkom 2018, 44.) Johtajien tunnistaessa työntekijöidensä vahvuudet, pystyvät he laajemmin tarjoamaan työntekijöillensä, heidän vahvuuksiansa vastaavia töitä. Kuitenkin vahvuuksien keskittymisen lisäksi organisaation tulee selkeästi määrittää tavoitteensa sekä roolit, jotta vahvuuksiaan voidaan mahdollisuuksien mukaan hyödyntää mahdollisimman hyvin. (Sippola 2023, 160.) Erityisesti johtajien tulisi keskittyä uupuneiden työntekijöiden vahvuuksien esiintuomiseen, sillä se lisää näiden yksilöiden uratytyväisyyttä (Ding, Liu & Yu 2023, 12). Useissa organisaatioissa käydään erilaisia kehityskeskusteluita, joissa keskitytään usein kehitettäviin kohteisiin. Kehityskeskustelut olisivat hyvä paikka muuttaa organisaation suunta vahvuusmyönteisemmäksi ja keskittyä vahvuusperustaiseen keskusteluun, jolloin esille tuotaisiin yksilöiden vahvuudet ja osaaminen. Vahvuuspalaute onkin tehokas tapa osoittaa yksilöille arvostusta. Vahvuuspalaute ei ole vain esihenkilön vastuulla vaan sitä voi antaa jokainen työkavereillensa. (Sippola 2023, 158.)

2.2.4 Via-luonteenvahvuusmittari

VIA-luonteenvahvuusmittarin eli Values in Action -mittarin avulla yksilöt voivat helpommin löytää omat erityisvahvuutensa. Mittarissa vastataan kysymyksiin, joiden avulla mittari arvioi yksilön erityisvahvuudet. Mittarin antaessa vahvuuksia tulee miettiä, näyttävätkö vahvuudet toiminnassa myönteisinä. Sillä vain vahvuudet, jotka näyttävät myönteisinä toiminnassa, tuovat hyvinvointia. Erityisvahvuuksia ei ole vain yksi, vaan niitä voi olla enemmänkin, jotka näyttävät myönteisesti toiminnassa. Yksilöiden erityisvahvuudet ovat sellaisia, jotka kannattaa tunnistaa sekä hyödyntää niiden tuottamaa arvoa. (Uusiautti 2019, 42–43.) VIA-luonteenvahvuusmittarin avulla halutaan tutkia, miten hyveiden ja vahvuuksien teemat näkyvät arkielämässä ja miten niitä voidaan kehittää. (Ojanen 2023, 118.) VIA-luonteenvahvuusmittari oli osa hanketta, jossa pääpainona oli selvittää yleismaailmallisia ja tarpeeksi kuvaavia ominaisuuksia, jotka voivat olla yleisiä luonteenvahvuuksia.

Taulukko 1 Hyveet ja luontevahvuudet (Uusitalo-Malmivaara 2014, 45) (Uusitalo & Hautakangas 2023, 118–119).

Hyve	Luontevahvuus
<p>Viisaus ja tieto Ilmenee kognitiivisina vahvuuksina</p>	<p>Luovuus Uteliaisuus Oppimisen ilo Avomielisyys-avarakatseisuus Näkökulmanotto</p>
<p>Rohkeus Ilmenee vahvuuksina saavuttaa tavoitteita vastoinkäymisistä huolimatta</p>	<p>Rehellisyys Rohkeus Sinnikkyys Into</p>
<p>Inhimillisyy Ilmentää vahvuuksia, jotka liittyvät ihmissuhteisiin</p>	<p>Ystävällisyys Rakkaus Sosiaalinen älykkyys</p>
<p>Oikeudenmukaisuus Ilmenee ihmissuhteisiin liittyvissä taidoissa</p>	<p>Reiluus Johtajuus Ryhmäyötaidot</p>
<p>Kohtuullisuus Ilmenee kykyä vastustaa liioittelua ja ylenpalttisuutta</p>	<p>Anteeksianto Vaativattomuus Harkitsevaisuus Itsesäätely</p>
<p>Henkisyys Ilmenee kykyä antaa ilmiöille laajaa merkitystä</p>	<p>Kauneuden arvostus Kiitollisuus Toiveikkuus Huumorintaju Uskonnollisuus</p>

Luontevahvuudet määräytyivät kymmenen eri kriteerin mukaan (Peterson & Seligman 2004, 17–28):

1. Vahvuudella on merkitystä täyttymyksellisen ja hyvän elämän luomisessa yksilöille itselleen ja muille
2. Jokaisella luontevahvuudella on itsessään moraalinen arvonsa
3. Luontevahvuuksien näkyminen ei heikennä ketään muuta

4. Luonteenvahvuudelle ei ole aina helppo löytää vastakohtaa
5. Vahvuuden on näyttävä henkilön käytöksessä, ajatuksissa, tunteissa tai toiminnoissa siten, että sitä voidaan arvioida
6. Vahvuus poikkeaa muista luokitteluista vahvuuksista, eikä vahvuutta voi purkaa osiksi, jotka sisältyisivät muihin vahvuuksiin
7. Luonteenvahvuudet näkyvät laajalti hyväksytyissä esikuvissa
8. Vahvuuden ihmelapsia on olemassa, tämä kriteeri pätee vain osaan vahvuuksista
9. Kaikilla ei ole kaikkia vahvuuksia
10. Luonteenvahvuuksien kehittymistä tuetaan erilaisin toimenpitein

Taulukko 2 Eri luonteenvahvuuksien määritelmät yleisesti sekä työelämän kannalta (Wenström 2020, osa 3) (Ruutu & Salmimies 2015, 118–119).

Luonteenvahvuus	Määritelmä
Luovuus	Yksilö on omaperäinen ja kekseliäs. Yksilö keksii esimerkiksi uusia ja tehokkaita työtapoja.
Uteliaisuus	Yksilöllä on sisäistä motivaatiota ja kiinnostusta uusia asioita kohtaan esimerkiksi työpaikalla yksilöllä on kiinnostusta meneillä oleviin projekteihin ja muutoksiin
Oppimisen ilo	Uusien taitojen, tietojen ja kokonaisuuksien opetteleminen tuottaa yksilölle iloa ja tyydytystä.
Avomielisyys-avarakatseisuus Arviointikyky	Yksilö omaa ennakkoluulottomuutta sekä kriittistä ajattelua. Yksilö tarkastelee asioita monesta näkökulmasta ja ei sano suoraan "ei".
Näkökulmanottokyky	Yksilö hahmottaa kokonaisuuksia eri näkökulmista sekä antaa omaa osaamistansa yhteiseen käyttöön
Rehellisyys	Yksilö tuo esille todelliset ajatukset ja tunteet teoissaan aidosti omana itsenään
Rohkeus	Yksilö toimii riskialttiissa tilanteessa oman tai muille tärkeän asian saavuttamiseksi sekä yksikö omaa kyvyn seistä omilla jaloillaan haasteista ja vaikeuksista huolimatta
Sinnikkyys	Yksilöllä on kyky loppuunsaattaa aloittamansa eli yksilö on periksiantamaton ja sitkeä sekä tekee työtä tavoitteidensa eteen.
Into	Yksilöllä on energinen elämänsenne ja hän tarttuu toimeen aktiivisesti
Ystävällisyys	Yksilö kiinnittää huomiota muiden tarpeisiin, on empaattinen muille sekä auttaa muita ja tekee palveluksia
Rakkaus	Yksilö vaalii lämpimien ihmissuhteita

Sosiaalinen älykkyyys	Yksilö osaa tunnistaa, ennakoida ja tulkita sosiaalisia tilanteita eli yksilö on tietoinen omista ja toisten motiiveista
Reiluus	Yksilö kohtelee kaikkia samalla etiikalla eli tasapuolisesti ja samanarvoisesti.
Johtajuus	Yksilö osaa ottaa vastuuta asioiden etenemisestä, osaa organisoida ryhmäaktiiviteettejä sekä seurata niitä
Ryhmätyötaidot	Yksilö toimii ryhmässä rakentavasti ja pistää ryhmän edun oman edun edelle
Anteeksianto	Yksilö osaa tarkastella tapahtunutta myös toisen ihmisen näkökulmasta, kokee empatiaa sekä osaa antaa virheet anteeksi.
Vaativuus	Yksilö osaa antaa tulosten puhua puolesta sekä yksilö omaa realistisen kuvan omista kyvyistä ja saavutuksista sekä rajoista.
Harkitsevaisuus	Yksilö osaa harkita sanojaan ja tekojaan sekä ennakoita niiden seuraamuksia.
Itsesäätely	Yksilö osaa säädellä omia tunteitaan ja tekojaan sekä pysyy kohtuudessa eri elämän osa-alueilla
Kauneuden arvostus	Yksilö huomaa ja osaa sanoittaa kaikilla elämän eri osa-alueilla kauneutta, osaamista ja taitoja eli yksilö osaa nauttia ympäröivästä kauneudesta ja hyvyydestä
Kiitollisuus	Yksilö huomaa hyviä asioita ja osaa myös sanoittaa niitä sekä osaa ottaa vastaan kiitollisuutta
Toiveikkaus	Yksilö omaa optimistisen asenteen sekä työskentelee myönteisten asioiden eteen
Huumorintaju	Yksilö huomaa asioiden hyvät puolet ja lisäksi se luo leikkisyyttä, iloa ja hymyä
Uskonnollisuus	Yksilö mieltää itsensä osaksi suurempaa kokonaisuutta

Kritiikkinä VIA-luontevahvuustestistä voidaan sanoa se, että hyveet ja vahvuudet rinnastetaan. Vahvuuksien tavoitteena on edistää yksilön omaa elämää, ja hyveet puolestaan tähtäävät yhteiseen hyvinvointiin. (Ojanen 2023, 118.) Alun perin VIA oli Pennsylvanian yliopiston hanke, jonka avulla haluttiin tuoda luontevahvuudet esille sekä edistää niiden käyttöä. Tärkeimpänä vahvuuksia tarkasteltaessa on se, että niiden käyttö on myönteistä eivätkä ne vaikuta negatiivisesti muihin. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 44.) Testin pystyy tekemään VIA Surveyn sivuilla. VIA-testissä vastataan 120 kysymykseen, joiden kautta testi laittaa kaikki 24 vahvuutta järjestykseen. Sijoilla 1–5 tuloksissa näkyy yksilön viisi ydinvahvuutta. Nämä ydinvahvuudet tuovat esille yksilön keskeisimmän vahvuudet. Testin tarkoituksena onkin tuoda esille henkilön parhaat puolet, jotta yksilöt pystyvät menestymään myös tilanteissa, joissa kognitiiviset kyvyt eivät riitä. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 44, 46.)

Ydinvahvuudet myös kertovat yksilön hyvyyden keskeisimmät rakennuspalikat (Uusitalo & Hautakangas 2023, 131). Ydinvahvuudet kuvastavatkin yksilöiden aitoa tunnetta siitä, millaisia he ovat. Ydinvahvuuksissa nousee esille se, että ne ovat osa yksilön olemusta, niiden käyttö on luonnollista sekä niitä käyttäessä kokee innostusta ja motivaatiota (Wenström 2020, 233). Ydinvahvuuksien lisäksi testin vahvuudet voidaan jakaa vielä kasvuvahvuuksiin, joita käytetään vähemmän tai emme tiedosta niitä sekä tukivahvuuksiin, jotka ovat ydinvahvuuksiamme tukevia vahvuuksia (Wenström 2020, 232). Lisäksi näiden 24 vahvuuden voidaan ajatella muodostavan yksilön vahvuuspotentiaalin, jonka avulla voidaan esimerkiksi työhön tuoda merkityksellisyyttä, hyvinvointia sekä innostusta (Wenström 2020, 228). VIA-luonteenvahvuusmittari antaa yleispätevää ja kontekstista riippumatonta tietoa (Uusitalo-Malmivaara 2014, 46). Mittarin on täyttänyt yli 25 miljoonaa ihmistä ja yleisimmin esiintyvät luonteenvahvuudet samoilla ihmisryhmillä on hyvin samankaltaisia. Myös samankaltaisuutta löytyy riippumatta kulttuurista, sukupuolesta tai iästä. (Uusitalo & Hautakangas 2023, 121.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimuksen aineisto

Tutkimukseeni osallistui seitsenhenkkinen tiimi. Tiimi on asiantuntijatiimi, joka työskentelee henkilöstöasioiden parissa. Tiimi on monipaikkainen ja tekee työtä yhdessä pääsääntöisesti verkkovälitteisesti. Tutkimukseeni sisältää kaksi aineistoa. Aineistoina toimii tiimiläisten VIA-luonteenvahvuusmittariston tulokset sekä ryhmähaastattelu. Jokainen tutkimukseeni osallistuja teki ensimmäiseksi VIA-luonteenvahvuusmittariston VIA institute on character – sivuilla. Jokainen testin tekijä sai henkilökohtaisen listauksen 24:sta luonteenvahvuudesta järjestyksessä. Kävin läpi jokaisen tiimiläisen tulokset ja muodostin niistä tiimin omat kolme vahvinta vahvuutta. Kolme vahvinta vahvuutta määräytyivät sen mukaan, mitkä vahvuudet nousivat eniten tutkittavien listauksissa esille. Haastattelussa, johon osallistui koko seitsemän henkinen tiimi, käytiin läpi neljä vahvuutta, sillä kaksi vahvuutta esiintyivät kolmannella sijalla, nousten listauksissa esille yhtä monta kertaa.

