

Mis on eduks vaja?

Indrek Kaldo



Journal of Leadership & Organizational Studies

Midwest Academy of
ManagementImpact Factor: **4.9** / 5-Year Impact Factor: **5.7**[Journal Homepage](#)[Submission Guidelines](#)

Open access | | Research article | First published online June 3, 2025

Strengths-Based Leadership: A Critical Review to Guide Future Research[Kimberley Breevaart](#) , [Marianne van Woerkom](#) , [...], and [Nadine Planken](#) [View all authors and affiliations](#)[OnlineFirst](#) | <https://doi.org/10.1177/15480518251342658>**Mis on Strengths-Based Leadership?**

- Juhtimisviis, mis keskendub **töötajate loomupäraste tugevuste** tuvastamisele ja arendamisele.
- Rõhk pole nõrkuste parandamisel, vaid töötaja tugevuste süstemaatilisel rakendamisel tööülesannetes ja organisatsiooni eesmärkides.

SBL-tugevustel põhinev juhtimine

Meetod

- Analüüsisiti 2005–2023 perioodi teadusartikleid, mis uurisid SBL-i.
- Allikate valik põhines rahvusvahelistel teadusandmebaasidel (nt Web of Science, Scopus).
- Kaasati nii kvantitatiivsed, kvalitatiivsed kui ka segameetodid.

Peamised leiud

1. Positiivne mõju töötajatele

- Suurendab tööga rahulolu ja töömotivatsiooni.
- Parandab töö tulemuslikkust ja tööga pühendumust.
- Vähendab töölt puudumist ja läbipõlemise riski.

2. Organisatsiooni tasandil

- Tugevamad meeskondlikud tulemused.
- Kõrgem innovatsiooni tase ja kohanemisvõime muutustega.
- Tõstab töötajate lojaalsust

3. Võimalikud piirangud

- Vajab aega ja ressursse tugevuste kaardistamiseks ning arendamiseks.
- Vajab juhtide koolitamist, et nad oskaksid praktikas SBL-i rakendada.
- Oht keskenduda ainult "mugavustsoonile" ega arendada uusi oskusi.

