

Mikä on sinulle helppoa on vahvuutesi

Vahvuuksien tunnistaminen on asia, jota meidän koulumaailma ja yrityksissä tehtävät henkilöanalyysit oikeastaan haittaavat., koska niissä haetaan ns kehityskohteita eli alueita, joissa henkilö ei ole hyvä. Vahvuus on kuitenkin niissä asioissa, joissa henkilö on hyvä.

Itävaltalainen Fredmund Malik kirjoittaa vahvuuksista ja niiden tunnistamisesta kirjassaan Toimiva johtaminen käytännössä.

Johtaminen tukee vain vähän sitä, että tehdään ihmisille mahdolliseksi löytää tai kehoitetaan heitä löytämään vahvuutensa. Jos vahvuuksien löytäminen ylipäättään tulee esille, tapa jolla vahvuuksia uskotaan löytyvän, johtaa järjestelmällisesti harhaan.

Syynä on lähes yleismaailmallisesti hyväksytty näkemys, että joku on hyvä silloin, kun hän tekee jotakin mielellään. Tämä käsitys vaikuttaa monista niin vakuuttavalta, että harvan mieleen tulee sitä epäillä. Silti se on väärin. Mielellään tekemisen ja hyvin tekemisen välillä ei ole pienintäkään korrelaatiota.

Vahvuutesi on sellaista mikä on sinulle helppoa.

Miten tämä ajatus sitten kuitenkin tulee mieleen?

Vahvuutesi ei ole välttämättä se mitä haluat tehdä.

Vastahakoisesti tekemisen ja huonosti tekemisen välillä on

vahva korrelaatio. Jos jotakin ei tee mielellään, siinä harvoin yltää suuriin saavutuksiin. Asiaa siirretään myöhemmäksi, ei paneuduta asiaan, ei perehdytä siihen, siksi ei opi tuntemaan sitä eikä saada kokemusta. Ja koska ongelma ei silti kuitenkaan ratkea itsekseen, siihen tartutaan viimeisimpänä mahdollisena hetkenä ja se hoidetaan, nopeasti, improvisoiden ja vähimmällä mahdollisella ponnistelulla alta pois. Tämän korrelaation kiistattoman tosiasian pohjalta tehdään johtopäätös toisin päin, eli että mielellään tekeminen ja siksi hyvin tekeminen pitäisi myös paikkansa.

On kuitenkin kiinnitettävä huomiota johonkin aivan muuhun ja siten kysymyksen on muotoiltava toisin. Joskus suhde voidaan kääntää toisin päin: koska jotakin osaa hyvin, sitä tekee mielellään. Tämä näkökulma pitää jo enemmän paikkansa. Mutta se ei vielä ole se todella ratkaiseva seikka. Oikea ja monille ihmisille kohtalonkysymys, koska se on menestymisen kannalta ratkaisevaa, kuuluu: mikä on sinulle helppoa? Korrelaatio, joka on todella tärkeä, on helpon ja hyvin tekemisen välillä.



©Copyright

Actional Oy
Hepokalliontie 2
00850 HELSINKI
p. 040 5509200
info@actional.fi
www.actional.fi

Hyvä esimerkki tästä on ehkä Albert Einstein. Väitetään, että Einstein oli huono koulussa. Tämä antaa ajattelemattomille vanhemmille näennäisesti hyvän syyntä antaa lastensa huono koulumenestys anteeksi, koska Einsteinkin sai joka tapauksessa Nobelin palkinnon. Suurempi hölmöys voisi tuskin olla mahdollista. Einstein oli hyvä oppilas ja erityisen hyvä hän oli fysiikassa ja matematiikassa. Hänellä oli - se myönnettäköön - vaikeuksia joidenkin opettajiensa kanssa, koska hän oli epämiellyttävä oppilas, mutta missään tapauksessa hän ei ollut huono oppilas. Matematiikka ja fysiikka sujuivat häneltä sukkelaan ja niissä aineissa hän saikin hyviä tuloksia aikaan lähestulkoon ponnistelematta. Mitä hän sitten teki mielellään, mikä sai hänen sydämensä sykkimään kiivaammin, mikä oli hänen intohimonsa kohde? Se oli musiikki ja aivan erityisesti viulu. Hän olisi antanut paljon siitä hyvästä, että hänestä olisi tullut suuri viulisti. Mutta kova harjoittelu tuotti vain vaivoin keskinkertaiset taidot. Einsteinilla ei ollut koordinaatiokykyä, jota viulunsoitto vaatii.