Kolmen vahvimman vahvuuden myötä muodostin haastattelukysymykset (liite 1). Haastattelun tarkoituksena oli selvittää, miten nämä kolme vahvinta luonteenvahvuutta näkyvät tiimin toiminnassa, miten ne tulevat esille, ja miten vahvuus näkyy muille tiimiläisille. Lisäksi ryhmähaastattelussa selvitettiin, käytetäänkö vahvuuksia työelämässä sekä tuntuuko niiden käyttäminen luonnolliselta.

3.2 Aineiston analyysi

Laadullinen tutkimus on kvalitatiivista tutkimusta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto on kokonaisuutena tutkimuskohteena, jolloin tilastolliset todennäköisyydet jäävät huomiotta (Alasuutari 2011, 38). Laadullinen tutkimus käsite kattaa yläkäsitteenä monia eri laadullisia tutkimusmenetelmiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 13). Laadullista tutkimusta tehdessä on tärkeätä ottaa huomioon tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus (Tuomi & Sarajärvi 2018, 20). Merkittävässä roolissa laadullisessa tutkimuksessa on tutkijan oma subjektiivinen käsitys

tutkittavasta aiheesta, jolloin korostuu se, että tutkimustuloksia ei voida irrottaa havaintomenetelmästä tai käyttäjästä. Tällöin puhdasta objektiivista tietoa ei ole olemassa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83).

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavana on ihminen sekä tutkijana toimii ihminen, joka on erikoinen piirre laadullisessa tutkimuksessa. Tutkijan oma merkitys maailma vaikuttaa tutkittavaan aiheeseen. Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa esille nousee yksilölliset kokemukset, jolloin myös tutkittavien henkilöiden omat tulkinnat tutkittavasta aiheesta nousevat esille. (Pyyny 2019, 28.) Laadullisessa tutkimuksen kattaessa monia eri tutkimusmetodeja, voidaan näitä metodeja tutkimuksien analyysissä käyttää rinnakkain tai yhdistettynä riippuen tutkimusongelmasta ja -kysymyksestä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 25). Tutkittaessa ihmistä on tärkeää, että henkilöt, joita tutkitaan tietävät tutkittavasta asiasta sekä he omaavat omakohtaista kokemusta asiasta. Tämän myötä tutkittavat henkilöt tulee olla tarkkaan valittuja sekä tutkimuksen tarkoitukseen sopivia. Lisäksi haastateltavien määrä laadullisessa tutkimuksessa ei ole suuri, jotta pystytään tuottamaan syvällistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Pyyny 2019, 33.)

Tutkimuksen aineistoa kerättiin ryhmähaastattelulla. Ryhmähaastattelu oli puolistrukturoitu eli haastattelussa oli määritellyt teemat ja haastattelukysymykset. Haastatteluaineisto nojaa teoriaan luontevahvuuksista, joten oli tärkeätä rajata teemaa ja valmistella haastattelukysymyksiä, jotta aineistoa voitaisiin myös peilata teoriapohjaan. Kuitenkin haastattelukysymykset oli rakennettu avoimiksi kysymyksiksi eli niihin ei pystynyt vastaamaan joko kyllä tai ei vaan jokainen pystyi vastaamaan kysymyksiin omien kokemusten kautta. Haastattelukysymysten lisäksi haastattelijana kysyin lisäkysymyksiä mahdollisuuksien mukaan, ja myös haastateltavat kävivät yhteistä keskustelua teemoista, jonka ryhmähaastattelu mahdollisti. Haastattelijana pysyin haastattelussa mahdollisimman hiljaa, jotta haastateltavien kokemukset tulivat kuuluiksi. Ryhmähaastattelu puolestaan valikoitu sen myötä, että tutkittavana kohteena toimii tiimi yhdessä sekä sen yksilölliset ja kollektiiviset kokemukset. Tällöin ryhmä pystyi keskustelemaan aiheesta sekä jatkamaan toistensa puheenvuoroja. Ryhmähaastattelu noudatti samantapaista kaavaa jokaisen vahvuuden kohdalla. Ensin käytiin vahvuus läpi, mitä se tarkoittaa jokaisen yksilön kohdalla. Tällöin jokainen haastateltava sai puheenvuoron. Kierroksen jälkeen lähdettiin

pohtimaan, mitä vahvuus tarkoittaa kollektiivisesti tiimin kannalta. Tällöin sana oli vapaa, eikä vuoroja jaeltu vaan jokainen sai sanoa, mitä tuli mieleen. Näin tiimi pääsi yhdessä keskustelemaan aiheesta ja täydentämään toisiaan.

Haastateltava ryhmä on tiivis yhtenäinen ryhmä, joka koostuu johtajasta sekä kuudesta asiantuntijasta. Tiimi on monipaikkainen, mutta työskentelee etänä yhdessä päivittäin. Tiimissä noin puolet ovat olleet kauan osana tiimiä ja puolet ovat uudempia tiimin jäseniä. Kuitenkin jokainen on tuntenut toisensa vähintään vuoden. Tiimin jäsenillä työuraa on vaihteleva määrä takana. Yksi henkilö tiimistä on työuransa alussa ja muutama on siirtymässä pian eläkkeelle. Muut tiimin jäsenet sijoittuvat työurallansa tähän väliin.

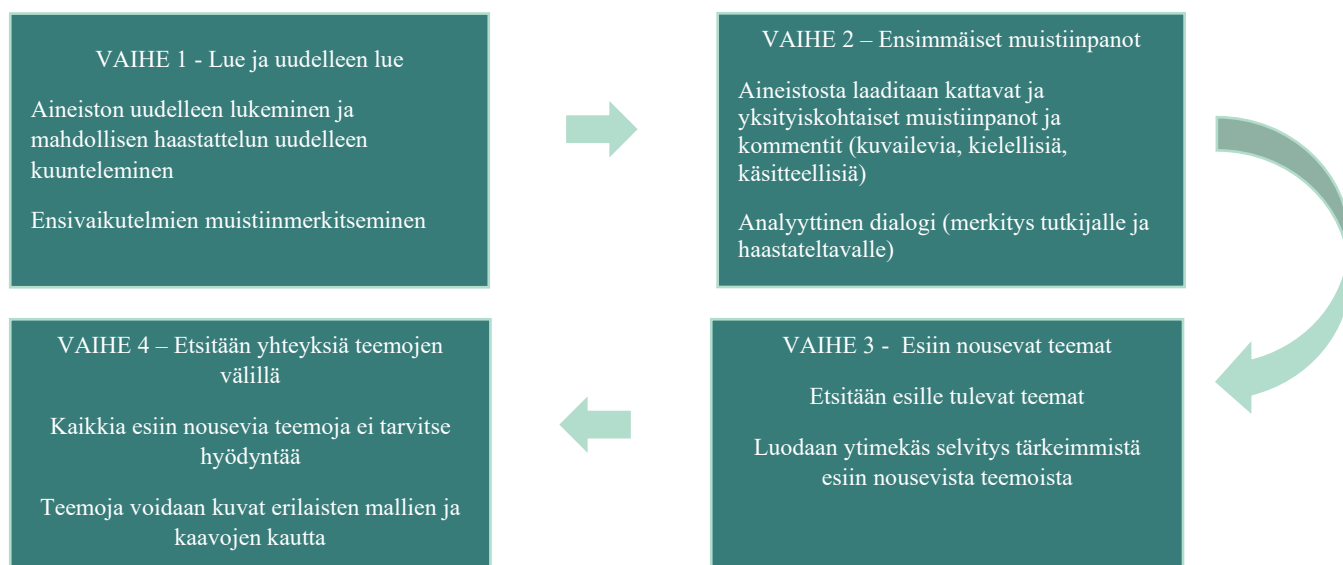
Ryhmähaastattelu toteutettiin Microsoft Teamsin välityksellä ja kutsut haastatteluun lähetettiin sähköpostilla aikaisemmin. Ryhmähaastattelun kutsussa taustoitettiin haastattelun teemoja sekä tutkimusaihetta. Lisäksi haastateltaville pidettiin ennen tutkimuksen aloittamista lyhyt esitys siitä, millaisesta tutkimuksesta on kyse ja mitä tutkimukseen liittyy. Ryhmähaastattelu toteutettiin marraskuun 2023 lopussa. Haastattelu kesti noin 1,5 tuntia ja haastattelun jälkeen litteroin materiaalin.

Analysoin aineiston fenomenologisella analyysi- menetelmällä IPA:lla (Interpretative Phenomenological Analysis). IPA on kvalitatiivinen aineiston analyysimenetelmä. IPA:a käytetään esimerkiksi silloin, kun halutaan selvittää, kuinka ihmiset luovat merkityksiä kokemuksillensa. IPA tunnetaan erityisesti psykologisena tutkimusmetodina, mutta sitä käytetään myös ihmis-, yhteiskunta- ja terveystieteissä. Kokemuksia tutkitaan yksilöiden omien merkitysten ja tuntemusten kautta. IPA tutkijat onkin erityisen kiinnostuneita siitä, mitä tapahtuu, kun jokapäiväinen toiminta ottaa merkityksen ihmisten elämässä. (Smith, Flowers & Larkin 2022, 1.) Ihmisten kiinnittyessä isoihin kokemuksiin elämässään, he alkavat refleктоimaan kokemaansa ja IPA:ssa ollaankin kiinnostuneita juuri tästä reflektionista (Smith, ym. 2022, 2). Eri kokemukset ovat erilaisia yksilöille, sillä jotkut kokevat samat kokemukset negatiivisina ja toiset myönteisinä, mikä on myös IPA:n kannalta mielenkiintoista. IPA tuo esille sen, että ihmiset ovat sensitiivisiä, sekä kokemukset ovat sellaisia, millaiseksi yksilöt ne kertovat. IPA tutkimuksissa on usein vähän ihmisiä

osallisina. Yleisesti IPA haastattelut ovat osittain strukturoituja yksilöhaastatteluita. (Smith, ym. 2022, 3.)

IPA:ssa fenomenologinen puoli näkyy yksilöiden kokemusten ja havaintojen kautta (Smith, Flowers & Larkin 2009, 1–3). Fenomenologia, erityisesti Heidegger-käsite ja hermeneutiikka ovat IPA:n lähtökohtia. Myös idiograafisuus nousee esille IPA:ssa. (Pyyny 2019, 36). Fenomenologian myötä korostuu se, että tutkittavaa aihetta lähestytään ilman ennako-oletuksia vain oikeiden kokemusten kautta (Pyyny 2019, 36). Tutkittavaa ihmistä halutaankin ymmärtää tutkimusaiheen kontekstissa kokemusten kautta. Kokemusten myötä esille tulevat tutkittavien näkökulmat ja käsitykset heidän kokemasta todellisuudesta. Tällöin tulkinta nousee myös vahvaksi osaksi, sillä kaikki perustuu tutkittavan ja tutkijan tulkinnoille ympäröivästä maailmasta. (Smith ym. 2009, 21.) Heidegger-käsite nousee esille tulkittaessa tutkittavan kertomuksia, sillä tutkijalla tulee olla tulkitseva ote kertomukseen, mutta samalla tutkija ei tunnista kaikkia omia ennakkokäsityksiä, joten myös reflektiivisyyttä tarvitaan lähestyessä tutkimusaineistoa. Tutkijan tulee siis lähestyä tutkittavaa asiaa tulkinnan kautta. (Pyyny 2019, 37.) Aineistoa analysoidessa nousee esille tutkittavan kokemukset, joita tutkija tulkitsee. Tällöin prosessi on kaksoishermeneuttinen, sillä tutkija tulkitsee tutkittavan kokemuksia ja tutkittava puolestaan tulkitsee omia kokemuksiansa. Tutkija pääsee kokemuksiin osaksi vain tutkittavan kertomuksen kautta. (Pyyny 2019, 37.) Tutkija tulkitsee yksilön kertomusta, mutta samalla myös pohtii yksilön kertomaa ja tekee jatkokysymyksiä. Tällöin tutkijan oma tulkinta on läsnä analyysissä. IPA:ssa tulkinta voidaan jakaa eri tasoihin, jolloin esille nousee empaattinen ymmärtäminen ja merkitysten kokoaminen. (Smith, ym. 2009, 36.) IPA:ssa tulkintaa tapahtuu merkityksistä, tunteista, toiminnasta ja kognitioista (Pyyny 2019, 38). IPA:ssa halutaan päästä lähelle yksilön kokemusta, mutta myös tunnistaa se, että tulkitseminen on välttämätöntä toimintaa (Smith, ym. 2009, 37). Puolestaan IPA:n idiograafisuus tulee esille siinä, että idiograafisuus näkyy yhtä aikaa molemmissa merkityksissä eli yksilöiden kokemuksissa tietyissä tilanteissa, tapahtumissa tai ilmiöissä. Tällöin tutkittavat ilmiöt nousevat esille yksityiskohtaisina sekä ymmärryksenä tietyn ilmiön kokemuksellisuudesta. (Pyyny 2019, 38.) IPA:a voidaan ajatella muunakin kuin vain erillisenä metodina. IPA voi olla lähestymistapa aineiston analyysiin (Puusa 2019, 39).