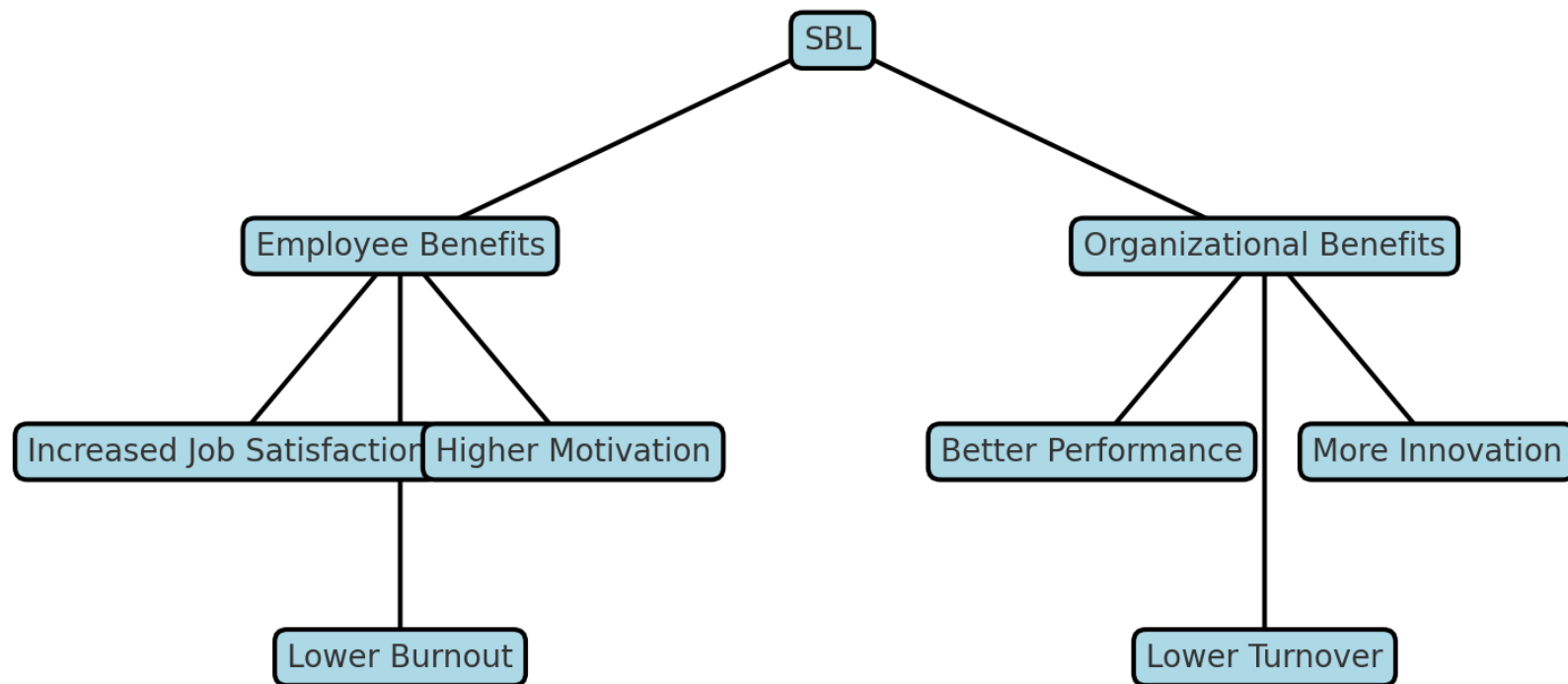
SBL-tugevustel põhinev juhtimine



Strengths-based leadership on tõhus juhtimisviis, mis keskendub töötajate tugevuste süsteemsele rakendamisele ja arendamisele. See suurendab töötajate motivatsiooni, tööga rahulolu ja tulemuslikkust ning vähendab läbipõlemist. Organisatsiooni tasandil aitab see kaasa paremale meeskonnatööle, innovatsioonile ja lojaalsusele. Edukaks rakendamiseks on vaja aega, ressursse ja juhtide koolitamist.

- SBL töötab kõige paremini, kui töötajal on kõrge autonoomia.
- Juhi ja töötaja vahel peab olema usalduslik suhe.
- Parimad tulemused saavutatakse siis, kui tugevused on seotud tööülesannete ja organisatsiooni eesmärkidega.

Strengths-Based Leadership (SBL) - Mōjude skeem



Raamat

Tugevustepõhine juhtimine

Autorid: Tom Rath ja Barry Conchie (Gallup Press, 2008)

Tugevustepõhine juhtimine

Autorid: Tom Rath ja Barry Conchie (Gallup Press, 2008)

Arvustaja: Steve Gladis, Ph.D.

Ülevaade

Gallupi teadlased on oma uurimis- ja analüüsivõime abil loonud raamatu, mida peaks lugema iga meeskond ja organisatsioon. Põhiteesid:

- Inimesed töötavad kõige paremini siis, kui nad tegutsevad oma tugevuste valdkonnas.
- Meeskonnad töötavad kõige paremini siis, kui nende koosseisus on tasakaalustatud ja üksteist täiendavad tugevused.

Selle raamatu taga olev uurimistöö on muljetavaldav:

- Üle **20 000 põhjaliku intervjuu**
- Uuritud on **üle miljoni töömeeskonna**
- Analüüsitud on **üle 50 aasta andmeid** maailma tunnustatuimate juhtide kohta
- Uuritud on **üle 10 000 järgija** juhtide mõistmiseks

Raamat

Tugevustepõhine juhtimine

Autorid: Tom Rath ja Barry Conchie (Gallup Press, 2008)

Andmed tugevustepõhise pühendumuse kohta

- Ainult kolmandik ameeriklastest kasutab oma tugevusi iga päev.
- Kui inimesed ei kasuta oma tugevusi, on nende pühendumus vaid 9%.
- Kui keskenduda nõrkustele, kaotavad inimesed enesekindluse. Kui keskenduda tugevustele, muutuvad nad enesekindlamaks, tervemaks, õnnelikumaks ja edukamaks.

Raamatu põhiteooria

Meil kõigil on loomupärased talendid, mida saab arendada tõelisteks tugevusteks. Kui meeskonnas kombineerida erinevaid tugevusi, sünnivad pühendunud, tootlikud ja õnnelikud töötajad.
