



***Löydä vahvuus-
potentiaalisi
Oman elämän ikigai***

***Helmikuu 2023
Jari Saarenpää***

Valmentaja Jari Saarenpää

- 53-vuotias perheellinen Tampereelta
- 20 vuoden kokemus kansainvälisten tilaustoimitusketjujen kehittämis- ja johtotehtävistä sekä HR-kehityksestä, mm. Nokian Renkaat Oyj:n logistiikkapäällikkö ja Nokia Oyj:n matkapuhelintehdasverkoston ICT- ja prosessikehityksestä vastaavana johtajana sekä myynti, markkinointi- ja tuotantoyksikön HR-kehityksestä vastaavana johtajana Nokia Oyj:ssä. Tampereen kaupunkiseudun elinkeino- ja kehitysyhtiö Tredea Oy:ssä logistiikkajohtajana 2010-2011.
- Teollisuustalouden diplomi-insinööri Tampereen Teknillisestä Korkeakoulusta 1995. Nokian sisäisiä koulutusohjelmia 1999-2009, mm. Compass-ohjelma 2006.
- Sapatti 2011-12
- 2013 Innotiimi-ICG:n valmentajaksi mm. dChange®-muutosohjelmat, muutosjohtaminen, Sinisen Meren strategiat, esimies- ja tiimityön kehittäminen, LUONTAISET TAIPUMUKSET™ analyysit sekä niiden hyödyntäminen esimiestyössä ja asiakaskohtaamisessa, työturvallisuusvalmentaminen, tuotteistaminen, tilaustoimitusketjujen kehittäminen
- 2016 LUONTAISET TAIPUMUKSET™ TypeOne Ltd Oy, valmentaja ja tietokirjailija



jari@luontaisettaipumukset.fi

+358 40 8200 644

www.luontaisettaipumukset.fi

Asiakasreferenssejä 2013-2023



Tietokirjoja 2017-2023



Osa 1. Lapsuuden herkkä ikävaihe – minäkäsitetyksen syntyminen

Minäkäsityksen syntyminen – kehityskriisistä toiseen

- Ydinminä: Lapsi on ainutlaatuinen yksilö
- 0–1-vuotiaan perusluottamus vs. epäluottamus
- Pikkulapsi-ikä: 2–3 vuotta: Itsenäisyys vs. epäily ja häpeä
- Leikki-ikä, 4–5 vuotta: aloitteellisuus vs. syyllisyys
- Kouluikä, 6–10 vuotta: ahkeruus vs. alemmuus
- Pohdi, mitä sinulle on tapahtunut lapsuudessasi

Osa 2. Ammatinvalinta ja työelämään siirtyminen – oman asenteen merkitys

Oman asenteen merkitys

- Yläkouluikä: Joka neljäs suomalainen on yläkouluiässä syrjäytymisvaarassa
- Ikävuodet 10–17
- Ihminen on parhaimmillaan, kun hän innostuu siitä, mitä on tekemässä:
Ymmärrys omista vahvuuksista auttaa
- Vahvuus ei tarkoita sitä, että olisit muita parempi. Se tarkoittaa sitä, että jokin asia sujuu sinulta hyvin ja nautit sen tekemisestä.
- Kympin syndrooma – suorittajalapsi
- Tulevaisuuden ovet
- Asenteen syntyminen: Mieti, miten puhut onnistumisesta

Osa 3. Vahvuuspotentiaalin oivaltaminen – luontaiset taipumukset

Erilaisuus voi olla...

Voimavara



Hyödyntäminen

Hyväksyminen

Ymmärrys



Luulo ("epäluulo")

Uskomus ("totuus")

Ristiriitojen lähde

Ajattelutaipumuksiamme

Energian suuntautuminen		
E	Ulospäin / vuorovaikutus	Sisään / ajattelu / harkinta I
Informaation hankinta ja aikafokus		
S	Aistit / faktat / tämä hetki	Intuitio / ideat / tulevaisuus N
Johtopäätösten tekeminen		
T	Logiikka / järkeily / asiat	Tunne / arvot / ihmiset F
Ulkoisen tyylimme		
J	Hallinta / suunnittelu / päätttäminen	Vastaanottavuus / joustavuus / auki pitäminen P

Tapa hankkia ja käsitellä tietoa

S = KÄYTÄNNÖLLINEN

Ajattelee asioita konkreettisesti ja elää ”tässä ja nyt”.