IPA:n analyysiprosessissa käydään läpi jokainen haastattelu ja niistä pyritään löytämään yhdistäviä ilmiöitä. Yhtäläisyyksien lisäksi pyritään löytämään myös erilaisuuksia, jotta tasapaino säilyisi ja ilmiöt tulisivat laajemmin esille yksilöiden kokemuksista. (Pyyny 2019, 39.) IPAssa ei ole määritelty yhtä tapaa tietojen käsittelyyn vaan ydin IPA:ssa on kokemusten käsittelyssä (Smith, ym. 2009, 79). IPA analyysi käyttää hyödykseen erilaisia koodauksia. Kumulatiivinen koodaus eli merkitykset ja merkityskokonaisuudet tulevat yhdessä kertomuksessa ja toisena koodaus muotona käytetään integroivaa koodausta, jossa merkityskokonaisuudet luovat kertomuksia. IPA analyysi antaa mahdollisuuden myös hyödyntää aiempaa teoreettista pohjaa, jonka avulla pystytään luomaan teemoja aineistosta. Analyysissä on tärkeää myös löytää tutkittavien omia kertomuksia esimerkiksi lainausten muodossa. (Pyyny 2019, 40.) Käyn seuraavaksi läpi IPA:n analyysin etenemistä neljän ensimmäisen vaiheen kautta, sillä oma aineistoni koostuu yhdestä ryhmähaastattelusta. IPA:n analyysin viides ja kuudes vaihe koostuu muiden haastatteluiden läpi käymisestä sekä niiden yhteisten teemojen löytämisestä, mutta ne eivät ole oleellisia tutkimukseni kannalta yhden haastattelun takia



Kuvio 1 IPA-analyysi vaiheittain (Smith, ym. 2009, 82–100)

Aineiston analyysin aloitin lukemalla litteroidun haastatteluaineiston uudelleen läpi. Samalla lukiessa tein litteroituun aineistoon alustavia muistiinpanoja esille tulevista asioista. Lukemisen ja alustavien muistiinpanojen jälkeen lähdin keräämään aineistosta tutkimuskysymyksiin vastaavia kohtia, joissa kuvataan vahvuuksia ja niiden ilmentymistä

niin yksilöiden, kuin kollektiivisesti tiimin kannalta. Nostin haastatteluaineistosta erilliselle tiedostolle kaikki kohdat, joissa vahvuuksia ilmennetään haastateltavien toimesta. Nostetut kohdat kategorioin otsikoilla ”Yksilö” ja ”Tiimi”. Vahvuuksien mukaan kategorioihin tuli vaihtelevasti yksilö ja tiimiä kuvaavia määritelmiä ja toimintoja eri vahvuuksien ilmentymisestä. Tämän jälkeen kävin kategorioihin nostetut kohdat vahvuuksittain läpi ja keräsin eri haastateltavien puheessa toistuvat kuvailut sekä yhdistelin samaa kuvailua tarkoittavat määritelmät yhdeksi. Tällöin alkoi muodostumaan tiimin luontevahvuuksien näkyminen tiimin toiminnassa sekä se, miten ne ovat yhteydessä tiimin toimintaan. Yhdistelemällä löysin myös yhteyksiä eri vahvuuksien kesken. Analysoimalla tällä tavalla pystyn löytämään vahvuuksien sisältä keskeisiä kuvauksia ja määritelmiä sekä huomaamaan vahvuuksien välisiä kuvauksia, määritelmiä ja päällekkäisyyksiä.

Taulukko 3 Luontevahvuuksien ilmentymisestä yksilöiden ja tiimin kautta

Luontevahvuus	Yksilö	Tiimi
Rehellisyys	<p>Vilpitön rehellisyyteen pyrkiminen, rakentavasti asioiden sanominen, asiat asioina ja siloteltu totuus</p> <p>Aito oma itsensä, uskollinen omille arvoille ja muiden kunnioittaminen</p> <p>Omien sanomisten peilaus itsensä kautta eikä kaikkea tarvitse sanoa rehellisyyden nimissä</p>	<p>Kehittyminen</p> <p>Luottamus ja rohkeus</p> <p>Ilman rehellisyyttä tiimin toiminta mahdotonta</p>
Ystävällisyys	<p>Kaikkia tulisi kohdella ystävällisesti</p> <p>Roolit</p> <p>Aikaa toiselle ja toisten kehuminen</p> <p>Tulee olla ystävällinen, vaikka toinen ei olisi</p>	<p>Pyrkimys ystävälliseen käytökseen</p> <p>Rehellisyys</p> <p>Aalto, joka leviää koko työyhteisöön</p>
Reiluus	<p>Kaikkia tulee kohdella lähtökohtaisesti samanvertaisesti ja oikeudenmukaisesti</p>	<p>Jokaisella mahdollisuus vuorovaikuttaa ja tuoda omia ajatuksia esille</p>

	Jokaiselle tulee antaa mahdollisuus	Jos toinen on epäreilu itse ei tarvitse olla epäreilu
Huumori	Elinehto, jolla pystyy käsittelemään hankaliakin asioita Toisten huumorin aistiminen, toisten tunteminen sekä erilaiset rooli Auttaa jaksamaan sekä sen avulla voi kehittyä	Vaikeiden asioiden käsittely Työhuumori Kehittyminen
Tiimin omat vahvuudet	Asiantuntijuus, huumori ja turvallinen ilmapiiri	

3.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta tehdessä tulee arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Arviointia voidaan tehdä validiteetin avulla, jolloin korostetaan tutkimuksen oikeellisuutta ja sitä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä mitä on pitänytkin. Tutkimusta tehdessä on tärkeitä arvioida koko kokonaisuutta. Tällöin esille nousee erityisesti johdonmukaisuus. Lisäksi tutkimuksessa on tärkeitä arvioida tutkimuksen kohdetta ja laatua, tutkijan sitoutuneisuutta, aineiston keruuta sekä tutkimuksen tiedonantajaa ja tutkijatiedonantaja-suhdetta. Myös esimerkiksi tutkimuksen kestolla ja raportoinnilla on merkitystä tutkimuksen luotettavuuteen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160–166.) Luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkijan rooli tutkimuksessa (Puusa & Juuti 2020, 179).

Tutkimuksessa käytetään analysointi metodina IPA:a, jolloin tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa tulee ottaa esille IPA:ssa määritellyt kriteerit luotettavuudelle. Lucy Yardley on nostanut esille omassa kirjassaan toimia, joiden avulla kvalitatiivinen tutkimus voidaan ajatella olevan laadukas ja luotettava. Smith ja kumppanit (2009) esittelevät näitä toimia omassa kirjassansa. Ensimmäiseksi esille nousee se, että tutkimuksen tulisi osoittaa sensitiivisyyttä kontekstille. IPA:ssa kontekstille osoitettu tulee esille jo aikaisissa tutkimuksen vaiheissa, sillä usein IPA valitaan metodiksi juuri siksi, että halutaan olla sensitiivinen tutkittavalle asialle. Lisäksi IPA:ssa konteksti herkkyys tulee esille myös haastatteluissa, sillä ne ovat vuorovaikutteisia ja niissä tulkitaan yksilöiden kokemuksia.

IPA:ssa ajatellaankin, että analyysi on niin hyvä kuin se data, jota haastattelulla on saatu. IPA:ssa sensitiivisyys kontekstia kohtaan tulee esille myös analysointiprosessissa, sillä analyysissä halutaan ymmärtää se, miten yksilö on kokenut kokemuksensa. Tuottaessa dataa IPA-analyysiä varten, tulee olla sensitiivinen, joten sensitiivisyys on IPA:n lähtökohtia. Tutkimukselle osoitettu sensitiivisyys tulee esille myös silloin, kun tutkija on tutustunut laajasti tutkittavan aiheen kirjallisuuteen, jolloin tutkimusta pystytään suuntaamaan oikeaan suuntaan sekä havainnot voidaan tulkita kirjallisuuden kautta. (Smith, ym. 2009, 180–181.)

Toiseksi tulee tarkastella tutkimuksen sitoutumista ja kurinalaisuutta. IPA:ssa sitoutuminen nousee esille tiedonkeruuvaiheessa sekä analysoinnissa. IPA:ssa haastattelun onnistuminen vaatiikin tutkijalta huomattavaa sitoutumista ja panostusta, jotta tutkittavat viihtyvät ja seuraavat haastattelijan ohjeita. Kurinalaisuus puolestaan viittaa tutkimuksen perusteellisuuteen, jolloin esille nousee aineiston sopivuus tutkimuskysymykseen sekä haastattelun laatu ja analyysin täydellisyys. Hyvä haastattelu tuokin tutkimukselle kurinalaisuutta ja sitoutumista. Tärkeäksi IPA:ssa nousee myös analyysin järjestelmällisyys. Lisäksi analyysin tulee olla tulkitsevaa ja yksinkertaisten kuvausten lisäksi tulee mennä syvemmälle asian tulkintaan, jolloin esille tulevat niin yksittäiset osallistujat kuin osallistujien yhteiset teemat. (Smith, ym. 2009, 181–182.)

Kolmanneksi nousee esille tutkimuksen läpinäkyvyys, jolloin tarkastellaan sitä, kuinka selkeästi tutkimusprosessin vaiheet ovat kuvattu. IPA:a käytettäessä läpinäkyvyyttä voidaan lisätä esimerkiksi kuvailemalla tarkasti osallistujien valinta, haastatteluaiakataulun rakenne sekä haastattelun ja aineiston analyysin toteutus. Apuna voidaan käyttää esimerkiksi taulukoita. Lisäksi tulee tarkastella esimerkiksi liittyvätkö teemat toisiinsa, löytyykö aineistosta ristiriitoja tai sopiiko tutkimus aikaisempiin oletuksiin aiheesta. IPA:a käytettäessä esille tulee nousta laajasti kokemuksellisuus ja kokemusten tulkinta, koska nämä ovat myös tärkeitä kriteereitä tutkittaessa IPA-tutkimuksen laadukkuutta ja luotettavuutta. (Smith, ym. 2009, 182–183.)

Neljäntenä ja viimeisenä kriteerinä on tutkimuksen vaikuttavuus ja tärkeys. Tällöin mitataan sitä, tuoko tutkimus esille jotakin uutta ja mielenkiintoista, tärkeää tai hyödyllistä tietoa.

(Smith, ym. 2009, 183.) Tutkimuksen laadukkuus nousee myös silloin, kun tutkimuksen kulkua voidaan seurata alusta loppuun asti, joka tarkoittaa sitä, että kaikki tehdyt muistiinpanot ja tutkimuksen asiakirjat tallennetaan, jotta niitä voidaan tarkastella myös jälkikäteen. Tutkimuksen vaiheita dokumentoidessa nousee esille myös tutkimuksen ja tutkijan kurinalaisuus, sillä kaikki saatu tieto on tallennettu ja mahdollisuus jäljittää. (Smith, ym. 2009, 183–185.)

Tutkimusaineistona toimii yksilöiden tekemät VIA-luonteenvahvuustestien tulokset sekä ryhmähaastattelusta saatu materiaali. Tutkimuksessa haastatellut yksilöt ovat osallistuneet tutkimukseen vapaaehtoisesti ja heille on kerrottu, mitä tutkimuksessa tutkitaan ja mihin tutkimuksella pyritään. Tutkimus aihe on henkilökohtainen, sillä siinä puhutaan jokaisen yksilön luonteenvahvuuksista. Tutkimusta tehdessä aihe ei ole vaarantanut tutkittavien elämäntulkua, vaan tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää toimia, joista voisi olla apua myös tiimin toiminnassa. Tutkimusaineistoa käsitellään anonymisti eikä yksilöiden vastaukset ole tunnistettavasti liitettävissä tutkittaviin henkilöihin. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja analyysitavat ovat olleet tutkimuksen kannalta oikein valittuja eivätkä ne ole aiheuttaneet tutkittaville haittaa. IPA valikoitui tutkimusmenetelmäksi, sillä sen avulla pystytään luomaan puolistrukturoituja haastatteluja, jolloin pystytään suuntaamaan haastattelun aiheita oikeaan suuntaan muttei kuitenkaan ohjata haastateltavan vastauksia. Lisäksi tutkimukseen luonteenvahvuuksista yksilöllä ja tiimissä liittyy paljon kokemusperustaa, jolloin IPA:n analysointimenetelmänä antaa vapautta tulkita ja löytää yhteneväisyyksiä kokemuksista. Tutkittavat henkilöt ovat minulle tuttuja ennestään, joten tutkimuksen ajan minun tulee tarkastella sitä, ettei omat aikaisemmat käsitykseni vaikuta aineiston analysointiin. Kuitenkin se, että tunnen tutkittavat henkilöt ennestään, loi heti haastattelussa luottamuksen ilmapiirin, jossa oli helppo avata omia kokemuksia ja ajatuksia liittyen luonteenvahvuuksiin.

Haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna, joten jokainen tiesi, mitä toinen on sanonut. Tämän myötä jokaisella haastateltavalla on samat tiedot aiheesta ja aineistosta eikä näin ole syntynyt eroavaisuuksia. Ryhmähaastattelu mahdollisti myös sen, että työtiimi pääsi yhdessä pohtimaan ja sanoittamaan vahvuuksiansa ja näin he myös osaavat sanoittaa niitä sekä mahdollisesti tuomaan paremmin esille työyhteisössä. Yleensä IPA:ssa tehdään yksilöhaastatteluja. Kuitenkin omassa tutkimuksessani tein ryhmähaastattelun, jonka myötä

tulee tarkastella myös sitä, mitä IPA:lta vaaditaan, kun kyseessä ei olekaan yksilöhaastattelu. IPA on luonteeltaan luova prosessi, jossa ei tarvitse noudattaa sääntökirjaa sanasta sanaan (Smith 2009, 184). Tällöin IPA taipuu myös ryhmähaastatteluun. IPA:n analysoinnin vaiheissa tulee rakentaa teemoja, joita haastatteluissa tulee esille. Pidän haastattelut ryhmähaastatteluna, jolloin teemat rakentuvat yhden haastattelun sisällä eri yksilöiden puheenvuorojen kautta. Lisäksi ennen haastattelua jokainen osallistuja teki yksilöllisen VIA-luontevahvuusmittarin, jotka toimivat haastattelun pohjalla. Tällöin IPA:ssa tärkeät yksilöiden kokemukset tulevat silti esille ja muodostavat teemoja. IPA:a käytettäessä ryhmähaastattelussa tulee analysointiprosessia muokata ja keskittyä yhden haastattelun muodostamiin merkityksiin ja teemoihin eikä hakea niitä eri haastatteluiden väliltä.