Esimerkki Einsteinista kuvaa asiaa hyvin, mutta oikeastaan siitä ei pidä kovasti välittää. On vain tehtävä jotakin, mitä valitettavan monet henkilöstöasiantuntijat eivät koskaan tee: ihmisiä pitää tarkkailla. On lukuisia ihmisiä, jotka Einsteinin intohimolla soittavat viulua tai pelaavat tennistä tai golfia tai harrastavat jotakin muuta urheilua tai lajia pääsemättä koskaan merkittävää keskitasoa pidemmälle. He tekevät sitä mielellään, ja todellisiin suorituksiin verrattuna säälistävän huonosti. Toisaalta todellisista ammattilaisista voi huomata, että mielellään tekeminen, asian hauskuus, pysyy aisoissa usein karttuvan rutiinin myötä yhä voimakkaammin, ja he ovat silti hyviä. Tai toisin sanottuna, heidän ei tarvitse lainkaan tehdä mielellään ollakseen hyviä ja menestyäkseen, koska asia on heille helppoa. Lentäjille ja lääkäreille ei ole olennaista, tekevätkö he työtään mielellään, koska he ovat ammattilaisia. Heiltä ei kysytäkään sitä, se ei kiinnosta matkustajia eikä potilaita.

Huomattavan tärkeä on kysymys, mikä jostakusta on helppoa, paitsi sen todennäköisyyden vuoksi, että siinä menestyy, myös siksi, että siinä on vaara kiinnittää huomio väärään korrelaatioon. Lähestulkoon pirullista on, että se mikä jostakusta on helppoa, ei herätä huomiota juuri siksi, että se on helppoa. Ja koska se ei herätä huomiota, siihen ei myöskään kiinnitetä huomiota - eikä sitä hyödynnetä. Tärkein jää näkemättä, se mikä sallisi saavuttaa tehokkuutta ja menestystä ja jopa suhteellisen helppoa ja nopeaa menestystä ja menestyksen perusteella mahdollisesti myös täyttymystä, onnea ja mielekkyyttä, juuri siksi, että se on vahvuus.



©Copyright

Actional Oy
Hepokalliontie 2
00850 HELSINKI
p. 040 5509200
info@actional.fi
www.actional.fi

Mainitsin jo, että vahvuuksiin keskittymisen periaatteen noudattamatta tai huomioimatta jättäminen on yksi eksistentiaalisen traagisuuden syistä. Traagisuus piilee siinä, että kyseisiä yhteyksiä tuntematta ihmisiltä jää

havaitsematta vahvuutensa tai he arvioivat ne vähäisiksi ja samalla kärsivät heikkouksistaan tai käyttävät voimavaransa niiden eliminoimiseen. Asioissa, joissa he voisivat saavuttaa helposti menestystä, he eivät edes yritä sitä; ja asioissa, joissa he joutuvat usein kovasti ponnistelemaan itsensä kanssa, he joka tapauksessa epäonnistuvat.

Tässä kohtaa voimme vielä kerran palauttaa muistiin ensimmäisen periaatteen, että johtamisessa on kyse tuloksista. Tässä yhteydessä mainitsin muutaman seikan siitä käsityksestä, että työn on oltava hauskaa. Voidaan vaivattomasti havaita, että tämän vaatimuksen ja kysymyksen, miten vahvuudet tunnistetaan, eli hauskan ja mielellään tekemisen välillä on välitön yhteys, ja että molemmat ovat traagisia väärinkäsityksiä, mikäli niitä löytyy johtamiskirjoista ja -seminaareista, myös tuhoisia harhaoppeja.



©Copyright

Actional Oy
Hepokalliontie 2
00850 HELSINKI
p. 040 5509200
info@actional.fi
www.actional.fi