Syttyy hitaasti uusille asioille, mutta ei jätä niitä kesken.

Kokonaiskuva (ymmärrys) syntyy parhaiten yksityiskohtien ja esimerkkien kautta.

Pitää työstä, jossa tulokset ovat konkreettisia ja käden jälki näkyy.

Mieluummin käytäntöä kuin teoriaa.

N = INTUITIIVINEN

Ajattelee uusia mahdollisuuksia ja mieli vaeltaa usein tulevaisuudessa.

Innostuu helposti uusista asioista, ei useinkaan jaksa viedä niitä loppuun.

Ei ole kiinnostunut yksityiskohdista ennen kuin ymmärtää kokonaisuuden.

Innostuu usein uusien asioiden suunnittelusta, ideoinnista ja kehittämisestä.

Rutiinit joskus aikamoista ”myrkkyä”.

Johtopäätösten teko

T = ANALYYTTINEN

Korostaa asioiden järkevyyttä, (teknistä) toimivuutta ja taloudellisia näkökulmia - Loogisesti järkevät ratkaisut

Huomaa helposti virheet ja huonot (epäloogiset) perustelut.

Loukkaa helposti herkempien (F) tunteita - edes huomaamatta sitä itse.

Johtaa esimiehenä enemmän asioita kuin ihmisiä.

Ristiriitatilanteessa omaksuu ratkaisijana helposti "tuomarin" roolin
- Haluaa olla objektiivinen ja reilu.

F = ARVOPOHJAINEN

Korostaa valinnoissa inhimillisiä tekijöitä ja arvoja
- Oikealta tuntuvat ratkaisut

Kiinnittää helposti huomiota ilmapiiritekijöihin.

Pyrkii miellyttämään muita ja kanttamaan ristiriitoja.

Johtaa esimiehenä enemmän ihmisiä kuin asioita.

Ristiriitatilanteessa ottaa ratkaisijana mielellään "sovittelijan" roolin.
- Haluaa olla inhimillinen ja tasapuolinen

Neljä ajattelutyylin pääryhmää

Realistit (ST) kiinnittävät päähuomionsa aikaansaannoksiin, tekemisiin, ei niinkään ihmisten tunteisiin ja motivaatioihin. Tyylin edustajia kutsutaan myös toteuttajiksi ja toimeenpanijoiksi. He ovat luonteeltaan suoraviivaisia ja konkreettisia. Tämän ajattelutyylin (ST) edustajia on väestöstä noin 40 %. He hakeutuvat mielellään tuotannollisiin tehtäviin ja myyntiin.

Rationalistit (NT) suuntaavat eniten huomiota asioihin, joita voisi ja kannattaisi tehostaa. Tämän tyylin edustajia kutsutaan myös nimillä tehostajat ja innovaattorit. Heidän päässään pyörii jatkuvasti uusia ideoita, jotka liittyvät menetelmiin, työprosesseihin, teknisiin laitteisiin ja liikeideoihin. Rationalistit, joita on väestöstä noin 10 %, hakeutuvat mieluiten kehitys- ja johtotehtäviin.

Humanistit (SF) kiinnittävät erityisen suurta huomiota ihmisten tarpeisiin ja hyvinvointiin. Tyylin edustajia kutsutaan myös hoitajiksi ja opettajiksi. He hakeutuvat mielellään hoitoalalle, opettajiksi ja asiakaspalvelijoiksi. Humanistit ovat luonteeltaan ystävällisiä ja ihmiset kiinnostavat heitä enemmän kuin tekniikka. Tämän ajattelutyylin (SF) edustajia on väestöstä suunnilleen 35 %.