4 TULOKSET

4.1 Asiantuntijatiimissä korostuvat luonteenvahvuudet

VIA-luonteenvahvuusmittarin avulla selvitettiin, mitkä luonteenvahvuudet korostuvat asiantuntijatiimin ominaisuuksina. VIA-luonteenvahvuusmittarin myötä esille nousivat eniten esiintyvät luonteenvahvuudet. VIA-luonteenvahvuusmittarin myötä asiantuntijatiimissä luonteenvahvuuksina toimii rehellisyys, ystävällisyys, reiluus sekä huumori. Rehellisyyden luonteenvahvuus löytyi seitsemän hengen tiimistä kuudelta henkilöltä ylimmän viiden luonteenvahvuuden joukosta. Ystävällisyys nousi tiimissä viiden ylimmän luonteenvahvuuden joukkoon neljällä henkilöllä. Reiluus ja huumori puolestaan nousivat esille tiimissä viiden parhaan luonteenvahvuuden joukkoon kolmella henkilöllä.

Taulukko 4 Luonteenvahvuuksien esiintyminen

Luonteenvahvuus	Esiintyminen (hlö)
Rehellisyys	6
Ystävällisyys	4
Reiluus	3
Huumori	3

4.2 Rehellisyys

4.2.1 Merkitys yksilölle

Haastattelun myötä rehellisyys määriteltiin jokaisen toimesta. Rehellisyys sai haastateltavien joukossa paljon erilaisia määritelmiä ja ilmenemismuotoja. Rehellisyys vahvuus herätti eniten keskustelua ja se pystyttiin yhdistämään myös muihin vahvuuksiin vahvasti. Haastattelussa toistui samoja määritelmiä.

Rehellisyys nostettiin esille siinä, että halutaan vilpittömästi olla rehellisiä. Kuitenkaan rehellisyydellä ei haluttu loukata ketään, jolloin koettiin esimerkiksi siloitellun totuuden

olevan parempi keino käsitellä totuutta, kuin sanoa suoraan asiaa ja olla niin sanotusti ”raato rehellinen”. Esille nousi se, että toista halutaan suojata totuudelta ja tällöin usein rehellisyys sai uudenlaisia muotoja.

”Raato rehellinen totuus on jotenkin hankala tai tietää, että siitä toinen todennäköisesti pahoittaa mielensä, niin siinä kohtaa, mä tunnistan et on joskus vaikeakin olla rehellinen, että toista suojellakseen haluaa, vaikka sanoa siloteltua totuutta” (H1)

Kuitenkin haluttiin pyrkiä rehellisyyteen ja olla rehellisiä kaikille, sillä rehellisyys rakensi haastateltavien mielestä paitsi luottamusta, myös rohkeutta. Esimerkiksi se, että tiimissä voidaan olla rehellisiä toisia kohtaan, vaatii se niin rohkeutta kuin luottamusta. Rehellisyys nostettiin tärkeäksi arvoksi, jota halutaan toteuttaa.

”Rehellisyys on tosi tärkeä arvo ja mun mielestä siihen pitää pyrkiä, mutta sehän vaatii myös hirveästi luottamusta ja tiimissä rohkeutta ja nimenomaan sitä luottamusta, että me voidaan olla toisillemme rehellisiä.” (H1)

Tiimissä rehellisyyden myötä pystytään myös keskustelemaan asioista asioina ja rehellisesti. Tunnistettiin myös se, että vaikeiden asioiden esille tuomisen taustalla vaikuttaa halu olla vilpitön ja rehellinen toisille. Haluttiin myös olla yksilöinä rehellisiä, koska koettiin, että yksilön ollessa rehellinen, vaikuttaa se myös myönteisesti koko tiimiin eikä vain yksilöön. Rehellisyys koettiin myös toimeksi, jonka myötä saattaa sanoa asioita ennen, kuin ajattelee.

” Olen rehellinen ja se mitä teen ja sanon, niin sillä on vilpitön pyrkinyt siihen, että meillä olisi tässä tiimissä porukoilla hyvä olla ja, että vaikka se joskus asiana olisi ikävä niin silti se perimmäinen tarkoitus siellä on hyvä ja sillä lailla vilpitön ja rehellinen, että ei ole mikään ketun häntä kainalossa, kun toimii. ” (H1)

”Saatan joskus puhua ennen kuin ajattelen niin sanotusti, mutta aina niinku vilpittömästi yritän olla niinku rehellinen ja aito” (H5)

Rehellisyydestä tunnistettiin myös se, että aina rehellisyys ei ole pyrkimys hyvään vaan, joskus on parempi olla hiljaa, kun sanoa kaikkea mitä ajattelee vain sen takia, että on rehellinen. Haastattelussa nousi esille se, että rehellisyydenkin nimissä tulee olla kunnioittava toista kohtaan. Rehellisyydestä ajatellaan, että rehellinen voi olla ja asiat voidaan sanoa suoraan, mutta aina tulisi sanoa asiat rakentavasti eikä töksäyttämällä. Lisäksi pohdittiin sitä, että tulee olla myös diplomaattinen ja miettiä tarkkaan, milloin tulisi olla rehellinen ja milloin jättää vain asiat sanomatta. Koettiin, ettei aina voinut asioita sanoa, jolloin rehellisyys ei välttämättä toteudu, vaikka haluaisikin aina olla rehellinen.

”Rehellisyys ei tarkoita sitä, että sitten sanotaan ja päästellään sen perusteella, että mä oon näin avoin ja rehellinen niin, että sitten sanotaan kaikenlaista sontaa ja rumasti toisille, että no kun mä nyt oon niin rehellinen, että sehän pitää olla myös rakentavaa ja toista kunnioittava. ” (H1)

”Pyrin aina siihen, että sanon asiat niinku suoraan ja niinku ne on, mutta kuitenkin niinku rakentavasti, että just niinku jotkut asiat voi olla tosi hankalia sanoa ääneen, mutta sitten niinku yritän aina paljon miettiä sitä, että miten se kannattaa sanoa niin että se tulisi se asia esille ja sanottua, mutta kuitenkin niinku niin, että sitä ei ehkä kiertelisi ja sitten niinku rakentavasti.” (H5)

Rehellisyyden tunnistettiin olevan liitännäinen haluun toimia avoimesti sekä omia arvoja kuunnellen ja olemalla aito oma itsensä. Rehellisyydessä nostettiin esille myös toisten kunnioittamisen tärkeys.

”Mie oon niinku rehellisesti se mikä mie oon, että mulla ei ole niinku täällä mitään roolia” (H7)

Rehellisyyden katsottiin olevan yhteydessä omassa toiminnassa muun muassa siihen, että toimii omien arvojen mukaan ja on omille arvoille uskollinen. Rehellisyyden myötä haluttiinkin toimia rehellisesti eli niin miten uskoo, tulisi myös elää.

”Pyrin tietysti olemaan kaikessa mahdollisessa toiminnassa niin rehellinen ja uskollinen mun omille arvoille” (H3)

Aikaisemmin jo todettiin, että haastateltavat haluavat olla mahdollisimman rehellisiä ja aitoja omia itseään. Kuitenkin haastateltavat tunnistivat tilanteita, joissa tulee ottaa jonkinlainen rooli, sillä aina ei voinut olla sellainen, millainen on esimerkiksi työpaikalla. Koettiin, että rooli suojaa ja antaa valtuuksia toimia tietyllä tavalla, esimerkiksi työympäristössä ei voi kaikkea kertoa kaikille rehellisyyden nimissä, sillä kaikki työyhteisön asiat eivät kuulu kaikille. Rehellisyys ei ole aina niin mustavalkoista vaan voi myös ottaa eri tilanteissa erilaisia sävyjä.

”Yritän olla teeskentelemätön ja aito ihminen, mutta täytyy myöntää, että joissain tilanteessa täytyy joku rooli naamio päälle vetää. Ei voi niin kuin aina olla sitä mitä. voisi olla.” (H3)

”Toimin niiku työnantajan edustajan roolista ja sitten minä argumentoin niiku siitä näkökulmasta asioita, että tää on tavallaan mun mielestä tosi monisäikeinen juttu ja tässä on monenlaisia sävyjä” (H4)

Aikaisemmin esille nousi rehellisyydessä ”raato rehellisyys”, asioista rakentavasti keskusteleminen sekä siloteltu totuus. Lisäksi haastattelussa esille nousi sanomisten peilaaminen itsensä kautta sekä se, ettei aina tarvitse kaikkea tuoda esille rehellisyydenkään nimissä. Rehellisyyttä tarkasteltaessa haluttiin sanoa asiat rehellisesti ja suoraan, mutta myös näitisti ja peilata sanomisia itsensä kautta. Rehellisyyden nimissäkin haluttiin ensin miettiä miltä asia kuulostaisi, jos se sanottaisiin itselle sekä millainen tunne asiasta tulisi.

”Pyrin kyllä aina sanomaan rehellisesti ja mieluummin positiivisesti asiat, mutta joskus kyllä sitten jos oon eri mieltä tai kun olen eri mieltä niin myöskin uskallan sen sanoa ja pyrin sanomaan, sillä tavalla niinku näitisti. Mä itse tunnistan, että paljon peilaan sitä omaa sanomista myöskin itseni kautta, että jos mä itse kokisin, että se loukkaa minua niin mä koitan silleen niinku peilata, että mä en sitten ihan hirveän pahoja sammakoita päästäisi suustan, että mä olisin sitten mieluummin hiljaa” (H2)

Omien sanomisten peilaamisen lisäksi nostettiin esille se, että välillä mieluummin hiljenee, kuin sanoo asioita ääneen. Koettiin, että mikäli rehellisyys ei edistä asiaa, ei aina tarvitse olla rehellinen. Myös ilmapiirin merkitys nostettiin esille, siinä kuinka rehellisesti ja suoraan uskaltaa ja pystyy asiat sanomaan.

”Pyrin töissä kyllä sanomaan rehellisesti, mutta joskus vaikenen ja useimmiten mietin, miten sanon sen rakentavasti ja joskus sitten, kun tunnistan, että ilmapiiri on sellainen tai porukka, että siellä voi sitten sanoa niin uskallan kyllä sitten ihmetellä ääneen tai niinku sanoa, että ei tää näin voi olla.” (H4)

Rehellisyyttä tarkasteltaessa nousi esille myös, että aina ei tarvitse puhua kaikesta rehellisesti, mutta asiat pitää sanoa totuudenmukaisesti. Tällöin esille nousi se, että kaikkea ei tarvitse sanoa, mitä ajattelee varsinkin, jos asia on loukkaava. Myös esille nousi, että vuorovaikutustilanteet tulisi olla molemmille osapuolille mielekkäitä, jolloin molemmat voivat lähteä tilanteesta hyvillä mielin, vaikka asioista keskusteltaisiin rehellisesti.

”Mä en koe, että olisi mitenkään niinku tarpeen sanoa aina kaikesta kaikki mahdollisimman ikään kuin rehellisesti vaan pikemminkin niin, että se mitä sanoo, että sen pitäisi olla niinku totta, mutta ei ole mikään niinku välttämättömyys ilmaista kaikki mielipiteet kaikista asioista ja nimenomaan juuri tää että niiltä osin, kun ne on niinku loukkaavia niin en tiedä mitä lisäarvoa niinku sellaisesta rehellisyydestä tulisi enkä välttämättä edes näe että se olisi rehellisyyttä sinällään vaan pikemminkin se on sitä, että ei niin kuin kerro epätotuuksia, että se mitä sanoo, niin olisi mahdollisimman lähellä totuutta.” (H4)

”Pyrin aina arvostavaan dialogiin, että mulle rehellisyys ei tarkoita sitä, että mun tarvitsee loukata ketään vaan jokaisesta tilanteesta pitää lähteä hyvillä mielin kaikki osallistujat pois.

Siellä ei ole häviäjiä eikä voittajia siinä keskustelussa ja vaikka rehellisesti puhutaankin niin pitää aina arvostaa sitä toista” (H6)

4.1.2 Merkitys tiimille

Rehellisyyden katsottiin auttavan kehittymään, sillä tällöin saa palautetta ja uskalletaan sanoa rehellisesti, jos jokin asia on pielessä. Rehellisyyden katsottiinkin tämän myötä liitännäiseksi luottamukseen. Luottamuksen katsottiin olevan sama asia kuin rehellisyyden. Tiimissä voidaan luottaa siihen, että jokainen voi rehellisesti sanoa asioita ja niitä ei oteta kritiikkinä vaan mielipiteinä, jonka kautta voi esimerkiksi kehittyä.

”Me voidaan luottaa siihen, että esimerkiksi tää asetelma, että tiimiläiset ja johtajat niin. te voitte rehellisesti sanoa, että nyt näyttää vähän, että ei että joku homma on pielessä. onhan se aivan ihanaa, että jos siihen voi luottaa, että toiset rehellisesti sanoo sen ja uskaltaa sanoa puolin ja toisi ja se ei nimenomaan, ettei sitä oteta kritiikkinä vaan nimenomaan niin päin, että jos pyytää mielipidettä kommentteja niin sieltä voi uskoa saavan rehellisen kommentin isoihin ja pieniin asioihin.” (H1)

Rehellisyyden nähtiin olevan myös tuki tiimissä, jolloin asioista keskustellaan asioina ja yhdessä voidaan päästä johtopäätökseen. Tällöin tiimi tukee aidosti päätöksiä ja niiden takana voidaan myös ajatella koko tiimin seisovan.

”Asioista voidaan niinku keskustella asioina ja niitä niinku voidaan yhdessä käydä läpi ja sitten tulla johonkin johtopäätökseen niiku saa sitä tukea oikeasti aidosti siitä tiimistä.” (H5)

Rehellisyyden ajatellaan olevan tiimin toiminnan kivijalka, jota ilman mikään ei toimisi. Jokaiseen tiimiläiseen luotetaan sekä luotetaan siihen, että asiat hoituvat ja jokainen hoitaa ne asiat, jotka heille kuuluvat. Haastattelussa koettiin rehellisyyden olevan itsearvo ja ilman sitä ei olisi luottamusta, jolloin myös tiimin toiminta olisi lähes mahdotonta. Rehellisyyden katsottiin olevan myös asia, jonka puuttumisen huomaa helpommin kuin itse rehellisyyden.

”Mä nään tiimissä rehellisyyden niin, että eihän meillä mikään toimisi, jos meillä ei ole rehellisyyttä, että se on niinku se kivijalka, sillä tavalla, että me luotetaan siihen, että jokainen hoitaa ne omat tehtävänsä ja tonttinsa, että ei esihenkilön tai meidän kenenkään muunkaan tarvitse miettiä sitä, että onko toi nyt hoidossa vai ei, vaan että se vähän niinku rehellisyys ja luottamus on niinku vähän yhtäläisyysmerkinä, sillä ilman niitä tää homma ei toimisi.” (H2)

”Rehellisyys on semmoinen tavallaan niin kun sitä pitää itsestään selvänä niin kauan kunnes sitten tavallaan tulee semmoinen tilanne, että siihen ei voi voikaan niinku luottaa” (H4)

”Tiimin kannalta mitä nyt keksii, on se esimerkiksi, että jos vaikka ei voisi luottaa niin käytännössä yhteistyö muodostuu aika lailla mahdottomaksi.” (H4)

Tiimissä rehellisyyteen liitetään myös vahvasti rohkeus. Rohkeus ottaa esimerkiksi asioita esille, vaikka ne olisivatkin hankalia asioita. Lisäksi muiden ottaessa asia esille, koettiin myös, että on itse helpompi keskustella asiasta rehellisesti. Tällöin ilmapiirin koettiin olevan turvallisempi ja avoimempi rehelliselle keskustelulle.

”Sitten semmoisissa tilanteessa, joissa joku muu vaikka ottaa sen asian puheeksi, niin kyllä koen että on aika paljon helpompi sitten itekin niinku pohtia sitä asiaa ääneen ja todeta että OK, että pitäisikö tästä ehkä keskustella” (H5)

”Liittyy myös rohkeuteen, että tavallaan niinku uskaltaa myös, käsitellä semmoisia asioita, mistä ei välttämättä tule yksinomaan niinku mainetta ja kunniaa” (H4)

4.2 Ystävällisyys

4.2.1 Merkitys yksilölle

Peruspilarina ystävällisyydelle koettiin se, että jokaista tulisi kohdella ystävällisesti sekä jokaisen kanssa tulisi tulla toimeen. Ystävällisyyden koettiin olevan myös tärkeä arvo ja arvovalinta. Kuitenkin esille nostettiin se, että kaikista ei tarvitse tykätä, vaikka toimeen pitää tullakin. Tämä nousi esille monen kohdella ja se koettiin olevan tärkeä periaate elämässä. Lisäksi koettiin, että asiat riitelevät eikä ihmiset, jolloin ihmisiä kohtaan tulisi aina käyttäytyä ystävällisesti.

”Kaikista ei tarvitse tykätä, mutta kaikkien kanssa pitää tulla toimeen ja se on kyllä hyvin vahvasti se periaate, millä mä elän” (H5)

Lisäksi ystävällisyys nähdään muun muassa tasa-arvona ja yhdenvertaisuutena, jolloin kaikkia tulisi kohdella samalla tavalla. Esille nostettiin se, että jokainen on samalla viivalla eikä kenenkään tulisi saada erityiskohtelua.

”Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden kannalta mun tulisi olla kaikille ystävällinen ja kohdella kaikkia ystävällisesti riippumatta siitä mille ne näyttää, minkä kokoisia, minkä näköisiä, onko niillä vammaa tai sairautta tai ihan mitä tahansa” (H6)

Haastattelussa nousi esille, kuinka ystävällisyys on myös ihmisten välistä läsnäoloa. Ystävällisyys näkyy muun muassa tsemppauksena, kannustuksena sekä toisten kuuntelemisena. Vuorovaikutustilanteissa halutaan myös kohdata ihminen aidosti, sellaisena kuin hän on. Tämä tuli esille myös jo aikaisemmassa määrittelyssä.

”Miten se näkyy niin se on mulle sparrausta, kannustusta, tsemppausta, kuuntelemista ja ennen kaikkea sitä, että mitä toi toinen puhuu? miksi se puhuu? miksi se kenties ehkä pienentää itseensä? voinko mä tukea ja auttaa? Mulle se ystävällisyys menee ehkä niinku siihen niinku ihmisten väliseen. läsnäoloon.” (H6)

”Kaikki vuorovaikutustilanteet, mihin mä tuun niin kyllä mä niinku tulen sinne silleen kohtaamaan ihmisen ihmisenä ja aidosti, että olisi sitten kuka tahansa.” (H5)

Ystävällisyys voidaan käsittää myös roolien kautta. Ystävällisyyteen katsottiin liittyvän se, että toimiiko omana itsenään vai esimerkiksi asiakaspalveluroolin kautta. Esimerkiksi koettiin, jos toimii asiakaspalvelijaroolin kautta, toteuttaa silloin ystävällisyyttä tasaisesti ja on kaikille yhtä ystävällinen. Puolestaan jos toimii omana itsenään voi ystävällisyys saada enemmän sävyjä, sillä ”ei tarvitse” olla kaikille ystävällinen.

”Rooli eli taas jos mä oon niinku ikään kuin siinä roolissa, että nyt mä niinku olen asiakaspalvelija niin, sitten mä pyrin olemaan tasaisen ystävällinen, mutta jos mä oon vaan niinku ikään kuin oma itseni. Sitten mä tavallaan vähän niinku valkkaan, että miten ystävällinen mä olen kenenkin kanssa...Mä voin vaikka tulla meidänkin työpaikan tilaisuuteen, sillä asenteella, että oon nyt vähän niinku työroolissa” (H4)

Ystävällisyyden ajatellaan olevan myös sitä, että antaa aikaa toiselle ja kohtaa toisen siinä hetkessä. Myös ystävällisyyden koetaan olevan tekoja, joista toinen ilahtuu. Teot voivat olla esimerkiksi palveluksia.

”Tarkoittaa tekoja siihen, että toisella on niinku hyvä olla” (H6)

”Olen kiltti ja antelias toisille eikä minulla ole koskaan liian kiire tehdä palvelusta toisille” (H2)

Ajan antamisen lisäksi ystävällisyys koetaan myös kehuina, joilla voidaan myös ilahduttaa toista. Kehut ovat useimmiten pieniä ohimennen sanottavia kehuja, joilla halutaan parantaa toisen päivää.

”Tykkään ilahduttaa ja kehua, vaikka ohimennen, koska mä tiedän, että mulle tulisi siitä itselle tosi kiva fiilis niin haluaa sitten jakaa sitä niinku muillekin, että se tuo niinku sitä iloa siihen arkeen ja sellaisilla pieneltä teoilla” (H5)

Ystävällisyydessä voimavaraksi koettiin se, että pysyy ystävällisenä, vaikka toinen ei sitä olisi. Kuitenkin todettiin, että jos toinen ei ole ystävällinen niin ei itsekään ole liian ystävällinen. Lisäksi on huomattu, että ystävällisyydellä saa monia negatiivisia ja vaikeitakin asioita hoidettua helpommin. Ystävällisyyden ajatellaan ruokkivan hyvää.

”Niin kyllä mä oon ystävällinen, mutta sitten tietysti jos toinen on semmoinen nillittää ja niin tota, mitä mä en tietysti itse koskaan niin en mä, sitten lähde siinä liikaa ruokkimaan sitä, että pyrin olemaan ystävällinen, mutta sitten asiat asioina ja että mä en niinku lähde valehtelemaan. mitään ystävällisyyttäkään” (H2)

”Oon huomannut, että semmoisella ystävällisyydellä, kun ei provosoidu niin saa asioita negatiivisiakin asioita niin sitten kääntymään lopulta hyvin päin” (H7)

”Kohtelen ihmisiä ystävällisesti, tietysti on tuntosarvet aina ulkona, että siinä ystävällisyydessäkin aina voidaan olla ystävällinen, vaikka se kääntyisi, mihin tahansa se tekeminen ja itse asiassa, olen monissa kiperissä tilanteissa ollut, että ystävällisyydellä voittaa aina, että vaikka sieltä toisesta päästä tulisi mitä tahansa tulikivenkatkuiset, niin siinä voi edelleen jatkaa, sillä ystävällisellä linjalla, koska se kuitenkin se on voitto.” (H3)

4.2.2 Merkitys tiimille

Tiimissä halutaan pyrkiä ystävälliseen käytökseen. Jokaisella on tavoite olla ystävällinen, vaikka käytäisiinkin hankalia asioita läpi. Tiimissä koettiin, ettei kukaan halua toimia epäystävällisesti toisia kohtaan. Mikäli ystävällisyys tiimissä loppuu ja aletaan käskyttämään, koettiin se asiana, jolloin ei tekisi enää mitään toisten hyväksi. Ystävällisyydessä nousee esille myös rehellisyys, vaikka puhutaankin rehellisesti, halutaan olla ystävällisiä.

”Mulle tulee heti mieleen se, että mä haen, vaikka kuun taivaalta, jos pyydetään ja ollaan ystävällisiä mutta jos mua käsketään niin en varmasti tee yhtään mitään” (H2)

”Tavoite semmoiseen ystävälliseen käyttäytymiseen. Meillä tiimin sisällä puhutaan asioista suoraan ja voidaan sanoa mielipiteet, mutta en mä tunnista, että kukaan haluaisi olla oikein

varsinaisesti tarkoituksella epäystävällinen. Kaikilla on se tahtotila, että ollaan ystävällisiä toisillemme ja sehän on aivan ihana juttu, että ei me nyt sen tyyppisiä keskusteluja ole ikinä tarvinnut tiimissä käydä, että me puhuttaisiin, miten tiimikaverille jutellaan ja kohdellaan ja käyttäytytään että se on jotenkin aika itsestään selvää. On onneksi hyvä näin. Eihän se kaikille ole” (H1)

Ystävällisyyden ajatellaan olevan aalto, joka leviää. Olemalla toiselle ystävällinen, voit jakaa hyvää mieltä ja parantaa toisenkin päivän. Olemalla ystävällinen työkaverille, koetaan sen vaikuttavan myönteisesti työn flowhun ja motivaatioon sekä siihen, miten työtä tehdään ja millainen ilmapiiri työpaikalla vallitsee. Ystävällisyyden avulla pystytään tekemään töitä tehokkaammin. Koettiin, että ystävällisyys laittaa työasiat rullaamaan.

”Työasioissakin tulee mieleen, että ystävällisellä tavalla, kun puhuu ja keskustelee toisten kanssa niin, sillä tavalla saa myös työasioita rullaamaan hyvin, että mun mielestä, sillä on tosi tosi iso vaikutus työelämässä ” (H2)

”Miten me tehdään yhdessä töitä, että olisipa kiva, jos me täällä oltaisiin epäystävällisiä toinen toisille se vaikuttaisi siihen, että millä mielellä töihin minkälainen flow sulla on töissä, että niinku vaikuttaa ihan täysin siihen, että miten me tässä voidaan ja miten me työtä tehdään” (H6)

”Kyllä se on niinku tää ystävällisyyden ilmapiiri. Se auttaa kyllä jokaista siinä. samassa yhteisössä ollutta ihmistä, että siinä kärsii koko motivaatio, jos ei ole ystävällisyyttä niin siitä alkaa pelon ilmapiiriin, jos siihen joku särö tulee” (H3)

”Se on myös aalto tai siis se on tunne, joka leviää, että jos kaveri on ystävällinen ja itselläsi nyt olisi vähän semmoinen olo, että tänään on vähän mennyt niin sun näin, sitten kyllähän siinä voi sitten lähteä siihen positiiviseen aaltoon mukaan.” (H6)

4.3 Reiluus

4.3.1 Merkitys yksilölle

Reiluus nähdään toimenä, jossa kaikkien tulisi olla samalla viivalla ja kaikkia tulisi kohdella samanvertaisesti. Jokaisen tulisi tehdä itse päätelmät yksilöistä eikä muiden mielipiteiden saisi antaa vaikuttaa näihin päätelmiin. Reiluus nähtiin myös toimenä, jossa jokaiselle annetaan mahdollisuus eikä aikaisemman taustan anneta vaikuttaa mielipiteeseen henkilöstä.