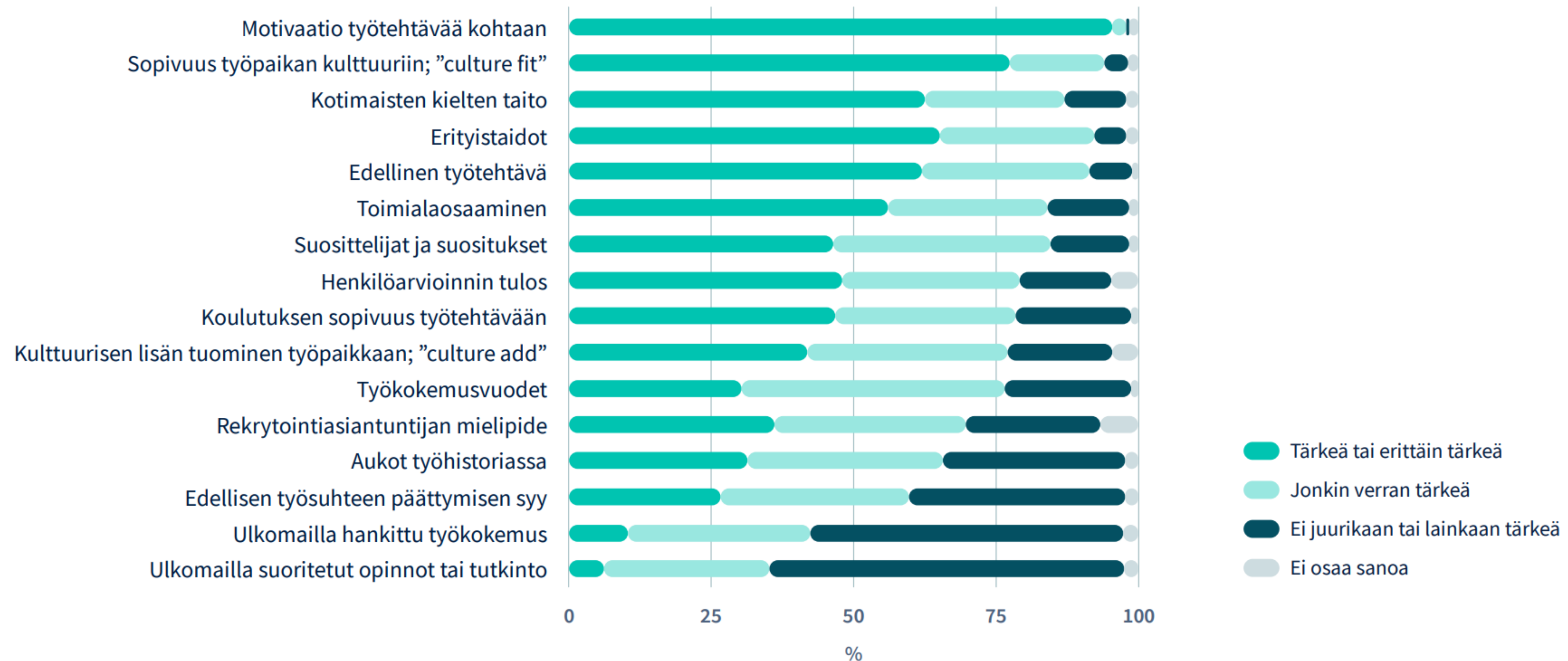
Idealistit (NF) kiinnittävät luontaisesti eniten huomiota ihmisten ja organisaatioiden kehittämiseen. Tämän tyylin edustajia kutsutaan myös valmentajiksi ja kannustajiksi. He poikkeavat rationalisteista lähinnä siinä, että kehittämisen fokus on ihmisissä ja heidän keskinäisessä yhteistyössä. Idealisteja on väestöstä noin 15 %. He hakeutuvat mieluiten luovuutta vaativiin tehtäviin.

Osa 4. Sisäinen motivaatio – työn imu vs. resurssipaniikki

Kansallinen rekrytointitutkimus 2022™

HAKIJAN ARVIOINTI

Mitä mieltä olet seuraavista kandidaattiin liittyvistä tiedoista rekrytointipäätöksen kannalta?