”Annan ihmisille niinku mahdollisuuden, että just, että kaikkia ihmisiä pitää kohdella samalla tavalla ja sitten tehdä itse ne omat päätelmät siitä, että millainen tää ihminen on mulle ja miten meidän kanssakäyminen toimii ja näin. Mutta että lähtötilanne pitää olla kaikille sama.” (H3)

Samanarvoisuus tuli esille myös siinä, että esihenkilön tulisi kohdella kaikkia tiimiläisiä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Esihenkilön tulisi olla reilu ja tiimissä tulisi kaikilla olla tunne, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Jokaisella tiimissä tulisi myös olla samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet, eikä kukaan saisi nousta toisten yläpuolelle. Myös tiimissä esihenkilön kanssa tulee pystyä käymään keskustelua sekä esihenkilön tulee olla myös reilu keskustelukumppani.

”Esihenkilö on reilu ja sen kanssa pystyy käydä sitä keskustelua ja sitten toisaalta niinku että tiimissä on ylipäänsä semmoinen fiilis niinku lähtökohtaisesti, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla ja kaikki on jotenkin yhdenvertaisia siinä. ryhmässä” (H5)

”Jos on porukka niin sitten kaikkia kohdellaan reilusti, että siinä on sitten jokaisella samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet, että ei reiluuden hengessä esimerkiksi meidän tiimistä, joku ei saa nostaa ylitse muiden, vaikka nyt esimerkiksi esimiehen suosioon tai jotain tämmöistä niin se ei ole mun mielestä millään tapaa reilua. Eikä meillä siis sellaista olekaan, mutta että mä näen reiluuden tällä tavalla.” (H2)

Reiluus ja siihen liittyvä oikeudenmukaisuus nousi esille myös sitä kautta, että haluttiin itseä kohdeltavan oikeudenmukaisesti ja reilusti. Jos itseä ei kohdeltaisi reilusti ja tasa-arvoisesti koettiin sen olevan kova kolaus itseä kohtaan ja epäreilua käytöstä pohtisi vielä pitkään.

”Jos mua ei kohdeltaisi reilusti, niin se olisi kuitenkin niin iso arvo, että mä varmaan märehdisin sitä tosi tosi pitkään ja refleктоisin sitä tilannetta, että mitä tässä tapahtuu, miten mä toimin ja miten toinen tekijä” (H6)

Reiluus tulee esille myös vuorovaikutustilanteissa. Vuorovaikutustilanteiden tulee olla mahdollisimman aitoja eikä huhupuheiden saa antaa vaikuttaa, vaan vuorovaikutustilanteisiin mennään kohtaamaan ihminen ihmisenä. Toisten kommenttien ei saa antaa vaikuttaa omaan käsitykseen henkilöstä, vaan jokainen luo oman mielikuvan ihmisistä. Reiluudessa myöskään omat tunteet eivät saisi vaikuttaa toisia ihmisiä koskeviin päätöksiin.

”Pitää niinku aina tulla silleen avoimesti niihin vuorovaikutustilanteisiin...niinku ei anna sellaista, vaikka huhupuheiden vaikuttaa siihen, miten vaikka jonkun ihmisen näkee vaan niinku aidosti menee siihen tilanteeseen, ja kohtaan ne ihmiset niinku ihmisinä ja sitten muodostaa itse, sitä omaa käsitystä.” (H5)

”Jokainen ihminen luo toisesta ihmisestä sen oman mielikuvan”... ” tänään esimerkiksi kun pohdittiin ketä kutsutaan haastatteluun, niin sitten toinen henkilö siinä sanoi, että no se suositteli tätä ja se kehuu tota niin mä sitten vaan totesin, että ne on yhden ihmisen mielipiteitä ja me luodaan omamme, niillä tiedolla mitä meillä on, että mä niinku tykkään semmoisesta reiluudesta ja tota niin oon huomannut, että jos mulle joku sanoo, että se on tommoinen ja tommoinen, niin kyllä mä sen kuulen, mutta en välttämättä kuuntele ja luon itse sen oman mielikuvani ja toivon, että vastaavasti itekin toimin sitten sillä tavalla, että annan sitä tilaa toisille reiluuudessa luoda mielikuvia ihmisistä.” (H2)

Jokaiselle tulisi reiluuden myötä antaa mahdollisuus esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa. Lisäksi jokaisella tulisi olla sama mahdollisuus niin onnistua kuin epäonnistuaakin. Reiluus koettiin myös samanlaiseksi, kuin rehellisyys eli oletetaan kaikkien olevan reiluja siihen asti, kunnes huomaa, ettei itseä kohtaan ollakaan reiluja.

”Pitää antaa ihmiselle mahdollisuus, vaikka se olisi pienikin mahdollisuus, että eihän me tunneta ja tiedetä” (H6)

”Ei tavallaan erikseen niin kun mieti, kunnes joku tavallaan tekee jotakin sellaista, joka ei sitten olekaan reilun pelin mukaista. Mutta mä ajattelen sen juuri niin, että jokainen saa tavallaan niin kun ikään kuin omilla ansioillaan onnistua tai epäonnistua ikään kuin kaikilla on niinku samanlaiset mahdollisuudet.” (H4)

4.3.2 Merkitys tiimille

Reiluuden koettiin olevan tiimissä itseisarvo. Jokaiselle annetaan mahdollisuus vuorovaikuttaa ja tuoda aidosti omia ajatuksia esille.

”Annetaan aidosti kaikille mahdollisuus olla siinä vuorovaikutuksessa ja vuorovaikuttaa ja tuoda niitä ajatuksia esille, että se on niinku siinäkin mielessä tavallaan tasa-arvosta ja tasapuolista se kohtelu, että kaikilla on mahdollisuus niinku kertoa se oma mielipide ja sitten niistä asioista pystytään keskustelemaan yhdessä” (H1)

”Mun mielestä me kaikki ollaan reiluja, että jos se puuttuisi niin sitten tulisi niitä huomioita” (H2)

Lisäksi esille nousi se, että mikäli toinen on epäreilu, ei se oikeuta itseä olemaan epäreilu toista kohtaan.

”Niinku monessakaan asiassa, että koska muutkin tekevät niin tuota se ei niinku anna oikeutta mulle, vaikka toiset roskaa tuota heittää roskia tuonne maantielle niin se ei oikeuta niinku, että kun muutkin tekee niin miksen minä niin se tulee” (H7)

4.4 Huumori

4.4.1 Merkitys yksilölle

Huumorin koettiin olevan elinehto, jota ilman olisi hankala elää. Ilman huumoria ajateltiin elämän olevan synkkää. Huumoria myös mielellään viljeltiin usein ja paljon.

”Huumori on mulle henkilökohtaisesti niinku elinehto ja kauhean semmoinen tärkeä juttu ja mielellään sitä viljelee” (H2)

”Huumori on elämän suola ja se vaan kuuluu tähän elämään, että jos ajatellaan, että jos ei olisi niinku huumoria missään, niin kyllähän tää elämä aika synkkää tänä päivänä olisi, että silloin, kun on raskaita päiviä, niin täytyyhän se siitä semmoista elämän kepeistä puolista sitten hakea ne parhaat puolet” (H3)

Huumori koettiin myös toimeksi, jonka avulla voidaan käsitellä vaikeitakin asioita. Huumorin myötä vaikeatkin asiat muuttuvat helpommiksi ja positiivisemmiksi.

”Vaikeita asioitakin voi niinku käsitellä jotenkin silleen positiivisesti ja niinku huumorin kautta ja se voi monesti olla aika hedelmällistä” (H5)

”Tutussa porukassa musta on kiva, että meidän tiimissä pystytään. asioihin suhtautumaan mustallakin huumorilla, että asiat on välillä vakavia ja hankalia ja jotkut asiat ottaa suunnattomasti päähän, niin sitten voidaan kuitata niitä myös huumorilla, että tosi tärkeä.” (H1)

Koettiin, että jokaiselta löytyy huumorintajua, mutta se on tärkeää, että huumori sopii yksilöiden välillä yhteen, jotta se on hauskaa ja oivaltavaa molemmille osapuolille. Huumorin myötä tulee aistia toista, jotta tietää millainen huumori häneen uppoaa ja esimerkiksi, kuinka paljon toinen kestää huumoria. Koettiin myös, että huumorin tulee olla rehtiä sekä säilyttää tietyn keveyden.

”Rehti huumori ja tietty kepeys ja keveys niin se helpottaa elämää jo tuo sitä hymyä helpommin huulilla, mutta siinä pitää olla tarkkana ja olla tuntosarvet päässä ja aistii vähän sitä toista, että kuinka paljon se kestää.” (H2)

”Sellaisissa tilanteissa missä ei voi niinku vakavalla naamalla sanoa niin sanon ikään kuin huumorin kautta ja toivon, että se löytää niinku. sitten perille” (H4)

Koettiin, että huumoria käyttäessä tulisi vallita luottamuksen ilmapiiri, jotta voi mennä syvällekin vitseissä. Kiusalliseksi koettiin, jos toinen ei ymmärräkään vitsiä tai itse ei ymmärrä toisten vitsejä. Lisäksi nostettiin esille se, että usein pitää tuntea toinen ensin hyvin, että voi heittäytyä huumorintajuiseksi.

”Vaatii sen, että sen ihmisen tuntee ja tietää, että minkälainen huumori siihen uppoaa, että oma huumorin voi välillä olla semmoista, että sitä ei aina tiedä, että kenen kanssa viitsii ruveta läppää heittämään, mutta että kyllähän se on enemmän semmoinen, että pitää jotenkin olla hauskaa” (H5)

”Mulla on kyllä se tapa aina, että mun täytyy tuntea ihminen ennen kuin mä heittäydyn huumorintajuiseksi tai niinku huumori-ihmiseksi, että tota se voi olla vaarallinen yhdistelmä, jos ei jos ei tunne toista ihmistä tarpeeksi hyvin.” (H3)

”Mulla on paljon semmoisia tilanteita elämässä ollut, missä mä oon niinku toisten huumoria tajunnut ja koen sen niinku kiusallisena ja oloni niin kiusaantuneeksi” (H4)

Huumori saatettiin kokea myös roolina, jolloin huumoria käytettiin muun muassa pehmentämään asioiden esille tuomista.

”Musta tuntuu, että mä käytän niinku huumoria ihan kanssa yhtenä niinku roolina tota hyväkseni voidakseni ottaa sellaisia asioita puheeksi, mitä ei tosissaan niinku voi ottaa. Toivon että se vähän niinku pehmentää sitä.” (H4)

Huumorin koettiin olevan myös yksi asia, joka auttaa jaksamaan töissä. Koettiin esimerkiksi, että työkavereiden huumoria on kiva kuunnella sekä nauraa toisten vitseille. Lisäksi huumori

koettiin myös asiana, jonka avulla voidaan kehittyä, sillä se mahdollistaa muun muassa villin ideoinnin.

”Huumoria tarvitaan, että täällä töissä jaksaa ja sitä on ihan kiva viljellä ja kuunnella toistenkin huonoja vitsejä.” (H7)

”En voisi tehdä tätä työtä ilman huumoria” (H6)

”Se on tapa ideoida villisti, että ilman huumoria niin ei niinku kehittyisi asiat, jos ei voisi oikeasti ihan heittää lonkalta ihan mitä sattuu niinku tulemaan” (H6)

4.4.2 Merkitys tiimille

Tiimin myötä tarkasteltaessa huumorilla pystytään muun muassa käsittelemään vaikeita asioita. Huumorin avulla voidaan keventää tilanteita sekä rikkoa jäätä hankalissa tilanteissa. Huumorin avulla voidaan purkaa omaa kuohuntaa sekä auttaa muita tiimiläisiä purkamaan kuohuntaa hankalien asioiden äärellä. Tiimin kesken koetaan myös muodostuneen työhuumorin, joka on tärkeä työväline esimerkiksi vaikeissa tilanteissa.

”Välillä on niitä tosi vaikeita asioita tai sellaisia, että me ollaan, kun ne magnustit, nostellaan päätä vuorotellen pystyyn ja ollaan ihan kuohuksissa jostain, niin se huumori keventää ja helpottaa ja auttaa. että se on osa meidän tiimin työvälinettä. Mä näkisin sen, sillä tavalla ilman sitä olisi monesti asioita, jotka olisi silleen raskaita ja sillä saa tyhjennettyä sitten päätä ja siirryttyä seuraavaan, että tää on kumminkin työt työnä, vaikka ne välillä onkin ihmiskohtaloita” (H2)

”Tietty työhuumorin silloin, kun puhutaan vaikeista asioista niin kaikki kun ollaan kovia ammattilaisia niin eihän me missään niinku ulkopuolella semmoista, että niinkun että jokaiselle ammattiryhmään tulee se oma huumori, että selvittää, jaksetaan siitä ja varmaan niinku voin kuvitella että mitä rankempi ammatti sen rankempi huumoria” (H1)

”Monessa tilanteessa rikkoo sitä jättä, että jos on semmoinen. vähän niinku rennompi tyyppi ja sitten huomaa, että se tilanne on ehkä vähän muuten semmoinen jotenkin hankala, että ei oikein lähde liikkeelle niin sitten jos sieltä joku just lohkaisee semmoisen nopean kommentin niin kyllä se hyvin nopeasti sitten aina jotenkin raukeaa se tilanne ja sitten onkin niinku aika erilainen fiilis siinä vuorovaikutuksessa.” (H5)

Tiimissä tärkeäksi koettiin nopea oivaltava tilannehumori. Tällainen huumori koettiin päivän piristykseksi, jota esiintyy/esiintyi erityisesti, kun toimitaan/toimittiin samassa työhuoneessa.

”Onhan se aina päivän piristyksestä, kun joku jonkun heittää ja niissä on yleensä se tilanne, kun huumorin on parasta” (H1)

”Muistan näitä aikoja, kun oltiin samassa työhuoneessa, että työkaverilla on semmoinen hyvin nopea huumorintaju niin se oli hauska ihan kippurassa naurettiin sitten, kun ihan asiallisten asioiden keskellä yhtäkkiä tuli joku kukkanen sieltä niin niitä joskus kaipaakin.” (H3)

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Yhteenveto

Tiimi määritteli itsellensä vahvuudet. Tiimin mielestä heidän omat vahvuutensa ovat asiantuntijuus, huumori sekä turvallinen ilmapiiri. Asiantuntijuus tulee esille sitä kautta, että he ovat asiantuntijoita. Heiltä löytyy arviointikykyä ja asioita tutkitaan sekä harkitaan monesta näkökulmasta, eikä päätöksiä tehdä kepein perustein. Huumori puolestaan sen myötä, että työntekeä ei olisi samanlaista, jos ei voisi nauraa. Lisäksi koettiin, että he yhdessä muodostavat turvallisen ilmapiirin, jossa asioista pystytään keskustelemaan sekä niitä voidaan aidosti ihmetellä. He kokivat, että heillä on tiimissä turvallinen ja luottamuksellinen olo.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää luontevahvuuksien merkitystä tiimin toiminnassa. Tutkittavina aineistoina toimi VIA-luontevahvuusmittarin tulokset sekä ryhmähaastattelusta saatu materiaali. Tutkimuksen tulokset tuovat esille tutkittavan tiimin luontevahvuuksia ja merkityksiä tiimille eikä niitä voi yleistää kaikkien tiimien toimintaan, sillä jokainen tiimi koostuu erilaisista yksilöistä. Kuitenkin tutkimustulokset voivat auttaa toisia tiimejä myös tunnistamaan omista tiimeistään samankaltaisuuksia ja samalla myös kannustaa muita tiimejä selvittämään omia vahvuuksiansa ja niiden merkityksiä tiimissä.

Tiimin luontevahvuuksina korostuivat erityisesti rehellisyys, ystävällisyys, reiluus ja huumori. Vahvuuksia ilmenettiin eri tavoin ja ne vaikuttavat eri tavoin tiimin toimintaan sekä saivat erilaisia merkityksiä tiimissä. Rehellisyys nähtiin vilpittömänä rehellisyyteen pyrkimisenä sekä rakentavasti asioiden sanomisina. Rehellisyydessä nousi myös esille, kuinka asiat tulisi ottaa asioina sekä tilanteissa, joissa tietää, että toinen voi pahoittaa mielensä. Täysi rehellisyys korvattiin usein silotetulla totuudella. Rehellisyydessä tunnistettiin myös se, että kaikkea ei tarvitse sanoa rehellisyyden nimissä vaan joskus voi olla vain hiljaa eikä sanoa kaikkea rehellisesti. Rehellisyys liitettiin myös omaan itseensä. Rehellisyys on sitä, että on aito oma itsensä ja on uskollinen omille arvoille sekä kunnioittaa muita. Suoraan tiimin kannalta peilattuna rehellisyyden katsottiin auttavan kehittymään sekä

rehellisyys koettiin olevan liitännäinen luottamukseen sekä rohkeuteen. Rehellisyys koettiin olevan kivijalka, jota ilman tiimin toiminta olisi mahdotonta.

Ystävällisyydessä esille nousi se, että kaikkia tulisi kohdella ystävällisesti ja tasa-arvoisesti. Ystävällisyys nähtiin myös ihmisten välisenä läsnäolona, ja siihen vaikuttaa erilaiset roolit. Esille nostettiin myös toisten kehuminen sekä se, että toisille annetaan aikaa. Tärkeänä pointtina nostettiin esille, kuinka tulee olla ystävällinen, vaikka toinen ei sitä olisi. Tiimissä jokainen haluaa pyrkiä ystävälliseen käytökseen sekä rehellisyyteen. Ystävällisyyden ajateltiin olevan myös aalto, joka leviää ja jolla on vaikutusta esimerkiksi ilmapiiriin ja työn flowhun.

Reiluudessa esille nousi myös jokaisen kohtelemisen samanarvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Reiluudessa jokaiselle tulee antaa mahdollisuus eikä esimerkiksi omat tai muiden mielipiteet saa vaikuttaa päätöksiin. Reiluuden nimissä myös jokainen saa tuoda omia ajatuksia esille. Reiluudessa esille nousi sama, kuin ystävällisyydessä eli jos toinen on epäreilu ei se oikeuta sinua olemaan epäreilu. Reiluus koettiin itseisarvona, jonka myötä oletetaan, että kaikki ovat reiluja. Reiluuden puutteen huomaa vasta sen myötä, kun joku ei olekaan reilu.

Huumori koettiin olevan elinehto, jonka avulla voidaan käsitellä hankaliakin asioita. Erityisesti tiimissä on muodostunut oma työhuumori, jonka avulla hankaliakin asioita voidaan käsitellä ja ratkaista. Kuitenkin huumorin myötä esille nostettiin tärkeäksi se, että osaa tulkita toisten huumoria sekä tuntee ihmiset, joiden kanssa heittäytyy huumorintajuiseksi. Huumori koettiin myös välineenä, joka auttaa jaksamaan. Huumori koettiin myös rehellisyyden lisäksi vahvuudeksi, joka auttaa kehittymään.

Tiimin oman määritelmän mukaan heidän omia vahvuuksiansa ovat asiantuntijuus, huumori sekä turvallinen ilmapiiri. Nämä kaikki vahvuudet näkyvät heidän jokapäiväisessä arjessa ja tulevat esille monissa tilanteissa.

5.2 Tulosten merkitys luontevahvuustutkimukselle ja tiimikäytännöille

Luontevahvuudet ovat yksilöllisiä ja luonnollisia, mutta ne voivat auttaa tiimejä löytämään hyviä ja puolia ja vahvistamaan positiivisuutta. Luontevahvuuksien käyttäminen lisää esimerkiksi innostusta ja antaa energiaa. (Nenonen 2020, 111.) Tutkimuksessani tämä käy myös ilmi. Luontevahvuuksia käytettäessä esimerkiksi ystävällisyyden kohdalla koettiin, että ystävällisyys ja ystävällinen ilmapiiri vaikuttaa työn flowhun ja ilmapiiriin. Ystävällisyyden koettiin olevan asia, joka leviää yhteisöön ja luo myönteistä ja ystävällistä ilmapiiriä. Tämän myötä esille nousee myös se, että yksilön käyttäessä vahvuuksiansa auttaa se muita ihmisiä ympärillä käyttämään vahvuuksiansa (Uusiautti 2019, 36). Luontevahvuuksien käyttämättömyys ja käyttäminen muokkaa esimerkiksi yksilön kehittymistä (Uusiautti 2019, 36). Tutkimuksessani huumorin käyttäminen koettiin lisäävän esimerkiksi kehittymistä, sillä huumorin kautta pystyttiin esimerkiksi ideoimaan villisti.

Huumorin koettiin olevan myös hyvä keino käsitellä hankaliakin asioita. Vahvuudet auttavatkin vastoinkäymisissä ja lieventävät esimerkiksi kärsimystä ja vastoinkäymisiä (Piippo & Lehtonen 2021). Huumorin koettiin olevan myös vahvuus, jonka käyttämistä tulisi harkita. Esimerkiksi tilanteissa, joissa käyttää huumoria tulisi ihmiset tuntea, jotta tietää millainen huumori ihmisiin uppoaa. Vahvuuksien käyttäminen sopimattomissa tilanteissa voikin johtaa esimerkiksi huonoihin ihmissuhteisiin (Sippola 2023, 64).

Rehellisyyden kohdalla korostui se, kuinka tulisi ensin pohtia saavuttaako rehellisyydellä mitään vai seuraako rehellisyydestä vain negatiivisia seurauksia, esimerkiksi mielipahaa. Vahvuuksien käyttämisestä löytyykin varjopuolia, jolloin vahvuuden käyttö johtaa negatiivisiin seurauksiin. Vahvuuksien käyttämisessä tulisikin löytää tasapaino. (Piippo & Lehtonen 2022.) Vahvuuksia käyttäessä tuleekin pohtia milloin ja mitä vahvuutta käyttää ja miten sitä ilmentää (Seligman & Lång 2008, 164). Tämä tuli esille myös tutkimuksen tuloksissa, sillä rehellisyyden kohdalla usein mietittiin ja peilattiin itsensä kautta kannattaako olla rehellinen vai vaan jättää sanomatta asiaa.

Luonteenvahvuudet tulevat esille erilaisissa tilanteissa, jolloin tilanteet vaikuttavat myös siihen, millaisia luonteenvahvuuksia yksilöt ilmaisevat (Peterson & Seligman 2004, 14). Monien luonteenvahvuuksien kohdalla korostui roolit, joiden kautta myös luonteenvahvuudet tulevat esille. Rooleiksi koettiin esimerkiksi työrooli tai tilanteet, jolloin on muun muassa ystäviensä kanssa. Tällaisissa tilanteissa luonteenvahvuudet tulivat eri tavoilla esille ja esimerkiksi rooli saattoi rajoittaa luonteenvahvuuden ulostuloa tai sitten rooli lisäsi luonteenvahvuuden ilmentymistä.

Eri luonteenvahvuuksien kohdalla esille nousi kehittyminen, avoimuus ja vuorovaikutus. Asioista haluttiin keskustella ja asioita haluttiin tuoda avoimesti esille työyhteisössä. Vuorovaikutuksessa saadun palautteen kautta haluttiin esimerkiksi kehittyä yksilöinä ja tiiminä. Yksilöiden saamat palautteet työyhteisöltä lisäävät yksilöiden vahvuuksien tunnistamista ja hyödyntämistä (Uusiautti 2019, 10). Tiimi kokikin tärkeäksi asiaksi heidän tiimissään rehellisyyden, sillä asioita ei pimitetä tai pidetä itsellensä vaan halutaan tuoda esille niin myönteisiä kuin negatiivisiakin asioita.

Tutkimustuloksissa nousi esille, kuinka asiat, joita käsitellään voivat olla hankalia, jolloin muun muassa huumori koettiin elinehtona ja merkittävänä tekijänä työssä jaksamiseen. Vahvuuksien tuominen esiin erilaisissa organisaatioissa lisääkin organisaation yksilöiden onnellisuutta, tyytyväisyyttä elämästä sekä yleistä hyvinvointia. Lisäksi vahvuudet tuovat esille parempaa vuorovaikutusta sekä stressin ja vastoinkäymisten sietokykyä. (Sippola 2023, 64.) Huumori onkin tiimille tärkeä työkalu käsitellä erilaisia asioita niin negatiivisia kuin positiivisiakin.

Tutkittavan tiimin VIA-luonteenvahvuusmittarin myötä tiimin yhtenä vahvuutena korostui reiluus. Reiluus on myös yksi kymmenestä eniten työelämässä näkyvästä luonteenvahvuudesta. Kymmenen eniten työelämässä näkyvää luonteenvahvuutta ovat arviointikyky, näkökulmanottokyky, reiluus, sinnikkyys, oppimisen ilo, johtajuus, innokkuus, uteliaisuus ja sosiaalinen älykkyys (Sippola 2023, 63). Kymmenestä työelämässä eniten näkyvästä luonteenvahvuudesta yksilöiden VIA-luonteenvahvuusmittarin tuloksissa esiintyi reiluuden lisäksi myös muun muassa oppimisen ilo, johtajuus ja

näkökulmanottokyky. Lisäksi tiimin nimetessä yhdessä tiimin omia vahvuuksia esille nousi muun muassa näkökulmanottokyky yhtenä tärkeänä tiimin vahvuutena.

Tutkimuksessa saadut luonteenvahvuudet sijoittuvat rohkeus, inhimillisyys, oikeudenmukaisuus ja reiluus hyveiden alle. Vahvuus rehellisyys sijoittuu hyveen rohkeus alle. Rohkeus hyve on määritelty vahvuutena, jonka avulla voidaan saavuttaa tavoitteita vastoinikäymisistä huolimatta. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 45) (Uusitalo & Hautakangas 2023, 118–119). Tutkimustuloksissa nousi myös esille, että rehellisyys nähdään myös rohkeutena. Rehellisyys on esimerkiksi rohkeutta ottaa asioita esille. Tuloksissa rehellisyydestä myös nostettiin esille muun muassa keskusteleminen rehellisesti asioista asioina, joka tukee myös hyveen rohkeus määritelmää.

Ystävällisyys vahvuutena sijoittuu hyveen inhimillisyyden alle, joka ilmentää vahvuuksia, jotka liittyvät ihmissuhteisiin (Uusitalo-Malmivaara 2014, 45) (Uusitalo & Hautakangas 2023, 118–119). Haastattelussa ystävällisyyden liitettiin vahvasti toimet toisia ihmisiä kohtaan. Ystävällisyyttä kuvailtiin muun muassa pieniksi teoiksi toisia kohtaan, läsnäoloksi sekä ystävälliseksi käytökseksi toisia kohtaan.

Myös vahvuutta reiluus määriteltiin haastatteluissa samanlaisilla määritelmillä kuin aikaisemman tutkimuksen mukaan oikeudenmukaisuus hyvettä on määritelty. Vahvuus reiluus liittyy hyveeseen oikeudenmukaisuus, joka ilmentää muun muassa ihmissuhteisiin liittyviä taitoja (Uusitalo-Malmivaara 2014, 45) (Uusitalo & Hautakangas 2023, 118–119). Haastatteluissa reiluutta määriteltiin muun muassa kaikkien ihmisten samantasoisella kohtelulla, tasa-arvoisilla vuorovaikutustilanteilla sekä jokaisella annettavina mahdollisuuksina. Kaikki nämä määritelmät ovat toimia toisia ihmisiä kohtaan, joka tulee esille myös hyveen määritelmässä.