Work Engagement "työn imu"



***Lähde: Työterveyslaitoksen
tutkimusprofessori Jari Hakanen 2009***

Pinilla 2015

Work Engagement – ”työn imu”

Korkea aktivaatiotaso

Ahdistus
ICD Z73

Työstressi

Innostus

Työn imu

Mielipaha

Mielihyvä

- krooninen väsymys
- henkinen etääntyminen työhön
- kokemus kognitiivisen ja emotionaalisen hallinnan heikentymisestä

Masennus
ICD F32-33

Työhön
leipääntyminen

Työ-
tyytyväisyys

Viihtyvyys

Matala aktivaatiotaso

- työssä koettu energisyys
- uppoutuminen
- omistautuneisuus
- merkityksellisyyden tunne
- ylpeys
- flow-tila

Jari Saarenpää

jari@luontaisettaipumukset.fi

+358 40 8200 644

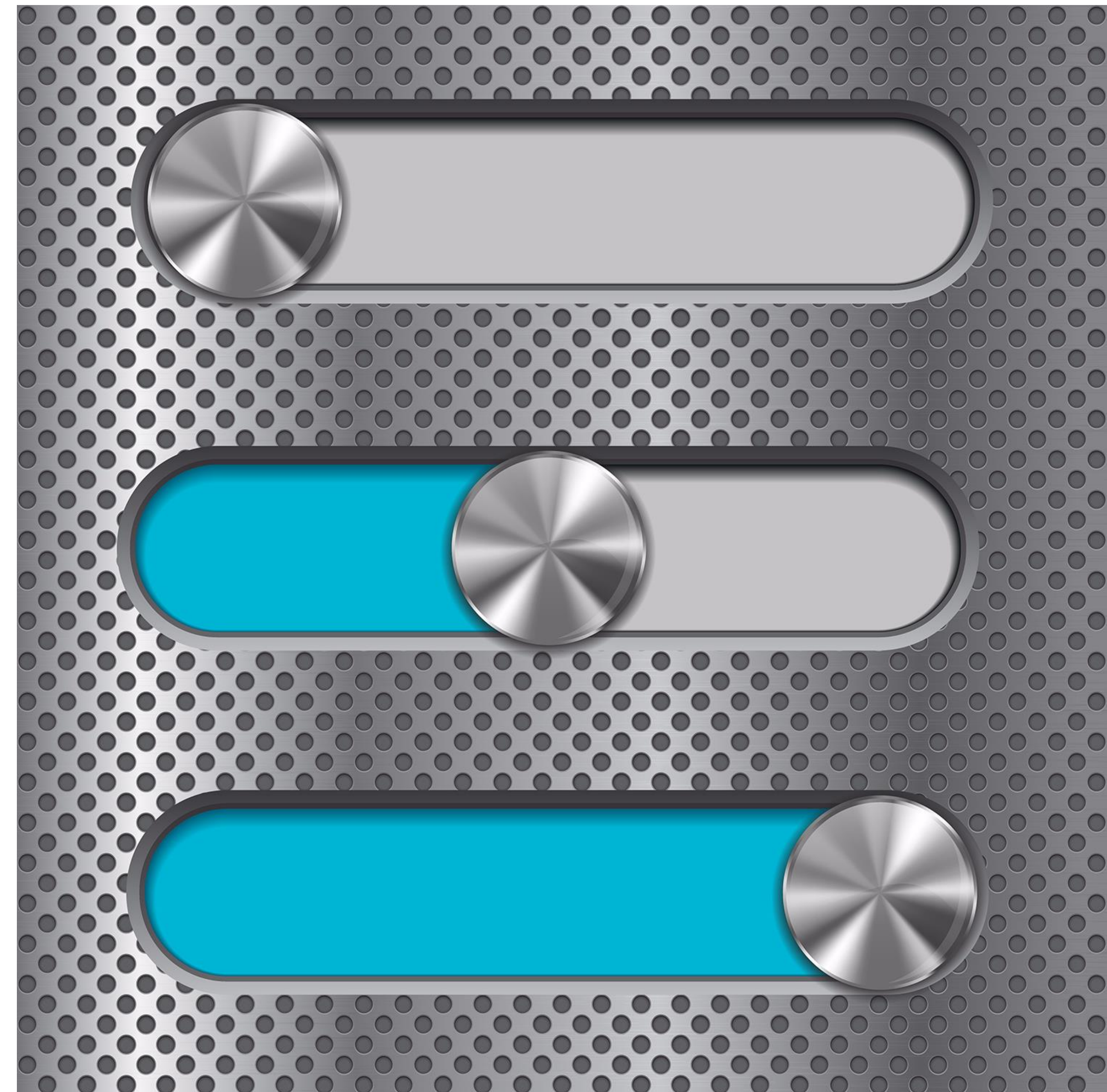
www.luontaisettaipumukset.fi

Sisäisen motivaation tekijät

1. Omaehtoisuus
(autonomy)

2. Kyvykkyys
(competence)

3. Yhteisöllisyys
(relatedness)



Resurssipaniikista resurssiturvaan

- Mikä pelottaa eniten epätyytyttävästä työstä luopumisessa?
- Sisäinen vs. ulkoinen motivaatio
- Resurssipaniikissa elävä ihminen katsoo maailmaa jatkuvan niukkuuden ja pelon näkökulmasta: Hän näkee uhkia kaikkialla.
- Resurssiturvaa kokevalla ihmisellä perusturvallisuuden tunne ruokkii runsauden logiikkaa, jolloin asenne maailmaa kohtaan on myönteinen. Tällaisen henkilön ajatuksissa pyörii päällimmäisenä ”mitä lisäarvoa voisin maailmaan tuoda, kun itselläni on kaikkea jo riittävästi”?
- Mieti, miten voisit juhlia pieniä onnistumisia

Osa 5. Kokonaisvaltainen ihmiskäsitys – oman elämän ikigai