Hyvehenkisyys eli kyky antaa ilmiöille laajaa merkitystä, nousee vahvuuden huumorintaju myötä (Uusitalo-Malmivaara 2014, 45) (Uusitalo & Hautakangas 2023, 118–119). Huumorintajua määriteltiin tutkittavien toimesta muun muassa vahvuudeksi, jonka avulla pystyy käsittelemään vaikeitakin asioita sekä huumorilla voidaan rikkoa jäätä vaikeissa

tilanteissa. Tutkittavatkin henkilöt kokevat, että huumorin ja siihen liittyvän hyveen avulla pystytään antamaan asioille laajempaa merkitystä ja löytämään asioista esimerkiksi myös myönteisiä puolia.

Haastatteluissa nousi esille, kuinka myös esihenkilön ja organisaation tulee olla myös myönteinen vahvuuksien käyttämisen suhteen esimerkiksi esihenkilön tulisi olla reilu kaikkia kohtaan. Tutkimuskirjallisuudessa nostetaan myös esille, kuinka organisaation tulisi olla tietoinen työntekijöidensä vahvuuksista ja osaamisesta sekä niiden käyttämiselle tulisi antaa mahdollisuus (Sippola 2023, 67). Myös esihenkilön tulisi tunnistaa työntekijöidensä vahvuudet esimerkiksi sen myötä, että jokainen voi tehdä omia vahvuksiensa palvelevia työtehtäviä (Sippola 2023, 160).

Tutkimuksessani luontevahvuudet saavat aikaisempaan teoriaan ja tutkimukseen liitännäisiä merkityksiä sekä ilmentymiä työyhteisöissä. Lisäksi tutkimuksessa esiintyviä luontevahvuuksia on myös nostettu esille kymmenessä eniten työelämässä esille tulevassa luontevahvuudessa. Tutkimuksessa saatiin siis jo aikaisempaa tutkimusta täydentävää ja selittävää aineistoa. Lisäksi tutkimuksessa nousi esille samoja asioita, jotka ovat jo aikaisemmin nostettu määrittämään eri hyveitä. Tutkimuksen tulokset tukevat aikaisempaa hyvetutkimusta sekä sanoittavat myös uudelleen ja täydentävät aikaisempia hyveiden määritelmiä. Myös positiivisessa psykologiassa on tällä hetkellä menossa kolmas aalto, jossa nousee esille tarkemmin yksilöiden sijasta yhteisöt (Uusitalo & Hautakangas 2023, 10). Tutkimuksessa nostetaan esille yhteisöä, joka lisää tutkimuksen ajankohtaisuutta myös positiivisen psykologian tutkimuskentällä.

5.3 Pohdinta

Tutkimuksesta on hyötyä erityisesti tutkimukseen osallistuneelle tiimille, sillä tutkimustuloksilla he pystyvät kehittämään omaa toimintaansa sekä sanoittamaan toimintaansa. Tiimin luontevahvuuksien kautta tiimi pystyy löytämään merkitystä omasta työstänsä sekä keskittymään toimimaan vahvuuksien kautta. Myös siitä, että tiimi pääsi yhdessä keskustelemaan vahvuuksistansa ja tunnistamaan niitä sekä jakamaan ajatuksiaan,

on tiimin toiminnalle erityistä hyötyä. Tutkimuksen tuloksia pystyy tiimi soveltamaan arjessa ja toiminnassaan osana organisaatiota. Vahvuuksien kautta pystyy tiimiläiset myös selittämään toimintamalleja ja -tapoja tiimin työarjessa. Haastatteluissa nostettiin usein esille työilmapiiri ja kuinka eri vahvuuksia käyttämällä tai niiden käyttämättömyydellä voitiin vaikuttaa työilmapiiriin positiivisesti tai negatiivisesti. Myös aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa nostettiin esille, kuinka erilaisilla vahvuuksilla voidaan vaikuttaa työilmapiiriin.

Tutkimuksessa nousi myös esille se, että tutkittavat määrittelivät ystävällisyys vahvuuden kohdalla ystävyuden tarkoittavan myös rehellisyyttä. Rehellisyys on myös yksi VIA-luonteenvahvuusmittariston vahvuuksista, jolloin tutkimuksessani nousi esille päällekkäisyyttä VIA-luonteenvahvuusmittariston vahvuuksien kesken. IPA analyysimenetelmän kautta pystyttiin tuomaan esille päällekkäisyyttä sekä haastamaan Seligmanin ja Peterssonin sekä heidän tutkimusryhmänsä luomaa luonteenvahvuusmittaristoa. Päällekkäisyyden myötä voikin pohtia, tulisiko esimerkiksi VIA-luonteenvahvuusmittaristoa tarkastella uudelleen sekä jäsenellä luonteenvahvuuksia. Kuitenkin kyse on yhdestä tutkimuksesta, joka nosti päällekkäisyyden esille, joten VIA-luonteenvahvuusmittariston päällekkäisyys ei ole tämän myötä iso ongelma, mutta kuitenkin tärkeä huomautettava asia.

Tutkimuskysymyksiin pystyttiin vastaamaan hyvin. Tutkimuksen myötä selvitettiin tiimin vahvuudet sekä niiden ilmeneminen ja merkitys niin tiimille kuin yksilöille tiimissä. Tutkimuskysymykset peilasivat myös näitä teemoja, joten tutkimuskysymyksiin pystyttiin vastaamaan tutkimuksella. Tutkimuksen kehittämiskohteiden myötä tutkimuskysymykset olivat voineet saada vielä tarkempaa aineistoa, mutta jo tutkimukseen saadulla aineistolla pystyttiin vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksessa olisi ollut mielenkiintoista myös se, että työyhteisön jäsenet olisivat tehneet toisistaan VIA-luonteenvahvuusmittarit ja näin olisi voitu selvittää vielä tarkemmin, miten yksilöt näkevät itsensä ja miten muut näkevät yksilön. Tällöin tiimin vahvuuksiksi olisi voinut nousta aivan toiset vahvuudet. Tutkimuksen haastatteluun olisi voinut varata lisää

aikaa, jotta jokaiselle ajatukselle olisi ollut mahdollisuus syntyä ja tulla esille. Nyt rajallinen aika rajasi vastauksia ja mahdollisesti teemaa ei ehtinyt pohtimaan niin laajasti, jotta jokainen ajatus olisi tullut esille. Tutkimusta voisi myös jatkaa tutkimalla organisaation muita tiimejä ja etsiä tiimien välillä samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia. Olisi myös mielenkiintoista selvittää luontevahvuuksiin ja tiimiin liittyen, miten eri luontevahvuudet vaikuttavat koettuun työhön ja esimerkiksi työvointiin. Tutkimusta voisi jatkaa myös tutkimalla löytyykö muiden luontevahvuuksien väliltä yhteyksiä ja päällekkäisyyksiä. Tutkimuksessa nostettiin esille neljä luontevahvuutta 24:sta, joten lisää päällekkäisyyksiä voisi vielä ilmetä jatkotutkimuksella.

LÄHTEET

Alasuutari, P. (2011). Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino.

Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2018). Strengths Use in Organizations: A Positive Approach of Occupational Health. *Canadian psychology = Psychologie canadienne*, 59(1), 38-46. <https://doi.org/10.1037/cap0000120>

Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of occupational and organizational psychology*, 92(1), 144-168. <https://doi.org/10.1111/joop.12243>

Ding, H., Liu, J., & Yu, E. (2023). How and when do strengths work? The effect of strengths-based leadership on follower career satisfaction. *Personnel review*. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2022-0485>

Fernström, N., Vuorinen, K., & Uusitalo, L. (2021). Hyvinvointi, kouluonnellisuus ja vahvuuksien käyttö kuudes- ja yhdeksäsluokkalaisilla. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja*, 22, 113. <https://doi.org/10.30675/sa.102943>

Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? Review of general psychology, 9(2), 103-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>

Geue, P. E. (2018). Positive Practices in the Workplace: Impact on Team Climate, Work Engagement, and Task Performance. *The Journal of applied behavioral science*, 54(3), 272-301. <https://doi.org/10.1177/0021886318773459>

González-Romá, V., Fortes-Ferreira, L., & Peiró, J. M. (2009). Team climate, climate strength and team performance. A longitudinal study. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(3), 511-536. <https://doi.org/10.1348/096317908X370025>

Kaiser, R. B., & Overfield, D. V. (2011). STRENGTHS, STRENGTHS OVERUSED, AND LOPSIDED LEADERSHIP. *Consulting psychology journal*, 63(2), 89-109. <https://doi.org/10.1037/a0024470>

Lammi, H. (2020). Luontaiset vahvuudet työelämässä: Kohti onnistumisia ja motivaatiota. Talement.

Linley, P. A., Nielsen, K. M., Wood, A. M., Gillett, R., & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals: Effects on goal progress, need satisfaction, and

- well-being, and implications for coaching psychologists. *International coaching psychology review*, 5(1), 6-15. <https://doi.org/10.53841/bpsicpr.2010.5.1.6>
- Nenonen, R. (2020). Merkityksellisen työn kaava: Toteuta itseäsi, muuta maailmaa. Gummerus
- Ojanen, M. (2023). Positiivisen psykologian käsikirja. Basam Books
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. American Psychological Association ; Oxford University Press.
- Piippo, P & Lehtonen, N., Luontenvahvuudet ja positiivinen psykologia -webinaari, 13.10.2021, Joylla. (<https://www.youtube.com/watch?v=n3zNpzkF3L4>)
- Piippo, P & Lehtonen, N., Vahvuuksista voimaa työelämään -webinaari, 23.5.2022, Joylla. (<https://www.youtube.com/watch?v=0hTSzIYNr24>)
- Pyyny, Heidi (2019). Työssä sitoutumisen kokemukset korkeakoulujen muutoksissa. Acta Universitatis Lapponiensis 370. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Ruutu, S., & Salmimies, R. (2015). Työnohjaajan opas. Talentum.
- Seligman, M. E. P., & Lång, M. (2008). *Aito onnellisuus: Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään*. Art House.
- Seligman, M. E., & Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Nicholas Brealey Publishing.
- Sippola, P. (2023). Inhimillisyyden voima työelämässä: Kohti menestystä ja hyvinvointia. Basam Books.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research. SAGE Publications.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2022). Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research (2nd edition.). SAGE Publications Ltd.
- Snow, N. E. (2019). Positive psychology, the classification of character strengths and virtues, and issues of measurement. *The journal of positive psychology*, 14(1), 20-31. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1528376>

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki
- Uusiautti, S. (2019). Tunnista vahvuutesi ja menesty. Kirjapaja.
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2014). VIA-vahvuusmittari lasten ja nuorten luontevahvuuksien kartoitukseen. NMI-bulletin : Niilo Mäki instituutin tiedotteita ja raportteja, 24(1), 42-50.
- Uusitalo, L., & Hautakangas, M. (2023). Positiivisen psykologian voima (3., uudistettu painos.). PS-kustannus.
- Van Woerkom, M., Oerlemans, W., & Bakker, A. B. (2016). Strengths use and work engagement: A weekly diary study. *European journal of work and organizational psychology*, 25(3), 384-397. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1089862>
- VIA Institute of Character, Strengths Profile, 27,11.2023
- Wenström, S. (2020). Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla, Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Wingerden, J. v., & Stoep, J. v. d. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PloS one*, 13(6, Art. e0197599), 11-13:6, Art. e0197599<11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>

LIITTEET

LIITE 1

Haastattelurunko/-kysymykset

Aluksi – fiiliksiä/lämmittelyä aiheeseen

-Käytätkö testin osoittamia vahvuuksia työelämässä?

-Miltä testi tuntui?

Vahvuudet: rehellisyys, ystävällisyys, reiluus, huumori -> käydään jokainen vahvuus erikseen

Jokainen vastaa ensin itse:

-Mitä vahvuus tarkoittaa itsellesi?

-Miten vahvuus tulee esiin toiminnassasi?

Yleiset kysymykset, kuka vaan voi vastaa:

-Mitä vahvuus tarkoittaa tiimin kannalta?

-Miten vahvuus näkyy muulle tiimille?

Lisäksi voi vapaasti kertoa, mitä tulee mieleen

Lopuksi:

-Mikä on teidän mielestä tiimin vahvuus?

LIITE 2

VIA-luontenvahvuusmittarissa esille nousseet luontenvahvuudet järjestyksessä

Henkilö 1

Huumori, Reiluus, Sosiaalinen ölykkyys, Rehellisyys, Johtajuus

Henkilö 2

Rehellisyys, Luovuus, Toiveikkuus, Ystävällisyys, Huumori

Henkilö 3

Rakkaus, Rehellisyys, Oppimisen ilo, Arviointikyky, Ystävällisyys

Henkilö 4

Rakkaus, Näkökulmanottokyky, Kauneuden ja erinomaisuuden arvostus, Rehellisyys, Huumori

Henkilö 5

Rehellisyys, Oikeudenmukaisuus, Ystävällisyys, Sosiaalinen älykkyys, Harkitsevaisuus

Henkilö 6

Rehellisyys, Luovuus, Reiluus, Toiveikkuus, Johtajuus

Henkilö 7

Rehellisyys, Ystävällisyys, Reiluus, Arviointikyky, Harkitsevaisuus

Kolme (neljä) eniten esiintyvää vahvuutta:

Rehellisyys 6, Ystävällisyys 4, Reiluus ja huumori 3,