Kokonaisvaltainen ihmiskäsitys

- Sisäisyytemme tasot (psykologi Tony Dunderfelt)
Psyyke 1 = Arkitietoisuus (mieli)
Psyyke 2 = Kaikki skriptimme (psyyykinen)
Psyyke 3 = Itsenäinen luova toiminta (henkinen)
- Psyykeen 3. taso mahdollistaa itsenäisen tiedostamisen, valinnan ja vastuun omasta inhimillisestä kehityksestä. Sinulla siis on henkistä tiedostavaa toimintaa sisäisyydessäsi, mutta se on yleensä liian vähäisessä käytössä eikä ole kovin kehittynyt.
- Minän säätöpiiri: sosiaalinen käyttäytyminen (rooliminä), kulttuurien erilaisuudet (kulttuuriminä), kasvatuksen vaikutus (kasvatettu minä), reaktio- ja tunnetyylit (temperamentti), syvin oma itse (ydinminä)

***Uskon, että
jokaisessa
meissä on
ainutlaatuisia
vahvuuksia.***



***Haluatko sinä
löytää oman
elämäsi
tarkoituksen?***



***Osaaminen?
Minulle maksetaan
työstäni ja olen
siinä hyvä***

Olen
hyvä

Osaan

Saan
rahaa



***Intohimo?
Olen todella hyvä
työssäni ja
rakastan sen
tekemistä!***

Rakastan
tätä

Into-
himo

Olen
hyvä



Rakastan
tätä

Missio

Autan
toisia

***Missio?
Rakastan työtäni
ja voin auttaa
sillä muita!***

A green flower with a yellow center is positioned on the left side of the slide. The flower has five petals and a bright yellow circular center. The text is placed within the petals.

Autan
toisia

Kutsumus-
ammatti

Saan
rahaa

***Kutsumusammatti?
Voin auttaa työlläni
muita ja saan siitä
mukavasti
toimeentuloni!***

Haluatko sinä löytää oman elämäsi tarkoituksen?

